

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
Oddelek za psihologijo

Nuša Ferjančič

SODOBNA KARIERA IN PRIPADNOST POKLICU

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
Oddelek za psihologijo

SODOBNA KARIERA IN PRIPADNOST POKLICU

DIPLOMSKO DELO

Nuša Ferjančič

Ljubljana, 2011

Mentorica: asist. dr. Eva Boštjančič

Povzetek

V literaturi se pojavljata dva sodobna pogleda na kariero: spremenljiva kariera pojmuje psihološki uspeh kot posledico individualnega oblikovanja kariere, za kariero brez mej pa so značilne različne stopnje fizičnega in psihološkega gibanja (Briscoe in Hall, 2006). Pripadnost poklicu definiramo kot stališče posameznika do svojega poklica (Meyer, Allen in Smith, 1993).

Diplomsko delo raziskuje značilnosti sodobnih karier. Obravnava povezanost stališč sodobne kariere s pripadnostjo poklicu. Raziskuje tudi izraženost stališč sodobne kariere in pripadnost poklicu pri ekonomistih, zdravnikih in univerzitetnih profesorjih ter poda možne interpretacije za obrazložitev razlik med poklici. Prav tako na določenih lestvicah, na katerih so prejšnje raziskave pokazale, da obstajajo razlike med spoloma in v starosti, ugotavlja, ali so te razlike prisotne tudi na izbranem vzorcu.

V raziskavi je sodelovalo 112 različno starih udeležencev obeh spolov, po poklicu so bili ekonomisti, zdravniki in univerzitetni profesorji. Uporabljene so bile naslednje lestvice: Lestvica stališč spremenljive kariere (Protean Career Attitudes Scale, Briscoe in Hall, 2005), ki meri stopnjo samostojnega oblikovanja kariere ter oblikovanja kariere v skladu z lastnimi vrednotami, Lestvica stališč kariere brez mej (Boundaryless Career Attitude Scale, Briscoe in Hall, 2005), ki meri željo organizacijske mobilnosti in naravnost kariere brez mej in Lestvica pripadnosti poklicu (Occupational Commitment Scale, Meyer, Allen in Smith, 1993), ki meri čustveno, normativno in kalkulatивно pripadnost poklicu. Lestvice so bile za namen raziskave prevedene v slovenščino.

Čustvena pripadnost poklicu se je pomembno povezovala s samostojnim upravljanjem kariere, a v nasprotju s pričakovanji se ni povezovala z vrednotami. Pokazalo pa se je, da je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in vrednotami statistično pomembno negativna pri ekonomistih, medtem ko je bila pri zdravnikih in profesorjih pozitivna, a ne statistično pomembna. Normativna pripadnost poklicu se je v nasprotju s pričakovanji pomembno negativno povezovala z željo organizacijske mobilnosti. Kalkulativna pripadnost se je v nasprotju s pričakovanji pomembno negativno povezovala s stališči kariere brez mej. Raziskava ni pokazala pričakovanih razlik med spoloma, morda lahko razlog iščemo v specifičnosti vzorca. Pokazalo pa se je, da se z naraščajočo starostjo manjša želja organizacijske mobilnosti, kar je skladno s prejšnjimi raziskavami. Prav tako so se pokazale zanimive razlike med poklici v izraženosti stališč sodobne kariere, v pripadnosti poklicu in v povezanosti med obema.

Rezultati raziskave kažejo značilnosti sodobnih karier in razlike v pripadnosti poklicu pri izbranih poklicih. Poznavanje teh značilnosti je pomembno za strokovnjake, ki se ukvarjajo z iskanjem, selekcijo in razvojem kadrov.

Ključne besede: spremenljiva kariera, kariera brez mej, pripadnost poklicu

Abstract

We can find two main perspectives on careers in career literature: a protean career centers on psychological success as resulting from individual career management. A boundaryless career is characterized by different levels of physical and psychological movement (Briscoe and Hall, 2006). Occupational commitment is defined as the attitude towards ones profession (Meyer, Allen and Smith, 1993).

The thesis explores the characteristics of contemporary careers. It focuses on the relationship between contemporary career attitudes and occupational commitment. It also explores, to which degree economists, doctors and university professors express contemporary career attitudes and occupational commitment and gives possible interpretations for differences between occupations. Also, it explores possible differences between gender and in age in the selected sample, on some scales, where previous research has shown this differences exist.

The study included 112 participants of different ages and of both genders. The participants were economists, doctors and university professors. The following scales were used: Protean Career Attitudes Scale (Briscoe and Hall, 2005), which measures the degree of self directed career management and the degree of building a career according to ones personal values, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe and Hall, 2005), which measures organizational mobility preference and boundaryless mindset and Occupational Commitment Scale (Meyer, Allen and Smith, 1993), which measures affective, continuance and normative occupational commitment. For purposes of the research, the scales were translated to slovenian.

Affective occupational commitment was significantly related to self directed career management, but in contrast to expectations not to values. However, the research showed that the relationship was significantly negative for economists, but positive yet not significant for doctors and professors. In contrast to expectations, normative occupational commitment was significantly negatively related to organizational mobility preference. Also in contrast to expectations, continuance occupational commitment was significantly negatively related to boundaryless career attitudes. The research did not find the expected gender differences, the reason could be in the specificity of the sample. The research did show, that organizational mobility preference lessens with age, which is similar to previous research findings. Also, the

research showed interesting differences between occupations in the expression of contemporary career attitudes, occupational commitment and in the relationship between both.

The research shows the characteristics of contemporary careers and the differences in occupational commitment for the chosen professions. Being familiar with these characteristics is important for human resources professionals, who work in the field of recruitment, selection and human resources development.

Key words: protean career, boundaryless career, occupational commitment

Kazalo

ZAHVALA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
POVZETEK	3
ABSTRACT	5
1 UVOD	10
1.1 KARIERA	10
1.1.1 DEFINICIJA KARIERE	10
1.1.2 PREMIK OD TRADICIONALNEGA K SODOBNEMU POJMOVANJU KARIERE	12
1.2 SODOBNA KARIERA	16
1.2.1 SPREMENLJIVA KARIERA	16
1.2.2 KARIERA BREZ MEJ	21
1.3 PRIPADNOST POKLICU	26
1.3.1 DEFINICIJA PRIPADNOSTI	26
1.3.2 TRI-KOMPONENTNI MODEL PRIPADNOSTI	27
1.3.3 PRIPADNOST POKLICU	29
1.4 SODOBNA KARIERA IN PRIPADNOST POKLICU	32
1.4.1 PREDHODNE RAZISKAVE	32
1.4.2 HIPOTEZE	32
2 METODA	36
2.1 UDELEŽENCI	36
2.2 PRIPOMOČKI	36
2.2.1 LESTVICA STALIŠČ SPREMENLJIVE KARIERE	36
2.2.2 LESTVICA STALIŠČ KARIERE BREZ MEJ	37
2.2.3 LESTVICA PRIPADNOSTI POKLICU	38
2.3 POSTOPEK	39
3 REZULTATI	40
3.1 DESKRIPTIVNA STATISTIKA	40
3.2 PREVERJANJE HIPOTEZ	41
4 RAZPRAVA	45
4.1 HIPOTEZA 1	45
4.2 HIPOTEZA 2 IN HIPOTEZA 3	47
4.3 HIPOTEZA 4	48

4.4	HIPOTEZA 5	49
4.5	OMEJITVE RAZISKAVE	54
4.6	POMANJKLJIVOSTI RAZISKAVE	54
4.7	PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKAVE	54
5	<u>ZAKLJUČKI</u>	56
6	<u>VIRI</u>	59
7	<u>PRILOGE</u>	61
7.1	PRILOGA 1: DESKRIPTIVNA STATISTIKA	61
7.2	PRILOGA 2. ZANESLJIVOST	63

Kazalo tabel

TABELA 1. RAZVOJ POJMOVANJ V ZVEZI Z DELOVNO KARIERO.	14
TABELA 2. POGLED NA SPREMENLJIVO KARIERO IZ LETA 1976 (HALL, 1976, PO HALL, 2004).....	17
TABELA 3 .DESKRIPTIVNA STATISTIKA: ARITMETIČNA SREDINA (M), STANDARDNA DEVIACIJA (SD), KOEFICIENTA ASIMETRIJE IN SPLOŠČENOSTI, KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST ZA PREVERJANJE NORMALNOSTI PRI LESTVICAH IN NJIHOVIH PODLESTVICAH TER MINIMALNE IN MAKSIMALNE VREDNOSTI.	40
TABELA 4. KORELACIJE MED PODLESTVICAMI PRIPADNOSTI POKLICU IN PODLESTVICAMI STALIŠČ SODOBNE KARIERE (HIPOTEZA 1).	41
TABELA 5. RAZLIKE MED SPOLOMA V VREDNOTAH, NARAVNANOSTI KARIERE BREZ MEJ IN ŽELJI ORGANIZACIJSKE MOBILNOSTI (HIPOTEZA 2 IN HIPOTEZA 3).	42
TABELA 6. ARITMETIČNE SREDINE (M) IN KRUSKAL-WALLISOV P ZA PREVERJANJE RAZLIK MED POKLICI (HIPOTEZA 5).	42
TABELA 7. RAZLIKE MED POSAMEZNIMI PARI POKLICEV V STALIŠČIH SODOBNE KARIERE IN V PRIPADNOSTI POKLICU (HIPOTEZA 5).	43
TABELA 8. POVEZANOST MED STALIŠČI SODOBNE KARIERE IN PRIPADNOSTJO POKLICU PRI IZBRANIH POKLICIH (HIPOTEZA 5).	44
TABELA 9. DESKRIPTIVNE STATISTIKE ZA POSAMEZNE POSTAVKE.	61
TABELA 10. ZANESLJIVOST PODLESTVICE ČUSTVENE PRIPADNOSTI (NA LESTVICI PRIPADNOSTI POKLICU).	63
TABELA 11. ZANESLJIVOST PODLESTVICE KALKULATIVNE PRIPADNOSTI (NA LESTVICI PRIPADNOSTI POKLICU).	63
TABELA 12. ZANESLJIVOST PODLESTVICE NORMATIVNE PRIPADNOSTI (NA LESTVICI PRIPADNOSTI POKLICU)..	64
TABELA 13. ZANESLJIVOST PODLESTVICE SAMOSTOJNEGA UPRAVLJANJA KARIERE (NA LESTVICI STALIŠČ SPREMENLJIVE KARIERE).	64
TABELA 14. ZANESLJIVOST PODLESTVICE VREDNOT (NA LESTVICI STALIŠČ SPREMENLJIVE KARIERE)..	65
TABELA 15. ZANESLJIVOST PODLESTVICE NARAVNANOSTI KARIERE BREZ MEJ (NA LESTVICI STALIŠČ KARIERE BREZ MEJ).....	65
TABELA 16. ZANESLJIVOST PODLESTVICE ŽELJE ORGANIZACIJSKE MOBILNOSTI (NA LESTVICI STALIŠČ KARIERE BREZ MEJ).....	66

1 Uvod

1.1 Kariera

1.1.1 Definicija kariere

Izraz kariera (carriere) je francoskega izvora. Po Leksikonu Cankarjeve založbe (1988) izraz kariera označuje "življenjsko, poklicno pot", pomeni pa tudi "narediti kariero, naglo napredovati". Slovar tujk (Verbinc, 1982) pa besedo kariera razlaga kot "napredovanje v službi" in "življenjsko pot".

Pri strokovnem opredeljevanju pojma kariere naletimo na številne, med seboj dokaj neenotne opredelitve. Tako na primer:

- "Kariera so vsa dela, ki jih posameznik opravlja v svojem poklicnem življenju." (Werther, Davis: 1989, str. 277, po Brečko, 2006).
- "Ali mobilna ali stabilna, kariera predstavlja organizirano pot, ki jo prehodi posameznik skozi čas in prostor." (Van Maanen, Shein, 1977, po Brečko 2006) (Flippo, 1984, po Brečko 2006).

Ti dve opredelitvi poudarjata sestavine pojma kariere.

Kyril Tidmarsh opredeli kariero kot "razvoj skozi življenje in še posebej napredovanje v posameznikovem poklicu" (Shein in drugi, 1978, str. 101, po Brečko, 2006).

D.T. Hall (1976, po Brečko, 2006), ki se mu kasneje pridruži tudi M. B. Arthur (1996, po Brečko, 2006) pa jo opredeli takole: "Kariere so vrednostno ovrednotene sekvence človekovih delovnih izkustev skozi čas". Za te opredelitve je značilno, da pojmujejo kariero predvsem kot proces.

Flippo (1984, po Brečko, 2006) poudarja elemente ter proces in meni, da lahko "kariero opredelimo kot niz posameznih, a vendarle povezanih aktivnosti, ki zagotavljajo kontinuiteto, urejenost in smisel v človekovem življenju."

Sullivan in Baruch (2009) pa sta kariero definirala kot "posameznikove z delom povezane in druge pomembne izkušnje, tako v organizaciji kot izven nje, ki oblikujejo edinstven vzorec v posameznikovem življenju."

Ta definicija upošteva tako fizično gibanje med položaji, poklici, organizacijami in industrijami kot tudi interpretacijo posameznika, ki vključuje njegovo zaznavo različnih kariernih dogodkov (npr. videnje izgube službe kot neuspeh ali pa priložnost za nov začetek), kariernih alternativ (npr. videnje omejenih ali neomejenih možnosti) in rezultatov (npr., kako si nekdo razlaga uspeh v karieri). Nadalje, kariere se ne pojavljajo v vakuumu. Na kariero posameznika vpliva veliko kontekstualnih dejavnikov, kot so: nacionalna kultura, ekonomija, politično okolje in tudi osebni dejavniki, kot so odnosi z drugimi – na primer zakoni, v katerih imata oba zakonca kariero (Sullivan in Baruch, 2009).

1.1.2 Premik od tradicionalnega k sodobnemu pojmovanju kariere

Arthur in Rousseau (1996) ugotavljata, da kariera v svojem tradicionalnem pomenu označuje poklicno napredovanje; uporaba pa se omejuje na poklice, pri katerih je možno napredovati po formalni hierarhični lestvici, kot je npr. poklic managerja. V sodobnem pomenu pa se pojem kariere nanaša na zaporedje delovnih izkušenj katerekoli osebe. Tudi slovenska raziskovalka Daniela Brečko (2006) ugotavlja, da pojmovanje kariere postaja vse bolj nevtralen okvir za odločitve posameznika v zvezi s poklicem ter da se širi tudi zunaj okvirov delovnih izkušenj na področje prostega časa oz. časa nezaposlenosti. Na odločitve v zvezi s kariero vplivajo tudi družina in druga socialna okolja, v katerih posameznik zadovoljuje svoje potrebe.

Postavlja se vprašanje, kako je potekal premik od tradicionalnega k sodobnemu pojmovanju kariere in kateri dejavniki so nanj vplivali.

Tradicionalne, linearne kariere so se uresničevale v kontekstu stabilnih organizacijskih struktur (npr. Levinson, 1978; Super, 1957, po Sullivan in Baruch, 2009), posamezniki pa so napredovali po hierarhični lestvici podjetja in stremeli za večjimi zunanjimi nagradami (Rosenbaum, 1979, po Sullivan in Baruch, 2009). Ti modeli kariere so bili priljubljeni med letoma 1950 in 1960. Podpirale so jih značilnosti takratne ekonomije in delovnih mest – uvajanje in rast novih tehnologij ter socialne norme in strukture, ki so nagibale k podpori patriarhalni družinski strukturi (Sullivan in Crocitto, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Za odnos med posameznikom in organizacijo je bila značilna posameznikova lojalnost organizaciji v zameno za stabilnost delovnega mesta, ki ga je implicitno zagotavljala organizacija (Rousseau, 1989, po Sullivan in Baruch, 2009).

Spremembe v okolju, kot so povečana globalizacija, hiter tehnološki napredek, bolj raznolika delovna sila, pospešeno najemanje storitev zunanjih delavcev in delavcev za polovičen delovni čas, so spremenile tradicionalne organizacijske strukture, odnos med zaposlenim in organizacijo in delovni kontekst ter ustvarjajo spremembe v načinu, kako posamezniki oblikujejo svojo kariero (Sullivan in Baruch, 2009). Prav

tako se spreminja narava psiholoških pogodb, vedno bolj temeljijo na izmenjavi in vedno manj na odnosu (Rousseau, 1995, 2003; Rousseau in Schalk, 2000, po Briscoe in Finkelstein, 2009).

Na spremembe v stališčih do kariere in na oblikovanje kariere pa vplivajo tudi drugi dejavniki, ki vključujejo: daljšo življenjsko in s tem delovno dobo, povečanje števila parov, ki imajo oboji kariero, starši samohranilci, zaposleni, ki morajo skrbeti za svoje starše in naraščajoče število posameznikov, ki želijo zadovoljiti svoje potrebe po učenju, rasti in razvoju (Hall, 2004; Sullivan, in press, po Sullivan in Baruch, 2009). Na primer, nekateri moški in ženske prekinejo svojo poklicno pot, da lahko skrbijo za svoje otroke ali starše. Ta čas izkoristijo tudi za to, da izpopolnijo svojo izobrazbo ali pridobijo uporabne spretnosti s pomočjo prostovoljnega dela. Na novo pridobljeno znanje in spretnosti vključijo v svoj življenjepis, kar jim pomaga pri ponovnem iskanju zaposlitve (Belkin, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009).

Nekateri ljudje na podlagi samorefleksije in samoocenjevanja dramatično spreminjajo svojo kariero (Ibarra, 2003, po Sullivan in Baruch, 2009). Spet drugi pa imajo v obdobju srednjih let lahko drugačne potrebe in v skladu z njimi spreminjajo svojo kariero (Power, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009). Nekateri so postali bolj samostojni pri upravljanju svoje kariere, na lastno pobudo iščejo in oblikujejo mednarodne kariere (Tharenou, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009), izbirajo lateralne premike v karieri ali celo premike navzdol, zato da zadovoljijo svoje osebne potrebe (Hall, Gardner in Baugh, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009). Posamezniki vedno bolj oblikujejo kariero na podlagi lastnih želja in vedno manj jim kariero oblikuje organizacija. Medtem ko si vodje organizacij prizadevajo, da bi odkrili pozitivne pristope in postopke, s katerimi se lahko približajo spreminjajočemu delovnemu okolju in delovni sili (Feldman & Leana, 2000; Inkson & Baruch, 2008; Luthan & Youssef, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009), pa posamezniki iščejo odnose z organizacijo, ki temeljijo na izmenjavi in prevzemajo več odgovornosti za razvoj svoje kariere in za povečanje svojih zaposlitvenih možnosti (Hall, 2004; Rousseau, 1989, po Sullivan in Baruch, 2009).

Slovenski psiholog E. Konrad (1996) je razlike med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere strnil v šest postavk:

Tabela 1. *Razvoj pojmovanj v zvezi z delovno kariero.*

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

V literaturi pa prevladujeta dva sodobna pogleda na kariero: spremenljiva kariera in kariera brez mej, ki pomenita odmikanje od tradicionalnega pogleda na kariero, ki jo oblikuje organizacija. Spremenljiva kariera (protean career, Briscoe & Hall, 2006) se osredotoča na psihološki uspeh kot posledico individualnega oblikovanja kariere. Posamezniki s stališči spremenljive kariere se nagibajo k temu, da v skladu s svojimi lastnimi vrednotami (v nasprotju z npr. organizacijskimi vrednotami) oblikujejo svojo kariero in prevzemajo neodvisno vlogo v upravljanju svojega poklicnega vedenja. Posamezniki, za katere je značilna naravnost

kariere brez mej (boundaryless career, Briscoe & Hall, 2006) upravljajo s spreminjajočim delovnim okoljem tako, da oblikujejo kariero, za katero so značilne različne stopnje fizičnega in psihološkega gibanja.

V nadaljevanju bom oba sodobna pogleda na kariero podrobneje predstavila. Kljub popularnosti konceptov spremenljive kariere in kariere brez mej, pa je pomembno vedeti, da nekateri delavci še vedno oblikujejo tradicionalno linearno kariero in da je le – ta bolj razširjena v nekaterih organizacijah, industrijah in državah (Sullivan in Baruch, 2009). Če nadaljujemo to misel, ne smemo zanemariti tudi vpliva nekaterih organizacijskih politik in organizacijske kulture na kariero zaposlenih (P. McDonald in dr., 2005, po Sullivan in Baruch, 2009). Na primer, nekatera podjetja spodbujajo tradicionalna karierna stališča, vedenja in pričakovanja. Glede na to imajo svojo politiko: napredovanje znotraj organizacije, ugodnosti, ki so povezane s službeno starostjo, ali z izobraževanjem za potrebe podjetja (Sullivan in Baruch, 2009).

1.2 Sodobna kariera

1.2.1 Spremenljiva kariera

Spremenljiva kariera je bila prvič omenjena v knjigi Douglasa T. Halla *Careers in Organisations* (1976, po Hall, 2004). Spremenljiva kariera je bila (v nasprotju s tradicionalno kariero) opisana kot kariera, ki jo upravlja posameznik in ne organizacija, glavni vrednoti sta svoboda in rast, glavni kriteriji uspeha pa so subjektivni (psihološki uspeh) in ne objektivni (položaj, plača).

Hall je uporabil metaforo grškega boga Proteja, ki po volji spreminja svojo obliko, tako kot je posameznik s spremenljivo kariero pripravljen preusmeriti svoje znanje, veščine in sposobnosti, da se prilagaja spreminjajočemu se delovnemu okolju in s tem ostaja konkurenčen na trgu delovne sile. Posamezniki s spremenljivo kariero so fleksibilni, sledijo svojim lastnim vrednotam, verjamejo v vseživljenjsko učenje in iščejo notranje zadovoljstvo v delu (Hall, 1996a, 1996b, po Sullivan in Baruch, 2009). Posamezniki s spremenljivo kariero prepoznajo zmanjšano stabilnost in naraščajočo negotovost v delovnem okolju. Prepoznajo tudi spremembe v odnosu med posameznikom in organizacijo, ki vključujejo zmanjšano sigurnost delovnega mesta. Prevzeli so odgovornost za upravljanje svoje kariere (Hall, 2002; Hall & Moss, 1998; Mirvis & Hall, 1996 po Sullivan in Baruch, 2009).

Briscoe in Hall (2006) sta koncept spremenljive kariere obrazložila z definiranjem dveh dimenzij, ki ju spremenljiva kariera vključuje:

- dimenzija vrednot (posameznikove vrednote ga vodijo pri oblikovanju kariere in pri presojanju uspešnosti svoje kariere);
- dimenzija samostojnega upravljanja kariere (sposobnost prilagoditi se v smislu delovne uspešnosti in izobraževalnih zahtev).

Predlagala sta štiri osnovne karierne tipe, ki temeljijo na različnih kombinacijah teh dveh dimenzij: odvisen (nizek rezultat na dimenziji vrednot, nizek rezultat na dimenziji samostojnega upravljanja kariere), rigiden (visok rezultat na dimenziji vrednot, nizek rezultat na dimenziji samostojnega upravljanja kariere), odziven

(nizek rezultat na dimenziji vrednot, visok rezultat na dimenziji samostojnega upravljanja kariere) in spremenljiv (visok rezultat na dimenziji vrednot, visok rezultat na dimenziji samostojnega upravljanja kariere).

Da bi empirično preverila ti dve dimenziji in veljavnost kariernih tipov, sta izdelala Lestvico stališč spremenljive kariere s 14 postavkami (Briscoe & Hall, 2005, po Sullivan in Baruch, 2009) ter jo validirala (Briscoe, Hall in DeMuth, 2006). Lestvica vsebuje podlestvici vrednot in samostojnega upravljanja kariere.

Koncept spremenljive kariere se je pojavljal v različnih časovnih obdobjih in se skozi ta obdobja tudi spreminjal. Ko je izšla knjiga *Careers in Organisations* (1976, po Hall, 2004), so se že začele pojavljati spremembe v zaznavanju kariere. Generacija baby-boom je ravno vstopala v svet dela: želeli so svobodo, možnost odločitve in možnost, da preko dela izrazijo svoje vrednote. Naraščal je interes za samostojno oblikovanje kariere in prizadevanje za psihološki uspeh (Hall, 2004).

Profil spremenljive kariere je povzet v tabeli (Hall, 1976, po Hall 2004):

Tabela 2. *Pogled na spremenljivo kariero iz leta 1976 (Hall, 1976, po Hall, 2004).*

Bistveno vprašanje	Spremenljiva kariera	Tradicionalna kariera
Kdo upravlja kariero?	Posameznik	Organizacija
Glavne vrednote	Svoboda, rast	Napredovanje
Stopnja mobilnosti	Visoka	Nižja
Kriterij uspešnosti	Psihološki uspeh	Višina položaja, plača
Glavna stališča	Zadovoljstvo z delom, pripadnost poklicu	Organizacijska pripadnost

V devetdesetih letih so se ZDA in svetovna ekonomija močno spremenile. Začelo se je z recesijo, ki jo je sprožila srednjevzhodna prepoved uvoza olja leta 1979. Le-ta je povzročila odpuščanje zaposlenih in

spreminjanje strukture organizacij v prizadevanju, da bi se zmanjšali stroški in povečala učinkovitost. Podjetja in industrializirane države so premaknile proizvodnjo v države s cenejšo delovno silo in iskale nove trge, začel se je proces globalizacije. Z uvajanjem računalnikov na domu so v zgodnjih devetdesetih letih tehnologija in tehnološke spremembe postale izkušnje vsakega gospodinjstva. Osrednji problem je postal, ali ostati v organizaciji ali jo zapustiti (Hall, 2004). V devetdesetih letih je bila najbolj pogosto raziskovana tema v raziskavah kariere prav organizacijska pripadnost (Chartrand & Camp, 1991, po Hall, 2004). V takem poslovnem okolju je bila orientacija spremenljive kariere smiselna prilagoditev za posameznike (Hall, 2004).

Postavlja se vprašanje, kako danes razumemo karierne procese in spremenljivo kariero? Poslovno okolje v 21. stoletju je zelo nemirno in kompleksno. Posamezniki pa v odgovor na to poslovno okolje, morda v samoobrambi, postajajo razdvojeni glede svojih želja in načrtov v zvezi s kariero (Hall, 1996). Spreminjajo se lastnosti, od katerih je odvisen uspeh posameznikov. Bolj kot vedeti vse, je pomembno, da se znaš neprestano izobraževati, bolj kot sigurnost delovnega mesta je pomembno, da imaš zaradi svojih kompetenc široke zaposlitvene možnosti in bolj kot delovno sebstvo je pomembno celovito sebstvo.

Različne raziskave so proučevale, kako se stališča spremenljive kariere povezujejo z drugimi spremenljivkami in če obstajajo razlike med spoloma, razlike glede na starost ter medkulturne razlike v stališčih spremenljive kariere.

Briscoe in Hall (2006) sta v svoji raziskavi ugotovila, da se stališča spremenljive kariere povezujejo s proaktivno osebnostjo, karierno avtentičnostjo (npr. počutiti se zvestega samemu sebi v svoji karierni vlogi), odprtostjo za izkušnje in ciljno orientiranostjo.

Raziskave, ki so proučevale razlike med spoloma v stališčih spremenljive kariere, pa so prišle do različnih izsledkov. Nekatere raziskave niso našle razlik med spoloma v stališčih spremenljive kariere (Agarwala, 2008; Briscoe in drugi, 2006; Vigoda-Gadot in Grimland, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009), medtem ko so druge našle nekatere razlike (Ng, Burke in Fiksenbaum, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009). Tako na primer, Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram in Henderickx (2008) na Lestvici stališč spremenljive

kariere ne poročajo o razlikah na podlestvici samostojnega upravljanja kariere, pač pa, da ženske dosegajo višji rezultat na podlestvici vrednot kot moški.

Relativno malo raziskav je bilo narejenih o medkulturnih razlikah v stališčih spremenljive kariere (Argawala, 2008; Baruch in Altman, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009). Segers in drugi (2008) so v svoji raziskavi ugotovili, da so imeli posamezniki, ki živijo v manj maskulinih kulturah (npr. višja osredotočenost na odnose in kvaliteto življenja kot pa na zunanje nagrade in tekmovalnost) višji rezultat na podlestvici vrednot. Prav tako so ugotovili, da so posamezniki, ki živijo v kulturah, kjer so razmerja moči manj pomembna, bolj samostojni v upravljanju svoje kariere. Od takih posameznikov se namreč pričakuje, da najdejo svojo lastno pot in da so manj odvisni od avtoritet. Zato ti posamezniki raje sami upravljajo svojo kariero, kot pa da se pri tem zanašajo na organizacijo. Rezultati teh raziskav prikazujejo pomembnost upoštevanja kontekstualnih faktorjev, kot je kultura, pri proučevanju kariernih orientacij.

Prav tako je bilo malo raziskav narejenih o možnih negativnih vidikih, povezanih s spremenljivimi in drugimi netradicionalnimi karierami (glej Vardi in Kim, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Pisanje o spremenljivih karierah se je osredotočalo na "zmagovalce" v današnjem spreminjajočem se delovnem okolju (Baruch in Quick, 2007; Hall, 1996a, po Sullivan in Baruch, 2009), kot na primer posameznike, ki so našli svoje resnično poslanstvo (Hall in Chandler, 2005, po Sullivan in Baruch, 2009) ali prevzeli novo delovno identiteto (Ibarra, 2003, po Sullivan in Baruch, 2009). Le malo študij se je osredotočilo na tiste, ki niso bili uspešni v teh netradicionalnih, globalnih delovnih okoljih, s hitro spreminjajočo se tehnologijo (Baruch, 2004a, po Sullivan in Baruch, 2009). Nekateri delavci so se namreč počutili zgubljene, pretresene od spreminjajočih se zahtev delovnega mesta in niso mogli več pridobiti stabilnosti (Peiperl & Baruch, 1997; Power, 2006, po Sullivan in Baruch, 2009). Nekateri posamezniki so pričakovali bolj tradicionalne kariere in niso bili naklonjeni sodobnim kariernim stališčem in vedenjem (Baruch, 2004a, po Sullivan in Baruch, 2009) ali so bili cinični do organizacij na splošno (Reichers, Wanous in Austin, 1998; Wanous, Reichers in Austin, 2000, po Sullivan in Baruch, 2009). Namesto, da bi tehnološki napredek zmanjšal konflikt med delom in družino, postajajo meje med delom in nedelom še bolj nejasne. Ljudje se počutijo, kot da so vedno na razpolago, tudi med prazniki, dopustom in vikendi (Boswell in Olson – Buchanan, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Nekateri posamezniki morda ne posedujejo potrebnega prenosljivega znanja, da bi bili zanimivi za različne delodajalce ali se ne morejo hitro prilagoditi novi delovni situaciji (npr. organizacijski

kulturi, normam) ter potem pri delu niso učinkoviti (Blenkinsopp in Zdunczyk, 2005; van Emmerik in Euwema, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Nekateri posamezniki nimajo dovolj časa in energije, da bi zadostili zahtevam po izobraževanju in mobilnosti (Sommerlund in Bautaiba, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Na primer, Mallon in Walton (2005, po Sullivan in Baruch, 2009) sta pri proučevanju posameznikov v organizacijah in izven organizacij ugotovila, da so se posamezniki izobraževali manj kot pričakovano in predvsem precej manj, kot predvidevajo netradicionalni karierni modeli. Čeprav so se udeleženci raziskave med seboj strinjali, da so sami odgovorni za oblikovanje svoje kariere, in so se želeli vključiti v izobraževalne programe, pa so bili nesigurni, kako priti do teh programov. Nadalje so bili tisti v organizacijah pasivni pri upravljanju svoje kariere, medtem ko so tisti izven organizacij poročali, da jim primanjkuje čas za take programe. Na področju negativnih vidikov spremenljivih in drugih netradicionalnih karier je potrebnih še veliko nadaljnjih raziskav.

Če povzamemo, lahko ugotovimo, da je imel koncept spremenljive kariere velik vpliv na področje raziskovanja karier (Sullivan in Baruch, 2009).

1.2.2 Kariera brez mej

V odgovor na temo konference Academy of Management leta 1993 – organizacija brez mej, je bil uveden pojem kariere brez mej kot nov pogled na sodobno kariero. Koncept je postal splošno znan po objavi knjige *The Boundaryless Career* (Arthur in Rousseau, 1996, po Sullivan in Baruch, 2009). Avtorja knjige sta kariero brez mej definirala kot "neodvisno od organizacijskih smernic za oblikovanje kariere" in navedla, da vsebuje "priložnosti, ki vključujejo več kot enega delodajalca" (DeFillippi in Arthur, 1996: 116, po Sullivan in Baruch, 2009). Kariera brez mej se osredotoča na prehajanje objektivnih in subjektivnih dimenzij kariere na multiplih ravneh analize, vključujoč organizacijsko pozicijo, mobilnost, fleksibilnost, delovno okolje in strukturo priložnosti, medtem ko se istočasno manj nanaša na organizacijska napredovanja in karierne poti, ki jih oblikuje organizacija (Arthur, 1994, po Briscoe, Hall in DeMuth, 2006).

Začetne raziskave o karieri brez mej so se osredotočale na fizično mobilnost. Mnogim začetnim raziskovalcem ni uspelo razlikovati med različnimi tipi fizične mobilnosti in niso ugotovili vzrokov (prostovoljno ali neprostovoljno), izvora (podjetje ali samo-iniciativno), smeri (navzgor, navzdol ali lateralno) in trajanja mobilnosti znotraj in izven delovne sile (Fiedman in Ng, 2007; Ng in drugi, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Razlikovanje med različnimi tipi fizične mobilnosti pa je pomembno, saj prav te razlike lahko razložijo nasprotujoče rezultate raziskav. Tako na primer, literatura o emigrantskih karierah kaže na razlike v poteku kariere glede na to, kdo je premik sprožil (podjetje ali posameznik samo-iniciativno) (glej Baruch in Altman, 2002, Bozionelos, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009). Novejše raziskave so pokazale, da posamezniki, ki samo-iniciativno oblikujejo emigrantsko kariero, pogosto prehajajo v funkcije, ki so manj plačane in ponujajo manj izzivov kot njihova prejšnja funkcija. Nasprotno pa posamezniki, katerih premik sproži njihovo podjetje, pogosteje prehajajo v funkcijo z več odgovornosti, kot jih je ponujala njihova prejšnja funkcija (Sullivan in Baruch, 2009). Ko se le-ti posamezniki vračajo domov, se navadno vračajo na položaj s primerljivo stopnjo odgovornosti in plače (glej Tharenou, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009).

Večina raziskav o fizični mobilnosti se osredotoča na premike navzgor (Ng in drugi., 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Le malo študij proučuje manj razširjene tipe gibanja, kot so premiki navzdol, zakaj se določeni tipi premikov pojavljajo pogosteje kot drugi, faktorje, ki lahko zavirajo mobilnost ter zakaj se nekateri posamezniki ne odločajo za fizično mobilnost (Ng in drugi, 2007; Sargent, 2003, po Sullivan in

Baruch, 2009). Sorazmerno malo raziskav je bilo narejenih o spremembah v psiholoških mejah (Arthur, Khapova in Wilderom, 2005, po Sullivan in Baruch, 2009), ki so opredeljene kot "kapaciteta za premike kot jih vidi karierist" (Sullivan in Arthur, 2006:21, po Sullivan in Baruch, 2009). Raziskave so se najbrž osredotočale bolj na fizično kot na psihološko mobilnost iz dveh pglavitnih razlogov. Prvič, fizična mobilnost je lažje merljiva (npr. preštejemo kolikokrat je nekdo zamenjal poklic, preštejemo število mejnih prehodov) kot psihološke spremembe. Drugič, do pred kratkim ni bilo merske lestvice za psihološko mobilnost (Briscoe in drugi., 2006).

Nekateri raziskovalci pa so se kljub temu odzvali na potrebo po raziskovanju koncepta kariere brez mej (npr. Baruch, 2004b, 2006; Sullivan, 1999, po Sullivan in Baruch, 2009) in preučevali medsebojno delovanje fizične mobilnosti in psiholoških sprememb (npr. Marler, Barringer in Milkovich, 2002; Peiperl, Arthur, Goffee in Morris, 2000; Valcour in Tolber, 2003, po Sullivan in Baruch, 2009). Na primer, Kirchmeyer (2002, po Sullivan in Baruch, 2009) poroča, da ženske doživijo več prekinitev v karieri (t.j. fizična mobilnost) zaradi družinskih zahtev (npr. zavrnejo karijerne priložnosti zaradi osebnih ali družinskih razlogov) kot moški; pri moških pa je prekinitev kariere pogostejša zaradi izgube službe. Ibarra (2003, po Sullivan in Baruch, 2009) poroča o posameznikih, ki spremenijo svojo poklicno identiteto in na podlagi svojih slabih izkušenj, napak in samorefleksije naredijo dramatične fizične premike čez meje svojega poklica (npr. od psihiatra do budističnega meniha).

Koncept kariere brez mej je pomembno vplival tudi na preoblikovanje nekaterih dobro uveljavljenih kariernih tem, in sicer: na upokojitev (Wang in drugi, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009), na zastoje v karieri (Bown-Wilson in Parry, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009), na učenje in razvoj (Gentry, Griggs, Deal in Mondore, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009), na konflikt med zasebnim in poklicnim življenjem (Greenhaus in Powell, 2003, 2006, po Sullivan in Baruch, 2009), na obnovitev kariere (Baruch in Quick, 2007; Power, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009) in na emigrantske premike (Mezias in Scandura, 2005; Richardson in Mallon, 2005; Sanchez, 2000; Tharenou, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009), in to v smislu povečane prepustnosti med mejami. Primer za to, kako je perspektiva kariere brez mej vplivala na preoblikovanje dolgo proučevanega pojava, je viden tudi v evoluciji raziskovanja mentorstva. Sprva je bilo mentorstvo pojmovano kot intenziven odnos med izkušenim zaposlenim – mentorjem in navadno mlajšim, na novo zaposlenim posameznikom – varovancem v kontekstu ene organizacije (Kram, 1985; Levinson, 1978, po Sullivan in

Baruch, 2009). Ko so raziskovalci prepoznali povečano mobilnost delavcev, posebno med podjetji, kot tudi večji storilnostni pritisk, so nakazali, da posamezen mentorski odnos ni več zadosten, da bi zadostil potrebe mnogih varovancev (Baugh in Fagenson – Eland, 2005; Baugh in Scandura, 1999; Baugh in Sullivan, 2005; de Janasz in Sullivan, 2004; Higgins, 2000, 2005b, po Sullivan in Baruch, 2009).

Sullivan in Arthur (2006, po Sullivan in Baruch, 2009) sta razširila koncept in navedla nekaj "mej" ali ovir kariere brez mej. Poleg diadnih mentorskih odnosov znotraj podjetja so začeli raziskovalci proučevati občasne in hkratne multiple mentorske odnose, ki se lahko pojavljajo preko več mej (Baugh in Sullivan, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009). V današnjem okolju kariere brez mej posamezniki poleg mentorstva iščejo še druge oblike vodstva in podpore, in sicer mreženje - tako znotraj kot tudi izven organizacije (Arthur, Claman in Defillippi, 1995, Forret in Dougherty, 2004, McCallum in Forret, 2009; Wolff in Moser, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009).

Četudi je koncept kariere brez mej zelo popularen in je vplival na razmišljanje o mnogih temah, pa ni brez kritik (npr. Pringle in Mallon, 2003, po Sullivan in Baruch, 2009). Dve kritiki sta pomembnejši. Prva zahteva dodatno razlago in konceptualizacijo konstrukta (Eby in drugi.; Greenhaus in drugi, 2008, Inkson, 2006; Pringle in Mallon, 2003; Sullivan, 1999, po Sullivan in Baruch, 2009). Druga kritika se nanaša na vprašanje, kako koncept meriti (Briscoe in drugi, 2006; Sullivan, 1999, po Sullivan in Baruch, 2009).

Da bi dodatno razložila njen koncept, sta Sullivan in Arthur (2006, po Sullivan in Baruch, 2009) kariero brez mej definirala kot različne stopnje fizičnih in psiholoških prehodov med zaporednimi zaposlitvenimi situacijami. Predstavila sta 2x2 model s fizičnim gibanjem na vodoravnem kontinuumu in s psihološkim gibanjem na navpičnem kontinuumu. V nasprotju z drugimi študijami, ki so kariero brez mej opredelili kategorično, pa avtorja omenjenega modela predlagata, da se koncept kariere brez mej opredeljuje in meri s stopnjo naravnosti kariere brez mej, ki jo izraža karierist preko tako fizičnih kot tudi psiholoških prehodov. Sullivan in Arthur (2006, po Sullivan in Baruch, 2009) sta razširila koncept in navedla nekaj "mej" ali ovir kariere brez mej (spolna diskriminacija, kulturne razlike, individualne kompetence). Nadalje poudarjata, da so meje sicer v splošnem postale bolj prepustne, da pa niso enako prepustne za vse posameznike. Predvidevala sta, da v splošnem ženske izražajo višjo psihološko mobilnost, ker so za njih bolj značilne prekinjene kariere in lažje vidijo multiple karierne poti v primerjavi z moškimi. Nasprotno pa

predvidevata, da imajo moški višjo fizično mobilnost, ker doživljajo manj diskriminacije pri delu. Segers in drugi (2008) so empirično podprli predvidevanja o razlikah med spoloma v mobilnosti, hkrati pa tudi razlike v starosti v fizični, ne pa psihološki mobilnosti (manjšanje fizične mobilnosti z naraščajočo starostjo).

Različni raziskovalci (Gunz, Peiperl in Tzabbar, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009) so prav tako razmišljali o potencialnih ovirah za kariero brez mej, tako na primer: o učenju dela v novih timih in z novimi sodelavci vsakič, ko posameznik naredi prehod v karieri (van Emmerik in Euwema, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009); o pomanjkanju sponzorjev, ki ponujajo dostop do različnih priložnosti (Judge, Kammeyer – Mueller in Bretz, 2004; Skilton in Bravo, 2008, po Sullivan in Baruch, 2009); o zaznavnih mejah, kot so tiste, ki odvrčajo ženske od podjetništva (Malach-Pines in Schwartz, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009) in o strukturnih dejavnikih, kot so ekonomski, societalni in kulturni faktorji kot tudi industrija in kadrovske politike podjetij (Ng in drugi, 2007; Pang, 2003, po Sullivan in Baruch, 2009). Tako je na primer Dany (2003, po Sullivan in Baruch, 2009) ugotovil, da več različnih dejavnikov zmanjšuje pojav kariere brez mej med francoskimi delavci. Ti pojavi so: pomembnost akademskih kvalifikacij v francoskem delovnem sistemu, preferenca zaposlenih za visoke plače in stabilnost delovnega mesta ter osredotočenost na vertikalno poklicno napredovanje. Bagdadli in drugi (2003, po Sullivan in Baruch, 2009) podobno ugotavljajo, da se vrhunski managerji v Italiji pri približevanju karieri brez mej soočajo z dvema glavnima omejitvama: prva temelji na kompetencah (npr. pomanjkanje znanja iz industrije), druga pa temelji na odnosih (npr. pomanjkanje mreženja z nekdanjimi sodelavci in poslovnimi partnerji).

Druga kritika koncepta kariere brez mej se je nanašala na njegovo merjenje. Na to kritiko sta se odzvala Briscoe in Hall (2005, po Briscoe, Hall in DeMuth, 2006). Razvila sta Lestvico stališč kariere brez mej s 13 postavkami, ki vsebuje podlestvici naravnosti kariere brez mej ali "splošno stališče posameznika do dela preko mej organizacije" in željo organizacijske mobilnosti ali "stopnjo interesa za delo za enega (ali več) delodajalcev".

Briscoe in drugi (2006) niso našli povezave med dejansko mobilnostjo in naravnostjo kariere brez mej, kar kaže na to, da fizična mobilnost ne sme biti nadomestna meritev za naravnost kariere brez mej. Prav tako so ugotovili, da naravnost kariere brez mej in želja organizacijske mobilnosti pozitivno korelirata s proaktivno osebnostjo, karierno avtentičnostjo, odprtostjo za izkušnje in ciljno orientiranostjo. Validacija in

uporaba te merske lestvice je velik napredek v študiji kariere brez mej, saj ponuja raziskovalcem konsistenten način merjenja, primerljive rezultate študij in je uporabna za informiranje praktikov.

Število raziskav kariere brez mej se je dramatično povečalo (glej npr. Valcour, Bailyn in Quijada, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009), prav tako tudi raziskave o načinu proučevanja dobro uveljavljenih kariernih področij (npr. mentorstvo; npr., Lentz in Allen, 2009, po Sullivan in Baruch, 2009). Koncept kariere brez mej ponuja osnovo za raziskovanje razvoja karier v današnjem kompleksnem delovnem okolju. Na primer, globalizacija ni povzročila le povečanega pretoka ljudi, znanja, informacij, idej in produktov čez nacionalne meje, pač pa je tudi vplivala na način, na katerega posamezniki zaznavajo in oblikujejo svojo kariero (Tams in Arthur, 2007, po Sullivan in Baruch, 2009). Za mnoge posameznike pomeni globalna kariera brez mej prehajanje nacionalnih meja in hkratno prehajanje kulturnih in psiholoških mej. Za druge pa oblikovanje globalne kariere ne pomeni prečkanja nacionalnih meja, ampak psihološko spremembo glede na kariero. Ti posamezniki se morajo morda naučiti, kako bolj učinkovito uporabljati tehnologijo za povezovanje s posamezniki iz različnih držav in kultur, kot tudi prepoznati, da se potegujejo za službo skupaj s posamezniki iz različnih predelov sveta (Sullivan in Baruch, 2009).

1.3 Pripadnost poklicu

1.3.1 Definicija pripadnosti

Pripadnost je bila v preteklosti v središču mnogih raziskav. Raziskovalci so v tem času naredili veliko pregledov literature in raziskav o pripadnosti (npr. Mathieu in Zajac, 1990; Meyer, v tisku; Meyer in Allen, 1991; Morrow, 1983, po Irving, Coleman in Cooper, 1997). Ti pregledi so pokazali, da je pripadnost dokaj kompleksen konstrukt. Lahko se pojavlja v več oblikah (Meyer in Allen, 1991, po Irving, Coleman in Cooper, 1997) in je osredotočena na različne objekte pripadnosti (T.E. Becker, 1992; Reichers, 1985, po Irving, Coleman in Cooper, 1997).

Landy in Conte (2007) definirata pripadnost kot psihološko in emocionalno navezanost, ki jo posameznik čuti do odnosa, organizacije, cilja ali poklica.

V literaturi pa lahko najdemo različne opredelitve pripadnosti, na primer:

- "...obveznost, ki omeji svobodo delovanja." (Oxford English Dictionary, 1969, po Meyer in Herscovitch, 2001)
- "Do pripadnosti pride takrat, ko oseba, ki se je lotila neke stranske dejavnosti, poveže ta zunanji interes s konsistentno linijo dejavnosti." (Becker, 1960, str. 32, po Meyer in Herscovitch, 2001)
- "...stanje, v katerem posameznik postane navezan na svoja dejanja in preko teh dejanj na prepričanja, ki vzdržujejo aktivnosti, v katere je vpleten" (Salancik, 1977, str. 62, po Meyer in Herscovitch, 2001)

Številni avtorji, ki so proučevali pripadnost, so ugotavljali, da se le-ta razlikuje od motivacije ali splošnih stališč (npr. Brickman, 1987; Brown, 1996; Scholl, 1981, po Meyer in Herscovitch, 2001). Pripadnost lahko vpliva na vedenje neodvisno od drugih motivov in stališč in lahko vodi celo do vztrajanja v vedenju, kljub nasprotnemu motivom ali stališčem. Pripadnost lahko posameznike pripravi do vedenja, ki se zdi s perspektive nevtralnega opazovalca v nasprotju z lastnim interesom (Meyer in Herscovitch, 2001).

1.3.2 Tri-komponentni model pripadnosti

Veliko teoretikov obravnava pripadnost kot multidimenzionalen konstrukt. Najbolj znana modela, ki sta sprožila tudi največ raziskav, sta: model, ki sta ga razvila Meyer in Allen (Allen in Meyer, 1990; Meyer in Allen, 1984, 1991, po Meyer in Herscovitch, 2001) in model, ki so ga razvili O'Reilly in drugi (Caldwell in drugi, 1990; O'Reilly in Chatman, 1986; O'Reilly in drugi, 1991, po Meyer in Herscovitch, 2001). Četudi je bila multidimenzionalna zgradba pred kratkim uporabljena v študijah drugih pripadnosti na delovnem mestu (npr., pripadnost poklicu: Meyer in drugi, 1993, po Meyer in Herscovitch, 2001; pripadnost združenjem: Friedman in Harvey, 1986; Gordon in drugi, 1980, po Meyer in Herscovitch, 2001; pripadnost managerju in delovni skupini: Becker, 1992; Becker, Billings, Eveleth in Gilbert, 1996; Hunt in Morgan, 1994, po Meyer in Herscovitch, 2001), pa ta zgradba vseeno temelji na modelu, razvitem v okviru literature organizacijske pripadnosti.

V svoji diplomski nalogi se bom osredotočila na model, ki sta ga razvila Meyer in Allen (Allen in Meyer, 1990; Meyer in Allen, 1984, 1991, po Meyer in Herscovitch, 2001). Raziskovalca sta zasnovala svoj tri-komponentni model na ugotovitvi, da so tako podobnosti kot razlike v obstoječih unidimenzionalnih konceptualizacijah organizacijske pripadnosti. Skupno vsem definicijam je bilo prepričanje, da pripadnost veže posameznika na organizacijo in s tem zmanjša verjetnost posameznikovega odhoda iz organizacije. Glavne razlike so bile v miselnih naravnostih, ki so značilne za pripadnost. Te miselne naravnosti so odsevale tri različne teme: čustveno navezanost na organizacijo (čustvena pripadnost), zaznan strošek, če posamezniki organizacijo zapustijo (kalkulativna pripadnost) in občutek dolžnosti, da ostanejo v organizaciji (normativna pripadnost).

Raziskave večinoma podpirajo Meyerjevo in Allenovo hipotezo o dimenzionalnosti (Meyer in Allen, 1996, po Meyer in Herscovitch, 2001). Nekaj nestrinjanja pa je vseeno glede vprašanja, ali sta čustvena in normativna pripadnost ločena konstrukta in ali je kalkulativna pripadnost unidimenzionalen konstrukt. Četudi konfirmatorna faktorska analiza konsistentno kaže boljše ujemanje, kadar sta čustvena in normativna pripadnost ločena faktorja (npr. Dunham, Grube in Castenada, 1994; Hackett, Bycio in Hausdorf, 1994, po Meyer in Herscovitch, 2001), pa so korelacije med čustveno in normativno pripadnostjo

v splošnem visoke. Rezultati, ki se nanašajo na dimenzionalnost kalkulativne pripadnosti, so med seboj različni. Nekatere študije (npr. Dunham in drugi, 1994; Ko, Price in Mueller, 1997, po Meyer in Herscovitch, 2001) kažejo dokaze za unidimenzionalnost, medtem ko druge kažejo na obstoj dveh faktorjev; enega, ki odseva zaznane žrtve, povezane z odhodom iz organizacije in drugega, ki odseva prepoznavanje pomanjkanja alternativnih zaposlitvenih priložnosti (npr. McGee in Ford, 1987; Meyer, Allen in Gellatly, 1990, po Meyer in Herscovitch, 2001).

1.3.3 Pripadnost poklicu

V literaturi lahko najdemo različne opredelitve pripadnosti poklicu, na primer:

- "...stališče posameznika do svojega poklica" (Blau, 1985, str. 278, po Meyer in Herscovitch, 2001)
- "...motivacija posameznika za delo v izbranem poklicu" (Carson in Bedeian, 1994, str. 240, po Meyer in Herscovitch, 2001)
- "...pripadnost posameznemu poklicnemu področju, ki vključuje čustveno, kalkulatивно in normativno pripadnost (Meyer, Allen in Smith, 1993). Osredotočila sem se na njihovo opredelitev.

Meyer, Allen in Smith (1993) so razvili multidimenzionalni model pripadnosti poklicu. Oblikovali so Lestvico pripadnosti poklicu (Occupational Commitment Scale), ki vsebuje čustveno, normativno in kalkulatивно pripadnost. V svoji raziskavi so na vzorcu medicinskih sester in študentk, ki se izobražujejo za poklic medicinske sestre, pokazali, da se tri-komponentni model organizacijske pripadnosti lahko razširi tudi na pripadnost poklicu in da sta organizacijska pripadnost in pripadnost poklicu ločena konstrukta. Tudi raziskava Irvinga, Coleman in Cooperja (1997), v katero so zajeli posameznike različnih poklicev, potrjuje veljavnost tri-dimenzionalnega modela pripadnosti poklicu. Multidimenzionalni pristop ponuja bolj celostno razumevanje posameznikove navezanosti na poklic (Meyer, Allen in Smith, 1993).

Vse tri oblike pripadnosti (čustvena, normativna, kalkulatívna) lahko prispevajo k posameznikovemu vztrajanju v določenem poklicu. Glede na obliko pripadnosti, ki prevladuje, pa se razlikuje narava posameznikove navezanosti na poklic (Meyer, Allen in Smith, 1993).

Posameznik, ki je čustveno pripaden poklicu (ima močno željo, da ostane v poklicu), bolj verjetno sledi razvoju v stroki (npr. je naročen na strokovne revije in se udeležuje konferenc), je včlanjen in sodeluje v različnih združenjih, itd., kot pa posameznik, ki ni v tolikšni meri čustveno pripaden poklicu. Podobno lahko drži za posameznike, ki so normativno pripadni poklicu (čutijo dolžnost, da ostanejo v poklicu). Nasprotno pa se posamezniki, ki imajo visoko izraženo kalkulatívno pripadnost (ki prepoznajo visoke stroške,

povezane z opustitvijo poklica) manj vključujejo v poklicne dejavnosti, ki niso povezane z nadaljnjim izvajanjem poklica (Meyer, Allen in Smith, 1993).

Meyer, Allen in Smith (1993) so prav tako ugotovili, da se tri komponente pripadnosti poklicu različno povezujejo z drugimi spremenljivkami. Rezultati so pokazali, da se starost pozitivno povezuje s čustveno in normativno pripadnostjo, ne povezuje pa se s kalkulatивно pripadnostjo. Zadovoljstvo z delom pozitivno korelira s čustveno in normativno pripadnostjo, a negativno s kalkulatивно pripadnostjo. Želja po menjavi organizacije negativno korelira z vsemi oblikami pripadnosti (Meyer in Allen, 1991, po Irving, Coleman in Cooper, 1997), tako na področju organizacijske pripadnosti kot tudi pripadnosti poklicu. Te povezave pa so najbolj negativne med željo po menjavi organizacije in čustveno pripadnostjo (Hackett in drugi, 1994; Meyer in drugi, 1993, po Irving, Coleman in Cooper, 1997).

Irving, Coleman in Cooper (1997) pa so v svoji raziskavi o veljavnosti in korelatih tri-dimenzionalnega modela pripadnosti poklicu ugotovili, da se zadovoljstvo z delom pozitivno povezuje s čustveno in normativno pripadnostjo (povezava je najmočnejša med zadovoljstvom in čustveno pripadnostjo). Niso pa našli povezave med zadovoljstvom z delom in kalkulatивно pripadnostjo. Raziskovalci niso našli korelacije med spolom in pripadnostjo poklicu ter starostjo in pripadnostjo poklicu. Ta ugotovitev ni skladna z ugotovitvijo Meyerja in drugih (1993), ki so našli povezave med starostjo ter čustveno in normativno pripadnostjo poklicu v vzorcu medicinskih sester. V vzorcu Irvinga in sodelavcev pa je bilo več poklicnih skupin, zato je možno, da je starost relevanten faktor le v določenem poklicu. Razlike v pripadnosti med poklici lahko zasenčijo razlike v pripadnosti znotraj poklicev (Irving, Coleman in Cooper, 1997). Moški so v omenjeni raziskavi izražali višjo kalkulatивно pripadnost kot ženske. Za ta rezultat obstaja več možnih razlag. Ženske v vzorcu so imele namreč službe z nižjim statusom in nižjo plačo (pisarniški poklici). Posledično bi imele te ženske manj izgubiti, če bi opustile svoj poklic. Poklicne skupine v vzorcu, kjer so prevladovali moški (npr. radijski operaterji, kontrolorji zračnega prometa, drugi tehnični poklici), bi lahko zahtevale več spretnosti, ki se jih ne da tako lahko prenesti v drug poklic. Podobno lahko razložimo pomembno povezanost kalkulativne pripadnosti z željo, zapustiti organizacijo. Poklicne skupine v vzorcu, ki so imele višjo raven kalkulativne pripadnosti (kontrolorji zračnega prometa in radijski operaterji), so imele manj priložnosti za zaposlitev izven trenutne organizacije in so zato v manjši meri poročale, da želijo zapustiti organizacijo. Lokus kontrole se je pozitivno povezoval s čustveno in kalkulatивно pripadnostjo. Že

prejšnje raziskave so povezovale lokus kontrole tako z organizacijsko pripadnostjo (Luthans in drugi, 1987, po Irving, Coleman in Cooper, 1997) kot tudi s karierno pripadnostjo (Colarelli in Bishop, 1990, po Irving, Coleman in Cooper, 1997). Bolj natančno, posamezniki z notranjim lokusom kontrole so bolj čustveno pripadni, tako svojim organizacijam kot tudi svojim karieram. Povezavo med notranjim lokusom kontrole in kalkulatивно pripadnostjo pa lahko razložimo z ugotovitvijo Luthansa in drugih (1987, po Irving, Coleman in Cooper, 1997), da posamezniki z zunanjim lokusom kontrole zaznavajo, da jim primanjkuje alternativ. Raziskovalca predvidevata, da lokus kontrole lahko vpliva na nagnjenost do pripadnosti poklicu. Raziskovalci so našli pomembne razlike med posamezniki različnih poklicev v čustveni pripadnosti. Zaposleni v finančno – administrativno – izvrševalnem poklicnem področju in kontrolorji zračnega prometa so poročali o višjih ravneh čustvene pripadnosti kot posamezniki v skupini pisarniških poklicev. Ta ugotovitev ne preseneča, saj je s prvimi poklici povezana višja plača in višji položaj (Irving, Coleman in Cooper, 1997).

1.4 Sodobna kariera in pripadnost poklicu

1.4.1 Predhodne raziskave

Briscoe in Finkelsteinova (2009) sta v svoji raziskavi preverjala predpostavko dosedanjih raziskav, da bodo ljudje s stališči spremenljive kariere in/ali kariere brez mej manj pripadni svoji organizaciji. Taki ljudje so namreč bolj proaktivni (Briscoe in drugi, 2006) in se za njih zdi bolj verjetno, da organizacijo zapustijo, če delodajalec ne zadovolji njihovih potreb. Ugotovila sta, da se želja organizacijske mobilnosti negativno povezuje s čustveno organizacijsko pripadnostjo. Stališča spremenljive kariere (samostojno upravljanje kariere in karierna orientacija, ki temelji na vrednotah) in naravnost kariere brez mej pa se v njuni raziskavi ne povezujeta z organizacijsko pripadnostjo. S tem sta raziskovalca ovrgla stereotip, da so sodobni karieristi nezainteresirani za oblikovanje odnosa pripadnosti in da bodo zgrabili prvo ponujeno priložnost, da zapustijo organizacijo (Briscoe in Finkelstein, 2009).

Raziskovalca sta v svoji raziskavi preučevala le organizacijsko pripadnost. Možno pa je, da se stališča spremenljive kariere in kariere brez mej drugače povezujejo z drugimi oblikami pripadnosti, kot na primer s pripadnostjo poklicu (Cohen, 2003, po Briscoe in Finkelstein, 2009). Posebej se zdi raziskovalcema zanimivo preveriti, ali so stališča spremenljive kariere pozitivno povezana s pripadnostjo poklicu, saj naj bi določeni poklici nudili večjo možnost za izraz posameznikovih vrednot (Briscoe in Finkelstein, 2009).

1.4.2 Hipoteze

Zanimala me je povezava med stališči sodobne kariere na eni strani in pripadnostjo poklicu na drugi strani, zato sem se na podlagi drugih, že opravljenih raziskav, odločila, da na vzorcu ekonomistov, zdravnikov in profesorjev raziščem omenjeno povezavo. Zanimalo me je, ali ta povezava resnično obstaja in če jo lahko zasledimo na izbranem vzorcu.

Menila sem, da bodo rezultati moje diplomske naloge prikazali značilnosti sodobnih karier. Poznavanje le - teh pa je pomembno, tako s teoretičnega vidika kot tudi z uporabnega, za delodajalce in strokovnjake, ki se ukvarjajo s področjem iskanja, selekcije in razvoja kadrov.

Hipoteza 1

Briscoe in Finkelsteinova (2009) v svoji raziskavi predvidevata pozitivno povezanost med stališči spremenljive kariere in pripadnostjo poklicu. Določeni poklici naj bi namreč nudili večjo možnost za izraz posameznikovih vrednot. V svoji diplomski nalogi sem njuno predpostavko preverila.

Ker gre pri čustveni pripadnosti poklicu za čustveno navezanost na poklic (Meyer in Herscovitch, 2001), sem predvidevala, da bo najvišja povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in spremenljivo kariero, pri kateri posamezniki v skladu s svojimi vrednotami oblikujejo kariero (Briscoe in drugi, 2006).

Pri karieri brez mej pa posamezniki upravljajo s spreminjajočim delovnim okoljem tako, da oblikujejo kariero, za katero so značilne različne stopnje fizičnega in psihološkega gibanja (Briscoe in Hall, 2006). Menila sem, da bodo posamezniki s stališči kariere brez mej imeli tudi visoko pripadnost poklicu, saj niso pripadni le eni organizaciji ali obliki dela, pač pa je obseg njihove pripadnosti širši in zajema njihov celoten poklic.

H1: Predvidevala sem, da bodo stališča sodobne kariere pozitivno povezana s pripadnostjo poklicu, predvsem stališča spremenljive kariere ter, da bo najvišja pozitivna povezanost med stališči spremenljive kariere in čustveno pripadnostjo poklicu.

Hipoteza 2

Segers in drugi (2008) so v svoji raziskavi ugotovili, da moški pri stališčih kariere brez mej dosegajo višji rezultat pri fizični mobilnosti, ženske pa pri psihološki mobilnosti. Sullivan in Arthur (2006, po Segers in drugi, 2008) to povezuje s socialnimi in psihološkimi razlikami med moškimi in ženskami. Moške v primerjavi z ženskami bolj motivirajo denar, položaj in napredovanje, v manjši meri pa sigurnost delovnega

mesta (Inceoglu in drugi, 2008, po Segers in drugi, 2008). Ženske pa manj motivirajo tradicionalna, objektivna merila uspeha v karieri, kot so denar, položaj in napredovanje, bolj uživajo v delu v skladu z njihovimi lastnimi načeli, v raznolikosti in kontaktu s soljudmi pri delu (Inceoglu in drugi, 2008; Warr, v tisku, po Segers, 2008).

H2: Predvidevala sem, da bodo imeli moški višjo željo po organizacijski mobilnosti, ženske pa bolj izraženo naravnost kariere brez mej.

Hipoteza 3

Inceoglu, Segers, Bartram in Vloeberghs (2008, po Segers in drugi, 2008) so ugotovili, da ženske v primerjavi z moškimi bolj motivirajo osebna načela. Tudi Mainiero in Sullivan (2005, po Segers in drugi, 2008) ugotavljata, da ženske nagibajo k bolj diskontinuirani karieri, ki temelji na spremembi osebnih vrednot v teku življenja (izziv, ravnovesje in verodostojnost). Moški na drugi strani nagibajo k bolj linearnim, tradicionalnim vzorcem v karieri (Mainiero in Sullivan, 2005, po Segers in drugi 2008) in jih na splošno bolj motivirajo tradicionalna merila uspeha v karieri (npr. denar, položaj in napredovanje) kot ženske (Inceoglu in drugi, 2008; Warr v tisku, po Segers in drugi, 2008). Segers in drugi (2008) so v svoji raziskavi ugotovili, da so ženske dosegle višji rezultat na podlestvici vrednot na Lestvici stališč spremenljive kariere kot moški.

H3: Predvidevala sem, da bodo ženske dosegle višji rezultat vrednot na lestvici spremenljive kariere kot moški.

Hipoteza 4

Cherame in drugi (2007, po Segers in drugi, 2008) v svoji teoriji relativne stabilnosti proučujejo menjave služb in ugotavljajo, da posamezniki z naraščajočo starostjo postajajo manj naklonjeni menjavi službe. Zunanji motivatorji, kot so denar, položaj ali napredovanje z naraščajočo starostjo izgubljajo na pomembnosti (Inceoglu in drugi, 2008; Warr, 2001; Yang in drugi, 1998, po Segers in drugi, 2008). To je

rezultat upada zaznane vrednosti povračila za trud, saj so ljudje bolj ustaljeni in imajo manj energije (Kanfer in Ackerman, 2004, po Segers in drugi, 2008) in posledica procesa privajanja (Warr, 2001, po Segers in drugi, 2008). Nadalje postaja na trgu dela z naraščajočo starostjo težje najti službo (npr. Taylor, 2006, po Segers in drugi, 2008). Warr (1996, po Segers in drugi, 2008) predvideva, da potreba po sigurnosti delovnega mesta narašča s starostjo in dokazano je bilo, da starejši delavci doživljajo več nesigurnosti na delovnem mestu (Näswall in De Witte, 2003, po Segers in drugi, 2008). Vsi ti dejavniki skupaj prispevajo k zmanjšani fizični mobilnosti z naraščajočo starostjo, kar so ugotovili tudi Segers in drugi (2008) v svoji raziskavi.

H4: Z naraščajočo starostjo se bo manjšala želja po organizacijski mobilnosti..

Hipoteza 5

Zdi se, da določene industrije privlačijo posameznike z visoko izraženimi stališči spremenljive kariere, saj te najdemo večinoma v zdravstvu in socialnem delu, svetovanju, znanosti in raziskovanju, trženju in v vladnem sektorju. Prve štiri industrije označuje visoka psihološka in fizična mobilnost in možnost sledenja notranjemu kompasu (Segers in drugi, 2008). Raziskave torej kažejo, da obstajajo razlike med poklici v izraženosti stališč sodobne kariere. Ker naj bi nekateri poklici nudili več možnosti za izraz posameznikovih vrednot (Briscoe in Finkelstein, 2009), se zdi, da so posamezniki v različnih poklicih tem poklicem tudi v različni meri pripadni in da je povezava med stališči sodobne kariere in pripadnostjo poklicu različna.

H5: Pričakovala sem razlike med poklici v izraženosti stališč sodobne kariere, v pripadnosti poklicu in v povezanosti med obema.

2 Metoda

2.1 Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 41 zdravnikov, 37 ekonomistov in 34 univerzitetnih profesorjev. Starost udeležencev je bila med 26 in 64 let povprečna starost pa 43 let. V vzorcu je bilo 70 žensk in 42 moških. Raziskava je potekala spomladi 2010.

Za vzorec sem se odločila, ker menim, da se kariere zdravnikov, univerzitetnih profesorjev in ekonomistov zelo razlikujejo med seboj. Zdravnik in profesor sta poklica, ki ju človek opravlja vse življenje in napreduje znotraj poklica (npr. ne gre kot ekonomist od pripravnika, komercialista, vodja oddelka, direktorja).

2.2 Pripomočki

Za namen svoje raziskave sem uporabljene lestvice prevedla v slovenščino. Prvi prevod sem aplicirala na manjšem številu udeležencev, da bi preverila pravilno razumevanje postavk in nato lestvice nekoliko prilagodila.

Lestvice so na voljo pri avtorici diplomske naloge.

2.2.1 Lestvica stališč spremenljive kariere

Lestvico stališč spremenljive kariere (Protean Career Attitudes Scale) so razvili Briscoe, Hall in DeMuth (2006). Sestavljena je iz dveh podlestv: podlestvice vrednot in podlestvice samostojnega upravljanja kariere. Podlestvica vrednot določa stopnjo, do katere ljudje pri odločitvah in ciljih v zvezi s kariero sledijo

notranjim oz. zunanjim vrednotam. Sestavljena je iz šestih postavk vključno s postavko "Svojo kariero usmerjam na podlagi lastnih prioritet, kadar so le – te nezdružljive s prioritetami mojega delodajalca".

Podlestvica samostojnega upravljanja kariere pa določa stopnjo, do katere ljudje verjamejo, da se v zvezi s kariero odločajo samostojno – bolj se nanaša na vedenje v zvezi s kariero kot pa na vrednote. Lestvica je sestavljena iz osmih postavk, vključno s postavko "Konec koncev se pri usmerjanju svoje prihodnje kariere, zanašam sam nase".

Udeleženci so spremenljivo kariero ocenjevali na pet-stopenjski lestvici (od 1 – sploh ne drži zame do 5 – popolnoma drži zame).

Koeficient zanesljivosti na vzorcu raziskovalcev Briscoe, Hall in DeMuth (2006) je bil 0,81 za podlestvico samostojnega upravljanja kariere in 0,69 za podlestvico vrednot. Na slovenskem vzorcu pa sem izračunala koeficient zanesljivosti 0,81 za podlestvico samostojnega upravljanja kariere in 0,63 za podlestvico vrednot.

2.2.2 Lestvica stališč kariere brez mej

Lestvico stališč kariere brez mej (Boundaryless Career Attitudes Scale) so razvili Briscoe, Hall in DeMuth (2006). Sestavljena je iz dveh podleštvi: podlestvice naravnosti kariere brez mej in podlestvice želje organizacijski mobilnosti. Naravnost kariere brez mej določa usmerjenost k sodelovanju s posamezniki in organizacijami preko mej lastne organizacije in prepoznavanje, da taka usmerjenost ni nujno povezana z mobilnostjo v zvezi z delovnim mestom. Podlestvica naravnosti kariere brez mej je sestavljena iz osmih postavk, vključno s postavko "V preteklosti sem iskal priložnosti, ki so mi omogočale delo izven moje organizacije". V nasprotju s podlestvico naravnosti kariere brez mej pa se podlestvica želje organizacijske mobilnosti nanaša izključno na stopnjo, do katere si posamezniki v svoji karieri želijo delati le za enega ali pa za več delodajalcev. Podlestvica želje organizacijske mobilnosti je sestavljena iz petih postavk, vključno s postavko "Če bi moja organizacija ponujala doživljenjsko zaposlitev, si ne bi nikdar želel iskati dela v drugih organizacijah".

Udeleženci so kariero brez mej ocenjevali na pet-stopenjski lestvici (od 1 – sploh ne drži zame do 5 – popolnoma drži zame).

Koeficient alfa za podlestvico naravnosti kariere brez mej je bil 0,89, za podlestvico želje organizacijske mobilnosti pa 0,75. Na slovenskem vzorcu pa sem izračunala koeficient zanesljivosti 0,89 za podlestvico naravnosti kariere brez mej in 0,80 za podlestvico želje organizacijske mobilnosti.

2.2.3 Lestvica pripadnosti poklicu

Lestvico pripadnosti poklicu so razvili Meyer, Allen in Smith (1993). Razvili so jo na podlagi razširitve koncepta organizacijske pripadnosti, ki vključuje čustveno, normativno in kalkulatивно pripadnost. S konfirmatorno faktorsko analizo so na vzorcu medicinskih sester in študentk, ki se izobražujejo za poklic medicinske sestre, ugotovili, da se mere tri-komponentne pripadnosti poklicu razlikujejo tako med seboj kot tudi od mer organizacijske pripadnosti.

Lestvica pripadnosti poklicu vsebuje tri podlestvice: čustveno (čustvena navezanost na poklic), normativno (občutek dolžnosti, da ostanejo v poklicu) in kalkulatивно (zaznan strošek, če posamezniki poklic zapustijo). Vsaka od podlestick je sestavljena iz šestih postavk. Primer postavke iz Lestvice čustvene pripadnosti: "Moj poklic je pomemben za mojo samopodobo". Primer postavke iz Lestvice normativne pripadnosti: "Čutim odgovornost do svojega poklica, da ostanem v njem". Primer postavke iz Lestvice kalkulativne pripadnosti: "Preveč sem vložil v svoj poklic, da bi razmišljal o spremembi poklica".

Udeleženci so pripadnost poklicu ocenjevali na sedem-stopenjski lestvici (od 1- se sploh ne strinjam do 7 – močno se strinjam).

Raziskovalci Meyer, Allen in Smith (1993) so opravili dve meritvi: eno na začetku in drugo na koncu leta. Za podlestvico čustvene pripadnosti poklicu je koeficient alfa na začetku leta znašal 0,87 in na koncu leta 0,85. Za podlestvico normativne pripadnosti poklicu je koeficient alfa na začetku leta znašal 0,73 in na koncu leta 0,77. Za podlestvico kalkulativne pripadnosti poklicu pa je koeficient alfa na začetku leta znašal 0,79, na

koncu leta pa 0,83. Na slovenskem vzorcu sem izračunala koeficient zanesljivost in sicer 0,78 za podlestvico čustvene pripadnosti poklicu, 0,82 za podlestvico normativne pripadnosti poklicu in 0,81 za podlestvico kalkulatивne pripadnosti poklicu.

2.3 Postopek

Navodila za reševanje vprašalnikov so bila napisana na vprašalnikih. Vprašalniki so si sledili v naslednjem vrstnem redu: Lestvica pripadnosti poklicu, Lestvica spremenljive kariere, Lestvica stališč kariere brez mej. Na začetku vprašalnikov so udeleženci navedli tudi demografske podatke: spol, starost in poklic.

Univerzitetni profesorji so vprašalnike reševali v fizični obliki, jih vložili v ovojnice in vrnili v tajništvo oddelka, kjer sem jih prevzela. Ekonomisti in zdravniki so mi izpolnjene vprašalnike poslali preko navadne ali elektronske pošte.

Zbiranje podatkov je trajalo približno dva meseca.

3 Rezultati

3.1 Deskriptivna statistika

Tabela 3 .Deskriptivna statistika: aritmetična sredina (M), standardna deviacija (SD), koeficienta asimetrije in sploščenosti, Kolmogorov-Smirnov test za preverjanje normalnosti pri lestvicah in njihovih podlestvicah ter minimalne in maksimalne vrednosti.

	M	SD	sploščenost	asimetričnost	Kolmogorov-smirnov ^a p	min	max
Čustvena pripadnost	5,87	0,96	-1,100	1,180	0,000	2,17	7,00
Kalkulativna pripadnost	4,70	1,33	-0,331	-0,757	0,030	1,83	7,00
Normativna pripadnost	3,46	1,05	0,285	-0,537	0,001	1,33	6,00
Samostojno upravljanje kariere	4,07	0,59	-0,481	-0,377	0,024	2,63	5,00
Vrednote	3,91	0,58	-0,422	-0,115	0,001	2,33	5,00
Naravnost kariere brez mej	3,88	0,72	-0,407	-0,552	0,006	2,00	5,00
Želja organizacijske mobilnosti	3,48	0,88	-0,199	-0,775	0,040	1,40	5,00

Opomba: Uporabljen je Lillieforsov popravek statistične pomembnosti.

Iz Tabele 3 je razvidno, da ima izmed treh vključenih podleštvi pripadnosti poklicu najvišjo aritmetično sredino podleštvi čustvene pripadnosti in najnižjo podleštvi normativne pripadnosti poklicu. Najvišji standardni odklon ima podleštvi kalkulativne pripadnosti poklicu, najnižjega pa lestvica čustvene pripadnosti poklicu. Na lestvici spremenljive kariere ima podleštvi samostojnega upravljanja kariere višjo aritmetično sredino kot podleštvi vrednot. Standardni odklon pa je le nekoliko višji pri podleštvi samostojnega upravljanja kariere kot pri podleštvi vrednot. Na lestvici kariere brez mej je aritmetična sredina podleštvi naravnosti kariere brez mej višja kot na podleštvi želje organizacijske mobilnosti. Na podleštvi želje organizacijske mobilnosti je standardni odklon višji kot pa na podleštvi naravnosti

kariere brez mej. Kolmogorov – Smirnov test pa je pokazal, da porazdelitev pri vseh spremenljivkah pomembno odstopa od normalne.

3.2 Preverjanje hipotez

Tabela 4. *Korelacije med podlestvicami pripadnosti poklicu in podlestvicami stališč sodobne kariere (Hipoteza 1).*

	Čustvena pripadnost		Kalkulativna pripadnost		Normativna pripadnost	
	r	p	r	p	r	p
Samostojno upravljanje kariere	0,245	0,009	-0,069	0,467	0,010	0,914
Vrednote	-0,027	0,778	-0,019	0,839	0,006	0,947
Naravnost kariere brez mej	0,132	0,166	-0,320	0,001	-0,096	0,313
Želja organizacijske mobilnosti	-0,089	0,349	-0,376	0,000	-0,412	0,000

Iz tabele 4 so razvidne korelacije med podlestvicami pripadnosti poklicu in podlestvicami stališč sodobne kariere. Kot mero korelacije sem zaradi pomembnega odstopanja spremenljivk od normalne porazdelitve uporabila Spearmanov r. Iz tabele lahko razberemo, da se podlestvica samostojnega upravljanje kariere statistično pomembno povezuje s podlestvico čustvene pripadnosti poklicu, medtem ko se podlestvica vrednot, v nasprotju s pričakovanji, ne povezuje s podlestvico čustvene pripadnosti poklicu. Podlestvica naravnosti kariere brez mej se statistično pomembno negativno povezuje s podlestvico kalkulatивne pripadnosti poklicu, prav tako podlestvica želje organizacijske mobilnosti. Podlestvica želje organizacijske mobilnosti se tudi statistično pomembno negativno povezuje s podlestvico normativne pripadnosti poklicu. Negativne korelacije so v nasprotju s pričakovanji, prva hipoteza se je torej le delno potrdila.

Tabela 5. Razlike med spoloma v vrednotah, naravnosti kariere brez mej in želji organizacijske mobilnosti (Hipoteza 2 in Hipoteza 3).

Enosmerni Mann-Whitney preizkus	M (ženske)	M (moški)	U	p
Naravnost kariere brez mej	3,81	3,99	1227,0	0,072
Želja organizacijske mobilnosti	3,53	3,41	1332,5	0,204
Vrednote	3,85	4,01	1295,0	0,146

Iz tabele 5 je razvidno, da se pričakovane razlike med spoloma niso pojavile. Postopek Mann – Whitney je pokazal, da ženske nimajo statistično pomembno bolj izražene naravnosti kariere brez mej, moški pa ne želje organizacijske mobilnosti. Prav tako ženske nimajo bolj izražene poddimenzije vrednot kot moški. Druga in tretja hipoteza se torej nista potrdili.

Korelacija med željo organizacijske mobilnosti in starostjo je bila – 0,191 ($p = 0,022$). Želja organizacijske mobilnosti se je statistično pomembno zniževala z naraščajočo starostjo. Četrta hipoteza se je torej potrdila. Kot mero korelacije pa sem zaradi pomembnega odstopanja porazdelitve spremenljivk od normalne uporabila Spearmanov r .

Tabela 6. Aritmetične sredine (M) in Kruskal-Wallisov p za preverjanje razlik med poklici (Hipoteza 5).

M	Ekonomisti	Profesorji	Zdravniki	Kruskal – Wallis p
Čustvena pripadnost	5,47	5,94	6,17	0,015
Kalkulativna pripadnost	4,07	4,81	5,17	0,001
Normativna pripadnost	3,05	3,64	3,67	0,015
Samostojno upravljanje kariere	3,99	4,09	4,12	0,632
Vrednote	3,84	3,92	3,96	0,655
Naravnost kariere brez mej	4,10	4,00	3,57	0,003
Želja organizacijske mobilnosti	3,76	3,44	3,27	0,053

Iz tabele 6 so razvidne razlike med poklici v stališčih sodobne kariere in v pripadnosti poklicu. Postopek Kruskal – Wallis je pokazal, da je med poklici prišlo do statistično pomembnih razlik na podlestvicah čustvene pripadnosti poklicu, kalkulativne pripadnosti poklicu, normativne pripadnosti poklicu in naravnosti kariere brez mej. Prvi del pete hipoteze, da se bodo med poklici pojavile statistično pomembne razlike v stališčih sodobne kariere in v pripadnosti poklicu, se je torej potrdil.

Tabela 7. *Razlike med posameznimi pari poklicev v stališčih sodobne kariere in v pripadnosti poklicu (Hipoteza 5).*

	Ekonomisti - profesorji	Ekonomisti - zdravniki	Zdravniki - profesorji
Čustvena pripadnost	0,085	0,004**	0,251
Kalkulativna pripadnost	0,023*	0,000**	0,161
Normativna pripadnost	0,008**	0,018*	0,945
Samostojno upravljanje kariere	0,436	0,385	0,932
Vrednote	0,506	0,373	0,890
Naravnost kariere brez mej	0,393	0,002**	0,010**
Želja organizacijske mobilnosti	0,124	0,018*	0,414

Opombe: *Razlika je statistično pomembna na 0,05 nivoju tveganja, **Razlika je statistično pomembna na 0,01 nivoju tveganja

Postopek Mann – Whitney, s katerim sem ugotavljala pomembnost razlik med posameznimi pari poklicev, je pokazal statistično pomembne razlike na podlestvici čustvene pripadnosti poklicu med ekonomisti in zdravniki. Na podlestvici kalkulativne pripadnosti poklicu pa so se pokazale statistično pomembne razlike med ekonomisti in profesorji ter med ekonomisti in zdravniki. Na podlestvici normativne pripadnosti poklicu so se pokazale statistično pomembne razlike med ekonomisti in profesorji ter med ekonomisti in zdravniki. Na podlestvici naravnosti kariere brez mej pa so se pokazale statistično pomembne razlike med zdravniki in ekonomisti ter med zdravniki in profesorji. Prvi del pete hipoteze, da obstajajo statistično pomembne razlike med poklici v stališčih sodobne kariere in v pripadnosti poklicu, se je torej potrdil tudi pri preverjanju razlik med posameznimi pari poklicev.

Tabela 8. Povezanost med stališči sodobne kariere in pripadnostjo poklicu pri izbranih poklicih (Hipoteza 5).

	Čustvena pripadnost			Kalkulativna pripadnost			Normativna pripadnost		
	E	P	Z	E	P	Z	E	P	Z
Samostojno upravljanje kariere	0,050	0,400*	0,187	-0,306	0,090	-0,010	-0,105	0,018	0,045
Vrednote	-0,387*	0,146	0,040	-0,054	-0,122	0,036	0,092	-0,148	-0,018
Naravnost kariere brez mej	0,198	0,477**	0,090	-0,513**	-0,064	-0,073	-0,108	0,146	-0,086
Želja organizacijske mobilnosti	0,032	-0,006	-0,143	-0,604**	-0,374*	-0,078	-0,286	-0,360*	-0,495**

Opombe: *Korelacija je statistično pomembna na 0,05 nivoju tveganja, **Korelacija je statistično pomembna na 0,01 nivoju tveganja, E = ekonomisti, P = profesorji, Z = zdravniki

Iz tabele 8 so razvidne korelacije med stališči sodobne kariere in pripadnostjo poklicu pri izbranih poklicih. Korelacije sem primerjala le »na oko«, saj zaradi uporabljenih neparametričnih mere korelacije nisem mogla uporabljati drugih statističnih postopkov. Iz tabele je razvidnih kar nekaj statistično pomembnih korelacij. Pri profesorjih se je čustvena pripadnost poklicu statistično pomembno povezovala s samostojnim upravljanjem kariere in z naravnostjo kariere brez mej. Kalkulativna pripadnost poklicu se je pri profesorjih statistično pomembno negativno povezovala z željo organizacijske mobilnosti. Normativna pripadnost poklicu pri profesorjih pa se je statistično pomembno negativno povezovala s željo organizacijske mobilnosti. Pri ekonomistih se je čustvena pripadnost poklicu statistično negativno povezovala z vrednotami. Kalkulativna pripadnost poklicu se je pri ekonomistih statistično pomembno negativno povezovala z naravnostjo kariere brez mej in željo organizacijske mobilnosti. Pri zdravnikih se je normativna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezovala z željo organizacijske mobilnosti. Lahko zaključimo, da so se med poklici pojavile statistično pomembne razlike v povezanosti med stališči sodobne kariere in pripadnostjo poklicu; teh razlik pa zaradi primerjave le »na oko« ne moramo posploševati na splošno populacijo.

4 Razprava

Cilj moje diplomske naloge je bil, ugotoviti povezanost stališč sodobne kariere s pripadnostjo poklicu ter prisotnost razlik med poklici (ekonomisti, zdravniki in profesorji), med spoloma in v starosti.

Dobljeni rezultati so bili zanimivi. Pokazale so se razlike med poklici in v starosti, pričakovane razlike med spoloma pa v moji raziskavi niso bile prisotne. Pojavile so se tudi nekatere zanimive povezanosti med spremenljivkami, ki jih bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.

4.1 Hipoteza 1

Prva hipoteza je predvidevala, da bodo stališča sodobne kariere pozitivno povezana s pripadnostjo poklicu, predvsem stališča spremenljive kariere ter da bo najvišja pozitivna povezanost med stališči spremenljive kariere in čustveno pripadnostjo poklicu. Prejšnja raziskava, ki je raziskovala povezanosti med stališči sodobne kariere in organizacijsko pripadnostjo, je namreč predvidevala pozitivno povezanost med stališči spremenljive kariere in pripadnostjo poklicu. Določeni poklici naj bi namreč nudili večjo možnost za izraz posameznikovih vrednot (Briscoe in Finkelstein, 2009). To predpostavko sem želela preveriti.

Prva hipoteza se je delno potrdila. Samostojno upravljanje kariere se je pomembno povezovalo s čustveno pripadnostjo poklicu ($r = 0,245$, $p = 0,009$), kar se sklada s predvidevanji prejšnjih raziskav. Torej so tisti, ki menijo, da se v zvezi s svojo kariero odločajo samostojno, bolj čustveno navezani na svoj poklic. Menim, da so ti posamezniki motivirani za samostojno upravljanje kariere v poklicu, ki jih veseli in izpopolnjuje, zatoorej so svojemu poklicu tudi čustveno bolj pripadni.

Poddimenzija vrednot spremenljive kariere pa se ni povezovala s čustveno pripadnostjo poklicu, kar je v nasprotju s predvidevanji prejšnjih raziskav, ki predvidevajo povezanost med vrednotami in stališči spremenljive kariere, saj naj bi določeni poklici nudili več možnosti za izraz posameznikovih vrednot (Briscoe in Finkelstein, 2009). Pri preverjanju pete hipoteze o razlikah med poklici pa se je pokazalo, da je

bila pri ekonomistih povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in poddimenzijo vrednot spremenljive kariere statistično pomembno negativna ($r = -0,387$, $p < 0,05$). Ta povezanost je bila pri zdravnikih in profesorjih pozitivna (čeprav ne statistično pomembna). Ta rezultat je zanimiv, saj kaže na razlike med poklici v omenjeni povezanosti, in sem ga tudi interpretirala v okviru pete hipoteze.

Želja organizacijske mobilnosti se je v nasprotju s pričakovanji pomembno negativno povezovala z normativno pripadnostjo poklicu ($r = -0,412$; $p = 0,000$). Posamezniki, ki čutijo občutek dolžnosti, da ostanejo v poklicu, so torej nenaklonjeni menjavi organizacije. Morda posamezniki, ki čutijo občutek dolžnosti, da ostanejo v poklicu, hkrati želijo ostati tudi v trenutni organizaciji, kjer poklic opravljajo. Možno je, da posamezniki, ki zaradi občutka dolžnosti niso naklonjeni menjavi poklica, iz istega razloga niso naklonjeni menjavi organizacije.

Želja organizacije mobilnosti se je v nasprotju s pričakovanji statistično pomembno negativno povezovala s kalkulatивно pripadnostjo poklicu ($r = -0,376$; $p = 0,000$). Posamezniki, ki so bili kalkulatивно pripadni svojemu poklicu in so torej prepoznali visoke stroške, povezane z opustitvijo poklica, so si manj želeli menjati delovno mesto (želja organizacijske mobilnosti). Najbrž so ti posamezniki ugotovili, da je za njih s finančnega vidika najbolj ugodno, da ostanejo v trenutnem poklicu in so bili hkrati tudi zadovoljni z delom v trenutni organizaciji; torej so si želeli še naprej opravljati svoj poklic v svoji organizaciji.

Posamezniki, ki so bili kalkulatивно pripadni svojemu poklicu, so imeli v nasprotju s pričakovanji tudi statistično pomembno manj izraženo naravnost kariere brez mej. Morda ti posamezniki, ki so bili s svojim poklicem zadovoljni s finančnega vidika, sploh niso čutili želje sodelovati z drugimi posamezniki in organizacijami prek meja svoje trenutne organizacije. Dobljeni rezultat lahko povežemo tudi z raziskavo Meyerja, Allena in Smitha (1993). Ti ugotavljajo, da se posamezniki, ki imajo visoko izraženo kalkulatивно pripadnost, manj vključujejo v poklicne dejavnosti, ki niso povezane z nadaljnjim izvajanjem poklica. Taka dejavnost je lahko tudi naravnost kariere brez mej oz. sodelovanje z drugimi posamezniki in organizacijami preko meja svoje trenutne organizacije. Tako sodelovanje pomeni izmenjavo mnenj, izkušenj, ustvarjalno delo, itd. in je po mojem mnenju povezano s pripadnostjo poklicu, ki presega zgolj kalkulatивно pripadnost.

4.2 Hipoteza 2 in Hipoteza 3

Druga in tretja hipoteza se nista potrdili – raziskava ni pokazala pričakovanih razlik med spoloma.

Druga hipoteza je predvidevala, da bodo imeli moški bolj izraženo željo organizacijske mobilnosti, ženske pa naravnost kariere brez mej. Moja raziskava pa ni pokazala, da bi imeli moški bolj izraženo željo organizacijske mobilnosti ($p = 0,204$), prav tako ne, da bi imele ženske višjo naravnost kariere brez mej ($p = 0,072$).

To je bilo v nasprotju z ugotovitvami prejšnjih raziskav, ki so pokazale, da moški pri stališčih kariere brez mej dosegajo višji rezultat pri fizični mobilnosti, ženske pa pri psihološki mobilnosti. Sullivan in Arthur (2006, po Segers in drugi, 2008) to povezujeta s socialnimi in psihološkimi razlikami med moškimi in ženskami. Moške v primerjavi z ženskami bolj motivirajo denar, položaj in napredovanje, v manjši meri pa sigurnost delovnega mesta (Inceoglu in drugi, 2008, po Segers in drugi, 2008). Ženske pa manj motivirajo tradicionalna, objektivna merila uspeha v karieri, kot so denar, položaj in napredovanje, bolj uživajo v delu v skladu z njihovimi lastnimi načeli, v raznolikosti in kontaktu s soljudmi pri delu (Inceoglu in drugi, 2008; Warr, v tisku, po Segers, 2008). V moji raziskavi se te razlike niso pokazale, morda, ker gre za specifičen vzorec zdravnikov, ekonomistov in profesorjev. V teh poklicih, za katere je v veliki meri značilno dolgo izobraževanje, moške in ženske morda v enaki meri motivirajo objektivna in subjektivna merila uspeha v karieri. Zanimivo bi bilo na slučajnem vzorcu preveriti razlike med spoloma v organizacijski mobilnosti in naravnosti kariere brez mej in videti, ali bi se na tem vzorcu pojavile pričakovane razlike.

Tudi na poddimenziji vrednot ni bilo pričakovanih razlik med spoloma, ki jih je predvidevala tretja hipoteza: ženske niso imele bolj izražene poddimenzije vrednot ($p = 0,146$). Nekateri raziskovalci (Segers in drugi, 2008) pa so v svoji raziskavi ugotovili, da so ženske dosegle višji rezultat na podlestvici vrednot kot moški. Ženske naj bi namreč v primerjavi z moškimi bolj motivirala osebna načela (Inceoglu, Segers, Bartram in Vloeberghs (2008, po Segers in drugi, 2008). Tudi Mainiero in Sullivan (2005, po Segers in drugi, 2008) ugotavljata, da ženske nagibajo k bolj diskontinuirani karieri, ki temelji na spremembi osebnih vrednot v teku

življenja (izziv, ravnovesje in verodostojnost). Moški na drugi strani nagibajo k bolj linearnim, tradicionalnim vzorcem v karieri (Mainiero in Sullivan, 2005, po Segers in drugi 2008) in jih v splošnem bolj motivirajo tradicionalna merila uspeha v karieri (npr. denar, položaj in napredovanje) kot ženske (Inceoglu in drugi, 2008; Warr v tisku, po Segers in drugi, 2008). V moji raziskavi se te razlike niso pokazale, morda gre spet za specifičnost vzorca ekonomistov, zdravnikov in profesorjev. Morda ženske v teh poklicih v enaki meri kot moške motivira, oblikovati kariero v skladu z lastnimi vrednotami. Gre namreč za poklice, katerih opravljanje v veliki meri zahteva dolgo izobraževanje (predvsem poklic zdravnika in profesorja). Motivacija za tako dolgo izobraževanje pa po mojem mnenju temelji na motivu, da ti bo to zahtevno izobraževanje omogočilo kariero, ki bo v skladu s tvojimi vrednotami. Zato menim, da zaradi tega, ker je bila moja raziskava omejena na te tri poklice, ženske niso imele bolj izražene poddimenzije vrednot. Zanimivo bi bilo ponoviti raziskavo na večjem, slučajnem vzorcu in tam ugotavljati, ali so prisotne pričakovane razlike med spoloma.

4.3 Hipoteza 4

Četrta hipoteza, ki je predvidevala statistično pomembno negativno povezanost med željo organizacijske mobilnosti in starostjo, se je potrdila.

To je skladno s prejšnjimi raziskavami, ki ugotavljajo, da posamezniki z naraščajočo starostjo postajajo manj naklonjeni menjavi službe (Cheramie in dr., 2007). Razlog naj bi bil v tem, da zunanji motivatorji, kot so denar, položaj ali napredovanje, z naraščajočo starostjo izgubljajo na pomembnosti (Inceoglu in drugi, 2008; Warr, 2001; Yang in drugi, 1998, po Segers in drugi, 2008). Prav tako postaja na trgu dela z naraščajočo starostjo težje najti službo (npr. Taylor, 2006, po Segers in drugi, 2008) in dokazano je bilo, da starejši delavci doživljajo več nesigurnosti na delovnem mestu (Näswall in De Witte, 2003, po Segers in drugi, 2008). Vsi ti dejavniki skupaj prispevajo k zmanjšani fizični mobilnosti z naraščajočo starostjo, kar so ugotovili tudi Segers in drugi (2008). Tudi moja raziskava na specifičnem vzorcu ekonomistov, zdravnikov in profesorjev kaže, da si posamezniki z naraščajočo starostjo manj želijo menjati organizacijo.

Menim pa, da je možno, da si zaposleni v teh poklicih (ekonomisti, zdravniki, profesorji) sicer z naraščajočo starostjo manj želijo menjati zaposlitev, da pa ni nujno, da doživljajo tudi več nesigurnosti na delovnem mestu. Menim, da je doživljanje večje nesigurnosti na delovnem mestu odvisno tudi od poklica, ki ga opravljamo. To bi bilo zanimivo preveriti v nadaljnjih raziskavah.

4.4 Hipoteza 5

Prejšnje raziskave kažejo, da obstajajo razlike med poklici v izraženosti stališč sodobne kariere. Zdi se, da določene industrije privlačijo posameznike z visoko izraženimi stališči spremenljive kariere, saj te najdemo večinoma v zdravstvu in socialnem delu, svetovanju, znanosti in raziskovanju, trženju in v vladnem sektorju. Prve štiri industrije označuje visoka psihološka in fizična mobilnost in možnost sledenja notranjemu kompasu (Segers in drugi, 2008).

Tudi v moji raziskavi so se pojavile statistično pomembne razlike med poklici v pripadnosti poklicu, v stališčih sodobne kariere in v povezanosti med obema. Peta hipoteza se je torej potrdila.

Zdravniki so bili v primerjavi z ekonomisti statistično pomembno bolj pripadni svojemu poklicu (čustvena, normativna in kalkulatívna pripadnost). Tudi profesorji so bili v primerjavi z ekonomisti statistično pomembno bolj pripadni svojemu poklicu (normativna in kalkulatívna pripadnost). Morda so bili zdravniki in profesorji bolj pripadni svojemu poklicu, ker le-ta zahteva daljše izobraževanje, veliko odrekaj in jih tudi osebno bolj zadovoljuje.... Dobljene rezultate lahko povežemo tudi z eno izmed predhodnih raziskav. Le-ta je našla pomembne razlike med posamezniki različnih poklicev v čustveni pripadnosti (Irving, Coleman in Cooper, 1997). Ugotovili so, da so posamezniki v poklicih, s katerimi je povezana višja plača in višji položaj (v raziskavi so bili to zaposleni v finančno – administrativno – izvrševalnem poklicnem področju in kontrolorji zračnega prometa) poročali o višjih ravneh čustvene pripadnosti kot posamezniki v poklicih z nižjim položajem in plačo (v raziskavi so bili to posamezniki v pisarniških poklicih). Zanimivo bi bilo vedeti, ali so bili tudi zdravniki v moji raziskavi zaradi višjega položaja in višje plače bolj čustveno pripadni svojemu poklicu. Zato bi morali imeti podatek o plači zdravnikov, ekonomistov in profesorjev, ki pa ga nismo zbirali.

To je gotovo pomanjkljivost raziskave in pri ponovitvi raziskave bi bilo potrebno preverjati tudi vpliv plače na čustveno pripadnost poklicu.

Ekonomisti in profesorji so imeli v primerjavi z zdravniki statistično pomembno bolj izraženo naravnost kariere brez mej, kar pomeni, da so bolj usmerjeni k sodelovanju s posamezniki in organizacijami preko mej lastne organizacije. Morda je narava dela zdravnika drugačna – bolj individualna in imajo zdravniki manj možnosti sodelovati z ljudmi preko mej lastne organizacije kot pa ekonomisti in profesorji. Ekonomisti lahko sodelujejo z ljudmi iz različnih oddelkov svojega podjetja ali pa z več ljudmi v različnih podjetjih. Profesorji pa lahko sodelujejo s študenti iz drugih fakultet, z različnimi strokovnjaki iz drugih področij – v raziskavah, na seminarjih, okroglih mizah...

V moji raziskavi so se pokazale tudi statistično pomembne razlike med poklici v povezanosti med pripadnostjo poklicu in stališči sodobne kariere. Kasneje interpretirane razlike zaradi uporabljenih statističnih postopkov veljajo samo za mojo raziskavo in se ne morejo posplošiti na celotno populacijo.

Pri profesorjih je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in samostojnim upravljanjem kariere statistično pomembna ($r = 0,400$, $p < 0,05$). Pri ekonomistih in zdravnikih je bila prav tako pozitivna, a ne statistično pomembna. Tisti profesorji, ki so čustveno pripadni svojemu poklicu, pa menijo, da se v zvezi s svojo kariero odločajo bolj samostojno. Zanimivo je, da se čustvena pripadnost poklicu pri profesorjih statistično pomembno povezuje s samostojnim upravljanjem kariere, medtem ko se pri zdravnikih in ekonomistih ne. Morda je za profesorje, ki so svojemu poklicu čustveno pripadni, bolj pomembno, da se v zvezi s svojo kariero odločajo samostojno, kot pa za zdravnike in ekonomiste. Moja raziskava nakazuje, da poklic profesorja nudi več možnosti za samostojno odločanje v zvezi s kariero, kot pa poklica ekonomista in zdravnika. Ta ugotovitev pa velja samo za mojo raziskavo in bi jo bilo potrebno preveriti na večjem vzorcu z normalno distribucijo spremenljivk.

Pri ekonomistih je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in poddimenzijo vrednot spremenljive kariere statistično pomembno negativna ($r = -0,387$, $p < 0,05$). Ta povezanost je pri zdravnikih in profesorjih pozitivna (čeprav ni statistično pomembna). To pomeni, da ekonomisti v mojem vzorcu, ki so svojemu poklicu čustveno pripadni, ne oblikujejo svoje kariere v skladu s svojimi vrednotami, profesorji in zdravniki

pa jo v večji meri. Morda ekonomisti, ki so pripadni svojemu poklicu, bolj sledijo organizacijskim, kot pa svojim osebnim vrednotam, v primerjavi z zdravniki in profesorji. Menim, da je ta ugotovitev zelo zanimiva in delno potrjuje tudi prvo hipotezo, ki je predvidevala, da različni poklici nudijo različne možnosti za izraz posameznikovih vrednot (Briscoe in Finkelstein, 2009). Moja raziskava nakazuje, da poklica zdravnika in profesorja nudita večjo možnost za izraz posameznikovih vrednot kot pa poklic ekonomista. To lahko povežemo z ugotovitvami Segersa in drugih (2008), ki zdravstvo ter znanost in raziskovanje označujejo kot industrije, v katerih delajo posamezniki z visoko izraženimi stališči spremenljive kariere. Ugotovitev moje raziskave pa kot že omenjeno, ne moremo posploševati na splošno populacijo, bi pa jo bilo vsekakor zanimivo preveriti na večjem vzorcu z normalno distribucijo spremenljivk.

Pri profesorjih je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in stališči kariere brez mej statistično pomembna ($r = 0,477$, $p < 0,01$). Pri zdravnikih in ekonomistih je bila prav tako pozitivna, a ne statistično pomembna. Morda je za profesorje, ki so čustveno pripadni svojemu poklicu, bolj pomembno, da sodelujejo s posamezniki in organizacijami preko meja svoje organizacije, kot pa za ekonomiste in zdravnike. Morda so stališča kariere brez mej bolj pomembna za čustveno pripadnost profesorjev svojemu poklicu, pri ekonomistih in zdravnikih pa se lahko s čustveno pripadnostjo poklicu povezujejo druge spremenljivke.

Pri ekonomistih je bila kalkulatívna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezana s stališči kariere brez mej ($r = -0,513$, $p < 0,01$). Tisti ekonomisti, ki so zaradi previsokih stroškov prenehanja s poklicem vztrajali v njem, so si bolj želeli sodelovati s posamezniki in organizacijami preko meja lastne organizacije. Morda so si ekonomisti na tak način želeli biti v stiku še z drugimi poklici. Tudi pri profesorjih in zdravnikih je bila kalkulatívna pripadnost poklicu negativno povezana s stališči kariere brez mej, vendar ne statistično pomembno.

Pri ekonomistih in profesorjih je bila kalkulatívna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezana z željo organizacijske mobilnosti (ekonomisti - $r = -0,604$, $p < 0,05$, profesorji - $r = -0,374$, $p < 0,05$). Tisti ekonomisti in profesorji, ki so bili kalkulatívno pripadni svojemu poklicu, so si bolj želeli v svoji karieri delati za več delodajalcev. Morda so ti posamezniki preko dela v različnih organizacijah želeli najti delovno mesto, ki jih bo osebno zadovoljilo in preko tega oblikovati čustveno pripadnost svojemu poklicu.

Tudi pri zdravnikih je bila povezanost med kalkulatивно pripadnostjo poklicu in željo organizacijske mobilnosti negativna, vendar ne statistično pomembna.

Pri zdravnikih in profesorjih se je normativna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezovala z željo organizacijske mobilnosti (zdravniki – $r = -0,495$, $p < 0,01$, profesorji – $r = -0,360$, $p < 0,05$). Tisti zdravniki in profesorji, ki so bili svojemu poklicu pripadni iz občutka dolžnosti, so si manj želeli menjati svojo organizacijo. Morda so bili zdravniki in profesorji iz občutka dolžnosti navezani tako na svoj poklic, kot tudi na svojo organizacijo in si je zato niso želeli menjati. Povezanost med normativno pripadnostjo poklicu in željo organizacijske mobilnosti je bila tudi pri ekonomistih negativna, vendar ne statistično pomembna.

Raziskovalci se veliko ukvarjajo s koncepti sodobne kariere. Medtem, ko sem pisala diplomsko nalogo, se je pojavilo kar nekaj novih raziskav s tega področja.

Eden izmed novejših člankov izpostavlja, da je bilo podanih zelo malo sistematičnih dokazov, da so kariere v sodobnem času res postale "brez mej". Avtorja članka poudarjata, da bi se morali raziskovalci vprašanja razširjenosti kariere brez mej lotiti bolj empirično. Kritizirata tudi osredotočenost samo na prepustnost organizacijskih mej in poudarjata, da so sodobne kariere kompleksne in da bi morali to upoštevati pri njihovem proučevanju. Avtorja navajata tudi statistične podatke iz več držav o stabilnosti delovnih mest in s pomočjo njih dokazujeta, da kolaps tradicionalnih kariernih modelov in večanje števila karier brez mej, široko definiranih v smislu mobilnosti med različnimi delodajalci, niso podprti z empiričnimi dokazi. V zaključkih predstavi novo teorijo: »boundary theory«, ki ima drugačen pristop do konceptualizacije mej v karieri. In sicer pravi teorija, da so meje bistvene za kariero ter da so v sodobnem času bolj pomembne in kompleksne kot v preteklosti. Pravita, da smo priča novi definiciji, naraščajoči kompleksnosti ter bolj subjektivni perspektivi kariernih mej. Priporočata, da se raziskave nadaljujejo v smeri raziskovanja, kako kariere posameznikov oblikuje več različnih, hkrati prisotnih mej v karieri, npr. organizacijskih, poklicnih, geografskih, družinskih... (Guest in Rodrigues, 2010). Tudi ugotovitve moje raziskave nakazujejo, da poklic posameznika vpliva na to, ali le-ta oblikuje kariero brez mej (tako so na primer v moji raziskavi ekonomisti in profesorji imeli statistično pomembno bolj izraženo naravnost kariere brez mej kot zdravniki).

Še ena novejša raziskava podobno ugotavlja, da je premalo sistematičnih informacij o prevladovanju sodobnih karier (Gerber, 2009). V dveh študijah z velikim vzorcem zaposlenih so ugotavljali tipe karierne orientacije in njihovo razširjenost ter validirali te tipe kariernih orientacij s testiranjem hipotez, ki so vsako izmed kariernih orientacij povezale s stališči do dela in socialnodemografskimi spremenljivkami. V študiji 1 (N = 835) so odkrili štiri tipe karierne orientacije: tradicionalna / napredovanje, tradicionalna / zvestoba, neodvisna, svobodna – z uporabo eksploratorne latentne faktorske analize. Ti tipi so bili potrjeni v študiji 2 (N = 737) s konfirmatorno latentno faktorsko analizo. Skoraj dve tretjini udeležencev raziskave je poročalo o tradicionalni karierni orientaciji, medtem ko je ena petina poročala o neodvisni karieri, ena petina pa o svobodni karieri. Te ugotovitve kažejo, da karierna orientacija ne izraža sprememb, za katere mnogi avtorji pravijo, da se pojavljajo.

Zanimiv je tudi članek, v katerem avtorja Tams in Arthur (2010) razširjata pojem kariere brez mej. Poudarjata, da posamezniki ne morejo oblikovati kariere brez mej neodvisno od institucionalnih in kulturnih kontekstov, da je pojem neodvisnega kariernega delovanja problematičen in da je zato potrebno konceptualizacijo kariere brez mej razširiti. O karieri brez mej razmišljata bolj sociološko. Opišeta šest načinov kariernega delovanja (individualne razlike, socialna referenčnost, navade, izidi, konteksti, učenje) in s pomočjo njih opredelita razlike med neodvisnimi (bolj psihološkimi) in soodvisnimi (bolj sociološkimi) pogledi na kariero. V primeru individualnih razlik se neodvisni pogled na kariero osredotoča na osebnost, kognicije, motive, biografske spremenljivke... Soodvisni pogled na kariero pa se osredotoča na kulturno oblikovane vrednote in prepričanja ter socialno identiteto (npr. spol, organizacijsko ali poklicno članstvo). Na koncu članka pa avtorja izpostavita, da je nemogoče napovedati, kako se bodo kariere spreminjale v prihajajočih letih. Izzivi, kot so sistemska tveganja na svetovnih finančnih trgih, spremembe na področju zagotavljanja socialnih storitev in izčrpavanje naravnih virov, povečujejo ogroženost karier v določenih panogah gospodarske proizvodnje. Ustvarjajo pa tudi priložnosti za kariere, ki so povezane s socialnimi inovacijami (vključno s trajnostno uporabo virov). Ta razvoj, zaradi katerega bodo najbrž določena področja strokovnega znanja postala neuporabna, pa hkrati ustvarja tudi priložnosti za nova znanja in sodelovanja.

Nove raziskave gredo torej v smeri kritičnega ovrednotenja konceptov sodobne kariere, njihove bolj jasne opredelitve, širitve konceptov in raziskovanja pogostosti njihovega pojavljanja.

4.5 Omejitve raziskave

Porazdelitev je bila pri vseh spremenljivkah nenormalna, zaradi tega sem uporabila neparametrične statistične teste. S to omejitvijo se povezuje tudi majhnost mojega vzorca. Raziskavo bi bilo smiselno ponoviti na večjem vzorcu z normalno porazdelitvijo spremenljivk.

Pri peti hipotezi sem morala dobljene korelacije »primerjati na oko«, saj zaradi neparametrične mere povezanosti nisem mogla uporabiti drugih postopkov. Zaradi tega teh ugotovitev ne morem posploševati na celotno populacijo.

4.6 Pomanjkljivosti raziskave

Pri merjenju pripadnosti poklicu se je pri veliko postavkah uporabljal izraz »menjava poklica«. Morda bi se dalo menjavo poklica opredeliti bolj konkretno. Moramo se namreč vprašati, ali menjava poklica pomeni isto za zdravnike, ekonomiste in profesorje.

Ko sem zbirali demografske podatke (spol, starost, poklic) bi morala morda vključiti še višino plače in preveriti, kakšna je korelacija s pripadnostjo poklicu in stališči sodobne kariere.

4.7 Predlogi za nadaljnje raziskave

Menim, da je potrebno izvesti nadaljnje raziskave o značilnostih sodobnih karier. Poznavanje le - teh je pomembno tako s teoretičnega kot tudi z uporabnega vidika, in to predvsem za strokovnjake, ki se ukvarjajo z iskanjem, selekcijo in razvojem kadrov.

V nadaljnjih raziskavah bi bilo zanimivo razširiti obstoječo raziskavo na več poklicev in sektorjev in preveriti razlike v stališčih sodobne kariere, v pripadnosti poklicu in povezanosti med obema. Prejšnje raziskave so namreč pokazale, da določene industrije privlačijo posameznike z visoko izraženimi stališči spremenljive kariere, saj te najdemo večinoma v zdravstvu in socialnem delu, svetovanju, znanosti in raziskovanju, trženju in v vladnem sektorju. Prve štiri industrije označuje visoka psihološka in fizična mobilnost in možnost sledenja notranjemu kompasu (Segers in drugi, 2008). V nadaljnjih raziskavah bi lahko torej vključili več različnih poklicev oz. sektorjev.

Zanimivo bi bilo tudi raziskavo ponoviti na večjem, slučajnem vzorcu in ugotavljati razlike med spoloma in v starosti. Tako bi lahko ugotovili, ali so dobljene razlike značilne tudi za splošno populacijo.

Prav tako bi bilo zanimivo preveriti, ali posamezniki v poklicih, kjer zaradi velike konkurence težje dobijo službo, v večji meri oblikujejo stališča sodobne kariere (stališča spremenljive kariere in stališča kariere brez mej). Možno je namreč, da trg dela »sili« posameznike, ki težje dobijo zaposlitev, da v večji meri oblikujejo stališča sodobne kariere (da so bolj fleksibilni, bolj menjajo organizacije, so bolj odprti do sodelovanja s posamezniki in organizacijami preko mej lastne organizacije...).

5 Zaključki

Namen raziskave je bil, ugotoviti povezanost stališč sodobne kariere s pripadnostjo poklicu ter prisotnost razlik med poklici (ekonomisti, zdravniki in profesorji), med spoloma in v starosti.

V prvi hipotezi sem predvidevala, da bodo stališča sodobne kariere pozitivno povezana s pripadnostjo poklicu, predvsem stališča spremenljive kariere ter da bo najvišja pozitivna povezanost med stališči spremenljive kariere in čustveno pripadnostjo poklicu. Ta hipoteza se je delno potrdila. Samostojno upravljanje kariere se je pomembno povezovalo s čustveno pripadnostjo poklicu ($r = 0,245$, $p = 0,009$), kar se sklada s predvidevanji prejšnjih raziskav. Torej so tisti, ki menijo, da se v zvezi s svojo kariero odločajo samostojno, bolj čustveno navezani na svoj poklic. Menim, da so ti posamezniki motivirani za samostojno upravljanje kariere v poklicu, ki jih veseli in izpopolnjuje, zato so svojemu poklicu tudi čustveno bolj pripadni. Poddimenzija vrednot spremenljive kariere pa se ni povezovala s čustveno pripadnostjo poklicu, kar je bilo v nasprotju s predvidevanji prejšnjih raziskav. Želja organizacijske mobilnosti se je v nasprotju s pričakovanji pomembno negativno povezovala z normativno pripadnostjo poklicu ($r = -0,412$; $p = 0,000$). Posamezniki, ki čutijo občutek dolžnosti, da ostanejo v poklicu, so bili torej nenaklonjeni menjavi organizacije. Morda posamezniki, ki čutijo občutek dolžnosti, da ostanejo v poklicu, hkrati želijo ostati tudi v trenutni organizaciji, kjer poklic opravljajo. Prav tako se je želja organizacije mobilnosti v nasprotju s pričakovanji statistično pomembno negativno povezovala s kalkulatивно pripadnostjo poklicu ($r = -0,376$; $p = 0,000$). Posamezniki, ki so bili kalkulatивно pripadni svojemu poklicu in so torej prepoznali visoke stroške, povezane z opustitvijo poklica, so si manj želeli menjati delovno mesto. Posamezniki, ki so bili kalkulatивно pripadni svojemu poklicu, so imeli v nasprotju s pričakovanji tudi statistično pomembno manj izraženo naravnost kariere brez mej. Morda ti posamezniki, ki so bili s svojim poklicem zadovoljni s finančnega vidika, sploh niso čutili želje, sodelovati z drugimi posamezniki in organizacijami prek meja svoje trenutne organizacije.

Druga hipoteza je predvidevala, da bodo imeli moški bolj izraženo željo organizacijske mobilnosti, ženske pa naravnost kariere brez mej. Moja raziskava pa ni pokazala, da bi imeli moški bolj izraženo željo organizacijske mobilnosti ($p = 0,204$), prav tako ne, da bi imele ženske višjo naravnost kariere brez mej ($p = 0,072$). Morda pri izbranih poklicih (zdravniki, ekonomisti in profesorji), za katere je v veliki meri

značilno dolgo izobraževanje, moške in ženske v enaki meri motivirajo objektivna in subjektivna merila uspeha v karieri.

Tudi na poddimenziji vrednot ni bilo pričakovanih razlik med spoloma, ki jih je predvidevala tretja hipoteza: ženske niso imele bolj izražene poddimenzije vrednot ($p = 0,146$). Morda ženske v teh poklicih v enaki meri motivira oblikovati kariero v skladu z lastnimi vrednotami kot moške. Gre namreč za poklice, katerih opravljanje v veliki meri zahteva dolgo izobraževanje (predvsem poklic zdravnika in profesorja). Zato menim, da so tu razlike med poklici večje kot razlike med spoloma.

Četrta hipoteza, ki je predvidevala statistično pomembno negativno povezanost med željo organizacijske mobilnosti in starostjo, pa se je potrdila. To je skladno s prejšnjimi raziskavami, ki ugotavljajo, da posamezniki z naraščajočo starostjo postajajo manj naklonjeni menjavi službe (Cheramie in dr., 2007).

Tudi peta hipoteza se je potrdila. V moji raziskavi so se pojavile statistično pomembne razlike med poklici v pripadnosti poklicu, v stališčih sodobne kariere in v povezanosti med obema. Zdravniki so bili v primerjavi z ekonomisti statistično pomembno bolj pripadni svojemu poklicu (čustvena, normativna in kalkulatívna pripadnost). Tudi profesorji so bili v primerjavi z ekonomisti statistično pomembno bolj pripadni svojemu poklicu (normativna in kalkulatívna pripadnost). Ekonomisti in profesorji pa so imeli v primerjavi z zdravniki statistično pomembno bolj izraženo naravnost kariere brez mej, kar pomeni, da so bolj usmerjeni k sodelovanju s posamezniki in organizacijami preko mej lastne organizacije.

Pri profesorjih je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in samostojnim upravljanjem kariere statistično pomembna ($r = 0,400$, $p < 0,05$). Tisti profesorji, ki so čustveno pripadni svojemu poklicu, verjamejo, da se v zvezi s svojo kariero odločajo bolj samostojno. Pri ekonomistih je bila povezanost med čustveno pripadnostjo poklicu in poddimenzijo vrednot spremenljive kariere statistično pomembno negativna ($r = -0,387$, $p < 0,05$). Ta povezanost je pri zdravnikih in profesorjih pozitivna (čeprav ni statistično pomembna). To pomeni, da ekonomisti v mojem vzorcu, ki so svojemu poklicu čustveno pripadni, ne oblikujejo svoje kariere v skladu s svojimi vrednotami, profesorji in zdravniki pa jo v večji meri. Pri ekonomistih je bila kalkulatívna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezana s stališči kariere brez mej ($r = -0,513$, $p < 0,01$). Tisti ekonomisti, ki so zaradi previsokih stroškov prenehanja s

poklicem vztrajali v njem, so si bolj želeli sodelovati s posamezniki in organizacijami preko meja lastne organizacije. Pri ekonomistih in profesorjih je bila kalkulatívna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezana z željo organizacijske mobilnosti (ekonomisti - $r = -0,604$, $p < 0,05$, profesorji - $r = -0,374$, $p < 0,05$). Tisti ekonomisti in profesorji, ki so bili kalkulatívno pripadni svojemu poklicu, so si bolj želeli v svoji karieri delati za več delodajalcev. Pri zdravnikih in profesorjih se je normatívna pripadnost poklicu statistično pomembno negativno povezovala z željo organizacijske mobilnosti (zdravniki - $r = -0,495$, $p < 0,01$, profesorji - $r = -0,360$, $p < 0,05$). Tisti zdravniki in profesorji, ki so bili svojemu poklicu pripadni iz občutka dolžnosti, so si manj želeli menjati svojo organizacijo.

Menim, da rezultati moje diplomske naloge kažejo značilnosti sodobnih karier pri različnih poklicih in način pripadnosti različnim poklicem. Poznavanje teh značilnosti je pomembno za strokovnjake, ki se ukvarjajo z iskanjem, selekcijo in razvojem kadrov. Ti morajo namreč vedeti, kaj si posamezniki želijo v svoji karieri, kakšne so razlike v teh željah med poklici, katere vrednote vodijo posameznike pri njihovi karieri, zakaj posamezniki vztrajajo v določenem poklicu itd. Z dobrim poznavanjem posameznikov lahko namreč sprejemajo boljše odločitve glede kadrovskih ukrepov.

V nadaljnjih raziskavah bi bilo zanimivo razširiti obstoječo raziskavo in preveriti razlike v stališčih sodobne kariere, v pripadnosti poklicu in povezanosti med obema še pri drugih poklicih ali v različnih sektorjih. Zanimivo bi bilo tudi raziskavo ponoviti na večjem, slučajnem vzorcu in ugotavljati razlike med spoloma in v starosti. Tako bi lahko ugotovili, ali so dobljene razlike značilne tudi za splošno populacijo. Prav tako bi lahko preverili, ali posamezniki v poklicih, kjer zaradi velike konkurence težje dobijo službo, v večji meri oblikujejo stališča sodobne kariere (stališča spremenljive kariere in stališča kariere brez mej).

6 Viri

Arthur in Rousseau (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10.

Arthur, M.B. in Tams, S. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 629 – 646.

Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.

Briscoe, J.P. in Finkelstein, L.M. (2009). The „new career“ and organizational commitment: do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career Development International*, 14, 242 – 260.

Briscoe, J.P., Hall, D.T. in Frautschy DeMuth, R.L.. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30 – 47.

Briscoe, J.P. in Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4 – 18.

Gerber, M. (2009). Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 303 – 318.

Guest, D. in Rodrigues, A. (2010). Have careers become boundaryless? *Human relations* 63, 1157 – 1175.

Hall, D.T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10 (4), 8 – 16.

Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65, 1 – 13.

Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

- Irving, G.P., Coleman, D.F. in Cooper, C.L. (1997). Further Assessment of a Three - Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 444 – 452.
- Landy, F.J. in Conte, M.C. (2007). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Second Edition*. Chelsea: Blackwell Publishing.
- Leksikon Cankarjeve založbe (1988).
- Meyer, J.P., Allen, N.J. in Smith, A.C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538 – 551.
- Meyer, J.P. in Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299 – 326.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D. in Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212 – 230.
- Sullivan, E.S. in Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542 – 1571.
- Verbinc, F. (1982). Slovar tujk. Ljubljana: Cankarjeva založba.

7 Priloge

7.1 Priloga 1: Deskriptivna statistika

Tabela 9. Deskriptivne statistike za posamezne postavke.

Lestvica	Postavka	M	SD	Z*	p
Pripadnost poklicu	O1	5,44	1,541	2,45	0,00
Pripadnost poklicu	O2	4,79	1,639	2,15	0,00
Pripadnost poklicu	O3	5,21	1,818	1,66	0,01
Pripadnost poklicu	O4	5,94	1,590	3,10	0,00
Pripadnost poklicu	O5	5,02	1,926	2,16	0,00
Pripadnost poklicu	O6	4,70	2,013	2,08	0,00
Pripadnost poklicu	O7	5,87	1,291	2,52	0,00
Pripadnost poklicu	O8	4,80	1,810	1,75	0,00
Pripadnost poklicu	O9	4,19	1,929	1,56	0,02
Pripadnost poklicu	O10	6,39	1,126	4,16	0,00
Pripadnost poklicu	O11	3,83	1,815	1,72	0,01
Pripadnost poklicu	O12	3,03	1,966	2,20	0,00
Pripadnost poklicu	O13	6,20	1,244	3,49	0,00
Pripadnost poklicu	O14	4,60	1,848	1,69	0,01
Pripadnost poklicu	O15	2,63	1,821	2,74	0,00
Pripadnost poklicu	O16	5,38	1,484	2,71	0,00
Pripadnost poklicu	O17	4,72	1,871	1,92	0,00
Pripadnost poklicu	O18	2,82	1,951	2,58	0,00
Spremenljiva kariera	SK1	3,86	,980	2,47	0,00
Spremenljiva kariera	SK2	3,43	1,096	2,38	0,00
Spremenljiva kariera	SK3	4,35	,768	3,29	0,00
Spremenljiva kariera	SK4	3,46	1,106	2,28	0,00
Spremenljiva kariera	SK5	3,71	1,061	2,35	0,00
Spremenljiva kariera	SK6	4,03	1,009	2,44	0,00
Spremenljiva kariera	SK7	4,05	,948	2,43	0,00
Spremenljiva kariera	SK8	4,41	,780	3,59	0,00
Spremenljiva kariera	SK9	3,94	,917	2,99	0,00
Spremenljiva kariera	SK10	4,02	,880	2,37	0,00
Spremenljiva kariera	SK11	4,36	,721	3,23	0,00

Lestvica	Postavka	M	SD	Z*	p
Spremenljiva kariera	SK12	4,09	,927	2,44	0,00
Spremenljiva kariera	SK13	4,00	,874	2,33	0,00
Spremenljiva kariera	SK14	4,30	,938	3,26	0,00
Kariera brez mej	KM1	4,26	,732	2,70	0,00
Kariera brez mej	KM2	3,16	1,103	2,12	0,00
Kariera brez mej	KM3	3,80	1,021	2,04	0,00
Kariera brez mej	KM4	3,72	1,179	2,40	0,00
Kariera brez mej	KM5	3,63	,921	2,24	0,00
Kariera brez mej	KM6	3,11	1,267	1,64	0,01
Kariera brez mej	KM7	3,94	,913	2,27	0,00
Kariera brez mej	KM8	3,51	1,238	1,82	0,00
Kariera brez mej	KM9	3,83	,958	2,44	0,00
Kariera brez mej	KM10	3,90	1,152	2,67	0,00
Kariera brez mej	KM11	3,77	1,024	2,39	0,00
Kariera brez mej	KM12	3,40	1,221	2,07	0,00
Kariera brez mej	KM13	4,38	,796	3,29	0,00

Iz Tabele 9 lahko vidimo, da imajo na Lestvici pripadnosti poklicu postavke 10, 13 in 4 najvišje vrednosti aritmetične sredine, postavke 15, 18 in 12 pa najnižje. Na Lestvici stališč spremenljive kariere imajo najvišje vrednosti aritmetične sredine postavke 8, 11 in 14, postavke 2, 4 in 5 pa najnižje. Na Lestvici stališč kariere brez mej imajo najvišje vrednosti aritmetične sredine postavke 13, 1 in 7, postavke 6, 2 in 12 pa najnižje. Rezultati testa Kolmogorov-Smirnov kažejo, da porazdelitve pri postavkah statistično pomembno odstopajo od normalne porazdelitve ($p < 0,05$).

7.2 Priloga 2. Zanesljivost

Tabela 10. Zanesljivost podlestvice čustvene pripadnosti (na Lestvici pripadnosti poklicu).

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
O1	0,308	0,805
O4	0,516	0,752
O7	0,608	0,728
O10	0,494	0,756
O13	0,619	0,727
O16	0,689	0,702

Opomba: Cronbachov alfa je 0,780, $N = 6$.

Iz tabele 10 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izbrisu postavke 1. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 11. Zanesljivost podlestvice kalkulativne pripadnosti (na Lestvici pripadnosti poklicu).

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
O2	0,599	0,779
O5	0,656	0,765
O8	0,691	0,759
O11	0,527	0,794
O14	0,304	0,840
O17	0,699	0,756

Opomba: Cronbachov alfa je 0,813, $N = 6$.

Iz tabele 11 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izbrisu postavke 14. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 12. Zanesljivost podlestvice normativne pripadnosti (na Lestvici pripadnosti poklicu)..

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
O3	0,451	0,822
O6	0,498	0,816
O9	0,724	0,766
O12	0,551	0,805
O15	0,700	0,773
O18	0,636	0,786

Opomba: Cronbachov alfa je 0,813, $N = 6$.

Iz tabele 12 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izbrisu postavke 3. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 13. Zanesljivost podlestvice samostojnega upravljanja kariere (na Lestvici stališč spremenljive kariere).

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
SK1	0,295	0,823
SK3	0,485	0,793
SK5	0,645	0,768
SK7	0,371	0,810
SK9	0,719	0,758
SK11	0,581	0,783
SK13	0,607	0,776
SK14	0,555	0,783

Opomba: Cronbachov alfa je 0,809, $N = 8$.

Iz tabele 13 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izločitvi postavke 1. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 14. Zanesljivost podlestvice vrednot (na Lestvici stališč spremenljive kariere)..

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
SK2	0,331	0,607
SK4	0,416	0,570
SK6	0,344	0,599
SK8	0,210	0,640
SK10	0,413	0,575
SK12	0,489	0,545

Opomba: Cronbachov alfa je 0,634, $N = 6$.

Iz tabele 14 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izločitvi postavke 8. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 15. Zanesljivost podlestvice naravnosti kariere brez mej (na Lestvici stališč kariere brez mej)..

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
KM1	0,464	0,889
KM3	0,715	0,867
KM5	0,716	0,867
KM7	0,715	0,867
KM9	0,810	0,857
KM11	0,770	0,861
KM12	0,549	0,889
KM13	0,576	0,880

Opomba: Cronbachov alfa je 0,887, $N = 8$.

Iz tabele 15 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izločitvi postavke 1 in postavke 12. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.

Tabela 16. Zanesljivost podlestvice želje organizacijske mobilnosti (na Lestvici stališč kariere brez mej).

Postavke	Korelacija s skupnim rezultatom	Alfa ob izbrisu
KM2	0,446	0,800
KM4	0,475	0,793
KM6	0,702	0,719
KM8	0,636	0,743
KM10	0,656	0,738

Opomba: Cronbachov alfa je 0,799, $N = 5$.

Iz tabele 16 je razvidno, da se alfa najbolj zviša ob izločitvi postavke 2. Še vseeno pa razlika ni tako velika, da bi postavko izločili.