

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

**DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA KARIERO DIPLOMANTOV
EKONOMSKE FAKULTETE**

Ljubljana, februar 2008

Maja Čibej

Študentka Maja Čibej izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Nade Zupan, in skladno s prvim odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 20.2.2008

Podpis

1	UVOD	1
1.1	Opredelitev problema	1
1.2	Namen raziskave in temeljna hipoteza	3
1.3	Metode preučevanja	5
1.4	Struktura dela	6
2	KARIERA	7
2.1	Karierne teorije	7
2.1.1	Začetki raziskovanj kariere: 1850 – 1940	8
2.1.2	Starejše in hkrati prve vplivne teorije o karieri: 1940 – 1970	8
2.1.3	Osrednje teorije o karieri: 1970-1990	9
2.1.4	Novejše teorije o karieri: po letu 1990	9
2.1.5	Klasifikacija kariernih teorij	10
2.1.5.1	<i>Izbira kariere kot enkratni dogodek</i>	11
2.1.5.2	<i>Kariera kot proces: razvojne teorije</i>	13
2.2	Opredelitev pojma kariera in sorodnih pojmov	15
2.3	Faze v razvoju kariere	21
2.4	Kariera kot interakcija med posameznikom in organizacijo	24
2.4.1	Akterji, ki vplivajo na razvoj kariere	25
2.4.2	Psihološka pogodba	26
2.5	Dejavniki kariere	27
2.5.1	Izobrazba	28
2.5.2	Spol	32
2.5.3	Način iskanja zaposlitve	36
2.5.4	Trg dela	39
2.5.5	Drugi dejavniki	42
2.6	Vpliv zadovoljstva pri delu na kariero	43
3	RAZISKAVA DEJAVNIKOV, KI VPLIVAJO NA KARIERO DIPLOMANTOV EF	48
3.1	Namen raziskave in hipoteze	48
3.2	Metodologija	50
3.3	EF in diplomanti EF: splošni podatki in podatki o vzorcu	51
3.4	Zaposljivost diplomantov EF	54
3.5	Analiza aktualnih karier diplomantov EF	58
3.5.1	Način, sektor in panoga zaposlitve	60
3.5.2	Področje dela in položaj na delovnem mestu	62
3.5.3	Plače	65
3.5.4	Zadovoljstvo z delom	69
3.6	Dejavniki kariere	70
3.6.1	Leto zaključka študija in način študija	71

3.6.2	Podiplomski študij in študij v tujini	74
3.6.3	Spol	78
3.6.4	Delovne izkušnje v času študija	80
3.6.5	Način iskanja zaposlitve	81
3.7	Analiza vpliva zadovoljstva na kariero	83
3.8	Povzetek rezultatov raziskave	86
3.9	Poskus oblikovanja modela determinant kariere diplomantov EF	87
4	SKLEP	92
5	LITERATURA	95
6	VIRI	99
	TABELE	101
	SLIKE	102
	GRAF	102
7	PRILOGE	1
I.	Čas iskanja prve zaposlitve: rezultati preizkusa skupin (Independent Samples T Test)	1
II.	Ustreznost sposobnosti, pridobljenih na EF, sposobnostim, potrebnim na delovnem mestu (Paired Samples T Test)	2
III.	Zaposlitev diplomantov EF po dejavnostih v odstotkih	3
IV.	Funkcijsko področje dela diplomantov programa Ekonomije in VPŠ	4
V.	Funkcijsko področje dela diplomantov glede na spol	5
VI.	Rezultati T Testa za skupini moških in žensk glede na višino povprečne bruto plače v letu 2004 (Independent Samples T Test)	6
VII.	Kriteriji uspešnosti kariere diplomantov EF : frekvenčna porazdelitev	7
VIII.	Razlike med generacijami diplomantov: analiza variance glede na doseženo izobrazbo in položaj na delovnem mestu (One-Way Anova)	7
IX.	Razlike med rednimi in izrednimi študenti: preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	8
X.	Razlike med diplomanti programa VPŠ in programa Ekonomije - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	9
XI.	Razlike med dodiplomskimi in podiplomskimi študenti - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	9

XII.	Razlike med študenti, ki so študirali v tujini, in tistimi, ki niso - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	10
XIII.	Razlike v karieri glede na stopnjo izobrazbe (One Way Anova).....	10
XIV.	Razlike med spoloma - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače, položaj in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	12
XV.	Razlike med spoloma: stopnja izobrazbe in leto diplomiranja (Independent Samples T Test)	12
XVI.	Razlike v karieri glede na delovne izkušnje (študentski servis): čas iskanja zaposlitve, višina plače (Independent Samples T Test).....	13
XVII.	Razlike v karieri glede na način iskanja zaposlitve: čas iskanja zaposlitve, višina plače, ocena uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)	14
XVIII.	Korelacije med pari spremenljivk: položaj, zadovoljstvo, uspešnost, plača, zadovoljstvo s plačo (Pearsonov koeficinet)	16
XIX.	Izbiranje funkcije karierne uspešnosti	17

1 UVOD

Še dobro se spominjam vprašanj iz vrtca, kaj boš, ko boš velika, svojih kasnejših dilem ob izbiri srednje šole ter študija, priložnostnih del v študentskih letih, iskanja prve »prave« zaposlitve in hitrih sprememb na poklicni poti v zelo kratkem obdobju. Včasih se je zdelo, da je vse le splet naključij, drugič da so se pač določeni dejavniki enostavno sestavili in drugače ne bi moglo biti. Toda kateri so ti dejavniki, ki dejansko vplivajo, določajo in nas vodijo po naši karierni poti? Prav to vprašanje je bilo vodilo pri izboru teme magistrskega dela in je hkrati njena rdeča nit.

1.1 Opredelitev problema

Prvi vtis je, da je pojem **kariera** novejši 'izum', a dejansko lahko njegove začetke iščemo že v vzponu industrijske revolucije. V anglosaksonski literaturi ima izraz kariera tako že dolgo tradicijo in tudi široko uporabo, medtem ko se je v slovenskem prostoru uveljavil šele po osamosvojitvi, dotlej pa je imel zaradi egalitarističnega pogleda na posameznike precej negativen prizvok in ozek pomen. Tudi sicer je pri nas splošno pojmovanje kariere ohranilo nekaj te negativnosti oziroma ozkosti in se kot kariera razume (le) hitro napredovanje na višje položaje, oziroma se pojem povezuje izključno z delom posameznikov, ki so izrazito ambiciozni in pri katerih delo zaseda visoko mesto na lestvici vrednot. Zlasti beseda karierizem, ki v angleškem jeziku nima negativnega prizvoka, pri nas še vedno pomeni stremušstvo in komolčarstvo (Brečko, 2006; Cvetko, 2002) .

Toda kaj sploh je kariera? Pregled literature kmalu pokaže, da enotna **definicija** pojma kariere ne obstaja. V osnovi sta se oblikovala dva teoretska pristopa k pojmovanju izbora poklica in razvoja kariere: kariera kot (1) enkratno dejanje (na primer Holland, 1977; Lofquist in Dawis, 1991) ali pa kot (2) vseživljenjski proces (na primer Driver, 1988; Valentinčič, 1973; Schein, 1978, 1996), pri čemer v drugem primeru že zajamemo to, kar večina sodobnih avtorjev razume pod pojmom kariera. V vsakem primeru pa lahko trdimo, da odločitev za določen poklic v veliki meri določa karierne možnosti posameznika (Scarpello, Ledvinka 1988: 525), po drugi strani pa

številni posamezniki danes svoj poklic¹ tekom svojega delovno aktivnega obdobja večkrat spreminjajo (Greenhouse, 2000: 118).

Obstoječi pristopi k preučevanju razvoja kariere običajno izhajajo iz treh skupin **dejavnikov**, ki vplivajo na razvoj kariere (Tadić, 2005): na eni strani je tu posameznik, njegova stališča do dela, njegova osebnost in sposobnosti; potem je tu organizacija ter sistem načrtovanja in upravljanja s karierami znotraj nje; kot tretji dejavnik pa se pojavlja znanje in kontinuiran razvoj posameznika kot predpogoj za razvoj kariere. Model determinant kariere je po drugi strani odraz **razmer in sprememb na področju dela** in na samem trg dela. Število diplomantov narašča, na področju dela pa se pod vplivom tehnoloških sprememb, internacionalizacije, evropeizacije pojavljajo drugačni tipi zaposlitev, zahteve po družbenih kompetencah in ne zgolj znanju (Greenhouse, 2000: 4-8). Če je včasih odločitev za določen poklic pomenila točno določeno delovno mesto in stabilno zaposlitev za vse življenje, so danes karierne poti posameznikov vedno bolj razgibane in posameznikovo ukvarjanje s svojo kariero se še zdaleč ne konča pri izbiri poklica. Tudi trg dela se je spremenil: povečal se je na primer delež žensk, zahteva se višja izobrazba in izkušnje, spremenila se je starostna struktura. Spremembe na trg dela vnašajo negotovost, na katero se mladi pogosto prilagodijo tako, da podaljšujejo čas študija in si tako zagotovijo socialno varnost (Burton, 1989; Cooper, 2002). Vendar, kot je pokazala tudi mednarodna raziskava o mladih diplomantih CHEERS², med državami obstajajo precejšnje razlike pri vstopanju diplomantov v svet dela (Higher Education and Graduate Employment in Europe, Final Report, 2000). Prav zaradi številnih sprememb in velike raznolikosti na področju dela je analiza determinant kariere še posebej zanimiva.

V magistrskem delu nas bodo zanimale kariere diplomantov Ekonomske fakultete v Ljubljani (EF): kaj je vplivalo na njihov izbor kariere (študija); kakšne so njihove kariere in kako se razvijajo; ali lahko pri razvoju karier diplomantov EF prepoznamo določene zakonitosti; ali so diplomanti zadovoljni s svojimi kariernimi potmi; kakšne

¹ Poklic tu razumemo kot delo, ki ga posameznik opravlja, ne glede na stopnjo/tip izobrazbe, oziroma to, kar označuje angleški izraz »occupation«.

² V obdobju med letoma 1998 in 2000 je bila izvedena raziskava s kratico CHEERS (Careers after Higher Education: an European Research Study), v katero je bilo vključenih deset evropskih držav (Avstrija, Anglija, Danska, Finska, Francija, Italija, Nemčija, Nizozemska, Norveška, Švedska), dodatno pa še – kot kontrolni oziroma primerjalni državi – Češka in Japonska. Skupno je bilo anketiranih več kot 40.000 diplomantov. (<http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>)

so – če so – razlike med posameznimi kategorijami diplomantov. Vsa ta raziskovalna vprašanja lahko strnemo pod skupni naslov: identifikacija dejavnikov karier diplomantov EF.

Drugo področje, ki nas – vsaj posredno - zanima, je vloga EF v slovenskem prostoru ter njena konkurenčnost. **Ekonomska fakulteta** je namreč med 26 fakultetami in visokimi šolami Univerze v Ljubljani največja glede na število diplomantov univerzitetnega in visokošolskega programa: v letu 2005 je na EF diplomiralo 1231 študentov, ker predstavlja 15 odstotkov vseh diplomantov v tem letu na Univerzi v Ljubljani (www.ef.uni-lj.si).

1.2 Namen raziskave in temeljna hipoteza

Z raziskavo želimo ugotoviti, kakšne kariere imajo diplomanti EF. Določiti želimo dejavnike, ki določajo njihove kariere, in ugotoviti, kateri faktorji vplivajo na zaposljivost. Povedano drugače, zanima nas, kakšno 'ceno' dosegajo na trgu dela diplomanti EF in kaj določa to 'ceno'. Posebna pozornost bo namenjena tudi ugotavljanju morebitnih razlik med spoloma. Podatke bomo črpali iz že izvedene raziskave³, ki je zajela širok vzorec diplomantov, smo pa tako pri spremenljivkah omejeni na tiste, ki so bile vključene v vprašalnik.

Namen raziskave je ponuditi študentom ekonomske fakultete in tistim, ki se za študij šele odločajo, informacije o tem, katere odločitve bodo vplivale na njihove karijerne poti in kako uspešno graditi kariero. Po drugi strani pa je namen raziskave ponuditi zaposlenim na EF informacije o tem, kakšne karijerne poti čakajo diplomante ter kako lahko prispevajo k uspešnemu kariernemu razvoju diplomantov EF.

V našem izhodišču je predpostavka, da so karijerne poti posameznika v veliki meri določene že s samo izbiro poklica: zato med diplomanti EF ne bi smelo biti velikih razlik, vendar bi to hipotezo lahko potrdili šele, če bi imeli možnost primerjave z diplomanti drugih fakultet. Te predpostavke v delu torej ne bomo preverjali, razen če bi jo lahko preverili na osnovi drugih relevantnih, že opravljenih raziskav. Zanimivi so rezultati primerjalne raziskave o motivaciji za študij in delovno kariero, ki jo je izvedla skupina raziskovalcev z Ekonomske fakultete (EF) ter Fakultete za družbene

³ Raziskavo med diplomanti EF je leta 2005 izvedla Marta Vidrih v sodelovanju s Centrom za svetovanje in razvoj študentov (CERŠ).

vede (FDV) leta 1995 in ponovila leta 1997. Raziskava je bila izvedena med študenti obeh omenjenih fakultet in je pokazala večje razlike med različnimi generacijami študentov kot pa med študenti ene in druge fakultete, in sicer je v splošnem mlajša generacija (1997) na obeh fakultetah pokazala manjšo motivacijo za doseganje ciljev kot starejša generacija (1995). Mlajša generacija študentov je v svoje delo vlagala manj truda in je tudi na sploh pokazala manjšo motivacijo za trdo delo. Kot so zaključili avtorji raziskave, se je mlajša generacija študentov obeh fakultet tako pokazala kot bolj koristoljubna. (Ferligoj et al., 1999: 255-265)

Skozi analizo zbranih podatkov bomo tako preverjali sledeča raziskovalna vprašanja:

- Zaposljivost diplomantov EF: Katere so lastnosti diplomantov, ki hitreje najdejo prvo zaposlitev? Ali način iskanja zaposlitve in hitrost začetka iskanje zaposlitve vpliva na uspešnost pri iskanju prve zaposlitve?
- Determinante uspešnosti diplomantov EF: Ali so uspešnejši tisti posamezniki, ki so študij zaključili hitro, ter si pridobili delovne izkušnje že med časom študija? Ali imata podiplomski študij in študij v tujini pozitiven vpliv na kariero? Ali se pozitiven vpliv zgoraj navedenih dejavnikov kaže le pri prvi zaposlitvi ali pri karieri na sploh – oziroma ali pozitiven vpliv dejavnikov, kot so študij v tujini, višja stopnja izobrazbe, delovne izkušnje med študijem, s časom izgublja na pomenu? Katere so značilnosti diplomantov, ki hitreje napredujejo v karieri?
- Spol kot determinanta kariere: Ali med spoloma obstajajo statistično značilne razlike v času pred zaposlitvijo (trajanje in način študija, študij v tujini, delovne izkušnje, način iskanja zaposlitve)? Kakšne so razlike med spoloma v razvoju kariere?

Tu se nam sicer pojavi vprašanje, kaj opredeliti kot uspešno kariero? Ali uspešno kariero enačimo z visokim položajem in visoko plačo ali se uspešna kariera odraža v visokim zadovoljstvom z dosedanjim potekom kariere in pozitivnimi obeti za prihodnje? Zbrani podatki nam omogočajo, da pred začetkom določanja dejavnikov kariere preučimo povezave med samim položajem in višino plačila ter zadovoljstvom.

Dodatno bomo torej preverjali še hipoteze glede zadovoljstva pri delu:

- višji položaj in višje plačilo nista nujno povezana z večjim zadovoljstvom s svojo kariero. Na osnovi teorije lahko pričakujemo, da so zadovoljni tisti

posamezniki, ki opravljajo delo, za katero so usposobljeni, torej imajo potrebna znanja in sposobnosti.

1.3 Metode preučevanja

Skozi magistrsko delo se bodo izmenjevale in dopolnjevale sledeče metode:

- metoda deskripcije (opredelitev ključnih teoretičnih pojmov, kazalcev in empiričnih pojavov tako v uvodnem delu kot med analizo podatkov);
- komparativna metoda (primerjava definicij in teorij, primerjava med različnimi »kategorijami« diplomantov, na primer primerjava glede na starost, spol, potek študija ali način iskanje prve zaposlitve in podobno; primerjava z diplomanti drugih fakultet na osnovi obstoječih raziskav);
- metoda klasifikacije (združevanje pojavov v kategorije na osnovi sorodnih lastnosti: v uvodnem delu bomo poskušali klasificirati teorije, prav tako bomo v empiričnem delu uporabljali metodo klasifikacije pri združevanju spremenljivk in določanju determinant kariere);
- metoda sinteze (sintezo bomo sicer prav tako uporabljali skozi celotno delo – tako na primer pri iskanju definicije kariere kot pri zaključkih na osnovi analize zbranih podatkov; kot osnovno metodo pa bomo sintezo uporabili pri podajanju zaključkov in oblikovanju modela determinant kariere diplomantov EF).

Analizo obstoječih empiričnih podatkov bomo izvedli s statističnim programom SPSS. Podatki so bili zbrani leta 2005 z anketo med diplomanti Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Vprašalnik je oblikovala Marta Vidrih in ga sestavlja 53 vprašanj, pretežno zaprtega tipa. Nekaj vprašanj, ki preverjajo stališča, mnenja ali komentarje k drugim odgovorom je odprtega tipa. V raziskavo so bili vključeni vsi diplomanti Visoke poslovne šole (visokošolski program) in Ekonomije (univerzitetni program), ki so diplomirali v obdobju desetih let od 1995 do 2004. Poslanih je bilo 8202 vprašalnikov, prejetih pa 1245 odgovorov (15,2 %), pri čemer je bilo diplomantom univerzitetnega programa Ekonomije⁴ poslanih 5078 vprašalnikov, na

⁴ V magistrskem delu uporabljam kratico VPŠ za visokošolski program Visoke poslovne šole in izraz Ekonomija za univerzitetni program Ekonomske fakultete.

katere je odgovorilo 799 diplomantov (15,7%) (Vidrih, 2006). Pomemben vir za magistrsko delo bodo tudi druge obstoječe baze statističnih podatkov, zlasti Statističnega urada Republike Slovenije, Evropskega statističnega urada in rezultati drugih sorodnih raziskav, zlasti mednarodne raziskave CHEERS.

1.4 Struktura dela

Magistrsko delo bo sestavljeno iz treh glavnih poglavij. V uvodnem poglavju bo opredeljena preučevana problematika in predstavljen načrt raziskave. Drugo poglavje bo vsebovalo teoretična izhodišča za nadaljnje raziskovanje: predstavitev teorij in tudi teoretičnih prispevkov slovenskih avtorjev, opredelitev ključnih pojmov (kariera, karierna sidra), opredelitev determinant kariere (na osnovi literature in že opravljenih raziskav). V tretjem poglavju bomo najprej analizirali **obstoječe kariere** diplomantov EF. Opredelili bomo način zaposlitve, dejavnost, sektor, funkcijsko področje dela, položaj. Na osnovi podatkov zbranih z raziskavo med diplomanti EF bomo analizirali njihovo zadovoljstvo s svojimi dosedanjimi kariernimi potmi, prav tako plačo, zadovoljstvo s plačo in zadovoljstvo s kariero. Nato bomo skušali opredeliti **dejavnike kariere**: možni dejavniki, ki jih lahko opredelimo na osnovi vprašalnika, so: spol, starost, trajanje študija, način študija, podiplomski študij, študij v tujini (sklopi vprašanj: A, B); delovne izkušnje v času študija, način iskanja zaposlitve, hitrost začetka iskanja zaposlitve (sklop C). (Vprašalnik Kariere diplomantov EF, 2005⁵)

⁵ Vprašalnik je pripravila Marta Vidrih za potrebe raziskave in je na vpogled v pisarni CERŠ-a na EF v Ljubljani.

2 KARIERA

»Vaša kariera je vaša izbira« (<http://www.finance.si>), »Zaposlitve & kariera« (<http://www.dnevnik.si>), »Kariera ni povezana z visokim položajem in prestižno funkcijo« (www.delo.si), »Od fakultete do kariere« (<http://www.zurnal.org>), »Tako dela kariero cosmodekle« (www.cosmopolitan.si) je samo nekaj naslovov na temo kariere iz aktualnih slovenskih časopisov in revij. Tudi pogled v knjižnične kataloge kaže, da je literature na to temo vedno več, tudi s strani slovenskih avtorjev. V tem poglavju bomo najprej prikazali teoretične pristope k pojmu kariera, nato pa opredelili sam pojem ter druge s kariero povezane elemente (faze v razvoju, akterje, dejavnike kariere). Ker je veliko literature s področja kariere v angleškem jeziku, so pri pomembnejših izrazih v oklepaju navedeni tudi angleški izrazi.

2.1 Karierne teorije

V drugi polovici 19. stoletja so se začeli posamezni raziskovalci zlasti na področju psihologije ukvarjati s človekovimi sposobnostmi in razlikami, že leta 1908 pa je Frank Parsons, vodja Urada za preučevanje imigrantov v Bostonu, oblikoval prvi sistematičen plan za izbiro poklica in vodenje kariere. Med pomembne začetne prispevke na področju kariere spada tudi knjiga 'Psychology and Industrial Relations' nemškega psihologa Huga Munsterberga (Cvetko, 2002: 19-22), v kateri je izpostavil pomen psiholoških testov za selekcijo delavcev v industriji.

Sistematične teorije s področja kariere so se razvile po letu 1940; sprva v okviru socioloških in psiholoških in nato tudi samostojnih (»kariernih«) raziskovanj. O množičnem preučevanju kariere lahko govorimo po letu 1970, novejša teorija kariere (po letu 1990) pa so veliko pozornosti namenile zlasti karieram žensk in etničnih manjšin (Cvetko, 2002; Brečko, 2006). Vzporedno z razvojem teorij se je tudi v organizacijah in pri posameznikih pojavila zavest o pomenu razvoja kariere tako za eno kot za drugo stran (Brečko, 2006).

V nadaljevanju bomo razvoj teorij najprej kratko predstavili kronološko: najprej opisno in nato v obliki tabele (Tabela 1), predstavljene pa bodo tudi druge možne klasifikacije teorij. Podrobneje bomo predstavili zgolj tiste teorije, ki ponujajo uvid v determinante kariere.

2.1.1 Začetki raziskovanj kariere: 1850 – 1940

Kot že omenjeno v uvodu v poglavje je vodenje kariernega razvoja prvi sistematiziral Američan Frank Parsons in sicer na osnovi raziskave opravljene na 80 osebah (moških in ženskah). Proces, ki ga je definiral, je bil še dolgo v veljavi pod pojmom teorija potez in dejavnikov (Trait and Factor Theory) (Cvetko, 2002: 19-22). Merjenje posameznikovih sposobnosti in lastnosti je vsekakor pomemben prispevek te teorije, saj se v spremenjeni⁶ obliki uporablja še danes.

Začetke preučevanja kariere je zaznamoval tudi razvoj različnih testov za ocenjevanje sposobnosti in interesov posameznikov. Tako je leta 1912 izšla že omenjena Munsterbergova knjiga, ki obravnava koristi psiholoških testov pri izbiri delavcev; prvi inteligenčni test pa je bil izdelan v Franciji (avtorja A. Binet in T. Simon), ki je bil kasneje dopolnjen in je znan kot Stanford-Binet test (Zunker v Cvetko, 2002: 19-22). Oblikovani so bili tudi testi namenjeni testiranju večjih skupin in testi za ugotavljanje interesov posameznikov.

2.1.2 Starejše in hkrati prve vplivne teorije o karieri: 1940 – 1970

Med avtorji, ki so sledili Parsonsu pri razvijanju teorij na področju kariere, izstopajo: Edmund G. Williamson (1940)⁷ s konceptom, ki je postal znan kot usmerjeno svetovanje, in na drugi strani neusmerjeno svetovanje Carla Rogersa (1942). V petdesetih letih 20. stoletja so temelje postavljali Eli Ginzberg (1951) s teorijo zaposlitvenih možnosti, ki daje poudarek predvsem na obdobje pred izbiro poklica. Ann Roe (1956) s teorijo, ki kot vodilo pri oblikovanju kariere izpostavlja potrebe, skupina avtorjev (Blau, Gustad, Jassor, Parnes in Wilcox; 1956) s sociološko teorijo o razvijanju kariere in Donald Super (1957) s petstopenjsko teorijo kariernega razvoja, ki kariero razume kot uresničevanje koncepta o sebi in verjame, da je v vsakem posamezniku spontana želja po razvoju (Brečko, 2006: 52-54).

⁶ Brečko kot eno sodobnejših metod ocenjevanja značajskih lastnosti in sposobnosti posameznika navaja 'metodo 360 stopinj', po kateri posameznika ocenjujejo tudi drugi: nadrejeni, podrejeni, sodelavci na enaki ravni. (Brečko, 2006: 50)

⁷ Letnice v oklepajih označujejo leto objave avtorjevega ključnega dela s področja kariere oziroma karierne teorije.

2.1.3 Osrednje teorije o karieri: 1970-1990

V obdobju po 1970 je raziskovanje karier doživelo množičen razmah in tudi pospešeno implementacijo spoznanj v praksi. Razmahnile so se zlasti tako imenovane razvojne teorije kariere, ki temeljijo na osnovni predpostavki, da je razvoj kariere stalen, vseživljenjski proces. V to skupino se uvršča Levinsonova teorija razvoja kariere pri odraslih (1978), ki poudarja vlogo prehodnih obdobj pri razvoju kariere. Pri preučevanju determinant kariere se bomo oprli predvsem na teorijo kariernih sider avtorja Edgarja G. Scheina (1978, 1996) ter na model kariernih vzorcev Michaela Driverja (1987).

2.1.4 Novejše teorije o karieri: po letu 1990

Teorije kariere, ki so nastale po letu 1990, se osredotočajo predvsem na vlogo posameznika pri njegovem kariernem razvoju – na posameznikovo uporabo informacij (t.i. CIP teorija), na vrednote posameznika (Brownov holistični model poklicne in življenjske izbire), na učenje in samoučenje (Kromboltzova teorija socialnega učenja; teorija samoučinkovitosti, ki se osredotoča na razlike med spoloma pri razvoju kariere) (Zunker v Cvetko, 2002: 38-44). Nekoliko drugačne so na kontekstualizmu temelječe teorije, ki kariero razumejo kot rezultat dinamičnega odnosa med posameznikom in okoljem. V obdobju po 1990 so se pojavile tudi težnje po oblikovanju enotne karierne teorije, ki pa so jih zaradi slabosti, ki so se pri tem pokazale, opustili (Brečko, 2006: 65-69). Vsaka teorija je namreč osvetlila določene aspekte kariere in lahko na svojevrsten način prispeva k razumevanju tako širokega pojma, kot je kariera.

2.1.5 Klasifikacija kariernih teorij

Karierne lahko razdelimo v dve veliki skupini: (1) tiste, ki večji pomen pripisujejo izboru poklica in s tem kariero dojemajo statično kot enkratni dogodek, in (2) tiste, ki poklicno odločitev in kariero dojemajo kot trajen proces. Kot dejavnike kariere tako v prvem primeru razumemo vse tiste faktorje, ki vplivajo na izbor določenega poklica; v drugem primeru pa tudi vse tiste, ki se pojavljajo na poti kariernega razvoja. Tabela 1 vsebuje kronološki pregled in klasifikacijo pomembnejših kariernih teorij.

Tabela 1: Pregled kariernih teorij

Teorija	Avtorji	Obdobje	Ključne teze	Klasifikacija ⁸
Teorija potez in dejavnikov (Trait and Factor Theory)	Parsons	1908	Edinstvene lastnosti posameznika vs. Pogoji delovnega mesta: ustrezne posameznike najdemo preko opisa delovnih mest in zahtev dela	Prva teorija na področju kariere
Teorija zaposlitvenih možnosti	Ginzberg in sodelavci	50. leta	3 stopnje v procesu zaposlitvenih možnosti	Razvojna teorija
5-stopenjska razvojna teorija in model oboka	Super	1950 - 1970	5 stopenj poklicnega razvoja; karierni razvoj kot uresničevanje koncepta o sebi	Razvojna teorija
Teorija razvojnih potreb (The Needs Approach Theory)	Roe	50. leta	Hierarhija zaposlitvenih interesov posameznika se oblikuje na osnovi potreb; delitev na osebno in ne-osebno orientirane poklice	Teorija poklicne izbire / Kontekstualna teorija (v dol. meri)
Sociološka teorija o delu in razvijanju kariere	Več avtorjev	50. leta	Vpliv družinskega okolja, spola, rase na izbiro kariere; institucionalne ovire na trgu dela ovirajo zadovoljstvo zaposlenih	Kontekstualna teorija
Teorija kongruence	Holland	1977	Izbor kariere kot zadovoljevanje osebnost. usmerjenosti (6 tipov) – tipološki pristop	Teorija poklicne izbire
4-fazna teorija razvoja kariere na osnovi samopodobe	Gottfredson	80. leta	Izbira in razvoj kariere sta odvisna od samopodobe	Razvojna teorija
Teorija prilagajanja (TWA=Theory of Work Adjustment)	Lofquist, Dawis	1984	Posameznik si prizadeva za ravnovesje in pozitiven odnos s svojim delovnim okoljem; zadovoljstvo pri delu je bistven dejavnik prilagoditve pri delu	Kontekstualna teorija

⁸ Umestitev teorij v posamezne skupine (Tabela 1) temelji na načinu, na katerega teorija obravnava kariero in sicer po sledečih dveh kriterijih: ali se kariera obravnava kot proces (razvojne teorije) ali kot enkratni dogodek (teorija poklicne izbire). Teorije, ki pa se v osnovi osredotočajo na dinamiko odnosa med posameznikom in njegovim okoljem oziroma razumejo kariero kot produkt tega odnosa opredeljujemo kot kontekstualne teorije, za razliko od teorij, ki kariero prvenstveno razumejo kot rezultat karakteristik posameznika.

Teorija učenja I	Kolb in Plovnick	1979	Učenje kot osrednja aktivnost v življenju – kariera naj bi bila prilagojena učnemu stilu posameznika	Razvojna teorija
Teorija učenja II	Krumboltz	1990	Predispozicije, okolje in učenje vplivajo na razvoja kariere	Razvojna teorija / Kontekstualna teorija (v dol. meri)
Teorija razvojnih obdobij	Levinson	1986	3 obdobja + prehodne faze	Razvojna teorija
Model časa in dogodkov	Neugarten	1976	Razlike med posamezniki kot posledica različnih vrst časa; delitev na obdobja ni možna	Razvojna teorija
Izzivi moških in žensk	Gilligan	1982	Razlike moški / ženske pri karieri so v izzivih, katere srečajo	Razvojna teorija
Model kariernih sider / organizacijska teorija	Schein	1978	Dvosmerna povezava posameznikovih in organizacijskih potreb; interna kariera vs. eksterna (10 faz); 3D model organizacije	Razvojna teorija
Teorija samoučinkovitosti	Hackett, Beltz	1981	Zaupanje v lastne sposobnosti omogoča opravljanje delovnih nalog in karierno mobilnost; razlike M in Ž	Razvojna teorija
Model kariernih vzorcev	Driver	1987	4 karierni vzorci gl. na čas in trajnost izbora, gl. na smer in motiv spremembe	Razvojna teorija
CIP teorija – spoznavno informacijski postopek	Peterson, Sampson, Reardon	90. leta	Posameznikova uporaba informacij pri lastnem kariernem razvoju	Razvojna teorija
SCCT teorija – družbeno-spoznavni postopek	Lent, Brown, Hackett	90. leta	Načini uporabe moči za doseganje kariernih rezultatov; triadna vzajemnost pri karieri: posameznik- njegovo obnašanje- okolje	Razvojna teorija / Kontekstualna teorija
Holistični model	Brown	90. leta	Vrednote kot osnovni dejavnik kariernega razvoja in razvoja na sploh	

Vir: Cvetko, 2002: 19-44; Čibron, 1991; Brečko, 2006: 48-70.

2.1.5.1 Izbira kariere kot enkratni dogodek

V idealnem svetu bi posameznik izbral poklic ali delovno mesto, ki bi popolnoma ustrezalo njegovim sposobnostim, potrebam, motivom, vrednotam, kar bi se odražalo v velikem zadovoljstvu posameznika na delovnem mestu. Do tega zaključka pridejo vse teorije, ki jih ne zanima kariera kot proces, ampak se jim zdi ključen prvi izbor. Daniela Brečko (Brečko, 2006) te teorije klasificira v skupino statičnih teorij, saj se ne ukvarjajo z vseživljenjsko dinamiko in soodvisnostjo posameznika ter organizacije.

- Tako je že Parsons vzporejal lastnosti posameznika s karakteristikami delovnega mesta. Parsonsovo izhodišče je bilo, da lahko posameznikove lastnosti nepristransko izmerimo in tako ugotovimo, ali mu določeno delovno mesto ustreza oziroma in ali je določen posameznik ustrezen za določeno delo. Kariero bi tako dejansko določale lastnosti posameznika.
- Čeprav teorija prilagoditve delu (TWA) kariero razume kot proces, lahko najdemo precej stičnih točk s Parsonsovo teorijo. Teorija sicer ne pojasnjuje, kako posameznik izbere določeno delo, vendar poudarja, da med posameznikom in njegovim delovnim okoljem neprestano poteka proces usklajevanja. Med posameznikom in njegovim delovnim okoljem mora obstajati stabilnost, saj posameznik le tako lahko doseže zadovoljstvo pri delu. Kot že omenjeno, sta teorijo Lofquist in Dawis leta 1991 razširila s tezo, da se skladnost odraža v zadovoljstvu pri delu. Avtorja sta kot dejavnike, ki spodbujajo kariero, navedla: napredovanje, dosežke, avtoriteto, sodelavce, raznolikost, varnost, status, dinamičnost (Lofquist, Dawis, 1991). Ta izhodišča bomo uporabili tudi v analizi determinant kariere diplomantov EF.
- Izrazito enostopenjska je tudi Hollandova teorija kongruence: posameznik izbere svoj poklic skladno s svojo osebnostjo, od skladnosti pa je odvisno tudi zadovoljstvo z delom. (Čibron, 1991: 1075)
- Ann Roe je šla v raziskovanju determinant kariere še dlje v preteklost. Izbor zaposlitve sicer v veliki meri določajo potrebe posameznika, vendar se te oblikujejo že v zgodnjem otroštvu v odnosih znotraj družine, preko izkušenj v okolju in tudi na osnovi genetskih lastnosti. V teh odnosih se posameznik nauči zadovoljevati svoje potrebe ali s pomočjo drugih ljudi ali brez njihove pomoči in tako se oblikujeta dve osnovni osebnostni usmeritvi, ki določata karierno pot. Posameznik torej izbere svoj poklic skladno s tipom usmeritve: posamezniki, ki so usmerjeni k ljudem, izbirajo poklice, ki vključujejo odnose z drugimi ljudmi, in obratno. Anne Roe tako tudi vse poklice razdeli v dve veliki skupini: tiste, ki vsebujejo stike z drugimi ljudmi, in tiste, ki teh stikov ne predvidevajo (Roe, 1956).

Tudi na osnovi teorije Ann Roe torej lahko zaključimo, da posameznik izbere kariero, ki ustreza njegovim (osebnostnim) lastnostim, vrednotam oziroma

drugim predispozicijam. Seveda so vse tri teorije v skladu s takratnim razumevanjem kariere le-to razumele kot enkratni dogodek, torej so tudi osebne lastnosti, sposobnosti, vrednote dejavniki, ki vplivajo zgolj na ta izbor, ne pa na vseživljenjski razvoj.

2.1.5.2 Kariera kot proces: razvojne teorije

Iz tabele 1 je prav tako razvidno, da so se teorije sčasoma in seveda vzporedno s spremembami na samem področju dela preusmerile iz statičnega v dinamično, vseživljenjsko pojmovanje kariere.

- Nekje na meji je Ginzbergova teorija zaposlitvenih možnosti, ki govori o obdobjih, skozi katere gre posameznik pri izboru poklica. Na meji zato, ker teorija razvojne faze začne v otroštvu in konča v trenutku, ko se posameznik zaposli – torej na nek način, ko izbere kariero. Po Ginzbergovi teoriji zaposlitvenih možnosti na kariero posameznika vplivajo interesi, sposobnosti, delovne navade, vrednote in stališča, ki jih posameznik oblikuje pred samo izbiro poklica (Brečko, 2006: 52-53). Prav zato je uporabnost teorije omejena na obdobje predkariere.
- Širši in daljši pogled na kariero pa je razvil Donald Super v svoji petfazni teoriji poklicnega razvoja, v kateri kariero razume kot uresničevanje koncepta o sebi. Super (1957) je opredelil pet starostno omejenih obdobjih kariere: (1) do 14. leta traja obdobje rasti, ko je posameznik pod močnim vplivom okolja (pomembnih drugih oseb) in pravzaprav šele oblikuje potrebo po uresničevanju koncepta o sebi. Sledi (2) raziskovalno obdobje, ki ga Super omeji na čas od 14. do 24. leta starosti, načeloma do prve redne zaposlitve posameznika. V tem desetletnem obdobju se posameznik preizkuša v različnih vlogah odraslih oseb, testira odzive okolja ter ohranja pozitivne elemente samopodobe. Naslednje je (3) obdobje ustalitve oziroma uveljavljanja, ki po Superju traja do 44. leta starosti in ga zaznamuje predvsem težnja k stabilnosti in uveljavitvi na delovnem mestu ter eventualno s tem povezano menjavanje zaposlitev. V (4) vzdrževalnem obdobju oziroma obdobju ohranjanja, ki traja do 65. leta, poskuša posameznik obdržati doseženo stabilnost oziroma dosežen karierni položaj. Po 65. letu starosti se začne (5) obdobje upadanja, ko se

posameznik načeloma upokoji in posveti drugim aktivnostim. Če se dolžina Superjevega pojmovanja kaže v zajetju celotnega življenjskega cikla v teorijo, se širina teorije kaže v vključitvi fizičnih in psiholoških lastnosti posameznika ter lastnosti družbenega okolja.

- Podoben kronološki pogleda na razvoj kariere je oblikoval tudi Levinson, ki pa se je omejil na odraslo dobo in loči tri glavna obdobja: zgodnje, srednje in pozno obdobje razvoja kariere, ob tem pa velik pomen pripisuje tudi prehodnim obdobjem. Prvo tako prehodno obdobje je na vstopanju v svet odraslosti, ko posameznik išče prvo zaposlitev; prehodna doba okoli tridesetih kot čas, ko posameznik oceni in po potrebi spremeni dosedanjo pot; ter prehodna doba v obdobju okrog 40. leta, ko se zaključi zgodnja odrasla doba; sledita še prehodni obdobji po srednjem in po poznem obdobju (Cvetko, 2002: 30).
- Sorodne delitve najdemo tudi v slovenski literaturi. Valentinčič je v svojem delu Osnove andragogike z vidika izobraževanja in zaposlovanja opredelil štiri generacijske skupine: mladi odrasli med 20. in 30. letom; srednja generacija med 30. do 45. letom; starejši odrasli med 45. in 65. letom; ter generacija po 60. letu, ko se prične staranje (Valentinčič, 1973: 14-20).
- Po nekaterih klasifikacijah (na primer Brečko) se teorije učenja, kot sta na primer teoriji avtorjev Kolta in Krumboltza ali pa teorija CIP («Cognitive Information Processing»), uvrščajo v samostojno skupino, kar je predvsem posledica dejstva, da se učenju in informacijam v sodobnih organizacijah in pri sodobnem pogledu na kariero pripisuje velik pomen. Kljub temu so teorije učenja v svojem bistvu še vedno razvojne teorije, razvoj kariere pa poganja učenje in vedno nove informacije. Po Krumboltzovi teoriji na kariero vplivajo izkušnje posameznikov, kar bi pomenilo, da bi imeli vsi posamezniki z istimi izkušnjami isto oziroma podobno kariero in obratno (Brečko, 2006: 58-59). Kolb pa je opredelil štiri tipe posameznikov glede na učni stil: praktike, mislece, teoretike in aktiviste; in ti učni stili so edino merilo za načrtovanje in izbiro kariere (Brečko, 2006: 59-61).

Tudi v raziskavi karier diplomantov EF izhajam iz predpostavke, da pri karieri ne gre za enkratni dogodek, temveč da je kariera proces, ki ga lahko razdelimo v določene

faze, ki jih bom opredelila v poglavju 2.3. Na tej točki bi želela opozoriti, da faz v razvoju kariere ni možno enoznačno opredeliti, saj se njihove meje premikajo glede na zgodovinsko obdobje in zakonitosti družbenega okolja. V Sloveniji je tako od devetdesetih let 20. stoletja zaznati naraščanje pritiskov na mlade, da si prizadevajo za čim višjo, čim bolj priznano in raznoliko izobrazbo, ki jim bo zagotovila dobro delovno mesto in uspešno kariero. Poleg formalne izobrazbe se vse večji pomen pripisuje tudi izkušnjam, spretnostim in sposobnostim, ki so pogosto pridobljene izven formalnega sistema izobraževanja ali v prostem času. Raziskave o mladih v devetdesetih letih 20. stoletja (Ule, 2000: 20) kažejo na to, da se meje mladosti premikajo: klasični kriteriji emancipacije mladih med vrstniki (zaljubiti se) se pomikajo v zgodnjo mladost in celo otroštvo, ekonomski in družbeni kriteriji odraslosti (zaposlitev, družina) pa se pomikajo vse bolj proti tridesetim letom.

2.2 Opredelitev pojma kariera in sorodnih pojmov

Kariera je seveda pojem, ki je tesno povezan s pojmom organizacije, in kot so se slednje spreminjale, tako da danes govorimo o 'novi organizaciji', tako se je spreminjal tudi pomen pojma kariera. Zanimivo je, da Slovar slovenskega knjižnega jezika pojem kariera klasificira kot ekspresiven, v smislu, da je raba pojma kariera navadno čustveno obarvana, in navaja dva pomena pojma kariera: (1) kariera kot hitra uveljavitev na kakem področju delovanja; (2) kariera kot delovanje glede na družbeno področje (na primer: razgibana politična kariera, znanstvena kariera). Kariera se tako navezuje na pojme, kot je karierizem, ki je opredeljen kot hitro, načeloma brezkompromisno vertikalno napredovanje posameznika na posameznem področju (SSKJ, 1995; Čibron, 1991). Pregled tuje pa tudi domače literature seveda razkrije, da enotna definicija ne obstaja, izvemo pa tudi, da je ekspresivna raba pojma kariera pravzaprav preteklost in da se danes pojem kariera uporablja precej nevtralnno.

Greenhouse (2000: 8-9) navaja, da so v preteklosti številne definicije pojem kariera omejevale. Tako je kariera pomenila zgolj tiste poklicne poti, ko je posameznik kontinuirano ali hitro napredoval glede na denar, status in podobno. Spet druge definicije so kariero razumele le kot določeno stopnjo na poklicni poti posameznika, in sicer stopnjo, ko je posameznik že dosegel nek 'ustrezen' družbeni ali zaposlitveni status (primer: o karieri lahko govorimo pri zdravnikih, odvetnikih, ne pa pri

uradnikov ali kleparjih). Tretja omejitev pojma kariera, ki pa je značilna predvsem za anglosaksonsko področje, je povezovanje kariere s stabilnostjo – v smislu, da ima nekdo kariero zgolj takrat, kadar ima zagotovljeno stabilnost na določenem poklicnem področju: na primer poklicni vojak ali poklicni policist, podobno tudi učitelj, medtem ko drugi poklici ne predstavljajo kariere (na primer novinar, politik), ker nimajo te stabilnosti.

Omejevanje s koncepti stabilnosti, določenega nivoja in vertikalnega napredovanja se je izkazalo za preozko in kmalu so se začele pojavljati širše definicije. Eno precej širokih definicij so oblikovali Michael Arthur, Douglas Hall in Barbara Lawrence. Kariero opredeljujejo kot zaporedje posameznikovih delovnih izkušenj tekom življenja (Greenhouse, 2000: 9). Pri tem pa tudi številni domači avtorji (na primer Konrad, 1996; Možina, Florjančič, Gabrijelčič, 1984) poudarjajo, da moramo kariero razumeti še v širšem kontekstu celostnega razvoja posameznika, ki obsega razvoj osebnosti, razvoj strokovnega znanja in doseganje delovnih rezultatov, tako tudi Brečko (2006) kariero razume kot življenjsko in poklicno pot.

V strokovni literaturi je torej obveljala širša, v osnovi anglosaksonska opredelitev, ki kariero razume kot celokupnost (delovnih) izkušenj posameznika tekom njegovega življenja. Tudi v slovenskem okolju se uveljavlja sodobno, široko pojmovanje kariere. V tem magistrskem delu je pojem kariera uporabljen v srednje širokem smislu: torej **kariera** kot posameznikov razvoj in izkušnje na delovnem področju; ne pa tudi kot širše življenjske izkušnje, saj bi s tem področje raziskovanja preveč razširili.

Vzporedno s spremembami na delovnem področju oziroma z razvojem teoretskih konceptov posameznih avtorjev so se razvili tudi drugi, spremljajoči pojmi, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju.

Pojem **poklic** moramo definirati že zato, ker se je njegova raba spreminjala: če je pojem poklic nekoč označeval tako delo, ki ga nekdo opravlja, kot izobrazbo, ki jo je nekdo dosegel, je danes predvsem prvo (Brečko, 2006: 34). Uporaba pojma poklic za označevanje dela, ki ga nekdo opravlja (angleško »occupation«), je bila v Sloveniji pravzaprav določena z vladno odredbo o standardni klasifikaciji poklicev (SKP, 1999). Angleški jezik pri tem jasno ločuje med delom, ki ga nekdo opravlja (»occupation«), in delom, za katerega je bil izobražen (»profession«, »vocation«), in tudi pri nas se vse pogosteje ločuje med vprašanji »Kaj ste po poklicu?« ter »Kaj ste

po izobrazbi?«. Ta delitev je uporabljena tudi v magistrskem delu, saj je dejansko odgovor na drugo vprašanje pri vseh anketirancih enak, torej vsi so (univerzitetni) diplomirani ekonomisti, medtem ko prvo vprašanje nudi celo paleto odgovorov.

Potem je tu kopica pojmov, ki se nam na prvi pogled zdijo le izpeljanke besede kariera, vendar prav njihove definicije omogočajo boljši uvid v kompleksnost samega pojma kariera. Že samo pregled naslovov literature na temo kariera nas seznani s sledečimi pojmi: načrtovanje oziroma planiranje kariere (career planning), razvijanje kariere in sistemi za razvijanje kariere (career development (system)), upravljanje kariere (career management). Vsi naštetni pojmi temeljijo na predpostavki, da je kariera »živa« in da se moramo z njo aktivno ukvarjati.

Načrtovanje kariere (career planning), sorodna pojma bi bila oblikovanje ali planiranje kariere, je proces definiranja stanja (znanje, spretnosti, lastnosti, doseganja kariera, itd.), postavljanja ciljev ter oblikovanja načrtov za doseganje le-teh. Skladno s širino opredelitve pojma kariera lahko načrtovanjem kariere razumemo kot stanje in cilje glede delovnega cikla, ali pa širše – tudi družinskega in življenjskega cikla (Brečko, 2006: 34-35). Čeprav bom v magistrskem delu uporabljala ožji pogled, ker je ta skladen z obsegom raziskave, se v vsakdanjem življenju kaže prepletenost različnih področij življenja posameznika. Posameznike vse bolj zanima kakovost njihovega življenja v celoti oziroma skrb za uravnotežen življenjski slog, kar vodi v ambivalentna čustva in konfliktna situacije pri številnih posameznikih, saj na eni strani visoko vrednotijo delovne uspehe, denar, napredovanje, odgovornost, na drugi strani pa velik pomen pripisujejo družini in prostemu času⁹.

Načeloma velja, da uspešni posamezniki svojo kariero načrtujejo in sledijo načrtu za doseganje kariernih ciljev. Vendar teh ciljev ne gre razumeti preveč ozko. V angleški literaturi je mogoče zaslediti pojem »**proteanska kariera**«, po grškem bogu Proteusu, ki je lahko spreminjal svojo obliko. O proteanski karieri govorimo, ko se posameznik ne zaveže neki organizaciji ali poklicu, temveč je njegov cilj z delom dosežati to, kar je po njegovem mnenju v življenju pomembno (Greenhouse, 2002: 10). Podobno so raziskovalci na področju kariere vpeljali pojem **multikariere** oziroma koncept

⁹ Gallupov institut je v eni izmed raziskav zaposlenim zastavil vprašanje, ali bi sprejeli zaposlitev, ki bi jim prinesla precej več denarja in ugleda, a hkrati ločenost od družine. 60 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da bi službo zavrnili, dodatnih 32 odstotkov pa, da bi jo sprejeli z določenimi zadržki (Greenhouse, 2002: 14).

multiplih karier, saj se v sodobnem svetu kariera posameznika lahko razvija na zelo različne načine. Hall poudarja, da se kariera posameznika vse pogosteje navezuje na različna (strokovna) področja in celo na več organizacij in to označuje s pojmom multikariera (Hall, 1976). Brousseau, Driver, Eneroth in Larsson pa so kariere klasificirali v štiri skupine (Greenhouse, 2000: 11):

- linearna kariera (linear career): to je 'tradicionalna' kariera, pri kateri posameznik napreduje po lestvici navzgor;
- strokovna kariera (expert career): tovrstna kariera temelji na delu na določenem strokovnem področju, ki zagotavlja stabilnost a le malo napredovanja;
- spiralna kariera (spiral career): to je še vedno precej stabilna kariera, v kateri se periodično – recimo na sedem do deset let - dogajajo velike spremembe;
- prehodna kariera (transitory career): v to skupino spadajo dinamične kariere, ki se spreminjajo pogosto – na tri do pet let, torej gre za podobno razumevanje kot je Hallova multikariera.

V literaturi se ob pojmu načrtovanje (planiranje) kariere običajno pojavljata še dva pojma: **razvijanje** (tudi uresničevanje¹⁰) **kariere** (career development) in **upravljanje kariere** (career management). Oba pojma lahko opredelimo z vidika posameznika ali organizacije, čeprav se v literaturi pojavlja tudi zgolj en vidik. Brečko (2006: 36) razvijanje kariere opredeli kot »prizadevanja posameznika, da uresniči lasten načrt v zvezi s kariero«, upravljanje kariere pa kot »aktivnosti organizacij v zvezi s kariero zaposlenih«. Greenhouse v svojem delu Career Management (Greenhouse, 2000) upravljanje kariere strogo omeji na posameznika, saj je posameznik tisti, ki naj bi nosil odgovornost za svojo kariero, organizacije pa naj bi vedno bolj opuščale aktivno vlogo pri upravljanju s karierami zaposlenih. Dejstvo je, da se kariera posameznika vedno razvija v okolju organizacij(e) in organizacija izvaja določene aktivnosti, ki jih lahko opredelimo kot aktivnosti za upravljanje kariere: nabor in selekcija kadrov, razporejanje kadrov v podjetju,

¹⁰ Pojem uresničevanje kariere se v slovenski literaturi prvič pojavi v delu Olge Lipič z naslovom Notranja kariera (Lipič, 1992). Z uresničevanjem kariere razume izvajanje načrta glede kariere, torej to, kar označuje pojem career development.

ocenjevanje in nagrajevanje, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (Bernardin, Russel, 1993: 341), vendar se zdi smiselno navedene aktivnosti označiti kot **ravnanje s človeškimi viri** (human resources management) (Winfield, Bishop, Porter, 2004). Ker se v magistrskem delu osredotočam na dejavnike kariere pri posameznikih in ker tudi zbrani podatki ne nudijo vpogleda v aktivnosti organizacij, bom pojme načrtovanje, razvijanje in upravljanje kariere uporabljala z vidika posameznika.

Opredeletem pojmov na področju karierne teorije bom zaključila s pojmom, na katerem je svojo teorijo zgradil Edgar Schein in s tem pomembno vplival na sodobne pristope k preučevanju karier, to je pojem **karierno sidro** (career anchor). Ta pojem je Schein oblikoval na osnovi 12-letne longitudinalne raziskave med 44 diplomanti na Sloan School of Management (Cvetko, 2002: 53-65). Analiziral je, kaj vpliva na posameznikove odločitve glede kariere, in ugotovil, da posamezniki tudi pri svojem delu skušajo uresničevati svojo samopodobo, oziroma da posameznik sprejema karierne odločitve na osnovi samopredstav 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. Kot tako je karierno sidro tisti dejavnik, ki odločilno vpliva na posameznikovo načrtovanje in upravljanje kariere. (Brečko, 2004; Schein, 1996)

Za boljši vpogled v pojem kariernih sider navajam sidra, kot jih je definiral Schein, čeprav jih žal na osnovi izvedene raziskave med diplomanti Ekonomske fakultete ne bo možno analizirati. Schein (Schein, 1996) je sprva na osnovi prve raziskave v sedemdesetih definiral pet kariernih sider:

- Tehnično-funkcionalno sidro: posameznika zanima predvsem vsebinski, tehnični, strokovni vidik dela, ne zanima ga prevzem splošne managerske funkcije. Ta skupina se danes zaveda pomena znanja in strokovnosti; ker pa to sidro v javnosti ni najbolj zaželeno, si prizadevajo tudi za napredovanje po hierarhični lestvici.
- Managersko sidro: na nek način nasprotje tehnično-funkcionalnega, saj je za posameznike z managerskim sidrom vodenje ključnega pomena. Po mnenju Scheina bo potreba po splošnem managementu naraščala in se premikala na nižje ravni organizacije.

- Sidro varnosti oziroma stabilnosti: ti posamezniki si želijo zaposlitve, ki bo varna, trajna in predvidljiva. Vendar danes ti posamezniki od organizacij ne morejo več pričakovati stabilnosti, temveč le možnost učenja in pridobivanja izkušenj, kar jih dela bolj zaposljive. Varnost ne temelji več na odvisnosti od organizacije, ampak predvsem na zanašanju nase.
- Sidro samostojnosti in neodvisnosti: posameznik s tem sidrom si želi avtonomijo in neodvisnost, na primer v obliki polovičnega delovnega časa, ukvarjanja s svetovanjem, avtonomije pri izboru delovnih nalog in podobno. Ti posamezniki se že zanašajo nase in so tako dobro prilagojeni sodobnemu svetu. Schein celo napoveduje, da bi sidro samostojnosti lahko postalo model za kariero prihodnosti.
- Podjetniško sidro: posameznik si prizadeva ustvariti nekaj novega in svojega in nenehno išče nove priložnosti. Schein napoveduje, da bodo naraščajoče možnosti mobilnosti tem posameznikom omogočale, da gredo v tisti del sveta, kjer so njihove ideje dobrodošle, hkrati pa bodo nova podjetja te skupine vir delovnih mest za posameznike z ostalimi sidri.

Nadaljnje Scheinove raziskave v osedemdesetih letih, ki so zajele več poklicev, pa so pokazale še tri dodatna karierna sidra (Schein, 1996):

- Sidro predanosti: posameznik pri delu predvsem zasleduje določene vrednote. Število posameznikov s tem sidrom narašča, kombinacija tega in podjetniškega sidra pa že vodi k ustvarjanju novih podjetij, ki pokrivajo področja, kot so recikliranje, obnovljivi viri energije, razne socialne službe.
- Sidro izziva: je sorodno podjetniškemu sidru, le da posameznik išče večje izzive, želi rešiti na videz nerešljive probleme ali premostiti na videz nepremagljive ovire. Schein opozarja, da mora biti ta skupina danes pripravljena tudi na kontinuirano učenje, saj bo le tako lahko kos vedno novim izzivom.
- Sidro življenjskega stila: gre za iskanje ravnovesja med delovnim in družinskim življenjem, oziroma danes posamezniki delovno in zasebno dojemajo kot eno enoto in tako tudi razmišljajo. Temu trendu se nekatere organizacije že prilagajajo z uvajanjem otroškega varstva, polovičnega delovnega časa, prostih dni in podobno.

Scheinove raziskave v sedemdesetih in osemdesetih letih dvajsetega stoletja so pokazale, da so sidra približno enakomerno zastopana med različnimi poklicnimi skupinami. Približno četrtnina posameznikov je imela managersko sidro, četrtnina tehnično-funkcionalno sidro, sidro varnosti in sidro samostojnosti sta se pojavili vsako v desetini primerov, ostala sidra pa so bila prisotna v manjših deležih. V raziskavah od 80ih dalje pa tudi že do polovica posameznikov kot svoje karierno sidro opredeli življenjski stil. Ta ista sidra so torej – vsebinsko sicer nekoliko spremenjena – prisotna še danes, za posameznika pa je pomembno, da »zna analizirati samega sebe, najti informacije o razpoložljivih delovnih mestih in o tem, kako se bodo ta delovna mesta razvijala« (Schein, 1996).

Teorija kariernih sider je pomembna iz več razlogov: Schein je v karierno teorijo vključil sistem vrednot in bil je prvi, ki je izpostavil dejstvo, da je kariera dvosmerni proces med posameznikom in organizacijo, ob tem pa poudaril, da kariera ni nujno le vertikalni premik, temveč je kariero razumel tridimenzionalno, tako da poleg vertikalnih vključuje tudi horizontalne premike in premike k sami organizaciji v smislu povečane lojalnosti (Brečko, 2006: 63-64). Če sklenemo, Scheinova teorija vsebuje številne elemente sodobnega pojmovanja kariere: kariero razume široko in večdimenzionalno, prepozna soodvisnost posameznika in organizacije, identificira karierna sidra kot dejavnik upravljanja kariere in s tem udejanjanja najvišje vrednote¹¹ – samoaktualizacije.

2.3 Faze v razvoju kariere

Že iz poglavja 2.1 2.1 Karierne teorije izhaja, da so si teorije, ki kariero razdelijo na razvojne faze, precej podobne, čeprav nekatere definirajo zgolj tri faze, druge pa temeljijo na bolj podrobni členitvi. Faze, ki jih navajam v nadaljevanju, so povzete po Greenhousevi analizi delitve kariere na faze pri različnih avtorjih: tako so na primer Super, Miller in Form ter Hall in Nougaim izhajali iz petih faz, medtem ko je Schein v svojem delu izhajal iz vsaj devetih faz (Greenhouse, 2000: 117-124). Brečko (2006) prav tako navaja devet faz, ki jih nato poveže z osem-stopenjskim modelom osebnostnega razvoja, kot ga je razvil Erikson.

¹¹ Samoaktualizacija kot najvišja vrednota je seveda a razumljena v skladu s hierarhijo vrednot, kot jo je razvil Maslow.

V delu sem se odločila za delitev kariere v pet osnovnih faz, kar je tudi v obstoječih teorijah pogosta delitev, hkrati pa lahko tudi v primeru več faz, le-te združimo v osnovnih pet.

- Predkariera oziroma izbira poklica: v tem obdobju pred prvo zaposlitvijo posameznik predvsem preizkuša svoje želje, sposobnosti, vrednote in okvirno izbere svojo poklicno pot. Na posameznikovo izbiro v tem obdobju vplivajo tako zunanji (družbene predstave; predstave, ki jih posredujejo starši/učitelji; lastni uspehi/neuspehi v šoli, pri raznih testih, športu; družinske razmere; priporočila in svetovanja) kot notranji dejavniki (predstave o lastnih potencialih in omejitvah; razvoj posameznikovih ambicij, ciljev, motivov; posameznikove predstave o poklicih). To obdobje se načeloma zaključi z prvo zaposlitvijo, okvirno nekje med 15. in 25. letom, seveda pa se tovrstno samoanaliziranje in izbor karierne poti lahko ponovi še kasneje v posameznikovem življenju.
- Vstop v organizacijo: gre za prvo zaposlitev posameznika in s tem povezano (re)socializacijo. Starostno je ta prehod odvisen od trajanja izobraževanja in naj bi se začel nekje med 15. in 25. letom, seveda pa obstajajo tudi posamezniki, ki se prvič zaposlijo šele kasneje v svojem življenju.
- Zgodnja kariera: ko si je posameznik že izbral nek poklic in se zaposlil, se začne obdobje, ki je v literaturi označeno kot zgodnja kariera oziroma čas uveljavljanja in dosežkov. To je obdobje, ko se posameznik »učí« opravljati določeno delo, spoznava pravila organizacije, ter se istočasno skuša dokazati na svojem področju ter najti svoje mesto v organizaciji. Zgodnja kariera sovpada z zgodnjo odraslo dobo in lahko traja vse do 40. leta.
- Srednja kariera: to je obdobje, ko posameznik predvsem ohranja tisto, kar je v karieri dosegel. Super (1957) in Hall (1976) to obdobje omejitata na čas od 45. do 64. leta. V tem času naj bi posamezniku bile dodeljene pomembnejše vloge v organizaciji, prav tako bi bil seznanjen s poslovnimi skrivnostmi, lahko mu je dodeljenih več podrejenih ali mentorstvo, lahko se pomakne v upravni management. Problema, ki se lahko pojavita v tem obdobju, sta doseganje 'platoja' oziroma mrtve točke in premajhna motiviranost. Prav tako se lahko

posameznik sooča s strahom pred mlajšimi, bolj izobraženimi in ambicioznimi.

- Pozna kariera: v tem času mora posameznik po eni strani nadaljevati z aktivnim delom v organizaciji, po drugi pa se že pripravlja na upokojitev. To obdobje, ki ga avtorji (na primer Super, Schein, Hall) imenujejo tudi obdobje upadanja, se lahko pojavi kot »naraven« oziroma pričakovan proces razvoja kariere, torej kot prehod iz zaposlenosti v upokojitev; ali pa se pojavi že prej zaradi določenih neuspehov v fazi ohranjanja doseženega.

Glede na sodobno pojmovanje kariere in splošne spremembe na trgu dela se zdi delitev na faze preživeta, zlasti v delu, ko se starostno opredeli trajanje posameznih faz. Sodobne teorije, ki so pretežno razvojne, razumejo kariero kot proces – seveda ne zanikajo, da se kariera lahko deli v posamezne faze, vendar pa tega tudi posebej ne izpostavljajo. Delitev na faze, kot jo povzema Tabela 2, je predvsem koristen pripomoček pri analiziranju karier z vidika izzivov, nalog in sprememb, ki jih posameznik (lahko) doživi na svoji karierni poti, čeprav se lahko pojavijo v zelo različnih starostnih obdobjih.

Tabela 2: Prikaz faz v razvoju kariere

Faza	Opredelitev	Starostno obdobje	Ključne značilnosti faze
Predkariera	Izbiranje	0 – 15/25 let	prilagodljiva faza: izbor poklica, oblikovanje poklicne samopodobe, izobraževanje
Vstop v organizacijo	Raziskovanje	15/25 - 30 let	iskanje zaposlitve, izbor zaposlitve, pripravništvo
Zgodnja kariera	Uveljavljanje	25 – 35/40 let	sklepanje psihološke pogodbe, spoznavanje pravil organizacije, dokazovanje, polnopravno članstvo v organizaciji
Srednja kariera	Ohranjanje	40 +	analiza in ohranjanje doseženega oz. eventualno redefinicija kariernih ciljev; nevarnost doseganja platoja
Pozna kariera	Upadanje	Po 45 letu	ohranjanje produktivnosti in priprava na upokojitev; pričakovanje drastičnih sprememb

Vir: Greenhouse, 2000: 107-126; Brečko, 2006: 104-124.

V nadaljevanju bomo analizirali diplomante EF, ki so diplomirali v obdobju od 1995 do 2005. Gre torej za posameznike, pri katerih se je v času anketiranja obdobje predkarriere zaključilo in ki se glede na zgornjo delitev nahajajo v fazi vstopa v organizacijo oziroma nekateri morda že v obdobju zgodnje kariere. Mladi diplomanti vstopajo v organizacije, kjer se nadaljuje njihova socializacija in oblikujejo njihove kariere. Ker je glede na analizirano skupino fokus usmerjen na prehod iz študija v zaposlitev, bom v tem poglavju natančneje predstavila tudi možne oblike tega prehajanja. Teorije definirajo prehajanje glede na to, ali se posameznikova zaposlitev sklada z njegovo izobrazbo in usposobljenostjo. Volanen (Čibron, 1991: 1076) je opredelil štiri možne oblike prehoda: (1) preslikavanje – posameznik je dobil zaposlitev, ki povsem ustreza njegovi strokovni usposobljenosti; (2) substitucija – posameznik se je usposabljal na različnih področjih in hitro našel zaposlitev, kar je zelo zaželen prehod in prinaša veliko zadovoljstva; (3) fleksibilnost – s fleksibilnostjo označujemo tiste prehode, ko posamezniki sprva niso našli primerne zaposlitve, a so nato s pomočjo svoje raznovrstne izobrazbe našli ustrezno delovno mesto; (4) mobilnost – z mobilnostjo pa Volanen označuje primere, ko je posameznik ozko usposobljen in zato prisiljen, da v iskanju primerne zaposlitve pogosto menja delovno mesto, kar naj bi bila najmanj ugodna oblika prehoda. Iz analize karier diplomantov EF bo razvidno, kakšne oblike prehoda se danes pravzaprav pojavljajo in kako je oblika prehoda v zaposlitev povezana z zadovoljstvom pri delu.

2.4 Kariera kot interakcija med posameznikom in organizacijo

Obstoječi pristopi k preučevanju razvoja kariere običajno izhajajo iz treh skupin **dejavnikov**, ki vplivajo na razvoj kariere (Tadić, 2005): (1) na eni strani je tu posameznik, njegova stališča do dela, njegova osebnost in sposobnosti; (2) potem je tu organizacija ter sistem načrtovanja in upravljanja s karierami znotraj nje; (3) kot tretji dejavnik pa se pojavlja znanje in kontinuiran razvoj posameznika kot predpogoj za razvoj kariere. Kot ključni **akterji** pri razvoju kariere se poleg posameznika in organizacije ločeno omenjajo še managerji, ki pri razvoju kariere opravljajo vlogo svetovalcev, mentorjev, učiteljev in podobno.

2.4.1 Akterji, ki vplivajo na razvoj kariere

Če na kariero gledamo razvojno in v povezavi s siceršnjim socialnim življenjskim ciklom posameznika, lahko kot vplivne akterje identificiramo vse posameznike in institute, ki se pojavijo kot agensi socializacije v življenju posameznika. V obdobju predkariere so to starši, šola in pomembni drugi, ki vplivajo na oblikovanje posameznikove poklicne samopodobe. Tudi v drugi fazi (Tabela 2), torej pri iskanju in izboru zaposlitve, je seznam akterjev dolg: javne in privatne agencije za zaposlovanje, kadroviki in/ali vodilni v podjetjih, socialne mreže – tem akterjem bo nekaj več pozornosti namenjene v poglavju o načinih iskanja zaposlitve.

Na tem mestu bi se želeli omejiti na akterje, ki jim literatura na temo načrtovanja, razvijanja in upravljanja kariere pripisuje odgovornost za kariero. Ti akterji so (Greenhouse, 2000; Brečko, 2006): posameznik, njegov neposredni nadrejeni pa tudi management podjetja ter kadrovik oziroma kadrovska služba. Kadrovikom in kadrovskim oddelkom odgovornost za razvoj kadrov pritiče že po definiciji. Njihove naloge obsegajo oblikovanje sistema za razvoj kadrov, sisteme nagrajevanja, skrb za izobraževanje ter vodenje in informiranje posameznikov (Konrad, 1996: 48). Vendar je v Sloveniji upravljanje s človeškimi viri neintenzivno, pa tudi kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih je malo (Kajzer, 2005: 37).

Sodobna literatura na temo kariere (na primer Schein, 1996; Greenhouse, 2000) poudarja, da odgovornost za načrtovanje in upravljanje kariere dejansko vse bolj prehaja v roke posameznika. Posameznik naj bi analiziral svoje sposobnosti, identificiral svoje potrebe in vrednote, načrtoval kariero in uresničeval ta načrt (Konrad, 1996: 48). Pri tem je ključnega posameznikova proaktivnost, torej prevzemanje pobude in aktivno ukvarjanje s kariero. Raziskave so pokazale, da imajo posamezniki, ki so aktivni pri upravljanju svoje kariere, večji (zunanji) uspeh na karierni poti, pomemben katalizator pri tem pa je mreža poznanstev (Maheshwari, 2004). Posameznika naj bi pri kariernem razvoju podpiral njegov neposredni vodja, mu nudil povratne informacije o njegovem delu ter mu svetoval. Vloga višjega managementa je bolj splošna in se nanaša predvsem na oblikovanje splošnih organizacijskih načel glede razvoja kadrov ter na dodeljevanje finančnih sredstev kadrovskemu oddelku oziroma tovrstnim programom (Brečko, 2006: 227-231; Konrad, 1996: 48).

2.4.2 Psihološka pogodba

Posameznikova kariera se torej oblikuje v interakciji z drugimi akterji (managerji, organizacijo) in jo na eni strani pogojujejo lastnosti, znanje, sposobnosti in stališča posameznika, na drugi strani pa lastnosti organizacije, zlasti njen sistem vodenja karier. Toda, kaj je tisto, kar usmerja dejavnosti posameznih akterjev? Po eni strani je odnos med posameznikom in organizacijo običajno formalno določen s (pravno) pogodbo, po drugi strani pa se med njima oblikuje tako imenovana **psihološka pogodba**: to so vse nenapisane vzajemne obveznosti med zaposlenim in njegovim delodajalcem, ki določajo njuno vedenje drug do drugega (Winfield, 2004: 36). Psihološka pogodba se oblikuje takoj, ko posameznik nastopi delo v neki organizaciji in implicitno določa pričakovanja ene in druge strani. Pravzaprav se v začetni fazi vstopa v organizacijo oblikujejo ključni elementi psihološke pogodbe in te prve zaznave vplivajo na motivacijo zaposlenih, njihovo predanost podjetju ter na to, koliko časa bodo ostali v organizaciji (De Vos, Buyens, 2004). Tradicionalno psihološka pogodba – od začetka 20. stoletja – vsebuje sledeča pričakovanja: od posameznika se pričakuje trdo delo, zaupanje in lojalnost; organizacija pa naj bi zagotavljala pravične pogoje dela in enakopravno obravnavo (tudi možnosti napredovanja) ter varnost. Kot navaja Winfield (2004: 38-39), so številne raziskave na temo psihološke pogodbe po letu 1990 pokazale, da se psihološka pogodba spreminja ali morda celo izginja: zaupanje zaposlenih do delodajalcev se je zmanjšalo, vzrok pa so predvsem razne strategije zmanjševanja stroškov, ki so privedle do zmanjšane števila podpornih managerjev, do večjega števila delovnih ur ter do izjemnih pritiskov na posameznike.

Sigh (2005) je v svoji raziskavi »Career Drivers of New-Age Employees« med računalniškimi strokovnjaki ugotovil, da so se pričakovanja spremenila iz tradicionalnih v progresivna, kot jih poimenuje. Če je v preteklosti posameznika v njegovi karieri vodila predanost organizaciji kot taki in je od organizacije (lahko) pričakoval mobilnost navzgor, zagotovljeno prihodnost in ustrezen družbeni položaj, pa se novodobni zaposleni zaveže nekemu delovnemu mestu in od organizacije pričakuje širšo usposobljenost, možnosti za razvoj svojih spretnosti in s tem boljšo zaposljivost ter možnosti za osebno rast – to so torej motivi, ki v interakciji med

posameznikom in organizacijo oblikujejo njegovo kariero. Povedano drugače, ključna vrednota ni več biti zaposlen, temveč biti zaposljiv (Schein, 1996).

V literaturi se je uveljavil izraz **nova psihološka pogodba**, ki se nanaša na spremenjena pričakovanja obeh strani. Zaposleni pričakujejo, da bo organizacija investirala v njihove sposobnosti in razvoj, zagotavljala učinkovito vodenje, spodbujala odprto komunikacijo in tako nudila dovolj informacij o strukturi in usmeritvi organizacije ter zagotavljala pravičen sistem nagrad – tako finančnih kot kariernih – prek tega pa zagotavljala in spodbujala zaposljivost posameznika. Pri tem posamezniki z vrhunskimi sposobnostmi niso pripravljene več delati zgolj za denarno plačilo, temveč za ekonomske in moralne nagrade, saj je etiko dela zamenjala etika kakovosti življenja. Po drugi strani pa posamezniki ne pričakujejo več, da bo njihovo delovno mesto celo življenje pri istem delodajalcu, nasprotno, številni (mlajši) posamezniki celo iščejo zaposlitve v različnih organizacijah. Skrajni primer so tisti posamezniki, ki istočasno opravljajo projektna dela za različne delodajalce in na ta način oblikujejo osebni portfelj kariere (individual career portfolio). Same organizacije pa ne pričakujejo zgolj trdega dela, ampak cenijo predvsem prispevek posameznika k uspešnosti in dobičkonosnosti organizacije, kar se konkretno pogosto odraža v variabilnem delu plače, ki na primer v ZDA pogosto znaša kar 80 odstotkov. Kljub spremembam psihološke pogodbe so posamezniki obdržali močan občutek pripadnosti do svojega delodajalca in relativno visoko stopnjo zaupanja do neposredno nadrejenega (Brečko, 2006: 82-84; Winfield, 2004: 41).

2.5 Dejavniki kariere

V uvodu poglavja 2.4 sem po magistrskem delu Ivane Tadić povzela tri glavne dejavnike razvoja kariere: posameznika, organizacijo in znanje oziroma razvoj. Pri tem gre za ožji pogled na dejavnike kariere oziroma za pogled, ki je osredotočen na učečega se posameznika v določeni organizaciji. Raziskava med diplomanti EF, ki jo je opravila Marta Vidrih (2006), je zajela diplomante zadnjih desetih let (1995 – 2004), tako da vzorec anketirancev lahko v grobem razdelimo na dve skupini: mlade diplomante, pri katerih se obdobje predkariere zaključuje in ki šele vstopajo v organizacije, ter že bolj izkušene ekonomiste v obdobju zgodnje kariere. V

magistrskem delu želim tako definirati dejavnike kariere na ravni skupine posameznikov, diplomantov EF, ki so na začetku svoje karierne poti.

Glede na obseg in namen¹² raziskave nas zanimajo predvsem sledeči dejavniki: izobrazba (trajanje in način študija), spol, aktivnosti in delovne izkušnje v času študija, način iskanja zaposlitve in trg dela v Sloveniji, kot okolje, v katerega moramo uvrstiti model determinant kariere diplomantov EF.

2.5.1 Izobrazba

Velik pomen izobrazbe za kariero je danes splošno sprejeto dejstvo in izobraževanje kot posredovanje znanja je tema, s katero se ukvarjajo tako posamezniki kot podjetja, vlade in mednarodne organizacije. Barbara Ischinger, direktorica Direktorata OECD¹³ za izobraževanje, je junija 2006 zapisala (Ischinger, 2006): »Visoka izobrazba (higher education) je deležna največje pozornosti javnosti doslej. V Nemčiji se je razvnela razprava o konkurenci med univerzami, ki si prizadevajo doseči odličnost; v Franciji se nadaljuje razprava o konkurenčnem boju med univerzami in visokimi šolami (grandes écoles); v Združenem Kraljestvu poteka debata o izobrazbi kot javni dobrini na eni in o fakultetah kot tržnih organizacijah na drugi strani; v ZDA pa je pozornost javnosti usmerjena na dostopnost, konkurenčnost in stroške izobraževanja. /.../ Te razprave so pričakovane, saj je znanje tako pomembno v naših gospodarstvih.«

V literaturi se izobrazba oziroma znanje kot njen rezultat pojavlja kot eden izmed psiholoških dejavnikov uspešnosti pri delu in prav na psihološke dejavnike lahko posameznik najlažje vpliva. Psihološki dejavniki uspešnosti pri delu se delijo na: (1) sposobnosti oziroma tisto, kar posameznik zmore; (2) motivacijo ali tisto, kar posameznik hoče; (3) navade, spretnosti in znanje ali tisto, kar posameznik zna; pogosto pa se navajajo tudi (4) druge osebne značilnosti, kot je čustvena občutljivost (Musek, Pečjak, 1993: 107-108). Brečko (2006) v tem smislu govori o kariernem kapitalu, ki ga razume kot vse kompetence (zmogljivosti), ki jih posameznik pridobi v šoli, delovnem okolju in tudi z življenjskimi izkušnjami.

¹² Kot že navedeno je namen magistrskega dela ponuditi informacije o tem, kako uspešno graditi kariero in katere odločitve bodo vplivale na karierno poti diplomantov EF, po drugi strani pa ponuditi zaposlenim na EF informacije o tem, kako lahko prispevajo k uspešnemu kariernemu razvoju diplomantov EF.

¹³ OECD = Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj / Organisation for Economic Cooperation and Development

Karierni kapital poleg najpogosteje izpostavljene kompetence, to je znanja oziroma 'vedeti kako', obsega še kompetenco 'vedeti zakaj', ki je vir motivacije, in kompetenco 'vedeti kje' oziroma od koga dobiti pomoč (Brečko, 2006: 95-97). Povzamemo lahko, da izobrazba gotovo je pomemben dejavnik kariere, pozitiven vpliv na kariero pa ima zlasti kadar izobraževalni proces ne nudi zgolj (strokovnih) znanj temveč opremi posameznike tudi z ostalimi kompetencami ('zakaj', 'kako', 'kje'), ki zagotavljajo funkcionalno (karierno) pismenost. Do podobnih zaključkov so prišle tudi številne raziskave, ki so preučevale vpliv izobrazbe na kariero. Marta Vidrih (2006) v svojem diplomskem delu navaja več raziskav (Baruch in Peiper, 2000; Baruch in Leening, 2001; Judge et al.) na vzorcu MBA¹⁴ diplomantov. Rezultati raziskav kažejo, da MBA študij zagotavlja večje managerske sposobnosti, višjo samozavest, večjo učinkovitost in jasno vizijo razvoja kariere.

Ali je poleg stopnje izobrazbe pomembna tudi uspešnost posameznika pri študiju? Darren Grant v svojem članku *Ocene kot informacije* (Grant, 2006: 2) povzame ugotovitve raziskav¹⁵ glede pomena izobrazbe za zaposlitev. Ključna ugotovitev raziskav je, da je za delodajalce pomembna zlasti informacija, da je posameznik dosegel določeno izobrazbo (potrdilo o zaključku izobrazbe), sam uspeh pri izobrazbi, ki se odraža v ocenah, pa nima tako rekoč nobenega vpliva na to, ali bo posameznik dobil zaposlitev, kakšno zaposlitev in kakšno plačilo bo dobil. Delodajalci teh informacij niti ne iščejo, če pa so jim posredovane, jih ne upoštevajo. Vendar rezultati Grantove raziskave ne opravičujejo prakse delodajalcev: Grant v sklepu zapiše, da so posamezne ocene sicer precej naključne, da pa povprečje ocen nudi dobro informacijo o verjetni delovni učinkovitosti in uspešnosti diplomantov.

Kot je razvidno, so se s pomenom izobrazbe za kariero ukvarjali predvsem ameriški avtorji, vendar so tudi rezultati evropskih raziskav podobni. Evropska raziskava diplomantov visokošolskih programov CHEERS je glede izobrazbe kot dejavnika kariere pokazala sledeče (Higher Education and Graduate Employment in Europe, Final Report, 2000):

¹⁴ MBA = Master in Business Administration; podiplomski študij managementa.

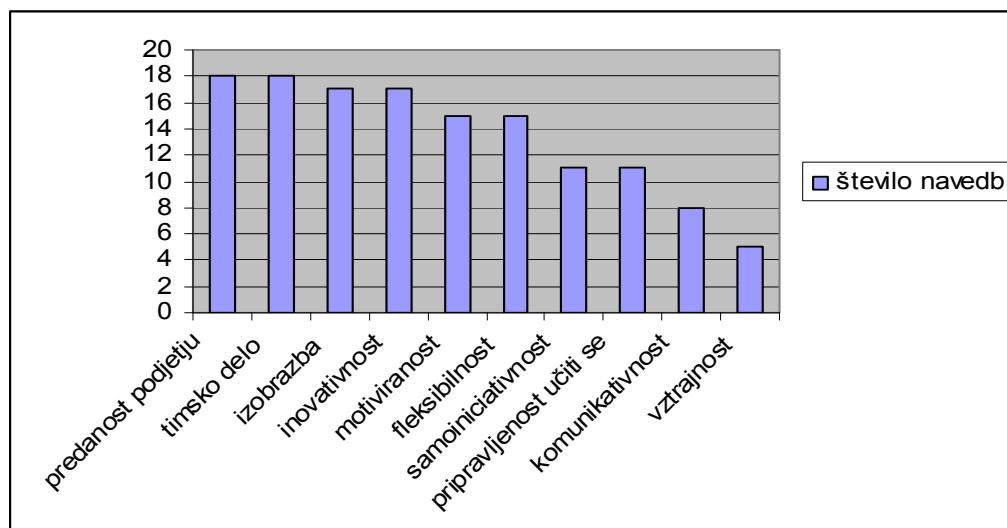
¹⁵ Gre za raziskave izvedene s strani ameriških raziskovalcev, kot so Spence (1973), Bishop (1988), Miller in Rosenbaum (1997), Costrell in Loury (2004) (Grant, 2006: 2). Raziskave se torej nanašajo na ameriško okolje.

- Diplomanti imajo dobre zaposlitvene možnosti; zaposlitev po zaključku šolanja v povprečju iščejo šest mesecev; povprečna stopnja nezaposlenosti štiri mesece po zaključku šolanja je štiri odstotke.
- Hitro naraščanje števila diplomantov ponekod povzroča zaskrbljenost na strani delodajalcev in politikov glede prevelike izobraženosti, vendar pri tem pozabljajo na povišane zahteve, ki se pojavljajo vzporedno z razvojem družbe znanja.
- Približno dvajset odstotkov zaposlenih diplomantov štiri leta po zaključku šolanja meni, da na delovnem mestu uporabljajo le malo tekem študija pridobljenih znanj; dvanajst odstotkov pa jih meni, da njihov zaposlitveni položaj ni ustrezen glede na doseženo izobrazbo in so nezadovoljni s svojim delom.
- Med državami obstajajo velike razlike v deležu nezaposlenih diplomantov, glede časa iskanja prve zaposlitve, v letnih dohodkih in podobno; zlasti v revnejših državah pa so velike tudi razlike tudi med posameznimi regijami.
- Prav tako ni nekih statistično značilnih povezav med zaposlenostjo in tipom izobrazbe (smerjo študija), temveč so te razlike zopet specifične za posamezne države.
- Večina diplomantov verjame, da ima njihova izobrazba pozitiven vpliv na kariero, vendar po drugi strani menijo, da bi jih moral študij bolje pripraviti na uporabo znanja na delovnem mestu in druge delovne naloge.
- Prav zato v večini evropskih držav študentje velik del časa med študijem namenijo pridobivanju izkušenj in kompetenc izven samega študijskega procesa, saj se jim zdi to učinkovitejše od 'učinkovitega', hitrega in enostavnega zaključka študija.

Tudi pri evropskih diplomantih je izobrazba torej pomemben dejavnik kariere, vendar sama na sebi še ne zagotavlja uspeha, kot je razvidno iz 'pritožb' diplomantov glede nezadovoljive usposobljenosti za svet dela. Ker so, kot kažejo rezultati raziskave CHEERS (2000), razlike med državami velike, o izobrazbi kot dejavniku kariere težko govorimo na splošno, temveč moramo ta dejavnik umestiti v trenutno okolje in razmere in odgovoriti na vprašanje, kakšen pomen ima izobrazba v Sloveniji.

Pri iskanju zaposlitve je izobrazba največkrat le nujni, nikakor pa ne zadostni pogoj. To kažejo tudi odgovori 32 vidnejših slovenskih podjetij¹⁶ na vprašanje 'Kaj pričakujemo od zaposlenega'. Izobrazbo/strokovno podkovanost je na prvem mestu navedlo le par podjetij, pa še tu se odgovor največkrat nadaljuje s 'predvsem pa...' (Zaletel, 2006). Glede na to, koliko podjetij je navedlo posamezno lastnost (pogostost navedb), je oblikovan Graf 1. Iz grafa je razvidno, da podjetja sicer želijo strokovno podkovanane zaposlene, vendar jim je izredno pomembno tudi to, da zaposleni kažejo predanost in odgovornost do podjetja in njegovih ciljev, da so inovativni ter pripravljeni na timsko delo. Pri tretjini podjetij (enajst navedb) pa se je pojavil odgovor, da od zaposlenih pričakujejo sposobnost učenja oziroma pripravljenost učiti se.

Graf 1: Deset najbolj zaželenih lastnosti (novih) zaposlenih



Vir: Zaletel, 2006: 257 - 329.

Tudi druge raziskave kažejo, da za oblikovanje uspešne kariere izobrazba ne zadošča, je pa izhodiščni pogoj. Bodmer in Enskog (Bodmer, Enskog: 4.5.2007) navajata mednarodno raziskavo, ki jo je Nigel Andrews (London Business School) izvedel med stotimi vidnimi managerji. Ugotovil je, da managerji pri izboru 'podmladka' pričakujejo širok spekter znanja, ki obsega tako makroekonomijo, kot finance, računovodstvo, marketing, poznavanje nabavnih procesov, strateško mišljenje itd., tako široka baza pa se lahko oblikuje ali v zgodnji karieri ali pa v okviru programov MBA.

¹⁶ Lastna analiza odgovorov in seznam podjetij se nahaja v prilogi 2. Vir odgovorov: Zaletel, 2006.

Govor o izobrazbi je namreč predvsem govor o znanju, ki ga je posameznik dobil v izobraževalnih organizacijah. Ko pa posameznik vstopi v neko organizacijo, se mora naučiti izvajati konkretne delovne naloge, pri čemer je poleg strokovnih kompetenc izredno pomembna tudi delovna iznajdljivost ter ostala znanja, spretnosti in sposobnosti. Brečko (2006: 200-215) je pomen učenja zastavila še širše, saj mora posameznik za razvoj svoje kariere poleg samih (1) delovnih nalog razumeti tudi (2) samega sebe, (3) sodelavce in (4) organizacijo. Razumevanje navedenih področij je mogoče doseči z izvajanjem več učnih nalog, ki jih je možno realizirati preko formalnih ali neformalnih učnih programov, z učenjem na delovnem mestu ali v obliki internih poklicnih treningov. Različne vsebine in poti pridobivanja znanja in kompetenc je Brečko oblikovala v integriran sistem razvoja kariere¹⁷ pri novih zaposlenih. Čeprav bi morale izobraževalne institucije posredovati znanje o vseh štirih področjih, odgovornost za posredovanje znanja ne more biti zgolj na njihovi strani, saj se določenih kompetenc posameznik lahko nauči le znotraj organizacije in ob podpori organizacije.

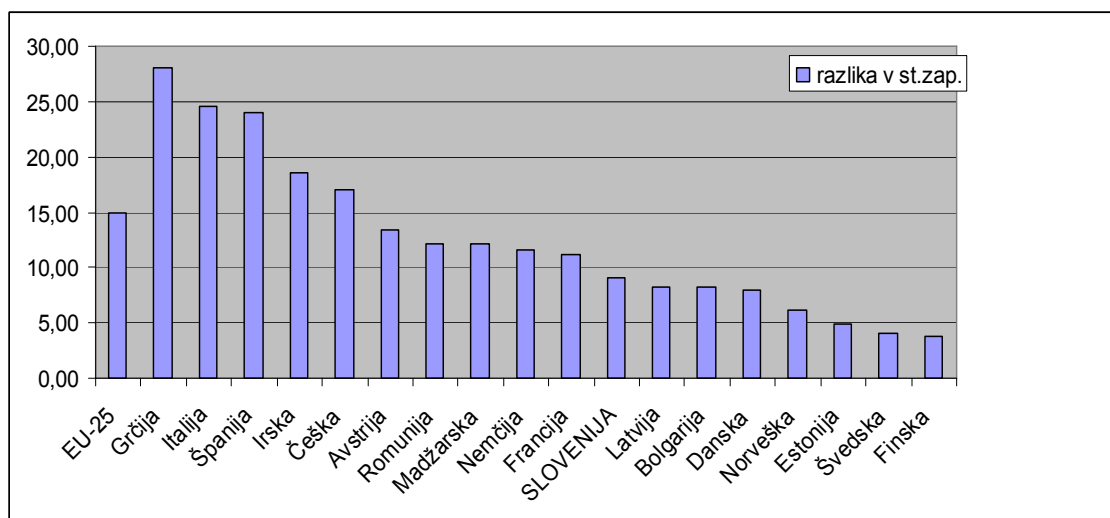
2.5.2 Spol

V Evropi je zaposlenih¹⁸ skoraj 56 odstotkov žensk (55,7% v letu 2004), Slovenija je nad evropskim povprečjem (približno 60% v letu 2004), stopnja delovne aktivnosti moških je višja, razlike pa so se v Sloveniji v obdobju 1999-2005 nekoliko povečale. Če upoštevamo, da so razlike v stopnji zaposlenosti med moškimi in ženskami pokazatelj enakih možnosti za oba spola ter enakih možnosti pri uveljavljanju delovne aktivnosti, lahko po primerjavi Slovenije z ostalimi starimi članicami Evropske unije ugotovimo, da spada Slovenija v skupino držav, kjer so te razlike majhne. Kot kaže Graf 2, so razlike v stopnji zaposlenosti med spoloma v Sloveniji manjše kot na primer na Nizozemskem, v Avstriji ali Franciji, večje pa v primerjavi z Dansko, Norveško, Finsko in Švedsko.

¹⁷ Učna taksonomija (na novo) zaposlenih skozi dvanajst delovnih nalog in integriran sistem razvoja kariere, kot ga je v svojem delu Načrtovanje kariere oblikovala Daniela Brečko, sta natančneje predstavljena v prilogi 1: Učni načrt kot sestavni del razvoja kariere.

¹⁸ Govorimo o stopnji zaposlenosti, ki izraža delež zaposlenih v primerjavi z vsem prebivalstvom v starosti 15-64 let. Stopnja zaposlenosti je izračunana iz anketnih podatkov (anketa o delovni sili), ki med zaposlene vključuje tudi neformalno zaposlene osebe, ki so dejansko lahko tudi med študenti ali upokojeanci. (Kajzer, 2005)

Graf 2: Razlike v stopnji zaposlenosti med spoloma v izbranih evropskih državah



Vir: [Eurostat Yearbook 2006-07, 2007: 134; lastni izračun](#)

Toda v kakšnem smislu lahko spol obravnavamo kot dejavnik kariere? V socioloških in drugih kariernih teorijah tudi na to vprašanje ni enoznačnega odgovora. Nekatere teorije (na primer Gilligan) zagovarjajo tezo, da organizacije le zrcalijo širše družbene razmere, oziroma so pasivni reproduktorji le-teh; druge teorije (na primer Kanter) pa organizacije dojemajo kot proaktivne dejavnike pri strukturiranju spola in spol kot dejavnik, ki vpliva na obliko organizacije ter na kariero posameznika.

Prelomno delo na področju kariere in teorije spolov je delo Rosabeth M. Kanter: *Men and Women of the Corporation*. Kanter (1977) se je osredotočila na vloge, ki jih imajo posamezniki znotraj organizacije, ter na to, kako struktura organizacije reproducira te vloge. Po njenem mnenju v organizacijah velja, da so moški odločni, nečustveni in avtoritativni in zato velja prepričanje, da so boljši managerji; ženske pa so tako ujete na nižjih položajih in morajo v organizacijah ravnati po moških pravilih, ob tem pa še paziti, da ne zapadejo v katero izmed stereotipnih vlog (mati, zapeljivka, devica). Ker moški tudi preferirajo družbo drugih moških (v literaturi se pojavlja izraz homosociabilnost), na ta način reproducirajo strukturo organizacije po svoji podobi. Kanterjeva torej razlike med moškimi in ženskami pojasnjuje z vertikalno segregacijo del; vzrok za manjše možnosti žensk pa vidi v tem, da ženske v tej strukturi nimajo moči, ne pa v njihovem spolu. Ker v tem smislu spol ni neposreden vzrok razlik, je

Kanterjeva dejansko podcenjevala zakoreninjenost in vztrajnost razlik med moškimi in ženskami v organizacijah (Thompson, 2002: 134-136).

Kot navaja Thompson (2002: 135), so številne kasnejše feministične teoretičarke (na primer Calas, Smircich, 1996) ostro napadale Kanerjevo, z argumentacijo, da je Kanterjeva tipična naivna liberalna feministka, ki se trudi dokazati, da so tudi ženske ljudje. Po drugi strani pa določene raziskave podpirajo empirične teze Kanterjeve. Italijanska raziskovalka Poggio je tako na primer preučevala razmere v osmih italijanskih podjetjih in prišla do zaključkov, da so moški in ženske bolj enakopravni v tistih podjetjih, kjer je razmerje moških in žensk enako oziroma ženske prevladujejo (Thompson, 2002: 135).

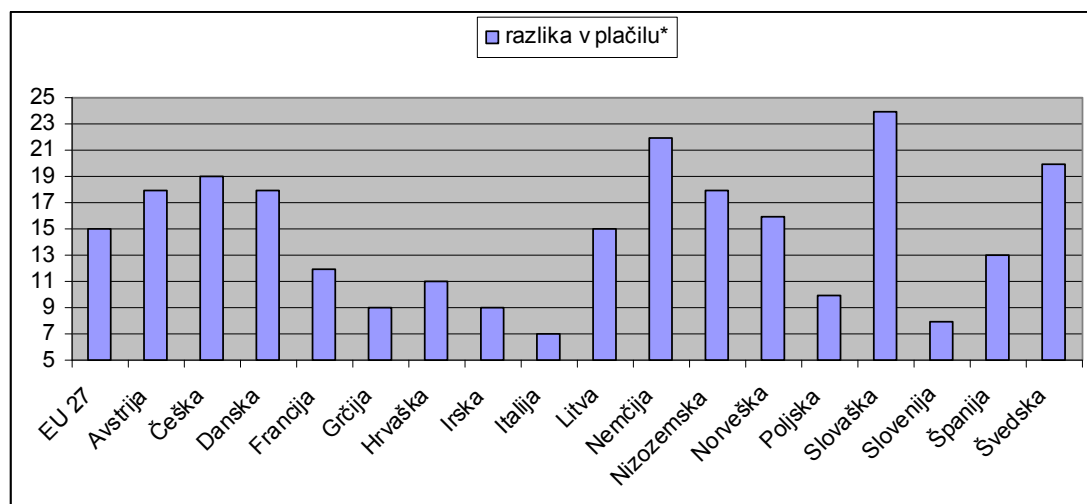
Omemba spola kot dejavnika kariere je najpogosteje povezana s pojmom stekleni strop (glass ceiling), torej ovire, ki posamezniku/ci preprečujejo napredovanje v hierarhični strukturi neke organizacije (Thompson, 2002: 134). Glede na delež žensk na top managerskih mestih, te ovire zadevajo prav njih. Čeprav so osemdeseta leta 20. stoletja prinesla optimizem, saj so ženske pospešeno prevzemale nižje vodstvene položaje in dosegle večino med belimi ovratniki, se je v devetdesetih izkazalo, da je delež žensk na izvršnih položajih ostal majhen (na primer v ZDA le pet odstotkov; v Avstraliji tri odstotke, v večjih podjetjih v Evropski uniji je članic uprav samo deset odstotkov in tri odstotke generalnih direktoric). Ohranile so se tudi razlike v povprečnih zasluških moških in žensk na sploh in tudi na istem položaju (Thompson, 2002: 133-134; Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi, 2005).

Podatki iz prejšnjega odstavka kažejo, da je spol v praksi zaviralni dejavnik pri razvoju kariere, čeprav ostaja odprto vprašanje, ali je to posledica izbire (torej odraz ženskih vrednot in želja) ali drugih dejavnikov ('naravnih' razlik med moškimi in ženskami; neenakomerno porazdelitvijo družinskih/gospodinjskih obveznosti; prepričanja, da ženske niso avtoritativne, oziroma niso dovolj fit za vodilne položaje; splošno porazdelitvijo moči v družbi, ki se zrcali v organizacijah) (Coates, 1997). Vendar se moramo zavedati, da stekleni strop zadeva le manjši delež zaposlenih žensk in da z osredotočenjem na to oviro spregledamo širšo sliko. Širša slika pa kaže, da se v Evropi razlike v zastopanosti žensk v posameznih sektorjih in poklicih povečujejo. Tipično ženska področja ostajajo javna uprava, šolstvo, zdravstvo oziroma socialne dejavnosti, kjer so zaposlene več kot štiri ženske od desetih (v primerjavi z manj kot dvema moškima od desetih). »Težave v zvezi z ravnovesjem med poklicnim in

zasebnim življenjem skupaj s stereotipno vlogo žensk ter pristranskimi plačilnimi sistemi in sistemi ocenjevanja še naprej negativno vplivajo na poklicno pot žensk in ohranjajo vertikalno razlikovanje trga dela« (Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi, 2005: 6). Pri tem so analize nezaposlenosti v Evropi pokazale, da se ženske manj pogosto registrirajo kot nezaposlene, po drugi strani pa pogosto ostanejo nezaposlene dlje kot moški (Burton, 1989: 23, 33).

V Sloveniji je slika nekoliko drugačna. Razlike v stopnji zaposlenosti med moškimi in ženskami so relativno majhne. Podatki v Grafu 3 kažejo, da so tudi razlike v plačah med moškimi in ženskami manjše kot v povprečju v Evropski uniji in celo manjše kot v skandinavskih državah. Kajzer (2006: 5) navaja sledeče razloge za ugodno razmerje med plačami moških in žensk v Sloveniji: (1) ohranja se enakost plač, ki je bila vzpostavljena v socializmu; (2) razširjenost zaposlitev s skrajšanim delovnim časom je majhna, prav plače delno zaposlenih pa so običajno nižje kot plače polno zaposlenih; (3) obveznost dodatka na delovno dobo, kar je slovenska specifika, ki linearno povečuje plače tako moških kot žensk; (4) velik delež žensk zaposlenih v javnem sektorju, kjer so povprečne plače nižje izobraženih višje kot plače v zasebnem sektorju (vse do dosežene srednje izobrazbe).

Graf 3: Razlike v plačilu¹⁹ po spolu v izbranih evropskih državah, 2005



Vir: [Eurostat](#)

¹⁹ Razlike v plačilu po spolu (gender pay gap) opredelimo kot delež, ki ga v povprečnem bruto zaslužku moških (na uro) predstavlja razlika med povprečnim bruto zaslužkom moških (na uro) in povprečnim bruto zaslužkom žensk (na uro) (Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07, 2007: 319).

Pogosto so analize spola kot dejavnika kariere povezane tudi s teorijami mrež, katerih ključna teza je ta, da posamezniku dostop do mrež zagotavlja strukturno prednost. Pri tem določene študije (Coates, 1997; Thompson, 2002: 140) kažejo na to, da imajo ženske (tako kot na primer etnične manjšine) omejen dostop do mrež. Z mrežami seveda razumemo bolj ali manj neformalne povezave, ki se oblikujejo preko druženja v času službe in po njej in preko katerih se izmenjujejo informacije in oblikujejo politike. Če so moški nagnjeni k tem neformalnim stikom, so ženskam ljubši formalni sestanki. Raziskave tudi kažejo, da ženskam te neformalne mreže predstavljajo oviro na karierni poti, medtem ko moški teh mrež takorekoč ne opazijo.

2.5.3 Način iskanja zaposlitve

Preden začnemo analizirati vrste ter prednosti in slabosti posameznih načinov iskanja zaposlitve je smiselno omeniti pojav, ki so ga raziskave opazile v Evropi, to je da posamezniki podaljšujejo svoje izobraževanje, ker jim nudi socialno varnost, saj kot edino alternativo vidijo nezaposlenost ali podzaposlenost (Burton, 1989: 29). Po drugi strani pa je slovenska raziskava Socialni položaj študentov (Vilar Pečjak, 2002: 8) pokazala, da na primer več kot polovica slovenskih študentov že med študijem opravlja različna dela – od počitniških del, do občasnih honorarnih zaposlitev, sezonskih del ter tudi del s krajšim ali celo polnim delovnim časom. Slabost študentskega dela je v tem, da posamezniki čas namenjen študiju posvetijo delu, posamezni študentje pa tako zaradi zgodnjega vstopa v svet dela ne zaključijo študija, kar je na primer opazno pri študentih novinarstva ali računalništva (Brečko, 2006: 153). **Študentsko delo** je tako eden izmed možnih načinov neposrednega prehoda iz študija v zaposlitev, čeprav prvotni motiv študentskega dela ni nujno iskanje redne zaposlitve. Študentska delovna sila tako po eni strani konkurira drugim skupinam, po drugi strani pa študentsko delo le redko pomeni pridobivanje relevantnih, strokovnih delovnih izkušenj (Trbanc, 2007: 54-55).

Podoben zgodnji način rekrutiranja zaposlenih predstavlja **štipendiranje**, ki je zlasti pri večjih podjetjih in tudi v javni upravi ena izmed ustaljenih praks pri iskanju podmladka. Organizacije posameznike štipendirajo, pogosto jim v času študija omogočijo delovno prakso, po končanem izobraževanju pa jim ponudijo delovno mesto, oziroma, če pogledamo z drugega zornega kota, pričakujejo, da se bo

primanjkuje (Vilar Pečjak, 2002: 24-25; Zaletel, 2006: 76-80). Zasebnih agencij za zaposlovanje se poslužuje približno tretjina mladih brezposelnih, starih 15-29 let, ki imajo zaključeno vsaj srednjo šolo (SURS, 2006).

Podjetja pogosto kot neposreden način iskanja zaposlitve uporabijo **ogläse in razpise v tisku** in vse pogosteje tudi **na internetnih portalih**, včasih pa se odločijo tudi za druge medije (radio, plakati, televizija) ali pa na primer za sodelovanje na zaposlitvenih in sorodnih sejmih. V Sloveniji sta taka na primer sejem Kariera in sejem Svetla kariera, pa tudi sejem Študentska arena in manjši sejmi, ki so organizirani na lokalni in/ali sektorski ravni. V vseh navedenih primerih gre za neposredno iskanje kadrov s strani delodajalca, ki nagovori veliko število iskalcev zaposlitve. Verjetnost, da posameznik najde delo preko zaposlitvenega oglasa, naj bi bila majhna, približno pet odstotna (Zaletel, 2006: 65). Vendar je prav intenzivno pregledovanje oglasov v časopisih in revijah ter na internetu in javljanje na te ogle najpogostejši način iskanja zaposlitve pri mladih brezposelnih diplomantih (SURS, 2006).

Druga smer neposrednega iskanja zaposlitve je, ko k podjetju pristopijo iskalci zaposlitve. Tu gre včasih za **pošiljanje ponudb na slepo**, nekateri iskalci zaposlitve pa izberejo bolj ciljanje pristope: **neposredno spraševanje v podjetjih** – osebno ali po telefonu, dogovarjanje za intervjuje s kadrovsko službo in podobno. Tudi ta način iskanja zaposlitve mladi brezposelni diplomanti pogosto uporabljajo, in sicer ga je po podatkih ankete o delovni sili uporabilo nad 75 odstotkov mladih brezposelnih z višjo ali visoko izobrazbo (SURS; 2006).

Kot poseben način iskanja zaposlitve se je v literaturi uveljavil termin **mreženje** (networking), s čimer razumemo iskanje zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih posameznik pozna, torej iskanje zaposlitve na osnovi osebnega priporočila. Čeprav teorija izbora kadrov in razni priročniki za izbor kadrov v podjetjih odsvetujejo kadrovanje preko priporočil ostalih zaposlenih in podobno (Bennison, 1984; Winfield, 2004: 89), se le to pogosto uporablja. Po podatkih iz Wall Street Journala (Zaletel, 2006: 83) naj bi bilo mreženje eden izmed uspešnejših načinov iskanja zaposlitve, saj naj bi ga uporabljalo kar 94 odstotkov uspešnih iskalcev. Prav zato priročniki za iskalce zaposlitve mreženje priporočajo (na primer Zaletel). Anketa o delovni sili navaja »spraševanje sorodnikov, prijateljev, znancev« kot način iskanja zaposlitve, ki ga mladi brezposelni diplomanti uporabljajo zelo pogosto – nad 70 odstotkov anketiranih

je uporabilo ta način iskanja (SURS, 2006). Če upoštevamo dejstvo, da slovenska podjetja niso zainteresirana za sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje, se zdi mreženje smiselni način iskanja zaposlitve. Če dodamo še rezultate raziskav o spolu kot dejavniku kariere, ki kažejo, da se ženske težje vključujejo v mreže, bi lahko pričakovali, da bodo ženske v Sloveniji težje našle zaposlitev, kar bo gotovo zanimivo preveriti na podatkih o diplomantih Ekonomske fakultete.

2.5.4 Trg dela

Model determinant kariere je odraz **razmer in sprememb na področju dela** in na samem trgu dela. Če je včasih odločitev za določen poklic pomenila točno določeno delovno mesto in stabilno zaposlitev za vse življenje, so danes karierni poti posameznikov vedno bolj razgibane in tudi posameznikovo ukvarjanje s svojo kariero se še zdaleč ne konča pri izbiri poklica. Kot je razvidno iz dosedanjih poglavij, se področje dela spreminja, postaja fleksibilnejše, oblikujejo se novi odnosi med zaposlenimi in organizacijami. Spremenila se je struktura zaposlenih: delovna mesta se selijo iz proizvodnega v storitveni sektor, večja se delež žensk med zaposlenimi, predvsem pa koncentracija žensk v storitvenem sektorju, nezaposlenost pa je disproportionalno zadela mlade, čeprav po drugi strani raziskave kažejo, da se številni mladi v Evropi sploh ne registrirajo kot nezaposleni (Winfield, 2004: 46-75; Burton, 1989: 30-31). Zgodovinsko, kulturno in ekonomsko seveda tudi med trgi dela obstajajo razlike, ki določajo okvir kariernega razvoja posameznikov.

Če smo v zgornjem odstavku navedli nekaj splošnih tendenc na trgu dela, ne moremo zanemariti slovenskih specifik. Turbulence na slovenskem trgu dela so bile v devetdesetih še toliko večje, saj se je spreminjal celoten gospodarski sistem in slovenski trg dela se je tako v zadnjem desetletju bistveno preoblikoval. Spremenila se je struktura organizacij na trgu dela: število organizacij se je v zadnjih petnajstih letih povečalo za petkrat, hkrati pa je organizacij, ki imajo več kot dvesto zaposlenih, le nekaj nad petsto. Prestrukturiranje organizacij je zlasti na začetku tranzicije vodilo v povečevanje nezaposlenosti, zaradi zmanjševanja skrite nezaposlenosti v podjetjih. To je bil seveda šok za sama podjetja, za kadrovske službe in za trg dela, saj so bili vsi navajeni na polno zaposlenost in politiko ne-odpuščanja. Preoblikovali so se tudi kadrovske oddelki v organizacijah, predvsem so se nekatere njihove pristojnosti

prenesle na managerje ali zunanje izvajalce: kot že omenjeno so se pojavile številne kadrovske agencije (Svetlik, 2006: 23-25).

Struktura delodajalcev v Sloveniji kaže, da večino predstavljajo mala podjetja, ki ustvarijo kar 70 odstotkov delovnih mest. Izbor zaposlenih v malih podjetjih ima določene specifikke: velik vpliv na izbor sodelavcev imajo vodilni, potrebujejo sodelavce s širšim spektrom znanj, pričakujejo večjo fleksibilnost, hkrati pa je meja med poslovnim in zasebnim svetom prav zaradi majhnosti pogosto zabrisana (Zaletel, 2006: 19-20). Geografsko gledano je največ prostih delovnih mest v osrednjeslovenski regiji, glede na sektor (kmetijski, nekmetijski, storitveni) pa jih je največ v storitvenem sektorju (http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=1068).

Zaradi samega članstva v Evropski uniji večjih sprememb ali pretresov na trgu dela ni bilo in jih tudi ni pričakovati. Kot kažejo rezultati raziskave Cranet²¹ 1999-2001, trgi dela v novih članicah EU niso pretirano razviti in kažejo manjšo fleksibilnost²² kot trgi dela v starih članicah. Manj se uporabljajo fleksibilne oblike zaposlitve, specifikacija zaposlitev je običajno precej natančna in torej manj fleksibilna – skratka politike upravljanja s človeškimi viri so precej rigidne (Svetlik, 2006: 23-25). Razprava o nefleksibilnosti trga dela je v zadnjem času precej popularna in pogosto slišimo opozorila, da je »togost trga dela v Sloveniji problematična« (Dnevnik, 12.5.2007), čeprav se v javnih razpravah fleksibilnost trga dela pogosto zoži na možnost odpuščanja in nižje plače (Kajzer, 2006: 9). Kajzer (2006: 7) tako probleme na trgu dela v Sloveniji vidi predvsem v nizki stopnji zaposlenosti, še posebej starejših (55-64 let), visoki stopnji nezaposlenosti nizko izobraženih in relativno visoki stopnji brezposelnosti mladih (15-24 let). Podobne splošne zakonitosti lahko prepoznamo tudi na evropskem trgu dela, na kar kažejo podatki v Tabeli 3: stopnja zaposlenosti narašča s stopnjo izobrazbe in sicer v vseh starostnih skupinah, stopnja zaposlenosti moških je na sploh in tudi po posameznih izobrazbenih ravneh višja od

²¹ Raziskavo Cranet izvaja Šola za management Univerze v Cranfieldu in je največja longitudinalna raziskava aktivnosti na področju upravljanja človeških virov. (<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/hrc.asp>, <http://www.cranet.org/>)

²² Pojem fleksibilnost trga dela je zelo obsežen in najpogosteje obsega dva vidika: fleksibilnost števila zaposlenih – to je prilagajanje števila zaposlenih ali opravljenih ur dela povpraševanju na trgu; fleksibilnost stroškov dela oziroma plač – to je prilagajanje realnih plač stopnji zaposlenosti in produktivnosti, kar se odraža v stopnji centraliziranosti pogajanj o plačah in v predpisih o minimalni plači (Kajzer, 2005: 7, 9).

zaposlenosti žensk, najnižja stopnja zaposlenosti je pri skupini mladih (15-24 let) z zgolj osnovno izobrazbo.

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe v Evropski uniji

Starostna skupina	EA-12*				EU-25**			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Moški in ženske	64.9	37.1	78.3	42.3	65.0	37.6	78.5	44.1
Osnovna izobrazba	50.5	28.4	67.6	33.1	49.0	26.0	66.4	34.7
Srednja izobrazba	69.9	46.8	80.6	45.7	69.8	48.8	80.2	47.2
Terciarni nivo	81.9	53.5	87.7	62.2	83.1	59.4	88.4	64.7
Moški	72.8	40.6	87.2	51.3	72.4	40.6	86.7	53.2
Osnovna izobrazba	62.0	33.6	82.2	43.3	59.2	30.7	80.2	43.9
Srednja izobrazba	76.5	50.7	87.8	51.4	76.3	52.5	87.2	53.7
Terciarni nivo	86.0	51.0	92.3	67.7	86.6	57.5	92.6	68.7
Ženske	56.9	33.6	69.4	33.7	57.7	34.4	70.4	35.4
Osnovna izobrazba	39.2	22.5	52.7	25.2	39.2	20.6	53.0	27.8
Srednja izobrazba	63.3	43.2	73.2	39.5	63.0	45.1	72.7	39.9
Terciarni nivo	77.8	55.3	83.2	54.0	79.6	60.7	84.4	59.2

*EA-12: Euro Area, območje evra

**EU-25: vseh petindvajset članic EU v letu 2006

Vir: Eurostat; podatki za 4. kvartal 2006

V nadaljevanju se bomo osredotočili predvsem na mlade na trgu dela. Slovenija je v devetdesetih letih doživela hitro naraščanje števila študentov na višjih in visokih šolah, tako da se je število študentov v desetih letih od študijskega leta 1996/97 do 2006/07 več kot podvojilo in danes v Sloveniji študira že 115.944 oseb, pri čemer je delež žensk 58 odstotkov, moških torej 42 odstotkov (<http://www.stat.si/>). Med članicami EU imajo višjo stopnjo vključenosti mladih v izobraževanje samo Finska, Švedska in Litva (Kajzer, 2005: 32). Registriranih brezposelnih oseb z vsaj visoko izobrazbo je bilo marca 2007 približno pet tisoč, kar znaša le 6,8 odstotkov vseh nezaposlenih, pri tem pa je število glede na preteklo leto pravzaprav konstantno (<http://www.ess.gov.si/>). Izobrazba je torej pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti, saj je stopnja zaposlenosti visoko izobraženih v Sloveniji nad evropskim povprečjem (Tabela 3) in presega 85 odstotkov. Vendar se je stopnja brezposelnosti visoko izobraženih v letih 2000-2003 nekoliko povečala, kar kaže na neusklajenost ponudbe delovnih mest in izobraževanja (veliko brezposelnih družboslovcev), na splošno neodzivnost izobraževalnega sistema na potrebe trga dela in na nizko stopnjo absorpcije izobraženih kadrov v slovenski podjetniški sektor (Kajzer, 2005:33-36). Kakšen položaj pa imajo na tem trgu diplomanti Ekonomske fakultete, ki je največja fakulteta v Sloveniji? Da bi ovrednotili zaželenost, iskanost in morebitno redkost proizvoda imenovanega 'diplomant EF', bi morali poznati ceno diplomantov EF na trgu dela in oceniti ali je cena vseh diplomantov EF enaka. Sama EF ima med slovenskimi ekonomskimi fakultetami primat že zavoljo tradicije in velikosti, je pa

Ekonomska fakulteta poleg tega začela sistematično izvajati sistem zagotavljanja kakovosti. Z namenom uvajanja celovitega sistema zagotavljanja kakovosti pedagoškega procesa je Ekonomska fakulteta ustanovila Pedagoški center, aktivnosti Centra za svetovanje in razvoj študentov (CERŠ) pa naj bi spodbujale študijski in poklicni uspeh študentov, olajšale njihovo pot do zaposlitve, po drugi strani pa podjetjem olajšale pot do kadrov z ekonomskimi in poslovnimi znanji (www.ef.uni-lj.si). CERŠ bi lahko označili kot urad za namestitev študentov, ki nudi pomoč študentom pri vstopu na trg dela, kar je v tujini poznano pod izrazom »placement office«. V tujini, zlasti Ameriki, so tovrstni uradi dobro razviti, saj se univerze oziroma fakultete ocenjuje prav po tem, kako hitro se zaposlijo njihovi diplomanti, koliko zaslužijo in kako hitro napredujejo po plačni lestvici (Razingar, 2004).

2.5.5 Drugi dejavniki

Glede na definirane hipoteze in obseg raziskave, torej analiza zaposljivosti in determinant poklicne uspešnosti diplomantov EF, bomo tu navedli še nekatere dejavnike, ki so se v raziskavi CHEERS (Higher Education and Graduate Employment in Europe, Final Report, 2000) pokazali kot pomembni za prvo zaposlitev posameznika. Pomen, ki so ga posameznim dejavnikom pripisali študentje posameznih študijskih smeri, prikazuje Tabela 4. Kot je razvidno iz tabele, se ocena pomena dejavnikov zaposlitve nekoliko razlikuje med študenti različnih študijskih smeri, vendar je končni vrstni red dejavnikov precej usklajen tako pri družboslovcih kot pri naravoslovcih. Najpogosteje omenjena dejavnika, ki sta bila odločilna v procesu rekrutiranja, sta bila:

1. področje študija (in področje specializacije znotraj širšega področja študija)
2. osebnost posameznika.

Poleg teh dveh dejavnikov je vsaj tretjina anketirancev navedla še sledeče dejavnike:

3. praktične izkušnje v času študija (ali pred študijem)
4. računalniške spretnosti
5. priporočila tretjih oseb

V povprečju so anketiranci manjši vpliv na zaposlitev pripisali sledečim dejavnikom:

6. ocene in rezultati preverjanj znanja
7. ugled izobraževalne institucije

8. znanje tujih jezikov
9. izkušnje v tujini

Tabela 4: Pomen posameznih dejavnikov za zaposlitev glede na študijsko smer (delež posameznikov, ki so pomen dejavnika ovrednotili z 1 ali 2)

	Področje študija								SKUPAJ
	Izob.	Hum.	Druž.	Pravo	Nara.	Mat.	Teh.	Med.	
Področje študija	80	52	61	68	66	78	76	86	68
Glavni predmet	53	40	43	35	50	62	52	51	47
Ocene, rezultati izpitov	25	32	25	31	32	32	29	23	28
Praktične izkušnje tekom študija	37	34	40	27	39	39	38	43	38
Praktične izkušnje pred študijem	24	20	22	13	14	15	19	18	20
Ugled izobraževalne institucije	17	19	21	23	21	19	29	22	22
Izkušnje v tujini	9	18	16	11	11	8	13	8	13
Znanje tujih jezikov	17	33	28	18	22	21	27	12	25
Računalniške spretnosti	19	30	41	24	38	79	51	11	37
Priporočila tretjih oseb	33	35	31	28	33	2	31	35	32
Osebnost	17	75	80	72	67	73	71	66	74
Število (n)	2416	2982	7537	1622	1254	995	4844	2036	23687

Vprašanje C8: Kako pomembni so bili po vaši presoji sledeči dejavniki za vašega delodajalca, ki vas je prvi zaposlil po zaključku vašega študija? Možni dogovori na lestvici od 1 do 5: 1-zelo pomembno; ...; 5-sploh ni bilo pomembno

Vir: Higher Education and Graduate Employment in Europe, Final Report, 2000

2.6 Vpliv zadovoljstva pri delu na kariero

Povprečen Slovenec pomemben del dneva porabi za delo, hkrati pa je delo v večini primerov osnovni vir sredstev za preživetje. Delo prav tako prispeva k občutku družbene identitete in koristnosti. Zaradi te osrednje vloge dela si lahko zadovoljstvo, ki ga posamezniki doživljajo pri delu, razlagamo širše – kot pokazatelj, v kolikšni meri delo zadovoljuje poklicne, zasebne in družbene potrebe posameznika (Fourth European Working Conditions Survey, 2007: 77). Raziskave (na primer: Measuring job satisfaction in surveys) so pokazale, da na zadovoljstvo pri delu vplivajo sledeči dejavniki: dohodek, delovni čas, občutek pripadnosti organizaciji, možnosti razvoja sposobnosti in napredovanja v karieri, stopnja lastnega nadzora nad delom. Zlasti visoka je korelacija med občutkom zadovoljstva ter občutkom pripadnosti podjetju in občutkom, da so (denarne) nagrade ustrezne, pri čemer je občutek ustreznosti dohodka bolj pomemben od višine samega dohodka (Fourth European Working Conditions Survey, 2007: 79).

Posplošeno lahko rečemo, da je zadovoljstvo močno odvisno od tega, ali so pričakovanja izpolnjena, pričakovanja posameznika glede kariere pa označujemo s

pojmom delovna orientacija (Winfield, 2004). **Delovna orientacija (work orientations)** je torej referenčni okvir, s katerim posameznik svojo konkretno delovno izkušnjo oceni glede na to, kakšen (vrsta) in kolikšen (moč) pomen pripisuje posameznim aspektom dela. Delovna orientacija se oblikuje pod vplivom družbenih izkušenj posameznika: vzgoja in odraščanje, družbeni razred, samo fizično in družbeno okolje so dejavniki, ki vplivajo na posameznikova pričakovanja. Splošno razumevanje dela v zahodnem svetu, torej nek skupni imenovalac delovnih orientacij, je protestantska delovna etika, ki poudarja religiozen in etičen pomen trdega dela, po drugi strani pa pogosto vodi v občutke krivde, nesposobnosti ali družbene izključenosti pri tistih, ki ne uspejo najti zaposlitve, ki bi ustrezala njihovem pričakovanemu družbenemu statusu (Winfield, 2004: 36-37).

Soroden pojem je **psihološka pogodba**, o kateri smo že govorili. Če z delovno orientacijo označujemo pričakovanja posameznikov, je psihološka pogodba stična točka med pričakovanji posameznika in organizacije. Nobenega dvoma ni, da so danes ta pričakovanja drugačna kot pred leti, saj organizacije ne pričakujejo več zgolj trdega dela, ampak so bolj usmerjene na rezultate, posameznikom pa so možnosti razvoja, odprtost in moralne nagrade pomembnejše od golih denarnih nagrad.

Prelomno vlogo za prepoznanje pomena pričakovanj na zadovoljstvo je imel Schein. Schein je s svojim modelom kariernih sider pokazal na pomen dvosmerne izmenjave pričakovanj med posameznikom in organizacijo, kar je nujni predpogoj za zadovoljstvo obeh strani. Poudaril je, da morajo organizacije, če želijo biti uspešne, spoznati delovno orientacijo zaposlenih, njihove vrednote in želje ter jim omogočiti delovno mesto, na katerem bodo lahko uresničevali svojo samopodobo, torej svoje karierno sidro. Zadovoljstvo pri delu je torej pogoj za uspešnost organizacije.

Če se malo poigramo z odnosom uspešnost - zadovoljstvo, bi lahko sklepali, da imajo uspešne organizacije uspešne zaposlene in da so to zadovoljni zaposleni. Vendar temu ni nujno tako: uspešni posamezniki so lahko nezadovoljni s svojimi karierami, ker le te ne ustrezajo njihovem 'resničnemu jazu' (true self) (Clark, 1999 v Imel, 2002), ali pa ker so si izbrali kariere na področjih, ki jim gredo sicer dobro od rok, vendar niso v skladu z njihovimi 'globljimi interesi' (deeper interests), torej stvarmi, ki jih osrečujejo (Webber, 1998 v Imel, 2002). V popularni in tudi strokovni literaturi se je namesto izraza zadovoljstvo pri delu pojavil izraz karierna sreča (career happiness), ki odraža prizadevanja za iskanje (globljega) pomena v delu oziroma poklicu (Henderson, 1999

v Imel, 2002). O karierni sreči govorimo, ko posameznik v svoji karieri lahko izraža svojo osebnost in svoje vrednote; ko je posameznikova karierna pot v ravnovesju z njegovim siceršnjim razvojem. To v svojem delu poudarja tudi Brečko (2006). Raziskava, ki jo je leta 2000 Henderson izvedel med osmimi osebami, ki so bile karierno srečne, je pokazala, da so te osebe imele pozitivno samozavest, močan značaj, energijo, pozitivne odnose z drugimi in s svetom na sploh. Delovno okolje pa je pri teh osebah spodbujalo njihovo karierno srečo s tem, da jim je nudilo avtonomijo, izzive, pozitivno medosebno klimo, ter možnost, da so aktivno prispevali k uspešnosti podjetja. Morda je kdo pomislil, da smo se s pojmom karierna sreča spustili na laično in populistično razpredanje o pomenu dela. Vendar je drugačnost pojma karierna sreča zgolj v tem, da izhaja predvsem iz filozofije (Kierkegaard), psihologije (Maslow, Jung) in tudi mitologije, ne pa iz obstoječe literature s področja zadovoljstva pri delu (Imel, 2002).

In čeprav strokovna literatura in tudi same organizacije poudarjajo pomen prizadevanj za zadovoljstvo ali srečo zaposlenih, se zdi, da zaposleni niso nič bolj zadovoljni, prej nasprotno, na delovnem mestu so pod velikimi pritiski, ki jih ne zdržijo, kar se odraža v veliki fluktuaciji na eni strani in na drugi strani v hitrem slabšanju mentalnega zdravja, naraščanju števila depresij, izčrpanosti oziroma delovni izgorelosti. Brečko (Brečko, 2006: 78) navaja raziskavo, ki jo je leta 2001 izvedla Harvard School of Business Health, in ki napoveduje, da bodo do leta 2020 depresije najpogostejši vzrok za izostanek z delovnega mesta.

Izraz delovna izgorelost (burnout) je bil v ZDA sila popularen že pred dvajsetimi leti, pri nas pa je večje pozornosti deležen šele v zadnjem času. V Sloveniji zato tudi še ne obstajajo raziskave na temo izgorelosti, v Veliki Britaniji in Skandinaviji pa skrajno fazo delovne izgorelosti doživi vsak deseti zaposleni (Šubic, 2006). Izgorela oseba je psihično in fizično povsem izčrpana, v odnosih z drugimi pa deluje cinično in pogosto prezirljivo, saj tako brani svojo osebnostno integriteto. Johannes Siegrist²³ navaja tri glavne znake izgorelosti: čustvena izčrpanost, padec storilnosti in občutek odtujenosti od dela. Pri tem poudarja, da znanost z izgorelostjo ni odkrila nečesa novega, ampak se je zgolj začela ukvarjati z že prisotnim pojavom (Delo, 14.8.2006). V Sloveniji sicer delovna izgorelost še nima uradnega priznanja bolezni, je pa uvrščena v

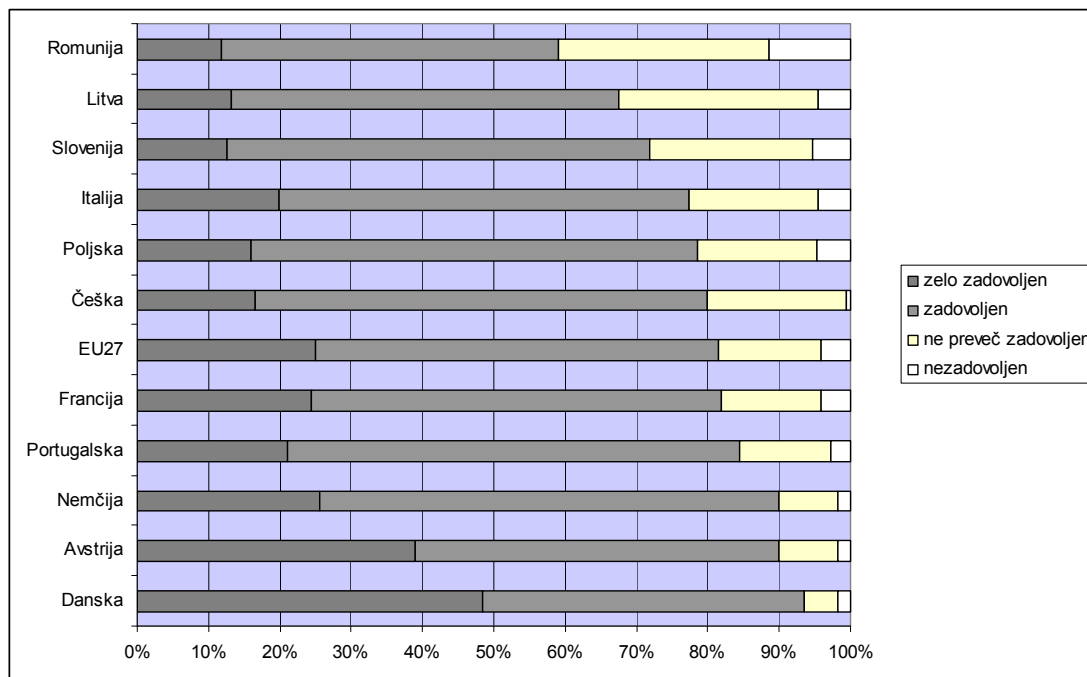
²³ Johannes Siegrist je profesor medicinske sociologije in direktor univerzitetnega inštituta na univerzi v Duesseldorfu, raziskovalec stresa in izgorelosti.

mednarodno klasifikacijo bolezni, nekatere evropske zavarovalnice (v Nemčiji, na Švedskem) pa priznavajo izgorelost kot možen razlog za invalidsko upokojitev (Šubic, 2006).

Kljub vse glasnejšim opozorilom glede naraščanja primerov delovne izgorelosti in drugih z delom povezanih težav pa Evropska raziskava o delovnih pogojih²⁴ (Fourth European Working Conditions Survey, 2007: 77) kaže na relativno visoko in precej konstantno stopnjo delovnega zadovoljstva: zelo zadovoljnih ali zadovoljnih je bilo v obdobju od 1995 do 2005 med 83 in 85 odstotkov zaposlenih. Podatki za leto 2005 kažejo (Priloga 3; Graf 4) na velike razlike med posameznimi državami: najvišje stopnje zadovoljstva najdemo pri nordijskih državah (Danska, Norveška), pod povprečjem EU so Španija, Portugalska, Italija, Grčija ter vzhodnoevropske članice in države kandidatke (Hrvaška, Turčija). Kot kaže Graf 4 je v Sloveniji zelo zadovoljnih le približno trinajst odstotkov zaposlenih, vsaj zadovoljnih pa je 72 odstotkov, kar je dvajset odstotkov manj glede na najbolj zadovoljnje Dance. Ta rezultat uvršča Slovenijo na rep lestvice, za njo zaostajajo le Litva in Latvija, Bolgarija in Romunija, Grčija in Turčija. Stopnje zadovoljstva po državah kažejo, da je v državah z višjim bruto domačim proizvodom na prebivalca načeloma tudi višje zadovoljstvo z delom, pri čemer prav Slovenija odstopa od tega vzorca, saj slovenski zaposleni izražajo nižjo stopnjo zadovoljstva kot na primer češki, slovaški, poljski, madžarski in celo malenkost nižjo kot hrvaški zaposleni. Nizko stopnjo zadovoljstva z delom bi lahko pojasnili s sledečimi dejavniki, pri katerih je Slovenija v okviru raziskave o delovnih pogojih prav tako izstopala v negativnem smislu: visok delež posameznikov brez pogodbe o zaposlitvi, malo dela s polovičnim delovnim časom, najvišja intenzivnost dela, močan vpliv dela na zdravje zaposlenih (zlasti fizične posledice) pa tudi precejšnje težave pri usklajevanju delovnih z ostalimi (družinskimi, družbenimi) obveznostmi.

²⁴ European Working Conditions Survey (EWCS) je raziskava delovnih pogojev v Evropi, ki jo je Evropski sklad za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) prvič izvedel na začetku devetdesetih let med takratnimi 12 članicami EU, ponovil v letih 1995/96 in nato zopet 2000/2001, ko je poleg EU15 vključila še Norveško in 10 novih držav članic, zadnja raziskava, izvedena 2005, pa je poleg 25 držav članic EU vključila še Bolgarijo, Romunijo, Hrvaško, Turčijo ter Norveško in Švico (Fourth European Working Conditions Survey, 2007: 1).

Graf 4: Zadovoljstvo pri delu v izbranih državah (v odstotkih)



Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2007: 78

3 RAZISKAVA DEJAVNIKOV, KI VPLIVAJO NA KARIERO DIPLOMANTOV EF

V magistrskem delu želimo analizirati dejavnike, ki vplivajo na kariere diplomantov Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Dosedanja poglavja nudijo zgolj podlago za to analizo. Da bi lahko prepoznali te dejavnike in njihov vpliv, bomo v nadaljevanju najprej predstavili nekatere splošne podatke o diplomantih EF (poglavje 3.2), nato pa opisno preverili zaposljivost (poglavje 3.3) in značilnosti karier diplomantov (poglavje 3.4). Poglavja 3.2 do 3.4 so tako 'le' priprava na analizo statističnega vpliva posameznih dejavnikov, ki sledi v poglavju 3.5, hkrati pa ta uvodna poglavja zagotavljajo vsebinsko celovitost magistrskega dela. Podatke bomo črpali iz že izvedene anketne raziskave, tako smo pri spremenljivkah omejeni na tiste, ki so bile vključene v vprašalnik.

3.1 Namen raziskave in hipoteze

Z raziskavo karier diplomantov EF v 'zadnjih' desetih letih želimo identificirati dejavnike kariere diplomantov EF, torej ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na zaposljivost diplomantov in kateri dejavniki vplivajo na uspešnost njihovih karier. Zanima nas, kakšen in kolikšen vpliv na kariero imajo način študija, čas študija oziroma leto zaključka študija, spol, dosežena stopnja izobrazbe, študij v tujini, način in hitrost iskanja zaposlitve. Cilj raziskave je tudi definirati uspešnost kariere in na koncu oblikovati model dejavnikov kariere diplomantov EF. **Namen raziskave** je tako ponuditi študentom in predvsem mladim diplomantom informacije o tem, kako lahko vplivajo na uspešnost svoje kariere in katere odločitve in dejavniki usmerjajo ta razvoj. Po drugi strani je magistrsko delo namenjeno tudi zaposlenim na EF, saj jim želi ponuditi informacije o tem, kako lahko prispevajo k uspešnosti karier diplomantov EF, posredno pa tudi informacije o vlogi in konkurenčnosti EF v slovenskem prostoru.

V nadaljevanju želimo preveriti sledeče **hipoteze**:

H1: *Starejše generacije diplomantov so hitreje našle prvo zaposlitev kot mlajše. Prav tako imajo starejše generacije višji osebni dohodek, na kar vpliva obvezen dodatek na delovno dobo, že dosežena napredovanja in odvisnost dohodka od izkušenj. Trg delovne sile v Sloveniji se v zadnjih letih namreč hitro spreminja, število mladih diplomantov narašča, sofinanciranje plač pripravnikov²⁵ je ukinjeno, število brezposelnih z visoko izobrazbo se je v letih 2000-2003 nekoliko povečalo, kar kaže na obstoj strukturnih neskladij na trgu dela in na dodatne vire pri iskanju zaposlitve za mlade diplomante..*

H2: *Diplomanti, ki so študij nadaljevali na podiplomski stopnji ali so del študija opravili v tujini, imajo po lastni oceni uspešnejše kariere od svojih kolegov, ki tovrstnih izkušenj nimajo. Ti diplomanti so zaposlitev našli hitreje, imajo višje položaje in so tudi bolje plačani. Prednosti višje izobrazbe in njen pozitiven vpliv na kariero so pokazale že številne raziskave (na primer CHEERS, 2002).*

H3: *Med spoloma obstajajo statistično značilne razlike v razvoju kariere: hitri zaposljivosti, plači, položaju in tudi lastni oceni uspešnosti kariere. »Težave v zvezi z ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem skupaj s stereotipno vlogo žensk ter pristranskimi plačilnimi sistemi in sistemi ocenjevanja še naprej negativno vplivajo na poklicno pot žensk in ohranjajo vertikalno razlikovanje trga dela« (Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi, 2005: 6).*

H4: *Delovne izkušnje v času študija diplomantom omogočajo konkurenčno prednost pred tistimi vrstniki, ki teh izkušenj nimajo, torej omogočajo hitrejšo zaposljivost in zagotavljajo boljše plačilo.*

H5: *Način iskanja zaposlitve vpliva na to, kako hitro posameznik najde zaposlitev, nima pa bistvenega vpliva na nadaljnji razvoj kariere (uspešnost, plačilo).*

H6: *Posamezniki na višjih položajih in bolje plačanih delovnih mestih niso nujno bolj zadovoljni s svojo kariero kot ostali. Zadovoljstvo pri delu je odvisno predvsem od tega, ali delo ustreza posameznikovemu kariernemu sidru (Schein)*

²⁵ Slovenija le leta 1991 uvedla program subvencioniranja pripravništva, v okviru katerega je Zavod za zaposlovanje sofinanciral plače pripravnikov, program se je od sredine devetdesetih uporabljal bolj selektivno, po letu 2000 pa le še občasno v regijah z nadpovprečnimi stopnjami brezposelnosti (Trbanc, 2007: 57)

oziroma njegovemu resničnemu jazu (Clark). Bolj kot višina plačila je pomemben občutek, da je plačilo ustrezno (European Working Conditions Survey).

3.2 Metodologija

V analitičnem delu bom analizirala anketne podatke zbrane med diplomanti EF, ki so diplomirali v obdobju desetih let od leta 1995 do vključno leta 2004. Vprašalnik je oblikovala Marta Vidrih na osnovi sorodnih vprašalnikov, ki jih je moč najti na internetu, ter vprašalnika, ki ga je za analizo kakovosti študija na EF leta 2000 uporabil dr. Marko Jaklič. Vprašalnik sestavljajo splošni del (starost, spol, način študija in podobno); del o oceni študija na EF; ter najobsežnejši del, ki se nanaša na iskanje zaposlitve in na kariere diplomantov EF. Raziskavo je izvedla Marta Vidrih v sodelovanju s CERŠem leta 2005 z namenom pridobiti informacije o dejanskem stanju ekonomistov na trgu dela, njihovih izkušnjah s študijem na EF ter o razvoju karier diplomantov EF. V raziskavo so bili zajeti tako diplomanti Visoke poslovne šole kot Ekonomije. Kot že omenjeno v uvodnem delu je bilo zbranih 1245 odgovorov, od tega je bilo 799 (64%) odgovorov diplomantov univerzitetnega programa Ekonomije in 446 diplomantov visokošolskega programa Visoke poslovne šole (46%).

Namen in problem raziskave sta opredeljena dokaj široko – torej identifikacija dejavnikov karier diplomantov EF in posredovanje teh informacij tako (bodočim) študentom kot zaposlenim na EF. Zaradi širine in vrste problema bom v analizo vključila tako odgovore diplomantov Ekonomije kot Visoke poslovne šole²⁶. Sklepamo namreč lahko, da so dejavniki kariere dokaj univerzalni, torej neodvisni od programa študija. Vzorec raziskave predstavlja 1245 diplomantov Ekonomske fakultete, ki so diplomirali v obdobju od 1995 – 2005. Sodelujoči anketiranci se torej nahajajo v začetnih fazah razvoja kariere in sicer v fazi vstopa v organizacijo oziroma nekateri v fazi zgodnje kariere (glede na delitev predstavljeno v poglavju 2.3, Tabela 4). V nadaljevanju se navedbe nanašajo na ta vzorec, če ni izrecno navedeno drugače.

Analiza podatkov je izvedena s programom SPSS (verzija 12.0). V poglavju 3.3 so predstavljene opisne statistike tistih spremenljivk, ki so relevantne za nadaljnjo raziskavo. V prilogi so v obliki SPSS izpisa prikazani tudi drugi rezultati univariatnih analiz po posameznih vprašanjih. V poglavjih 3.4, 3.5 in 3.6 je s pomočjo

²⁶ Marta Vidrih je v svojem diplomskem delu Kariere diplomantov Ekonomske fakultete analizirala (zgolj) 799 odgovorov diplomantov Ekonomije.

statističnega preizkušanja domnev izvedena analiza aktualnih karier in dejavnikov karier diplomantov EF, v poglavju 3.7 pa analiza zadovoljstva s kariero diplomantov EF. Povzetek oziroma sinteza ugotovitev sledi v poglavju 3.8, v poglavju 3.9 pa je predstavljen model determinant karier diplomantov EF.

3.3 EF in diplomanti EF: splošni podatki in podatki o vzorcu

Kot že omenjeno, je ekonomska fakulteta največja slovenska fakulteta po številu diplomantov. V letu 2005/06 se je na EF vpisalo 60,84 odstotkov žensk in 39,16 odstotkov moških. Tabela 5 kaže, da vzorec 1245 diplomantov sestavlja 70,1 odstotkov žensk in 29,3 odstotkov moških in sicer je večina (83%) diplomantov v starostni skupini od 26 do 35 let. Večina analiziranih diplomantov je študirala redno (81%), pri tem je ta delež malenkost višji pri moških študentih. Delež rednih študentov je precej višji pri diplomantih ekonomije (kar 94,5 %) kot pri diplomantih Visoke poslovne šole (57,3% rednih študentov).

Tabela 5: Redni in izredni študentje po spolu - struktura vzorca

		Način študija?					
		Redni			izredni		
		število	% (stolpec)	% (vrstica)	število	% (stolpec)	% (vrstica)
Spol	moški	297	29,6	81,8	66	28,3	18,2
	ženske	707	70,4	80,9	167	71,7	19,1

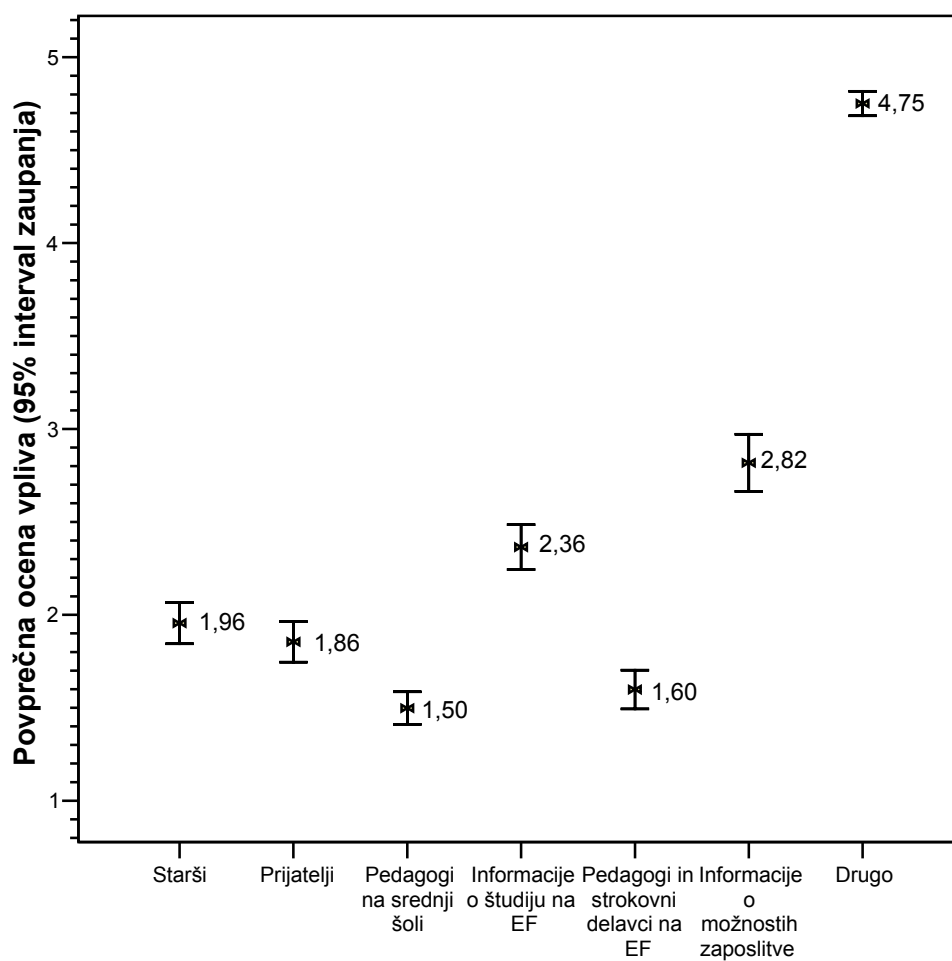
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Z anketo smo dobili številne informacije o predkarieri diplomatov, torej o obdobju, ko so šele izbirali svojo študijsko in tako tudi karierno usmeritev. V skladu s Superjevo (1957) teorijo poklicnega razvoja gre za obdobje raziskovanja, ki traja nekje od najstniških let do prve zaposlitve, v tem času pa se posameznik preizkuša v različnih vlogah, preizkuša odzive okolja ter oblikuje samopodobo. Ker se v tem obdobju že zmanjša vpliv okolja (na primer pomembnih drugih) na posameznika, ne presenečajo odgovori na vprašanje: Kdo je vplival na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli? Iz Grafa 5 vidimo, da so na lestvici pomembnosti vpliva od ena do pet²⁷ 'najslabšo' oceno dobili pedagogi na srednji šoli (1,5) ter pedagogi in delavci na EF (1,6), tudi prijatelji s povprečno oceno vpliva 1,86 in starši z 1,96 niso pomembno

²⁷ Sploh ni vplival - 1; ni pomembno vplival - 2; pomembno vplival - 3; precej vplival - 4; zelo vplival - 5.

vplivali na odločitev za študij na EF. Pomembnejši vpliv so imele informacije o študiju na EF (2,36) in informacije o možnosti zaposlitve (2,2). Odločilni vpliv za izbor študija na EF pa so imeli »drugi dejavniki«, med katerimi so največkrat navedene lastne želje in interesi, pa tudi vpliv pomembnih drugih (članov družine, partnerja/ke, sodelavcev ali nadrejenih, medijev), lokacija fakultete, naključje, pomanjkanje informacij o alternativah.

Graf 5: Povprečen vpliv posameznih skupin na odločitev za študij na EF ter intervali zaupanja za oceno aritmetične sredine

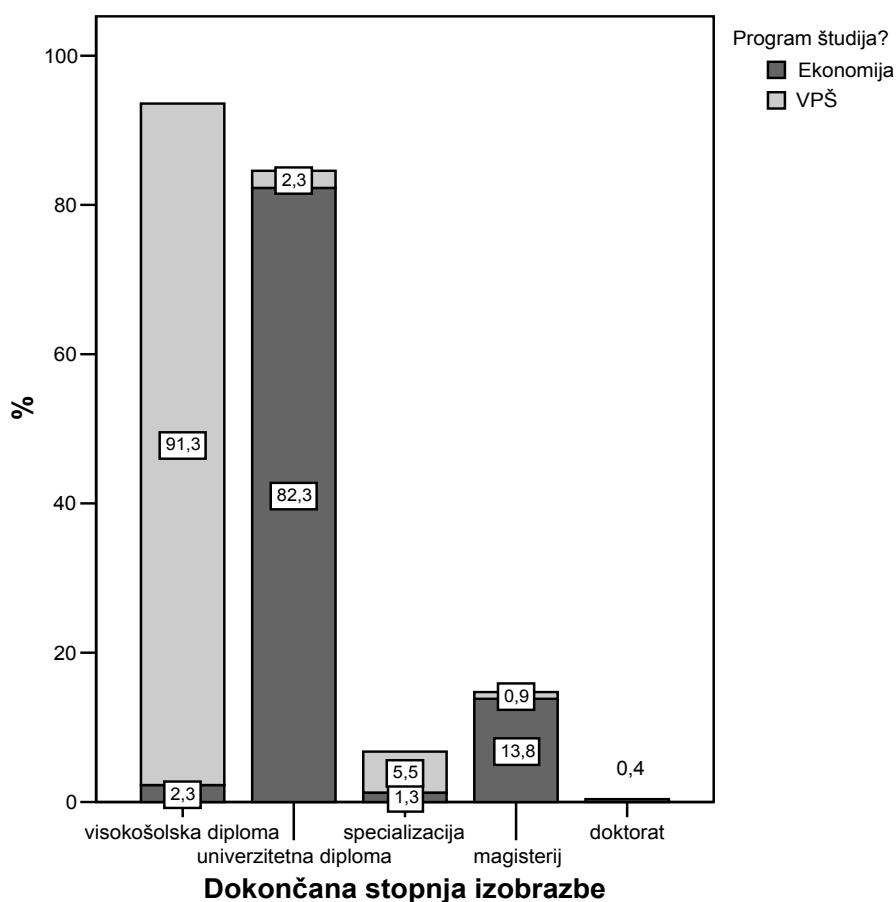


Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Od vpisa na študij do diplome so posamezniki potrebovali različno dolgo – od tistih najbolj hitrih, ki sploh niso 'izkoristili' absolventskega staža²⁸, do tistih ki so od prvega vpisa do diplome potrebovali 25 let. V povprečju so študentje za zaključek študija potrebovali dobrih 6 let (6,20 let).

Med sodelujočimi anketiranci ima več kot polovica (53,4 %) univerzitetno izobrazbo, dobra tretjina visokošolsko (33,8%), specializacijo le slabi trije odstotki (2,7%), magisterij slaba desetina (9,2%), doktorirali pa so trije sodelujoči anketiranci (0,2%). Kot vidimo na grafu (Graf 6), se za specializacijo odločajo predvsem diplomanti Visoke poslovne šole, za magisterij pa predvsem diplomanti Ekonomije. Graf 6 tudi kaže, da je med diplomanti Ekonomije več interesa za nadaljevanje študija na podiplomski stopnji kot med diplomanti VPŠ.

Graf 6: Dokončana stopnja izobrazbe glede na program študija



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

²⁸ Iz zbranih podatkov ni bilo možno nesporno definirati najkrajšega časa študija, saj je očitno pri izpolnjevanju anket pri posameznikih prišlo do nekaterih neskladij: glede na zbrane podatke bi bil najkrajši čas študija -1 leto.

Če nekoliko posplošimo je razmerje žensk in moških z zaključeno posamezno stopnjo izobrazbe približno 2 : 1 in to na vseh izobrazbenih stopnjah od visokošolske izobrazbe do doktorata. Delež moških je nekoliko višji od tretjine le pri magisteriju (38,6%) in specializaciji (38,2%). Delež moških na Ekonomski fakulteti je tako pod slovenskim povprečjem, kjer je razmerje ženske : moški 58 : 42.

3.4 Zaposljivost diplomantov EF

Grob pogled na trg dela v Sloveniji bi nas privedel do zaključka, da diplomanti EF z iskanjem zaposlitve ne bi smeli imeti težav, saj je zaposlenost posameznikov z visoko izobrazbo (terciarni nivo²⁹) v EU in tudi v Sloveniji najvišja med vsemi izobrazbenimi ravnmi. Je pa res, da se je v Sloveniji v obdobju po letu 2000 stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih nekoliko povečala, kar je odraz »nepovezanosti izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela in nizko absorpcijsko sposobnostjo slovenskega podjetniškega sektorja za usposobljene kadre in neskladje med ponudbo in povpraševanjem po terciarno izobraženih kadrih (veliko brezposelnih družboslovcev)« (Kajzer, 2005: 36). Povečanje stopnje brezposelnosti terciarno izobraženih se pokaže kot manj dramatična, če upoštevamo dejstvo, da je delež študentov od začetka devetdesetih dalje izredno hitro naraščal in se je delež mladih (19 do 23 let), ki so vključeni v terciarno stopnjo izobraževanja povečal iz 18 odstotkov v letu 1991 na 42 odstotkov v letu 2003. Skladno s tem se je v obdobju od leta 1995 in 2003 število diplomantov skoraj potrojilo (4.221 diplomantov v letu 1995 in 12.314 diplomantov v letu 2003) (Verša, Spruk, 2004: 3-5). V letu 2005 je na EF diplomiralo 1231, na Univerzi v Ljubljani 9.197, oziroma na vseh visokošolskih zavodih v Sloveniji skupaj 13.457, torej EF prispeva skoraj deset odstotkov slovenskih diplomantov in kar dobrih 13 odstotkov diplomantov Univerze v Ljubljani (www.stat.si).

Analizirani podatki kažejo, da velika večina ekonomistov začne iskati zaposlitev že pred diplomo (68,8%) oziroma takoj po njej (še 17,9%, skupno torej 86,7%). Tudi našli so jo rekordno hitro, zlasti če upoštevamo, da je povprečje v EU približno šest mesecev. Kot kaže Tabela 6, je dobrih 60 odstotkov anketiranih diplomantov EF zaposlitev našlo prej kot v enem mesecu, po šestih mesecih pa je zaposlitev našlo že

²⁹ S terciarnim nivojem običajno in tudi v tem magistrskem delu označujemo visokošolsko strokovno in univerzitetno dodiplomsko izobraževanje ter podiplomsko izobraževanje. (glej na primer Verša, Spruk, 2004: 3)

skoraj 89 odstotkov diplomantov. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje, ekonomisti, ki so prijavljeni na Zavodu, zaposlitev v povprečju najdejo v šestih mesecih (Verša, Spruk: 2004: 15).

Tabela 6: Čas iskanja prve zaposlitve

Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?	%	Kumulativni %
Do 1 meseca	60,8	60,8
Do 6 mesecev	27,5	88,3
Do 12 mesecev	8,1	96,4
Do 24 mesecev	2,3	98,7
Več kot 24 mesecev	1,3	100

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

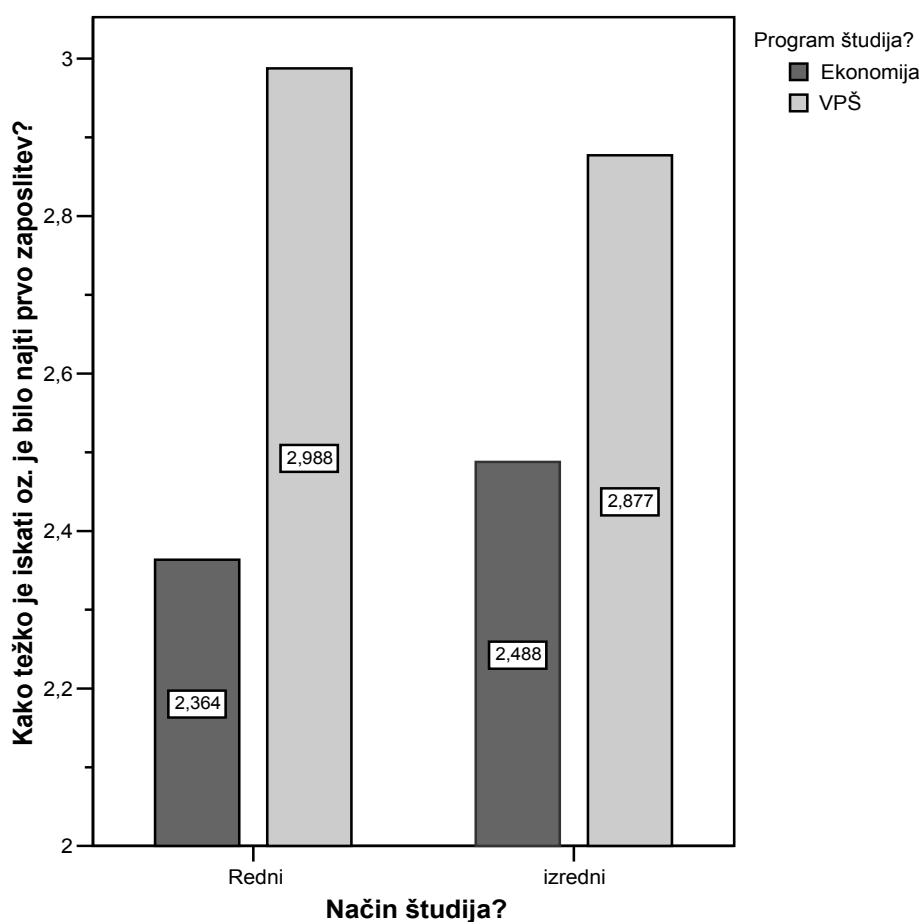
Čeprav so diplomanti hitro našli zaposlitev, si niso ravno enotni glede tega, ali je iskanje zaposlitve lahko ali težko. Analiza po *programu študija* je pokazala, da so po lastni oceni več težav pri iskanju zaposlitve imeli diplomanti Visoke poslovne šole, kar nam kaže tudi Graf 7. Na lestvici od 1 do 5 (1- zelo lahko, 2- še kar lahko, 3- neodločen, 4-še kar težko, 5-zelo težko) je povprečna ocena težavnosti pri diplomantih Ekonomije 2,37, pri diplomantih Visoke poslovne šole pa 2,95, torej je razlika 0,68. Rezultati t-testa (Tabela 7) za skupini diplomantov Ekonomije in VPŠ kažejo, da je razlika statistično značilna (95 odstotni interval zaupanja). Glede na strukturo anketiranih diplomantov VPŠ (več izrednega študija, daljša delovna doba, študij na VPŠ zaključili v povprečju kasneje kot anketirani diplomanti EF in podobno) lahko sklepamo, da je iskanje zaposlitve otežila zlasti nižja stopnja izobrazbe ob iskanju prve zaposlitve. V tabeli 7 vidimo, da je statistično značilna tudi razlika v težavnosti iskanja zaposlitve med *rednimi in izrednimi* študenti (2,52 pri rednih in 2,81 pri izrednih). Analiza po *spolu* je pokazala, da so ženske iskanje zaposlitve doživljale le kot malenkost težje v primerjavi z moškimi – razlika je zgolj 0,16 in ni statistično značilna; prav tako niso statistično značilne razlike v oceni stopnje težavnosti pri tistih, ki so *študirali v tujini* in tistimi, ki niso. Rezultate t-testov za statistično značilne razlike prikazuje Tabela 7, ostali pa so v prilogi (Priloga 4: I).

Tabela 7: Rezultati t-testa glede na čas iskanja prve zaposlitve - za skupine, kjer je razlika statistično značilna

Čas iskanja prve zaposlitve	t-test enakosti aritmetičnih sredin			
	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak	t	P (dvostranski)
Program študija	-1,317	,453	-2,907	,004
Način študija	-1,317	,345	-3,819	,000

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Graf 7: Razlike v oceni težavnosti iskanja zaposlitve po načinu in programu študija



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Da bi ugotovila, kaj je ključni dejavnik, ki pripomore k hitri zaposlitvi, sem analizirala odgovore, s katerimi so diplomanti utemeljili odgovor na vprašanje »Kako težko je bilo najti zaposlitev«. Odgovore sem združila v nekaj kategorij, v tabeli

(Tabela 8) pa so prikazane po vrstnem redu glede na število navedb. Vidimo lahko, da sta k hitri zaposlitvi pripomogla 2 ključna dejavnika: *kadrovska štipendija* in delo preko *študentskega servisa* ali druge oblike sodelovanja s podjetji v času študija (na primer obvezna *praksa*, sodelovanje preko študentskih in drugih organizacij). Zelo pomemben dejavnik so tudi mreže poznanstev, saj na drugi strani številni diplomanti prav pomanjkanje le-teh navajajo kot enega glavnih deficitov pri iskanju zaposlitve. Nekateri so kot pozitiven dejavnik navedli tudi stike, ki so jih ustvarili pri pisanju diplomske naloge, par anketirancev je navedel kontakt preko kariernih sejmov, trije anketiranci pa so eksplicitno navedli pozitiven vpliv študija v tujini. Nekateri se odločijo za ustanovitev lastnega podjetja, ali pa se zaposlijo v družinskem podjetju. Kot vidimo v Tabeli 8 so mladi diplomanti največ težav imeli, ker so bili brez izkušenj, ker so brez vez in poznanstev, ker prihajajo iz manj razvitih regij, ali pa ker so ženske.

Tabela 8: Dejavniki, ki so vplivali na težavnost iskanja prve zaposlitve

Dejavniki, ki so diplomantom olajšali iskanje zaposlitve:	Število diplomantov, ki so navedli določen razlog	% glede na vse anketirance
štipendija (štipenditor - podjetje ali vlada - jih je zaposlil)	179	17,8
delovne izkušnje med študijem (študentski servis, (obvezna) praksa ipd)	166	16,5
VIP - veze in poznanstva (družina, prijatelji, znanci; priporočila)	81	8,1
sreča, naključje, splet okoliščin	52	5,2
aktivno iskanje (pošiljanje prošenj ipd)	41	4,1
lastno ali družinsko podjetje	38	3,8
diploma (kontakti ustvarjeni pri pisanju, tema diplome)	9	<1
študij v tujini	3	<1
kadrovski sejem	2	<1
Dejavniki, ki so diplomantom otežili iskanje zaposlitve:		
brez izkušenj	138	13,7
brez vez in poznanstev	31	3,1
regija (velika brezposelnost, ni ustreznih del. mest)	28	2,8
ženska (delodajalec preferiral moške kandidate)	12	1,2

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Če povzamemo, kljub hitremu naraščanju števila diplomantov Ekonomske fakultete, ti večjih težav pri iskanju zaposlitve nimajo. Večina jih zaposlitev najde nadpovprečno hitro in brez večjih težav, k temu pa pripomorejo zlasti *izkušnje*, ki so

jih pridobili s študentskim delom ali (obvezno) prakso, kadrovska *štipendija*, ki jim zagotavlja takojšnjo zaposlitev, *mreža poznanstev* ter seveda lastna *aktivna vloga* pri iskanju zaposlitve.

3.5 Analiza aktualnih karier diplomantov EF

V prejšnjem poglavju je predstavljena struktura diplomantov EF, ki so diplomirali v obdobju 1995 - 2005, v nadaljevanju pa sledi predstavitev njihovih karier v obdobju od zaključka študija do leta 2005, ko je bila anketa izvedena. Kot smo ugotovili, diplomanti EF zaposlitev najdejo hitro, vendar analiza podatkov kaže, da se na začetku kariere soočajo z določenimi težavami. S težavami mislim predvsem nepripravljenost mladih diplomantov na delovne naloge, kar se odraža v tem, da je dobra polovica sodelujočih anketirancev poleg pripravnosti potrebovala še dodatno usposabljanje za delo. V največ primerih so mladi diplomanti EF manjkajoča znanja dobili od kolegov, s prakso ali s samostojnim študijem. Prepoznamo torej lahko določeno diskrepanco med znanji in spretnostmi pridobljenimi na EF in tistimi, ki jih mlad diplomant potrebuje na začetku kariere.

Najpomembnejše sposobnosti za delovno mesto po mnenju diplomantov EF so: računalniške spretnosti, sposobnost reševanja problemov, samostojno delo, uporaba znanja v praksi in tako dalje. Ti odgovori se ujemajo z rezultati raziskave CHEERS (gl. poglavje 2.5.5), kjer so družboslovci kot najpomembnejše dejavnike za zaposlitev izbrali sledeče: osebnost, področje študija oz specializacija, na tretjem mestu so računalniške spretnosti in na četrtem praktične izkušnje. Največja neskladja so med potrebnimi in pridobljenimi sposobnostmi in jih prikazuje Tabela 9, kjer so spretnosti sortirane po pomembnosti³⁰, ki jo imajo na delovnem mestu. Med sposobnostmi, ki so bile ocenjene kot visoko pomembne (povprečna ocena 4 ali več), najbolj izstopajo računalniške sposobnosti, saj so anketiranci ocenili, da so tekom študija na EF to sposobnost slabo razvili, je pa na delovnem mestu izredno pomembna. Druge visoko pomembne sposobnosti (ocena nad 4), ki so jih anketiranci med študijem nezadovoljivo razvili (ocena pod 3) so: sposobnost uporabe znanja v praksi, sposobnost odločanja, prilagodljivost na nove situacije, reševanje problemov, komunikacija v slovenskem jeziku, planiranje in časovni management.

³⁰ Za ocenjevanje pomembnosti je bila v anketi uporabljena sledeča lestvica: 5 – zelo pomembno, 4 – pomembno, 3- , 2 - , 1- zelo nepomembno.

Statistično značilnost opaženih razlik smo preverili s t-testom med posameznimi pari spremenljivk (pomembnost določene sposobnosti na delovnem mestu – pridobitev določene sposobnosti med študijem). Rezultati t-testa (priloga II) kažejo, da so vse razlike statistično značilne pri stopnji zaupanja 95 odstotkov, kar pomeni, da je povprečna pomembnost vsake posamezne sposobnosti značilno manjša od stopnje pridobitve le-te.

Podobne pomanjkljivosti študija na EF so razvidne v odgovorih na anketno vprašanje »Kaj je po vašem mnenju glavna slabost študijskega programa, ki ste ga končali?«, ko je največ anketirancev navedlo prav odgovor »preveč teorije / premalo prakse«. Zbrani podatki kažejo, da bi več praktičnega dela (projektne in seminarske naloge, reševanje konkretnih primerov, simulacije in podobno) mladim diplomantom olajšalo začetek kariere.

Tabela 9: Pomembnost sposobnosti na delovnem mestu v primerjavi z razvojem sposobnosti med študijem na EF

Sposobnost	Pomen sposobnosti na del. mestu	Razvoj sposobnosti na EF	t-test med pari spremenljivk*			
			Razlika aritm. sredin	Razlika stand. napak	t	P (dvostranski)
Osnove računalniške sposobnosti	4,56	2,46	2,10	0,041	27,353	,000
Reševanje problemov	4,51	2,89	1,62	0,038	47,934	,000
Samostojno delo	4,46	3,74	0,72	0,038	31,516	,000
Sposobnost uporabe znanja v praksi	4,41	2,48	1,93	0,040	35,561	,000
Prilagodljivost na nove situacije	4,39	2,74	1,65	0,040	19,537	,000
Pisna in ustna komunikacija v slovenskem jeziku	4,37	2,87	1,50	0,042	51,268	,000
Pridobivanje in analiza informacij iz različnih virov	4,33	3,53	0,80	0,038	16,838	,000
Odločanje	4,28	2,57	1,71	0,040	9,083	,000
Sposobnost analize in sinteze	4,24	3,18	1,06	0,039	21,078	,000
Sposobnost učenja	4,13	3,77	0,36	0,039	28,821	,000
Sposobnost za skupinsko delo	4,13	3,41	0,72	0,044	41,613	,000
Planiranje in časovni-management	4,10	2,75	1,35	0,043	42,977	,000
Znanje tujega jezika	4,01	3,13	0,88	0,045	42,312	,000
Pripadnost podjetju	3,99	2,09	1,90		16,146	,000
Sposobnost vodenja	3,94	2,47	1,47	0,044	33,433	,000
Kritičnost in samo kritičnost	3,82	2,70	1,12	0,039	21,769	,000
Sposobnost raziskovanja	3,71	3,02	0,69	0,041	21,150	,000

Inovativnost in podjetniška sposobnost/naravnost	3,67	2,63	1,04	0,044	18,912	,000
Sposobnost za delo v interdisciplinarni skupini	3,56	2,63	0,93	0,043	23,686	,000
Razumevanje in sprejemanje kultur in navad drugih narodov	3,16	2,16	0,99	0,047	46,242	,000

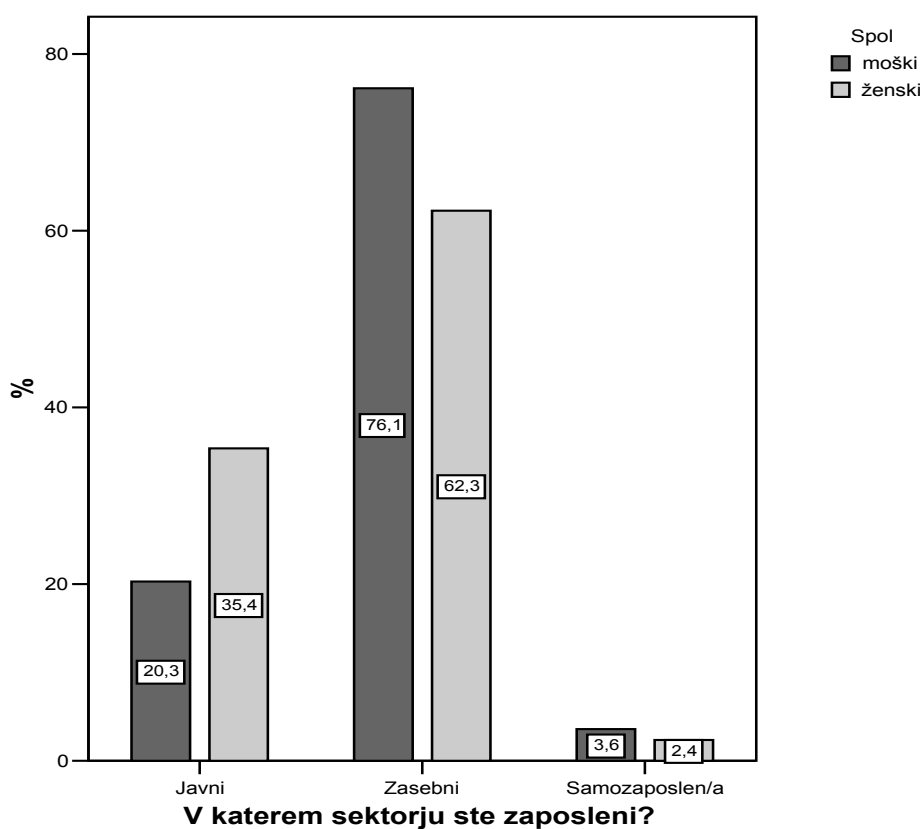
* Celotni rezultati t-testa (Paired Samples t-test) so v prilogi.

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.5.1 Način, sektor in panoga zaposlitve

Velika večina diplomantov EF (84,8%) je zaposlenih za nedoločen čas, zaposlenih za določen čas je 9,8 odstotkov, samozaposlenih pa le 4,2 odstotka. Nekaj diplomantov je zaposlenih še na druge načine (1,2%): delo preko avtorske pogodbe ali študentskega servisa, delo s poskusnim rokom, pripravništvo. Glede na način zaposlitve so torej diplomanti EF v dobrem položaju, saj vemo, da trenutna delovna zakonodaja zaposlenim za nedoločen čas nudi visoko stopnjo zaščite.

Graf 8: Zaposlenost po sektorju po spolu (v odstotkih)



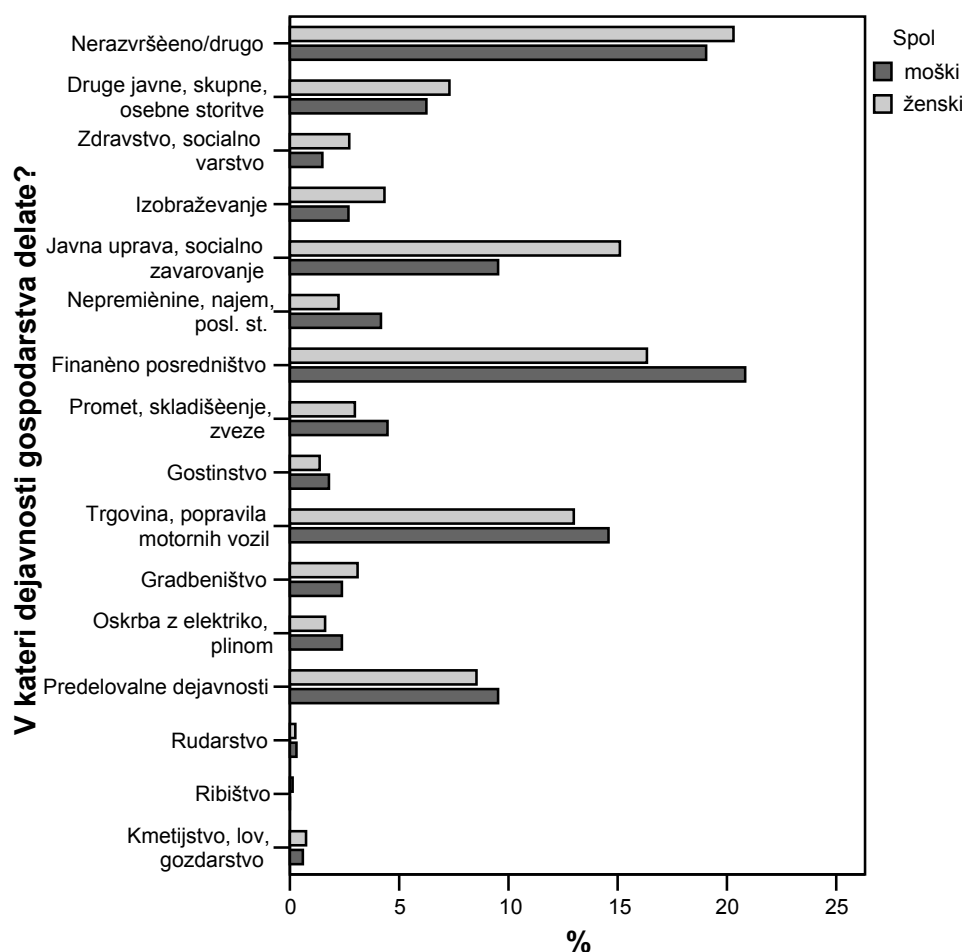
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Kot vidimo iz grafa (Graf 8) se ekonomisti zaposlujejo pretežno v zasebnem sektorju, kjer jih je zaposlenih 66,2 odstotka, medtem ko jih v javnem sektorju dela 30,8 odstotka. Kot smo ugotavljali že pri načinu zaposlitve, je delež samozaposlenih nizek (2,9 odstotka). Razmerje med zasebnim in privatnim sektorjem je med diplomanti in diplomantkami EF različno, kar je pričakovano. V EU namreč več kot polovica žensk dela na področju javne uprave, izobraževanja, zdravstva in socialnih dejavnosti, kar so pretežno javni sektorji. Graf 8 nam kaže, da je kar 35 odstotkov diplomantk EF zaposlenih v javnem sektorju, med tem ko je med diplomanti ta delež le 20 odstotkov. Diplomanti preferirajo zasebni sektor, kjer je zaposlenih dobrih 76 odstotkov, torej več kot tri četrtine moških diplomantov.

Graf 9 prikazuje zaposlitev po panogah glede na spol. Tudi pri diplomantih EF je opaziti že omenjene razlike: ženske so močnejše zastopane v javni upravi, socialnem varstvu, zdravstvu in drugih javnih in skupnih službah; moški pa na področju finančnega posredništva, nepremičnin, prometa, trgovine in v predelovalnih dejavnostih.

Večina anketiranih ekonomistov ni razvrstila dejavnosti, v kateri delajo, v nobeno izmed navedenih panog. Izmed razvrščenih, jih največ dela v finančnem posredništvu - 17,6 odstotkov, po 13,5 odstotkov jih je zaposlenih v javni upravi in v trgovini, sledi predelovalna industrija z 8,9 odstotkov in druge javne službe 7,0 odstotkov; delež zaposlenih v ostalih panogah je pod štirimi odstotki (graf v prilogi II).

Graf 9: Zaposlenost po panogah po spolu v odstotkih po spolu



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.5.2 Področje dela in položaj na delovnem mestu

Ker je namen magistrskega dela med drugim ponuditi določene informacije tudi tistim, ki se šele odločajo za študij na EF, je seveda zanimiva analiza funkcijskih področij, na katerih diplomanti EF delajo. Ekonomska izobrazba namreč posameznikom nudi možnost, da izbirajo na široki paleti poklicev.

Ugotovili smo že, da se ekonomisti pogosto zaposlujejo v finančnem posredništvu, javni upravi, trgovini, predelovalni industriji in podobno. V tabeli 10 lahko vidimo, da ne glede na panogo največji delež ekonomistov (20,4%) opravlja dela povezana z denarjem in financami, sledi računovodstvo in revizija (17,7%), prodaja in nabava (16,9%), trženje (12,8%), management (10,3%).

Tabela 10: Funkcijsko področje dela znotraj podjetja

Na katerem funkcijskem področju znotraj podjetja delate?	Število	Delež (%)
Denar in finance	320	20,4
Računovodstvo in revizija	278	17,7
Management	162	10,3
Poslovna informatika	77	4,9
Trženje	202	12,8
Prodaja in nabava (komerciala)	265	16,9
Proizvodnja oz. izvedba storitev	82	5,2
Drugo	186	11,8

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Analiza po skupinah glede na program študija (VPŠ / Ekonomija) ne pokaže večjih razlik med diplomanti ekonomije in visoke poslovne šole – vidne so razlike na področju denarja in financ ter trženja, kjer je več diplomantov Ekonomije; medtem ko je na področju nabave in prodaje v povprečju več diplomantov Visoke poslovne šole (grafični prikaz v prilogi - IV).

Analiza po kategorijah glede na spol pa kaže izstopajoče močno zastopanost žensk v računovodstvu ter na denarno-finančnem področju, ter moško prevlado v managementu, proizvodnji ter poslovni informatiki (grafični prikaz v prilogi - V). Zaključimo lahko, da odločitev za študij na EF diplomantom omogoča zaposlitev v različnih panogah in na različnih področjih dela znotraj podjetij³¹.

Doslej smo odgovorili na eno vprašanje, ki vrednoti določeno fakulteto, in sicer, kako hitro se njeni diplomanti zaposlijo. Odgovor je bil: zelo hitro. Tu bomo odgovorili na drugo vprašanje, namreč kako hitro diplomanti EF napredujejo oziroma, katere položaje v podjetju zasedajo diplomanti, ki so diplomirali v zadnjih desetih letih. Kot odgovor na vprašanje »Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi« je bilo ponujenih sedem možnosti, ki označujejo stopnje na karierni lestvici: izvajalec, raziskovalec, strokovni sodelavec, svetovalec, vodja oddelka, direktor sektorja, član uprave in predsednik uprave oz. generalni direktor. Da bi ugotovili, na kateri »stopnički« se diplomanti nahajajo, smo položaje ovrednotili od 1 (izvajalec) do 8 (direktor) in izračunali ponderirano povprečje po starostnih skupinah. Pri tem ni upoštevan odgovor »drugo«, se pa rezultat vsebinsko tudi ob vključitvi ne spremeni.

³¹ Za mlade, ki se šele odločajo ali začene študij na EF, pod okriljem CERŠA nastaja trilogija diplomskih nalog na temo »poklic ekonomist«. Prvi del trilogije, ki vsebuje opis poklicev, je že pripravila Nežka Bolhar v svojem diplomskem delu (Bolhar, 2006).

Tabela 11: Položaj diplomantov EF na delovnem mestu po starostnih skupinah

	POLOŽAJ (1-8)	do 25 let (%)	26-30 let (%)	31-35 let (%)	36-40 let (%)	nad 40 let (%)	SKUPAJ (število)	SKUPAJ %
8	Predsednik uprave ali glavni direktor*	1,82	3,53	4,85	2,78	4,00	45	4,45
7	Član uprave	1,82	0,93	2,31	6,94	4,00	23	2,27
6	Direktor sektorja organizacijske enote	1,82	2,60	8,78	15,28	10,00	69	6,82
5	Vodja oddelka	16,36	18,40	28,41	33,33	34,00	272	26,90
4	Svetovalec	16,36	12,27	13,63	5,56	4,00	140	13,85
3	Strokovni (so)delavec	30,91	35,87	23,56	20,83	18,00	336	33,23
2	Raziskovalec	3,64	1,67	0,92	0,00	0,00	15	1,48
1	Izvajalec	14,55	10,78	7,39	2,78	22,00	111	10,98
0	Drugo	12,73	13,94	10,16	12,50	4,00	137	13,55
	Skupaj po starostnih skupinah(%)	5,8	47,5	36,2	6,1	4,4		
	Povprečen položaj po starostnih skupinah (0-8)	3,00	3,64	4,28	4,76	3,98		3,93

* Vključeni so tudi direktorji zelo majhnih družb, podjetniki.

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Kot kaže Tabela 11, začnejo diplomanti ekonomije že v zgodnjem obdobju kariere posegati po relativno visokih položajih. Med vsemi sodelujočimi anketiranci jih je tretjina (33,23%) zaposlenih na mestu strokovnega sodelavca. Na nižjih položajih (izvajalec) jih je zaposlenih le 11 odstotkov, medtem ko so ostali zaposleni na višjih položajih: 14 odstotkov jih je zaposlenih na mestu svetovalca, kar 27 odstotkov je vodij oddelkov, preostalih 13,5 odstotkov pa je zaposlenih na najvišjih položajih – kot vodje sektorjev, člani uprav ali direktorji. Največji delež jih je do tridesetega leta zaposlenih kot strokovni sodelavec, po tridesetem pa največji delež ekonomistov najdemo na položaju vodje oddelka. Grob presek podatkov nam pokaže, da diplomant ekonomije vsakih 5 let napreduje približno pol stopničke na vertikalni karierni lestvici. V tabeli 11 vidimo tudi nepričakovan rezultat, to je nižji povprečni položaj najstarejših diplomantov (nad 40 let) glede na diplomante v starostni skupini 36 – 40 let. Sklepamo lahko, da je ta rezultat posledica različne interpretacije posamznih položajev, v katere so se lahko razvrstili, zlasti direktorskega, ki vključuje tudi samostojne podjetnike, in pa položaja izvajalca, v katerega se je uvrstilo kar 22 odstotkov najstarejših diplomantov.

3.5.3 Plače

Slika aktualnih karier diplomantov EF je doslej pozitivna (zaposlitev so našli hitro, so na relativno visokih položajih) in hkrati pestra (zelo različne panoge in področja dela). Kot smo že omenili, pa je eden izmed kazalcev prestižnosti določene fakultete, poleg hitre zaposlitve in napredovanja, tudi podatek, koliko zaslužijo njeni diplomanti. Preverili bomo, kje se gibljejo bruto plače diplomantov EF in ali so njihove plače v posamezni dejavnosti nadpovprečne. Za nedvoumen odgovor bi seveda morali odgovoriti na vprašanje, ali se njihove povprečne plače od ostalih razlikujejo (zgolj) zato, ker so diplomanti EF, tega pa žal na osnovi razpoložljivih podatkov ni možno preveriti.

Z anketo so bili zbrani podatki o plačnih razredih, in sicer so bili na vprašanje o višini povprečne bruto plače v letu 2004 ponujeni sledeči odgovori: manj kot 250 tisoč SIT (1034 €), od 250 do 299 tisoč SIT (1035 do 1250 €), od 300 do 349 tisoč SIT (1250 do 1460 €), od 350 do 399 tisoč SIT (1461 do 1665 €), od 400 do 599 tisoč SIT (1666 do 2499 €), od 600 do 999 tisoč SIT (2500 do 4170 €), od 1 milijon SIT (nad 4170 €) naprej. Povprečna bruto plača v Sloveniji je v letu 2004 znašala 270.303 SIT (1128 €³²). Natančna primerjava ni možna, saj razpolagamo zgolj s podatki po razredih. Kljub temu vidimo, da je vsaj 19,2 odstotkov diplomantov EF imelo v letu 2004 bruto plačo nižjo od povprečne bruto plače, saj so bruto zaslužili manj kot 250 tisoč SIT (1043 €). Za potrebe naloge smo s programom SPSS plačne razrede rekodirali, tako da smo dobili novo spremenljivko – bruto plačo v tolarjih.

Ker je struktura zaposlenih po dejavnostih različna, sem izračunala povprečne bruto plače diplomantov EF po dejavnostih (Tabela 12). Naj spomnim, da je največ ekonomistov zaposlenih v sledečih dejavnostih: finančno posredništvo, trgovina, javna uprava (te dejavnosti so v spodnji tabeli zapisane poudarjeno). Za primerjavo so v tabeli 12 dodane povprečne bruto plače po dejavnostih v Sloveniji v letu 2004.

³² Preračun je opravljen po tečaju 239,64 SIT/€.

Tabela 12: Povprečne bruto plače v letu 2004 po dejavnostih v €

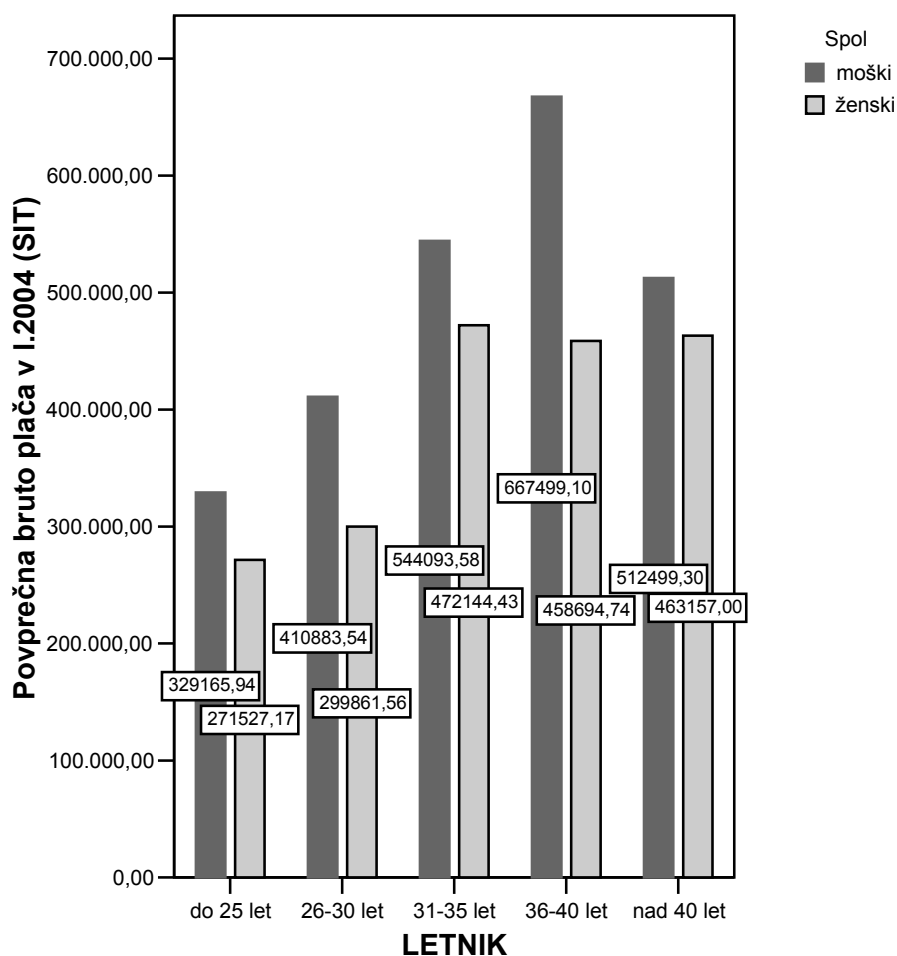
Dejavnost	Povprečna plača SLO	Povprečna plača EKO
A Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	902,40	1520,13
B Ribišstvo in ribiške storitve	856,31	1147,55
C Rudarstvo	1353,74	1304,04
D Predelovalne dejavnosti	942,27	1658,30
E Oskrba z električno energijo, plinom in vodo	1345,68	1962,27
F Gradbeništvo	895,24	1688,73
G Trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe	975,14	1609,66
H Gostinstvo	819,80	2301,63
I Promet, skladiščenje in zveze	1188,79	2049,00
J Finančno posredništvo	1619,28	2044,51
K Poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve	1182,70	1658,73
L Dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje	1347,56	1336,05
M Izobraževanje	1358,13	1535,73
N Zdravstvo	1399,09	1321,42
O Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	1321,01	1597,79

Vir: www.stat.si; Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Kot je razvidno iz tabele 12 je bila povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji v letu 2004 daleč najvišja v finančnem posredništvu (1619 €), v razponu med 1300 in 1400 € pa so sledeče dejavnosti: rudarstvo; oskrba z električno energijo, plinom, vodo; dejavnosti javne uprave in obrambe, izobraževanje, zdravstvo in druge javne ter osebne storitvene dejavnosti. V ostalih dejavnostih je povprečna mesečna bruto plača pod 1200 €. Pri ekonomistih lahko opazimo sledeče: v povprečju so najbolje plačani ekonomisti zaposleni v gostinstvu, prometu in finančnem posredništvu ter oskrbi z energijo, plinom, vodo (povprečna bruto plača v letu 2004 približno 2000€ ali več). Slika je vsekakor pozitivna vsaj za 17,6 odstotkov diplomantov, ki delajo v finančnem posredništvu, saj že sama dejavnost obljublja visoko povprečno plačo.

Kot smo že ugotovili, diplomanti EF relativno hitro napredujejo. Ali temu sledijo tudi plače? Graf 10 v nadaljevanju prikazuje plače ekonomistov po starostnih skupinah in po spolu.

Graf 10: Plače diplomantov EF po starostnih skupinah in spolu



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Graf 10 kaže, da plače diplomantov EF naraščajo po starostnih skupinah in sicer pri obeh spolih. Povprečna bruto plača diplomantov EF v starostni skupini 36 - 40 let je za približno 70 odstotkov višja kot takoj po diplomi (starostna skupina do 25 let). Prav tako so na grafu vidne razlike med bruto plačo po spolu. Te so največje v starostni skupini 36-40 let in 26-30 let, kjer znašajo 200 oziroma dobrih 100 tisoč SIT, medtem ko so takoj po diplomi (do 25 let) relativno majhne – 57 tisoč SIT (približno 230 €).

Tabela 13 vsebuje rezultate t-testa, ki kažejo, da so razlike med spoloma statistično značilne in sicer so povprečne moške plače za več kot pol plačilnega razreda nad ženskimi (razlika aritmetičnih sredin je 0,64). Primerjava med spoloma po starostnih skupinah kaže, da so razlike statistično značilne v treh osrednjih skupinah (26-30 let,

31-35 let, 36-40 let), kjer je tudi večina anketirancev (vsaj 90% interval zaupanja). Največje razlike so v starostni skupini 26-30 let in sicer 0,9 plačilnega razreda. Razlike v povprečnih plačah med spoloma lahko seveda deloma pojasnimo z zaposlenostjo v različnih dejavnostih. Toda razlike med plačami po spolu dosega tudi 26 odstotkov, kar je veliko, glede na to da so razlike v povprečnih plačah slovenskih žensk in moških manjše kot 10 odstotkov. Spol kot dejavnik kariere in povezave med spolom in višino plače bodo analizirane še v nadaljevanju (Poglavje 2.5.2).

Tabela 13: Rezultati t-testa za skupini moških in žensk glede na višino povprečne bruto plače v letu 2004 (skupno in za starostne skupine, kjer je razlika statistično značilna*)

Višina povprečne mesečne bruto plače v l. 2004	t-test enakosti aritmetičnih sredin			
	Razlika aritm. sredin	Razlika stand. napak	t	P (dvostranski)
SKUPAJ	0,644	0,177	5,509	0,000
26 – 30 let	0,911	0,167	5,461	0,000
31 – 35 let	0,340	0,182	1,867	0,063
36 do 40 let	1,028	0,445	2,329	0,023

* rezultati t-testa za vse skupine ter tabele z aritmetično sredino itd. so v prilogi - VI

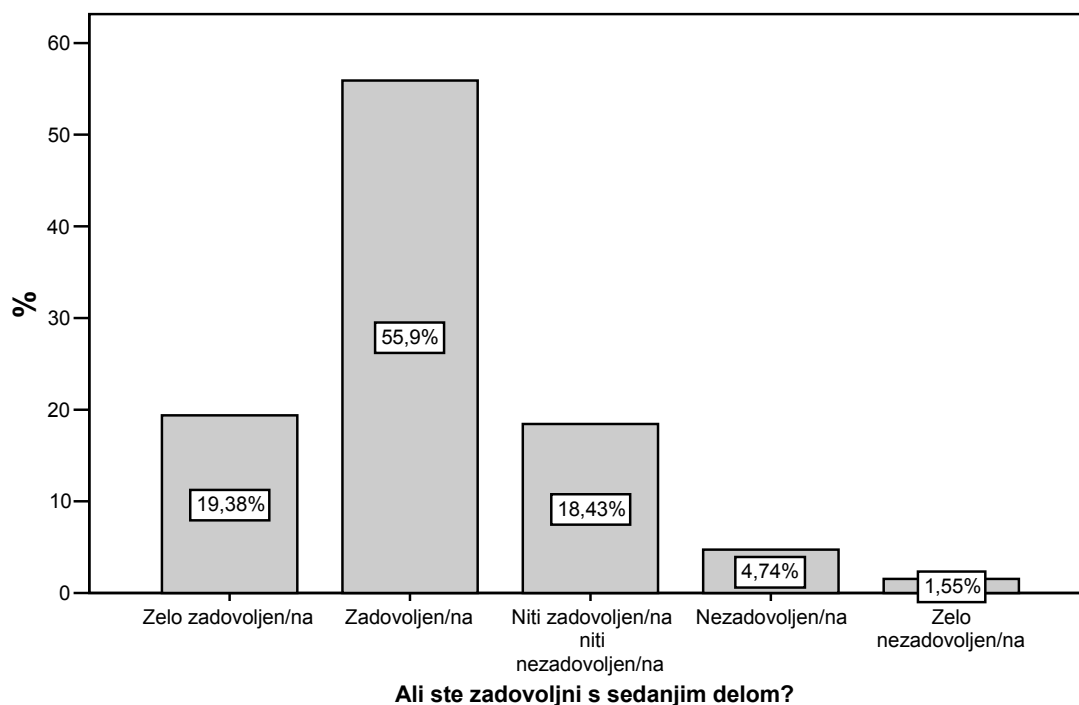
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.5.4 Zadovoljstvo z delom

Zadovoljstvo z delom je gotovo eden izmed kriterijev, po katerem lahko ocenjujemo uspešnost posameznikove kariere, zlasti če upoštevamo, da se psihološka pogodba med posameznikom in organizacijo spreminja in diplomanti svojega dela ne vrednotijo zgolj na osnovi zasluženega denarja, temveč jih zanimajo tudi ostale ekonomske in moralne nagrade, ki jim omogočajo bolj kakovostno življenje.

Na vprašanje, ali vaša sedanja služba ustreza vašim pričakovanjem, je pritrdilno odgovorilo le 44,5 odstotkov sodelujočih anketirancev, pričakovanja pa niso izpolnjena pri 46 odstotkov sodelujočih (v preostalih primerih odgovora ni bilo / ni bil razviden). Precej bolj pozitivno sliko kaže Graf 11 oziroma odgovori na vprašanje »Ali ste zadovoljni s sedanjim delom«, saj je zadovoljnih ali celo zelo zadovoljnih kar tri četrtine vseh diplomantov, nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih pa jih je le 6,3 odstotka.

Graf 11: Zadovoljstvo diplomantov EF s sedanjim delom



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.6 Dejavniki kariere

Na osnovi teorije s področja kariere in izvedenih vprašalnikov med diplomanti EF bomo preverili, kakšen vpliv imajo na kariero sledeči dejavniki: trajanje in način študija, stopnja izobrazbe, študij v tujini, spol, način iskanja zaposlitve ter delovne izkušnje v času študija. Da bi lahko testirali vpliv navedenih dejavnikov, smo opredelili uspešno kariero z vidika sledečih elementov: čas iskanja prve zaposlitve, položaj v sedanji službi, višina plače in samoocena uspešnosti kariere. Anketiranci so svojo kariero največkrat ocenili kot uspešno prav zaradi napredovanja oziroma doseženega položaja – tako argumentacijo je uporabilo kar 34,8 odstotka sodelujočih. Poleg teh dejavnikov so anketiranci med kriteriji uspešnosti navajali še: pridobljeno znanje in izkušnje, ugled, prosti čas, delo v tujini, vendar vseh teh dejavnikov zaradi omejitve z vprašalnikom in vsebinske omejitve magistrskega dela ne bomo preverjali. (Tabela s frekvenčno porazdelitvijo odgovorov na vprašanje, zakaj kariero ocenjujete kot (ne)uspešno, je prikazana v prilogi VII.).

V poglavjih 2.5.1 do 2.5.5 sledi analiza posameznih dejavnikov (neodvisnih spremenljivk) po posamezni dimenziji uspešnosti kariere. Pregled neodvisnih in odvisnih spremenljivk, ki bodo uporabljene v analizi, prikazuje Tabela 14. Za analizo smo izbrali vsebinsko smiselne korelacije, zato je na začetku vsakega podpoglavja prikazana shema analize.

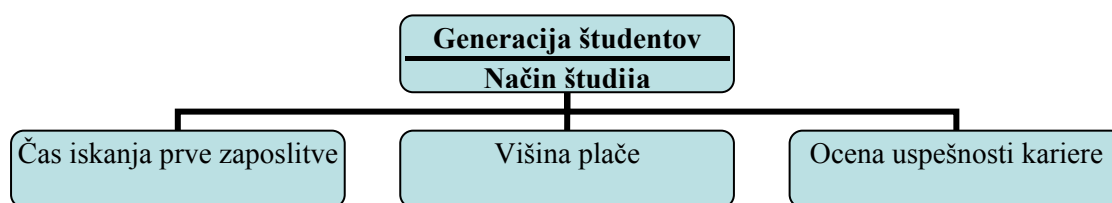
Tabela 14: Preglednica neodvisnih in odvisnih spremenljivk

Dejavniki kariere (neodvisne spremenljivke)	Kariera (odvisne spremenljivke)
Način študija	Čas iskanja 1. zaposlitve
Leto diplomiranja	Položaj v sedanji službi
Stopnja izobrazbe	Višina plače
Spol	Ocena uspešnosti kariere
Študij v tujini	-
Način iskanja zaposlitve	-
Delovne izkušnje v času študija	-

3.6.1 Leto zaključka študija in način študija

Glede trajanja študija smo že med predstavitvijo diplomantov EF ugotovili, da so ti za študij v povprečju potrebovali 6,2 leti, pri čemer je standardni odklon 2,6 let. Glede na ugotovitve sorodnih raziskav, kot je bila na primer raziskava med diplomanti EF in FDV, nas tukaj ne bo zanimalo trajanje študija, temveč ali obstajajo razlike med posameznimi generacijami diplomantov EF. V nadaljevanju bomo tako s t-testom preverili, ali obstajajo razlike v karieri med posameznimi generacijami študentov, in pa ali obstajajo razlike med študenti, ki so študirali redno in tistimi, ki so študirali izredno. Testirane spremenljivke shematično ponazarja Slika 1.

Slika 1: Analiza dejavnikov kariere: generacija, način študija



Anketna raziskava je zaobjela deset generacij diplomantov EF, saj je bila izvedena med študenti, ki so diplomirali v obdobju od 1995 do vključno 2004. Odgovori kažejo, da so nekateri anketiranci dejansko diplomirali že pred letom 1995 (predvidevamo da na drugem študijskem programu). Da bi ugotovili, ali med posameznimi generacijami obstajajo razlike v karieri, smo najprej analizirali varianco glede na posamezen letnik diplomiranja. Ta analiza je pokazala, da med posameznimi letniki obstajajo razlike v času iskanja zaposlitve, višini plače in uspešnosti kariere. Za večjo preglednost smo tako vseh deset letnikov (in tudi odgovore diplomantov, ki so diplomirali pred 1995) združili v 4 generacijske skupine ter te skupine primerjali med sabo glede na povprečen čas iskanja zaposlitve, višino bruto plače v letu 2004 ter uspešnost kariere. Rezultati testa »One-Way ANOVA«, ki omogoča primerjavo variance med in znotraj skupin, so prikazani v nadaljevanju (Tabela 15).

Tabela 15: Razlike med generacijami diplomantov glede na čas iskanja prve zaposlitve, povprečno bruto plačo in uspešnost kariere

		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Analiza variance
					F (p)
Čas iskanja prve zaposlitve v mesecih	do 1996	158	1,68	3,566	5,753 (0,001)
	1997-1999	250	2,33	3,866	
	2000-2002	413	2,96	4,597	
	2003-2005	313	3,32	5,103	
	Skupaj	1134	2,75	4,50	
Povprečna bruto plača v l. 2004 v tisoč SIT	do 1996	149	578	330	41,573 (0,000)
	1997-1999	241	47	300	
	2000-2002	392	382	240	
	2003-2005	297	311	204	
	Skupaj	1079	410	274	
Kako ocenjujete svojo kariero**	do 1996	157	3,90	,769	5,783 (0,001)
	1997-1999	249	3,78	,704	
	2000-2002	410	3,72	,740	
	2003-2005	307	3,60	,824	
	Skupaj	1123	3,73	,765	

* standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine

** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Iz analize varianc (Tabela 15) izhaja, da med posameznimi generacijami študentov obstajajo statistično značilne razlike v času iskanja zaposlitve, povprečni bruto plači in tudi v uspešnosti kariere. Starejši diplomanti so imeli na trgu dela manjšo konkurenco in so hitreje našli prvo zaposlitev. Povprečen čas iskanja prve zaposlitve je namreč pri zadnji generacijski skupini diplomantov (2002-2005) v povprečju 'že' 3,3 mesece, kar je skoraj dvakrat več kot pri diplomantih, ki so diplomirali do leta 1996 in so prvo zaposlitev iskali v povprečju 1,7 meseca. Potrdimo lahko tudi hipotezo, da imajo starejše generacije diplomantov v povprečju višjo bruto plačo, kar lahko pojasnimo z več izkušnjami in višjo doseženo izobrazbo (preizkus variance v prilogi VIII), dodatkom na delovno dobo in v določeni meri z doseženimi višjimi položaji preizkus variance v prilogi VIII). Kot kaže Tabela 15 je splošen občutek uspešnosti kariere prav tako močnejši pri starejših generacijah.

V uvodu v empirično analizo smo postavili tudi hipotezo glede razlik v karierni uspešnosti rednih in izrednih študentov, in sicer da so redni študentje hitreje našli prvo zaposlitev, imajo boljše plačilo in svojo kariero ocenjujejo kot bolj uspešno. V prilogi

IX so prikazani rezultati t-testa za dejavnik način študija glede na vse analizirane elemente kariere. Rezultat kaže, da povezava med načinom študija in kariero obstaja le na začetku, ko posameznik šele išče prvo zaposlitev. Zastavljeno hipotezo lahko torej potrdimo le deloma. Pri spremenljivkah višina plače in ocena uspešnosti kariere se namreč razlika aritmetičnih sredin ni pokazala kot statistično značilna. Le pri iskanju prve zaposlitve so bili uspešnejši redni študentje, kar ponazarja Tabela 16. Ob 95 odstotni stopnji zaupanja lahko trdimo, da so redni študentje našli prvo zaposlitev hitreje in sicer³³ dober mesec prej kot izredni študentje (razlika aritmetičnih sredin je 1,3 meseca). Rezultat odraža starostno in izobrazbeno strukturo izrednih študentov: podobno kot pri diplomantih VPŠ lahko sklepamo, da so izredni študentje prvo zaposlitev iskali še z nižjo stopnjo izobrazbe (so namreč v povprečju starejši od diplomantov EF in imajo v povprečju štiri leta delovne dobe več).

Tabela 16: Rezultati t-testa za skupini rednih in izrednih študentov pri iskanju prve zaposlitve

	t-test enakosti aritmetičnih sredin			
	Razlika aritm. sredin	Razlika stand. napak	t	P (dvostranski)
Čas iskanja prve zaposlitve v mesecih	-1,317	,345	-3,819	0,000

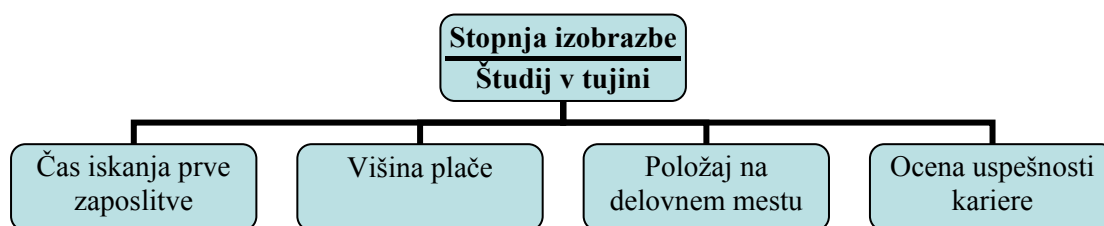
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

³³ Spremenljivko »Koliko časa ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?« smo rekodirali v mesece glede na aritmetično sredino posameznega intervala, ki je bil naveden kot odgovor,

3.6.2 Podiplomski študij in študij v tujini

V tem poglavju bomo preverjali hipotezo, da imajo diplomanti, ki so študij nadaljevali na podiplomski stopnji ali so del študija opravili v tujini, po lastni oceni uspešnejše kariere od svojih kolegov, ki tovrstnih izkušenj nimajo. Predvidevamo, da so ti diplomanti zaposlitev našli hitreje, imajo višje položaje in so tudi bolje plačani. Hipotezo shematično prikazuje Slika 2.

Slika 2: Analiza dejavnikov kariere: stopnja izobrazbe, študij v tujini



Na osnovi zbranih podatkov smo diplomante razdelili v dve skupini – tiste, ki opravljajo ali so končali katerokoli stopnjo podiplomskega študija (specializacija, magisterij ali doktorat), in tiste, ki študija niso oziroma ne bodo nadaljevali na podiplomski stopnji. Rezultati t-testa so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike med skupinama pri vseh preučevanih elementih kariere. Študentje, ki opravljajo ali so opravili podiplomski študij so v povprečju hitreje našli zaposlitev, imajo višjo povprečno bruto plačo, so v povprečju na višjem položaju in so v povprečju svojo kariero označili kot bolj uspešno. Kot je razvidno iz tabele v nadaljevanju (Tabela 17), so vse razlike statistično značilne pri 95 odstotni stopnji zaupanja. Dodatno smo vpliv stopnje izobrazbe na kariero preverili s primerjavo diplomantov visokošolskega in univerzitetnega programa. Tabela 17 kaže na obstoj statistično značilnih razlik v aritmetičnih sredinah pri času iskanja zaposlitve, višini plače, položaju na delovnem mestu ter lastni oceni uspešnosti kariere med diplomanti visokošolskega in univerzitetnega programa .

Tabela 17: Rezultati t-testa za skupini podiplomskih in dodiplomskih študentov ter za skupini študentov VPŠ in EF

	Dodiplomski	Podiplomski	Vrednost t (st. značilnosti)
Čas iskanja zaposlitve (v mesecih)	3,69	2,40	-2,422 (0,016)
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 v SIT	294.514 (1229 €)	459.996 (1919 €)	5,147 (0,000)
Kakšen je vaš položaj v sedanji službi?*	5,73	5,18	-4,554 (0,000)
Kako ocenjujete svojo kariero?***	3,66	3,84	3,819 (0,000)
	VPŠ	EF	Vrednost t (st. značilnosti)
Čas iskanja zaposlitve (v mesecih)	3,67	2,31	-4,845 (0,000)
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 v SIT	332.762 (1388 €)	449.025 (1874 €)	6,858 (0,000)
Kakšen je vaš položaj v sedanji službi?*	5,85	5,35	-3,982 (0,000)
Kako ocenjujete svojo kariero?***	3,62	3,79	3,606 (0,000)

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

*** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Glede časa iskanje zaposlitve lahko s 95 odstotno stopnjo zaupanja trdimo, da so v povprečju zaposlitev najhitreje našli študentje, ki so zaključili ali opravljajo podiplomski študij, in sicer so za iskanje potrebovali dobrega pol meseca manj kot ostali. Razlika med diplomanti VPŠ ali Ekonomije pa je še večja in znaša 1,3 meseca. Povprečna bruto plača pri diplomantih Ekonomije je bila kar za dobrih 116 tisoč tolarjev (približno 484 €) večja od povprečne plače diplomantov VPŠ. Prav tako pa so podiplomski študentje imeli v povprečju skoraj 66 tisoč tolarjev (približno 275 €) večjo bruto plačo kot ostali. Pričakovano je tudi položaj v službi različen med posameznimi stopnjami izobrazbe, razlike pa so tudi tu večje med diplomanti Ekonomije in VPŠ kot pa med podiplomskimi študenti in ostalimi. Svojo kariero kot najbolj uspešno doživljajo tisti diplomanti, ki so zaključili ali še obiskujejo podiplomski študij, kot najmanj uspešno pa svojo kariero zopet vidijo diplomanti VPŠ. Standardni odkloni in aritmetične sredine za vse spremenljivke so prikazani v prilogi X, XI.

Da bi analizirali vpliv študija v tujini na kariero, smo primerjali skupino študentov, ki so študirali v tujini, s skupino študentov, ki niso. V prilogi (XII) so prikazani rezultati t-testa za dejavnik študij v tujini glede na vse analizirane elemente kariere. Rezultat kaže, da študij v tujini ne vpliva na čas iskanja zaposlitve ali na položaj na delovnem mestu. Povprečen čas iskanja zaposlitve je pri 'študentih v tujini' 2,4 meseca, tisti, ki pa niso študirali v tujini, prvo zaposlitev v povprečju iščejo 2,8 meseca. Rezultat kaže (pri 95% stopnji zaupanja), da glede časa iskanja zaposlitve ni statistično značilnih razlik med diplomanti, ki so študirali v tujini, in ostalimi. Prav tako ne moremo trditi, da študij v tujini vpliva na položaj na delovnem mestu: diplomanti, ki so študirali v tujini, imajo sicer 0,3 stopnje višji položaj, vendar razlika aritmetičnih sredin ni statistično značilna. Statistično značilne razlike pa obstajajo pri višini plače in oceni uspešnosti kariere in jih prikazuje Tabela 18. Pri tem moramo upoštevati, da je študij v tujini pogostejši v zadnjih letih, kar pomeni da je primerjava med diplomanti, ki so študirali v tujini, in ostalimi hkrati primerjava med starejšo generacijo z več delovnimi izkušnjami in mlajšimi diplomanti s krajšim delovnim stažem.

Tabela 18: Rezultati t-testa za skupini študentov, ki so in ki niso študirali v tujini, kjer je razlika aritmetičnih sredin statistično značilna

	Študij v tujini (aritmetična sredina)	Študij v Sloveniji (aritmetična sredina)	Vrednost t (st. značilnosti)
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 v SIT / (v €)	599.568 (2500 €)	420.851 (1756 €)	5,147 (0,000)
Kako ocenjujete svojo kariero?*	4,08	3,71	3,819 (0,000)

* 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Kot kaže Tabela 18, imajo diplomanti, ki so študirali v tujini, večje plače in ocenjujejo svojo kariero kot bolj uspešno. Pri 95 odstotni stopnji zaupanja lahko trdimo, da so imeli diplomanti EF, ki so študirali v tujini, v povprečju 179 tisoč tolarjev (745 €) večje bruto plače v letu 2004. Prav tako je kariera diplomantov, ki so študirali v tujini, po lastni oceni bolj uspešna: v povprečju so uspešnost na lestvici od 1 do 5 (1-zelo neuspešno, 5-zelo uspešno) ovrednotili s 4,08; povprečje pri ostalih pa je 3,7.

Hiter pregled aritmetičnih sredin posameznih parnih primerjav (VPŠ:EF, dodiplomski:podiplomski, tujina:Slovenija) kaže, da so po vseh kriterijih uspešnosti

kariere (čas iskanja zaposlitve, bruto plača, položaj, ocena uspešnosti) najbolj uspešni tisti diplomanti, ki so študirali v tujini, sledijo diplomanti ali študentje podiplomskih programov, nato diplomanti Ekonomije, kot najmanj uspešne pa se kažejo kariere diplomantov VPŠ. Da bi to opažanje dodatno preverili, smo diplomante razdelili v štiri skupine: diplomante VPŠ, diplomante EF, diplomante podiplomskega študija in diplomante, ki so (kadarkoli) študirali v tujini ter izvedli ANOVA test po teh skupinah za sledeče kriterije uspešnosti: čas iskanja zaposlitve, bruto plača, ocena uspešnosti kariere. Rezultati kažejo, da obstajajo statistično značilne razlike v uspešnosti med diplomanti VPŠ, diplomanti EF, podiplomskimi diplomanti in tistimi, ki so študirali v tujini. Statistično značilne niso le razlike med podiplomskimi diplomanti in diplomanti, ki so študirali v tujini. Rezultate testa One-Way ANOVA prikazuje Tabela 19.

Tabela 19: Rezultati* testa One-Way ANOVA za izbrane pokazatelje uspešnosti kariere glede na izobrazbo diplomantov

	Dosežena izobrazba	Aritmetična sredina	St. odklon	St. napaka odklona
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	VPŠ	3,63	5,52	0,29
	Ekonomija	2,46	3,99	0,16
	Podiplomska	1,80	3,22	0,29
	Tujina	2,35	4,66	0,57
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 SIT (€)	VPŠ	331.090 (1382)	221.625 (925)	11.796 (49,2)
	Ekonomija	408.477 (1706)	242.264 (1011)	10.102 (42,2)
	Podiplomska	557.825 (2328)	349.848 (1460)	32.624 (136,1)
	Tujina	599.568 (2502)	420.851 (1757)	55.260 (230,6)
Kako ocenjujete svojo kariero? **	VPŠ	3,60	0,779	0,041
	Ekonomija	3,73	0,749	0,031
	Podiplomska	3,93	0,655	0,060
	Tujina	4,08	0,855	0,109

* Popolni rezultati testa so v prilogi XIII

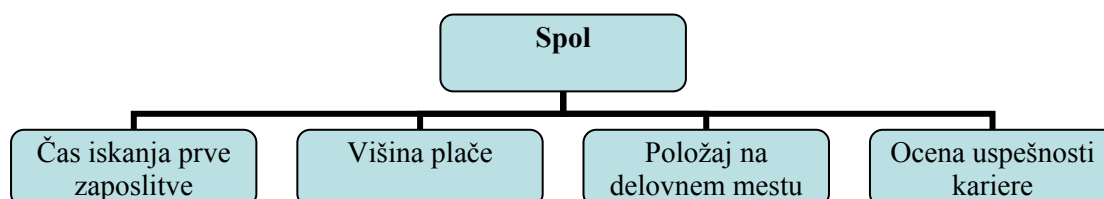
** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.6.3 Spol

V tem poglavju bomo preverjali hipotezo, da med spoloma obstajajo statistično značilne razlike v razvoju kariere: hitri zaposljivosti, plači, položaju in tudi lastni oceni uspešnosti kariere. Hipotezo bomo preverili s t-testom in sicer bodo v preverjanje vključene spremenljivke prikazane v spodnji shemi (Slika 3).

Slika 3: Analiza dejavnikov kariere: spol



Rezultati t-testa zapremenljivke iz slike 3 so pokazali, da so razlike med spoloma statistično značilne pri spremenljivkah višina plače, položaj na delovnem mestu ter ocena uspešnosti kariere; le pri času iskanja prve zaposlitve nismo ugotovili statistično značilnih razlik med moškimi in ženskami. V nadaljevanju (Tabela 20) so prikazani rezultati t-testa, kjer so razlike statistično značilne, celotni rezultati t-testa, tudi za spremenljivko čas iskanje prve zaposlitve, pa so prikazani v prilogi XIV.

Tabela 20: Prikaz aritmetičnih sredin po spolu za spremenljivke, kjer je razlika statistično značilna

	Moški (aritmetična sredina)	Ženske (aritmetična sredina)	Vrednost t (st. značilnosti)
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 v SIT / (v €)	477.476 (1992 €)	380.711 (1589 €)	5,430 (0,000)
Kakšen je vaš položaj v sedanji službi?*	5,27	5,63	2,731 (0,006)
Kako ocenjujete svojo kariero?***	3,85	3,68	3,369 (0,001)

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

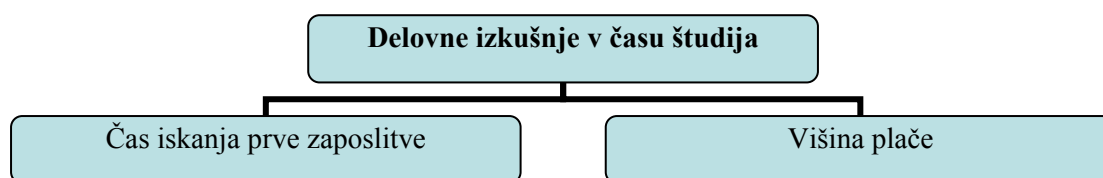
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Na podlagi rezultatov t-testa iz tabele 21 lahko v potrdimo večji del hipoteze: med diplomanti in diplomantkami EF namreč obstajajo statistično značilne razlike v višini plače, položaju na delovnem mestu in oceni uspešnosti kariere. Vendar pa med spoloma ne moremo potrditi razlik v zaposljivosti. Moški diplomanti EF so v letu 2004 imeli v povprečju 96.764 SIT (približno 400 €) višjo bruto plačo kot ženske, oziroma povedano drugače – povprečna plača moških diplomantov je bila za 25 odstotkov višja od povprečne plače pri ženskah. Prav tako moški diplomanti v povprečju zasedajo višji položaj in ocenjujejo svojo kariero kot bolj uspešno, vendar tu razlike niso tako velike kot pri plačah. Da bi preverili, ali niso morda velike razlike v plačah posledica tudi drugih dejavnikov (razlik v izobrazbi, delovni dobi), smo skupini moških in žensk primerjali še glede na stopnjo izobrazbe in leto diplomiranja (rezultati v prilogi XV). Pri stopnji izobrazbe smo ugotovili statistično značilne razlike med spoloma, kar pomeni, da so razlike v plačah deloma posledica višje izobrazbe moških. Razlike v letu diplomiranja so premajhne, da bi lahko sklepali o njihovem vplivu na višino plače. Iz opisnih statistik in obstoječih analiz trga dela v Sloveniji pa lahko razlike v plačah delno pojasnimo s tem, da so ženske zaposlene na delovnih mestih oziroma področjih, kjer so plače v povprečju nižje (žensk je več v javnem sektorju; prav tako ženske prevladujejo na področjih kot so: denar, računovodstvo, trženje).

3.6.4 Delovne izkušnje v času študija

Anketa je pokazala, da so se diplomanti v času študija preživljali na različne načine. Zgolj s štipendijo se je preživljalo 69 diplomantov, približno isto število (68) se jih je preživljalo zgolj s študentskim delom, 122 diplomantov so vzdrževali starši, 150 se jih je preživljalo zgolj z dohodki iz redne zaposlitve, ostalih 816 pa je uporabljalo kombinacijo različnih načinov preživljanja. Ker nas zanimajo vsi diplomanti, ki so v času študija nabirali delovne izkušnje preko študentskega servisa, smo s t-testom primerjali skupino vseh diplomantov, ki so navedli študentsko delo kot sredstvo preživljanja. Kot ponazarja Slika 4, smo skupini primerjali glede na čas iskanja prve zaposlitve in višino plače.

Slika 4: Analiza dejavnikov kariere: delovne izkušnje v času študija



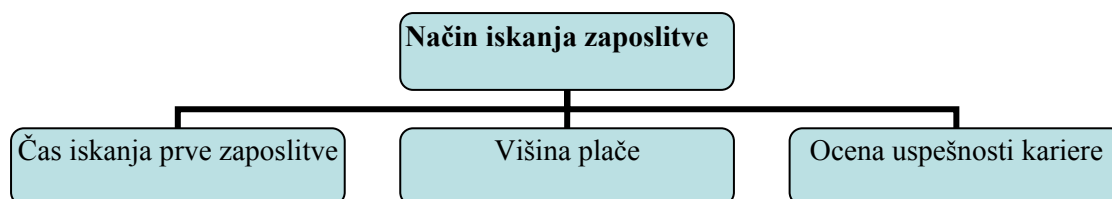
T-test je pokazal, da delovne izkušnje v času študija ne vplivajo niti na čas iskanja zaposlitve niti na kasnejšo uspešnost v karieri, saj se razlike med skupinama niso pokazale kot statistično značilne. Rezultati t- testa so prikazani v prilogi XVI. Ta rezultat je v nasprotju z navedbami anketirancev, ki so kot ključne dejavnike, ki so pripomogli k hitri zaposlitvi, navajali študentsko delo in kadrovske štipendije. Prav tako so anketiranci pri vprašanju, katere aktivnosti so uporabljali pri iskanju zaposlitve in kako pomembna je določena aktivnost bila, na prvo mesto po pomenu postavili lastno aktivno iskanje, na drugo mesto pa študentsko delo. Povprečna ocena pomena študentskega dela pri tistih, ki so študentsko delo uporabljali pri iskanju zaposlitve, je bila 4,8 (pri čemer je bila najvišja stopnja na lestvici 6: zelo pomembno, 5: precej pomembno, 4: pomembno itd.). Sklepamo lahko, da je študentsko delo pripomoglo k hitrejši zaposlitvi le takrat, kadar je bilo samo delo povezano s študijskim področjem oziroma je posameznik izbral tip dela, ki bi lahko predstavljal stopnjo v razvoju kariere. Ostali študentje, ki so se tekom študija preživljali s študentskim delom, pa so morda opravljali priložnostna dela, fizična ali strogo administrativna dela z namenom pridobiti sredstva za preživetje, ne pa z namenom gradnje kariere. Študentsko delo tako lahko olajša iskanje prve zaposlitve, zlasti kadar

posameznik opravlja študentsko delo z namenom iskanja zaposlitve ali gradnje kariere, nima pa samo na sebi bistvenega vpliva na nadaljnji razvoj kariere.

3.6.5 Način iskanja zaposlitve

Anketni vprašalnik je omogočal, da so diplomanti izbrali več kot en način iskanja zaposlitve in ga tudi ovrednotili glede na pomembnost. Da bi ugotovili, ali obstajajo razlike med diplomanti, ki so pri iskanju zaposlitve uporabili določen način oziroma je bil ta pomemben, smo izvedli primerjavo aritmetičnih sredin za vsak način iskanja zaposlitve posebej. Na nek način smo ocenjevali uspešnost posameznega načina iskanja zaposlitve glede na sledeče kriterije (Slika 5): čas iskanja prve zaposlitve, višina plače ter ocena uspešnosti kariere. Celotni rezultati primerjave aritmetičnih sredin s t-testom so prikazani v prilogi XVII. V nadaljevanju (Tabela 21) povzemamo statistike za tiste načine iskanja, kjer so se razlike pokazale kot statistično značilne.

Slika 5: Analiza dejavnikov kariere: način iskanja zaposlitve



Načini iskanja so v tabeli 22 glede na aritmetično sredino sortirani padajoče (od 'najuspešnejšega' do 'najmanj uspešnega'). Ugotovimo lahko, da diplomanti najhitreje najdejo zaposlitev, če so že prej pridobili kadrovske štipendije. V tem primeru bodo zaposlitev dobili v povprečju v dobrem mesecu dni po zaključku študija (pa tudi standardni odklon te aritmetične sredine je od vseh najmanjši). Povprečen čas iskanja je bil pri ostalih načinih precej daljši: tisti, ki so zaposlitev iskali sami ali s pomočjo staršev in znancev so za to porabili dobre tri mesece, najslabše pa se je odrezal Zavod za zaposlovanje, saj so tu diplomanti na prvo zaposlitev čakali štiri mesece in pol. Potrdimo lahko hipotezo iz uvoda v empirično analizo, da način iskanja zaposlitve vpliva na čas iskanja, vendar z zadržkom, da trditev ne velja za vse načine iskanja (študentsko delo, strokovna praksa, projektna dela; pomoč pedagoških delavcev na fakulteti).

V hipotezi glede načinov iskanja zaposlitve predvidevamo, da način iskanja ne vpliva na nadaljnji razvoj in uspešnost kariere, vendar je analiza tudi tu pokazala statistično značilne razlike. Glede povprečne bruto plače so bile razlike med skupinami, ki so uporabljale določen način iskanja zaposlitve (oziroma ocenile kot pomemben) in ostalimi, statistično značilne pri vseh načinih iskanja razen pri študentskem delu in strokovni praksi. Kot vidimo iz tabele 21, so tudi tu so v dobrem položaju diplomanti, ki so imeli kadrovske štipendije, v povprečju pa več zaslužijo tisti, ki so jim do zaposlitve pomagali pedagoški delavci EF ali pa že opravljena projektna dela. Prav ti dve skupini diplomantov tudi ocenjujeta svojo kariero kot najbolj uspešno. V povprečju najmanj zaslužijo posamezniki, ki so zaposlitev našli s pomočjo Zavoda za zaposlovanje, prav tako je pri tej skupini povprečna ocena uspešnosti kariere najnižja glede na vse primerjane skupine. Sami podatki v tabeli 21 kažejo, naj CERŠ ne bi prispeval k uspešnosti posameznikove kariere, vendar moramo tudi ta izid relativizirati s podatkom, da so se aktivnosti CERŠa okrepile šele v zadnjih nekaj letih. Diplomanti, ki so zaposlitev iskali s pomočjo CERŠa, so namreč mlajši in imajo tako tudi manj delovnih izkušenj. Sklepamo lahko, da sam način iskanja zaposlitve seveda nima neposrednega vpliva na višino plače in oceno uspešnosti kariere, vendar različni načini iskanja pripeljejo do različnih delovnih mest (na primer preko staršev, sorodnikov ali pedagoških delavcev dobimo informacijo o delovnem mestu, ki še ni razpisano; večja podjetja oglašujejo prosta delovna mesta v časopisu oziroma na internetu in podobno).

Tabela 21: Način iskanja zaposlitve in kariera

	Način iskanja	N	»Uporabljali« Aritmetična sredina*	»Uporabljali« Standardni odkolin*	»Niso uporabljali« Aritmetična sredina**
Čas iskanja prve zaposlitve	Kadrovska štipendija	264	1,26	3,315	3,21
	Starši, sorodniki	637	3,26	4,804	2,27
	Sam	751	3,56	4,949	1,33
	CERŠ	56	4,31	6,360	2,74
	Zavod	188	4,56	4,439	2,45
	Ostali načini iskanja	Razlike niso statistično značilne pri spremenljivkah: študentsko delo, strokovna praksa, projektna dela, pedagoški delavci			
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (v tisoč SIT)	Pedagoški delavci	53	530,66	406,34	399,48
	Projektna dela***	250	464,60	336,19	387,50
	Kadrovska štipendija	247	442,51	275,78	394,79
	Sam	695	387,05	264,86	445,01

	Starši, sorodniki	596	380,79	246,38	442,37
	CERŠ	51	325,98	205,18	410,98
	Zavod	171	286,26	164,32	432,79
	Ostali načini iskanja	Razlike niso statistično značilne pri spremenljivkah: študentsko delo in strokovna praksa			
Ocena uspešnosti kariere ***	Pedagoški delavci	55	3,98	,680	3,7
	Projektna dela*	263	3,89	,734	3,66
	Študentsko delo	647	3,78	,746	3,63
	Strokovna praksa	501	3,78	,750	3,67
	Starši, sorodniki	619	3,68	,751	3,78
	Zavod	175	3,45	,778	3,77
	Ostali načini iskanja	Razlike niso statistično značilne pri spremenljivkah: kadrovska štipendija, CERŠ, samostojno aktivno iskanje			

* Podatki so za skupino, ki je dejavnik ocenila vsaj kot pomemben (ocena 4 ali več).

** Podatki si za skupino, ki načina ni uporabljala, oziroma ga je označila kot manj pomemben (ocena 3 ali manj).

*** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 4-uspešno, 5-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.7 Analiza vpliva zadovoljstva na kariero

V tem poglavju želimo analizirati povezavo med višjim položajem in plačilom ter občutki zadovoljstva in uspešnosti. V ta namen smo preizkusili parne korelacije za sledeče spremenljivke: položaj, zadovoljstvo z delom, ocena uspešnosti kariere, povprečna bruto plača, zadovoljstvo s plačo. Tabela s Perasonovimi koeficienti za vse pare spremenljivk je v prilogi XVIII. Vse bivariatne korelacije med navedenimi spremenljivkami so se pokazale kot pozitivne in statistično značilne pri 99 odstotnem intervalu zaupanja, le da so korelacije različno močne, nobena pa ni zelo močna (vsi koeficienti so po absolutni vrednosti manjši od 0,5). Pričakovano so se najmočnejše pozitivne korelacije pokazale pri sledečih parih: višina plače in zadovoljstvo s plačo (koeficient 0,48), ter ocena uspešnosti kariere in zadovoljstvo z delom (koeficient 0,46). Posamezniki, ki imajo višjo plačo, so s svojo plačo tudi bolj zadovoljni. Determinacijski koeficient³⁴ za spremenljivki zadovoljstvo s plačo in višina plače znaša 0,23, kar pomeni, da lahko 23 odstotkov variance spremenljivke zadovoljstvo s plačo pojasnimo z višino plače. Podobno lahko pri drugem paru spremenljivk sklepamo, da posamezniki, ki so zadovoljni s svojim delom, tudi svojo kariero

³⁴ Determinacijski koeficient je izračunan kot kvadrat korelacijskega (Pearsonovega) koeficienta in ga lahko v grobem interpretiramo kot delež variance neke spremenljivke, ki jo lahko pojasnimo z vrednostmi druge spremenljivke.

doživljajo kot bolj uspešno. Determinacijski koeficient med spremenljivkama zadovoljstvo z delom in ocena uspešnosti kariere znaša 0,21.

Zanima nas predvsem, ali se v zadovoljstvu odraža višina plače. Da bi preverili hipotezo o korelaciji med zadovoljstvom (s kariero) ter višino plače in položajem na delovnem mestu, bomo natančneje pogledali korelacije med temi spremenljivkami. Kot je razvidno iz tabele v nadaljevanju (Tabela 22), je najmočnejša korelacija prisotna med višino plače in oceno uspešnosti in sicer znaša Pearsonov koeficient 0,41: diplomanti svojo kariero doživljajo kot bolj uspešno, kadar je njihova plača višja. Ta rezultat je skladen z odgovori, ki plačo navajajo kot enega izmed pomembnih kriterijev uspešnosti kariere. Kot pričakovano, je korelacija med višino plače in zadovoljstvom s sedanjim delom precej manjša (Pearsonov koeficient 0,28). Determinacijski koeficient za spremenljivki plača in zadovoljstvo tako znaša 0,08, torej lahko le 8 odstotkov variance zadovoljstva z delom pojasnimo s spremenljivko plača. Iz analize izhaja, da višja plača le minimalno vpliva na občutek zadovoljstva. Še bolj šibke so korelacije med položajem in občutkom uspešnosti (Pearsonov koeficient 0,27) ter položajem na delovnem mestu in zadovoljstvom (Pearsonov koeficient 0,21), kar pomeni, da višji položaj zgolj v omejenem obsegu vodi k višji stopnji zadovoljstva in občutku uspešnosti.

Tabela 22: Korelacije med občutki zadovoljstva in uspešnosti ter položajem in plačo

		Zadovoljstvo s sedanjim delom	Ocena uspešnosti kariere
Položaj v sedanji službi	Pearsonov korelacijski koeficient	,214(**)	,273(**)
	P (dvostranski)	,000	,000
	N	1156	1141
Višina povprečne bruto plače v l. 2004	Pearsonov korelacijski koeficient	,280(**)	,409(**)
	P (dvostranski)	,000	,000
	N	1100	1096

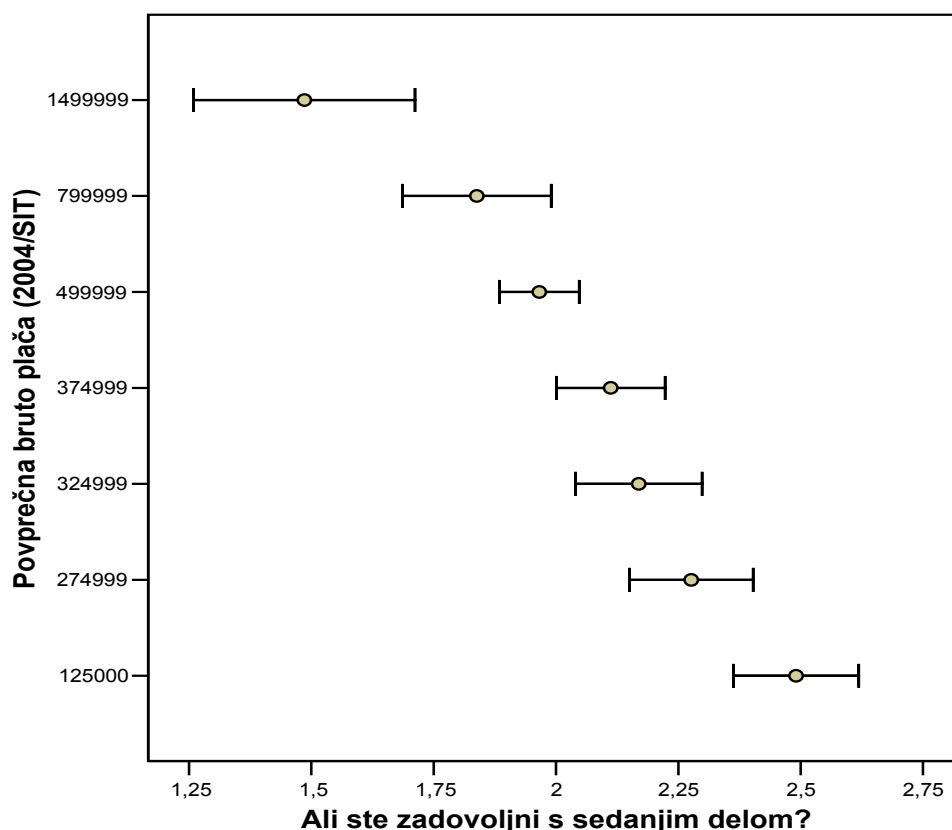
**korelacije so značilne pri stopnji značilnosti 0,01 (2-stransko območje sprejema)

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Odnos med višino plače in zadovoljstvom je razviden tudi iz prikaza intervalov zaupanja za aritmetične sredine zadovoljstva z delom po posameznih plačnih razredih

v grafu 12. Iz grafa je razvidno precejšnje pokrivanje intervalov zaupanja pri večini plačnih razredov, zlasti v osrednjem delu. Osrednji del (osrednji trije plačni razredi) predstavlja polovico anketiranih diplomantov, pri katerih lahko govorimo o minimalnih razlikah v povprečnem zadovoljstvu glede na višino plače. Sklepamo lahko, da se višina plače odraža v stopnji zadovoljstva zlasti pri skrajnih plačnih razredih, saj le-ti tudi bolj odražajo siceršnje razmere na delovnem mestu (ustreznje delovnega mesta posameznikovim znanjem in sposobnostim, dodeljene kompetence, možnost oziroma že doseženo napredovanje). Analiza korelacij in variance torej kaže na to, da posamezniki na višjem položaju in bolje plačanem delovnem mestu niso nujno bolj zadovoljni s svojo kariero.

Graf 12: Zadovoljstvo po plačnih razredih (intervali zaupanja)



*Stopnje zadovoljstva: 1-zelo zadovoljen, 2-zadovoljen, 3-niti/niti, 4- nezadovoljen, 5-zelo nezadovoljen
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

3.8 Povzetek rezultatov raziskave

Raziskavo dejavnikov karier diplomantov EF sem začela z vprašanji o tem, kateri diplomanti hitreje najdejo zaposlitev (zaposljivost), kaj vse vpliva na uspešnosti njihovih karier (determinante kariere) ter kakšna je povezava med zadovoljstvom in uspešnostjo v karieri. Nato sem opredelila odvisne in neodvisne spremenljivke, ter na osnovi teorij in obstoječih raziskav oblikovala hipoteze.

Hipotezo o tem, da so starejše generacije imele prednost pri iskanju zaposlitve, smo lahko potrdili. Pokazalo se je, da so starejše generacije zaposlitev v povprečju našle hitreje (manjša konkurenca, drugačen trg dela). Skladno s pričakovanji imajo starejši diplomanti boljše plače (izkušnje, delovna doba) in svojo kariero ocenjujejo kot bolj uspešno.

Hipoteza o pozitivnem vplivu podiplomskega študija oziroma višji stopnji izobrazbe na kariero se je prav tako potrdila: študentje, ki opravljajo ali so opravili podiplomski študij so v povprečju hitreje našli zaposlitev, imajo višjo povprečno bruto plačo, so v povprečju na višjem položaju in so svojo kariero označili kot bolj uspešno. Manj jasen je vpliv študija v tujini na kariero, saj analiza podatkov ni pokazala pozitivne povezave med študijem v tujini in zaposljivostjo (hitrostjo zaposlitve) ali položajem na delovnem mestu. So pa diplomanti, ki so študirali v tujini, plačani bolje od povprečja in svojo kariero označujejo za uspešno (ocena 4 na lestvici od 1 do 5), kar je prav tako nad povprečjem (3,7).

Analiza podatkov je v posameznih primerih (višina plače, položaj na delovnem mestu, ocena uspešnosti kariere) pokazala precejšnje razlike med spoloma, ki jih nismo uspeli v celoti pojasniti. Razlike v plačah so nad slovenskim in evropskim povprečjem in jih samo delno lahko pojasnimo z razlikami v stopnji izobrazbe, delovnem mestu, področju in sektorju dela. Razlike med spoloma v času iskanja prve zaposlitve pa so se pokazale za zanemarljive.

Hipoteze o konkurenčni prednosti delovnih izkušenj tekom študija, zlasti študentskega dela, nismo mogli potrditi. Čeprav so anketiranci pogosto navajali pozitiven vpliv študentskega dela na kariero, testiranje podatkov ni pokazalo prednosti tovrstnega nabiranja izkušenj. Sklepamo lahko, da je študentsko delo pripomoglo k hitrejši zaposlitvi le takrat, kadar je bilo vsebinsko strokovno oziroma povezano s študijskim področjem. V takih primerih študentsko delo že predstavlja stopnjo v razvoju kariere.

V ostalih primerih, ko študentje opravljajo druga priložnostna dela predvsem z namenom pridobiti sredstva za preživetje, pa ne moremo govoriti o pozitivnih učinkih na razvoj kariere.

Pri načinih iskanja zaposlitev se je potrdila hipoteza o razlikah v času iskanja zaposlitve: diplomantom so do hitre zaposlitve pomagale predvsem kadrovske štipendije, pa tudi starši, znanci in seveda samostojna aktivnost, medtem ko je bil Zavod za zaposlovanje precej neučinkovit. V nasprotju s pričakovanji so se pokazale tudi razlike v nadaljnji karieri (plača, uspešnost) med posamezniki, ki so zaposlitev iskali na določene načine. Razlike v nadaljnji karieri si lahko razlagamo tako, da različni načini iskanja pripeljejo do različnih delovnih mest: na primer preko staršev, sorodnikov ali pedagoških delavcev dobimo informacijo o delovnem mestu, ki še ni razpisano; večja podjetja oglašujejo prosta delovna mesta v časopisu oziroma na internetu, ne želijo pa sodelovanja z Zavodom za zaposlovanje.

Analiza povezav med zadovoljstvom z delom in kariero ter kriteriji uspešnosti je pokazala, da višji položaji in plačni razredi ne prinašajo nujno večjega zadovoljstva. Pozitivno korelacijo med višino plače in zadovoljstvom smo prepoznali le pri skrajnih plačnih razredih, za katere sklepamo, da precej odražajo siceršnje pogoje delovnega mesta .

Če povzamemo, lahko za vse analizirane neodvisne spremenljivke (način študija, generacija, izobrazba, spol, študij v tujini, način iskanja zaposlitve) ugotovimo, da vplivajo na kariero. Edina izjema so delovne izkušnje v času študija, pri katerih ni opaziti enoznačne povezave. Na osnovi zbranih ugotovitev bomo v naslednjem poglavju poskušali oblikovati model kariernih determinant diplomantov EF.

3.9 Poskus oblikovanja modela determinant kariere diplomantov EF

Celovit model kariere bi vseboval vsaj dva osnovna elementa - posameznika in organizacijo, eventualno pa bi kot samostojen dejavnik navedli še znanje oziroma učenje. Stališča, kateri dejavnik je pomembnejši, so deljena, številni sodobni pristopi (na primer Schein) poudarjajo zlasti vlogo posameznika pri razvijanju svoje kariere, spet drugi (na primer Winfield, tudi Brečko) pa vlogo organizacije. Sodoben pogled na kariero ponazarja sledeča funkcija:

$$KARIERA = f(\text{posameznik, organizacija, znanje; okolje})$$

Pri magistrskem delu smo omejeni z že izvedeno raziskavo, zato analiza vpliva organizacije ne pride v poštev, pri posamezniku pa smo omejeni na zbrane podatke. V poglavjih 3.5 do 3.7 smo že identificirali spremenljivke, ki vplivajo na kariero. V tem poglavju želimo tako najprej oblikovati indeks uspešnosti kariere, nato pa dejavnike kariere in indeks uspešnosti povezati v model.

Dosedanja analiza je pokazala, da diplomanti EF svojo uspešnost vrednotijo predvsem na osnovi doseženega položaja, pridobljenega znanja in izkušenj ter dohodka. Močna pozitivna korelacija obstaja tudi med zadovoljstvom z delom in oceno uspešnosti. Ker gre za mlade diplomante, bomo kot kriterij uspešnosti kariere upoštevali tudi čas iskanja prve zaposlitve (zaposljivost).

$$\text{uspešnost kariere} = \mathbf{I} [\text{zaposljivost, plača, položaj, zadovoljstvo}]$$

Indeks uspešnosti kariere smo dobili z rekodiranjem posameznih spremenljivk na isto osnovo, na interval od 1 do 100. Za ponderiranje posameznih elementov uspešnosti se nismo odločili, ker se le-to glede na dosedanja spoznanja ne zdi potrebno. Uspešnost kariere pa tako merimo na lestvici od 1 do 100, pri čemer vrednost 100 predstavlja najvišjo stopnjo uspešnosti.

Za neodvisne spremenljivke modela bomo definirali tiste, ki so v dosednji analizi pokazale določen statistično značilen pomen za čas iskanja prve zaposlitve, višino plače, položaj na delovnem mestu ali na zadovoljstvo z delom. Izbrane neodvisne spremenljivke so: spol, stopnja izobrazbe, študij v tujini, starost oziroma generacija diplomantov, študentsko delo, opravljena študentska praksa, način iskanja zaposlitve. Ker se je pri prvotni analizi pokazala multikolinearnost, smo nekatere spremenljivke preoblikovali. Spremenljivko *stopnja izobrazbe* smo dobili tako, da smo osnovnim stopnjam izobrazbe³⁵ pripisali 0,5 stopnje, če je posameznik študiral v tujini. Spremenljivke študentsko delo, opravljena praksa ali opravljanje projektne dela pa smo združili v spremenljivko *izkušnje*. Model uspešnosti kariere, ki ga želimo oceniti, je tako sledeč:

$$\text{Uspešnost kariere} = f(\text{spol, stopnja izobrazbe, generacija diplomantov, izkušnje} \\ \text{med študijem, način iskanja zaposlitve})$$

³⁵ Osnovne stopnje izobrazbe po vprašalniku: 1-visokošolska diploma, 2-univerzitetna diploma, 3-specializacija, 4-magisterij, 5-doktorat.

V vprašalniku so bili navedeni številni načini iskanja zaposlitve, ki smo jih že analizirali poglavju 3.6.5. Da bi dobili čim boljši model uspešnosti kariere mladih diplomantov EF, smo z dodajanjem oziroma odvzemanjem posameznih spremenljivk (načinov iskanja) testirali številne regresijske funkcije. Povzetek testiranja je prikazan v prilogi XIX. Na osnovi tega predizbora je oblikovana sledeča funkcija karierne uspešnosti:

$$UK_t = b_1 + b_2 * spol + b_3 * izobrazba + b_4 * izkušnje + b_5 * generacija + b_6 * zavod + b_7 * samoaktivnost + b_8 * starši/sorodniki + e_i$$

Linearna regresija zgornje enačbe kaže, da je model statistično značilen (stopnja značilnosti je manjša od 0,001). Prav tako primerjava parcialnih regresijskih koeficientov ne kaže na heteroskedastičnost³⁶. Popravljen multipli regresijski koeficient R^2 znaša 0,216, kar pomeni, da lahko z modelom pojasnimo 21,6 odstotka variance uspešnosti kariere. Odstotek je pričakovano nizek, saj smo se osredotočili na omejen sklop dejavnikov, ki pojasnjujejo uspešnost kariere. Razpršenost uspešnosti kariere okrog povprečne uspešnosti je relativno velika, saj standardna napaka ocene s_e znaša 10,4 (stopnje uspešnosti na 100-stopenjski lestvici). Splošni podatki o pojasnjevalni moči modela so prikazani v prilogi XIX. Regresijska funkcija pa je sledeča:

$$UK_t = 71,47 - 2,9 * spol + 2,3 * izobrazba + 0,28 * izkušnje - 2,42 * generacija - 1,64 * zavod - 0,49 * samoaktivnost - 0,35 * starši/sorodniki + e_i$$

Tabela 23 vsebuje ocene regresijskih koeficientov za izbrano funkcijo. Večina koeficientov je v skladu s predstavljenimi teorijo in dosedanjimi ugotovitvami: spol, stopnja izobrazbe, generacija diplomantov in izkušnje. Ženski so za 2,9 odstotkov manj uspešne ob nespremenjenih ostalih dejavnikih. Z vsako dodatno stopnjo izobrazbe bo posameznikova kariera uspešnejša za 2,3 točke ob nespremenjenih ostalih dejavnikih. Izkušnje, ki jih posameznik pridobi tekom študija, prav tako pozitivno vplivajo na uspešnost kariere, čeprav je ta koeficient nizek (0,28). K tem izkušnjam štejejo: študentsko delo, študentska praksa v podjetjih, razna honorarna dela. Pričakovano mlajše generacije diplomantov zaostajajo v doseganju karierne uspešnosti, vsak starejši letnik je 2,4 stopnje uspešnejši od naslednjega (torej od

³⁶ O heteroskedastičnosti govorimo, kadar varianca odvisne spremenljivke ni konstantna, ampak je odvisna od pojasnjevalnih (neodvisnih) spremenljivk. V prilogi je prikazana tabela z rezultati parcialnih regresij med posameznimi neodvisnimi spremenljivkami in kvadratom standardnih odklonov.

tistega, ki je leto mlajši). Mlajše generacije po eni strani še nimajo izkušenj, da bi dosegale visoke položaje in plačila, po drugi strani pa tudi za iskanje zaposlitve porabijo več časa od svojih predhodnikov.

Tabela 23: Koeficienti regresijske analize

		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	P	Test multikolinearnosti Variančno-inflacijski faktor
		B	St. napaka	Beta			
Odvisna spremenljivka: uspešnost	Konstanta	71,474	2,263		31,589	,000	
	Spol	-2,853	,739	-,115	-3,860	,000	1,037
	Stopnja izobrazbe	2,286	,401	,179	5,704	,000	1,151
	Generacija diplomantov	-2,407	,354	-,213	-6,809	,000	1,141
	Izkušnje	,275	,083	,099	3,313	,001	1,035
	Zavod za zaposlovanje	-1,635	,259	-,202	-6,313	,000	1,193
	Aktiven/na sam/a (oglas, internet, prijave na razpise)	-,486	,170	-,091	-2,864	,004	1,171
	Pomoč staršev sorodnikov, prijateljev, znancev	-,348	,166	-,064	-2,097	,036	1,071

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

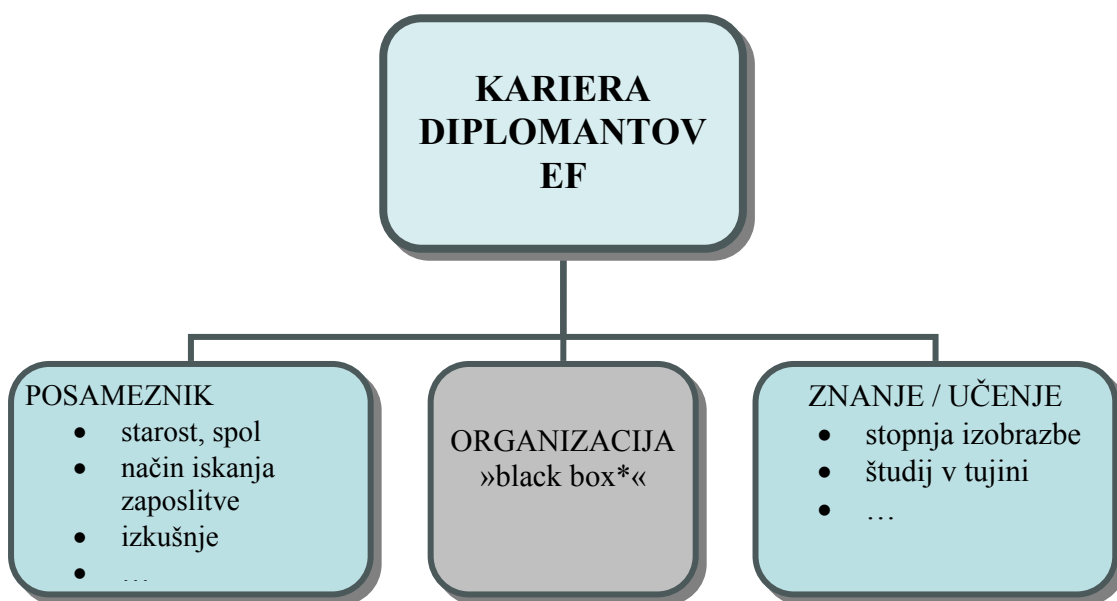
Presenetljivo pa negativen predznak najdemo pri sledečih spremenljivkah: Zavod za zaposlovanje, aktiven/na sam/a ter pomoč staršev/sorodnikov. Negativen predznak namreč pomeni, da bi aktivna uporaba teh treh kanalov iskanja zaposlitve imela negativen vpliv na uspešnost kariere. Sklepamo, da ima negativen predznak različne vzroke po posameznih spremenljivkah. Pri Zavodu za zaposlovanje, gre gotovo delno za to, da se kandidate za bolj prestižna delovna mesta išče preko kadrovskega ali medijev, oziroma za dejstvo, da po podatkih samega Zavoda 70 odstotkov delodajalcev sploh ne želi sodelovanja Zavoda. Poleg tega bo diplomant na Zavodu delo iskal v povprečju šest mesecev (diplomant EF dobre štiri mesece), povprečna dolžina iskanja prve zaposlitve med diplomanti EF pa je 2,7 mesecev. Vpliv, ki ga ima na karierno uspešnost lastna aktivnost diplomantov pri iskanju zaposlitve je prav tako negativen, a precej šibkejši. Sklepamo, da negativen predznak izhaja iz časa, ki ga porabi diplomant za iskanje prve zaposlitve: diplomant, ki zaposlitev išče sam preko oglasov na internetu in v časopisu se namreč sooča z veliko konkurenco. Parcialne regresije³⁷ (med načini iskanja zaposlitve in posameznimi elementi uspešnosti) kažejo tudi na negativno zvezo med iskanjem zaposlitve preko staršev ali

³⁷ Parcialne regresije zaradi prostorskih omejitev in preglednosti niso prikazane.

preko oglasov in višino plačila. Ta rezultat verjetno lahko pojasnimo le s tem, da določen način iskanja pripelje le do določenih delovnih mest.

Na osnovi ocenjene regresijske funkcije lahko trdimo, da vsi analizirani dejavniki statistično značilno vplivajo na uspešnost kariere mladih diplomantov EF in VPŠ. Seveda pa smo z oblikovanim modelom uspeli pojasniti le del dejavnikov, ki vplivajo na kariero. Slika 6 ponazarja razmerje med pojasnjenimi in ostalimi dejavniki: v dosednji analizi in v sami regresijski funkciji so vključeni dejavniki kariere na strani posameznika ter element znanja. Organizacija zaradi že navedenih omejitev raziskave ni vključena, je pa sicer pomemben dejavnik pri celoviti analizi karier.

Slika 6: Model dejavnikov kariere na osnovi raziskave



*Black box: črna skrinjica; tega področja raziskava ne pokriva.

4 SKLEP

Ob nastajanju magistrskega dela sem se spraševala, ali bo možno v razvoju kariere diplomantov EF najti določene zakonitosti, kakšne so podobnosti in razlike med karierami posameznih diplomantov in kaj so vzroki razlik. Z analizo podatkov smo uspeli oblikovati model dejavnikov kariere diplomantov EF in opredeliti tisti del funkcije kariere, ki se nanaša na diplomante in njihovo znanje.

Diplomanti EF kot diplomanti najštevilčnejše fakultete so sami sebi velika konkurenca na trgu dela. Kljub temu prvo zaposlitev najdejo nadpovprečno hitro in so zanj v povprečju dobro plačani. Pravzaprav se ne razlikujejo veliko od ostalih evropskih diplomantov: njihove zaposlitvene možnosti so v povprečju dobre; prepričani so, da na delovnem mestu uporabljajo le malo tekom študija pridobljenih znanj; prav tako se strinjajo, da bi jih moral študij bolje pripraviti na delovno okolje in uporabo znanja pri delu. Tako kot večina evropskih diplomantov tudi diplomanti EF že med študijem pridobivajo številne izven študijske izkušnje (zlasti v obliki študentskega dela in prakse v podjetjih), te izkušnje pa kasneje pozitivno vplivajo na njihove kariere. Tudi višja izobrazba oziroma študij v tujini imata pri diplomantih EF pozitiven vpliv na kariero. Pri zadovoljstvu z delom pa diplomanti EF zaostajajo za evropskim povprečjem, saj jih je zadovoljnih ali zelo zadovoljnih 'le' tri četrtine, povprečje v EU pa je nad 80 odstotkov; so pa malenkost nad slovenskim povprečjem.

V zaposljivosti diplomantov EF se odražajo tudi spremembe na trgu dela: starejše generacije so zaposlitev našle hitreje, saj je bilo diplomantov manj, sedaj pa lahko že opazamo določen presežek ekonomistov in družboslovcev na sploh. Diplomanti EF se zaposlujejo v finančnem posredništvu, javni upravi, trgovini, predelovalni industriji – če naštejemo le panoge, kjer so najbolj prisotni. Opaziti je tudi, da diplomanti EF že v začetni fazi kariere zasedajo visoke oziroma strokovne položaje, tako je bila na primer kar tretjina sodelujočih anketirancev zaposlena na mestu strokovnega sodelavca.

Zanimive so ugotovitve, da ne obstajajo le razlike v zaposljivosti (hitrosti) temveč tudi v uspešnosti kariere med diplomanti, ki so zaposlitve iskali na določen način. Sklepamo lahko, da določeni kanali zaposlitve pripeljejo do boljših zaposlitev (bolje plačanih delovnih mest, višjih položajev), hkrati pa se je pokazala tudi neuspešnost Zavoda za zaposlovanje, kar je gotovo povezano s tem, da Zavod ni splošno sprejet kot kanal iskanja zaposlitve, zlasti za višje in visoko izobražene kadre.

Pričakovano so tudi pri diplomantih EF prisotne razlike med moškimi in ženskami. Razlike med spoloma obstajajo tako glede panoge kot področja dela znotraj podjetja, prav tako pa imajo diplomantke EF v povprečju nižje dohodke, zasedajo nižje položaje in tudi svojo kariero ocenjujejo kot manj uspešno.

Uspešnost svoje kariere diplomanti EF merijo predvsem na osnovi doseženega položaja, pridobljenega znanja in izkušenj ter dohodka. Močna pozitivna korelacija obstaja tudi med zadovoljstvom z delom in oceno uspešnosti. Skozi ta način vrednotenja uspešnosti se zrcali nova psihološka pogodba, po kateri posamezniki poleg pravičnega sistema nagrad (finančnih, napredovanja) od organizacije pričakujejo tudi to, da investira v njihovo znanje in sposobnosti ter tako krepi njihovo zaposljivost.

Na osnovi rezultatov raziskave bi za mlade diplomante lahko oblikovali sledeča priporočila glede razvoja kariere: S kariero se je potrebno aktivno ukvarjati in jo načrtovati. Kot priporoča tudi Schein: najprej je potrebno analizirati svoje vrednote in stališča (identificirati svoje karierno sidro), da lahko iščemo temu ustrezno delo. Že med študijem je smiselno sodelovati v dodatnih aktivnostih in tako pridobiti relevantne izkušnje, ki jih sam študij ne nudi. K uspešnosti kariere bo pripomogel tudi študij v tujini. Pri iskanju kariere je smiselno uporabiti različne kanale in upoštevati, da so tudi študentsko delo ali pa sorodniki, znanci in prijatelji legitimen kanal iskanja zaposlitve. Priporočljivo je krepiti samostojnost, neodvisnost in prilagodljivost, saj so v hitro spreminjajočem se okolju to pomembni elementi posameznikovega kariernega kapitala.

Za samo Ekonomsko fakulteto pa bi lahko oblikovali sledeča priporočila glede spodbujanja uspešnosti karier njenih diplomantov: dodatno razvijati tiste sposobnosti študentov, pri katerih diplomanti ob prvi zaposlitvi čutijo največji primanjkljaj (zlasti računalniške sposobnosti, reševanje problemov, uporaba znanja v praksi); spodbujati dodatne aktivnosti študentov; spodbujati študijske izmenjave s tujino; nadaljnji razvoj CERŠA na osnovi dobrih praks iz drugih držav. Čeprav je načeloma odgovornost za kariero v rokah vsakega posameznega diplomanta, pa lahko EF prispeva h »karierni pismenosti«¹ diplomantov – torej k temu, da začnejo analizirati sami sebe, svoje vrednote, da znajo poiskati informacije o stanju na trgu dela, delovnih mestih in nadaljnjem razvoju teh delovnih mest. Karierno izobraženi oziroma pismeni diplomanti bodo bolj pripravljeni na hitre spremembe, lažje bodo našli zaposlitve in

nenazadnje, v svoji karieri bodo lažje izrazili svoje karierno sidro, oziroma svojo osebnost in vrednote, tako ne bodo le uspešni ampak tudi zadovoljni, karierno srečni.

5 LITERATURA

1. Bennis, Malcolm; Casson, Jonathan: *The Manpower Planning Handbook*. London: McGraw-Hill, 1984.
2. Bernardin, H. John, Russel, Joyce E. A.: *Human Resource Management – An Experimental Approach*. New York: McGraw Hill, 1993.
3. Bodmer, M., Enskog, D.: *Planning Career Success with Education*. 4.5.2007. <http://emagazine.credit-suisse.com/app/article/index.cfm?fuseaction=OpenArticle&aoid=184630&lang=EN>, junij 2007
4. Brečko, Daniela: *Karierna sidra kot model za usmerjanje kariere*. V: HRM, Let. 2, št. 3, 2004. str. 32-37.
5. Brečko, Daniela: *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV, 2006.
6. Burton, Paul; Forrest, Ray: *Growing up and Leaving home*. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1989.
7. Coates, G.: *Organisation Man - Women and Organisational Culture*. Sociological Research Online, 1997, vol. 2, no. 3. <http://www.socresonline.org.uk/2/3/7.html>, avgust 2007
8. Cooper, Cary L.; Burke, Ronald J.: *The new world of work: challenges and opportunities*. Oxford (UK), Malden (Mass.) : Blackwell Business, 2002.
9. Cvetko, Roman: *Razvijanje delovne kariere*. Koper : Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002.
10. Čibron-Kodrin, Andreja: *Tipologija in potek delovne kariere v organizaciji*. V: Teorija in praksa, 1991, Let. 28, št. 8/9. str. 1073-1086.
11. Delo: *Izgorelost se razlikuje od izčrpanosti* - Pogovor z nemškim raziskovalcem stresa Johannesom Siegristom o izgorevanju. Iz Zeita prevedla Alenka Zgonik. Delo, 14.8.2006.
12. Dnevnik: *Streho popravljamo, ko sije sonce*. Dr. Žiga Turk, minister za razvoj. Intervju. P.C., Objektiv, Dnevnik, 12.5.2007.
13. De Vons, Ans; Buyens, Dirk: *Information Seeking about the Psychological Contract: The impact of Newcomers' Evaluations of Their Employment*

- Relationship. Vlerick Leuven Gent Working Papers Series 2004/01.
<http://www.vlerick.be/en/2698-VLK/version/default/part/AttachmentData/data/vlgms-wp-2004-01.pdf>
14. Driver, M.J.: *Careers*. V: Cooper, R. in Robertson K.B. (ur.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Harper & Row, 1985.
 15. Ferligoj, Anuška; Kogovšek, Tina; Roman Rogelj; Ograjenšek, Irena: *Motivacija za študij in delovno kariero študentov Ekonomske fakultete in Fakultete za družbene vede: časovna perspektiva*. V: *Slovenska ekonomska revija*. Let. 50, št. 3 (junij 1999), str. 255-273.
 16. Grant, Darren: *Grades as Information*. University of Texas – Arlington, Department of Economics.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=647627, maj 2007
 17. Greenhouse, Jeffery H.: *Career Management, 3rd Edition*. Mason: Thomson South-Western, 2000.
 18. *Higher Education and Graduate Employment in Europe*, Final Report. 2000.
<http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>, marec 2007.
 19. Hall, Douglas: *Careers in Organizations*. Pacific Palisades Calif.: Goodyear, 1976.
 20. Holland, J. L.: *Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall, 1977.
 21. Imel, Susan: *Career Development for Meaningful Life Work*, ERIC Digest. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education, 2002
http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/2a/36/3c.pdf, avgust 2007
 22. Ischinger, Barbara: *Higher Education for a Changing World*. OECD Observer, No. 225, May 2006.
 23. Kajzer, Alenka: *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. UMAR Delovni zvezek št.14, vol XIV/2005. Ljubljana: UMAR, 2005.
 24. Kajzer, Alenka: *Prikaz položaja žensk na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela*. Urad za enake možnosti: Posvet – Partnerstvo žensk in moških na trgu dela: prispevki, 2006.

http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Kajzer.pdf, maj 2007

25. Kanter, Rosabeth M.: *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, Inc., 1977.
26. Konrad, Edvard: *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta: 1996.
27. Levinson, D. J.: *The Seasons of a Man's Life*. New York: Knopf, 1978.
28. Lipič, Olga: *Notranja kariera: magistrsko delo*. Ljubljana: [O.Lipič], 1992.
29. Lofquist, Loyd H.; Dawis, Rene V.: *Essentials of person-environment-correspondence counseling*. Minneapolis, Oxford: University of Minnesota Press: 1991.
30. Musek, Janek; Pečjak, Vid: *Psihologija*. Ljubljana: DZS, 1993.
31. Možina, S., Florjančič, J., Gabrijelčič, J.: *Osebni, skupinski in organizacijski razvoj*. Kranj: Moderna organizacija, 1984.
32. Razingar, Mateja: *Headhutnerji na fakultetah*, 2004.
<http://www.finance.si/127388>, avgust 2007
33. Roe, Ann: *The Psychology of Occupation*. New York: Willey, 1956.
34. Schein, Edgar H.: *Career Planning and Development*. Ženeva: ILO, 1978.
35. Schein, Edgar H.: *Career Anchor Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*. MIT Sloan School of Management: 1996.
<http://www.solonline.org/res/wp/10009.html>
36. Singh Manjari: *Cereer Drivers of new age employees*.
<http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2005-04-04manjari.pdf>, marec 2007
37. Super, Donald E.: *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row, 1957.
38. Maheshwari, Sunil: *Career Effectiveness and its Determinants*.
<http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2004-05-06sunilm.pdf>, marec 2007
39. Scarpello, G. Vida; Ledvinka, James: *Personnel / Human Resources Management*. Boston: PWS- Kent Publishing Company, 1988.
40. Svetlik, Ivam; Alas, Ruth: *The European Union and HRM: impact on present and future members*. V: H. H. Larsen (Ed.): *Managing Human Resources in Europe*, Routledge, 2006, str. 21-45.

41. Šubic, Petra: *Diagnoza: poklicna izgorelost*. 4.1.2006. <http://www.manager-on.net/show.php?id=141441>, november 2007
42. Tadić, Ivana; Zupan, Nada: *Career development of graduates in economics and business administration in Croatia* : master thesis. Ljubljana : [I. Tadić], 2005.
43. Thompson, Paul; McHugh, David: *Work Organisations: A Critical Introduction*. 3rd ed. Basingstoke, New York: Palgrave, 2002.
44. Trbanc, Martina: *Poti zaposlovanja*. V: Preželj, Svetlik (ur.): *Zaposlovanje - perspektive, priložnosti, tveganja*: zbornik. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1992. Str. 50-68.
45. Trbanc, Martina: *Poti mladih v zaposlitev*: Primerjava Slovenije z drugimi državami v EU. V: Kramberger, Pavlin (ur.): *Zaposljivost v Sloveniji*, Založba FDV, 2007. Str. 38-63.
46. Ule, Mirjana et al.: *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Aristelj: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, 2000.
47. Valentinčič, Jože: *Osnove andargogike*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza, 1973.
48. Vidrih, Marta: *Kariere diplomantov ekonomske fakultete*: diplomsko delo. Ljubljana: [M.Vidrih] , 2006.
49. Vilar Pečjak, Darja: *Prehod iz študija v zaposlitev*: diplomsko delo. Ljubljana: [D. Vilar Pečjak], 2002.
50. Winfield, Peter; Bishop, Ray; Porter, Keith (2004): *Core Management for HR Students and Practitioners, 2nd Edition*. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2004.
51. Zaletel, Aleš: *Kako uspešno iskati zaposlitev?* : Vaš nujen pripomoček za iskanje sanjskega dela! Ljubljana: Moje delo, 2006.

6 VIRI

1. Bajec Anton: *SSKJ - Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana, Državna založba Slovenije, Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Inštitut za slovenski jezik: 1995.
2. Cosmopolitan, www.cosmopolitan.si
3. Delo, www.delo.si
4. Dnevnik, <http://www.dnevnik.si>
5. Ekonomska fakulteta, www.ef.uni-lj.si
6. EUROSTAT, <http://europa.eu.int/comm/eurostat>
7. *Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
8. Finance, <http://www.finance.si>
9. *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
10. Gupta, Vijay: *SPSS for Beginners and Intermediate Users*. Updated for SPSS 11.0. VJ Book Publications, 2002.
11. OECD, www.oecd.org
12. Pfajfar, Lovrenc: *Ekonometrija na prosojnicah*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2000.
13. *Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi*. Ljubljana: Urad za enake možnosti, 2005. http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/poro_ilo_o_enakosti_z_i_n_m_2006_com_2006_71_sl.pdf, maj 2007
14. Raziskava CHEERS. <http://www.pjb.co.uk>
15. Raziskava Cranet, <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/hrc.asp>, <http://www.cranet.org/>
16. Raziskava »Kariere diplomantov EF«
17. Statistični urad Republike Slovenije, SURS, <http://www.stat.si>

18. SKP – Standardna klasifikacija poklicev. 1999.
<http://www.stat.si/klasje/klasje.asp>
19. http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=1068
20. <http://www.stat.si/doc/07-PO-008-0603.doc>
21. SURS: *Hitra poročila: Trg dela*. Št. 173, oktober 2006. Ljubljana: SURS, 2006.
22. *Veliki angleško slovenski slovar*, elektronska izdaja, Verzija 1.0. Avtorji: Grad, Škerlj, Vitorovič, 1994. Založnik DZS d.d., 1997. Računalniška priprava Amebis d.o.o.
23. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, <http://www.zrsz.si/slo> ,
www.ess.gov.si
24. Žurnal, <http://www.zurnal.org>

TABELE

Tabela 1: Pregled kariernih teorij	10
Tabela 2: Prikaz faz v razvoju kariere	23
Tabela 3: Stopnja zaposlenosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe v Evropski uniji	41
Tabela 4: Pomen posameznih dejavnikov za zaposlitev glede na študijsko smer (delež posameznikov, ki so pomen dejavnika ovrednotili z 1 ali 2).....	43
Tabela 5: Redni in izredni študentje po spolu - struktura vzorca	51
Tabela 6: Čas iskanja prve zaposlitve.....	55
Tabela 7: Rezultati t-testa glede na čas iskanja prve zaposlitve - za skupine, kjer je razlika statistično značilna	56
Tabela 8: Dejavniki, ki so vplivali na težavnost iskanja prve zaposlitve	57
Tabela 9: Pomembnost sposobnosti na delovnem mestu v primerjavi z razvojem sposobnosti med študijem na EF	59
Tabela 10: Funkcijsko področje dela znotraj podjetja	63
Tabela 11: Položaj diplomantov EF na delovnem mestu po starostnih skupinah..	64
Tabela 12: Povprečne bruto plače v letu 2004 po dejavnostih v €	66
Tabela 13: Rezultati t-testa za skupini moških in žensk glede na višino povprečne bruto plače v letu 2004 (skupno in za starostne skupine, kjer je razlika statistično značilna*)	68
Tabela 14: Preglednica neodvisnih in odvisnih spremenljivk	70
Tabela 15: Razlike med generacijami diplomantov glede na čas iskanja prve zaposlitve, povprečno bruto plačo in uspešnost kariere.....	72
Tabela 16: Rezultati t-testa za skupini rednih in izrednih študentov pri iskanju prve zaposlitve	73
Tabela 17: Rezultati t-testa za skupini podiplomskih in dodiplomskih študentov ter za skupini študentov VPŠ in EF.....	75
Tabela 18: Rezultati t-testa za skupini študentov, ki so in ki niso študirali v tujini, kjer je razlika aritmetičnih sredin statistično značilna	76
Tabela 19: Rezultati* testa One-Way ANOVA za izbrane pokazatelje uspešnosti kariere glede na izobrazbo diplomantov	77
Tabela 20: Prikaz aritmetičnih sredin po spolu za spremenljivke, kjer je razlika statistično značilna	78
Tabela 21: Način iskanja zaposlitve in kariera	82
Tabela 22: Korelacije med občutki zadovoljstva in uspešnosti ter položajem in plačo	84
Tabela 23: Koeficienti regresijske analize	90

SLIKE

Slika 1:	Analiza dejavnikov kariere: generacija, način študija	71
Slika 2:	Analiza dejavnikov kariere: stopnja izobrazbe, študij v tujini.....	74
Slika 3:	Analiza dejavnikov kariere: spol	78
Slika 4:	Analiza dejavnikov kariere: delovne izkušnje v času študija.....	80
Slika 5:	Analiza dejavnikov kariere: način iskanja zaposlitve.....	81
Slika 6:	Model dejavnikov kariere na osnovi raziskave.....	91

GRAFI

Graf 1:	Deset najbolj zaželenih lastnosti (novih) zaposlenih	31
Graf 2:	Razlike v stopnji zaposlenosti med spoloma v izbranih evropskih državah	33
Graf 3:	Razlike v plačilu po spolu v izbranih evropskih državah, 2005	35
Graf 4:	Zadovoljstvo pri delu v izbranih državah (v odstotkih).....	47
Graf 5:	Povprečen vpliv posameznih skupin na odločitev za študij na EF ter intervali zaupanja za oceno aritmetične sredine	52
Graf 6:	Dokončana stopnja izobrazbe glede na program študija.....	53
Graf 7:	Razlike v oceni težavnosti iskanja zaposlitve po načinu in programu študija 56	
Graf 8:	Zaposlenost po sektorju po spolu (v odstotkih)	60
Graf 9:	Zaposlenost po panogah po spolu v odstotkih po spolu	62
Graf 10:	Plače diplomantov EF po starostnih skupinah in spolu	67
Graf 11:	Zadovoljstvo diplomantov EF s sedanjim delom.....	69
Graf 12:	Zadovoljstvo po plačnih razredih (intervali zaupanja)	85

7 PRILOGE

Priloga 1: Učni načrt kot sestavni del razvoja kariere

Tabela 1 in tekst v nadaljevanju prikazujeta in opisujeta elemente učnega načrta, ki je temeljni sestavni del integriranega sistema razvoja kariere, kot ga je oblikovala Brečko (2006: 200 – 215).

Tabela 1: Učni načrt

Učno področje	Vsebina naloge	Opis naloge
Posameznik	stališča	Prepoznavanje posameznikovih stališč in vrednot povezanih z delom na sploh ter s konkretno organizacijo in delovnimi vlogami. Pri novincih je delovna učinkovitost neposredno povezana s stališči, zato bi morale organizacije aktivno vplivati na oblikovanje le teh pri novincih.
	(realna) pričakovanja	Razvoj realnih pričakovanj o delu, realnih možnostih v organizaciji – le-to je nujno za reševanje neskladij med pričakovanji in realnostjo ter s tem povezanimi frustracijami.
	preboj oz. vključitev	Razvoj zavesti o novem okolji, obvladovanje posebnih sposobnosti, razvoj osebne strategije – to je ključen proces za vključitev v organizacijo; posamezniki ga pogosto niti ne začnejo (zaradi različnih stališč) in kmalu zapustijo organizacijo.
Delovne naloge	znanje o nalogi	Posameznik mora dobiti znanje o svojih nalogah ter načinu njihovega reševanja, pomembno pa je tudi razumevanje soodvisnosti posameznih nalog.
	dodatno znanje, spretnosti	Posameznik mora prepoznati, katera znanja, spretnosti in sposobnosti potrebuje za reševanje nalog.
	iznajdljivost	Posameznik mora razumeti delovne naloge in znati uporabiti svoje znanje in sposobnosti na konkretnem delovnem mestu; pri tem mu služijo generične sposobnosti kot so sposobnost komuniciranja, uspešnega upravljanja časa.
Zaposleni	prvi vtis	Na podlagi prvega vtisa si zaposleni v organizaciji ustvarijo pričakovanja o novincu, pričakovanja pa močno vplivajo na odnose do novinca, ter na naloge, ki so mu dodeljene. Pozitiven prvi vtis pogosto vodi v spiralo uspeha.
	odnosi	Pozitivni delovni odnosi zagotavljajo ključni mehanizem za socialno učenje, slovenske raziskave pa tudi kažejo, da zaposleni delovnim odnosom pripisujejo večji pomen kot denarju.
	nadzor	Razumeti nadzor in ustvariti dobre odnose z nadrejenimi, ti pa zagotavljajo več informacij, to pa se pokaže v večjem zadovoljstvu, manjšem stresu.
Organizacija	kultura	Razumevanje norm, vrednost in delovnega sloga organizacije pozitivno vpliva na učinkovitost posameznika ter na njegov akrierni vzpon.
	neformalna organizacija	Novinci morajo poleg formalne kulture razumeti tudi neformalne sisteme delovanja in neformalne strukture, torej kako stvari dejansko potekajo.
	vloge	Posameznik mora v organizaciji razumeti lastno vlogo, prebroditi začetno krizo identitete, spoznati pričakovanja okolja, in razumeti lasno umestitev v dogoročne cilje organizacije.

Vir: Brečko, 2006: 200 – 215.

Kot vidimo iz tabele 1, se mora posameznik ob vstopu v organizacijo naučiti izvajati konkretne delovne naloge, pri čemer je poleg strokovnih kompetenc izredno pomembna tudi delovna iznajdljivost ter ostala znanja, spretnosti in sposobnosti. Za razvoj kariere posameznika pa je poleg razumevanja samih (1) delovnih nalog potrebno razumeti tudi (2) samega sebe, (3) sodelavce in samo (4) organizacijo. Brečko za vsako izmed navedenih področij definira tri obširnejše učne naloge, skupno dvanajst učnih nalog, ki jih je možno realizirati preko (1) formalnih ali (2) neformalnih učnih programov, z (3) učenjem na delovnem mestu ali preko (4) internih poklicnih treningov. Različne vsebine, učne naloge in poti pridobivanja znanja predstavljajo integriran sistem razvoja kariere (novih zaposlenih). Z novimi zaposlenimi razumemo tako posameznike, ki prvič vstopajo v delovno okolje, kot tiste, ki prehajajo med organizacijami ali znotraj njih.

Učni načrt je torej obsežen, toda kdo naj bi ga izvajal? Kakšno vlogo naj igrajo formalne izobraževalne institucije in kakšno ostali akterji?

Posameznik

Posameznik se mora zavedati, da vstop v novo organizacijo ne poteka gladko. Ključen za posameznikov vstop v organizacijo je že prvi vtis, zato mora biti posameznik pri tem pazljiv. Že ustaljena skupina pogosto zavrača prišleke, njegova pričakovanja ne ustrezajo nujno realnim možnostim v organizaciji, vse to pa je vir frustracij. Posameznik se mora torej aktivno vključevati v odnose s sodelavci, šele ko so le-ti vzpostavljeni, lahko začne spoznavati formalno in neformalno organizacijsko kulturo. Brez tega razumevanja je lahko novinec kljub svoji strokovnosti neučinkovit. Prav tako se mora posameznik zavedati, da strokovno znanje še ni zadosten pogoj za izvajanje delovnih nalog, temveč so – zlasti za tiste, ki prihajajo iz drugih okolij ali ki si želijo napredovanja – ključnega pomena fleksibilnost in iznajdljivost ter tudi splošne sposobnosti kot so komunikacijske spretnosti ali zmožnost časovnega managementa. Novinci so pogosto na začetku izjemno prepričani v svoje znanje in spretnosti, toda mnogi kasneje sami spoznajo, da so precenjevali svojo pripravljenost (raziskovalec: Holton, 1998).

Organizacija

Raziskave so pokazale, da je skrb za novo zaposlene izrednega pomena za njihovo (dolgoročno) uspešnost (raziskovalci: McGarell, Leibowitz, Wanosus), zato je za samo organizacijo ključnega pomena, da se z novimi zaposlenimi sistematično ukvarja. Ena njenih pomembnejših začetnih nalog je, da pomaga posamezniku prilagoditi njegova stališča, saj posameznikova stališča do organizacije in do delovnih nalog na sploh vplivajo na njegovo delovno uspešnost.

Kadrovski oddelki se najpogosteje ukvarjajo zgolj s tem, kako bo novinec pridobil informacije in znanja o svojih delovnih nalogah, vendar je pomembno tudi, da posameznik pridobi informacije o vseh nalogah ter da naloge in njihovo soodvisnost razume, saj bo le tako lahko uporabil znanje in sposobnosti, s katerimi razpolaga.

Raziskave so pokazale, da je začetna delovna uspešnost posameznika izrazito povezana s poznavanjem organizacije kot celote (raziskovalci: Chao, Copeland in Winswell), torej bi se morala organizacija novincem sistematično 'predstaviti'. Na učinkovitost in delovno zadovoljstvo posameznikov pozitivno vplivajo dobri odnosi s sodelavci in nadrejenimi. Od neposredno nadrejenih pa novinci prevzemajo delovne vrednote in norme.

Izobraževalne institucije

Glede na predstavljenih dvanajst učnih vsebin bi izobraževalne ustanove posamezniku morale posredovati znanje glede osebnostnega razvoja, medosebnih odnosov, upravljanja teh odnosov, istočasno pa naj bi sistematično spodbujale posameznikovo fleksibilnost, spretnosti komuniciranja, upravljanja časa, ter oblikovanje zavesti o pomenu kontinuiranega učenja.

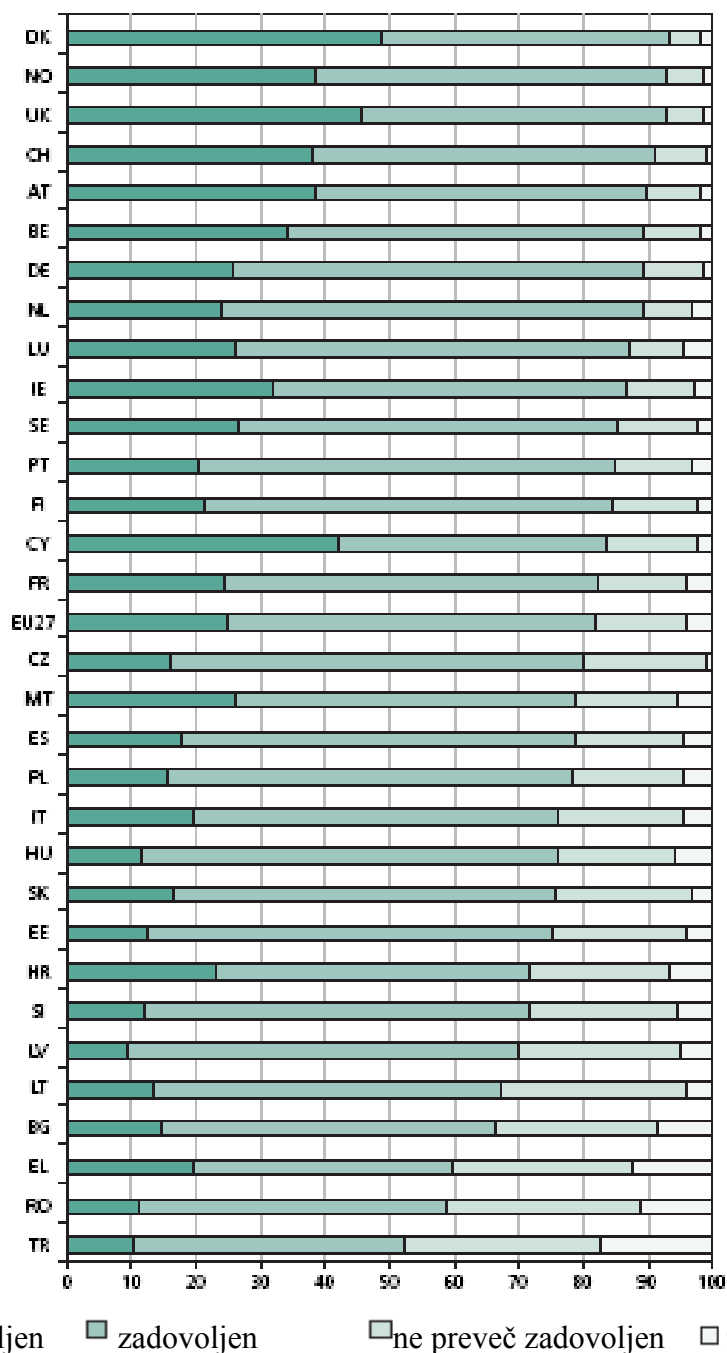
Čeprav bi morale izobraževalne institucije posredovati znanje o vseh štirih področjih, odgovornost za posredovanje znanja ne more biti zgolj na njihovi strani, saj se določenih kompetenc posameznik lahko nauči le znotraj organizacije in ob podpori organizacije.

Priloga 2: Zaželene lastnosti novih zaposlenih v slovenskih podjetjih

	CocaCola	Gorenje	MD	Sportina	Zavarovalnica Maribor	Autocommerce	Acenta	Acroni	BankAustria	Danfoss	Elan	Inea	Lafarge	Lidl	MC i.s.	Micorsoft	NLB	Trimo	Akrapovič	Arcont	Elvez	Hermes	Marc	Medis	Merkur	Mosadria	Noviforum	Polycom	ŠtoreSteel	VTZ	P&G	skupaj
strokovna izobrazba/ kvalificiran	1		1			1	1			1		1			1		1	1	1	1	1	1			1			1	1	1	17	
motivacija /zagnanost /entuziazem	1	1			1				1		1			1				1	1	1	1	1	1	1		1	1				15	
samoiniciativnost		1				1			1	1		1								1		1	1		1	1	1				11	
inovativnost/ ustvarjalnost		1		1	1	1		1			1				1				1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		17	
vztrajnost		1						1			1			1								1									5	
fleksibilnost/ iznajdljivost		1			1		1		1					1				1	1	1	1	1		1			1	1	1	1	15	
podjetniška miselnost		1		1								1					1														4	
samostojnost																						1									1	
išče/sprejme izziv	1			1			1																								3	
pripravljenost učiti se					1	1		1				1	1					1		1				1			1	1			11	
komunikativnost, odprtost					1		1			1		1	1			1								1					1		8	
timsko delo	1		1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1					1	1		1		18	
predanost, odgovornost do podjetja (ciljev)	1	1	1	1	1			1			1	1	1	1	1	1	1	1					1			1	1		1		18	
pozitiven							1						1			1						1									4	
poštenost/etičnost									1							1	1										1				4	

Vir: Zaletel, 2006: 257 - 329.

Priloga 3: Zadovoljstvo z delom v Evropi v letu 2005



Oznake držav: DK-Danska, NO-Norveška, UK-Združeno Kraljestvo, CH-Švica, AT-Avstrija, BE-Belgija, DE-Nemčija, NL-Nizozemska, LU-Luksemburg, IE-Irska, SE-Švedska, PT-Portugalska, FI-Finska, CY-Ciper, FR-Francija, EU27-države članice EU, CZ-Češka, MT-Malta, ES-Španija, PL-Poljska, IT-Italija, HU-Madžarska, SK-Slovaška, EE-Estonija, HR-Hrvaška, SI-Slovenija, LV-Latvija, LT-Litva, BG-Bolgarija, EL-Grčija, RO-Romunija, TR_Turčija.

Vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2007: viii, 78.

Priloga 4: Izpisi in grafični prikazi obdelave podatkov s programom SPSS

I. Čas iskanja prve zaposlitve: rezultati preizkusa skupin (Independent Samples T Test)

	Program študija	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka
Koliko mesecev ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?	Ekonomija	765	2,309	3,943	,143
	VPŠ	389	3,667	5,446	,276
Način študija?					
Koliko mesecev ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?	Redni	948	2,520	4,026	,131
	izredni	209	3,837	6,272	,434
Spol					
Koliko mesecev ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?	Moški	338	2,537	3,900	,212
	ženski	818	2,812	4,687	,164
Študij v tujini?					
Koliko mesecev ste potrebovali, da ste našli prvo zaposlitev?	DA	66	2,356	4,657	,573
	NE	1082	2,785	4,551	,138

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

ČAS ISKANJA PRVE ZAPOSLOTVE	Levenov F-test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	Df	P (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Program študija	26,431	,000	2,907 ⁻	247,058	,004	-1,317	,453
Način študija	28,223	,000	3,819 ⁻	1155	,000	-1,317	,345
Spol	2,838	,092	-,952	1154	,341	-,275	,289
Študij v tujini	,021	,885	-,742	1146	,458	-,429	,578

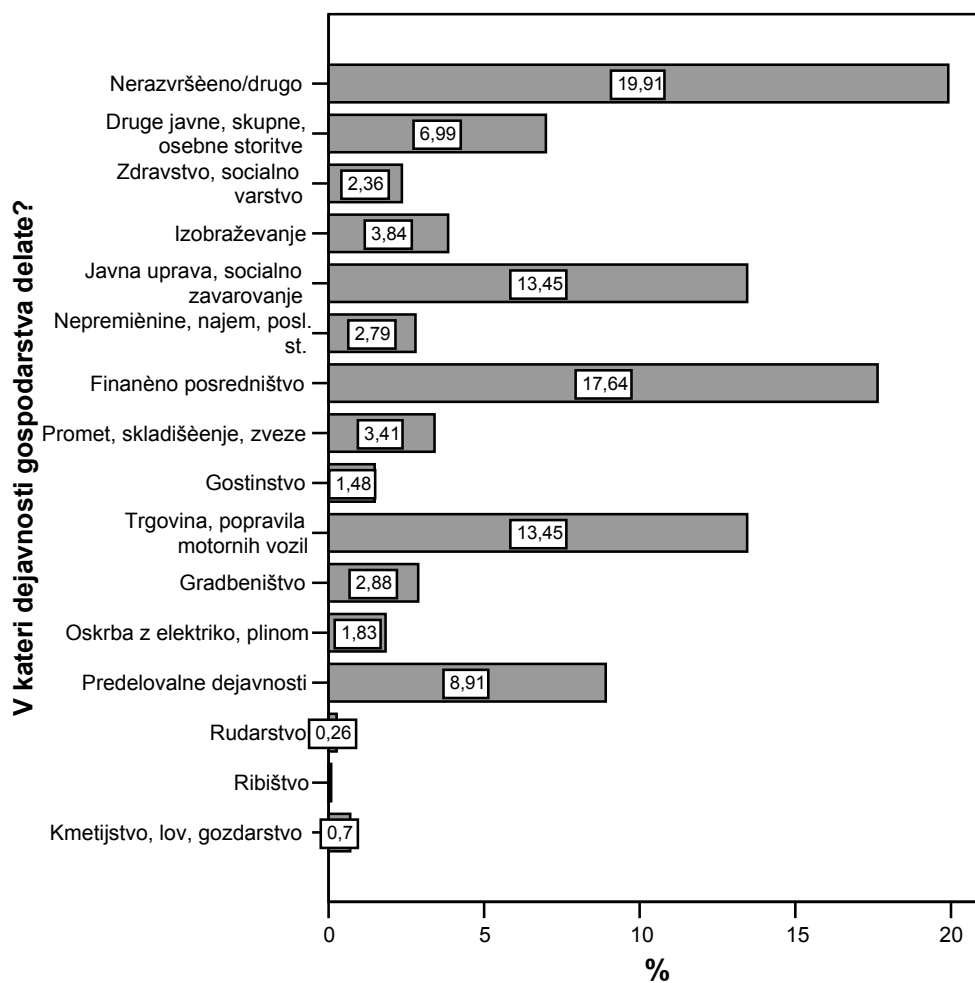
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

II. Ustreznost sposobnosti, pridobljenih na EF, sposobnostim, potrebnim na delovnem mestu (Paired Samples T Test)

Pomembnost na delovnem mestu : Pridobitev na EF		Razlike med pari			t	df	P (2-stranski)
		Aritmet. sredina razlik	Stand. odklon	St. napaka			
Par 1	Sposobnost analize in sinteze	1,065	1,292	,039	27,353	1100	,000
Par 2	Sposobnost uporabe znanja v praksi	1,926	1,338	,040	47,934	1108	,000
Par 3	Planiranje in časovni-management	1,346	1,415	,043	31,516	1096	,000
Par 4	Pisna in ustna komunikacija v slovenskem jeziku	1,503	1,409	,042	35,561	1111	,000
Par 5	Znanje tujega jezika	,880	1,507	,045	19,537	1120	,000
Par 6	Osnove računalniške sposobnosti	2,102	1,372	,041	51,268	1119	,000
Par 7	Sposobnost raziskovanja	,693	1,370	,041	16,838	1105	,000
Par 8	Sposobnost učenja	,356	1,303	,039	9,083	1107	,000
Par 9	Pridobivanje in analiza informacij iz različnih virov	,799	1,260	,038	21,078	1104	,000
Par 10	Kritičnost in samo kritičnost	1,116	1,280	,039	28,821	1092	,000
Par 11	Prilagodljivost na nove situacije	1,649	1,314	,040	41,613	1099	,000
Par 12	Reševanje problemov	1,621	1,252	,038	42,977	1101	,000
Par 13	Odločanje	1,707	1,341	,040	42,312	1104	,000
Par 14	Sposobnost za skupinsko delo	,718	1,480	,044	16,146	1106	,000
Par 15	EF Sposobnost vodenja	1,473	1,464	,044	33,433	1103	,000
Par 16	Sposobnost za delo v interdisciplinarni skupini	,932	1,390	,043	21,769	1054	,000
Par 17	Razumevanje in sprejemanje kultur in navad drugih narodov	1,001	1,560	,047	21,150	1085	,000
Par 18	Samostojno delo	,723	1,271	,038	18,912	1106	,000
Par 19	Inovativnost in podjetniška sposobnost/naravnost	1,038	1,453	,044	23,686	1098	,000
Par 20	Pripadnost podjetju	1,902	1,346	,041	46,242	1070	,000

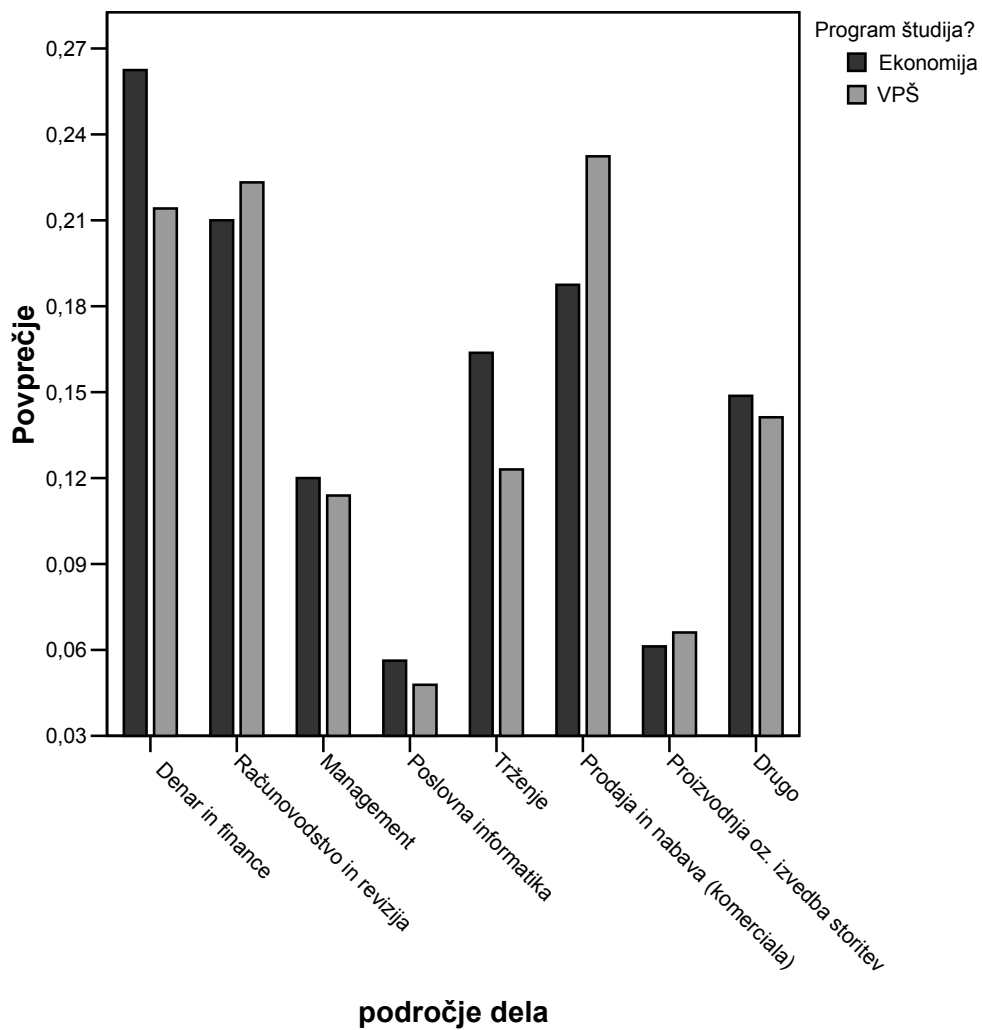
Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

III. Zaposlitev diplomantov EF po dejavnostih v odstotkih



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

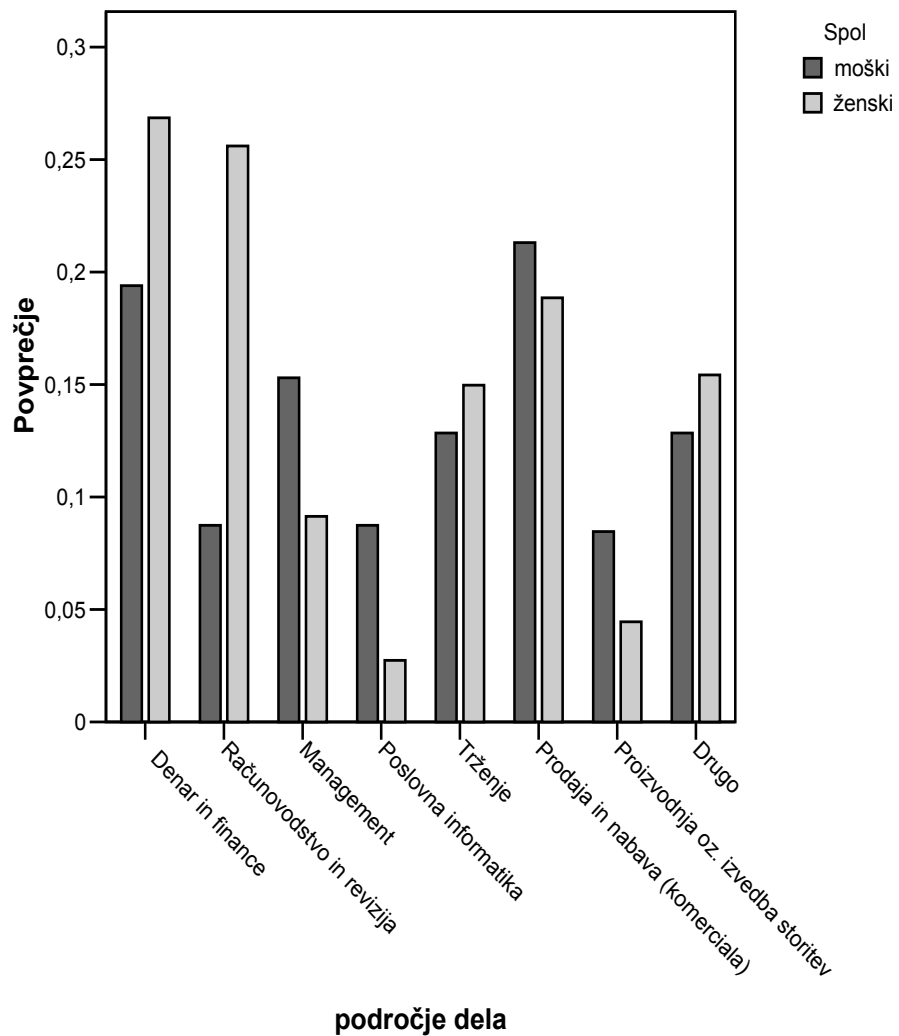
IV. Funkcijsko področje dela³⁸ diplomantov programa Ekonomija in VPŠ



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

³⁸ Nekateri diplomanti so navedli več področij dela, zato seštevek presega 100 odstotkov oziroma 1.

V. Funkcijsko področje dela diplomantov glede na spol



Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

VI. Rezultati T Testa za skupini moških in žensk glede na plačilni razred v letu 2004 (Independent Samples T Test)

		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka
SKUPAJ	Moški	323	3,92	1,837	,102
	Ženske	779	3,27	1,737	,062
do 25 let	Moški	18	2,944	1,765	,416
	Ženske	36	2,361	1,496	,250
26 – 30 let	Moški	147	3,544	1,780	,147
	Ženske	363	2,634	1,507	,079
31 – 35 let	Moški	127	4,323	1,745	,155
	Ženske	289	3,983	1,697	,100
36 – 40 let	Moški	20	5,050	1,669	,373
	Ženske	46	4,023	1,640	,242
nad 40 let	Moški	10	3,800	2,348	,742
	Ženske	38	3,895	1,737	,282

moški : ženske	Levenov F-test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	Df	P (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
SKUPAJ							
do 25 let	2,820	,099	1,272	52	,209	,583	,459
26 – 30 let	15,078	,000	5,461	235,112	,000	,911	,167
31 – 35 let	,084	,772	1,867	414	,063	,340	,182
36 – 40 let	,695	,407	2,329	64	,023	1,028	,442
nad 40 let	3,304	,076	-,142	46	,887	-,095	,665

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

VII. Kriteriji uspešnosti kariere diplomantov EF : frekvenčna porazdelitev

Kriterij uspešnosti	Število navedb	Navedbe v %
napredovanje / položaj	315	34,77
pridobljeno znanje in izkušnje	118	13,02
plača	68	7,51
dosežki	68	7,51
ugled	57	5,63
prosti čas (družina, druge aktivnosti)	20	2,21
delo v tujini	10	1,10

število veljavnih odgovorov na vprašanje o oceni uspešnosti kariere: N=906

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

VIII. Razlike med generacijami diplomantov: analiza variance glede na doseženo izobrazbo in položaj na delovnem mestu (One-Way Anova)

		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka	95% interval zaupanja	
						Sp. meja	Zg. meja
Dosežena stopnja izobrazbe	do 1996	164	2,37	,880	,069	2,24	2,51
	1997-1999	255	2,15	,954	,060	2,04	2,27
	2000-2002	430	1,77	,821	,040	1,69	1,84
	2003-2005	365	1,60	,658	,034	1,53	1,67
	Skupaj	1214	1,88	,860	,025	1,83	1,93
Položaj na delovnem mestu	do 1996	158	4,97	2,066	,164	4,65	5,30
	1997-1999	250	5,17	1,981	,125	4,92	5,41
	2000-2002	407	5,64	2,083	,103	5,44	5,84
	2003-2005	311	5,98	1,859	,105	5,77	6,18
	Skupaj	1126	5,53	2,028	,060	5,42	5,65

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

		Ocena vsot kvadratov	Df	Ocena variance	F	p
Dosežena stopnja izobrazbe	Med skupinami	92,977	3	30,992	46,630	,000
	Znotraj skupin	804,223	1210	,665		
	Skupaj	897,200	1213			
Položaj na delovnem mestu	Med skupinami	148,557	3	49,519	12,403	,000
	Znotraj skupin	4479,592	1122	3,993		
	Skupaj	4628,149	1125			

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

IX. Razlike med rednimi in izrednimi študenti: preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka
Čas iskanja prve zaposlitve v mesecih	Redni	948	2,52	4,026	,131
	Izredni	209	3,84	6,272	,434
Ocena uspešnosti kariere*	Redni	925	3,73	,778	,026
	Izredni	218	3,73	,707	,048
Povprečna bruto plača v l. 2004 v SIT	Redni	886	409113,19	276702,598	9296,006
	Izredni	213	408801,99	256050,364	17544,282

*1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

Redni : izredni	Levenov F-test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	Df	P (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja prve zaposlitve v mesecih	28,223	,000	-2,907	247,058	,004	-1,317	,453
Ocena uspešnosti kariere	3,550	,060	-,092	1141	,927	-,005	,058
Povprečna bruto plača v l. 2004 v SIT	,480	,489	,015	1097	,988	311,207	20820,428

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

X. Razlike med diplomanti programa VPŠ in programa Ekonomije - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

VPŠ : Ekonomija	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	26,431	,000	-4,845	1152	,000	-1,359	,281
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	18,725	,000	6,858	1097	,000	116263,14	16952,55
Položaj v sedanjih službi*	,003	,957	-3,982	780,462	,000	-,503	,126
Ocena uspešnosti kariere**	3,688	,055	3,606	1142	,000	,171	,047

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

**1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XI. Razlike med dodiplomskimi in podiplomskimi študenti - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

Dodiplomski : podiplomski	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	2,158	,142	-2,422	1040,478	,016	-,659	,272
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	10,068	,002	5,147	1100	,000	85232,08	16560,08
Položaj v sedanjih službi*	1,409	,236	-4,554	1016,410	,000	-,549	,121
Ocena uspešnosti kariere**	5,318	,021	3,819	1145	,000	,175	,046

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

**1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XII. Razlike med študenti, ki so študirali v tujini, in tistimi, ki niso - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

Tujina : Slovenija	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	,021	,885	-,742	1146	,458	-,429	,578
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	34,713	,000	3,587	59,450	,001	200318,405	55845,365
Položaj v sedanjih službi*	,039	,844	-1,202	1141	,230	-,313	,261
Ocena uspešnosti kariere**	,167	,683	3,691	1135	,000	,367	,099

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

** 1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XIII. Razlike v karieri glede na stopnjo³⁹ izobrazbe (One Way Anova)

		Ocena vsot kvadratov	Df	Ocena variance	F	p
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	Med skupinami	451,701	3	150,567	7,419	,000
	Znotraj skupin	23420,039	1154	20,295		
	Skupaj	23871,740	1157			
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	Med skupinami	679,62*10 ¹⁰	3	22,65*10 ¹⁰	33,125	,000
	Znotraj skupin	750,22*10 ¹⁰	1097	6,83*10 ¹⁰		
	Skupaj	818,18*10 ¹⁰	1100			
Ocena uspešnosti kariere*	Med skupinami	18,480	3	6,160	10,786	,000
	Znotraj skupin	651,058	1140	,571		
	Skupaj					

*1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

³⁹ Primerjane so sledeče stopnje oziroma tipi izobrazbe: VPŠ, Ekonomija, podiplomski, študij v tujini.

Odvisna spremenljivka		(I) izobrazba_1_4	(J) izobrazba_1_4	Razlika aritmetičnih sredin (I-J)	Standardna napaka	p
Čas iskanja prve zaposlitve v mesecih	Tukey HSD	VPŠ	Ekonomija	1,165(*)	,298	,001
			podiplomski	1,826(*)	,474	,001
	Ekonomija	tujina	VPŠ	1,274	,602	,149
			podiplomski	-1,165(*)	,298	,001
	podiplomski	tujina	VPŠ	,661	,450	,457
			Ekonomija	,109	,584	,998
	tujina	tujina	VPŠ	-1,826(*)	,474	,001
			Ekonomija	-,661	,450	,457
	tujina	tujina	VPŠ	-,552	,690	,855
			Ekonomija	-1,274	,602	,149
	tujina	tujina	VPŠ	-,109	,584	,998
			Ekonomija	,552	,690	,855
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	Tukey HSD	VPŠ	Ekonomija	-77.387,482(*)	17682,521	,000
			podiplomski	-226.735,225(*)	28078,773	,000
	Ekonomija	tujina	VPŠ	-268.478,146(*)	37051,947	,000
			podiplomski	77.387,482(*)	17682,521	,000
	podiplomski	tujina	VPŠ	-149.347,743(*)	26713,646	,000
			Ekonomija	-191.090,664(*)	36028,436	,000
	tujina	tujina	VPŠ	226.735,225(*)	28078,773	,000
			Ekonomija	149.347,743(*)	26713,646	,000
	tujina	tujina	VPŠ	-41.742,921	42116,435	,755
			Ekonomija	268.478,146(*)	37051,947	,000
	tujina	tujina	VPŠ	191.090,663(*)	36028,436	,000
			Ekonomija	4.1742,921	42116,435	,755
Kako ocenjujete svojo kariero?	Tukey HSD	VPŠ	Ekonomija	-,126	,050	,060
			podiplomski	-,330(*)	,079	,000
	Ekonomija	tujina	VPŠ	-,477(*)	,104	,000
			podiplomski	,126	,050	,060
	podiplomski	tujina	VPŠ	-,204(*)	,075	,034
			Ekonomija	-,351(*)	,101	,003
	tujina	tujina	VPŠ	,330(*)	,079	,000
			Ekonomija	,204(*)	,075	,034
	tujina	tujina	VPŠ	-,147	,118	,599
			Ekonomija	-,477(*)	,104	,000
	tujina	tujina	VPŠ	,351(*)	,101	,003
			Ekonomija	,147	,118	,599

- Razlika je statistično značilna pri 95 % intervalu zaupanja.

XIV. Razlike med spoloma - preizkus skupin glede na čas iskanja prve zaposlitve, višino bruto plače, položaj in oceno uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

moški : ženske	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	2,838	,092	-,952	1154	,341	-,275	,289
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	15,411	,000	5,430	1100	,000	96764,275	17820,521
Položaj v sedanjih službi*	9,133	,003	-2,731	1148	,006	-,359	,131
Ocena uspešnosti kariere**	3,924	,048	3,369	1145	,001	,166	,049

* 1-izvajalec, 2-raziskovalec, 3-strokovni sodelavec, 4-svetovalec, 5-vodja oddelka, 6-direktor sektorja, 7-član uprave, 8-predsednik uprave oz. generalni direktor

**1-zelo neuspešno, 2-neuspešno, 3-niti uspešno niti neuspešno, 3-uspešno, 4-zelo uspešno

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XV. Razlike med spoloma: stopnja izobrazbe in leto diplomiranja (Independent Samples T Test)

		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka
Stopnja izobrazbe	Moški	365	2,01	,905	,047
	Ženske	873	1,82	,838	,028
Leto diplomiranja	Moški	360	2000,65	2,727	,144
	Ženske	864	2000,13	3,146	,107

moški : ženske	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Stopnja izobrazbe	,982	,322	3,482	1236	,001	,186	,053
Leto diplomiranja	4,450	,035	2,766	1222	,006	,526	,190

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XVI. Razlike v karieri glede na delovne izkušnje (študentski servis): čas iskanja zaposlitve, višina plače (Independent Samples T Test)

	Delo preko ŠS tekom študija	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	DA	708	2,94	4,747	,178
	NE	454	2,57	4,427	,208
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	DA	671	411.623,63	272903,835	10535,336
	NE	430	405.173,62	273063,488	13168,291

Študentsko delo DA:NE	Levenov test enakosti varianc		t-test enakosti aritmetičnih sredin				
	F	P	t	df	P (2-stranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	4,282	,039	1,340	1160	,180	,373	,278
Višina povprečne bruto plače v letu 2004 (SIT)	,044	,834	,383	1099	,702	6450,010	16861,919

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XVII. Razlike v karieri glede na način iskanja zaposlitve: čas iskanja zaposlitve, višina plače, ocena uspešnosti kariere (Independent Samples T Test)

	Kadrovska štipendija			Študentsko delo			Projektno delo			Zavod za zaposlovanje			CERŠ		
	Da ⁴⁰	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	1,26	3,21	-6,28 (0,000)	2,85	2,82	0,08 (0,936)	3,17	2,69	1,51 (0,132)	4,56	2,45	5,75 (0,000)	4,31	2,74	2,56 (0,011)
Višina povprečne bruto plače v l. 2004 v €	1847	1647	2,39 (0,017)	1703	1653	0,69 (0,489)	1938	1617	3,85 (0,000)	1149	1806	-6,44 (0,000)	1360	1715	-2,17 (0,030)
Kako ocenjujete svojo kariero?	3,76	3,70	1,16 (0,248)	3,78	3,63	3,03 (0,002)	3,89	3,66	4,24 (0,000)	3,45	3,77	-5,24 (0,000)	3,72	3,72	-0,02 (0,983)

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

⁴⁰ V anketnem vprašalniku je bilo zastavljeno vprašanje: »Katerih načinov oz. aktivnosti ste se poslužili pri iskanju prve zaposlitve?«. Posameznik je lahko izbral več odgovorov, s tem da je pri izboru moral istočasno oceniti pomembnost posameznega načina iskanja (šest stopenj). S t-testom smo primerjali skupino, ki določenega dejavnika ni uporabljala oziroma ga je ocenila, kot relativno nepomembnega (ocene 1-nisem uporabljala do 4-pomembno; v tabeli navedena kot »ne«) s skupino, za katero je določen dejavnik precej ali zelo pomembne (5,6) in je v tabeli označena kot »Da« - torej v smislu uporabe oziroma pomembnosti določenega dejavnika.

	Pomoč pedagoških delavcev EF			Aktiven sam (oglasilni, internet, razpisi)			Pomoč staršev, sorodnikov, prijateljev, znancev			Strokovna praksa			Drugo		
	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)	Da	Ne	t (p)
Čas iskanja zaposlitve v mesecih	3,44	2,78	1,14 (0,254)	3,56	1,33	7,35 (0,000)	3,26	2,27	3,49 (0,001)	2,73	2,94	-0,76 (0,450)	4,32	4,39	-0,02 (0,981)
Višina povprečne bruto plače v l. 2004 v €	2214	1667	3,41 (0,001)	1615	1857	-3,1 (0,002)	1589	1846	-3,53 (0,000)	1740	1652	1,24 (0,216)	1302	2099	-0,61 (0,565)
Kako ocenjujete svojo kariero?	3,98	3,70	2,63 (0,009)	3,7	3,77	-1,27 (0,204)	3,68	3,78	-2,16 (0,031)	3,78	3,67	2,33 (0,020)	3,86	4,17	-0,94 (0,381)

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XVIII. Korelacije med pari spremenljivk: položaj, zadovoljstvo, uspešnost, plača, zadovoljstvo s plačo (Pearsonov koeficinet)

		Položaj na delovnem mestu (1=maksi.)	Zadovoljstvo s sedanjim delom (1=maksi.)	Ocena uspešnosti kariere (1=minimum)	Višina povprečne mesečne bruto plače v l. 2004 (1=minimum)	Zadovoljstvo s plačo (1=maksi.)
Položaj na delovnem mestu (1=maksimum)	Pearsonov koeficient	1	,214(**)	-,273(**)	-,300(**)	,191(**)
	p (2-stranski)	.	,000	,000	,000	,000
	N	1157	1156	1141	1096	1142
Zadovoljstvo s sedanjim delom (1=maksimum)	Pearsonov koeficient	,214(**)	1	-,457(**)	-,280(**)	,413(**)
	p (2-stranski)	,000	.	,000	,000	,000
	N	1156	1161	1145	1100	1145
Ocena uspešnosti kariere (1=minimum)	Pearsonov koeficient	-,273(**)	-,457(**)	1	,409(**)	-,355(**)
	p (2-stranski)	,000	,000	.	,000	,000
	N	1141	1145	1147	1096	1141
Višina povprečne mesečne bruto plače v l. 2004 (1=minimum)	Pearsonov koeficient	-,300(**)	-,280(**)	,409(**)	1	-,477(**)
	p (2-stranski)	,000	,000	,000	.	,000
	N	1096	1100	1096	1102	1097
Zadovoljstvo s plačo (1=maksimum)	Pearsonov koeficient	,191(**)	,413(**)	-,355(**)	-,477(**)	1
	p (2-stranski)	,000	,000	,000	,000	.
	N	1142	1145	1141	1097	1147

** Korelacija je statistično značilna pri 99% intervalu zaupanja.

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

XIX. Izbiranje funkcije karierne uspešnosti

	R ²	Popravljen R ²	Standardna napaka
Model I	,141	,137	10,51985
Model II	,148	,142	10,50754
Model III	,216	,207	10,03610
Model IV	,222	,216	10,04576

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Model I

Odvisna spremenljivka: uspešnost kariere

Neodvisne spremenljivke: spol, starost, stopnja izobrazbe, kadrovska štipendija, izkušnje med študijem

		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	p
		B	St. napaka	Beta		
Odvisna spremenljivka: uspešnost	Konstanta	49,902	2,023		24,665	,000
	Spol	-3,250	,711	-,131	-4,572	,000
	Starost	3,201	,409	,233	7,827	,000
	Stopnja izobrazbe	3,316	,373	,259	8,884	,000
	Kadrovska štipendija	,462	,795	,017	,581	,561
	Izkušnje med študijem	1,177	,418	,083	2,814	,005

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Model II

Odvisna spremenljivka: uspešnost kariere

Neodvisne spremenljivke: spol, starost, stopnja izobrazbe, študij v tujini, kadrovska štipendija, študentsko delo, praksa,

		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	p
		B	St. napaka	Beta		
Odvisna spremenljivka: uspešnost	Konstanta	42,199	2,865		14,731	,000
	Spol	-3,192	,713	-,129	-4,478	,000
	Starost	3,290	,414	,239	7,942	,000
	Stopnja izobrazbe	3,108	,395	,234	7,879	,000
	Tujina	4,893	1,453	,099	3,369	,001
	Kadrovska štipendija	,677	,803	,025	,844	,399
	Študentsko delo	1,428	,714	,062	2,001	,046
	Praksa	,980	,692	,043	1,417	,157

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Model III

Odvisna spremenljivka: uspešnost kariere

Neodvisne spremenljivke: spol, stopnja izobrazbe, generacija, izkušnje med študijem, kadrovska štipendija, iskanje zaposlitve prek zavoda, aktiven sam, pomoč staršev, pomoč CERŠa ali pomoč pedagoških delavcev EF pri iskanju zaposlitve

		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	p
		B	St. napaka	Beta		
Odvisna spremenljivka: uspešnost	Konstanta	72,405	2,379		30,431	,000
	Spol	-2,677	,749	-,109	-3,575	,000
	Stopnja izobrazbe	2,409	,406	,191	5,938	,000
	Generacija diplomantov	-2,273	,361	-,202	-6,303	,000
	Izkušnje med študijem	1,106	,432	,078	2,560	,011
	Kadrovska štipendija	-,261	,193	-,045	-1,349	,178
	Zavod za zaposlovanje	-1,683	,267	-,209	-6,297	,000
	Aktiven/na sam/a (oglas, internet, prijave na razpise)	-,491	,182	-,092	-2,702	,007
	Pomoč staršev sorodnikov, prijateljev, znancev	-,367	,167	-,068	-2,199	,028
	CERŠ	-,149	,455	-,011	-,329	,742
Pomoč pedagoških delavcev EF	,310	,400	,026	,774	,439	

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005

Model IV

Odvisna spremenljivka: uspešnost kariere

Neodvisne spremenljivke: spol, starost, stopnja izobrazbe, generacija, izkušnje med študijem, iskanj zaposlitve prek zavoda, aktiven sam, pomoč staršev pri iskanju zaposlitve

		Nestandardizirani koeficienti		Standardizirani koeficienti	t	p
		B	St. napaka	Beta		
Odvisna spremenljivka: uspešnost	Konstanta	71,474	2,263		31,589	,000
	Spol	-2,853	,739	-,115	-3,860	,000
	Stopnja izobrazbe	2,286	,401	,179	5,704	,000
	Generacija diplomantov	-2,407	,354	-,213	-6,809	,000
	Izkušnje	,275	,083	,099	3,313	,001
	Zavod za zaposlovanje	-1,635	,259	-,202	-6,313	,000
	Aktiven/na sam/a (oglasil, internet, prijave na razpise)	-,486	,170	-,091	-2,864	,004
	Pomoč staršev sorodnikov, prijateljev, znancev	-,348	,166	-,064	-2,097	,036

Vir: Raziskava karier diplomantov EF, 2005