

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV OSEBNOSTNIH LASTNOSTI NA ZAPOSLOITVENE
PREFERENCE GENERACIJE Z**

Ljubljana, november 2025

LAURA PETAN

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Laura Petan študentka Univerze v Ljubljani Ekonomske fakultete, avtorica predloženega dela z naslovom Vpliv osebnostnih lastnosti na zaposlitvene preference generacije Z, pripravljenega v sodelovanju z mentorico izr. prof. dr. Jano Žnidaršič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Univerze v Ljubljani Ekonomski fakulteti v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 17.12.2025

Podpis študentke:

Laura Petan

POVZETEK

Magistrsko delo preučuje zaposlitvene preference generacije Z, razlike v preferencah med spoloma ter njihovo povezanost z osebnostnimi lastnostmi, kjer je uporabljen model velikih pet. Rezultati analize kažejo, da so generaciji Z najpomembnejši dobri medosebni odnosi, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, osebni razvoj, varnost zaposlitve ter enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu. Ugotovljene so določene razlike v zaposlitvenih preferencah med spoloma. Analiza pokaže pomembne povezave med posameznimi osebnostnimi dimenzijami in zaposlitvenimi preferencami. Rezultati pomagajo usmerjati delodajalce, svetovalne delavce in karijerne službe pri razumevanju pričakovanj generacije Z in ugotavljajo, kako k temu prispevajo osebnostne lastnosti; mlade pa usmerjajo k iskanju delovnih mest, ki so v skladu z njihovimi preferencami in osebnostnimi značilnostmi.

KLJUČNE BESEDE: generacija Z, zaposlovanje, preference zaposlovanja, osebnostne lastnosti, osebnostni model velikih pet

CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA



ABSTRACT

The master's thesis examines the work preferences of Generation Z, differences in preferences between genders, and their connection to personality traits, using the Big Five model. The results of the analysis show that Generation Z values good interpersonal relationships, work-life balance, personal development, job security, and equality and fairness in the workplace. Certain differences in work preferences between the sexes have been identified. The analysis shows significant links between individual personality dimensions and work preferences. The results help guide employers, counselors, and career services in understanding the expectations of Generation Z and how personality traits contribute to this. They also guide young people in finding jobs that match their preferences and personality traits.

KEY WORDS: generation Z, recruitment, work preferences, personality traits, Big Five personality model

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



KAZALO

1	UVOD	1
2	GENERACIJA Z.....	3
2.1	Opredelitev generacij	3
2.2	Značilnosti generacije Z	4
2.3	Opredelitev zaposlitvenih preferenc	6
2.4	Preference generacije Z pri iskanju zaposlitve	7
2.5	Problematika pri zaposlovanju generacije Z	10
3	OSEBNOSTNE LASTNOSTI.....	11
3.1	Opredelitev osebnosti in osebnostnih lastnosti.....	11
3.2	Model velikih pet.....	13
3.2.1	Ekstravertnost	14
3.2.2	Prijetnost.....	15
3.2.3	Vestnost	16
3.2.4	Nevroticizem	17
3.2.5	Odprtost	18
3.3	Ocenjevanje velikih pet	19
4	POVEZAVA OSEBNOSTNIH LASTNOSTI IN ZAPOSLOTIVENIH PREFERENC	20
4.1	Vpliv osebnostnih lastnosti na zaposlitvene preference	20
4.2	Zaposlitvene preference po dimenzijah osebnosti	21
4.3	Drugi vplivi na zaposlitvene preference.....	24
5	VPLIV OSEBNOSTNIH LASTNOSTI NA ZAPOSLOTIVENE PREFERENCE GENERACIJE Z – EMPIRIČNA PREVERBA	26
5.1	Metodologija.....	26
5.1.1	Vprašalnik.....	26
5.1.2	Opis vzorca	28
5.2	Rezultati raziskave.....	30
5.3	Diskusija in priporočila	43
5.3.1	Interpretacija rezultatov	43
5.3.2	Priporočila za prakso	49
5.4	Omejitve in predlogi za izboljšavo	52

6 SKLEP	53
SEZNAM KLJUČNE LITERATURE	55
LITERATURA IN VIRI.....	56
PRILOGE	59

KAZALO TABEL

Tabela 1: Rezultati t-testa za razlike v zaposlitvenih preferencah glede na spol	34
Tabela 2: Opisne statistike in zanesljivost postavk osebnostnih lastnosti	37
Tabela 3: Opisne statistike osebnostnih lastnosti	38
Tabela 4: Korelacijska matrika osebnostnih lastnosti	38
Tabela 5: Korelacijska matrika osebnostnih lastnosti in preferenc zaposlovanja	40
Tabela 6: Rezultati t-testa za razlike v osebnostnih lastnostih glede na željo po pogosti menjavi zaposlitve.....	41
Tabela 7: Rezultati ANOVE za osebnostne lastnosti glede na vrsto izbrane organizacije .	42

KAZALO SLIK

Slika 1: Delež anketirancev po spolu	28
Slika 2: Delež anketirancev po letnici rojstva	28
Slika 3: Delež anketirancev po najvišji doseženi stopnji izobrazbe.....	29
Slika 4: Delež anketirancev po smeri izobraževanja.....	29
Slika 5: Delež anketirancev po delovnem statusu	30
Slika 6: Povprečne ocene posameznih dejavnikov delodajalcev	31
Slika 7: Delež anketirancev po želji po pogosti menjavi zaposlitve	31
Slika 8: Delež anketirancev glede na vrsto izbrane organizacije	32
Slika 9: Povprečne ocene posameznih dejavnikov delodajalcev po spolu.....	33
Slika 10: Delež anketirancev po želji po pogosti menjavi zaposlitve glede na spol.....	35
Slika 11: Delež anketirancev glede na vrsto izbrane organizacije po spolu	35
Slika 12: Povprečne vrednosti osebnostnih lastnosti glede na željo po pogosti menjavi zaposlitve.....	41
Slika 13: Povprečne vrednosti osebnostnih lastnosti glede na vrsto izbrane organizacije..	42

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
Priloga 2: Hi-kvadrat test za razliko v želji po pogosti menjavi zaposlitve med spoloma ...	6
Priloga 3: Hi-kvadrat test za razliko v izbrani vrsti organizacije med spoloma	7

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

ANOVA – (angl. Analysis of Variance); analiza variance

BFI – (angl. Big Five Inventory); vprašalnik velikih pet

COVID-19 – (angl. Coronavirus Disease 2019); koronavirusna bolezen 2019

M – (angl. Mean); povprečje

SD – (angl. Standard Deviation); standardni odklon

TDA – (angl. Trait Descriptive Adjectives); opisni pridevniki osebnostnih lastnosti

1 UVOD

Danes se organizacije po svetu soočajo s številnimi spremembami v delovni sili in pri svojem poslovanju (Meret in drugi, 2018). Problem staranja prebivalstva je za trg dela vse pomembnejši, saj prihaja do pomanjkanja mlajše delovne sile (Kofalt in Čepar, 2015). Poleg tega pa ima pomemben vpliv tudi tehnologija, ki je prispevala k spremembi načina komuniciranja in dela mlajših generacij. Podjetja morajo zato razmisliti, kako upravljati raznolikost delovne sile (Meret in drugi, 2018). Na trg dela vstopa generacija Z in s seboj prinaša svoje preference ter dojemanje dela. Tako kot starejše generacije, ima tudi generacija Z edinstvene značilnosti, ki lahko pomembno vplivajo na spremembe organizacij. Poglobljeno razumevanje dejavnikov, ki so bistveni za delovno motivacijo generacije Z, je za delodajalce zelo koristno, saj na ta način vidijo želje in potrebe generacije, ki prihaja na nova delovna mesta (Kirchmayer in Fratričová, 2018). Popaitoon (2022) poudarja, da velik izziv predstavlja privabljanje in zadržanje mladih talentov, kar pa je bistveno za trajnostni organizacijski razvoj. Popaitoon (2022) trdi tudi, da ima odhajanje zaposlenih negativen vpliv na uspešnost in konkurenčnost organizacije. Zato je še toliko pomembneje, da se usmerijo v omogočanje pozitivnih delovnih izkušenj za generacijo Z in tako poskrbijo za obstanek mladih talentov v podjetju.

Da bolje razumemo izbiro določenega poklica, je pomembno, da smo pozorni na razlike posameznikov glede osebnostnih lastnosti in tudi delovnih vrednot oz. preferenc (Berings in drugi, 2004). Različna motiviranost ljudi zaradi individualnih razlik vodi do pomembnih praktičnih posledic v zvezi s kadrovskimi odločitvami ter vodenjem in s tem izbiro ustreznih motivacijskih tehnik (Bipp, 2010). Furnham in drugi (2005) pravijo, da se ljudje z različnim osebnostnimi lastnostmi odločajo za različna delovna mesta ter tako osebnostne lastnosti napovedujejo delovne vrednote, izbire in odnos do dela. Sinha in Srivastava (2013) trdita, da lahko razumevanje razlik v osebnostnih lastnostih in delovnih vrednotah posameznikom pomaga, da izberejo pravo vrsto dela. Prav tako pa je organizacijam lahko v pomoč pri prepoznavanju elementov delovnega okolja in delovnih mest, ki jih je potrebno spremeniti, da zadržijo prave posameznike in zmanjšajo absentizem, pomaga pa jim tudi pri izbiri pravih posameznikov za določena delovna mesta. Bipp (2010) pravi, da bolj kot so oseba in situacijske značilnosti na delovnem mestu združljive, večje je zadovoljstvo, organizacijska predanost in manjši nameni menjave dela. Berings in drugi (2004) trdijo, da si organizacije prizadevajo najemati zaposlene, s katerimi si lahko delijo enake vrednote. Posamezniki pa prav tako raje delajo na delovnih mestih, ki so v skladu z njihovimi vrednotami. Furnham in drugi (2005) se strinjajo, da ima osebnost vpliv na zaznavo pomembnosti določenih značilnosti delovnega mesta, kar pa vpliva na zadovoljstvo pri delu. Berings in drugi (2004) pravijo, da je za uspešno delo in zadovoljstvo pri delu pomembno, da posameznik najde združljivost s svojimi osebnostnimi lastnostmi, vrednotami, interesi in sposobnostmi. Opstad in drugi (2024) pa trdijo, da podjetja pri kandidatih za zaposlitev niso pozorna le na akademske dosežke, ampak tudi na osebnostne lastnosti kandidatov, ki jim pomagajo, da se

izkažejo v določeni karieri. Poleg tega pa trdijo, da na preference pri iskanju zaposlitve lahko vplivajo tudi kulturne razlike in spol.

Namen magistrskega dela je prispevati k razumevanju značilnosti generacije Z in njihovih preferenc pri iskanju zaposlitve ter ugotoviti, kako na to vplivajo osebne lastnosti posameznika ter spol. Delo se bo osredotočalo na razumevanje, kako osebnost pripadnikov generacije Z prispeva k njihovem doživetju idealne zaposlitve in izbiri delovnih mest; kaj generacija, ki vstopa na trg dela, sploh išče pri delodajalcih, saj se preference skozi generacije spreminjajo; skušalo pa bo ugotoviti tudi, kakšno vlogo ima pri tem spol. S tem želim prispevati k oblikovanju predlogov, ki bodo delodajalcem pomagali sprejeti odločitve, kako prilagoditi svoje zaposlitvene prakse, oblikovati delovna mesta in izboljšati strategije zaposlovanja za privabljanje, motiviranje in kasneje zadržanje mladih talentov. Na ta način lahko organizacije poskrbijo za zmanjšanje fluktuacije, večje zadovoljstvo zaposlenih in nižji odhod mladih na tuj delovni trg. S pisanjem magistrskega dela želim pomagati tudi pripadnikom generacije Z, da bodo bolje razumeli, kako njihove osebne lastnosti vplivajo na zaposlitvene preference, saj jim je to lahko v pomoč pri iskanju delovnih mest, ki so skladna z njihovimi vrednotami in osebnostjo. Prav tako pa bodo ugotovitve koristile svetovalnim delavcem na osnovnih in srednjih šolah ter kariernim službam pri boljšem usmerjanju mladih, kako izbrati ustrezno karierno pot.

Cilj magistrskega dela je pripraviti pregled ključne literature, ki se nanaša na posebnosti generacije Z, ki vstopa na trg dela, različne osebne lastnosti in vpliv le teh na preference, ki jih ima posameznik pri iskanju zaposlitve. V delu želim s pomočjo raziskave identificirati ključne preference, ki jih generacija Z išče pri delodajalcih, prav tako pa analizirati povezavo med različnimi osebnostnimi lastnostmi modela »velikih pet« in preferencami pri iskanju zaposlitve. Preučiti želim tudi ali prihaja do razlik glede na demografske dejavnike kot je spol. Cilj je vse ugotovitve in rezultate raziskave ustrezno prikazati in interpretirati. Poleg tega pa je cilj preučiti raziskovalna vprašanja, ki jih bom obravnavala v magistrskem delu, in na podlagi rezultatov pripraviti konkretna priporočila za prakso.

V magistrskem delu se bom osredotočala na različna raziskovalna vprašanja, in sicer:

1. Katere preference izkazujejo pripadniki generacije Z pri iskanju zaposlitve?
2. Ali pri preferencah zaposlitve prihaja do razlik glede na spol?
3. Ali osebne lastnosti posameznika prispevajo k izbiri zaposlitve (in kako)?

Magistrsko delo je sestavljeno iz dveh ključnih sklopov. V prvem je predstavljen teoretični del na osnovi relevantne literature. Najprej se osredotočim na generacijo Z, kjer opredelim generacije, predstavim značilnosti generacije Z, opredelim zaposlitvene preference ter preference generacije Z pri iskanju zaposlitve. Dotaknem se tudi problematike pri zaposlovanju generacije Z. Nato se navežem na osebne lastnosti, kjer opredelim osebnost in osebne lastnosti ter se osredotočim na model »velikih pet«, kjer opišem posamezne dimenzije, ki ga sestavljajo. Dotaknem pa se tudi ocenjevanja modela. Za konec

teoretičnega dela skozi relevantne raziskave predstavim še povezavo med osebnostnimi lastnostmi in zaposlitvenimi preferencami, kar je ključ za nadaljnjo raziskavo. V njej se navežem na vpliv osebnostnih lastnosti na zaposlitvene preference in predstavim zaposlitvene preference po posameznih dimenzijah osebnosti. Preučim pa tudi, ali obstajajo še drugi vplivi na zaposlitvene preference. Drugi del je empiričen, kjer predstavim metodologijo raziskave, anketni vprašalnik in opišem vzorec. Nato analiziram pridobljene rezultate raziskave in predstavim ugotovitve. Sledi diskusija o rezultatih, v kateri rezultate interpretiram, skozi predloge pa oblikujem praktična priporočila. Na koncu se usmerim še v omejitve raziskave in podam predloge za izboljšavo. Magistrsko delo zaključim s sklepom in s seznamom literature in virov.

2 GENERACIJA Z

2.1 Opredelitev generacij

Generacije ne opredeljujemo kot konkretno skupino v smislu skupnosti ali pa kot združenje, ustanovljeno z določenim namenom. Enotnost generacije predstavlja podobnost lokacije posameznikov znotraj družbene celote. Pripadniki iste generacije si delijo sorodno starostno skupino in so določeni s skupno lokacijo v zgodovinski dimenziji družbenega procesa ter so s tem omejeni na specifičen obseg potencialnih izkušenj in imajo značilen način mišljenja (Mannheim, 1952). Generacijo torej predstavlja skupina ljudi, ki je rojena v istem časovnem obdobju, kar je po navadi v razponu največ 15 let, imajo primerljivo življenjsko obdobje in starost. Generacije oblikuje čas, v katerem odrasčajo, in so produkt razvoja, dogodkov in trendov tistega časa (McCrindle, 2014). Pripadniki določene generacije so doživeli podobne življenjske dogodke, kulturo, politiko, gospodarstvo in tehnologijo. Skupne izkušnje oblikujejo osebnosti določene generacije in imajo vpliv na njihova prepričanja, stališča, pričakovanja in vrednote (Popaitoon, 2022). Sobivanje generacij predstavlja več kot le kronološki pomen, saj so sodobni posamezniki podvrženi skupnim vplivom. Prehod iz generacije v generacijo predstavlja neprekinjen proces, ki je povezan tudi s kulturnimi spremembami (Mannheim, 1952). Opredeljevanje ljudi glede na starostno obdobje oz. generacijo, ki ji pripadajo, pa postaja čedalje bolj priljubljeno (Dolot, 2018).

Danes poznamo več generacij, vendar le redki vedo, da jih je skupno sedem (McCrindle, 2014). Vsaka izmed generacij je edinstvena, saj je odrasčala v drugem zgodovinskem obdobju (Stareček in drugi, 2020). Najstarejša generacija se imenuje generacija federacije (angl. Federation Generation), v katero sodijo ljudje, rojeni med letoma 1901 in 1924. Živel so v času depresije, velikih sprememb in dogodkov ter se borili v obeh svetovnih vojnah (McCrindle, 2014). Naslednja generacija se po poimenovanju McCrindle (2014) imenuje generacija graditeljev (angl. Builders) ali po besedah Dolot (2018) tiha generacija (angl. Silent Generation). Rojena je med letoma 1925 in 1945, torej v vojnih letih. Takrat je bila prisotna velika revščina in brezposelnost (McCrindle, 2014). Za pripadnike te generacije

velja, da cenijo avtoriteto in upravljanje od zgoraj navzdol (Dolot, 2018). Po drugi svetovni vojni je depresijo zamenjala gospodarska rast, prišlo je do tehnološkega napredka in večje svobode. Generacijo rojeno med letoma 1946 in 1964 imenujemo generacija otrok blaginje (angl. Baby Boomer Generation), takrat se je stopnja rodnosti povečala, prišlo pa je tudi do priseljevanja. Šele s pojavom te generacije so se začela generacijska poimenovanja, kamor pa sodi tudi poimenovanje preteklih generacij (McCrindle, 2014). Za pripadnike te generacije pa se pogosto govori, da so deloholiki (Dolot, 2018). Naslednja generacija je generacija X (angl. Generation X), kamor sodijo ljudje, rojeni med letoma 1965 in 1979. V tem obdobju je prihajalo do povečanja števila rojstev in nato spet do zmanjšanja (McCrindle, 2014). Ljudem, rojenim v tej generaciji, ustreza avtoriteta, poleg tega pa jim je pomembno ravnovesje med delom ter zasebnim življenjem (Dolot, 2018). Med letoma 1980 in 1994 se je rodila generacija Y (angl. Generation Y), ki so jo imenovali tudi milenijci (McCrindle, 2014). Za to generacijo velja, da je tehnološko podkovana (Dolot, 2018). Ponovno je prišlo do rasti števila rojstev in kasneje do njihovega padca. Naslednja generacija je generacija Z (angl. Generation Z), rojena med letoma 1995 in 2009. V tem času je prihajalo do zmanjšanja števila otrok, zato so vlade po vsem svetu ponujale spodbude za večje rojstvo otrok. Leta 2010 pa se je začela nova generacija, z imenom generacija alfa (angl. Generation Alpha) (McCrindle, 2014). V magistrskem delu bom preučevala generacijo Z, zato jo v nadaljevanju podrobneje opišem.

2.2 Značilnosti generacije Z

Generacija Z je najmlajša generacija, ki je vpeta v trg dela. Na odraščanje generacije Z je vplival politični, družbeni in tehnološki napredek, zato se razlikuje od drugih generacij (Stareček in drugi, 2020). Generacija se je oblikovala v časih svetovne finančne krize, poleg tega pa je mednarodno povezana prek globalnih tehnologij. Gre za najbolj materialno opremljeno, globalno povezano, tehnološko zasičeno in formalno izobraženo generacijo (McCrindle, 2014). Poleg tega pa je to rasno in etnično najbolj raznolika generacija (Schroth, 2019). Nekateri izmed izrazov, s katerimi še imenujejo generacijo Z, so postmilenijci, spletna generacija, generacija Facebooka in generacija tehnologije (angl. Gen Tech) (Dolot, 2018).

Kot rečeno, v generacijo Z spadajo posamezniki, rojeni med letoma 1995 in 2009 (Kirchmayer in Fratričová, 2018). Njihovo skupno lastnost močno oblikuje tehnologija, saj se je njen razvoj pospešil med njihovim odraščanjem (Bulut in Maraba, 2021). Tako tehnologijo uporabljajo že od zgodnjih let in so jo hitro vključili v različna področja svojega življenja, zato jim rečemo tudi digitalni integratorji (McCrindle, 2014). Znano je, da lahko delujejo tako v realnem kot tudi v virtualnem okolju, ki ju imajo za komplementarna in zlahka preklapljajo med njima (Stareček in drugi, 2020). S pomočjo tehnologije ima generacija Z velik dostop do različnih informacij in je mednarodno povezana (Bulut in Maraba, 2021). Enostaven dostop do informacij in poznavanje njihove obdelave pa jim omogoča priložnost za osebni razvoj (Stareček in drugi, 2020). Poleg tega imajo radi hitrost

v različnih vidikih življenja, so vizualno angažirani in za socialno interakcijo uporabljajo družbene medije (Bulut in Maraba, 2021). Med družbenimi mediji so pri generaciji Z najbolj priljubljena družbena omrežja, nato pa spletne revije in spletne strani. Družbena omrežja uporabljajo predvsem za hitro sporočanje in pogovore. Najpomembnejša funkcija tehnologije pa je zanje predvsem hitro pridobivanje informacij in povezanost z drugimi (Meret in drugi, 2018). Tehnologija je imela pomemben vpliv na njihovo razmišljanje in vedenje, saj so skozi hitro prilagajanje le-tej pridobili večjo samozavest. Prav tako pa je zaradi hitrih sprememb tehnologije generacija Z postala generacija strank s podjetniškimi predpostavkami, v teh okoliščinah pa prihaja do izraza njihova ustvarjalnost (Stareček in drugi, 2020). Zanje velja, da so vedno vključeni v omrežje, povezani s svojimi prijatelji in imajo več spletnih prijateljev kot prejšnje generacije (McCrindle, 2014).

Generacija Z je v vzponu in v dobi preobremenjenosti z informacijami. Raje imajo sporočila, ki temeljijo na slikah in barvah ter se raje odločajo za ogled videoposnetka, ki povzema določeno temo, kot pa da bi prebrali članek, ki o tej temi razpravlja (McCrindle, 2014). Prav tako pa so bolj nepotrpežljivi in imajo željo po takojšnjem reševanju težav. Na to je vplival način komuniciranja in reševanja težav s pomočjo praktičnega kibernetskega prostora (Stareček in drugi, 2020). Zaradi uvedbe pametnih telefonov se je količina osebnih interakcij zmanjšala, kar pa je poslabšalo sposobnost učinkovite komunikacije in interakcije generacije Z (Schroth, 2019). Tudi pri stilu učenja se razlikujejo od starejših generacij, saj so od slušnega načina prešli k vizualnemu in h kinestetičnemu, njihova pozornost pa je krajša (McCrindle, 2014). Prav tako so težje natančni, osredotočeni in si nekaj zapomnijo na dolgi rok (Dolot, 2018). Znano je, da se lahko hitreje učijo in prilagajajo novim izzivom, kot so se prejšnje generacije (Stareček in drugi, 2020). Bolj kot pristop pripovedovanja jim leži sodelovalno učenje (Schroth, 2019). Poleg tega je generacija Z močno povezana z različnimi deli sveta, ima odlične socialne veščine in obvlada tehnološka opravila (Bulut in Maraba, 2021). Ima tudi odlično vez s svojimi vrstniki, ki jo oblikujejo (McCrindle, 2014). Z generacijo Y si delita nekaj skupnih lastnosti, kot so egocentričnost, prilagodljivost, socialna spretnost, dvom o avtoriteti, teženje k izboljšavam in iskanje usposabljanja (Bulut in Maraba, 2021).

Za generacijo Z velja, da je najbolj načrtovana in materialno preskrbljena doslej. Poleg tega imajo najmanj sorojencev, živijo organizirano življenje ter imajo malo svobode. Bolj kot natančnost cenijo hitrost, saj hitro prehajajo od naloge k nalogi. Zaradi tehnološke pismenosti in internetne spretnosti so oblikovani za večopravilnost (McCrindle, 2014). Poleg tega pa so vsestranski, samostojni in neodvisni. Zavzemajo se za individualne pravice, enake možnosti za vse ter podpirajo dobro počutje svoje skupnosti (Popaitoon, 2022). Torej skrbijo za skupno dobro, prav tako pa verjamejo, da ima vsak pravico biti to, kar si v življenju želi biti (Nedelko in drugi, 2022). Za generacijo Z je značilno tudi, da pogosteje poročajo o svojem duševnem zdravju, kot pa so to počele starejše generacije, in imajo najvišjo stopnjo diagnosticirane depresije, sledi pa ji anksioznost (Schroth, 2019). Lahko trdimo, da so

globalizacijski trendi in tehnološki napredek imeli pomemben vpliv na oblikovanje osebnosti generacije Z (Stareček in drugi, 2020).

V današnjem času povprečen mlad človek preživi veliko več let v formalnem izobraževanju kot prejšnje generacije, povečuje pa se tudi stopnja terciarnega izobraževanja. Izobraževanje zdaj ni več vključeno le v življenjsko fazo pred začetkom kariere, ampak je prisotno skozi vse življenje (McCrindle, 2014). Generacija Z velja za višje izobraženo kot prejšnje generacije (Schroth, 2019). Po napovedih naj bi imel univerzitetno izobrazbo vsak drugi pripadnik generacije Z, medtem pa ima univerzitetno izobrazbo vsak tretji pripadnik generacije Y in vsak četrti pripadnik generacije X. Prav tako pa so se spremenile izobraževalne ustanove, ki so se začele osredotočati na prilagajanje učencu, sodelovanje in interaktivno okolje (McCrindle, 2014). Med metode izobraževanja pa se je uvrstilo tudi mobilno izobraževanje in e-učenje (Stareček, 2020). Za generacijo Z velja tudi, da vstopa v odraslost z manj delovnimi izkušnjami kot prejšnje generacije. To je lahko npr. posledica tega, da odraščajo v premožnejših okoliščinah in da več svojega časa posvetijo izobraževanju. Pomanjkanje delovnih izkušenj pa lahko vodi v nerealna pričakovanja nove generacije glede dela, kar vodi v manjšo produktivnost in večjo fluktuacijo (Schroth, 2019).

2.3 Opredelitev zaposlitvenih preferenc

Osebnostne vrednote so prepričanja, ki se nanašajo na zaželena končna stanja ali vedenja in presegajo specifične situacije, poleg tega pa vodijo izbiro dogodkov in vedenja. Vrednote predstavljajo merila, ki se uporabljajo za utemeljitev in izbiro dejanj posameznikov ter za ocenjevanje ljudi in dogodkov (Schwartz, 1992). Delovne vrednote pa so bolj specifične, saj se nanašajo le na cilje v delovnem okolju, prav tako pa so to prepričanja, ki se nanašajo na zaželene končne rezultate ali vedenje. Navezujejo se na to, kaj si posameznik želi od dela (Ros in drugi, 1999). Igrajo tudi funkcionalno vlogo v osrednjih procesih, povezanih z delom (Berings in drugi, 2004). Delovne preference so rezultati, ki si jih posameznik želi pri svojem delu in vplivajo na odločitve o izbiri delovnega mesta oz. kariere. Preference so pomemben dejavnik motivacije pri delu in pri odnosu do dela. Delovne preference vključujejo prekrivajoče se konstrukte, ki so povezani z lastnostmi delovnega mesta, delovnimi vrednotami, motivacijo, interesi, s temperamentom in praktičnimi delovnimi vidiki. Poleg tega pa so povezane z zadovoljstvom z delom in se lahko uporabljajo za ujemanje zaposlenega z delovnim okoljem. Bolj kot se posameznikove delovne preference ujemajo z delovnim okoljem, večji so njegovo zadovoljstvo, predanost in produktivnost pri delu. Poznavanje delovnih preferenc pa je koristno tako za posameznike kot tudi za organizacije, saj delodajalci na ta način dobijo vpogled v to, kaj zaposlene motivira, in jim pomaga ustvariti primerno delovno okolje (Gilbert in drugi, 2008).

Leta 1959 se je razvila teorija motivacije in higijene, ki jo imenujemo tudi Herzbergova dvofaktorska teorija zadovoljstva z delom, ki se je nanašala na Maslowovo hierarhijo potreb. Dejavnika, ki vplivata na zadovoljstvo z delom, sta bila razdeljena v dva sklopa kategorij.

Higienski dejavniki se nanašajo na potrebo po izogibanju neprijetnostim in vključujejo medosebne odnose, plačo, delovne pogoje, politiko podjetja in odnose z nadrejenimi. Motivacijski dejavniki pa se nanašajo na potrebe posameznika po samorazvoju in samoaktualizaciji in vključujejo priznanja, odgovornost, dosežke, napredovanje, možnost rasti in samo delo. Motivacijski dejavniki vodijo do pozitivnih odnosov do dela in pomembno vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Higieniki veljajo za zunanje dejavnike dela in zmanjšujejo nezadovoljstvo pri delu, medtem pa motivatorji veljajo za notranje dejavnike dela in izboljšajo zadovoljstvo pri delu (Alshmemri in drugi, 2017). Pomembno je, da so managerji pozorni na dejavnike, ki jih različni ljudje cenijo oz. iščejo pri delu, in na ta način zagotovijo boljše ujemanje z delom, zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih (Furnham in drugi, 1999). Poznavanje pričakovanj posameznikov glede poklicev nam lahko pomaga razumeti, zakaj posameznik dá prednost enemu poklicu pred drugim (Berings in drugi, 2004).

2.4 Preference generacije Z pri iskanju zaposlitve

V delovnem okolju se trenutno prepletajo štiri različne generacije, kar povzroča konflikte, ki izvirajo iz dela in vrednot ter razlik v prepričanjih, učnih stilih in komunikacijskih stilih. V preteklosti so organizacije oklevale pri prilagajanju generacijam, ki na novo vstopajo na trg dela. Vendar pa je potrebno, da razumejo potrebe najnovejše generacije in poskrbijo, da jih zadovoljijo v enaki meri kot pri vseh zaposlenih. Delež delavcev, ki so pripadniki generacije Z, se hitro povečuje (Cerasi in Balcioglu, 2024). Za podjetja je pomembno, da analizirajo, kakšne so posebnosti generacije, ki vstopa na trg dela, saj lahko različni pogledi vodijo do nesporazumov in posledično do zmanjšanja učinkovitosti (Stareček in drugi, 2020). Delodajalci in vodstvo se morajo osredotočiti na strategije motiviranja ter metode komuniciranja in usposabljanja, da lahko povečajo privlačnost organizacije in tako zadržijo mlajšo generacijo. Potrebno je obravnavati spreminjajoče se motivatorje zaposlenih in na ta način izvesti učinkovite ukrepe (McCrindle, 2014). Poleg tega pa se je potrebno posvetiti upravljanju pričakovanj generacije Z, saj imajo zaradi pomanjkanja izkušenj pogosto idealistično predstavo o delu (Schroth, 2019).

Glede delovnih navad lahko rečemo, da je generacija Z individualistična, denarno ozaveščena in podjetniška. Večina pripadnikov te generacije nima dolgoročne kariere in jih ni strah menjati podjetja ali sektorjev, saj lahko opravljajo različne vrste del (Bulut in Maraba, 2021). Želja po njihovi zaposlitveni mobilnosti in podjetniška naravnost pa lahko predstavljata izziv za organizacije, ki so vajene na dolgoročna in stabilna delovna razmerja (Cerasi in Balcioglu, 2024). Vseeno pa nekatere raziskave poudarjajo, da je generacija Z pripravljena delati pri enem delodajalcu vse življenje, če je delo privlačno (Dolot, 2018). Pripadniki generacije Z iščejo delo po vsem svetu, saj imajo znanje različnih tujih jezikov, radi imajo večkulturno delovno okolje, mobilnost in si prizadevajo za odpravljanje kulturnih stereotipov (Stareček in drugi, 2020). Prav tako pa jim ni odveč hoditi na službena potovanja v tujino (Dolot, 2018). Pripravljeni so trdo delati in so željni delovnih izkušenj, ki bodo

podprle njihovo prihodnjo kariero, ugotavlja Popaitoon (2022), saj velik pomen dajejo gradnji kariere (Nedelko in drugi, 2022). Generacija Z daje prednost podjetjem, ki ponujajo visoke plače, poudarjata Bulut in Maraba (2021), saj je pri njih izražena skrb za finančno stabilnost (Popaitoon, 2022). Bulut in Maraba (2021) nadalje navajata, da so jim pomembne priložnosti za izpopolnjevanje, Cerasi in Balcioglu (2024) pa izpostavljata pomen možnosti napredovanja, kar je ena izmed najboljših spodbud za motiviranje generacije Z k trdemu delu in ostajanju v organizaciji (Nedelko in drugi, 2022). Poleg tega stremijo k fleksibilnemu delovnem okolju, sodelovanju in osebni avtonomiji (Bulut in Maraba, 2021). Pomembno jim je ravnoesje med delom in zasebnim življenjem, prijazno delovno okolje, možnost izražanja svoje individualnosti, inovacije in hitre spremembe (Cerasi in Balcioglu, 2024).

Generacija Z se boji napak, vendar pa so sposobni opravljati več nalog hkrati in pri tem uporabljati različne tehnologije. Poleg tega si želijo takoj pridobiti informacije, ki jih potrebujejo (Stareček in drugi, 2020). Pripadniki generacije Z od svojih nadrejenih pričakujejo pozitiven odnos in jasne cilje (Schroth, 2019). Prav tako pa jim je pomembna povratna informacija tistega, ki jim zaupa naloge. Proces komunikacije dojemajo kot dvosmeren, zato radi podajo povratne informacije in jih tudi sami pričakujejo (Dolot, 2018). Kljub vsemu pa pogosteje komunicirajo digitalno kot pa osebno (Schroth, 2019). So neodvisni misleci, ki jih skrbi prihodnost in dajejo velik pomen zdravstvenemu varstvu. Radi imajo ustvarjalno in privlačno okolje, kjer se spodbuja njihova uspešnost skozi različna priznanja in nagrajevanja, poleg tega pa pričakujejo tudi, da so njihovi predlogi slišani in cenjeni (Bulut in Maraba, 2021). Zelo jim je pomembna notranja motivacija (Popaitoon, 2022). Zanimajo jih delovna mesta, ki podpirajo mentorstvo, učenje, strokovno rast, sodelovanje in karierni razvoj, navajata Cerasi in Balcioglu (2024), prav tako pa raznolikost znanj in spretnosti, saj so željni učenja novih veščin (Popaitoon, 2022). Generacija Z rada dela v podjetjih, ki cenijo raznolikost med ljudmi in ukrepajo pri družbenih bojih, kot so trajnostnost, podnebne spremembe in lakota (Bulut in Maraba, 2021). Torej po besedah Kirchmayer in Fratričová (2018) v podjetjih pričakujejo raznolikost in skrb za enakost, medtem ko Nedelko in drugi (2022) poudarjajo pomen sledenja etičnim vrednotam. Pomembno jim je, da opravljajo delo, ki je v skladu z njihovimi osebnimi vrednotami (Cerasi in Balcioglu, 2024). Prav tako pa, da ima njihovo delo pomemben vpliv na druge (Popaitoon, 2022). Veliko jim pomeni, da imajo na delovnem mestu dobre odnose z drugimi, ustvarijo podporne mreže in se počutijo kot pripadniki organizacije (McCrindle, 2014). Cerasi in Balcioglu (2024) izpostavljata tudi pomembnost vzpostavljanja trdnih odnosov s sodelavci, kar pa velja za pomembnega motivatorja pri delu (Nedelko in drugi, 2022).

Študije kažejo, da se pripadniki generacije Z bolj ukvarjajo z zadovoljevanjem potreb kot prejšnje generacije in jim je pomembno izpolnjevanje notranje motivacije in smiselnosti dela (Popaitoon, 2022). Pomembno je, da se trg dela prilagodi novi generaciji in tako poskrbi za učinkovito opravljanje dela. Delodajalci morajo skozi okolje podjetja spodbujati timsko delo, ustvarjalnost, samospoštovanje, inovativnost, poštenost, prilagodljivost in povratne informacije (Bulut in Maraba, 2021). Prav tako pa morajo novim zaposlenim pomagati, da

rastejo v svoji avtonomiji, in jih pohvaliti, ko dobro opravijo svoje delo (Stareček, 2020). Znano je tudi, da ima generacija Z težave z zaupanjem v druge ljudi, zato je za vzpostavljanje trdnih vezi potrebna odprtost in preglednost organizacije (Cerasi in Balcioglu, 2024). Organizacije morajo zagotoviti spodbudno okolje za uresničitev preferenc in pričakovanj generacije Z, saj so bolj kot prejšnje generacije usmerjeni k dosežkom (Nedelko in drugi, 2022). Današnjim zaposlenim je pomembno uživanje ob delu, osredotočenost na ekipo, podpora in opolnomočenje. Pomembno jim je, da se počutijo vključene, da imajo raznoliko delo in možnost vseživljenjskega učenja. Prav tako so radi nad povprečjem in imajo željo po lastnini (McCrindle, 2014).

Kirchmayer in Fratričová (2018) sta v svoji raziskavi preučevali, kateri dejavniki motivirajo generacijo Z pri delu. V raziskavo so bili vključeni študenti poslovnih ved na Slovaškem. Delovna motivacija izvira iz različnih dejavnikov, ki so povezani z organizacijo, delom in zaposlenimi. Najpogostejša postavka je bila, da uživajo pri svojem delu, kar pomeni, da delajo tisto, kar radi počnejo, in da se pri delu dobro počutijo. Drugi najpogostejši odgovor je bil pozitiven odnos s sodelavci oz. kakovostna delovna klima. Generaciji Z je bila pomembna tudi nagrada, kamor sodi predvsem finančno nagrajevanje. Prav tako je bil pomemben dejavnik dosežek in napredovanje v karieri. Zanimivo pa je, da usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delovne obremenitve ter organizacija delovnega časa niso sodili med pogoste dejavnike, ki bi motivirali generacijo Z pri delu. Prav tako pa niso velikega pomena dali varnosti zaposlitve, kar je lahko povezano s tem, da generacija Z ni navdušena nad dolgoročno zaposlitvijo, ali s tem, da želijo najti službo, ki jim bo resnično všeč.

Meret in drugi (2018) so v svojo raziskavo vključili generacijo Z iz različnih evropskih držav. Z raziskavo so potrdili, da generacija Z želi oblikovati uspešno prihodnost s pomočjo višje stopnje izobrazbe. Večina anketirancev želi delati v multinacionalnih podjetjih, malo pa jih želi postati podjetniki. Avtorji so raziskovali, kateri dejavniki so generaciji Z najpomembnejši pri iskanju zaposlitve. Med najpomembnejše so spadali vzpostavljanje odnosov in mreženje, možnost učenja in razvoja, varnost zaposlitve, zaupanje, dobri odnosi s sodelavci ter samostojnost. Od teh so bili na prvih treh mestih možnost učenja in razvoja, zaupanje ter varnost zaposlitve. Iz podatkov lahko razberemo, da generacija Z teži k višji stopnji izobrazbe in možnosti učenja, vendar jih pesti pomanjkanje zaupanja in optimizma. Rezultati raziskave pa so pokazali homogenost glede spola in različnih kultur.

Cerasi in Balcioglu (2024) pa sta v svojo analizo vključila študente turških univerz, ki so predstavniki generacije Z. S pomočjo ankete sta raziskovala njihove demografske podatke, osebne vrednote, zaznan smisel življenja, odnos do inovacij, trajnosti, spoštovanja in družbenega prispevka. Znotraj generacije Z sta oblikovala homogene podtipе z analizo latentnih razredov, ki so razkrili precejšnjo raznolikost med stališči študentov. V določenih razredih so študenti dajali večji poudarek na spoštovanju, družbenem prispevku in zmernem odnosu do inovacij, kar nakazuje, da verjetno bolj cenijo organizacije, ki izvajajo etične prakse in so družbeno odgovorne. V drugi skupini so poudarjali trajnost in inovacije, torej

jih zanimajo organizacije, ki sledijo tehnološkemu napredku ter okolijskim pobudam. V nekaterih razredih je bila večja osredotočenost na osebne vrednote ohranjanja in tradicije, torej so bolj naklonjeni organizacijam, ki nudijo stabilnost in dolgoročno načrtovanje. V drugih razredih pa je prihajalo do uravnoveženih vrednosti različnih razsežnostih, kar nakazuje na odprtost za različne organizacijske kulture. To kaže, da ima generacija Z različna stališča in želje, zato je potrebno prilagoditi strategije organizacij, da izpolnjujejo pričakovanja različnih skupin znotraj generacije, ki vstopa na trg dela.

2.5 Problematika pri zaposlovanju generacije Z

Pripadniki generacije Z so pogosto zaskrbljeni zaradi iskanja zaposlitve, kar je verjetno posledica tega, da so odraščali v času gospodarske krize (Dolot, 2018). Poleg tega so bili v času pandemije koronavirusne bolezni 2019 (angl. Coronavirus Disease 2019, v nadaljevanju COVID-19) najbolj deležni negotovih zaposlitev in odpovedi številnih začasnih pogodb o zaposlitvi (UMAR, 2025). Obseg študentskega dela pa se je zaradi epidemije opazno zmanjšal (UMAR, 2022). Lahko rečemo, da je bolj verjetno, da bodo mlajši delavci izgubili službo, kot pa starejši, saj so pogodbe o zaposlitvi starejših delavcev običajno bolj varne (Kofalt in Čepar, 2015). Vse to je vplivalo na zmanjšanje stopnje delovne aktivnosti ljudi, starih od 20 do 64 let, ki je pred tem več let naraščala, kriza pa je imela največji vpliv na mlade (UMAR, 2022). Danes je delovna aktivnost mladih, starih med 20 in 29 let, v Sloveniji le nekoliko nad povprečjem EU (UMAR, 2025). Podatki pa kažejo, da je bila maja 2025 stopnja brezposelnosti mladih v EU, starih med 15 in 24 let, 14,8 % in se je v primerjavi z aprilom 2025 povečala (Eurostat, 2025). Ukrepi za večjo vključenost mladih v trg dela bi lahko bili večja usklajenost med študijskimi programi in potrebami gospodarstva, spodbujanje vključevanja v vajeništvo, interdisciplinarnost študijskih smeri in drugo (UMAR, 2025). Pomembno je prepoznavanje značilnosti generacije Z in prilagajanje le-tem. Zavedati se je potrebno sprememb v zaposlovanju, upravljanju in ohranjanju generacije Z na delovnem mestu (McCrindle, 2014).

Prebivalstvo po svetu se stara, vendar se to najhitreje dogaja v razvitejših državah (McCrindle, 2014). Tudi v Sloveniji je prisotno spreminjanje demografske slike, saj so starejše generacije vse bolj številne, mlajše pa maloštevilne (UMAR, 2025). Zaposlovanje je eno najpomembnejših področij, na katerega vpliva staranje prebivalstva (McCrindle, 2014). To se kaže v pomanjkanju delovne sile, neskladjih na trgu dela in spreminjanju starostne strukture zaposlenih (UMAR, 2025). S tem pa primanjkuje skupne ponudbe delovne sile (Kofalt in Čepar, 2015). Generacija Z zaradi staranja prebivalstva začne kario v obdobju, ko se ponudba delavcev zmanjšuje. Na delovnih mestih prihaja do menjave generacij, saj se generacija otrok blaginje (angl. Baby Boomer Generation) poslavlja iz delovne sile, kar povzroča praznino na področju dela. V organizacijah so se začela pojavljati vprašanja o staranju prebivalstva in o novem odnosu do dela. Prihaja do pomanjkanja znanja in spretnosti, saj več ljudi zapusti delovno silo, kot pa se jih vanjo vključi (McCrindle, 2014). Po napovedih pa naj bi se delež delovno sposobnih do leta 2050

zmanjšal na 50,2 % (UMAR, 2025). Staranje prebivalstva vpliva na povečevanje brezposelnosti in zniževanje izobrazbene ravni prebivalstva (Kofalt in Čepar, 2015). Pomembno je, da se v rastočem gospodarstvu zapolnijo potrebe po delovni sili in se nadomesti zaposlene, ki gredo v pokoj. Znanje odhajajoče generacije se mora prenesti na mlajše delavce, prav tako pa je potrebno razumeti generacijske razlike med zaposlenimi. Delodajalci morajo poskrbeti za razumevanje različnih perspektiv posameznih generacij in ustvariti kulturo, v kateri lahko pride do interakcije in izmenjave medgeneracijskih perspektiv. Osredotočiti se morajo tako na mlajše kot tudi na starejše generacije in na ta način uspešno zaposliti ter zadržati vse generacije (McCrindle, 2014). Vlagati je potrebno v izobraževanje mlajših in starejših generacij ter ustvarjanje primernih pogojev (Kofalt in Čepar, 2015). Pomembno je, da se naučijo upravljanja ekip z več generacijami in da se naučijo zadovoljiti tako izkušene zaposlene kot tudi nov kader (Cerasi in Balcioglu, 2024). Vsi zaposleni pa se morajo počutiti, kot da so del ekipe, ki skupaj rešuje probleme (Stareček in drugi, 2020).

Kadrovske službe morajo razmisliti o različnih strategijah za privabljanje novih zaposlenih, prav tako pa morajo zaposlenim, ki so pripadniki generacije Z, zagotoviti vire, ki so potrebni, da jih obdržijo v organizaciji, saj je znano, da pogosto menjajo službe (Cerasi in Balcioglu, 2024). Z raziskavo »Mladina 2020« je znano, da kar 75 % mladih razmišlja, da bi zapustili Slovenijo, saj si želijo boljše karijerne možnosti, pogoje dela in višjo plačo (Maribor24, 2025). Za slovenske državljane sta privlačni npr. Avstrija in Nemčija (UMAR, 2025). To za Slovenijo pomeni, da izgublja ključne kadre, kar pa ima vpliv na produktivnost, inovacije in konkurenčnost gospodarstva (Maribor24, 2025). Z razumevanjem različnih želja pripadnikov generacije Z se lahko organizacije bolje prilagodijo njihovim potrebam ter tako poskrbijo za privabljanje in zadrževanje nove delovne sile (Cerasi in Balcioglu, 2024). Prav tako pa je za rast zaposlenosti koristno privabljanje tuje delovne sile, saj povečevanje vključenosti domačega prebivalstva v trg dela v prihodnje ne bo zadostovalo (UMAR, 2025). Organizacije si morajo prizadevati za gojenje smiselnosti dela zaposlenim skozi zasnovano delovnega mesta, ki je skladno z vrednotami delovne sile, in tako ohranjati zaposlene notranje motivirane. Zagotavljati morajo smiselne delovne izkušnje, ki ustrezajo preferencam generacije Z. Na ta način lahko poskrbijo, da zaposleni ostanejo v organizaciji in tako ohranijo človeške vire z izvajanjem strategij selektivnega oblikovanja dela (Popaitoon, 2022).

3 OSEBNOSTNE LASTNOSTI

3.1 Opredelitev osebnosti in osebnostnih lastnosti

Izraz osebnost izvira iz latinske besede persona, ki se nanaša na masko, katero so igralci v starogrškem gledališču držali pred obrazom med nastopanjem (Guilford, 1959). V psihologiji je osebnost zelo pomemben pojem in v literaturi je znanih veliko različnih

definicij (Musek, 2010). Osebnost je edinstvena variacija posameznika na splošno evolucijsko zasnovano človeške narave in je izražena kot vzorec dispozicijskih lastnosti, ki se razvija, značilnih prilagoditev ter integrativnih življenjskih zgodb, ki so diferencialno in kompleksno uvrščene v kulturo (McAdams in Pals, 2006). Posameznikova osebnost je njegov edinstven vzorec lastnosti in vsaka osebnost je edinstvena (Guilford, 1959). Raznolikost individualnih razlik je brezmejna in se kaže v interakcijah z drugimi ljudmi (Goldberg, 1990). Osebnost predstavlja relativno trajno celoto psihofizičnih lastnosti posameznika, ki ga razlikujejo od drugih ljudi. V organizirano celoto torej združuje vse značilnosti, funkcije in psihične procese. Osebnost je sistem odnosov med osebnostnimi lastnostmi (Musek, 2010). Hkrati ima pomembno vlogo v našem vsakdanjem življenju. Osebnostne lastnosti pa so trajne sile, ki vplivajo na naše vedenje (Barrick in Mount, 2005). Po osebnostnih lastnostih se posamezniki razlikujejo med seboj (Guilford, 1959). Osebnost vpliva na način komuniciranja posameznika z drugimi, načrtovanja dela, spopadanja s težavami, uporabe prostega časa in drugo (Sui in drugi, 2020).

Na področju psihologije je prihajalo do številnih razprav, kako organizirati in zajeti individualne razlike med ljudmi (Feher in Vernon, 2020). Znanstveniki, ki raziskujejo osebnost, so se veliko usmerjali k odkrivanju temeljnih dimenzij osebnosti, ki naj bi najbolj opredelile osebnost in medosebne razlike. Na ta način so nastali številni hierarhični modeli osebnostne strukture. Med najpomembnejše spadajo modeli Cattella, Eysencka, petfaktorski model in cirkumpleksni model (Musek, 2010). Raymond B. Cattell je eden izmed najvplivnejših znanstvenikov, ki je začel s pregledom izrazov v angleščini za opis osebnosti (Goldberg, 1990). Osebnost je razdelil na tri velika področja, in sicer na značilnosti temperamenta in značaja, kjer je ugotavljal stilistične poteze, področje sposobnosti in področje motivacije oz. dinamičnih potez. Iz prvega področja je s pomočjo faktorskih analiz oblikoval šestnajst izvornih osebnostnih potez. S faktorsko analizo drugega reda pa je možno oblikovati še bolj splošne dimenzije osebnosti, ki so primerljive z dimenzijami drugih modelov, kot sta model Eysencka in petfaktorski model. Hans Eysenck je tudi s pomočjo faktorskih analiz oblikoval tri dimenzije na vrhu hierarhije osebnostnega prostora. Te dimenzije so ekstravertnost, psihotičizem ter nevrotičizem, ki po njegovem mnenju med seboj ne korelirajo (Musek, 2010). Prelomnica v zgodovini psihologije pa se je zgodila z vzpostavitvijo taksonomije osebnostnih lastnosti petih faktorjev, saj je na področju raziskav osebnosti rešila dva dolgoletna problema. Kot prvo: določilo se je število pomembnih dejavnikov. Eysenckov model je bil nezadosten, saj ni vseboval dimenzije odprtost za izkušnje, Cattellov model pa je bil nepotrebno zapleten. Kot drugo: pokazala se je istovetnost množice navidezno različnih spremenljivk individualnih razlik, katere so predlagali drugi raziskovalci. Tako so se oblikovale različne osebnostne lastnosti, ki predstavljajo petfaktorski model (McCrae, 2011). Model osebnostne strukture z imenom petfaktorski model osebnosti izhaja iz leksične tradicije raziskovanja osebnosti in iz implicitne strukture osebnosti ter predstavlja pet glavnih dimenzij osebnosti (Musek, 2010). Taksonomija velikih pet (angl. Big Five) organizira različne koncepte lastnosti iz znanosti in naravnega jezika v enoten okvir (John in Srivastava, 1999). Prav tako pa oživlja zgodovinsko poslanstvo

psihologije osebnosti in pomaga splošno zagotoviti integrativni okvir za ocenjevanje, razumevanje in preučevanje celotne osebe (McAdams in Pals, 2006).

3.2 Model velikih pet

Pet dejavnikov je postalo znanih kot »velikih pet« po poimenovanju Goldberga leta 1981. Ime so dobili, da bi poudarili kako širok je vsak izmed dejavnikov, saj predstavljajo osebnost na širši ravni in vsak dejavnik povzema še mnogo različnih ter bolj specifičnih osebnostnih lastnosti (John in Srivastava, 1999). Psihologi so ugotovili, da dimenzije pojasnjujejo večino individualnih razlik v osebnostnih lastnostih (Costa in McCrae, 1991). Dimenzije so izpeljanke iz analiz izrazov naravnega jezika, ki se uporablja za opis sebe in drugih (John in Srivastava, 1999). Sprva so bili predstavljeni v angleškem jeziku (Goldberg, 1990). Taksonomija velikih pet se uporablja po celem svetu in je najpogostejša metoda za merjenje osebnostnih lastnosti (Opstad in drugi, 2024). Dejavniki, ki jo sestavljajo, so ekstravertnost ali nagnjenost, prijetnost ali sprejemljivost, vestnost, čustvena stabilnost proti nevroticizmu in odprtost ali intelekt (John in Srivastava, 1999). Našteti veliki faktorji pa niso popolnoma neodvisni med seboj, saj med njimi najdemo pozitivne ter negativne korelacije. Pogosto se pojavlja negativna korelacija med nevroticizmom in vestnostjo ter pozitivna korelacija med odprtostjo in ekstravertnostjo (Musek, 2010). Pet velikih faktorjev pa je povezanih s široko paleto psiholoških izidov in imajo pomemben vpliv na razumevanje človeške narave (Feher in Vernon, 2020).

Odkar je model velikih pet zavzel področje psihologije, so raziskovalci naredili veliko študij na to temo. Ugotovili so, da so samoporočila testirancev verodostojna in večina ljudi iskreno pove, kakšne so njihove lastnosti (McCrae, 2011). Raziskave osebnostnih dimenzij so pokazale, da so vplivi iz okolja in dednost pomembni vzročni faktorji (Musek, 2011). Vse lastnosti velikih pet so pod vplivom genetike (McCrae, 2011). Vpliv dednosti s starostjo narašča, saj s starostjo pridejo geni bolj do izraza. Vplivi deljenega okolja pa so bistveno pomembnejši kot vplivi skupnega okolja (Musek, 2010). Skupno okolje vseh otrok v družini namreč nima vpliva na njihovo osebnost, ko odrastejo. Študije so pokazale, da so osebnostne lastnosti stalne skozi celo življenje posameznika in so izjemno stabilne v odrasli dobi, čeprav niso nespremenljive (McCrae, 2011). Obstoj osebnostnih dimenzij pa lahko povežemo tudi z evolucijskimi vprašanji, saj so se lahko razvile le tiste lastnosti, ki so dolgoročno prilagodljive (Musek, 2010). Petfaktorski model kaže dobro medkulturno veljavnost (Rolland, 2002). Z medkulturnimi študijami je znano, da so si številne značilnosti osebnostnih lastnosti v različnih kulturah izjemno podobne (McCrae, 2011). Barrick in Mount (2005) poudarjata, da prihaja do skoraj neobstoječih razlik v povprečnih rezultatih med etničnimi in rasnimi skupinami. Petfaktorska struktura pa je ponovljiva v različnih teoretičnih okvirih (Barrick in drugi, 2001). Raziskave tudi kažejo, da so temeljne dimenzije povezane s temeljnimi dimenzijami emocionalnega in motivacijskega delovanja, torej s konativnim in afektivnim prostorom osebnosti (Musek, 2010). Ugotovljeno je, da osebnostne lastnosti vplivajo na zdravstvene navade, poklicne interese, versko pripadnost in

način spoprijemanja posameznika (McCrae, 2011). Čeprav je model velikih pet zelo pomemben model osebnosti, so nekateri raziskovalci prišli do zaključka, da ne zagotavlja povsem celovitega modela osebnosti in bi bilo zato potrebno raziskati tudi alternative (Feher in Vernon, 2020).

3.2.1 Ekstravertnost

Ekstravertnost je ena izmed najbolj raziskanih osebnostnih potez, kot tudi njen nasproti pol, ki se imenuje introvertnost. Razlika med njima je v usmerjanju psihične energije, saj jo ekstravertirane osebe usmerjajo k drugim ljudem, v svet in v okolje, introvertne osebe pa v notranji svet, k sebi. Ekstravertnost je univerzalna in medkulturno stabilna dimenzija, ki je ugotovljena v različnih kulturnih kontekstih (Musek, 2010). Odraža se skozi količino in intenzivnost odnosov z okoljem in temelji na nagnjenosti k iskanju stikov z okoljem ter pozitivni usmerjenosti pri preživljanju izkušenj (Rolland, 2002).

Ekstravertnost lahko razčlenimo na šest komponent. Te komponente so toplina, pozitivna čustva, druženje, iskanje vznemirjenja, aktivnost in samozavest. Za ekstravertne osebe je značilno, da so energične, optimistične, tople, družabne, njihovo obnašanje pa je samozavestno in aktivno (Musek, 2010). John in Srivastava (1999) navajata, da veljajo za odločne, dominantne, asertivne in odprte osebe, ki jih ni strah samoizražanja, medtem ko Sui in drugi (2020) poudarjajo njihovo odprtost za medosebno komunikacijo. Poleg tega pa znajo zagovarjati svoje mnenje (Kabir in Sajib, 2014). Radi imajo različne dogodke, zabavo in doživljaje. Prav tako so radi v družbi, prijateljujejo in nastopajo (Musek, 2010). To pa dokazuje to, da jim govorjenje pred skupinami ter komuniciranje v družbenih situacijah ne predstavlja težav (Sui in drugi, 2020). Njihov značaj opisuje radoživost, navduševanje in veselost. Vodenje jim ni tuje, vendar se srečujejo s pomanjkanjem zanesljivosti. Pri ekstravertih naj bi bil spominski učinek večji, ko mine nekaj časa po učenju. Torej takojšnji spominski učinek je manjši, ki pa se po določenem času poveča (Musek, 2010). Posamezniki, ki so ekstravertni, so bolj gotovi v lastno sposobnost sprejemanja akademskih in poklicnih odločitev ter tudi v doseganje rezultata. Prav tako pa ekstravertnost pomembno prispeva k procesom razvoja kariere (Sui in drugi, 2020). Za ekstravertne osebe velja, da se lahko hitro naveličajo določene aktivnosti, pri njej ne vztrajajo in zato iščejo spremembe ter nove aktivnosti. Lahko rečemo, da so nestalni in bolj dejavni. Prav tako pa stalno strmijo k dodatni stimulaciji oz. spodbujanju. Ekstraverti so tudi bolj razpoložensko in čustveno nihajoči (Musek, 2010). Poleg tega pa so usmerjeni v raziskovanje in iskanje informacij (Sui in drugi, 2020).

Posamezniki z nizko stopnjo ekstravertnosti so zadržani, hladni, nedružabni, resni in kritični (Musek, 2010). Izraženost ekstravertnosti naj bi se s starostjo zmanjšala (Sinha in Srivastava, 2013). Eysenck je ekstravertnost razcepil na devet subdimenzij, le-te so: družabnost, samozavestnost, brezskrbnost, vihravost, živahnost, iskanje dražljajev, dominantnost, težnja po tveganju in aktivnost. Med številnimi komponentami ekstravertnosti obstajajo korelacije,

kar jih združuje v zelo široke dimenzije, ki so del dimenzije ekstravertnosti. Osrednji subdimenziji ekstravertnosti sta družabnost, ki temelji na težnji po zagotavljanju socialne pozornosti, ter težnja po pozitivnem afektu, ki je odgovorna tudi za izraženo impulzivnost (Musek, 2010).

3.2.2 Prijetnost

Prijetnost je dimenzija osebnosti, ki je kompleksna in jo povezujemo z doživljanjem drugih ter obnašanjem v medosebnih odnosih (Musek, 2010). Dimenzija se nanaša predvsem na odnosno sfero in ton odnosov z drugimi ter temelji na kakovosti medosebnih odnosov v spektru od sočutja do antagonizma (Rolland, 2002). Prijetnost lahko povezujemo z Eysenckovo dimenzijo psihotizma. Ker je dimenzija povezana z medosebnim delovanjem, je ena tistih pomembnih osebnostnih potez, ki se je evolucijsko oblikovala. V določenih obdobjih in kulturnih fazah velja za še posebno pomembno, kot npr. v gosto naseljenih razmerah. Če so osredotočimo na biološki vidik, velja, da je prijetnost zelo dedljiva, prav tako pa se univerzalno s staranjem povečuje (Musek, 2010).

Komponente, ki razčlenjujejo prijetnost, so zaupanje, skromnost, odkritost, prilagojenost, blagost in altruizem. Za osebe z izraženo prijetnostjo velja, da so skromne, prilagodljive, nesebične, empatične in odkrite. Izraženo imajo načelno zaupanje, konformno obnašanje, sprejemanje in dobrohotnost. Njihovo obnašanje je ljubeznivo, naravno, blago ter vedno so pripravljeni pomagati drugim (Musek, 2010). Takšne osebe so tople, nežne, sočutne in radodarne (John in Srivastava, 1999). Po besedah Sinha in Srivastava (2013) so prijetne osebe zanesljive, Kabir in Sajib (2014) pa poudarjata, da so družabne. John in Srivastava (1999) izpostavljata, da ti posamezniki hitro odpuščajo, so ustrežljivi, niso trmasti ter ne postavljajo visokih zahtev, Sui in drugi (2020) pa dodajajo, da veljajo za kooperativne osebe. V medosebnih odnosih se prijetnost kaže kot znak dobrote, vzajemno spodbudne in sodelovalne naravnosti (Musek, 2010). Takšni posamezniki zato radi pomagajo drugim in donirajo v dobrodelne namene (John in Srivastava, 1999). Ljudje z izraženo prijetnostjo rešujejo težave z ustvarjanjem obojestransko koristnih situacij (Kabir in Sajib, 2014). Študije kažejo, da prijetnost zaradi visoke ravni socialnih sposobnosti, kot so sodelovanje in podpora drugim, pozitivno vpliva na raziskovanje kariere in iskanje zaposlitve. Vseeno pa tekmovalnost velja kot pomembna lastnost za uspeh na trgu dela, kar pa ni lastnost ljudi z visoko stopnjo prijetnosti; manj verjetno je, da se bi odločili za tekmovalno okolje (Sui in drugi, 2020).

Osebe, ki imajo nizko stopnjo prijetnosti, pa so tekmovalne, grobe, gospodovalne, nezaupne in nekooperativne (Musek, 2010). Izraženost prijetnosti naj bi se s starostjo povečala (Sinha in Srivastava, 2013). Okvirne sestavine prijetnosti so sodelovanje, harmonija v odnosu do drugih in altruizem. Osrednji subdimenziji pa bi bili medosebna prilagojenost, ki se kaže v upoštevanju drugih in kooperativnosti, ter zaupanje, ki je povezano s skromnostjo in blago miselnostjo (Musek, 2010).

3.2.3 Vestnost

Dimenzija vestnosti združuje moralnost in čut za dolžnosti ter urejenost, samodisciplino in kompetentnost (Musek, 2010). Nanaša se na dinamične elemente ter elemente zaviranja in nadzora vedenja (Rolland, 2002). Tako kot prijetnost, je po Eysencku tudi vestnost komponenta psihoticizma. Vestnost velja za evolucijsko izoblikovano dimenzijo obnašanja in doživljanja. Poleg tega pa je pomembna pri učenju, šolanju in delu, saj je osebni vidik naših delovnih navad. Takoj za sposobnostmi je vestnost zelo močni napovedovalec delovne in učne uspešnosti (Musek, 2010). Ključna je tudi za razvoj vodstvenih veščin (Stareček in drugi, 2020).

Vestnost se razčleni na kompetentnost, samodisciplino, red, storilnost, odločnost in čut za dolžnosti. Vestne osebe so zanesljive, delavne, kompetentne, skrbne, preudarne in organizirane. Za njih je značilno samodisciplinirano, urejeno in samokontrolirano obnašanje (Musek, 2010). Ob svojih dejanjih premislijo in se ne odzovejo impulzivno. Njihove lastnosti pripomorejo k boljši usmerjenosti v naloge (John in Srivastava, 2010). Imajo čut za odgovornost in red, izraženo imajo storilnost ter zaupanje vase (Musek, 2010). Sinha in Srivastava (2013) ugotavljata, da je za vestne posameznike značilna vztrajnost, Barrick in drugi (2001) pa doslednost. Poleg tega so racionalni, logični in zanesljivi (Sui in drugi, 2020). Veljajo za vedno pripravljene in natančne (Kabir in Sajib, 2014). Takšne osebe svoje delo rade opravijo učinkovito in temeljito, si prizadevajo za dosežke in visoke šolske ocene ter znajo določati prioritete nalog (John in Srivastava, 1999). Prav tako pa so pripravljene skrbno upoštevati priporočila, ki jih dobijo (Costa in McCrae, 1991). Vestni posamezniki znajo upravljati s časom, so pozorni na podrobnosti in si postavljajo cilje (Sui in drugi, 2020). Poleg tega so previdni pri načrtovanju prihodnosti in glede okolice, kaos pa jim povzroča stres (Kabir in Sajib, 2014). Vestnost močno vpliva na timsko delo, ki se pojavlja v odnosu do sodelavcev in nadrejenih (Stareček in drugi, 2020). Definira jo predvsem odnos do dolžnosti, vrednot, odgovornosti in moralnih norm. Poleg tega pa jo definirajo tudi red, odločnost, dovršenost, urejenost, težnja po doseganju, premišljenost, samokontrola in marljivost (Musek, 2010). Študije kažejo, da imajo ljudje z izraženo vestnostjo višjo poklicno učinkovitost in pričakovanja glede rezultatov ter manj težav pri odločanju o karieri, kar pomembno prispeva k procesom razvoja kariere. Takšni ljudje so ciljno usmerjeni in za njih je bolj verjetno, da bodo dosegli želene rezultate (Sui in drugi, 2020).

Posamezniki z nizko stopnjo vestnosti radi odlagajo svoje dolžnosti, so nezanesljivi, brezbržni, nemarni in ne zaupajo vase (Musek, 2010). Za vestnost pa velja, da je bolj izražena pri starejših ljudeh (Sinha in Srivastava, 2013). Vestnost je notranje manj heterogena kot druge dimenzije osebnosti (prijetnost in ekstravertnost) in ima veliko korelacij med komponentami. Glavni subdimenziji sta težnja po redu in urejenosti ter težnja po odgovornosti (Musek, 2010).

3.2.4 Nevroticizem

Nevroticizem se pojavlja v vseh pomembnih modelih osebnostne strukture. Je kulturno stabilna in univerzalna dimenzija, saj jo najdemo v vseh kulturah. Dokazano je, da je povezana z negativnim afektom in je sinonim čustveni labilnosti (Musek, 2010). Temelji na individualnih razlikah v nagnjenosti k dojetanju realnosti kot problematične in občutenju negativnih čustev (Rolland, 2002). Nevroticizem je dimenzija, ki je tesno povezana s psihičnim zdravjem, življenjem in zadovoljstvom s seboj, poleg tega pa je povezana z glavnimi dimenzijami motivacije in emocij. Lahko rečemo, da stopnja nevroticizma vpliva na to, kako posameznik premaguje in doživlja razne stresne situacije. Osebe z visoko izraženim nevroticizmom pa imajo osebnostno podlago mnogim psihičnim motnjam, še posebej čustvenim motnjam (Musek, 2010). Poleg tega imajo razvito ranljivost za depresijo (John in Srivastava, 1999).

Nevroticizem lahko notranje razčlenimo na komponente, kot so tesnoba, impulzivnost, sovražnost, pretirana samokritičnost, ranljivost in depresivnost. Osebe z izraženim nevroticizmom so čustveno labilne, tesnobne, negotove in napete. Pogosto občutijo depresivnost, obžalovanje, nezadovoljstvo, anksioznost, bojzani in skrbi (Musek, 2010). Usmerjeni so v negativno čustvenost ter imajo pomanjkanje samozavesti in zadovoljstva (John in Srivastava, 1999). Za takšne posameznike je značilno pritoževanje, pomanjkanje energije in kontrole, nemir, razdražljivost ter nesrečnost (Musek, 2010). Sui in drugi (2020) ugotavljajo, da imajo nevrotiki izraženo jezo, Barrick in drugi (2001) pa izpostavljajo izraženost sovražnosti. Pesti jih tudi nagnjenost k pesimizmu in samoobtoževanju (Kabir in Sajib, 2014). Nevroticizem je nasprotje čustveni stabilnosti, kamor spada sproščenost, gotovost, kontrola čustev, mirnost, zadovoljstvo in zadostna energija. Za čustveno labilne osebe velja, da v stresnih situacijah močneje čustveno reagirajo, prav tako pa je njihovo čustvovanje bolj spremenljivo. Značilno je tudi močnejše pojavljanje negativnih čustvenih reakcij in razpoloženj, poleg tega pa posamezniki težje premagajo stres ter frustracije, pogosto pa se pojavljajo emocionalne motnje in blokade (Musek, 2010). Za njih je značilno, da težko sprejemajo modre odločitve samostojno ali če so pod pritiskom (Mohan in drugi, 2022). Posamezniki z izraženim nevroticizmom niso večji komunikacije, reševanja problemov in vodenja (Sui in drugi, 2020). Nevroticizem tudi negativno vpliva na medosebne odnose, komunikacijo in individualno uspešnost (Stareček in drugi, 2020). Za nevrotike velja, da niso večji v prilagajanju (Sinha in Srivastava, 2013). Poleg tega pa so negativno povezani s kariernimi odločitvami, saj anksiozni študentje niso prepričani v svoje veščine in sposobnosti ter pogosto opustijo izobraževanje. Vse to kaže na neuspeh pri sprejemanju ustreznih odločitev o raziskovanju kariere (Sui in drugi, 2020). Zaradi tega ne dosegajo uspeha v karieri (Kabir in Sajib, 2014).

Izraženost nevroticizma naj bi se s starostjo zmanjšala, saj se poveča izraženost čustvene stabilnosti (Sinha in Srivastava, 2013). Po Eysencku lahko nevroticizem razcepimo na naslednje subdimenzije: depresivnost, čustvenost, iracionalnost, nizko samospoštovanje, muhavost, tesnoba, plašnost, občutje krivde in napetost. Tudi med komponentami

nevroticizma prihaja do korelacij, glavni subdimenziji pa naj bi bili depresivnost in razdražljivost (Musek, 2010).

3.2.5 Odprtost

Odprtost se izmed vseh dimenzij najbolj povezuje z ustvarjalnostjo, umetnostjo in z umskimi sposobnostmi ter z željo po znanju in informacijah, radovednostjo, raziskovanjem in umskimi interesi. Pri različnih analizah najdemo odprtost med najpomembnejšimi dimenzijami (Musek, 2010). Velja za osebnostno lastnost, ki napoveduje učni uspeh in ustvarjalno uspešnost (John in Srivastava, 1999). Odprtost pa je tudi ključna za razvoj vodstvenih spretnosti (Stareček in drugi, 2020). Dimenzija opisuje kognitivno in nekognitivno odprtost za izkušnje ter združuje različna vedenja glede na iskanje novih izkušenj in ljubezen do njih (Rolland, 2002). Nekatere študije kažejo, da je prisotno prekrivanje med odprtostjo in intelektualnimi sposobnostmi ali IQ. Čeprav sta inteligenca in odprtost močno povezani, sta vseeno različna konstrukta (Sui in drugi, 2020).

Komponente pri odprtosti so domišljija, ideje, estetski čut, akcije, vrednote in globoko doživljanje. Posamezniki, ki imajo izraženo odprtost, se zanimajo za informacije, kulturo, novice, intelektualno aktivnost in znanje. Radi imajo eksperimentiranje, originalnost in neodvisnost (Musek, 2010). Odprti posamezniki veljajo za širokosrčne in ustvarjalne osebe (Barrick in drugi, 2001). John in Srivastava (1999) izpostavljata, da imajo takšne osebe veliko novih idej, medtem ko Sui in drugi (2020) ugotavljajo, da so radovedni. Odprti so za spremembe in sprejemajo razlike, poleg tega pa imajo veliko domišljije in so domiselni. Osebe, ki imajo izraženo odprtost, so občutljive za umetnost in estetiko. Imajo visoko težnjo po znanju, novostih, novih izkušnjah in so nepraktični (Musek, 2010). Za njih velja, da imajo široko paleto interesov, so intelektualni, nekonvencionalni, fantazijski, izvirni in vznemirljivi (John in Srivastava, 1999). Prav tako pa so pogosto radovedni, kot pravi Musek (2010), da bi spoznali skrite stvari (Kabir in Sajib, 2014). Takšne osebe imajo željo po spremembah in različnosti (Musek, 2010). Odprtost izraža posameznikovo odprtost do priložnosti in do drugih ljudi (Stareček in drugi, 2020). Poleg tega pa so posamezniki občutljivi na svoje notranje misli (Kabir in Sajib, 2014). Odprtim posameznikom je pomembna dobra izobrazba in pripadnost višjemu razredu. Odprtost poudarja mišljenje in sklepanje ter umetniške interese. Poleg tega pa opisuje širino, globino in kompleksnost posameznikovega izkustvenega življenja (John in Srivastava, 1999). Študije kažejo, da imajo študentje z visoko stopnjo odprtosti višja pričakovanja glede pozitivnih matematičnih rezultatov in tudi močnejša prepričanja o matematični samoučinkovitosti. Prav tako pa imajo takšni študentje večjo verjetnost, da bodo hitreje raziskali kariero, saj imajo sposobnost reševanja problemov (Sui in drugi, 2020). Posamezniki z visoko stopnjo odprtosti naj bi pri spopadanju s stresom pogosto spontano uporabili humor (Costa in McCrae, 1991).

Tisti, ki imajo izraženo nizko stopnjo odprtosti, so bolj praktični in trdno na tleh, poleg tega ne marajo sprememb in novosti, imajo pomanjkanje domišljije, so konvencionalni in

nagnjeni k konservatizmu (Musek, 2010). Izraženost odprtosti pa naj bi se s starostjo zmanjšala (Sinha in Srivastava, 2013). Odprtost je tudi kompleksna dimenzija, njeni glavni subdimenziji pa sta umska odprtost, ki zajema odprtost za novosti, umetniški čut ter intelekt, in imaginativna čustvenost, ki zajema čustveno globino (Musek, 2010).

3.3 Ocenjevanje velikih pet

Zaradi razširjenosti dejavnikov se za njihovo merjenje lahko uporabi veliko inštrumentov (Costa in McCrae, 1991). Skozi čas so se razvile različne lestvice za merjenje in ocenjevanje osebnostnih dimenzij velikih pet. Goldberg je leta 1992 razvil seznam pridevnikov, ki opisujejo posamezno dimenzijo velikih pet. Na ta način je možno njihovo ocenjevanje z opisnimi pridevniki lastnosti. V raziskavah se najpogosteje uporablja seznam, ki ga sestavlja niz 100 unipolarnih opisnih pridevnikov osebnostnih lastnosti (angl. Trait Descriptive Adjectives, v nadaljevanju TDA). Goldberg je nato izboljšal TDA tako, da je za vsako dimenzijo velikih pet uporabil le pridevnike, ki edinstveno definirajo posamezen faktor. V začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja sta Costa in McCrae razvijala osebnostni vprašalnik NEO (angl. NEO Personality Inventory), ki je služil merjenju treh širokih osebnostnih dimenzij in sicer, ekstravertnost, nevroticizem ter odprtost. Kasneje sta v vprašalnik dodala še lestvice za merjenje prijetnosti in vestnosti, da se je vprašalnik ujemal z dimenzijami velikih pet in leta 1992 objavila 240-točkovni NEO osebnostni inštrument (angl. NEO Personality Inventory, Revised), ki omogoča merjenje petih dimenzij, s šestimi specifičnimi vidiki na faktor. Kasneje pa sta razvila še skrajšano 60-točkovno različico NEO (angl. NEO Five-Factor Inventory) (John in Srivastava, 1999). NEO je uporaben pri svetovanju, saj je nepsihopatološki ter je občutljiv na prednosti in slabosti klientov (Costa in McCrae, 1991). Leta 1991 so John, Donahue in Kentle razvili vprašalnik velikih pet (angl. Big Five Inventory, v nadaljevanju BFI), ki s kratkimi frazami služi merjenju ključnih značilnosti velikih pet. Vprašalnik vsebuje 44 postavk, ki omogočajo učinkovito oceno petih dimenzij. Ker je vprašalnik kratek, prihrani čas testiranja in prepreči dolgočasenje testirancev. Vprašalnik velikih pet je sestavljen iz kratkih besednih zvez, ki se osredotočajo na pridevniške lastnosti posamezne dimenzije osebnosti (John in Srivastava, 1999).

Vprašalniki NEO predstavljajo najbolj validirane meritve velikih pet med vprašalniki in so primerni za raziskovanja, ko so udeleženci dobro izobraženi in njihov čas ni omejen. TDA je najpogosteje uporabljena mera, ki je sestavljena iz posameznih pridevnikov, vendar lahko prihaja do dvoumnosti pridevnikov v svojem pomenu. BFI se pogosto uporablja pri raziskovanjih z omejenim časom, saj format s kratkimi frazami zagotavlja več konteksta kot posamezni pridevniki pri TDA in je manj kompleksen od formata stavkov pri NEO vprašalniku. Vprašalnik je tako lažje razumljiv, krajši in vseeno učinkovit (John in Srivastava, 1999).

4 POVEZAVA OSEBNOSTNIH LASTNOSTI IN ZAPOSLOTITVENIH PREFERENC

4.1 Vpliv osebnostnih lastnosti na zaposlitvene preference

Izbira pravega poklica je za mlade lahko zahtevna. Pri odločanju o izbiri poklica bi se morali osredotočiti na točne informacije, tehtne nasvete, bistveno znanje, zanesljive napovedi za prihodnost ter tudi na posameznikove kvalifikacije, interese in osebnostne lastnosti (Opstad in drugi, 2024). Zavedati se moramo, da osebnostne lastnosti niso naključne in pomembno vplivajo na različne vidike življenja, med katerimi so tudi poklicni interesi ljudi (McCrae, 2011). Podjetja in države lahko z znanjem o vplivu osebnostnih lastnosti na izbiro poklica lažje razumejo, kako privabiti študente, da zapolnijo potrebna delovna mesta (Opstad in drugi, 2024). Posamezniki se raje odločajo za delovna mesta, ki omogočajo optimalno uporabo njihovih sposobnosti (Sinha in Srivastava, 2013). Upoštevanje povezave med osebnostnimi lastnostmi in delovnimi vrednotami prispeva k izboljšanju delovne motivacije in uspešnosti, saj pomaga povezati pravo osebo s pravim delovnim mestom. Poleg tega pa pomaga izbrati pravo motivacijsko tehniko, ki izboljša uspešnost zaposlenih (Bipp, 2010).

Pomembno pa si je zapomniti, da se ljudje razlikujejo med seboj, tudi če pripadajo isti generaciji (Dolot, 2018). Študentje morajo najti ujemanje med svojimi osebnostnimi prednostmi in delom, ki ga bodo opravljali. Študije pa kažejo, da veljajo osebnostne lastnosti za koristne vire pri boljših odločitvah pri razvoju kariere (Sui in drugi, 2020). Napačna izbira poklica usmerja individualna prizadevanja v napačno smer, kar pa vodi do izčrpanja posameznika in zapravljanje virov. Če prihaja do neusklajenosti med osebnostjo posameznika in njegovim delom, je to najnevarnejši vzrok za nezadovoljstvo pri delu ter vodi do stresa zaradi kariernega neuspeha (Afaq in drugi, 2017). To se lahko prepreči z identifikacijo osebnostne lastnosti posameznika in njenim povezovanjem z ustreznimi možnostmi v karieri (Preetha in Deepa, 2017). Nasprotno pa njuno ujemanje privede do notranjega zadovoljstva, predanosti in motivacije. Rezultati različnih raziskav kažejo, da ljudje izberejo določeno kariero zaradi osebnih preferenc in da se zanimajo za delo, ki ustreza njihovem tipu osebnosti (Afaq in drugi, 2017). Osebnostne lastnosti namreč vplivajo na delovne vrednote posameznikov in posledično na izbiro specifičnega poklica (Berings in drugi, 2004).

Osebnost je zelo pomembna, saj pojasnjuje vedenje pri delu, kar pa je zelo pomembno za managerje, saj lahko pri odločanju o zaposlitvi gledajo na osebnostne značilnosti posameznika (Barrick in Mount, 2005). Svetovalci in strokovnjaki za človeške vire pogosto uporabljajo model velikih pet za pomoč pri iskanju zaposlenih in usmerjanju študentov pri zaposlovanju (Sui in drugi, 2020). Informacije o osebnostnih lastnostih so zelo pomembne pri svetovanju posameznikom o izbiri ustrezne kariere (Costa in McCrae, 1991). Delodajalci lahko ocenijo sposobnosti zaposlenega (preden se vključi v organizacijo) z osebnostnim testiranjem. Na ta način filtrirajo zaposlene in najdejo tiste, ki se ujemajo z organizacijo in

bodo posledično v njej uspešni. Tako je zapolnitev delovnega mesta hitrejša in lažja, večja pa je verjetnost, da bo zaposleni ostal v organizaciji, če se z delom dobro ujema. Če zaposlenim dodelimo naloge, ki ustrezajo njihovim lastnostim, so bolj produktivni, uspešnejši in zadovoljni na delovnem mestu (Mohan, 2022). Zavedanje, da se ljudje odločajo za izbiro ali opustitev delovnega mesta na podlagi osebnostnih lastnosti, lahko pomaga pri pravilni selekciji osebja in uporabi motivacijskih tehnik managerjev (Bipp, 2010). Poznavanje osebnostnih lastnosti potencialnih zaposlenih ima številne prednosti za podjetja. Na ta način lahko razumejo, kako bo kandidat reševal težave, sodeloval z drugimi in obvladoval svoja čustva. Za določeno delo, delovno skupino ali projekt lahko najdejo ustrezne kandidate, saj so seznanjeni z njihovimi vrednotami, motivacijo in delovnimi preferencami (Mohan, 2022). V literaturi se pojavlja povezovanje osebnostnih dimenzij velikih pet s preferencami zaposlovanja, kar predstavim v nadaljevanju.

4.2 Zaposlitvene preference po dimenzijah osebnosti

Ekstravertni posamezniki so po besedah Opstad in drugi (2024) zgovorni ter družabni, zato jim ukvarjanje z ljudmi ne predstavlja težav (Sinha in Srivastava, 2013). Pomembno jim je napredovanje in pričakujejo ugodne delovne pogoje, kar pozitivno vpliva na plačo. Na delovnem mestu jim igra pomembno vlogo tudi sreča (Opstad in drugi, 2024). Za to pa so ključni dobri odnosi s sodelavci (Furnham in drugi, 2005). Radi sodelujejo in prispevajo k učinkovitemu timske delu (Opstad in drugi, 2024). Velik pomen dajejo vrednotam, ki so usmerjene v ljudi, pomembna jim je skupnost in vpliv, poleg tega pa so radi v ustvarjalnem in inovativnem okolju (Berings in drugi, 2004). Prav tako radi prejemajo povratne informacije, imajo avtonomijo in odgovornost, pomembna pa jim je tudi smiselnost dela (Bipp, 2010). Poleg tega so občutljivi na pohvalo in priznanje (Furnham in drugi, 1999). Ekstraverti brez težav navežejo stik z vplivnimi osebami, kar jim pomaga pri pridobivanju ugodnih zaposlitev (Sinha in Srivastava, 2013). Ekstravertni posamezniki naj bi bili uspešni v podjetniških delovnih mestih (Berings in drugi, 2004), vodstvenih položajih, v prodaji (John in Srivastava, 1999), policijskih poklicih (Barrick in drugi, 2001) in na delovnih mestih, ki vključujejo interakcijo z drugimi ter vplivanje na njih (Barrick in Mount, 2005). Prav tako pa so uspešni pri usposabljanju, kot pravijo Barrick in drugi (2001), ter imajo prednostni položaj na trgu dela (Berings in drugi, 2004). Ljudje z izraženo ekstravertnostjo se na področju kariere najbolj vidijo v podjetništvu, najmanj pa v državnih organizacijah (Kabir in Sajib, 2014). Poleg tega se lahko odločijo tudi za kariere na področju IT, upravljanja v gostinstvu, za kariere, povezane z zabavo, in pustolovske kariere (Preetha in Deepa, 2017).

Ljudje, ki imajo izraženo **prijetnost**, se najdejo v socialno usmerjenih službah in jim odgovarja socialni vidik vodenja (Opstad in drugi, 2024). Pomembna jim je tudi pomoč drugim (Opstad, 2021). Prav tako pa cenijo kakovostno socialno interakcijo (Berings in drugi, 2004). So kooperativne in zaupanja vredne osebe (Sinha in Srivastava, 2013). Zaradi tega radi delajo v delovnih skupinah, kjer je prisotno dobro sodelovanje in zaupanje. Manjši

poudarek dajejo plači (Opstad in drugi, 2024), finančnim nagradam (Opstad, 2021), napredovanju (Bipp, 2010) in konkurenci oz. tekmovalnosti (Berings in drugi, 2004). Pomembna jim je varnost zaposlitve, saj pomaga ustvariti dobro klimo. Poleg tega pri delu iščejo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem (Opstad in drugi, 2024). Velik pomen dajejo tudi smiselnosti dela (Bipp, 2010). Pri delu si prizadevajo za dobre odnose s sodelavci, saj so sami po naravi prijateljski (Furnham in drugi, 2005). Za zaposlene z izraženo prijetnostjo se napoveduje uspešnost na delovnih mestih, kjer zaposleni delajo v skupinah (John in Srivastava, 1999). Barrick in drugi (2001) ugotavljajo, da so uspešni na delovnih mestih, ki so usmerjena v storitve, Barrick in Mount (2005) pa dodajata, da to velja tudi za delovna mesta, kjer je prisotna medosebna interakcija, ki vključuje pomoč drugim. Pri zaposlitvi pa najbolj dajejo prednost uglednim lokalnim ali tujim finančnim ter lizinskih institucijam in podjetništvu, nato pa državnim organizacijam in multinacionalnim ali nacionalnim podjetjem s potrošniškimi izdelki (Kabir in Sajib, 2014). Poleg tega pa se lahko odločijo tudi za karijerne možnosti, kot so IT, upravljanje v gostinstvu, za kariere, povezane z zabavo, management, poslovne vede in pustolovske kariere (Preetha in Deepa, 2017).

Tisti, ki imajo visoko razvito **vestnost**, so delavni, odgovorni, dobro organizirani in imajo visoko motivacijo za učenje. So ciljno usmerjeni ter vlagajo v izobraževanje, kar pa pozitivno vpliva tudi na njihovo plačo (Opstad in drugi, 2024). Furnham in drugi (2005) izpostavljajo, da ima to pozitiven vpliv tudi na ustrezne delovne pogoje, Opstad (2021) pa dodaja, da jim je pomembno prejemanje finančnih nagrad. Raje se odločajo za delovna mesta, kjer se njihovo trdo delo prepozna in je poplačano s primerljivim ekonomskim donosom ali nagradami (Sinha in Srivastava, 2013). V delo so namreč pripravljeni vlagati trud in upoštevati pravila (Barrick in Mount, 2005). Poleg tega jim je pomembno napredovanje, saj so ambiciozni, vztrajni in delavni (Furnham in drugi, 2005). Velik pomen dajejo uspehu pri delu in varnosti zaposlitve, saj olajša načrtovanje in doseganje ciljev (Opstad in drugi, 2024). Prav tako pa je to povezano z njihovo uslužnostjo in vztrajnostjo (Sinha in Srivastava, 2013). Posamezniki so torej usmerjeni v dosežke, zato jim je pomemben zaslužek, avtonomija, racionalnost, struktura, inovativnost in so tekmovalni, kar poudarja njihov značaj, usmerjen k dosežkom (Berings in drugi, 2004). Pomembna jim je tudi smiselnost dela in odgovornost (Bipp, 2010). Na delovnem mestu so občutljivi na nepravilnost. Poleg tega vestnost negativno napoveduje potrebo po vodenju (Sinha in Srivastava, 2013). Posamezniki pa so uspešni v tinskem delu in usposabljanju (Barrick in drugi, 2001). Vestnost je tudi edini splošni napovedovalec delovne uspešnosti (John in Srivastava, 1999). Pozitivno je povezana s splošno uspešnostjo na vseh delovnih mestih (Barrick in drugi, 2001). Zaradi tega imajo vestni posamezniki prednostni položaj na trgu dela (Berings in drugi, 2004). Zanima jih delo v uglednih lokalnih ali tujih finančnih in lizinskih institucijah, multinacionalnih ali nacionalnih podjetjih s potrošniškimi izdelki in državnih organizacijah, ne vidijo pa se v podjetništvu (Kabir in Sajib, 2014).

Posamezniki z izraženim **nevroticizmom** pri svojem delu pričakujejo visoko plačo, prav tako pa jim je pomembna sreča pri delu (Opstad in drugi, 2024). Na delovnem mestu cenijo

ustrezne delovne pogoje (Furnham in drugi, 2005). Pomembna pa jim je tudi konkurenčnost (Berings in drugi, 2004). Visoko vrednotijo dobre odnose s sodelavci, saj pogosto potrebujejo njihovo podporo (Furnham in drugi, 2005). Velik pomen dajejo tudi varnosti zaposlitve, kar zmanjšuje stres in stopnjo živčnosti (Opstad in drugi, 2024). Posamezniki se torej izogibajo stresu in se zaradi prevlade negativnih čustev radi držijo strukture, predvidljivosti in stabilnosti (Berings in drugi, 2004). Ljudje z visokim nevroticizmom nimajo potrebe po ustvarjalnosti, estetiki in razvijanju novih idej na delovnem mestu (Sinha in Srivastava, 2013). Poleg tega pa jim na delovnem mestu ni pomembna avtonomija (Bipp, 2010). Negativno so povezani tudi z uspešnostjo timskega dela (Barrick in drugi, 2001). Čeprav jim timsko delo ni pomembno, pa visoko vrednotijo skupnost, saj cenijo socialno udobje, ki ga pridobijo s skupino, ne vidijo pa prednosti v skupnem delu (Berings in drugi, 2004). Za posameznike z nizko stopnjo nevroticizma velja, da so pozitivno povezani s splošno uspešnostjo na vseh delovnih mestih (Barrick in drugi, 2001). Osebe z izraženim nevroticizmom pa se v karieri najbolj vidijo v podjetništvu (Kabir in Sajib, 2014).

Ljudje, ki imajo izraženo **odprtost**, imajo razvojne sposobnosti, delovni zagon in so ustvarjalni, prav tako radi opravljajo dela na zahtevnejših področjih, kar pozitivno vpliva na plačo. Pri svojem delu radi uporabljajo spretnost in iščejo delovna mesta, ki ponujajo raznolikost delovnih nalog in spodbudo (Opstad in drugi, 2024). Radi imajo ustvarjalno delo, kjer lahko dosežejo nekaj novega (Sinha in Srivastava, 2013). Prav tako želijo izraziti svojo sposobnost hitrega prilagajanja spremembam in prispevati k inovacijam (Barrick in Mount, 2005). Odprt um namreč ceni eksperimentiranje (Berings in drugi, 2004). Poleg tega pa jim je pomembno napredovanje (Furnham in drugi, 2005). Na delovnem mestu jim je pomembna smiselnost dela, avtonomija, možnost odgovornosti in prejemanje povratnih informacij ter na ta način poznavanje rezultatov. Privlačijo jih predvsem obogatena delovna mesta, ki ponujajo širitev, raznolikost znanj in motivacijski potencial (Bipp, 2010). Radi opravljajo različne dejavnosti in raziskujejo nova področja, kar vodi v manjšo stabilnost zaposlitve, saj stalno iščejo nove izkušnje in zato radi menjajo delovna mesta (Opstad in drugi, 2024). Prav tako pa ne dajejo velikega pomena strukturi (Berings in drugi, 2004). Posamezniki z izraženo odprtostjo so uspešni pri usposabljanju (Barrick in drugi, 2001). Poleg tega pa so pogosto usmerjeni v ustanovitev lastnega podjetja (Opstad, 2021). Zanima jih tudi delo v uglednih lokalnih ali tujih finančnih in liziških institucijah ter v multinacionalnih ali nacionalnih podjetjih, ki proizvajajo potrošniške izdelke, ne zanima pa jih delo v državnih organizacijah (Kabir in Sajib, 2014). Prav tako pa se odločajo za kariero, kot je upravljanje bolnišnic, zabava, pustolovke kariere in podjetništvo (Preetha in Deepa, 2017). Imajo tudi socialne poklicne interese (Berings in drugi, 2004).

Opstad in drugi (2024) so v svoji raziskavi želeli ugotoviti, kako osebnostne lastnosti in spol vplivajo na preference zaposlitve pri študentih iz Norveške ter Poljske. Rezultati so pokazali, da prihaja do manjših razlik med državama, torej je vpliv osebnostnih lastnosti na izbiro zaposlitve odvisen tudi od družbenih in kulturnih razmer. Prav tako prihaja do razlik med spoloma. Raziskava je pokazala malo korelacije med osebnostnimi lastnostmi in plačo,

pozitivna korelacija se je pokazala le pri vestnosti pri poljskih študentih. S prijetnostjo pa je pri norveških študentih povezana tudi varnost zaposlitve. Ugotovili so, da je odprtost povezana z ustvarjalnostjo in usposobljenostjo posameznikov, kar vodi do višjih plač, ter pri poljskih študentih z variacijo delovnih mest. Študentom z izraženim dejavnikom prijetnost je pomembno delo z ljudmi, timsko delo in delo, ki ima korist za družbo. Ekstravertni posamezniki radi delajo v timu, prihaja pa do negativne korelacije z veščinami in varnostjo zaposlitve pri poljskih študentih.

Berings in drugi (2004) so v raziskavo vključili študente zadnjega letnika dodiplomskega študija na ekonomski fakulteti v Belgiji in želeli ugotoviti povezavo med osebnostnimi lastnostmi ter delovnimi vrednotami. Raziskava je pokazala, da so osebnostne dimenzije velikih pet in delovne vrednote medsebojno povezane, vendar imajo tudi edinstveno varianco in jih ni mogoče medsebojno nadomestiti. Osebnostne lastnosti se nanašajo na osnovne tendence in veljajo za temeljne lastnosti s precejšnjo dednostjo, delovne vrednote pa so razumljene kot del karakterističnih prilagoditev, so bolj prilagodljive in se razvijajo skozi interakcijo z okoljem. Raziskava je tudi pokazala, da so vse dimenzije velikih pet povezane z delovnimi vrednotami. Dokazali so, da lahko s posvečanjem individualnim razlikam v osebnostnih lastnostih in delovnih vrednotah prispevamo k boljšemu poklicnemu usmerjanju in izbiri kariere.

V raziskavi Furnham in drugi (1999) pa so kandidati za zaposlitev izpolnili Eysenckov osebnostni profiler, ki se nanaša na tri osebnostne dimenzije in vprašalnik o delovnih vrednotah. Delovne dejavnike so nato razvrstili med higienike in motivatorje po Herzbergovi teoriji zadovoljstva zaposlenih. Z analizami so ugotovili, da so ekstravertom pri izbiri določene zaposlitve pomembnejši motivacijski dejavniki, ki se nanašajo na naravo in posledice samega dela, kamor sodi npr. dosežek, samo delo, napredovanje, priznanje in odgovornost. Nevrotikom so pomembnejši higienski dejavniki, ki se nanašajo na kontekst dela – mednje sodijo npr. nadzor, plača, medosebni odnosi, varnost zaposlitve, fizični delovni pogoji, ugodnosti in prakse podjetja. Psihoticizem pa je bil le delno povezan s higienskimi dejavniki. Avtorji so poudarili, kako pomembno je, da managerji za različne skupine zaposlenih uvedejo različne sheme upravljanja uspešnosti in jih na ta način motivirajo ter skrbijo za njihovo zadovoljstvo. Poleg tega pa morajo biti pri izboru zaposlenih pozorni na dejavnike, ki jih zaposleni iščejo pri delu, in zagotoviti čim boljše ujemanje.

4.3 Drugi vplivi na zaposlitvene preference

Na preference zaposlovanja lahko vplivajo številni različni dejavniki. Mednje npr. sodijo spol, etnična pripadnost, rasa, življenjske ter karierne faze, stopnja izobrazbe in drugo (Gilbert in drugi, 2008).

Spol ima pomembno vlogo pri preferencah zaposlovanja, saj se ženske in moški načeloma prijavljajo na različna delovna mesta. Ženske so bolj družbeno odgovorne in imajo višje

etične standarde, zato jim je pomembno, da delo, ki ga opravljajo, prispeva k družbi (Opstad in drugi, 2024). Prav tako jim je pomembno, da se osredotoča na trajnost in družbena vprašanja (Cerasi in Balcioglu, 2024). Pomembnejša jim je tudi varnost zaposlitve ter možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (Opstad in drugi, 2024). Večji poudarek dajejo avtonomiji v delovnem okolju, kar pomembno prispeva k zadovoljstvu na delovnem mestu (Furnham in drugi, 2005). Poleg tega pa raje prejemajo povratne informacije med nalogo (Bipp, 2010). Ženskam je tudi pomembneje, da delo ustreza njihovim sposobnostim, medtem ko je moškim pomembnejše karierno napredovanje in plača (Opstad in drugi, 2024). Moški dajo večji poudarek tudi inovacijam in ohranjanju (Cerasi in Balcioglu, 2024). Poleg tega pa imajo večjo željo po ustanovitvi lastnega podjetja (Opstad, 2021). Razlika v spolu ima pomemben vpliv na kognitivne funkcije posameznika in raven motivacije generacije Z, kar se kaže tudi v različnih predpostavkah za razvoj vodstvenih veščin. V študijah je znano, da ženske bolje uporabljajo organizacijo, vaje, upravljanje s časom in podjetništvo, moški pa se bolj osredotočajo na asertivnost, ključne ambicije in prepričljivost za vodenje delovnih skupin. Predpogoj za razvoj vodstvenih skupin pri ženskah vključuje nesebičnost, skrbnost in sočutje, kar pogosto velja kot neprimerno za vodenje. Ženske pri doseganju ciljev bolj sodelujejo in ne tekmujejo med seboj – za razliko od moških, ki se borijo za prevlado (Stareček in drugi, 2020).

Pri preferencah zaposlovanja pa prihaja do razlik tudi med različnimi državami. Nedelko in drugi (2022) so raziskovali razliko v delovnih vrednotah generacije Z v Sloveniji in Litvi. Med državama so vidne podobnosti, saj je generaciji Z v obeh državah pomemben karierni uspeh, finančna stabilnost, ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter prispevanje k družbi. Poleg tega pa obe državi ocenjujeta destruktivno vedenje kot neetično in ga ne sprejemata. Prihaja pa tudi do nekaterih razlik, kot npr. da je v Litvi prisotna višja delovna etika, prav tako pa so bolj zavezani k skupnosti in etičnim normam. Medtem pa je v Sloveniji pri etičnih dilemah prisotna višja individualistična naravnost, ki jim služi kot sredstvo za doseganje ciljev; v Sloveniji je zaznana tudi močnejša potreba po dosežkih. Prav tako se državi razlikujeta po vplivnih vrednotah. V Sloveniji ima največjo vlogo moč nato hedonizem, dobrohotnost, varnost in konformnost, v Litvi pa prevladuje samousmerjenost, nato tradicija, univerzalizem in dosežki. Tako lahko vidimo, da se preference zaposlovanja med državami lahko razlikujejo. Opstad in drugi (2024) pa so v svoji raziskavi primerjali Poljsko in Norveško ter ugotovili, da so med državama prisotne podobnosti in razlike glede preferenc študentov pri zaposlovanju. Norveški študentje dajejo večjo prednost delovnim mestom, ki so usmerjeni v korist družbi; Poljakom pa sta pomembnejša prestiž in plača, poudarek dajejo delovnim mestom, ki zagotavljajo varnost zaposlitve, cenijo tudi ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Na različne preference lahko vplivajo različne razmere na trgu dela in tudi zgodovinske, kulturne ter socialne razlike.

Na preference zaposlovanja pa vplivata tudi starost in čas. Stopnja zrelosti posameznikov ter spremembe v okolju pogosto vplivajo na spremembe delovnih vrednot. Ko posamezniki navežejo prvi stik z zaposlitvijo in so v fazi raziskovanja, so jim pomembne povratne

informacije, ustvarjalnost, raznolikost, odnosi z drugimi in dosežki. Ko pridobijo nekaj izkušenj na trgu dela in so v fazi uveljavljanja, so pripravljeni zavzeti boljši položaj, zato jim je pomembna inovativnost, neodvisnost, vodenje in ekonomski donos. Kasneje, v fazi vzdrževanja, pa posamezniki zmanjšujejo svoje delovne naloge in med njihove preference sodi varna zaposlitev ter altruizem. Torej je starejšim ljudem pomembnejša varna zaposlitev, poleg tega pa radi pomagajo drugim (Sinha in Srivastava, 2013). Veliko jim pomeni tudi avtonomija (Bipp, 2010).

5 VPLIV OSEBNOSTNIH LASTNOSTI NA ZAPOSLOITVENE PREFERENCE GENERACIJE Z – EMPIRIČNA PREVERBA

5.1 Metodologija

Za pisanje magistrskega dela sem uporabila različne metode dela. Najprej sem se osredotočila na preučevanje relevantne domače in tuje literature, ki sem jo uporabila v teoretičnem delu. Skozi različne znanstvene članke in knjige sem podala glavne ugotovitve avtorjev, ki se nanašajo na obravnavano tematiko. Sekundarne podatke sem pridobila preko knjižnic in spletnih baz. Ugotovitve teoretičnega dela so mi pomagale preučiti raziskovalna vprašanja, pri katerih sem uporabila rezultate, ki sem jih pridobila v empiričnem delu. Tukaj sem uporabila kvantitativno metodo zbiranja podatkov, saj sem primarne podatke pridobila z anonimno anketo. Rezultate sem analizirala s pomočjo programa 1KA, Excela in programa SPSS, kjer sem izvedla t-test, hi-kvadrat test, korelacijsko analizo ter analizo variance (angl. Analysis of Variance, v nadaljevanju ANOVA). Rezultate sem nato predstavila v obliki tabel in grafov ter jih primerjala tudi z literaturo s teoretičnega dela. Poleg tega pa sem v magistrskem delu uporabila lastno znanje, ki sem ga pridobila tekom študija in oblikovala lastne predloge.

5.1.1 Vprašalnik

Vprašalnik je bil zasnovan za generacijo Z, torej so nanj lahko odgovarjali posamezniki, rojeni med letoma 1995 in 2009. Pri raziskavi osebnostnih lastnosti sem uporabila že uveljavljen vprašalnik za merjenje osebnostnih lastnosti velikih pet. Nanašala sem se na skrajšano verzijo z 20 trditvami, ki so jo uporabili tudi Opstad in drugi (2024) v svoji raziskavi, kjer gre za norveško verzijo skrajšanega vprašalnika (BFI-20), sama pa sem ga prevedla v slovenski jezik. Za skrajšano verzijo sem se odločila, ker ima daljša verzija vprašalnika velikih pet 44 trditev, kar pa se mi zdi zamudno in lahko bi prihajalo do dolgočasnja anketirancev ter posledično do prekinitve izpolnjevanja. Pri raziskavi preferenc generacije Z sem se zanašala na več različnih že obstoječih vprašalnikov in jih prilagodila tako, da sem pridobila nabor vprašanj in dejavnikov, ki ustrezajo moji raziskavi. Nanašala sem se na vprašalnik o zaposlitvenih preferencah, ki so ga v svoji raziskavi prav tako uporabili Opstad in drugi (2024). Poleg tega sem se nanašala na vprašalnik o delovnih

vrednotah iz članka Furnham in drugi (2005) in na vprašalnike, ki so bili uporabljeni v različnih magistrskih delih, ki so se ujemali z obravnavano tematiko. Izmed vseh navedenih vprašalnikov sem izluščila dele, ki so se mi zdeli najprimernejši in jih združila v svojem vprašalniku.

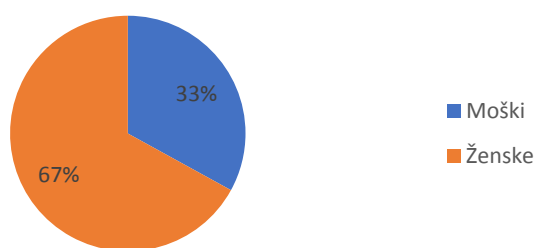
Anketni vprašalnik je sestavljen iz treh delov (glej prilogo 1). Skozi celotno anketo je podan zaprti tip vprašanj, kjer anketiranci izbirajo med vnaprej podanimi odgovori. Pred začetkom je podan nagovor, kjer se predstavim, anketirance seznanim z namenom anketnega vprašalnika, predstavim njegovo strukturo in anketirancem zagotovim anonimnost odgovorov. V prvem delu se nanašam na osebnostne lastnosti, kjer želim skozi 20 trditev, ki opisujejo lastnosti posameznika, ugotoviti, katere osebnostne dimenzije ima izražene. Vsako trditev mora anketiranec oceniti s pomočjo 5-stopenjske Likertove lestvice, kjer 1 pomeni »sploh se ne strinjam« in 5 »povsem se strinjam«. Drugi del temelji na zaposlitvenih preferencah, kjer je podanih 20 različnih dejavnikov, anketiranec pa mora oceniti, kako mu je posamezen dejavnik pomemben pri potencialnem delodajalcu. Pri tem vprašanju želim ugotoviti, kakšne so preference, ki jih posameznik oz. generacija Z išče pri delodajalcu. Tudi tukaj se nanašam na 5-stopenjsko Likertovo lestvico, kjer 1 pomeni »sploh ni pomembno« in 5 »zelo pomembno«. V drugi sklop spadata še dve dodatni vprašanji, in sicer v kakšni organizaciji bi si želel anketiranec delati in ali bi si želel pogosto menjati zaposlitev. S pomočjo le-teh želim ugotoviti, kakšne so preference glede tipa organizacij posameznika oz. generacije Z in ali prihaja do želje po pogosti menjavi dela. Obe vprašanji imata več možnih odgovorov, skozi katera je potrebno izbrati trditev, ki najbolj drži za anketiranca. Tretji sklop vsebuje demografske podatke anketirancev, kjer skozi podane odgovore izberejo tistega, ki drži za njih. Pod demografska vprašanja spadajo spol, letnica rojstva, najvišja dosežena stopnja izobrazbe, smer izobraževanja in delovni status. Na koncu sledi zaključek, v katerem se zahvalim za sodelovanje. S pomočjo anketnega vprašalnika sem želela raziskati, kaj generacija Z išče pri delodajalcih in ali k temu prispevajo osebnostne lastnosti posameznikov.

Anketni vprašalnik sem vnesla v program 1KA, kjer je bil aktiven od 17.4.2025 do 9.5.2025. Pred objavo vprašalnika sem izvedla testiranje ter prosila 5 posameznikov za izpolnitev vprašalnika in njihovo povratno mnenje. Anketo sem nato skladno z njihovimi predlogi in nejasnostmi popravila ter dopolnila. Potrebne so bile minimalne spremembe, kot npr. da sem v drugem delu ločila dejavnik »prevzemanje odgovornosti in podajanje svojega mnenja« na dva dejavnika. Pri vprašanju »V kakšni organizaciji si bi želeli delati?« pa sem v oklepaju dodala še razlago posamezne organizacije, da lahko vsi razumejo, za kakšno organizacijo gre. Anketni vprašalnik sem nato delila s pripadniki generacije Z preko socialnih omrežij, univerzitetnih mrež in elektronske pošte. V raziskavo sem vključila posameznike, ki so izbrali različne smeri izobraževanja. Vsakega pa sem prosila, če lahko vprašalnik deli ali posreduje tudi svojim znancem, ki so pripadniki generacije Z, in si s tem zagotovila zadostno količino odgovorov.

5.1.2 Opis vzorca

Na anketni vprašalnik je skupno odgovorilo 129 anketirancev, od tega sem pridobila 123 popolno rešenih vprašalnikov. Neustrezne anketne vprašalnike sem izključila iz nadaljnje analize in analizirala vzorec s 123 pripadniki generacije Z. Iz slike 1 je razvidno, da v vzorcu prevladuje ženski spol, saj je vključenih 82 anketirank, kar predstavlja 67 %, medtem pa je vključenih 42 anketirancev moškega spola, kar predstavlja 33 %.

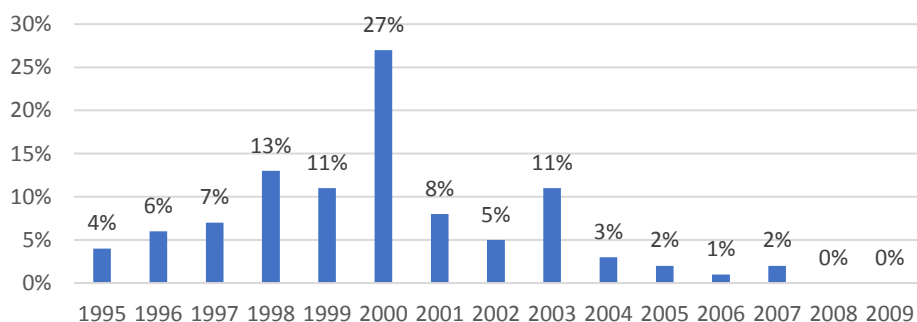
Slika 1: Delež anketirancev po spolu



Vir: lastno delo.

V analizo je vključena generacija Z, kar pomeni, da so na anketni vprašalnik lahko odgovarjali posamezniki, rojeni med letoma 1995 in 2009. Iz slike 2 je razvidno, da je največ anketirancev, in sicer 27 %, rojenih leta 2000, nato leta 1998 in nato leta 1999 ter 2003. Sledijo tisti, ki so rojeni leta 2001, nato 1997 in kasneje 1996. Na naslednjem mestu so posamezniki z letnico rojstva 2002, nato 1995, 2004 in kasneje 2007. Leta 2005 sta bila rojena le 2 anketiranca, leta 2006 pa 1. Med anketiranci ni bilo nikogar, ki bi bil rojen v letu 2008 ali 2009.

Slika 2: Delež anketirancev po letnici rojstva

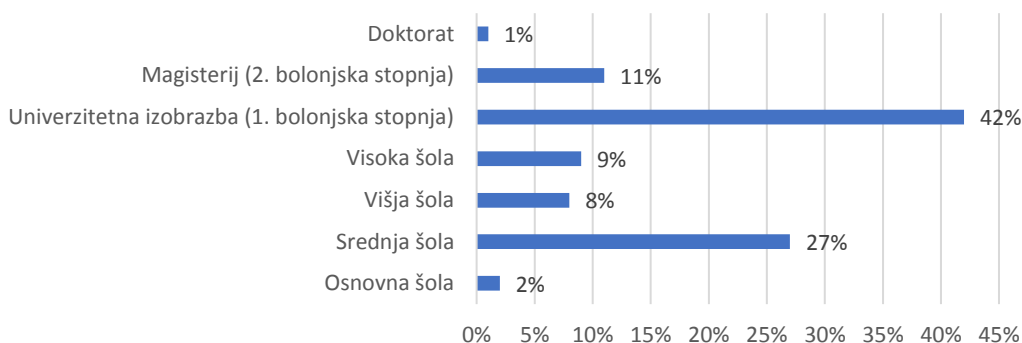


Vir: lastno delo.

Na sliki 3 je prikazano, da ima največ anketirancev doseženo univerzitetno izobrazbo (42 % oz. 52 oseb). Sledijo jim posamezniki z dokončano srednjo šolo (27 % oz. 33 oseb), nato tisti, ki so dokončali magisterij (11 % oz. 14 oseb), nato posamezniki z visokošolsko izobrazbo (9 % oz. 11 oseb) in nato tisti, ki imajo dokončano višjo šolo (8 % oz. 10 oseb).

Anketirancev z dokončano osnovno šolo je bilo le 2 % oz. 2 osebi in še manj anketirancev z doktoratom, in sicer 1 % oz. 1 oseba. Seveda pa je potrebno vedeti, da se nekateri anketiranci še šolajo in bodo lahko sčasoma pridobili višjo izobrazbo.

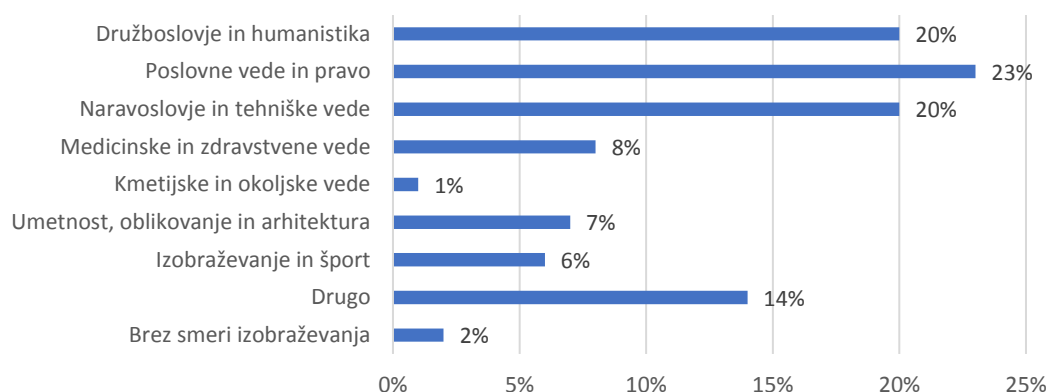
Slika 3: Delež anketirancev po najvišji doseženi stopnji izobrazbe



Vir: lastno delo.

Slika 4 prikazuje, da je 23 % oz. 28 anketirancev za smer izobraževanja izbralo poslovne vede ali pravo. 20 % oz. 25 oseb je pri družboslovju ali humanistiki ter tudi pri naravoslovju in tehniških vedah. 8 % oz. 10 oseb je za smer izobraževanja izbralo medicinske in zdravstvene vede, 7 % oz. 8 anketirancev umetnost, oblikovanje in arhitektura, 6 % oz. 7 oseb pa izobraževanje in šport. Kmetijske in okoljske vede je izbral le 1 % oz. 1 anketiranec. 14 % oz. 17 anketirancev je odgovorilo, da obiskujejo drugo smer izobraževanja od navedenih, 2 % oz. 2 osebi pa, da nimata smeri izobraževanja.

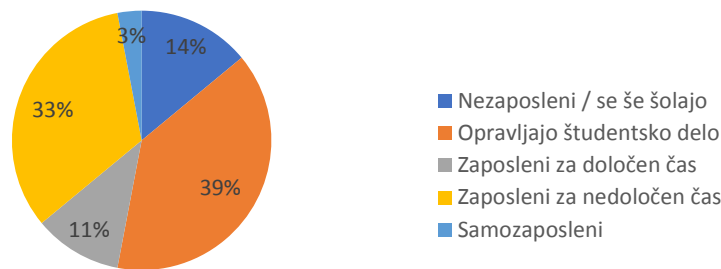
Slika 4: Delež anketirancev po smeri izobraževanja



Vir: lastno delo.

Podatki iz slike 5 kažejo, da največ anketirancev opravlja študentsko delo (39 % oz. 48 oseb), sledijo jim tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas (33 % oz. 40 oseb) in nato nezaposleni ali tisti, ki se še šolajo (14 % oz. 17 oseb). Med zaposlenimi za določen čas je bilo 11 % oz. 14 anketirancev, med samozaposlenimi pa 3 % oz. 4 osebe.

Slika 5: Delež anketirancev po delovnem statusu



Vir: lastno delo.

5.2 Rezultati raziskave

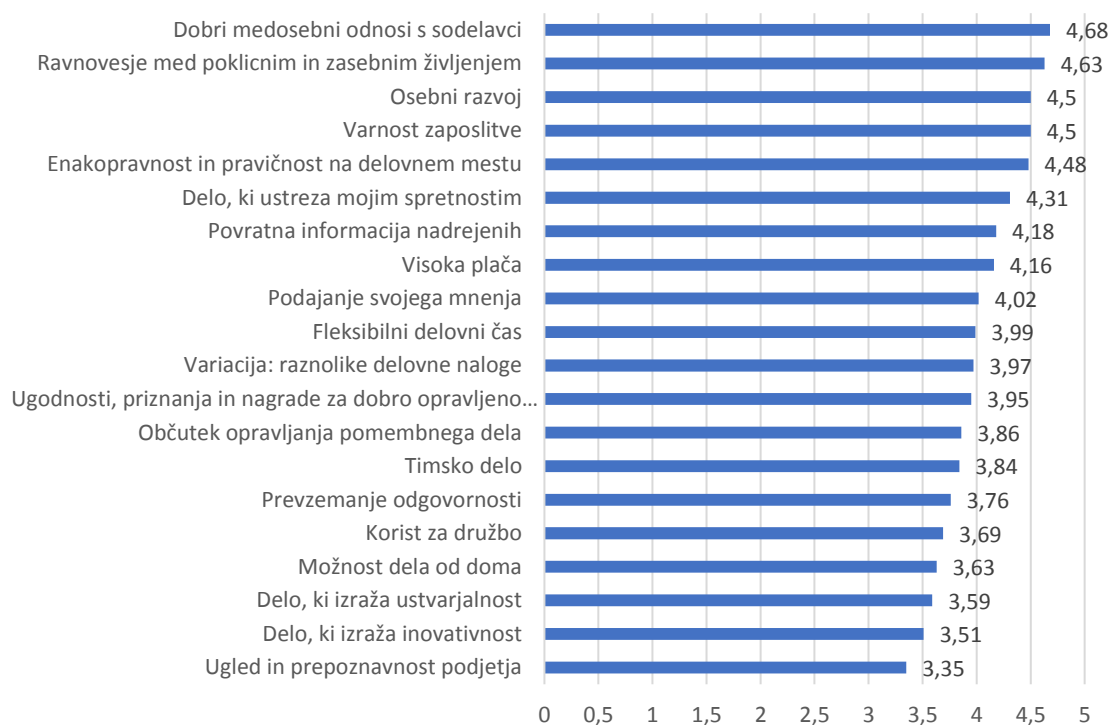
V nadaljevanju predstavim rezultate raziskave, ki sem jih pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika. Rezultati mi pomagajo odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja. Osredotočim se na preference zaposlovanja generacije Z ter razlike pri preferencah glede na spol in osebnostne lastnosti posameznika.

Najprej raziščem prvo raziskovalno vprašanje »**Katere preference izkazujejo pripadniki generacije Z pri iskanju zaposlitve?**«, s katerim ugotavljam, kako so dejavniki, ki jih generacija Z išče pri delodajalcih, razporejeni po pomembnosti. Prav tako izvem, ali si generacija Z želi pogosto menjati zaposlitev, kot je omenjeno v številnih raziskavah. Poleg tega pa prikažem, katero vrsto organizacij najpogosteje izbere generacija Z.

Na sliki 6 so prikazane povprečne vrednosti posameznega dejavnika pri delodajalcih. Dejavniki, ki imajo višje povprečne vrednosti, so za generacijo Z pomembnejši pri potencialnem delodajalcu. Razberemo lahko, da so jim najpomembnejši dobri medosebni odnosi s sodelavci – s povprečno vrednostjo (angl. Mean, v nadaljevanju M) 4,68 in standardnim odklonom (angl. Standard Deviation, v nadaljevanju SD) 0,62; na drugem mestu je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem s povprečjem 4,63 (SD: 0,68) in na tretjem mestu s povprečjem 4,50 osebni razvoj, kamor spadajo priložnosti za napredovanje in izobraževanje (SD: 0,58) ter varnost zaposlitve, ki se navezuje na stabilnost delovnega mesta (SD: 0,71). Povprečje 4,48 (SD: 0,76) pa ima enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu. Delo, ki ustreza posameznikovim spretnostim, ima povprečje 4,31 (SD: 0,64), povratna informacija nadrejenih 4,18 (SD: 0,72), visoka plača pa 4,16 (SD: 0,75). Povprečno vrednost okoli 4 si delijo podajanje svojega mnenja (M: 4,02 in SD: 0,79), fleksibilni delovni čas (M: 3,99 in SD: 0,97), variacija oz. raznolike delovne naloge (M: 3,97 in SD: 0,87) ter ugodnosti, priznanja in nagrade za dobro opravljeno delo (M: 3,95 in SD: 0,86). Občutek opravljanja pomembnega dela ima povprečje 3,86 (SD: 0,91), timsko delo 3,84 (SD: 1,13), prevzemanje odgovornosti pa 3,76 (SD: 0,91). Med manj pomembne dejavnike je uvrščena korist za družbo, kamor sodi prispevanje k trajnostnemu razvoju in družbeni odgovornosti, s povprečjem 3,69 (SD: 1,04). Mednje sodita tudi možnost dela od

doma s povprečjem 3,63 (SD: 1,14) in delo, ki izraža ustvarjalnost s povprečjem 3,59 (SD: 1,02). Delo, ki izraža inovativnost, ima še nižje povprečje, in sicer 3,51 (SD: 1,04), najnižje pa ugled in prepoznavnost podjetja, s povprečjem 3,35 (SD: 1,12).

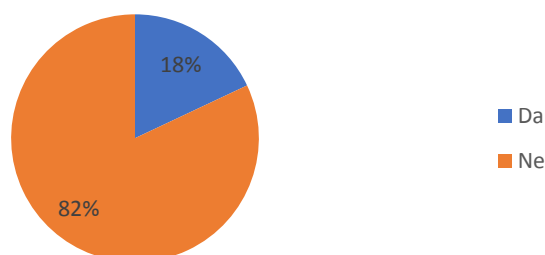
Slika 6: Povprečne ocene posameznih dejavnikov delodajalcev



Vir: lastno delo.

Slika 7 prikazuje kolikšen delež anketirancev si želi pogosto menjati zaposlitev in kolikšen delež si tega ne želi. Vidno je, da je 82 % odgovorilo, da si ne želi pogosto menjati zaposlitve, kar predstavlja 101 anketirancev. Medtem pa jih je 18 % odgovorilo, da si želi pogosto menjati zaposlitev, kar predstavlja 22 anketirancev. Torej lahko trdim, da si večina predstavnikov generacije Z ne želi pogosto menjati zaposlitve.

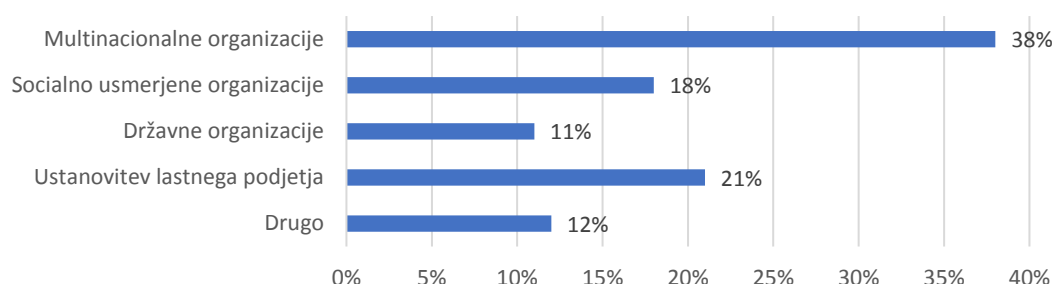
Slika 7: Delež anketirancev po želji po pogosti menjavi zaposlitve



Vir: lastno delo.

Iz slike 8 je razvidno, v kateri vrsti organizacij bi generacija Z želela delati. Največ anketirancev se je odločilo za multinacionalne organizacije (38 % oz. 47 oseb), kar so podjetja, ki poslujejo v več državah. Željo po ustanovitvi lastnega podjetja ima 21 % anketirancev (26 oseb). Za socialno usmerjene organizacije se je odločilo 18 % anketirancev (22 oseb), kar so organizacije, ki so usmerjene v družbeno korist ali v pomoč skupnostim. 12 % (15 oseb) jih je izbralo drugo možnost, najmanj pa se jih je odločilo za državne organizacije (11 % oz. 13 oseb), kar so organizacije, ki opravljajo javne storitve.

Slika 8: Delež anketirancev glede na vrsto izbrane organizacije



Vir: lastno delo.

V nadaljevanju preučim drugo raziskovalno vprašanje »**Ali pri preferencah zaposlitve generacije Z prihaja do razlik glede na spol?**«, s katerim predstavim, ali so določeni dejavniki delodajalcev za kateri spol bolj pomembni kot za drugi. Prav tako predstavim, ali prihaja do razlik med spoloma glede želje po pogosti menjavi zaposlitve in izbora vrste organizacij, v kateri si bi želeli delati.

Slika 9 prikazuje, kako se preference generacije Z pri iskanju zaposlitve razlikujejo glede na spol. Med spoloma pri večini dejavnikov delodajalcev ne prihaja do velikih razlik. Osebni razvoj, delo, ki ustreza posameznikovim spretnostim, variacija: raznolike delovne naloge in delo, ki izraža inovativnost ima pri obeh spolih dokaj enaka povprečja, torej med njima ne prihaja do razlik v pomembnostih. Ugled in prepoznavnost podjetja je malo bolj pomemben moškemu spolu, saj je razlika v povprečni oceni le 0,06, vsi drugi dejavniki pa izkazujejo večjo pomembnost pri ženskem spolu. Največja razlika v povprečni oceni je 0,72, in sicer pri enakopravnosti in pravičnosti na delovnem mestu, druga največja pa pri ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem (0,44). Razliko v povprečni oceni okoli vrednosti 0,40 si deli več dejavnikov, in sicer dobri odnosi s sodelavci (0,36), varnost zaposlitve (0,38), občutek opravljanja pomembnega dela (0,41), timsko delo (0,37) in korist za družbo (0,38), kar pomeni, da so naštetí dejavniki bolj pomembni ženskemu spolu kot pa moškemu.

Slika 9: Povprečne ocene posameznih dejavnikov delodajalcev po spolu



Vir: lastno delo.

Želela sem ugotoviti, pri katerih dejavnikih prihaja do statistično pomembne razlike med spoloma ($p \leq 0,05$). Za pridobitev rezultatov sem v programu SPSS izvedla t-test za neodvisne vzorce z Welchovim popravkom (preizkus skupin). Pred izvedbo analiz sem preverila predpostavko homogenosti varianc z Levenejevim testom. V primerih, ko je bila predpostavka izpolnjena ($p > 0,05$), so bili uporabljeni rezultati neodvisnega vzorčnega t-testa. V primerih, ko pa predpostavka ni bila izpolnjena ($p \leq 0,05$), so bili uporabljeni rezultati Welchovega t-testa z ustrezno prilagojenimi stopinjami prostosti. Tabela 1 prikazuje, da pri večini dejavnikov ne prihaja do statistično pomembnih razlik. Na podlagi vzorčnih podatkov je vidno, da prihaja do statistično pomembnih razlik med spoloma pri občutku opravljanja pomembnega dela ($t(64) = 2,228$ in $p = 0,029$), enakopravnosti in pravičnosti na delovnem mestu ($t(121) = 5,503$ in $p < 0,001$), dobrih medosebnih odnosih s sodelavci ($t(51) = 2,629$ in $p = 0,011$), povratni informaciji nadrejenih ($t(121) = 2,517$ in $p = 0,013$), varnosti zaposlitve ($t(121) = 2,884$ in $p = 0,005$) ter ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem ($t(51) = 2,897$ in $p = 0,006$). Pri teh dejavnikih torej moški in ženske različno ocenjujejo njihovo pomembnost ob iskanju zaposlitve. Vsi našeti dejavniki so pri izbiri zaposlitve bolj pomembni ženskemu spolu kot pa moškemu. Rezultati torej prikazujejo, da prihaja do razlik med spoloma glede na zaposlitvene preference, vendar pa so te razlike vidne le pri nekaterih dejavnikih.

Tabela 1: Rezultati t-testa za razlike v zaposlitvenih preferencah glede na spol

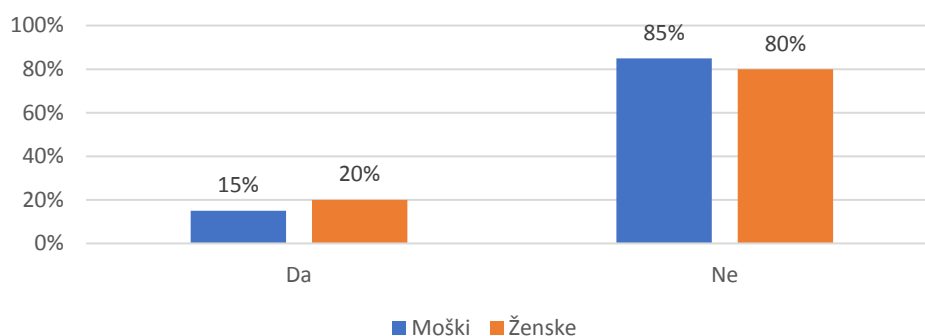
	Ženske		Moški					
	M	SD	M	SD	df	t	p-vrednost	Statistično pomembna razlika
Osebni razvoj.	4,50	0,61	4,49	0,51	121	0,110	0,913	NE
Visoka plača.	4,18	0,71	4,12	0,84	121	0,423	0,673	NE
Ugodnosti, priznanja in nagrade za dobro opravljeno delo.	4,05	0,83	3,76	0,89	121	1,801	0,074	NE
Ugled in prepoznavnost podjetja.	3,33	1,11	3,39	1,15	121	-0,285	0,776	NE
Delo, ki ustreza mojim spretnostim.	4,30	0,62	4,32	0,69	121	-0,099	0,921	NE
Prevzemanje odgovornosti.	3,82	0,88	3,63	0,97	121	1,053	0,294	NE
Podajanje svojega mnenja.	4,06	0,73	3,93	0,91	121	0,888	0,376	NE
Občutek opravljanja pomembnega dela.	4,00	0,80	3,59	1,05	64	2,228	0,029*	DA
Korist za družbo.	3,82	1,00	3,44	1,10	121	1,919	0,057	NE
Enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu.	4,72	0,50	4,00	0,95	121	5,503	<0,001**	DA
Timsko delo.	3,96	1,05	3,59	1,26	68	1,652	0,103	NE
Dobri medosebni odnosi s sodelavci.	4,80	0,43	4,44	0,84	51	2,629	0,011*	DA
Variacija: raznolike delovne naloge.	3,95	0,92	4,00	0,78	121	-0,293	0,770	NE
Delo, ki izraža ustvarjalnost.	3,61	1,00	3,54	1,05	121	0,375	0,708	NE
Delo, ki izraža inovativnost.	3,51	1,03	3,51	1,05	121	0,000	1,00	NE
Povratna informacija nadrejenih.	4,29	0,64	3,95	0,84	121	2,517	0,013*	DA
Varnost zaposlitve.	4,62	0,60	4,24	0,83	121	2,884	0,005**	DA
Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.	4,78	0,47	4,34	0,91	51	2,897	0,006**	DA
Fleksibilni delovni čas.	4,09	0,91	3,80	1,08	121	1,519	0,131	NE
Možnost dela od doma.	3,72	1,16	3,46	1,10	121	1,176	0,242	NE

Opomba: *p < 0,05, **p < 0,01.

Vir: lastno delo.

Na sliki 10 je vidno, ali ima kateri izmed spolov generacije Z večjo željo po pogosti menjavi zaposlitve. Rezultati kažejo, da so k pogosti menjavi zaposlitve bolj nagnjene ženske, saj jih je 20 % odgovorilo, da si tega želijo, medtem, ko tako trdi 15 % moških. Vseeno pa je večina pri obeh spolih odgovorila, da si zaposlitve ne želijo pogosto menjati, in sicer 80 % žensk ter 85 % moških.

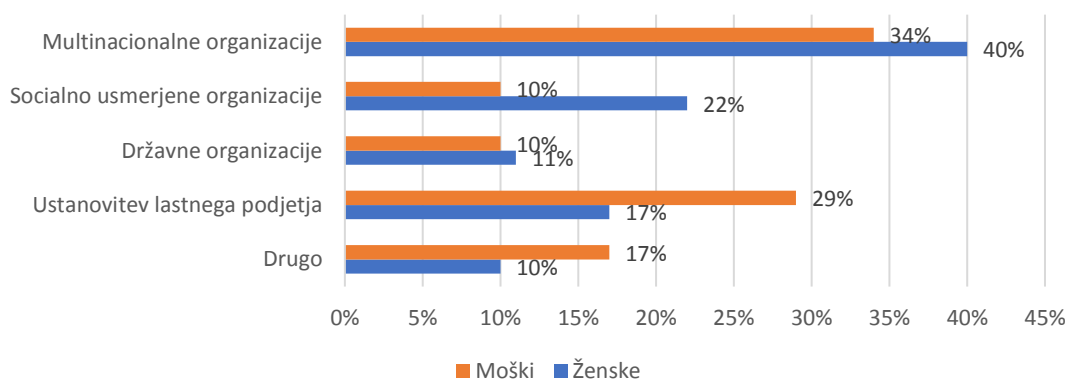
Slika 10: Delež anketirancev po želji po pogosti menjavi zaposlitve glede na spol



Vir: lastno delo.

V programu SPSS sem uporabila hi-kvadrat test neodvisnosti, kjer sem preverila, ali gre za statistično pomembne razlike v želji po menjavi zaposlitve med spoloma ($p \leq 0,05$). Rezultati testa so vidni v prilogi 2. Vzorčni podatki kažejo, da razlike niso statistično pomembne pri $\chi^2(1) = 0,443$ in $p = 0,506$. Torej se deleži moških in žensk glede želje po menjavi zaposlitve bistveno ne razlikujejo.

Slika 11: Delež anketirancev glede na vrsto izbrane organizacije po spolu



Vir: lastno delo.

Iz slike 11 je razvidno, v kateri organizaciji si bi želeli delati pripadniki generacije Z glede na spol. Največja razlika med spoloma je vidna pri socialno usmerjenih organizacijah in ustanovitvi lastnega podjetja. Ženske so bolj kot moški usmerjene v delo v socialno usmerjenih organizacijah, saj jih tam želi delati 22 %, moških pa le 10 %. Medtem pa imajo

moški večjo željo po ustanovitvi lastnega podjetja (29 %) kot pa ženske (17 %). Delu v multinacionalnih organizacijah je malo bolj naklonjen ženski spol (40 %) kot moški (34 %). Pri državnih organizacijah pa med spoloma prihaja do minimalnih razlik, saj si tam želi delati 11 % žensk in 10 % moških. 17 % moških in 10 % žensk pa je izbralo, da bi si želeli delati v drugi organizaciji od naštetih.

S pomočjo programa SPSS sem izvedla tudi hi-kvadrat test neodvisnosti, kar je vidno v prilogi 3. Vzorčni podatki niso pokazali statistično značilnih razlik v izbiri vrste organizacije glede na spol, s p-vrednostjo višjo od 0,05 ($p = 0,223$) in $\chi^2(4) = 5,700$. Na podlagi vzorčnih podatkov zato ne morem trditi, da se izbira vrste organizacije, v kateri si bi želeli delati, pomembno razlikuje med spoloma.

Sledi analiza tretjega raziskovalnega vprašanja »**Ali osebnostne lastnosti posameznika prispevajo k izbiri zaposlitve (in kako)?**«, s katerim prikažem, ali prihaja do razlik med velikimi petimi osebnostnimi lastnostmi in preferencah pri iskanju zaposlitve. Prav tako prikažem, ali je katera izmed osebnostnih lastnosti bolj nagnjena k pogosti menjavi zaposlitve in ali obstaja razlika med njimi glede izbire vrste organizacije, v kateri si bi želeli delati.

Vprašalnik, ki sem ga uporabila za merjenje osebnostnih lastnosti, je že validiran v številnih predhodnih raziskavah, zato faktorska analiza ni bila izvedena. Za preverjanje ustreznosti vprašalnika pa sem preverila notranjo konsistentnost lestvic, kjer sem uporabila Cronbachovo alfo. Analizo sem izvedla ločeno za vsako dimenzijo osebnosti (ekstravertnost, prijetnost, vestnost, nevroticizem in odprtost). Pred analizo sem ustrezno obrnila posamezne postavke, kjer je bilo to potrebno, in le-te vključila v raziskavo.

Tabela 2 prikazuje, da je vsaka dimenzija osebnosti sestavljena iz štirih postavk. Pri ekstravertnosti Cronbachova alfa znaša 0,88, kar kaže na dobro notranjo konsistentnost. Prav tako je visoka alfa prisotna pri nevroticizmu (0,78) in kaže dobro zanesljivost. Pri vestnosti prihaja do sprejemljive zanesljivosti z alfo 0,68. Kljub temu so bile vse postavke obdržane v lestvici, saj izključitev posamezne postavke ne bi prispevala k zvišanju alfe. Odprtost ima alfo z vrednostjo 0,64, kar kaže na sprejemljivo zanesljivost. Iz analize je bila izključena zadnja trditev (»Ne maram umetniških stvari«), saj je to prispevalo k povišanju alfe na vrednost 0,71, kar predstavlja dobro zanesljivost. Poleg tega pa je imela omenjena postavka nizko korelacijo s skupno lestvico (0,26). Pri prijetnosti je vrednost alfe 0,55 in nakazuje na slabo zanesljivost. Druga trditev (»Lahko sem hladen in distanciran od drugih«) je imela nizko vrednost korelacije s skupno lestvico (0,29), vendar tudi če jo bi izločila iz analize, se alfa kljub temu ne bi povišala, zato sem vse postavke obdržala. Nizka vrednost Cronbachove alfe pri prijetnosti se je že pojavila tudi v drugih vzorcih, kjer so uporabili skrajšano obliko vprašalnika (Bipp, 2010). Rezultate te lestvice pa je potrebno interpretirati previdno in predstavljajo omejitve.

Tabela 2: Opisne statistike in zanesljivost postavk osebnostnih lastnosti

		M	SD	Korelacija postavke s skupno lestvico	Cronbachova alfa, če je postavka izločena
Ekstravertnost	Sem zgovoren.	3,43	1,06	0,78	0,84
	Po navadi sem tiho. (R)	3,18	1,10	0,77	0,84
	Sem bolj sramežljiv. (R)	3,06	1,15	0,73	0,86
	Sem družaben.	3,80	0,97	0,72	0,86
	Cronbachova alfa	0,88			
Prijetnost	Sem nesebičen, rad pomagam drugim.	4,31	0,65	0,39	0,47
	Lahko sem hladen in distanciran od drugih. (R)	2,78	1,10	0,29	0,54
	Sem prijazen in pozoren do skoraj vsakogar.	4,02	0,78	0,43	0,42
	Včasih sem nesramen do drugih. (R)	3,50	1,09	0,32	0,51
	Cronbachova alfa	0,55			
Vestnost	Svoje delo opravim temeljito.	4,23	0,58	0,36	0,67
	Sem nekoliko malomaren. (R)	3,63	0,95	0,47	0,60
	Nisem ravno organiziran. (R)	3,80	0,94	0,59	0,52
	Rad načrtujem in se držim načrtov.	3,85	0,94	0,45	0,62
	Cronbachova alfa	0,68			
Nevroticizem	Pogosto sem žalosten.	2,45	0,94	0,58	0,72
	Sem sproščen, dobro obvladujem stres. (R)	2,97	0,92	0,53	0,75
	Pogosto sem zaskrbljen.	3,36	0,99	0,61	0,71
	Zlahka postanem nervozen.	3,29	1,05	0,61	0,71
	Cronbachova alfa	0,78			
Odprtost	Sem izviren, pogosto imam nove ideje.	3,48	0,79	0,50	0,53
	Imam dobro razvito domišljijo.	3,66	0,85	0,46	0,55
	Rad razmišljam in se igram z idejami.	3,65	0,87	0,53	0,50
	Ne maram umetniških stvari (gledališče, glasba). (R)	3,98	1,04	0,26	0,71
	Cronbachova alfa	0,64			

Opomba: R – obrnjena postavka

Vir: lastno delo.

Iz tabele 3 so razvidne povprečne vrednosti in standardni odkloni posamezne osebnostne lastnosti. Najvišje povprečje ima vestnost (M: 3,88 in SD: 0,62), nato prijetnost (M: 3,65 in SD: 0,61) in odprtost (M: 3,60 in SD: 0,67). Ekstravertnost ima povprečje 3,37 (SD: 0,92), nevroticizem pa ima najnižje povprečje z vrednostjo 3,02 (SD: 0,76).

Tabela 3: Opisne statistike osebnostnih lastnosti

	Število enot	M	SD
Ekstravertnost	123	3,37	0,92
Prijetnost	123	3,65	0,61
Vestnost	123	3,88	0,62
Nevroticizem	123	3,02	0,76
Odprtost	123	3,60	0,67

Opomba: Pri odprtosti je bila ena postavka odstranjena zaradi izboljšanja zanesljivosti.

Vir: lastno delo.

S pomočjo korelacijske analize sem preverila, ali posamezne dimenzije osebnostnih lastnosti korelirajo med seboj. Tabela 4 prikazuje, da obstajajo statistično pomembne povezave med dimenzijami ($p \leq 0,05$). Ekstravertnost je pozitivno in srednje močno povezana z vestnostjo ($r = 0,369$ in $p < 0,001$), šibko z odprtostjo ($r = 0,282$ in $p = 0,002$) ter negativno in šibko z nevroticizmom ($r = -0,242$ in $p = 0,007$). Prijetnost ima pozitivno in šibko povezavo z vestnostjo ($r = 0,252$ in $p = 0,005$) ter odprtostjo ($r = 0,201$ in $p = 0,025$), negativno in šibko povezavo pa z nevroticizmom ($r = -0,225$ in $p = 0,012$). Vestnost ima tako kot prejšnji dimenziji negativno in šibko povezanost z nevroticizmom ($r = -0,299$ in $p < 0,001$). Rezultati torej prikazujejo, da če ima posameznik visoko izraženo določeno osebnostno dimenzijo, je verjetno, da bo imel izraženo tudi tisto dimenzijo, ki z njo pozitivno korelira oz. ne bo imel izražene dimenzije, ki z njo negativno korelira.

Tabela 4: Korelacijska matrika osebnostnih lastnosti

		E	P	V	N	O
Ekstravertnost	r p-vrednost	1	0,169 0,062	0,369** <0,001	-0,242** 0,007	0,282** 0,002
Prijetnost	r p-vrednost		1	0,252** 0,005	-0,225* 0,012	0,201* 0,025
Vestnost	r p-vrednost			1	-0,299** <0,001	0,135 0,135
Nevroticizem	r p-vrednost				1	-0,087 0,337
Odprtost	r p-vrednost					1

Opomba: E – ekstravertnost, P – prijetnost, V – vestnost, N – nevroticizem, O – odprtost, r – Pearsonov koeficient korelacije, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Vir: lastno delo.

Sedaj sledi analiza povezav posameznih osebnostnih lastnosti in preferenc zaposlovanja, kjer sem uporabila korelacijsko analizo. Vzorčni podatki iz tabele 5 pokažejo več statistično značilnih povezav med osebnostnimi lastnostmi in zaposlitvenimi preferencami, kjer je p-vrednost nižja ali enaka 0,05.

Ekstravertnost je pozitivno in šibko povezana z osebnim razvojem ($r = 0,223$ in $p = 0,013$), prevzemanjem odgovornosti ($r = 0,264$ in $p = 0,003$), podajanjem svojega mnenja ($r = 0,233$ in $p = 0,009$) ter srednje močno z ugledom in prepoznavnostjo podjetja ($r = 0,353$ in $p < 0,001$). Prav tako prihaja do srednje močne pozitivne povezanosti s timskim delom ($r = 0,408$ in $p < 0,001$), variacijo, kamor sodijo raznolike delovne naloge ($r = 0,332$ in $p < 0,001$) ter šibke z delom, ki izraža ustvarjalnost ($r = 0,205$ in $p = 0,023$) in inovativnost ($r = 0,283$ in $p = 0,002$). Poleg tega pa je ekstravertnost šibko pozitivno povezana s fleksibilnim delovnim časom ($r = 0,202$ in $p = 0,025$).

Pri prijetnosti prihaja do šibke pozitivne povezave z občutkom opravljanja pomembnega dela ($r = 0,270$ in $p = 0,003$), enakopravnostjo in pravičnostjo na delovnem mestu ($r = 0,209$ in $p = 0,020$), timskim delom ($r = 0,266$ in $p = 0,003$) ter delom, ki izraža ustvarjalnost ($r = 0,214$ in $p = 0,018$). Nasprotno pa je prijetnost negativno in srednje močno povezana z visoko plačo ($r = -0,312$ in $p < 0,001$). Rezultati pri omenjeni dimenziji niso popolnoma zanesljivi zaradi predhodno omenjene slabe notranje konsistentnosti.

Vestnost ima največ statistično pomembnih povezav. Šibko pozitivno je povezana z osebnim razvojem ($r = 0,260$ in $p = 0,004$), ugodnostmi, priznanji in nagradami za dobro opravljeno delo ($r = 0,221$ in $p = 0,014$), podajanjem svojega mnenja ($r = 0,202$ in $p = 0,025$) ter srednje močno z ugledom in prepoznavnostjo podjetja ($r = 0,365$ in $p < 0,001$). Prav tako prihaja do šibke pozitivne povezanosti med vestnostjo in občutkom opravljanja pomembnega dela ($r = 0,204$ in $p = 0,024$), enakopravnostjo in pravičnostjo na delovnem mestu ($r = 0,228$ in $p = 0,011$), timskim delom ($r = 0,259$ in $p = 0,004$) ter dobrimi medosebnimi odnosi s sodelavci ($r = 0,179$ in $p = 0,048$). Šibka pozitivna povezanost je vidna tudi z variacijami oz. raznoliki delovnimi nalogami ($r = 0,230$ in $p = 0,011$), delom, ki izraža inovativnost ($r = 0,196$ in $p = 0,030$), povratno informacijo nadrejenih ($r = 0,254$ in $p = 0,005$), varnostjo zaposlitve ($r = 0,208$ in $p = 0,021$) ter fleksibilnim delovnim časom ($r = 0,207$ in $p = 0,022$).

Nevroticizem ima statistično pomembno povezavo le z enim dejavnikom zaposlitvenih preferenc. Prihaja do šibke negativne povezave med nevroticizmom ter timskim delom ($r = -0,205$ in $p = 0,023$).

Odprtost je pozitivno in šibko povezana z osebnim razvojem ($r = 0,298$ in $p < 0,001$), podajanjem svojega mnenja ($r = 0,293$ in $p < 0,001$), koristjo za družbo ($r = 0,197$ in $p = 0,029$) ter srednje močno z variacijo oz. raznolikimi delovnimi nalogami ($r = 0,360$ in $p < 0,001$). Poleg tega je prisotna srednje močna pozitivna povezava med odprtostjo in delom, ki izraža ustvarjalnost ($r = 0,546$ in $p < 0,001$) ter inovativnost ($r = 0,402$ in $p = 0,001$) in šibka s povratno informacijo nadrejenih ($r = 0,196$ in $p = 0,030$).

Rezultati torej kažejo, da osebnostne lastnosti posameznika prispevajo k izbiri zaposlitve. Pri osebnostnih dimenzijah je namreč prišlo do razlik v korelacijah s preferencami zaposlovanja.

Tabela 5: Korelacijska matrika osebnostnih lastnosti in preferenc zaposlovanja

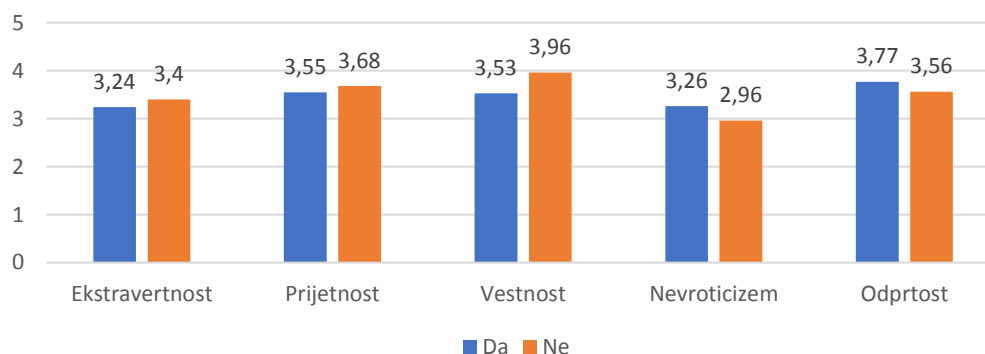
		E	P	V	N	O
Osební razvoj.	r	0,223*	0,63	0,260**	-0,075	0,298**
	p-vrednost	0,013	0,487	0,004	0,411	<0,001
Visoka plača.	r	0,170	-0,312**	0,126	0,096	0,029
	p-vrednost	0,060	<0,001	0,164	0,289	0,754
Ugodnosti, priznanja in nagrade za dobro opravljeno delo.	r	0,147	-0,108	0,221*	0,045	-0,020
	p-vrednost	0,105	0,235	0,014	0,618	0,823
Ugled in prepoznavnost podjetja.	r	0,353**	-0,016	0,365**	-0,128	0,103
	p-vrednost	<0,001	0,235	<0,001	0,158	0,256
Delo, ki ustreza mojim spretnostim.	r	-0,031	0,041	0,084	0,040	0,141
	p-vrednost	0,735	0,650	0,356	0,659	0,120
Prevzemanje odgovornosti.	r	0,264**	0,087	0,170	-0,140	0,134
	p-vrednost	0,003	0,340	0,060	0,122	0,139
Podajanje svojega mnenja.	r	0,233**	0,089	0,202*	-0,093	0,293**
	p-vrednost	0,009	0,327	0,025	0,306	<0,001
Občutek opravljanja pomembnega dela.	r	0,112	0,270**	0,204*	-0,009	0,056
	p-vrednost	0,216	0,003	0,024	0,925	0,538
Korist za družbo.	r	0,102	0,118	0,060	0,108	0,197*
	p-vrednost	0,262	0,195	0,511	0,235	0,029
Enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu.	r	-0,107	0,209*	0,228*	0,072	0,056
	p-vrednost	0,238	0,020	0,011	0,430	0,535
Timsko delo.	r	0,408**	0,266**	0,259**	-0,205*	0,061
	p-vrednost	<0,001	0,003	0,004	0,023	0,505
Dobri medosebni odnosi s sodelavci.	r	-0,038	0,169	0,179*	0,072	-0,015
	p-vrednost	0,676	0,062	0,048	0,426	0,870
Variacija: raznolike delovne naloge.	r	0,332**	0,146	0,230*	-0,099	0,360**
	p-vrednost	<0,001	0,107	0,011	0,276	<0,001
Delo, ki izraža ustvarjalnost.	r	0,205*	0,214*	0,149	-0,071	0,546**
	p-vrednost	0,023	0,018	0,101	0,434	<0,001
Delo, ki izraža inovativnost.	r	0,283**	0,071	0,196*	-0,024	0,402**
	p-vrednost	0,002	0,438	0,030	0,794	<0,001
Povratna informacija nadrejenih.	r	0,167	0,138	0,254**	0,088	0,196*
	p-vrednost	0,065	0,127	0,005	0,333	0,030
Varnost zaposlitve.	r	0,101	-0,106	0,208*	0,138	0,034
	p-vrednost	0,265	0,241	0,021	0,127	0,707
Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.	r	0,072	0,072	0,153	0,127	-0,075
	p-vrednost	0,427	0,430	0,091	0,162	0,407
Fleksibilni delovni čas.	r	0,202*	0,128	0,207*	-0,162	0,143
	p-vrednost	0,025	0,159	0,022	0,074	0,115
Možnost dela od doma.	r	0,102	-0,058	0,013	0,005	0,002
	p-vrednost	0,264	0,523	0,888	0,960	0,985

Opomba: E – ekstravertnost, P – prijetnost, V – vestnost, N – nevroticizem, O – odprtost, r – Pearsonov koeficient korelacije, *p < 0,05, **p < 0,01.

Vir: lastno delo.

V nadaljevanju sledi analiza, ali obstajajo razlike v osebnostnih lastnostih glede želje po pogosti menjavi zaposlitve. Iz slike 12 je vidno, da imajo anketiranci, ki si ne želijo pogosto menjati zaposlitve, višje povprečje pri ekstravertnosti, prijetnosti in vestnosti. Nasprotno pa so pri nevroticizmu in odprtosti višje povprečje dosegli tisti, ki so izrazili željo po pogosti menjavi zaposlitve.

Slika 12: Povprečne vrednosti osebnostnih lastnosti glede na željo po pogosti menjavi zaposlitve



Vir: lastno delo.

Izvedla sem tudi t-test za neodvisne vzorce (preizkus skupin), kjer sem preverila, ali pri posamezni osebnostni lastnosti prihaja do statistično pomembnih razlik v želji po pogosti menjavi zaposlitve. Vzorčni podatki iz tabele 6 prikazujejo, da se statistično značilne razlike pojavijo le pri lastnosti vestnost ($t(121) = -2,992$ in $p = 0,003$), kjer ima višje povprečje vestnosti odgovor, da si anketiranci ne želijo pogosto menjati zaposlitve ($M: 3,96$ in $SD: 0,59$) kot pa odgovor, da si tega želijo ($M: 3,53$ in $SD: 0,66$). Pri ostalih osebnostnih lastnostih razlike niso bile statistično značilne ($p > 0,05$).

Tabela 6: Rezultati t-testa za razlike v osebnostnih lastnostih glede na željo po pogosti menjavi zaposlitve

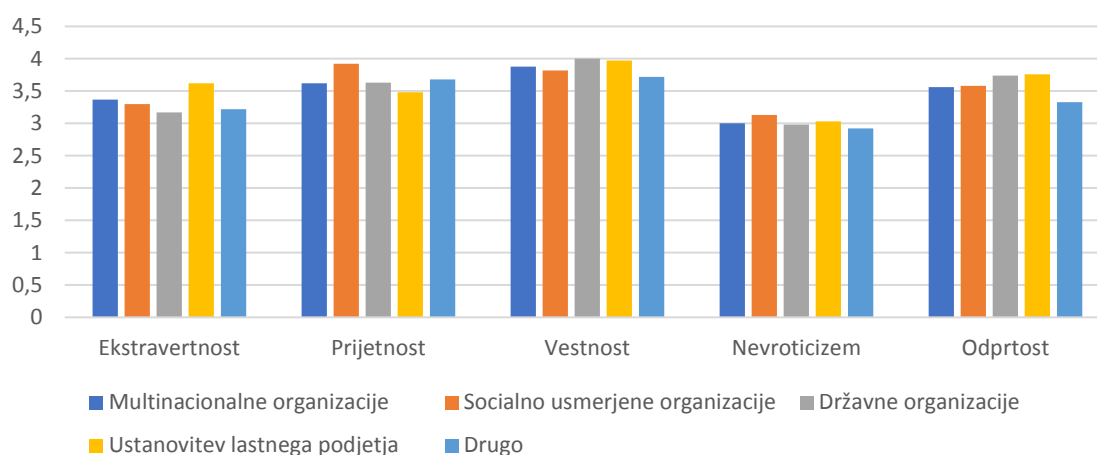
	Da		Ne					
	M	SD	M	SD	t	df	p-vrednost	Statistično pomembna razlika
Ekstravertnost	3,24	0,96	3,40	0,92	-0,722	121	0,472	NE
Prijetnost	3,55	0,55	3,68	0,62	-0,914	121	0,362	NE
Vestnost	3,53	0,66	3,96	0,59	-2,992	121	0,003	DA
Nevroticizem	3,26	0,90	2,96	0,72	1,689	121	0,094	NE
Odprtost	3,77	0,68	3,56	0,66	1,378	121	0,171	NE

Vir: lastno delo.

Na koncu pa sledi še analiza, ali med osebnostnimi lastnostmi prihaja do razlik glede tega, v kateri vrsti organizacije si bi želeli delati. Na sliki 13 so prikazana povprečja osebnostnih

lastnosti glede na izbrano vrsto organizacije. Najvišje povprečje ekstravertnosti imajo anketiranci, ki so kot želeno možnost izbrali ustanovitev lastnega podjetja (M: 3,62), najnižje pa tisti, ki so izbrali državne organizacije (M: 3,17). Pri prijetnosti imajo najvišje povprečje tisti, ki si želijo delati v socialno usmerjenih organizacijah (M: 3,92), najnižje pa tisti, ki si želijo ustanoviti lastno podjetje (M: 3,48). Najvišje povprečje vestnosti imajo anketiranci, ki si želijo delati v državnih organizacijah (M: 4,00), najvišje povprečje nevroticizma pa tisti, ki so kot želeno možnost izbrali socialno usmerjene organizacije (M: 3,13). Nazadnje pa imajo najvišje povprečje odprtosti tisti, ki si želijo ustanoviti lastno podjetje (M: 3,76). Predstavljeni podatki nakazujejo določene trende, čeprav med posameznimi povprečji ne prihaja do velikih razlik.

Slika 13: Povprečne vrednosti osebnostnih lastnosti glede na vrsto izbrane organizacije



Vir: lastno delo.

Za preverjanje statistično pomembnih razlik med povprečji skupin sem uporabila enosmerno ANOVO za neodvisne vzorce. Vzorčni podatki iz tabele 7 kažejo, da se osebnostne lastnosti posameznikov statistično značilno ne razlikujejo glede na vrsto organizacije, v kateri si bi želeli delati, saj je p-vrednost pri vseh osebnostnih lastnostih višja od mejne vrednosti, ki znaša 0,05. Ker razlike niso bile statistično značilne, nisem izvedla post-hoc testov.

Tabela 7: Rezultati ANOVE za osebnostne lastnosti glede na vrsto izbrane organizacije

	df med skupinami	df znotraj skupin	F	p-vrednost
Ekstravertnost	4	118	0,738	0,568
Prijetnost	4	118	1,691	0,157
Vestnost	4	118	0,574	0,682
Nevroticizem	4	118	0,188	0,944
Odprtost	4	118	1,166	0,329

Vir: lastno delo.

5.3 Diskusija in priporočila

5.3.1 Interpretacija rezultatov

Na podlagi rezultatov izvedene analize v nadaljevanju odgovorim na raziskovalna vprašanja. Poleg tega pa ugotovitve povežem z že znanimi predhodnimi raziskavami in pregledano teorijo.

S prvim raziskovalnim vprašanjem sem želela ugotoviti, katere preference izkazujejo pripadniki generacije Z pri iskanju zaposlitve. Rezultati so pokazali, kateri dejavniki so generaciji Z pri delu bolj pomembni in kateri manj. Med najpomembnejšimi so bili dobri medosebni odnosi s sodelavci, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, osebni razvoj (priložnosti za napredovanje in izobraževanje), varnost zaposlitve ter enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu. Rezultati so v veliki meri skladni z literaturo. Kirchmayer in Fratričová (2018) v svoji raziskavi predstavita, da je med najpomembnejšimi dejavniki generacije Z pozitiven odnos s sodelavci oz. pozitivna delovna klima. Do enakih rezultatov so prišli tudi Meret in drugi (2018). Torej so kakovostni odnosi pomembni zaposlitveni dejavnik za mlade. Poudarjanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je v skladu z raziskavo Cerasi in Balcioglu (2024), vseeno pa je raziskava Kirchmayer in Fratričová (2018) prišla do zaključkov, da omenjeni dejavnik sodi med manj pomembne. Razliko lahko pojasnim s kulturnim kontekstom, poleg tega pa menim, da je pandemija COVID-19 vplivala na naraščanje pomembnosti ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, saj so bile v tem obdobju meje pogosto zabrisane. Rezultati Kirchmayer in Fratričová (2018) kažejo, da je generaciji Z pomemben dosežek in napredovanje v karieri. Prav tako so prikazali Meret in drugi (2018), saj je bila možnost učenja in razvoja med najpomembnejšimi dejavniki. Za generacijo Z velja, da jih možnost napredovanja močno motivira k trdem delu in ostajanju v organizaciji (Nedelko in drugi, 2022). Torej je osebni razvoj njihova bistvena preferenca. Pomembnost varnostni zaposlitve je skladna z raziskavo Meret in drugih (2018), ki so varnost zaposlitve uvrstili med tri najpomembnejše dejavnike. Po drugi strani pa sta Kirchmayer in Fratričová (2018) ugotovili, da varnost zaposlitve ne sodi med pomembne dejavnike. Pomen varnosti zaposlitve se torej med raziskavami razlikuje, kar je lahko posledica kulturnih razlik, pandemije COVID-19, saj je takrat veliko zaposlenih ostalo brez dela, in življenjske faze udeležencev, saj v mojo raziskavo niso vključeni le študentje, temveč vsi pripadniki generacije Z. Nedelko in drugi (2022) trdijo, da je generaciji Z pomembno sledenje etičnim vrednotam. Poleg tega Kirchmayer in Fratričová (2018) poudarjata, da v podjetjih pričakujejo skrb za enakost, Bulut in Maraba (2021) pa, da jim je pomembna raznolikost in ukrepanje o družbenih bojih. To lahko povežem s tem, da se bo generacija Z torej raje odločila za delovna mesta, ki podpirajo enakopravnost in pravičnost. Generacija Z ima svoje preference zaposlovanja, ki se razlikujejo od drugih generacij, zato je za organizacije pomembno, da so na to pozorne in poskrbijo za njihovo izpolnjevanje ter na ta način privabijo generacijo Z.

Raziskava pa je pokazala tudi, kateri dejavniki zaposlovanja generaciji Z niso toliko pomembni. Na najnižjem mestu je bil ugled in prepoznavnost podjetja, torej generacija Z pri iskanju zaposlitve daje prednost drugim dejavnikom pred statusom podjetja v širši javnosti. Med manj pomembnimi so bili tudi delo, ki izraža inovativnost in ustvarjalnost, možnost dela od doma ter korist za družbo, kar je v nasprotju z literaturo, kjer omenjeni dejavniki veljajo za pomembne pri generaciji Z. Bulut in Maraba (2021) trdita, da ima generacija Z rada inovativnost in ustvarjalno delovno okolje, poleg tega pa so jim privlačna podjetja, ki ukrepajo o družbenih bojih. Menim, da so omenjeni dejavniki generaciji Z sicer pomembni, vendar vseeno večjo težo pripisujejo drugim dejavnikom, ki bolj prispevajo k prijetnemu delovnemu okolju in dobremu počutju. Zanimivo je tudi, da čeprav generacija Z tehnologijo vključuje v različna področja svojega življenja, kot navaja McCrindle (2014), jim vseeno možnost dela od doma ne predstavlja glavne preference pri iskanju zaposlitve. Torej imajo mladi še vedno radi delo v organizaciji, kjer imajo fizični stik s sodelavci in se tako lahko počutijo bolj vključene.

Z analizo sem želela tudi ugotoviti, ali si generacija Z res želi pogosto menjati zaposlitev, kot je to prikazano v številnih raziskavah in literaturi. Rezultati so pokazali, da večina anketirancev nima želje po pogosti menjavi zaposlitve, kar v večini ni skladno s predhodnimi raziskavami, saj npr. Cerasi in Balcioglu (2024) trdita, da imajo željo po zaposlitveni mobilnosti. Vseeno pa je Dolot (2018) v svoji raziskavi prišla do rezultatov, da si generacija Z želi delati pri istem delodajalcu celo življenje, če je delo privlačno, kar podpira moje rezultate. Prav tako pa lahko s tem povežem rezultat, da je anketirancem pri delodajalcih zelo pomembna varnost zaposlitve, torej si želijo stabilno in dolgoročno sodelovanje z organizacijo. Cerasi in Balcioglu (2024) poudarjata, da pripadniki generacije Z potrebujejo več časa, da zaupajo drugim ljudem ter da si pri delu želijo trdne odnose s sodelavci, kar še dodatno podpira rezultat, da nimajo želje po pogosti menjavi zaposlitve, saj je za zaupanje in trdne odnose potreben čas in dolgoročna predanost organizaciji.

Analizirala sem tudi, katera vrsta organizacije je najbolj priljubljena med generacijo Z. Ugotovila sem, da jih največ želi delati v multinacionalnih organizacijah, kar je skladno z raziskavo Meret in drugih (2018), ki so prav tako ugotovili, da si večina anketirancev želi delati v multinacionalkah. Za pripadnike generacije Z velja tudi, da so najbolj globalno povezani (McCrindle, 2014). Poleg tega so veščji v znanju različnih tujih jezikov in radi delajo v večkulturnem okolju (Stareček in drugi, 2020). Prav tako pa ne vidijo ovire pri službenih potovanjih v tujino (Dolot, 2018). Vse to podpira rezultat, zakaj se generaciji Z zdi delo v multinacionalnih organizacijah privlačno.

S pomočjo drugega raziskovalnega vprašanja sem želela ugotoviti, ali prihaja do razlik v zaposlitvenih preferencah glede na spol. Rezultati so pokazali, da ženske pripisujejo večji pomen kot moški občutku opravljanja pomembnega dela, enakopravnosti in pravičnosti na delovnem mestu, dobrih medosebnih odnosih s sodelavci, povratni informaciji nadrejenih, varnosti zaposlitve ter ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem. To je skladno z raziskavo Opstad in drugi (2024), ki so ugotovili, da je ženskam bolj pomembna varnost

zaposlitve ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Bipp (2010) trdi, da ženske raje kot moški prejemajo povratne informacije. Za ženske velja tudi, da imajo višje etične standarde (Opstad in drugi, 2024). To lahko pojasni, zakaj jim je na delovnem mestu bolj pomembna enakopravnost in pravičnost. Poleg tega pa Furnham in drugi (2005) ugotavljajo, da ženske večji poudarek dajejo avtonomiji, kar lahko razlaga pomembnost občutka opravljanja pomembnega dela, saj jim samostojnost pri odločanju lahko omogoča večji občutek prispevka k organizaciji. Menim, da družbeno okolje pri ženskah pogosto spodbuja večji poudarek na odnosih in skrbi za druge, kar lahko razloži, zakaj so jim bolj kot moškim pomembni dobri medosebni odnosi s sodelavci. Prav tako Stareček in drugi (2020) poudarjajo, da so ženske pri doseganju ciljev bolj usmerjene v sodelovanje, za kar pa so potrebni dobri medosebni odnosi. Potrebno se je torej zavedati, da med spoloma prihaja do določenih razlik v zaposlitvenih preferencah.

Raziskava Opstad in drugi (2024) je pokazala, da sta moškim pomembnejša karierno napredovanje in plača, Cerasi in Balcioglu (2024) pa trdita, da večji poudarek dajejo inovacijam kot pa ženske. Rezultati moje raziskave pri omenjenih dejavnikih niso pokazali večjih razlik in kažejo, da oba spola pripisujeta kariernemu napredovanju, plači ter inovativnosti enak pomen. To je lahko posledica kulturnega konteksta, da v Sloveniji prihaja do manjše izraženosti razlik med spoloma pri teh dejavnikih.

Pri analizi ali prihaja do razlik v želji po pogosti menjavi zaposlitve med spoloma, rezultati niso pokazali pomembnih razlik. Torej ne velja, da si bi določen spol bolj želel pogosteje menjavati zaposlitev kot pa drugi. Prav tako ni prišlo do statistično pomembnih razlik v izbiri vrste organizacije glede na spol, tako da ne morem trditi, da je kateri izmed spolov bolj naklonjen določeni vrsti organizacije. Vseeno pa je viden trend, da ženske pogosteje izbirajo socialno usmerjene organizacije kot moški, kar je skladno z raziskavo Opstad in drugi (2024), ki poudarja, da je ženskam pomembnejše delo, ki ima prispevek k družbi, in raziskavo Cerasi in Balcioglu (2024), ki kaže, da so ženske bolj usmerjene v delo, ki se osredotoča na družbena vprašanja. Viden je tudi trend, da so moški bolj naklonjeni ustanovitvi lastnega podjetja, kar potrjuje ugotovitev Opstad (2021), da imajo moški večjo željo za ustanovitev podjetja. Seveda pa rezultati nakazujejo, da tukaj razlike med spoloma niso statistično pomembne, zato spol v tem primeru ni odločilen dejavnik.

S tretjim raziskovalnim vprašanjem sem želela ugotoviti, ali osebne lastnosti posameznika prispevajo k izbiri zaposlitve. Torej ali se preference zaposlovanja posameznikov razlikujejo glede na to, katere osebne lastnosti imajo izražene. Pred tem sem naredila analizo, ali obstajajo korelacije med osebnostnimi dimenzijami. Ugotovila sem, da med njimi prihaja do pozitivnih in negativnih korelacij, kot to trdi tudi Musek (2010), saj omenja, da faktorji niso popolnoma neodvisni med seboj ter da pogosto prihaja do negativne korelacije med vestnostjo in nevroticizmom ter pozitivne korelacije med ekstravertnostjo in odprtostjo. To so potrdili tudi moji rezultati, poleg tega pa je nevroticizem negativno povezan še z ekstravertnostjo in prijetnostjo, ekstravertnost pa pozitivno še z vestnostjo.

Prihaja tudi do pozitivne povezave prijetnosti z vestnostjo in odprtostjo. Torej osebnostne dimenzije niso povsem ločene, temveč so med seboj povezane.

Rezultati so pokazali, da je ekstravertnost pozitivno povezana z osebnim razvojem, prevzemanjem odgovornosti, podajanjem svojega mnenja, ugledom in prepoznavnostjo podjetja, timskim delom, variacijo oz. raznolikimi delovnimi nalogami, delom, ki izraža ustvarjalnost in inovativnost ter fleksibilnim delovnim časom. Ugotovitve so skladne z raziskavo Opstad in drugi (2024), ki so ugotovili, da je ekstravertom pomembno napredovanje ter timsko delo, saj radi sodelujejo in so družabni. Ujemajo se tudi z ugotovitvam Berings in drugi (2004), ki trdijo, da radi delajo v ustvarjalnem in inovativnem okolju ter jim je pomembna skupnost. Poleg tega pa Bipp (2010) poudarja, da imajo radi odgovornost in avtonomijo. Za ekstraverte je značilno, da so odprti in se radi samoizražajo (John in Srivastava, 1999). To pojasni, zakaj jim je pri delu pomembno podajanje svojega mnenja. Prav tako je zanje značilno, da stalno iščejo spremembe in nove aktivnosti ter so nestalni in dejavni, kot pravi Musek (2010), kar lahko povežem s tem, da so jim pomembne raznolike delovne naloge in fleksibilni delovni čas, saj se tako ne naveličajo dela. Sui in drugi (2020) navajajo, da so ekstraverti prepričani v svoje sposobnosti in doseganje rezultata, kar jih po mojem mnenju lahko vodi do tega, da iščejo ugledna in prepoznavna podjetja. Druge raziskave kažejo tudi na pozitivno povezanost z dobrimi odnosi s sodelavci (Furnham in drugi, 2005), visoko plačo (Opstad in drugi, 2024), prejemanjem povratnih informacij, smiselnostjo dela (Bipp, 2010) in prejemanjem priznanj (Furnham in drugi, 1999), česar moji rezultati niso pokazali. Razlike lahko izhajajo iz kulturnega in ekonomskega konteksta ter iz različne sestave vzorca. Menim, da ekstraverti zaradi svojih lastnosti na delovnem mestu potrebujejo predvsem stik z ljudmi ter okolje, v katerem se lahko izražajo in so dejavni, saj so samozavestni, optimistični in družabni.

Raziskava je pokazala, da je prijetnost pozitivno povezana z občutkom opravljanja pomembnega dela, enakopravnostjo in pravičnostjo na delovnem mestu, timskim delom ter delom, ki izraža ustvarjalnost, negativno pa je povezana z visoko plačo. Rezultati se ujemajo z raziskavo Bipp (2010), ki omenja, da je posameznikom z izraženo prijetnostjo pomembna smiselnost dela, Opstad (2021) pa trdi, da si prizadevajo za pomoč drugim. Rezultati so skladni tudi z Opstad in drugi (2024), ki so ugotovili, da radi delajo v delovnih skupinah, poleg tega pa ne dajejo poudarka na visoko plačo. Glede na to, da gre za tople in sočutne osebe, kot navajata John in Srivastava (1999), lahko to povežem s tem, da jim je na delovnem mestu pomembna enakopravnost in pravičnost. Moji rezultati so pokazali tudi ujemanje prijetnosti z ustvarjalnostjo, česar v drugih raziskavah nisem zaznala. Poleg tega pa druge raziskave poudarjajo pomembnost varnosti zaposlitve, ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Opstad in drugi, 2024) in dobrih medosebnih odnosov s sodelavci (Furnham in drugi, 2005), pri čemer v moji raziskavi ni prišlo do statistično pomembnih povezav. Menim, da je do tega lahko prišlo zaradi slabše zanesljivosti lestvice pri prijetnosti. Po mojem mnenju posamezniki z izraženo prijetnostjo pri delu potrebujejo predvsem

zaupanje ter okolje, kjer lahko pomagajo drugim in kjer je prisotna medosebna interakcija, saj gre za empatične, radodarne in družabne osebe.

Rezultati so pokazali, da je vestnost pozitivno povezana z osebnim razvojem, ugodnostmi, priznanji in nagradami za dobro opravljeno delo, podajanjem svojega mnenja, ugledom in prepoznavnostjo podjetja, občutkom opravljanja pomembnega dela ter enakopravnostjo in pravičnostjo na delovnem mestu. Prav tako je pozitivno povezana s timskim delom, dobrimi medosebnimi odnosi s sodelavci, variacijo oz. raznolikimi delovnimi nalogami, delom, ki izraža inovativnost, povratno informacijo nadrejenih, varnostjo zaposlitve ter fleksibilnim delovnim časom. Ugotovitve so skladne z raziskavo Opstad in drugi (2024), ki so ugotovili, da je vestnim posameznikom pomembno izobraževanje in varnost zaposlitve, ki vodi v doseganje ciljev. Ujemajo se tudi z rezultati Sinha in Srivastava (2013), ki trdita, da imajo radi delovna mesta, v katerih se dobro opravljeno delo prepozna in ustrezno nagradi, poleg tega pa so občutljivi na nepravičnost, kar pojasni pomembnost enakopravnosti in pravičnosti. To dokazuje tudi njihov odnos do vrednot in moralnih norm, kot navaja Musek (2010), kar pa lahko vodi tudi v željo po dobrih medosebnih odnosih ter spoštovanju. Berings in drugi (2004) so ugotovili, da jim je pomembna inovativnost, so tekmovalni, imajo dosežkovni značaj in pogosto prednostni položaj na trgu dela, kar razloži naklonjenost uglednim in prepoznavnim podjetjem. Bipp (2010) poudarja, da jim je pomembna smiselnost dela, Barrick in drugi (2001) pa, da so uspešni pri timske delu. Costa in McCrae (1991) pravita, da za vestne posameznike velja, da so skrbni pri upoštevanju priporočil, ki jih dobijo, kar pojasni, zakaj jim je pomembna povratna informacija nadrejenih. Prav tako Sui in drugi (2020) trdijo, da so vestne osebe pozorne na podrobnosti ter znajo upravljati s časom, John in Srivastava (1999) pa ugotavljata, da znajo določati prioritete nalog. To lahko povežem z njihovo željo po fleksibilnem delovnem času in raznolikih delovnih nalogah, saj se zaradi svoje organiziranosti pri tem dobro znajdejo, čeprav raziskava Berings in drugi (2004) poudarja njihovo željo po strukturi. Moja raziskava je pokazala tudi povezavo vestnosti s podajanjem svojega mnenja, kar bi lahko razložila s tem, da so vestni posamezniki odločni, zaupajo vase in imajo težnjo po doseganju, kot pravi Musek (2010), kar pa vodi v to, da jih ni strah povedati, kar si mislijo in so radi slišani. Raziskava Opstad in drugi (2024) omenja tudi, da je vestnost pozitivno povezana z visoko plačo, raziskava Bipp (2010) pa s prevzemanjem odgovornosti, česar moji rezultati niso pokazali. To je lahko posledica kulturnega konteksta ter tega, da so anketiranci v zgodnji fazi kariere poti in omenjena dejavnika še ne dojemajo kot pomembna. Menim, da je za vestne posameznike pomembno, da jim delovno okolje nudi stalno rast, priložnost dokazovanja in sledenje ciljem, saj so kompetentni, ciljno usmerjeni in imajo čut za dolžnosti.

Z raziskavo sem prišla do rezultatov, da je nevroticizem statistično pomembno negativno povezan le s timskim delom, kar se sklada z raziskavo Barrick in drugi (2001), ki trdijo, da pri timske delu niso uspešni. Druge raziskave kažejo tudi, da prihaja do pozitivnih povezav z visoko plačo, varnostjo zaposlitve (Opstad in drugi, 2024), dobrimi odnosi s sodelavci (Furnham in drugi, 2005) ter negativnih z ustvarjalnostjo (Sinha in Srivastava, 2013) in

avtonomijo (Bipp, 2010). Moji rezultati pri teh dejavnikih niso pokazali statistično pomembnih povezav. Menim, da je do tega lahko prišlo zato, ker gre po besedah Musek (2010) za negotove, tesnobne in pogosto nezadovoljne osebe, kar pa bi lahko vodilo do tega, da imajo manj jasne preference ter težje opredelijo, kaj jim je pri delu pomembno. Po mojem mnenju posamezniki z izraženim nevroticizmom pri delu potrebujejo predvsem stabilno, varno in predvidljivo delovno okolje, saj so nesamozavestni, čustveno labilni in ranljivi.

Rezultati so pokazali, da je odprtost pozitivno povezana z osebnim razvojem, podajanjem svojega mnenja, koristjo za družbo, variacijo oz. raznolikimi delovnimi nalogami, delom, ki izraža ustvarjalnost in inovativnost ter povratno informacijo nadrejenih. Ugotovitve so skladne z raziskavo Furnham in drugi (2005), ki so prišli do rezultatov, da je odprtim posameznikom pomembno napredovanje. Skladne so tudi z Bipp (2010), ki poudarja, da jim je na delovnem mestu pomembna možnost širitve in prejemanje povratnih informacij. Poleg tega pa Opstad in drugi (2024) trdijo, da jih pri delu pritegnejo raznolike delovne naloge. Sinha in Srivastava (2013) prav tako poudarjata pomembnost ustvarjalnosti, Barrick in Mount (2005) pa inovativnosti. Za posameznike z izraženo odprtostjo je značilno, da so polni novih idej (John in Srivastava, 1999). To lahko pojasni, zakaj jim je pomembno podajanje svojega mnenja, saj želijo svoje ideje deliti z drugimi. Povezanost s koristjo za družbo pa potrjuje njihova naravnost k vrednotam, kulturi in intelektualni aktivnosti, ki jih je kot njihove značilnosti omenil Musek (2010). Rezultati raziskave Opstad in drugi (2024) kažejo tudi pozitivno povezanost odprtosti z visoko plačo, raziskave Bipp (2010) pa s prevzemanjem odgovornosti in smiselnostjo dela, česar moji rezultati niso pokazali ter je znova lahko posledica drugačne sestave vzorca ter kulturnega konteksta. Menim, da je za odprte posameznike pomembno, da so pri delu prisotne spremembe, se lahko stalno izpopolnjujejo in izražajo svoje ideje, saj so domiselni, intelekti in imajo široke interese.

Vsaka osebnostna dimenzija nakazuje na drugačne zaposlitvene preference. Torej se je potrebno zavedati, da osebnostne lastnosti prispevajo k temu, kaj je posameznikom pri delu pomembno.

Rezultati analize so pokazali tudi, da med osebnostnimi lastnostmi in željo po pogosti menjavi zaposlitve prihaja do statistično pomembnih razlik le pri vestnosti, kjer imajo posamezniki višje povprečje v skupini, ki si ne želi pogosto menjati zaposlitve. Ugotovitve so skladne s teorijo, kjer Opstad in drugi (2024) trdijo, da so vestni posamezniki delavni, odgovorni in ciljno usmerjeni, Sinha in Srivastava (2013), da so vztrajni ter Musek (2010), da so zanesljivi in imajo radi red. Vse to kaže na to, da je manj verjetno, da bodo iskali pogoste spremembe zaposlitve, saj raje ostajajo v stabilnem okolju, ki jim pomaga pri razvijanju kariere in doseganju ciljev. Pri drugih dimenzijah je prišlo do določenih trendov, kot npr. da si ekstravertni in prijetni posamezniki ne želijo pogostih menjav zaposlitve, odprti in nevrotični pa si tega bolj želijo, vendar razlike niso bile statistično značilne, zato tega ne morem potrditi.

Rezultati niso pokazali statistično pomembnih razlik med osebnostnimi lastnostmi in izbiri vrste organizacije, torej osebnostne lastnosti generacije Z ne določajo preference glede vrste organizacij. Vseeno pa so povprečja nakazala določene trende, in sicer so imeli največje povprečje ekstravertnosti in odprtosti posamezniki, ki si želijo ustanoviti lastno podjetje. Največje povprečje prijetnosti in nevroticizma so imeli tisti, ki želijo delati v socialno usmerjenih organizacijah, največje povprečje vestnosti pa tisti, ki si želijo dela v državnih organizacijah. Druge raziskave sicer nakazujejo določena ujemanja, ki so dokaj skladna z opisanimi trendi, kot npr. Opstad in drugi (2024) trdita, da se prijetni posamezniki nagibajo k socialno usmerjenim družbam, Kabir in Sajib (2014), da vestne ljudi med drugim zanima delo v državnih organizacijah, ekstraverti pa se vidijo v podjetništvu ter Opstad (2021), da so odprti posamezniki usmerjeni v ustanovitev lastnega podjetja. Razlike v mojem vzorcu niso bile dovolj izrazite, da bi bile statistično značilne, zato rezultatov ne morem potrditi. Sklepam lahko, da je prispevek osebnostnih lastnosti k izbiri bolj viden pri določenih dejavnikih, ne pa prav pri vrsti organizacije.

5.3.2 Priporočila za prakso

V nadaljevanju predstavim priporočila, ki bi bila na podlagi ugotovitev primerna za prakso. Priporočila se nanašajo na organizacije oz. delodajalce, generacijo Z, svetovalne delavce na osnovnih in srednjih šolah ter karijerne službe.

Delodajalcem bi priporočala, da se zavedajo razlik v zaposlitvenih preferencah med generacijami in poskrbijo za privabljanje in zadržanje generacije Z. Pomembno je, da ustvarijo okolje, ki bo zanje privlačno, saj bodo tako motivirani in bodo želeli dolgoročno sodelovati z organizacijo. Raziskava je pokazala, da so generaciji Z pomembni dobri medosebni odnosi med zaposlenimi, zato bi delodajalcem svetovala, da poskrbijo za druženja med zaposlenimi in grajenje odnosov. To lahko storijo z uvedbo rednih teambuildingov ter formalnih in neformalnih sestankov, na katerih imajo zaposleni možnost povezovanja, druženja in spoznavanja. Organizacije bi lahko uvedle neformalne jutranje 15-minutne sestanke, kjer bi zaposleni delili svoja razmišljanja in novosti, ki so se jim pripetile. Prav tako pa bi lahko organizirali izobraževanja o komuniciranju in reševanju konfliktov, kar bi prispevalo k boljšemu sodelovanju zaposlenih. Na ta način bi poskrbeli za povezanost zaposlenih, pozitivno interakcijo in dobre medosebne odnose, poleg tega pa bi poskrbeli za preprečevanje nezaželenih konfliktov.

Generaciji Z je pomembno ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem, zato bi delodajalcem svetovala, da poskrbijo za uporabo dopusta in prostih dni zaposlenih brez negativnih posledic. To lahko storijo s tem, da v času odsotnosti posameznika izvajajo nadomeščanje. Prav tako morajo poskrbeti, da zaposlenih ne kontaktirajo izven delovnega časa, ampak si prizadevajo, da lahko vsaka stvar počaka do naslednjega dne, ko se zaposleni vrne na delo. Poleg tega lahko poskrbijo za dobro počutje delavcev skozi različne bone in dejavnosti kot so npr. velnes ugodnosti, športne aktivnosti in podobno.

Raziskava je kot preferenco generacije Z pokazala osebni razvoj, kamor sodi priložnost za napredovanje in izobraževanje, zato delodajalcem priporočam, da omogočijo izobraževanje zaposlenih skozi delavnice, seminarje in spletne tečaje. Posamezna izobraževanja so lahko obvezna za vse zaposlene ali pa imajo možnost prijave in se ga udeležijo tisti, ki si to želijo. Prav tako je priporočljivo podpirati njihovo udeležbo na strokovnih dogodkih in konferencah, omogočijo pa lahko tudi pridobivanje znanj znotraj delovnega časa. Pomembno je, da imajo zaposleni možnost napredovanja. Priporočala bi, da se nadrejeni z zaposlenimi pogovorijo o njihovih kariernih načrtih in skupaj prikažejo jasne poti napredovanja. Nadrejeni bi morali vsakega pol leta organizirati individualne sestanke z zaposlenimi, kjer se bi pogovorili o doseženih pričakovanjih in morebitnem napredovanju, prav tako pa bi skupaj naredili razvojni načrt. Tako bi poskrbeli, da se bi zaposleni lahko stalno osebno razvijali.

Generaciji Z je prav tako pomembna varnost zaposlitve oz. stabilnost delovnega mesta, zato delodajalcem predlagam, da z zaposlenimi jasno komunicirajo o stabilnosti delovnega mesta in če je možno, zaposlenim zagotovijo dolgoročne pogodbe. Pomembno je, da ustvarijo delovno okolje, v katerem se bodo zaposleni počutili varno in vključeno.

Delodajalcem tudi svetujem, da se prizadevajo za enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu, saj je to ena izmed preferenc generacije Z. To lahko storijo z uporabo jasnih pravil, ki se zavzemajo proti diskriminaciji. V organizaciji lahko uvedejo redne delavnice o raznolikosti, vključevanju, pravičnem ravnanju in enakosti na delovnem mestu. Prav tako pa je priporočljivo poskrbeti za delovno okolje, kjer se zaposleni počutijo cenjene, imajo vsi enake priložnosti za napredovanje in je prisotno enako plačilo za enako delo. Pri tem je pomembno, da enako obravnavajo vse generacije in poskrbijo, da ne prihaja do razlik.

Rezultati so pokazali, da med spoloma prihaja do določenih razlik v preferencah zaposlovanja. Delodajalcem priporočam, da so pozorni na razlike med spoloma in nudijo okolje, ki je primerno za vse. Upoštevati je potrebno razlike med moškimi in ženskami, vendar je vseeno ključno, da se zagotovijo enake možnosti za oba spola ter se oblikujejo enake priložnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju. Zavedati se morajo tudi, da čeprav posamezniki pripadajo isti generaciji, med njimi prihaja do razlik. Zato bi predlagala, da se delodajalci z vsakim zaposlenim individualno pogovorijo o njihovih pričakovanjih, potrebah in preferencah ter tako poskrbijo, da so zaposleni motivirani, zadovoljni in ne razmišljajo o odhodu iz organizacije. Delodajalcem bi svetovala tudi, da med zaposlenimi spodbujajo izražanje lastnega mnenja in ga upoštevajo, saj jim to lahko pomaga pri preoblikovanju dela in ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja. Prav tako pa bi bilo koristno, da redno merijo stopnjo zadovoljstva zaposlenih ter ob morebitnem odhodu zaposlenega izvedejo intervju in ugotovijo, kaj je razlog odhoda. Pridobljeni podatki so lahko v pomoč pri spreminjanju strategije in zagotavljanju zadovoljstva zaposlenih.

Posamezniki pa se razlikujejo tudi glede na osebnostne lastnosti, kar prispeva k njihovi izbiri preferenc zaposlovanja. Rezultati raziskave so pokazali, da obstajajo različne povezave med

posameznimi osebnostnimi dimenzijami in preferencami zaposlovanja. Delodajalcem bi zato svetovala, da pri selekciji zaposlenih upoštevajo osebnostne lastnosti. To lahko storijo tako, da pri zaposlovanju ali razvoju kadrov uvedejo osebnostna testiranja (npr. vprašalnik velikih pet) in rezultate uporabijo pri boljšem ujemanju zaposlenega z delovnim mestom. Prav tako bi jih usmerila v to, da delovne naloge prilagodijo osebnostnim značilnostim posameznika. Tako bi npr. odprtim posameznikom dali možnost raznolikih delovnih nalog, prijetnim posameznikom pa možnost timskega dela. Menim, da bi zaposlenim morali dati možnost sodelovati pri preoblikovanju delovnih mest. Na ta način organizacije poskrbijo za večje zadovoljstvo zaposlenih, saj bodo opravljali dela, ki jim ležijo. Rezultate lahko uporabijo tudi pri motivacijskih tehnikah, ki so prilagojene posameznikom glede na njihove preference. To lahko vodi do višje motiviranosti in zavzetosti zaposlenih. Za delodajalce bi bilo tudi koristno, če spodbujajo mešane time, kjer se lahko različne osebnostne lastnosti posameznikov dopolnjujejo med seboj.

Pripadnikom generacije Z bi svetovala, da pred prvo zaposlitvijo razmislijo o svojih preferencah zaposlovanja in iščejo delovna mesta, ki jim to nudijo, saj bodo le tako lahko zadovoljni na delovnem mestu in bodo pokazali svoj pravi potencial. Pred začetkom zaposlitve naj se pozanimajo o delu in delovnih nalogah ter razmislijo, ali so za njih primerne. Svetujem, da se z nadrejenimi pogovorijo o svojih preferencah in pričakovanjih. Poleg tega je pomembno, da se zavedajo, kakšno delovno okolje je zanje najbolj primerno glede na osebnostne lastnosti. Priporočljivo bi bilo, da rešijo osebnostni test in na ta način izvejo, kakšne so njihove osebnostne lastnosti. To jim bo pomagalo, da lažje najdejo delovno mesto, ki jim bo pisano na kožo. Tako bi npr. ekstravertni posamezniki iskali delovna mesta, ki nudijo delo z ljudmi, saj se pri tem odlično znajdejo. Na ta način lahko poskrbijo za nižjo verjetnost izgorelosti na delovnem mestu in preprečijo željo po odhodu iz organizacije. Poskrbeli bodo za svoje dobro počutje in dosegli rezultate, ki so jih zmožni doseči. Poleg tega pa bi bilo koristno, če aktivno delajo na osebnostnih področjih, na katerih so šibkejši, in si tako zagotovijo večjo kompatibilnost z različnimi delovnimi mesti.

S pomočjo raziskave lahko razvijem tudi priporočila za strokovne delavce na osnovnih in srednjih šolah ter za karijerne službe. Svetujem jim, da učence spodbujajo k iskanju delovnih mest, ki so za njih dolgoročno primerna. Tudi sami lahko uporabijo osebnostne teste, ki so jim v pomoč pri usmerjanju mladih. V šolah bi bilo primerno uvesti individualno svetovanje, kjer se bi pogovorili o vrednotah in željah posameznika. Pomembno je, da se jim prikaže, kako osebnost vpliva na preference, ter se na podlagi tega mladim predlaga konkretne karijerne poti. Tako se jim lahko svetuje, kateri študij bi bil zanje najbolj primeren in posledično imajo lahko jasno načrtane poti. Karijerne službe pa bi lahko s pomočjo osebnostnih lastnosti in preferenc študentov poiskale primerna delovna mesta in delodajalce, ki bi se ujemali z lastnostmi in željami študentov. Študente bi povezale z delodajalci in jih pozvale k sodelovanju. Na ta način bi študentom olajšali izbiro in jim pomagali poiskati delovno mesto, ki je v skladu z njihovimi preferencami. Prav tako pa jim bi svetovala prirejanje različnih delavnic, ki bi pomagale študentom, da se skozi samospoznavanje

zavedajo svojih preferenc in izvejo, kakšne so njihove karierne možnosti. Koristno bi bilo tudi študentom predstaviti trg dela in različne možnosti, da si bi znali lažje predstavljati, kaj pričakovati pri delodajalcih. Poleg tega so zelo koristni redni karierni dnevi, kjer se delodajalci lahko predstavijo in tako študentje lažje začutijo kulturo podjetja ter se z njimi povežejo.

Omenjena priporočila lahko med drugim prispevajo k učinkovitejšemu zaposlovanju, zmanjšanju fluktuacije zaposlenih, privabljanju mlajše delovne sile in k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Ker bi prihajalo do ujemanja zaposlenih z organizacijo in delovnim mestom, bi bili posamezniki bolj motivirani, produktivnejši in se ne bi soočali s stresom. Z ugotovitvam magistrskega dela prispevam tudi k boljšemu razumevanju zaposlitvenih preferenc generacije Z in povezave le-teh z osebnostnimi lastnostmi ter spolom. Rezultati pa ponujajo tudi podlago za nadaljnje raziskave ter koristna praktična izhodišča.

5.4 Omejitve in predlogi za izboljšavo

V empiričnem delu je nekaj omejitev, ki jih je potrebno izpostaviti in upoštevati. Ena izmed njih je velikost vzorca, saj je anketni vprašalnik v popolnosti rešilo 123 pripadnikov generacije Z. Ko so posamezniki uvrščeni v podskupine, se velikost skupin precej zmanjša, kar pa lahko zmanjša reprezentativnost vzorca, statistično moč testov in določene razlike ne dosežejo statistične značilnosti. Prav tako pa je s tem omejena možnost posploševanja rezultatov na celotno populacijo generacije Z v Sloveniji. V nadaljnjih raziskavah bi bilo smiselno vključiti večji vzorec, ki bi prispeval k povečanju statistične moči in omogočil zaznavanje manjših razlik.

Kot omejitev bi izpostavila tudi, da sem pri zbiranju podatkov izvedla priložnostno (neverjetnostno) vzorčenje, kjer so bili v vzorec vključeni posamezniki, ki so mi bili najlažje dostopni in sem tako enostavno pridobila odgovore. Ker vzorec ni bil izbran naključno, rezultatov ni mogoče popolnoma posplošiti na celotno generacijo Z v Sloveniji. Za izboljšanje reprezentativnosti bi nadaljnje predlagala, da se uporabi drugačna metoda zbiranja podatkov, kot je npr. naključno vzorčenje, s čimer ima vsak posameznik populacije enako možnost, da je izbran v vzorec, saj se anketirance izbere naključno. Tako se bi zmanjšala možnost pristranskih odgovorov, rezultati pa se lahko posplošijo na populacijo.

V anketnem vprašalniku sem pri osebnostnih lastnostih izbrala skrajšano verzijo vprašalnika velikih pet z 20 postavkami, da so anketiranci lahko hitreje rešili anketo in ni prišlo do dolgočazenja ter prekinitve izpolnjevanja. Posledica tega pa je manjša zanesljivost lestvice. Pri dimenziji prijetnost je bilo ugotovljeno, da lestvica ni dovolj zanesljiva, saj je bila Cronbachova alfa manjša od mejne vrednosti. To je vodilo v odstopanje pridobljenih rezultatov in morala sem jih previdno interpretirati. Za nadaljnje raziskave bi priporočala uporabo daljše verzije vprašalnika s 44 postavkami. Na ta način bi poskrbeli za večjo zanesljivost lestvice.

Omejitev dela pa predstavljajo tudi posamezna vprašanja v anketnem vprašalniku, saj so zasnovana na osnovi samoocenjevanja, pri večini odgovorov pa je bila uporabljena petstopenjska Likertova lestvica. To lahko vodi do pristranskih odgovorov, saj so posamezniki odgovarjali na vprašanja tako, kot sami vidijo sebe. Lahko so odgovarjali tudi tako, kot mislijo, da je družbeno zaželeno, in zato ni nujno resnično. Pri ocenjevanju zaposlitvenih preferenc pa obstaja verjetnost, da so pripadniki generacije Z, ki še nimajo delovnih izkušenj, težje realno ocenili, kaj jim je pri zaposlovanju bolj pomembno. Poleg tega pa je pri Likertovi lestvici lahko prišlo do tega, da so zaradi udobnosti anketiranci izbirali nevtralno vrednost (centralna tendenca), kar pa zmanjšuje razlikovanje med njimi. V prihodnje bi svetovala uporabo tudi drugih metod, kot so npr. intervjuji ali opazovanje; s tem bi poskrbeli za manjšo pristranskost odgovorov.

Raziskava izhaja iz posploševanja preferenc ter povezave med osebnostnimi lastnostmi in preferencami na celotno generacijo Z. Pripadniki generacije Z se, čeprav imajo skupne značilnosti, med seboj tudi razlikujejo in zato je težko oblikovati ugotovitve, ki so splošne za celotno generacijo. Zato bi svetovala, da se izvede bolj poglobljena analiza, kjer se upošteva razlike med pripadniki generacije Z. Sama sem že upoštevala razliko med spoloma in osebnostnimi lastnostmi. Vseeno se bi anketirance lahko razdelilo v določene podskupine, kot so npr. delovni status, smer izobraževanja in stopnja izobrazbe, ter bi se na ta način ugotovilo, kakšne so preference posameznikov ter kakšna je povezava med osebnostnimi lastnostmi in zaposlitvenimi preferencami.

Raziskava je bila izvedena v Sloveniji, zato so pri rezultatih prisotne značilnosti slovenskega okolja. Kulturne norme, gospodarske razmere in stanje na trgu dela vpliva na odločanje generacije Z, zato rezultatov ni mogoče posplošiti na druge države. Za prihodnje raziskave zato svetujem, da se izvedejo v različnih kulturnih in družbenih okoljih, kar prispeva k večji zunanji veljavnosti rezultatov.

6 SKLEP

V današnjem času obstaja več generacij, ki se med seboj razlikujejo po svojih značilnostih. Mednje sodi tudi generacija Z, ki velja za najmlajšo generacijo, ki je vpeta v trg dela. Za delodajalce je pomembno, da se zavedajo njenih značilnosti in preferenc pri iskanju zaposlitve. Na ta način bodo poskrbeli, da pritegnejo in zadržijo mlade talente. Seveda pa morajo poskrbeti za enakopravnost vseh generacij. Pripadniki posamezne generacije pa se med seboj razlikujejo tudi po osebnostnih lastnostih. Na področju psihologije je znan model osebnosti »velikih pet«, ki deli osebnost na pet dimenzij, in sicer na ekstravertnost, prijetnost, vestnost, nevroticizem in odprtost. Pomembno je, da posamezniki najdejo delo, ki je v skladu z njihovimi osebnostnimi lastnostmi, in na ta način poskrbijo za zadovoljstvo z delom. Osebnostne lastnosti lahko vplivajo na to, katere zaposlitvene preference ima posamezni pripadnik generacije Z. Za delodajalce je zato pomembno, da so pozorni na

njihovo raznolikost in se poskušajo prilagoditi vsakemu zaposlenemu. Na zaposlitvene preference pa lahko vplivajo tudi drugi dejavniki, kot sta npr. spol in kultura.

V magistrskem delu sem skozi tri raziskovalna vprašanja raziskala, kaj so glavne zaposlitvene preference generacije Z, ali prihaja do razlik glede na spol in glede na osebnostne lastnosti. Ugotovila sem, da generacija Z pri iskanju zaposlitve daje prednost dobrim medosebnim odnosom s sodelavci, ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem, osebnemu razvoju, varnosti zaposlitve ter enakopravnosti in pravičnosti na delovnem mestu. Med manj pomembne pa sodijo ugled in prepoznavnost podjetja, delo, ki ustvarja inovativnost in ustvarjalnost, možnost dela od doma ter korist za družbo. Poleg tega pa si ne želijo pogosto menjati zaposlitve in najbolj privlačne za delo so jim multinacionalne organizacije.

Ugotovila sem, da so razlike glede zaposlitvenih preferenc med spoloma prisotne, saj so ženske bolj kot moški naklonjene občutku opravljanja pomembnega dela, enakopravnosti in pravičnosti na delovnem mestu, dobrim medosebnim odnosom s sodelavci, povratni informaciji nadrejenih, varnosti zaposlitve ter ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem. Do podobnih rezultatov so prišle tudi druge raziskave. Poleg tega pa, čeprav ni prišlo do statistično značilnih povezav, so se pokazali trendi, da so ženske bolj kot moški naklonjene socialno usmerjenim organizacijam, saj pripisujejo večjo vrednost reševanju družbenih vprašanj, moški pa so bolj kot ženske naklonjeni ustanovitvi lastnega podjetja.

Z zadnjim raziskovalnim vprašanjem sem se osredotočala na povezavo med osebnostnimi lastnostmi in zaposlitvenimi preferencami. Najprej sem potrdila teorijo, da med osebnostnimi dimenzijami prihaja do določenih korelacij. Torej lahko izraženost določene osebnostne dimenzije napove tudi druge dimenzije, ki so v ospredju pri posamezniku. Ugotovila sem tudi, da osebnostne dimenzije velikih pet pokažejo na različne povezave z zaposlitvenimi preferencami. Torej lahko potrdim, da prihaja do razlik v preferencah pri iskanju zaposlitve med posamezniki glede na osebnostne lastnosti. Za posameznike z izraženo ekstravertnostjo je na delovnem mestu pomemben stik z ljudmi, okolje, v katerem so dejavni, se lahko izražajo in imajo možnost raznolikega dela ter fleksibilnosti. Pri prijetnih posameznikih je ključno, da opravljajo delo, ki je zanje pomembno, kjer je prisotna pravičnost in imajo možnost interakcije z ljudmi. Vestni posamezniki potrebujejo delovno okolje, kjer se lahko dokažejo in stalno rastejo. Za svoje delo so radi pravično nagrajeni, pomembna jim je zdrava komunikacija, prav tako pa so rezultati pokazali, da si ne želijo pogosto menjati zaposlitve. Za osebe z izraženim nevroticizmom je pomembno, da jim organizacija zagotovi varno in predvidljivo okolje, poleg tega pa ne želijo opravljati timskega dela. Odprti posamezniki pa so naklonjeni delu, pri katerem so prisotne spremembe, inovativnost in ustvarjalnost ter kjer so slišani in se lahko izpopolnjujejo. Pri povezavi osebnostnih dimenzij in vrsti organizacije, v kateri si bi anketiranci želeli delati, ni prišlo do statistično značilnih razlik, vseeno pa so se pokazali določeni trendi. Največje povprečje ekstravertnosti in odprtosti so imeli posamezniki, ki si želijo ustanoviti lastno podjetje, največje povprečje prijetnosti in nevroticizma tisti, ki želijo delati v socialno

usmerjenih organizacijah, največje povprečje vestnosti pa tisti, ki si želijo dela v državnih organizacijah.

Z ugotovitvami magistrskega dela lahko prispevam k izboljšanju praks delodajalcev in k uspešnemu privabljanju ter zadrževanju mlade delovne sile. Prispevam tudi k učinkovitejšim kadrovskim praksam in h kakovostnejšemu kariernemu svetovanju. Prav tako pa generacijo Z usmerim k uspešnemu iskanju prve zaposlitve, kjer se bodo dobro počutili in bodo izkoristili svoj potencial. Menim, da je pri tem zelo pomembna vzpostavitev boljšega ujemanja med posameznikom in njegovim delovnim mestom, saj to vodi k večjemu zadovoljstvu, delovni motivaciji in dolgoročni uspešnosti, kar pa je koristno tako za zaposlene kot tudi za organizacije. Zavedanje o preferencah generacije Z, razlikovanje v preferencah med spoloma in zaradi osebnostnih lastnosti je za delodajalce zelo pomembno, saj se na ta način lahko posvetijo vsakemu posamezniku in oblikujejo delovno okolje, ki je primerno za različne generacije in osebnostne lastnosti.

SEZNAM KLJUČNE LITERATURE

1. Cerasi, C. C. in Balcioglu, Y. S. (2024). Bridging Generations and Values: Understanding Generation Z's Organizational Preferences and the Mediating Role of Sustainability and Innovation Attitudes in Turkey. *Administrative Sciences*, 14(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci14090229>
2. Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. in Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values. *Journal of Psychology*, 139(1), 5–32. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.1.5-32>
3. Kirchmayer, Z. in Fratričová, J. (2018). What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. *Innovation Management and Education Excellence through Vision* 2020, 6019–6030. <https://www.researchgate.net/publication/324797364>
4. McCrindle, M. (2014). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations* (3. izd.). McCrindle Publication.
5. Musek, J. (2010). *Psihologija življenja* (1. izd.). Inštitut za psihologijo osebnosti.
6. Opstad, L., Karevoll, G. G., Lewicka, D. in Årethun, T. (2024). How Gender and Personality Traits Influence Job Preferences among Students in Norway and Poland. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2354946>
7. Sinha, N. in Srivastava, K. (2013). Examining the Relationship Between Personality and Work Values across Career Stages. *Psychological Studies*. 59(1), 44–51. <https://doi.org/10.1007/s12646-013-0227-5>

LITERATURA IN VIRI

1. Afaq A. K., Sharif, N. in Ahmad, N. (2017). Factors Influencing Students' Career Choices: Empirical Evidence from Business Students. *Journal of Southeast Asian Research*, 2017, 1–15. <https://doi.org/10.5171/2017.718849>
2. Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. in Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/MARSLSJ140517.03>
3. Barrick, M. R. in Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359–372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3
4. Barrick, M. R., Mount, M. K. in Judge, T. A. (2001) Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
5. Berings, D., Fruyt, F. D. in Bouwen, R. (2004). Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 349–364. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00101-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00101-6)
6. Bipp, T. (2010). What do People Want from their Jobs? The Big Five, Core Self-evaluations and Work Motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28–39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00486.x>
7. Bulut, S. in Maraba, D. (2021). Generation Z and its Perception of Work through Habits, Motivations, Expectations Preferences, and Work Ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 4(4), 1–5. <https://doi.org/10.31031/PPRS.2020.04.000593>
8. Costa, P. T. in McCrae, R. R. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69(4), 367–372. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>
9. Dolot, A. (2018). The Characteristics of Generation Z. *E-mentor*, 74(2), 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
10. Eurostat. (2025). *Unemployment statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics
11. Feher, A. in Vernon, P. A. (2020). Looking beyond the Big Five: A Selective Review of Alternatives to the Big Five Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 169(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110002>
12. Furnham, A., Forde, L. in Ferrari, K. (1999). Personality and Work Motivation. *Personality and Individual Differences*, 26(6), 1035–1043. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(98\)00202-5](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(98)00202-5)
13. Gilbert, G. R., Sohi, R. S. in McEachern, A. G. (2008). Measuring Work Preferences: A Multidimensional Tool to Enhance Career Self Management. *Career Development International*, 13(1), 56–78. <https://doi.org/10.1108/13620430810849542>

14. Goldberg, L. R. (1990). An alternative »Description of Personality«: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
15. Guilford, J. P. (1959). *Personality*. McGraw-Hill.
16. John, O. P. in Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. V L. A. Pervin in O. P. John (ur.), *Handbook of personality: Theory and research*, 2 (str. 102–138). Guilford Press.
17. Kabir, T. in Sajib, M. R. H. (2014). Do Personality Traits Influence Career Decisions in Bangladesh? - A Study on Undergraduate Business Students of Different Public and Private Universities. *ASA University Review*, 8(1), 109–127. <https://www.researchgate.net/publication/281310391>
18. Kofalt, T. in Čepar, Ž. (2015). Population Ageing and Labour Market in Slovenia and European Union. *Socio-Economic Problems and the State*, 13(2), 37–49. <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15ktaaeu.pdf>
19. Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. V P. Kecskemeti (ur.), *Essays on the Sociology of Knowledge: Collected Works* (str. 276–322). Routledge.
20. Maribor24. (2025, 2. januar). *Zakaj vse več mladih zapušča Slovenijo? Razkrili smo zaskrbljujoče razloge in posledice*. <https://www.nadlani.si/novice/zakaj-vse-vec-mladih-zapusca-slovenijo-razkrili-smo-zaskrbljujoce-razloge-in-posledice/>
21. McAdams, D. P. in Pals, J. L. (2006). A New Big Five: Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
22. McCrae, R. R. (2011). Personality Theories for the 21st Century. *Teaching of Psychology*, 38(3), 209–214. <https://doi.org/10.1177/0098628311411785>
23. Meret, C., Fioravanti, S., Iannotta, M. in Mauro, G. (2018). The Digital Employee Experience: Discovering Generation Z. V C. Rossignoli, F. Virili in S. Za (ur.), *Digital Technology and Organizational Change*, 23 (str. 241–256). Springer.
24. Mohan, B., Joseph, D. V. in Subbash, B. P. (2022). *Personality Detection of Applicants and Employees Using K-mode Algorithm and Ocean Model*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33074.68807>
25. Nedelko, Z., Peleckienė, V., Peleckis, K., Peleckis, K. K., Lapinskienė, G. in Potočan, V. (2022). Generation Z and Ethicality of Advancement in the Workplace: A Study of Slovenia and Lithuania. *Journal of Business Economics and Management*, 23(2), 482–506. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16824>
26. Opstad, L. (2021). Different Views about Job Opportunities among Business and Economics Students Depending on Personality Traits. *Eurasian Journal of Social Sciences*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.15604/ejss.2021.09.01.001>
27. Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su14063626>
28. Preetha, S. in Deepa, S. (2017). Mapping of Big Five Personality Traits of Management Students and its Impact on Career Choice. *International Journal of Applied Business and*

29. Rolland, J. P. (2002). The Cross-Cultural Generalizability of the Five Factor Model of Personality. V R. R. McCrae in J. Allik (ur.), *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures* (str. 7–28). Kluwer Academic.
30. Ros, M., Schwartz, S. H. in Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.
<https://doi.org/10.1080/026999499377664>
31. Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review* 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
32. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
33. Stareček, A., Caganova, D., Kubisova, E., Babelova, Z. G., Fabian, F. in Chlpekova, A. (2020). The Importance of Generation Z Personality and Gender Diversity in the Development of Managerial Skills. *18th International Conference on Emerging eLearning Technologies and Applications (ICETA)* (str. 658–664). IEEE.
34. Sui, L., Qin, H., Ned, J. in Sun, L. (2020). Personality Traits and Job Exploration among Latino Business Students: An Exploratory Investigation. *Psychology in the Schools*, 58(1), 18–31. <http://doi.org/10.1002/pits.22434>
35. UMAR. (2022). *Poročilo o razvoju 2022*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
36. UMAR. (2025). *Kakovost življenja v Sloveniji – Poročilo o razvoju 2025*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Laura Petan, študentka podiplomskega študijskega programa Management na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Pred vami je anketa, s pomočjo katere želim v magistrskem delu preučiti, kaj generacija Z išče pri delodajalcih in kako na njihove zaposlitvene preference vplivajo osebnostne lastnosti.

Prosim vas, da iskreno izpolnite anketni vprašalnik, za kar ne boste potrebovali več kot 10 minut. Vaši odgovori so ključni za uspeh mojega magistrskega dela. Vprašalnik je sestavljen iz treh sklopov, in sicer se najprej osredotoča na osebnostne lastnosti, kot drugo na zaposlitvene preference in kot tretje na demografska vprašanja. Izrazi so zapisani v moški obliki in so razumljeni kot nevtralno poimenovanje, uporabljeno za oba spola. Anketa je anonimna, izbrane podatke bom obravnavala zaupno in jih uporabila izključno za namene magistrskega dela.

Najlepše se vam zahvaljujem za sodelovanje.

Q1 - Prosim, ocenite, kako se strinjate s spodnjo trditvijo, ko opisujete samega sebe. Vsako trditev ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer posamezna številka pomeni: 1 = sploh se ne strinjam; 2 = se ne strinjam; 3 = niti se strinjam niti se ne strinjam; 4 = se strinjam; 5 = povsem se strinjam.

	Sploh se ne strinjam (1)	Se ne strinjam (2)	Niti se strinjam niti se ne strinjam (3)	Se strinjam (4)	Povsem se strinjam (5)
Sem zgovoren.	☐	☐	☐	☐	☐
Svoje delo opravim temeljito.	☐	☐	☐	☐	☐
Pogosto sem žalosten.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem izviren, pogosto imam nove ideje.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem nesebičen, rad pomagam drugim.	☐	☐	☐	☐	☐

Sem nekoliko malomaren.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem sproščen, dobro obvladujem stres.	☐	☐	☐	☐	☐
Nisem ravno organiziran.	☐	☐	☐	☐	☐
Pogosto sem zaskrbljen.	☐	☐	☐	☐	☐
Imam dobro razvito domišljijo.	☐	☐	☐	☐	☐
Po navadi sem tiho.	☐	☐	☐	☐	☐
Lahko sem hladen in distanciran od drugih.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem bolj sramežljiv.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem prijazen in pozoren do skoraj vsakogar.	☐	☐	☐	☐	☐
Sem družaben.	☐	☐	☐	☐	☐
Včasih sem nesramen do drugih.	☐	☐	☐	☐	☐
Rad načrtujem in se držim načrtov.	☐	☐	☐	☐	☐
Zlahka postanem nervozen.	☐	☐	☐	☐	☐
Rad razmišljam in se igram z idejami.	☐	☐	☐	☐	☐

Ne maram
umetniških stvari
(gledališče,
glasba).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q2 - Prosim, ocenite, kako vam je pomemben posamezen dejavnik pri potencialnem delodajalcu. Vsak dejavnik ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer posamezna številka pomeni: 1 = sploh ni pomembno; 2 = ni pomembno; 3 = niti ni pomembno niti pomembno; 4 = pomembno; 5 = zelo pomembno.

	Sploh ni pomembno (1)	Ni pomembno (2)	Niti ni pomembno niti pomembno (3)	Pomembno (4)	Zelo pomembno (5)
Osebni razvoj: priložnosti za napredovanje in izobraževanje.	☐	☐	☐	☐	☐
Visoka plača.	☐	☐	☐	☐	☐
Ugodnosti, priznanja in nagrade za dobro opravljeno delo.	☐	☐	☐	☐	☐
Ugled in prepoznavnost podjetja.	☐	☐	☐	☐	☐
Delo, ki ustreza mojim spretnostim.	☐	☐	☐	☐	☐
Prevzemaje odgovornosti.	☐	☐	☐	☐	☐
Podajanje svojega mnenja.	☐	☐	☐	☐	☐
Občutek opravljanja pomembnega dela.	☐	☐	☐	☐	☐

Korist za družbo: prispevanje k trajnostnemu razvoju in družbeni odgovornosti.	☐	☐	☐	☐	☐
Enakopravnost in pravičnost na delovnem mestu.	☐	☐	☐	☐	☐
Timsko delo.	☐	☐	☐	☐	☐
Dobri medosebni odnosi s sodelavci.	☐	☐	☐	☐	☐
Variacija: raznolike delovne naloge.	☐	☐	☐	☐	☐
Delo, ki izraža ustvarjalnost.	☐	☐	☐	☐	☐
Delo, ki izraža inovativnost.	☐	☐	☐	☐	☐
Povratna informacija nadrejenih.	☐	☐	☐	☐	☐
Varnost zaposlitve: stabilnost delovnega mesta.	☐	☐	☐	☐	☐
Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.	☐	☐	☐	☐	☐
Fleksibilni delovni čas.	☐	☐	☐	☐	☐
Možnost dela od doma.	☐	☐	☐	☐	☐

Q3 - V kakšni organizaciji bi si želeli delati (ustrezno izberite)?

- ☐ Multinacionalni (podjetja, ki poslujejo v več državah)

- ☐ Socialno usmerjeni (organizacije, ki so usmerjene v družbeno korist ali v pomoč skupnostim)
- ☐ Državni organizaciji (organizacije, ki opravljajo javne storitve)
- ☐ Želel bi ustanoviti lastno podjetje
- ☐ Drugo

Q4 - Ali bi si želeli pogosto menjati zaposlitev (ustrezno izberite)?

- ☐ Da
- ☐ Ne

S3 - Sledi nabor demografskih vprašanj. Prosim, izberite odgovor, ki velja za vas.

Q5 - Spol (ustrezno izberite):

- ☐ Ženski
- ☐ Moški

Q6 - Letnica rojstva (ustrezno izberite):

- 1994 ali manj
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999
- 2000
- 2001
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010 ali več

Q7 - Najvišje dosežena stopnja izobrazbe (ustrezno izberite):

- ☐ Osnovna šola
- ☐ Srednja šola
- ☐ Višja šola

- ☐ Visoka šola
- ☐ Univerzitetna izobrazba (1. bolonjska stopnja)
- ☐ Magisterij (2. bolonjska stopnja)
- ☐ Doktorat

Q8 - Smer izobraževanja (ustrezno izberite):

- ☐ Družboslovje in humanistika
- ☐ Poslovne vede in pravo
- ☐ Naravoslovje in tehniške vede
- ☐ Medicinske in zdravstvene vede
- ☐ Kmetijske in okoljske vede
- ☐ Umetnost, oblikovanje in arhitektura
- ☐ Izobraževanje in šport
- ☐ Drugo
- ☐ Brez smeri izobraževanja

Q9 - Delovni status (ustrezno izberite):

- ☐ Nezaposlen / se še šolam
- ☐ Opravljam študentsko delo
- ☐ Zaposlen za določen čas
- ☐ Zaposlen za nedoločen čas
- ☐ Samozaposlen

Priloga 2: Hi-kvadrat test za razliko v želji po pogosti menjavi zaposlitve med spoloma

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,443 ^a	1	,506		
Continuity Correction ^b	,173	1	,677		
Likelihood Ratio	,455	1	,500		
Fisher's Exact Test				,621	,345
Linear-by-Linear Association	,439	1	,507		
N of Valid Cases	123				

Priloga 3: Hi-kvadrat test za razliko v izbrani vrsti organizacije med spoloma

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,700 ^a	4	,223
Likelihood Ratio	5,804	4	,214
Linear-by-Linear Association	3,280	1	,070
N of Valid Cases	123		