UNIVERZA V LJUBLJANI

EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

NAČRTOVANJE KARIERE ŠTUDENTOV VIŠJIH LETNIKOV POSLOVNIH ŠOL V SLOVENIJI

Ljubljana, junij 2011 TAJA ŽUNA

IZJAVA

Študent/ka _____ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom _____ , in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne_____ Podpis: _____

KAZALO

UVOD 1

1 TEORETIČNO IZHODIŠČE 2

1.1 Kariera in načrtovanje kariere 2

1.1.1 Koraki načrtovanja kariere 3

1.1.2 Petfazna teorija poklicnega razvoja 4

1.2 Karierna sidra 4

1.2.1 Razvoj teorije kariernih sider 4

1.2.2 Značilnosti kariernih sider pri posamezniku 6

2 EMPIRIČNI DEL 6

2.1 Metodologija 6

2.1.1 Raziskovalna metoda, spremenljivke in značilnosti vzorca 6

2.1.2 Zbiranje, organizacija in obdelava podatkov 7

2.2 Raziskovalna vprašanja 9

3 REZULTATI 9

3.1 Načrtovanje kariere 9

3.1.1 Vpliv poslovne šole na načrtovanje kariere študentov 10

3.1.2 Analiza po korakih načrtovanja kariere 11

3.2 Karierna sidra 21

3.2.1 Karierna sidra glede na poslovno šolo, ki jo anketiranci obiskujejo 21

3.2.2 Karierna sidra glede na spol anketirancev 23

3.2.3 Karierna sidra glede na starostno skupino anketirancev 24

4 DISKUSIJA 24

4.1 Glavne ugotovitve 24

4.2 Prednosti, omejitve in predlogi za nadaljnja raziskovanja 25

SKLEP 27

LITERATURA IN VIRI 28

KAZALO SLIK

Slika 1: Koraki načrtovanja kariere. 3

Slika 2: Pet faz poklicnega razvoja, povzeto po Superjevi teoriji. 4

Slika 3: Koraki načrtovanja kariere. 11

Slika 4: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja. 13

Slika 5: Odstotek anketiranih žensk in moških, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja. 14

Slika 6: Odstotek anketirancev, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja. 14

Slika 7: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev. 16

Slika 8: Odstotek anketiranih moških in žensk, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev. 16

Slika 9: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev. 17

Slika 10: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak. 18

Slika 11: Odstotek anketiranih moških in žensk, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak. 19

Slika 12: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak. 19

Slika 13: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere. 20

Slika 14: Odstotek anketiranih žensk in moških, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere. 21

KAZALO TABEL

Tabela 1: Povprečna vrednost spremenljivke 'načrtovanje kariere'. Primerjava med anketiranimi študenti poslovnih šol v Sloveniji. 10

Tabela 2: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinjajo s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja. 12

Tabela 3: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev. 15

Tabela 4: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak. 18

Tabela 5: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere. _____ 21

Tabela 6: Povprečje skupine kariernih sider glede na poslovno šolo. _____ 22

Tabela 7: Povprečna vrednost kariernih sider glede na poslovno šolo, ki jo anketiranci obiskujejo _____ 23

Tabela 8: Povprečna vrednost kariernih sider glede na spol anketirancev. _____ 23

Tabela 9: Povprečne vrednosti kariernih sider glede na starostno skupino anketirancev. ___ 24

UVOD

Obdobje, v katerem živimo, je zaznamovano s hitrimi spremembami, tako na gospodarskem, političnem, tehnološkem in tudi na osebnem področju. Poklicna uspešnost je za mnoge postala glavni, nemalokrat tudi edini pomembni cilj v življenju. Čedalje bolj uspešnost in kakovost življenja povezujemo s karierno uspešnostjo, ki je zaznamovana že v mladosti posameznika in ne šele po končanem formalnem izobraževanju.

Veliko staršev ima že pred rojstvom otroka zanj začrtano shemo izobraževanja, dopolnjujočo z dodatnimi dejavnostmi, ki se začnejo že v času obiskovanja vrtca. V osnovni šoli je sistem devetletke naklonjen prilagajanju učnega programa glede na interese in predvsem zmožnosti učencev. Glede na zmožnosti učence že v tej fazi ločijo na bolj in manj sposobne. Šolski sistem torej do neke mere že v osnovni šoli determinira karierno pot posameznika. Izbira srednje šole nakaže zanimanje posameznika za določeno področje, ki pa se še bolj specificira pri izbiri ustanove, kjer poteka terciarno izobraževanje posameznika. Na kariero pa poleg šolskega sistema vpliva tudi kopica drugih dejavnikov: interesi, cilji, spretnosti, zmožnosti posameznika idr.

V diplomskem delu se orientiram na študente višjih letnikov poslovnih šol v Sloveniji. Na podlagi ključnih teorij sem oblikovala anketni vprašalnik, ki je zagotovil glavni primarni vir informacij za raziskavo. V drugem delu naloge z analizo primarnih in sekundarnih virov preučujem, kakšne so razlike v načrtovanju kariere med študenti po poslovnih šolah v Sloveniji in kakšna karierna sidra so pri preučevanih študentih najbolj izrazita.

V raziskavo sem zajela širok vzorec anketirancev, zato so podatki primerljivi, aktualni in relevantni in zato uporabni za različne namene. Na podlagi rezultatov bodo poslovne šole v Sloveniji dobile podrobnejšo sliko o njihovih študentih, nazornejši oris aktualnega stanja, predvsem s področja načrtovanja kariere (kako aktivni so pri načrtovanju, kakšni so cilji in interesi študentov idr.). Poleg tega se lahko anketirani študentje primerjajo s študenti drugih poslovnih šol in odkrijejo, kakšno karierno sidro pri njih prevladuje, združenja in karierni centri fakultet lahko iz te raziskave črpajo podatke o njihovih članih, prihodnji študentje pa se, glede na to, da dokazujem, da ima poslovna šola vpliv na načrtovanje kariere, lažje odločijo, kje nadaljevati študij.

Želim, da rezultati prepričajo poslovne šole, da bodo v prihodnosti več vlagale v razvoj kariere njihovih študentov in povečale število aktivnosti, ki bodo študentom pomagale razviti veščine, s katerimi bodo obvladovali situacije v poslovnem svetu. Na drugi strani pa stremim k ozaveščanju študentov, naj že med študijem svoj čas posvečajo načrtovanju kariere in z različnimi aktivnostmi (članstvo v združenjih, delo preko študentskega servisa, aktivna

udeležba na predavanjih, okroglih mizah in delavnicah kariernih centrov idr.) aktivno vstopijo na trg dela že pred dokončanjem terciarnega izobraževanja.

1 TEORETIČNO IZHODIŠČE

1.1 Kariera in načrtovanje kariere

Pojem **kariera** izvira iz latinščine, ko je pojem '(via) carrāria' pomenil 'pot'. Originalni pojem se ni obdržal in pojem je zamenjal izraz 'carrus', ki pa je pomenil 'vagon'. Navkljub temu pa je beseda obdržala občutek 'poti' in se kot takšna pojavila tudi v drugih jezikih. Izpeljanko iz latinščine pozneje zasledimo v francoščini kot 'carrière', ki je do 19. stoletja prejšnjega tisočletja označevala pojem 'ulica, pot'. V angleščino se iz francoščine pojem v 16. stoletju prejšnjega tisočletja prenese kot *"career"* in je do 19. stoletja prejšnjega tisočletja označeval pojem 'hipodrom'. Ob koncu 19. stoletja, v času vzpona industrijske revolucije in velikih sprememb delovnega okolja, so se raziskovalci začeli zanimati za posameznika, njegovo vedenje in razlike med posamezniki in zato postane pojem kariera čedalje večkrat uporabljen. Beseda 'kariera' je tako dobila pomen, ki ga poznamo danes, tudi v slovenščini: "uspeh na kakem področju delovanja" (SSKJ, 2010). Kronološko so se **karierne teorije** skozi čas razvijale v isti smeri, kot se je razvijalo človeštvo. Prve teorije so bile tako osredotočene zgolj na posameznika in naravo delovnih mest in pogojev za uspešno upravljanje dela, novejše teorijo pa v zgodbo vpletejo še druge dejavnike, tako psihološke, kadrovske in andragoške narave, poleg tega pa postajajo čedalje bolj dinamične. Zaradi številnih teorij, ki so se razvijale v številne smeri, so le-te želeli poenotiti, vendar je tej potezi nasprotovalo veliko strokovnjakov. Le-ti so se strinjali, da je vsaka teorija dodala novo dimenzijo in osvetlila različna ozadja, ki vplivajo na načrtovanje kariere. Nekateri avtorji celo menijo, da koncept kariere sploh nima prihodnosti (Collin v Cvetko, 2002, str. 44).

Teorije o **načrtovanju kariere** so si dokaj enotne, saj je moč pri vseh zaslediti osnovo, ki temelji na načrtovanju ali posameznika, organizacije ali družbe na osnovi danih sredstev in zastavljenih ciljev – z drugimi besedami: kako v dani situaciji z danimi sredstvi (na primer pri posamezniku so to: znanje, sposobnosti, interesi; pri organizaciji sredstva za dosego ciljev predstavljajo kader, kateremu pripisujejo čedalje bolj močen pomen) doseči želene cilje.

Večina teoretikov na tem področju tudi opredeli razliko med poklicno uspešnim in manj uspešnim posameznikom. Strokovnjakinja na področju ravnanja s človeškimi viri, Peggy Simonsen (v Cvetko, 2002, str. 48), pojasnjuje, da je pojem načrtovanje kariere historično povezan s posameznikovo odgovornostjo za razvoj na delovnem mestu.

1.1.1 Koraki načrtovanja kariere

Interpretacija pojma 'načrtovanje kariere' (*angl. career planning*) (Brečko, 2006, str. 34–35) izhaja iz predpostavke, da je kariera proces in ne enkraten dogodek, poleg tega pa se avtorica orientira le na posameznika in ne na organizacijo: načrtovanje kariere je proces definiranja stanja (znanje, spretnosti, lastnosti, dosedanja kariera idr.), postavljanja ciljev in oblikovanja načrtov za dosego le-teh. Skladno s širino opredelitve pojma kariera lahko načrtovanje kariere razumemo kot stanje in cilje glede delovnega cikla, ali pa širše tudi družinskega in življenjskega cikla.

Vprašanja v moji raziskavi se navezujejo na omenjeno teoriji načrtovanja kariere, ki govori o karieri kot o procesu, in zato sem tudi v empiričnem delu proučevala naslednje korake načrtovanja kariere:

- definiranje stanja,
- cilji,
- načrt za dosego ciljev.

Korake in značilnosti vsakega koraka posebej prikazuje tudi slika 1.

Slika 1: Koraki načrtovanja karier

Vir: D. Brečko. Načrtovanje kariere kor dialog med organizacijo in posameznikom, 2006, str. 34-35.

Poleg pojma 'načrtovanje kariere' se v teoriji pojavljajo številne druge izpeljanke: Teorije o načrtovanju kariere (angl. *Career Planning*), razvijanje kariere (angl. *Career Development*), upravljanje karier (angl. *Career Management*), strateško upravljanje kariere (angl. *Career Developmnet System*), uresničevanje kariere, upravljanje samega sebe, oblikovanje kariere idr.

1.1.2 Petfazna teorija poklicnega razvoja

Na podlagi petfazne teorije poklicnega razvoja, katere avtor je znani teoretik Donald E. Super, se za namen raziskave osredotočam na pozno drugo obdobje in začetek tretjega obdobja. Po njegovi teoriji (v Cvetko, 2002, str. 23) je drugo starostno obdobje (imenovano raziskovalno obdobje) značilno po tem, da je posameznik v starosti od 15. do 24. leta izrazito neodločen in zato poskuša različne vloge odraslih, prav tako tudi poklicna nagnjenja, tako v šoli kot tudi v prostem času. Ločnica s tretjim starostnim obdobjem predstavlja prehod v delovno sfero tudi skozi delne zaposlitve.

V obdobju uveljavljanja, ki traja od 25. do 44. leta, posameznik skuša najti delo, ki mu bo zagotavljalo stabilnost in mu omogočilo uveljavitev na delovnem mestu. Veliko posameznikov se v tem obdobju odloči zamenjati poklicno usmeritev (Cvetko, 2002, str. 24).

Slika 2: Pet faz poklicnega razvoja, povzeto po Superjevi teorij).

Vir: R. Cvetko. Razvijanje delovne kariere, 2002, str. 23.

1.2 Karierna sidra

1.2.1 Razvoj teorije kariernih sider

Ključna teoretična osnova za namen raziskave, ki sem jo izvedla med študenti višjih letnikov, je teorija kariernih sider po Scheinu (v Brečko, 2006, str. 239-286) in nadgradnja njegove teorije po Baruchu (Baruch, 2003, str. 59-65). Z vzajemnostjo prvotne teorije in njeno nadgradnjo skušam teorijo aktualizirati.

Schein (v Brečko, 2006, str. 247) je na podlagi 12-letne longitudinalne raziskave med 44 študenti MBA na Sloan School of Management raziskoval, kaj vpliva na posameznikovo odločitev glede kariere, in ugotovil, da posamezniki tudi pri svojem delu skušajo uresničevati svojo samopodobo oziroma, da posameznik sprejema karierne odločitve na osnovi samopredstave o tem, kaj zna in kaj želi. Na osnovi zaznavanja in poznavanja samega sebe – svojih sposobnosti, potreb, motivov, vrednot – posameznik že v prvih letih poklicnih izkušenj oblikuje neko glavno karierno usmeritev in to usmeritev Schein označi s pojmom karierno sidro. Karierno sidro je posameznikova podoba o sebi – kaj hoče in v čem je dober (Brečko, 2006, 239–286). Sprva je zasnoval 5 različnih kariernih sider. Preučevana populacija je bila v prvi študiji sporna, saj je vključevala zgolj študente MBA, zato je raziskavo ponovil in teoriji dodal še 3 sidra. Ta sidra so naslednja (v Brečko, 2006, str.247-255):

- tehnično-funkcionalno sidro,
- menedžersko sidro,
- sidro varnosti/stabilnosti,
- sidro samostojnosti in neodvisnosti,
- podjetniško sidro,
- sidro predanosti,
- sidro izziva,
- sidro življenjskega sloga.

Vsak posameznik daje določeni vrednoti prednost in ključni prispevek Scheina je ta, da s poznavanjem svojih moralnih načel in vrednot lahko določimo svoje karierno sidro in na podlagi le-tega načrtujemo svojo kariero, ki bo zagotovo bolj uspešna, če bo skladna z našimi vrednotami, načeli in moralnimi pričakovanji.

Po Coetzee (2008, str. 59–62) sta Scheinovo teorijo kariernih sider nadgradila Feldman in Bolino (Feldman in Bolino, 2000), ko sta karierna sidra razvrstila v 3 skupine glede na temelj kariernega sidra in koncept tako prilagodila 21. stoletju. Prvi skupini kariernih sider je temelj talent (angl. *talend-based anchore*), druga skupina temelji na osnovnih potrebah (angl. *need-based anchore*), temelj tretje skupine pa so vrednote (angl. *value-based anchors*).

Baruch (2003, str. 59–62) leta 2004 naredi še korak naprej in v vsaki skupini sider po doda še po eno sidro in tako model naredi še bolj aktualen. V skupini, ki temelji na talentu, doda karierno sidro zaposljivosti, ki poudarja, da je bolj kot zaposlen danes pomembno biti zaposljiv, saj živimo v času hitrih sprememb, ki niso zaobšle niti delovnih mest. Pojem vseživljenjske zaposlitve čedalje bolj tone v pozabo in posamezniki se morajo zavedati, da je pomembno, da si na trgu dela konkurenčen (Baruch, 2003, str. 59–62).

V okviru sider, katerih temelj so osnovne potrebe, Coetzee (2008, str. 59–62) dodaja sidro, katerega temeljna vrednota posameznika je uravnoteženje družine in kariere *(work/familly balance*) (Baruch, 2003, str. 59–62). V tretjem sklopu sider, ki po Feldmanu in Bolinu temeljijo na vrednotah, pa Baruch dodaja sidro duhovnosti *(spiritual purpose)* (Baruch, 2003, str. 59–62). Delitev kariernih sider po avtorjih Coetzee (2008, str. 59–62) in Baruch (2003, str. 59–65) je prikazana in natančno opisana v prilogi št. 1.

1.2.2 Značilnosti kariernih sider pri posamezniku

Posamezniki imajo navadno do tri karierna sidra in le, če so prisiljeni izbirati med njimi, je običajno le eno področje tisto, ki se mu posameznik ni pripravljen odpovedati. To karierno sidro je pri posamezniku prevladujoče in se bo na posameznikovi karierni poti odražalo na različne načine. Drugi vidik o številu kariernih sider pri posamezniku pa pravi, da je najpogostejši razlog za več kariernih sider pri posamezniku ta, da posameznik še nima dovolj življenjskih izkušenj, da bi razvil stališča o tem, da je zanj zares pomembno (Brečko, 2006, str. 274-287).

Raziskave še niso podale dovolj dokazov o spreminjanju kariernih sider pri posamezniku (Sabadin, 2004, str. 32). Schein (v Brečko, 2006, str. 274) meni, da je 10 let delovnih izkušenj zgornja meja, pri kateri vsakdo razvije svoje prevladujoče karierno sidro. Ko se le-ta oblikuje, postane trajno notranje vodilo.

Po Brečkovi (2006, str. 274-287) naj bi karierna sidra vplivala tako na motiv za izbiro prvega poklica, izbiro formalnega izobraževanja in tudi na intenziteto in izbiro učne poti ter tudi na motiv za izobraževanje in na razpršenost izobraževanja.

2 EMPIRIČNI DEL

2.1 Metodologija

2.1.1 Raziskovalna metoda, spremenljivke in značilnosti vzorca

Osnovna raziskovalna metoda v prvem, teoretičnem delu je deskriptivna metodologija, v okviru katere opisujem dejstva, procese in pojave. Z deskriptivno metodo sem preučevala na nivoju opisovanja stanja oziroma iskala odgovore na vprašanja, kakšno je nekaj, torej brez vzročnega razlaganja (Čagran, Pšunder & Fošnarič, 2004).

V empiričnem delu pa sta temeljni raziskovalni metodi metoda analize in metoda razlaganja rezultatov analize. Analizo rezultatov sem opravila s pomočjo statističnega programa SPSS.

Pri iskanju odgovorov na vprašanja v okviru sklopa 'načrtovanje kariere' sem si pomagala z metodo analiza variance (ANOVA) in T testa (test povezanih neodvisnih vzorcev) To metodo sem uporabila, ker sem pri analizi načrtovanja kariere med seboj primerjala več neodvisnih skupin. Da bi ugotovila, če so med povprečnimi vrednostmi statistično značilne razlike, sem uvedla postopek enosmerne analize variance in postopek 'Post hoc Turkey'. V okviru načrtovanja kariere sem iskala povprečno vrednost opisnih statističnih spremenljivk in preverjala relevantnost s standardnim odklonom.

Vrednost trditev o načrtovanju kariere sem seštela in delila s številom trditev. Tako sem dobila novo spremenljivko, ki sem jo poimenovala 'Načrtovanje kariere'. Spremenljivka "načrtovanje kariere" je sestavljena spremenljivka in ima 31 indikatorjev. Da bi ugotovila, če so trditve v anketnem vprašalniku primerne za merjenje načrtovanja kariere, sem uporabila Cronbach alfa test, ki sem ga računala za vse indikatorje načrtovanja kariere skupaj. Z njim sem preverila korelacijo med trditvami znotraj sklopa in ugotovila, da je le-ta večji od 0,6 (Cronbach alfa znaša 0,83), kar pomeni, da so korelacije med spremenljivkami precej visoke in zato lahko govorimo o eni dimenziji načrtovanja. Izbrane trditve (indikatorji) so torej ustrezne za merjenje spremenljivke 'Načrtovanje kariere'.

Analiza kariernih sider je sestavljena iz 9 sestavljenih spremenljivk. Vsaka od spremenljivk ima po 3 indikatorje. Vrednost posameznik trditev (indikatorjev), ki označujejo posamezno sidro, sem seštela in delila s številom trditev. Tako sem dobila novo spremenljivko, ki sem jo poimenovala po kariernih sidrih.

Anketiranje sem izvajala od 1. 12. 2010 do 20. 1. 2011 na 6 poslovnih šolah v Sloveniji. Na anketni vprašalnik je odgovorilo 209 anketirancev, od tega sta bila za namen raziskave neuporabna 2 delno rešena vprašalnika. Analizo sem izvedla na podlagi 207 rešenih anketnih vprašalnikov. Pri anketi je sodelovalo: 60 študentov Ekonomske fakultete (Univerza v Ljubljani), 56 študentov Ekonomsko-poslovne fakultete (Univerza v Mariboru), 23 študentov Fakultete za management (Univerza na Primorskem), 7 študentov Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu, 25 študentov Fakultete za organizacijske vede (Univerza v Mariboru), 29 študentov Fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici in 7 študentov, ki obiskujejo druge fakultete. Pri analizi kariernih sider sem izključila študente 'drugih' fakultet, in sicer zaradi premajhnega vzorca. Od 209 anketirancev je bilo 61 moških in 148 žensk. Do 24 let je bilo starih 156 študentov, starejših od 24 let je bilo 47 študentov, 6 anketirancev pa tega podatka ni želelo razkriti. Najmlajši anketirani študentje so bili stari 19 let, najstarejši pa 37 let.

2.1.2 Zbiranje, organizacija in obdelava podatkov

Primarne podatke sem zbirala z anketo. Kot instrument sem uporabila anketni vprašalnik. Pred anketiranjem sem izvedla testiranje anketnega vprašalnika. Opravila sem ga na vzorcu

10 študentov, ki so mi dali povratne informacije. Testiranje vprašalnika je pokazalo, da je le-ta preobsežen. Anketni vprašalnik sem zato skrčila in poskrbela, da sem v vprašalnik vključila le bistvene trditve za ocenjevanje. Anketni vprašalnik vsebuje spremni dopis in je razdeljen na 3 sklope: načrtovanje kariere, karierna sidra in demografski podatki.

Prvi sklop vprašanj se je nanašal na temo načrtovanja kariere in je vseboval 31 trditev, drugi sklop pa so predstavljale trditve, značilne za različna karierna sidra. V okviru posameznega kariernega sidra sem postavila po tri trditve, ki najboljše opišejo posamezno karierno sidro; skupaj 27 trditev. Anketiranci so trditve v obeh tematskih sklopih ocenjevali po Likertovi lestvici od 1 do 5. Z 1 so anketiranci ocenili trditve, ki nikakor ne veljajo za njih. Z 2 so ocenili trditve, ki za njih ne veljajo, s 3, če so neopredeljeni oziroma se s trditvijo niti ne strinjajo niti strinjajo, s 4 so ocenili trditev, ki za njih velja in s 5 trditev, ki za anketirance zelo močno velja.

Zaradi želje po čim bolj reprezentativnem vzorcu sem uporabila več načinov anketiranja: a) vnaprej dogovorjeno osebno anketiranje, b) osebno anketiranje s prestrezanjem, c) samoadministrirana izvedba anketnega vprašalnika.

a) Vnaprej dogovorjeno osebno anketiranje

Preko spleta sem poskušala dobiti kontakte profesorjev, ki bi mi v okviru predavanj odstopili nekaj časa za anketiranje študentov. Način se je izkazal kot zelo ustrezen v primeru Ekonomske-poslovne fakultete (Univerza v Mariboru) in Fakultete za organizacijske vede (Univerza v Mariboru).

Kontaktirala sem tudi predstavnike za odnose z javnostjo in vodstvo fakultete. Način se je izkazal kot ustrezen v primeru Fakultete za management (Univerza na Primorskem) in Fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici.

V stik sem stopila tudi s kariernimi centri in v primeru Ekonomske fakultete v Ljubljani mi je le-ta omogočil pridobiti kar nekaj rešenih vprašalnikov, saj so jih študentje reševali v okviru delavnice o načrtovanju kariere.

b) Osebno anketiranje s prestrezanjem

Metodo sem uporabila na vseh fakultetah, ki sem jih osebno obiskala: na Ekonomsko-poslovni fakulteti (Univerza v Mariboru), Fakulteti za organizacijske vede (Univerza v Mariboru) in Fakulteti za management (Univerza na primorskem).

c) Samoadministrirana izvedba anketnega vprašalnika

Uporabila sem različne kanale: elektronsko pošto, socialna omrežja, študentska združenja, na delavnicah v okviru CERŠ-a, preko poznanstev idr. Orodje za izvedbo ankete je bil program Google Docs.

Anketni vprašalnik sem za izvedbo na način samoadministriranja pripravila s pomočjo orodja "Spread", ki ga omogoča Google Docs. Anketni vprašalnik sem za namen zbiranja podatkov na način osebnega anketiranja pripravila tudi v fizični obliki. Podatke sem zbrala v programu Microsoft Office Excel 2007. Zbiranje in vnos podatkov v program Excel je potekalo od 25. 12. 2010 do 28. 1. 2011. V programu Excel sem tudi pripravila podatke za nadaljnjo statistično analizo s programom SPSS 19.0. Zbrane podatke vprašalnika sem obdelala in analizirala kvantitativno. Kvantitativne podatke sem obdelala z računalniškim programom SPSS in dobljene rezultate interpretirala.

2.2 Raziskovalna vprašanja

Preučevano področje sem razdelila na dva sklopa, ki se nanašata na načrtovanje kariere in karierna sidra. Zanimale so me predvsem razlike po poslovnih šolah v Sloveniji, razlike med spoloma in razlike med starostnima razredoma do 24 in nad 24 let. V okviru vsakega sklopa sem si postavila ključna raziskovalna vprašanja.

V sklopu vprašanj o načrtovanju kariere me je zanimalo:

- Ali fakulteta/poslovna šola vpliva na načrtovanje kariere?
- Študentje katere fakultete največ razmišljajo in najbolj načrtujejo svojo kariero?
- Ali ima spol anketiranca vpliv na načrtovanje kariere?
- Ali ima starost anketiranca vpliv na načrtovanje kariere?

V sklopu vprašanj o kariernih sidrih me je zanimalo:

- Katera sidra so pri študentih najbolj izrazita glede na poslovno šolo?
- Kakšne so razlike po sidrih glede na spol?
- Kakšne so razlike po sidrih glede na starost?

3 REZULTATI

3.1 Načrtovanje kariere

Prvi del interpretacije rezultatov je namenjen analizi načrtovanja kariere študentov. Analiza podaja odgovore na vprašanja o vplivu poslovne šole na načrtovanje kariere študentov, ali so razlike med poslovnimi šolami, spoloma in starostnima skupinama.

3.1.1 Vpliv poslovne šole na načrtovanje kariere študentov

Da bi ugotovila, če obstajajo razlike med študenti po poslovnih šolah v Sloveniji glede načrtovanja njihove kariere, sem uporabila Analizo variance (ANOVA). Analizo variance sem uporabila, ker sem želela med seboj primerjati tri ali več neodvisnih skupin in ugotoviti, ali se aritmetične sredine preučevanih neodvisnih skupin med seboj statistično pomembno razlikujejo.

Na podlagi rezultatov po analizi ANOVA lahko potrdim domnevo, da fakulteta vpliva na načrtovanje kariere. S povprečno vrednostjo spremenljivke 'načrtovanje kariere' sem ugotovila, da študentje Ekonomske fakultete (Univerza v Ljubljani) najbolj razmišljajo o svoji karieri in jo tudi najbolj načrtujejo. Sledijo jim študentje Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu. Študentje Fakultete za uporabne študije v Novi Gorici pa med preučevanimi študenti drugih poslovnih šol najmanj načrtujejo in razmišljajo o svoji karieri. Razlike v načrtovanju kariere med preučevanimi poslovnimi šolami prikazuje tudi spodnja tabela

Tabela 1: Povprečna vrednost spremenljivke 'načrtovanje kariere'. Primerjava med anketiranimi študenti poslovnih šol v Sloveniji.

POSLOVNA ŠOLA	POVPREČNA VREDNOST
Ekonomska fakulteta (Univerza v Ljubljani)	3,28
Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	3,14
Fakulteta za management (Univerza na Primorskem)	3,07
Fakulteta za organizacijske vede (Univerza v Mariboru)	3,02
Druge fakultete	3,00
Ekonomsko-poslovna fakulteta (Univerza v Mariboru)	2,94
Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici	2,66

Da bi ugotovila, katere fakultete se med seboj bistveno razlikujejo, sem opravila dodatno analizo, ki se imenuje Post hoc analiza. Z analizo sem primerjala povprečje vsake skupine s povprečjem preostalih skupin. Izpis sem pripravila s pomočjo Tukayeve metode in ugotovila, da med študenti obstajajo razlike. Študentje Ekonomske fakultete (Univerza v Ljubljani) bolj načrtujejo kariero kot študentje Ekonomsko-poslovne fakultete (Univerza v Mariboru) in študentje Fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici. Študentje Fakultete za management (Univerza na Primorskem) bolj načrtujejo kariero kot študentje fakultete za uporabne družbene študije v Novi Gorici.

Na podlagi obeh postopkov ugotavljam, študentje Ekonomske fakultete (Univerze v Ljubljani) najbolj načrtujejo in razmišljajo o svoji karieri.

3.1.2 Analiza po korakih načrtovanja kariere

S frekvenčnimi porazdelitvami (priloga 4) sem ugotavljala strinjanje študentov s posameznimi trditvami o načrtovanju kariere. Trditve so se navezovale na tri korake pri načrtovanju kariere ki jih predstavljam tudi v teoretičnem delu.

Slika 3: Koraki načrtovanja kariere.

Vse trditve sem razvrstila po skupinah in jih nato analizirala. Kot kriterije za razvrščanje po skupinah sem uporabila:

Poslovno šolo:

- Ekonomska fakulteta (Univerza v Ljubljani), v nadaljevanju EF,
- Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, v nadaljevanju FOŠ,
- Fakulteta za management (Univerza na Primorskem), v nadaljevanju FM,
- Fakulteta za organizacijske vede (Univerza v Mariboru), v nadaljevanju FOV,
- Ekonomsko-poslovna fakulteta (Univerza v Mariboru), v nadaljevanju EPF,
- Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, v nadaljevanju FUDŠ.

Spol:

- moški,
- ženski.

Starost:

- starost anketiranca do 24 let,
- starost anketiranca nad 24 let.

3.1.2.1 Definiranje stanja

Trditve, s katerimi sem analizirala korak definiranje stanja, so bile:

Trditev 1: Študiram to, kar me resnično zanima.
Trditev 2: Da bom želen poklic lahko opravljal, moram dokončati šolo, ki jo obiskujem.
Trditev 3: Zavedam se, kaj so moje prednosti pred drugimi.
Trditev 4: Zavedam se, na katerih področjih sem šibak.
Trditev 5: Formalna izobrazba mi bo omogočila opravljanje želenega poklica.

Razlike po poslovnih šolah:

V tabeli je razvidno strinjanje (ocena anketirancev 4 ali 5) s trditvami, vezanimi na korak definiranja stanja. Anketirance sem razdelila v 6 skupin, in sicer glede na poslovno šolo, ki jo obiskujejo.

Tabela 2: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinjajo s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja.

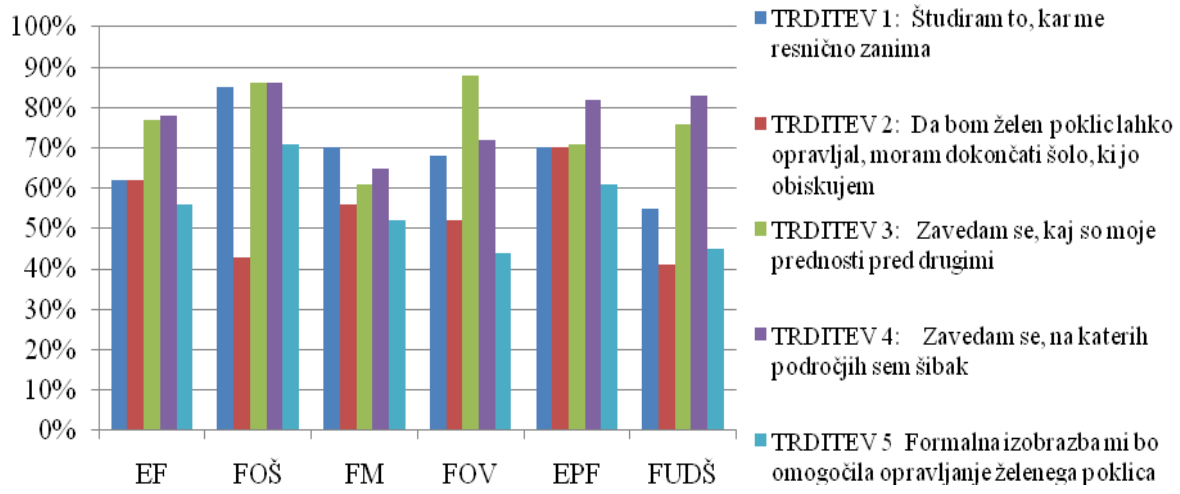
Poslovna šola	TRDITEV 1	TRDITEV 2	TRDITEV 3	TRDITEV 4	TRDITEV 5	Povprečje
EF	62	62	77	78	56	**67**
FOŠ	85	43	86	86	71	**74**
FM	70	56	61	65	52	**61**
FOV	68	52	88	72	44	**65**
EPF	70	70	71	82	61	**71**
FUDŠ	55	41	76	83	45	**60**

V povprečju so študentje FOŠ največkrat izrazili strinjanje s trditvami, ki se navezujejo na definiranje trenutnega stanja: kar 85 % študentov FOŠ študira natančno to, kar jih zanima, na drugi strani pa študij najmanj zanima študente FUDŠ (le 55 % jih meni, da študira tisto, kar jih resnično zanima). Študentje FUDŠ so tudi najmanj prepričani, da bodo želen poklic opravljali lahko le, če dokončajo šolo, ki jo obiskujejo. Študentje EF se najbolj izrazito zavedajo svojih slabosti, velika večina pa se zaveda tudi svojih prednosti. Bolj kot študentje EF in vseh drugih fakultet, pa so samozavestni študentje FOV, ki so kar v 88 % prepričani o

njihovih prednostih pred drugimi. Zanimivo je tudi razmerje med odstotki tistih, ki se zavedajo svojih prednosti in tistih, ki se zavedajo svojih slabosti. Študentje EF, FOŠ in FM se močno zavedajo svojih prednosti, na drugi strani pa enako močno zavedajo tudi svojih slabosti, medtem ko je med študenti FUDŠ, EPF in FOV opaziti, da se močno zavedajo svojih prednosti, v veliko manjši meri pa svojih slabosti.

Razlike med študenti po poslovnih šolah pri trditvah, vezanih na koraka definiranje stanja glede na poslovno šolo, prikazuje tudi spodnji graf:

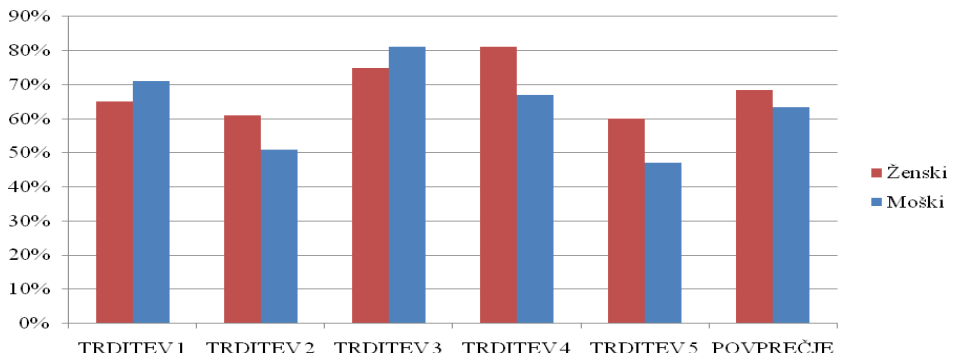
Slika 4: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja.



Razlike glede na spol:

V tabeli je razvidno strinjanje (ocena anketirancev 4 ali 5) s trditvami, vezanimi na korak definiranja stanja. Anketirance sem razvrstila v 2 skupini glede na spol. V povprečju so na trditve malenkost bolj prepričljivo odgovarjale ženske. Zanimivo je, da je kar 81 % žensk pritrdilno odgovorilo na trditev, ki se nanaša na zavedanje o slabostih, veliko manj pa se ženske zavedajo svojih prednosti. Pravo nasprotje so moški, ki so veliko bolj samozavestni pri zavedanju o prednostnih, o svojih šibkih točkah pa razmišljajo veliko manj. Prav tako le slaba polovica moških anketirancev meni, da jim bo formalna izobrazba pomagala do opravljanja želenega poklica, medtem ko je med ženskami delež takšnih, ki se s to trditvijo strinja, kar 60 %. Razlike med spoloma prikazuje tudi grafikon.

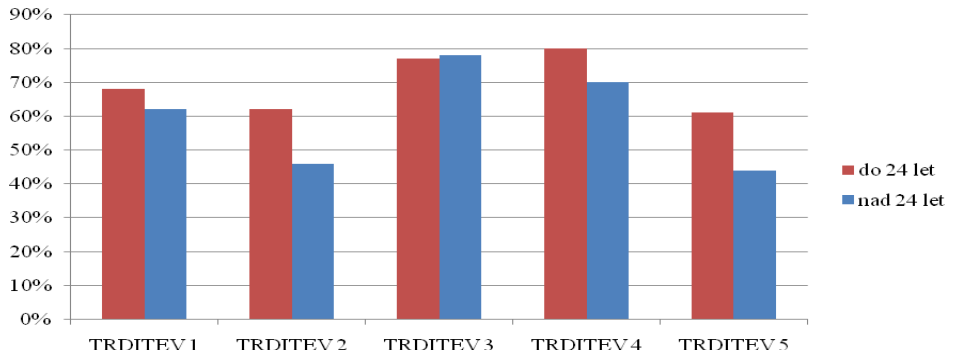
Slika 5: Odstotek anketiranih žensk in moških, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja.



Analiza trditev glede na starost:

V tabeli je razvidno strinjanje (ocena anketirancev 4 ali 5) s trditvami, vezanimi na korak definiranja stanja. Anketirance sem razvrstila v 2 skupini glede na starost. V povprečju se mlajši od 24 let bolj strinjajo s trditvami, najbolj izrazito pri njih pa je zavedanje slabosti. Nasprotno se starejši bolj zavedajo njihovih prednosti kot slabosti. V povprečju so starejši veliko manj prepričani, da jim bo formalna izobrazba omogočila opravljanje želenega poklica. Razlike glede na starost prikazuje tudi graf:

Slika 6: Odstotek anketirancev, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak definiranja stanja.



3.1.2.2 Postavitev ciljev

Trditve, s katerimi sem analizirala korak postavitve ciljev:

Trditev 1: Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 5 let.

Trditev 2: Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 10 let.

Trditev 3: Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 20 let.

Trditev 4: Zastavljene cilje uspešno uresničujem.

Trditev 5: Natančno vem, kakšen poklic bom opravljal.

Razlike po poslovnih šolah:

V tabeli je razvidno strinjanje (ocena anketirancev 4 ali 5) s trditvami, vezanimi na korak postavitve ciljev. Anketirance sem razdelila v 6 skupin glede na poslovno šolo, ki jo obiskujejo.

Tabela 3: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev.

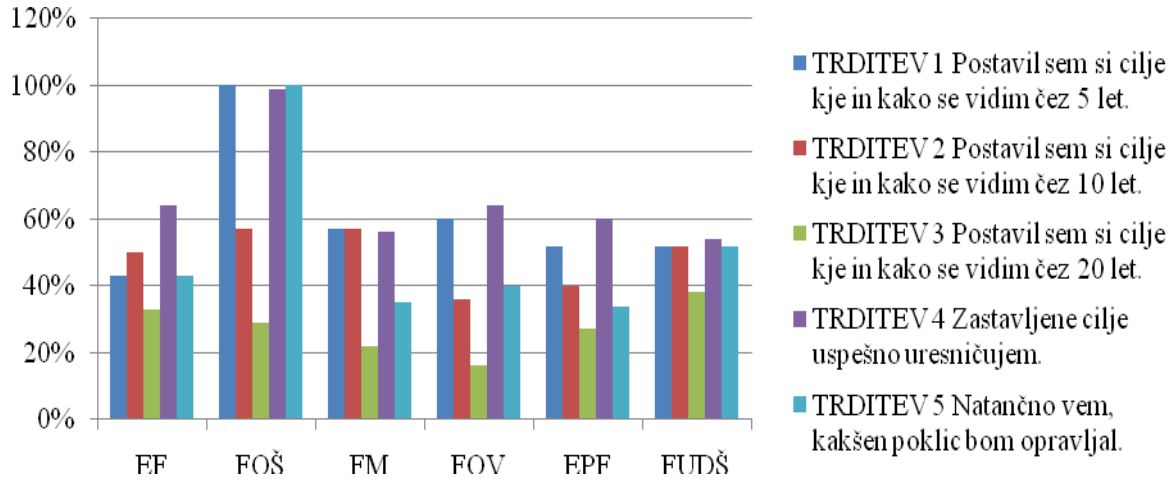
Poslovna šola	TRDITEV 1	TRDITEV 2	TRDITEV 3	TRDITEV 4	TRDITEV 5	Povprečje
EF	43	50	33	64	43	**47**
FOŠ	100	57	29	99	100	**77**
FM	57	57	22	56	35	**45**
FOV	60	36	16	64	40	**43**
EPF	52	40	27	60	34	**43**
FUDŠ	52	52	38	54	52	**50**

V povprečju imajo študentje FOŠ najbolj izdelano vizijo, kje se vidijo čez različna časovna obdobja, poleg tega pa so prav vsi anketiranci FOŠ prepričani o tem, kakšen poklic bodo opravljali. Anketiranci drugih fakultet jim sledijo s sicer veliko razliko. Le polovica anketirancev drugih fakultet ima vizijo, kje se vidijo čez različna časovna obdobja in kašen poklic bodo opravljali. Cilji do 5 let so najbolj jasno opredeljeni pri večini anketirancev, časovno bolj oddaljeni cilji pa so sodeč po rezultatih manj izoblikovani pri vseh študentih po vseh poslovnih šolah. Tu izstopajo le študentje EF, ki imajo bolj jasno definirane cilje, ki so oddaljeni 10 let, kot tiste, ki so oddaljeni 5 let. Študentje vseh fakultet so podobno prepričljivi pri vprašanju uspešnosti doseganja ciljev (od 54 do 64 % anketirancev se s trditvijo strinja

oziroma močno strinja), izstopajo pa le študentje FOŠ, kjer so o svoji uspešnosti uresničevanja ciljev v 99 % prepričani.

Razlike pri oblikovanju in uresničevanju ciljev po poslovnih šolah prikazuje tudi graf:

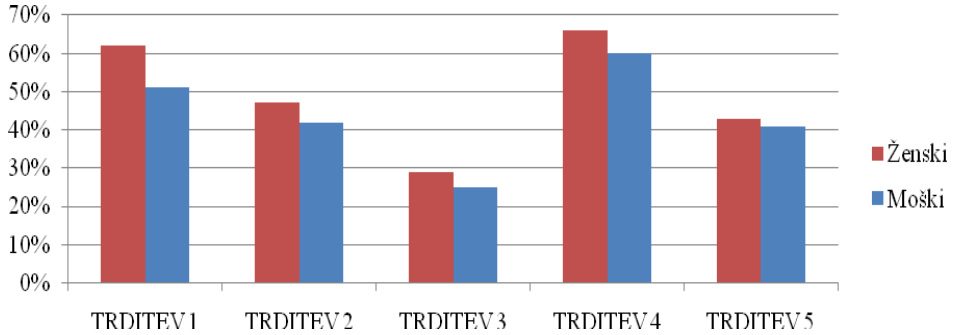
Slika 7: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev.



Razlike glede na spol:

Anketirance sem razvrstila v 2 skupini glede na spol. Ugotavljam, da imajo ženske bolj jasno definirane cilje za vsa, v raziskavi omenjena obdobja in so v povprečju bolj prepričljiva pri vprašanju uspešnega uresničevanja zastavljenih ciljev. Razlike med spoloma, vezane na korak postavitve ciljev, prikazuje graf:

Slika 8: Odstotek anketiranih moških in žensk, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev.

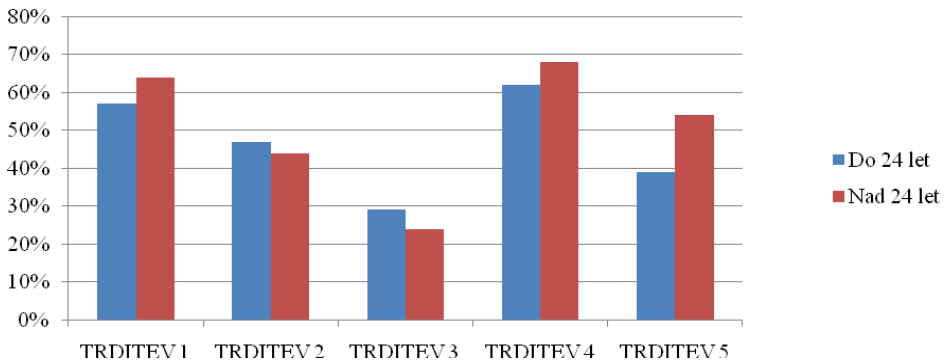


Razlike glede na starost:

Anketirance sem razvrstila v 2 skupini glede na starost anketirancev. V povprečju bistvenih razlik med starostnima razredoma ni, vendar pa je moč opaziti veliko bolj jasno izoblikovane cilje za obdobje 5 let pri starejših od 24 let, kot pri mlajših od 24 let. Starejši anketiranci pa tudi bolj natančno vedo, kakšen poklic bodo opravljali.

Razlike med starostnima razredoma, vezane na korak postavitve ciljev, prikazuje graf:

Slika 9: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na korak postavitve ciljev.



3.1.2.3 Načrt z dosego ciljev

Trditve, s katerimi sem analizirala korak načrtovanja dosege ciljev:

Trditev 1: Dodatna znanja (učenje tujih jezikov, računalniški tečaji …) si nabiram predvsem zato, ker vem, da so pomembna za mojo kariero.

Trditev 2: Pripravljen sem sodelovati pri projektih, čeprav zato ne bom dobil ocene ali plačila.

Trditev 3: Pripravljen sem opravljati neplačano prakso.

Trditev 4: Pripravljen sem opravljati neplačano prakso v uglednem podjetju.

Trditev 5: Moji hobiji bodo postali moj poklic.

Trditev 6: Z nekaterimi se družim le za to, ker vem, da mi bodo na profesionalni poti koristili.

Trditev 7: Socialna omrežja uporabljam zgolj zaradi spoznavanja ljudi, ki bi mi na karierni poti lahko pomagali oziroma, da obdržim stik z njimi.

Tabela 4: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak.

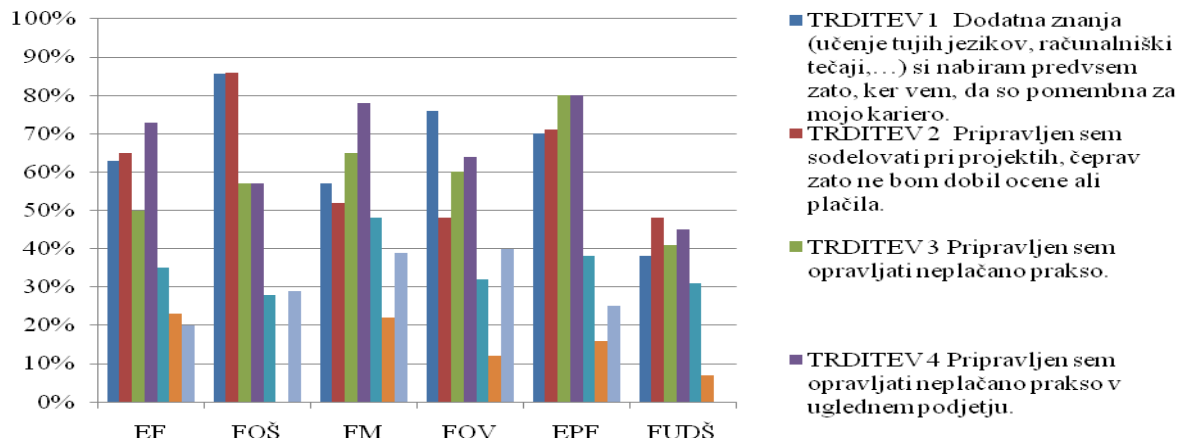
Poslovna šola	TRDITEV 1	TRDITEV 2	TRDITEV 3	TRDITEV 4	TRDITEV 5	TRDITEV 6	TRDITEV 7	Povprečje
EF	63	65	50	73	35	23	20	47
FOŠ	86	86	57	57	28	0	29	49
FM	57	52	65	78	48	22	39	52
FOV	76	48	60	64	32	12	40	47
EPF	70	71	80	80	38	16	25	54
FUDŠ	38	48	41	45	31	7	0	30

Med poslovnimi šolami večje razlike v povprečju ni, odstopajo le anketirani študentje FUDŠ.

Zanimivo je razmerje strinjanja pri trditvi 3 in 4 med anketiranci iste poslovne šole. Anketirani študentje EF so kar v 75 % pripravljeni opravljati neplačano prakso v uglednem podjetju, medtem ko bi neplačano prakso v katero koli podjetje šlo opravljat le 50 % anketirancev. Pri študentih EPF pa te razlike ni – velika večina anketiranih študentov bi neplačano prakso opravljala, ne glede na to, kakšen ugled ima podjetje.

Kar 23 % anketiranih študentov EF in malo manj anketiranih študentov FM se strinja, da se z nekaterimi družijo le zaradi morebitnih koristi, medtem ko se s to trditvijo ne strinja nihče od anketiranih študentov FOŠ. Razlike med anketiranci po posameznih poslovnih šolah na trditve, vezane na načrt za dosego ciljev, prikazuje graf:

Slika 10: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak.

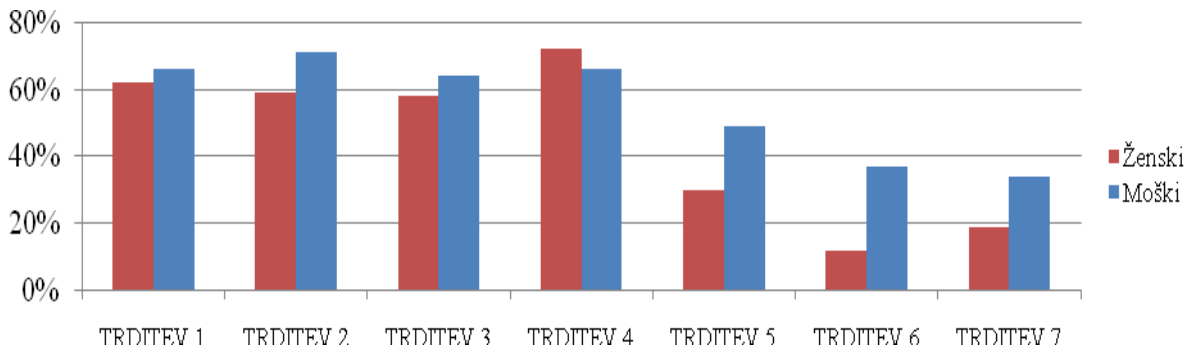


Razlike glede spol anketirancev:

Najbolj izrazita je razlika pri trditvi o druženju z ljudmi zaradi koristi. Le 12 % anketiranih žensk se strinja, da se z nekaterimi druži le zaradi koristi, medtem ko se s to trditvijo strinja skoraj 40 % moških. Ženske anketiranke so tudi bolj prepričljive, ko gre za opravljanje neplačane prakse pri uglednem delodajalcu, medtem ko moškim ni tako pomembno, kje bi opravljali neplačano prakso.

Razlike med anketiranci glede na spol, vezane na trditve o načrtu za dosego ciljev, prikazuje graf:

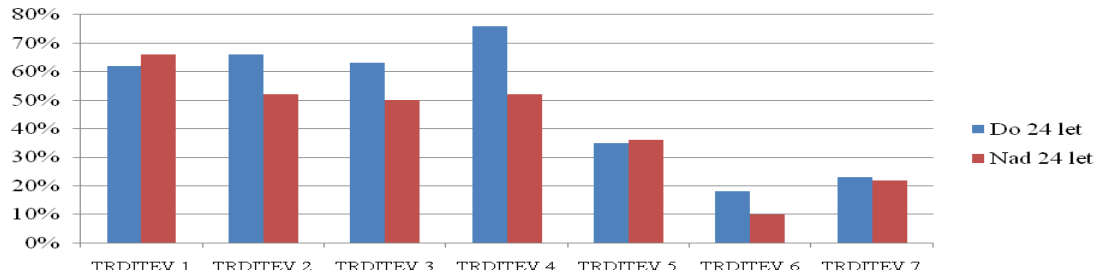
Slika 11: Odstotek anketiranih moških in žensk, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na 3. korak.



Razlike glede na starost anketirancev:

Bistvena razlika med starostnima razredoma je v tem, da so mlajši anketiranci veliko bolj pripravljeni opravljati neplačano prakso, še zlasti v uglednem podjetju, poleg tega pa se več mlajših anketirancev, mlajših od 24 let, strinja, da se z nekaterimi druži le zaradi koristi. Razlike med starostnima razredoma, vezane na trditve o načrtu za dosego ciljev, prikazuje graf:

Slika 12: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinjas posamezno trditvijo,vezano na 3.korak.



3.1.2.4 Vzporedne aktivnosti

V anketni vprašalnik sem vključila različne trditve, ki se navezujejo na različne korake načrtovanja kariere. V analizi bom uporabila le izbrane reprezentativne trditve.

Trditev 1: Opravljam/sem že opravljal dela proti plačilu (študentsko delo, honorarno delo idr.)

Trditev 2: Sem član združenja, društva (v okviru fakultete, idr.)

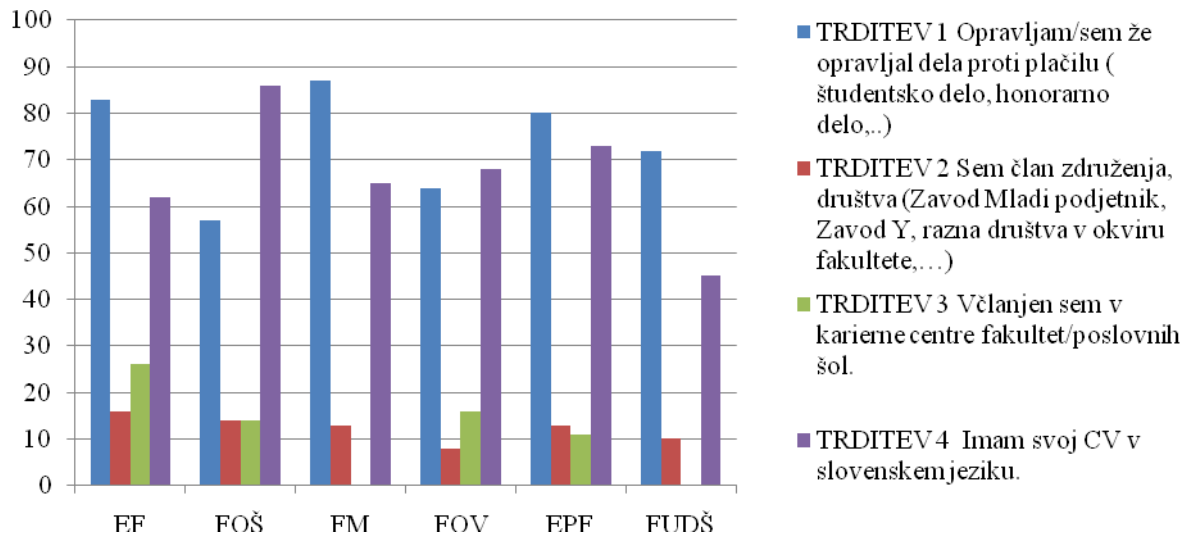
Trditev 3: Včlanjen sem v karierne centre fakultet/poslovnih šol.

Trditev 4: Imam svoj CV v slovenskem jeziku.

Razlike glede na poslovno šolo, ki jo anketiranci obiskujejo:

Ko govorimo o vzporednih aktivnostih, so študentje EF v povprečju najbolj aktivni v primerjavi s študenti drugih poslovnih šol. Med študenti preučevanih poslovnih šol imajo največ delovnih izkušenj študent FM, najmanj pa študentje FOŠ. 86 % študentov FOŠ ima svoj CV v slovenskem jeziku, medtem ko ima CV v slovenskem jeziku le 45 % študentov FUDŠ. Razlike med študenti poslovnih šol pri vzporednih aktivnostih prikazuje tudi graf:

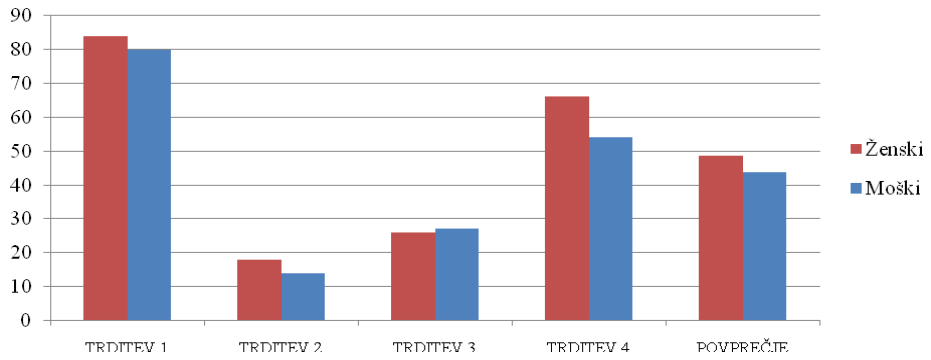
Slika 13: Odstotek anketiranih študentov preučevane poslovne šole, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere.



Razlike glede na spol anketirancev:

Ko govorimo o vzporednih aktivnostih, so študentke ženskega spola skoraj na vseh področjih bolj aktivne kot študenti moškega spola. Razlike prikazuje tudi graf:

Slika 14: Odstotek anketiranih žensk in moških, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere.



Razlike glede na starost anketirancev:

V povprečju so študentje, ki so stari do 24 let, bolj dejavni pri vzporednih aktivnostih, kot študentje, starejši od 24 let. Pričakovano pa ima več starejših študentov od 24 let svoj CV v slovenskem jeziku v primerjavi z mlajšimi od 24 let. Razlike po reprezentativnih trditvah glede na starost anketirancev so prikazane tudi tabelarično.

Tabela 5: Odstotek anketiranih študentov, mlajših od 24 let in starejših od 24 let, ki se strinja s posamezno trditvijo, vezano na vzporedne aktivnosti načrtovanja kariere.

Starost	TRDITEV 1	TRDITEV 2	TRDITEV 3	TRDITEV 4	POVPREČJE
Do 24 let	86	17	31	61	48
Nad 24 let	74	14	12	68	42

3.2 Karierna sidra

Drugi del interpretacije rezultatov je namenjen analizi kariernih sider. Analiza prikazuje razlike kariernih sider med študenti, če jih primerjamo glede na poslovno šolo, ki jo obiskujejo, med spoloma in starostnima skupinama.

3.2.1 Karierna sidra glede na poslovno šolo, ki jo anketiranci obiskujejo

Del vprašalnika o kariernih sidrih mi je dal odgovore na številna vprašanja. Zanimalo pa me je, katera skupina sider je najbolj izrazita in konkretno katera 3 karierna sidra so najpogosteje prisotna pri študentih preučevanih poslovnih šol. Spodnja tabela prikazuje povprečja skupin kariernih sider po poslovnih šolah:

Tabela 6: Povprečje skupine kariernih sider glede na poslovno šolo (maksimum je 5).

	SIDRA, KI TEMELJIJO NA TALENTU	SIDRA, KI TEMELJIJO NA OSNOVNIH POTREBAH	SIDRA, KI TEMELJIJO NA VREDNOTAH
(max=5)	**Povprečje skupine**	**Povprečje skupine**	**Povprečje skupine**
EF	3,44	3,33	3,27
FOV	3,37	3,36	3,33
EPF	3,31	3,48	3,21
FUDŠ	2,99	3,15	3,12
FOŠ	3,27	3,29	3,33
FM	3,46	3,47	3,34

Na podlagi rezultatov ugotavljam, da so pri anketiranih študentih EF in FOV v povprečju najbolj izrazita sidra, ki temeljijo na talentu. Pri študentih drugih preučevanih poslovnih šol ima največ anketiranih študentov najbolj izrazita sidra, ki temeljijo na osnovnih potrebah.

Seveda pa je slika drugačna, ko se osredotočim na posamezno sidro, ne glede na skupino, ki ji le-ta pripada. Upoštevajoč, da ima vsak posameznik lahko tudi do tri različna sidra, ugotavljam, katero sidro je pri anketiranih študentih preučevanih fakultet najpogostejše.

Zanimivo je, da je sidro zaposljivosti eno izmed treh najmočnejše izraženih sider prav pri vseh anketirancev, ne glede na poslovno šolo. Sidro samostojnosti in neodvisnosti je med tremi najpogostejšimi sidri pri anketiranih študentih vseh poslovnih šol, razen FUDŠ. Tehnično-funkcionalno sidro je eno izmed treh najpogostejših le pri študentih FM, medtem ko je podjetniško sidro značilno le za študente EF. Sidra, ki niso med tremi najpogostejšimi prav pri nobeni izmed preučevanih poslovnih šol, pa so: menedžersko sidro, sidro varnosti/stabilnosti in sidro izziva. Opisane razlike (povprečne vrednosti po sidrih, maksimum je 5) prisotnosti kariernih sider po poslovnih šolah prikazuje tudi spodnja tabela.

Tabela 7: Povprečna vrednost kariernih sider glede na poslovno šolo, ki jo anketiranci obiskujejo.

(max=5)	SIDRA, KI TEMELJIJO NA TALENTU				SIDRA, KI TEMELJIJO NA OSNOVNIH POTREBAH			SIDRA, KI TEMELJIJO NA VREDNOTAH	
Posl. Šola	**Tehnično-funkcionalno sidro**	**Menedžersko sidro**	**Podjetniško sidro**	**Sidro zaposljivosti**	**Sidro varnosti/ stabilnosti**	**Sidro življenjskega sloga – uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja**	**Sidro samostojnosti in neodvisnosti**	**Sidro izziva**	**Sidro duhovnosti/ Sidro predanosti**
EF	3,21	3,33	3,37	3,84	3,01	3,28	3,71	3,21	3,32
FOV	3,20	3,07	3,35	3,84	3,21	3,43	3,45	3,16	3,49
EPF	3,21	3,16	3,29	3,56	3,48	3,47	3,49	3,07	3,35
FUDŠ	2,89	2,71	2,92	3,45	3,10	3,21	3,13	2,77	3,47
FOŠ	2,71	3,19	3,29	3,90	2,67	3,43	3,76	3,14	3,52
FM	3,52	3,26	3,35	3,71	3,12	3,59	3,71	3,23	3,45

3.2.2 Karierna sidra glede na spol anketirancev

Ugotavljam, da imajo ženske v povprečju močneje izraženo sidro varnosti/stabilnosti, pri vseh ostalih sidrih pa sicer so razlike, vendar niso statistično značilne. Opisane razlike (povprečne vrednosti po sidrih, maksimum je 5) prisotnosti kariernih sider glede na spol prikazuje tudi spodnja tabela:

Tabela 8: Povprečna vrednost kariernih sider glede na spol anketirancev.

max=5	SIDRA, KI TEMELJIJO NA TALENTU				SIDRA, KI TEMELJIJO NA OSNOVNIH POTREBAH			SIDRA, KI TEMELJIJO NA VREDNOTAH	
	Tehnično-funkcionalno sidro	**Menedžersko sidro**	**Podjetniško sidro**	**Sidro zaposljivosti**	**Sidro varnosti/ stabilnosti**	**Sidro življenjskega sloga – uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja**	**Sidro samostojnosti in neodvisnosti**	**Sidro izziva**	**Sidro duhovnosti/ Sidro predanosti**
MOŠKI	3,25	3,10	3,46	3,79	2,80	3,25	3,67	3,16	3,46
ŽENSKE	3,15	3,14	3,19	3,67	3,33	3,45	3,49	3,10	3,40

3.2.3 Karierna sidra glede na starostno skupino anketirancev

Ugotavljam, da med starostnima skupinama do 24 let in nad 24 let obstajajo statistično značilne razlike pri kariernih sidrih. Na podlagi raziskave povzemam, da imajo mlajši študentje od 24 let v povprečju močnejše tehnično-funkcionalno in menedžersko sidro od starejših študentov. Poleg tega je pri mlajših študentih močnejše sidro samostojnosti in neodvisnosti kot pri starejših, prav tako pa sta pri mlajših močnejše izraženi sidri izziva in življenjskega sloga kot pri starejših. Edino sidro, ki je bolj izrazito pri starejših anketirancih od 24 let, je sidro duhovnosti/Sidro predanosti, vendar razlika ni statistično pomembna (sig. >0,05). Pri ostalih sidrih ni statistično značilnih razlik.

Opisane razlike (povprečne vrednosti po sidrih, maksimum je 5) prisotnosti kariernih sider glede na starostno skupino prikazuje tudi spodnja tabela:

Tabela 9: Povprečne vrednosti kariernih sider glede na starostno skupino anketirancev.

max=5	SIDRA, KI TEMELJIJO NA TALENTU				SIDRA, KI TEMELJIJO NA OSNOVNIH POTREBAH			SIDRA, KI TEMELJIJO NA VREDNOTAH	
	Tehnično-funkcionalno sidro	**Menedžersko sidro**	**Podjetniško sidro**	**Sidro zaposljivosti**	**Sidro varnosti/ stabilnosti**	**Sidro življenjskega sloga – uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja**	**Sidro samostojnosti in neodvisnosti**	**Sidro izziva**	**Sidro duhovnosti/ Sidro predanosti**
DO 24 LET	3,28	3,22	3,30	3,72	3,25	3,44	3,60	3,20	3,38
NAD 24 LET	2,87	2,85	3,16	3,65	2,99	3,24	3,35	2,85	3,55

4 DISKUSIJA

4.1 Glavne ugotovitve

Na podlagi anketnega vprašalnika sem potrdila domnevo, da poslovna šola vpliva na načrtovanje kariere. Izkazalo se je, da med preučevanimi študenti kariero najbolj načrtujejo študentje Ekonomske fakultete v Ljubljani in so tudi edini med preučevanimi skupinami študentov, ki imajo med tremi najpogostejšimi kariernimi sidri podjetniško sidro. Presenetljivo pa imajo vsi študentje preučevanih šol med tremi najpogostejšimi sidri sidro zaposljivosti. Posamezniki s tem sidrom uživajo, ko si krepijo znanje in izkušnje in želijo biti čim bolj unikatni ter so izjemno produktivni. Raziskava je tako pokazala, da je 4 leta stara prenova teorije kariernih sider po avtorju Baruchu (Baruch, 2003) danes zelo aktualna.

Odgovor, zakaj je to sidro tako močno izraženo, lahko iščemo v današnjih družbenih razmerah. Neprestano nas učijo, da se bomo morali vse življenje učiti, razvijati in da vseživljenjskih zaposlitev, ki so jih bili ljudje vajeni še iz časa socializma, ni več. Ti in še drugi dejavniki zagotovo vplivajo na percepcijo ljudi do izobrazbe in zavedanja o pomembnosti neprestanega osebnostnega razvoja, kar se odraža tudi v rezultatih o kariernih sidrih.

Poleg razlik in podobnosti po poslovnih šolah pa so zanimive ugotovitve glede na spol, ki so potrdile marsikateri stereotip tako o ženskah, kot tudi o moških. Ženske se bolj zavedajo svojih slabosti kot prednosti, moški pa so tu popolno nasprotje, še več. Le slaba polovica moških anketirancev je prepričanih, da jim bo formalna izobrazba omogočila opravljanje želenega poklica. Skoraj polovica moških se z nekaterimi druži le zato, ker imajo od njih koristi, medtem ko si družbo glede na koristi izbira le desetina anketiranih žensk. Pri ženskah je moč zaslediti močnejšo prisotnost sidra varnosti/stabilnosti, pri ostalih sidrih pa se anketiranci na spol ne razlikujejo tako močno, da bi bilo odstopanje statistično zanimivo.

Pričakovano pa so rezultati analize pokazali tudi razlike v primerjavi dveh starostnih razredov – anketiranci do 24 let in nad 24 let. Ugotavljam, da se mlajši od 24 let veliko bolj zavedajo svojih slabosti kot prednosti, medtem ko so anketiranci, starejši od 24 let, veliko bolj suvereni in na vprašanje prepričanosti o svojih zmožnostih odgovarjajo izrazito bolj prepričljivo, kot na vprašanje o šibkih točkah njihove osebnosti in karakterja. Starejši imajo v povprečju tudi bolj jasno oblikovane cilje, vedo, kaj bodo po poklicu, opravljanje neplačane prakse pa jim ne predstavlja priložnosti, medtem ko so anketiranci, mlajši od 24 let, neplačano prakso veliko bolj pripravljeni opravljati, še zlasti v uglednem podjetju. Razlike so opazne tudi, ko primerjam karierna sidra – mlajši anketiranci od 24 let imajo namreč veliko bolj izrazito karierno sidro samostojnosti, močnejše tehnično-funkcionalno in menedžersko sidro, medtem ko je pri starejših anketirancih od 24 let bolj močno prisotno sidro duhovnosti/sidro predanosti.

4.2 Prednosti, omejitve in predlogi za nadaljnja raziskovanja

Izvedba anketnega vprašalnika je na eni strani omogočila pridobitev dragocenih primarnih virov. Rezultati so prinesli dodano vrednost tako za študente kot tudi poslovne šole, društva in karierne centre, pa tudi zame osebno. Vendar pa je bila izvedba anketnega vprašalnika na drugi strani tako finančno kot tudi časovno zahtevna. Izvedba anketnega vprašalnika preko spleta, ki je z obeh vidikov najbolj optimalna, namreč ni prinesla zadostnega števila rešenih vprašalnikov. Največji izziv, na katerega sem naletela tekom priprave diplomskega dela, pa je bila analiza podatkov s programom SPSS, saj se v okviru dodiplomskega študija še nisem srečala s tem orodjem.

Ključna prednost te naloge, ki jo izpostavljam, je primerjava načrtovanja kariere in razlik v kariernih sidrih med študenti po poslovnih šolah. Raziskave na omenjenem področju v takšnem obsegu še nisem zasledila. Eden izmed ključnih prispevkov je raziskovanje kariernih sider, ki so aktualizirana in v skladu z novejšimi teoretičnimi smernicami na tem področju, poleg tega pa so rezultati raziskave potrdili aktualnost teorije v vsakodnevnem življenju. Še več, tudi del vprašalnika o načrtovanju kariere je presek različnih teorij o načrtovanju kariere. Na ta način sem želela poudariti večdimenzionalnost in pojma načrtovanja kariere, indikatorji pa so se izkazali kot ustrezni. Obsežni anketni vprašalnik je tako omogočil podatke, ki sem jih lahko interpretirala z več vidikov – z vidika poslovne šole, spola in starosti.

Prav obsežnost podatkov pa je predstavljala tudi veliko oviro pri analizi. Izvesti analizo in predstaviti rezultate v obliki, ki bo zanimiva, relevantna in predvsem razumljiva za bralce, je predstavljal velik izziv, ki se je začel že s pripravo anketnega vprašalnika. Veliko samostojnosti pri sestavi anketnega vprašalnika je namreč prineslo veliko tveganj, med njimi največja. Na podlagi poplave teorij o karieri in načrtovanju kariere bom uspela oblikovati indikatorje, ki bodo merljivi in primerljivi, predvsem pa ustrezni. Že preizkušenega vprašalnika na to temo nisem zasledila, zato sem sama opravila testiranje in na podlagi rezultatov testiranja preoblikovala vprašalnik. Tudi pri delu o kariernih sidrih sem si dovolila nekaj kreativnosti in na podlagi že oblikovalnih vprašalnikov o kariernih sidrih aktualizirala v skladu s predstavljeno teorijo v prvem delu naloge, ki je še zelo nepreizkušena, vendar se je izkazala za zelo aktualno.

Za prihodnje raziskave na tem področju bi na podlagi pregleda raziskovanj na tem področju in lastnih izkušenj pri izdelavi diplomske naloge svetovala, da se predvsem ohrani širina vzorca, saj se je primerjava med študenti ne zgolj ene poslovne šole, temveč med vsemi v Sloveniji izkazala za zanimivo, še zlasti pri delu o načrtovanju kariere. Predvidevam pa, da bi bili rezultati o prisotnosti kariernih sider mnogo bolj zanimivi, če bi primerjali študente različnih šol, tako družboslovno kot tudi naravoslovno usmerjene. Želim si predvsem, da bi poslovne šole v rezultatih znale prepoznati dodano vrednost vlaganja v različne aktivnosti, ki študentom omogočajo konkurenčno prednost že ob samem vstopu na trg dela in tako prispevale k večji razvitosti ne le kadra, temveč posledično tudi države, saj veliko število karierno uspešnih posameznikov lahko spremeni marsikaj. Na drugi strani pa so rezultati potrdili, da se anketirani študentje dobro zavedajo tako omejitev kot tudi priložnosti, ki nam jih ponuja naše poslovno okolje v tem trenutku. Glede na rezultate lahko zaključim, da na trg dela prihaja nova generacija delavcev, ki se zaveda pomena izobraževanja, ki se zaveda pomena nenehnega razvoja in ki predstavlja velik potencial za slovenski prostor. Vprašanje, kako zelo primerljiva je generacija v mednarodnem okolju, pa ostaja odprto.

SKLEP

Fakultete danes niso več le šole, vendar čedalje bolj delujejo kot podjetja. Podjetja, ki potrebujejo stranke, ki potrebujejo zaposlene in se tako kot vsa ostala podjetja srečujejo s tekmeci.

Poslovne šole v Sloveniji imajo veliko konkurence in zato je potrebno na trgu nastopiti z vsemi danimi orodji, da privabijo študente in si s tem zagotovijo glavni vir prihodkov. Trženjska strategija poslovnih šol nemalokrat vsebuje pričanja nekdanjih študentov, ki so si zgradili uspešno kariero. Le-ti potencialnim študentom ob informativnih dnevih razodevajo njihovo pot do uspeha in veliko jih poudarja, kako so si prav na fakulteti pridobili formalna in neformalna znanja ter tudi poznanstva, ki so pripomogla k izgradnji njihove zavidanja vredne kariere. Prav to je bilo tisto, kar me je spodbudilo k ugotavljanju dejanskega prispevka poslovnih fakultet h karieri posameznika. Glede na rezultate raziskave dejansko obstajajo razlike med študenti po posameznih poslovnih šolah, torej zaključujem, da ima poslovna šola vpliv na načrtovanje in pozneje na uspešnost kariere posameznikov

LITERATURA IN VIRI

1. Ahlin, M. (2010): *Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU: Slovar slovenskega knjižnega jezika.* Najdeno 14. novembra 2011 na spletnem naslovu http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=kariera&hs.

2. Baruch, Y. (2003): *Managing careers: Theory and practice.* Harlow: Pearson education limited.

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

4. Coetzee, M. & Roythorne-Jacobs, H. (2008): *Career Counselling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career Practioners.* Cape Town: Juta&Co. Ltd.

5. Cvetko, R. (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije; Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

6. Čagan, B., Pšunder, M. & Fošnarič, S. (2004): *Priročnik za izdelavo diplomskega dela.* Maribor: *Pedagoška fakulteta 2004.*

7. Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (2000). *Journal of Small Business Management: Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes.*, *38*(3), str. 53-67.

8. Sabadin, K. (2004): *Karierna sidra in vrednote mladih perspektivnih kadrov v banki, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*

9. Schein, H.E. (1993): *Pfeiffer career series*: *Career anchors: discovering your real values*. Washington: Pfeiffer & Co.

10. Simonsen, P. (1997): *Promoting a development culture in your organisation.* Mountain View: Davies-Black Pub.

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Sodobna delitev kariernih sider 1
Priloga 2: Anketni vprašalnik 3
Priloga 3: Izpisi iz programa SPSS 7

Priloga 1: Sodobna delitev kariernih sider

Tehnično- funkcionalno sidro: Posameznika zanima predvsem tehnični, strokovni vidik dela, ne zanimajo pa ga managerske funkcije. Želijo si predvsem biti plačani po učinku in možnosti za osebni razvoj na določenem področju ter napredovanja po hierarhični lestvici	**Sidro samostojnosti in neodvisnosti:** Posameznik s tem sidrom želi neodvisnosti in avtonomijo. Zanaša se le nase in ne marajo pretiranega nadzora. Najbolje jih vodijo le jasno določeni cilji. Želijo si plačila glede na dosežke in zaslužene bonuse ter osebni sistem napredovanja.	**Sidro predanosti:** Posameznik s tem sidrom pri delu zasleduje predvsem določene vrednote in se najpogosteje odločajo za poklice, kjer lahko izkazujejo pripravljenost pomagati drugim: profesorji, medicinsko osebje, ipd. Število takšnih posameznikov naj bi naraščalo. Želijo si predvsem: priznanje za prizadevanje, pošteno plačilo in možnost napredovanja na delovno mesto z več vpliva in svobode.
Manegersko sidro: Je nasprotje tehnično-funkcionalnega sidra. Za posameznike z managerskim sidrom je ključnega pomena uresničenje želje po vodenju in velika odgovornost. Želijo si visoke zaslužke in bonuse za dosežene cilje ter napredovanje na pozicije z več odgovornosti. Pri njih šteje naziv, plača, število podrejenih ipd	**Sidro varnosti /stabilnosti:** Posamezniki s tem sidrom si želijo varne in trajne zaposlitve, ki bo predvidljiva z plačilom, ki je redno in enakomerno skozi obdobja. Schein poudarja, da danes ti posamezniki ne morajo več pričakovati varnosti od organizacije, pač pa zgolj učenje in pridobivanje izkušenj in svetuje, da naj varnost temelji na zanašanju nase. Želijo si predvsem: seniorni sistem napredovanja, nagrajevanje za lojalnost in jamstva za stabilno zaposlitev.	**Sidro izziva**: je sorodno podjetniškem sidru, le da posameznik išče večje izzive, želi rešiti na videz nerešljive probleme, prestati nepremagljive ovire, idr. Primerna delovna mesta za takšne posameznike vključujejo reševanje težjih problemov. Posamezniki z tem sidrom, so izredno motivirani in prisegajo na samoocenjevanje.
Podjetniško sidro: Posameznik z podjetniškim sidrom nenehno išče nove priložnosti in možnosti za posel in so obsedeni z željo po kreativnosti. Vrednote, ki jih cenijo so zdravje, lastništvo, svoboda in moč.	**Sidro življenjskega stila:** Ključno za posameznike s tem sidrom je iskanje ravnovesja med družinskim in delovnim življenjem. Za zadovoljstvo posameznikov s tem sidrom je ključno prilagajanje organizacije: varstvom polovični delovni čas, ipd	**Sidro duhovnosti**: Posamezniki s tem sidrom v delu iščejo smisel in cenijo možnosti za razvoj in rast na področju izražanja samega sebe. Imajo izredno veselje do izvajanja storitev, ki vplivajo na kvaliteto življenja vseh ljudi. Želijo si predvsem svobode do izražanja.
Karierno sidro zaposljivosti: Posameznik z tem sidrom uživa, ko si krepi znanje, izkušnje in želi imeti čim več unikatnih atributov. Na delovnem mesto so to izjemno produktivni posamezniki. Želijo si predvsem povečanje kompetenc in razvojne priložnosti, cenijo pa povratne informacije in priznanja za dosežke.	**Sidro uravnoteženja družine in kariere:** Po Barunchu to sidro izpodriva sidro življenjskega stila. Posameznik s tem sidrom skuša uravnotežiti potrebe družine in kariere. Posameznik ceni organizacijo, ki da poudarek na družinsko življenje in tudi razume. Želijo si predvsem fleksibilnosti: Delni delovni čas, porodniška, možnost dnevne oskrbe, ipd.	

Vir: M. Coetzee, H. Roythorne-Jacobs." Career Counselling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career Practioners ",2008, str. 59–62 in Y. Baruch." Managing careers: Theory and practice" , 2003, str. 59–65.

Priloga 2: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK: Primerjava načrtovanja kariere študentov višjih letnikov po poslovnih šolah v Sloveniji

Pozdravljeni,

Sem redna študentka univerzitetnega študija managementa na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in pripravljam diplomsko delo na temo primerjave načrtovanja kariere študentov višjih letnikov po poslovnih šolah v Sloveniji.

Če želim diplomsko delo pripraviti kakovostno, potrebujem relevantne podatke, ki jih bom pridobila z anketnim vprašalnikom, ki sledi. Vljudno te prosim, da jo izpolniš in tako prispevaš h kakovosti mojega diplomskega dela. Hvala!

Načrtovanje kariere:

Ocenite navedene trditve:

- **z 1,** če trditev za vas **nikakor ne velja;**
- **z 2,** če trditev za vas **ne velja;**
- **z 3,** če ste **neopredeljeni;**
- **s 4,** če trditev za **vas velja;**
- **s 5,** če trditev za vas **močno velja.**

ALI TRDITEV VELJA ZATE:	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Natančno vem, kakšen poklic bom opravljal.	1	2	3	4	5
Študiram to, kar me resnično zanima.	1	2	3	4	5
Da bom želen poklic lahko opravljal, moram dokončati šolo, ki jo obiskujem.	1	2	3	4	5
Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 5 let.	1	2	3	4	5
Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 10 let.	1	2	3	4	5
Postavil sem si cilje, kje in kako se vidim čez 20 let.	1	2	3	4	5
Postavljene cilje uspešno uresničujem.	1	2	3	4	5
Dodatna znanja (tuji jeziki, računalniški tečaji, drugo) obiskujem predvsem zato, ker vem, da so pomembni za mojo kariero.	1	2	3	4	5
Zavedam se, kaj so moje prednosti pred drugimi.	1	2	3	4	5
Zavedam se, na katerih področjih sem šibak.	1	2	3	4	5
Formalna izobrazba mi bo omogočila opravljanje želenega poklica.	1	2	3	4	5
Vpisan sem v kadrovsko bazo potencialnih prihodnjih uslužbencev na spletni strani podjetij.	1	2	3	4	5
Pišem blog, imam spletno stran ali kako drugače skrbim za samopromocijo.	1	2	3	4	5
Včlanjen sem v karierne centre fakultet/poslovnih šol (CERŠ …).	1	2	3	4	5
Opravljam/sem že opravljal dela proti plačilu (študentsko delo, honorarno delo …).	1	2	3	4	5
Obiskujem karierne sejme.	1	2	3	4	5
Vpisan sem na portale, ki so stičišče ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile (mojedelo.si, prosnja.info, ess.gov.si …).	1	2	3	4	5
Imam svoj CV v slovenskem jeziku.	1	2	3	4	5
Imam svoj CV v angleškem ali katerem koli drugem jeziku.	1	2	3	4	5

Imam svoj Europass.	1	2	3	4	5
Svoj CV redno posodabljam.	1	2	3	4	5
Sem član združenja, društva (Zavod Mladi podjetnik, zavod Y, razna združenja v okviru fakultete …).	1	2	3	4	5
Menim, da mi članstvo v združenjih/društvih odpira vrata v poslovni svet in pomaga pri dosegu želene kariere.	1	2	3	4	5
Prebiram strokovno literaturo (študije, časnike …) s področja, ki ga študiram.	1	2	3	4	5
Pripravljen sem sodelovati pri projektih, čeprav ne bom za to dobil plačila/ocene.	1	2	3	4	5
Pripravljen sem opravljati neplačano prakso.	1	2	3	4	5
Pripravljen sem opravljati neplačano prakso v uglednem podjetju.	1	2	3	4	5
Moji hobiji bodo postali moj poklic.	1	2	3	4	5
Svojo prvo redno službo imam že zajamčeno/dogovorjeno.	1	2	3	4	5
Z nekaterimi se družim le za to, ker vem, da mi bodo na profesionalni poti koristili.	1	2	3	4	5
Socialna omrežja uporabljam zgolj zaradi spoznavanja ljudi, ki bi mi na karierni poti lahko pomagali oziroma, da obdržim stik z njimi.	1	2	3	4	5

KARIERNA SIDRA:

Ocenite navedene trditve:

- **z 1,** če trditev za vas **nikakor ne velja;**
- **z 2,** če trditev za vas **ne velja;**
- **s 3,** če ste **neopredeljeni;**
- **s 4,** če trditev za **vas velja;**
- **s 5,** če trditev za vas **močno velja.**

1.	Sanjam, da bi bil/a na svojem področju tako dober/dobra, da bi nenehno iskali moje izvedenske nasvete.	1	2	3	4	5
2.	Pri delu se počutim najbolj izpopolnjen/a, če lahko povezujem prizadevanja drugih in jih vodim.	1	2	3	4	5
3.	Priložnost, da lahko opravljam delo po svoje, brez pravil in omejitev, je zame pomembnejša kot varnost.	1	2	3	4	5
4.	Rajši sem plačan/a enakomerno vsak mesec, kot pa glede na moj uspeh.	1	2	3	4	5
5.	Delo s problemi, ki so skoraj nerešljivi, je zame pomembnejše kot dosega vodilnega direktorskega položaja.	1	2	3	4	5
6.	Ko bom imel/a družino, mi bo bolj pomembna možnost polovičnega delovnika kot možnost napredovanja.	1	2	3	4	5
7.	Uživam, ko vem, da si krepim znanje in nabiram nove izkušnje, čeprav za ceno prostega časa.	1	2	3	4	5
8.	V svoji karieri se bom počutil uspešnega samo, če se bom soočal/a z zelo hudimi izzivi in jih premagal/a.	1	2	3	4	5
9.	Bolj kot dobra plača bi mi bilo pomembno, da bi mi delodajalec omogočal fleksibilen delovni čas.	1	2	3	4	5
10.	Sanjam o tem, da bi začel/a graditi svoj lasten posel.	1	2	3	4	5
11.	V karieri se počutim najbolj izpopolnjenega/izpopolnjeno, kadar lahko zgradim nekaj, kar je v celoti rezultat mojih zamisli in prizadevanj.	1	2	3	4	5
12.	V svoji karieri se bom počutil/a uspešnega/uspešno samo, če bom imel/a občutek, da sem prispeval/a k družbeni blaginji.	1	2	3	4	5
13.	V življenju se počutim uspešno/uspešnega samo tedaj, kadar lahko uravnotežim svoje želje, ki so povezane z menoj osebno, z družino in kariero.	1	2	3	4	5
14.	Ko nekaj naredim, so mi povratne informacije zelo pomembne.	1	2	3	4	5
15.	Zame je gradnja lastnega posla pomembnejša, kot visoko vodilni položaj v tuji organizaciji.	1	2	3	4	5
16.	Varnost in stabilnost sta zame pomembnejši kot svoboda in samostojnost.	1	2	3	4	5
17.	Rajši bi opravljal/a manj plačano delo z mojega strokovnega področja, kot pa boljše plačano delo, za katerega formalno nisem usposobljen.	1	2	3	4	5
18.	Sanjam o karieri, ki mi bo dajala občutek varnosti in stabilnosti.	1	2	3	4	5
19.	Sanjam, da bi bil/a na vodilnem mestu v kompleksni organizaciji in sprejemal/a odločitve, ki zadevajo veliko ljudi.	1	2	3	4	5
20.	Rajši bi zamenjal/a delodajalca, kot pa sprejel/a rotacijo delovnega mesta, zaradi katerega bi moral/a zapustiti področje svojega strokovnega znanja.	1	2	3	4	5

21.	V svoji karieri se bom počutil/a uspešnega smo, če bom dosegel popolno avtonomijo in svobodo.	1	2	3	4	5
22.	Moja kariera bo uspešna le, če bom postal/a direktor/ica kakšnega podjetja.	1	2	3	4	5
23.	Sanjam o karieri, pri kateri bi lahko reševal/a probleme ali uspel/a v izjemno težkih situacijah.	1	2	3	4	5
24.	Zame je pomembnejše uporabljati svoje spretnosti za to, da bo svet postal kraj, prijetnejši za življenje in delo, kot pa doseči visok vodilen položaj.	1	2	3	4	5
25.	Vedno sem na preži za novimi zamislimi, ki bi mi pomagale začeti svoj posel.	1	2	3	4	5
26.	Z veseljem bi ostal/a v službi več kot moram samo zato, da si naberem nova znanja.	1	2	3	4	5
27.	Sanjam o karieri, ki bi resnično prispevala širši družbi in človeštvu.	1	2	3	4	5

Ocenili ste trditve o kariernih sidrih. Sedaj izmed vseh trditev, katerim ste namenili oceno 5, **izberite 3**, ki za vas najbolj držijo in jih vpišite na spodnje črte.

Zame najbolj veljajo trditve številka: _____ _____ _____

DEMOGRAFSKI PODATKI

SPOL (obkroži):	Moški	Ženska
STAROST:	Let	
POSLOVNA ŠOLA/FAKULTETA:		
REDNI/ IZREDNI ŠTUDENT		
LETNIK:		OBKROŽI: PODIPLOMSKI / DODIPLOMSKI
PROGRAM/USMERITEV:		

Priloga 3: Izpisi iz programa SPSS

V kolikor potrebujete izpise iz programa SPSS me lahko kontaktirate preko elektronske pošte: taja.zuna@gmail.com.