

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

Blanka STARIHA

**Povezanost osebnostnih značilnosti z delovnimi
vrednotami in karierno motivacijo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

Blanka STARIHA

**Povezanost osebnostnih značilnosti z delovnimi
vrednotami in karierno motivacijo**

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, 2014

Zahvala

Zahvaljujem se svojim staršem, ki so mi študij omogočili in ves čas verjeli vame ter me podpirali.

Hvala sestri Sanji in Simonu, ki sta mi stala ob strani in me spodbujala.

Hvala tudi starim staršem, ostalim sorodnikom in prijateljem, ki so skozi ves moj študij vestno izpolnjevali vprašalnike ter mi pomagali pri zbiranju podatkov.

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici doc. dr. Evi Boštjančič, ki me je s svojimi nasveti vodila skozi cel proces pisanja diplomskega dela in me pri tem spodbujala. Hvala tudi ostalim profesorjem in asistentom, ki so mi s svojim znanjem pomagali, da sem diplomsko delo uspešno dokončala.

Povzetek

Ljudje se razlikujemo v osebnostnih lastnostih, ki določajo naše vedenje. Med seboj se razlikujemo tudi v delovnih vrednotah, ki prikazujejo naše splošno mnenje o delu. Ena izmed pomembnih vrednot v našem življenju je kariera, za katero smo ljudje različno motivirani. Avtorico je v diplomskem delu zanimalo, kakšne delovne vrednote in karierno motivacijo imajo osebe z različnimi osebnostnimi lastnostmi. Predstavila je razlike po različnih demografskih spremenljivkah, zanimala pa jo je tudi vloga osebnostnih lastnosti, delovnih vrednot in starosti pri napovedovanju karierne motivacije. Uporabila je Vprašalnik velikih pet, Vprašalnik delovnih vrednot in Lestvico karierne motivacije. V raziskavo je vključila 394 oseb. Rezultati so pokazali, da so ženske bolj odprte kot moški, bolj cenijo delovne vrednote ter imajo višjo karierno identiteto. Starejši udeleženci imajo višje izraženo sprejemljivost in nižje nevroticizem, mlajši pa bolj cenijo prihodek in življenjski stil ter imajo višji karierni vpogled in karierno identiteto. Tisti z višjo izobrazbo so bolj odprti kot tisti z nižjo. Osebe s srednjo in višjo izobrazbo tudi bolj cenijo sodelavce, samostojnost in življenjski stil ter imajo višjo karierno identiteto. Zaposleni imajo v primerjavi s študenti, višje izraženo sprejemljivost in vestnost ter nižje nevroticizem. Prav tako bolj cenijo ustvarjalnost, raznolikost in izziv, študenti pa bolj prihodek in življenjski stil. Starejši zaposleni imajo najnižje izražen nevroticizem, tisti, ki še niso bili zaposleni, pa so manj sprejemljivi in vestni. Slednji tudi manj kot mlajši zaposleni cenijo ustvarjalnost, izziv in raznolikost, v primerjavi s starejšimi pa manj cenijo izziv, vodjo ter bolj prihodek in življenjski stil. Imajo tudi višje izraženo karierno identiteto. Rezultati tudi nakazujejo, da ekstravertne osebe bolj cenijo dosežek, ustvarjalnost, izziv in raznolikost, odprte pa ustvarjalnost. Osebe z višje izraženim nevroticizmom so manj karierno prožne, tiste z višjo karierno identiteto pa bolj cenijo dosežek. Karierno motivacijo najbolje napoveduje starost, nato dosežek in nevroticizem ter vestnost in ekstravertnost.

Ključne besede: osebnostne lastnosti, delo, vrednote, kariera, motivacija

Abstract

People differ in the personality traits that determine our behaviour as well as in work values that reflect our general opinion about work. Career also represents an important value in our life, yet we are variously motivated for it. The author of the graduate thesis wants to establish what kind of work values and career motivation people with different personality traits have. The differences are presented by various demographic variables. The author also examines the role of personality traits, work values and age when predicting career motivation. Big Five Inventory, Super's Work Values Inventory – Revised and London's Career Motivation Inventory were applied for this purpose. 394 people participated in the research. The results have shown that women are more open than men; they value work values more. They also have a stronger career identity. Older participants are high in agreeableness and low in neuroticism. Younger participants value income and lifestyle more; they have a better career insight and a stronger career identity. People with a higher level of education are more open than those with a lower level of education. People with secondary and higher level of education value their co-workers, independence and lifestyle more; they also have a stronger career identity. Employed people are higher in agreeableness and conscientiousness, and lower in neuroticism than students. While they value creativity, variety and challenges, students show more appreciation for income and lifestyle. The degree of neuroticism is the lowest among older employed people. Those people who have not yet been employed are low in agreeableness and conscientiousness. Young employed people value creativity, challenges and variety more than those who have not yet been employed. The latter also value challenge and supervisor less, and income and lifestyle more than older employed people. Their career identity is also stronger. The results have also shown that extraverts value achievement, creativity, challenges and variety more, whereas open people value creativity more. People with higher neuroticism have a lower degree of career resilience and those with a stronger career identity value achievement more. Career motivation can be best predicted by age, followed by achievement, neuroticism, conscientiousness and extraversion.

Key words: personality traits, work, values, career, motivation

Vsebinsko kazalo

1. 0 TEORETIČNI UVOD	11
1. 1 OSEBNOST	11
1. 1. 1 Definicija osebnosti	11
1. 1. 2 Teorije osebnosti	11
1. 1. 2. 1 Teorija Velikih pet.....	12
1. 1. 3 Razvoj osebnostnih lastnosti pri odraslih	14
1. 1. 4 Osebnostne lastnosti na delovnem mestu	16
1. 2 VREDNOTE	18
1. 2. 1 Definicija vrednot	18
1. 2. 2 Vrednote od mladostništva do starosti	19
1. 2. 3 Vrednote na delovnem mestu	20
1. 2. 3. 1 Delovne vrednote	21
1. 2. 3. 2 Teorija o kariernem razvoju	22
1. 2. 3. 3 Delovne vrednote po svetu	23
1. 2. 3. 4 Delovne vrednote in osebnostne lastnosti.....	26
1. 2. 3. 5 Primerjava med spoloma	27
1. 3 KARIERA IN MOTIVACIJA.....	29
1. 3. 1 Definicija kariere.....	29
1. 3. 2 Teorije o karieri.....	30
1. 3. 3 Delovna kariera.....	32
1. 3. 3. 1 Delovni karierni cikel	33
1. 3. 4 Razlike med spoloma v razvoju kariere	34
1. 3. 5 Definicija motivacije	35
1. 3. 5. 1 Motivi	35
1. 3. 6 Karierna motivacija	36
1. 3. 6. 1 Razlike med generacijami.....	38
1. 3. 7 Motivacija in osebnostne lastnosti	38
1. 3. 8 Motivacija in vrednote.....	40
1. 4 RAZISKOVALNI PROBLEM.....	42
2. 0 METODA.....	44
2. 1 UDELEŽENCI	44
2. 2 PRIPOMOČKI.....	45
2. 3 POSTOPEK.....	46
3. 0 REZULTATI.....	48
3. 1 Normalnost porazdelitve posameznih lestvic.....	48
3. 2 Povprečne vrednosti posameznih lestvic in njihove statistično pomembne razlike pri primerjavi spolov	51

3. 3 Povprečne vrednosti posameznih lestvic in njihove statistično pomembne razlike pri primerjavi življenjskih obdobj	53
3. 4 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic pri različnih izobrazbenih skupinah	55
3. 5 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic med različnimi statusi	58
3. 6 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic med skupinami različnih let zaposlitve	61
3. 7 Povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami in karierno motivacijo	65
3. 8 Multipla korelacija in regresija neodvisnih spremenljivk za odvisno spremenljivko karierne motivacije ..	68
4. 0 RAZPRAVA	70
4. 1 RAZLIKE GLEDE NA DEMOGRAFSKE SPREMENLJIVKE	71
4. 1. 1 Primerjava spolov	71
4. 1. 2 Primerjava življenjskih obdobj	72
4. 1. 3 Primerjava stopenj izobrazbe	75
4. 1. 4 Primerjava statusov	77
4. 1. 5 Primerjava skupin z različnimi leti zaposlitve	79
4. 2 POVEZANOST MED SPREMENLJIVKAMI	81
4. 2. 1 Povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami	81
4. 2. 2 Povezanost osebnostnih lastnosti s karierno motivacijo	83
4. 2. 3 Povezanost delovnih vrednot s karierno motivacijo	84
4. 2. 4 Vloga osebnostnih lastnosti, delovnih vrednot in starosti pri napovedovanju karierne motivacije	85
4. 3 OMEJITVE RAZISKAVE	88
4. 4 PRENOS UGOTOVITEV V PRAKSO	90
4. 5 PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE	91
5. 0 SKLEP	92
6. 0 VIRI	94

Kazalo preglednic

Tabela 1. <i>Prikaz frekvenčne porazdelitve po različnih življenjskih obdobjih</i>	44
Tabela 2. <i>Razporeditev in frekvenčna porazdelitev udeležencev v skupine po stopnji dokončane izobrazbe</i>	44
Tabela 3. <i>Frekvenčna porazdelitev udeležencev v skupine po letih zaposlitve</i>	45
Tabela 4. <i>Normalnost porazdelitve osebnostnih lastnosti</i>	48
Tabela 5. <i>Normalnost porazdelitve delovnih vrednot</i>	49
Tabela 6. <i>Normalnost porazdelitve dimenzij karierne motivacije</i>	49
Tabela 7. <i>Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med spoloma (Mann – Whitney U test)</i>	51
Tabela 8. <i>Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med spoloma (Mann – Whitney U test)</i>	51
Tabela 9. <i>Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med spoloma (Mann – Whitney U test)</i>	52
Tabela 10. <i>Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)</i>	53
Tabela 11. <i>Statistična pomembnost razlik pri delovnih vrednotah med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)</i>	53
Tabela 12. <i>Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)</i>	54
Tabela 13. <i>Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test)</i>	55
Tabela 14. <i>Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri osebnostni lastnosti Odprtost</i>	55
Tabela 15. <i>Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test)</i>	56
Tabela 16. <i>Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri različnih delovnih vrednotah</i>	56

Tabela 17. Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karijerne motivacije med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test).....	57
Tabela 18. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri različnih dimenzijah karijerne motivacije.....	57
Tabela 19. Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med statusi (Kruskal - Wallis test)	58
Tabela 20. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med statusi pri različnih osebnostnih lastnostih.....	58
Tabela 21. Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med statusi (Kruskal - Wallis test).....	59
Tabela 22. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med statusi pri različnih delovnih vrednotah.....	59
Tabela 23. Statistična pomembnost razlik v dimenzijah karijerne motivacije med statusi (Kruskal - Wallis test)	60
Tabela 24. Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med skupinami posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)	61
Tabela 25. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri različnih osebnostnih lastnostih	61
Tabela 26. Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med razredi posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)	62
Tabela 27. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri različnih delovnih vrednotah	63
Tabela 28. Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karijerne motivacije med razredi posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)	63
Tabela 29. Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri dimenzijah karijerne motivacije.....	64
Tabela 30. Višina korelacije med osebnostnimi lastnostmi in posameznimi delovnimi vrednotami (Spearman).....	65
Tabela 31. Višina korelacije med osebnostnimi lastnostmi in dimenzijami karijerne motivacije (Spearman)	66

Tabela 32. Višina korelacije med delovnimi vrednotami in dimenzijami karierne motivacije (Spearman).....	67
Tabela 33. Multipla korelacija (R) in njena statistična pomembnost (p) pri hierarhičnem vključevanju prediktorjev za kriterij karierna motivacija	68
Tabela 34. Regresijski koeficienti in njihova statistična pomembnost (p)	69

1. 0 TEORETIČNI UVOD

1. 1 OSEBNOST

1. 1. 1 Definicija osebnosti

Musek osebnost opisuje kot »celotni vzorec relativno trajnih značilnosti, po katerih se posamezniki razlikujejo med seboj« (Musek, 2005a, str. 1). Določata jo relativna trajnost in distinktivnost. Relativna trajnost pomeni, da v različnih situacijah in ob različnih časih prihajajo do izraza podobne osebnostne lastnosti, na primer ko se isti ljudje podobno obnašajo v različnih situacijah. Distinktivnost pa pomeni, da se te lastnosti pri posamezniku pojavljajo v enkratni in neponovljivi situaciji, torej takrat ko se različni posamezniki različno obnašajo v istih situacijah (Musek, 2005a). Osebnostne lastnosti so pogosto povezane med seboj, zato kljub temu, da je osebnost kompleksna, je organizirana in deluje celovito (Musek, 2005b).

Poznamo tri izvore osebnosti in sicer osebo, situacijo in interakcijo (Musek, 2005a). Oseba je vir lastnega obnašanja in doživljanja, saj se veliko naših lastnosti razvije pod vplivom vrojenih dednih zasnov. Na naše obnašanje vpliva tudi situacija, katero predstavljajo dražljaji in pobude iz okolja oziroma drugi ljudje. Doma se namreč obnašamo drugače kot v službi, v pogovoru z znano osebo pa drugače kot z neznano. Tretji vir osebnosti je interakcija med osebo in situacijo, saj je to, kako bomo doživljali in kako se bomo obnašali, odvisno tudi od naših osebnih značilnosti. Kljub poznavanju vseh treh virov, pa ostaja večji del obnašanja nepojasnen, saj ima ta izvor v osebi, situaciji ali interakciji, zato ga v raziskovanju ni mogoče natančno opredeliti.

1. 1. 2 Teorije osebnosti

Poznamo več skupin teorij osebnosti (Musek, 2005a). Dispozicijske teorije osebnosti imajo staro zgodovinsko tradicijo, od Hipokratove tipologije do sodobnih raziskovanj osebnosti (npr. Cattellov, Eysenckov, petfaktorski model osebnosti). Tem sledijo psihodinamske (Freud, Adler, Jung) in teorije, ki močneje poudarjajo vedenjske in socialne teorije osebnosti. Naslednja je skupina iz katere zlasti izstopajo

humanistične teorije osebnosti in pozitivna psihologija. Iz antičnih časov pa izvirajo še modeli in teorije, ki gledajo na osebnost z biološke in evolucijske perspektive.

Kot izhodišče za oblikovanje taksonomije, se je veliko psihologov obrnilo k jeziku (Avsec, 2007). Izhodišče za to vrsto hipoteze je bila leksična hipoteza (Saucier in Goldberg, 2001). Ta predvideva, da se je večina opaznih oziroma vidnih lastnosti vkodirala v naravni jezik in da bolj kot je neka lastnost pomembna, bolj verjetno bo vkodirana v jezik kot poseben izraz.

Prva, ki sta izvedla raziskavo leksike izrazov, ki se nanašajo na osebnost sta bila Allport in Odbert (1936, v Avsec, 2007). Našla sta na tisoče izrazov, ki sta jih uvrstila v štiri kategorije in sicer v kategorijo osebnostnih lastnosti, začasnih stanj, razpoloženj in aktivnosti, vrednostno močnih naravnanih ocen osebnega statusa in ugleda ter v kategorijo fizičnih lastnosti, sposobnosti in talentov. Catell (1943, 1947, v Avsec, 2007) je na osnovi analize semantične podobnosti združil 4500 izrazov, ki so se nanašali na ožjo skupino osebnostnih lastnosti, v 171 sinonimnih skupin, na podlagi empiričnih raziskav pa jih je nato združil v 35 klastrov. Kasneje je s faktorsko analizo dobil 16 faktorjev (Catell, 1965, v Avsec, 2007). Prepričan je bil, da je pet faktorjev premalo za celosten opis osebnosti, vendar so kasnejše raziskave potrdile obstoj petih faktorjev (npr. Digman in Takemoto-Chock, 1981; Goldberg, 1990; Norman, 1963; Saucier in Goldberg, 1996; Tupes in Christal, 1961, 1992, v Avsec, 2007).

1. 1. 2. 1 Teorija Velikih pet

Petfaktorsko teorijo sta leta 1999 oblikovala McCrae in Costa (Avsec, 2007). Sestavljena je iz predpostavk o naravi, izvorih in razvoju osebnostnih lastnosti ter o njihovem odnosu z drugimi osebnostnimi spremenljivkami.

Kljub soglasju glede pomembnosti velikih pet faktorjev, soglasja na vsebinskem nivoju ni, saj se poimenovanja faktorjev med seboj razlikujejo (Avsec, 2007). Prvi faktor nekateri poimenujejo ekstravertnost, energija, moč in podobno, drugega sprejemljivost, prijaznost ali ljubezen, tretjega pa vestnost, stopnja socializacije in odgovornost. Četrty faktor so nekateri poimenovali glede na negativni pol nevroticizem, polovica pa glede na pozitivnega čustvena stabilnost. Petega poimenujejo intelekt, kulturnost ali pa odprtost za izkušnje (Avsec, 2007).

Avsec (2007) ekstravertne ljudi opredeljuje kot družabne, energične, dominantne, introvertne pa kot tihe, zavrte, neodločne in podobno. Raziskave kažejo (McAdams, 2000, v Avsec, 2007), da ekstravertni posamezniki več govorijo in hitreje začnejo pogovor v socialnih interakcijah. Za njih je značilen daljši očesni stik, imajo širšo socialno mrežo, več prijateljev in boljšo socialno oporo kot introverti. Med prostim časom pogosteje izberejo socialne aktivnosti, pogosteje igrajo igre na srečo in druge aktivnosti, saj niso radi sami. Na področju dela ekstraverti bolj pogosto izbirajo poklice, ki vključujejo direkten odnos z drugimi ljudmi (npr. prodaja, poučevanje, marketing..), medtem ko imajo introverti raje poklice, kjer je večja verjetnost, da bodo delali sami (npr. matematik, inženir, raziskovalec, umetnik...).

Sprejemljivost predstavlja motivacijo vzdrževanja pozitivnih odnosov z drugimi (Graziano in Eisenberg, 1997). Gre za blago in skromno obnašanje, za nesebičnost, empatijo in dobrohotnost ter sprejemanje (Musek, 2010). Za posameznike s to osebnostno lastnostjo je značilno še načelno zaupanje in pripravljenost pomagati drugim. Nizka stopnja sprejemljivosti se povezuje s tekmovalno, včasih celo nezaupno in gospodovalno držo. Za te posameznike je značilna tudi neprijaznost, krutost, sumničavost, nagnjenost k ekstremom, dominiranje in odrezavost. V skrajnejših primerih jih spremlja tudi asocialno in antisocialno obnašanje (Musek, 2010).

Vestnost vključuje odgovornost, pozornost, previdnost, vztrajnost, redoljubnost in podobno (Avsec, 2007). Med vsemi petimi faktorji je vestnost tista, ki največ pripomore k dobremu učnemu uspehu (Bratko, Chamorro-Premuzic in Saks, 2006; Conrad, 2006). Vestnost naj bi bila izmed vseh faktorjev osebnosti najmočnejše povezana z delovno uspešnostjo (Hurtz in Donovan, 2000). Vendar pa vestnost ne napoveduje delovne uspešnosti na vseh delovnih mestih, saj naj ne bi vplivala na delovno uspešnost managerjev (Robertson, Baron, Gibbons, MacIver in Nyfield, 2000).

»Nevroticizem odraža medosebne razlike v doživljanju sveta kot ogrožajočega, problematičnega in stresnega« (Caspi, Roberts in Shiner, 2005; Watson, Clark in Harkness, 1994, v Avsec, 2007, str. 133). Za posameznike z močno izraženim nevroticizmom je značilna anksioznost, ranljivost, nagnjenost k doživljanju krivde, primanjkovanje samozaupanja, slaba volja, jeza, hitra frustriranost in podobno.

Posamezniki z visoko stopnjo nevroticizma poročajo o stalnem nezadovoljstvu s seboj, s svojo službo in svojim življenjem na sploh (Clark in Watson, 1991, v Judge, Locke, Durham in Kluger, 1998). Kljub temu, da so z njim povezane številne negativne emocije, pa so se te razvile z namenom zaščite našega organizma pred različnimi grožnjami in so bistvenega pomena za naše preživetje (Nesse, 1991). Nekatere namreč motivirajo organizem, da zbeži iz ogrožajoče situacije ali pa se ji izogne, druge pa da se zaščiti pred njenimi neprijetnimi posledicami.

Odprtost za izkušnje se povezuje z željo po informacijah in znanju, z radovednostjo, raziskovalnim in umskim zanimanjem na eni strani, z umetnostjo in ustvarjalnostjo na drugi in umskimi sposobnostmi na tretji (Musek, 2010). Tovrstne osebe so občutljive za umetnost, estetiko, domišljijo, so radovedne ter težijo k znanju, novostim, raznolikosti, spremembam in novim izkušnjam. Osebe z nizko stopnjo odprtosti pa ne marajo novosti in sprememb, a so pogosto bolj praktične in trdno na tleh (Musek, 2010).

1. 1. 3 Razvoj osebnostnih lastnosti pri odraslih

Zgodnja odraslost je obdobje med 17. in 40. letom starosti (Levinson, 1978, v Zupančič, 2004a), vendar pa ne smemo pozabiti na dejstvo, da se s trajanjem izobraževanja podaljšuje tudi obdobje mladostništva, ki lahko traja tudi krepko preko 20. leta starosti. V tem obdobju prihaja do osamosvajanja od družine ter priprave na partnerstvo in starševstvo (Zupančič, Kavčič in Fekonja, 2004). Pride tudi do oblikovanja novih socialnih odnosov in do prilagajanja na partnerstvo in starševstvo. Posameznik v tem obdobju razvija svojo poklicno vlogo in se postopoma ustali v poklicu. Razvije tudi socialno odgovorno življenje in se dejavno vključi v družbeno skupnost (Zupančič, Kavčič in Fekonja, 2004). Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Bucik in Boben (1997, v Zupančič, 2004a) so v svoji raziskavi na slovenskem vzorcu primerjali starostne skupine znotraj obdobja zgodnje odraslosti po vseh petih osebnostnih dimenzijah (ekstravertnost, vestnost, sprejemljivost, čustvena stabilnost in odprtost). Ugotovili so, da iz mladostništva v prvo polovico zgodnje odraslosti zelo malo naraste vseh pet osebnostnih dimenzij, iz prve v drugo polovico zgodnje odraslosti pa rezultati pri vseh petih dimenzijah upadejo. Največji starostni upad se je izrazil pri odprtosti. V italijanski študiji (Vecchione, Alessandri, Barbaranelli in Caprara, 2012) sta vestnost in odprtost linearno naraščali od 16. do 20. leta, medtem

ko je ekstravertnost ostala stabilna. Nevroticizem je v študiji malenkost upadel pri moških, pri ženskah pa je ostal stabilen. Sprejemljivost je pri moških v tem času linearno narasla, medtem ko je pri ženskah najprej narasla nato pa je začela upadati. V eni izmed razskav (Costa in McCrae, 1989, v Costa in McCrae, 1997) so imeli študentje v primerjavi z odraslimi višje izražen nevroticizem, ekstravertnost in odprtost ter nižje izraženo sprejemljivost in vestnost. Podobno je leta 1977 ugotovila tudi B. Neugarten, ki je v svoji raziskavi odkrila, da je pri starejših moških in ženskah ekstravertnost nižje izražena (Costa in McCrae, 1997). Leta 2002 so Costa, McCrae in Jonsson (Zupančič, 2004a) izvedli raziskavo v 11 evropskih državah. V vseh je v odraslosti upadala ekstravertnost in odprtost, pri večini pa sta tako v zgodnji in srednji odraslosti naraščali vestnost in sprejemljivost, nevroticizem pa je upadal. Upad sprejemljivosti, vestnosti in čustvene stabilnosti so raziskovalci opazili le v Sloveniji (Zupančič, 2004a).

Srednja odraslost je obdobje med 40. in 60. letom starosti (Levinson, 1978, v Zupančič, 2004a) v katerem želi posameznik povečati zadovoljstvo in svoj uspeh na delovnem mestu, pomaga odraščajočim otrokom in prevzema odgovornosti v širšem družbenem življenju (Zupančič, Kavčič in Fekonja, 2004). Ekstravertnost v srednji odraslosti v povprečju upade, malo upade tudi nevroticizem in odprtost, vestnost in sprejemljivost pa se povečata (Costa, McCrae in Jonsson, 2002, v Zupančič, 2004b).

Pozna odraslost traja od 60. leta dalje (Levinson, 1978, v Zupančič, 2004a), v kateri se posamezniki srečujejo s telesnimi omejitvami in prilagajanjem na njih ter pogostejšim obolevanjem (Zupančič, Kavčič in Fekonja, 2004). Nivo ekstravertnosti in nevroticizma se med starostniki ne spreminja do približno 80. leta (McCrae in Costa, 1990, v Zupančič, 2004c). Po 80. letu začeta ti dve osebnostni lastnosti upadati (Smith in Baltes, 1999, v Zupančič, 2004c). Po 70. letu začne upadati tudi odprtost. K. Giodani (2003) je v svoji raziskavi, opravljeni na vzorcu zdravih starostnikov v domovih za starejše občane ugotovila, da je s starostjo nizko do zmerno narašča vestnost, zmerno pa narašča tudi odprtost. Ekstravertnost, sprejemljivost in nevroticizem se v njeni raziskavi s starostjo niso pomembno spreminjale.

Pri primerjavi med spoloma so ženske v vseh razvojnih obdobjih izražale večjo mero nevroticizma in odprtosti za izkušnje (Costa, McCrae, Zonderman idr., 1986). Prav

tako so ženske v zgodnji odraslosti izražale več sprejemljivosti ter višji nevroticizem kot moški (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Bucik in Boben, 1997, v Zupančič, 2004a). Tudi Baltes, Freund in Horgas so leta 1999 (Zupančič, 2004c) ugotovili, da znotraj vseh starostnih skupin v pozni odraslosti, ženske izražajo več nevroticizma kot moški. V domovih za starejše občane v Sloveniji pa so moški v povprečju izrazili nekoliko višjo raven ekstravertnosti kot ženske, glede ostalih osebnostnih dimenzij pa med njimi ni bilo razlik (Giodani, 2003).

Pri primerjavi 26 različnih kultur v ZDA so ugotovili, da imajo ženske v vseh kulturah višje izražen nevroticizem in sprejemljivost, nižje pa odprtost za ideje. V večini kultur so bile ženske tudi bolj vestne od moških (Costa, Terracciano in McCrae, 2001).

Pri raziskavi generacij je nevroticizem, od tihe generacije (1900-1945) do generacije X (1962-1979), narasel (Twenge, 2000). Tudi ekstravertnost se je skozi generacije spreminjala, saj je pri obeh spolih narasla od generacije Baby Boom (1946-1961) do generacije X (Twenge, 2001).

1. 1. 4 Osebnostne lastnosti na delovnem mestu

Največji problem na delovnem mestu je pomanjkanje vestnosti (Hogan in Ones, 1997). Vestno vedenje naj bi bila strategija zasnovana za prilagoditev nadrejenim in za izognitev krivdi. Medosebne razlike v vestnosti tvorijo neprekinjeno zvezo od tistih z nizko izraženo vestnostjo (ki niso sposobni reševati konfliktov z avtoriteto) do tistih, ki so pretirano vestni in so kompulzivni, skopuški, trmasti in odvisni (Hogan in Ones, 1997). V raziskavi o vzniki dostave (Tichon, 2005) sta bili osebnostni lastnosti sprejemljivost in vestnost statistično pomembno pozitivno povezani s poklicno uspešnostjo, medtem ko se povezave z ekstravertnostjo in čustveno stabilnostjo niso pojavile. Pri raziskavi lokalnih vladnih uradnikov na Kitajskem (Jiang, Wang in Zhou, 2009) so ugotovili, da vestnost napoveduje uspešnost opravljanja nalog zaposlenih uradnikov, medtem ko je sprejemljivost z njo negativno povezana, kar pomeni da so lahko posamezniki s to lastnostjo na delovnem mestu tudi neproduktivni. Vestni prodajalci si bolj prizadevajo za dosežke in so posledično bolj uspešni, medtem ko sprejemljivost, čustvena stabilnost in odprtost za izkušnje niso visoko povezane s prodajno uspešnostjo zaposlenih (Barrick, Stewart in Piotrowski, 2002). Furnham in Fudge (2008) sta v svoji raziskavi prodajnih poklicev ugotovila, da so vestni

prodajalci pri svojem delu uspešnejši od nevestnih, saj so vestni bolj delavni in organizirani. Tudi odprti zaposleni so pri svojem delu uspešnejši od neodprtih. Pokazala se je tudi negativa povezanost uspešnosti prodaje s sprejemljivostjo, saj so bili posamezniki z nižje izraženo sprejemljivostjo bolj uspešni pri prodaji. Ti se namreč ne obremenjujejo preveč z odnosi z drugimi, medtem ko osebe z visoko sprejemljivostjo neuspeh jemljejo bolj osebno ter tako posledično izgubijo zaupanje vase in v svoje delo. Nevroticizem v raziskavi ni napovedoval uspešnosti prodaje, vendar pa pridobljeni rezultati niso bili statistično pomembni. Nekateri osebe z visokim nevroticizmom so namreč pri svojem delu uspešne, saj uspeh krepi njihovo samozavest. Anksioznost kot komponenta nevroticizma lahko tako deluje kot motivator za uspeh. V raziskavi se je pokazala tudi pozitivna povezanost med ekstravertnostjo in uspešnostjo prodaje zaposlenih, vendar pa tudi ta povezava ni bila statistično pomembna (Furnham in Fudge, 2008). Pri raziskavi policistov pa se je izkazalo, da sta starost in vedenje boljša napovedovalca poklicne uspešnosti kot osebnostne lastnosti (Sanders, 2008).

1. 2 VREDNOTE

1. 2. 1 Definicija vrednot

»Vrednote so 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, str. 9). Schwartz in Bilsky (1987, v Musek, 2005a) vrednote definirata kot pojmovanja ali prepričanja o zaželenih končnih stanjih ali vedenjih, ki presegajo specifične situacije, usmerjajo in vodijo izbiro ali oceno ravnanj in pojavov ter so urejena glede na relativno pomembnost in jih ocenjujemo kot vodila v našem življenju. C. Kluckhohn (1951, v Kobal Grum in Musek, 2009) pa vrednote opisuje kot pojmovanje zaželenega, ki vplivajo na to, kako se ljudje odločajo za akcije in kako ocenjujejo pojave.

Vrednote ne morejo biti boljše ali slabše, njihovo primerjanje pa lahko vodi v konflikte (Musek Lešnik, 2007). So vključene v našo duševnost in povezane z drugimi duševnimi procesi kot so čustva, stališča in podobno (Musek Lešnik, 2007). Po eni strani nas razlikujejo med seboj, po drugi pa povezujejo, saj so ene za nekatere pomembnejše kot za druge (Zupančič in Justin, 1991). Različni ljudje različnim vrednotam pripisujejo različen pomen, vseeno pa so v vsaki skupini prisotna neka podobna pojmovanja (Musek Lešnik, 2007).

V našem življenju imajo izjemno pomembno vlogo, saj se povezujejo z vsemi področji našega življenja (Musek, 2005a). Z njimi so povezane naše življenjske odločitve. So med najpomembnejšimi napovedovalci izbire šolanja in poklica, verske usmeritve in izbire partnerja (Musek, 2005a). Pomagajo nam v konfliktnih situacijah, saj z njihovo močjo pretehtamo pozitivne in negativne strani neke možne odločitve in ravno zato so tesno povezane z našim vedenjem (Zupančič in Justin, 1991). Kljub temu pa se vedno ne obnašamo v skladu z njimi zaradi naših potreb, ali pa ker so si naše vrednote med seboj v konfliktu. Vrednote vplivajo na naše obnašanje s pomočjo vedenjskih namer. K njihovem oblikovanju lahko veliko prispeva vrednotna vzgoja s pomočjo zgleda in posredovanjem izkušenj. Če smo uspeli oblikovati trdne vedenjske namere v zvezi z našimi vrednotami, bo naše obnašanje bistveno manj odstopalo od njih (Musek, 2005a).

Ena izmed najpomembnejših lestvic vrednot je Muskova lestvica vrednot (Musek, 2005a). Po tej lestvici se vse vrednote delijo v dve skupini, dionizične in apolonske vrednote. Vsaka od teh kategorij razpade na dva vrednotna tipa. Dionizične se tako delijo na hedonski (vrednote uživanja in materialnih dobrin, varnosti in zdravja) in potenčni tip vrednot (vrednote uspešnosti, doseganja, socialne moči, delno patriotske vrednote), apolonske pa na moralni (tradicionalne, socialne in demokratične vrednote) in izpolnitveni tip vrednot (kulturne, spoznavne, aktualizacijske, estetske in verske vrednote) (Musek, 2005a).

1. 2. 2 Vrednote od mladostništva do starosti

Vrednote se pojavijo šele v mladostništvu, saj so otrokove intelektualne sposobnosti še premajhne za njihovo oblikovanje. Kljub temu, da težijo k stalnosti, pa se z leti vseeno spreminjajo. Zaradi izrazitih razlik med vrednotami mladostnikov in odraslih pa prihaja do medgeneracijskih sporov in nesporazumov (Zupančič in Justin, 1991).

Po splošnem mnenju, naj bi bili mladostniki bolj usmerjeni k užitkom in zabavi (hedonske vrednote), kasneje naj bi jim postajali pomembnejši uspehi in dosežki (potenčne vrednote), nato odgovornosti in dolžnosti (moralne vrednote), na koncu pa življenjska izpolnitev (izpolnitvene vrednote) (Musek, 2005a).

Generacijske razlike v vrednotnih usmeritvah naj bi bile posledica družbenega razvoja, ki prinese nove poglede in vrednotenja, katera prevzamejo mlajše generacije (Musek, 2000). Starejše ob tem vztrajajo pri dosedanjih. Možno pa je tudi, da se tekom življenjskega razvoja z zrelostjo pojavijo drugačne vrednotne orientacije. Generacijske razlike v vrednotah so tako posledica notranjih individualnih sprememb v vrednotnem razvoju posameznikov (Musek, 2000).

Lešnikova (1992, v Musek, 2000) je v svojem diplomskem delu ugotovila, da s starostjo narašča pomembnost vrednot načela, varnost, vera in lepota, pomen vrednot, kot so razumevanje s partnerjem, ljubezen in samoizpopolnjevanje, pa upada. Pokazalo se je tudi, da s starostjo narašča pomen vrednote upanje, upada pa pomen vrednot zabava, vznemirljivo življenje, družabnost, spolnost, samoizpopolnjevanje, dober poklic, ugled, napredek, resnica in drugih. Raziskave vrednotnih usmeritev skozi življenje (Musek, 2000) so pokazale, da mladostniki

hedonske vrednote cenijo bolj kot zreli odrasli. Z leti tako upada pomen hedonskih in dionizičnih vrednot, pomen apolonskih pa malenkost narašča.

Pri primerjavi spolov je Pogačnik ugotovil, da moški višje postavljajo udobno življenje in občutek dovršitve, ženske pa odrešenje (Pogačnik, 1987, v Musek, 2000). Musek (1989, v Musek, 2000) je v svoji raziskavi ugotovil, da ženske višje uvrščajo vrednote resnica, altruizem, intimnost, uveljavljanje, prosti čas, varnost, upanje, lepota in zanimiv poklic. Za moške pa višje vrednote predstavljajo dobra hrana, zabava, ustvarjanje, navezanost, napredek, spolnost, otroci, zdravje, družabnost, enakost, fizični izgled in denar. Musek in Lešnikova sta leta 1991 s pomočjo Pogačnikove lestvice vrednot ugotovila, da ženske pripisujejo več pomembnosti vrednotama imetje in lepota, moški pa vrednotama hrana in ljubezen (Musek, 2000).

1. 2. 3 Vrednote na delovnem mestu

Vrednote so eden najpomembnejših načinov izražanja človeških motivov (Pogačnik, 1997). Lahko so individualne ali družbene. Individualne so predstava motivov, ki so pomembni za posameznika, družbene pa so pomembne za vso družbo (Pogačnik, 1997). Razumevanje lastnih vrednot vodi k boljšemu razumevanju sebe, svojih hotenj in ravnanj ter je lahko pomemben korak na poti k visokim dosežkom (Musek Lešnik, 2008).

V podjetjih se ukvarjajo predvsem s prepoznavanjem in razjasnitvijo organizacijskih vrednot. Te namreč opisujejo skupna prepričanja in načela podjetja (Musek Lešnik, 2008). Integrirane so v »osebnost« podjetja, usmerjajo vedenja in ravnanja, vplivajo na odnos podjetja do sebe, do svojih in drugih ljudi ter do različnih stvari in pojmov (O'Reilly in Chatman, 1997; Schein, 1992; Williams, 2002, v Musek Lešnik, 2008). Če so naloge, zadolžitve in ravnanja zaposlenih v konfliktu z njihovimi vrednotami, lahko nastopi stres, cinizem, občutki krivde, pesimizem, jeza, občutki frustriranosti in podobno. Za visoko kakovost, učinkovitost in uspešnost je pomembno, da so cilji podjetja usklajeni z organizacijskimi vrednotami in vrednotami njihovih zaposlenih. Ustvarjanje primernih pogojev je namreč pomembno za razvoj zadovoljstva in pozitivnega odnosa do sebe, sodelavcev in podjetja (Musek Lešnik, 2008).

1. 2. 3. 1 Delovne vrednote

Ne samo na delovnem mestu tudi drugod nas obkroža delo in zato ni presentljivo, da se mnoge vrednote nanašajo na delo in z njim povezane stvari (Musek Lešnik, 2008). V večini kultur so delovne vrednote temeljne vrednote (Roe in Ester, 1999). Opredeľjujejo namreč v kolikšni meri nam je pomembno, da pri delu dosegamo različne cilje (varno delo, visoka plača, dobri medosebni odnosi..) (Musek Lešnik, 2008) in so tesno povezane z drugimi pomembnimi razsežnostmi dela, kot so organizacijska kultura in klima, zadovoljstvo pri delu, predanost in zvestoba podjetju, vodenje in drugo (Borg in Braun, 1998; Drummond, Tschaikovsky in Santos, 2008; Elizur, 1991, 1996; Elizur in Koslowsky, 2001; Elizur in Yamauchi, 1998; Jaw et al., 2007; Parnell et al., 2008; Pelled in Hill, 1997; Pelled in Xin, 1997, v Musek Lešnik, 2008). So splošna in dolgotrajna mnenja, ki jih imajo delavci o delu na splošno (George in Jones, 1996, v Sovič, 2005), so razmeroma trajne in se nanašajo bolj na posameznika kot na konkretno delo (Rozman, 2000, v Sovič, 2005). Daft in Noe (2001, v Sovič, 2005) opredeljujeta delovne vrednote kot dolgotrajne občutke, ki se nanašajo na to kar se posamezniku zdi pomembno in vplivajo na odnos do dela in vedenja. Če ljudje na delovnem mestu lahko uresničujejo svoje delovne vrednote, so bolj zadovoljni z delom in življenjem nasploh.

Elizur (1991; 1996; Elizur in Yamauchi, 1998, v Musek Lešnik, 2008) deli delovne vrednote v tri večje skupine. Med kognitivne delovne vrednote spada napredovanje, status, dosežki, osebna rast, neodvisnost in podobno. Afektivne delovne vrednote zajemajo priznanje za opravljeno delo, odnose s sodelavci in samovrednotenje, instrumentalne pa predstavljajo zaslužek, varnost, delovni čas in delovne pogoje.

Super (1980) je definiral delovne vrednote kot objektivno psihološko stanje, odnos ali materialno stanje, ki ga posameznik skuša doseči. Schwartz (1992, v Leuty, 2010) pa pravi, da so vrednote želeni stanja, objekti, cilji ali vedenja, ki presegajo specifične situacije in se uporabljajo kot predpisan standard za odločanje in izbiranje med možnimi načini vedenja.

1. 2. 3. 2 Teorija o kariernem razvoju

Donald Super je bil med prvimi, ki je poudarjal, da je v oceno posameznikovih poklicnih lastnosti potrebno vključiti delovne vrednote, saj naj bi te vplivale na karierno odločitev posameznika (Super, 1953). Njegova teorija imenovana Life – Span, Life – Space govori o kariernem razvoju.

Life – Span se nanaša na življenjsko dobo posameznika, ki naj bi bila razdeljena na pet stopenj (Super, Savickas in Super, 1996, v Leuty, 2010). Prva stopnja je rast (*angl. Growth*), v kateri je glavni cilj razvoj samostojnosti in samospoštovanja. Traja od rojstva do 14. leta starosti, ko se razvijajo prva stališča, prve sposobnosti, interesi in potrebe po uresničevanju koncepta o sebi (Super, 1975, v Brečko, 2006). V tem obdobju imajo močan vpliv pomembne osebe, s katerimi se posameznik identificira. Druga stopnja je raziskovanje (*angl. Exploration*), ki traja od 15. do 24. leta starosti. Lahko bi ga označili za obdobje težavnosti, saj se posameznik v njem težko odloča. V njem mladostnik preizkuša različne vloge odraslih in s tem tudi poklicna nagnjenja. Obdobje se konča s prvo redno zaposlitvijo, saj razvojni cilji vključujejo okrepitev posameznikove poklicne identitete in izbire kariere (Super, Savickas in Super, 1996, v Leuty, 2010). Ko je ta izbrana, dobi posameznik tekom naslednje stopnje imenovane uveljavljanje (*angl. Establishment*), nove sposobnosti in spretnosti za izpolnitev zahtev na svoji delovni poziciji. Traja od 25. do 44. leta. V tem času se skuša posameznik uveljaviti na delovnem mestu in si išče delo v katerem bi lahko napredoval (Super, 1975, v Brečko, 2006). To je tudi čas menjanja poklicev. Vzdrževanje (*angl. Maintenance*) je stopnja, ki traja od 45. do 65. leta starosti. Nastopi, ko posameznik vzdržuje spretnosti in znanja na poziciji in sčasoma, ko zmanjša odgovornosti v službi, začne načrtovati svojo upokožitev in vstopi v zadnjo fazo upadanja (*angl. Disengagement*) (Super, Savickas in Super, 1996, v Leuty, 2010). Superjeva teorija tako nakazuje, da posameznik napreduje po posameznih stopnjah med razvojem svoje kariere. Ko posameznik kariero spremeni, se lahko cikel po posameznih stopnjah ponovi. Razvoj kariere je tako merljiv s pomočjo ocenjevanja stopnje do katere posameznik napreduje (Leuty, 2010).

Life – Space se po Superju nanaša na osem vlog posameznika in sicer otrok, študent, uživač (*angl. leisurite*), državljan, delavec, gospodinjec, soproj in starš

(Leuty, 2010). Te vloge vplivajo na karierni razvoj in izbire posameznika, saj pozitivno in negativno medsebojno vplivajo druga na drugo.

Centralna ideja teorije predpostavlja, da se ljudje razlikujejo v svojih spretnostih, interesih, osebnosti, samopodobi, vrednotah in opravljajo število poklicev, ki zahtevajo združitev spretnosti in lastnosti. Super trdi, da posameznik karierne odločitve sprejema na podlagi svoje samopodobe, ki se razvije skozi življenje, ko napreduje po petih razvojnih stopnjah. Znotraj te teorije naj bi vrednote vplivale na posameznikovo samopodobo in na ta način na karierno odločitev. Delovne vrednote tako kažejo kako je posameznik motiviran za delo (Super, 1970, v Leuty, 2010).

1. 2. 3. 3 Delovne vrednote po svetu

Na Japonskem vzorcu so leta 1986 ugotovili, da sta napredovanje in ekonomska varnost najvišji delovni vrednoti, medtem ko so dosežki, avtonomija in življenjski stil najnižji še posebej pri ženskah (Nakanishi in Mikawa, 1995). V moškem vzorcu so imeli študentje statistično pomembne višje rezultate od odraslih delavcev pri naslednjih delovnih vrednotah ($p < 0,01$): uporaba sposobnosti, estetika, avtonomija, življenjski stil, osebni razvoj, socialni odnosi in raznolikost. Odrasli delavci so imeli od študentov višje izraženi vrednoti avtoriteta in ekonomske nagrade. V ženskem vzorcu so imele študentke višje rezultate pri vrednotah uporaba sposobnosti, dosežki, estetika, altruizem, osebni razvoj, fizična aktivnost, socialna interakcija, socialni odnosi, odrasle delavke pa so imele v primerjavi s študentkami višje rezultate le pri delovni vrednoti ekonomske nagrade. Študentom je tako najpomembnejši prosti čas, kar kaže na to, da razvijajo podobne delovne vrednote kot zahodne države. Starejšim ženskam je najpomembnejši dom, družina in prosti čas, starejšim moškim pa je najpomembnejša aktivnost delo, dom in družina pa sta jim pomembnejši vrednoti kot študentom (Nakanishi in Mikawa, 1995).

Yates je v svoji študiji leta 1985 (Nevill, 1995) ugotovil, da so mlajši stari od 17 do 25 let bolj zaskrbljeni glede začetniških izzivov ob začetku zaposlitve (dosežki, uporaba sposobnosti, napredovanje) kot glede zunanjih vidikov pri delu (ekonomska varnost in nagrade, delovni pogoji, avtonomija). Ta starostna skupina ceni tudi fizične aktivnosti in fizično zmožnost, kar je značilno za osebe brez družin, ki imajo več prostega časa. Odrasli stari od 25 do 35 let cenijo ekonomsko varnost,

napredovanje, dosežke, uporabo sposobnosti, ekonomske nagrade in osebno rast, kar dokazuje da so zaskrbljeni glede pozicije na delovnem mestu in nad svojim materialnim stanjem. Odrasli stari od 36 do 45 let najbolj cenijo ekonomsko varnost in nagrade, delavci od 46. do 62. leta starosti pa avtonomijo, osebni razvoj, kreativnost, estetiko, altruizem, avtoriteto, prestiž, socialne odnose in kulturno identiteto (Nevill, 1995). Izraelski delavci s povprečno starostjo 35 let so izmed podanih delovnih vrednot najvišje ocenili delovne vrednote interes, odgovornost in pravičen vodja (Elizur in Sagie, 1999).

Meyer, Irving in Allen so leta 1998 v svoji raziskavi delovnih vrednot ugotovili, da so glavne delovne vrednote diplomskih in podiplomskih študentov udobje in varnost, kompetence in rast ter status in neodvisnost (Leuty, 2010). Mlajši zaposleni pa iščejo predvsem socialne stike in priložnosti za delo v timu (Martin in Tulgen, 2001, v Leuty, 2010), pomembna jim je tudi zabava pri delu (Kelly Services, 2005, v Leuty, 2010). Svetovalci na splošno najbolj poudarjajo delovne vrednote življenjski stil, nadzor in dosežek (Busacca, Beebe in Toman, 2010). Svetovalcem – pripravnikom od 23. do 29. leta pa so delovne vrednote sodelavci, prestiž, delovno mesto, življenjski stil, nadzor in varnost pomembnejše kot starejšim svetovalcem.

Pretekle študije so pokazale, da se delovne vrednote posameznika z leti spreminjajo, prav tako pa se razlikujejo delovne vrednote med generacijami (Smola in Sutton, 2002). Že Kauchier in Unruh (1989, v Chen in Choi, 2008) sta namreč ugotovila, da se vrednote pri večini managerjev z leti spreminjajo. Na Kitajskem so najvišje delovne vrednote upraviteljev prehrambene storitvene dejavnosti nadzorovani odnosi, delovne razmere in ekonomska plačila (Wong in Chung, 2003). Lyons, Duxbury in Higgins (2005) pa so ugotovili, da imajo managerji v ZDA pet glavnih delovnih vrednot, in sicer spodbujanje in psihološko nagrajevanje, materialne nagrade, prestiž, altruizem in socialna interakcija. Pri primerjavi generacije Baby Boom in X, se je pokazalo, da generacija Baby Boom (1946-1961) bolj ceni novo znanje in nepodrejenost kot generacija X (1962-1979), medtem ko generacija X bolj ceni svobodo pred nadzorom oziroma kontrolo (Jurkiewicz, 2000). Nasprotno so v raziskavi na Novi Zelandiji, v kateri je sodelovalo 1422 zaposlenih iz osmih organizacij, pri primerjavi generacij ugotovili, da generacija Baby Boom najbolj ceni delovne vrednote kot so plača, ugodnosti in status. Generacija Y (1980-2000) ceni svobodo bolj kot generacija X in Baby Boom (Cennamo in Gardner, 2008).

Raziskava v Lousiani (Davis, Pawlowski in Houston, 2006) je pokazala, da generacija Baby Boom bolj kot generacija X ceni neprekinjeno predanost poklicu, vrednoti delovna vpletenost in normativna zavezanost organizaciji pa je nasprotno od predvidevanj višje ocenila generacija X kot Baby Boom. V ZDA so na podlagi vzorca 393 oseb ugotovili, da Baby Boom generacija višje kot ostali dve generaciji ceni altruizem, medtem ko sta generaciji X in Y odnose z vodjo ocenili za bolj pomembnejše, kot jih je ocenila Baby Boom generacija (Chen in Choi, 2008). Generacija X je ocenila varnost in neodvisnost višje kot ostali dve generaciji, vse tri generacije pa so ocenile estetiko in sodelavce kot najnižjo delovno vrednoto. Vrednoti dosežek in intelektualna stimulacija je najvišje ocenila Baby Boom generacija, nato generacija X, za njo pa Y. Vrednoti odnosi z vodjo in ekonomsko plačilo sta bili najpomembnejši generaciji Y, nato pa generaciji X in Baby Boom. Generacija Y prav tako bolj kot ostali dve generaciji ceni delovno okolje, osebna rast pa je najpomembnejša Baby Boom generaciji. Pri vrednotah udobje, varnost in strokovna rast pomembnih razlik med generacijami ni bilo (Chen in Choi, 2008). Pregled študij kaže, da generaciji X, še bolj pa generaciji Y, delo ni najpomembnejše, najbolj pa cenijo delovno vrednoto plača (Twenge, 2010). Na to kaže tudi pregled treh ameriških študij, kjer se je izkazalo, da pripadniki generacije X in Y, bolj kot pripadniki Baby Boom generacije, cenijo zunanje vrednote, kot sta denar in slava (Twenge, Campbell in Freeman, 2012).

V raziskavi izvedeni v Severni Koreji so ugotovili, da imajo starejši delavci v primerjavi z mlajšimi višji družbeni ugled, so bolj usmerjeni v uspeh in samorazvoj ter so pripravljeni prispevati svoji organizaciji (Li, Liu in Wan, 2008). V raziskavi je bil viden tudi učinek izobrazbe, ki je nakazal, da delovne vrednote zaposlenega rastejo z izobrazbo. Višjo izobrazbo kot posameznik doseže, bolj poudarja notranje delovne vrednote in čuti več delovnega zadovoljstva (Li idr., 2008).

Cherrington je navedel tri razloge, zakaj pride do starostnih razlik pri delovnih vrednotah (Davis idr., 2006). Količina različnih izkušenj z leti spremeni posameznikovo perspektivo in njegov referenčni okvir, na njegove delovne vrednote pa vplivajo tudi specifične zgodovinske izkušnje. Navaja tudi, da so bili starejši delavci drugače vzgojeni in so bili priča drugačnim socializacijskim pritiskom kot mlajši.

1. 2. 3. 4 Delovne vrednote in osebnostne lastnosti

Med osebnostnimi lastnostmi po modelu Velikih pet je odprtost za izkušnje najbolj pozitivno povezana z delovnim izobraževanjem in kariernim razvojem, nevroticizem pa je z njima negativno povezan. Vestnost je pozitivno povezana z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem na trenutnem delovnem mestu in z zavzetostjo za karierni razvoj (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens in Gibson, 1999; Reed, Bruch in Haase, 2004, v Feldman in Ng, 2008). Odnos med osebnostjo in delovnimi vrednotami so na britanskih in grških delavcih raziskovali tudi Furnham, Petrides, Tsaousis Pappas in Garrod (2005). V študiji izvedeni v Veliki Britaniji so raziskovalci ugotovili, da so ekstravertnost, sprejemljivost in nevroticizem pozitivno povezani z delovnimi vrednotami, ki opisujejo delovne odnose. Rezultate o nevroticizmu so razložili s tem, da ti posamezniki želijo verjeti, da potrebujejo podporo drugih na delovnem mestu in so odvisni od njihove pomoči. Osebnostni lastnosti ekstravertnost in odprtost so pozitivno povezane z delovnimi vrednotami, ki se nanašajo na vpliv in napredek, medtem ko je sprejemljivost z njimi negativno povezana kar avtorji razlagajo s tem, da sprejemljivi posamezniki niso tako tekmovalni. Delovne vrednote, ki se nanašajo na finančne in delovne pogoje, so pozitivno povezane z nevroticizmom in vestnostjo, medtem ko so z odprtostjo negativno povezane, saj jim tovrstne delovne vrednote ne pomenijo veliko. Raziskava je pokazala tudi, da je odprtost pozitivno povezana z delovnimi vrednotami, ki opisujejo avtonomijo in uporabo spretnosti. Podobno raziskavo so izvedli tudi v Grčiji, kjer so rezultati pokazali podobno kot v Veliki Britaniji. Sprejemljivost je pozitivno povezana z delovnimi vrednotami, ki zadevajo delovne odnose. Ekstravertne osebe bolj kot introvertne cenijo delovne vrednote povezane z vplivom in napredkom na delovnem mestu, odprte pa so negativno povezane z delovnimi vrednotami, ki se nanašajo na finančne in delovne pogoje (Furnham idr., 2005).

Jones in Meredith (1996, v Feldman in Ng, 2008) sta ugotovila, da je povprečje sprejemljivosti, ekstravertnosti in odprtosti za izkušnje nižje pri starejših delavcih kot pri mlajših. Starejši delavci so namreč manj zavzeti za usposabljanja in karierni razvoj. Srivastava s sodelavci (2003, v Feldman in Ng, 2008) pa ugotavlja, da sprejemljivost skozi čas narašča tako pri moških kot tudi pri ženskah, ekstravertnost in odprtost za izkušnje pa upadeta skozi življenjsko dobo, vendar le pri moških.

Učinek staranja na motivacijo za usposabljanje in karierni razvoj je tako bolj značilen za moške.

1. 2. 3. 5 Primerjava med spoloma

Halahan (1984, v Helson, Pals in Solomon, 1997) je ugotovil, da moški bolj poudarjajo delovne vrednote kot ženske, tako pri 30. kot pri 70. letih starosti. Do 70. leta se moške delovne skrbi bolj zmanjšujejo kot pri ženskah, nato pa je upad primerljiv (Halahan, 1984, v Helson, idr., 1997). Podobno je pokazala tudi raziskava zaposlenih v Severni Koreji, kjer so imeli moški višje izražene delovne vrednote kot ženske, prav tako pa so se z delom moški bolj identificirali.

Sears je leta 1978 (Helson idr., 1997) ugotovil, da je pri 30. letih le 7 % moških in 64 % žensk omenilo dom in družino kot življenjski cilj, pri 70. letih pa 40 % moških in 47 % žensk. Pri 62. letih starosti so bili moški bolj zadovoljni z družinskim življenjem kot poklicnim vključevanjem.

V večini japonskih vzorcev (Nakanishi in Mikawa, 1995) so bile moškim bolj pomembne delovne vrednote napredovanje, avtoriteta, avtonomija, kreativnost, ekonomske razmere, tveganje in fizična zmožnost. Ženskam so bile bolj pomembne delovne vrednote uporaba sposobnosti, osebni razvoj in socialna interakcija.

Meta analiza (Rowe in Snizek, 1995) ni podala nobenih trdnih dokazov, da razlike v delovnih vrednotah med spoloma sploh obstajajo, medtem ko so A. M. Konrad, Ritchie, P. Lieb in E. Corrigan (2000) razliko med spoloma dokazali, vendar je bila ta majhna. Konrad je s sodelavci (2002, v Robinson in Beutell, 2003) ugotovil, da moški pripisujejo višjo pomembnost prihrankom in odgovornosti. Oni naj bi bili namreč tisti, ki skrbijo za svoje družine. Ženske pa so v raziskavi ocenile, da pri delovnih vrednotah bolj cenijo tiste povezane z gospodinjstvom in negovanjem, kot sta vrednoti dober delavnik in dobri sodelavci.

Na grškem in britanskem vzorcu (Furnham idr., 2005) se je pokazalo, da zaposlene ženske bolj kot zaposleni moški cenijo delovne vrednote, ki se nanašajo na avtonomijo in uporabo spretnosti. Pri svetovalcih – pripravnikih pa ženske bolj kot moški cenijo delovno mesto, nadzor in življenjski stil (Busacca idr., 2010).

Med mladostniki ženske najbolj cenijo delovne vrednote dosežek, delovno okolje, sodelavce, nadzor, prestiž in življenjski stil, moški pa ustvarjalnost, neodvisnost in prihodek (Rottinghaus in Zytowski, 2006). Študenti bolj zagovarjajo zaslužek in poklicno varnost, medtem ko študentke cenijo delo z ljudmi in prispevek družbi (Duffy in Sedlacek, 2007a). Študenti, ki želijo svoje izobraževanje nadaljevati na magisteriju ali doktoratu najbolj cenijo delovni vrednoti prestiž in spoštovan poklic. Študenti, ki svojega izobraževanja po diplomi ne želijo nadaljevati, pa najbolj cenijo delovni vrednoti avtonomija in interes (Duffy in Sedlacek, 2007a).

V raziskavi študentov v ZDA, so se pokazale statistično pomembne razlike med moškimi in ženskami v naslednjih delovnih vrednotah: spoznavanje in pogovor z drugimi, prispevek družbi, zadovoljevanje kulturnih in estetskih interesov, nadaljevanje pridobivanje znanja in spretnosti ter intelektualna stimulacija (Robinson in Beutell, 2003). Vse našteje delovne vrednote so študentke v primerjavi s študenti ocenile višje. V deset let trajajoči raziskavi (Duffy in Sedlacek, 2007b) pa so ugotovili, da študenti bolj cenijo visoko plačo in razpoložljiva delovna mesta, študentke pa imajo večjo željo po delu z drugimi in po pomoči drugim. V letih 1995 do 2004 se je pokazalo, da študenti dajejo čedalje več poudarka na interes in avtonomijo pri izbiri svoje kariere, vse manj pa je poudarka na zaslužku in iskanju prestižne kariere. Nasprotno ima večina študentov v Kanadi podoben pogled na razvoj svoje kariere (Singer, Cassin in Dobson, 2005). Vseeno študentke pričakujejo nižjo plačo kot študenti, ter večjo fleksibilnost na delovnem mestu.

1. 3 KARIERA IN MOTIVACIJA

1. 3. 1 Definicija kariere

Nekoč je kariera predstavljala stopnjo delovne zavzetosti in napredek v delovni vlogi, danes pa jo razumemo kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo vedenje (Greenhaus, 1989, v Brečko, 2006). Pojem se širi tudi na področje prostega časa oziroma nezaposlenosti (Brečko, 2006). D. Brečko kariero opredeljuje kot življenjsko in poklicno pot. Kariera po njenem mnenju zajema aktivnosti, ki izvirajo iz posameznikovega biosocialnega, družinskega in delovnega cikla in se med seboj tesno prepletajo ter vplivajo na smer, intenziteto in hitrost njegovega osebnega razvoja (Brečko, 2006). Johns (1992) pa kariero opredeljuje kot zaporedje delovnih aktivnosti in položajev ter z njimi povezanih odnosov in odzivov doživetih skozi posameznikovo življenje.

Razvoj in napredovanje v karieri se danes predstavlja kot potreba po občutku osebnostnega razvoja in napredovanja posameznika v poklicu in v življenju (Brečko, 2006). Poklicna dejavnost je ena izmed pomembnih determinant posameznikove identitete (Brečko, 2006). S psihološkega vidika je v zvezi s problematiko identitete pomemben predvsem posameznikov pojem samega sebe (*angl. self – concept*). Gre za organiziran sistem znanja o sebi, ki zagotavlja kontinuiteto posameznika preko situacij in časa, njegovo drugačnost v primerjavi z drugimi in občutek osebne vrednosti. Vsebuje mnenja o sebi, ki so nastala iz vedenj v situaciji in predhodnih izkušenj. Kolikšen del self koncepta je povezan s kariero je odvisno od razvojne faze. Njegov delež povezan z delovno kariero se z leti običajno večja in je odvisen od tega, ali je izbrana kariera cenjena in od uspeha posameznika v karieri. Shema o samem sebi teži k samopotrjevanju, saj vsakdo potrebuje informacije, ki potrjujejo pogled na sebe in si stalno prizadeva, da bi jih dobil, zato je v nenehnem preoblikovanju. Erikson (1963, v Konrad, 1996) v teoriji razvoja identitete opisuje osem faz, ki odražajo interakcijo posameznika z okoljem. V vsaki fazi se pojavi določena vrsta krize, premagovanje te krize pa razvije pri posamezniku določene kompetence. Osebnostni razvoj v odraslosti je močno povezan s kariero in z odločitvami v zvezi z njo (Erikson, 1959, v Brečko, 2006). Prehod iz adolescence v odraslost poteka med 20. in 30. letom. V njem se posameznik osamosvoji, si ustvari družino in kariero. Čakajo ga zahtevne naloge, katerih lažje reševanje mu omogoča notranja energija in

navdušenje. Prehod v trideseta leta je obdobje pomembnejših odločitev za kariero, saj v tem obdobju veliko ljudi zamenja službo ali spremeni poklic. V poznih tridesetih ali zgodnjih štiridesetih nekateri doživijo krizo srednjih let. Marsikdo ugotovi, da živi v nasprotju s svojimi mladostniškimi sanjami in cilji, vendar se mora kljub temu še naprej odločati o svojem življenju in se naučiti živeti s posledicami. Bolj se lahko posveti zasebnemu življenju, saj otroci odraščajo, prav tako pa postane bolj odprt do družbe in novih izzivov. V poznih štiridesetih in zgodnjih petdesetih posamezniki čutijo praznino zaradi odhoda otrok od doma in začne se vzpostavljati novega odnosa s partnerjem. Posameznik obnovi stare socialne mreže, spopada pa se tudi s prvimi težavami staranja (upadanje fizične moči, motoričnih sposobnosti, zdravja in podobno). Nekateri imajo občutek, da se njihov čas v organizaciji izteka, zato v njej učijo in podpirajo druge. Počasi se pripravljajo tudi na upokožitev. V obdobju po 60. letu nastopi upokožitev, ki poteka mirno za osebe z dobrim finančnim statusom. Tistim katerim se z upokožitvijo standard bistveno spremeni pa lahko ta predstavlja velik stres. Pojavljati se začnejo tudi zdravstveni problemi, večkrat pa se je potrebno sprijazniti tudi s smrtjo prijateljev ali partnerja. Posamezniki postajajo vedno bolj odvisni od svojcev. Če posameznik uspešno opravi različne naloge v starosti, sprejme kompromise in ceni pridobljene izkušnje, vidi svoje življenje kot plodno. Tako s ponosom gleda na svojo preteklost, življenjske odločitve in dosežke. Nasprotno pa se lahko pojavi obup, občutek brezizhodnosti in razočaranje, če posameznik ugotovi, da se je v preteklosti napačno odločal in da skorajda ni več priložnosti, da bi zamujeno nadoknadil (Brečko, 1998).

1. 3. 2 Teorije o karieri

Leta 1909 je Parsons ustvaril prvi sistematični načrt za vodenje poklicnega razvoja. Menil je, da je za izbiro poklica in odločitve v zvezi s kariero potrebno poznati sebe, svoje sposobnosti, interese in šibkosti. Prav tako je potrebno poznati zahteve dela, pogoje potrebne za uspeh pri delu, prednosti in pomanjkljivosti dela, priložnosti za razvoj, razmerje med posameznikom in delovnim mestom ter njegovimi sposobnostmi in zahtevami delovnega mesta (Parsons, 1909, v Brečko, 2006). Na podlagi tega se je oblikovala prva teorija o načrtovanju kariere imenovana »trait and factor theory«, ki je vplivala na kasneje splošno uporabljene dokumente, kot so opis dela (*angl. job description*) in zahteve delovnega mesta (*angl. job requirements*).

Sredi 20. stoletja so se začele razvijati razvojne teorije o karieri, ki predpostavljajo, da je razvoj kariere posameznika stalen in vseživljenjski proces (Brečko, 2006). Po teoriji zaposlitvenih možnosti (Ginzberg, 1984, v Brečko, 2006) gre posameznik skozi tri obdobja. Domišljijско obdobje traja približno do 11. leta starosti, ko pri otroku prevladuje igra, ki se začne počasi usmerjati k delu. Poskusno obdobje traja od 11. do 17. leta starosti. V njem mladostnik intenzivno odkriva svoje interese, sposobnosti, oblikujejo se prve delovne navade in nastajajo resnejše vrednote in stališča. Dejansko obdobje pa je obdobje odraščanja, ki traja od 17. leta do dejanske zaposlitve. V njem poteka obdobje integracije sposobnosti, možnosti, interesov, nadaljnjega razvoja vrednot, natančnejše opredelitve poklicne izbire in ožanje interesov ter uvid v lastni zaposlitveni vzorec.

Levinson v razvoju kariere odraslih razlikuje štiri starostna obdobja in sicer zgodnje, srednje in pozno ter prehodna obdobja, ki zaznamujejo prehode med glavnimi obdobji (Levinson, 1986). Od 17. do 22. leta nastopi zgodnje odraslo prehodno obdobje, ki je most med otroštvom in odraslostjo. Od 22. do 28. leta pa nastopi vstop v svet odraslosti, ko si posameznik poišče prvo službo in oblikuje prvi model poklicnega življenja. Posameznik nato utrjuje svoj položaj v zgodnjem obdobju razvoja kariere. Nato nastopi prehodno obdobje sredi tridesetih, ki traja od 28. do 32. leta in je večinoma povezano z razmišljanjem o dosedanjih dosežkih. Tako se mu ponudi možnost za ocenitev in spremembo začetnega modela kariere. Od 33. do 40. leta nastopi obdobje ustalitve. Po njem nastopi prehodno obdobje v sredini življenja, ki traja od 40. do 45. leta in zaokroža zgodnje obdobje razvoja kariere in začetek srednjega. Vstop v srednje obdobje kariere pa traja do 50. leta in je priložnost za postavljanje novih temeljev ter utrditev le teh. Prehodno obdobje v 50. letih traja od 50. do 55. leta in ponuja veliko možnosti za spremembe in izboljšanje položaja in prej postavljenih temeljev. Vrhunec srednjega odraslega obdobja, ki traja od 55. do 60. leta je obdobje, ki zaokrožuje obdobje srednje odrasle dobe. Pozno odraslo prehodno obdobje (60 do 65 let) pa je prehod v zadnje obdobje in je večinoma povezano z iskanjem in postavljanjem temeljev za upokojitveni čas. V poznem obdobju (po 65. letu) tako sledi utrjevanje postavljenih temeljev v prejšnjem obdobju. Levinson je s svojo teorijo tako opozoril na prehodna in kritična obdobja tudi pri načrtovanju razvoja kariere (Brečko, 2006).

Beatrice Neugarten (Neugarten, 1976) v svoji teoriji življenjskih dogodkov ugotovila, da nam dejanska starost posameznika skoraj nič ne pove o njegovi socialni zrelosti, saj jo lahko nekdo doseže pri 30., drugi pri 60. letih, nekateri pa nikoli. Posamezniki se namreč v različnih fazah razvijajo različno. Na smer in hitrost razvoja tako vplivajo življenjski dogodki, ki so lahko pričakovani ali nepričakovani. S tem je ovrgla trditev, da je razvoj kariere možno deliti na kronološka obdobja po starosti, kljub temu pa ne zanika, da se vendarle kažejo skupne značilnosti v posameznih starostnih obdobjih. Neugartova je upoštevala tudi to, da je razvoj odvisen od reševanja posamezne krize, kar pa Levinson v svoji teoriji zanemarja. Krize je povezala z življenjskimi dogodki, prva pa je dodala tudi nepredvidljive dogodke, ki pomembno oblikujejo našo življenjsko in poklicno pot. Odziv na življenjske dogodke je povezan z vrednotami in stališči posameznika in četudi dva posameznika doživita enak ključni dogodek, lahko ta usmeri vsakega v svojo smer (Neugarten, 1976).

1. 3. 3 Delovna kariera

Delovna kariera je zaporedje delovnih položajev, ki jih opravlja posameznik v svoji zaposlitveni dobi (Konrad, 1996). Gre za napovedljivo gibanje preko delovnih položajev. Novejša pojmovanja poudarjajo, da nam kariera ne le pomaga logično urejevati množico del ampak je tudi perspektiva, s katere oseba celostno interpretira to, kar se dogaja z njim pri delu. Na njo se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe. Zajema tudi obdobja pred zaposlitvijo in po prenehanju zaposlitve. Povečuje se tudi povezanost delovne kariere z drugimi življenjskimi področji. Posameznikovo kvaliteto življenja tako določajo interakcije med delom, osebno identiteto, družinskimi in socialnimi vezmi ter materialnim statusom. Delovna kariera tako počasi postaja sinonim za osebni razvoj posameznika (Konrad, 1996).

Razvoj kariere posameznika v organizacijah sestavljajo tri glavne faze in sicer zgodnja, srednja in pozna kariera (Brečko, 2006). V zgodnji delovni karieri se posameznik uvaja v delo in pomembno je, da mu organizacija pri tem pomaga. Vlaganje v posameznika se jim tako povrne v obdobju srednje delovne kariere. Za posameznika je to obdobje intenzivnega osebnostnega in poklicnega razvoja. Če je začetna kariera uspešna, je obdobje srednje delovne kariere obdobje napredovanja. Osebnostni razvoj je v tem obdobju manj intenziven, saj posameznik predvsem

vzdržuje tisto, kar je v karieri dosegel. Pri nekaterih se v tem obdobju pojavi nižja motiviranost in strah. V tem obdobju se namreč zniža raven ambicij povezanih s kariero, saj ima posameznik že urejen materialni status. Pojavi se tudi strah pred bolj izobraženimi in motiviranimi sodelavci, čutiti pa je tudi konkurenco mlajših generacij. Najpogostejši strahovi s katerimi se srečuje posameznik v srednji delovni karieri so, da ne bo več napredoval, da je njegovo znanje zastarelo, da je že vse dosegel in podobno. Lahko se pojavi tudi kriza srednjih let, kjer se posameznik samoocenjuje in preverja svojo uspešnost v preteklosti. Tako se lahko pojavijo nove ambicije in s tem tudi nova motivacija. Kljub temu je produktivnost posameznika v tem obdobju še vedno velika, pomembnejše postajajo tudi njegove pridobljene izkušnje. V obdobju pozne delovne kariere, se posameznik pripravlja na upokožitev in načrtuje aktivnosti, ki jih bo takrat izvajal. Ima veliko izkušenj in znanja, ki ga lahko prenese na mlajše. Postavlja si nove cilje, tako delovne kot življenjske, išče nove delovne naloge in je zelo naklonjen izobraževanju, kar potrjuje velik obisk univerze za tretje življenjsko obdobje (Brečko, 2006). V Sloveniji namreč deluje kar 45 univerz za tretje življenjsko obdobje (Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje, 2013).

1. 3. 3. 1 Delovni karierni cikel

V kariernem ciklu so za vsako stopnjo značilne določene naloge in problemi, s katerimi se zaposleni spoprijemajo (Brečko, 2006). V obdobju od rojstva pa do 21. leta starosti posameznik pridobiva vpogled vase in se seznanja s poklicnimi možnostmi. Tako razvija osebne predstave o poklicu, tudi s pomočjo študentskega dela, kjer pridobiva informacije o poklicu in o sebi. Ko vstopi v svet dela, najpogosteje s pomočjo pripravništva (15 do 25 let), mora pokazati prizadevnost, iniciativnost in pripravljenost za novo učenje. Začne se obdobje temeljnega usposabljanja v katerem posameznik spozna kako poteka delo, postane učinkovit član organizacije, se sprijazni z dnevno delovno rutino in si pridobi stalno članstvo. Obdobje »polnopravnega članstva« traja od 17. do 30. leta starosti. Posameznik mora biti v njem pripravljen prevzemati polno odgovornost za področje na katerem dela, posledica prizadevanj pa je lahko napredovanje. Ko pridobi dovolj izkušenj se pomakne k srednjemu obdobju kariere, kjer po navadi začuti potrebo po nadaljnjem učenju in pomoči drugim ter tako prenaša svoje znanje in izkušnje na mlajše generacije. Večina jih med 35. in 45. letom doživi krizo, v kateri razmišljajo o svojem poklicu in karieri. Večina se zaveda lastnih zmožnosti in omejitev, razmišljajo pa tudi

o prihodnosti organizacije. Ocenjevati začnejo razmerje med delom in družino ter potrebe povezane z njima. Lahko pride tudi do konflikta med njima, stresno pa je tudi, če posameznik ugotovi, da mora v delo vložiti več osebne energije. Po štiridesetem letu pa do upokojitve nastopi spoznanje o bližajočem se koncu poklicne kariere. Posamezniki morajo postopoma najti nov vir zadovoljstva, se naučiti živeti v tesnejšem razmerju z življenjskim partnerjem ter se pripraviti na upokožitev (Brečko, 2006).

1. 3. 4 Razlike med spoloma v razvoju kariere

Gilingan (1982, v Brečko, 2006) meni, da ženske vidijo drugačne izzive pri razvoju kariere kot moški. Opozorila je na sočasne vrste kariere, ki jih lahko imajo tudi moški, vendar je v tistem času družba pričakovala, da za otroke in družino s socialnega vidika skrbi ženska, moški pa jo materialno podpira. Teorija spolnih razlik tako poudarja, da je tudi vzgoja otrok in skrb za družino nekakšna oblika kariere. Posreduje nam namreč posebne izkušnje in spretnosti, močnejše razvija določene kompetence, vse to pa je prenosljivo v poklicno okolje (Brečko 2004b, v Brečko, 2006).

Pri moških je poklicni razvoj bolj zvezen, saj se začneja z zaključkom formalnega izobraževanja in konča z upokožitvijo. Pri ženskah pa gre za več začasnih prekinitev zaradi porodniškega dopusta in intenzivnejšega ukvarjanja z otroki (Betz, 1993; Ornstein in Isabella, 1990, v Zupančič, 2004d). Raziskava na Univerzi v Kaliforniji je pokazala, da je več kot 60 % žensk kot primarno skrb navedlo odločitve, kdaj imeti otroke ter uravnavanje delovnih z družinskimi obveznostmi in podobno (Luzzo, 1995). Podobne skrbi je navedlo le 6 % študentov. Ugotovili so tudi, da imajo študentke bolj načrtovan svoj karierni razvoj kot študenti, kateri svojih kariernih odločitev sploh ne načrtujejo. Rezultati so prav tako pokazali, da so študentke bolj karierno zrele kot študenti, na podlagi intervjujev pa so ugotovili, da jim zaznavanje ovir služi kot motivacijska sila pri razvoju kariere (Luzzo, 1995).

L. Larwood in B. A. Gutek (1987, v White, 1995) pravita, da kljub vsemu nekatere stvari še vedno delita moške in ženske pri razvijanju svoje kariere. Ženske naj bi bolj vleklo k alternativnim možnostim, še posebej če čutijo, da se je njihova kariera zgodaj ustavila. Večkrat se zato odločijo, da bodo pustile službo in si raje ustvarile

družino. Podobno so jim alternativne možnosti privlačnejše zato, ker so ponekod, kljub legalno enakim možnostim, še vedno diskriminirane.

1. 3. 5 Definicija motivacije

Motivacija je psihološki proces, ki spodbuja in usmerja naše vedenje (Petri in Govern, 2004, v Kobal Grum in Musek, 2009). Vzroki motivacije so lahko notranji ali zunanji (Kobal Grum in Musek, 2009). Notranji so lahko fiziološki procesi, goni, potrebe, cilji, zamisli, vrednote in podobno, medtem ko so zunanji dražljaji, pritiski, pobude, situacije, kulturno in socialno okolje. T. Lamovec (1986) navaja glavne sestavine motiviranega vedenja in sicer povečano delovanje energije, vztrajnost, moč in učinkovitost vedenja, usmerjenost k cilju ter spreminjanje vedenja pod vplivom njegovih posledic.

Človekova trajna motivacijska usmerjenost se izraža na različne načine (Pogačnik, 1997). Ena izmed najpomembnejših je id motivacija, ki je od človekovega nadzora neodvisna situacija, ko si nekaj želimo in se ne sprašujemo ali lahko tisto dosežemo ali ne, ali je moralno sprejemljivo ali ne (npr. žvižganje moških za neznanimi dekleti). Ego motivacija upošteva realne možnosti doseganja ciljev in je podvržena zavestnemu nadzoru, saj si nekaj želimo, ker vemo da lahko tisto tudi dosežemo. Superego motivacija je motivacija za cilje, ki so v skladu z družbeno veljavnimi normami, moralnimi načeli in pričakovanji. Je v skladu z etiko, moralo ter družbenimi normami in posledično tudi z našimi vrednotami (npr. pomoč neznancu, čeprav se lahko pri tem poškodujemo). Konfliktna motivacija pa je motivacija, ki je blokirana s stanjem notranjega konflikta. Globoko v sebi smo namreč razdvojeni, saj si več motivov nasprotuje (npr. fant želi prositi dekle za ples, vendar se boji zavrnitve).

1. 3. 5. 1 Motivi

Kariera in poklic sta dva izmed človekovih temeljnih socialnih motivov (Pogačnik, 1997). Motivi se ravnaajo po motivacijskem ciklu in šele ko se pojavi ravnovesje nastane potreba. Motivirani človek namreč svoje vedenje usmerja v doseganje ciljev, ki mu omogočijo zadovoljitev potrebe. Doseganje cilja spet vzpostavi ravnovesje in cikel se ponovi. Maslowa teorija hierarhije motivov opisuje še eno načelo, ki na človekovo motivacijo deluje bolj dolgoročno. Med osnovne potrebe šteje fiziološke,

potrebe po varnosti, po pripadanju, simpatiji, naklonjenosti in ljubezni, potrebe po ugledu in po samouresničevanju (Kobal Grum in Musek, 2009). Fiziološke potrebe so najbolj nujne za zadovoljitev in šele ko so zadovoljene, postanejo za človeka pomembne potrebe na drugi ravni. Ko so vse »nižje« potrebe zadovoljene, se začnemo sami od sebe usmerjati k uresničevanju svojih potencialov, k samoizpopolnjevanju oziroma samoaktualizaciji. Ljudje, ki so dosegli najvišjo stopnjo osebne rasti, se sedaj ukvarjajo z dejavnostmi, ki pomenijo popolno uresničitev vseh njihovih potencialov (Pogačnik, 1997). Ljudje delajo zato, ker v delu vidijo izpolnitev svojega življenjskega poslanstva in ne zaradi denarja, statusa in podobno.

Jezernik je leta 1962 (Trstenjak, 1979) opisal lestvico motivacijskih dejavnikov v naslednjem vrstnem redu: zanimivo delo, prijetni predstojniki, tovarniški sodelavci, možnosti napredovanja, zaslužek, ugodnosti v podjetju in težnja po vodenju drugih. Vroom (1964, v Trstenjak, 1979) pa je podal pet izbir oziroma smeri delovnega obnašanja s pomočjo katerih razlaga motivacijo za delo. Med njimi so plačilo ali zaslužek, funkcijski užitek v porabi energije, proizvodjanje dobrin in uslug, povezava z družbo (nasprotje osamljenosti) in družbeni položaj.

1. 3. 6 Karierna motivacija

Karierna motivacija je multidimenzionalen osebnostni konstrukt, ki je pogojen s situacijo in se odraža v posameznikovem vedenju in odločitvah (London, 1983). Osnovne dimenzije tega konstrukta so karierna identiteta, karierni vpogled in karierna prožnost.

Karierna identiteta vključuje delovno zavzetost (*angl. job involvement*), profesionalno usmerjenost, pripadnost organizaciji (*angl. organizational commitment*) in željo po napredovanju (Konrad, 1996). Posameznikom z močno karierno identiteto je karierno zadovoljstvo pomembnejše od zadovoljstva na drugih področjih v življenju (London in Mone, 1987, v King, 1999). S starostjo se običajno karierna identiteta krepi, vseeno pa je odvisna od tega ali je v družbi kariera cenjena ter koliko je posameznik v njej uspešen (Konrad, 1996).

Karierni vpogled prikazuje kako realistične zaznave ima posameznik o sebi in situaciji ter kako so te povezane s kariernimi cilji (Konrad, 1996). Oseba, ki ima močni karierni

vpogled, si lahko postavi jasne karierne cilje, saj se zaveda svojih močnih in šibkih točk (Žagar, 2012). Tovrstni posamezniki zato nenehno iščejo povratno informacijo o tem, kako dobro jim gre, pridobljene informacije pa nato uporabijo, da si postavijo karierne cilje in si oblikujejo načrt, kako jih doseči (King, 1999). Pri razvijanju kariernega vpogleda je pomembno poznati teorijo postavljanja ciljev (Locke in Latham, 1990, v Konrad, 1996), ki govori o tem, da je delovna uspešnost posameznikov večja, če si ti vnaprej zastavijo cilje (Locke in Latham, 1990, v Zadnik, 2006). Določanje ciljev namreč zvišuje motivacijo in delovno uspešnost zaposlenih, vendar pa morajo biti cilji dogovorjeni s podrejenimi, ti pa morajo dobivati povratno informacijo s strani nadrejenih o njihovi uspešnosti doseganja teh ciljev.

Karierna prožnost kaže na odpornost do ovir v karieri, ki se pojavijo v manj ugodnih razmerah (London, 1983). Predstavlja stopnjo do katere posameznik vzdrži karierne ovire, ki vplivajo na njegovo delo (King, 1999) in odraža njegovo vztrajnost v sledenju svojim kariernim ciljem (London in Bassmen, 1989, v King, 1999). Nasprotno se karierna ranljivost kaže v tem, da posameznik v neoptimalnih razmerah (npr. negotovosti, preprekah do ciljev, slabih medsebojnih odnosih) ni sposoben zadovoljivo delovati (London, 1983). Karierna prožnost se kaže na različne načine. Prvi je prepričanje v lastno učinkovitost (*angl. self-efficacy*), ki vključuje samospoštovanje, potrebo po samostojnosti, po dosežku, notranje mesto nadzora, iniciativnost, notranje standarde za delo in razvojno orientacijo. Drugi je odnos do tveganja (*angl. risk taking*), ki predstavlja sprejemanje tveganja, strah pred neuspehom, potrebo po sigurnosti, tolerantnost za negotovosti in nejasnosti. Tretji način je potreba po odvisnosti (*angl. dependency*), ki vključuje potrebo po odobravanju s strani nadrejenih in sodelavcev ter potrebo po tekmovalnosti (London, 1983).

Pri razvoju kariere je glavni problem samozaupanje ali karierna prožnost (Konrad, 1996). Samozaupanje je osnovno motivacijsko gonilo, ki opredeljuje posameznikova prizadevanja in vztrajanje pri razvoju, učenju in usposabljanju za doseg poklicnih ciljev. Pomemben pojem je tudi zaznana lastna učinkovitost, ki je vezana na določeno aktivnost in je iz praktičnega vidika zelo pomembna (Bandura, 1988, v Konrad, 1996). Za doseganje kariernih ciljev se moramo čutiti sposobnega. Prav tako moramo izkoristiti dogodke v našem življenju, ki se zgodijo po naključju, kajti ti

dogodki imajo lahko odločilen pomen za našo kariero, od našega občutka lastne učinkovitosti pa je odvisno, ali jih bomo znali izkoristiti.

1. 3. 6. 1 Razlike med generacijami

Starost naj bi bila povezana s karierno prožnostjo in kariernim vpogledom (Lopes, 2006). Ljudje naj bi bili z leti manj zaskrbljeni o razvoju lastne kariere, vzpostavljanju novih odnosov in razvijanju novih spretnosti. Presenetljivo, naj bi bila karierna motivacija stabilna skozi vsa leta (Greller, 2000). Spol in karierna motivacija pa naj ne bi bila povezana med seboj (Lopes, 2006).

London je izvedel dve študiji (London, 1993). V prvi študiji so imeli starejši delavci višje izraženo karierno prožnost kot mlajši, starejši moški pa, v primerjavi z mlajšimi, bolj izražen karierni vpogled. Pri ženskah je karierna prožnost z leti naraščala. V drugi študiji so imeli starejši delavci višjo stopnjo kariernega vpogleda, medtem ko pomembnih razlik v karierni prožnosti ni bilo, kar je najverjetneje odraz premajhnega vzorca starejših delavcev. V raziskavi se je pokazalo tudi, da ženskam karierna prožnost narašča skozi celotno kariero, pri moških pa od začetka do sredine kariere. Starejše ženske so imele tudi višjo stopnjo kariernega vpogleda in identitete, v primerjavi z moškimi in ženskami na začetku kariere. Ženskam namreč karierna identiteta narašča skozi celo kariero. Moški na sredini svoje kariere pa so kazali višjo stopnjo kariernega vpogleda in karierne identitete kot začetniki (London, 1993). Podobno je v svoji raziskavi ugotovil tudi Lopes (2006), saj sta karierni vpogled in identiteta pri obeh spolih z leti naraščala, karierna prožnost pa je z leti naraščala le pri ženskah, medtem ko je pri moških ostala približno enaka.

1. 3. 7 Motivacija in osebnostne lastnosti

Motivacija se nanaša na postavljanje ciljev in na prizadevanje za doseg cilja. Postavljanje ciljev se nanaša na odločitev slediti zastavljenemu cilju, medtem ko se prizadevanje za doseg cilja nanaša na količino truda in vztrajnosti, ki jo vložimo v doseg cilja, ko je ta izbran (Parks in Guay, 2009).

Pojav petih osebnostnih lastnosti je privedel do povečanja študij osebnosti, v katerih so ugotovili, da ima osebnost pomemben odnos tudi z motivacijo (Parks in Guay,

2009). Barrick, Mount in Strauss (1993) so v svoji raziskavi ugotovili, da je vestnost povezana s težnjo po postavljanju ciljev in predanosti njim. Podobno je menil tudi Gellatly (1996), ki je trdil, da je vestnost povezana s pričakovanjem uspeha in posledično s postavljanjem ciljev in uspešnostjo. Kanfer in Heggstad (1999, v Parks in Guay, 2009) sta ugotovila, da anksioznost, ki je ena izmed lastnosti nevroticizma, prepreči posamezniku nadzorovanje negativnih čustev. Ti namreč zavirajo samoregulative procese, ki so vključeni v motivacijo za doseg ciljev. Podobno sta odkrila tudi Judge in Ilies (2002), ki sta zatrdila, da vestnost in nevroticizem napovedujeta motivacijo, saj sta povezani s procesi postavljanja ciljev.

Raziskava študentov ene izmed univerz v Belgiji je pokazala povezanost med osebnostnimi lastnostmi in akademsko motivacijo (De Feyter, Caers, Vigna in Berings, 2012). Akademsko motivacija je predstavljala motivacijo za učenje in uspeh na univerzi. Rezultati so pokazali, da je nevroticizem tako pozitivno kot negativno povezan z akademsko motivacijo. Na eni strani se namreč študenti z visoko izraženim nevroticizmom bojijo neuspeha in so zato manj predani svojim dosežkom. Na drugi strani pa imajo tovrstni študenti občutek krivde, saj so zelo nestabilni, čustveni ter občutljivi na pritiske. Zato poskušajo zmanjšati svojo anksioznost tako, da povečajo svoj trud in tako poskušajo preprečiti svoj neuspeh (Bidjerano in Yun Dai, 2007, v De Feyter idr., 2012). Vestnost se je pozitivno povezovala z motivacijo, kar ni presenetljivo, saj so vestne osebe znane po trdem delu in disciplini (De Feyter idr., 2012). Nekateri ekstravertni študenti so bili visoko akademsko motivirani, drugi pa ne. Po eni strani namreč ekstravertnost izraža navdušenost, visoko stopnjo energije in željo po učenju (Poropat, 2009, v De Feyter idr., 2012), po drugi pa so ekstraverti zelo družabni in raje sodelujejo v socialnih aktivnostih, kot pa da bi se učili (Chamorro-Premuzic in Furnham, 2008; Furnham in Monsen, 2009, v De Feyter idr., 2012). Sprejemljivost akademske motivacije ni napovedovala, saj kljub temu da so sprejemljivi študenti sodelovalni in zaupljivi, radi sodelujejo pri skupinskih nalogah (Farsides in Woodfield, 2003; Poropat, 2009, v De Feyter idr., 2012), ni pa nujno, da so zavzeti za učenje. Tudi odprtost je pogosto povezana z marljivostjo in kreativno uspešnostjo (Diseth, 2003, v De Feyter idr., 2012), vendar pa rezultati raziskave niso razkrili pozitivne povezanosti z akademsko motivacijo.

Motivacija izogibanja (strah, umik, odpor do šole) je pozitivno povezana z nevroticizmom in ekstravertnostjo ter negativno z vestnostjo in odprtostjo. Motivacija

po dosežku pa je pozitivno povezana z vestnostjo in ekstravertnostjo, negativno pa z nevroticizmom (Busato, Prins, Elshout in Hamaker, 1999; De Guzman, Calderon in Cassaretto, 2003; Heaven, 1989; Kanfer, Ackerman in Heggstad, 1996, v Komarraju, Karau in Schmeck, 2009).

Rezultati raziskave 308. študentov v ZDA (Komarraju idr., 2009) so pokazali, da je vestnost visoko povezana z akademsko motivacijo, saj so disciplinirani in organizirani študenti visoko motivirani. Odprtost je bila pozitivno povezana z notranjo motivacijo (študenti iščejo izzive in tekmovanje), saj študenti ki so intelektualno radovedni bolj pogosto uživajo v učenju. Ekstravertnost se je pozitivno povezovala z zunanjo motivacijo, saj je študentom z močnimi socialnimi potrebami univerzitetna izobrazba predstavljala sredstvo za dosego cilja. Vestnost in sprejemljivost sta se negativno povezovali z nemotivacijo (študenti želijo prenehati s šolanjem). Študenti, ki so bolj samodisciplinirani, so bolj zavzeti, nesprejemljivi pa izražajo nizko zaupanje in sodelovanje, ki se kaže v antisocialnem vedenju in nesodelovanju.

Na Univerzi v Iranu (Hazrati-Viari, Rad in Torabi, 2012) so ugotovili, da vestnost napoveduje notranjo in zunanjo motivacijo, saj se vestni posamezniki držijo rokov, nalog ne puščajo nedokončanih ter vanje samostojno vložijo določeno količino truda. Odprtost za izkušnje pa na podlagi te raziskave napoveduje le notranjo motivacijo, saj so ti posamezniki radovedni, inteligentni in podobno.

1. 3. 8 Motivacija in vrednote

Vrednote imajo veliko motivacijsko moč, saj nas spodbujajo k dejavnosti in napredovanju (Zupančič in Justin, 1991). Povezane so s sprejemanjem odločitev, prav tako pa so povezane tudi z odločitvijo o tem, kateremu cilju v življenju slediti (Parks in Guay, 2009). V eni izmed raziskav (Sheldon, Ryan, Deci in Kasser, 2004, v Parks in Guay, 2009) so ugotovili, da so posamezniki bolj zadovoljni, ko sledijo ciljem, ki so skladni z njihovimi vrednotami (Dahlgaard-Park, 2012). Posameznikove temeljne vrednote so povezane tudi z njegovim vedenjem in njegovo zavzetostjo, saj ko se ljudje počutijo vredne, so močnejše motivirani. Vrednote naj bi bile odločilen vir notranje motivacije. Ko namreč oseba nekaj dela zaradi svojih vrednot, je resnično zavezana temu, saj je njena dejavnost povezana z njeno notranjo željo (Dahlgaard-Park, 2012). Osebe, katerih vrednote se skladajo z organizacijskimi vrednotami, so

na delovnem mestu bolj uspešne, kar je posledica njihove notranje motivacije (Ren, 2010).

1. 4 RAZISKOVALNI PROBLEM

Osebnostne lastnosti so del vsakega izmed nas in nas med seboj razlikujejo. Določajo naše vedenje v različnih situacijah in časih. Posamezniki se med seboj razlikujemo tudi v delovnih vrednotah. Delovne vrednote namreč prikazujejo odnos posameznika do dela, vključujejo mnenja in občutke, ki opisujejo njegovo vedenje pri delu in osebno prepričanje o njegovih rezultatih. Ena izmed posameznikovih osebnih vrednot je tudi kariera, od vsakega posameznika pa je odvisno, kako visoko jo ceni. Glede na to je posameznik različno motiviran za delo in napredovanje, si postavlja različne kariernne cilje in različno reagira na vzpone in padce, ki se v njegovi karieri pojavijo.

Odprti, vestni in čustveno stabilni posamezniki se radi dodatno izobražujejo in razvijajo svojo kariero, ekstravertni in sprejemljivi pa predvsem cenijo dobre delovne odnose s sodelavci. Kot je razvidno iz teoretičnega uvoda, raziskav o povezavah osebnostnih lastnosti s karierno motivacijo, tako v domači kot tuji literaturi, nisem zasledila. Kljub temu pa lahko na podlagi nekaterih drugih raziskav, povežem neke vzporednice. Vestnost je namreč povezana s težnjo po postavljanju ciljev in predanosti njim (Parks in Guay, 2009). Nekateri raziskave tudi kažejo, da se eni posamezniki z visoko izraženim nevroticizmom bojijo neuspeha in so zato bolj predani svojim dosežkom, spet drugi pa so vseeno zelo nestabilni ter občutljivi na pritiske (Bidjerano in Yun Dai, 2007, v De Feyter idr., 2012). Ekstraverti imajo visoko stopnjo energije, katero eni usmerjajo v napredek v svoji karieri, drugi pa jo raje posvetijo socialnim aktivnostim (Chamorro-Premuzic in Furnham, 2008; Furnham in Monsen, 2009, v De Feyter idr., 2012). Raziskave tudi kažejo, da naj bi bila odprtost povezana z notranjo motivacijo in da tovrstni posamezniki vedno znova iščejo izzive. Predvidevam, da so z motivacijo povezane tudi delovne vrednote, saj so posamezniki, ki imajo bolj izražene delovne vrednote, bolj motivirani za delo in posledično za svoj nadaljnji karierni razvoj, vendar pa raziskav na to temo nisem zasledila.

Zaradi pomanjkanja tovrstnih raziskav na slovenskem in tujem prostoru, sem želela ugotoviti, kakšne delovne vrednote in karierno motivacijo imajo posamezniki z različnimi osebnostnimi lastnostmi.

Zastavila sem si naslednje raziskovalne cilje:

- ugotavljanje razlik v izraženosti osebnostnih lastnosti med spoloma, med starostnimi, statusnimi in izobrazbenimi skupinami ter med skupinami različnih let zaposlitve. Starostne skupine sem določila glede na Levinsonovo teorijo, ki odrasle razvršča v tri skupine (zgodnja, srednja in pozna odraslost). Udeležence z različnim številom let zaposlitve pa sem sama razvrstila v tri skupine (0 let, 1 – 20 let, 21 – 40 let);
- ugotavljanje razlik v izraženosti delovnih vrednot med spoloma, med starostnimi, statusnimi in izobrazbenimi skupinami ter med posameznimi skupinami različnih let zaposlitve;
- ugotavljanje razlik v izraženosti karijerne motivacije med spoloma, med starostnimi, statusnimi in izobrazbenimi skupinami ter med posameznimi skupinami različnih let zaposlitve;
- ugotavljanje povezanosti med osebnostnimi lastnostmi in delovnimi vrednotami;
- ugotavljanje povezanosti med osebnostnimi lastnostmi in karierno motivacijo;
- ugotavljanje povezanosti delovnih vrednot s karierno motivacijo in
- ugotavljanje vloge osebnostnih lastnosti, delovnih vrednot in starosti pri napovedovanju karijerne motivacije.

2. 0 METODA

2. 1 UDELEŽENCI

V raziskavi, ki sem jo izvedla, je sodelovalo 394 oseb, 150 moških (38,1 %) in 244 žensk (61,9 %). Od tega je bilo 229 zaposlenih (58,1 %), 145 študentov (36,8 %) in 20 brezposelnih (5,1 %). Povprečna starost udeležencev je bila 31,16 let, povprečna stopnja dokončane izobrazbe 5,53, povprečno število let zaposlitve pa 8,85.

Tabela 1

Prikaz frekvenčne porazdelitve po različnih življenjskih obdobjih

Življenjsko obdobje	Moški	Ženske	Skupaj
Zgodnja odraslost (18 – 39 let)	114	187	301
Srednja odraslost (40 – 59 let)	35	57	92
Pozna odraslost (od 60. leta dalje)	1	0	1

Tabela 2

Razporeditev in frekvenčna porazdelitev udeležencev v skupine po stopnji dokončane izobrazbe

Skupina	Stopnje izobrazbe	Moški	Ženske	Skupaj
Nižja izobrazba	1., 2., 3. in 4. stopnja	34	28	62
Srednja izobrazba	5. stopnja	73	94	167
Višja izobrazba	6., 7., 8. stopnja	43	122	165

Opombe: 1. stopnja = nedokončana OŠ; 2. stopnja = OŠ; 3. stopnja = nižje poklicno izobraževanje; 4. stopnja = srednje poklicno izobraževanje; 5. stopnja = gimnazijsko, srednje – poklicno tehniško, srednje tehniško izobraževanje; 6. stopnja = višje strokovno izobraževanje; 7. stopnja = visoko strokovno, univerzitetno dodiplomsko, magisterij; 8. stopnja = doktorat

Tabela 3

Frekvenčna porazdelitev udeležencev v skupine po letih zaposlitve

Skupina	Leta zaposlitve	Moški	Ženske	Skupaj
1. skupina	0	45	103	148
2. skupina	1 – 20	76	98	174
3. skupina	21 – 40	29	43	72

2. 2 PRIPOMOČKI

Uporabila sem tri vprašalnike in sicer, Vprašalnik velikih pet (BFI; Big Five Inventory, John in Srivastava, 1999), Vprašalnik delovnih vrednot (SWVI – R; Super's Work Values Inventory – Revised, Zytowski, 2006) in Lestvico karijerne motivacije (London's Career Motivation Inventory, London in Noe, 1997).

Vprašalnik velikih pet je sestavljen iz 44 postavk (Avsec in Sočan, 2007). Osem se jih nanaša na ekstravertnost, devet na sprejemljivost, devet na vestnost, osem na nevroticizem in deset na odprtost. Udeleženci pri vsaki postavki s pomočjo pet-stopenjske ocenjevalne lestvice ocenijo v kolikšni meri se strinjajo z njo (1 = sploh se ne strinjam, 2 = večinoma se ne strinjam, 3 = deloma se strinjam, deloma se ne strinjam, 4 = večinoma se strinjam, 5 = popolnoma se strinjam). 16 postavk v vprašalniku vrednotimo obrnjen. Koeficienti notranje konsistentnosti na slovenskem vzorcu so zelo podobni koeficientom avtorjev vprašalnika. Cronbachova alfa namreč dosega pri lestvici ekstravertnost 0,84, sprejemljivost 0,77, nevroticizem 0,85, pri lestvicah vestnost in odprtost pa 0,80 (Avsec in Sočan, 2007).

Vprašalnik delovnih vrednot (Zytowski, 2006) je predelava vprašalnika delovnih vrednot Donalda Superja iz leta 1970. Sestavljen je iz 72 postavk, ki se združujejo v dvanajst delovnih vrednot, in sicer dosežek, sodelavci, ustvarjalnost, prihodek, samostojnost, izziv, ugled, varnost, nadzor, delovno mesto, raznolikost in življenjski stil. Pri vsaki postavki posameznik oceni, kako pomembna je trditev zanj na delovnem mestu. To stori s pomočjo pet-stopenjske ocenjevalne lestvice (1 = sploh ni pomembno. Ni mi pomembno za izbor dela., 2 = manj pomembno. Včasih upoštevam, vendar zmorem brez tega., 3 = pomembno. Bi želel, vendar so mi druge stvari bolj pomembne., 4 = zelo pomembno. Moram imeti, vendar to ni

najpomembnejša stvar., 5 = najpomembnejše. Ne morem si predstavljati dela brez tega.). Vprašalnik sem z dovoljenjem založnika prevedla v slovenski jezik. Zanesljivost vseh dvanajstih dimenzij delovnih vrednot tuje verzije je ustrezna, saj se Cronbachova alfa razteza od 0,72 do 0,88 (Zytowski, 2006).

Vprašalnik karierne motivacije je sestavljen iz dvanajstih postavk, ki se združujejo v tri dimenzije, in sicer karierno prožnost, karierni vpogled in karierno identiteto (London in Noe, 1997). Posameznik na podlagi pet-stopenjske lestvice oceni v kolikšni meri trditev velja za njih (1 = sploh se ne strinjam, 2 = delno se ne strinjam, 3 = se niti ne strinjam niti strinjam, 4 = delno se strinjam, 5 = močno se strinjam). Osem postavk se vrednoti obrnjeno. Lestvica je pokazala ustrezno zanesljivost, saj je bil Cronbachov alfa od 0,79 do 0,85 (Carson in Bedeian, 1994). Postavke so bile zaradi razumljivosti minimalno prilagojene.

2.3 POSTOPEK

Podatke sem pridobila s pomočjo udeležencev, ki so izpolnjevali vprašalnike s klasično tehniko papir – svinčnik, ali pa so izpolnili spletno anketo. Pred začetkom izpolnjevanja vprašalnikov so udeleženci podali še demografske podatke in sicer spol, starost, stopnjo dokončane izobrazbe, status in število let zaposlitve. Izpolnjevanje je potekalo samostojno in je trajalo okoli 15 minut. Izbor udeležencev je bil naključen.

Analiza podatkov je potekala s pomočjo programa SPSS. Na začetku sem izračunala deskriptivno statistiko in frekvenčne porazdelitve po posameznih skupinah. Nato sem s pomočjo Kolmogorov – Smirnovega testa preverila normalnost porazdelitve posameznih spremenljivk. Za preverjanje razlik med aritmetičnimi sredinami posameznih skupin vseh treh spremenljivk, sem uporabila dva različna neparametrična testa. Mann – Whitney U test za primerjavo dveh neodvisnih vzorcev in Kruskal – Wallis test za primerjavo treh neodvisnih vzorcev. Izvedla sem tudi Bonferronjev popravek. Za pregled povezanosti med spremenljivkami sem uporabila Spearmanov koeficient korelacije. Velikost učinkov sem ocenila na podlagi Cohenove teorije. Ta govori o nizki ($r \geq 0,10$), zmerni ($r \geq 0,30$) in visoki korelaciji ($r \geq 0,50$). Regresijsko analizo sem izvedla tako, da sem predvidene prediktorje karierne motivacije sama razvrstila po vsebinski pomembnosti na najbolj, srednje in

najmanj pomembne, potem pa sem s pomočjo avtomatiziranega postopka Backward, izločila statistično nepomembne. Multiplo korelacijo sem nato izračunala s pomočjo hierarhičnega vključevanja prediktorjev (Forward), iz katerega je razvidno spreminjanje multiple korelacije in pojasnjene variance kriterija. Kriterij karierna motivacija predstavlja seštevek rezultatov vseh treh dimenzij karierne motivacije.

3. 0 REZULTATI

3. 1 Normalnost porazdelitve posameznih lestvic

Tabela 4

Normalnost porazdelitve osebnostnih lastnosti

Osebnostna lastnost	M	SD	Asim.	Spl.	Z	p
Ekstravertnost	29,45	5,02	-,454	-,042	1,755	,004
Sprejemljivost	34,66	4,52	-,425	,675	1,619	,011
Vestnost	34,79	4,91	-,642	,624	1,637	,009
Nevroticizem	20,70	5,22	,267	-,047	1,462	,028
Odprtost	36,29	5,42	-,176	,558	,986	,286

Opombe: M = aritmetična sredina , SD = standardna deviacija , Asim. = asimptotičnost , Spl. = sploščenost, Z = Kolmogorov - Smirnov Z, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 4 so razvidne povprečne vrednosti in standardne deviacije posameznih osebnostnih lastnosti. Razvidno je tudi, da se distribucija osebnostnih lastnosti Ekstravertnost, Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem statistično pomembno razlikuje od normalne porazdelitve ($p < 0,05$). Pri vseh osebnostnih lastnostih je porazdelitev levo asimetrična, razen pri Nevroticizmu je bolj desno asimetrična. Pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Odprtost je krivulja bolj koničasta oziroma leptokurtična, pri ostalih dveh osebnostnih lastnostih pa je bolj platikurtična. Zaradi opisanega sem v nadaljevanju razlike v izraženosti osebnostnih lastnosti med spoloma, starostnimi obdobji, statusi, stopnjami izobrazbe in leti zaposlitve preverjala z neparametričnimi testi (Mann - Whitney U in Kruskal - Wallis test).

Tabela 5

Normalnost porazdelitve delovnih vrednot

Delovne vrednote	M	SD	Asim.	Spl.	Z	p
Dosežek	24,53	3,48	-,628	1,162	1,450	,030
Sodelavci	24,60	3,83	-,813	1,342	1,679	,007
Ustvarjalnost	21,36	4,62	-,282	,117	1,045	,224
Prihodek	19,83	5,47	-,126	-,439	1,111	,169
Samostojnost	21,66	4,35	-,457	,458	1,523	,019
Izziv	22,05	3,98	-,206	,074	1,410	,037
Ugled	20,60	4,68	-,106	-,264	1,066	,206
Varnost	21,77	5,08	-,442	-,294	1,758	,004
Nadzor	24,69	4,43	- 1,148	1,77	2,445	,000
Delovno mesto	23,36	4,37	-,591	,401	1,565	,015
Raznolikost	23,43	4,14	-,455	,050	1,387	,043
Življenjski stil	25,38	3,99	-,879	,302	2,626	,000

Opombe: M = aritmetična sredina , SD = standardna deviacija , Asim. = asimptotičnost , Spl. = sploščenost, Z = Kolmogorov - Smirnov Z, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 5 je razvidno, da se distribucija delovnih vrednot Dosežek, Sodelavci, Samostojnost, Izziv, Varnost, Nadzor, Delovno mesto, Raznolikost in Življenjski stil, statistično pomembno razlikuje od normalne porazdelitve ($p < 0,05$). Porazdelitev podatkov je večinoma levo asimetrična in koničasta. V nadaljevanju sem razlike v izraženosti delovnih vrednot med spoloma, starostnimi obdobji, statusi, stopnjami izobrazbe in leti zaposlitve preverjala z neparametričnimi testi (Mann - Whitney U in Kruskal - Wallis test).

Tabela 6

Normalnost porazdelitve dimenzij karijerne motivacije

Dimenzije karijerne motivacije	M	SD	Asim.	Spl.	Z	p
Karierna prožnost	12,44	3,62	,135	-,512	1,573	,014
Karierni vpogled	12,91	3,30	,035	-,314	1,588	,013
Karierna identiteta	13,38	3,30	-,313	,131	1,666	,008

Opombe: M = povprečna vrednost , SD = standardna deviacija , Asim. = asimptotičnost , Spl. = sploščenost, Z = Kolmogorov - Smirnov Z, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 6 je razvidno, da se distribucija vseh dimenzij karijerne motivacije statistično pomembno razlikuje od normalne porazdelitve ($p < 0,05$). Porazdelitev podatkov je pri dimenzijah Karierna prožnost in Karierni vpogled desno asimetrična in platikurtična, pri dimenziji Karierna identiteta pa ravno obratno. V nadaljevanju sem

razlike v izraženosti dimenzij karijerne motivacije med spoloma, starostnimi obdobji, statusi, stopnjami izobrazbe in leti zaposlitve preverjala z neparametričnimi testi (Mann - Whitney U in Kruskal - Wallis test).

3. 2 Povprečne vrednosti posameznih lestvic in njihove statistično pomembne razlike pri primerjavi spolov

Tabela 7

Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med spoloma (Mann – Whitney U test)

Osebnostna lastnost	M moški	M ženske	Mann – Whitney U	<i>p</i>
Ekstravertnost	29,36	29,50	17778	,634
Sprejemljivost	34,26	34,91	16314	,070
Vestnost	34,51	34,96	17576	,508
Nevroticizem	20,07	21,09	16490	,098
Odprtost	35,30	36,91	14969	,002

Opombe: M = aritmetična sredina, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 7 je razvidno, da se spola statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikujeta le v izraženosti osebnostne lastnosti Odprtost, katero imajo ženske udeleženke višje izraženo kot moški udeleženci.

Tabela 8

Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med spoloma (Mann – Whitney U test)

Delovne vrednote	M moški	M ženske	Mann – Whitney U	<i>p</i>
Dosežek	23,59	25,11	13910	,000
Sodelavci	23,84	25,06	14922	,002
Ustvarjalnost	21,10	21,52	17458	,442
Prihodek	19,45	20,07	17015	,241
Samostojnost	21,27	21,90	16899	,200
Izziv	21,87	22,16	17500	,464
Ugled	20,43	20,71	17580	,511
Varnost	21,35	22,03	16718	,149
Nadzor	23,33	25,53	13204	,000
Delovno mesto	22,05	24,16	13243	,000
Raznolikost	22,73	23,86	15607	,014
Življenjski stil	23,98	26,24	12199	,000

Opombe: M = aritmetična sredina, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 8 je razvidno, da se moški in ženske statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikujejo pri delovnih vrednotah Dosežek, Sodelavci, Nadzor, Delovno mesto,

Raznolikost in Življenjski stil. Vse omenjene delovne vrednote imajo ženske višje izražene kot moški.

Tabela 9

Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med spoloma (Mann – Whitney U test)

Dimenzije karierne motivacije	M moški	M ženske	Mann – Whitney U	<i>p</i>
Karierna prožnost	12,55	12,38	17732	,603
Karierni vpogled	12,84	12,95	18088	,846
Karierna identiteta	13,00	13,62	16126	,047

Opombe: M = aritmetična sredina, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 9 je razvidno, da se spola statistično pomembno ($p < 0,05$) med seboj razlikujeta le pri dimenziji Karierna identiteta, katero imajo ženske višje izraženo.

3. 3 Povprečne vrednosti posameznih lestvic in njihove statistično pomembne razlike pri primerjavi življenjskih obdobj

Tabela 10

Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)

Osebnostna lastnost	M zgodnja	M srednja	Mann – Whitney U	<i>p</i>
Ekstravertnost	29,29	29,99	13057	,407
Sprejemljivost	34,33	35,65	11503	,014
Vestnost	34,46	35,84	11998	,052
Nevroticizem	21,09	19,47	11375	,009
Odprtost	36,30	36,40	13830	,987

Opombe: M zgodnja = aritmetična sredina zgodnje odraslosti, M srednja = aritmetična sredina srednje odraslosti, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 10 je razvidno, da se skupini odraslosti statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikujeta le v osebnostnih lastnostih Sprejemljivost in Nevroticizem. Prvo imajo višje izraženo udeleženci, ki so pripadniki srednje odraslosti, drugo pa udeleženci, ki so pripadniki zgodnje odraslosti.

Tabela 11

Statistična pomembnost razlik pri delovnih vrednotah med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)

Delovne vrednote	M zgodnja	M srednja	Mann – Whitney U	<i>p</i>
Dosežek	24,60	24,34	13267	,542
Sodelavci	24,76	24,02	12226	,088
Ustvarjalnost	21,18	21,91	12571	,180
Prihodek	20,37	18,13	10663	,001
Samostojnost	21,50	22,15	12558	,176
Izziv	21,86	22,69	12236	,090
Ugled	20,63	20,49	13362	,611
Varnost	21,82	21,57	13227	,515
Nadzor	24,99	23,73	12150	,074
Delovno mesto	23,30	23,54	13575	,776
Raznolikost	23,28	23,91	12810	,276
Življenjski stil	25,89	23,74	9486	,000

Opombe: M zgodnja = aritmetična sredina zgodnje odraslosti, M srednja = aritmetična sredina srednje odraslosti, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 11 je razvidno, da se posamezniki zgodnje in srednje odraslosti statistično pomembno med seboj razlikujejo le pri delovni vrednoti Prihodek in Življenjski stil ($p < 0,05$).

Tabela 12

Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med pripadniki zgodnje in srednje odraslosti (Mann – Whitney U test)

Dimenzije karierne motivacije	M zgodnja	M srednja	Mann – Whitney U	p
Karierna prožnost	12,59	11,98	12770	,257
Karierni vpogled	13,14	12,14	11222	,006
Karierna identiteta	13,74	12,21	10093	,000

Opombe: M zgodnja = aritmetična sredina zgodnje odraslosti, M srednja = aritmetična sredina srednje odraslosti, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 12 je razvidno, da obstajajo statistično pomembne razlike med skupinama odraslosti pri dimenzijah Karierni vpogled in Karierna identiteta ($p < 0,05$). Obe dimenziji imajo pripadniki zgodnje odraslosti višje izraženo. Pri dimenziji Karierna prožnost statistično pomembnih razlik med skupinama ni ($p > 0,05$).

3. 4 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic pri različnih izobrazbenih skupinah

Tabela 13

Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test)

Osebnostna lastnost	χ^2	p
Ekstravertnost	,243	,886
Sprejemljivost	1,746	,418
Vestnost	5,517	,063
Nevroticizem	,093	,955
Odprtost	17,883	,000

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 13 je razvidno, da obstajajo statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med posamezniki različne izobrazbene stopnje, le pri osebnostni lastnosti Odprtost. S pomočjo Bonferronijevega popravka sem preverila med katerimi skupinami izobrazbenih stopenj obstajajo statistično pomembne razlike. Te so prikazane v Tabeli 14.

Tabela 14

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri osebnostni lastnosti Odprtost

Osebnostna lastnost	Par skupin izobrazbe	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Odprtost	nižja – višja	-2,84927	,001

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 14 je razvidno, da so se statistično pomembne razlike pri osebnostni lastnosti Odprtost pokazale le med nižjo in višjo izobrazbeno skupino. Slednja ima odprtost višje izraženo. Nepomembne statistične razlike med pari izobrazbenih skupin v tabeli niso navedene.

Tabela 15

Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test)

Delovne vrednote	χ^2	p
Dosežek	5,426	,066
Sodelavci	7,122	,028
Ustvarjalnost	2,176	,337
Prihodek	5,526	,063
Samostojnost	7,485	,024
Izziv	1,972	,373
Ugled	2,349	,309
Varnost	3,886	,143
Nadzor	5,650	,059
Delovno mesto	,888	,642
Raznolikost	1,661	,436
Življenjski stil	20,157	,000

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Tabela 15 kaže, da so statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med posamezniki različnih izobrazbenih stopenj le pri delovnih vrednotah Sodelavci, Samostojnost in Življenjski stil. S pomočjo Bonferronijevega popravka sem preverila te razlike in jih prikazala v Tabeli 16.

Tabela 16

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri različnih delovnih vrednotah

Delovne vrednote	Par skupin izobrazbe	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Sodelavci	nižja - srednja	- 1,41008	,039
Samostojnost	nižja - višja	- 2,19013	,002
Življenjski stil	nižja - srednja	- 2,66090	,000
	nižja - višja	- 2,56804	,000

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Tabela 16 prikazuje statistično pomembne razlike pri delovni vrednoti Sodelavci med nižjo in srednjo izobrazbo, pri delovni vrednoti Samostojnost pa med nižjo in višjo izobrazbo. Prav tako so se statistično pomembne razlike pokazale pri delovni vrednoti Življenjski stil med posamezniki z nižjo in srednjo ter nižjo in višjo izobrazbo.

Nepomembne statistične razlike med pari izobrazbenih skupin v tabeli niso navedene.

Tabela 17

Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med posamezniki različne izobrazbene skupine (Kruskal - Wallis test)

Dimenzije karierne motivacije	χ^2	p
Karierna prožnost	4,089	,129
Karierni vpogled	3,977	,137
Karierna identiteta	14,053	,001

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 17 je razvidno, da so se statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med izobrazbenimi skupinami pojavile le pri dimenziji Karierna identiteta. S pomočjo Bonferronijevega popravka sem preverila te razlike in jih prikazala v Tabeli 18.

Tabela 18

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari izobrazbenih skupin pri različnih dimenzijah karierne motivacije

Dimenzija karierne motivacije	Par skupin izobrazbe	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Karierna identiteta	nižja - srednja	- 1,59088	,003
	nižja - višja	- 1,22463	,036

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 18 je razvidno, da so statistično pomembne razlike v karierni identiteti med nižjo in srednjo ter nižjo in višjo izobrazbeno skupino. V obeh primerih imajo posamezniki z nižjo izobrazbo nižje izraženo dimenzijo karierne motivacije v primerjavi z ostalima dvema skupinama. Nepomembne statistične razlike med pari izobrazbenih skupin v tabeli niso navedene.

3. 5 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic med različnimi statusi

V raziskavi me je zanimalo tudi, kakšne so razlike v osebnostnih lastnostih, delovnih vrednotah in karierni motivaciji med statusi študent, zaposlen in brezposeln.

Tabela 19

Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med statusi (Kruskal - Wallis test)

Osebnostna lastnost	χ^2	p
Ekstravertnost	,939	,625
Sprejemljivost	7,776	,020
Vestnost	19,731	,000
Nevroticizem	12,128	,002
Odprtost	,423	,809

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Tabela 19 kaže, da pri osebnostnih lastnostih Ekstravertnost in Odprtost ni statistično pomembnih razlik med statusi ($p > 0,05$). Statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) se med statusi nakazujejo pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem. S pomočjo Bonferronijevega popravka sem preverila med katerimi statusi obstajajo statistično pomembne razlike, kar sem prikazala v Tabeli 20.

Tabela 20

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med statusi pri različnih osebnostnih lastnostih

Osebnostna lastnost	Par statusov	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Sprejemljivost	študent - zaposlen	-1,39467	,011
Vestnost	študent - zaposlen	-2,64993	,000
Nevroticizem	študent - zaposlen	2,02204	,001

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 20 je razvidno, da obstajajo statistično pomembne razlike med študenti in zaposlenimi, pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem. Prvi dve osebnostni lastnosti imajo študentje nižje izraženo v primerjavi z zaposlenimi,

zadnjo pa višje. Nepomembne statistične razlike med pari statusov v tabeli niso navedene.

Tabela 21

Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med statusi (Kruskal - Wallis test)

Delovne vrednote	χ^2	p
Dosežek	,208	,901
Sodelavci	1,227	,541
Ustvarjalnost	7,958	,019
Prihodek	13,605	,001
Samostojnost	,541	,763
Izziv	11,330	,003
Ugled	,744	,689
Varnost	,721	,697
Nadzor	1,819	,403
Delovno mesto	1,407	,495
Raznolikost	10,502	,005
Življenjski stil	24,501	,000

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Tabela 21 kaže, da obstajajo statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med statusi pri delovnih vrednotah Ustvarjalnost, Prihodek, Izziv, Raznolikost in Življenjski stil. S pomočjo Bonferronijevega popravka sem v Tabeli 22 prikazala, med katerimi statusnimi skupinami, obstajajo statistično pomembne razlike pri omenjenih delovnih vrednotah.

Tabela 22

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med statusi pri različnih delovnih vrednotah

Delovne vrednote	Par statusov	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Ustvarjalnost	študent - zaposlen	-1,30071	,023
Prihodek	študent - zaposlen	2,24298	,000
Izziv	študent - zaposlen	-1,43066	,002
Raznolikost	študent - zaposlen	-1,35724	,006
Življenjski stil	študent - zaposlen	2,12588	,000

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Tabela 22 prikazuje, da obstajajo statistično pomembne razlike med študenti in zaposlenimi v delovnih vrednotah Ustvarjalnost, Prihodek, Izziv, Raznolikost in Življenjski stil. Delovne vrednote Ustvarjalnost, Izziv in Raznolikost študenti manj cenijo kot zaposleni, vrednoti Prihodek in Življenjski stil pa bolj. Nepomembne statistične razlike med pari statusov v tabeli niso navedene.

Tabela 23

Statistična pomembnost razlik v dimenzijah karierne motivacije med statusi (Kruskal - Wallis test)

Dimenzije karierne motivacije	χ^2	p
Karierna prožnost	1,670	,434
Karierni vpogled	1,595	,450
Karierna identiteta	4,312	,116

Opomba: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 23 je razvidno, da pri nobeni izmed dimenzij karierne motivacije ni statistično pomembnih razlik med statusi ($p > 0,05$).

3. 6 Statistično pomembne razlike v povprečnih vrednostih posameznih lestvic med skupinami različnih let zaposlitve

Raziskala sem tudi skupine z različnim številom let zaposlitve, saj me je zanimalo, če se te kaj razlikujejo med seboj. Prvo skupino zajemajo posamezniki, ki še nikoli niso bili zaposleni, drugo tisti, ki so zaposleni od 0 do 20 let in tretjo tisti, ki so zaposleni od 21 do 40 let.

Tabela 24

Statistična pomembnost razlik v osebnostnih lastnostih med skupinami posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)

Osebnostna lastnost	χ^2	p
Ekstravertnost	1,178	,555
Sprejemljivost	8,054	,018
Vestnost	13,260	,001
Nevroticizem	16,460	,000
Odprtost	1,253	,535

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 24 je razvidno, da se posamezniki z različnim številom let zaposlitve med seboj statistično pomembno razlikujejo pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem ($p < 0,05$). S pomočjo Bonferronijevega popravka sem preverila, med katerimi skupinami let zaposlitve obstajajo statistično pomembne razlike, ki so prikazane v Tabeli 25.

Tabela 25

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri različnih osebnostnih lastnostih

Osebnostna lastnost	Par skupin let zaposlitve	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	p
Sprejemljivost	1. skupina - 3. skupina	- 1,81194	,016
	1. skupina - 2. skupina	- 1,88335	,002
Vestnost	1. skupina - 3. skupina	- 2,63814	,000
	1. skupina - 2. skupina	- 2,63814	,000
Nevroticizem	1. skupina - 3. skupina	3,08146	,000
	2. skupina - 3. skupina	1,82711	,034

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 25 je razvidno, da obstajajo statistično pomembne razlike med prvo in tretjo skupino let zaposlitve pri vseh treh osebnostnih lastnostih. Pri osebnostni lastnosti Vestnost obstajajo statistično pomembne razlike tudi med prvo in drugo skupino, pri osebnostni lastnosti Nevroticizem pa med drugo in tretjo skupino.

Tabela 26

Statistična pomembnost razlik v delovnih vrednotah med razredi posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)

Delovne vrednote	χ^2	p
Dosežek	1,337	,512
Sodelavci	4,505	,105
Ustvarjalnost	9,457	,009
Prihodek	13,888	,001
Samostojnost	1,121	,571
Izziv	17,791	,000
Ugled	,374	,829
Varnost	1,065	,587
Nadzor	8,483	,014
Delovno mesto	,597	,742
Raznolikost	14,750	,001
Življenjski stil	37,284	,000

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, p = statistična pomembnost.

Iz Tabele 26 je razvidno, da se skupine let zaposlitve med seboj razlikujejo v delovnih vrednotah Ustvarjalnost, Prihodek, Izziv, Nadzor, Raznolikost in Življenjski stil. Pri teh delovnih vrednotah sem izvedla še Bonferronijev popravek, katerih statistično pomembne razlike so prikazane v Tabeli 27.

Tabela 27

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri različnih delovnih vrednotah

Delovne vrednote	Par skupin let zaposlitve	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	<i>p</i>
Ustvarjalnost	1. skupina - 2. skupina	- 1,52159	,009
Prihodek	1. skupina - 2. skupina	1,68181	,016
	1. skupina - 3. skupina	2,87913	,001
Izziv	1. skupina - 2. skupina	- 1,71024	,000
	1. skupina - 3. skupina	- 1,94970	,002
Nadzor	1. skupina - 3. skupina	1,92793	,007
	2. skupina - 3. skupina	1,81609	,010
Raznolikost	1. skupina - 2. skupina	- 1,91403	,000
Življenjski stil	1. skupina - 2. skupina	1,42855	,002
	1. skupina - 3. skupina	3,63401	,000
	2. skupina - 3. skupina	2,20546	,000

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 27 je razvidno, da obstajajo pri delovnih vrednotah Ustvarjalnost in Raznolikost, statistično pomembne razlike med prvo in drugo skupino let zaposlitve. Pri delovnih vrednotah Prihodek in Izziv obstajajo statistično pomembne razlike med prvo in drugo ter prvo in tretjo skupino, pri delovni vrednoti Nadzor pa med prvo in drugo ter drugo in tretjo skupino let izobrazbe. Pri delovni vrednoti Življenjski stil se med seboj statistično pomembno razlikujejo prva in druga, prva in tretja ter druga in tretja skupina.

Tabela 28

Statistična pomembnost razlik pri dimenzijah karierne motivacije med razredi posameznikov z različnimi števili let zaposlitve (Kruskal - Wallis test)

Dimenzije karierne motivacije	χ^2	<i>p</i>
Karierna prožnost	1,538	,464
Karierni vpogled	3,898	,142
Karierna identiteta	12,653	,002

Opombe: χ^2 = vrednost Kruskal – Wallis testa, *p* = statistična pomembnost.

Iz Tabele 28 je razvidno, da se skupine pri dimenzijah Karierna prožnost in Karierni vpogled med seboj ne razlikujejo. Statistično pomembne razlike med skupinami pa

obstajajo pri dimenziji Karierna identiteta. Pri tej dimenziji sem uporabila Bonferronijev popravek, katerih rezultati so prikazani v Tabeli 29.

Tabela 29

Bonferronijev post - hoc test za ugotavljanje razlik med pari skupin različnih let zaposlitve pri dimenzijah karierne motivacije

Dimenzije karierne motivacije	Par skupin let zaposlitve	Razlika v povprečnih vrednostih (I - J)	<i>p</i>
Karierna identiteta	1. skupina - 3. skupina	1,48236	,005

Opombe: Razlika v povprečni vrednosti je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 29 je razvidno, da se osebe, ki še nikoli niso bile zaposlene in tiste, ki so zaposlene že več kot 20 let, med seboj razlikujejo pri dimenziji Karierna identiteta. Nepomembne statistične razlike med pari skupin različnih let zaposlitve v tabeli niso navedene.

3. 7 Povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami in karierno motivacijo

Tabela 30

Višina korelacije med osebnostnimi lastnostmi in posameznimi delovnimi vrednotami (Spearman)

	Ekstravertnost	Sprejemljivost	Vestnost	Nevroticizem	Odprtost
Dosežek	,346**	,101*	,213**	-,123*	,253**
Sodelavci	,237**	,195**	,122*	-,072	,073
Ustvarjalnost	,368**	,120*	,137**	-,206**	,364**
Prihodek	,175**	-,111*	-,076	,004	,094
Samostojnost	,272**	,027	,118*	-,166**	,273**
Izziv	,391**	,122*	,220**	-,260**	,277**
Ugled	,271**	,002	,058	-,038	,059
Varnost	,182**	,034	,044	-,009	-,029
Nadzor	,156**	,102*	,044	-,013	,115*
Delovno mesto	,267**	,084	,124*	-,020	,125*
Raznolikost	,366**	,145**	,217**	-,202**	,272**
Življenjski stil	,141**	,027	,042	,051	,205**

Opombe: ** korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,01$, * korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 30 je razvidno, da je osebnostna lastnost Ekstravertnost statistično pomembno pozitivno povezana z vsemi delovnimi vrednotami. Sprejemljivost je statistično pomembno pozitivno povezana z delovnimi vrednotami Dosežek, Sodelavci, Ustvarjalnost, Izziv, Nadzor in Raznolikost, negativno pa z delovno vrednoto Prihodek. Osebnostna lastnost Vestnost je statistično pomembno pozitivno povezana z delovnimi vrednotami Dosežek, Sodelavci, Ustvarjalnost, Samostojnost, Izziv, Delovno mesto in Raznolikost. Osebnostna lastnost Nevroticizem je statistično pomembno negativno povezana z delovnimi vrednotami Dosežek, Ustvarjalnost, Samostojnost, Izziv in Raznolikost. Osebnostna lastnost Odprtost je statistično pomembno pozitivno povezana z delovnimi vrednotami Dosežek, Ustvarjalnost, Samostojnost, Izziv, Nadzor, Delovno mesto, Raznolikost in Življenjski stil. Glede na Cohenovo teorijo so vse predstavljene korelacije nizke ($r \geq 0,10$), razen korelacija ekstravertnosti z dosežkom, ustvarjalnostjo, izzivom in raznolikostjo ter korelacija odprtosti z ustvarjalnostjo, ki so po Cohenovi delitvi zmerne ($r \geq 0,30$).

Tabela 31

Višina korelacije med osebnostnimi lastnostmi in dimenzijami karierne motivacije (Spearman)

	Karierna prožnost	Karierni vpogled	Karierna identiteta
Ekstravertnost	,179**	,272**	,212**
Sprejemljivost	,208**	,035	,063
Vestnost	,124*	,254**	,172**
Nevroticizem	-,389**	-,135**	,012
Odprtost	,123*	,225**	,097

Opombe: ** korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,01$, * korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 31 je razvidno, da sta osebnostni lastnosti Ekstravertnost in Vestnost statistično pomembno pozitivno povezani z vsemi dimenzijami karierne motivacije. Sprejemljivost je statistično pomembno pozitivno povezana le z dimenzijo Karierna prožnost. Osebnostna lastnost Nevroticizem je statistično pomembno negativno povezana z dimenzijama Karierna prožnost in Karierni vpogled, Odprtost pa je z omenjenima dimenzijama statistično pomembno pozitivno povezana. Cohenova delitev predpostavlja, da so vse omenjene korelacije nizke ($r \geq 0,10$), le korelacija nevroticizma s karierno prožnostjo je zmerna ($r \geq 0,30$).

Tabela 32

Višina korelacije med delovnimi vrednotami in dimenzijami karierne motivacije (Spearman)

	Karierna prožnost	Karierni vpogled	Karierna identiteta
Dosežek	,084	,219**	,333**
Sodelavci	,032	,121*	,162**
Ustvarjalnost	,049	,171**	,175**
Prihodek	-,103*	,129*	,196**
Samostojnost	,004	,144**	,215**
Izziv	,081	,178**	,279**
Ugled	-,083	,137**	,286**
Varnost	-,147**	,143**	,189**
Nadzor	,007	,141**	,193**
Delovno mesto	-,045	,173**	,163**
Raznolikost	,120*	,203**	,206**
Življenjski stil	-,015	,093	,143**

Opombe: ** korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,01$, * korelacija je statistično pomembna na stopnji tveganja $p < 0,05$.

Iz Tabele 32 je razvidno, da je Karierna identiteta statistično pomembno pozitivno povezana z vsemi delovnimi vrednotami. Tudi Karierni vpogled je skoraj z vsemi delovnimi vrednotami statistično pomembno pozitivno povezan, razen z delovno vrednoto Življenjski stil. Dimenzija Karierna prožnost je statistično pomembno negativno povezana z delovnima vrednotama Prihodek in Varnost, pozitivno pa z delovno vrednoto Raznolikost. Po Cohenovi teoriji je zmerna korelacija ($r \geq 0,30$) le med karierno identiteto in dosežkom, ostale statistično pomembne korelacije pa so nizke ($r \geq 0,10$).

3. 8 Multipla korelacija in regresija neodvisnih spremenljivk za odvisno spremenljivko karierne motivacije

Tabela 33

Multipla korelacija (R) in njena statistična pomembnost (p) pri hierarhičnem vključevanju prediktorjev za kriterij karierna motivacija

Model	R	R ²	ΔR^2	popravljen R ²	F (R)	p
1 ^a	,261	,068		,066	28,758	,000
2 ^b	,353	,125	,057	,120	27,859	,000
3 ^c	,370	,137	,012	,130	20,661	,000
4 ^d	,415	,173	,036	,164	20,289	,000
5 ^e	,480	,231	,058	,221	23,251	,000

Opombe: Model 1^a vključuje prediktor vestnost, model 2^b prediktorja vestnost in ekstravertnost, model 3^c prediktorje vestnost, ekstravertnost in nevroticizem, model 4^d prediktorje vestnost, ekstravertnost, nevroticizem in dosežek, model 5^e prediktorje vestnost, ekstravertnost, nevroticizem, dosežek in starost. R² = pojasnjena varianca kriterija, ΔR^2 = sprememba pojasnjene variance, popravljen R² = Wherryjev popravek, F = vrednost F testa.

Iz Tabele 33 je razvidno, kako se multipla korelacija med modeli spreminja od ,261 do ,480 in je statistično pomembna ($p < 0,05$). Razvidno je tudi, kako se je z dodajanjem prediktorjev povečevala pojasnjena varianca kriterija in za koliko. Pri končnem modelu 5^e prediktorji dobro pojasnijo dobri dve desetini variance kriterija, Wherryjev popravek pa nima velikega učinka, saj se ne razlikuje preveč od R².

Tabela 34

Regresijski koeficienti in njihova statistična pomembnost (p)

Prediktor	B	SE (B)	β	t	p	SM IZ	ZM IZ	SM : ZM
Konstanta	26,064	4,296		6,066	,000	17,617	34,511	
Vestnost	,219	,076	,145	2,876	,004	,069	,369	1 : 5
Ekstravertnost	,213	,077	,144	2,773	,006	,062	,364	1 : 6
Nevroticizem	-,252	,073	-,177	-3,478	,001	-,395	-,110	4 : 1
Dosežek	,381	,103	,178	3,683	,000	,177	,584	1 : 3
Starost	-,171	,032	-,249	-5,405	,000	-,234	-,109	2 : 1

Opombe: B = regresijski nagib, SE = standardna napaka, β = standardiziran nagib, t = vrednost t testa, SM IZ = spodnja meja 95% intervala zaupanja, ZM IZ = zgornja meja 95% intervala zaupanja, SM : ZM = razmerje meja 95% intervala zaupanja.

Iz Tabele 34 je razvidno, da se napovedana vrednost kriterija, s povečevanjem vrednosti prediktorjev Vestnosti, Ekstravertnosti ali Dosežka, zvišuje, medtem ko se s povečevanjem vrednosti prediktorja Nevroticizem ali Starost, napovedana vrednost kriterija znižuje. Standardna napaka prediktorjev je nizka v primerjavi s parametri (B), njihovi intervali zaupanja pa ne vsebujejo ničle. Razmerje med mejama intervalov je najmanjše pri regresijskem koeficientu Starost in največje pri regresijskem koeficientu Ekstravertnost. Vsi regresijski koeficienti so statistično pomembni ($p < 0,05$). Najvišji standardiziran nagib ima koeficient Starost, nato Dosežek in Nevroticizem ter Vestnost in Ekstravertnost.

4. 0 RAZPRAVA

V diplomski nalogi sem poskušala ugotoviti, kakšne so delovne vrednote in karierna motivacija ljudi z različnimi osebnostnimi lastnostmi. Preverila sem ali obstajajo razlike, v izraženosti osebnostnih lastnosti, delovnih vrednot in karierne motivacije, med spoloma, med starostnimi, statusnimi in izobrazbenimi skupinami ter med posameznimi razredi let zaposlitve. Zanimala pa me je tudi povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami in karierno motivacijo ter katere osebnostne lastnosti in delovne vrednote napovedujejo karierno motivacijo. Zanimalo me je tudi, če lahko starost, poleg teh spremenljivk, pojasni še kaj oziroma če ima dodatno napovedno moč.

Teoretično ozadje teh odnosov še ni dovolj natančno pojasnjeno, zato se bom osredotočila predvsem na njihovo predstavitev, pri tem pa bom poleg povezav s teorijo predstavila tudi lastne ideje, katere je potrebno jemati z zadržkom. Posebno pozornost je potrebno posvetiti ugotovitvam na podlagi starosti oziroma življenjskih obdobij, saj je pri razlagi rezultatov težko ločiti vpliv starosti in generacije udeležencev, zato je potrebno biti pri interpretaciji še posebej previden. Prav tako pri interpretaciji rezultatov s pomočjo značilnosti generacij ne smemo pozabiti, da so pripadniki zgodnje odraslosti mlajši posamezniki, katere del po eni izmed tujih razdelitev pripada generaciji Y. Njeni predstavniki še niso vsi zaposleni, zato nekaterih delovnih vrednot še nimajo popolnoma izoblikovanih oziroma se bodo te tekom odraščanja še spremenile. Podane razlage moramo tako jemati z rezervo, saj ugotovitev v nobenem primeru ne morem z gotovostjo potrditi.

Z analizo podatkov sem ugotovila, da večina podatkov odstopa od normalne distribucije, kar pomeni, da se podatki ne približujejo porazdelitvi v obliki zvonastne, simetrične krivulje, kot to predvideva teoretična porazdelitev.

4. 1 RAZLIKE GLEDE NA DEMOGRAFSKE SPREMENLJIVKE

4. 1. 1 Primerjava spolov

Pri primerjavi spolov sem ugotovila, da so ženske udeleženke vseh starosti bolj osebno odprte kot moški udeleženci. Ženske naj bi namreč v vseh razvojnih obdobjih izražale večjo mero odprtosti (Costa, McCrae, Zonderman idr., 1986). Pri ostalih osebno lastnostih statistično pomembnih razlik ($p < 0,05$) ni bilo. Podobno so ugotovili tudi Costa, Terracciano in McCrae (2001), saj so bile razlike med spoloma v različnih kulturah zelo majhne. Kljub temu, da so nekateri raziskovalci (Maccoby in Jacklin, 1974; Lynn in Martin, 1995, 1997, v Avsec, 2007) ugotovili, da naj bi bile ženske bolj ekstravertne, anksiozne in sprejemljive, se to v moji raziskavi ni pokazalo.

Na delovnem mestu imajo ženske višje izražene delovne vrednote Dosežek, Sodelavci, Nadzor, Delovno mesto, Raznolikost in Življenjski stil. Ženske udeleženke bolj cenijo uspeh in svoje rezultate na delovnem mestu, dobre odnose s sodelavci, dobrega in razumljivega šefa, primerno delovno mesto, raznoliko delo in bolj kot moški udeleženci cenijo, da imajo poleg dela čas tudi za ostale stvari. Slednje je seveda razumljivo, saj so ženske tudi mame in jih poleg službe čaka doma še ogromno drugih stvari, prav tako pa si verjetno želijo nekaj časa tudi zase in za svoje priložnosti. Tudi Konrad je s sodelavci (2002, v Robinson in Beutell, 2003) ugotovil, da ženske pri delovnih vrednotah bolj cenijo tiste, ki so povezane z gospodinjstvom in negovanjem, na primer dober delavnik in sodelavce. Zanimivo predvsem med mlajšimi, ženske bolj kot moški cenijo delovne vrednote dosežek, delovno okolje, sodelavci, nadzor in življenjski stil (Rottinghaus in Zytowski, 2006). Podobno so ugotovili tudi pri pripravnikih, da mlajše ženske bolj cenijo delovno mesto, nadzor in življenjski stil kot moški (Busacca idr., 2010). Nasprotno, pa so na Japonskem raziskave pokazale, da je moškim bolj pomembna delovna vrednota napredovanje, kar se ne sklada z mojimi rezultati, saj je bila delovna vrednota Dosežek višje izražena pri ženskah. Moški naj bi tudi na sploh bolj poudarjali delovne vrednote kot ženske (Halahan, 1984, v Helson, Pals in Solomon, 1997), kar pa iz mojih rezultatov ni razvidno. To je presenetljivo, saj naj bi se moški bolj identificirali z delom in imeli višje delovne vrednote (Li idr., 2008).

Pri raziskavi karierne motivacije sem ugotovila, da so ženske in moški enako odporni na ovire v svoji karieri ter imajo podoben vpogled v svojo kariero. Že Super (1990, v Allison in Cossette, 2007) je namreč ugotovil, da ima spol malo vlogo pri karierni zrelosti. Njihove zaznave so torej na teh dveh dimenzijah dokaj podobne, medtem ko imajo karierno identiteto ženske višje izraženo kot moški. Ženske v mojem vzorcu so torej v primerjavi z moškimi udeleženci raziskave bolj zavzete za svojo kariero, bolj usmerjene v njo in imajo višjo željo po napredovanju, kar se sklada tudi z delovno vrednoto Dosežek, ki je pri ženskah višje izražena. Mogoče bi rezultate lahko povezovali z vlogo ženske v preteklosti, v kateri so kariere večinoma imeli moški. Ravno zato je lahko karierna identiteta žensk višje izražena. Mogoče je tudi, da je želja po napredovanju in po dosežku povezana z velikim številom žensk oziroma študentk v mojem vzorcu. Študentkam je razumljivo mar za njihovo kariero in so zelo motivirane za svoj uspeh. Po mojem mnenju so študentke tudi veliko bolj marljive pri razvoju svoje kariere kot študenti, ter so veliko bolj pod vplivom svojih nadaljnjih dosežkov. Bile naj bi tudi bolj karierno zrele in imele bolj načrtovan svoj karierni razvoj kot študenti (Luzzo, 1995).

4. 1. 2 Primerjava življenjskih obdobj

Pri primerjavi starostnih obdobj sem v analizo vključila le pripadnike zgodnje in srednje odraslosti, saj je bil v pozno odraslost uvrščen le eden izmed udeležencev. Izkazalo se je, da imajo udeleženci v zgodnji odraslosti višje izraženo osebno lastnost Nevroticizem, kar pomeni, da so bolj anksiozni, slabe volje in pod stresom kot udeleženci v srednji odraslosti. Ugotovitve se ne skladajo z ugotovitvami v Sloveniji, kjer so raziskovalci opazili upad čustvene stabilnosti iz zgodnje v srednjo odraslost (Zupančič, 2004a), vendar pa moramo biti pri razlagi teh rezultatov pazljivi, saj so lahko pod vplivom še kakšnih drugih dejavnikov. Mogoče bi lahko ugotovitve povezali z velikim številom študentov v vzorcu, za katere po eni strani velja, da so zaradi šolskih obveznosti zelo pod stresom. To so ugotovili tudi v eni izmed raziskav (Costa in McCrae, 1989, v Costa in McCrae, 1997), kjer so imeli študenti v primerjavi z odraslimi višje izražen nevroticizem in nižje izraženo sprejemljivost, kar se sklada z mojimi rezultati, v katerih imajo pripadniki zgodnje odraslosti nižje izraženo sprejemljivost, kot pripadniki srednje odraslosti. Da se sprejemljivost v srednji odraslosti poveča, so ugotovili tudi Costa, McCrae in Jonsson (2002, v Zupančič, 2004b), ravno nasprotno pa je ugotovila ena izmed slovenskih raziskav (Caprara idr.,

v Zupančič, 2004a). Costa, McCrae in Jonsson so v svoji raziskavi (Zupančič, 2004a) ugotovili tudi, da v srednji odraslosti naraste tudi vestnost, kar nakazujejo tudi moji rezultati. Ekstravertnost, odprtost in nevroticizem so v tem obdobju upadli. Rezultati se le delno skladajo z mojimi, saj se je statistično pomemben upad ($p < 0,05$) v moji raziskavi pokazal le pri osebnostni lastnosti Nevroticizem, medtem ko se pri ostalih dveh lastnostih nakazujejo ravno obratni rezultati.

Pri delovnih vrednotah se je izkazalo, da imajo udeleženci različnih starosti dokaj podobne delovne vrednote. Kljub temu so na splošno pripadniki zgodnje odraslosti več delovnih vrednot ocenili višje kot pripadniki srednje odraslosti, kar je v nasprotju s predvidevanji, da imajo mladi nižje delovne vrednote (O'Brien in Feather, 1990, v Loughlin in Barling, 2001) in z odkritjem, da starejše generacije bolj cenijo delo kot vrednato kot generacija Y (Twenge, 2010). Vendarle pa se skupini statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikujeta le v delovnih vrednotah Prihodek in Življenjski stil, kateri višje cenijo pripadniki zgodnje odraslosti. Po eni strani je to razumljivo, saj je v današnjih časih, ko se spopadamo z gospodarsko krizo in recesijo prihodek zelo pomemben. Mlajši imajo po navadi tudi nižje plače kot starejši, zato jih tudi bolj cenijo. Prav tako pa je razumljivo, da imajo raje več časa zase in svoje aktivnosti, kot starejši, ki so bolj odgovorni in bolj zavzeti za svoje delo. Podobno je ugotovil tudi White (2005, v Chen in Choi, 2008), saj so študenti Kitajske in Evrope prihodek ocenili kot pomembno delovno vrednato. To so ugotovili tudi v ZDA, kjer je bilo generaciji Y (del zgodnje odraslosti) ena izmed najpomembnejših vrednot ekonomsko plačilo (Chen in Choi, 2008). Tudi Twenge (2010) je ugotovil, da generacija Y najbolj ceni delovno vrednato plača. Rezultati o vrednoti Življenjski stil, se skladajo z rezultati Busacca idr. (2010), ki so ugotovili, da je delovna vrednota Življenjski stil pomembnejša za mlajše od 40 let. Izkazalo se je tudi, da so mlajši delavci bolj zainteresirani za vzpostavitev ravnotežja med delom in ostalimi aktivnostmi (Maccoby, 1995; Zemke idr., 2000, v Loughlin in Barling, 2001) oziroma med delom in osebnim življenjem (Smola in Sutton, 2002). Srednja odraslost namreč zajema ljudi, ki so rojeni v generaciji Baby - Boom in generaciji X. Pripadniki Baby - Boom generacije so večinoma deloholiki, saj gledajo le na uspeh in dosežke (Kupperschmidt, 2000, v Chen in Choi, 2008). Pripadniki generacije X pa že bolj kot Baby - Boom generacija iščejo ravnotežje med delom in zabavo, vendar še vedno manj kot generacija Y, katera večinoma zajema pripadnike skupine zgodnje odraslosti v moji raziskavi. Nasprotno naj bi bile delovne vrednote visoko povezane s

starostjo, zato naj bi starejši delavci višje zaznavali svoje vrednote (Li idr., 2008). To se v moji raziskavi ni pokazalo, saj so udeleženci v srednji odraslosti višje ocenili le delovne vrednote Ustvarjalnost, Samostojnost, Izziv, Delovno mesto in Raznolikost, vendar pa razlike med skupinama niso bile statistično pomembne ($p > 0,05$). Cherrington navaja tri razloge zakaj naj bi prišlo do starostnih razlik pri delovnih vrednotah (Davis, Pawlowski in Houston, 2006). Posameznikova perspektiva in njegov referenčni okvir naj bi se z leti pod vplivom količine izkušenj spremenila, na njegove delovne vrednote pa naj bi vplivale tudi specifične zgodovinske izkušnje. Starejši delavci so bili tudi drugače vzgojeni in so bili priča drugačnim socializacijskim pritiskom kot mlajši. Razloge za razlago odnosa med starostjo in delovnimi vrednotami so iskali tudi v posameznikovem odraščanju in zorenju, razlikah v doživetih zgodovinskih dogodkih in spremembah v prejetem izobraževanju in socializaciji (Cherrington, Condie in England, 1979). Tudi drugi avtorji so razmišljali podobno, da imajo mlajši delavci drugačne delovne vrednote, katere v preteklosti niso bile tako pomembne (Armour, 2005; Catalyst, 2001; Lancaster in Stillman, 2002; Kelly Services, 2005, v Leuty, 2010). Spet drugi avtorji (Rhodes, 1983, v Smola in Sutton, 2002) trdijo, da se delovne vrednote spreminjajo, ko delavec prehaja med kariernimi fazami (*angl. career stages*), nekateri pa niso našli nobenih sprememb v delovnih vrednotah v dvanajst letnem obdobju (Singer in Abramson, 1973, v Smola in Sutton, 2002). Podobno kažejo tudi druge empirične raziskave, ki trdijo da so si generacije bolj podobne kot različne in da so razlike med njimi nedosledne (Kowske, Rasch in Wiley, 2010). Zanimivo pa sta Smola in Sutton (2002) ugotovila, da so delovne vrednote bolj pod vplivom generacijskih izkušenj, kot pod vplivom let in dozorevanja.

Rezultati so tudi pokazali, da imajo pripadniki zgodnje odraslosti boljši vpogled v svojo kariero, razlikujejo pa se tudi v karierni identiteti, katero imajo pripadniki zgodnje odraslosti bolj izraženo. Po eni strani so taki rezultati razumljivi, saj so osebe v zgodnji odraslosti veliko bolj motivirane za svojo kariero. To se lahko povezuje z njihovo mladostjo in s tem, da imajo pred seboj še celo kariero (Kowske idr., 2010). Za generacijo Y je tudi značilen višji optimizem in da jih naprej ženejo cilji (Chen in Choi, 2008), zato ni presenetljivo, da imajo pripadniki te generacije zastavljene jasne cilje glede svoje kariere. Pripadniki srednje odraslosti pa se spopadajo z razvojnimi ovirami v tem času. Večina jih doživi krizo, v kateri razmišljajo o svojem poklicu in karieri (Brečko, 2006). Pride lahko tudi do krize srednjih let. Posamezniki tako

ponovno ovrednotijo svoje življenje in mogoče se jim zdi, da kariera ni več najpomembnejša v njihovem življenju. Podobno tudi B. Neugarten (1987) trdi, da je razvoj odvisen od kriz in nepredvidljivih dogodkov, s katerimi se srečujemo. Rezultati so lahko tudi odraz predvidevanj (Busacca idr., 2010), da skušajo mlajši stabilizirati in utrditi svoje kariere, medtem ko jih starejši le vodijo naprej. Možno je tudi, da se v posameznikovi srednji karieri pojavi nižja raven ambicij in strah (Brečko, 2006), kar se odraža tudi na njegovi karierni motivaciji. Po drugi strani pa se rezultati ne skladajo z ugotovitvami nekaterih raziskovalcev (London, 1993), ki trdijo, da starejši delavci izražajo višjo stopnjo kariernega vpogleda kot mlajši, z leti pa pri delavcih narašča tudi karierna identiteta (Lopes, 2006). Pred njimi so to nekateri že ugotovili, saj so na podlagi svojih raziskav trdili, da se karierna identiteta s starostjo krepi (London in Mone, 1987, v King, 1999). Mladi odrasli naj bi namreč bolj cenili denar in slavo, kar je razvidno tudi iz naših rezultatov, saj imajo višje izraženo delovno vrednoto prihodek, minimalno pa tudi ugled. Ti vrednoti naj bi jim bili pomembnejši od pripadnosti, ki naj bi bila bolj izražena pri generaciji Baby - Boom, katera sestavlja velik del srednje odraslosti (Twenge idr., 2012). Nekateri avtorji (Loughlin in Barling, 2001) predvidevajo, da so se mladi manj pripravljeni žrtvovati za svoje službe zato, ker so bili priča žrtvovanju za službo svojih staršev, katero pa ni prineslo nič dobrega. Mladi delavci naj bi bili tudi manj zadovoljni s svojimi službami (Krahn in Lowe, 1988, v Loughlin in Barling, 2001) in manj motivirani za delo (Stern, Stone, Hopkins in McMillon, 1990, v Loughlin in Barling, 2001). Moji rezultati tudi niso pokazali razlik med starostnimi obdobji v karierni prožnosti, kar je odkril tudi London (1993) v svoji drugi študiji. Na žalost se njegova prva študija ni skladala z mojimi rezultati, saj so v njej starejši delavci poročali o višji stopnji karierne prožnosti kot mlajši.

4. 1. 3 Primerjava stopenj izobrazbe

Razlike so se pokazale tudi med posamezniki z različno stopnjo izobrazbe. Pri pregledu osebnostnih lastnosti se je izkazalo, da se posamezniki z različnimi stopnjami izobrazbe, med seboj razlikujejo le pri osebnostni lastnosti Odprtost, pa še to se med seboj razlikujeta le nižja in višja izobrazbena skupina. Udeleženci z nižjo stopnjo izobrazbe so namreč manj odprti kot udeleženci z višjo stopnjo. Zanimivo se razlike med ostalimi stopnjami izobrazbe niso pokazale. Raziskav na to temo nisem našla, pa vendar predvidevam, da so udeležence z višjo stopnjo izobrazbe najverjetneje že med študijem bolj spodbujali k iskanju novih izkušenj, prav tako so

dobivali vedno več novih informacij, pridobivali so novo znanje, ki ga udeleženci na nižjem izobraževanju niso bili deležni. Prav tako njihovo izobraževanje ne temelji toliko na novih izkušnjah kot izobraževanje za višje stopnje. Podobno je tudi na delovnem mestu. Delovna mesta za višje stopnje so zelo raznolika, se stalno spreminjajo, potrebno je dodatno izobraževanje in pridobivanje novih izkušenj. Na delovnih mestih nižje izobrazbe tovrstne izkušnje niso toliko pomembne in tudi zato imajo lahko te osebe nižje izraženo odprtost. Če to velja, lahko sklepamo da se posameznikove lastnosti izoblikujejo tudi na podlagi prejetih izkušenj.

Pri delovnih vrednotah se posamezne izobrazbene skupine razlikujejo le pri treh delovnih vrednotah. Posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe manj cenijo sodelavce kot pripadniki srednje oziroma 5. stopnje izobrazbe. Rezultati so mogoče odraz tega, da na delovnih mestih katera zasedajo posamezniki z nižjo izobrazbo, timsko delo ni tako pomembno in posledično ti posamezniki manj cenijo to delovno vrednoto. Posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe tudi manj cenijo delovno vrednoto Samostojnost kot tisti z višjo izobrazbo. Rezultati niso presenetljivi, saj posamezniki z nižjimi izobrazbami zasedajo delovna mesta, kjer samostojnost ni potrebna in niti ni zaželeno. Po navadi gre za delovna mesta, kjer delavci vedno znova opravljajo ista dela oziroma dela po naročilu njihovega nadrejenega. Posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe pa večinoma zasedajo bolj odgovorne delovne položaje, kjer je pomembno, da je oseba dovolj samostojna, da sama sprejema odločitve, vodi svoje podrejene, prav tako pa lažje razpolaga s svojim delovnim časom kot posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe. To se povezuje tudi z delovno vrednoto Življenjski stil, za katero se je pokazalo, da jo udeleženci z nižjo izobrazbo manj cenijo kot udeleženci s srednjo in višjo izobrazbo. Posamezniki z nižjo stopnjo so najverjetneje bolj omejeni na svojem delovnem mestu kot posamezniki s srednjo in višjo stopnjo. Nekateri si lahko, zaradi višjega položaja na delovnem mestu, sami vzamejo čas za uživanje ali za družino, prijatelje, medtem ko si posamezniki na nižjih delovnih mestih tega ne morejo privoščiti. Posledično nižje ocenjujejo to delovno vrednoto, saj so se najverjetneje sprijaznili, da si zaradi svojega položaja na delovnem mestu in nižje stopnje izobrazbe, tega ne morejo privoščiti. Prav tako nimajo sredstev s katerimi bi si to lahko privoščili, saj je njihov prihodek najverjetneje nižji. Po drugi strani, pa si ravno zaradi nižje stopnje izobrazbe lahko bolj razporejajo svoj prosti čas. Njihov delovni čas je najverjetneje osem urni, kar pomeni, da se po njem lahko posvetijo ostalim stvarem. Pri posameznikih z višjo stopnjo izobrazbe pa temu ni tako. Tudi po

preteku delovnega časa, jih po navadi čakajo obveznosti, zaradi katerih morajo ostati dlje v službi ali pa delati doma. Iz tega razloga še bolj cenijo delovno vrednoto Življenjski stil, ki ponazarja več časa z družino, s prijatelji, ter uživanje v prostočasnih aktivnostih. Podobno nekateri trdijo, da višja kot je stopnja posameznikove izobrazbe, bolj ta ceni notranje delovne vrednote (Li idr, 2008). Delovne vrednote zaposlenega naj bi tako rasle z izobrazbo. Zupančič (Zupančič in Justin, 1991) je stopnjo izobrazbe povezovala z družbenim slojem in ugotovila, da so posamezniki iz višjega sloja oziroma tisti z višjo izobrazbo, bolj usmerjeni v vrednote, ki predstavljajo užitek in zabavo, kar bi lahko povezali z vrednoto Življenjski stil. Vendar pa je bila raziskava izvedena med mladostniki, zato ugotovitev ne smemo posploševati na ostala življenjska obdobja.

Pri karierni motivaciji so se statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med izobrazbenimi skupinami pokazale le pri dimenziji Karierna identiteta, katero imata srednja in višja izobrazbena skupina bolj izraženo kot nižja. Pomemben vpliv stopnje izobrazbe na karierno motivacijo sta odkrila tudi Chand in N. Sharma (2010), vendar le na indijskem vzorcu študentk. Ugotovila sta, da s tem ko je naraščala stopnja izobrazbe udeleženk, se je povečevala tudi njihova karierna motivacija. Kljub temu predvidevam, da so moji rezultati posledica delovnega mesta, ki ga posamezniki z različnimi izobrazbami zasedajo. London (1983, v Konrad, 1996) namreč opredeljuje karierno identiteto kot dimenzijo, ki vključuje delovno zavzetost, profesionalno usmerjenost, pripadnost organizaciji in željo po napredovanju. In ravno zadnje je predvsem zaradi dosežene izobrazbe bolj dosegljivo posameznikom z višjo izobrazbo. Prav tako marsikateri posameznik z nižjo stopnjo izobrazbe ne opravlja poklica, ki mu je všeč, ravno zato ker zaradi dosežene izobrazbe nima veliko izbire. Zato imajo ti posamezniki najverjetneje nižjo delovno zavzetost in pripadnost organizaciji. Vpogled v svojo kariero in odpornost na ovire imajo skupine najverjetneje podobno izraženo, saj statistično pomembnih razlik med njimi ni bilo ($p > 0,05$).

4. 1. 4 Primerjava statusov

Pri primerjavi statusov študent, zaposlen in brezposeln so se pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem pokazale statistično pomembne razlike ($p < 0,05$) med študenti in zaposlenimi. Študentje kažejo nižje izraženo

sprejemljivost in vestnost ter višje izražen nevroticizem kot zaposleni. Po mojem mnenju in pridobljenih izkušnjah tekom študija, med študenti v današnjem času vlada izjemna tekmovalnost. Razmere na trgu so zelo slabe in uspejo lahko le najboljši. Nizka stopnja sprejemljivosti, naj bi se povezovala s tekmovalno držo (Musek, 2010) in ravno zato menim, da so študentje manj sprejemljivi od zaposlenih, ki že imajo sklenjeno delovno razmerje in zagotovljeno delovno mesto. Posledično so ti bolj prijazni in bolj motivirani za vzdrževanje dobrih odnosov z drugimi. Rezultati vestnosti so presenetljivi, saj naj bi bilo pomanjkanje vestnosti eden izmed največjih problemov na delovnem mestu (Hogan in Ones, 1997). Prav tako naj bi bili, po eni strani, študentje bolj vestni, če hočejo uspeti pri študiju, saj je vestnost tista, ki največ prispeva k dobremu učnemu uspehu (Bratko idr., 2006; Conrad, 2006). Po drugi strani, pa se zaposleni srečujejo z veliko več odgovornosti na delovnem mestu. Če želijo biti uspešni, morajo biti vztrajni in ravno zato, naj bi bila vestnost najbolj, izmed vseh faktorjev osebnosti, povezana z delovno uspešnostjo (Hurtz in Donovan, 2000). Današnja družba je precej bolj naravnana na posameznikov uspeh kot je bila v preteklosti in ravno zaradi tega predvidevam, da so študenti bolj pod stresom. Njihova prihodnost je namreč zaradi trenutnih gospodarskih razmer zelo negotova, kar v študentih vzbuja veliko anksioznosti, jeze in nezadovoljstva. Po mojem mnenju je to največji razlog, zakaj se pojavljajo razlike med študenti in zaposlenimi, ki so že finančno preskrbljeni.

Študenti in zaposleni se razlikujejo tudi v delovnih vrednotah. Zaposleni namreč bolj cenijo Ustvarjalnost, Izziv in Raznolikost, študenti pa Prihodek in Življenjski stil. Zaposleni so povprečno v službi že kar nekaj časa in si najverjetneje bolj kot študenti, prizadevajo odkriti nove stvari, domisliti nove ideje. Prav tako se to od njih bolj pričakuje, kot od študentov, ki izkušenj za tovrstno delo še nimajo. Posledično zaposlenemu delo predstavlja izziv, saj mora reševati nove probleme, s tem pa preizkuša meje svojih sposobnosti. Tako si želijo in pričakujejo tudi bolj raznoliko delo, saj si verjetno želijo sprememb, kajti drugače postaja delo čedalje bolj dolgočasno. Študenti pa so mogoče bolj usmerjeni v pridobitev katerekoli službe in niso tako obremenjeni z izzivi, pestrim delom in ustvarjalnostjo, saj jim je najbolj pomembno, da delo sploh dobijo. Ker pa so nasploh znani po uživanju življenja in materialnih dobrin, jim je najverjetneje zato bolj pomemben prihodek in življenje, v katerem bodo imeli poleg dela, čas tudi za druge stvari. Zanimivo so med Slovenci v obdobju zgodnjega mladostništva bolj prevladovale materialistične in hedonistične

vrednote, v srednjem in prehodu na pozno mladostništvo pa so več pomembnosti prispevali socialnim in človekoljubnim vrednotam (Zupančič, 1987b, v Zupančič, 2004e). Tega iz mojih rezultatov ni razbrati. Kljub temu, da se razvojna obdobja prekrivajo in je velika verjetnost, da je v skupini študentov, kar nekaj oseb v obdobju poznega mladostništva, se njihove vrednote ne skladajo s tistimi izpred let. Razlog je lahko v različnih generacijah, velik pomen pa ima tudi zgodovinski čas, v katerem se posamezniki razvijajo in kultura v kateri živijo (Zupančič, 2004e). Med študenti je v osemdesetih letih namreč počasi začel upadati idealizem, naraščati pa materializem in usmerjenost k položaju in drugim statusnim vrednotam (Zupančič in Justin, 1991).

Pri karierni motivaciji se je izkazalo, da so študenti, zaposleni in brezposelni podobno motivirani za svojo kariero, saj razlik med statusnimi skupinami v nobeni dimenziji ni bilo. Rezultati so najverjetneje odraz smernic zahodne kulture, ki je čedalje bolj usmerjena v razvoj kariere. Vedno bolj namreč poudarja, kako pomembno je, da je posameznik zavzet za svojo kariero, da si postavlja jasne cilje, išče povratno informacijo ter se aktivno spoprijema z njenimi ovirami. Čustveno predana oseba se namreč identificira z organizacijo in kariero, dela nad pričakovanji in nesebično. Pripravljena se je osebno žrtvovati in vztrajati v težkih časih. Prav tako nima interesa zapustiti organizacije ali svoje kariere zaradi koristi (King, 1999).

4. 1. 5 Primerjava skupin z različnimi leti zaposlitve

Pri udeležencih z različnim številom let zaposlitve se je pokazalo, da se udeleženci med seboj razlikujejo pri osebnostnih lastnostih Sprejemljivost, Vestnost in Nevroticizem. Udeleženci z 0 leti zaposlitve so manj sprejemljivi, vestni in čustveno stabilni kot tisti z 21 – 40 let delovne dobe. Ker so osebe z 0 leti zaposlitve večinoma še študenti, rezultati niso presenetljivi. Študenti imajo namreč nižje izraženo sprejemljivost in vestnost ter višje izražen nevroticizem (Costa in McCrae, 1989, v Costa in McCrae, 1997), v srednji odraslosti pa so omenjene osebnostne lastnosti izražene ravno obratno (Costa, McCrae in Jonsson, 2002, v Zupančič, 2004b). Manj vestni od oseb zaposlenih 21 do 40 let, so tudi osebe zaposlene 1 do 20 let. Starejši delavci so najverjetneje bolj pripadni organizaciji, ki jih zaposluje kot mlajši, zato so po mojem mnenju tudi bolj vestni. Osebe zaposlene 0 do 20 let imajo višje izražen nevroticizem, kot udeleženci zaposleni od 21 do 40 let. Rezultati so lahko odraz večjega stresa, obremenjenosti in pritiska tako v šoli kot tudi v zasebnem življenju.

Pri pregledu delovnih vrednot je razvidno, da prva skupina, ki je zaposlena 0 let manj ceni delovne vrednote Ustvarjalnost, Izziv in Raznolikost, ter bolj delovni vrednoti Prihodek in Življenjski stil. Rezultati so najverjetneje odraz današnjih gospodarskih razmer in razmer na trgu dela, na katerem posamezniki brez delovnih izkušenj nimajo veliko možnosti. Posledično je zato tem osebam vseeno, ali so lahko ustvarjalni na svojem delovnem mestu, saj jim je bolj pomembno, da službo v bližnji prihodnosti sploh dobijo. Podobno je tudi z delovnimi vrednotama Izziv in Raznolikost. Osebam z delovnimi izkušnjami ti dve vrednoti pomenita več kot osebam z nobenimi, saj jim je na prvem mestu bolj pomembno, da se sploh zaposlijo. Tudi pri delovni vrednoti Prihodek je podobno. Starejši so že nekaj časa zaposleni in zato so si v življenju že marsikaj ustvarili, osebe brez let zaposlitve pa nimajo nobenih prihodkov in najverjetneje ne veliko svojih prihrankov, zato jim je prihodek še kako pomemben. Zanimivo prva in druga skupina, bolj kot tretja cenita delovno vrednoto Nadzor. Mlajšim je torej bolj pomembno, da imajo razumevajočega šefa, ki ceni njihovo delo in s katerim se lahko pogovorijo o težavah na delovnem mestu. Eden izmed razlogov za tovrstne rezultate bi lahko bil, da mlajši šele dobro vstopajo na trg dela in cenijo, da imajo ob sebi nekoga, ki jih vodi, hkrati pa posluša in ceni. Starejši so namreč že kar nekaj časa zaposleni, zato so bolj samostojni in ne potrebujejo toliko podpore. Iz rezultatov je tudi razvidno, da prva skupina brez let zaposlitve bolj ceni delovno vrednoto Življenjski stil, kot jo cenita druga in tretja skupina. Druga skupina pa prav tako bolj ceni to vrednoto kot tretja. Tretja skupina, kjer so zaposleni več kot 20 let, se namreč počasi približuje upokojitvi. Tem ljudem se tako s približevanjem upokojitvi odpira ogromno prostega časa, ki ga bodo imeli na voljo izkoristiti, zato jim delovna vrednota Življenjski stil ni več tako pomembna, kot je pomembna zaposlenim manj kot 21 let. Delovna vrednota pa je vseeno bolj pomembna osebam brez let zaposlitve kot pa tistim zaposlenim od 1 do 20 let, kar je najverjetneje rezultat njihove starosti. Mlajšim je namreč delovna vrednota Življenjski stil pomembnejša kot starejšim (Busacca idr., 2010).

Skupine se po letih zaposlitve med seboj ne razlikujejo v odpornosti na ovire v karieri in v kariernem vpogledu. Udeleženci brez let zaposlitve pa imajo višjo karierno identiteto kot zaposleni več kot 20 let. Ti namreč svojo kariero postopoma zaključujejo, zato je njihova identiteta pričakovano nižja. Osebe brez let zaposlitve pa imajo višjo identiteto ravno zato, ker je pred njimi še cela kariera in če želijo v njej uspeti, morajo biti zelo motivirani.

4. 2 POVEZANOST MED SPREMENLJIVKAMI

4. 2. 1 Povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami

Pri raziskavi so se pokazale tudi pomembne povezave med spremenljivkami. Osebnostna lastnost Ekstravertnost je pozitivno povezana z vsemi delovnimi vrednotami v vprašalniku. Rezultati niso presenetljivi, saj so ekstravertni ljudje zelo družabni, kar se povezuje z delovnima vrednotama Sodelavci in Življenjski stil. So tudi energični, glasni in dominantni, kar se povezuje z ostalimi delovnimi vrednotami. Gre namreč za osebe, ki želijo biti uspešne na svojem delovnem mestu, kar zajema vse od visokega prihodka, ugleda, samostojnosti do dobrih odnosov s sodelavci, varnosti, urejenega delovnega mesta in raznovrstnega dela. Po Parks (2007, v Parks in Guay, 2009) naj bi se ekstravertnost povezovala predvsem s spodbujevalnimi vrednotami, kar se je pokazalo tudi v moji raziskavi, saj je ekstravertnost najvišje povezana z delovnimi vrednotami Dosežek, Ustvarjalnost, Izziv in Raznolikost. Pri tem, pa ne smemo pozabiti na velikosti učinkov, saj so korelacije ekstravertnosti z delovnimi vrednotami Dosežek, Ustvarjalnost, Izziv ter Raznolikost zmerne, ostale statistično pomembne korelacije pa nizke. Sprejemljive osebe so prijazne in zelo motivirane za pozitivne odnose z drugimi (Graziano in Eisenberg, 1997), kar se povezuje z delovno vrednoto Sodelavci. Posamezniki, ki so bolj sprejemljivi višje cenijo sodelavce na delovnem mestu. Pričakujejo dobre odnose, prijateljstvo in obojestransko pomoč, prav tako pa jim veliko pomeni, da so jim sodelavci všeč kot osebe. Izkazalo se je tudi, da sta tako sprejemljivost kot zgoraj omenjena ekstravertnost pozitivni napovednik vrednote Delovni odnosi (Furnham idr., 2005, v Leuty, 2010). Iz rezultatov je tudi razvidno, da so sprejemljivi udeleženci radi uspešni, radi preizkušajo nove ideje, rešujejo nove probleme, imajo radi raznoliko delo in šefa, ki jih ceni. Zanimivo jim za dodatno plačilo in druge ugodnosti ni preveč mar. Podobno so odkrili tudi drugi avtorji (Duffy, Borges in Hartung, 2009; Berings idr., 2004, v Leuty, 2010), saj je bila sprejemljivost negativno povezana s prihodkom in pomembnostjo denarja. Mogoče so ravno zato posamezniki z nižje izraženo sprejemljivostjo bolj uspešni pri prodaji (Furnham in Fudge, 2008), saj sprejemljivim posameznikom ni toliko mar za materialne dobrine. Pri pregledu velikosti učinkov se je izkazalo, da so vse statistično pomembne korelacije nizke, zato je potrebno biti pri interpretaciji le teh, izredno previden. Vestnost naj bi bila najmočnejše povezana z delovno uspešnostjo (Hurtz in Donovan, 2000), kar ni

presenetljivo, saj se tudi iz rezultatov vidi, da tovrstni posamezniki želijo uspeti, delo jim predstavlja izziv, prav tako pa cenijo ustvarjalnost, samostojnost in imajo radi raznoliko delo. Rezultati so tudi pokazali, da imajo radi dobre odnose s sodelavci, primeren, ugleden in prijeten delovni prostor. Kljub temu so korelacije nizke, zato učinek med dimenzijami ni velik. Odprti posamezniki imajo veliko željo po novih informacijah in znanju ter so zelo radovedni in ustvarjalni (Musek, 2010), kar se sklada s pridobljenimi rezultati. Odprti posamezniki namreč cenijo uspeh, so radi ustvarjalni in samostojni na delovnem mestu, želijo pa si tudi novih izzivov. Kot večina delavcev si želijo urejeno delovno mesto, z raznovrstnim delom, kar se sklada z njihovo željo po spremembah (Musek, 2010). Zato tudi ni presenetljivo, da manj cenijo delovno vrednoto Varnost, saj si želijo novosti in razburjenja (Yik in Tang, 1996). Podobno nakazujejo tudi moji rezultati, vendar ti niso statistično pomembni ($p < 0,05$). Kljub temu nakazujejo, da bolj kot so posamezniki odprti, bolj si želijo časa tudi za ostale stvari. To ni presenetljivo, saj imajo veliko interesov, za katere najverjetneje potrebujejo čas tudi izven delovnega časa. Nasprotno se tovrstna delovna vrednota ni izrazila pri udeležencih z izraženim nevroticizmom. Pokazala se je negativna povezanost z delovnimi vrednotami Dosežek, Ustvarjalnost, Samostojnost, Izziv in Raznolikost, povezave pa so dokaj nizke, velikost učinkov pa je majhna. Tudi Musek (2000) je pri primerjavi osebnostnih lastnosti z Muskovo lestvico vrednot odkril, da nevroticizem skoraj ne korelira v vrednotnimi usmeritvami. Posamezniki z višje izraženim nevroticizmom so bolj anksiozni ter svet okoli sebe zaznavajo zelo ogrožajoče in stresno (Caspi, Roberts in Shiner, 2005; Watson, Clark in Harkness, 1994), zato ni presenetljivo da si ne prizadevajo za uspeh, velik izziv pa jim predstavlja že življenje samo, zato nimajo visoko izraženih delovnih vrednot. Po mojem mnenju se te osebe bojijo življenja, prav tako pa se bojijo sprememb, katere bi za njih predstavljale še večji stres, zato si ne želijo raznolikega dela ter niso ustvarjalni in samostojni, saj se bojijo posledic svojih odločitev. Nasprotno pa pri nekaterih ljudeh ravno ta strah deluje kot motivator za uspeh (Furnham in Fudge, 2008). Tudi M. S. M, Yik in C. S. Tang (1996) sta v svoji raziskavi ugotovila, da višje kot je pri osebah izražen nevroticizem, višje cenijo vrednoto dosežek, saj jim ta prevetri njihov stalen nemir.

4. 2. 2 Povezanost osebnostnih lastnosti s karierno motivacijo

Pri karierni motivaciji se je izkazalo, da so ekstravertni posamezniki veliko bolj karierno motivirani. Ti posamezniki so zavzeti za delo, usmerjeni v svojo kariero, imajo jasne karierne cilje ter so odporni na ovire v njej. Ekstraverti imajo namreč visoko stopnjo energije ter željo po učenju (Poropat, 2009, v De Feyter idr., 2012) ter so zelo zunanje motivirani za doseg svojega cilja (Komarraju idr., 2009). Zato ni presenetljivo, da se ekstravertnost visoko povezuje s kariernim uspehom (Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near in Baldwin, 2008). Na žalost so velikosti učinkov pri tej osebnostni lastnosti majhne, zato iz pridobljenih rezultatov ne moremo ničesar zaključevati. Tudi osebnostna lastnost vestnost se pozitivno povezuje z vsemi dimenzijami karierne motivacije, kar ni presenetljivo, saj je vestnost povezana s težnjo po postavljanju ciljev in predanosti njim (Barrick, Mount in Strauss, 1993, v Parks in Guay, 2009). Vestni posamezniki so namreč visoko motivirani za dosežek (Komarraju idr., 2009) in posledično za svojo kariero nasploh. Podobno sta ugotovila tudi Judge in Ilies (2002), saj je bila v njuni raziskavi vestnost pozitivno povezana z motivacijo uspešnosti. Vestnost namreč predstavlja mero do katere je človek organiziran, odgovoren in usmerjen na dosežek (Barrick idr., 1993; Judge in Ilies, 2002, v Parks in Guay, 2009). Vestne osebe tako skušajo razviti dobre strategije za doseganje ciljev, nevestni pa so neodgovorni in neorganizirani, zato težko razvijejo dobre strategije in jim sledijo (Parks in Guay, 2009). Kljub temu ne moremo na podlagi povezav ničesar sklepati, saj so se velikosti učinkov pri korelacijah izkazale za majhne. Osebnostna lastnost sprejemljivost se pozitivno povezuje le z dimenzijo Karierna prožnost, ki predstavlja vztrajnost v sledenju kariernim ciljem (London in Bassmen, 1989, v King, 1999). Povezava me je presenetila, saj naj bi po nekaterih predvidevanjih (Furnham in Fudge, 2008) osebe z visoko sprejemljivostjo neuspeh doživljale bolj osebno in zato posledično izgubile zaupanje vase in v svoje delo, kar bi se najverjetneje kazalo tudi v nizki karierni prožnosti. Pridobljena korelacija je glede na Cohenovo delitev nizka, zato ne morem ničesar zaključevati. Ostalih povezav pa rezultati niso pokazali, sprejemljivi posamezniki so namreč bolj usmerjeni v družbo in v odnose z drugimi. Niso tekmovalni, zato so mogoče tudi manj motivirani za svojo kariero. Podobno sprejemljivost ne napoveduje akademske motivacije (Farsides in Woodfield, 2003; Poropat, 2009, v De Feyter idr., 2012). Odprtost se je v raziskavi pozitivno povezovala z karierno prožnostjo in vpogledom, ne pa toliko z karierno identiteto ($p > 0,05$). Velikosti učinkov so majhne. Kljub temu rezultati

nakazujejo, da se želja po novih informacijah, povezuje s postavljanjem novih jasnih kariernih ciljev, saj nove informacije uporabijo za postavitev kariernih ciljev. Tovrstne osebe so tudi vztrajne v sledenju svojega načrta, kar je najverjetneje odraz radovednosti in želje po novostih. Rezultati so tudi pokazali, da višje kot je izražen nevroticizem pri udeležencih, nižja sta njihov karierni vpogled in karierna prožnost. Korelacija s karierno prožnostjo se je izkazala za zmerno, tista s kariernim vpogledom pa za nizko. Izsledki niso presenetljivi, saj so tovrstni posamezniki zelo zaprti vase in za novosti, si ne postavljajo novih ciljev, predvsem pa jih vsaka ovira na karierni poti kaj hitro vrže iz tira. So namreč zelo ranljivi in negotovi, zato ob kariernih preprekah niso zmožni normalno delovati naprej (London, 1983). Njihova negativna čustva zavirajo samoregulativne procese, ki so vključeni v motivacijo za doseganje ciljev (Kanfer in Heggestad, 1999, v Parks in Guay, 2009). Posamezniki se namreč bojijo neuspeha in so manj predani svojim dosežkom (De Feyter idr., 2012), kar je razvidno tudi iz povezav nevroticizma s karierno motivacijo.

4. 2. 3 Povezanost delovnih vrednot s karierno motivacijo

Kaj pa delovne vrednote in karierna motivacija? Ali obstajajo kakšne povezave med njima? Nekatere vrednote namreč napovedujejo motivacijo (Clemmons III, 2008), Brownov model pa predvideva, da se za dosego delovnega zadovoljstva posamezniki v svoji karieri odločajo na podlagi svojih delovnih vrednot (Leuty, 2010). Raziskav na to temo tako v Sloveniji kot tudi v tujini skoraj da ni, pa vendar so se v raziskavi pokazale nekatere povezave. Vse delovne vrednote so statistično pomembno ($p < 0,01$) pozitivno povezane s karierno identiteto, vendar pa je le povezava z delovno vrednoto Dosežek zmerna. Kljub temu rezultati nakazujejo, da višje kot so delovne vrednote, višja je delovna zavzetost, pripadnost delu ter višje je karierno zadovoljstvo. Tudi karierni vpogled je pozitivno povezan skoraj z vsemi delovnimi vrednotami, razen z delovno vrednoto Življenjski stil, kar ni presenetljivo, saj ta vrednota nakazuje pomembnost ostalih stvari v našem življenju, poleg kariere. Na žalost so korelacije nizke. Zanimivo pa je dimenzija Karierna prožnost, pozitivno povezana z delovno vrednoto Raznolikost, ki se nanaša na raznovrstno delo. Mogoče so tisti posamezniki, ki imajo radi raznoliko delo, bolj odporni na spremembe, ki jih lahko povzročijo ovire na karierni poti. Ti ljudje so namreč navajeni na različne oblike dela in ko naletijo na oviro, jim sprememba načrta najverjetneje ne predstavlja velikih težav. Njihova karierna odpornost je veliko višja, v primerjavi s

tistimi osebami, ki iz dneva v dan počnejo enolično delo in se ob spremembah ne znajdejo dobro in so zato manj vzdržljivi. Pokazalo se je tudi, da imajo udeleženci, ki visoko cenijo Prihodek in Varnost, nižje izraženo karierno prožnost. Mogoče so osebe, ki bolj cenijo prihodek, zaradi preobremenjenosti z dodatnimi plačili in denarjem nasploh, bolj ranljive ravno zaradi te prevelike usmerjenosti v denar. Predvidevam, da se take osebe ženejo za nagradami in plačili, na ostale stvari pa sploh niso pozorni in posledično niso pripravljeni na ovire, na katere lahko naletijo spotoma. Zato so bolj ranljivi, prihodek pa je tudi del zunanje motivacije, ki po navadi ni preveč močna, zato posameznik pri svojem delu ni vztrajen. Medtem za posameznike, ki visoko cenijo varnost, rezultati niso tako presenetljivi. Kot smo že ugotovili, so osebe z nižje izraženo karierno prožnostjo, bolj ranljive v svoji karieri, kar pomeni, da jih že manjša ovira v karieri vrže iz tira. Iz tega lahko sklepamo, da imajo tovrstne osebe rade zagotovljeno delo, delovno mesto oziroma službo, saj se na nek način bojijo sprememb, ki so v njihovem pogledu težko premagljive ovire. Nasprotno, so osebe z visoko karierno prožnostjo bolj odporne na ovire v karieri, saj jim te ne predstavljajo konca, ampak priložnost za nov začetek, spremembe. Tem osebam delovna vrednota Varnost tako ni preveč pomembna, saj so se pripravljene in sposobne spopadati z novimi izzivi v svoji karieri. Pri pregledu velikosti učinkov so se ti izkazali za majhne, zato je potrebno podane rezultate jemati z rezervo.

4. 2. 4 Vloga osebnostnih lastnosti, delovnih vrednot in starosti pri napovedovanju karierne motivacije

Med osebnostnimi lastnostmi so se za statistično pomemben napovednik ($p < 0,05$) izkazale Vestnost, Ekstravertnost in Nevroticizem, med delovnimi vrednotami pa le Dosežek, zato sem v svoj napovedovalni model vključila le te. Iz rezultatov lahko sklepam, da karierno motivacijo napovedujejo tudi drugi ne predpostavljeni prediktorji. Kljub nižji korelaciji, ki je statistično pomembna ($p < 0,05$), lahko predvidevam, da so spremenljivke povezane med seboj. Pojasnjena varianca kriterija se je z dodajanjem prediktorjev povečevala. Največ variance pojasni Vestnost, nato pa njej največ dodata Starost in Ekstravertnost. Napovedana vrednost kriterija se najbolj poveča pri Dosežku in najmanj pri Starosti, če se vrednosti teh dveh prediktorjev povečata za eno enoto, vrednosti ostalih prediktorjev pa ostanejo nespremenjene. Najvišji relativni regresijski učinek ima v predstavljenem modelu Starost, kar ni presenetljivo, saj naj bi bila starost tudi boljši napovedovalec poklicne

uspešnosti, v primerjavi z osebnostnimi lastnostmi (Sanders, 2008). Njen regresijski nagib je negativen, kar pomeni, da starejši kot smo nižja je naša karierna motivacija. Že Greller (2000) je trdil, da so ljudje s starostjo manj obremenjeni s svojim kariernim napredovanjem, oblikovanjem novih odnosov in razvojem novih spretnosti. Moji rezultati zato niso tako presenetljivi, saj gre na začetku delovne kariere za intenziven osebnostni in poklicni razvoj, v obdobju srednje kariere pa je motiviranost nižja, po navadi zato, ker ima posameznik že urejen materialni status (Brečko, 2006). Starejši posamezniki se počasi približujejo upokojitvi in koncu svoje kariere, zato niso več tako motivirani in zagnani za njen razvoj. Podobno so ugotovili tudi drugi, saj so bili ljudje z leti manj zaskrbljeni o razvoju lastne kariere (Lopes, 2006) in so bili manj zavzeti za karierni razvoj (Jones in Meredith, 1996, v Feldman in Ng, 2008). Dosežek je edina delovna vrednota, ki se je izkazala za ustrezen napovednik karierne motivacije. Delovne vrednote so namreč vir motivacije za posameznikova dejanja (Roe in Ester, 1999) in ravno zato sem pričakovala večji napovedni vpliv. Njegov regresijski nagib je pozitiven, kar pomeni da višje kot osebe cenijo delovno vrednoto Dosežek, višja je njihova karierna motivacija. Posamezniki, ki torej cenijo, da je delo uspešno opravljeno in dokončano, imajo posledično višje izraženo karierno motivacijo. Med osebnostnimi lastnostmi karierno motivacijo najvišje negativno napoveduje Nevroticizem, pozitivno pa Vestnost in Ekstravertnost. Podobno sta odkrila tudi Judge in Ilies (2002, v Parks in Guay, 2009), saj sta v njuni raziskavi nevroticizem in vestnost napovedovala motivacijo. Lastnosti naj bi bili namreč povezani s procesi postavljanja ciljev. Rezultati niso presenetljivi. Višji kot je nevroticizem nižja naj bi bila karierna motivacija udeležencev, saj nevroticizem v posamezniku vzbudi kopico negativnih čustev, ki ga lahko, če se ne zna z njimi spoprijeti, zavirajo v motivaciji. Podobno so odkrili tudi drugi avtorji (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens in Gibson, 1999; Reed, Bruch in Haase, 2004, v Feldman in Ng, 2008), saj je bil nevroticizem negativno povezan z delovnim izobraževanjem in kariernim razvojem. Ti rezultati nakazujejo, da nevroticizem resnično negativno napoveduje karierno motivacijo, vendar pa tega ne morem z gotovostjo potrditi. Vestnost se na splošno pozitivno povezuje z motivacijo (De Feyter idr., 2012). Pozitivno je povezana tudi z dodatnim izobraževanjem, stalnim usposabljanjem in z zavzetostjo za karierni razvoj (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens in Gibson, 1999; Reed, Bruch in Haase, 2004, v Feldman in Ng, 2008). Tudi ekstravertnost je pozitivno povezana z motivacijo, še posebej če je njihova navdušenost in visoka stopnja energije usmerjena v lastni karierni razvoj. Zato ni presenetljivo, da sta obe

lastnosti pomemben napovednik karierne motivacije. Pri pregledu razmerij intervalov zaupanja se je za najbolj natančen napovednik pokazala Starost, za najmanj natančnega pa Ekstravertnost. Nobeden izmed intervalov tudi ne vsebuje ničle, zato predvidevam da so regresijski nagibi ustrezni, učinek regresijskih koeficientov pa je statistično pomemben.

4. 3 OMEJITVE RAZISKAVE

Pri interpretaciji rezultatov ne smem pozabiti na omejitve, ki so lahko vplivale na rezultate in jih izkrivile. Opozorila bi na reprezentativnost vzorca, saj kljub temu da je bil vzorec dokaj velik, ni bil uravnotežen po spolu, po starosti oziroma življenjskih obdobjih, statusu, doseženi izobrazbi in po letih zaposlitve. Predvsem bi želela opozoriti na premajhno število brezposelnih oseb in oseb v pozni odraslosti, zaradi česar o njih nisem mogla ničesar sklepati oziroma sem jih iz raziskave celo izključila. Kljub temu, da je bil vzorec načeloma naključen, saj je lahko spletno anketo izpolnjeval kdorkoli, je večinoma obsegal posameznike iz moje socialne mreže, ročno pa so vprašalnike izpolnjevali le izbrani oziroma osebe, ki so za to izrecno zaprosile. Tudi način izpolnjevanja vprašalnikov je lahko vplival na rezultate. Najbolje bi bilo, da bi jih z vsakim udeležencem izpolnjevala individualno. Tako bi se lahko izognila napačnim interpretacijam, ki se lahko v posamezniku porajajo med izpolnjevanjem. Prav tako bi bila na voljo za kakršnakoli vprašanja, ki bi jih posameznikom lahko osebno pojasnila. Tako bi jih vsi enako razumeli in bi bili njihovi odgovori bolj realni. Vprašalnik o delovnih vrednotah sem prevedla s pomočjo mentorice, vprašalnik kariernih motivacije pa je bil podobno predhodno preveden v slovenski jezik s strani kolegice za potrebe diplomske naloge. Ker gre za prevod iz tujega jezika, ne smem pozabiti na napake, ki se lahko pojavijo zaradi dobesednega prevoda ali nepravilnega razumevanja postavk. Prav tako ni bila preverjena zanesljivost in veljavnost postavk oziroma omenjenih vprašalnikov. Izpostavila bi tudi problem samoocenjevanja, saj je lahko, predvsem pri izpolnjevanju vprašalnika o osebnostnih lastnostih, prišlo do podajanja socialno zaželenih odgovorov. Ljudje imamo namreč tendenco po tem, da se navzven pokažemo v čim boljši luči. Na rezultate vseh treh vprašalnikov so prav tako lahko vplivali odgovori srednjih kategorij ali pa izbiranje ekstremnih odgovorov. Nekateri posamezniki namreč ves čas izbirajo iste odgovore, kar lahko posledično izkrivi celotno sliko rezultatov. Glede na pridobljeno povratno informacijo lahko sklepam, da je bil udeležencem vprašalnik o delovnih vrednotah predlog, vprašanja pa so se ponavljala. Kljub temu, da sem uporabila skrajšano verzijo, je na rezultate lahko vplivala utrujenost ali naveličanost. Vzorec je bil sestavljen iz velikega števila študentov, ki najverjetneje še niso bili zaposleni, pa so kljub temu v vprašalniku morali razmišljati o svojih delovnih vrednotah. Njihovi rezultati so najverjetneje odraz njihovih trenutnih pričakovanj in interesov na delovnem mestu, saj delovnih vrednot še nimajo popolnoma izoblikovanih. Njihove

delovne vrednote se bodo v prihodnosti najverjetneje še spremenile, saj so imeli do sedaj bolj malo stika z delovnim okoljem, zato je potrebno biti pri interpretaciji generacijskih razlik izredno previden in kritičen. Prav tako ne moremo zaključevati o značilnostih posameznih skupin po letih zaposlitve in življenjskih obdobjih. Meje prvih skupin sem določila sama, medtem ko so meje življenjskih obdobjih določena po Levinsonovi teoriji. Kljub temu se moramo zavedati, da slednje niso nepremične, zato ne morem z gotovostjo trditi, da njihovi rezultati dejansko odražajo značilnosti teh skupin. Prav tako je potrebno biti kritičen do rezultatov multiple korelacije in regresije, saj sem uporabila hierarhično vključevanje prediktorjev, ki sem jih razvrstila na podlagi predhodnih teorij in po svoji lastni presoji.

4. 4 PRENOS UGOTOVITEV V PRAKSO

Slovenske raziskave, ki bi raziskovala povezanost osebnostnih lastnosti z delovnimi vrednotami in karierno motivacijo še nisem zasledila. Tuje raziskave so se ukvarjale predvsem s splošno motivacijo in motivacijo za delo, njuno povezavo z osebnostnimi lastnostmi, raziskovali pa so tudi povezavo osebnostnih lastnosti s splošnimi oziroma osebnimi vrednotami. Ravno zato menim, da moja raziskava odpira nov pogled na vrednote in motivacijo. Na splošno rezultati dajejo dober vpogled v osebnostne lastnosti, delovne vrednote in karierno motivacijo oseb v Sloveniji. Nakazujejo se razlike in podobnosti med posameznimi ciljnimi skupinami, katere lahko marsikdo uporabi v svojo korist. Rezultati so lahko v pomoč delodajalcem, ki zaposlujejo različne osebnostne profile, pri ugotavljanju vzrokov za njihovo nižjo učinkovitost in motivacijo na delovnem mestu. Z rezultati si lahko pomagajo tudi pri iskanju določenih ukrepov, s pomočjo katerih bi učinkovitost zaposlenih in njihovo karierno motivacijo zvišali ali pa vsaj obdržali. Rezultati so lahko v pomoč delodajalcem tudi pri zaposlovanju, saj lahko ocenijo kakšne osebnostne lastnosti in delovne vrednote mora imeti potencialni kandidat še posebej izražene, da bo uspešen na novem delovnem mestu. Delodajalec lahko na podlagi rezultatov približno oceni koliko so delovne izkušnje dejansko pomembne za delovno mesto in ali je bolje, da jih kandidat sploh nima. Prav tako lahko delodajalci, učitelji in starši dobijo vpogled v delovne vrednote mlajših in ideje za motivacijo za njihov karierni razvoj.

4. 5 PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE

Raziskava je tudi dobra odskočna deska za nadaljnje raziskovanje. Predvsem bi bilo najprej potrebno popraviti vse zgoraj naštete pomanjkljivosti, za primerjavo med generacijami in preverjanje trditve o stabilnosti delovnih vrednot, pa bi bilo potrebno daljše spremljanje udeležencev. Mogoče bi lahko namesto po starosti, primerjali stopnje v karieri in opazovali kdaj so osebe najbolj karierno motivirane. Vključili bi lahko tudi vprašalnik o kariernih sidrih, ki predstavljajo nek skupek vrednot, ki določa kariero. Tako bi delodajalec še bolj videl, kaj zaposlenega motivira pri delu in na kakšen način ga lahko spodbudi. Lahko bi gledali povezavo med kariernimi sidri in delovnimi vrednotami ter med kariernimi sidri in karierno motivacijo. Prav tako bi lahko povezali karierna sidra in osebnostne lastnosti, saj naj bi bili ljudje bolj zadovoljni in učinkoviti v okoljih, ki se skladajo z njihovimi osebnostnimi lastnostmi in podpirajo njihova karierna sidra. Potrebno bi bilo najti tudi boljše napovednike karierne motivacije. Dobro bi bilo poseči tudi po bolj stabilnih lastnostih, ki se s časom toliko ne spreminjajo. Menim, da ima na moje rezultate velik vpliv tudi današnje gospodarsko in politično stanje v državi. Verjetno se rezultati ravno zaradi recesije, s katero se soočamo zadnjih nekaj let, ponekod vidno razlikujejo od pričakovanih. Prihodnjim raziskovalcem predlagam, da se razišče vpliv recesije na vrednote in motivacijo, ki je najverjetneje pustila velik pečat v rezultatih raziskav ter spremenila potek marsikaterih pričakovanih dogodkov v razvoju posameznika.

5. 0 SKLEP

S pomočjo diplomskega raziskovanja sem želela ugotoviti katere delovne vrednote imajo osebe z različnimi osebnostnimi lastnostmi in kakšna je njihova karierna motivacija. Udeležence sem med seboj primerjala po spolu, statusu, izobrazbi, življenjskih obdobjih in po številu let zaposlitve. Zanimala me je tudi povezanost delovnih vrednot s karierno motivacijo, katere osebnostne lastnosti in delovne vrednote napovedujejo karierno motivacijo ter kakšen je napovedni učinek starosti.

Ugotovila sem, da se moški in ženske med seboj razlikujejo le pri osebnostni lastnosti odprtost. Udeleženke so namreč bolj odprte kot udeleženci. Prav tako ženske bolj cenijo dosežek, dobre odnose s sodelavci, uvidevnega in razumnega šefa, prijetno delovno mesto, raznoliko delo ter svoj prosti čas. Ženske imajo tudi višjo karierno identiteto kot moški, saj so, glede na rezultate moje diplomske naloge, bolj navezane na svojo kariero.

Pri primerjavi življenjskih obdobj sem ugotovila, da so starejši udeleženci bolj prijazni in zaupljivi v odnosih ter bolj usmerjeni v odnose z drugimi, mlajši pa so bolj anksiozni, ranljivi in nesamozavestni. Pri delovnih vrednotah se skupini razlikujeta le v dveh. Mlajši namreč bolj cenijo plačilo in druge ugodnosti ter prosti čas. Na podlagi mojih rezultatov tako ne morem zaključiti, da imajo mladi nižje delovne vrednote, kot bi mogoče glede na rezultate preteklih raziskav pričakovali. Možno pa je, da še niso oblikovali trdnih vedenjskih namer v zvezi s svojimi vrednotami in zato njihovo obnašanje odstopa od njih (Musek, 2005a). Mlajši si bolj kot starejši postavljajo karierne cilje, jasne načrte za prihodnost ter želijo povratno informacijo, saj jim kariera veliko pomeni.

Udeleženci z višjo stopnjo izobrazbe so bolj odprti za izkušnje kot tisti z nižjo. Prav tako osebe s srednjo in višjo izobrazbo bolj cenijo dobre delovne odnose, samostojnost pri delu in prosti čas. Imajo tudi višjo karierno identiteto.

V raziskavi se je tudi pokazalo, da so zaposleni bolj sprejemljivi in vestni kot študenti, slednji pa so bolj anksiozni, nesproščeni ter pod stresom. Zaposleni bolj kot študenti cenijo ustvarjalnost in raznolikost pri delu, delo pa jim je tudi bolj v izziv. Študenti v

primerjavi z zaposlenimi bolj cenijo plačilo in nagrade ter prosti čas. V karierni motivaciji pa se razlike med statusi niso pokazale.

Ugotovila sem tudi, da so udeleženci, ki še niso bili zaposleni, manj sprejemljivi in vestni kot starejši delavci. Manj vestni so tudi v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi. Starejši zaposleni so tudi najmanj anksiozni, ranljivi in nesproščeni. Osebe, ki še niso bile zaposlene, manj kot mlajši zaposleni, cenijo ustvarjalnost, izziv in raznolikost pri delu ter bolj plačilo in prosti čas. V primerjavi s starejšimi zaposlenimi, manj cenijo izziv, uvidevnega nadrejenega, ter bolj prihodek in prosti čas. Mlajši zaposleni, v primerjavi s starejšimi, bolj cenijo dobrega nadrejenega in prosti čas. Tisti, ki še niso bili zaposleni pa imajo višje izraženo karierno identiteto od tistih starejših zaposlenih.

Izkazalo se je tudi, da višja kot je pri udeležencih ekstravertnost, višje ti cenijo delovne vrednote dosežek, ustvarjalnost, izziv in raznolikost, odprti za izkušnje pa bolj cenijo ustvarjalnost. Tisti z višje izraženim nevroticizmom so zelo ranljivi in niso vztrajni v sledenju svojim ciljem. Udeleženci, ki bolj cenijo dosežek pa imajo tudi višje izraženo karierno identiteto. Ostale povezave med spremenljivkami so se izkazale za nizke oziroma statistično nepomembne ($p > 0,05$).

Ugotovila sem tudi, da so osebnostne lastnosti vestnost, ekstravertnost in nevroticizem, delovna vrednota dosežek in starost, statistično pomembni napovedniki karierne motivacije ($p < 0,05$). Kljub temu povezanost med temi spremenljivkami ni preveč visoka. Model nakazuje, da starejši kot so udeleženci, nižja je njihova karierna motivacija. Nižjo karierno motivacijo napoveduje tudi nevroticizem, medtem ko vestnost in ekstravertnost napovedujeta višjo karierno motivacijo. Podobno tudi delovna vrednota dosežek napoveduje višjo karierno motivacijo.

Predstavljena diplomska naloga je bila zelo široko zastavljena, zato ima veliko odprtih vprašanj ter možnosti za nadaljnje raziskovanje. Ponuja dobro izhodišče za bolj poglobljene raziskave na tem področju ali za povezave z drugimi. Dobljeni rezultati so lahko v pomoč delodajalcem, iskalcem zaposlitve in zaposlenim, diplomsko delo pa je zanimivo branje za vse, ki želijo bolj spoznati osebnost, vrednote ter jih zanima razvoj in motivacija na kariernem področju.

6. 0 VIRI

- Allison, C. J. in Cossette, I. (2007). Donald E. Super's life – space, life – span theory of career development. V C. J. Allison in M. Cossette (ur.), *Three theories of career development and choice* (str. 1–24). Lynnwood: Edmonds Community College.
- Avsec, A. (2007). Pet velikih faktorjev osebnosti. V A. Avsec (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti* (str. 121–152). Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Avsec, A. in Sočan, G. (2007). Vprašalnik petih velikih faktorjev BFI. V A. Avsec (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti* (str. 171–178). Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. in Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. in Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715–722.
- Bratko, D., Chamorro-Premuzic, T. in Saks, Z. (2006). Personality and school performance: Incremental validity of self- and peer-ratings over intelligence. *Personality and Individual Differences*, 41(1), 131–142. doi: 10.1016/j.paid.2005.12.015
- Brečko, D. (1998). *Kako se odrasli spreminjamo?*. Radovljica: Didakta.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.

- Busacca, L. A., Beebe, R. S. in Toman, S. M. (2010). Life and work values of counselor trainees: A national survey. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 2–18.
- Carson, K. D. in Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
- Caspi, A., Roberts, B. W. in Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141913
- Cennamo, L. in Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. doi: 10.1108/02683940810904385
- Chand, R. in Sharma, N. (2010). Career motivation among tribal women students in relation to level of education and achievement orientation. *International Journal of Education and Allied Sciences*, 2(2), 19–24.
- Chen, P. in Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595–615. doi: 10.1108/09596110810892182
- Cherrington, D. J., Condie, S. J. in England, J. L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617–623.
- Clemmons III, A. B. (2008). *Values as determinants of motivation to lead*. Doktorska dizertacija, Ann Arbor: ProQuest LLC.
- Conrad, M. A. (2006). Aptitude is not enough: How personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*, 40(3), 339–346.

Costa, P. T. in McCrae, R.R. (1997). Longitudinal stability of adult personality. V R. Hogan, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 269–290). San Diego: Academic Press.

Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., Zonderman, A. B., Barbano, H. E., Lebowitz, B. in Larson, D. M. (1986). Cross–sectional studies of personality in a national sample: 2. Stability in neuroticism, extraversion, and openness. *Psychology and Aging*, 1(2), 144–149.

Costa, P. T., Jr., Terracciano, A. in McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322–331. doi: 10.1037//0022-3514.81.2.322

Dahlgaard-Park, S. M. (2012). Core values – the entrance to human satisfaction and commitment. *Total Quality Management*, 23(2), 125–140. doi: 10.1080/14783363.2012.655067

Davis, J. B., Pawlowski, S. D. in Houston, A. (2006). Work commitments of Baby Boomers and Gen – xers in the IT Profession: Generational differences or myth?. *Journal of Computer Information Systems*, 46(3), 43–49.

De Feyter, T., Caers, R., Vigna, C. in Berings, D. (2012). Unraveling the impact of Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 439–448. doi: 10.1016/j.lindif.2012.03.013

Duffy, R. D. in Sedlacek, W. E. (2007a). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359–364.

Duffy, R. D. in Sedlacek, W. E. (2007b). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34(2), 149–163. doi: 10.1177/0894845307307472

- Elizur, D. in Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 73–87.
- Feldman, D. C. in Ng, T. W. H. (2008). Motivation to engage in training and career development. V R. Kanfer, G. Chen in R. D. Pritchard (ur.), *Work motivation: Past, present, and future* (str. 401–431). San Diego: Academic Press.
- Furnham, A. in Fudge, C. (2008). The Five Factor model of personality and sales performance. *Journal of Individual Differences*, 29(1), 11–16. doi: 10.1027/1614-0001.29.1.11
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. in Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139(1), 5–32.
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task performance: Test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 474–482.
- Giodani, K. (2003). *Razvoj življenjskega zadovoljstva v povezavi s petimi dimenzijami osebnosti v pozni odraslosti*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Graziano, W. G. in Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. V R. Hogan, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 795–824). San Diego: Academic Press.
- Greller, M. M. (2000). Age norms and career motivation. *The International Journal of Aging and Human Development*, 50(3), 215–226. doi: 10.2190/WW3M-MRXL-PQKP-7VG3
- Hazrati-Viari, A., Rad, A. T. in Torabi, S. S. (2012). The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation. *Social and Behavioral Sciences*, 32, 367–371. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.01.055

- Helson, R., Pals, J. in Solomon, M. (1997). Is there adult development distinctive to women? V R. Hogan, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 291–314). San Diego: Academic Press.
- Hogan, J. in Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. V R. Hogan, J. Johnson in S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 849–870). San Diego: Academic Press.
- Hutz, G. M. in Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879.
- Jiang, C., Wang, D. in Zhou, F. (2009). Personality traits and job performance in local government organizations in China. *Social Behavior and Personality*, 37(4), 451–457.
- John, O. P. in Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and perspectives. V L. A. Pervin in O. P. John (ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (str. 102–139). New York: Guilford Press.
- Johns, G. (1992). *Organizational behavior: Understanding life at work*. New York: HarperCollins Publishers Inc.
- Judge, T. A. in Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.797
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. in Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55–74.

- King, A. S. (1999). Crescendo model of career motivation and commitment: Identity, insight, and resilience. *International Journal of Value-Based Management*, 12(1), 29–49.
- Kobal Grum, D. in Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Komarraju, M., Karau, S. J. in Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 47–52. doi: 10.1016/j.lindif.2008.07.001
- Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Jr., Lieb, P. in Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593–641. doi: 10.1037//0033-2909.126.4.593
- Kowske, B., Rasch, R. L. in Wiley, J. W. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265–279. doi: 10.1007/s10869-010-9171-8
- Lamovec, T. (1986). *Psihologija motivacije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13.
- Leuty, E. M. (2010). *Exploring evidence of validity for the construct of work values*. Doktorska disertacija, Minnesota: The Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota.

- Li, W., Liu, X. in Wan, W. (2008). Demographic effects of work values and their management implications. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 875–885. doi: 10.1007/s10551-007-9554-6
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- London, M. (1993). Career motivation of full- and part-time workers in mid and late career. *The International Journal of Management Development*, 5(1), 21–29.
- London, M. in Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61–80. doi: 10.1177/106907279700500105
- Lopes, T. (2006). *Differences in dimensions of career motivation between international and domestic graduate students by age and gender*. Diplomsko delo, Pennsylvania: The Pennsylvania State University, The Graduate School, College of Education.
- Loughlin, C. in Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543–558. doi: 10.1348/096317901167514
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling and Development*, 73(3), 319–322.
- Lyons, S., Duxbury, L. in Higgins, C. (2005). An empirical assessment of generational differences in work - related values. V *Proceedings of the annual conference of the administrative sciences* (str. 62 – 71). Toronto: Association of Canada Human Resources Management.
- Musek, J. (2000). *Nova psihološka teorija vrednot*. Ljubljana: Educy

- Musek, J. (2005a). *Predmet, metode in področja psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Musek, J. (2005b). *Psihološke dimenzije osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
- Musek Lešnik, K. (2007). *Organizacijske vrednote: kako do jasnih organizacijskih vrednot v podjetju*. Ljubljana: IPSOS.
- Musek Lešnik, K. (2008). *Vrednote, poslanstvo in vizije podjetja: Organizacijske vrednote, poslanstvo in vizija podjetja kot jedrni elementi strateškega managementa*. Koper: Fakulteta za management.
- Nakanishi, N. in Mikawa, T. (1995). Work values and role salience in Japanese culture. V D. E. Super in B. Šverko (ur.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (str. 170–173). San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Nesse, R. M. (1991). What good is feeling bad? The evolutionary benefits of psychic pain. *The Sciences*, 31(6), 30–37.
- Neugarten, B. L. (1976). Adaptation and the life cycle. *Counseling Psychologist*, 6(1), 16–20.
- Nevill, D. D. (1995). The work importance study in the United States. V D. E. Super in B. Šverko (ur.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (str. 204–221). San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Parks, L. in Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675–684. doi: 10.1016/j.paid.2009.06.002
- Pogačnik, V. (1997). *Lestvice delovne motivacije*. Ljubljana: Produktivnost, Center za psihodiagnostična sredstva.

- Ren, T. (2010). Value congruence as a source of intrinsic motivation. *Kyklos*, 63(1), 94–109. doi: 10.1111/j.1467-6435.2010.00462.x
- Robertson, I. T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R. in Nyfield, G. (2000). Conscientiousness and managerial performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 171–180.
- Robinson, S. in Beutell, N. (2003). Work values: An updated look at gender differences. V: *Proceedings of the academy of organizational culture, communications and conflict* (str. 69–73). Tunica: Allied Academies International Conference.
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney C. H., Near J. P. in Baldwin, T. T. (2008). Ability and personality of salary, perceived job success, and perceived career success in the initial career stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(3), 292–300.
- Roe, R. A. in Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology*, 48(1), 1–21.
- Rottinghaus, P. J. in Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38(4), 211–221.
- Rowe, R. in Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupation*, 22(2), 215–229.
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 31(1), 129–147.
- Saucier, G. in Goldberg, L. R. (2001). Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products, and prospects. *Journal of Personality*, 69(6), 847–880.

Singer, A. R., Cassin, S. E. in Dobson, K. S. (2005). The role of gender in the career aspirations of professional psychology graduates: Are there more similarities than differences?. *Canadian Psychology*, 46(4), 215–222.

Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje (2012). Univerza za tretje življenjsko obdobje. Pridobljeno 15. 12. 2012, iz <http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/univerzeslo.htm>

Smola, K. W. in Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382. doi: 10.1002/job.147

Sovič, K. (2005). *Vpliv dejavnikov na delovne vrednote, zadovoljstvo in počutje pri delu s primerom razvojnega oddelka podjetja*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.

Tichon, M. A. (2005). *Personnel selection in the transportation sector: An investigation of personality traits in relation to the job performance of delivery drivers*. Doktorska disertacija, Knoxville: The University of Tennessee.

Trstenjak, A. (1979). *Psihologija dela in organizacije: okvirno sistemsko funkcionalni vidiki*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.

Twenge, J. M. (2000). The age of anxiety? Birth cohort change in anxiety and neuroticism, 1952-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1007–1021. doi: 10.1037//0022-3514.79.6.1007

Twenge, J. M. (2001). Birth cohort changes in extraversion: a cross-temporal meta-analysis, 1966–1993. *Personality and Individual Differences*, 30(5), 735–748.

- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210. doi: 10.1007/s10869-010-9165-6
- Twenge, J. M., Campbell, W. K. in Freeman, E. C. (2012). Generational differences in young adults' life goals, concern for others and civic orientation, 1966 – 2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045–1062. doi: 10.1037/a0027408
- Vecchione, M., Alessandri, G., Barbaranelli, C. in Caprara, G. (2012). Gender differences in the Big Five personality development: A longitudinal investigation from late adolescence to emerging adulthood. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 740–746.
- Watson, D., Clark, L. A. in Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103(1), 18–31.
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, 10(3), 4–15.
- Wong, C. S. in Chung, K. M. (2003). Work values of Chinese food service managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(2), 66–75. doi: 10.1108/09596110310462913
- Yik, M. S. M. in Tang, C. S. (1996). Linking personality and values: The Importance of a culturally relevant personality scale. *Personality and Individual Differences*, 21(5), 767–774.
- Zadnik, E. (2006). *Ciljno vodenje kot vzvod razvoja kadrov (primer Intereurope d. d.)*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Zupančič, M. (2004a). Osebnostni razvoj v zgodnji odraslosti. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 655–677). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

- Zupančič, M. (2004b). Osebnostni in socialni razvoj v srednji odraslosti. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 711–727). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zupančič, M. (2004c). Osebnostni razvoj v pozni odraslosti. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 758–773). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zupančič, M. (2004d). Poklicni razvoj v odraslosti. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 745–756). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zupančič, M. (2004e). Socialna kognicija in moralni razvoj v mladostništvu. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 612–632). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zupančič, M. in Justin, J. (1991). *Otrok, pravila, vrednote: otrokov moralni in socialni razvoj*. Radovljica: Didakta.
- Zupančič, M., Kavčič, T. in Fekonja, U. (2004). Razvojne naloge v odraslosti. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 634–654). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Zytowski, D. G. (2006). Super's Work Values Inventory-Revised [User Manual]. Adel: National Career Assessment Services, Inc.
- Žagar, K. (2012). *Povezanost osebnostnih lastnosti in karierne motivacije s profili na socialnih omrežjih*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.