

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Valentina Brecej

**Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider  
pri načrtovanju kariere invalidov**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Valentina Brecej  
Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič  
Somentor: doc. dr. Gaj Vidmar

**Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider  
pri načrtovanju kariere invalidov**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2013

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Evi Boštjančič in somentorju doc. dr. Gaju Vidmarju za podporo in strokovno vodenje pri nastajanju magistrskega dela. Somentorju se posebej zahvaljujem za pomoč pri statistični analizi podatkov in jezikovni pregled besedila. Za pomoč se zahvaljujem tudi sodelavcu Črtomiru Bitencu. Zahvaljujem se tudi vsem uporabnikom storitev in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji za sodelovanje v raziskavi.



## IZJAVA O AVTORSTVU

magistrskega dela

Podpisani/-a VALENTINA BRECELJ, z vpisno številko 21070861, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom: POMEN OSEBNOSTNIH LASTNOSTI, VREDNOT IN KARIERNIH SIDER PRI NAČRTOVANJU KARIERE INVALIDOV.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (UL RS, št. 16/07-UPB3, 68/08, 85/10 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16)), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 22. 5. 2013

Podpis avtorja/-ice: \_\_\_\_\_

## **Povzetek: Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider pri načrtovanju kariere invalidov**

Invalidi so ena izmed ranljivih skupin, ki se težje uveljavijo na trgu delovne sile, zato je za njihovo zaposlitev, ohranitev le-te in napredovanje v poklicni karieri posebnega pomena pravilno načrtovanje poklicne poti. Invalidnost oziroma težave in ovire, ki jih ta prinaša, pomembno vplivajo na možnosti zaposlovanja. Zato je pomembno, da se invalidi sami aktivno vključujejo v reševanje svoje zaposlitvene problematike in da znajo prevzeti pobudo za uresničitev svojih prihodnjih poklicnih ciljev ter s tem izboljšajo celoten življenjski položaj. Pri tem so lahko uspešni le, če dobro poznajo sami sebe. Skladnost značilnosti posameznika z značilnostmi dela zagotavlja uspešno opravljanje delovnih nalog in zadovoljstvo pri delu. V magistrski nalogi smo zato želeli raziskati povezave med osebnimi vrednotami, osebnostnimi lastnostmi in kariernimi sidri pri brezposelnih invalidih, vključenih v proces zaposlitvene rehabilitacije. Preučevali smo tudi povezave med invalidnostjo in demografskimi značilnostmi, poklicnimi izbirami in ovirami za zaposlovanje. Raziskava je bila izvedena na reprezentativnem vzorcu 243 uporabnikov storitev zaposlitvene rehabilitacije iz celotne Slovenije, ki je bil pridobljen s kombinacijo stratificiranega, slučajnega in priložnostnega vzorčenja. S petimi vprašalniki smo ugotavljali osebne vrednote, osebnostne lastnosti, karierna sidra, poklicne interese in ovire pri zaposlovanju invalidov. Zbrane podatke smo analizirali z multivariatnimi statističnimi metodami. Spoznali smo, da so invalidi specifična skupina s specifičnimi zahtevami glede kariernih izbir. Večina udeležencev raziskave izraža željo po zaposlitvi v poklicih za preprosta dela, čeprav jih ima večina dokončano poklicno ali srednjo šolo. Invalidnost je bila prepoznana kot glavna oziroma najpogostejša ovira pri izbiri poklicnih ciljev, iskanju zaposlitve in razvoju kariere. Ugotovili smo, da se med vključenimi invalidi karierno sidro varnosti in stabilnosti pojavlja najpogosteje, sidro podjetniške ustvarjalnosti in menedžersko sidro pa sta najmanj pomembni. Najpomembnejša vrednota med vključenimi invalidi je osebna varnost/zdravje. Pokazale so se povezave med osebnostnimi lastnostmi in kariernimi sidri, pri čemer je odprtost za izkušnje pozitivno povezana s pomembnostjo kariernega sidra predanosti in izziva, sprejemljivost pa negativno korelira s pomembnostjo kariernega sidra samostojnosti/neodvisnosti in kariernega sidra podjetniške ustvarjalnosti. Potrdili smo tudi povezave med osebnimi vrednotami in kariernimi sidri, pri čemer izbira eksistenčnih vrednot pozitivno korelira s pomembnostjo sidra samostojnosti in neodvisnosti, izbira dionizičnih vrednot pa s pomembnostjo sidra varnosti in stabilnosti in negativno s pomembnostjo sidra predanosti. Spol, zakonski stan in otroci so se pokazali kot glavni demografski dejavniki, ki so povezani s kariernimi sidri. Ugotovitve osvetljujejo pomembnost poznavanja posameznikove podobe o sebi tako z vidika zmožnosti oziroma zdravstvenih omejitev kot z vidika vrednot, stališč in želja za sprejemanje ustrežnejših odločitev o poklicni poti in s tem za zaposlitev na ustreznem delovnem mestu ter kasnejšo ohranitev zaposlitve.

**Ključne besede:** invalidnost, brezposelnost, zaposlitvena rehabilitacija, kariera, vrednote, osebnostne lastnosti, karierna sidra

## **Abstract: The importance of personality traits, values and career anchors for planning the career of persons with disabilities**

People with disabilities are among the fragile groups that face difficulties in the labour market. In order to find employment, maintain employment and advance in their professional career it is therefore particularly important for them to properly plan the career path. Disability and associated problems and barriers significantly affect employment opportunities. People with disabilities thus have to actively participate in solving their employment issues and take initiative in striving for their future job goals, thereby improving their entire life situation. They can only be successful in this effort if they know themselves well. Agreement between the individual's characteristics and the work characteristics leads to successful job performance and high job satisfaction. For these reasons, the thesis explores the importance of personal values, personality traits and career anchors for planning the career of persons with disabilities. The associations of demographic characteristics, type of disability and (un)employment history with career anchors was also addressed. A sample of 243 users of vocational rehabilitation service was obtained using a combination of stratified, random and convenience sampling, and found to be representative of the target population. Five standardised questionnaires were applied to assess personal values, personality traits (the Big Five Inventory), career anchors, career goals, and barriers to employment. Multivariate statistical analyses were performed with the gathered data. The career anchor of security/stability proved to be the most important, while the anchors of entrepreneurial creativity and managerial competence were the least important. The most expressed value was security/health. The majority of the participants expressed willingness to work in elementary occupations. Disability was identified as the main barrier to employment. Plausible patterns of correlations between personality traits and career anchors were observed (openness to experience positively correlated with importance of the career anchors of dedication to a cause and pure challenge; agreeableness negatively correlated with importance of autonomy/independence and entrepreneurial creativity), as well as between values and career anchors (preference for existential values positively correlated with importance of the autonomy/independence; preference for Dionysian values positively correlated with importance of the security/stability and negatively with importance of dedication to a cause). Gender, marital status and having children were identified as the main demographic factors associated with the profile of career anchors. The findings highlight the importance of understanding values, personality traits and career anchors in the process of vocational counselling for persons with disabilities in addition to the commonly considered demographic factors and medical characteristics.

**Key words:** disability, unemployment, vocational rehabilitation, career, values, personality traits, career anchors

## VSEBINA

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>TEORETIČNA IZHODIŠČA</b> .....	<b>13</b>
2.1	INVALIDNOST IN ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV .....	13
2.1.1	Stanje invalidov na trgu dela .....	13
2.1.2	Invalidnost in zaposlitvena rehabilitacija .....	16
2.2	POMEN NAČRTOVANJA IN VODENJA KARIERE.....	19
2.2.1	Načrtovanje, razvoj in vodenje kariere .....	21
2.2.2	Načrtovanje kariere invalidov .....	23
2.2.3	Teoretična izhodišča kariere .....	27
2.2.3.1	Starejše teorije kariere .....	27
2.2.3.2	Novejše teorije kariere.....	29
2.2.4	Teorije kariere in invalidnost .....	31
2.2.5	Ovire pri načrtovanju kariere invalidov .....	33
2.3	KARIERNA SIDRA .....	34
2.3.1	Stabilnost kariernih sider.....	37
2.3.2	Vrste kariernih sider .....	37
2.3.3	Pomen kariernih sider pri načrtovanju kariere.....	44
2.4	OSEBNOSTNE LASTNOSTI.....	46
2.4.1	Oprelitev osebnostnih lastnosti .....	46
2.4.2	Povezanost velikih pet z demografskimi spremenljivkami.....	50
2.4.3	Pomen osebnostnih lastnosti za načrtovanje kariere .....	51
2.5	OSEBNE VREDNOTE.....	54
2.5.1	Oprelitev osebnih vrednot .....	54
2.5.2	Povezanost osebnih vrednot in demografskih spremenljivk.....	62
2.5.3	Pomen osebnih vrednot pri načrtovanju kariere.....	63
2.5.4	Povezanost osebnih vrednot in osebnostnih lastnosti.....	64
2.6	POVEZANOST OSEBNIH VREDNOT IN KARIERNIH SIDER .....	64
<b>3</b>	<b>METODA</b> .....	<b>67</b>
3.1	METODOLOŠKA IZHODIŠČA .....	67
3.2	HIPOTEZE .....	67
3.3	VZOREC .....	68
3.3.1	Reprezentativnost vzorca v raziskavi.....	68
3.4	MERSKI INSTRUMENTI .....	71
3.5	POSTOPEK.....	75

<b>4</b>	<b>REZULTATI</b> .....	<b>76</b>
4.1	Demografski podatki.....	76
4.2	Podatki o invalidnosti.....	79
4.3	Poklicni interesi.....	80
4.4	Preverjanje postavljenih hipotez.....	84
2.4.1	Hipoteza 1: Invalidnost določa prevladujoča karierna sidra .....	84
2.4.2	Hipoteza 2: Demografski dejavniki so povezani s kariernimi sidri .....	86
2.4.3	Hipoteza 3: Karierna sidra so povezana z osebnimi vrednotami.....	91
2.4.4	Hipoteza 4: Osebnostne lastnosti se povezujejo s kariernimi sidri.....	96
2.4.5	Hipoteza 5: Najbolj izražena vrednota je osebna varnost/zdravje.....	100
<b>5</b>	<b>INTERPRETACIJA PODATKOV IN RAZPRAVA</b> .....	<b>102</b>
<b>6</b>	<b>ZAKLJUČKI IN PREDLOGI</b> .....	<b>110</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA</b> .....	<b>116</b>
<b>8</b>	<b>PRILOGA</b> .....	<b>122</b>



## KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 2006 do 2012.....	14
Tabela 2.2: Razvoj pojmovanj v zvezi z delovno kariero. ....	20
Tabela 3.1: Primerjava vzorca in populacije po spolu.....	69
Tabela 3.2: Primerjava vzorca in populacije po starosti.....	69
Tabela 3.3: Primerjava vzorca in populacije po delovni dobi .....	69
Tabela 3.4: Primerjava vzorca in populacije po regijah .....	70
Tabela 3.5: Primerjava po vzorca in populacije stopnji izobrazbe .....	70
Tabela 4.1: Zakonski stan uporabnikov .....	77
Tabela 4.2: Otroci uporabnikov.....	77
Tabela 4.3: Dokončana izobrazba .....	77
Tabela 4.4: Delovna doba.....	78
Tabela 4.5: Čas brezposelnosti .....	78
Tabela 4.6: Statistične regije .....	79
Tabela 4.7: Trajanje invalidnosti .....	79
Tabela 4.8: Poklicni interesi – prva izbira .....	81
Tabela 4.9: Poklicni interesi – druga izbira .....	81
Tabela 4.10: Poklicni interesi – tretja izbira .....	81
Tabela 4.11: Razlogi za izbiro poklica .....	82
Tabela 4.12: Spreminjanje poklicnih ciljev .....	82
Tabela 4.13: Razlog za spreminjanje poklicnih ciljev.....	82
Tabela 4.14: Ovire pri reševanju zaposlitvene problematike .....	83
Tabela 4.15: Povezanost izbora prevladujočih kariernih sider pri invalidih z demografskimi dejavniki .....	87
Tabela 4.16: Ocene parametrov politomnega logističnega regresijskega modela za napoved skupine udeležencev glede na karierna sidra na podlagi demografskih dejavnikov.....	90
Tabela 4.17: Korelacije med kariernimi sidri in vrednotnima makrodimenzijama.....	92
Tabela 4.18: Korelacije ter standardizirani kanonični koeficienti za prvo in drugo kanonično variato za niza spremenljivk kariernih sider in vrednotnih makrodimenzij ....	94

Tabela 4.19: Opisne statistike za vrednotni dimenziji glede na najpomembnejše in najmanj pomembno karierno sidro .....	96
Tabela 4.20: Korelacije med kariernimi sidri in osebnostnimi lastnostmi .....	97
Tabela 4.21: Korelacije ter standardizirani kanonični koeficienti za prvo in drugo kanonično variato za niza spremenljivk osebnostnih vrednot in kariernih sider .....	99
Tabela 4.22: Porazdelitev točkovanja in povprečja za vrednote .....	101

## **KAZALO SLIK**

Slika 2.1: Gibanje števila vseh brezposelnih in brezposelnih invalidov v letih od 2006 do 2012. ....	14
Slika 2.2: Hierarhija motivacijskih ciljev .....	55
Slika 2.3: Empirična hierarhija vrednotnega prostora – razvrstitev vrednot. ....	56
Slika 2.4: Strukturni model vrednot.....	58
Slika 2.5 Čebula vrednot.....	65
Slika 4.1: Porazdelitev starosti udeležencev raziskave .....	76
Slika 4.2: Bolezni uporabnikov po MKB.....	80
Slika 4.3: Povprečne ocene kariernih sider.....	85
Slika 4.4: Delež uporabnikov, ki so posamezno karierno sidro ocenili kot najpomembnejše oziroma kot najmanj pomembno .....	85
Slika 4.5: Profili povprečnih ocen za skupine, dobljene s hierarhičnim razvrščanjem glede na ocene kariernih sider.....	89
Slika 4.6: Korelacije med kariernimi sidri in ocenjeno pomembnostjo vrednot.....	93
Slika 4.7: Korelacije med kariernimi sidri in osebnostnimi lastnostmi .....	98

## 1 UVOD

Invalidi so ena izmed ranljivih skupin, ki se težje uveljavijo na trgu delovne sile, zato je za njihovo zaposlitev, ohranitev le-te in napredovanje v poklicni karieri posebnega pomena pravilno načrtovanje njihove poklicne poti.

Socialne politike evropskih in drugih držav poudarjajo načelo enakih možnosti pri zaposlovanju invalidov. To odločilno vpliva na njihove ekonomske, socialne in druge življenjske možnosti ter vključevanje v družbo in samostojno življenje. Težave in ovire invalidov pogosto predstavljajo omejujoč vzrok pri iskanju zaposlitve, zaposlitvi sami in ohranitvi zaposlitve. Zato je pomembno, da se invalidi sami aktivno vključujejo v reševanje zaposlitvene problematike in da znajo prevzeti pobudo za uresničitev svojih prihodnjih poklicnih ciljev ter si s tem izboljšajo celoten življenjski položaj. Kar pa lahko uspešno počno le, če dobro poznajo sami sebe. Pomoč in podpora rehabilitacijskih svetovalcev lahko zato bistveno pripomore k oblikovanju njihove poklicne prihodnosti.

Sodobna organizacija dela, ekonomske, tehnološke in organizacijske spremembe v družbi ter spremenjene zahteve dela zahtevajo sodoben pristop k načrtovanju in razvoju kariere tudi pri invalidih. Številne raziskave so pokazale, da invalidnost oziroma ovire, ki jih prinaša zdravstveno stanje, pomembno vplivajo na možnosti zaposlovanja. Pomemben vidik uspešnega zaposlovanja invalidov pa je ravno ustrezno načrtovanje poklicne poti, kar obsega tudi upoštevanje značilnosti posameznika. Skladnost značilnosti posameznika in značilnosti dela zagotavlja uspešno opravljanje delovnih nalog in zadovoljstvo pri delu. Zato je poznavanje osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot, interesov, motivacije in zmožnosti invalidov prvi pogoj in ključnega pomena za uspešno načrtovanje, upravljanje in spreminjanje njihove kariere. Invalidi, ki so manj uspešni pri načrtovanju poklicne poti, imajo več težav pri reševanju poklicne problematike, torej pri iskanju zaposlitve, zaposlovanju ter ohranjanju zaposlitve in razvoju kariere. Razvoj kariere ima velik vpliv tako na posameznika kot na organizacijo in družbo kot celoto. Zato moramo temu področju posvetiti posebno pozornost.

Lastnosti posameznikov brez invalidnosti so pomemben dejavnik pri preučevanju izidov zaposlovanja, manj pa je o tem znanega pri invalidih. Razvoj kariere za invalide zaradi zdravstvenih omejitev predstavlja poseben izziv. »Da bi uresničili cilje glede zaposlovanja invalidov, je treba uvesti ukrepe, s katerimi lahko vplivamo na invalidove delovne sposobnosti in na drugi strani na delovne in socialne okoliščine, ki izboljšajo zaposlitvene priložnosti« (Svetlik in drugi 2002, 436). Samo finančne spodbude za zaposlovanje invalidov imajo lahko le kratkotrajne učinke. Za trajnejši učinek je pomembno ujemanje značilnosti posameznika, značilnosti delovnega mesta in organizacije, kar ugotavlja tudi Chatman v raziskavi o ujemanju novo zaposlenih in organizacije, s katero potrjuje tri glavne hipoteze: (1) novo zaposleni, katerih vrednote se ujemajo z vrednotami organizacije, se hitreje prilagodijo; (2) tisti, ki izkusijo najbolj intenzivno socializacijo, se bolj prilagajajo vrednotam organizacije kot tisti, ki je ne; in (3) zaposleni, katerih vrednote se najbolj ujemajo z organizacijskimi, občutijo večje zadovoljstvo ter si želijo in tudi ostanejo zaposleni dlje časa (Chatman 1991, 459). Tudi Schein poudarja, da brez ujemanja potreb posameznika in organizacije ne more biti dosežena ne učinkovitost organizacije niti zadovoljstvo posameznika (Schein 1978, 243). Ujemanje posameznikovih preferenc s kulturo organizacije je povezano s predanostjo, zadovoljstvom in koristjo (O'Reilly in drugi 1991, 512).

Veliko raziskav s tega področja je bilo opravljenih na populaciji mladostnikov in odraslih, ki nimajo specifičnih težav pri zaposlovanju, precej manj raziskav pa je bilo opravljenih na populaciji invalidov. Zato želimo v magistrskem delu predstaviti pomen osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot, kariernih sider in zdravstvenih težav pri načrtovanju in razvoju kariere brezposelnih invalidov, ki so vključeni v proces zaposlitvene rehabilitacije. Namen dela je preučiti vidik invalidnosti pri načrtovanju in razvoju kariere invalidov, ugotoviti, v kolikšni meri se pri brezposelnih invalidih, vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo, pojavljajo določene osebnostne lastnosti, osebne vrednote in karierna sidra, ter prikazati možne poti za raziskovanje kariernih možnosti invalidov.

Uvodni, teoretični del je sestavljen iz prikaza stanja invalidov na trgu dela, sistema zaposlovanja in zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji, predstavitve pomena načrtovanja poklicne poti in krajšega opisa ovir pri zaposlovanju invalidov ter pregleda teorij kariere,

s poudarkom na teorijah kariere, ki bolj upoštevajo značilnosti specifičnih skupin ljudi. Poudarek je na predstavitvi osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot in kariernih sider ter njihove medsebojne povezanosti, ki predstavlja pomemben dejavnik za uspešno zaposlitev in zadovoljstvo pri delu. Drugi, empirični del predstavlja raziskavo o pomenu invalidnosti in njenem vplivu na oblikovanje poklicnih izbir in zaposlovanje, kot to dojemajo invalidi sami, ter pomenu osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot in kariernih sider pri obravnavani ciljni skupini. Zaključek magistrskega dela predstavljajo ugotovitve in priporočila za uspešnejše načrtovanje in razvoj kariere invalidov.

## **2 TEORETIČNA IZHODIŠČA**

### **2.1 INVALIDNOST IN ZNAČILNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

#### **2.1.1 Stanje invalidov na trgu dela**

Število invalidov v svetu narašča. Glavna vzroka za to sta staranje prebivalstva in naraščanje pojava kroničnih bolezni, kot so sladkorna bolezen, srčno-žilne bolezni, rakava obolenja in duševne motnje. Po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije in Svetovne banke je na svetu več kot milijarda invalidov oziroma okoli 15 % svetovne populacije, kar je okrog 5 % več od ocene Svetovne zdravstvene organizacije iz leta 1970. Od tega je med 785 in 975 milijonov invalidov starih 15 let in več (World Health Organisation and World Bank 2011, 261–262). Podobne so tudi ocene za Evropsko unijo. Ključni izziv, s katerim se soočajo države Evropske unije, je nizka stopnja zaposlenosti invalidov, hkrati pa tudi visoka odvisnost od socialnih prejemkov, visoka in naraščajoča poraba javnih financ za bolniške odsotnosti in nadomestila za invalidnost kot tudi naraščanje revščine med invalidi (Shima in drugi 2008).

V Sloveniji živi od 160.000 do 170.000 invalidov oziroma približno 8 % prebivalstva. Med brezposelnimi osebami predstavljajo invalidi 15 % delež, kar je skoraj 16.400 invalidov. V letu 2011 je bilo delovno aktivnih okrog 30.400 invalidov oziroma 3,8 % vseh delovno aktivnih oseb. Delež zaposlenih moških invalidov je bil večji od deleža žensk invalidk (Malešič 2011).

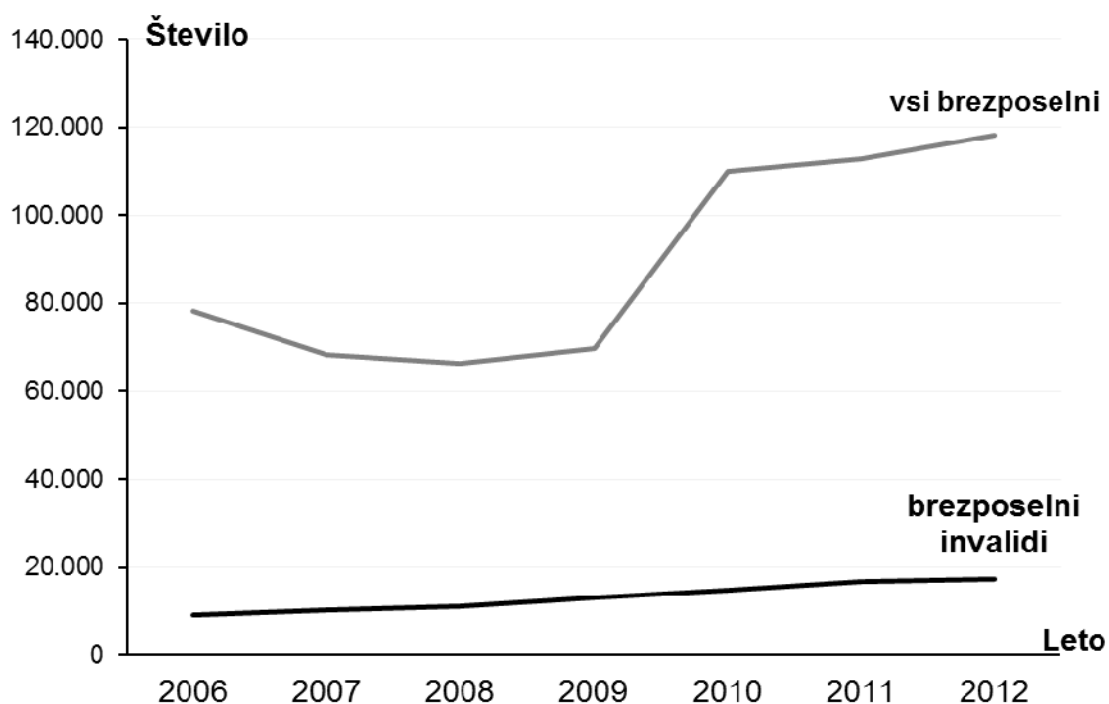
V zadnjem obdobju, tj. od leta 2009 dalje, število brezposelnih invalidov narašča. Trend je pričakovan in je bil posledica priliva velikega števila presežnih delavcev, ki jim je prenehalo delovno razmerje zaradi stečaja podjetja. Naraščanje deleža brezposelnih invalidov se je nadaljevalo tudi v letih 2011 in 2012, čemur so botrovale slabše gospodarske razmere.

Tabela 2.1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 2006 do 2012 (na dan 31. 12.)

Leto	Število vseh brezposelnih	Število brezposelnih invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi (%)	Delež brezposelnih med invalidi (%)
2006	78.303	9.138	32.682	11,7	21,9
2007	68.411	10.346	33.057	15,1	23,8
2008	66.239	11.025	33.806	16,6	24,6
2009	69.672	13.132	32.212	18,8	29,0
2010	110.021	14.920	30.399	13,6	32,9
2011	112.754	16.873	30.551	15,0	35,6
2012	118.061	17.454	29.975	14,8	36,8

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2011, 2012b)

Slika 2.1: Gibanje števila vseh brezposelnih in brezposelnih invalidov v letih od 2006 do 2012



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2011, 2012b)

Konec leta 2011 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) prijavljenih 16.837 brezposelnih invalidov, kar je za 1.953 ali 13,1 % več kot konec leta 2010. Nadpovprečna rast (38,6 %) je bila zabeležena pri invalidih po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, zmanjšalo pa se je število invalidov s telesno okvaro in invalidov po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Delež brezposelnih delovnih invalidov med vsemi invalidi je ostal skoraj enak kot leto poprej in je znašal 81,1 %. Kljub temu, da se je v letu 2011 zaposlilo 30,2 % več invalidov kot v predhodnem letu, se je delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi konec leta 2011 povečal na 15 %, medtem ko je v letu 2010 ta delež znašal 13,6 %. Razlog za povečanje števila realiziranih zaposlitev je povečano povpraševanje delodajalcev po zaposlitvah invalidov, kar se beleži že od uvedbe kvotnega sistema dalje, kot tudi nekoliko večji obseg vključevanja invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2012a, 55). Podoben trend se je nadaljeval tudi v letu 2012.

Izmed brezposelnih invalidov, prijavljenih na ZRSZ, se je v letu 2010 zaposlilo 1.618 brezposelnih invalidov, prevladovale so zaposlitve v običajnem delovnem okolju, v manjšem deležu pa so bili kot delodajalci zastopani zaposlitveni centri, invalidska podjetja in zaposlitve v običajnem delovnem okolju s podporo. Število zaposlitev brezposelnih invalidov je pričakovano glede na razmere na trgu dela, kažejo pa se tudi pozitivni učinki kvotnega sistema zaposlovanja invalidov (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2010, 55). V letu 2011 se je kljub povečanju števila brezposelnih invalidov zaposlilo 30,2 % več invalidov kot v predhodnem letu. Razlogi za povečanje števila realiziranih zaposlitev so povečano povpraševanje delodajalcev po zaposlitvah invalidov, kar se beleži že od uvedbe kvotnega sistema dalje, kot tudi nekoliko večji obseg vključevanja invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2011, 53).



### 2.1.2 Invalidnost in zaposlitvena rehabilitacija

Kot drugod po svetu se tudi v Sloveniji razumevanje invalidnosti premika od tradicionalnega medicinskega razumevanja k družbenemu razumevanju in pojmovanju. Že Ustava Republike Slovenije določa, da so »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino« (Ustava Republike Slovenije 1991, 14. člen). Pravica do dela in zaposlitve je opredeljena kot ena temeljnih človekovih pravic. Zagotovljena je svoboda dela, vsakdo lahko prosto izbira zaposlitev in vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (Ustava Republike Slovenije 1991, 49. člen).

Slovenija v skladu z evropskimi smernicami daje velik poudarek na enakopravno vključevanje invalidov v družbo in skrbi za njihovo nediskriminacijo. Leta 2004 sprejeti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) ureja nekatera vprašanja reševanja zaposlitvene problematike invalidov. Sem spada tudi načrtovanje njihove poklicne poti, ki je temelj za uspešno zaposlitev, ohranitev le-te in karierno napredovanje. Z namenom spodbujanja, varovanja in zagotavljanja polnopravnega in enakovrednega uživanja človekovih pravic tudi za invalide ter spodbujanja spoštovanja njihovega dostojanstva, je bil leta 2006 sprejet Akcijski program za invalide 2007 – 2013, ki s posameznimi ukrepi posega tudi na področje zaposlovanja invalidov.

Med invalidi obstaja širok spekter invalidnosti, ki sega od fizičnih do psihičnih in kombiniranih zdravstvenih težav in oviranosti. Enotne definicije invalidnosti ni. Skupno jim je izpostavljanje omejitev za sodelovanje v družbi, kar povzročajo zdravstvene težave, okvare ali pomanjkljivosti. Definicije invalidnosti se razlikujejo po državah ter po različnih zakonih in predpisih. Navajamo tri najpomembnejše definicije po mednarodnih predpisih:

- »Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi

polno in učinkovito sodelovali v družbi.« (Organizacija združenih narodov 2006, 1. člen).

- »Invalid je vsaka oseba, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti svojih telesnih ali duševnih sposobnosti ni sposobna sama, delno ali v celoti, zadovoljevati potreb normalnega individualnega in/ali družbenega življenja« (Organizacija združenih narodov 1975, 1. člen).
- Invalid je oseba, »katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih.« (Mednarodna organizacija dela 1987, 1. člen).

Ker so v našo raziskavo vključeni invalidi, ki so v proces zaposlitvene rehabilitacije vključeni na podlagi ZZRZI, navajamo tudi definicijo invalida po tem zakonu: »Invalid je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno zmanjšane možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje« (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2007, 3. člen).

Status invalida po ZZRZI lahko pridobi oseba, ki ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev, je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo in izpolnjuje merila, določena s tem zakonom (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2007, 10. člen). Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije so: vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika, potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku, možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij, ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2007, 14. člen).

Za pridobitev statusa invalida po ZZRZI morajo biti pri osebi ugotovljene: trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2007, 11. člen)

Zaposlitvena rehabilitacija je pravica do posameznih storitev, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. Izvaja se lahko tako za zaposlene kot tudi za brezposelne invalide.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije se izvajajo po Standardih storitev zaposlitvene rehabilitacije, s katerimi se uveljavlja strokovna doktrina, opredeljuje rehabilitacijski proces, njegovo vsebino, metode dela, pričakovane cilje in učinke ter temeljne strokovne in organizacijske pogoje, v katerih se storitve izvajajo (Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije 2006, 9).

Vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije so zlasti:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanja socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,

- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov 2007, 15. člen).

Načrtovanje poklicne poti invalida se izvaja v okviru navedenih storitev zaposlitvene rehabilitacije. Od načrtovanja kariere invalida je odvisna njegova nadaljnja poklicna pot oziroma ali bo invalid dobil ustrežno zaposlitev, se zaposlil na ustreznem delovnem mestu, zaposlitev ohranil in v njej napredoval ter ali bo zadovoljen in uspešen v svojem poklicu.

Pri načrtovanju kariere je pomembna vloga strokovnih delavcev, ki lahko z ustreznim raziskovanjem in poznavanjem značilnosti posameznika in delovnega mesta invalida pravilno usmerjajo na poklicni poti.

## **2.2 POMEN NAČRTOVANJA IN VODENJA KARIERE**

Enotne definicije kariere ni oziroma se je pojmovanje kariere spreminjalo skozi časovna obdobja. Greenhaus ugotavlja, da je nekoč kariera pomenila visoko raven delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi, sedaj pa jo vse bolj razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje (Brečko 2006a, 30). V sedemdesetih letih so kariero pojmovali kot določen večletni napredek, razvoj posameznika, ki se je izražal v čedalje odgovornejšem delu. V osemdesetih letih je prevladovalo pojmovanje kariere v tesni povezavi z osebnim prizadevanjem in razvojem. Danes številni avtorji kariero opredeljujejo kot sredstvo za zadovoljevanje osebnih delovnih ambicij. Zlasti v zadnjem času je v zvezi s pojmovanjem kariere prišlo do velikih sprememb, ki bi jih glede na različne opredelitve lahko strnili v naslednje ugotovitve:

- kariera dobiva vse bolj nevtralen pomen pri oznaki poklicnega napredka ali njegove odsotnosti, pri čemer je stopnja vključenosti v delo lahko močna ali ne;

- vzorci karier postajajo vse bolj pestri, pri čemer smeri ne gredo zgolj navzgor, ampak tudi vodoravno, pomembne so spremembe v karieri, zlasti za osebni razvoj posameznika;
- pojem kariere se širi, poleg delovnih izkušenj postajajo pomembni tudi čas nezaposlenosti, vloga in vpliv družine;
- organizacije, ki nadzirajo kariero, niso več zgolj zaposlitvene organizacije, temveč njihovo vlogo prevzemajo druge organizacije, pomembna pa postaja zlasti skrb posameznika za lastno kariero (Svetlik in Zupan 2009, 506).

Razvoj pojmovanj v zvezi z delovno kariero in glavna razlikovanja med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere povzemamo po Konradu v tabeli 2.2.

Tabela 2.2: Razvoj pojmovanj v zvezi z delovno kariero

<b>Tradicionalna pojmovanja</b>	<b>Novejša pojmovanja</b>
Zagotovljena je polna zaposlenost.	Polna zaposlenost je v bližnji prihodnosti manj verjetna.
Večina ljudi ima stabilno, enosmerno poklicno pot vse življenje.	Poklicne poti postajajo vedno bolj pestre, neenakomerne in prekinjene.
Razvoj kariere pomeni premik navzgor.	Razvoj kariere lahko olajšujejo tudi premiki navzdol in lateralni premiki.
Načrtovanje kariere zadeva predvsem nove in mlade delavce.	Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.
Razvoj kariere je usmerjen predvsem na poklicno življenje.	Na razvoj kariere vplivajo družina in življenjske vloge izven zaposlitve.
»Kariero« delajo predvsem višji sloji.	Vsakdo ima svojo specifično kariero.

Vir: Konrad (1996, 8)

Pojem kariere se torej širi tudi izven delovnega mesta in delovnih izkušenj na področje življenjskih vlog izven zaposlitve. Na odločitve v zvezi s kariero tako vplivajo tudi družina

in druge socialne mreže ter ostale značilnosti posameznika, med katerimi v povezavi z obravnavano ciljno skupino še posebej izpostavljam invalidnost.

Po Scheinu je temelj razvoja kariere ujemanje potreb posameznika in organizacije. Vsak posameznik, tudi invalid, se mora naučiti zavedati se lastnih interesov, njegova izbira pa naj bo takšna, da bo povečala verjetnost, da posameznik doseže to, kar si resnično želi. Schein poudarja vlogo strokovnih delavcev in institucij na področju zaposlovanja, katerih primarna odgovornost je prepoznavanje in širjenje informacij o posamezniku. Če posameznik ne pozna svojih potreb in nagnjenj, ne more konstruktivno voditi svoje kariere. Delovanje organizacije in zadovoljstvo posameznika je lahko doseženo le, če poteka sodelovanje med organizacijo in posameznikom z namenom izboljšanja procesa ujemanja (Schein 1993, 54–56).

### **2.2.1 Načrtovanje, razvoj in vodenje kariere**

V zvezi s pojmom kariera se najpogosteje pojavljajo naslednja tri pojmovanja: načrtovanje (analiza sebe in okolja ter postavljanje ciljev in načrtov za njihovo doseganje), razvoj (uresničevanje kariernega načrta) in vodenje (aktivnosti organizacij v zvezi s kariero zaposlenih) kariere.

**Načrtovanje kariere** (ang. *Career Planning*) Leibowitz opredeljuje kot »proces, v katerem posamezniki ugotavljajo lastne spretnosti, interese in vrednote, pri tem ocenjujejo, katere možnosti jim ustrezajo in postavljajo cilje ter snujejo plane za doseganje teh ciljev. Planiranje kariere poteka na učnih delavnicah, ob pomoči poklicnega svetovanja in z uporabo knjig o delu ali v centrih za planiranje kariere« (Cvetko 2002, 48).

Možina načrtovanje kariere opredeljuje kot proces, v katerem zaposleni spoznajo svoje vrednote, sposobnosti, prednosti in slabosti, pridobijo informacije o možnostih napredovanja v organizaciji, opredelijo cilje v karieri in načrtujejo dejavnosti za dosego zastavljenih ciljev (Možina 2002, 75).

Werther in Davis menita, da je načrtovanje kariere proces, v katerem posameznik izbira cilje v karieri in poti do njih. Cilji v karieri so položaji v prihodnosti, h katerim posameznik stremi in jih želi doseči, in točke vzdolž njegove kariere, pot v karieri pa zaporedne vrste dela, ki sestavljajo kariero (Brečko 2006a, 34).

**Razvijanje kariere** (ang. *Career Development*) se nanaša na »praktično uresničevanje kariernih načrtov. Razvoj kariere so tista osebna prizadevanja, ki jih posameznik naredi, da uresniči svoj karierni načrt« (Cvetko 2002, 49).

Greenhaus opredeljuje razvoj kariere kot »proces, v katerem posameznik napreduje po zaporedju posameznih faz, ki jih označuje relativno edinstven niz problemov, tem in nalog« (Greenhaus in drugi 2010, 13).

V letu 1994 je Ameriško združenje za usposabljanje in razvoj (*American Society for Training and Development*) posodobilo definicijo o razvijanju kariere:

Razvijanje kariere je stalni proces, pri katerem planiramo in vodimo proces proti zelenemu osebnemu delu in življenjskim ciljem. Razvijanje pomeni rast, stalno pridobivanje in uporabo sposobnosti. Razvoj kariere je rezultat planiranja posameznikove kariere in organizacijskih predvidevanj, možnosti in pomoči, ki se kaže kot idealni sodelovalni proces. Namen razvijanja kariere je zagotoviti čim popolnejšo skladnost med interesi posameznika, njegovimi sposobnostmi, vrednotami in potrebami ter potrebami in zahtevami na delovnem mestu, v delovni enoti in organizaciji. Organizacije vedno bolj gledajo na razvoj kariere kot na sredstvo povezovanja med posameznikovimi cilji in potrebami dela (Cvetko 2002, 49).

Peel razvoj kariere pojmuje kot vseživljenjski proces spodbujanja in oblikovanja podobe posameznikovega delovnega življenja na način, da se uporabi povezanosti med sposobnostmi, spretnostmi, znanjem in interesi, delodajalčevimi koristmi ter čim večje ujemanje z ostalimi vidiki posameznikovega življenja (Peel 1992, 4).

**Vodenje kariere** (ang. *Career Management*) je Schein opredelil kot »dialog med posameznikom in organizacijo, v katerem prihaja do procesa medsebojnega usklajevanja individualnih kariernih želja s potrebami organizacije« (Cvetko 2002, 49).

Greenhaus (2010, 12) definira vodenje kariere kot proces, v katerem posameznik razvije, udejanja in spremlja poklicne cilje in strategije.

Načrtovanje, razvoj in vodenje kariere je del vseh storitev zaposlitvene rehabilitacije. Le-te so usmerjene k razvoju kariernih kompetenc, ki bodo invalidom omogočale razvoj samovplogleda in poznavanje okolja, da lahko vodijo svojo kariero. Strokovni delavci so jim pri tem v pomoč in podpora in ne prevzemajo odgovornosti za vodenje njihove kariere. Invalidi pri načrtovanju, razvoju in vodenju kariere aktivno sodelujejo in prevzemajo odgovornost.

### **2.2.2 Načrtovanje kariere invalidov**

Načrtovanje kariere invalidov zajema vse elemente, ki veljajo za vse ljudi, pri čemer se kot pomemben vidik pri načrtovanju kariere izpostavlja invalidnost.

Na položaj invalidov na trgu vpliva več subjektivnih in objektivnih dejavnikov. Pomembnejši so: stanje v ponudbi in povpraševanje po delovni sili, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanja zaposlovanja, vrsta poklica, delovna zmožnost ali prizadetost invalidov, predsodki in razmišljanja po vzorcih ipd. Najpogosteje se omenja delovna zmožnost ali njen nasproten vidik, tj. invalidnost. To je tisto, kar delodajalce pri najemanju delovne sile v tržnem gospodarstvu tudi najbolj zanima (Svetlik in drugi 2002, 438). Nesporno je, da je delovna zmožnost pogosto odločilen element pri iskanju zaposlitve. Ovir in težav, ki jih prinaša invalidnost pri načrtovanju kariere invalidov, ne smemo zanemariti, saj so pomemben dejavnik zaposlovanja. Toda ujemanje značilnosti invalida z značilnostmi delovnega mesta in delovnega okolja je tisti element, ki omogoča zadovoljstvo invalida ter s tem uspešno in dolgotrajnejšo zaposlitev. Zato morata biti obe področji, tako delovna zmožnost kot sklop osebnostnih lastnosti, vrednot, interesov, sposobnosti, motivov in stališč, obravnavani enakovredno. Le prepoznavanje in vključevanje vseh dejavnikov lahko vodi do učinkovitega načrtovanja kariere, uspešnosti



pri zaposlovanju in ohranjanju zaposlitve ter do zadovoljstva posameznika tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju. Kot pravi Sparato: »Za boljšo integracijo v delovni sistem je potrebno ugotavljanje primernosti dela posameznikovim spretnostim in zmožnostim ter kulture okolja in njenih posledic za invalide« (Sparato 2005, 35).

Uspešnost odločanja o poklicni karieri je večinoma odvisna od tega, ali je poklicna odločitev sprejeta načrtno in preudarno ter se ujema s poklicnimi interesi, sposobnostmi, zmožnostmi, osebnostnimi lastnostmi in vrednotami. Individualne razlike med posamezniki so neodvisne od kognitivnih sposobnosti, kot je inteligentnost, in so bolj povezane z razlikami v motivaciji in osebnosti (Galotti in drugi 2006, 630).

Tudi avtorica magistrskega dela na podlagi lastnih izkušenj pri delu z invalidi in ostalimi brezposelnimi osebami ugotavlja, da so pri delu uspešnejši tisti, ki so zadovoljni z izbiro poklica, čemur pritrjujejo tudi številne študije s področja načrtovanja kariere. Pavlin ugotavlja, da se ustreznost posameznikove poklicne odločitve neposredno odrazi v višji stopnji zadovoljstva pri delu in zelo verjetno tudi v delovni uspešnosti (Pavlin 2007, 669). Tudi Danziger in Valency menita, da skladnost med kariernim sidrom posameznika in delom vodi k večjemu zadovoljstvu pri delu (Danziger in Valency 2006, 301).

Ugotavljanje profila posameznika je pogosto manjkajoč člen v procesu izbire. »Definiranje zaposlitve zahteva definiranje značilnosti posameznika, ki bi se rad na določenem delovnem mestu zaposlil« (Peel 1992, 27). O procesu načrtovanja kariere za invalide je relativno malo znanega (Hitchings in drugi 2001, 8). V zadnjih letih so nekateri avtorji pričeli razvijati modele odločanja o karieri, ki so osnovani na dejavnikih invalidnosti, namen drugih pa je bil vključiti invalidnost v obstoječe teorije o kariernem odločanju. Vsi poskusi so potrdili trditev, da je karierno odločanje kompleksen proces, na katerega vplivajo spol, socialno-ekonomski status, družinska struktura, samoučinkovitost, stopnja izobrazbe, starost in status invalidnosti (Hitchings in drugi 2001, 8).

Szymanski in Hadley-Maxwell navajata, da invalidnost lahko negativno vpliva na samozavest, kar se odraža v neodločnosti pri načrtovanju kariere. Omejene življenjske

izkušnje zaradi invalidnosti lahko ovirajo raziskovanje kariere in vodijo k neprilagojenemu razvoju kariere in neskladnim izbiram kariere. V študiji o odnosu med invalidnostjo in kariero Enright preiskuje razlike med študenti z invalidnostjo in brez invalidnosti in ugotavlja, da je invalidnost pomemben faktor za neodločnost v karieri (Glover-Graf in Janikowski 2001).

Analize na področju zaposlovanja invalidov so pokazale, da je iskanje zaposlitve bolj zapletena naloga za invalide kot za druge specifične ciljne skupine. Najdemo lahko veliko dokazov, da so invalidi pri konkuriranju na trgu dela v slabšem položaju. Strukturno neujemanje med spretnostmi, ki jih osebe imajo, in spretnostmi, ki jih zahtevajo delodajalci, je eden izmed ključnih problemov invalidov pri zaposlovanju. Izziv, s katerim se srečujejo invalidi, izhaja iz dejstva, da je bilo usposabljanje osredotočeno na področja, ki sedaj naglo izginjajo. Izginjanje ročnih, rutinskih in ponavljajočih se del in zmanjševanje del v kmetijstvu in tradicionalnih industrijah ima vpliv na osebe z različnimi vrstami invalidnosti. Leta 1994 je Eurostat izvedel evropsko panelno raziskavo o gospodinjstvih (*European Household Panel Survey*), s katero potrjuje, da je zaposlovanje invalidov osredotočeno na področja, ki sedaj izginjajo, in da invalidi pogosto opravljajo ročna in polkvalificirana dela. Premik iz proizvodnega sektorja na področje storitev, ki zahteva bolj kvalificirane delavce, in prihod novih tehnologij imata resne vplive na zaposlitvene priložnosti invalidov. Vse to kaže na potrebo po fleksibilnem delovnem času in reorganizaciji delovnih mest in vsebin dela, kar predstavlja dodaten izziv, hkrati pa tudi priložnosti za invalide, da najdejo in obdržijo zaposlitev. Razvoj informacijsko komunikacijskih tehnologij omogoča nove možnosti za premagovanje ovir pri dostopanju do trga dela in fleksibilnejše delovne pogoje za invalide, ki imajo ustrezne spretnosti (European Commission 1998, 6–7). Razširitev področij in delovnih mest pomeni večjo izbiro za zaposlovanje in s tem večje upoštevanje želja, vrednot in prepričanj invalidov. Zdravstvene omejitve ne bi smele pomeniti ovire za opravljanje zelenega dela, če se ostale lastnosti invalida ujemajo z zahtevami določenega dela.

Kljub tehnološkemu napredku je raziskava »Invalidnost in družbeno vključevanje v Evropi« (*Disability and social participation in Europe*) iz leta 2001 pokazala, da je v

primerjavi z neinvalidi le manjši delež invalidov zaposlen v administrativnih poklicih in večji delež v proizvodnih poklicih. Rezultati raziskave kažejo tudi, da so invalidi manj zadovoljni z delom, ki ga opravljajo. Medtem ko je 72 % populacije neinvalidov v delovni dobi zadovoljnih s svojim delom, jih je med invalidi z zmernimi težavami 65 %, med invalidi z večjimi težavami pa le 46 % (European Communities 2001, 51, 68). Raziskava o vzrokih sicer ne poroča, vendar lahko sklepamo, da je mogoč razlog tudi neskladje z željami invalidov in delom, ki ga opravljajo.

Podobne podatke najdemo tudi na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Statistični podatki kažejo, da so invalidi v povprečju manj izobraženi kot neinvalidi in opravljajo slabše plačana dela. Konec leta 2010 so najpogosteje opravljali poklic v skupinah – poklice za preprosta dela (21 %) in poklice za neindustrijski način dela (18 %), med strokovnjaki pa jih je bilo le 8 %. Ravno tako prejemajo nižjo plačo, in sicer približno 75 % povprečne bruto plače v Sloveniji (Malešič 2011).

Zaposlitev, ki ustreza posameznikovim interesom in zmožnostim, prinaša koristi tako posamezniku kot tudi delodajalcu. Ključnega pomena za obojestransko zadovoljstvo in korist pa je ujemanje želja posameznika in organizacije. Zaposleni dajo vse od sebe, ko so na delovnem mestu zadovoljni, in višja delovna učinkovitost prinaša koristi delodajalcu. Brečko ugotavlja, da ne glede na znanje, ki si ga posameznik pridobi med šolanjem, to ni primarni dejavnik uspeha, temveč lahko z gotovostjo trdimo, da svoje znanje in sposobnosti najbolje izrabijo tisti, ki so zadovoljni z izbiro poklica, ki se z njim poistovetijo, oziroma tisti, ki delo opravljajo s »srcem« in v njem najdejo smisel ter izpolnitev svojega poslanstva, ki temelji na njihovem sistemu vrednot (Brečko 2006a, 241). To velja tudi za invalide, zato zdravstvene težave ne bi smele biti prevladujoč dejavnik pri izbiri poklica ter načrtovanju in razvoju kariere.

Pomembno je, da posameznik najde takšno delo, ki ga lahko opravlja, in takšno organizacijsko kulturo, ki se ji lahko prilagaja. Zato je poleg poznavanja potreb organizacije pomembno tudi dobro poznavanje kandidata za zaposlitev. Pri tem je pomembna vloga rehabilitacijskih svetovalcev – strokovnih delavcev v zaposlitveni rehabilitaciji, saj z ustreznim raziskovanjem in poznavanjem lastnosti, interesov,

prepričanj, vrednot, dosedanjih delovnih izkušenj, delovnih navad, zmožnosti in ostalih značilnosti posameznika na eni strani ter značilnosti dela in delovnega mesta, kjer je predvidena zaposlitev, na drugi strani lahko pravilno usmerjajo invalida na poklicni poti.

### **2.2.3 Teoretična izhodišča kariere**

V strokovni literaturi iz področja načrtovanja in razvoja kariere lahko najdemo več definicij kariere. Enotne definicije kariere ni, nekateri avtorji bolj poudarjajo sestavine kariere, drugi pa njen proces. Začetki pojmovanj o karieri so povezani z vzponom industrijske revolucije v poznem 18. stoletju. Kariera zaposlenih je postajala vse pogostejši predmet raziskovanja po letu 1950, ko je izšlo kar nekaj teorij o karieri, in nadalje po letu 1970, ko so kariero zaposlenih pričeli množično raziskovati (Cvetko 2002, 17). Kratak pregled različnih starejših teoretičnih konceptov kariere v nadaljevanju je povzet po avtorjih Brečko (2006a, 49–65) in Cvetko (2002, 21–37).

#### **2.2.3.1 Starejše teorije kariere**

Starejša oziroma tradicionalna pojmovanja kariere se nanašajo na enostavnejše, enorazsežno razumevanje. Poudarjajo izboljšanje in stabilnost znotraj ene kariere, stabilnost zaposlitve, varnost in vertikalno napredovanje (Greenhaus in drugi 2010, 39). Zaposleni so verjeli, da bodo imeli delo toliko časa, kot bodo sami hoteli, če se pridružijo organizaciji, postanejo kompetentni, trdo delajo in ne povzročajo težav (DeSimone in drugi 2002, 453). Brečko (2006a, 48–70) starejše teorije nadalje razvršča glede na dejavnike, ki naj bi bili odločilni za razvoj kariere posameznika, na statične in razvojne teorije, teorije učenja in tipološke teorije.

**Statične teorije** ne zajemajo vseživljenjske dinamike in ne upoštevajo vzajemne soodvisnosti ter vplivanja organizacije in posameznika. Med najstarejše teorije o poklicnem in zaposlitvenem svetovanju sodi *Teorija lastnosti in faktorjev*. Temelji na tem, da je za izbiro poklica in odločitve v zvezi s kariero potrebno upoštevati tri dejavnike: poznavanje sebe, dela in pogojev, potrebnih za uspeh pri določeni vrsti dela. *Teorija medsebojne prilagoditve oseb in delovnega okolja* poudarja pomen zadovoljstva pri delu, ki močno vpliva na uspešnost izvrševanja nalog in s tem na uspešnost

posameznika. Doseganje skladnosti med posameznikom in delovnim okoljem se kaže kot prilagoditev delu. *Teorija potreb* oziroma *teorija Anne Roe* je nastala kot kombinacija več dejavnikov, ki vplivajo na kasnejšo izbiro poklica in zadovoljstvo v njem: zgodnjih odnosov v družini, izkušenj iz okolja in genetskih dejavnikov, ki določajo strukturo posameznikovih potreb. Izbira poklica je po tej teoriji odvisna predvsem od tega, kako posameznik zadovoljuje svoje potrebe: z osebnimi odnosi (osebno orientirani poklici) ali z neosebnimi odnosi (tehnično orientirani poklici).

**Razvojne teorije** izhajajo iz predpostavke, da je razvoj posameznika stalen in vseživljenjski proces. Razvijati so se začele sredi 20. stoletja, ko se je industrijska družba začela spreminjati v informacijsko. *Teorija zaposlitvenih možnosti* obravnava predvsem predkarierni razvoj (tri obdobja pred zaposlitvijo), ki vodi do prve odločitve za izbiro poklica. *Teorija razvoja kariere kot uresničevanje koncepta o sebi* kariero obravnava kot nenehno usklajevanje posameznika in njegovega koncepta o sebi z zahtevami dela. Razlikuje pet obdobj razvoja kariere: obdobje rasti, raziskovalno obdobje, obdobje uveljavljanja, vzdrževalno obdobje in obdobje upadanja. *Levinsonova teorija* temelji na kronološki starosti – osredotoča se na štiri starostna obdobja v razvoju kariere odraslih: zgodnje, srednje in pozno obdobje ter prehodna obdobja, ki zaznamujejo prehode med glavnimi obdobji. *Teorija življenjskih dogodkov* govori o individualnih razlikah med odraslimi, ki so posledica zgodovinskega, družbenega in osebne razvoja, s čimer je bila zavržena teza, da je mogoče razvoj kariere deliti na kronološka obdobja po starosti. Posamezniki se v različnih fazah razvijajo različno, na smer in hitrost razvoja pa vplivajo ključni življenjski dogodki. *Teorija spolnih razlik* govori o razlikah v percepciji kariernega razvoja med spoloma, ki izhajajo predvsem iz psihosocialnega razvoja in drugačnih socialnih vlog, ter opozarja na sočasne vrste karier. Ženske pogosto razvijejo dve vzporedni karieri, poklicno in družinsko, zato bi jih morali obravnavati drugače in zanje razviti poseben sistem poklicnega razvoja kariere.

**Teorije učenja** temeljijo na zavedanju, da je razvoj kariere odvisen predvsem od posameznikovega učenja. Posameznik se mora nenehno učiti, sprejemati spremembe in se prilagajati novim zahtevam in potrebam delovnega mesta ter družbe kot celote. *Teorija socialnega učenja in razvoja kariere* temelji na življenjskih dogodkih, ki vplivajo

na odločitve v zvezi s kariero. Pomembni so zlasti štiri faktorji: genske predispozicije, vplivi okolja in posebnih življenjskih dogodkov, učne izkušnje in zbir sposobnosti. *Kolbova teorija učnih stilov* temelji na izkustvenem učenju, ki poteka v štirih fazah: konkretna izkušnja vodi v opazovanje in presojanje modelov, to pa k ustvarjanju novega koncepta – kako praktično delovati, z izvedbo dobimo nove izkušnje, nato pa se učni krog ponovi. Kolb ljudi deli glede na prevladujoči način mišljenja in učenja na praktike, mislece, teoretike in aktiviste. Glede na prevladujoči način se posameznik odloča za tisto smer kariere, ki dopušča tak način mišljenja oziroma za katero je za učinkovito opravljanje dela tak način mišljenja potreben.

**Tipološke teorije** skušajo posameznika najprej kategorizirati po njegovih osebnostnih lastnostih in vrednotah, ga uvrstiti v določen tip osebnosti in nato proučiti, kaj vpliva na njegove odločitve o izboru kariere. *Teorija Johna Hollanda* izhaja iz domneve, da določena smer kariere posameznika privlači zaradi njegovih osebnostnih lastnosti. Posameznikovo vedenje na delovnem mestu je določeno z razmerjem med njegovo osebnostjo in značilnostmi njegovega delovnega okolja, ki je tudi glavno merilo odločitev v zvezi s kariero. *Driverjev model kariernih vzorcev* govori o kariernih vzorcih oziroma tipih kariere, ki temeljijo na osebnih potrebah in aspiracijah, ki jih zaposleni zadovoljujejo v svojem zaposlitvenem obdobju: loči navpično oziroma vertikalno kariero, prehodno ali horizontalno kariero, stalno ali stabilno kariero ter spiralno ali ciklično kariero. *Teorija kariernih sider* na razvoj kariere gleda kot na dvosmeren proces, v katerem organizacija socializira posameznika in hkrati posameznik spreminja organizacijo s tem, ko vanjo vnaša spremembe. Schein je opredelil osem kariernih sider, ki predstavljajo interese, sposobnosti, potrebe in vrednote posameznika ter so razmeroma trdna značilnost osebnosti in določajo vrsto dela, ki ga bo posameznik najuspešnejše opravljal. Scheinova teorija je podrobneje predstavljena v poglavju 2.3.

### **2.2.3.2 Novejše teorije kariere**

Novejše koncepte kariere Greenhaus s sodelavci opisuje kot brezmejne in spreminjajoče, ki predstavljajo sodobne vidike kariere v smislu povečane negotovosti v delovnem življenju ljudi (Greenhaus in drugi 2010, 39). Segajo v obdobje po letu 1990,

ko je nastalo še pet teorij, ki obetajo nadaljnji razvoj. Pozornost je usmerjena zlasti na ženske in etnične manjšine (Cvetko 2002, 38). Priložnosti in tveganja postajajo v zvezi s poklicnim delom vse bolj prepletena z osebnim življenjem, s samopredstavo, samorazvojem in osebnimi odločitvami (Brečko 2006b, 11). Behavioristi so opozorili na določene elemente, ki so privedli do nastanka novih pogledov na kariero. Izpostavili so visoka (osebna in družbena) pričakovanja, avtonomijo pri delu, bledenje spolne klasifikacije poklicev in družbenih vlog, spreminjanje stila življenja in različnost tipa karier (Greenhaus in drugi 2010, 13–15). V nadaljevanju povzemamo kratek opis novejših teorij kariere po Brečko (2006a, 65–68) in Cvetko (2002, 38–44).

*Teorija spoznavno informacijskega postopka* se osredotoča na način uporabe informacij – posameznik pri razvoju kariere na sebi lasten način uporablja informacije in se odloča za reševanje problemov pri ustvarjanju kariere, kar je predvsem spoznavni proces.

*Holistični model poklicne in življenjske izbire* temelji na človekovih osebnih vrednotah kot ključnih elementih za izbiro ciljev, saj zagotavljajo smer kariere in končni rezultat, povezan s kariero. Posameznik pri svojem načrtovanju kariere izhaja predvsem iz lastnega sistema vrednot, ki se oblikuje že v primarni socializaciji v odnosu do pomembnih posameznikov v njegovem okolju in z učenjem na podlagi vrednostno obarvanih doživetij. Za posameznika so pomembne le nekatere vrednote, ki so tudi pomembne pri izbiri vlog v življenju.

*Akcijaska teorija* poudarja odnos med osebo in okoljem kot dinamično celoto, ki je v razmerju preko akcij. Akcije so spoznavno ali družbeno usmerjene in odsevajo vsakodnevne izkušnje; so torej družbeni proces, ki odseva družbeni in kulturni svet posameznika. Gre za razumevanje, kako posamezniki gradijo osebni pomen iz sedanjih akcij in preteklih izkušenj. Posameznik in organizacija ne moreta vsak individualno načrtovati kariere. Poudarek je na njuni skupni akciji, njun odnos mora biti vzajemen, temeljiti mora na komunikaciji in kompromisih. Teorija je opredelila še perspektive in nivoje organizacije ter razvila elemente, funkcionalne korake in cilje. Glavni namen definiranja akcije na ta način je organizirano razložiti človekova dejanja.

*Teorija družbeno spoznavne perspektive (teorija SCCT) in Teorija samoučinkovitosti* zajemata tudi specifične vidike, kot je invalidnost, in sta podrobneje predstavljeni v poglavju 2.2.4.

#### **2.2.4 Teorije kariere in invalidnost**

Pregled teoretičnih izhodišč kariere nam kaže, da le redke teorije posvečajo posebno pozornost individualnim potrebam in okoliščinam specifičnih skupin ljudi, kot so ženske, manjšine in invalidi. Večina od njih je temeljila na osnovnem predvidevanju, da na izbiro kariere vplivajo notranji psihološki procesi posameznika ali lastnosti posameznika, manj pa družbeni, kulturni ali ekonomski faktorji, ki posamezniku lahko predstavljajo ovire pri možnostih odločanja za poklic (Fabian 2000, 264). Harmon (prav tam) ugotavlja, da so ljudje, ki najbolj potrebujejo pomoč pri razvoju kariere, tisti, o katerih je najmanj znanega.

Teorije socialnega učenja, ki so se pojavljale v 80-ih in 90-ih letih 20. stoletja, so poskušale vključiti nekatere specifične ovire in izkušnje, ki jih doživljajo posamezniki, katerih spol, etnična pripadnost ali invalidnost lahko predstavljajo velike ovire ne le pri izbiranju in odločanju za poklic, temveč tudi pri razvoju tistih učnih izkušenj, ki vplivajo na te procese (Fabian 2000, 264).

Z načrtovanjem kariere posameznih ciljnih skupin se tako ukvarja *Teorija samoučinkovitosti*. Teorija se sicer izvirno nanaša na razumevanje razvoja kariere pri ženskah, vendar jo lahko gledamo tudi širše, kot ključni koncept za razumevanje razvoja kariere na splošno kot tudi za razvoj specifičnih skupin posameznikov, kot so različne rase, starejši, invalidi in prestopniki. Betz in Hackett navajata, da imajo skoraj vsi ljudje določena področja, kjer čutijo pomanjkanje zaupanja v lastne sposobnosti. V večini primerov lahko ta področja zaznanih pomanjkljivosti omejujejo obseg kariernih možnosti ali pa uspeh pri doseganju želene kariere (Betz in Hackett 2006, 5)

Zaznana učinkovitost se nanaša na prepričanja posameznika, da ima sposobnosti, da organizira in izvede dejanja, ki so potrebna za doseg določenih rezultatov oz. ciljev. Prepričanja v lastno učinkovitost se ne nanašajo na sposobnosti, ki jih posameznik ima, ampak na to, kaj posameznik meni, da lahko z njimi naredi. Odvisna so od štirih virov



informacij, in sicer od spretnosti obvladovanja situacije, nadomestnih izkušenj, verbalnega prepričevanja in čustvenih stanj. Prepričanja v lastno učinkovitost regulirajo človekovo delovanje s pomočjo kognitivnih, motivacijskih, čustvenih in selektivnih procesov (Čot 2004, 173). Tako kot vsi, tudi invalidi vedno znova ocenjujejo svoje sposobnosti, izkušnje, okolico in situacijo ter odločajo o tem, ali so sposobni določeno dejavnost uspešno izvesti. Sodba o lastni (ne)učinkovitosti vpliva na odločitve, ki jih naredijo v določenem trenutku in s tem tudi na življenjske poti, ki jih bodo izbrali. Tako se tudi invalidovo prepričanje v lastno učinkovitost ne nanaša na sposobnosti, ki jih ima, ampak predvsem na to, kaj invalid meni, da lahko z njimi naredi.

Teorija samoučinkovitosti predpostavlja tudi, da razvoj kariere lahko ovirajo ali pospešujejo okoljski faktorji, kot so raznoliki procesi socializacije in ponotranjenje zunanjih dogodkov. Predpostavlja, da samoučenje vpliva na razmišljanje, to pa na psihološko delovanje. Tako lahko posameznik sam vpliva na svojo učinkovitost. Ženske so ovirane pri razvijanju samoučinkovitosti v delovnem okolju, ki jim manj odgovarja kot moškim, npr. lahko nizko ocenjujejo svojo učinkovitost, posledično pa se izogibajo sprejemanja določenih odločitev v karieri.

S tem lahko na primer pojasnimo, da so lahko ženske manj nagnjene k opravljanju nekaterih vrst dela, kar je rezultat vpliva odnosa med spoloma na poklicno izbiro in vedenje (Fabian 2000, 265). Raziskovanje odnosov med faktorji (družbeno-spoznavno, posameznik in okolje) lahko določa okvir za načrtovanje strateških intervencij za invalide, ki bolj temeljijo na razlagi kot na predvidevanju. To nam lahko pomaga razumeti, kako specifična situacija (diskriminacija pri zaposlovanju) vpliva na prepričanja posameznika (verjetnost, da se zaposli) in njegova vedenja (želja po zaposlitvi).

*Teorija družbeno spoznavne perspektive (ang. Social Cognitive Career Perspective Theory) – teorija SCCT* poudarja izraz osebni učinek, ki se nanaša na vprašanje, kako in kdaj posameznik uveljavi moč, da doseže rešitev – karierni rezultat ali prilagoditev na karierno spremembo. Avtorji Lent, Brown in Hackett so menili, da obstajajo trije načini za razširjanje znanja z obstoječimi teorijami: (1) strinjanje o občem pomenu konceptualno povezanih pojmov kot npr. samopodoba in samoučinkovitost, s katerimi sta zelo

povezana vsebina in proces kariere; (2) celovito opisovanje in definiranje rezultatov kot posledica zadovoljstva in stabilnosti; (3) popolna pojasnitev odnosov med tako različnimi konstrukti, kot so interes, samoučinkovitost, sposobnost in potrebe (Brečko 2006a, 65–68; Cvetko 2002, 38–44).

Osrednji cilji teorije SCCT so: (1) najti metodo ali specifičnega posrednika, ki ga izkušnje pri učenju izoblikujejo in vplivajo na karierno obnašanje, (2) razložiti, kakšen vpliv imajo interes, sposobnosti in vrednote v medsebojnem odnosu, in (3) pojasniti, kako vplivajo na rast pri posamezniku povezani faktorji (vpliv okolja), ki vodijo h kariernim rezultatom (Brečko 2006a, 65–68; Cvetko 2002, 38–44).

Teorija SCCT predpostavlja recipročno interakcijo posameznika, vedenja in okoljskih faktorjev (vključno s družbeno-kulturnimi), ki vplivajo na izbor kariere, cilje in opravljanje dela. V modelu SCCT na družbeno spoznavne spremenljivke, kot je prepričanje o učinkovitosti, vplivajo drugi pomembni faktorji, kot so spol, invalidnost, etnična pripadnost in socialno ekonomski status. Ne gre za pomen teh spremenljivk samih po sebi, ampak bolj za to, kako vzbudijo odziv družbeno-kulturnega okolja, ki izmenično vpliva na notranje procese (Fabian 2000, 264). Takšna razlaga je pomembna za načrtovanje kariere invalidov, saj po tej teoriji invalidnost sama po sebi vzbuja odziv, ki izmenično vpliva na vedenje.

### **2.2.5 Ovire pri načrtovanju kariere invalidov**

Razvoj kariere posameznika je vseživljenjski proces, ki traja vsaj do upokojitve, lahko pa tudi še dlje. Obsega spodbujanje in oblikovanje z namenom uporabe posameznikovih nadarjenosti, spretnosti, znanja in interesov. Ovire, notranje in/ali zunanje, pa so lahko dejavniki, ki vplivajo na načrtovanje poklicne poti.

Invalidi se pri načrtovanju in razvoju kariere zaradi zdravstvenih omejitev srečujejo z mnogimi ovirami, ki lahko vplivajo na načrtovanje poklicne poti. Nekatere od ovir lahko opredelimo kot zunanje in vključujejo podporo okolja in delovnega mesta. Druge ovire lahko opredelimo kot notranje, obsegajo pa samozaznavanje glede primernosti dela, delovnih spretnosti in poklicnih prepričanj, ki jih je potrebno upoštevati in vplivajo na

proces iskanja zaposlitve. Dokazano je, da kjerkoli je mesto teh ovir, lahko predstavljajo oviro za zaposlitev in delo. Ne glede na rast splošne stopnje zaposlovanja v zadnjih letih invalidi še vedno zaostajajo za ostalimi na področju ur dela, plač in zaposlovanja ter imajo nižjo stopnjo zaposlenosti (Fabian in drugi 2009).

Različne študije so pokazale, da imajo karierne ovire pomembno vlogo pri posameznikovem vključevanju v delo. Fabian, Beveridge in Ethridge v raziskavi o razlikah pri zaznavanju ovir invalidov, vključenih v poklicno rehabilitacijo pri načrtovanju kariere, ugotavljajo, da invalidi zaznavajo številne ovire, ki ovirajo njihovo vračanje na delo. Kot zanimivost izpostavljajo, da se številne od njih nanašajo na pomanjkanje informacij ali nezadostne spretnosti za odločanje o karieri. Ugotavljajo tudi, da so določene demografske značilnosti in izvor povezane z zaznavanjem ovir (Fabian in drugi 2009, 48). Glover-Graf in Janikowski navajata različne vire, ki potrjujejo vpliv invalidnosti na načrtovanje kariere:

Szymanski in Hadley-Maxwell navajata, da invalidnost lahko negativno vpliva na samozavest, kar se odraža v neodločnosti pri načrtovanju kariere. Omejene življenjske izkušnje zaradi invalidnosti lahko ovirajo raziskovanje kariere in vodijo k neprilagojenemu razvoju kariere in neskladnim izbiram kariere. V študiji o odnosu med invalidnostjo in kariero Enright raziskuje razlike med študenti z invalidnostjo in brez nje ter ugotavlja, da je invalidnost pomemben faktor za neodločnost v karieri (Glover-Graf, Janikowski 2001, 34).

## **2.3 KARIERNA SIDRA**

Po ugotovitvah Edgarja H. Scheina ima vsak posameznik vrednote in predstave o lastnem delu in o osebnostnih lastnostih, ki so v njem vse življenje globoko zakoreninjene, se večinoma ne spreminjajo in pomembno vplivajo na njegovo delovanje ter bivanje in na načrtovanje njegove poklicne kariere. Lasten koncept posameznika ohranja notranjo kariero tudi, ko pride do dramatičnih sprememb v zunanji karieri. Poimenoval ga je karierna sidra. Schein je z modelom kariernih sider pojasnjeval, da

posamezniki izbirajo v svojem razvoju najbolj zaželeno razvojno pot, imenovano karierno sidro. Karierna sidra so razmeroma trdna značilnost človekove osebnosti in hkrati določajo tudi vrsto dela, ki ga bo posameznik opravljal najboljše oziroma bo pri njem lahko izrabil vse svoje sposobnosti. Schein loči osem kariernih sider: tehnično-funkcionalno sidro, menedžersko sidro, sidro samostojnosti in neodvisnosti, sidro varnosti in stabilnosti, sidro podjetniške ustvarjalnosti, sidro predanosti, sidro izziva in sidro življenjskega sloga (Schein 1990a, 5–11).

Karierna sidra ponazarjajo individualne razlike in so preizkušen instrument za razvijanje in usmerjanje kariere zaposlenih (Brečko 2008, 27). Poznavanje kariernih sider posamezniku omogoča razvoj samovpogleda, kar mu pomaga pri izbiri poklica in nadaljnjih korakih. Schein pravi, da je karierno sidro posameznikova samopodoba o tem, v čem se odlikuje, kaj želi in katere so njegove vrednote. Ponuja tudi razloge za izbiro, saj posameznik želi izpolniti podobo o sebi. Kariera bi morala biti skladna s tem, kar posameznik res vrednoti. Karierno sidro odraža vzorec dejavnikov, ki se jim posameznik ne želi odreči, saj predstavljajo njega samega. Veliko ljudi ne ugotovi oziroma sprevidi čemu se resnično ne želi odreči, če so prisiljeni izbirati. Zaradi tega so ranljivi pri izbiri možnosti, ki se kasneje lahko izkažejo kot napačne. Namen kariernih sider je pomoč posamezniku, da doseže samovpogled, potreben za preprečevanje takšnih napak (Schein 1990b, 13).

Ko ljudje prvič vstopijo na trg dela, imajo mnogo ambicij, želja, pričakovanj in strahov, a razmeroma malo informacij o samih sebi, še posebej o lastnih sposobnostih. Skozi testiranje in svetovanje se lahko določi njihove interese in vrednote, ne pa tudi, v čem bodo dobri, niti ali bodo radi opravljali določeno delo. Po pridobitvi delovnih izkušenj v prvih letih kariere se človek postopoma uči o samem sebi – svojih talentih, motivih in vrednotah. Ta proces je pogosto boleč in poln presenečenj, saj posameznik vstopa v delovno situacijo z iluzijami in sanjami o samem sebi, kar pa se lahko ne sklada z realnostjo. Sociologi so skoraj pri vsakem poklicu, ki so ga preučevali, ugotovili »šok realnosti« – odkritje, da dejansko delo ni to, kar si je posameznik predstavljal med izobraževanjem ali usposabljanjem. Zaposleni so ugotavljali tudi, da so njihove

preferance, omejitve, spretnosti, potrebe in vrednote drugačne od pričakovanih (Schein 1990b, 13).

Schein (1990b, 14) ugotavlja, da ko ljudje pridobijo različne delovne izkušnje, dosežejo bolj realistično sliko o samem sebi in odkrijejo, kaj jim je resnično pomembno, njihov koncept o samem sebi postane bolj jasen in artikuliran. Pojavijo se prevladujoči dejavniki: ključne sposobnosti ali spretnosti, ki jih posameznik resnično želi uporabljati, pomembna potreba, ki jo je posameznik odkril, ali mogoče ključna vrednota, ki prevladuje pri orientaciji posameznika. Posameznik morda lahko na videz pozna te dejavnike lastne osebnosti, a dokler se ni preizkusil v dejanskih življenjskih situacijah, pomembnosti le-teh ne more poznati. Šele ko je posameznik soočen s pomembnimi izbirami, lahko vidi, kaj je zanj resnično pomembno. Ko se posamezniki gibljejo po svoji poklicni poti, postopoma razvijajo bolj jasen koncept samega sebe glede:

- sposobnosti in zmožnosti (odkrijejo svoje močne in šibke točke),
- motive in potrebe (določijo, kaj pravzaprav želijo od svoje kariere – na primer dober zaslužek, varnost, zanimivo delo, ustvarjalnost ...),
- vrednote (spoznajo vrste organizacij, izdelkov, delovnih okolij ali storitev, s katerimi želijo biti povezani).

Sposobnosti, motivi in vrednote postanejo medsebojno povezani v celostnem konceptu samega sebe skozi vzajemen proces učenja. Posamezniki postanejo bolj spretni na področjih, ki jih vrednotijo, kar jih tudi motivira, saj za ta področja porabijo več časa in energije. Obenem pa se lahko naučijo samovrednotiti in si želijo takšno delo, ki jim omogoča uporabo lastnih spretnosti. Kljub temu, da se posamezniki razlikujejo v sposobnostih, motivih ali vrednotah, prevladuje njihova samopodoba, ki odločilno prispeva k njihovi karieri (Schein 1990b, 14).

Ko posameznik razvije večji vpogled, se postopoma uči bolj racionalne izbire poklicne poti. Prevladujoče elemente, ki prevladujejo tem izbiram, lahko pojmuje kot karierna sidra. Posamezniki razvijajo različna karierna sidra, ki imajo različne posledice v smislu

načina, kako posameznik upravlja z lastno kariero, in načina načrtovanja in vpeljave priznanja, spodbud in kontrolnih sistemov (Schein 1990b, 14).

### **2.3.1 Stabilnost kariernih sider**

Tekom poklicne poti lahko posameznik zamenja več področij dela in poklicev. Na podlagi dosedanjih raziskav še nimamo dovolj dokazov, ali se karierna sidra zaradi tega spreminjajo ali ne. Schein na podlagi dosedanjih redkih raziskav sklepa, da so karierna sidra stabilna. Nekateri pričakujejo, da je vzrok temu to, da si posamezniki razjasnijo svojo samopodobo, ko se bolj zavedajo v čem so dobri, kaj želijo in kaj cenijo. Bolj kot posamezniki poznajo sami sebe, bolj želijo ostati zvesti temu. Nekateri posamezniki, pri katerih pride do dramatičnih sprememb v srednjih letih, preprosto niso imeli možnosti opravljati tistega dela, ki si ga resnično želijo. Zaradi same strukturiranosti poklicne poti se delo in karierno sidro pogosto ne ujemata. Ljudje so sposobni opravljati različna dela, vendar pri tem niso zadovoljni in čutijo, da njihova resnična osebnost ni vključena. Lahko se prilagodijo okoliščinam in delo opravljajo po najboljših močeh, vendar se njihovo karierno sidro ne spremeni. Takoj ko se pojavi priložnost, bodo iskali ustrežnejšo službo (Schein 1993, 51–53).

Schein ugotavlja, da se karierno sidro razvije med petimi in desetimi leti zaposlitve. Ko se karierno sidro oblikuje, postane stabilna moč v celotni osebnosti, ki vodi in usmerja nadaljnje karierne izbire (Schein 1990a, 2). Scheinovo ugotovitev o stabilnosti kariernih sider je za slovenski prostor potrdila tudi Daniela Brečko, ki je v raziskavi na vzorcu 197 anketirancev ugotovila desetodstotno spremenljivost kariernih sider v štiriletnem obdobju. Spremembe kariernih sider so potekale neodvisno od vrste poklica in so bile povezane z drugimi dejavniki. Brečkova je z raziskavo potrdila, da karierna sidra ostajajo razmeroma trajen skupek vrednot, ki usmerjajo posameznika na njegovi karierni poti (Brečko 2006c, 24–27).

### **2.3.2 Vrste kariernih sider**

Karierno sidro je kombinacija kompetenc, motivov in vrednot, ki se jim posameznik ne želi odreči. Predstavlja resnično podobo posameznika.

Opisi kariernih sider v nadaljevanju so sestavljeni iz opisa splošnih značilnosti sidra in predstavitve vrste del, ki so zaželena za posamezen tip kariernega sidra. Povzeti so po Brečko (2006a, 249–267), Schein (1990a, 5–11) in Schein (1993, 27–49).

**Tehnično funkcionalno sidro** – Posameznik je predan tistemu delu, ki mu omogoča uporabo njegovih sposobnosti ali spretnosti. Nekateri posamezniki tekom kariere ugotovijo, da imajo tako talent kot tudi visoko stopnjo motivacije za določeno delo. Kar jih resnično navdušuje in motivira, je udeležanje strokovnih zmožnosti in zadovoljstvo ob zavedanju, da so strokovnjaki na določenem področju. To lahko postanejo na katerem koli področju dela. Npr. inženir lahko ugotovi, da je dober v načrtovanju, trgovski potnik, da ima dar in veselje za prodajo na domu, direktor v proizvodnji lahko odkrije talent in zadovoljstvo pri upravljanju kompleksnih obratov, finančni analitik odkrije sposobnost in užitek pri reševanju zapletenih problemov pri vlaganju kapitala, učitelj uživa v poučevanju ...

Posamezniki s tehnično-funkcionalnim sidrom se poistovetijo z vsebino svojega dela, tehničnimi in funkcionalnimi področji, na katerih so uspešni, in tam izpopolnijo svoje spretnosti. Manj so zadovoljni in imajo manj spretnosti, če se zaposlijo na drugih področjih dela. Tako na primer funkcija generalnega direktorja nekemu ne pomeni veliko, če mu to delovno mesto ne omogoča stika z njegovim strokovnim področjem.

Čeprav je na začetku kariere večina usmeritev tehnično-funkcionalna in povezana s specializacijo, pa slednja ne navdušuje vseh enako. Za nekatere pomeni le sredstvo za vključitev v organizacijo ali za pridobitev večje varnosti, za druge je le korak na poti do višjih položajev. Za tretje je priložnost za učenje določenih spretnosti, ki jih bodo potrebovali za opravljanje samostojne ali podjetniške dejavnosti. Zaključimo lahko, da čeprav večina ljudi začne delovno kariero na področju strokovnega oziroma specializiranega dela, pa le nekateri med njimi najdejo dovolj veliko notranje zadovoljstvo, da razvijejo karierno sidro na področju strokovnosti oziroma specializacije.

*Vrsta dela:* najpomembnejša značilnost zelenega dela oseb s tehnično-funkcionalnim sidrom je strokovni izziv, ki jim ga mora določeno delo nuditi. Če jim delo ne nudi

preizkušanja njihovih zmožnosti in spretnosti, jih delo kmalu prične dolgočasiti, zdi se jim poniževalno in se pričnejo ozirati za drugimi nalogami. Ker je njihova samozavest odvisna od uporabe talentov, potrebujejo takšno delo, ki jim bo to omogočalo. Zanje je bistvena vsebina dela. Želijo sodelovati pri postavljanju ciljev in ko je cilj naloge dogovorjen, zahtevajo maksimalno avtonomijo pri izvajanju naloge. Poleg avtonomije pri delu si želijo še neomejene možnosti, denarna sredstva in različne vire, ki jim omogočajo ustrezno opravljanje dela. Administrativno in vodstveno delo bodo tolerirali tako dolgo, dokler verjamejo, da je nujno za dokončanje naloge. Napredovanja na delovno mesto, ki vsebuje tudi bolj splošne naloge, ne želijo, ker ne morejo opravljati strokovnega dela, s katerim so se identificirali. Želijo biti plačani glede na stopnjo svojih sposobnosti, ki je pogosto definirana z izobrazbo ali delovnimi izkušnjami. Motivira jih priznanje s strani kolegov iste stroke in ostalih strokovnjakov. Nagrade, priznanja, medijska pozornost in ostala javna priznanja so jim pomembnejša kot denarna nagrada.

**Menedžersko sidro** – Posamezniki z menedžerskim sidrom imajo izrazita nagnjenja do vodenja. Imajo sposobnosti, ki jih mora imeti generalni direktor; želijo si povzpeti na tisto raven organizacije, na kateri bodo odgovorni za najpomembnejše odločitve v zvezi z njeno politiko in kjer bodo njihova prizadevanja odločala o uspehu ali propadu podjetja. Specializacijo vidijo kot past. Dobro poznavanje več področij vidijo kot nujnost, sprejemajo pa, da mora biti posameznik strokovnjak v določeni panogi, če želi biti uspešen kot generalni direktor. Ključne vrednote in motivi posameznikov z menedžerskim sidrom so napredovanje po lestvici do višjih ravni odgovornosti, možnosti za vodenje, prispevek k uspehu organizacije in visok osebni dohodek. Na začetku kariere si večina ljudi želi napredovati do najvišjih pozicij. Le redki pa imajo realno predstavo o tem, kakšne sposobnosti, motivi in vrednote so potrebni za najvišje pozicije. Posameznikom, ki so se zavezali karieri generalnega direktorja, z izkušnjami postane jasno, da ni dovolj samo visoka stopnja motivacije, ampak tudi ustrezna mešanica sposobnosti in spretnosti, kot so analitična kompetenca, sposobnost medosebnega in medskupinskega sporazumevanja in čustvena inteligentnost.

*Vrsta dela:* posamezniki z menedžerskim sidrom želijo delo z visoko stopnjo odgovornosti, polno izzivov, pestro in dopolnjujoče se, ki jim ponuja priložnosti za



vodenje in možnost, da prispevajo k uspehu organizacije. Privlačnost dela merijo s tem, kako pomembno je njihovo vodenje za uspeh organizacije. Močno se istovetijo z organizacijo in njenim uspehom ali neuspehom kot merilom, kako dobro so opravili delo. Njihovo poistovetenje in samopotrditev temelji na tem, da imajo možnost voditi uspešno podjetje. Najbolj cenjena oblika motiviranja je možnost pomika po hierarhični lestvici navzgor.

**Sidro samostojnosti in neodvisnosti** – Posameznik želi biti pri delu povsem samostojen in neodvisen. Težje prenese omejitve, pravila, delovni čas, predpisana oblačila in druge norme, ki se pojavljajo v vsaki organizaciji. Ne glede na delovno področje ima potrebo, da bi delo opravljal na svoj način, v svojem tempu in v skladu s svojimi merili. Življenje v organizaciji ima za omejujoče, iracionalno in moteče za zasebno življenje, zato si prizadeva za neodvisno kariero po lastnih merilih. Če se mora odločati med službo, ki dopušča avtonomnost, in boljšo službo, kjer pa bi se moral samostojnosti odpovedati, se odloči za prvo. Vsakdo ima potrebo po določeni stopnji samostojnosti, ki se tekom življenja spreminja. Pri nekaterih pa ta potreba postane prevladujoča. Včasih je potreba po ekstremni samostojnosti rezultat visoke stopnje izobrazbe in strokovnosti, saj že sam izobraževalni proces posameznika uči samostojnosti in odgovornosti.

Posamezniki, ki si organizirajo kariero na podlagi takšnih potreb, se nagibajo k neodvisnim poklicem. Če se njihovi interesi nahajajo na poslovnem področju, se morda usmerijo na svetovanje ali poučevanje ali pa na področja, ki zagotavljajo razmeroma visoko stopnjo samostojnosti tudi v večjih organizacijah, to je področje raziskav in razvoja, terenska prodaja, tržne raziskave, finančne analize ali vodenje oddaljenih podružnic.

*Vrsta dela:* posamezniki s sidrom samostojnosti in neodvisnosti imajo najraje jasno opredeljeno in časovno omejeno delo na svojem strokovnem področju. Pogodbeno delo na projektu, bodisi za polovični, polni delovni čas ali celo občasno delo, je zanje sprejemljivo in pogosto tudi zaželeno. Poleg tega si želijo opravljati delo z jasno določenimi cilji, pri čemer si lahko sami izbirajo sredstva in poti za dokončanje naloge.

Težko prenašajo neposredno vodenje; čeprav se strinjajo s cilji organizacije, jih želijo samostojno uresničiti.

**Sidro varnosti in stabilnosti** – Pri takih posameznikih je v ospredju iskanje zaposlitve, ki nudi ekonomsko varnost in stabilnost. Imajo potrebo po predvidljivi prihodnosti – le tako so sproščeni in se počutijo uspešne. Vsakdo ima določeno stopnjo potrebe po varnosti in stabilnosti, za nekatere posameznike pa je varnost dominantna v vsej njihovi karieri in to do tolikšne mere, da to vpliva na vse glavne karierne odločitve. Takšni posamezniki iščejo zaposlitev v organizacijah, ki nudijo stalno zaposlitev, so znane po tem, da ne odpuščajo, imajo dobre upokojitvene sheme in programe ugodnosti ter slovijo po tem, da so trdne in zanesljive. Iz tega razloga so zanje privlačne službe v vladi in državni upravi. Nekaj zadovoljstva jim nudi poistovetenje z organizacijo, četudi niso zaposleni na visokih in pomembnih položajih.

Posamezniki s sidrom varnosti in stabilnosti kot zaželene sprejemajo »zlate lisice« (ang. *golden handcuffs*) in ponavadi prepuščajo odgovornost za upravljanje z lastno kariero delodajalcem. V zameno za stalnost zaposlitve so pripravljene sprejeti, da jim bodo drugi določali, kaj naj delajo, koliko naj potujejo, kje na živijo in kako pogosto naj zamenjajo delovno mesto. To je lahko tudi neupravičen stereotip, saj so nekateri posamezniki s skromnih začetkov dosegli ugleden položaj v organizaciji.

*Vrsta dela:* posamezniki s sidrom varnosti in stabilnosti dajejo prednost stabilnemu, predvidljivemu delu in jih bolj zanimajo pogoji dela kot pa njegova vsebina. Obogatitev dela, izzivi na delovnem mestu in ostala orodja za povečanje notranje motivacije jim ne pomenijo toliko kot povišanje plače, pogoji dela in ugodnosti. Določene vrste dela, kot na primer vodenje utečenih postopkov, lahko najbolje opravljajo prav posamezniki s sidrom varnosti in stabilnosti.

**Sidro podjetniške ustvarjalnosti** – Pri posameznikih prevladuje potreba po ustvarjanju lastnih poslov, razvijanju novih izdelkov ali storitev, ustanavljanju novih podjetij ali preoblikovanju že obstoječih poslov v skladu z lastno vizijo. Ustvarjalnost je usmerjena predvsem v ustvarjanje novih organizacij, izdelkov ali storitev in je povezana s

podjetniškimi napori, da bodo samostojno preživel in bodo ekonomsko uspešni. Zaslužek je njihovo merilo uspeha. Posamezniki s sidrom podjetniške ustvarjalnosti običajno začnejo stremeti k podjetništvu razmeroma zgodaj. Ugotovijo, da imajo sposobnosti in visoko motivacijo, da drugim dokažejo, da zmorejo.

Pomembno je, da razlikujemo sidro podjetniške ustvarjalnosti od sidra samostojnosti in neodvisnosti. Mnogi želijo imeti lastno podjetje zaradi potrebe po neodvisnosti. Kar določa podjetnike, je njihova obsedenost z dokazovanjem, da lahko ustvarijo lasten posel. Ta obsedenost pogosto pomeni žrtvovanje svobode in stabilnosti, še posebej v začetnem obdobju, ko posel še ni uspešen.

*Vrsta dela:* podjetniško usmerjeni posamezniki so obsedeni z željo po ustvarjanju, nagnjeni so k temu, da se pričnejo hitro dolgočasiti. V lastnem podjetju lahko nadaljujejo z ustvarjanjem novih izdelkov ali storitev ali pa izgubijo interes, podjetje prodajo in začnejo nov posel. So nemirni in nenehno zahtevajo nove ustvarjalne izzive.

**Sidro predanosti** – Posameznik je v poklicu predan določeni vrednoti. Nekateri posamezniki se za poklic odločijo zaradi pomembnih vrednot, ki jih želijo posebiti. Bolj jih zanimajo te vrednote kot pa dejanske sposobnosti ali področja, za katera so posebej nadarjeni. Njihove karierne odločitve temeljijo na želji po izboljšanju sveta. Karierno sidro predanosti je značilno za poklice, ki pomagajo drugim, kot so zdravniki, medicinske sestre, socialni delavci, učitelji, duhovniki ipd. Predanost je značilna tudi za nekatere posameznike v poslovnem okolju, kot je npr. strokovnjak na področju človeških virov, ki se ukvarja s programi pozitivne diskriminacije, pravnik v podjetju, ki se zavzema za izboljšanje odnosov med zaposlenimi in vodstvom, raziskovalec, ki odkriva nova zdravila, ali menedžer, ki izbere javno službo z namenom izboljšanja določenih družbenih področij. Vrednote, kot na primer delo z ljudmi, služenje človeštvu ali pomoč narodu, so lahko moč sidra v posameznikovi karieri. Ne motivira pa vsakogar, ki je zaposlen v poklicih s poslanstvom pomagati drugim, želja po služenju. Nekateri zdravniki, pravniki, ministri in socialni delavci lahko pripadajo tehnično-funkcionalnemu sidru, sidru samostojnosti ali pa varnosti, nekateri pa si želijo postati direktorji. Brez poznavanja njihovega sidra ne moremo vedeti, kakšno kariero si resnično želijo.

*Vrsta dela:* posamezniki s sidrom predanosti si želijo delo, ki jim dovoljuje vplivanje na organizacijo, v kateri so zaposleni, ali na družbeno politiko glede na lastne vrednote. Dober primer takšnega posameznika je profesor na fakulteti za agronomijo, ki zapusti zanesljivo delovno mesto na univerzi in sprejme mesto vodje za okoljsko načrtovanje v velikem rudarskem podjetju. Meni, da bo ostal v podjetju tako dolgo, dokler bo lahko vplival na okoljsko načrtovanje in bo imel dovolj moči, da bo lahko delo opravil.

**Sidro izziva** – Posameznik pri delu išče nove in večje izzive ter se spopada z ovirami. Svojo kariero zasidrajo v prepričanju, da lahko osvojijo karkoli in kogarkoli. Uspeh definirajo kot premagovanje nemogočih ovir, reševanje nerešljivih problemov ali zmago nad izjemno neizprosnimi nasprotniki. Tekom napredovanja iščejo vedno večje izzive. Za nekatere je to iskanje delovnih mest, kjer se lahko soočajo z vedno težjimi problemi. Takšni posamezniki niso tehnično-funkcionalno naravnani, saj jim ni pomembno, na katerem področju se problem pojavi. V ta vzorec spadajo nekateri visoko usposobljeni svetovalci za strategije in vodenje, ki so navdušeni nad vedno zahtevnejšimi strateškimi nalogami. Ostali najdejo izziv na področju medosebnih odnosov in tekmovalnosti. Nekateri vojaški piloti, prodajalci, profesionalni športniki in celo nekateri direktorji opredeljujejo svojo kariero kot dnevni boj ali tekmovalnost, kjer šteje le zmaga. Večina ljudi išče določeno stopnjo izziva, za posameznike s kariernim sidrom izziva pa je le-ta najpomembnejši. Področje dela, vrsto organizacije, plačilni sistem, sistem napredovanja in obliko priznanja podredijo temu, ali bodo imeli možnost preizkušanja samega sebe. V primeru, da te možnosti nimajo, lahko postanejo zdolgočaseni in vzkipljivi. Pomembna jim je tudi raznolikost v karieri, kar je eden od razlogov, da jih privlači direktorski položaj zaradi raznolikosti nalog in intenzivnih izzivov, ki jih ponuja.

*Vrsta dela:* posamezniki s sidrom izziva so visoko motivirani za samorazvoj in verjetno zelo lojalni organizaciji, ki jim nudi zadostne možnosti za preizkušanje samega sebe. V karieri najdejo pomen le, če lahko izboljšajo svojo sposobnost tekmovalnosti. Če te možnosti ni, postanejo demoralizirani in problematični zase in druge.

**Sidro življenjskega sloga** – Posameznik želi uravnovesiti delovno, družinsko in osebno življenje. Na prvi pogled se zdi to protislovno. Posamezniki, ki organizirajo svojo

eksistenco okrog življenjskega stila, govorijo o tem, da je kariera zanje manj pomembna in da zaradi tega nimajo kariernega sidra. Povečuje se število ljudi, ki so motivirani za razvoj delovne kariere, hkrati pa mora biti kariera integrirana v njihov življenjski stil. Pri tem ne gre le za uravnoteženost osebnega in poklicnega življenja, ampak gre za način povezovanja potreb posameznika, družine in kariere. Ker je takšno povezovanje že samo po sebi razvojno naravnano, je takim posameznikom najpomembnejša fleksibilnost. V nasprotju s posamezniki s sidrom svobode in neodvisnosti, posamezniki s sidrom življenjskega sloga želijo delati v organizaciji, kjer imajo ob pravem času na voljo prave možnosti. To vključuje npr. službena potovanja, ko jih družinske razmere dopuščajo, polovični delovni čas, če to zahteva življenjska situacija, študijski dopust, porodniški dopust, možnost dnevnega varstva, fleksibilni delovni čas, delo na domu in podobno. Posameznikom s sidrom življenjskega sloga je pomembnejši odnos podjetja kot pa vsebina dela. Želijo odnos, ki odraža spoštovanje do družine in osebnega življenja ter možnost pogajanj glede psihološke pogodbe.

*Vrsta dela:* posamezniki s sidrom življenjskega sloga se odločajo za police, kjer si lahko sami prilagodijo čas dela, kot na primer poklic grafičnega oblikovalca ali komercialista na terenu, druge svobodne poklice in poklice, ki hkrati zagotavljajo varnost, na primer poklic uslužbenca v javni upravi.

### **2.3.3 Pomen kariernih sider pri načrtovanju kariere**

Raziskave dokazujejo, da se večina posameznikov lahko opiše z enim od osmih kariernih sider. Karierno sidro je opredeljeno kot nekaj, čemur se posameznik ne bi odpovedal niti v primeru težke odločitve. Takšna definicija dopušča le eno sidro – en sklop sposobnosti, vrednot in motivov, ki so na vrhu posameznikove lestvice pomembnosti. Vendar pa veliko situacij v karieri omogoča izpolnjevanje več sklopov sposobnosti, motivov in vrednot, zaradi česar je izbira nepotrebna in tako preprečuje posamezniku, da ugotovi, kaj je na vrhu njegove vrednostne lestvice. Da bi posameznik lahko določil svoje karierno sidro, si mora zamisliti hipotetične karierne situacije, v katerih bi bil prisiljen izbirati. Večina posameznikov lahko opredeli svoje karierno sidro, če si zamišljajo takšno situacijo. Če se nobeno od kariernih sider ne izrazi jasno, je

mogoče, da posameznik nima dovolj življenjskih izkušenj, da bi lahko razvil prioritete, kaj je zanj resnično pomembno. Z namenom opredelitve kariernega sidra posameznik v takšni situaciji razišče svoje reakcije glede na različne situacije pri sistematični izbiri poklica (Schein 1993, 51–53). Pomembno je, da posameznik najde takšno delo, ki ga lahko opravlja in takšno organizacijsko kulturo, kateri se lahko prilagaja.

Dosedanje raziskave so pokazale, da koncept kariernih sider lahko služi kot pripomoček pri načrtovanju kariere, saj posamezniku pomaga pri odločanju o nadaljnji poklicni poti, pri čemer invalidi niso izzeti. Invalidom, vključenim v proces zaposlitvene rehabilitacije, pomoč in podporo pri reševanju zaposlitvene problematike nudijo ustrezno usposobljeni strokovni delavci, ki lahko model kariernih sider kot koristno diagnostično orodje poleg drugih pripomočkov uporabijo za pomoč posameznikom pri spoznavanju samih sebe, svojih vrednot, stališč in prepričanj. Študija Danzigerjeve in Valencyja podpira glavne trditve teorije kariernih sider in ponovno potrjuje pomen koncepta za posameznike, karierne svetovalce in organizacije. Za doseg boljšega ujemanja med posameznikovo karierno usmeritvijo in zaposlitvijo lahko karierni svetovalci uporabijo karierna sidra za boljši vpogled v posameznikove sposobnosti, potrebe, notranje motive in vrednote (Danziger in Valency 2006, 301).

## 2.4 OSEBNOSTNE LASTNOSTI

### 2.4.1 Opredelitev osebnostnih lastnosti

Večina definicij osebnosti vključuje trditev o edinstvenosti posameznikove osebnosti z različnih vidikov posameznih psihologov osebnosti. Osebnostne lastnosti so dimenzije osebnosti, ki na poseben način vplivajo na posameznikovo razmišljanje, čutenje in obnašanje. Osebnost predstavlja relativno trajno in edinstveno celoto duševnih, vedenjskih in telesnih značilnosti posameznika, po katerih se posamezniki razlikujejo med seboj (Musek 1993; 2, 190).

Osebnostnih lastnosti je toliko, kolikor je možnosti, da se med seboj razlikujemo na relativno trajen in sistematičen način. Obstaja mnogo teorij, ki poskušajo na ta način pojasniti naše vedenje, pri čemer izstopa model velikih pet faktorjev osebnosti, ki se je uveljavil v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Rezultati različnih empiričnih študij so potrdili, da lahko najpomembnejše osebnostne poteze zadovoljivo opišemo z modelom, ki vsebuje pet ortogonalnih, torej medsebojno neodvisnih faktorjev (Caprara in drugi 1997, 7), in da je takšen model uporabna in veljavna taksonomija za prikaz individualnih razlik (Cercić-Erpič in drugi 2002). Začetki oblikovanja taksonomije segajo v dvajseta leta prejšnjega stoletja. Na podlagi številnih raziskav osebnosti je Goldberg (1982) ponovil postopek združevanja osebnostnih lastnosti in na koncu dobil seznam 1710 pridevnikov, ki so bili osnova za vse njegove sezname pridevnikov in samoocenjevalne vprašalnike. Goldberg je tudi skoval strokovni izraz »velikih pet«. Nekateri raziskovalci namesto izraza velikih pet uporabljajo izraz petfaktorski model. V zadnjem času se oba termina uporabljata kot sinonima, saj sta oba raziskovalna pristopa prišla do podobnih ugotovitev. Taksonomija velikih pet – opisni model osebnostnih lastnosti – je torej nastala na podlagi leksičnega pristopa, ki predvideva, da se je večina pomembnih fenotipskih lastnosti vkodirala v naravni jezik. Stopnja reprezentacije neke lastnosti v jeziku je v določeni povezavi s splošno pomembnostjo te lastnosti. Najbolj pomembne dimenzije so najbolj nespremenljive in univerzalne, pojavljajo se v različnih vzorcih, jezikih in načinih pridobivanja podatkov (Avsec 2007, 121).

Petfaktorski model pravi, da osebnost sestavlja pet razmeroma neodvisnih dimenzij – ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost za izkušnje, ki nam služijo za raziskovanje osebnostnih razlik. Barrick in Mount ter Tett, Jackson in Rothstein potrjujejo pomen modela za ugotavljanje osebnostnih profilov za različna delovna mesta. V nadaljevanju navedeni opisi so povzeti po knjigah Psihodinamika osebnosti (Avsec 2007, 124–139) in The Psychology of Personality (Carducci 2009, 309–311, 370–373).

Prvi faktor, **EKSTRAVERTNOST** (energija, surgentnost), vključuje lastnosti, kot so: aktivnost, energija, dominantnost, sociabilnost in pozitivne emocije. Glede na aktivno vključenost v svet okoli nas so ekstravertni posamezniki družabni, ekspresivni, energični, dominantni, introvertni posamezniki pa tihi, zavrti, submisivni. Po Goldbergu (1990) so sinonimi skupin, ki naj bi označevali pozitivni del ekstravertnosti, ognjevitost, družabnost, igrivost, ekspresivnost, spontanost, neprisiljenost, energičnost, zgovornost, asertivnost, živahnost, pogum, samozavest, odkritost, humor, ambicioznost in optimizem. Lastnosti, kot so vzvišenost, molčečnost, zadržanost, plahost, inhibiranost, neagresivnost, pasivnost, počasnost in pesimizem, pa naj bi bile indikatorji introvertnosti. Po Caspiju, Robertsu in Shinerju zadnje teoretične in empirične ugotovitve kažejo na tri možne osrednje značilnosti: nagnjenost k doživljanju pozitivnih emocionalnih stanj, občutljivost na potencialne nagrade in nagnjenost k spodbujanju in uživanju socialne pozornosti. Ugotovitve številnih raziskav kažejo na pozitivno povezanost ekstravertnosti z zadovoljstvom z življenjem in pozitivno emocionalnostjo, dvema indikatorjema subjektivnega blagostanja. Ekstraverti poročajo o višjem subjektivnem zadovoljstvu ne glede na to, ali živijo sami ali z drugimi, ali živijo v večjem mestu ali v vaškem okolju, in ali delajo v službah, kjer imajo stike z drugimi ali ne. Bolj so srečni ne glede na spol, starost in raso pripadnost. Prednost dajejo poklicem na področju sociale in podjetništva, ki jim nudijo več priložnosti za stik z drugimi. Uspešnejši so pri iskanju zaposlitve – morda zaradi tega, ker so zaradi občutka za asertivnost in entuziazem bolj pozitivno naravnani glede iskanja zaposlitve. Bolj navezujejo odnose z drugimi, imajo večjo podporo okolja, so bolj telesno aktivni in raziskujejo obnašanje drugih v okolju.



Drugi faktor, **SPREJEMLJIVOST** (prijaznost), vsebuje lastnosti, kot so altruizem, nežnost, zaupanje, skromnost in sodelovanje. Faktor sprejemljivosti se nanaša na razumevanje čustev drugih, ujemanje z drugimi ter izogibanje medosebnih konfliktov in sovražnosti. Graziano in Eisenberg navajata, da se sprejemljivost nanaša na motivacijo vzdrževanja pozitivnih odnosov z drugimi. Od vseh petih velikih faktorjev osebnosti je vpliv okolja najmočnejši pri sprejemljivosti. V primerjavi z ostalimi dimenzijami velikih pet je sprejemljivost najpomembnejša lastnost v medosebnih odnosih. Sprejemljivost naj bi pomagala posameznikom in skupini, da premagajo neizogibne frustracije, povezane z življenjem v skupini. Sprejemljivost se nanaša na sposobnost razumevanja z drugimi, zato bi moral biti njen vpliv najbolj viden na področju socialne prilagojenosti. Posamezniki z visoko izraženo sprejemljivostjo se zavedajo in so rahločutni do potreb drugih. Raziskave kažejo na povezanost sprejemljivosti s posameznikovo prilagojenostjo. Nesprejemljivi moški dosegajo nižjo stopnjo izobrazbe, slabša delovna mesta, nesprejemljive ženske se poročijo z moškimi s podobno nizkimi storilnostnimi dosežki. Sprejemljivost je bistvenega pomena tudi za psihično blagostanje, saj pomembno napoveduje duševno zdravje, pozitivna čustva in dobre medosebne odnose, težnje po minimaliziranju medosebnih konfliktov, spodbujanje skupinskega sodelovanja in nadzorovanja negativnih čustev v prisotnosti drugih.

Tretji faktor, **VESTNOST**, se nanaša na socialno zaželeno kontrolo impulzov, ki spodbuja k cilju usmerjeno vedenje. Vključuje lastnosti, ki se nanašajo na socialno predpisani vedenjski in kognitivni nadzor nad seboj, npr. odgovornost, pozornost, previdnost, vztrajnost, redoljubnost, samokontrolo in učinkovitost. Po Goldbergu (1990) vestnost na pozitivnem polu vključuje lastnosti, kot so učinkovitost, zanesljivost, natančnost, vztrajnost, previdnost, točnost, odločnost, dostojanstvo, predvidljivost, varčnost, tradicionalnost in logičnost; na negativnem polu pa lastnosti, kot so neorganiziranost, malomarnost, nedoslednost, pozabljenost, brezbržnost, brezcilnost, lenost, omahljenost, lahkomiselnost in nepredvidljivost. Vestnost imajo za najbolj veljaven osebnostni napovedni dejavnik uspeha v šoli in na delovnem mestu. Raziskave kažejo tudi na pomembnost vestnosti za delovno uspešnost. Povezava med vestnostjo in delovno uspešnostjo je močnejša pri visoko sprejemljivih osebah, saj so vestne osebe,

ki jim primanjkuje medosebne občutljivosti, lahko neučinkovite, še posebej v delovnih okoljih, kjer se zahteva sodelovanje s sodelavci. Toda vestnost ne napoveduje delovne uspešnosti na vseh delovnih mestih. Tako naj bi bila delovna uspešnost menedžerjev neodvisna od njihove vestnosti. Vestnost tudi pomembno napoveduje celo vrsto zdravstvenih indikatorjev. Goodwin in Friedman sta opazila pomembno negativno povezanost vestnosti z različnimi duševnimi in telesnimi problemi. Vestnost vključuje sprejemanje in upoštevanje zdravega obnašanja, izogibanje nepotrebni tveganju in sposobnost preložiti manjše takojšnje uspehe zaradi kasnejših večjih. Pretirano izražanje moralnih načel, perfekcionizem in pretirana samokontrola so povezani z razvojem motenj hranjenja in obsesivno kompulzivne motnje.

Četrti faktor, **ČUSTVENA STABILNOST** (nevroticizem, negativna emocionalnost), vključuje vrsto negativnih emocij, kot so anksioznost, razdražljivost, napetost, strah, žalost in občutek krivde. Glede na negativni pol je poimenovan kot nevroticizem, pozitivni pol pa je poimenovan kot čustvena stabilnost. Nevroticizem odraža medosebne razlike v doživljanju sveta kot ogrožajočega, problematičnega in stresnega. Posamezniki z močno izraženim nevroticizmom so anksiozni, ranljivi, nagnjeni k doživljanju krivde, primanjkuje jim samozaupanja, so slabe volje, jezni, hitro frustrirani ipd. Nevroticizem vključuje tako anksiozno kot razdražljivo negativno emocionalnost. Anksiozna komponenta je usmerjena navznoter in vključuje nagnjenost posameznika k anksioznosti, žalosti, pomanjkanju občutja varnosti in občutju krivde. V nasprotju z njo pa se razdražljiva negativna emocionalnost nanaša na navzven usmerjeno sovražnost, jezo, ljubosumje, frustriranost in razdražljivost. Watson in sodelavci so predstavili hierarhični strukturni model nevroticizma. Predvidevajo naslednje značilnosti oseb z visoko izraženim nevroticizmom: nagnjenost k pogostim in intenzivnim obdobjem negativnih čustev (anksioznost, depresivnost, jeza, krivda), nesproščenost (sram in občutja inferiornosti), preobčutljivost na stres, emocionalna labilnost, nezadovoljstvo s seboj, negativno ocenjevanje dogodkov in pritožbe zaradi zdravstvenih problemov. Osebnostna dimenzija nevroticizma je povezana z nezadovoljstvom pri delu. Posamezniki z izraženim nevroticizmom so nagnjeni h kroničnemu stresu, psihičnim

težavam, težavam v odnosih in socialni izolaciji. Pozitivna stran je večja previdnost in skrb pri izpolnjevanju nalog.

Peti faktor, **ODPRTOST ZA IZKUŠNJE** (intelekt), se nanaša na širino, globino in kompleksnost posameznikovega mentalnega in doživljajskega sveta. Osredotočen je na inteligentnost oziroma intelektualno aktivnost, domišljijo, kulturno sofisticiranost, kreativnost, iskanje novih izkušenj in idej ter na raznolikost interesov. Goldberg je v okviru petega faktorja ugotovil naslednje skupine: intelektualnost, globina, premišljenost, razumevanje, inteligentnost, kreativnost, radovednost, razgledanost, plitvost, neiznajdljivost in neumnost. V okolju dela je odprtost povezana z ustvarjalnostjo na delovnem mestu, delovno uspešnostjo, negativno pa je povezana s plačo. Odprtim ljudem so bližje poklici s področja umetnosti in raziskovanja, saj jim omogočajo podrobnejše raziskovanje o posameznikovem obnašanju in na kakšen način se lahko vpliva na določen način obnašanja. Spremembe v srednjih letih so povezane s faktorjem odprtost za izkušnje – najbrž zaradi tega, ker takšni posamezniki želijo raziskovati različna področja osebnih interesov, ki lahko zahtevajo spremembo kariere.

#### **2.4.2 Povezanost velikih pet z demografskimi spremenljivkami**

Izmed demografskih značilnosti so v povezavi z osebnostnimi lastnostmi najpogosteje preučevali spol. Ugotovitve različnih raziskav kažejo, da so moški bolj asertivni in manj anksiozni kot ženske ter imajo višje izraženo odprtost za izkušnje. Ženske so manj asertivne in bolj družabne (ekstravertnost), bolj anksiozne, zaupljive in imajo bolj izraženo mehko miselnost, izražena je tudi višja stopnja nevroticizma (Avsec 2007, 139).

Veliko raziskav je bilo opravljenih tudi o povezanosti starosti in osebnostnih lastnosti. Ugotovljeno je, da do največjih sprememb pride v poznem mladostništvu in zgodnji odraslosti, po 30. letu pa so spremembe precej počasnejše. Na podlagi longitudinalnih in prečnih raziskav v več kulturah so ugotovili, da nevroticizem, ekstravertnost in odprtost z leti upadajo, medtem ko sprejemljivost in vestnost naraščata. Vestnost nekoliko narašča, najbolj v 20. letih, sprejemljivost najbolj v 30. letih, nevroticizem in ekstravertnost nekoliko upadata z leti, vendar samo pri ženskah, odprtost pa ravno tako kaže manjši

upad z leti pri obeh spolih. Samo za vestnost je ugotovljeno, da je enakomerno povezana s starostjo; s starostjo postanejo ljudje bolj konservativni, organizirani, odvisni, praktični in previdni, kar so vse oblike oziroma sestavine vestnosti. Socialna dominantnost (vidik ekstravertnosti) se povečuje, ravno tako vestnost in emocionalna stabilnost, še posebej v zgodnji odraslosti (med 20. in 40. letom). V nasprotju z omenjenimi lastnostmi pa naj bi socialna vitalnost (vidik ekstravertnosti) in odprtost naraščali v mladostništvu, nato pa postopoma upadli. Pri sprejemljivosti so bile pomembne spremembe opazne šele v pozni starosti (Avsec 2007, 139–140).

### **2.4.3 Pomen osebnostnih lastnosti za načrtovanje kariere**

Interakcija med osebnostnimi lastnostmi in poklicnimi interesi je bila predmet mnogih raziskovanj. Ugotovitve kažejo, da osebnostne lastnosti pojasnjujejo razliko v interesih in preferencah. Strokovnjaki za upravljanje s človeškimi viri pogosto uporabljajo dimenzije velikih pet pri zaposlovanju. Petfaktorski model je uporabno orodje za prikaz individualnih razlik in napoved posameznikovega vedenja, kar je pomembno za uspešno izbiro poklicnih ciljev.

Model velikih pet ponuja skupno izhodišče za opisovanje samega sebe in drugih oseb. Ena od prednosti modela je tudi, da zmanjšuje variabilnost med ocenjevalci ter razliko med samoocenjevanjem in ocenjevanjem druge osebe. To privede do boljšega vključevanja oseb v organizacijo in do boljšega izkoriščanja osebnostnih značilnosti glede na predvidevanja in zahteve raznih delovnih nalog (Caprara in drugi 1997, 19).

Dosedanje raziskave kažejo tudi na povezanost osebnostnih lastnosti in poklicnega življenja. Ekstravertni posamezniki so uspešnejši na področjih dela z ljudmi in prodaje, saj jim ti poklici nudijo možnost interakcije z drugimi. Posamezniki, ki so odprti za izkušnje, raje izbirajo umetniške in raziskovalne poklice, kjer lahko podrobneje raziskujejo obnašanje ljudi in načine vplivanja nanje ter na področju umetnosti dosegajo visoko stopnjo ustvarjalnosti. Nevroticizem je povezan z nezadovoljstvom pri delu, razlog za to pa je najbrž splošno negativno razpoloženje in samopomilovanje. Spremembe v karieri so lahko povezane s faktorjem odprtost za izkušnje – posamezniki

želijo raziskati še druga področja dela. Pri iskanju zaposlitve so ekstraverti učinkovitejši od introvertov; razlog je lahko to, da zaradi asertivnosti in entuziazma občutijo večji optimizem glede zaposlitve. Ravno tako so ekstraverti dovzetnejši za odprtje lastnega podjetja, saj jih večja pripravljenosti za tveganje in entuziazem opogumljata za lastno poslovno pot. Vestnost prične naraščati med mlajšimi in srednjimi odraslimi, ko jim poklicni in karierni razvoj postane poleg družine najpomembnejši, saj imajo odločitve, ki jih sprejmejo v tem obdobju, dolgotrajnejše posledice (Carducci 2009, 310). Barrick in Mount v raziskavi o odnosu med osebnostnimi dimenzijami in petimi poklicnimi skupinami (strokovnjaki, policisti, menedžerji, prodajalci, kvalificirani/polkvalificirani delavci) ugotavljata, da faktor ekstravertnost napoveduje uspešnost pri opravljanju dela menedžerja in prodajalca, manj pa je pomemben za opravljanje kvalificiranih in polkvalificiranih del (Barrick in Mount 1991). Faktor vestnost napoveduje uspešnost za vse poklicne skupine, kar pomeni, da so posamezniki z izraženimi lastnostmi, kot so odločnost, dolžnost in vztrajnost, v splošnem uspešnejši kot posamezniki z manj izraženimi temi lastnostmi (Barrick in Mount 1991). Rezultati raziskave Lounsbourya in drugih kažejo, da se poklicna odločenost pomembno pozitivno povezuje z dimenzijama sprejemljivosti in vestnosti ter pomembno negativno z dimenzijo nevroticizma. Negativna povezanost med poklicno odločenostjo in negativno emocionalnostjo kaže, da imajo posamezniki, ki so nagnjeni k doživljanju skrbi, obupa, napetosti in anksioznosti, tudi več težav pri poklicnem odločanju in nadaljnjem poklicnem razvoju. Večjo stopnjo poklicne odločenosti je pričakovati pri posameznikih, ki so organizirani, disciplinirani in imajo strukturiran pristop k poklicni izbiri (Lounsbury in drugi 1999). Čerče in Pečjak v raziskavi o poklicnem odločanju dijakov ugotavljata, da so s težavami pri poklicnem odločanju pomembno povezane tri osebnostne dimenzije, in sicer čustvena stabilnost, vestnost in ekstravertnost. Dijaki, ki so se opisovali kot manj vestne, manj čustveno stabilne in manj energične, se bodo spoprijemali z več težavami v procesu poklicnega odločanja. Dijaki, ki se opisujejo kot bolj organizirane, natančne, zanesljive, odgovorne, premišljene in vztrajne (z visoko vestnostjo), ki ocenjujejo, da imajo višjo kapaciteto za spoprijemanje z negativnimi čustvi in stanji (visoko čustveno stabilnost) ter se zaznavajo kot dinamične, aktivne, energične, komunikativne in prepričljive (z visoko energijo), lahko pričakujejo manj težav pri poklicnem odločanju. Proces poklicnega odločanja od posameznika

zahteva aktivno udeležbo in angažiranost pri zbiranju informacij o poklicih, razmišljanju o svojih poklicnih interesih, željah in sposobnostih ter pri vrednotenju različnih poklicnih alternativ. Posamezniki, ki bodo v tem procesu pasivni, zadržani ali celo podrejeni, bodo s svojim vedenjem z večjo verjetnostjo prispevali k temu, da bodo težave pri poklicnem odločanju izkusili močnejše in pogostejše. Določena mera lastne aktivnosti je namreč za uspešno spoprijemanje s procesom poklicnega odločanja nujna in je zunanji viri ne morejo v celoti nadomestiti (Čerče in Pečjak 2007, 35–38).

Cecić Erpić s sodelavkami navaja, da »osebne dimenzije izražajo posameznikove poklicne interese in preference, posredno pa so povezane tudi z izbiro poklica, poklicno uspešnostjo in poklicnim zadovoljstvom« (Cecić Erpić in drugi 2002, 89). Uspešnost v poklicu je torej pogojena z načrtno izbiro poklica, ki je v skladu z osebnostnimi lastnostmi, vrednotami, sposobnostmi, interesi in zmožnostmi posameznika.

## **2.5 OSEBNE VREDNOTE**

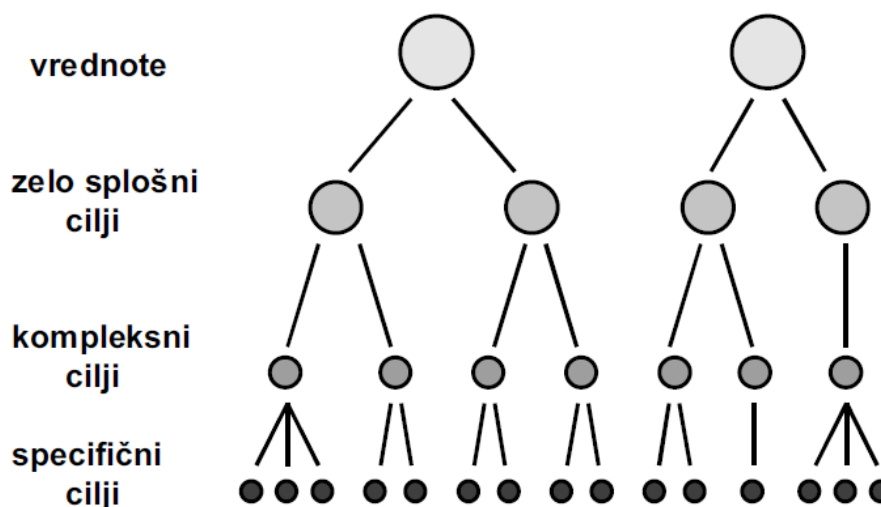
### **2.5.1 Opredelitev osebnih vrednot**

V strokovni literaturi obstaja veliko različnih definicij vrednot. Musek vrednote pojmuje kot motivacijske cilje najvišjega hierarhičnega reda. Po njegovem mnenju si vrednote lahko zamišljamo kot splošna pojmovanja in prepričanja o pojavih, h katerim si prizadevamo in ki nam zato predstavljajo neke vrste cilje oziroma ideale. Natančneje jih opredeli kot »posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih visoko cenimo, ki se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov in ki usmerjajo naše interese in naše vedenje kot življenjska vodila« (Musek 2000, 9). Vrednote ne odražajo toliko trenutne motivacijske naravnosti kot razmeroma trajno, dolgoročno naravnost (Pogačnik 2002b, 33).

Eno izmed temeljnih določil vrednot je tudi, da so vrednote absolutno dobre in zaželene; da ni niti slabih niti le delno dobrih vrednot ter da so vrednote pojmi o temeljnih kategorijah zaželenega za posameznika, družbeno skupino, celotno družbo oziroma v splošnem za živa bitja. Korelacije med osebnimi vrednotami so šibke, vsaka od temeljnih vrednot prispeva pomembne informacije o motiviranosti ljudi (Pogačnik 2002b, 49).

Hierarhični model strukture vrednotnega prostora je prikazan v sliki 2.2. Motivacijske cilje si lahko predstavljamo na različnih ravneh. Na najnižji ravni so zelo specifični in konkretni motivacijski cilji. Na višjih ravneh so bolj splošni in abstraktni motivacijski cilji. Na najvišjih ravneh se motivacijski cilji posplošijo v posamezne vrednote. Vrednote zavzemajo najvišjo raven hierarhije motivacijskih ciljev.

Slika 2.2: Hierarhija motivacijskih ciljev



Vir: Pogačnik (2002b, 32)

Pogačnik podaja naslednjo definicijo: »Vrednote so pojmi o temeljnih kategorijah zaželenega – gre za pojme, z razumom predelane predstave o tem, kaj je za posameznika dobro in zaželeno, ne pa za motive same. Vrednote so v svojem bistvu človekove kognitivne reprezentacije motivov. Temeljno določilo opredelitve vrednot je, da se te absolutno zaželeno. So posameznikova pojmovanja o tem, kaj je pomembno in zaželeno za njega osebno, kot posameznika« (Pogačnik 2002a, 10). Vrednote so najbolj splošni motivacijski cilji. Nad njimi ni nobenih višjih meril (»nadvrednot«) za presojo pomembnosti ali zaželenosti. Velja načelo pluralizma vrednot. Hierarhija vrednot ne obstaja v absolutnem smislu, temveč le kot osebna prioriteta ali razvojno sosledje (Pogačnik 2002b, 49).

Vrednote so pri posamezniku organizirane v vrednotni sistem, za katerega je značilno, da se njegove prvine, torej posamezne vrednote, pojavljajo v določenih medsebojnih odnosih. O vrednotni hierarhiji pa govorimo, ko posameznik vrednote razporeja po prioriteti. Vrednotno usmerjenost določajo tiste vrednote, ki so v vrednotni hierarhiji na samem vrhu (Musek 2000, 14).

Musek je v raziskavi ugotavljal, da so vrednote povezane z vsemi pomembnimi demografskimi spremenljivkami (Musek 2000, 353). Poleg tega je na podlagi mnogih



raziskav podal razvrstitev vrednot. Ugotovil je, da se posamezne vrednote združujejo v vrednotne kategorije srednjega obsega, nato v kategorije večjega obsega (hedonske, potenčne, moralne in izpolnitvene) in nazadnje v kategorije največjega obsega (dionizične, apolonske).

Apolonske vrednote predstavljajo ideale popolnosti oziroma harmonije, bodisi da gre za moralne, etične, societalne, altruistične, demokratične in progresivne vrednote, tradicionalne vrednote, za kulturne in humanistične, duhovne, vrednote samooblikovanja ali za religiozne vrednote. Gre za ideale, ki presegajo vrednote osebnih zadovoljstev; tu se pojavljajo vrednote, ki so v zvezi z osebno in duhovno rastjo, uresničevanjem in transcendo (Musek 1993, 159-160).

Dionizične vrednote obsegajo vrednote uspešnosti in hedonske vrednote. Tu so vrednote, ki so povezane z uspehom, storilnostjo, delom, uveljavljanjem, ugledom, koristnostjo, uživanjem in zadovoljstvom (Musek 1993, 160).

Slika 2.3: Empirična hierarhija vrednotnega prostora – razvrstitev vrednot

<b>DIONIZIČNE VREDNOTE</b>		<b>APOLONSKE VREDNOTE</b>		<i>največji obseg (velekategorijska)</i>
HEDONSKI	POTENČNI	MORALNI	IZPOLNITVENI	<i>večji obseg (vrednotni tip)</i>
<u>čutne</u> zdravstvene varnostne	<u>statusne</u> <u>patriotske</u>	<u>socialne</u> <u>demokratične</u> <u>tradicionalne</u>	<u>spoznavne</u> estetske <u>kulturne</u> aktualizacijske <u>verske</u>	<b>vrednotne kategorije srednjega obsega</b>
veselje, zabava, vznemirljivo življenje udobje uživanje	moč, ugled, slava, denar, politični uspeh  ljubezen do domovine	ljubezen, družinska sreča, razumevanje s partnerjem, mir, sloga	resnica, modrost  lepota, narava  umetnost, kultura	<b>posamezne vrednote</b>

Vir: Musek (2000, 29)

Po Musku »empirična hierarhija vrednotnega sistema zajema 54 posameznih vrednot (na sliki 2.3 so navedene samo tiste, ki so najbolj značilne za višjeredne kategorije), devet do trinajst kategorij srednjega obsega, štiri vrednotne tipe in dve velekategoriji vrednot. Medtem ko so raziskave pokazale na veliko enotnost glede vrednotnih kategorij največjega in večjega obsega, pa je število ugotovljenih kategorij srednjega obsega nihalo med osem in trinajst. Najbolj pogosto uveljavljene kategorije srednjega obsega so podčrtane. Druge so prav tako pomembne, vendar so se v nekaterih raziskavah združevale s katero ali več od ostalih kategorij.« (Musek 2000, 29).

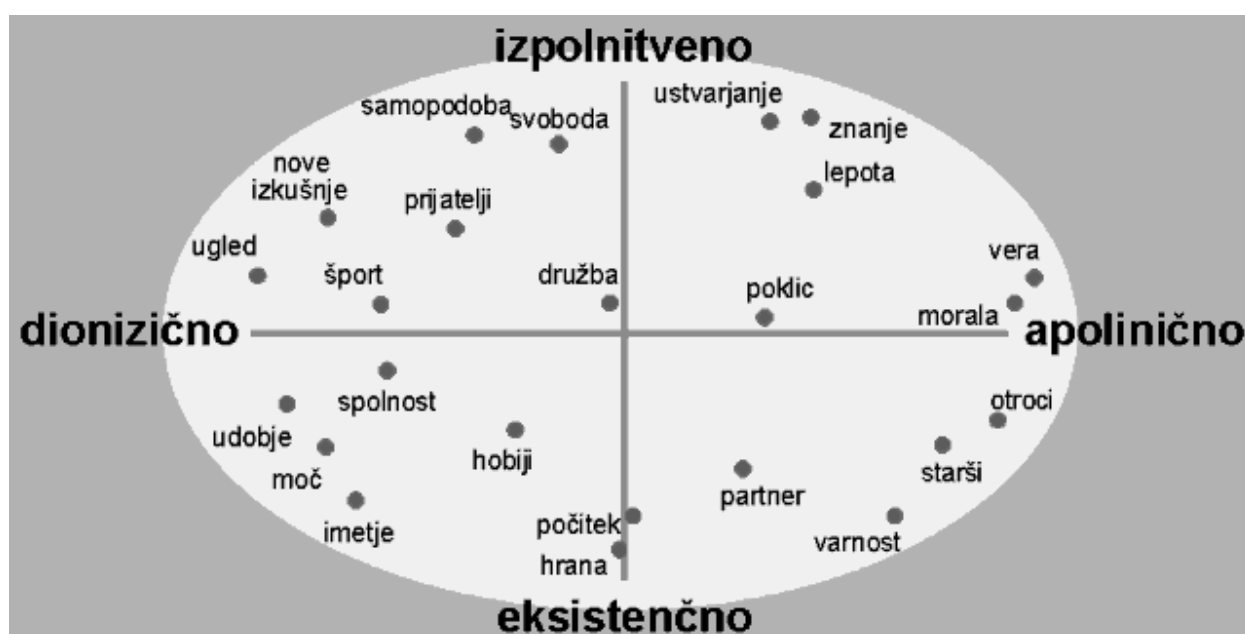
Rezultati Pogačnikove študije so med drugim pokazali tudi na dobro interpretabilnost modela vrednot. Ti rezultati obsegajo prioritete vrednot v različnih skupinah, variiranje sodb pri odločanju o vrednotnih prioritetah, razlike po spolu, starosti in izobrazbi ter druge. Vsaka od vrednot daje pomembne, specifične informacije o tem vidiku motivacije ljudi (Pogačnik 2002b, 45).

Pogačnik je za merjene vrednot razvil instrument – Lestvico osebnih vrednot. Lestvica obsega 24 vrednot, s katerimi so zajeta vsa najpomembnejša vrednotna področja in najpomembnejše kategorije vrednot. Pri izpolnjevanju lestvice ljudje vrednote »presojujejo kot življenjska vodila, torej kot tiste idealizirane cilje, h katerim je v življenju brezpogojno vredno težiti in v doseganje katerih je vredno vlagati energijo« (Pogačnik 2002a, 7). Nobena od vrednot sama po sebi, absolutno vzeto, ni bolj ali manj pomembna oziroma zaželena kot druga vrednota. Za vrednotenje vrednot ne obstaja noben absolutni kriterij. Gre za pluralizem vrednot. Vsi temeljni motivi in vrednote, ki so njihove kognitivne reprezentacije, so pomembni za eksistenco in izpolnitev posameznika in človeške družbe.

Z združevanjem posameznih vrednot glede na njihovo podobnost jih je Pogačnik uvrstil v naslednje skupine: potenčne vrednote (ugled, udobje, moč, imetje), čutne (počitek, hrana), družinske (partner, varnost, starši, otroci), versko-moralne (vera, morala), duhovne (ustvarjanje, znanje, lepota) in izpolnitvene (samopodoba, svoboda). Na najvišjem nivoju pa prostor vrednot obvladujeta dve makrodimenziji (Pogačnik 2002b, 39, 40).

Vrednotni prostor je torej strukturiran okrog dveh bipolarnih vrednotnih makrodimenzij: eksistenčno-izpolnitveno in dionizično-apolinično, kot prikazuje slika 2.4. Pogačnik govori o veliki ločnici človekove motivacije – na eni strani osebna korist in zadovoljstvo (materializem), na drugi strani pa altruizem, občečloveška skupnost in kultura (duhovna orientacija). Obstaja še druga makrodimenzija, ki jo na eni strani opredeljujejo bazične, eksistenčne vrednote, na drugi pa vrednote izpolnitve. V nadaljevanju so podani kratki opisi 24 vrednot, povzeti po Pogačniku (2002a, 55–77).

Slika 2.4: Strukturni model vrednot



Vir: Pogačnik (2002a, 17)

Vrednota **DRUŽBA** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po druženju. Človek v skupini najde oporo in uteho, pa tudi sposobnosti in lastnosti, ki jih sam nima. Občutje, ki nas spremlja, kadar nimamo možnosti druženja, je osamljenost. Značilno za to vrednoto je, da ni skrajno polarizirana ne na dionizično-apolinični makrodimenziji ne na dimenziji eksistenčno-izpolnitveno.

Vrednota **HOBII/PROSTI ČAS** se nanaša na pomembnost, ki jo imajo za posameznika prostočasne aktivnosti. Gre za pomemben socialni motiv. Ljudje se s hobiji ukvarjajo

preprosto zato, ker jih veselijo in ker so z njimi notranje motivirani. Vrednota se pomembno nagiba k dionizičnemu polu.

Vrednota **HRANA/PIJAČA** se nanaša na zavestno predstavo o tem, koliko sta za posameznika kot življenjsko vodilo pomembni hrana in pijača. Potreba po hrani in pijači je ena od temeljnih eksistenčnih potreb vsakega živega bitja. Na makrodimenziji eksistenčno-izpolnitveno se nahaja na skrajni eksistenčni strani.

Vrednota **IMETJE/DENAR** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po pridobivanju. Je najbolj tipičen predstavnik materialistične motivacije človeka. Nahaja se hkrati na dionizičnem in eksistenčnem polu prostora vrednot.

Vrednota **LEPOTA/UMETNOST** se nanaša na človekove trajne potrebe po estetskem doživljanju in izražanju. Kaže na duhovno naravnost človeka. Nahaja se v apolinično-izpolnitvenem kvadrantu.

Vrednota **MOČ/VPLIV** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po uveljavljanju lastne volje in boju za lastne interese. Na prvi makrodimenziji je na dionizičnem polu, na drugi pa na eksistenčnem polu.

Vrednota **MORALNA, ETIČNA NAČELA** se nanaša na moč človekovega nadjaza, motivacijskega kompleksa, odgovornega za ravnanje v skladu z družbenimi normami. V odrasli dobi pomembnost te vrednote s starostjo raste. Je ena tipičnih predstavnic apoliničnih vrednot.

Vrednota **NOVE IZKUŠNJE/DOŽIVETJA** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po eksploraciji. Je eden od temeljnih bioloških motivov. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo upada.

Vrednota **OSEBNA VARNOST/ZDRAVJE** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po varnosti. Je temeljnega pomena za zagotavljanje preživetja posameznika. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo raste.

Vrednota **OTROCI** se nanaša na raven človekovega starševskega motiva, potrebe po tem, da imaš otroke in zanje skrbiš. Je eden od temeljnih bioloških motivov. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo raste. Je tipična apolinična vrednota.

Vrednota **PARTNER(-KA)/LJUBEZEN** se nanaša na raven človekove (predvsem duhovne) navezanosti na partnerja(-ko) in dobrega razumevanja z njim oziroma z njo. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo rahlo upada. Nagiba se na eksistenčni pol, na dimenziji dionizično-apolinično pa se kot altruistična vrednota tudi rahlo nagiba na apolinično stran.

Vrednota **POČITEK** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po počitku, spanju in regeneriranju. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo rahlo raste. Nahaja se na skrajnem eksistenčnem polu.

Vrednota **POKLIC/DELO** se nanaša na pomembnost, ki jo človek pripisuje poklicni dejavnosti. Enako visoko jo postavljajo tako moški kot ženske, tako mladi kot stari in tudi med različnimi izobrazbenimi kategorijami ni večjih razlik. Rahlo se nagiba k apoliničnemu polu.

Vrednota **PRIJATELJI** se nanaša na človekovo navezanost na ožji krog dobrih, tesnih prijateljev. Spada v kategorijo socialnih motivov. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo upada. Na prvi makrodimenzijski se nagiba k dionizičnemu, na drugi pa k izpolnitvenemu polu.

Vrednota **SAMOPODOBA** se nanaša na koncept lastnega jaza, to je na človekovo temeljno potrebo po ohranjanju in izgrajevanju pozitivne samopodobe in integritete. Sodi v kategorijo socialnih motivov. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo upada. Višje jo postavljajo ljudje z višjimi stopnjami izobrazbe. Preprosti ljudje ne razmišljajo veliko o besedah, kot so samopodoba, samospoštovanje, oblikovati lasten jaz; morda jih niti ne razumejo dobro. Pomembnost vrednote je povezana z iskanjem lastne identitete, zato jo višje postavljajo mladi. Na prvi makrodimenzijski je postavljena nekoliko bolj proti dionizičnemu polu (za katerega je značilen individualizem), na drugi dimenziji pa na skrajni izpolnitveni pol.

Vrednota **SPOLNOST** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne seksualne potrebe. Sodi v kategorijo bioloških motivov. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo upada. Je precej na dionizičnem polu in rahlo v smeri proti eksistenčnim vrednotam.

Vrednota **STARŠI/DOM** se nanaša na človekovo navezanost na starše in na priznavanje pomembnosti starševskemu domu kot družbeni instituciji. Po svoji naravi je socialni motiv. Vrednoto višje postavljajo ženske. Je tipična apolinična vrednota, hkrati pa precej pomaknjena tudi k eksistenčnemu polu vrednot.

Vrednota **SVOBODA/NEODVISNOST** se nanaša na raven človekove potrebe po osebni svobodi. Vrednoto višje postavljajo ljudje z višjimi nivoji izobrazbe. Visoko jo postavljajo ljudje, ki težijo k uresničitvi osebnih potencialov in k aktivnemu vplivanju na lastno usodo. Le rahlo se nagiba k dionizičnemu polu, na drugi makrodimenziji pa je na skrajnem izpolnitvenem polu.

Vrednota **ŠPORTNO UDEJSTVOVANJE** se nanaša na raven človekovega interesa za aktivno ukvarjanje s športom. Spada v kategorijo socialnih motivov. Višje jo postavljajo moški in ljudje z nižjimi nivoji izobrazbe. Sodi v sklop pretežno dionizičnih vrednot, na drugi makrodimenziji pa je približno na sredini lestvice.

Vrednota **UDOBJE/UŽIVANJE** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po čutnem ugodju. Je najbolj tipičen predstavnik hedonistične motivacije človeka. Sodi med biološke motive. Nekoliko nižje kot odrasli v splošnem vzorcu jo postavljajo kandidati v kadrovske postopku. Nahaja se na dionizični skrajnosti in je rahlo pomaknjena k eksistenčnemu polu.

Vrednota **UGLED/SLAVA** se nanaša na raven človekove trajne, temeljne potrebe po statusu. Je eden temeljnih bioloških motivov. Pomembnost vrednote je v vseh preučevanih skupinah zelo nizka. Je tipična potenčna vrednota. Na prvi makrodimenziji se nahaja povsem na dionizični skrajnosti, na drugi makrodimenziji pa je nekoliko pomaknjena k izpolnitvenemu polu.

Vrednota **USTVARJANJE** se nanaša na raven človekove potrebe po aktivni ustvarjalni dejavnosti. V vzorcu odraslih jo višje postavljajo moški in kandidati za zaposlitev. Na prvi makrodimenzijski je bližje apoliničnemu polu, na drugi pa je na skrajnem izpolnitvenem polu.

Vrednota **VERA/BOG** se nanaša na raven človekove potrebe po verovanju v boga, »vsemogočnega«. V odrasli dobi pomembnost vrednote s starostjo rahlo raste. Na prvi makrodimenzijski se vrednota nahaja na skrajnem apoliničnem polu, na drugi pa se rahlo nagiba k izpolnitvenem polu.

Vrednota **ZNANJE/MODROST** se nanaša na raven človekove potrebe po spoznavanju. Višje jo postavljajo ljudje z višjimi nivoji izobrazbe. Na prvi makrodimenzijski se občutno nagiba k apoliničnemu polu, na drugi pa je na samem ekstremu izpolnitvenih vrednot.

### **2.5.2 Povezanost osebnih vrednot in demografskih spremenljivk**

Z raziskovanjem vrednot sta se na slovenskih tleh največ ukvarjala Janek Musek in Vid Pogačnik. Ugotavljala sta, da se pomembnost vrednot giblje tudi v odvisnosti od nekaterih demografskih kazalcev. V nadaljevanju predstavljamo ugotovitve njihovih raziskav glede povezanosti osebnih vrednot ter spola, starosti in izobrazbe.

Musek v svoji študiji ugotavlja, da ženske v primerjavi z moškimi bolj cenijo apolonske vrednote, na bolj specifičnem nivoju pa moralne in nato socialne, družinske, societalne in varnostne. Moški pa bolj cenijo nekatere dionizične, hedonske, potenčne, čutne, statusne in patriotske vrednote (Musek 2000, 149). Pogačnik v svoji raziskavi ugotavlja, da v pogledu obeh vrednotnih makrodimezij med spoloma skorajda ni razlik. Moški so malce bolj dionizično usmerjeni. Tipično moške vrednote so ustvarjanje, hobiji/prosti čas in športno udejstvovanje; tipično ženske pa osebna varnost/zdravje, samopodoba, starši/dom in lepota/umetnost (Pogačnik 2002a, 44).

Musek ugotavlja, da s starostjo linearno narašča pomembnost apolonskih vrednot in linearno upada pomembnost dionizičnih (Musek 2000, 129). Ravno tako Pogačnik ugotavlja, da je skoraj polovica vrednot pomembno povezanih s starostjo. Vrednote

mladih so: nove izkušnje/doživetja, prijatelji, samopodoba, spolnost, hobiji/prosti čas in partner/ljubezen. Vrednote starejših pa so: otroci, moralna, etična načela, osebna varnost/zdravje, vera/bog in počitek (Pogačnik 2002a, 46).

Po Musku izobrazba pozitivno korelira z izpolnitvenimi vrednotami in negativno s potenčnimi in moralnimi vrednotami (Musek 2000, 157). Pogačnik v svoji študiji ugotavlja, da korelacije vrednot z izobrazbo niso zelo izrazite, vendar je potrebno upoštevati, da vzorec ni obsegal večjega števila izrazito nizko izobraženih ljudi. Bolj izobraženi ljudje višje cenijo tri značilno izpolnitvene vrednote: samopodoba, svoboda/neodvisnost in znanje/modrost, nekoliko nižje pa športno udejstvovanje (Pogačnik 2002a, 44–47).

### **2.5.3 Pomen osebnih vrednot pri načrtovanju kariere**

Izbira poklica je odvisna od več dejavnikov in vrednotna usmeritev je eden izmed njih. Pogačnik v svoji študiji ugotavlja, da je za kandidate za zaposlitev značilno, da so nekoliko bolj apolitično in precej bolj izpolnitveno usmerjeni. Kandidati za zaposlitev bistveno višje postavljajo vrednoto ustvarjanje, ki je v splošnem vzorcu po pomembnosti bolj pri repu, pri kandidatih za zaposlitev pa zelo pri vrhu. Naslednji dve vrednoti, ki pri kandidatih za zaposlitev precej presegata nivo, ki ga imata v splošnem vzorcu odraslih, sta poklic/delo in moralna, etična načela. Nasprotno pa so kandidati za zaposlitev nekoliko nižje uvrščeni glede dionizičnih in eksistenčnih vrednot (Pogačnik 2002a, 49).

Musek je ugotavljal razlike v ocenjevanju pomembnosti vrednot med ljudmi različnih študijskih smeri in različnih poklicev. Domneval je, da bo v ozadju odločitve za določeno smer študija tudi ustrezna vrednotna orientacija. Rezultati raziskave kažejo na močno povezanost med vrednotami in izbiro študijske usmeritve. Ugotovil je, da se izbira študija odraža v vrednotni usmerjenosti, npr. apolonska usmeritev prevladuje pri Akademiji za glasbo (AG) in Teološki fakulteti (TF), najmanjša pa je pri Biotehniški fakulteti (BTF), Fakulteti za družbene vede (FDV) in Fakultete za matematiko in fiziko (FMF). Moralna orientacija se najbolj odraža pri TF, AG in Akademiji za gledališče, režijo, film in televizijo (AGRFT), najmanj pa pri BTF, FDV in FMF. Izpolnitvena usmeritev je



najmočnejša pri AG in AGRFT, najmanj pa je izražena pri FTF, FDV in FMF. Potenčna in statusna usmeritev je močna pri FDV, Fakulteti za strojništvo (FS) in Pedagoški fakulteti (PF), šibka pa pri TF in BTF. Hedonska orientacija je prisotna najbolj pri AGRFT, FS in AG, najmanj pa TF in BTF. Musek ugotavlja, da so vrednote pomembne napovedovalec smeri študija – ko se odločamo za poklic, je skrajno verjetno, da bomo to odločitev uskladili z našimi vrednotnimi orientacijami (Musek 2000, 236).

#### **2.5.4 Povezanost osebnih vrednot in osebnostnih lastnosti**

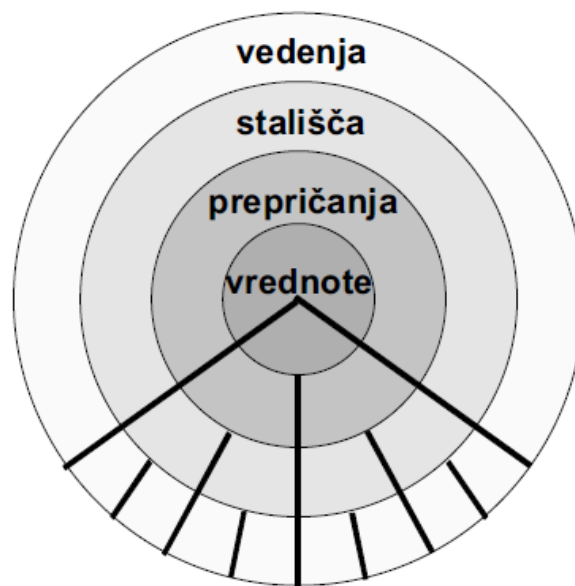
Vrednote se nanašajo na pomembne dolgoročne motivacijske cilje v življenju posameznika, osebnostne lastnosti pa na način oziroma slog reagiranja na spremembe v notranjem in zunanjem okolju posameznika. Samo iz posameznikovih osebnostnih lastnosti torej še ne moremo sklepati, h katerim ciljem teži, na katerem področju so njegove potrebe oziroma kakšna je njegova motivacijska usmerjenost. Vse dosedanje študije so pokazale zelo nizke korelacije med osebnostnimi dimenzijami in vrednotami. Ta dva prostora sta med seboj skoraj v celoti ločena. Ekstravertnost v različnih študijah (npr. Pogačnik 1987) ni povezana z vrednotami. Ekstravertni ljudje nekoliko višje postavljajo vrednote, ki so tudi sicer značilne za mlajše ljudi, kar je v skladu z dognanji, da ekstravertnost s starostjo upada. Tudi čustvena stabilnost je skoraj nepovezana z vrednotami. Sprejemljivost je le za malenkost tesneje povezana z vrednotami. Posamezniki, ki so za druge sprejemljivi, nagnjeni k sodelovanju in prijaznosti, nekoliko višje cenijo vrednoti prijatelj in samopodoba, nižje pa vrednoti imetje/denar in moč/vpliv. Vestnost je osebnostna dimenzija, ki je najnižje povezana z lestvico vrednot. Odprtost je dimenzija, ki je z vrednotami najvišje povezana (Pogačnik 2002a, 18–20).

## **2.6 POVEZANOST OSEBNIH VREDNOT IN KARIERNIH SIDER**

Največja razlika med vrednotami in stališči je v tem, da so stališča vezana na specifične objekte in pojave, medtem ko se vrednote ne nanašajo na povsem konkretne pojave. Njihov položaj je splošnejši in bolj središčen. V tem smislu lahko vrednote vplivajo na celo vrsto stališč, ki se združujejo v skupine okrog njih. Podobno velja za razlikovanje

med vrednotami, interesi in preferencami: vrednote predstavljajo bolj središčno kategorijo, ki so ji interesi in preference podvrženi, podrejeni. V interesih, preferenčnih izborih in na drugi strani tudi stališčih se manifestirajo vrednote in vrednostne usmerjenosti (Musek 2000, 13). Vrednote imajo osrednje mesto v strukturi osebnosti, kar označuje pojem »čebula vrednot« (slika 2.5).

Slika 2.5 Čebula vrednot



Vir: Pogačnik (2002b, 33)

Slika 2.5 prikazuje, kako deluje kognitivna linija vplivanja: majhno število vrednot žene več prepričanj, ki ženejo več stališč, ki ženejo veliko število vedenj (Pogačnik 2002b, 33). Ugotavljanje osebnih vrednot in povezava z ostalimi ugotovitvami o motivaciji za delo omogoča natančnejši vpogled v celotno motivacijsko strukturo in dinamiko posameznika. Po Pogačniku sodi poznavanje vrednotnih prioritete posameznika med najpomembnejše informacije o njegovi motivaciji. Na vrednote ne smemo gledati kot na nekaj, kar vzročno pogojuje sleherno vedenje posameznika. So pa vrednote tiste dolgoročne silnice, ki jih zavestno upoštevamo pri pomembnejših odločitvah (Pogačnik 2002a, 7).

Na podlagi tega lahko iščemo povezavo med osebnimi vrednotami in kariernimi sidri, saj karierna sidra predstavljajo širši obseg posameznikove osebnosti. Če vrednote predstavljajo motivacijske cilje najvišjega reda, jih ne smemo zanemariti pri načrtovanju in razvoju kariere posameznika. V mnogih primerih posamezniki izberejo kariero iz napačnih razlogov, zato je lahko njihovo delovno mesto nezdružljivo z njihovimi pravimi vrednotami. Rezultat tega je nezadovoljstvo in zmanjšana učinkovitost ter posledično lahko tudi izguba zaposlitve. Ravno tako razumevanje kariernih sider pomaga pri pojasnjevanju, kako se posamezniki odločajo za kariero (Schein 1996). Ker so eden izmed elementov kariernih sider tudi osebne vrednote, lahko predpostavljamo, da med določenimi kariernimi sidri in osebnimi vrednotami obstaja pomembna povezava.

### **3 METODA**

#### **3.1 METODOLOŠKA IZHODIŠČA**

Empirični del magistrskega dela zajema preverjanje hipotez z raziskavo o povezanosti osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot in kariernih sider uporabnikov storitev zaposlitvene rehabilitacije. Vzorec, ki je služil za potrjevanje hipotez, je kombinacija stratificiranega, slučajnega in priložnostnega vzorčenja, kot je pojasnjeno v nadaljevanju. Zastavljene hipoteze smo preverjali na podlagi podatkov, pridobljenih iz relevantnih vprašalnikov. Analizo podatkov smo izvedli s programskim orodjem IBM SPSS Statistics 20 za okolje Windows.

#### **3.2 HIPOTEZE**

Temeljna raziskovalna vprašanja se nanašajo na ugotavljanje povezav med osebnostnimi lastnostmi, osebnimi vrednotami, kariernimi sidri in demografskimi dejavniki pri invalidih. V magistrskem delu smo preverjali naslednjih 5 hipotez:

*H1: Invalidnost določa prevladujoča karierna sidra.*

Preveriti smo želeli, ali se pri invalidih pojavljajo določena karierna sidra v večji meri. Glede na to, da je stopnja zaposlenosti pri invalidih precej nižja kot pri ostali delovno aktivni populaciji, lahko predvidevamo, da je zanje značilnejše karierno sidro varnosti in stabilnosti.

*H2: Demografski dejavniki so povezani s kariernimi sidri.*

Preveriti smo želeli, ali so demografski dejavniki (spol, starost, zakonski status, otroci, izobrazba, delovna doba, čas brezposelnosti, trajanje invalidnosti) povezani z izborom prevladujočih kariernih sider pri invalidih.

*H3: Karierna sidra so povezana z osebnimi vrednotami.*

Eden izmed elementov kariernih sider so tudi osebne vrednote, torej lahko predpostavljamo, da med določenimi kariernimi sidri in osebnimi vrednotami obstaja pomembna povezava. Longitudinalna raziskava kariernih sider v Sloveniji potrjuje

hipotezo, da so karierna sidra razmeroma trajen skupek vrednot, ki določa kariero (Brečko 2008, 28).

*H4: Osebnostne lastnosti se povezujejo s kariernimi sidri.*

S hipotezo smo želeli preveriti, ali med posameznimi osebnostnimi lastnostmi in kariernimi sidri obstaja pomembna povezava.

*Hipoteza 5: Najbolj izražena vrednota je osebna varnost/zdravje.*

Invalidi se lahko počutijo ogrožene, saj so zaradi zdravstvenih težav pogosto omejeni na različnih področjih življenja in ustvarjanja. S hipotezo smo želeli preveriti, ali brezposelni invalidi najvišje vrednotijo osebno varnost in zdravje kot temelj za preživetje.

### **3.3 VZOREC**

Vzorec predstavljajo brezposelni invalidi, vključeni v storitve zaposlitvene rehabilitacije pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije (v nadaljevanju izvajalci ZR) na področju celotne Slovenije. V letu 2012 je bilo pri vseh štirinajstih izvajalcih ZR v storitve zaposlitvene rehabilitacije vključenih skupno 1.673 invalidov. Na mesečni ravni je v proces zaposlitvene rehabilitacije pri vseh izvajalcih ZR v povprečju vključenih okrog 500 brezposelnih invalidov.

#### **3.3.1 Reprezentativnost vzorca v raziskavi**

Vzorec empiričnega raziskovanja zajema 243 uporabnikov storitev. Primerjava podatkov vzorca in populacije kaže, da demografska struktura vzorca statistično značilno odstopa od populacije (kakršno predstavljajo podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje za leto 2011) glede dosežene stopnje izobrazbe, delovne dobe in regije uporabnikov storitev, glede spola in starosti pa razlika ni statistično značilna.

V nadaljevanju so predstavljeni število in delež uporabnikov storitev glede na populacijo z vidika spola, starostnih skupin, dosežene stopnje izobrazbe, delovne dobe in regij.

Tabela 3.1: Primerjava vzorca in populacije po spolu

<b>Spol</b>	<b>Vzorec</b>		<b>ZRSZ</b>	
ženske	122	50,6%	658	50,9%
moški	119	49,4%	635	49,1%
Skupaj (ni podatka)	241 (2)		1293	

Hi-kvadrat test skladnosti:  $p = 0,934$

Tabela 3.2: Primerjava vzorca in populacije po starosti

<b>Starost</b>	<b>Vzorec</b>		<b>ZRSZ</b>	
do 18	0	0,0%	3	0,2%
18-24	26	10,9%	178	13,5%
25-29	39	16,4%	204	15,4%
30-39	90	37,8%	409	30,9%
40-49	54	22,7%	387	29,3%
50-59	29	12,2%	139	10,5%
60-70	0	0,0%	2	0,2%
Skupaj (ni podatka)	238 (5)		1322	

Hi-kvadrat test skladnosti:  $p = 0,126$

Tabela 3.3: Primerjava vzorca in populacije po delovni dobi (osenčeni sta kategoriji, glede katerih vzorec odstopa od populacije)

<b>Delovna doba</b>	<b>Vzorec</b>		<b>ZRSZ</b>	
brez d. d.	10	4,1%	274	21,2%
do 5 let	146	60,3%	445	34,4%
6 - 15 let	39	16,1%	242	18,7%
16 - 25 let	33	13,6%	202	15,6%
nad 26 let	14	5,8%	130	10,1%
Skupaj (ni podatka)	242 (1)		1293	

Hi-kvadrat test skladnosti:  $p < 0,001$

Tabela 3.4: Primerjava vzorca in populacije po regijah (osenčeni sta regiji, glede katerih vzorec odstopa od populacije)

Regija	Vzorec		ZRSZ		OS ZRSZ
Pomurska	13	5,6%	151	11,7%	Murska Sobota
Podravska	18	7,7%	294	22,7%	Maribor, Ptuj
Savinjska, Koroška	69	29,6%	234	18,1%	Celje, Velenje
Zasavska	1	0,4%	7	0,5%	Trbovlje
Spodnjeposavska	9	3,9%	30	2,3%	Sevnica
Jugovzhodna Slovenija	8	3,4%	70	5,4%	Novo mesto
Osrednjeslovenska	74	31,8%	276	21,3%	Ljubljana
Gorenjska	28	12,0%	93	7,2%	Kranj
Notranjsko-kraška, Goriška, Obalno-kraška	13	5,6%	138	10,7%	Koper
Skupaj (ni podatka)	233 (10)		1293		

Hi-kvadrat test skladnosti:  $p < 0,001$

Tabela 3.5: Primerjava vzorca in populacije po stopnji izobrazbe (osenčeni sta kategoriji, glede katerih vzorec odstopa od populacije)

Izobrazba	Vzorec		ZRSZ	
I. stopnja	14	5,9%	453	34,3%
II. stopnja	45	18,9%	155	11,7%
III. stopnja	37	15,5%	11	0,8%
IV. stopnja	53	22,3%	316	23,9%
V. stopnja	71	29,8%	288	21,8%
VI. stopnja	9	3,8%	31	2,3%
VII. stopnja in več	10	4,2%	39	3,0%
Skupaj (ni podatka)	239 (4)		1293	

Hi-kvadrat test skladnosti:  $p < 0,001$

### 3.4 MERSKI INSTRUMENTI

Za preverjanje zastavljenih hipotez smo uporabili naslednje merske instrumente:

- *Vprašanja o demografskih podatkih:* vprašalnik zajema naslednje demografske podatke: spol, starost, zakonski status, otroke, stopnjo dokončane izobrazbe, število let delovne dobe, čas brezposelnosti, trajanje, vrsto invalidnosti in kraj bivanja.
- *Vprašalnik o poklicnih interesih in ovirah pri zaposlovanju:* vprašalnik je nastal na podlagi izkušenj pri delu z obravnavano ciljno skupino, teoretičnih izhodišč in dosedanjih raziskav. Vprašanja, ki se nanašajo na poklicne interese, zajemajo želje in razloge za nadaljnjo poklicno pot in razloge za spreminjanje poklicnih ciljev. Vprašanja, ki se nanašajo na ovire v karieri, so sestavljena na podlagi vprašalnika »Career Barriers Inventory – CBI«, pri čemer smo zmanjšali število vprašanj, dodali smiselna vprašanja glede na obravnavano tematiko in jih razvrstili v vsebinske kategorije. CBI je objektivni, večdimenzionalni instrument za ugotavljanje zaznavanja možnih ovir, ki lahko ovirajo ali povzročajo motnje pri kariernih odločitvah (Bester 2011).
- *Vprašalnik o kariernih sidrih:* vprašalnik je leta 1973 razvil Edgar H. Schein na podlagi 12-letne longitudinalne raziskave. Identificiral je osem različnih kariernih sider (tehnično funkcionalno sidro, menedžersko sidro, sidro samostojnosti in neodvisnosti, sidro varnosti in stabilnosti, sidro podjetniške ustvarjalnosti, sidro predanosti, sidro izziva, sidro življenjskega sloga).
- *Lestvica osebnih vrednot:* lestvico je razvil slovenski psiholog Vid Pogačnik (2002a). Vsebuje 24 vrednot, ki se nanašajo na temeljne človekove motive in s katerimi zajema vsa najpomembnejša vrednotna področja in najpomembnejše kategorije vrednost. Omejuje se izključno na osebne vrednote ter omogoča hiter vpogled v motivacijsko strukturo mladostnikov in odraslih.
- *Vprašalnik pet velikih faktorjev BFI:* vprašalnik meri pet glavnih dimenzij osebnosti: ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost za izkušnje. Po



avtorjih Johnu, Donahueu in Kentlu 1991 sta ga za uporabo v Sloveniji leta 2007 priredila Avsec in Sočan. BFI meri prototipične komponente petih velikih faktorjev osebnosti. Vprašalnik obsega 44 postavk, od katerih se jih osem nanaša na ekstravertnost, devet na sprejemljivost, devet na vestnost, osem na nevroticizem in deset na odprtost. Pri vsaki postavki so morali uporabniki na petstopenjski Likertovi ocenjevalni lestvici označiti, v kolikšni meri se strinjajo z njo (1 – sploh se ne strinjam; 2 – večinoma se strinjam; 3 – deloma se strinjam, deloma se ne strinjam; 4 – večinoma se strinjam; 5 – popolnoma se strinjam). Šestnajst postavk vrednotimo obrnjeno (1 = 5; 2 = 4; 3 = 3; 4 = 2; 5 = 1).

- *Mednarodna klasifikacija bolezni MKB-10*: Za uvrstitev zdravstvenih težav v skupine smo uporabili Mednarodno klasifikacijo bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene (v nadaljevanju MKB-10). Klasifikacijo bolezni lahko opredelimo kot sistem kategorij, v katerega so uvrščene bolezenske entitete in stanja v skladu z izbranimi merili (Inštitut za varovanje zdravja 2005).

V našem primeru so invalidi, ki so odgovarjali na vprašalnik, poleg že danih možnih odgovorov dodatno navajali zdravstvene težave, za katere menijo, da jim povzročajo težave pri zaposlitvi, oziroma so po lastni presoji opredelili vrsto invalidnosti. Proste odgovore smo klasificirali po MKB-10. Izmed 22 skupin bolezni se odgovori invalidov nanašajo na 13 spodaj naštetih kategorij, v ostale skupine se ne uvrščajo. Pri vsaki kategoriji so navedene bolezni, kot so jih navajali invalidi:

- neoplazme, II. skupina (kategorija C00-D48): tumorji, raki;
- bolezni tkiv in krvotvornih organov ter nekatere bolezni, pri katerih je udeležen imunski odziv, III. skupina (kategorija D50-D89): trombocitopenija;
- endokrine, prehranske (nutricijske) in presnovne (metabolične) bolezni, IV. kategorija (kategorija E00-E90): ščitnica, diabetes;
- duševne in vedenjske motnje, V. skupina (kategorija F00-F99): avtizem, težave v duševnem zdravju;
- bolezni živčevja, VI. skupina (kategorija G00-G99): epilepsija, cerebralna paraliza, sindrom karpalnega kanala, multipla skleroza, migrena;

- bolezni očesa in adneksov, VII. skupina (kategorija H00-H59): slepe in slabovidne osebe;
- bolezni ušesa in mastoida, VIII. skupina (kategorija H60-H95): gluhe in naglušne osebe;
- bolezni obtočil, IX. skupina (kategorija I00-I99): bolezni srca;
- bolezni dihal, X. skupina (kategorija J00-J99): astma, alergijski rinitis;
- bolezni prebavil, XI. skupina (kategorija K00-K93): želodčne težave;
- bolezni mišično skeletnega sistema in vezivnega tkiva, XIII. skupina (kategorija M00-M99): težave s hrbtenico, fibromialgija, revmatoidni artritis, obolenje sklepov;
- bolezni sečil in spolovil, XIV. skupina (kategorija N00-N99): motnje v delovanju ledvic, ginekološke težave;
- poškodbe, zastrupitve in nekatere druge posledice zunanjih vzrokov, XIX. skupina (kategorija S00-T98): poškodbe glave, možganska kap.

Poleg zgoraj navedenih skupin smo na podlagi odgovorov posebej upoštevali motnje v duševnem razvoju, saj se po naravi težav in oviranosti razlikujejo od duševnih in vedenjskih motenj.

- *Statistične regije*: v raziskavi so sodelovali uporabniki storitev zaposlitvene rehabilitacije iz cele Slovenije. Za razvrščanje po regijah smo uporabili členitve ozemlja po Statističnem uradu Republike Slovenije iz leta 2010. Slovenija je razdeljena na 12 statističnih regij: pomursko, podravske, koroško, savinjsko, zasavsko, spodnjeposavsko, jugovzhodno Slovenijo, osrednjeslovensko, gorenjsko, notranjsko-kraško, goriško in obalno-kraško (Statistični urad Republike Slovenije 2000).
- *Standardna klasifikacija poklicev* (v nadaljevanju SKP): poklicni cilji, ki so jih navajali invalidi, so razvrščeni v skupine po SKP. SKP je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, analiziranju, posredovanju in izkazovanju podatkov, pomembnih za spremljanje stanj in gibanj na trgu dela v Republiki Sloveniji. Uporablja se za razvrščanje dela v uradnih oziroma administrativnih zbirkah podatkov (evidence, registri, zbirke podatkov) in v statističnih

raziskovanjih, s čimer se zagotavljajo konsistentni podatki za statistično, analitično in raziskovalno spremljanje poklicne strukture aktivnega prebivalstva ter povpraševanja po delu. Poklic je statistično-analitična kategorija, v katero se razvrščajo dela, ki so podobna po vsebini in zahtevnosti (Statistični urad Republike Slovenije 2008).

SKP predvideva deset glavnih skupin poklicev. Invalidi se uvrščajo v vse skupine razen dveh («Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji, menedžerke» in »Vojaški poklici«). Skupine, v katere se anketirani invalidi uvrščajo, so našteje spodaj. V oklepajih so navedeni poklicni interesi, kot so jih navedli invalidi:

- druga skupina predstavlja strokovnjake in strokovnjakinje različnih strok (programer, novinar, glasbenik, igravec, moderator, režiser, zobozdravnik, kirurg, socialna delavka, vzgojitelj, učitelj, pomočnik vzgojitelja, likovni pedagog, agronom, mikrobiolog, oglaševanje, stiki z javnostjo, knjižničar, prevajalec, psiholog, ekonomist);
- tretja skupina zajema tehnike in tehnice in druge strokovne sodelavce / druge strokovne sodelavke (kemijski, živilski tehnolog, inženir strojništva, inženir lesarstva, laborant, grafični oblikovalec, komercialist, borzni posrednik, trgovski potnik, računalničar, knjigovodja, delavec v računovodstvu, ekonomski tehnik, disko džokej, kadrovik, medicinska sestra, fizioterapevt, delovna terapevtka, zdravstveni tehnik, babica, fotograf, snemalec);
- četrta skupina predstavlja uradnike in uradnice (tajnica, administrator, vnašalec podatkov, telefonist, referent v turistični agenciji, receptor, administrativna dela, informator, skladiščnik);
- peta skupina zajema poklice za storitve ter prodajalce in prodajalke (kuhar, natak, prodajalec, trgovinski poslovodja, pomoč v trgovini, varnostnik, maneken, kozmetičarka, družabnik, maser, bolničar, socialna oskrbovalka, turistični vodnik);
- šesto skupino obsegajo kmetovalci in kmetovalke, gozdarji in gozdarke, ribiči in ribičke ter lovci in lovke (vrtnar, kmet, oskrbnik živali, delo z živalmi);

- sedma skupina zajema poklice za neindustrijski način dela (kovinar, električar, CNC programer, lončar, strugar, monter elektro naprav, tiskar, grafična dejavnost, knjigovez, šivilja, tapetnik, mizar, pek, slaščičar, slikopleskar, avtoličar, ličar, hišnik, vzdrževalec stavb, avtomehanik);
- osma skupina obsega upravljalce in upravljalkе strojev in naprav, industrijske izdelovalce in industrijske izdelovalke ter sestavljalce in sestavljalke (sestavljalec izdelkov, voznik, voznik viličarja, voznik žerjava);
- deveto skupino predstavljajo poklici za preprosta dela (preprosta dela v različnih dejavnostih, ročno pakiranje, polnjenje polic, preprosta gradbeniška dela, čistilec, pralec, likalec, kuhinjski pomočnik, čiščenje okolice).

### **3.5 POSTOPEK**

V raziskavi so sodelovali uporabniki storitev zaposlitvene rehabilitacije, vključeni pri vseh izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji ( $N = 14$ ). Anketne vprašalnike so izvajalci v aprilu in maju 2012 razdelili uporabnikom storitev, vključenim v proces zaposlitvene rehabilitacije. Izpolnjevanje vprašalnikov je potekalo do konca julija 2012. Skupno je bilo razdeljenih 350 vprašalnikov, od tega je bilo vrnjenih 243 vprašalnikov, kar predstavlja 69,4 % odziv. Vsi vprašalniki niso bili izpolnjeni v celoti – pri nekaterih uporabniki niso odgovorili na posamezna vprašanja, zato je v nadaljevanju pri vsakem vprašanju navedeno število odgovorov sodelujočih uporabnikov ( $N$ ). Posebej izpostavljamo gluhe uporabnike storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki na vprašalnik o kariernih sidrih niso odgovarjali, saj so vprašanja prezahtevna za stopnjo njihovega razumevanja.

Izpolnjevanje vprašalnikov je bilo prostovoljno in anonimno. Ker vprašalniki za izpolnjevanje zahtevajo določeno stopnjo razumevanja, k sodelovanju niso bili povabljeni vsi tisti invalidi, za katere so strokovni delavci (člani strokovnih timov zaposlitvene rehabilitacije) med vključevanjem v storitve in na podlagi strokovnih obravnav ugotovili, da so njihove kognitivne zmožnosti toliko znižane, da bi bila zanesljivost oziroma veljavnost rezultatov vprašljiva. Priložnostni vidik vzorčenja je vnesel možnost povabljenih, da sodelovanje v raziskavi odklonijo.

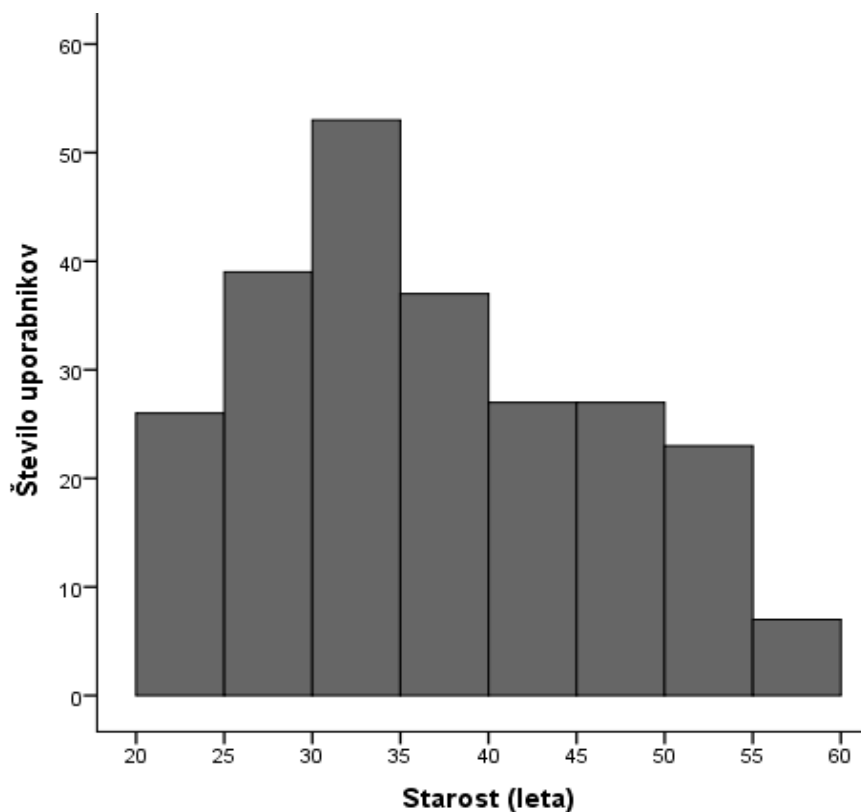
## 4 REZULTATI

Rezultati in interpretacija rezultatov se nanašajo le na odgovore uporabnikov storitev, ki so sodelovali pri raziskavi.

### 4.1 Demografski podatki

Spol je navedlo 241 uporabnikov, od tega 122 žensk (50,6 %) in 119 moških – 49,4 (%). Udeleženci raziskave so bili stari od 20 do 58 let, povprečje je bilo 36 let (st. odklon 9,5 let), mediana 35 let. Porazdelitev, ki je rahlo desno asimetrična, prikazuje slika 4.1.

Slika 4.1: Porazdelitev starosti udeležencev raziskave ( $N = 239$ )



Skoraj dve tretjini uporabnikov (61,7 %) je samskih, ločenih oziroma ovdovelih (tabela 4.1). Med uporabniki jih je večina (60,9 %) brez otrok, sledijo pa tisti, katerih otroci obiskujejo vrtec ali osnovno šolo; samostojne otroke ima le 11,3 % uporabnikov (tabela 4.2).

Tabela 4.1: Zakonski stan uporabnikov (N = 235)

Zakonski stan	število	delež	
samski, ločen, ovdovel	145	61,7%	
poročen	45	19,1%	
izvenzakonska skupnost	45	19,1%	

Tabela 4.2: Otroci uporabnikov (N = 238)

Otroci	število	delež	
brez otrok	145	60,9%	
pred/osnovnošolski otroci	40	16,8%	
vzdrževani otroci	26	10,9%	
samostojni otroci	27	11,3%	

Med udeleženci raziskave je najpogostejša srednješolska izobrazba (29,7 %), a ima več kot 20 % uporabnikov le osnovnošolsko izobrazbo (ali še nižjo), skoraj 40 % pa poklicno šolo (tj. nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo; tabela 4.3).

Tabela 4.3: Dokončana izobrazba (N = 239)

Izobrazba	število	delež	
nedokončana OŠ	14	5,9%	
dokončana OŠ	45	18,8%	
nižja poklicna šola	37	15,5%	
srednja poklicna šola	53	22,2%	
srednja šola	71	29,7%	
višja, visoka šola, univerza	10	4,2%	
višja strokovna šola	9	3,8%	

Delovna doba, ki so jo uporabniki pridobili, sega od manj kot 1 leto do 34 let (tabela 4.4). Največ uporabnikov je pridobilo do 5 let delovne dobe (60,3 %). Povprečna delovna doba je 7,5 let (standardni odklon 8,9 let).

Tabela 4.4: Delovna doba (N = 242)

Delovna doba	število	delež	
brez	10	4,1%	
manj kot 1 leto do 5 let	146	60,3%	
6-15 let	39	16,1%	
16-25 let	33	13,6%	
26 let ali več	14	5,8%	

Med uporabniki je največji delež tistih, ki so brez zaposlitve do 5 let (66,4 %), kot prikazuje tabela 4.5. Dolgotrajno brezposelnih (več kot 6 let) je 27,2 %.

Tabela 4.5: Čas brezposelnosti (N = 235)

Brezposelnost	število	delež	
brez redne zaposlitve	15	6,4%	
1-5 let brezposelnosti	156	66,4%	
6-15 let brezposelnosti	56	23,8%	
16-21 let brezposelnosti	8	3,4%	

Največ (31,8 %) uporabnikov prihaja iz osrednjeslovenske regije, kjer je tudi največ vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije. Manj kot 5 % uporabnikov je iz spodnjeposavske regije, jugovzhodne Slovenije, notranjsko-kraške, goriške, obalno-kraške in zasavske regije (tabela 4.6).

Tabela 4.6: Statistične regije (N = 233)

Statistične regije	število	delež	
Osrednjeslovenska	74	31,8%	
Savinjska	42	18,0%	
Gorenjska	28	12,0%	
Koroška	27	11,6%	
Podravska	18	7,7%	
Pomurska	13	5,6%	
Spodnjeposavska	9	3,9%	
Jugovzhodna Slovenija	8	3,4%	
Notranjsko-kraška	5	2,1%	
Goriška	4	1,7%	
Obalno-kraška	4	1,7%	
Zasavska	1	0,4%	

## 4.2 Podatki o invalidnosti

Dobri dve tretjini uporabnikov je pridobilo invalidnost v času odraslosti oziroma zaposlitve, kot je razvidno iz tabele 4.7.

Tabela 4.7: Trajanje invalidnosti (N = 229)

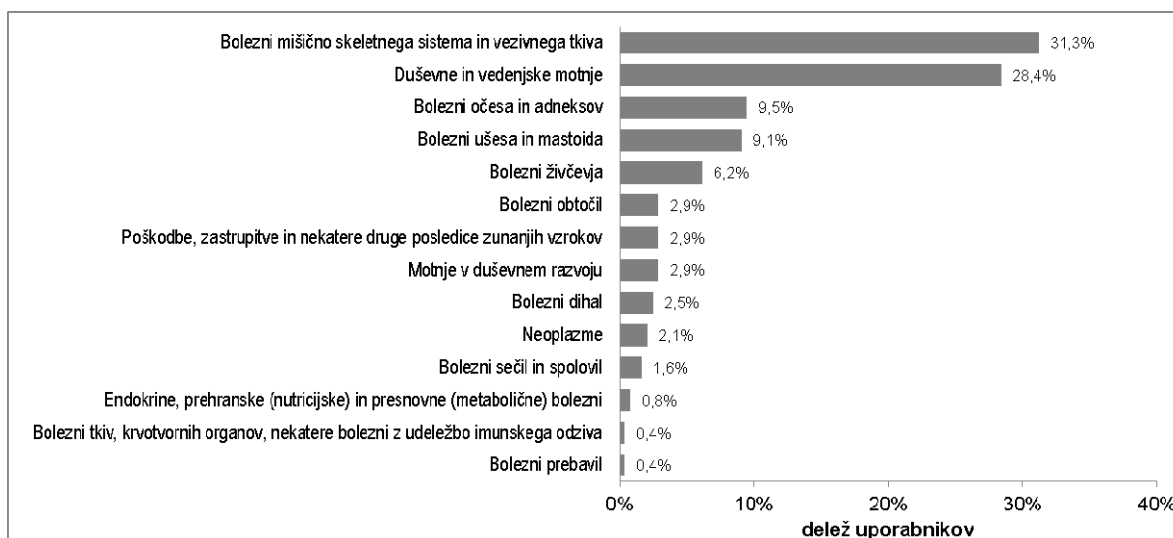
Trajanje invalidnosti	število	delež	
v času odraslosti/zaposlitve	172	75,1%	
od rojstva/otročstva	57	24,9%	

Največ uporabnikov navaja bolezni mišično skeletnega sistema in vezivnega tkiva (31,3 %) ter duševne in vedenjske motnje (28,4 %). V precej manjšem deležu (nekaj več kot 9 %) sledijo uporabniki z boleznimi očesa in adneksov ter boleznimi ušesa in mastoida. 6,2 % je uporabnikov, ki navajajo bolezni živčevja. Manj kot 3 % delež predstavljajo uporabniki z: boleznimi obtočil, poškodbami, zastrupitvami in nekaterimi drugimi posledicami zunanjih vzrokov, motnjami v duševnem razvoju, boleznimi dihal, neoplazmami, boleznimi sečil in spolovil. Najmanj, manj kot 1 %, pa je uporabnikov z



endokrinimi, prehranskimi (nutricijskimi) in presnovnimi (metaboličnimi) boleznimi, boleznimi tkiv, krvotvornih organov in nekaterimi boleznimi, pri katerih je udeležen imunski odziv ter boleznimi prebavil (slika 4.2).

Slika 4.2: Bolezni uporabnikov po MKB



### 4.3 Poklicni interesi

Uporabniki so glede poklicnih želja lahko navedli tri različne poklice, ki smo jih združili v poklicne skupine po SKP. Ne glede na prvo, drugo ali tretjo izbiro so v največ primerih navedli poklice za preprosta dela. Glede na pogostost navajanja sledijo poklici v storitvenih dejavnostih ter prodajalci in prodajalke. Najmanj zaželeni poklicni interesi so pri vseh treh izbirah kmetovalci, gozdarji, ribiči in lovci ter upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci. Razvrstitev poklicnih interesov glede na izbiro je razvidna iz tabel 4.8, 4.9 in 4.10.

Tabela 4.8: Poklicni interesi – prva izbira (N = 228)

Poklicni interesi - prva izbira	število	delež
Preprosta dela	63	27,6%
Storitve, prodajalci	42	18,4%
Uradniki	36	15,8%
Tehniki, strokovni delavci	25	11,0%
Neindustrijski način dela	24	10,5%
Strokovnjaki	19	8,3%
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	10	4,4%
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljanci	9	3,9%

Tabela 4.9: Poklicni interesi – druga izbira (N = 166)

Poklicni interesi - druga izbira	število	delež
Preprosta dela	47	28,3%
Storitve, prodajalci	39	23,5%
Uradniki	26	15,7%
Strokovnjaki	21	12,7%
Neindustrijski način dela	12	7,2%
Tehniki, strokovni delavci	10	6,0%
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	6	3,6%
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljanci	5	3,0%

Tabela 4.10: Poklicni interesi – tretja izbira (N = 95)

Poklicni interesi - tretja izbira	število	delež
Preprosta dela	22	23,2%
Storitve, prodajalci	18	18,9%
Tehniki, strokovni delavci	13	13,7%
Uradniki	13	13,7%
Neindustrijski način dela	11	11,6%
Strokovnjaki	8	8,4%
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	5	5,3%
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljanci	5	5,3%

Dve tretjini uporabnikov (63 %) je navedlo, da so se za poklice, ki so jih navedli, odločili iz lastnega interesa. Pri slabi tretjini uporabnikov (27,7 %) so pri izbiri poklica botrovale zdravstvene težave. Manj kot 8 % jih je kot razlog navajalo pričakovanja drugih in situacijske ovire (tabela 4.11). Večina uporabnikov (52,5 %) je v času brezposelnosti

nekajkrat spremenilo poklicne cilje, najmanjši delež (12,8 %) predstavljajo uporabniki, ki so poklicne cilje velikokrat spreminjali (tabela 4.12).

Tabela 4.11: Razlogi za izbiro poklica (N = 238)

Razlog za izbiro poklica	število	delež
lastna želja, interes	150	63,0%
zdravstvene težave	66	27,7%
situacijske ovire	17	7,1%
pričakovanja drugih	5	2,1%

Tabela 4.12: Spreminjanje poklicnih ciljev (N = 242)

Spreminjanje poklicnih ciljev	število	delež
ne	84	34,7%
nekajkrat	127	52,5%
velikokrat	31	12,8%

Na trditve o razlogih za spreminjanje poklicnih ciljev v času brezposelnosti so odgovarjali le tisti uporabniki, ki so na vprašanje o spreminjanju poklicnih ciljev odgovorili pozitivno. Odgovore so podajali na petstopenjski lestvici Likertovega tipa (1 – razlog sploh ni pomemben, ..., 5 – razlog je zelo pomemben). Rezultati so zbrani v tabeli 4.13.

Tabela 4.13: Razlog za spreminjanje poklicnih ciljev  
(deleži odgovorov in opisne statistike)

Razlog za spreminjanje poklicnih ciljev	(N)	delež ocene (%)					povprečna ocena
		1	2	3	4	5	
Ovire/omejitve zaradi zdravstvenih težav	(150)	7,3	8,0	18,7	22,0	44,0	3,87
Odnos delodajalcev do invalidnosti	(150)	10,7	11,3	16,7	26,7	34,7	3,63
Osebne vrednote/prepričanja/stališča	(150)	11,3	9,3	20,7	31,3	27,3	3,54
Razmere na trgu dela	(149)	14,1	10,1	28,2	27,5	20,1	3,30
Pričakovanja drugih	(146)	27,4	15,8	24,7	15,8	16,4	2,78

V povprečju so najpomembnejši razlog za spreminjanje poklicnih ciljev v času brezposelnosti ovire oziroma omejitve pri zaposlovanju zaradi zdravstvenih težav (povprečna ocena 3,87). Sledi odnos delodajalcev do invalidnosti (3,63) in osebne

vrednote, prepričanja in stališča uporabnikov (3,54). Razmere na trgu dela v povprečju navajajo kot srednje pomemben razlog (3,30), pričakovanja drugih pa so še najmanj pomembna (povprečna ocena 2,78).

Tudi na trditve o ovirah pri reševanju zaposlitvene problematike in načrtovanju kariere so uporabniki odgovarjali na petstopenjski lestvici Likertovega tip (1 – trditev sploh ne velja, ..., 5 – trditev popolnoma velja).

Tabela 4.14: Ovire pri reševanju zaposlitvene problematike  
(deleži odgovorov in opisne statistike)

Ovire pri iskanju zaposlitve	(N)	delež ocene (%)					povprečna ocena
		1	2	3	4	5	
Invalidnost kot ovira pri izbiri želenega poklica	(237)	11,0	11,4	28,3	19,8	29,5	3,46
Invalidnost kot ovira za zaposlitev	(236)	19,5	13,6	25,8	18,2	22,9	3,11
Invalidnost kot ovira pri napredovanju v karieri	(236)	19,1	16,9	24,2	16,5	23,3	3,08
Stanje na trgu dela zaradi gospodarskih razmer	(237)	18,1	13,9	32,9	18,6	16,5	3,01
Majhne možnosti za zaposlitev na želenem področju	(236)	14,8	22,5	27,1	21,6	14,0	2,97
Pomankanje ustrezne izobrazbe za določeno delo	(240)	36,7	12,5	15,0	15,8	20,0	2,70
Strah pred zavrnitvijo	(240)	31,7	20,0	21,3	9,6	17,5	2,61
Pomanjkanje informacij o možnostih zaposlitve	(241)	32,4	22,0	27,8	9,5	8,3	2,39
Neskladnost med željami in delovnim mestom	(236)	41,1	12,7	25,8	9,7	10,6	2,36
Strah pred spremembami	(240)	42,9	17,5	17,1	12,9	9,6	2,29
Pomankanje spretnosti za določeno delo	(238)	38,2	26,5	23,9	4,6	6,7	2,15
Težave pri pisanju vlog za zaposlitev	(239)	44,8	19,7	20,5	5,9	9,2	2,15
Neustrezna predstavitev na zaposlitvenem razgovoru	(239)	44,8	18,4	21,3	10,5	5,0	2,13
Pomankanje osebnostih značilnosti, ki jih zahteva delodajalec	(238)	41,2	25,6	19,7	7,6	5,9	2,11
Nezaupanje v sposobnosti za delo	(237)	47,3	19,8	17,3	9,7	5,9	2,07
Pomankanje jasno zastavljenih ciljev	(238)	47,5	22,3	14,7	9,7	5,9	2,04
Nerealni poklicni cilji	(235)	50,6	20,0	17,0	7,7	4,7	1,96
Pomanjkanje motivacije za zaposlitev	(236)	70,8	12,3	10,6	3,0	3,4	1,56
Skrb za družino	(231)	38,2	26,5	23,9	4,6	6,7	1,45
Pomankanje podpore s strani družine	(223)	81,2	5,8	4,9	3,6	4,5	1,44
Zavrnitev s strani delodajalca zaradi družine	(220)	90,9	3,6	3,2	0,9	1,4	1,18

Uporabniki v splošnem menijo, da so invalidnost oziroma zdravstvene težave najpogostejša ovira pri reševanju zaposlitvene problematike, in sicer tako pri izbiri želenega cilja (povprečna ocena 3,46) kot tudi za zaposlitev (3,11) in napredovanje v karieri (3,08). Najmanj pogoste ovire pa so v povezavi z družino – družina je najmanj pogost razlog za zavrnitev s strani delodajalca (1,18), pa tudi pomanjkanje družinske

podpore (1,44) in skrb za družino (1,45) praviloma nista oviri pri iskanju zaposlitve. Rezultati so zbrani v tabeli 4.14.

#### **4.4 Preverjanje postavljenih hipotez**

##### **2.4.1 Hipoteza 1: Invalidnost določa prevladujoča karierna sidra**

Za preverjanje prve hipoteze smo uporabili enosmerno analizo variance za ponovljene meritve (ang. »one-way repeated-measures ANOVA«).

Pokazala je, da se povprečna ocena med kariernimi sidri statistično značilno razlikuje ( $F = 116,907$ ;  $df_1 = 7$ ,  $df_2 = 1547$ ;  $p < 10^{-9}$ ). Načrtovane primerjave (ang. »planned contrasts«) so pokazale, da ima sidro varnosti in stabilnosti statistično značilno višjo povprečno oceno v primerjavi z vsemi ostalimi ( $p = 0,003$  za primerjavo s sidrom življenjskega stila;  $p < 0,001$  za primerjavo z vsemi ostalimi sidri). Povprečne ocene s 95 % intervali zaupanja so prikazane na sliki 4.3.

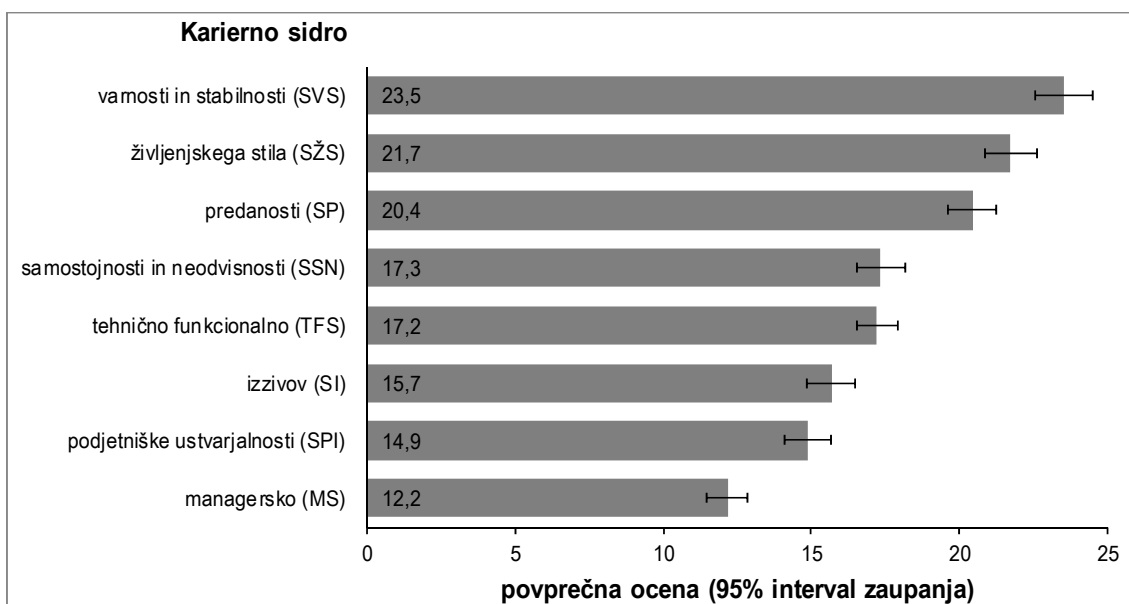
Naknadne medsebojne primerjave (post-hoc testi) s Sidak-Holmovim popravkom za multiple teste so pokazale, da lahko karierna sidra uredimo po padajoči pomembnosti v pet skupin: SVS > SŽS, SP > SSN, TFS > SI, SPI > MS.<sup>1</sup>

Najpomembnejšemu sidru varnosti in stabilnosti torej sledita sidri življenjskega stila in predanosti, srednje pomembni sta sidro samostojnosti in neodvisnosti ter tehnično funkcionalno sidro, kot manj pomembna oziroma nepomembna za brezposelne invalide pa lahko (po pričakovanju) označimo sidra izzivov, podjetniške ustvarjalnosti in še zlasti managersko sidro. Podobno sliko kaže tudi analiza števila uporabnikov, ki so posamezno karierno ocenili kot najpomembnejše oziroma kot najmanj pomembno (slika 4.4).

---

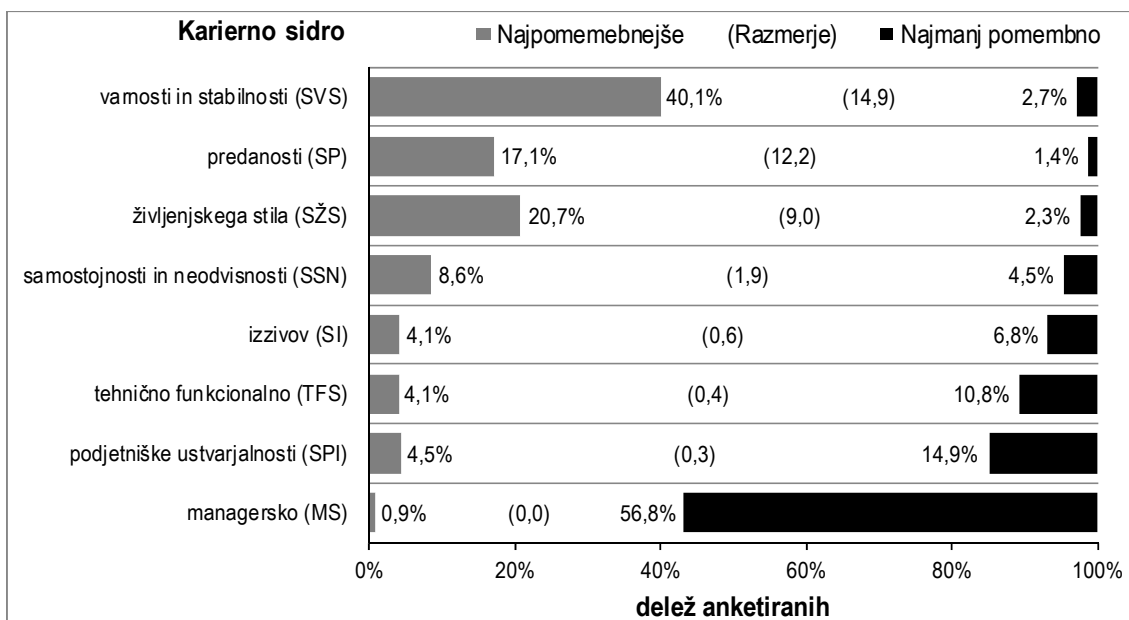
<sup>1</sup> SVS – Sidro varnosti in stabilnosti; SŽS – Sidro življenjskega sloga; SP – Sidro predanosti; SSN – Sidro svobode in neodvisnosti; TFS – Tehnično funkcionalno sidro; SI – Sidro izziva; SPI – Sidro podjetniške ustvarjalnosti; MS – Managersko sidro

Slika 4.3: Povprečne ocene kariernih sider s 95 % intervali zaupanja\*



\*Karierna sidra so navedena po naraščajoči povprečni oceni.

Slika 4.4: Delež uporabnikov, ki so posamezno karierno sidro ocenili kot najpomembnejše oziroma kot najmanj pomembno\*



\*Karierna sidra so navedena po padajočem razmerju med deležema.

#### **2.4.2 Hipoteza 2: Demografski dejavniki so povezani s kariernimi sidri**

Povezanost demografskih dejavnikov s kariernimi sidri smo najprej ugotavljali z bivariatnimi statističnimi analizami. Pri številskih demografskih dejavnikih smo uporabili Pearsonov korelacijski koeficient, pri opisnih demografskih dejavnikih pa test  $t$  za neodvisne vzorce oziroma analizo variance za neponovljene meritve (ANOVA, z naknadnimi primerjavami po metodi Gamesa in Howella). Rezultati analiz so povzeti v tabeli 4.15.

Statistično značilne razlike glede na spol smo ugotovili glede kariernega sidra samostojnosti in neodvisnosti ter glede kariernega sidra podjetniške ustvarjalnosti. Obe karierni sidri sta med preučevano populacijo v povprečju bolj izraženi pri moških kot pri ženskah.

Starost se je pokazala kot statistično značilno povezana le s kariernim sidrom podjetniške ustvarjalnosti. S starostjo postaja karierno sidro podjetniške ustvarjalnosti v preučevani populaciji manj izraženo.

Samski udeleženci raziskave so imeli v primerjavi s poročenimi in tistimi, ki živijo v izvenzakonski skupnosti, statistično značilno manj izraženo karierno sidro življenjskega sloga ter bolj izraženo karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti.

Največ statistično značilnih razlik smo ugotovili glede na to, ali imajo udeleženci otroke. Največja razlika je glede kariernega sidra samostojnosti in neodvisnosti ter nekoliko manjša glede kariernih sider podjetniške ustvarjalnosti, življenjskega sloga in tehnično funkcionalnega kariernega sidra. Vsa ta karierna sidra so v povprečju bolj izražena pri tistih brez otrok, razen kariernega sidra življenjskega sloga, ki je bolj izraženo pri udeležencih z otroki.

Pri udeležencih z višjo in visoko izobrazbo (višja strokovna šola, visoka strokovna šola, univerzitetna diploma, podiplomski študij ali specializacija) je karierno sidro življenjskega sloga v povprečju statistično značilno bolj izraženo kot pri tistih, ki imajo osnovno

(nedokončana ali dokončana osnovna šola) ali srednjo izobrazbo (poklicna ali srednja šola).

Tabela 4.15: Povezanost izbora prevladujočih kariernih sider pri invalidih z demografskimi dejavniki\*

Demogr. dejavnik	Statist. test	Karierno sidro							
	M (SD)	varnosti in stabil. (SVS)	življenj. sloga (SZS)	predanosti (SP)	samost. in neod. (SSN)	tehnično funk. (TFS)	izzivov (SI)	podjetniške ustvarj. (SPI)	managersko (MS)
Spol	test <i>t</i>	<i>p</i> = 0,764	<i>p</i> = 0,159	<i>p</i> = 0,153	<i>p</i> = 0,001	<i>p</i> = 0,422	<i>p</i> = 0,691	<i>p</i> = 0,016	<i>p</i> = 0,058
	ženske	23,4 (6,7)	22,3 (6,9)	21,0 (6,6)	16,0 (5,6)	16,9 (5,2)	15,6 (6,1)	13,9 (5,9)	11,5 (5,2)
	moški	23,7 (7,7)	21,0 (6,5)	19,8 (6,5)	18,7 (6,5)	17,5 (5,5)	15,9 (6,2)	15,9 (6,1)	12,9 (5,2)
Starost	Pearsonov <i>r</i>	<i>p</i> = 0,899 <i>r</i> = 0,009	<i>p</i> = 0,268 <i>r</i> = 0,075	<i>p</i> = 0,718 <i>r</i> = 0,025	<i>p</i> = 0,256 <i>r</i> = -0,077	<i>p</i> = 0,640 <i>r</i> = -0,032	<i>p</i> = 0,901 <i>r</i> = 0,008	<i>p</i> = 0,026 <i>r</i> = -0,150	<i>p</i> = 0,091 <i>r</i> = -0,114
	Zakonski stan	test <i>t</i>	<i>p</i> = 0,929	<i>p</i> = 0,040	<i>p</i> = 0,673	<i>p</i> = 0,016	<i>p</i> = 0,484	<i>p</i> = 0,774	<i>p</i> = 0,053
	samski	23,6 (7,6)	21,2 (6,8)	20,3 (6,2)	18,1 (6,2)	17,4 (5,0)	15,7 (5,9)	15,4 (6,2)	12,5 (5,3)
	drugo	23,6 (6,9)	23,2 (6,6)	20,7 (6,5)	15,9 (6,2)	16,8 (5,8)	15,5 (6,4)	13,7 (5,8)	11,2 (5,1)
Otroci	test <i>t</i>	<i>p</i> = 0,509	<i>p</i> = 0,042	<i>p</i> = 0,647	<i>p</i> = 0,001	<i>p</i> = 0,048	<i>p</i> = 0,752	<i>p</i> = 0,008	<i>p</i> = 0,188
	brez otrok	23,2 (7,5)	21,0 (6,7)	20,3 (6,4)	18,5 (6,5)	17,8 (5,2)	15,8 (6,3)	15,7 (6,3)	12,6 (5,6)
	z otroki	23,9 (7,0)	22,9 (6,6)	20,7 (6,3)	15,5 (5,5)	16,3 (5,3)	15,6 (5,9)	13,5 (5,7)	11,6 (4,8)
Izobrazba	ANOVA	<i>p</i> = 0,102	<i>p</i> = 0,006	<i>p</i> = 0,419	<i>p</i> = 0,796	<i>p</i> = 0,167	<i>p</i> = 0,574	<i>p</i> = 0,534	<i>p</i> = 0,123
	ned. OŠ, OŠ	25,1 (7,2)	22,4 (6,2)	21,2 (6,5)	17,1 (6,3)	17,9 (5,4)	16,4 (6,4)	15,3 (6,2)	12,9 (5,1)
	poklicna, SŠ	23,3 (7,3)	21,1 (7,0)	20,3 (6,3)	17,5 (6,4)	16,8 (5,2)	15,4 (6,1)	14,8 (6,3)	12,1 (5,4)
	viš., vis.	21,2 (5,8)	26,4 (3,9)	19,0 (5,6)	16,5 (5,2)	19,1 (5,7)	15,7 (4,7)	13,4 (3,2)	9,9 (3,4)
Delovna doba	Pearsonov <i>r</i>	<i>p</i> = 0,297 <i>r</i> = 0,070	<i>p</i> = 0,813 <i>r</i> = 0,016	<i>p</i> = 0,400 <i>r</i> = -0,057	<i>p</i> = 0,002 <i>r</i> = -0,208	<i>p</i> = 0,144 <i>r</i> = -0,099	<i>p</i> = 0,421 <i>r</i> = -0,054	<i>p</i> = 0,009 <i>r</i> = -0,177	<i>p</i> = 0,109 <i>r</i> = -0,108
Čas brezpos.	Pearsonov <i>r</i>	<i>p</i> = 0,202 <i>r</i> = -0,088	<i>p</i> = 0,294 <i>r</i> = -0,072	<i>p</i> = 0,522 <i>r</i> = -0,044	<i>p</i> = 0,275 <i>r</i> = -0,075	<i>p</i> = 0,545 <i>r</i> = -0,042	<i>p</i> = 0,738 <i>r</i> = 0,023	<i>p</i> = 0,062 <i>r</i> = -0,128	<i>p</i> = 0,138 <i>r</i> = -0,102
Trajanje invalidn.	test <i>t</i>	<i>p</i> = 0,026	<i>p</i> = 0,890	<i>p</i> = 0,874	<i>p</i> = 0,386	<i>p</i> = 0,665	<i>p</i> = 0,872	<i>p</i> = 0,362	<i>p</i> = 0,121
	od roj./otr.	25,6 (7,1)	21,5 (6,8)	20,5 (6,2)	18,0 (5,9)	17,5 (5,7)	15,7 (6,7)	15,6 (6,5)	13,4 (6,5)
	od odr./zap.	22,8 (7,3)	21,7 (6,8)	20,4 (6,4)	17,1 (6,4)	17,1 (5,2)	15,5 (6,1)	14,6 (6,0)	11,7 (4,9)
Statistična regija	ANOVA	<i>p</i> = 0,237	<i>p</i> = 0,232	<i>p</i> = 0,822	<i>p</i> = 0,106	<i>p</i> = 0,963	<i>p</i> = 0,668	<i>p</i> = 0,143	<i>p</i> = 0,151
	Pomurska	22,6 (6,8)	22,9 (6,3)	19,3 (5,4)	17,5 (5,8)	16,5 (7,1)	14,2 (5,1)	13,2 (4,9)	11,5 (6,7)
	Podravska	24,0 (6,2)	23,0 (5,6)	19,1 (6,1)	18,3 (7,0)	17,7 (6,4)	16,4 (4,1)	14,7 (3,9)	12,3 (3,7)
	Koroška	23,1 (7,0)	24,0 (8,4)	21,7 (6,3)	15,3 (6,4)	16,2 (5,4)	16,0 (6,8)	14,9 (7,0)	12,4 (6,4)
	Savinjska	26,1 (7,5)	20,9 (5,7)	21,0 (6,3)	17,0 (6,0)	17,6 (5,3)	16,9 (6,1)	14,9 (6,1)	13,5 (5,2)
	Zasavska	16,0 (0,0)	20,0 (0,0)	25,0 (0,0)	20,0 (0,0)	20,0 (0,0)	21,0 (0,0)	23,0 (0,0)	17,0 (0,0)
	Sp.posavska	18,6 (7,3)	18,1 (4,9)	21,9 (7,0)	20,1 (6,6)	17,8 (6,3)	16,4 (6,2)	15,1 (7,9)	13,2 (4,1)
	JV Slovenija	22,3 (4,5)	23,7 (3,6)	19,1 (4,7)	24,6 (8,2)	19,3 (5,0)	18,3 (7,7)	19,9 (7,2)	17,0 (9,4)
	Osrednjeslov.	22,8 (6,7)	22,6 (7,0)	20,1 (6,6)	17,4 (6,1)	17,1 (5,2)	15,2 (6,1)	14,3 (6,0)	11,3 (5,1)
	Gorenjska	23,5 (8,8)	19,4 (7,0)	21,4 (5,9)	16,5 (5,8)	17,3 (4,8)	15,4 (7,3)	15,7 (6,3)	10,9 (4,3)
	Notr.-kraška	26,4 (5,9)	19,4 (8,5)	17,8 (6,0)	14,4 (4,3)	16,8 (7,0)	15,4 (4,7)	10,4 (1,9)	9,0 (2,3)
Goriška	26,7 (3,8)	17,0 (3,5)	18,7 (2,0)	14,7 (1,5)	14,0 (0,0)	9,7 (0,6)	12,0 (6,2)	10,3 (1,5)	
Obal.-kraška	20,8 (10,8)	23,3 (6,2)	17,8 (9,4)	18,3 (5,0)	16,0 (2,2)	13,8 (3,9)	21,3 (2,6)	13,0 (5,0)	

\*Osenčene so statistično značilne povezave: svetleje s  $p \leq 0,05$ , temneje s  $p \leq 0,001$ ; pri opisnih dejavnikih sta za vsako kategorijo navedena povprečje in standardni odklon; pri številskih dejavnikih je naveden korelacijski koeficient.



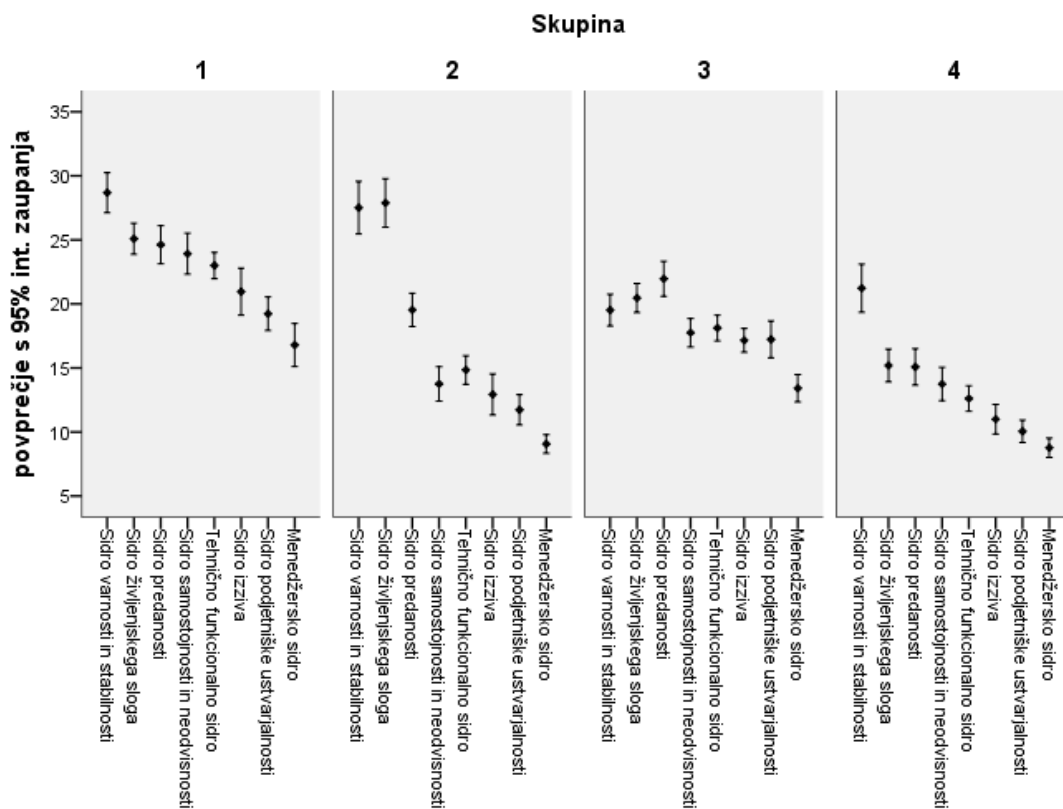
Trajanje invalidnosti je povezano s kariernim sidrom varnosti in stabilnosti, in sicer imajo udeleženci, pri katerih je prisotna invalidnost že od rojstva oziroma otroštva, statistično značilno bolj izraženo karierno sidro varnosti in stabilnosti kot udeleženci, pri katerih je prišlo do invalidnosti v odrasli dobi oziroma v času zaposlitve.

Trajanje brezposelnosti in statistična regija se nista pokazala kot statistično značilno povezana z nobenim od kariernih sider.

Povezanost demografskih dejavnikov s kariernimi sidri smo preučili tudi z multivariatnimi statističnimi modeli. Da bi z eno statistično spremenljivko celovito povzeli posameznikove značilnosti glede kariernih sider, smo udeležence najprej združili v skupine. V ta namen smo uporabili hierarhično aglomerativno združevanje v skupine (clustersko analizo) na podlagi evklidske razdalje z Wardovim algoritmom, v katero smo vključili vse ocene kariernih sider (standardizirane znotraj vsake spremenljivke, torej pretvorjene v vrednosti z). Kot najprimernejša se je izkazala rešitev s štirimi skupinami. Njihove povprečne profile kariernih sider prikazuje slika 4.5:

- za 1. skupino (ki ji pripada 21,6 % udeležencev) je značilna izrazita prevlada sidra varnosti in stabilnosti;
- v 2. skupini (ki ji pripada 20,3 % udeležencev) je poleg sidra varnosti in stabilnosti izrazito pomembno tudi sidro življenjskega sloga;
- v 3. skupini (ki ji pripada 34,7 % udeležencev) je pomembnost med kariernimi sidri bolj izenačena, v povprečju pa je še najpomembnejše sidro predanosti;
- v 4. skupini (ki ji pripada 23,4 % udeležencev) so razlike v pomembnosti med kariernimi sidri prav tako manjše kot v prvih dveh, sicer pa je slika (prevlada sidra varnosti in stabilnosti) podobna kot v 1. skupini.

Slika 4.5: Profili povprečnih ocen za skupine, dobljene s hierarhičnim razvrščanjem glede na ocene kariernih sider (z Wardovo metodo na podlagi evklidske razdalje)



Nato smo izdelali napovedni model za pripadnost skupini na podlagi demografskih dejavnikov. Uporabili smo politomno logistično regresijo, ker je odvisna spremenljivka opisna (s štirimi možnimi vrednostmi) in so bile vse neodvisne spremenljivke prav tako opisne (vse dvojiške – naravno dihotomne ali dihotomizirane). Tri spremenljivke bi sicer lahko vključili v model kot številске kovariate (starost, delovno dobo in trajanje brezposelnosti), a bi njihova sočasna vključitev povzročila težave s kolinearnostjo (saj so med seboj visoko korelirane), hkrati pa obstaja kvalitativna ločnica med krajšo (do 5 let) in dolgotrajno brezposelnostjo (nad 5 let). Za osnovno kategorijo odvisne spremenljivke smo vzeli 4. skupino (torej smo napovedovali 1., 2. in 3. skupino v primerjavi s 4.), osnovne kategorije neodvisnih spremenljivk pa so razvidne iz tabele 4.16, ki povzema ocenjene parametre modela (pri osnovnih kategorijah ni regresijskih koeficientov, ker so po definiciji enaki 0).

Tabela 4.16: Ocene parametrov politomnega logističnega regresijskega modela za napoved skupine udeležencev glede na karierna sidra na podlagi demografskih dejavnikov\*

Napovedni dejavnik	Vrednost	(robni delež)	$\rho$ (TRV)	napoved 1. skupine			napoved 2. skupine			napoved 3. skupine		
				<i>b</i>	<i>p</i>	<i>RO</i> (95% <i>IZ</i> )	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>RO</i> (95% <i>IZ</i> )	<i>b</i>	<i>p</i>	<i>RO</i> (95% <i>IZ</i> )
<b>Konstanta</b>				-0,189	0,809		-1,368	0,078		-0,079	0,916	
<b>Spol</b>	ženske	(50,3%)	0,062	0,687	0,199	1,99 (0,70-5,67)	1,302	0,009	3,68 (1,38-9,80)	0,857	0,098	2,36 (0,85-6,50)
	moški	(62,7%)										
<b>Zakonski stan</b>	samski	(62,7%)	0,009	0,688	0,270	1,99 (0,59-6,76)	1,735	0,004	5,67 (1,74-18,5)	0,251	0,671	1,29 (0,40-4,08)
	poročeni, IZS	(37,3%)										
<b>Otroci</b>	brez otrok	(61,1%)	0,114	-1,324	0,041	0,27 (0,07-0,95)	-0,236	0,705	0,79 (0,23-2,68)	-0,084	0,894	0,92 (0,27-3,15)
	z otroki	(38,9%)										
<b>Izobrazba</b>	največ poklic.	(61,1%)	0,155	-0,204	0,673	0,82 (0,32-2,10)	0,742	0,102	2,10 (0,86-5,11)	0,354	0,450	1,43 (0,57-3,58)
	najmanj sred.	(38,9%)										
<b>Čas brezpos.</b>	do 5 let	(71,9%)	0,427	0,165	0,779	1,18 (0,37-3,73)	-0,299	0,569	0,74 (0,27-2,08)	-0,633	0,234	0,53 (0,19-1,51)
	nad 5 let	(28,1%)										
<b>Trajanje invalidn.</b>	od roj./otr.	(21,1%)	0,573	0,168	0,775	1,18 (0,38-3,73)	-0,552	0,306	0,58 (0,20-1,66)	-0,263	0,650	0,77 (0,25-2,39)
	od odr./zap.	(78,9%)										
<b>Statistična regija</b>	Osrednjelosv.	(27,6%)	0,479	0,682	0,212	1,98 (0,68-5,78)	0,603	0,233	1,83 (0,68-4,92)	0,174	0,752	1,19 (0,41-3,50)
	Ostale	(72,4%)										

\*Osenčeni so napovedni dejavniki, ki so skupno ali za posamezno skupino statistično značilni s  $p \leq 0,05$ ; TRV – test razmerja verjetij; *b* – regresijski koeficient; *RO* – razmerje obetov; *IZ* – interval zaupanja.

Model kot celota je statistično značilno boljši od ničelnega (test razmerja verjetij:  $p = 0,023$ ; povečanje Akaikejevega informacijskega kriterija na 330,7 v primerjavi z 324,5 pri ničelnem modelu; povečanje Bayesovega informacijskega kriterija na 408,0 v primerjavi z 334,2 pri ničelnem modelu) in ima sprejemljivo pojasnjevalno moč (psevdo- $R^2$  Coxa in Snella = 0,176; Nagelkerkejev psevdo- $R^2 = 0,188$ ). Razvrstitvena točnost je statistično značilno boljša (McNemarov test:  $p < 0,001$ ) kot pri ničelnem modelu (kjer znaša 34,7 % primerov, kolikor je delež največje skupine), saj model pravilno razvrsti 45,9 % primerov (38,5 % iz 1. skupine, 21,1 % iz 2. skupine, 73,4 % iz 3. skupine in 34,1 % iz 4. skupine).

Rezultati se v splošnem skladajo z bivariatnimi analizami. Kot demografski dejavniki, ki so najbolj povezani s kariernimi sidri, so se potrdili spol, zakonski stan in otroci, ki so statistično značilni ali vsaj blizu statistične značilnosti za celoten model in/ali za napoved

posamezne skupine. Ženske imajo v primerjavi z moškimi večje obete za pripadnost 2. skupini (in nekoliko tudi 3. skupini), torej sta pri njih poleg kariernega sidra varnosti in stabilnosti pomembni tudi karierni sidri življenjskega sloga in predanosti. Zakonski stan je v splošnem najmočnejši neodvisni napovedni dejavnik kariernih sider pri preučevani populaciji, pri čemer je pri samskih v primerjavi s poročenimi in tistimi, ki živijo v izvenzakonski skupnosti, izrazito verjetnejša pripadnost 2. skupini, torej pomembnost kariernega sidra življenjskega sloga. Otroci so povezani zlasti s pripadnostjo 1. skupini, ki je mnogo verjetnejša pri tistih, ki imajo otroke, kar pomeni, da je pri njih pogostejša izrazita prevlada kariernega sidra varnosti in stabilnosti. Podobno kot v bivariatnih analizah se tudi v multivariatnem modelu čas brezposelnosti, trajanje invalidnosti in statistična regija niso pokazali kot izrazito povezani s kariernimi sidri.

### **2.4.3 Hipoteza 3: Karierna sidra so povezana z osebnimi vrednotami**

S hipotezo želimo preveriti, ali obstaja povezava med kariernimi sidri in osebnimi vrednotami oziroma vrednotnima makrodimenzijama (dionizično-apolinična in izpolnitveno-eksistenčna). Za analizo podatkov smo uporabili Pearsonov korelacijski koeficient, kanonično korelacijsko analizo (ugotavljanje povezanosti med dvema nizoma spremenljivk) in enosmerno analizo variance.

Ker lestvica LOV zajema veliko število vrednot (24), ki med seboj niso povsem neodvisne, pri kanonični korelacijski analizi (in drugih sorodnih multivariatnih analizah, npr. faktorski analizi ali analizi glavnih komponent) pride do matematičnih težav z multikolinearnostjo (in posledično singularnostjo korelacijske matrike, saj ima ta determinanto praktično enako nič). Zaradi tega in tudi zaradi lažje interpretacije smo namesto posameznih vrednot s kanonično korelacijo analizirali le vrednotni makrodimenziji.

Najprej smo izračunali korelacije med kariernimi sidri in vrednotnima makrodimenzijama, ki so navedene v tabeli 4.17 (osenčene so korelacije, statistično značilne s  $p \leq 0,005$ ). Karierno sidro življenjskega sloga je povezano z apolinično vrednotno orientacijo, karierno sidro predanosti je povezano z apolinično in eksistenčno orientacijo, karierno

sidro samostojnosti in neodvisnosti z dionizično in eksistenčno, tehnično funkcionalno sidro samo z eksistenčno, karierno sidro podjetniške ustvarjalnosti in managersko karierno sidro pa samo z dionizično vrednotno orientacijo.

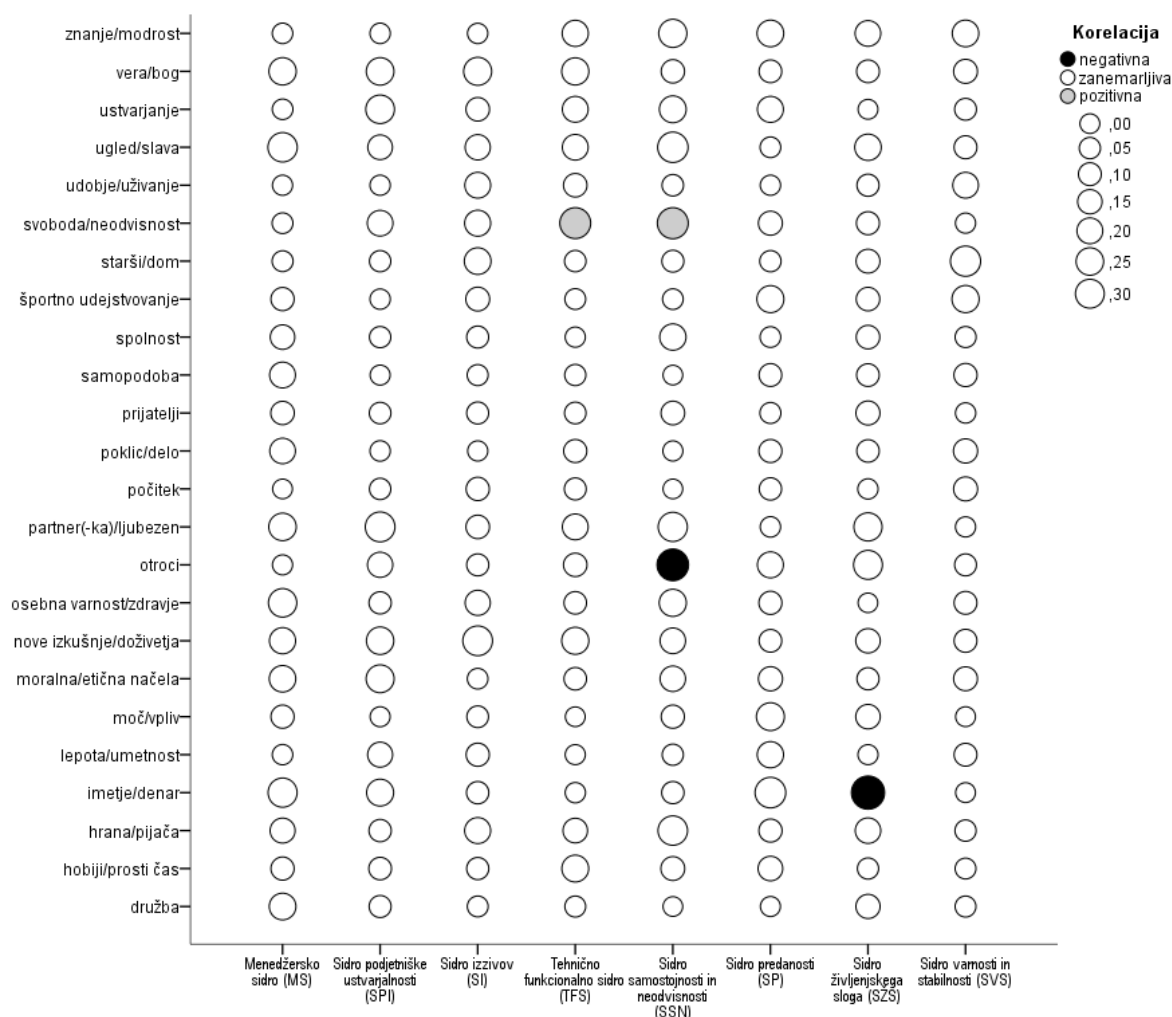
Tabela 4.17: Korelacije med kariernimi sidri in vrednotnima makrodimenzijama\*

		Vrednotna makrodimenzija	
		dionizično-apolinična	izpolnitveno-eksistenčna
<b>Karierno sidro (KS)</b>	varnosti in stabilnosti (SVS)	0,060	-0,170
	življenjskega sloga (SŽS)	0,216	0,053
	predanosti (SP)	0,208	0,230
	samostojnosti in neodvisnosti (SSN)	-0,238	0,278
	tehnično funkcionalno (TFS)	-0,138	0,206
	izzivov (SI)	-0,156	0,168
	podjetniške ustvarjalnosti (SPI)	-0,201	0,156
	managersko (MS)	-0,232	0,022

\* $N = 205$ ; Pearsonov  $r$ , osenčene so korelacije, statistično značilne s  $p \leq 0,005$ ; karierna sidra so urejena po padajoči pomembnosti, ugotovljeni v okviru preverjanja hipoteze 1.

Na sliki 4.6 so prikazane korelacije med kariernimi sidri in ocenjeno pomembnostjo posameznih vrednot. Ocena, da so neničelne, je dovolj zanesljiva le za štiri korelacije. Vrednota svobode in neodvisnosti je pozitivno povezana s pomembnostjo tehnično funkcionalnega sidra in sidra samostojnosti in neodvisnosti. Vrednota otroci je negativno povezana s pomembnostjo sidra samostojnosti in neodvisnosti, vrednota imetja in denarja pa je negativno povezana s pomembnostjo sidra življenjskega sloga.

Slika 4.6: Korelacije med kariernimi sidri in ocenjeno pomembnostjo vrednot\*



\* $N = 205$ ; Pearsonov  $r$ , kot nezanesljive so prikazane korelacije, statistično značilne s  $p \leq 0,001$ .

Nato smo izvedli kanonično korelacijsko analizo. Prva kanonična korelacija je znašala 0,52 (27 % prekrivanja variance med kanoničnima variatama), druga pa 0,40 (16 % prekrivanja variance med kanoničnima variatama). Obe kanonični korelaciji sta bili statistično značilni – model je bil statistično značilen tako ob vključenosti obeh kanoničnih korelacij (Wilkova  $\lambda_1 = 0,62$ ;  $\chi^2_1 = 96,42$ ;  $df_1 = 16$ ;  $p_1 < 0,001$ ) kot ob izključitvi prve kanonične korelacije (Wilkova  $\lambda_2 = 0,84$ ;  $\chi^2_2 = 53,20$ ;  $df_2 = 7$ ;  $p_2 < 0,001$ ). Prva

dvojica kanoničnih variat je skupaj pojasnila 66 % variance (s 17 % redundantnosti), druga dvojica prav tako 66 % variance (z 11 % redundantnosti).

Tabela 4.18: Korelacije ter standardizirani kanonični koeficienti za prvo in drugo kanonično variato za niza spremenljivk kariernih sider in vrednotnih makrodimenzij\*

		1. kanonična variata		2. kanonična variata	
		Korelacija	Koeficient	Korelacija	Koeficient
Karierna sidra (KS)	SSN	0,66	0,55	-0,42	-0,54
	SPI	0,49	0,22	-0,18	0,02
	MS	0,44	-0,07	0,15	0,64
	TFS	0,42	0,36	-0,35	-0,00
	SI	0,42	0,28	-0,24	-0,03
	SŽS	-0,35	-0,36	-0,31	-0,07
	SVS	-0,25	-0,21	0,33	0,38
	SP	-0,20	-0,62	-0,70	-0,74
Vrednotna makro-dimenzija (LOV)	dionizično-apolinična	-0,91	-0,94	-0,41	-0,35
	izpolnitveno-eksistenčna	0,35	0,41	-0,94	-0,91

\*N = 205; spremenljivke so znotraj vsake skupine urejene po padajoči korelaciji s prvo kanonično variato; osenčene so korelacije z absolutno vrednostjo nad 0,30.

Iz tabele 4.18 je razvidno, da obe spremenljivki vrednotnih makrodimenzij korelirata z obema kanoničnima variatama (po kriteriju absolutne vrednosti korelacije vsaj 0,30). S prvo kanonično variato dionizično-apolinična dimenzija korelira zelo visoko negativno, izpolnitveno-eksistenčna dimenzija pa korelira pozitivno. Z drugo kanonično variato obe spremenljivki vrednotnih makrodimenzij korelirata negativno (izpolnitveno-eksistenčna dimenzija zelo visoko negativno). Med spremenljivkami kariernih sider s prvo kanonično variato korelirajo sidro samostojnosti in neodvisnosti (najvišje), sidro podjetniške ustvarjalnosti, managersko sidro, tehnično funkcionalno sidro, sidro izzivov (vsa pozitivno) in sidro življenjskega sloga (negativno). Višje vrednotenje eksistenčnih in zlasti dionizičnih vrednot je torej povezano z izrazitim pomenom sidra samostojnosti in neodvisnosti in opaznim pomenom sidra podjetniške ustvarjalnosti, managerskega sidra, tehnično funkcionalnega sidra in sidra izzivov ter izrazito majhnim pomenom sidra življenjskega sloga.

Z drugo kanonično variato med spremenljivkami kariernih sider negativno korelirajo sidro predanosti (najvišje), sidro samostojnosti in neodvisnosti, tehnično funkcionalno sidro in sidro življenjskega sloga, pozitivno pa sidro varnosti in stabilnosti. Višje vrednotenje dionizičnih in zlasti izpolnitvenih vrednot se torej povezuje z večjim pomenom sidra varnosti in stabilnosti in izrazito manjšim pomenom sidra predanosti, pa tudi sidra samostojnosti in neodvisnosti, tehnično funkcionalnega sidra in sidra življenjskega sloga.

Za dodatno osvetlitev povezanosti med kariernimi sidri in osebnimi vrednotami smo izvedli enosmerno analizo variance (ANOVA) za neponovljene meritve. Udeležence smo najprej razdelili v skupine glede na to, katero karierno sidro so ocenili kot najpomembnejše, in nato glede na to, katero karierno sidro so ocenili kot najmanj pomembno, med skupinami pa smo primerjali povprečje obeh vrednotnih makrodimenzij. Pri vseh štirih analizah je bila izpolnjena predpostavka o homogenosti varianc (Levenov test ni pokazal statistično značilnih razlik v varianci odvisne spremenljivke med skupinami:  $p = 0,105$ ;  $p = 0,761$ ;  $p = 0,790$ ;  $p = 0,162$ ). Pri analizi glede na najpomembnejše karierno sidro so bile razlike med povprečji statistično značilne za obe vrednotni makrodimenziji – za dionizično-apolinično ( $F = 2,672$ ;  $df_1 = 7$ ;  $df_2 = 197$ ;  $p = 0,012$ ) in za izpolnitveno-eksistenčno ( $F = 2,794$ ;  $df_1 = 7$ ;  $df_2 = 197$ ;  $p = 0,009$ ). Pri analizi glede na najmanj pomembno karierno sidro so bile razlike med povprečji statistično značilne le za dionizično-apolinično dimenzijo ( $F = 3,288$ ;  $df_1 = 7$ ;  $df_2 = 197$ ;  $p = 0,002$ ), za izpolnitveno-eksistenčno dimenzijo pa ne ( $F = 0,856$ ;  $df_1 = 7$ ;  $df_2 = 197$ ;  $p = 0,543$ ). Opisne statistike so zbrane v tabeli 4.19. Skupaj z rezultati naknadnih primerjav (post-hoc testov po metodi Gamesa in Howella; rezultati zaradi obsežnosti niso navedeni) vodijo opisne statistike (upoštevaje dejstvo, da o skupinah, ki jih sestavlja le nekaj udeležencev, ne moremo zanesljivo sklepati) do naslednjih sklepov:

- apolinična vrednotna orientacija je poudarjena pri tistih, za katere je najpomembnejše karierno sidro življenjskega sloga ali karierno sidro predanosti;
- izpolnitvena vrednotna orientacija je poudarjena pri tistih, za katere je najpomembnejše karierno sidro varnosti in stabilnosti;



- apolinična vrednotna orientacija je poudarjena pri tistih, za katere je najmanj pomembno tehnično funkcionalno karierno sidro ali karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti.

Tabela 4.19: Opisne statistike za vrednotni dimenziji glede na najpomembnejše in najmanj pomembno karierno sidro\*

		Vrednotna makrodimenzijska		(N)
		dionizično-apolinična	izpolnitveno-eksistenčna	
Karierno sidro (KS)		povprečje (razpon)	povprečje (razpon)	
Najpomembnejše	varnosti in stabilnosti (SVS)	0,08 (-0,39 .. 0,52)	-0,21 (-0,61 .. 0,38)	(80)
	življenjskega sloga (SŽS)	0,15 (-0,41 .. 0,64)	-0,15 (-0,53 .. 0,25)	(45)
	predanosti (SP)	0,15 (-0,33 .. 0,60)	-0,06 (-0,45 .. 0,34)	(35)
	samostojnosti in neodvisnosti (SSN)	-0,02 (-0,58 .. 0,41)	-0,06 (-0,31 .. 0,43)	(17)
	tehnično funkcionalno (TFS)	-0,02 (-0,28 .. 0,12)	-0,11 (-0,29 .. 0,25)	(8)
	izzivov (SI)	-0,01 (-0,31 .. 0,53)	-0,09 (-0,35 .. 0,18)	(8)
	podjetniške ustvarjalnosti (SPI)	-0,06 (-0,45 .. 0,39)	-0,14 (-0,38 .. 0,33)	(10)
	managersko (MS)	-0,17 (-0,25 .. -0,09)	-0,25 (-0,27 .. -0,24)	(2)
Najmanj pomembno	varnosti in stabilnosti (SVS)	-0,18 (-0,58 .. 0,20)	<del>-0,18 (-0,53 .. 0,19)</del>	(6)
	življenjskega sloga (SŽS)	-0,21 (-0,37 .. -0,07)	<del>-0,03 (-0,52 .. 0,43)</del>	(5)
	predanosti (SP)	-0,23 (-0,57 .. 0,07)	<del>-0,12 (-0,31 .. 0,09)</del>	(3)
	samostojnosti in neodvisnosti (SSN)	0,11 (-0,37 .. 0,36)	<del>-0,16 (-0,45 .. 0,23)</del>	(9)
	tehnično funkcionalno (TFS)	0,11 (-0,45 .. 0,41)	<del>-0,17 (-0,40 .. 0,08)</del>	(21)
	izzivov (SI)	0,10 (-0,31 .. 0,57)	<del>-0,24 (-0,37 .. -0,01)</del>	(13)
	podjetniške ustvarjalnosti (SPI)	0,07 (-0,38 .. 0,48)	<del>-0,17 (-0,43 .. 0,17)</del>	(31)
	managersko (MS)	0,11 (-0,41 .. 0,64)	<del>-0,13 (-0,61 .. 0,38)</del>	(117)

\*Karierna sidra so navedena po istem vrstnem redu kot v tabeli 4.17; prečrtano polje pomeni, da se povprečje za izpolnitveno-eksistenčno dimenzijo ne razlikuje statistično značilno glede na najmanj pomembno karierno sidro.

#### 2.4.4 Hipoteza 4: Osebnostne lastnosti se povezujejo s kariernimi sidri

Želeli smo preveriti, ali obstaja povezava med posameznimi osebnostnimi lastnostmi in posameznimi kariernimi sidri. Podobno kot pri hipotezi 4 smo najprej izračunali medsebojne korelacije in nato izvedli kanonično korelacijsko analizo med obema nizoma spremenljivk.

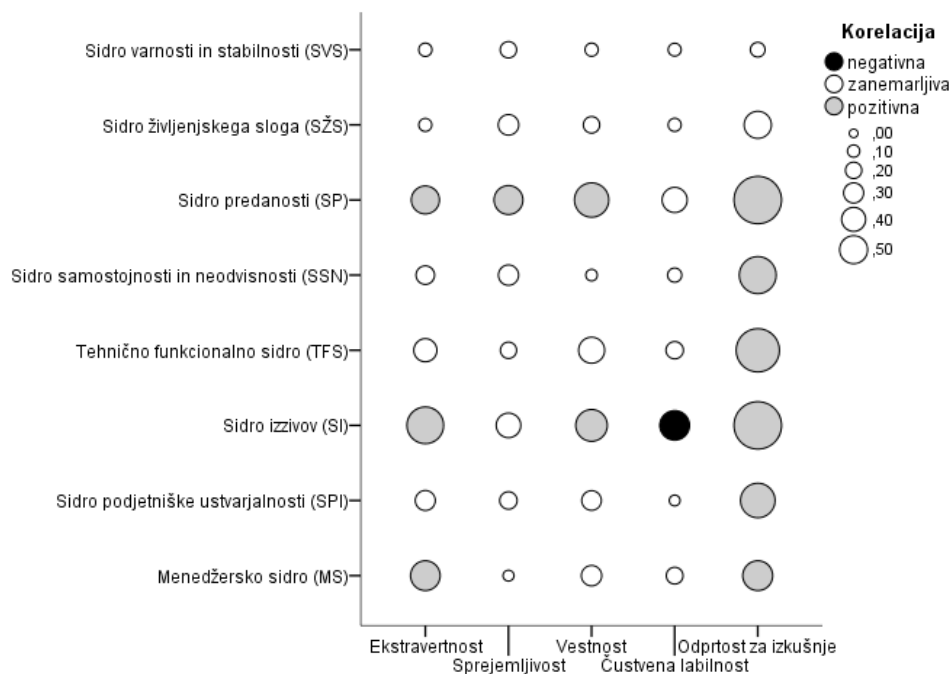
Bivariatne korelacije so navedene v tabeli 4.20 (osenčene so statistično značilne korelacije, pri čemer je zaradi večjega števila sočasnih statističnih testov meja statistične značilnosti postavljena pri  $p \leq 0,001$ ) in povzete na sliki 3. Opazno je predvsem, da karierni sidri, ki sta se pokazali kot najpomembnejši (SVS in SŽS; hipoteza 1), nista močnejše povezani z nobeno od osebnostnih lastnosti, in da je s kariernimi sidri v splošnem najbolj povezana odprtost za izkušnje (O).

Tabela 4.20: Korelacije med kariernimi sidri in osebnostnimi lastnostmi\*

		Osebnostna lastnost (BFI)				
		Ekstravertnost (E)	Sprejemljivost (S)	Vestnost (V)	Čustvena labilnost (N)	Odprtost za izkušnje (O)
<b>Karierno sidro (KS)</b>	varnosti in stabilnosti (SVS)	-0,035	0,072	0,035	-0,030	-0,051
	življenjskega sloga (SŽS)	-0,032	0,120	0,072	0,033	0,199
	predanosti (SP)	0,210	0,221	0,286	-0,175	0,442
	samostojnosti in neodvisnosti (SSN)	0,097	-0,117	0,016	0,044	0,316
	tehnično funkcionalno (TFS)	0,151	0,070	0,186	-0,082	0,392
	izzivov (SI)	0,314	0,168	0,253	-0,230	0,443
	podjetniške ustvarjalnosti (SPI)	0,114	-0,083	0,110	-0,006	0,289
	managersko (MS)	0,230	0,007	0,120	-0,075	0,233

\* $N = 222$ ; Pearsonov  $r$ ; osenčene so korelacije, statistično značilne s  $p \leq 0,001$ ; karierna sidra so urejena po padajoči pomembnosti, ugotovljeni v okviru preverjanja hipoteze 1.

Slika 4.7: Korelacije med kariernimi sidri in osebnostnimi lastnostmi\*



\* $N = 222$ ; Pearsonov  $r$ , kot nezanemarljive so prikazane korelacije, statistično značilne s  $p \leq 0,001$ .

Kanonična korelacijska analiza je pokazala podobno sliko. Prva kanonična korelacija je znašala 0,56 (32 % prekrivanja variance med kanoničnima variatama), druga 0,37 (13 % prekrivanja variance med kanoničnima variatama), preostale tri kanonične korelacije pa niso bile statistično značilno različne od nič. Model je bil namreč statistično značilen ob vključenosti vseh petih kanoničnih korelacij (Wilkova  $\lambda_1 = 0,53$ ;  $\chi^2_1 = 135,70$ ;  $df_1 = 40$ ;  $p_1 < 0,001$ ) in ob izključitvi prve kanonične korelacije (Wilkova  $\lambda_2 = 0,78$ ;  $\chi^2_2 = 53,96$ ;  $df_2 = 28$ ;  $p_2 = 0,002$ ), ob naslednjih izključitvah zaporednih kanoničnih korelacij pa ne več ( $p_3 = 0,184$ ;  $p_4 = 0,833$ ;  $p_5 = 0,622$ ). Prva dvojica kanoničnih variat je skupaj pojasnila 66 % variance (z 21 % redundantnosti), druga dvojica kanoničnih variat pa je skupaj pojasnila 43 % variance (s 6 % redundantnosti).

Tabela 4.21: Korelacije ter standardizirani kanonični koeficienti za prvo in drugo kanonično variato za niza spremenljivk osebnostnih vrednot in kariernih sider\*

		1. kanonična variata		2. kanonična variata	
		Korelacija	Koeficient	Korelacija	Koeficient
<b>Osebnostne lastnosti (BFI)</b>	<b>O</b>	0,99	0,97	0,00	-0,33
	<b>V</b>	0,49	0,20	0,52	0,07
	<b>E</b>	0,47	-0,07	0,32	-0,15
	<b>N</b>	-0,31	0,01	-0,62	-0,35
	<b>S</b>	0,29	-0,08	0,91	0,87
<b>Karierna sidra (KS)</b>	<b>SP</b>	0,80	0,46	0,26	0,47
	<b>SI</b>	0,79	0,47	0,14	0,43
	<b>TFS</b>	0,71	0,21	-0,14	-0,05
	<b>SSN</b>	0,56	0,17	-0,64	-0,78
	<b>MS</b>	0,41	-0,17	-0,19	0,18
	<b>SPI</b>	0,54	0,06	-0,48	-0,58
	<b>SZS</b>	0,36	0,09	0,10	0,02
	<b>SVS</b>	-0,08	-0,21	0,27	0,23

\*N = 222; spremenljivke so znotraj vsake skupine urejene po padajoči korelaciji s prvo kanonično variato; osenčene so korelacije z absolutno vrednostjo nad 0,30.

Iz tabele 4.21 je razvidno, da so osebnostne lastnosti, ki korelirajo s prvo kanonično variato (upoštevaje kriterij absolutne vrednosti korelacije 0,30 ali višje; navedene so po padajoči korelaciji), odprtost, vestnost, ekstravertnost in čustvena stabilnost (tj. nizka stopnja nevroticizma oz. čustvene labilnosti). Karierna sidra, ki korelirajo s prvo kanonično variato, pa so vsa razen sidra varnosti in stabilnosti, pri čemer je korelacija najvišja za sidro predanosti, sidro izzivov in tehnično funkcionalno sidro. Večja odprtost (pa tudi večja vestnost, ekstravertnost in čustvena stabilnost) se torej povezuje (predvsem) z večjo izraženostjo sidra predanosti, sidra izzivov in tehnično funkcionalnega sidra.

Druga kanonična variata nakazuje, da se predvsem večja sprejemljivost povezuje z nižjo izraženostjo kariernih sider samostojnosti in neodvisnosti ter podjetniške ustvarjalnosti.

#### 2.4.5 Hipoteza 5: Najbolj izražena vrednota je osebna varnost/zdravje

S hipotezo smo želeli preveriti, ali brezposelni invalidi najvišje vrednotijo osebno varnost in zdravje, kajti invalidi se lahko počutijo ogrožene, saj so zaradi zdravstvenih težav pogosto omejeni na različnih področjih človekovega življenja in ustvarjanja.

Za preizkušanje te hipoteze smo vrednote točkovali na sedemstopenjski lestvici: najpomembnejšo s 7, drugi dve s 6, naslednje 4 s 5, 10 sredinskih (tj. tiste, ki jih anketirani izpusti) s 4, najmanj pomembno z 1, drugi dve manj pomembni z 2 in naslednje 4 manj pomembne s 3. Povprečno vrednost točkovanja smo nato med vrednotami primerjali z enosmerno analizo variance za ponovljene meritve (one-way repeated-measures ANOVA) z načrtovano primerjavo vsake od vrednot z vrednoto osebna varnost/zdravje (simple contrasts).

Frekvenčno porazdelitev in povprečno točkovanje za vsako vrednoto prikazuje tabela 4.22. Hipoteza 5 se je potrdila, saj je vrednota osebna varnost/zdravje dobila v povprečju največ točk, pri čemer so bile razlike med vrednotami statistično značilne ( $F = 58,467$ ;  $df_1 = 17,535$ ;  $df_2 = 3875,154$ ;  $p < 0,001$  z upoštevanjem Greenhouse-Geisserjevega popravka zaradi statistično značilnega odstopanja od predpostavke o sferičnosti). Statistično značilno razliko od vrednote osebna varnost/zdravje so pokazale tudi vse naknadne primerjave ( $p < 0,001$ ) razen primerjave z vrednoto delo ( $p = 0,164$ ). Poleg tega je petina udeležencev (19,8 %) vrednoto osebna varnost/zdravje izbrala kot najpomembnejšo, pri vseh ostalih vrednotah pa je ta delež precej nižji. Razvrstitev osebnih vrednot po pomembnosti je razvidna iz tabele 4.22.

Tabela 4.22: Porazdelitev točkovanja in povprečja za vrednote, točkovane na sedemstopenjski lestvici (višji deleži so osenčeni temneje)

Rang	Vrednota (N=222)	delež točk (%)							povprečje točkovanja
		1	2	3	4	5	6	7	
1	osebna varnost/zdravje	0,5	0,9	2,3	32,9	25,7	18,0	19,8	5,16
2	poklic/delo	0,0	0,5	7,7	23,0	37,4	23,0	8,6	5,00
3	partner(-ka)/ljubezen	0,9	2,7	8,1	32,9	23,0	23,0	9,5	4,81
4	otroci	0,9	4,1	14,4	38,7	14,0	15,8	12,2	4,57
5	starši/dom	0,9	3,6	10,8	38,7	25,2	12,6	8,1	4,54
6	družba	1,4	4,5	9,9	44,1	18,9	11,3	9,9	4,48
7	moralna/etična načela	0,5	2,7	11,3	48,6	22,5	8,1	6,3	4,40
8	prijatelji	0,5	1,4	10,8	50,5	27,9	8,6	0,5	4,32
9	hobiji/prosti čas	0,5	4,1	10,4	54,1	16,2	11,3	3,6	4,30
10	svoboda/neodvisnost	2,3	3,2	17,1	45,9	20,3	8,1	3,2	4,16
11	hrana/pijača	0,9	4,1	20,3	45,0	17,6	11,3	0,9	4,12
12	počitek	1,8	4,5	21,6	40,1	25,7	5,9	0,5	4,03
13	samopodoba	1,8	7,2	13,5	56,8	12,2	5,0	3,6	4,00
14	nove izkušnje/doživetja	0,9	5,4	27,5	44,6	15,3	5,0	1,4	3,88
15	imetje/denar	10,4	10,8	20,3	28,4	17,6	9,0	3,6	3,73
16	spolnost	5,0	5,9	19,8	56,3	10,4	2,7	0,0	3,69
17	lepota/umetnost	4,5	11,3	22,1	45,0	9,9	6,3	0,9	3,67
18	ustvarjanje	4,5	12,6	19,4	49,5	10,4	3,2	0,5	3,60
19	udobje/uživanje	1,8	14,9	22,5	46,4	12,6	1,4	0,5	3,59
20	znanje/modrost	6,3	16,2	17,6	44,6	9,9	3,2	2,3	3,54
21	športno udejstvovanje	2,7	15,3	28,4	39,2	11,7	1,8	0,9	3,51
22	moč/vpliv	4,5	18,0	27,5	38,7	6,8	3,6	0,9	3,40
23	vera/bog	24,8	17,1	16,2	32,0	5,4	1,8	2,7	2,92
24	ugled/slava	21,6	29,3	20,7	24,3	3,6	0,5	0,0	2,60

## 5 INTERPRETACIJA PODATKOV IN RAZPRAVA

V okviru empirične raziskave, ki pritrjuje teoretičnim predpostavkam, smo spoznali, da so invalidi specifična skupina s specifičnimi zahtevami glede kariernih izbir. Tako kot ostali se soočajo s številnimi odločitvami pri načrtovanju, razvoju in napredovanju v karieri, pri čemer na njihove karierne odločitve pomembno vpliva invalidnost. Ustrezno načrtovanje kariere invalidov je pomembno tako za invalide same kot tudi za celotno družbo, saj so enake možnosti invalidov v družbi področje, ki prispeva k bogatenju vseh. Ker pa se invalidi kljub različnim ukrepom in dokumentom še vedno srečujejo z neenakopravnim vključevanjem v družbo in slabšim sprejemanjem njihove različnosti, smo želeli ugotoviti, na podlagi česa se invalidi odločajo za določeno poklicno pot in kariero ter katere so njihove značilnosti, ki jih je potrebno upoštevati pri načrtovanju in razvoju kariere. Tudi Shahnasarian (2001) navaja, da imajo samoznavanje in izzivi realnosti, s katerimi se soočajo invalidi, lahko velik vpliv na razvoj kariere, ki številne invalide vodijo k nedoseganju ciljev in nezadostni izpolnitvi.

S preučevanjem pomena invalidnosti pri poklicnih izbirah in zaposlovanju ter osebnih vrednot, osebnostnih lastnosti in kariernih sider brezposelnih invalidov, vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije, smo želeli preučiti, ali obstajajo pri invalidih posebne značilnosti, katerih poznavanje lahko pomembno pripomore k uspešnejšemu načrtovanju, vodenju in razvoju kariere. Tudi na podlagi lastne prakse lahko trdimo, da so pri delu uspešnejši tisti invalidi, ki so zadovoljni s svojo izbiro poklica.

V raziskavi je sodelovalo 243 brezposelnih invalidov – uporabnikov storitev zaposlitvene rehabilitacije. Po spolu so bili enakomerno porazdeljeni. Povprečna starost je bila 36 let, segala pa je od 20 do 58 let. Skoraj dve tretjini jih je bilo samskih, ločenih oziroma ovdovelih, večina jih je bila brez otrok. Prevladovali so uporabniki s pridobljeno V. stopnjo izobrazbe. Delovna doba, ki so jo uporabniki pridobili, sega od manj kot 1 leto do 34 let. Največ uporabnikov je pridobilo do 5 let delovne dobe, povprečna delovna doba je bila 7,5 let. Prevladovali so uporabniki, ki so bili brezposelni do 5 let. Največ jih bilo iz osrednjeslovenske regije, kjer je bilo tudi največ vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije. Dobri dve tretjini uporabnikov je pridobilo invalidnost v času odraslosti

oziroma zaposlitve. Največ uporabnikov je navedlo bolezni mišično skeletnega sistema in vezivnega tkiva ter duševne in vedenjske motnje.

Primerjava vzorca (sodelujoči uporabniki storitev zaposlitvene rehabilitacije v raziskavi) in populacije (vsi uporabniki storitev zaposlitvene rehabilitacije) z namenom ugotavljanja reprezentativnosti vzorca kaže, da skladnost glede strukture po spolu in starostni skupini govori v prid reprezentativnosti. Odstopanje glede delovne dobe gre predvsem na račun manjšega deleža oseb v vzorcu, ki še niso bile zaposlene (4 % v primerjavi z 22 % v populaciji). To je razumljivo, saj je v celotni populaciji po vsej verjetnosti večji delež oseb z motnjami v duševnem razvoju kot v našem vzorcu, pri teh osebah pa je pričakovati, da še niso bile zaposlene. Hkrati je v vzorcu »prevelik« delež oseb z delovno dobo do 5 let, kar bi lahko pojasnili z večjo motiviranostjo teh oseb za sodelovanje v raziskavi. Razlike v regionalni strukturi lahko pripišemo temu, da so v vprašalniku sodelujoči navedli kraj bivanja, za populacijo pa so na voljo le podatki o območnih službah, ki smo jih v celoti »preslikali« v statistične regije, čeprav se vključitve gotovo ne ujemajo povsem s krajem bivanja vključenih. Odstopanja glede strukture po izobrazbi (6 % v primerjavi s 34 % v populaciji z dokončano I. stopnjo izobrazbe) lahko pripišemo dejstvu, da v raziskavi niso sodelovali tisti uporabniki storitev, katerih kognitivne sposobnosti ne ustrezajo zahtevnosti vprašalnikov. Odstopanja pri dokončani III. stopnji izobrazbe (15,5 % v primerjavi z 0,8 % v populaciji) pa po vsej verjetnosti lahko pripišemo napačnemu razumevanju stopenj izobrazbe oziroma enačenju III. stopnje izobrazbe s triletno poklicno šolo. Na podlagi tovrstnih analiz seveda ne moremo podati dokončne sodbe o reprezentativnosti vzorca, govorijo pa v prid t.i. ekološke veljavnosti raziskave oziroma širše uporabnosti ugotovitev.

Uporabniki so glede poklicnih želja lahko navedli tri različne poklicne cilje, ki smo jih združili v poklicne skupine po SKP. Ne glede na prvo, drugo ali tretjo izbiro so v največ primerih navedli poklice za preprosta dela, kar je presenetljivo, saj je večina udeležencev raziskave pridobila IV. in V. stopnjo izobrazbe. Ugotovitev nas lahko napeljuje k razmišljanju, da invalidi poklicnih ciljev ne izbirajo na podlagi interesov, ampak na podlagi zaposlitvenih možnosti na trgu dela, kjer pa so za invalide še vedno



»rezervirani« poklici za preprosta dela. Vendar bi za trdnejšo utemeljitev te predpostavke potrebovali dodatne raziskave.

Dve tretjini uporabnikov se je za navedene poklice odločilo iz lastnega interesa, pri slabi tretjini pa so izbiri poklica botrovale zdravstvene težave. Situacijske razmere in pričakovanja drugih so med razlogi zastopana v manj primerih. Dobra polovica uporabnikov je v času brezposelnosti nekajkrat spremenila poklicne cilje. V povprečju so najpomembnejši razlog za spreminjanje poklicnih ciljev v času brezposelnosti ovire oziroma omejitve pri zaposlovanju zaradi zdravstvenih težav, sledi odnos delodajalcev do invalidnosti in osebne vrednote, prepričanja in stališča uporabnikov. Razmere na trgu dela v povprečju navajajo kot srednje pomemben razlog; ravno tako tudi pričakovanja drugih.

Glede na povprečne ocene uporabniki menijo, da so invalidnost oziroma zdravstvene težave najpogostejša ovira pri reševanju zaposlitvene problematike, in sicer tako pri izbiri želenega cilja kot tudi za zaposlitev in napredovanje v karieri. Najmanj pogoste ovire pa so v povezavi z družino kot oviro.

Osrednji namen naše raziskave je bil ugotoviti, kakšne so povezave med osebnimi vrednotami, osebnostmi lastnostmi in kariernimi sidri v povezavi z demografskimi podatki pri brezposelnih invalidih, vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije.

Na podlagi empirične raziskave lahko zaključimo, da med invalidi, ki so sodelovali v raziskavi, prevladuje sidro varnosti in stabilnosti. Ugotovitev ni presenetljiva, saj so invalidi težje zaposljiva skupina ljudi, več težav imajo tudi z ohranjanjem zaposlitve in napredovanjem v karieri. Zato je razumljivo, da se nagibajo k tistim zaposlitvam, ki jim omogočajo stabilnejšo in predvidljivejšo prihodnost, in so manj pripravljeni tvegati pri iskanju takšnih zaposlitev, ki jim tega ne omogočajo, čeprav se morda njihovi poklicni interesi ne ujemajo z »varno« službo. Kot pravi Schein, jim obogatitev dela, delovni izzivi in ostali ukrepi za krepitev notranje motivacije ne pomenijo toliko kot redna plača, delovni pogoji in ostale ugodnosti (Schein 1993, 41). Ugotovitev tako še dodatno podkrepi razlago glede izbire poklicnih ciljev, kjer so se udeleženci večinoma odločali za

poklice za preprosta dela ne glede na smer in stopnjo izobrazbe. S tem se potrjuje Scheinova teza, da dajejo posamezniki, pri katerih prevladuje karierno sidro varnosti in stabilnosti, prednost stabilni zaposlitvi in manj vsebini dela. Tako je razumljivo, da so jim manj pomembna oziroma nepomembna karierna sidra izziva, podjetniške ustvarjalnosti in predvsem menedžerko sidro, katerim je skupno iskanje in premagovanje izzivov ob manjši varnosti in stabilnosti, kar je ravno nasprotno od značilnosti kariernega sidra varnosti in stabilnosti. Karierno sidro življenjskega sloga in karierno sidro predanosti, ki po pomembnosti sledita kariernemu sidru varnosti in stabilnosti, ravno tako nakazujeta težnjo invalidov po stabilni zaposlitvi, ki upošteva njihove zdravstvene omejitve, osebno življenje in vrednote.

S poznavanjem lastnega kariernega sidra posamezniki lahko določijo, kaj želijo od svoje kariere. V našem primeru smo ugotovili, da brezposelni invalidi, vključeni v proces zaposlitvene rehabilitacije, želijo varno in stabilno delovno okolje. Predvidevamo lahko, da temu botrujejo dosedanje delovne in življenjske izkušnje, na podlagi katerih se je izoblikovalo karierno sidro. Vendar pa na podlagi kariernega sidra ne moremo določati konkretnih poklicev, pač pa gre bolj za delovno okolje, ki naj bo varno in stabilno, da lahko invalidi uspešno in z zadovoljstvom opravljajo delovne naloge in izkoristijo svoje potencialne.

V našem primeru je imela večina udeležencev raziskave do pet let delovne dobe, kar po Scheinu predstavlja obdobje, ko se karierna sidra še izoblikujejo. Tudi to, da imajo invalidi manj priložnosti za zaposlitev in s tem za razvoj kariernega sidra, je lahko razlog, da je med udeleženci raziskave karierno sidro varnosti in stabilnosti prevladujoče, saj imajo zaradi velikih težav pri reševanju zaposlitvene problematike potrebo po predvidljivi prihodnosti. Zaradi nestabilnosti in negotovosti pri zaposlovanju je lahko njihova potreba po varnosti in stabilnosti dominantna do takšne mere, da to vpliva na vse glavne karierne odločitve. Kot smo opisali v teoretičnem uvodu, je za posameznike s prevladujočim kariernim sidrom varnosti in stabilnosti značilno, da si želijo zaposlitve v organizacijah, ki nudijo stalno in predvidljivo zaposlitev in se za zaposlitev odločajo bolj glede pogojev dela kot pa glede vsebine dela. V zameno za stalnost so pripravljene sprejeti, da drugi upravljajo z njihovo kariero.

Ugotavljanje povezav med kariernimi sidri in demografskimi dejavniki potrjuje, da so spol, starost, zakonski stan, otroci, izobrazba, delovna doba in trajanje invalidnosti povezani z določenimi kariernimi sidri, medtem ko se trajanje brezposelnosti in statistična regija nista pokazala kot povezana z nobenim od kariernih sider. Vendar pa so opazovane povezave demografskih podatkov s kariernimi sidri predvidoma bolj odraz splošnih zakonitosti kot pa specifičnih lastnosti invalidne populacije, zlasti ker se trajanje brezposelnosti in invalidnosti nista pokazala kot izrazito povezana s kariernimi sidri.

Karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti in karierno sidro podjetniške ustvarjalnosti sta v povprečju bolj izražena pri moških kot pri ženskah. Pri odločanju za samostojnejšo in manj stabilno kariero med invalidi torej prednjačijo moški, kar glede na dosedanje raziskave s področja podjetništva ne kaže na razliko od splošne populacije, kjer ženske predstavljajo manjši delež med podjetnicami, samozaposlenimi ženskami in direktoricami ali članicami uprav družb (Lah 2012).

Starost je povezana le s sidrom podjetniške ustvarjalnosti, ki s starostjo postaja manj izraženo, kar je razumljivo, saj si s starostjo praktično vsi želimo večje gotovosti v življenju, poleg tega pa tudi ostale osebne okoliščine zahtevajo večjo zaposlitveno in ekonomsko stabilnost.

Samski udeleženci so imeli v primerjavi s poročenimi in tistimi, ki živijo v izvenzakonski skupnosti, manj izraženo karierno sidro življenjskega sloga in bolj izraženo karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti. Ugotovitev je predvidoma povezana z dejstvom, da imajo samski ljudje manjšo potrebo po uravnavanju delovnega, družinskega in osebnega življenja, hkrati pa so zaradi odsotnosti skrbi za družino bolj pripravljeni tvegati za uresničitev svojih ciljev.

Podobno kot zakonski stan tudi število otrok vpliva na odločanje v zvezi s kariero. Največ razlik smo ugotovili glede na to, ali imajo udeleženci raziskave otroke. V povprečju so pri udeležencih brez otrok bolj izražena karierna sidra samostojnosti in neodvisnosti, ki je najbolj izraženo, podjetniške ustvarjalnosti, življenjskega sloga in tehnično funkcionalno sidro. Le karierno sidro življenjskega sloga je bolj izraženo pri

udeležencih z otroki, kar je najverjetneje povezano s tem, da družinske obveznosti terjajo večje usklajevanje med delovnim, osebnim in družinskim življenjem. Ravno tako je karierno sidro življenjskega sloga bolj izraženo pri udeležencih z višjo, visoko ali podiplomsko izobrazbo kot pri udeležencih z osnovno in srednjo šolo. Predvidevamo lahko, da je temu tako, ker imajo bolj izobraženi posamezniki večji spekter interesnih področij.

Udeleženci, pri katerih je prisotna invalidnost že od rojstva oziroma otroštva, imajo bolj izraženo karierno sidro varnosti in stabilnosti kot udeleženci, pri katerih je prišlo do invalidnosti v odrasli dobi oziroma v času zaposlitve, kar potrjuje Scheinovo ugotovitev, da se karierno sidro razvija na podlagi človekovih dosedanjih izkušenj.

Potrdili smo tudi, da so karierna sidra povezana tako z vrednotami kot z osebnostnimi lastnostmi, pri čemer so povezave razmeroma jasne, a ne zelo močne. Glede povezave z vrednotami se je pokazalo, da je višje vrednotenje eksistenčnih in zlasti dionizičnih vrednot povezano z izrazitim pomenom sidra samostojnosti in neodvisnosti ter da se višje vrednotenje dionizičnih in zlasti izpolnitvenih vrednot povezuje z večjim pomenom sidra varnosti in stabilnosti in izrazito manjšim pomenom sidra predanosti. Apolinične vrednote so poudarjene pri udeležencih, ki jim je najpomembnejše karierno sidro življenjskega sloga ali predanosti in jim je najmanj pomembno tehnično funkcionalno sidro ali karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti.

Glede osebnostnih lastnosti se je pokazalo, da je večja odprtost povezana z večjo izraženostjo sider predanosti in izzivov ter da je večja sprejemljivost povezana z manjšo izraženostjo sidra samostojnosti in neodvisnosti in sidra podjetniške ustvarjalnosti. Težko je reči, koliko gre pri povezavah kariernih sider z vrednotami in osebnostnimi lastnostmi za odraz splošnih psiholoških zakonitosti in koliko za specifičnost invalidske populacije. Osebnostne lastnosti in vrednote med seboj sicer niso znatneje povezane. Tako Pogačnik navaja, da so vse dosedanje študije pokazale na zelo nizke korelacije med osebnostnimi dimenzijami in vrednotami – ta dva prostora sta med seboj skoraj v celoti ločena. Študije ugotavljanja povezav z vprašalnikoma osebnosti »velikih pet« in Cattellovim vprašalnikom 16PF ter z lestvico vrednot dajejo med seboj skoraj povsem

neodvisne psihodiagnostične informacije o posamezniku. Izjema so povezave z dimenzijo odprtost po modelu »velikih pet« in nekaj povezav s Catellovima faktorjema drugega reda ekstravertnost in anksioznost (Pogačnik 2002a, 19).

S praktičnega vidika to pomeni, da je pri zaposlitveni rehabilitaciji invalidov poznavanje oziroma psihološko testiranje vrednot in osebnostnih lastnosti nedvomno dobrodošlo, ne more pa prispevati bistveno učinkovitejšega uvida kot uporaba vprašalnika kariernih sider.

Potrdili smo tudi zadnjo hipotezo, in sicer da je pri sodelujočih invalidih najbolj izražena vrednota osebna varnost/zdravje, kar je razumljivo, saj gre za ljudi, ki se zaradi zdravstvenih težav in omejitev srečujejo s težavami na mnogih področjih, ne samo pri zaposlovanju. Ravno zdravje pa jim omogoča uresničitev tako zaposlitvenih kot ostalih želenih ciljev. Primerjava ugotovitev s Pogačnikovo raziskavo (Pogačnik 2002a, 49) kaže, da kandidati za zaposlitev bistveno višje postavljajo vrednoto ustvarjanje, ki je po pomembnosti bolj pri repu v splošnem vzorcu in tudi pri naših udeležencih raziskave. Naslednji dve vrednoti, ki pri kandidatih za zaposlitev precej presegata nivo, ki ga imata v splošnem vzorcu odraslih, sta poklic/delo in moralna, etična načela. Ravno tako je vrednota poklic/delo v povprečju na drugem mestu po pomembnosti, medtem, ko so moralna, etična načela na sedmem mestu. V odrasli populaciji Slovencev (Pogačnik 2002a, 63) je vrednota osebna varnost/zdravje na drugem mestu po pomembnosti, na prvem mestu pa je partner/ljubezen. Sklepamo lahko, da do razlik med invalidi, ki so sodelovali v raziskavi, in kandidati za zaposlitev najverjetneje prihaja ravno zaradi zdravstvenih težav in omejitev, s katerimi se spoprijemajo invalidi.

Invalidi, ki najvišje vrednotijo osebno varnost/zdravje, potemtakem težijo k takšni zaposlitvi, ki ne predstavlja nevarnosti za poslabšanje njihovega zdravstvenega stanja. Takšno naravnost dokazuje že t.i. čebula vrednot, po kateri vrednote kot temeljni motivi ženejo prepričanja, ta pa ženejo stališča, ki vplivajo na vedenje posameznika.

Tako lahko na podlagi najpomembnejše vrednote osebna varnost/zdravje in najpogostejšega kariernega sidra varnost in stabilnost sklepamo, da si invalidi v

splošnem ne izbirajo zaposlitve, ki je v skladu z njihovimi sposobnostmi, zmožnostmi in željami, ampak tiste poklice, ki jim nudijo stabilnost in kjer njihovo zdravje ne bo ogroženo, posledično pa se lahko izogibajo sprejemanja določenih odločitev v karieri. To trditev podpira tudi dejstvo, da je kar polovica udeležencev navedla, da so spremenili poklicne cilje zaradi invalidnosti. Invalidnost jih torej ovira pri sprejemanju poklicnih odločitev in se raje odločajo za enostavnejše poklice. Poleg tega tudi slovenski trg dela invalidom kljub tehnološkemu napredku večinoma nudi poklice za enostavnejša, predvsem ročna dela.

Dosedanje raziskave: Hitchings in drugi, 2001; Glover-Graf in Janikowski, 2001; Houtenville, 2006; Schein, 1973, 1990 in druge raziskave s področja načrtovanja kariere invalidov, s katerimi se sklada tudi naša raziskava, so pokazale, da na proces načrtovanja, razvoja in vodenja kariere vplivajo različni demografski dejavniki in značilnosti posameznikov, tudi invalidnost. Ker invalidnost lahko negativno vpliva na samopodobo invalidov, predvsem zaradi negativnih izkušenj pri iskanju zaposlitve (zavrnitve) in zaposlovanju samem, je vloga strokovnih delavcev na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, da ustrezno raziščejo značilnosti invalida in delovnega okolja, izpostavijo potenciale in upoštevajo omejitve. Poznavanje in zavedanje samega sebe ter okolja je pomemben element krepitev moči invalidov, predvsem z vidika povečanja zaupanja v lastne sposobnosti oziroma tega, kar invalid meni, da lahko s svojimi sposobnostmi naredi, samostojnosti, neodvisnosti in samoodločanja. Posledično lahko invalidi sprejemajo ustrezne odločitve, so uspešnejši pri reševanju zaposlitvene problematike in v končni fazi tudi na delovnem mestu.

## 6 ZAKLJUČKI IN PREDLOGI

Invalidi so v zadnjem času postali aktivnejši pri reševanju svoje zaposlitvene problematike in vključevanju v družbo, kljub temu pa se pri reševanju zaposlitvene problematike še vedno srečujejo z mnogimi ovirami, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje. Kot družba moramo delovati na obeh segmentih: odpravljanju notranjih ovir (samozaznavanje lastnih sposobnosti, zmožnosti, lastnosti in vrednot) ter zunanjih ovir (vzpostavljanje ustrezne podpore okolja in delovnega mesta). Invalidom moramo omogočati, da se zaposlujejo na zanje ustreznih delovnih mestih in jim nuditi vse relevantne informacije za sprejemanje premišljenih odločitev. Večja odgovornost za lastno kariero pa zahteva tudi dobro poznavanje osebnih lastnosti, vrednot, stališč, prepričanj in zmožnosti, kar je pomembno tako za posameznika kot tudi za delodajalca in nenazadnje za celotno družbo. Poznavanje podobe o sebi invalidu omogoča sprejemanje ustrežnejših odločitev o svoji poklicni poti in posledično zaposlitev na zanj ustreznem delovnem mestu, tako z vidika njegovih zmožnosti glede na zdravstvene omejitve kot tudi z vidika njegovih vrednot, stališč in želja, kar je pomembno za zaposlitev samo, še pomembnejše pa za ohranitev le-te. Zadovoljen in motiviran delavec prinaša zadovoljstvo in večje koristi tako sebi kot delodajalcu.

Z empirično raziskavo smo želeli preveriti in potrditi naša opažanja iz prakse, kjer se soočamo predvsem z odklonilnim odnosom delodajalcev do zaposlovanja invalidov, pomanjkanjem motivacije za zaposlovanje in slabšim ujemanjem značilnosti posameznih invalidov in značilnosti določenega dela. Poleg tega pa se večina študij različnih dejavnikov za načrtovanje in razvoj kariere invalidov osredotoča na značilnosti delovnih mest oziroma na prilagoditve le-teh, manj pozornosti pa se posveča značilnostim posameznika. Zato smo želeli ugotoviti, kaj invalide vodi pri izbiri poklica in v kolikšni meri invalidnost določa njihovo poklicno pot, želeli pa smo preveriti tudi, ali se med invalidi pojavljajo določene posebnosti glede osebnostnih lastnosti, osebnih vrednot in kariernih sider. Novejše teorije kariernega razvoja namreč govorijo o vedno večji prepletenosti kariere s samopredstavo, samorazvojem, osebnim življenjem in osebnimi odločitvami. Javrh (2011, 27) pravi, da je kariera definirana kot vzorec z delom povezanih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje, pri čemer je izraz z

delom povezane izkušnje razumljen zelo široko in zajema objektivne dogodke ali položaje (zaposlitveni položaj, delovne naloge ali dejavnosti, odločitve v zvezi z delom) in subjektivne interpretacije z delom povezanih dogodkov (aspiracije v zvezi z delom, pričakovanja, vrednote, potrebe in čustva ob posamezni delovni izkušnji).

Ugotovitve naše raziskave temu pritrjujejo, saj smo potrdili določene specifične značilnosti invalidov v primerjavi s splošno populacijo. Za brezposelne invalide, sodelujoče v raziskavi – uporabnike storitev zaposlitvene rehabilitacije v Sloveniji je značilno, da:

- se najpogostejši poklicni interesi nahajajo na področju preprostih del;
- kot razlog za izbiro poklica najpogosteje navajajo lastno željo, manjkrat se pojavljajo zdravstvene težave, vendar pa jih je tekom poklicne poti več kot polovica spremenila poklicne cilje, pri čemer kot najpogostejši razlog navajajo ovire in omejitve zaradi zdravstvenih težav, odnos delodajalcev zaradi invalidnosti ter osebne vrednote, prepričanja in stališča;
- kot najpogostejšo oviro pri reševanju zaposlitvene problematike izpostavljajo invalidnost, in sicer kot oviro pri izbiri zelenega poklica, za zaposlitev in napredovanje v karieri;
- se najpogosteje pojavlja karierno sidro varnosti in stabilnosti, ki mu sledita sidri življenjskega stila in predanosti, najmanj pogosta pa so menedžersko karierno sidro ter karierni sidri podjetniške ustvarjalnosti in izziva;
- najbolj je izražena vrednota osebna varnost/zdravje, kar je razumljivo, saj so invalidi ranljiva skupina, ki se zaradi zdravstvenih težav in omejitev srečuje s težavami na mnogih področjih, ne samo pri zaposlovanju;
- med demografskimi dejavniki so spol, starost, zakonski stan, otroci, izobrazba, delovna doba in trajanje invalidnosti povezani z določenimi kariernimi sidri, trajanje brezposelnosti in statistična regija pa se nista pokazala kot povezana z nobenim od kariernih sider. Opažene povezave demografskih podatkov s kariernimi sidri so predvidoma bolj odraz splošnih zakonitosti in socialnih vlog kot pa specifičnih lastnosti invalidne populacije;



- so karierna sidra invalidov povezana tako z njihovimi vrednotami kot z osebnostnimi lastnostmi, pri čemer so povezave razmeroma jasne, a ne zelo močne. Tako kot pri povezavi med demografskimi podatki in kariernimi sidri gre tudi pri povezavah kariernih sider z vrednotami in pri povezavah kariernih sider z osebnostnimi lastnostmi najbrž bolj za odraz splošnih psiholoških zakonitosti kot pa specifičnih lastnosti invalidov;
- povezava kariernih sider z vrednotami kaže, da je višje vrednotenje eksistenčnih in zlasti dionizičnih vrednot povezano z izrazitim pomenom sidra samostojnosti in neodvisnosti ter da se višje vrednotenje dionizičnih in zlasti izpolnitvenih vrednot povezuje z večjim pomenom sidra varnosti in stabilnosti in izrazito manjšim pomenom sidra predanosti. Apolinične vrednote so poudarjene pri udeležencih, ki jim je najpomembnejše karierno sidro življenjskega sloga ali predanosti in jim je najmanj pomembno tehnično funkcionalno sidro ali karierno sidro samostojnosti in neodvisnosti;
- povezava kariernih sider z osebnostnimi lastnostmi kaže, da je večja odprtost povezana z večjo izraženostjo sider predanosti in izziva ter da je večja sprejemljivost povezana z manjšo izraženostjo sidra samostojnosti in neodvisnosti in sidra podjetniške ustvarjalnosti.

Ugotavljamo torej, da je invalidnost pomembno prisotna pri načrtovanju, vodenju in razvoju kariere invalidov. Pomembno je tudi, da je večina sodelujočih v raziskavi pridobilo invalidnost v času odraslosti, kar vpliva na večjo potrebo po varnosti in stabilnosti. Tudi dosedanje raziskave potrjujejo tezo, da invalidnost vpliva na zaposlovanje invalidov in da je reševanje zaposlitvene problematike težja naloga za invalide kot za ostale skupine. Invalidom je potrebno omogočiti zdravo in varno delovno okolje ter organizacijsko kulturo, ki visoko upošteva zdravje svojih zaposlenih ter varnost, stabilnost in predvidljivost zaposlitve, prav tako pa upošteva tudi ostale osebne okoliščine. Na tak način se lahko v kar največji možni meri izključi možnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja, čemur bi lahko botrovalo neustrezno delo in delovno okolje. S tem povečamo tudi motivacijo invalidov za zaposlitev. Glede na to, da invalidi najvišje postavljajo vrednoto osebna varnost/zdravje, bodo manj motivirani za zaposlitev

na delovnih mestih, ki ogrožajo njihovo zdravstveno stanje. Neskladje med spretnostmi in zmožnostmi invalidov in pogoji dela, ki jih postavljajo delodajalci, predstavlja izziv za sprejemanje nadaljnjih ukrepov na sistemski ravni za zaposlovanje invalidov, kar zajema oblikovanje oziroma prilagajanje delovnih mest, razvoj vključujoče organizacijske kulture ter enakopravno vključevanje invalidov ne samo na trg dela, ampak na vse ravni življenja. Tako bi morale vladne politike za zaposlovanje invalidov v veliki meri poudarjati in financirati ukrepe, ki delodajalcem omogočajo prilagoditve delovnih mest, z upoštevanjem poklicnih interesov invalidov. Želena delovno mesto je torej potrebno ustrezno prilagoditi na način, ki ga zahtevajo zdravstvene težave invalidov. Celotna družba bi najbrž morala postavljati vrednoto osebne varnosti in zdravja bolj v ospredje in težiti k temu, da se jo ponotranji tudi pri zaposlovanju. Zdravje predstavlja stanje fizične, psihične in ekonomske blaginje, k čemur težimo vsi, zaradi zdravstvenih omejitev pa še posebej invalidi. In ravno družba mora s sistemskimi rešitvami invalidom omogočati preprečevanje poslabšanja zdravstvenega stanja. Omejitve, ki jih prinašajo zdravstvene težave, z ustreznim načrtovanjem zaposlovanja (ujemanje značilnosti invalida in delovnega mesta) ne bi smele predstavljati ovire za zaposlitev invalidov.

Z različnimi pristopi pri načrtovanju in razvoju poklicne poti lahko strokovni delavci na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov uspešno načrtujejo poklicno pot invalidov, pri čemer so karierna sidra prepoznana kot koristno diagnostično orodje za pomoč posameznikom pri spoznavanju samih sebe, svojih vrednot, stališč in prepričanj. Strokovni delavci, ki se ukvarjajo z načrtovanjem kariere invalidov, se morajo zavedati pomembnosti posredovanja objektivnih in realnih informacij o značilnostih posameznika, zahtevah poklica ter o organizacijski kulturi delovnega okolja, v katerega invalid prihaja, ter dajati poudarek čim boljši zaposlitveni skladnosti. Razvoj kariere tako kot pri vseh ljudeh tudi pri invalidih pomeni stalno usklajevanje med posameznikom in delodajalcem ter ostalim okoljem. Uspešna kariera predstavlja zadovoljnega in učinkovitega invalida, ki je dosegel smisel pri delu, ter zadovoljnega delodajalca, ki s svojimi zaposlenimi uresničuje vizijo organizacije. Na področju zaposlitvene rehabilitacije morajo strokovni delavci pri svetovanju in iskanju ustreznega dela za invalide imeti še posebej pred očmi zdravo in varno delovno okolje in organizacijsko kulturo, ki osebno

varnost in zdravje postavlja na prvo mesto, saj je potreba po varnosti temeljnega pomena. Strokovnim delavcem na področju zaposlovanja invalidov tako ugotovitve iz naše raziskave ponujajo dodatne smernice pri načrtovanju poklicne poti invalidov, vključenih v proces zaposlitvene rehabilitacije.

Raziskava je dokazala pomembnost celostne obravnave brezposelnih invalidov pri načrtovanju in razvoju kariere, s čimer se v ospredje postavlja posameznika z vsemi njegovimi specifikami, s čimer se odmikamo od medicinskega vidika obravnave. Gre za premik od iskanja ovir k iskanju potencialov. Uporabna vrednost raziskave je predvsem v tem, da ponuja boljše razumevanje invalidov v procesu zaposlitvene rehabilitacije pri odločanju o nadaljnji poklicni poti. Poleg invalidnosti in omejitev, ki jih le-ta prinaša, in poklicnih interesov posameznikov je torej pomembno poznavanje osebnostnih lastnosti, vrednot, motivov, stališč in prepričanj invalidov, saj se le tako lahko zagotovi uspešno nastopanje na trgu dela. Ugotovitve iz raziskave osvetljujejo pomen razumevanja osebnih vrednot, osebnostnih lastnosti in kariernih sider v procesu zaposlitvene rehabilitacije ob upoštevanju demografskih dejavnikov in invalidnosti.

Za globljo in podrobnejšo pojasnitev individualnih kariernih izbir med invalidi pa bi bile potrebne nadaljnje raziskave. V njih bi bilo smiselno raziskati vidik že zaposlenih invalidov in vidik delodajalcev, predvsem v kolikšni meri je bila dosežena zaposlitvena skladnost. Zanimivo bi bilo raziskati, ali so se zaposleni invalidi zaposlili na podlagi kariernega sidra oziroma ali je njihovi zaposlitvi botrovalo delovno mesto, ki je bilo v tistem trenutku na voljo, ter v kolikšni meri so zadovoljni s svojim delom, delovnim okoljem in organizacijsko kulturo.

Z upoštevanjem vseh značilnosti invalidne populacije in z aktivnim vključevanjem v reševanje problematike na vseh življenjskih področjih bomo lahko tudi v celoti uresničili slogan »nič o nas brez nas«. Spoštovanje vseh pravic invalidov pa pomembno prispeva k pravičnejši in uspešnejši družbi. S tem se tudi uresničujejo določila Konvencije o pravicah invalidov, po kateri države podpisnice invalidom priznavajo pravico do dela enako kot drugim, s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem

okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom (Organizacija združenih narodov 2007, 27. člen).

Družba bi si tudi morala zastaviti vprašanje, na kakšen način invalidom zagotavljati varno in stabilno delovno okolje ter s tem razvoj kariere v času, ko se trend nagiba h kratkotrajnejšim zaposlitvam, večjim zahtevam pri delu in manjši stabilnosti. Res je in prav je, da morajo invalidi prevzeti odgovornost za svoje življenje in zaposljivost, vendar pa mora pri tem del odgovornosti prevzeti tudi trg dela oziroma celotna družba.

## 7 LITERATURA

1. Avsec, Andreja. 2007. *Psihodiagnostika osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
2. Barrick, Murray R. in Michael K. Mount 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis. *Personnel Psychology* 44 (1): 1–26.
3. Bester, Jonell. 2011. *The perception of career barriers among South African university students*. Master Deegre, Faculty of Arts and Social Sciences at Stellenbosch University.
4. Betz, Nancy E. in Gail Hackett. 2006. Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment* 14 (3): 3–11.
5. Brečko, Daniela. 2006a. *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
6. - - - 2006b. Karierna sidra in načrtovanje izobraževanja (I. del). *Andragoška spoznanja: prva slovenska revija za izobraževanje odraslih* 12 (1/2006): 10–30. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
7. - - - 2006c. Karierna sidra in načrtovanje izobraževanja (II. del). *Andragoška spoznanja: prva slovenska revija za izobraževanje odraslih* 12 (2/2006): 22–45. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
8. - - - 2008. Karierna sidra kot instrument za načrtovanje kariere. *HRM strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*. 25 (6): 24–29.
9. Caprara, Gian Vittorio, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni, Valentin Bucik in Dušica Boben. 1997. *Model »velikih pet« Pripomočki za merjenje strukture osebnosti: priročnik*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
10. Carducci J., Bernardo. 2009. *The psychology of personality: viewpoints, research, and applications*. Malden (MA): Wiley-Blackwell.
11. Cecić Erpič, Saša, Dušica Boben, Vlasta Zabukovec in Branko Škof. 2002. Dejanske in želene osebne lastnosti športnih pedagogov. *Psihološka obzorja* 11 (4): 87–102.
12. Chatman, Jeniffer A. 1991. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly* 36: 459–

484. Ithaca, N.Y.: Graduate School of Business and Public Administration, Cornell University .
13. Cvetko, Roman. 2002. *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije; Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
  14. Čerče, Mojca in Sonja Pečjak. 2007. Vloga osebnostnih in motivacijskih dejavnikov pri poklicnem odločanju. *Psihološka obzorja* 16 (4): 27–42.
  15. Čot, Darja. 2004. Bandurin koncept zaznane samoučinkovitosti kot pomemben dejavnik posameznikovega delovanja. *Socialna pedagogika* 8 (2): 173–196.
  16. Danziger, Nira in Rony Valency. 2006. Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International* 11 (4): 293–303.
  17. DeSimone, Randy L., Jon M. Werner in David M. Harris. 2002. *Human Resource Development*. Philadelphia: Hartcourt College Publishers.
  18. European Commission. 1998. *The Ability to Work: Employers, Employment and People with Disabilities*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
  19. European Communities. 2001. *Disability and Social Participation in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/health/reports/european/statistics/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/reports/european/statistics/index_en.htm) (3. februar 2012).
  20. Fabian, Ellen S. 2000. Social Cognitive Theory Of Careers And Individuals With Serious Mental Health Disorders: Implications For Psychiatric Rehabilitation Programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 23 (3): 262–271.
  21. Fabian, Ellen S., Beveridge Scott in Ethridge Glacia. 2009. *Differences in perceptions of Career Barriers and supports for People with disabilities by Demographic, Background and Case Status Factors*. Dostopno prek: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0825/is\\_1\\_75/ai\\_n31507749/?tag=content;col1](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0825/is_1_75/ai_n31507749/?tag=content;col1) (3. maj 2012).
  22. Galotti, Kathlen M., Elizabeth Ciner, Hope E. Altenbaumer, Heather J. Geerts, Allison Rupp in Julie Woulfe. 2006. Decision-Making Styles in a Real-Life Decision: Choosing a College Major. *Personality and Individual Differences* 41 (2006): 629–639.

23. Glover – Graf, Noreen M. in Timothy P. Janikowski. 2001. Career Selection and Use of Accommodations by Students with Disabilities in Rehabilitation Education Programs. *Rehabilitation Counselling Bulletin* 44 (4). Dostopno prek: [http://www.worksupport.com/documents/proed\\_careerselection.pdf](http://www.worksupport.com/documents/proed_careerselection.pdf) (7. julij 2012).
24. Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan in Veronica M. Godshalk. 2010. *Career management*. Los Angeles: Sage.
25. Hitchings, William E., Anthony Luzzo Darrell, Robert Ristow, Michael Horvath, Paul Retish in Adam Tanners. 2001. The Career Development Needs of College Students with Learning Disabilities: In Their Own Words. *Learning Disabilities Research & Practice*, 16 (1): 8–17.
26. Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije. 2005. *Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene: MKB-10: 10. revizija – 2. izdaja*.
27. Javrh, Petra. 2011. *Razvoj učiteljeve poklicne poti. Učno gradivo 1. Splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
28. Konrad, Edvard. 1996. *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, oddelek za psihologijo.
29. Lah, Lenart. 2012. *Mednarodni dan podjetnic 2012*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4700](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4700) (29. april 2013).
30. Lounsbury, John W., Holly E. Tatum, Wendy Chambers, Kim S. Owens in Lucy W. Gibson. 1999. *An Investigation of Career Decidedness in Relation to »Big Five« Personality Construct and Life Satisfaction*. Dostopno prek: <http://www.freepatentsonline.com/article/College-Student-Journal/62839480.html> (30. april 2012).
31. Malešič, Kaja. 2011. *Mednarodni dan invalidov 2011*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4382](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4382) (12. februar 2012).
32. Mednarodna organizacija dela. 1987. *Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Ur. list SFR Jugoslavije, št. 3/87.

33. *Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije*. 2006. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/zaposlitvena\\_rehabilitacija/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/zaposlitvena_rehabilitacija/) (4. januar 2012).
34. Možina, Stane. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. Musek, Janek. 1993. *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy, inštitut za psihologijo osebnosti.
36. - - - 2000. *Nova psihološka teorija vrednot*. Ljubljana: Educy, Inštitut za psihologijo osebnosti.
37. Organizacija združenih narodov. 1975. *Deklaracija o pravicah invalidov*. Res. št. 3447 (XXX), 1975. Dostopno prek: <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/t3drdp.htm> (1. maj 2012).
38. Organizacija združenih narodov. 2006. *Konvencija OZN o pravicah invalidov*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/konvencija\\_o\\_pravicah\\_invalidov.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/konvencija_o_pravicah_invalidov.pdf) (29. april 2013).
39. Statistični urad Republike Slovenije. 2010. *Občine in statistične regije Republike Slovenije*. Dostopno prek: [www.stat.si/letopis/2010/Grafikoni/02-10.pdf](http://www.stat.si/letopis/2010/Grafikoni/02-10.pdf) (25. julij 2012).
40. Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *Standardna klasifikacija poklicev*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp> (5. avgust 2012).
41. O'Reilly, Charles A., Jennifer Chatman in David F. Caldwell. 1991. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person – Organization Fit. *The Academy of Management Journal* 34 (3): 478–516.
42. Pavlin, Samo. 2007. Ustreznost poklicnih predstav v perspektivi karijerne orientacije. *Teorija in praksa* 44 (5): 658–672.
43. Peel, Malcom. 1992. *Career development and planning: a guide for managers, trainers and personnel staff*. London: McGraw-Hill Book Company.
44. Pogačnik, Vid. 2002a. *Lestvica osebnih vrednot – LOV, priročnik*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
45. - - - 2002b. Pojmovanje in struktura osebnih vrednot. *Psihološka obzorja* 11 (1): 31–50.



46. Shahnasarian, Michael. 2001. Career Rehabilitation: Integration of Vocational Rehabilitation and Career Development in the Twenty-First Century. *Career Development Quarterly* 49 (3): 275–283.
47. Schein, Edgar H. 1978. *Career Dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading: Addison – Wesley Pub. Co.
48. - - - 1990a. *Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development*. Dostopno prek: <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2315> (3. januar 2012).
49. - - - 1990b. *Career Anchors Trainer's Manual*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
50. - - - 1993. *Career Anchors: discovering Your Real Values*. San Diego: University Associates.
51. - - - 1996. *Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*. Dostopno prek: <http://www.solonline.org/res/wp/10009.html#eleven> (28. januar 2012).
52. Shima, Isilda, Eszter Zolyomi in Asghar Zaidi. 2008. *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*. Dostopno prek: [http://www.euro.centre.org/data/1201610451\\_25081.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf) (1. februar 2012).
53. Sparato, Sandra E. 2005. Diversity in context: How Organizational Culture Shape Reactions to Workers with Disabilities and Others Who Are Demographically Different. *Behavioral Sciences and the Law* 23 (1): 21–38.
54. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
55. Svetlik, Ivan in Nada Zupan ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
56. Statistični urad Republike Slovenije. 2000. *Standardna klasifikacija poklicev*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=1182> (25. julij 2012).
57. *Ustava Republike Slovenije*. 1991. Ur. I. RS 33/1991 (28. 12. 1991).
58. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB-2)*. Ur. I. RS 16/2007 (23. februar 2007).

59. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2011. *Letno poročilo 2010*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si> (11. februar 2012).
60. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2012a. *Letno poročilo 2011*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si> (11. februar 2013).
61. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2012b. *Mesečne informacije december 2012*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/4451/MI1212.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4451/MI1212.pdf) (24. April 2013).
62. World Health Organisation and World Bank. 2011. *World Report on Disability 2011*. Dostopno prek: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/en/index.html](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html) (11. februar 2012).

## 8 PRILOGA

### Priloga A: VPRAŠALNIK za brezposelne invalide v procesu zaposlitvene rehabilitacije

Spoštovani!

Na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani, v okviru podiplomskega študija, smer Menedžment kadrov in delovna razmerja ter pod mentorstvom doc. dr. Eve Boštjančič, pripravljam magistrsko delo z naslovom **Pomen osebnostnih lastnosti, vrednot in kariernih sider pri načrtovanju kariere invalidov**. Z raziskavo želim ugotoviti povezanost kariernih sider, osebnih vrednot in osebnostnih lastnosti in njihov pomen pri načrtovanju kariere invalidov.

Pred vami so štiri vprašalniki, ki se nanašajo na ugotavljanje vaših kariernih sider, osebnih vrednot, osebnostnih lastnosti in na vaše mnenje o vplivu zdravstvenih težav na načrtovanje kariere. Sodelovanje pri izpolnjevanju vprašalnikov je **prostovoljno** in **anonimno**. V skladu s pravili o zaupnosti in varovanju podatkov zagotavljam, da bodo vsi pridobljeni podatki obravnavani kot informacija zaupne narave. Podatki bodo analizirani in predstavljeni le v agregirani obliki.

Če imate kakršnokoli vprašanje oziroma potrebujete pomoč pri izpolnjevanju vprašalnikov, se prosim obrnite na strokovno delavko.

Že vnaprej se vam zahvaljujem za sodelovanje, saj mi boste s tem omogočili izdelati kvalitetno raziskavo.

Valentina Brecelj  
Študentka magistrskega študija  
Menedžment kadrov in delovna razmerja  
na Fakulteti za družbene vede

Ljubljana, 10. april 2012

**Uporabnik storitev zaposlitvene rehabilitacije s podpisom potrjujem, da se s prebranim strinjam.**

Datum: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## DEMOGRAFSKI PODATKI

1. **Spol:**
  - a. ženski
  - b. moški
2. **Starost:** \_\_\_\_\_ let
  
3. **Zakonski stan:**
  - a. samski/a (tudi ločen ali ovdovel)
  - b. poročen/a
  - c. živim v izvenzakonski skupnosti ali imam stalnega partnerja
  
4. **Otroci** (če imate otroke, lahko obkrožite več odgovorov od b. do d.):
  - a. nimam otrok
  - b. predšolski in/ali osnovnošolski otroci
  - c. vzdrževani otroci
  - d. samostojni otroci
  
5. **Dokončana izobrazba:**
  - a. nedokončana osnovna šola (I. stopnja izobrazbe)
  - b. dokončana osnovna šola (II. stopnja izobrazbe)
  - c. nižja poklicna šola (III. stopnja izobrazbe)
  - d. srednja poklicna šola (IV. stopnja izobrazbe)
  - e. srednja splošna/strokovna/poklicno-tehniška šola (V. stopnja izobrazbe)
  - f. višja strokovna izobrazba (VI. stopnja izobrazbe)
  - g. visoka strokovna/univerzitetna izobrazba (VII. stopnja izobrazbe)
  - h. specializacija/magisterij/doktorat (VIII, IX. stopnja izobrazbe)
  
6. **Delovna doba:**
  - a. \_\_\_\_\_ let (vpišite skupno število let delovne dobe)
  - b. nimam delovne dobe
  
7. **Čas brezposelnosti:**
  - a. \_\_\_\_\_ let (vpišite število let brezposelnosti)
  - b. še nisem bil/a zaposlen/a
  
8. **Trajanje invalidnosti** (ustrezen odgovor označite):
  - a. invalid od rojstva oziroma zgodnjega otroštva
  - b. invalid v času odraslosti oziroma v času zaposlitve

**9. Vrsta invalidnosti:**

- a. oseba z motnjami v duševnem razvoju
- b. gluha in naglušna oseba
- c. slepa in slabovidna oseba
- d. gibalno ovirana oseba
- e. oseba z motnjami v duševnem zdravju
- f. avtist
- g. kombinirane motnje: \_\_\_\_\_ (prosim napišite)
- h. ostali vzroki invalidnosti: \_\_\_\_\_ (prosim napišite)

**10. Kraj bivanja:** \_\_\_\_\_ (prosim napišite)

## VPRAŠALNIK O POKLICNIH INTERESIH IN INVALIDNOST

- O katerih poklicih premišlujete v zvezi s svojo prihodnostjo?** Prosim, če lahko navedete največ tri glavne poklice ali vsaj področja dela.
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
- Iz katerega razloga ste se odločili za navedene poklice?** Obkrožite en (1) odgovor, tistega, ki najbolj velja za vas.
  - lastna želja, interes*
  - zdravstvene težave*
  - pričakovanja drugih*
  - omejene možnosti (situacijske ovire: omejena izbira zaposlitev ali šolanja, družinske težave...)*
- Ali ste spreminjali svoje poklicne cilje v času brezposelnosti?**
  - ne*
  - nekajkrat*
  - velikokrat*
- Če ste v času brezposelnosti spremenili svoje poklicne cilje, od česa je bila sprememba odvisna?** Ustrezen odgovor označite z X (če poklicnih ciljev niste spreminjali, izpustite to vprašanje).

Možni odgovori: 1 – razlog sploh ni pomemben  
2 – razlog je manj pomemben  
3 – razlog je delno pomemben  
4 – razlog je pomemben  
5 – razlog je zelo pomemben

Razlog	1 - ni pomembno	2 - manj pomembno	3 – srednje pomembno	4 – pomembno	5 – zelo pomembno
Razmere na trgu dela (ponudba – povpraševanje)					
Ovire in omejitve zaradi zdravstvenih težav					
Odnos delodajalca/ev do moje invalidnosti					
Moje osebne vrednote/prepričanja/stališča					
Pričakovanja drugih					

5. **S kakšnimi ovirami in težavami ste se srečevali pri iskanju zaposlitve?**

V spodnji tabeli so našete možne ovire pri reševanju zaposlitvene problematike in načrtovanju kariere. Prosim vas, da vsako trditev označite z ocenami od 1 (sploh ne drži) do 5 (popolnoma drži), glede na to v kolikšni meri trditev velja za vas.

Možni odgovori so:      1 – trditev sploh ne velja                      4 – trditev večinoma velja  
    2 – trditev velja v manjši meri                      5 – trditev popolnoma velja  
    3 – trditev delno velja

	<b>Trditev</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<i>Interesi</i>	Dosedanje delovno mesto ni bilo v skladu z mojimi željami.					
	Nimam motivacije/interesa za zaposlitev.					
	Nimam jasno zastavljenih poklicnih ciljev (ne vem, kaj želim delati).					
	Moji poklicni cilji niso realni - imam neutemeljena pričakovanja.					
<i>Veščine iskanja zaposlitve</i>	Težave imam pri pisanju vlog za zaposlitev.					
	Na zaposlitvenem razgovoru se ne znam ustrezno predstaviti.					
	Nimam dovolj informacij o možnostih zaposlitve oz. kariere					
<i>Samopodoba</i>	Bojim se novega oziroma sprememb.					
	Strah me je zavrnitve.					
	Ne zaupam v lastne sposobnosti za delo.					
	Nimam osebnostnih značilnosti za delo, ki jih delodajalec/delovno mesto zahteva.					
	Nimam spretnosti za delo, ki jih delovno mesto zahteva.					
<i>Družina</i>	Zaradi skrbi za družino (partner in/ali otroci) se težje zaposlim.					
	Partner in/ali otroci me ne podpirajo pri reševanju zaposlitvene problematike.					
	Delodajalci me ne želijo zaposliti, ker imam otroke.					
<i>Izobrazba</i>	Za zaposlitev v želenem poklicu nimam ustrezne izobrazbe oziroma znanja.					
<i>Invalidnost</i>	Invalidnost/zdravstvene težave me omejuje pri izbiri poklica in/ali načrtovanju kariere.					
	Zaradi invalidnosti/zdravstvenih težav ne morem napredovati v karieri.					
	Delodajalci me ne želijo zaposliti zaradi invalidnosti/zdravstvenih težav.					
<i>Možnosti na trgu</i>	Možnosti za zaposlitev na želenem področju dela niso obetavne.					
	Imam težave pri načrtovanju kariere zaradi sprememb v gospodarstvu oziroma stanja na trgu dela.					