

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

MAJA MAROLT

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO
DELO KOT VREDNOTA MLADE GENERACIJE**

Ljubljana, avgust 2008

MAJA MAROLT

IZJAVA

Študentka Maja Marolt izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 26.8.2008

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 VREDNOTE IN DELO KOT VREDNOTA	1
1.1 Opredelitev vrednot.....	2
1.1.1 Kaj so vrednote?.....	2
1.1.2 Definicije vrednot.....	3
1.1.3 Klasifikacije vrednot	5
1.2 Opredelitev dela	6
1.2.1 Delo skozi čas.....	7
1.2.2 Delo kot vrednota	8
2 SPREMINJANJE VREDNOT SKOZI GENERACIJE	12
2.1 Opredelitev različnih generacij	12
2.1.1 Kaj so generacije	12
2.1.2 Razdelitev generacij	13
2.1.3 Značilnosti posameznih generacij	14
2.2 Kaj različne generacije iščejo pri iskanju dela?	19
2.3 Kako se vrednote med generacijami razlikujejo?	21
3 DELO KOT VREDNOTA V SLOVENIJI	23
3.1 Vpliv socializma na delo kot vrednoto.....	24
3.1.1 Kaj je socializem in centralno planski sistem	24
3.1.2 Vpliv sistema na vrednote ter na delo kot vrednoto	26
3.2 Vpliv tranzicije in kapitalističnega sistema na delo kot vrednoto.....	26
3.2.1 Kaj je tranzicija in tržni sistem.....	26
3.2.2 Vpliv tranzicije in kapitalizma na vrednote ter na delo kot vrednoto	28
3.3 Delo kot vrednota mlade generacije v Sloveniji	30
4 RAZISKAVA O DELU KOT VREDNOTI MLADE GENERACIJE	31
4.1 Metodologija	31
4.1.1 Cilj in namen raziskave	31
4.1.2 Metoda.....	31
4.1.3 Utemeljitev vzorca in sestava vprašalnika	32
4.2 Rezultati raziskave	32
4.2.1 Značilnosti vzorca	32

4.2.2	Opisna analiza vprašanj.....	34
4.3	Razprava o rezultatih.....	43
	SKLEP.....	44
	LITERATURA IN VIRI	46
	PRILOGE	1

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Primeri klasifikacij vrednot od antičnih časov do danes.....	5
Tabela 2:	Hierarhična struktura vrednotnega prostora, ki zajema štiri ravni vrednotnih kategorij	22
Tabela 3:	Število in odstotek anketirancev po posameznih generacijah, ki so za odgovor na vprašanje »Zakaj pravzaprav delam?« za prvo ali drugo najpomembnejšo postavili trditev »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«	39

KAZALO SLIK

Slika 1:	Grafični prikaz prenosa vrednot kot dela socialnega procesa, ki omogoča reprodukcijo družbenega sistema	3
Slika 2:	Grafični prikaz vrednot kot motivacijskih ciljev	4
Slika 3:	Grafični prikaz pomembnosti dela po starosti anketirancev v Evropskih državah v letu 2002.....	9
Slika 4:	Grafični prikaz odstotka zaposlenih različnih starostnih skupin v državah EU v letu 2003, ki menijo, da je delo dolgočasno	9
Slika 5:	Grafični prikaz najbolj zaželenih sprememb v povezavi z usklajevanjem dela in zasebnega življenja, po mnenju predstavnikov zaposlenih v %, v letih 2004-2005	11
Slika 6:	Grafični prikaz razdelitve generacij po različnih obdobjih in gospodarskih sistemih.....	14
Slika 7:	Grafični prikaz socialističnega sistema.....	25
Slika 8:	Grafični prikaz kapitalističnega sistema	27
Slika 9:	Grafični prikaz strukture anketirancev po posameznih generacijah	33
Slika 10:	Grafični prikaz vrednot, ki jih posamezne generacije najbolj cenijo.....	35
Slika 11:	Grafični prikaz resnosti problema brezposelnosti mladih v Sloveniji leta 1995 in danes	36
Slika 12:	Grafični prikaz vpliva težavnosti pridobitve zaposlitve na anketirance osebno.....	37

Slika 13: Grafični prikaz rangiranja dveh najpomembnejših odgovorov po pomembnosti za celoten vzorec, 2008.....	40
Slika 14: Grafični prikaz rangiranja dveh najpomembnejših odgovorov po pomembnosti v raziskavi javnega mnenja leta 1980	41
Slika 15: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Kaj mislite o svoji prihodnosti?«	42
Slika 16: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Kaj mislite o prihodnosti naše družbe?«	42

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	2
Priloga 2: Značilnosti vzorca anketirancev po posameznih generacijah.....	7
Priloga 3: Analiza odgovorov ankete po vprašanjih	10

UVOD

Delo predstavlja pomemben del življenja vsakega posameznika in v njegovem vrednotnem sistemu zavzema posebno mesto. Delo nekaterim pomeni zgolj sredstvo za preživetje, drugim zagotovitev sredstev za brezskrbno življenje v prihodnosti, nekaterim pa je celo v zadovoljstvo in veselje. V Sloveniji je imela velik vpliv na vrednote in delo kot vrednoto sprememba gospodarskega sistema, prehod iz socializma v kapitalizem. Odprl se je trg, pojavila večja brezposelnost in spremenil se je način življenja ljudi. Vrednote so se počasi spreminjale, mladi so takoj po spremembi lahko uresničili tisto, kar starejši v socializmu niso mogli (smeli) in hkrati v prihodnost zrli z optimizmom.

Danes je kapitalizem v polnem razmahu. Povečuje se delež ljudi, ki dajejo prednost užitku, prostemu času in prijateljstvu, delo in zaposlitev pa izgubljata na pomenu. Podjetja pri minimiziranju stroškov gledajo tudi na strošek plače, zato mlad izobražen kader, ki ga je vedno več, težko dobi zaposlitev. Ali je optimizem mladih 17 let po osamosvojitvi še upravičen? Danes veliko mladih meni, da prihodnost naše družbe ni rožnata. Z diplomskim delom sem skušala raziskati razlike v vrednotnem sistemu med generacijami, zakaj je do teh sprememb prišlo ter kako mlada generacija gleda na delo kot vrednoto.

Cilj diplomskega dela je ugotoviti kako so se vrednote spremenile ob vstopu iz planskega v tržno gospodarstvo. Kakšen vpliv ima gospodarski sistem na vrednote mladih in na delo kot vrednoto. Kako mlada generacija, ki si zdaj išče zaposlitev oziroma še študira, gleda na delo in ali je delo njihova vrednota. Ugotoviti ali se vrednote mlade generacije razlikuje od vrednot prejšnje generacije (naših staršev) in kakšne so razlike.

Namen diplomskega dela je prikazati spremembe vrednot in pomena zaposlovanja med generacijami ter vzroke za to. Prikazati povezavo med spremembo gospodarskega sistema, s spremembo načina življenja, in vrednot (med drugim tudi dela).

Diplomsko delo je razdeljeno na štiri dele. V prvem delu sem opredelila vrednote, klasifikacije vrednot, delo na splošno ter delo kot vrednoto. V drugem delu sem predstavila razdelitev generacij, njihove značilnosti, kako se vrednote med njimi razlikujejo in kaj posamezne generacije iščejo pri delu. Tretji del je rezerviran za opis vpliva socializma in kapitalizma na delo kot vrednoto, ter kako na delo kot vrednoto gleda mlada generacija v Sloveniji. V zadnjem delu sem predstavila rezultate raziskave o delu kot vrednoti mlade generacije, kjer sem odgovore razdelila na posamezne generacije in jih med seboj primerjala. Naredila sem tudi primerjavo dogovorov danes z odgovori v času socializma in prišla do zanimivih ugotovitev.

1 VREDNOTE IN DELO KOT VREDNOTA

Vrednote so kompleksen pojav, saj se povezujejo s čustvovanjem, motivacijo in spoznavnimi procesi. Razumevanje vrednot je izrednega pomena, saj imajo vpliv na naše ravnanje, obnašanje in delovanje. V nadaljevanju bom opredelila kaj so vrednote in prikazala njihovo

razdelitev v posamezne sklope. Nato bom opredelila delo, kako se je pomen dela spreminjal skozi čas in ga predstavila kot vrednoto.

1.1 Opredelitev vrednot

Obstaja veliko vrednot in vrednostnih kategorij. Vrednote predstavljajo življenjska vodila posameznika in družbe in v veliki meri vplivajo na obnašanje ljudi. Vrednote raziskujejo že od antike, pa vse do danes. Pojavili sta se dve veji raziskovanja, filozofska in psihološka, ki se med seboj razlikujeta. Obe preučevanji pa imata nekaj skupnega in sicer temelj – opredelitev kaj so vrednote. To kar imamo za vrednoto se povezuje z voljo in hotenjem, da bi bilo to uresničeno. V nadaljevanju se bom osredotočila na psihološki vidik preučevanja vrednot.

1.1.1 Kaj so vrednote?

Vrednote so kompleksen pojav, saj se povezujejo s čustvenimi, motivacijskimi in spoznavnimi (kognitivnimi) procesi. Vrednote so filozofi preučevali že od samih začetkov. Moralne norme in vrednote so začeli iskati in sprejemati že antični filozofi kot sta Sokrat in Platon. Mnenja in utemeljevanja vrednot so se skozi zgodovino razvijala in izpopolnjevala, nedvomno pa teorija vrednot ali aksiologija (iz grščine aksios= vreden in logos = beseda, nauk, znanost) spada na področje filozofije in filozofske psihologije (Musek, 2000, str. 3).

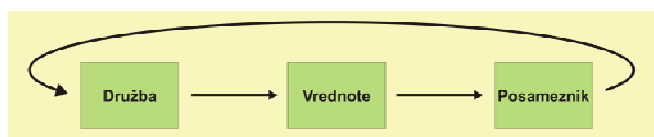
Razumevanje vrednot je tako za posameznika kot za družbo izrednega pomena, saj imajo vrednote vpliv na naše ravnanje, obnašanje in delovanje. Če vrednot ne razumemo ali ne poznamo, ne moremo delovati v smeri, ki bi nam prinašala zadovoljstvo, nismo usmerjeni dolgoročno. Naše obnašanje bi tako temeljilo na trenutnih potrebah, kratkoročnih odločitvah, samo na reakcijah in ne na dolgoročnih planih. Nepoznavanje vrednot ljudi ne more motivirati oziroma nas ne more motivirati, da postanemo boljši. Psihologi menijo, da ima večina ljudi lastne vrednote skrite pod plastmi družbenih zahtev in pričakovanj. V življenju je med drugim pomembno odkriti naš smisel, naše lastne vrednote in želje, ki so skrite pod družbenimi zahtevami, saj nas le-te navdihujejo in usmerjajo naše ravnanje v pravi smeri (Hofer, 2006, str. 305-307).

Musek (2000, str. 8) meni, da na naše ravnanje po eni strani vplivajo potrebe, ki jih lahko imenujemo potiskajoča gibalna. Po drugi strani pa druge vrste motivacijskih pojavov (spodbude), ki pa nas v ravnanje ne potiskajo, ampak na nas delujejo s privlačno močjo. Ameriški psiholog George Kelly (v Musek, 2000, str. 8) je omenjeni vrsti motivov poimenoval motivi potiska (angl. *push*) in motivi vlečenja (angl. *pull*). V zgodovini so različno zagovarjali oblike motiviranja. Za nekatere je pomembnejša prva skupina motivov obnašanja, ki vključuje instinkte, nagone, potrebe in druge motive. Drugi so videli glavno motivacijo v ciljih, vrednotah, smotrih, načelih in idealih.

Vrednote pridobivamo skozi socializacijo, pri čemer so pomembne tudi lastne, individualne izkušnje. Vrednotni sistem, ki deluje v kulturi se preko mehanizmov socialnega učenja in s posredovanjem socialnih dejavnikov prenaša na posameznika. V procesu socialnega učenja kot posamezniki pridobimo veliko informacij o splošno veljavnih vrednotah kulture, v kateri

živimo. Ta vrednotna merila začnemo že zgodaj sprejemati tudi sami, jih osvojimo in poosebimo. Področja v katere vlagamo veliko osebne energije in duha avtomatično pridobivajo na vrednosti. Mi se seveda nebi zavzemali za malo vredne stvari, zato nezavedno dvigamo ceno vsemu tistemu s čimer se ukvarjamo in za kar se zanimamo. Tovrstne izkušnje po vsej verjetnosti vplivajo na izoblikovanje vrednotnih prioritiet in hierarhij pri posamezniku. Vrednote, vrednotni sistemi in vodila ravnanja so pomembna tako z vidika posameznika kot z vidika celotne družbene skupnosti. So pomemben del procesa, v katerem družba ustvarja svojo lastno strukturo. Prenos družbenih vrednot na posameznika je pomembna stopnja v delovanju tega mehanizma, saj le tako družba doseže, da bo ta s svojimi ravnanji prispeval k njenemu ohranjanju in obnavljanju. Prenos vrednot kot del socializacijskega procesa prikazuje Slika 1 (Musek, 2000, str. 277-278).

Slika 1: Grafični prikaz prenosa vrednot kot dela socialnega procesa, ki omogoča reprodukcijo družbenega sistema



Vir: J. Musek, Nova psihološka teorija vrednot, 2000, str. 278.

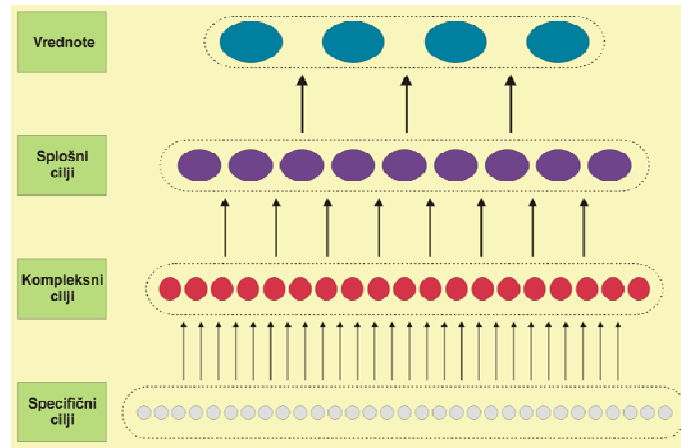
Psihologija pri preučevanju vrednot odgovarja na vprašanja na primer katere vrste vrednot doživljajo posamezniki, skupine in kulture, kako se te vrednote povezujejo v širše vrednostne kategorije, katere kategorije so medsebojno neodvisne in katere vrednote so najbolj splošne vrednote, kako se vrednote razvijajo, katere naredijo človeka bolj zadovoljnega s seboj, z življenjem in drugimi, in tako dalje.

Vrednote so hkrati tudi eden najpomembnejših povezovalnih elementov med organizacijo in njenimi člani. V podjetjih ponavadi na prikrit način motivirajo, usmerjajo stališča, mnenja in vedenje zaposlenih. Poznavanje teh vrednot nam v poslovnem svetu omogoča oblikovanje večje predanosti zaposlenih, tako delu kot organizaciji. Prav tako je za podjetje pomembno, da v svoje vrste privabi ljudi z vrednotami, ki so podobne vrednotam podjetja. Tako bo sodelovanje lažje in uspešnejše (Boštjančič, 2005, str. 40).

1.1.2 Definicije vrednot

Avtorji vrednote različno definirajo. Musek (2000, str. 9) vrednote opredeljuje kot »posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih visoko cenimo, ki se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov in ki usmerjajo naše interese in naše vedenje kot življenjska vodila«. Na Sliki 2 na strani 4 so prikazani motivacijski cilji, ki si jih lahko predstavljamo na različnih ravneh. Na najnižji ravni so zelo specifični in konkretni cilji, na višjih ravneh so bolj splošni in abstraktni cilji, na najvišjih ravneh pa se motivacijski cilji oblikujejo v posamezne vrednote.

Slika 2: Grafični prikaz vrednot kot motivacijskih ciljev



Vir: J. Musek, Nova psihološka teorija vrednot, 2000, str. 10.

Pojmovanju vrednot kot motivacijskih ciljev je podobno tudi pojmovanje vrednot Schwartz in Bilskyja (1990, str. 878), ki predlagata naslednjo opredelitev: »Vrednote so pojmovanja ali prepričanja o želenih končnih stanjih ali vedenjih, ki presegajo specifične situacije, usmerjajo in vodijo izbiro ali pa oceno ravnanj in pojavov in so urejena glede na relativno pomembnost.«

Vrednote si torej omenjeni avtorji zamišljajo kot motivacijske cilje in vodila, ki jih visoko cenimo, ki usmerjajo naše interese in naše vedenje, kot življenjska vodila. Drugi avtorji, med drugim Allport (1961, 1969) in Rokeach (1973) si vrednote zamišljajo kot prepričanja na podlagi katerih posameznik deluje s pomočjo preferenc (Kahle, 1996, str. 2).

Opazimo lahko, da je vrednote včasih težko razlikovati od drugih pojmov. Po Muskovem (2000, str. 12) mnenju vrednot ne moremo enačiti z motivi, interesi, potrebami, ideali, preferencami, stališči in prepričanji.

Pomembna značilnost vrednot, ki jih loči od potreb in motivov je, da vrednote niso le preference in odraz tega kar bi v danem trenutku ali nasploh radi, ampak nekaj, za kar oseba čuti, da mora biti preferirano. Pogačnik (2002, str. 2) navaja, da tudi zelo lačen človek pri rangiranju vrednot hrane ne bo postavil na prvo mesto, čeprav bo prva stvar, ki jo bo storil, poiskal hrano. Vrednote so globoke, vtakane v jedro osebnosti in so za razliko od nagonskih in nezavednih potreb zavestne.

Razlika med vrednotami in stališči je v tem, da so stališča vezana na konkretne objekte in pojave, položaj vrednot pa je bolj generalen in centralen.

Tudi idealov ne moremo enačiti z vrednotami, čeprav vrednote včasih predstavljajo nekatere ideale, ki so hkrati tudi motivacijski cilji. Obstajajo pa tudi druge vrste idealov, ki predstavljajo najvišjo stopnjo popolnosti, katere ne moremo enačiti z vrednotami. Popolno ni vedno in nujno zaželeno, vrednote pa vedno predstavljajo tudi nekaj zaželenega.

Za vrednote je med drugim značilna tudi jednatost in popolnost, ne morejo biti namreč polovične ali delne. Ponavadi ne stremimo k nekoliko poštenja ali nekoliko svobode, ampak k popolnemu poštenju in svobodi. Seveda v razumni meri.

1.1.3 Klasifikacije vrednot

Čeprav so vrednote postale predmet empiričnega merjenja šele v 20. stoletju, so se z njimi ukvarjali že misleci v preteklosti. Ob raziskovanju vrednot se pojavi vprašanje katere so glavne kategorije vrednot. Kategorije vrednot lahko razumemo kot vrednostne kategorije religioznih in kulturnih izročil (na primer krščanske vrednote: vera, upanje, ljubezen), po drugi strani pa kot »filozofske« kategorije vrednot, ki izhajajo iz etičnih in drugih teoretičnih predpostavk. V antičnem času je na primer Aristotel izdelal zelo natančno analizo vrlin. Razdelil jih je na umske (dianoetične) in značajske (etične) vrline (glej Tabelo 1). V novejšem času najdemo klasifikacije vrednot pri številnih avtorjih filozofov in psihologih, kot so Veber (1924), Spranger (1930), Morris (1956), Rokeach (1973), Musek (1988, 1991) in drugi. Nekaj najpomembnejših klasifikacij in kategorizacij vrednot je prikazanih v Tabeli 1 (Musek, 2000, str. 14-17).

Tabela 1: Primeri klasifikacij vrednot od antičnih časov do danes

AVTOR, IZVOR	GLAVNE KATEGORIJE	PODKATEGORIJE, OPISI, PRIMERI
Platon in tradicionalne antične vrednote	"pulchrum" (lepota)	
	"verum" (resnica)	
	"bonum" (dobrota plemenitosti)	
Aristotel	dianoetične (razumske) vrline	um, veda, modrost, umetnost, praktična pamet
	etične (nравstvene) vrline	pogum, umerjenost, obvladanost, radodarnost, samospoštovanje, blagost, dostojnost, prijateljstvo, pravičnost
Krščanske vrednote	vera	
	upanje	
	ljubezen	
Spranger	teoretske vrednote	resnica
	estetske vrednote	lepota, harmonija
	ekonomske vrednote	korist
	socialne vrednote	ljubezen do bližnjega, altruizem(razlaga besede)
	politične vrednote	oblast
	religiozne vrednote	sveto, božansko
Veber	hedonske vrednote*	prijetnost – neprijetnost
	estetske vrednote	lepota – grdota
	logične vrednote	resnica – neresnica
	aksiološke vrednote**	vrednost – nevrednost
	elektivne vrednote***	prostost – neprostost
	hagiološke vrednote****	svetost – ničevost

Se nadaljuje

AVTOR, IZVOR	GLAVNE KATEGORIJE	PODKATEGORIJE, OPISI, PRIMERI	
Murray	posedovanje	lastnina, imetje blaginja	
	telesno zdravje	zdravje, dobro počutje, udobje	
	avtoriteta	norme, vzori	
	zbliževanje	navezanost, naklonjenost, ljubezen	
	znanje	spoznanje, vednost, resnica	
	estetska forma	lepota, harmonija, popolnost	
	ideologija	mišljenjske in duhovne vrednote	
Morris	dionizične vrednote	čutno uživanje	
	prometejske vrednote	vrednote akcije in napredka	
	budistične vrednote	vrednote samokontrole in izpolnitve	
Rokeach	terminalne vrednote	osebne (npr. modrost), societne (npr. mir na svetu)	
	instrumentalne vrednote	moralne (npr. poštenost), kompetenčne (npr. sposobnost)	
Musek	dionizične vrednote	hedonske	senzualni hedonizem (čutno uživanje, ugodje), družbeni hedonizem (zabava), materialno blagostanje, telesno blagostanje, zdravje
		potenčne	statusne vrednote, uspešnost in dosežki; patriotske vrednote
	apolonske vrednote	moralne	tradicionalne moralne vrednote in ideali (poštenost, družinske vrednote, dobrot, morala), demokratične vrednote
		Izpopolnitvene	spoznavne vrednote, kulturne (duhovne) vrednote, samoaktualizacijske vrednote, religiozne vrednote, estetske vrednote

Legenda:

* Hedonske vrednote – nazor, da je cilj človekovega življenja uživanje (SSKJ, 2006)

** Aksiološke vrednote – vrednotijo, kaj je vrednota in medsebojno odvisnost vrednot

*** Elevterične vrednote – od ničesar odvisne, proste, svobodne

**** Hagiološke vrednote – svete, svetostne, nabožne

Vir: J. Musek, Nova psihološka teorija vrednot, 2000, str. 15-17, preglednica 1.

1.2 Opredelitev dela

Delo je definirano kot zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin (SSKJ, ¹2006).

Delo predstavlja pomemben del življenja vsakega posameznika. Ljudje delu pripisujejo različen pomen. Nekaterim delo pomeni samo preživetje, drugi bi si z delom zagotovili čim bolj udobno in brezskrbno življenje, veliko ljudi dela zato, da zagotovijo otrokom boljšo prihodnost, med njimi pa so tudi tisti, ki jim delo predstavlja zadovoljstvo in veselje. Poleg tega delo sooblikuje našo samopodobo in nam pomaga ustvarjati odnos do drugih.

¹ SSKJ je kratica za Slovar slovenskega knjižnega jezika.

1.2.1 Delo skozi čas

Pomen dela se je skozi zgodovino spreminjal. Zgodovina ekonomije je ves čas povezana z delom, delo pa je bil ključni faktor pri ustvarjanju bogastva. V antiki, kjer so bogastvo smatrali kot sredstvo za zadovoljevanje potreb, so že poznali družbeno delitev dela, ki je vodila v specializacijo v razrede razdeljenih ljudi. Prehajanje med razredi ni bilo možno. V srednjem veku prevladuje naturalno gospodarstvo, razvije se denar, pravične plače naj bi zagotavljale stanu primeren dohodek. Delovna sila (količina in kvaliteta) in bogastvo države imata velik pomen nadalje v merkantilizmu (15. – 18. stoletje). Država, institucije in gospodarstvo sta se skozi zgodovino razvijala, prav tako pa se je razvijal odnos do dela tako s strani delavcev, kot delodajalcev. V času protestantizma so na produktivnost in dobiček gledali kot dokaz duhovnega dosežka. Delo je postalo potrebno in zaželeno s hitrim porastom podjetništva v 18. in 19. stoletju, ko so z delom povečevali osebno zadovoljstvo in dostojanstvo (Sušjan, 2001; Zapiski vaj in predavanj politične ekonomije).

Z razvojem kapitalizma postane profit za podjetja najpomembnejši. Produktivno je le tisto delo, ki ustvarja profit, mezda delavcev pa se je oblikovala na minimumu življenjskih stroškov. V tistem času je deloval nemški filozof, ekonomist, pisatelj in politični časnikar Karl Marx, ki je menil, da med delavskim razredom in kapitalisti, ki vodijo državo, obstaja nenehen konflikt. Kapitalizem po njegovem mnenju povzroči, da se ljudje odtujimo človeški naravi, saj sadovi produkcije pripadajo delodajalcem, ki si prilaščajo ustvarjen presežek, posledično pa povzročajo odtujenost delavne sile (vendar ni nujno, da delavci odtujenost čutijo ali ji verjamejo). Delo naj bi bila osvobajajoča aktivnost, najti moramo našo samoizpolnitev pri opazovanju in spremljanju nas samih skozi delo, ki ga delamo (Sušjan, 2001; Zapiski vaj in predavanj politične ekonomije).

Z našo dinamično družbo se spreminjajo tudi podjetja, njihovo okolje in odnos do dela. Spreminjanje odnosa do dela s strani delodajalcev se kaže tudi pri spremembi zahtev pri kadrovanju, na kar vplivajo različni dejavniki (Boštjančič, 2005, str. 39):

- organizacijske strukture postajajo vedno bolj sploščene in fleksibilne, da lahko sledijo tehnološkemu napredku in ostajajo konkurenčne na globalnem trgu;
- pri definicijah dela, namesto določenega seznama delovnih nalog, vse pogosteje zasledimo dinamične opise, ki vključujejo možne spremembe v delovnem okolju in celo spreminjanje vlog v delovnem procesu;
- delovne naloge in procese v večji meri določajo zaposleni na nižjih ravneh v organizacijski strukturi in ne vodstvo. Namen je povečati pripadnost, fleksibilnost organizacije in spremembe v delovnih nalogah. Poleg tega opažamo, da se delo izvaja in oblikuje v formalnih in neformalnih timih;
- s spremenjeno naravo dela direktorji iščejo zaposlene, ki so se pripravljene vživeti v različne vloge in lahko hitro sprejemajo nove naloge ter nove odgovornosti. Spreminjajo se zahteve do zaposlenih, zaposleni naj bi bili bolj povezani s podjetjem, kjer so zaposleni, in manj z delom, ki ga opravljajo;

- delovna mesta niso več statična, pojavljajo se virtualne pisarne, s pomočjo katerih lahko zaposleni kjerkoli preverijo potek dogodkov, pregledajo sveže dokumente, so udeleženci telekonference in imajo možnost dela od doma.

1.2.2 Delo kot vrednota

Delo je danes pomembna vrednota, ki nastopa v povezavi z drugimi vrednotami kot so »družabno življenje«, »delavnost«, »svoboda«, »znanje«, »ugled v družbi«, »uspeh v poklicu«, »udobno življenje«, »moč in vplivnost«, »prosti čas«, »prekašanje in preseganje drugih« ... Tako podjetja kot posamezniki delo uvrščajo v sam vrh lestvice vrednot. Prihodnost in naš razvoj sta odvisna od nas samih. Potegovanje za boljši življenjski prostor in osebni razvoj postaja vedno bolj pomembno. Delo ni več le sredstvo za služenje denarja in posledično uresničevanje naših želja, ampak je vrednota in postaja način življenja. Delo predstavlja pomemben del našega življenja, zato v njem skušamo najti veselje in zadovoljstvo. Že v mladosti sprejemamo odločitve povezane z delom na primer se izobražujemo na področju, ki nas zanima, pridobivamo dodatna znanja, da bomo lahko pridobili poklic v katerem bomo zadovoljni in bomo lahko delovali v skladu z našimi vrednotami (Boštjančič, 2005, str. 38).

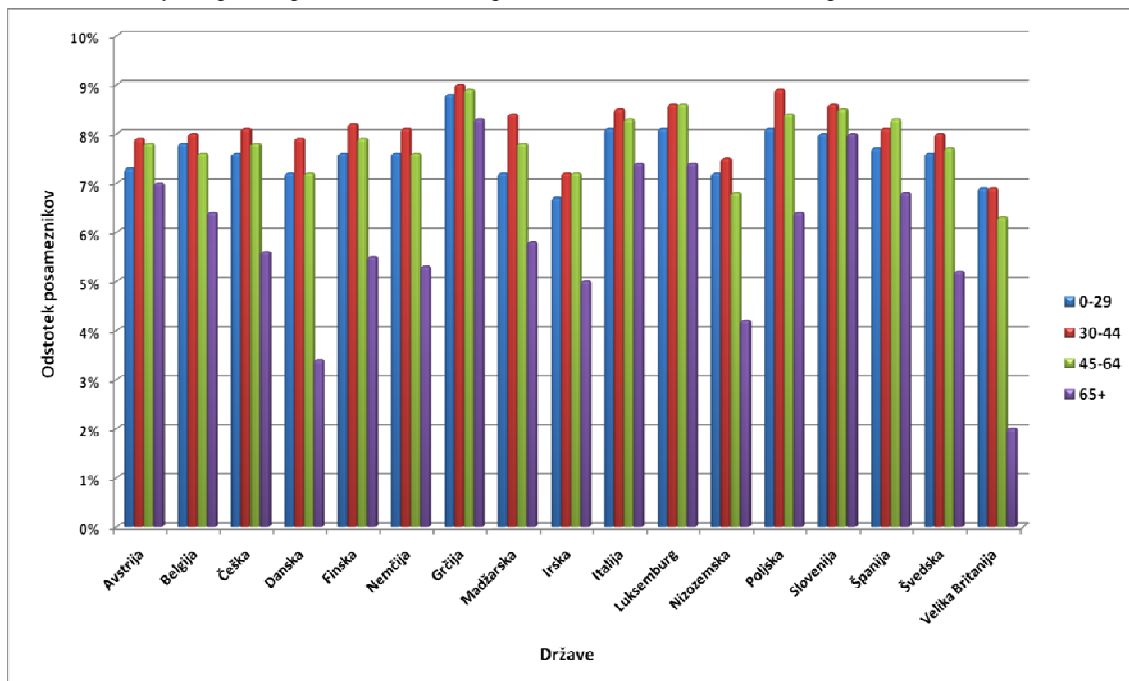
V mednarodni raziskavi vrednot WVS 1990 so vrednotili šest najpomembnejših področij človekovega družbenega in individualnega življenja, in sicer pojme delo, družina, prijatelji, prosti čas, vera in politika. S pomočjo štiristopenjske lestvice so anketiranci izražali pomen pojmov v osebni življenju. Med Slovenci in nasploh se je »družina« izkazala za najpomembnejšo, kar 81,9% vprašanih ji je dodelilo najvišje ocene; na drugem mestu je »delo«, ki mu je najvišje ocene dodelilo 61,6% vprašanih; sledijo »prijatelji in znanci«, »prosti čas«, »vera« ter »politika«, ki sta uvrščeni čisto na dnu (Toš, 2005, str. 214).

V evropski fundaciji za izboljšanje življenjskih in delovnih standardov so prav tako na podlagi podatkov zbranih iz anket o življenjskih in delovnih pogojih in iz drugih primerljivih virov prišli do zanimivih ugotovitev. Državljeni Evropske Unije smatrajo delo kot zelo pomembno. Na Sliki 3 na strani 9 je prikazana pomembnost dela za različne starostne skupine po državah EU v letu 2002. Pomembnost dela so rangirali na lestvici pomembnosti od 1 do 10, kjer 1 pomeni zelo nepomembno in 10 zelo pomembno. V Sloveniji in Grčiji je delo zelo pomembno v vseh starostnih skupinah, pravzaprav presenetljivo visoko tudi za starostno skupino nad 65 let. Izrazito izstopa starostna skupina nad 65 let v Veliki Britaniji in na Danskem, saj je pomembnost dela na zelo nizkem nivoju. V okviru raziskave so spraševali zaposlene po evropskih državah tudi ali se jim zdi delo dolgočasno, kar je prikazano na Sliki 4 na strani 9². Največji odstotek zaposlenih, ki menijo, da je delo dolgočasno je v Grčiji (kar okoli 25%), na Malti (kjer tako misli skoraj 30% zaposlenih starih od 45 do 64 let), v Poljski in Slovaški. Presenetljivo visok odstotek mladih delo dolgočasi tudi v Veliki Britaniji (okoli

² Za starostno skupino nad 65 let ni podatka.

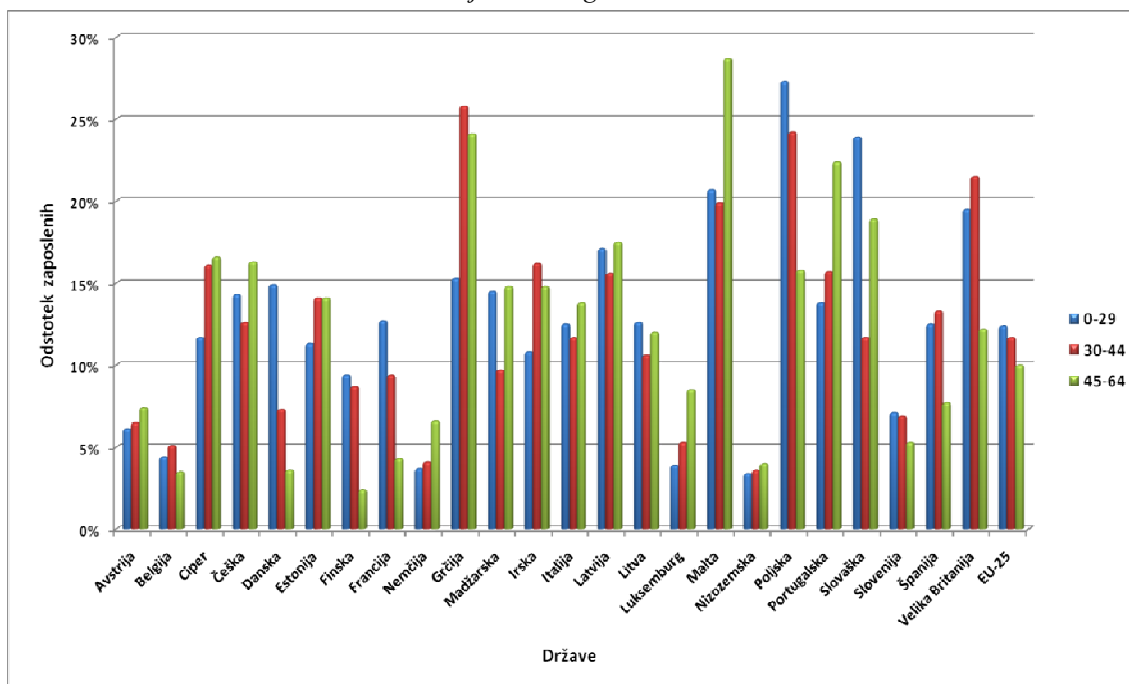
20%). Najmanj z dolgočasnimi zaposlenimi imajo Nizozemci, Nemci in Belgijci, saj se z izjavo strinja le slabih 5% zaposlenih. Slovenija in Avstrija sta z okoli 7% zaposlenih, ki se jim delo zdi dolgočasno, takoj za Belgijci. Slovenija je zelo blizu razvitim evropskim državam in dobre pogoje za nadaljnji razvoj, saj je državljanom delo zelo pomembno in zelo majhen odstotek je zaposlenih, ki jim je delo dolgočasno. To tudi potrjuje dejstvo, da smo Slovenci delaven narod (Importance of work, 2007).

Slika 3: Grafični prikaz pomembnosti dela po starosti anketirancev v Evropskih državah v letu 2002



Vir: Importance of work, 2007.

Slika 4: Grafični prikaz odstotka zaposlenih različnih starostnih skupin v državah EU v letu 2003, ki menijo, da je delo dolgočasno



Vir: Importance of work, 2007.

Medtem ko je splošno znano, da ljudje v današnji družbi delo postavljajo v ospredje svojega življenja, se še vedno srečujemo s stereotipi, ki opisujejo brezposelne osebe kot brezbrizne in nezainteresirane za delo. Ta stereotip je ovrgla že raziskava iz leta 1974, ki sta jo izvedla Kaplan in Tausky (1974, str. 186) med nezaposlenimi. Na programu zaposlitvenega izobraževanja je razkrila, da bi večina teh ljudi delala, kljub temu, da nebi imeli od tega nobene ekonomske koristi. Podatki raziskave kažejo, da se njihova pripadnost delu nebi bistveno razlikovala od zaposlenih kolegov. Večina vprašanih delo vidi kot zapolnitev časa, najpomembnejša pa je še vedno ekonomska funkcija dela kot vira zaslužka. Kakorkoli, veliko vprašanih si resnično želi dela, ob katerem bi bili zadovoljni in bi prinašalo priložnosti za sprejemanje odgovornosti, ustvarjalnost in samoaktiviranje.

Ker je delo ena izmed pomembnejših vrednot današnje družbe, ga je potrebno smiselno vključiti v posameznikovo življenje, da bo zadovoljen. Danes se tako iskalci zaposlitve kot zaposleni trudijo poiskati takšno zaposlitev, ki jim bo omogočala uspešno usklajevanje med delom in prostim časom. Delovni čas se izkaže za enega največjih elementov usklajevanja dela in zasebnega življenja in je že dolgo glavna tema političnih in družbenih debat. Odpira vprašanja o zdravju, blaginji in družabnem življenju zaposlenih; o produktivnosti, uspešnosti in konkurenčnosti podjetij ter o ciljih države povečati stopnjo zaposlenosti v skladu z lizbonsko strategijo (Riedmann, Bielenski, Szczurowska, & Wagner, 2006, str. 1).

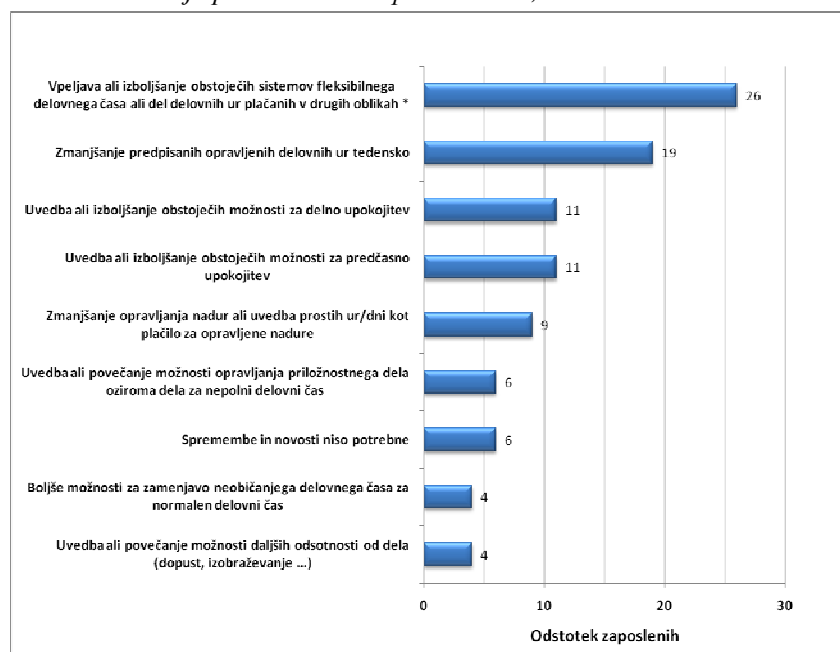
S sodelovanjem delodajalcev in zaposlenih lahko delo postane prijetno in vznemirljivo ter ga lahko združimo z drugimi vidiki življenja. Med vodilnimi in zaposlenimi v podjetjih v Evropi je bila v letih 2004 – 2005 narejena raziskava o delovnem času in usklajevanju dela z zasebnim življenjem. Velika večina managerjev, ki so sodelovali v raziskavi, je bilo mnenja, da so v določeni meri odgovorni za ravnotežje med delom in zasebnim življenjem svojih zaposlenih. Samo 9% managerjev je odgovorilo, da ni naloga podjetja, da pri organizaciji dela in delovnega časa upošteva tudi privatne obveznosti zaposlenih. Na lestvici od 0 do 10, kjer 0 pomeni »sploh ni naloga podjetja« in 10 pomeni »podjetje mora vsekakor upoštevati privatne obveznosti zaposlenih«, je bil povprečni odgovor managerjev 5,2. Med državami so bile zelo majhne razlike. Na isto vprašanje so vprašani zaposleni v povprečju dali 6,4 točke na isti lestvici (Riedmann et al., 2006, str. 49).

Možnost dogovora o delovnem času je odločilen faktor, ki pokaže ali je podjetje naklonjeno zaposlenim v smislu usklajevanja dela z drugimi obveznostmi. Ustrezno organiziranje delovnega časa lahko pozitivno vpliva na ravnovesje zaposlenih, z dodatno ponudbo (na primer varstvo otrok, nakupovalne storitve, čiščenje gospodinjstva), pa lahko podjetje omogoči svojim zaposlenim, da prosti čas v polni meri izkoristijo za sprostitev. Vendar nekatera podjetja za takšne možnosti niso finančno sposobna. Kakorkoli, po mnenju 70% zaposlenih je usklajevanje dela in privatnega življenja enostavno ali celo zelo enostavno. 9% zaposlenih meni, da je obnašanje delodajalcev tisto, ki v največji meri vpliva na usklajevanje in ne narava dela (Riedmann et al., 2006, str. 49).

Na Sliki 5 na strani 11 so prikazani odgovori predstavnikov zaposlenih v povezavi s politiko delovnega časa v prihodnosti, ki so na »seznamu želja« izrazili najbolj zaželeno

pobude/spremembe v povezavi z uskladitvijo dela in zasebnega življenja. Najbolj zelena sprememba je uvedba fleksibilnega delovnega časa ali drugih oblik nagrajevanja³; na prvo mesto jo je postavilo kar 26% vprašanih. Sledi ji zmanjšanje predpisanih opravljenih delovnih ur tedensko z 19%. Tretja zelena sprememba je možnost ali delne ali predčasne upokojitve (za vsako je glasovalo 11% vprašanih). Le nekaj (6%) predstavnikov zaposlenih je kot zelo pomembno spremembo navedlo več možnosti za delo nepolni delovni čas (angl. *part-time work*). 4% bi zamenjalo delo ob neobičajnih urah (nočno delo, delo čez vikende ali izmensko delo) za normalni delovni čas, medtem ko bi enak odstotek predstavnikov zaposlenih povečalo možnosti za daljše odsotnosti z dela. Pri primerjavi odgovorov med predstavniki zaposlenih po posameznih evropskih državah lahko opazimo razlike. Ciper, Grčija, Madžarska, Portugalska, Španija, Švedska in Velika Britanija zanimivo niso na prvo mesto postavili uvedbo fleksibilnega delovnega časa ali alternativnega nagrajevanja. Največ predstavnikov, ki je za najbolj željeno spremembo navedlo uvedbo dela za nepolni delovni čas, je bilo v Belgiji (28%) in v Latviji (17%). Uvedba delne upokojitve je najbolj zaželena na Danskem (30%), uvedba zgodnje upokojitve pa v Poljski (29%). V Veliki Britaniji in Sloveniji si najbolj želijo zamenjati izmensko delo in delo ob neobičajnih urah za normalno delo (v Sloveniji 12%, v Veliki Britaniji pa 19% predstavnikov zaposlenih) (Riedmann et al., 2006, str. 50).

Slika 5: Grafični prikaz najbolj zaželenih sprememb v povezavi z usklajevanjem dela in zasebnega življenja, po mnenju predstavnikov zaposlenih v %, v letih 2004-2005



Vir: Riedmann, A., et al., *Working time and work-life balance in European companies*, 2006, str. 50.

³ Določen obseg dela je lahko plačan v obliki investicije v varčevanje v okviru zaposlitve. Delodajalec in zaposleni se lahko dogovorita, da se privarčevana sredstva uporabijo ob odhodu z delovnega mesta ali ob predhodni upokojitvi. Davki in prispevki se plačajo šele ob predaji denarja zaposlenemu (Riedmann et al., 2006, str. 50).

Na podlagi ankete lahko sklepamo, da se tako delodajalci kot zaposleni zavedajo odgovornosti in možnosti izboljšanja delovnih pogojev za boljše življenje nasploh. Za doseganje zadovoljstva na delovnem mestu in boljše usklajevanje dela z zasebnim življenjem je na prvem mestu, po anketi sodeč, uvedba ali izboljšanje obstoječih sistemov fleksibilnega delovnega časa in različnih možnosti dodatnega nagrajevanja. Delo tako ne bo predstavljalo ovire v življenjih posameznikov, posebno mladih generacij, ki si zaposlitev iščejo.

2 SPREMINJANJE VREDNOT SKOZI GENERACIJE

Že od nekdaj prihaja do razlik med starimi in mladimi, med razmišljanjem staršev in njihovih otrok. Zaradi hitrega tehnološkega napredka, spremembe načina življenja, sprememb v gospodarskih sistemih se spremenijo navade, vrednote in cilji ljudi. Spreminjanje vrednot je povezano tudi z različnimi razvojnimi obdobji človeka. Odrasli v različnih razvojnih obdobjih relativno višje ocenjujejo vrednost določenih vrednot in generalnih vrednotnih kategorij. Musek (2000, str. 100) je na podlagi raziskav razvoja vrednot opazil, da v povprečju pomembnost hedonskih in čutnih vrednot upada, raste pa pomen moralnih, religijskih in patriotskih vrednot. Zaradi omenjenih opažanj je potrebno bolj natančno pogledati medgeneracijske razlike, ki vplivajo na ocenjevanje pomembnosti vrednot posameznikov. Generacije lahko razdelimo glede na starost ali na obdobje v katerem so živeli in imajo zato neke skupne značilnosti in vrednote usmeritve. Prav generacijske razlike v vrednotnih usmeritvah so lahko eden temeljnih vzrokov medgeneracijskega konflikta.

2.1 Opredelitev različnih generacij

V nadaljevanju bom opredelila kaj so generacije, jih razdelila po obdobjih in navedla njihove glavne značilnosti. Značilnosti in zgodovinsko ozadje določene generacije namreč pomembno vplivajo na vedenje pripadnikov posamezne generacije, ki pa je pogojeno z vrednotami h katerim so usmerjeni.

2.1.1 Kaj so generacije

Generacije so obdobja, ki so povezana s pop kulturami. Največkrat jih oblikujejo glasba, hobiji, iznajdbe in vojne. SSKJ (2006) navaja, da so generacija ljudje približno iste starosti, ki živijo v istem času in imajo podobne interese ali nazore. Generacija v biološkem smislu so lahko otroci enih staršev ali potomci od roditeljske generacije. Besedo »generacija« uporabljamo tudi za poimenovanje novih izdelkov, proizvodov, ki so prenovljeni, vsebujejo novo tehnologijo, imajo nove lastnosti in uporabnost (na primer nova generacija avtomobilov, nova generacija telefonov). Torej spremembe in novosti so tiste, ki zaznamujejo novo generacijo proizvodov, podobno pa lahko rečemo tudi za ljudi.

Generacija rojena leta 1990 je zaznamovana s spletom in tehnologijo. Ob 17. rojstnem dnevu povprečnega ameriškega najstnika je prav toliko let praznoval tudi osebni računalnik. Takrat je bil ustvarjen tudi program za svetovni splet (angl. *World Wide Web*). Leta 1996 se pojavijo dlančniki v različnih oblikah. Leta 2001 sta navdušila Wikipedia in iPod, dve leti kasneje svet obkroži Skype, leto 2005 zaznamuje You Tube, naslednje leto zavlada še MySpace. Vendar

tej zgodbi ni konca. Apple iPhone, Apple TV in Windows Vista, ki so zaznamovali lansko leto, nadaljujejo preboj novih tehnologij in bodo vključeni v življenje mladih generacij. Kar 84 odstotkov vseh mladih v Ameriki ima vsaj eno napravo: mobilnik, računalnik ..., kar 44 odstotkov jih ima dve, 34 odstotkov najstnikov pa ima svoj prenosni računalnik, kar je za en odstotek več od odraslih. Mladi sodelujejo na spletnih portalih, blogih, ustvarjajo svoje spletne vsebine, slednjih je vsaj 60 odstotkov (Mrak, 2007, str. 1).

Starejše generacije so zaznamovane z vojno, pomanjkanjem, različnimi gospodarskimi sistemi, revolucijami, mlade generacije pa so in bodo vedno bolj zaznamovane z novo tehnologijo, z doživljenjskim učenjem in izpopolnjevanjem. Umetnost je te generacije uspešno združiti in vzpostaviti medsebojno sodelovanje tako na delovnem mestu kot v prostem času.

2.1.2 Razdelitev generacij

Večkrat se sprašujemo zakaj smo si v primerjavi s starši ali s starimi starši tako različni. Zakaj se starši na napredek in spremembe odzivajo drugače, zakaj razmišljajo drugače in imajo drugačne vrednote? Na vprašanja odgovori dejstvo, da na vsako generacijo vplivajo dogodki, ki zaznamujejo določeno obdobje. Kdor je živel v času velike depresije, je zagotovo bolj varčen in gospodaren. Kdor je živel v Ameriki v času vojne v Vietnamu, ima skoraj zagotovo drugačen pogled na oblast. Te posebne zgodovinske izkušnje vplivajo na človeški karakter in ostanejo z njim za vedno. Na podlagi zgodovinskih značilnosti, ki so zaznamovala obdobja, v katerih so bili posamezniki rojeni, ločimo ljudi na več generacij (Fishman, 2008, str. 1).

V nadaljevanju si bomo pogledali nekaj obdobj, ki so do danes zaznamovala različne generacije. Avtorji (Goldman & Schmalz, 2006; Fishman, 2008; Erjavšek, 2005; Novak, 2007; Brečko, 2005 ...) se glede ločnic začetka in konca določene generacije različno opredeljujejo, prav tako se lahko razlikujejo v poimenovanju določene generacije. Grafično je razdelitev prikazana na Sliki 6 na strani 14.

- Rojeni 1910 – 1943: »Generacija veteranov«

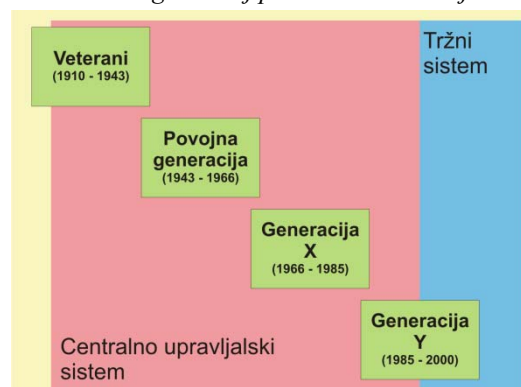
Generacija rojenih v obdobju od 1910 do približno 1945 se imenuje »Generacija veteranov« (angl. *Greatest Generation*). Ameriški avtorji jo razdelijo na dva dela, in sicer na tiste, ki so drugo svetovno vojno preživeli kot odrasli (1910 – 1924), in na tiste, ki so jo preživeli v otroštvu (1925 – 1945). Slovenski avtorji za Generacijo veteranov smatrajo rojene 1922 – 1942, tudi 1922 – 1943 (Schuman, Scott, 1989, str. 370).

- Rojeni 1943 – 1962: »Generacija otrok blaginje« (angl. *Baby boomers*) ali »Povojna generacija«

Poimenovanje »Baby boom« generacija izraža velik porast števila rojstev v Ameriških družinah ob koncu druge svetovne vojne. Hkrati so tako poimenovali generacijo tudi v drugih državah, kjer porasta rojstev ni bilo čutiti v tako veliki meri, kot v Ameriki. Novak (2007, str. 31) v slovensko povojno generacijo umesti rojene med leti 1943 in 1966.

- Rojeni 1963 – 1980: Generacija X (angl. *Generation X*)
Generacija je odrasla v obdobju hladne vojne. V Ameriki je bil takrat porast množičnih sredstev obveščanja, odrasli so ob MTVju, zato jih nekateri imenujejo tudi MTV generacija. Za Slovensko generacijo X tega nebi mogli reči, saj nam zaprt socialistični sistem tega ni omogočal. Novak (2007, str. 31) slovensko generacijo X strne v rojene med letoma 1966 in 1985.
- Rojeni 1981 – 2000: Generacija Y (angl. *Generation Y, Millennials*)
Generacija Y je odrasla v razmahu informacijske dobe, interneta, vojne terorizma, vojne v Iraku. Slednje je vplivalo predvsem na Ameriško populacijo. V Sloveniji je generacija Y doživela razpad socialističnega sistema in prehod v kapitalistični sistem gospodarstva. Takrat se začnejo pojavljati tudi množična sredstva obveščanja, MTV, visoke tehnologije in nov optimizem. V Sloveniji bi v generacijo Y uvrstili rojene med letoma 1985 in 2000.
- Rojeni po letu 2000: Globalna generacija
Zadnjo generacijo, ki se šele razvija in si izoblikuje svoje vrednote, bi lahko poimenovali Globalna generacija. Ti otroci odrasčajo v tržnem sistemu in v razmahu digitalne globalizacije.

Slika 6: Grafični prikaz razdelitve generacij po različnih obdobjih in gospodarskih sistemih



Vir: Lasten prikaz

2.1.3 Značilnosti posameznih generacij

V nadaljevanju bom opisala splošne značilnosti posameznih generacij, ki pa ni nujno, da držijo na ravni posameznika. Posamezne generacije se v nekaterih značilnostih razlikujejo zaradi vpliva prostora in političnega sistema, v katerem so živele. Zato se značilnosti generacij, ki so živele v Ameriki pod vplivom kapitalizma, in slovenskih generacij, na katere je imel močan vpliv socializem, nekoliko razlikujejo. Podatke o značilnostih generacij sem pridobila od ameriških in slovenskih avtorjev.

Rojeni 1910 – 1943: »Generacija veteranov«

Veterani so bili rojeni med drugo svetovno vojno, zato so njihovi spomini vezani na krize, zaostrovanja in vojne strahote. V tistem času tudi narašča napredek v znanosti medicine in spodbujanje zdravega načina življenja, kar je v Ameriki generaciji veteranov izboljšalo kakovost življenja ter ga podaljšalo. Veterani niso več navadni neaktivni starostniki, ampak

imajo voljo in možnost zagotoviti si vitalno in aktivno starost (Fishman, 2008, str. 1). Goldman in Schmalz (2006, str. 160) navajata nekaj glavnih značilnosti generacije veteranov, ki so odraščali v ZDA, na primer, da spoštujejo oblast in vplivne, vodilne ljudi, čeprav jih le-ti včasih razočarajo, dolžnosti postavijo na prvo mesto, šele nato užitek in zabavo, so potrpežljivi in pripravljeni počakati na nagrado, neradi izzivajo sistem ali državo, ko enkrat dobijo zaposlitev ji ostanejo zvesti in predani, ostanejo zvesti podjetju, so prizadevni in ponavadi rešujejo probleme preventivno, še preden nastanejo. Nimajo radi sprememb, na tehnologijo gledajo kot na nekaj nujnega vendar ne toliko uporabnega. Na delovnem mestu jim je všeč osebni pristop, ročno napisana sporočila, pri reševanju zadanih nalog se radi posvetujejo, pomembno jim je razvijanje medsebojnih odnosov, druženje in pohvala.

Nekatere zgoraj našteje značilnosti opredeljujejo tudi slovensko generacijo veteranov, vendar so nekatere značilnosti zaradi drugačnih zgodovinskih dogajanj povsem nove in unikatne. Po besedah Novakove (2007, str. 31) je slovenske veterane zaznamovalo odraščanje v obdobju intenzivne gradnje nove domovine. Bilo je veliko delovnih akcij in neplačanega prostovoljnega dela. Radio je bil v polnem razmahu, poudarjali so intenzivne osebne stike, pomembno je bilo vzdrževanje vez in poznanstev. Pogoj za preživetje je bila solidarnost in timsko delo. Čas je takrat tekел počasneje kot danes. Zaposlitev je bila varna, ne glede na delovne rezultate. Seganje iz povprečja (prevelika proaktivnost) je bilo celo večkrat kaznovano kot nagrajeno. Spoštovanja so se z avtoritarno vzgojo učili že od malih nog in se je le preneslo naprej na učitelje in nato na nadrejene. Režim je spodbujal razmišljanje, »da je nekdo, ki misli namesto tebe«. Veliko so poslušali radio in komunicirali po navadni pošti. Če te značilnosti apliciramo na delo (delovno mesto) lahko rečemo, da veterani preferirajo avtoritarni slog vodenja, za sklepanje posla pa so pomembni osebni stiki. Imajo dolge sestanke, za predstavitev si vzamejo čas in se dobro pripravijo, o občutljivih zadevah s partnerjem govorijo diplomatsko. V konfliktu s kolegom ali podrejenim vodja te generacije večkrat avtoritarno povzdigne glas, kar se mu sploh ne zdi problematično.

Rojeni 1943 – 1962: »Generacija otrok blaginje« ali »Povojna generacija«

Prišli so na svet proti koncu in po koncu druge svetovne vojne in bili vzgojeni v času izjemnega optimizma, priložnosti in napredka (Erjavšek, 2005, str. 58). To je bil čas gospodarske stabilnosti in celo razcveta v 70. letih ter kulturnega in socialnega razmaha. Pojavili so se prvi televizorji, življenjski standard se je zvišal in krediti so bili vsakomur dosegljivi. Ljudje so živeli za trenutek in niso imeli velikih pomislov o prihodnosti. To je bilo obdobje sproščene spolnosti, študentskih uporov, ameriških filmov in nadaljevanj ter jugoslovanske nevtralnosti v blokovski vojni (Novak, 2007, str. 31).

V Ameriki so bili gospodarska rast, kulturni in socialni razvoj zaradi odprtega gospodarstva bolj izraziti. Fishman (2008, str. 2) ter Goldman in Schmalz (2006, str. 160) pišejo, da so bili idealistična generacija, pa vendar so si to ime morali prislužiti. V zelo konkurenčnem okolju množične generacije so se bili prisiljeni osredotočiti na svoje potrebe in poskrbeti zase. Odraščali so ob televiziji, bili lepo vzgajani in zaščiteni s strani staršev. Njihove izkušnje vključujejo vojno v Vietnamu in smrt predsednika J. F. Kennedy-a, zato so nagnjeni k

izpodbijanju avtoritete in kršenju pravil ter usmerjeni k idealom in globalizmu. Veliko pozornost posvečajo delu, lahko bi rekli, da živijo za delo. Ohranjali so optimizem, v preteklosti so se zadolževali v upanju na bodoče prihodke ter si prizadevali preplezati vse ovire. Zaradi njihove številčnosti so uživali neprimerljiv vpliv na državno politiko in izdelke široke potrošnje. Radi delajo timsko ter po določenih postopkih, včasih tudi v škodo končnim rezultatom. Prizadevajo si za udobje in osebno zadovoljstvo ter skušajo ohraniti zdravje, dobro kondicijo in svojo mladostnost, po kateri se jim včasih stoži. Delujejo v skladu z motom »Vse se da narediti«. Politike podjetij, ki so uporniške in polne izzivov, jim ne ustrezajo. Zvesti so sami sebi ter mnenja, da je potrebno vodje in oblast menjati. Kot vodje ne zaupajo nikomur, ki je starejši od 30 let. V primerjavi z generacijo veteranov so bolj izobraženi, poročili so se kasneje in kasneje imeli tudi otroke.

V Sloveniji je bila še vedno prisotna avtoritarna vzgoja otrok, vendar se je skozi desetletja počasi izgubljala. Na nadrejene se poleg avtoritete prenese tudi vsa odgovornost in krivda za lastno nedelo. Podobno se je tudi pri timskem delu odgovornost prenašala na celotno skupino, čeprav so se včasih za skupino skrivali nekompetentni posamezniki. Veljalo je namreč socialistično pravilo »vsi za enega – eden za vse«, ki se v praksi ni vedno izkazalo za najboljšega (Novak, 2007, str. 31).

V tistem času so živeli mirno, pod nadzorom in zdelo se je, da bo socializem ostal večno. V 80. letih so iluzije varnega sveta, v katerem vsi živijo v sožitju, počasi začele propadati. Prišli so nepopularni stabilizacijski ukrepi in pričakovali so se novi časi. Na delovnih okoljih je še vedno vladala relativna varnost, plače so se uravnavale in za delovne rezultate se še ni bilo vredno truditi. Od tega ali so ljudje ostali v zavetju socializma ali so se prilagodili novim zahtevam režima, ki je težil k učinkovitosti, odzivnosti in profesionalnosti, je odvisen slog komuniciranja te generacije (Novak, 2007, str. 31). Zato danes nekatera podjetja že preučujejo generacijske razlike svojih zaposlenih, saj le tako lahko zagotovijo ustrezne komunikacijske sloge ter uspešno vodenje različnih generacij naenkrat.

Rojeni 1963 – 1980: Generacija X

Značilnost te generacije je padec iluzij, odraščali so v senci povojne generacije. Generacija X je prva generacija, ki je odraščala ob zaposlenih obeh starših. Mnogi so se tako naučili zanesti se nase ter samostojno reševati probleme.

Po besedah Fishmanove (2008, str. 2) je ta generacija v Ameriki prenašala ločitve, enostarševske družine, rejniške družine, zelo zaposlene starše, nasilje na televiziji, nasilje na ulicah, širitev uporabe drog ter pozabljanje tradicionalnih vrednot in udobja. Odrasli so v svetu, kjer te seks lahko ubije in ko država izvaja programe upokojitve za starejše generacije in z davki pritiska na delovno aktivno prebivalstvo. Takšne razmere so jih prisilile, da so postali cinični in racionalni, zato so ustvarili svojevrstne načine ali vzorce, ki so jim omogočili preživetje in jih generacijsko zaznamovali. Cenijo poštenost in verodostojnost informacij, imajo jasna pričakovanja in želijo odziv na svoje mnenje ali delo. Pomembni so jim dobri medsebojni odnosi, ki jih zavestno gradijo in skrbno negujejo. Denar jim pomeni le

sredstvo za doseganje višjih ciljev, pomembna je celota. Prav tako so ekološko usmerjeni, zavedajo se pomena varovanja okolja (Fishman, 2008, str. 2; Goldman & Schmalz, 2007, str. 161).

Podjetja vidijo kot priložnost, ki jim omogoča rast, ne želijo pa se v njih postarati. Doživljenjska zaposlitev jim ne ustreza, vendar ostanejo dlje, če jim nadrejeni ponudi možnost rasti in napredovanja. Pripravljeni so se dodatno izobraževati, zato so možnosti izobraževanj pogosto faktor, ki vpliva na odločitev o zaposlitvi v določenem podjetju. Spoštljivo ravnanje z ljudmi jim je pomembnejše kot obračanje produktov. Za razliko od Boomerjev delajo za preživetje in ne živijo za delo ter cenijo prosti čas. Osebne cilje postavljajo pred cilje podjetja, zvesti so sebi, ne podjetju. Nasprotujejo prizadevanjem za rast podjetja, če pri tem ne ustvari dodane vrednosti. (Caudron, 1997, str. 20-24; Goldman & Schmalz, 2007, str. 161).

Za Slovensko generacijo X se je odvijala nekoliko drugačna zgodba. Novak (2007, str. 31) jo strne v rojene med letoma 1966 in 1985. Ta generacija je otroštvo preživela v socializmu, odraslost pa v kapitalizmu in bi ji lahko rekli »tranzicijska generacija«. V tem obdobju je padel Berlinski zid in razpadle so komunistične države in Jugoslavija. Naenkrat je bilo potrebno skočiti iz počasnega, zaspanega socializma v hiperaktivni kapitalizem. Pogled se razširi najprej na evropsko, nato pa dokaj hitro na globalno okolje. Spremembe so se dogajale vsepovsod, največje v tehnologiji, uporabljati so se začeli osebni računalniki, ki so bili veliko olajšanje in so za vedno spremenili naravo dela. Prav tako se začne uporabljati svetovni splet, ki kaže na zametke globalnega vpliva.

Tradicionalni družinski vzorci počasi razpadajo, vedno več je ločitev. Propadajo tudi velika socialistična podjetja in zaposlitev naenkrat ni več zagotovljena. Z globalizacijo so se začeli zniževati stroški, namesto velikih tovarn so nastajale nabavne verige in prvič je postala pomembna konkurenčnost v mednarodnem okolju. To je zahtevalo naglo odzivnost in delovanje po novih, kapitalističnih pravilih.

Pripadniki te generacije so kljub dokaj avtoritarni vzgoji, doživeli upiranje sistemu, ki na koncu zruši državo, in tako so v novo državo stopili z novimi vrednotami, od izredno uporniških do podložniških. Stara pravila niso več veljala, v novih pa so se ljudje različno znašli. Najbolj zagnani so se podali v podjetništvo in začeli uresničevati prej zatrte sanje. Drugi so se novega sistema ustrašili, doživljali so ga kot še eno propadlo iluzijo, zato so se trdno držali svojih delovnih mest in šteli leta do upokojitve. Spet tretji so se znašli drugače. Priložnosti je bilo veliko. Generacija se je torej na situacijo odzvala različno, zato jo je težko analizirati in sistematizirati njene značilnosti.

To je prva generacija, ki se je soočila s problemom ravnotežja med družino in delom. Usklajevanje dela in družine postaja vedno večji izziv, zato so lahko družini prijazni pogoji dela in možnost dela od doma pomemben dejavnik pripadnosti podjetja in pri iskanju zaposlitve. Generacija se je ob tranziciji naučila tudi, da lojalnosti podjetju ne prinaša potrebne varnosti. Varnost si je potrebno ustvariti sam, z osebnim, strokovnim in finančnim

razvojem, zato se pripadniki te generacije ozirajo za službami z boljšimi možnostmi za strokovni in karierni razvoj ter z dobrim plačilom. Z odprtjem trga postaja materialni vidik življenja bolj pomemben kot kadarkoli prej. Ljudje se ženejo za materialnimi dobrinami obenem pa postajajo čustveno otopeli. Na delovnem mestu postaja vedno bolj pomembna tudi kakovost medosebnih odnosov, saj vedno več časa preživijo skupaj, hkrati pa več svobode prinaša več možnosti in manj občutka žrtve, ki so ga imele prejšnje generacije ob miselnosti »da je pač treba potrpeti, saj bo ...«. Podjetja se zato trudijo omogočiti privlačne možnosti ravno za tiste najsposobnejše, ki največ brskajo okoli za boljše priložnosti (Novak, 2007, str. 31-32).

Rojeni 1981 – 2000: Generacija Y

Generacija Y so otroci Bumerjev, morda tudi otroci zgodnjih Xerjev, ki so odraščali v svetu visoke tehnologije in novega optimizma. Razlike med pripadniki generacije Y v Ameriki in Sloveniji se ob prehodu Slovenije v kapitalistični sistem gospodarstva zmanjšujejo. Ker pa se vrednote spreminjajo zelo počasi, vseeno prihaja do določenih razlik. Najprej si bomo pogledali nekaj značilnosti za Ameriko, nato pa za Slovenijo.

Goldman in Schmalz (2007, str. 161) sta značilnosti generacije Y v Ameriki opisali takole. To je generacija, uporabnikov mobilnih telefonov, interneta in spletnih iger. Živijo za trenutek, o prihodnosti ne razmišljajo dosti, zanašajo se na takojšnjo razpoložljivost tehnologije ter lahko svojo produktivnost zagotovijo le ob jasnih in doslednih pričakovanjih nadrejenih. Zaslužen denar ponavadi takoj potrošijo, verjamejo namreč, da je denar zato, da se potroši. Spoštovanje izkažejo šele nato, ko je bilo le-to izkazano njim, ter vsako stvar postavijo pod vprašaj. Demografsko so bolj raznoliki kot ostale generacije, zato tudi bolj odprti do drugih ras in kultur, ki se pojavljajo v njihovem prostoru.

So samozavestni, ambiciozni, družbeno orientirani, podjetni, iznajdljivi, v delovno okolje z lahkoto in veseljem vključijo tehnologijo, ki jim pomaga pri delu in ga poenostavi. Enostaven dostop do informacij je ustvaril zahteve, kjer je malo prostora za individualno razmišljanje ali planiranje. Pričakujejo takojšen povratni odziv. Njihovo delo mora biti zanimivo z veliko razmišljanja, saj se drugače hitro začnejo dolgočasiti. Sami si izbirajo vodje in so mnenja, da jih morajo ti spoštovati. Zelo dobro poznajo blagovne znamke. Podjetja se morajo torej truditi, da uspejo cilje podjetja približati njihovim ciljem ter jim zagotoviti enake priložnosti, razvoj spretnosti in znanja s pomočjo mentorja. Pomembno je, da se počutijo koristne, jim je omogočena ustvarjalnost in da lahko skupaj s sodelavci pripomorejo k razvoju in rasti podjetja (Goldman & Schmalz, 2006, str. 161).

V Sloveniji je generacija Y, odraščala v novi državi, po novih pravilih, zato so nekoliko bolj poenoteni kot prejšnja generacija. Mnogi so se že zgodaj srečali z računalnikom, satelitsko televizijo, zato so zelo veščih njihove uporabe. Odraščali so v duhu tehnološkega napredka in novih tehnologij kot so internet, Skype, MSN, MTV ter visoko napredni mobilni telefoni, ki postajajo že mali računalniki. Vse to omogoča nenehno povezanost z vrstniki, ne le doma, temveč tudi globalno, povsod. Njihov drugi jezik je angleščina, srbsčine in hrvaščine, pa se

učijo iz pesmi turbofolka. Otroci imajo že v vrtcih polno raznih popoldanskih aktivnosti (angleščina, plesne vaje ...), prav tako je natrpan urnik osnovnošolcev (jeziki, športne aktivnosti, krožki ...), tako da se zazdi, da starši postavljajo sužnji otrok. Že v ranih letih se z vsemi aktivnostmi, na katere hodijo, pripravljajo na srednjo šolo in najboljšo fakulteto. Velikokrat so vključeni v pomembne družinske odločitve, tako da tudi v delovnih okoljih pričakujejo, da jih bodo jemali resno, da bo njihovo delo smiselno in pomembno, da jih bodo vključevali v odločitve in da se bo vse dogajalo hitro. Po drugi strani je vse več ločitev staršev, istospolnih zvez, šolskega nasilja in uporaba omamnih tablet postaja nekaj vsakdanjega (Novak, 2007, str. 32).

Na delovnem mestu pričakujejo jasna navodila in imajo prav taka pričakovanja, takojšnjo pohvalo ali popravek, stalne nove izzive in priložnosti, hiter dostop do virov v podjetju, tudi do človekovih virov, ter seveda napredovanje tako hierarhično kot pri plači. V miselnosti so marsikdaj fleksibilnejši od starejših generacij, morda prav zaradi uporabe sodobnih tehnologij, ki jim je razširila obzorje. V najboljših primerih je zato zanje značilna učinkovitost, ustvarjalnost, lahko počnejo več stvari hkrati, prilagodljivost, radovednost, učljivost, odprtost do drugačnih. Navadili so se živeti s številnimi dražljaji, kar pa lahko povzroča tudi neobčutljivost, nepotrpežljivost, nenehno potrebo po dogajanju, zdolgočasenost, neobčutljivost za sočloveka in skupnost. Vedno bolj postajajo individualisti, sodobno trženje jih uči naj najprej poskrbijo zase nato za druge, kar pa ni vedno primerno. Individualizem se vedno bolj vidi tudi na fakultetah, kjer si neradi izmenjujejo zapiske, največkrat le za plačilo. Timsko delo jim je tuje, zato je za vodje velik izziv njihovem strokovnem znanju privzgojiti tudi »mehke« veščine pomembne za kakovostno delo z drugimi sodelavci ter za zanesljiv in profesionalen odnos do vseh udeležencev (Novak, 2007, str. 32).

Tisti nekje vmes

Meje med generacijami je večkrat težko določiti, saj se pri tem bolj kot na starost opiramo na življenjski stil. Po letnici rojstva se lahko znajdemo v eni ali drugi generaciji, vendar pripadnost generaciji je bolj odvisna od posameznikovega razmišljanja in vedenja, ki ga razvršča v določeno generacijo. Mnogi se po karakteristikah uvrščajo v dve generaciji, nekateri pravijo, da so to nekakšne podgeneracije. Težko se identificirajo z enim ali drugim generacijskim valom, obenem pa lažje razumejo značilnosti obeh. Zato so razmeroma boljši vodje kot tisti iz »čistih« generacij, dobri mentorji, saj so bolj socialno razgledani (Novak, 2007, str. 32).

2.2 Kaj različne generacije iščejo pri iskanju dela?

Zaposlitev in delo v zadnjem času dobivata nove razsežnosti tako s strani delodajalcev kot s strani iskalcev zaposlitve. Poudarja se varna in fleksibilna zaposlitev, uvajajo se nove oblike dela, ob vse daljšem delavniku postaja vse bolj pomemben prosti čas in vključevanje le-tega v vsakdanjik.

V delovnem okolju sodelujejo tri generacije, hkrati pa globalno poslovno okolje zahteva vse večjo odzivnost, učinkovitost in ustvarjalnost. Uspešno delovanje v kompleksnem poslovnem svetu zahteva sodelovanje različnih profilov in osebnosti. Zato je sodelovanje in koordiniranje zaposlenih, ki pripadajo različnim generacijam še toliko bolj pomembno. V nadaljevanju bom predstavila, kaj posamezne generacije v Ameriki iščejo pri zaposlitvi ter kakšne so njihove značilnosti in vrednote na delovnem mestu. Raziskoval jih je Dave Sanford (2008) iz podjetja Winter, Wyman Companies. Podatki so objavljeni na spletni strani podjetja.

Baby boom generacija daje prednost bližini službe domu, saj nočejo ob 70 urnem tedenskemu delovniku še dodatni 2 uri porabiti za vožnjo na delo. Pri njihovi starosti jim je veliko bolj pomembno ravnotežje med delom in prostim časom. Spoštujejo delodajalce z urejeno politiko podjetja in ki se ravna po pravilih. Odnos delodajalec/zaposlen, ki so ga imeli na delovnem mestu njihovi starši, je temeljil na zaupanju in pravici opravljanja dela. Zato si boomerji želijo delati v podjetju, ki je zvesto svojim zaposlenim in spoštuje trdo delo in zvestobo. Ko se finančno osamosvojijo, so zelo nenaklonjeni predvsem finančnim tveganjem.

Priložnost iščejo v kratkoročnih finančnih nagradah in v dolgoročni varnosti, ki vključuje upokojitev in pokojnino. Dogaja se, da si tisti proti koncu delovne dobe bodisi ne morejo privoščiti upokojitve bodisi jih delo ne bo več izpopolnjevalo in jim krajšalo časa. Zanimajo se za aktivno preživljanje časa po upokojitvi, za priložnostna dela ali polovični delovni čas v podjetju. Za podjetja je to dobra priložnost, kako tudi po upokojitvi delno obdržati kvaliteten in izkušen kader s ponudbo fleksibilnega delovnega časa. V tem obdobju njihove kariere, ko boomerji iščejo ravnovesje in pomen svojega dela, želijo deliti svoje znanje in izkušnje, ki so jih pridobili s trdim delom.

Generacija X je v obdobju odraščanja spremljala svoje starše, ki so bili večkrat odpuščeni s strani velikih korporacij, ki v ospredje niso več postavljale lojalnosti, ali pa svojih zaposlenih zaradi finančnih kriz in recesij niso bile več sposobne plačevati. Zato so generaciji X pomembna podjetja z dolgo tradicijo, z močnim portfeljem, dolgoročno vizijo in plani za prihodnost. Prav tako so mnenja, da pravila niso vedno najboljša in tudi slepa zvestoba podjetju ne.

Trdo so delali od vstopa na trg dela, zdaj pa so primerne starosti za načrtovanje družine, zato družino začnejo postavljati na prvo mesto. Poleg tega morajo poskrbeti tudi za svoje starše, ki se bližajo upokojitvi ali so že upokojeni. V življenju in na delovnem mestu jih stalno spremlja stres, ki ga poskušajo uravnavati z usklajevanjem dela in prostega časa ter iskanjem načinov kako se napolniti z novo energijo.

Pri **generaciji Y** si delodajalci dnevno prislužijo njihovo zvestobo. Generaciji Y namreč ni problem hitro zamenjati službe, če se stvari ne odvijajo tako kot si predstavljajo. Delodajalci se morajo tako pri generaciji X kot pri generaciji Y zavedati dolžnosti in biti družbeno odgovorni. Generaciji sta odraščali ob medijskem bumu in razmahu interneta ter spremljali družbena dogajanja doma in po svetu. Prostovoljno delo jim ni bilo tuje in predvsem

generacija Y bo iskala delodajalce, ki zagotavljajo in spodbujajo razvoj skupnosti ter so družbeno in okoljevarstveno zavedni.

Skozi odraščanje so se navadili, da bodo uspeli pri vsem za kar si bodo prizadevali. Podjetju želijo s svojim delom dodati vrednost od prvega dne zaposlitve. Ne marajo nepoštenih pogodb ali plačevati svojih dolgov. Pri delu želijo takoj pomagati in ob tem občutiti, da je njihovo delo vredno in pomembno. Radi imajo nove stvari, želijo si delati v vodilnih podjetjih v panogi, ki pri delu uporabljajo najnovejšo tehnologijo in imajo dostop do virov.

Fleksibilnost delovnega časa in sproščeno delovno okolje pridobivata na pomenu, saj omogočata uspešnejše usklajevanje dela in zasebnega življenja (prostega časa). Strogo določena, navzdol usmerjena hierarhija in kultura v podjetju jim ne ustreza. Pričakujejo komunikacijo med vsemi ravni v podjetju, navzgor in navzdol. Verjamejo v sproščeno in odprto politiko podjetja, kjer lahko brez ovir povedo svoje mnenje komurkoli in kadarkoli.

2.3 Kako se vrednote med generacijami razlikujejo?

Razlike v vrednotnih usmeritvah so že dolgo ena najbolj zanimivih in pomembnih razlik med generacijami. Na delovnem mestu na primer razlike v vrednotah zaznavamo pri komunikacijskih slogih, delovni etiki, odnosu do avtoritete, razumevanju timskega dela in osebne odgovornosti ter v odnosu do tehnologije. Tako na delovnem mestu kot v zasebnem življenju velikokrat prihaja do konfliktov, ki jih pripisujemo slabemu vodenju ali osebnostnim značilnostim posameznikov, vendar je pozornost potrebno usmeriti na medgeneracijske razlike. Generacije ljudi so si na podlagi okoliščin v katerih so odraščale izoblikovale različne vrednote, ki v veliki meri vplivajo na vedenje in delovanje ljudi (Novak, 2007, str. 30).

Raziskave o razlikah med vrednotami posameznih generacij so zanimive in informativne. Poznavanje vrednot, ki so za določeno generacijo najpomembnejše, je prvi korak k uspešnemu reševanju medgeneracijskih konfliktov tako na delovnem mestu kot doma.

Goldman in Schmalz (2006, str. 160-161) ter Erjavšek (2005, str. 59) so v svojih raziskavah prišli do naslednjih vrednotnih usmeritev generacij:

- Za **generacijo veteranov**, rojenih med drugo svetovno vojno, so značilne predvsem vrednote kot so trdo delo, opravljanje dolžnosti, predanost, žrtvovanje, razsipnost, delati hitro, spoštovanje pravil in avtoritete, opraviti dolžnosti pred zabavo in čast.
- Predstavniki **povojne generacije** dajejo prednost vrednotam kot so optimizem, skupinska orientacija, spoštovanje osebnosti, zdravje in počutje, osebna rast, mladost, delavnost in delovna učinkovitost.
- Vrednote **generacije X** so predvsem raznovrstnost, globalno mišljenje, ravnovesje, obvladanje tehnologij, zabava, neformalnost, samozaupanje in varnost.
- **Generacija Y** se ponovno ponaša z optimizmom in zaupanjem. Pomembne vrednote so med drugim tudi državljanska dolžnost, dosežki, družabnost, moralnost, raznovrstnost in osebno izražanje.

Musek (2000, str. 100-101) je v eni od svojih raziskav o vrednotah Slovencev preučeval generacijsko prenašanje vrednot. Zanimalo ga je, kaj generacijske razlike pomenijo z vidika prenašanja vrednot iz generacije v generacijo, katere vrednote generacija staršev najlažje prenaša na mlajšo generacijo in katere vrednote se med generacijami najbolj razlikujejo. Vključil je generacijo veteranov (generacija starih staršev), povojno generacijo (generacijo staršev) in generacijo mladostnikov (generacijo X, delno tudi generacijo Y).

Rezultati raziskave so pokazali, da med generacijami obstajajo pomembne relativne razlike v vrednotnih usmeritvah. S starostjo premo sorazmerno narašča pomen religioznih, tradicionalnih, demokratiških in patriotskih vrednot (moralnih vrednot), premo sorazmerno pa upada pomen čutnih vrednot. Generacija veteranov daje prednost verskim, patriotskim in tradicionalnim vrednotam, medtem ko nizko postavlja hedonske, čutne in tudi statusne vrednote. Povojna generacija uveljavlja zlasti potenčne in tudi kulturne vrednote, Generacija X oziroma mlajša generacija pa poudarja predvsem hedonske in čutne vrednote (kar pa ne pomeni, da jih tudi najvišje ceni). Razdelitev vrednot je prikazana v Tabeli 2, ki zajema štiri ravni kategorij: raven vrednotnih kategorij največjega obsega (dionizične in apolonske vrednote), raven kategorij večjega obsega (hedonske, potenčne, moralne, izpolnitvene vrednote), raven kategorij srednjega obsega (vrednotne usmeritve) in raven specifičnih vrednot (posamezne vrednote). Zanimivo je, da pomen socialnih (med njimi družinske), spoznavnih, demokratičnih in varnostnih vrednot ostaja iz generacije v generacijo dokaj konstanten (skoraj nespremenjen). Zato so po vsej verjetnosti prav te vrednote tiste, ki se med generacijami prenašajo.

Tabela 2: Hierarhična struktura vrednotnega prostora, ki zajema štiri ravni vrednotnih kategorij

DIONIZIČNE VREDNOTE	HEDONSKE	Čutne	veselje, zabava, družabnost, vznemirljivo življenje, udobje, spolnost, dobra hrana, svoboda
		Zdravstvene	zdravje
		Varnostne	varnost, počitek
		Statusne	moč, ugled, slava, denar, politični uspeh, prekašanje drugih, dolgo življenje
	POTENČNE	Patriotske	ljubezen do domovine, narodnostni ponos, red, zakoni
		Legalistične	
APOLONSKE VREDNOTE	MORALNE	Tradicionalne	poštenost, dobrot, delavnost
		Družinske	družinska sreča, razumevanje s partnerjem, ljubezen do otrok, ljubezen, upanje
		Societalne	enakost, nacionalna enakopravnost, mir, sloga, pravica, (svoboda)
		Kulturne	kultura, umetnost, ustvarjalnost
	IZPOLNITVENE	Estetske	lepota, narava
		Aktualizacijske	samoizpolnjevanje, znanje, napredek
		Spoznavne	resnica, modrost
		Verske	vera

Vir: J. Musek, Nova psihološka teorija vrednot, 2004, str. 71, slika 13.

Vprašanje, ki se pojavlja pri preučevanju vrednot posameznih generacij, je ali so razlike in spremembe posledica psihičnega razvoja ali pa predvsem predstavljajo življenjske in socialne spremembe okolja, v katerega stopa posameznik v odrasli dobi. Morda delujeta oba dejavnika. Vrednotne spremembe bi bile prav lahko evolucijsko pogojene, in sicer tako, da bi bili evolucijski pritiski prilagojeni življenjski situaciji naših razvojnih faz. Evolucijski pritisk bi lahko odraščajoče posameznike vse bolj pritiskal v omrežje potenčne (status, uspešnost in dosežki ...) in nato tudi moralne (poštenost, družinske vrednote, morala ...) usmerjenosti, saj drugače nebi bili dovolj kos dosežkom, uveljavljanju, karieri, dolžnostim in odgovornostim – to so lastnosti, ki jih morajo posamezniki obvladovati, če želijo uveljaviti sebe, svoje bližnje in svoje potomce. Prav tako so lahko evolucijsko pogojene socialne in zlasti družinske vrednote. Zakaj starejši (veterani) najbolj sledijo svojim moralnim in izpolnitvenim vrednotam in s tem prispevajo k utrjevanju kulture in k možnostim preživetja svojih najbližjih in svojih potomcev. Svoje potenčne naloge so namreč že izpolnili in jih predali mlajši generaciji, zato lahko tej generaciji in celotni družbi največ prispevajo z moralnim, patriotskim, verskim in izpolnitvenim delovanjem. Mladostniki po drugi strani na tem področju še ne morejo v polni meri prispevati, saj je za njihovo življenjsko situacijo bistveno, da si izoblikujejo vrednote, ki presegajo otroško doživljanje. V tej situaciji, ko si iščejo identiteto, se osamosvajajo, navezujejo stike z vrstniki in poglobljajo partnerske oziroma intimne odnose, v ospredje postavljajo hedonske vrednote (čutnost, zabava, materialno in telesno blagostanje, zdravje).

Posebno pozornost zaslužijo tudi dejavniki osebne in duhovne evolucije. Duhovni razvoj in duhovna evolucija človeštva in tudi posameznika lahko razloži relativno velik pomen nekaterih duhovnih in izpolnitvenih vrednot pri starejših osebah (Musek, 2000, str. 100-101).

3 DELO KOT VREDNOTA V SLOVENIJI

Slovenija je kot samostojna država nastala po razpadu Jugoslavije leta 1991. Za slovensko sedanjost so bila ključna 80-ta leta prejšnjega stoletja, ko so v Evropi začeli prevladovati novi tokovi zgodovine. Ob osamosvojitvi Slovenije se je gospodarstvo spremenilo iz centralno planskega v tržnega, iz distributivnega v konkurenčno. Te spremembe so za marsikoga pomenile bistveno spremembo življenjskih okoliščin in življenjske perspektive.

Pri preučevanju vrednot bi lahko bile ravno te spremembe eden od vzrokov za razlikovanje vrednot med generacijami. V Sloveniji je povojna generacija sodelovala pri postavljanju skupne države, generacija X je živela v polnem razmahu socializma ter v dobi odraščanja in službovanja absorbirala pripadajoče vrednote. Generaciji X (generaciji naših staršev) je bil prehod v kapitalizem najtežji, saj vsaka sprememba življenjskih razmer za posameznika pomeni določeno psihično obremenitev. Prav življenjske spremembe na primer izguba delovnega mesta, iskanje nove zaposlitve, denarna stiska, delovna in finančna negotovost, so pogost stresni dejavnik in za marsikoga pomenijo psihično obremenjevanje. S preходом v kapitalistični sistem so se posledično začele spreminjati tudi vrednote, ki se v nasprotju z gospodarstvom spreminjajo počasneje. Generacija Y je otroštvo morda še preživela v socializmu, šolanje pa nadaljevala v kapitalizmu, ki ima zato nanjo večji vpliv. V

nadaljevanju bom opisala posamezna gospodarska sistema, v katerih je bila prisotna Slovenija, katere vrednote sta poudarjala in morebitne posledice, ki jih je na vrednote in vedenje ljudi imela tranzicija oziroma prehod v kapitalizem. Tako bomo lažje povezali vpliv sistemov na generacije in s tem na vrednote posamezne generacije.

3.1 Vpliv socializma na delo kot vrednoto

Jugoslavija in socialistični sistem sta Slovenijo politično, gospodarsko, socialno, duhovno in moralno zaznamovala. Socialistične vrednote skupnega življenja, varnosti in družine, ki so se razlikovale od vrednot kapitalističnih držav, so se ob razpadu Jugoslavije izničile. Menjava sistema je poglobila medgeneracijske razlike, zato moramo za razumevanje razlik v vrednotah poznati zgodovino naše države, značilnosti socializma in vpliv, ki ga je imel na ljudi.

3.1.1 Kaj je socializem in centralno planski sistem

Socialistično gospodarstvo v Jugoslaviji je nastalo leta 1945 in je temeljilo na centralno planskem modelu in družbeni lastnini. Leta 1987 je bilo kar 86,5% družbene lastnine, medtem ko jo je bilo ob približno istem času v kapitalističnem gospodarstvu od 1,3% v ZDA do 16,5% v Avstriji. Na oblasti je bila stranka, ki je delala za javno dobro, in dokler so državljani delali po njenih navodilih, so bili lahko brez skrbi. Oblast jim je skozi uradne izjave, skozi nagrajevanje in kaznovanje narekovala moralne vrednote, med drugim tudi družinsko življenje (kar je bilo v primerjavi z zahodnimi gospodarskimi sistemi zelo konzervativno). Od državljanov so pričakovali disciplino, še posebno od članov stranke. Drugačno mišljenje, nepokorščina, individualizem, slabšalne besede čez oblast, nespoštljiv odnos do nadrejenih, nediscipliniranost in destruktivnost sicer niso bili prepovedani, ampak v praksi zelo tvegani. Najbolj cenjena je bila seveda brezpogojna disciplina. Slediti so morali veljavni politični usmeritvi, vse odločitve so morale biti odobrene in naloge s strani nadrejenih izpolnjene brez obotavljanja. Takšno obnašanje je bilo s strani vodilnih zelo cenjeno, velikokrat tudi nagrajeno in je vodilo do možnosti razvoja uspešne kariere v krogih birokracije, kjer so bili politična usmerjenost, zvestoba ter zvestoba stranki in njenim idejam glavni kriteriji za izbor. Niti največji talent in strokovne izkušnje se niso mogle kosati z zvestobo, zanesljivostjo ali ubogljivostjo (Kornai, 1992, str. 56-72).

Model planiranja naj bi zagotovil optimalno pot razvoja in je temeljil na centralnem planu ter odsotnosti privatne lastnine. Centralni plani, ki so se pripravljali na pet let, letno ali pogosteje, so se drobili na manjše, bolj specifične in bolj natančno opredeljene operative plane, ki so jih morala podjetja izpolnjevati. Podjetja, ki so bila v državni lasti, so se za izpolnitev planov sicer trudila, vendar jih niso presegla, saj bi lahko to povzročilo povečanje plana za naslednje obdobje. Presežki prihodkov podjetij so se stekali v skupno državno blagajno. Primanjkovalo je motivacije za dvig učinkovitosti proizvodnje, dvig kakovosti izdelkov ali razvoj novih tehnologij in s tem izboljšanje poslovanja (Dormiš, 2006, str. 2). Za problematična so se izkazala tudi naslednja neskladja (Redek, 2005, str. 1003):

- Nizka inflacija ob visoki zaposlenosti. Cene potrošnih dobrin in plače so bile kontrolirane brez ozira na brezposelnost. Pojavili so se pomembni stranski učinki in

sicer zaradi prirejenih nizkih cen je bilo prisotno pomanjkanje dobrin, ki so jih bili potrošniki prisiljeni nadomestiti, oziroma so bili svoj denar »prisiljeni« varčevati, kar pa je na koncu vodilo do presežne ponudbe denarja – to je bil v obdobju tranzicije eden najpomembnejših vzrokov za visoko inflacijo. Visoka zaposlenost in njena rast je bila posledica uporabe modela dualnega gospodarstva, ki je bil temelj razvoja, zaposlovanja žensk in rasti prebivalstva. Zaradi velike potrebe določenih profilov delovne sile je država v okviru letnih planov kontrolirala prerazporeditev delovne sile začevši pri izobraževanju, kjer so mlade izobraževali za potrebe sistema. Staršem in otrokom so predstavili samo določene možnosti izobraževanja, zanikali in morda celo prepovedali so možnosti nadaljevanja študija ter tako vplivali na odločitve o izobraževanju in posledično poklicu (Kornai, 1992, str. 219).

- Obdobju hitre rasti gospodarstva je sledilo obdobje stagnacije in recesije. Hitra rast je bila posledica modela dualnega gospodarstva, visoke akumulacije kapitala, poleg tega pa je bilo takrat (na začetku) na voljo ogromno nezaposlenih resursov (predvsem dela). Kasneje se je rast delovne sile upočasnila, dualnost gospodarstva se je zmanjšala, gospodarstvo in posledično planiranje je postajalo vedno bolj kompleksno, kar je zmanjšalo učinkovitost.
- Stopnja investicij je bila najvišja v sektorjih kjer je bila stopnja rasti najnižja. To je v največji meri veljalo za težko industrijo.

Gospodarstvo je predstavljalo skoraj stacionarno stanje ekonomije, delavci so lahko pričakovali nizke in stabilne cene, prav tako plače, stabilne delovne zahteve in stabilno podporo ob delu. Zaposlenost (tudi žensk) in plače so naraščali. Zagotovljeno, čeprav po nizkih standardih, je bilo splošno varstvo v socialnem in zdravstvenem smislu. Dobro je bilo poskrbljeno za mrežo otroškega varstva, kar je omogočalo zaposljivost žensk za polni delovni čas. Ustvarjalnost, inovativnost in vse, kar je v obstoječe sheme prinašalo novosti, je bilo gospodarstvu tuje. Podjetništvo in lastna iniciativa nista bila zaželeni (Musek, 2000, str. 249). Med družbenimi sloji je postala izrazitejša razlika med tistimi, ki razpolagajo s potrebnimi sredstvi za uspešno tekmovanje za redkimi družbenimi dobrinami, in tistimi, ki teh sredstev nimajo. Nižji sloji so preferirali, da država ohrani aktivno regulativo in redistribucijo na ekonomskem, socialnem in kulturnem področju (Toš, 2005, str. 146). Na Sliki 7 so prikazane glavne značilnosti socialističnega sistema.

Slika 7: Grafični prikaz socialističnega sistema



Vir: J. Kornai, What the Change of System From Socialism to Capitalism Does and Does Not Mean, 2000, str. 29.

3.1.2 Vpliv sistema na vrednote ter na delo kot vrednoto

V socialističnem sistemu je oblast zagovarjala predvsem vrednote kot so enakost, solidarnost, podrejanje posameznika dolgoročnim družbenim ciljem, delo za dobro družbe ter družina, ki je delovala kot oaza, h kateri se posameznik lahko zateče pred nadzorom oblasti. Javnomnenjske raziskave, ki so jih od leta 1968 letno izvajali Toš in sodelavci (1997, str. xxii), kažejo na zanimive ugotovitve glede razmišljanja in vrednot ljudi tako v socializmu kot kapitalizmu. Glavne lastnosti, ki so po javnem mnenju izrazite za socializem obenem pa neizrazite za kapitalizem, so človečnost, pomanjkanje in pravičnost. Značilnosti, ki jih opazijo kot izrazite attribute pri kapitalizmu in neizrazite v socializmu, so učinkovitost, dobiček, napredek in tehnični napredek. Privlačnost kapitalizma je bila torej zlasti v njegovi ekonomski učinkovitosti in posledično blaginji, njegova neprivlačnost pa v nepravičnosti, »nehumani« razdelitvi dobička oziroma bogastva. Do konca 80-ih let sta v javnem mnenju vrednoti pravičnost in enakost zasedali višje mesto kot učinkovitost. Na tej točki pa se je že zgodil obrat, ko je postala učinkovitost bolj zaželen cilj in s tem tudi kapitalizem. Na ravni posameznikovih vrednot se pozicioniranje vrednot varnost in tveganje na prelomni točki obdobja (ob koncu 80-ih let) ni spremenilo. Iskanje varnosti se torej ni premaknilo v tržno tekmo. Ljudje so najbolj cenili svobodo, nato socialno enakost, mir in tradicijo.

Delo je vprašanim v socializmu v največji meri pomenilo preživetje in možnost zagotovitve prihodnosti otrokom. S svojim dosedanjim delom je bilo zadovoljnih okoli 55% vprašanih in kar 32% jih je bilo s svojim delom zelo nezadovoljnih. Na prvo mesto so postavili trditev, da z delom prideš do dohodka, ki ga potrebuješ (v povprečju 41% vprašanih), sledi trditev, da je tvoje delo koristno za družbo, je zanimivo in te zadovoljuje, ti daje družbeni položaj in ugled ter te zaposluje (v povprečju 18% vprašanih) (Toš, 1997).

3.2 Vpliv tranzicije in kapitalističnega sistema na delo kot vrednoto

Gospodarstvo se je spremenilo iz centralno planskega v tržnega, iz distributivnega v konkurenčno. Te spremembe so za marsikoga pomenile bistveno spremembo življenjskih okoliščin in življenjske perspektive. Poznavanje značilnosti tranzicije in kapitalizma je pomembno pri razumevanju sprememb v vrednotnih sistemih ljudi, saj je prav preskok na kapitalizem lahko tudi glavni vzrok za razlike v vrednotah med generacijami v Sloveniji.

3.2.1 Kaj je tranzicija in tržni sistem

Tranzicija nastopi, ko družba skuša zamenjati glavne karakteristike socialističnega sistema (karakteristike v prvih treh kvadratih na Sliki 7 na strani 25) in se zaključi, ko dobi družba podobo kapitalističnega sistema (značilnosti, ki so prikazane v prvih treh kvadratih na Sliki 8 na strani 27). Za razliko od socializma, ki je zaživel ob prihodu stranke na oblast ter njenem nasilnem vsiljevanju novega sistema gospodarstvu in prebivalstvu, kapitalizem teh prijemov ni potreboval. Kapitalizem bi zaživel tudi brez pomoči države, saj bi se razvil, čeprav počasneje, že samo ob odstranitvi vseh ovir (Kornai, 2000, str. 32). Tranzicija je v Sloveniji trajala približno od leta 1980 do 2000, po letu 2000 bi lahko rekli, da je obdobje visoke tranzicije.

Slika 8: Grafični prikaz kapitalističnega sistema



Vir: J. Kornai, *What the Change of System From Socialism to Capitalism Does and Does Not Mean*, 2000, str. 29.

V Evropi so se v 80-tih letih začele pojavljati prve spremembe, ki so imele velik vpliv tudi na Slovenijo. Po smrti predsednika Tita leta 1980 se je v Jugoslaviji poglobljala kriza, ki je imela politične, gospodarske, socialne, duhovne in moralne razsežnosti. Vrednote življenja so bile izničene, politična elita, zlasti največjega naroda, je težila k prevladujočem položaju. Slovenija je tako že pred osamosvojitvijo postopno v svoj družbeni sistem vključevala elemente svobodnega trga in politične raznovrstne demokracije. Gospodarsko in politično se je močno odprla na Zahod. Spodbujala je individualna hotenja in energijo, ki sta značilna za Slovence in jih povezovala v skupno sinergijo, kar je omogočilo, da smo uspešno zmogli reforme, ki so spremenile podobo Slovenije (Kučan, 2003, str. 1-7; Dormiš, 2006, str. 7-8).

Gospodarstvo se je spremenilo iz državno-planskega v tržno, iz distributivnega v konkurenčno, iz regionalnega v odprto, v katerem se je lažje proizvedlo in težje prodalo. Slovenija, ki je bila v Jugoslaviji najbolj razvita in je na zagotovljenem trgu prodala kar tretjino svoje proizvodnje, se je nato morala boriti za tržne deleže na zahodnih konkurenčnih trgih. Družbena lastnina, ki so jo v interesu vseh upravljal socialistična podjetja z organi delavskega samoupravljanja, se je spremenila v zasebno lastnino, ki so jo v interesu lastnikov upravljali managerji. Lastninjenje realnega sektorja (zlasti industrije) je zdaj končano, še vedno pa tečejo procesi privatizacije finančnega sektorja, bank, zavarovalnic, energetike, telekomunikacij in prometne infrastrukture. Sprememba lastnine in sprostitev kapitala je zahtevala vzpostavitev svobodnega trga z vsemi njegovimi mehanizmi in finančnimi institucijami (borza, vrednostni papirji, nadzorne institucije), poleg tega pa je najbolj posegla v miselnost, navade in vrednostni sistem ljudi. Vsi državljani so v obliki certifikatov dobili delničarske pravice in tako postali delni lastniki poljubnih podjetij. Politična tranzicija se je zgodila na mehek način. Uvedli so večstrankarsko parlamentarno demokracijo, svobodne strankarske volitve ter promovirali so človekove pravice (Kučan, 2003, str. 1-7; Dormiš, 2006, str. 7-8).

Gospodarska in politična tranzicija je v Sloveniji potekala hitreje in manj stresno kot v državah, ki so bile pod vplivom Sovjetske zveze. Jugoslovanski socializem je namreč celovito povezoval gospodarske, politične, nacionalne in socialne vidike družbenega življenja. Poleg tega je bila Slovenija veliko bolj odprta in povezana z zahodnim svetom že v obdobju pred tranzicijo. K ugodnemu izhodišču sta pripomogla tudi ugodna geografska lega ter relativno velika količina človeškega kapitala. Pa vendar se je srečala z velikimi neravnotežji, kot je

hiperinflacija in velik dolg do tujine. Uspešno je prebrodila krize in kasneje dosegla tudi naslednja zadana strateška cilja: vstop v NATO⁴ in Evropsko Unijo. Procesu evropeizacije sledi proces globalizacije, ki zahteva temeljite prilagoditve in globalno odgovornost (Kučan, 2003, str. 1-7; Dormiš, 2006, str. 7-8).

V kulturi se uveljavlja individualizem, ki pa ni več tako agresiven in egoističen, ampak strpen do družbenega in naravnega okolja. V politiki postaja odnos volivcev do strank in patriotskih avtoritet bolj kritičen, vse več državljanov sodeluje v nevladnih organizacijah, ki si prizadevajo uresničevati družbene cilje. Pri delu ni več toliko pomembna storilnost, ampak smisel in samoizpolnitev pri delu, ki omogočata kakovost delovnega življenja. Osrednje mesto ima subjektivna blaginja, tekmovalnost je postala sprejemljiv način kako najbolje poskrbeti zase, družina je postala ranljiva (več ločitev) ter negotovost zaposlitve je še povečalo stresnost usklajevanja poklica in družinskih obveznosti (Toš, 2005, str. 22; Salecl, 2004, str. 168).

3.2.2 Vpliv tranzicije in kapitalizma na vrednote ter na delo kot vrednoto

Spremembe v tranziciji so za marsikoga pomenile bistvene spremembe življenjskih okoliščin, delovnega in z njim povezanega socialnega položaja. Na eni strani so se povečale potencialne možnosti zaposlovanja, dohodek in varnost, po drugi strani pa je teh možnosti, ki so zagotovljene vnaprej, vedno manj. V prehodnem obdobju so spremembe prizadele prav vse generacije in sloje ljudi, nekatere bolj, druge manj. Najbolj so bili prizadeti mladi, ki so začeli svoje življenje v novih razmerah, za katerega pa pri starejših generacijah niso imeli pravega zgleda. Negativno so ekonomske spremembe vplivale predvsem na nezaposlene, na tiste, ki so izgubili delo, ali ga ne morejo najti, in ljudi z nizkimi plačami. Kljub temu, da so vrednote, (posebno tiste, ki imajo splošen kulturni pomen) zelo stabilne, je ob velikih družbenih premikih, do katerih je prišlo v nekdanjih socialističnih državah, prišlo do spreminjanja vrednot. Vendar ne gre za popoln vrednotni prelom, ampak se spreminja samo hierarhija, prioriteta vrednot.

Musek (2000, str. 255-273) je raziskoval spremembe v vrednotnih usmeritvah v Sloveniji v tranzicijskem obdobju. V mislih moramo imeti, da v raziskavi vrednot pred, med in po tranziciji, prevladujejo mlajše osebe in osebe srednjih let, kar pomeni, da se morda v starejši populaciji ocene vrednot gibljejo drugače. Pred in po osamosvojitvi so se povečale predvsem potenčne in hedonske vrednote. Med ožjimi kategorijami so se dvignile zlasti statusne, čutne, patriotske in socialne (predvsem družinske) vrednote. Očitno dejansko prihaja do porasta vrednot, ki so povezane z doseganjem, uspešnostjo, uveljavljanjem in tudi s čutnim uživanjem. Po drugi strani pa so apolonske vrednote najprej upadale, nato se stabilizirale ter porasle. Tu je šlo za upad izpolnitvenih vrednot in stagniranje moralnih vrednot, med ožjimi kategorijami pa so najbolj upadle ocene pomembnosti kulturnih vrednot. V obdobju po

⁴ NATO je kratica za Organizacijo severnoatlantske pogodbe (angl. *North Atlantic Treaty Organization*)

osamosvojitvi so morda še naraščale predvsem hedonske (čutne in delno socialne) vrednote, medtem ko potenčne (npr. statusne) niso več naraščale, nazadnje so celo malce upadle. Pri drugih ožjih kategorijah je bilo značilno stagniranje demokratičnih vrednot ter pri vrednotah morala in vera. Če pogledamo še druge vrednote, je zanimivo, da je v času osamosvajanja prišlo do porasta patriotskih vrednot, ki pa v obdobju po osamosvojitvi ne naraščajo več. Relativno je porasla pomembnost morale in religioznih vrednot. Vrednost demokratičnih vrednot se ni bistveno spreminjala, kar je lahko posledica že uveljavljene demokratične miselnosti pred letom 1988, iz katerega so naši najstarejši podatki, saj so se spremembe začele dogajati že po Titovi smrti leta 1980. Lahko rečemo, da opažene relativne spremembe v ocenah pomembnosti vrednot potrjujejo spreminjanje miselnosti in preusmeritve vrednot Slovencev v prehodnem obdobju ob spremembi sistema.

V raziskavi pomembnosti nekaterih življenjskih področij oziroma vrednot v evropskih državah⁵ se v 90-ih, se v večini držav osrednji pomen dela ne povečuje. Povečuje se vloga družine ter vloga prijateljstva, medtem ko se vloga vere zmanjšuje v vseh postsocialističnih državah. V Sloveniji so razvojne težnje podobne kot v ostalih evropskih državah. Osrednji pomen dela bolj upada kot v drugih državah, vendar je še vedno nad povprečjem drugih držav. Prav tako bolj upada pomen politike. Pozitivne trende je čutiti pri družini in prijateljstvu (Rus & Toš, 2005, str. 41-43).

Ljudje so bili v tranziciji mnenja, da imajo slabše oziroma dosti slabše možnosti dobiti zaposlitev⁶, da se poglobljajo socialne razlike in razlike v dohodkih. Pomembnost dela kot vrednote se v primerjavi s socializmom v tranziciji zmanjšuje, pomen družine in prijateljev pa povečuje. 48% vprašanih se strinja s trditvijo, da samo skozi delo lahko človek napreduje in doseže nek uspeh v življenju. 41% se jih strinja, da delajo zato, da otrokom zagotovijo boljšo prihodnost. Ljudje so bolj zadovoljni z življenjem na sploh in imajo dober odnos do dela (trudijo se za dober rezultat, za izpolnitev svojih ciljev ...). Leta 1995 je pri iskanju zaposlitve 37,3% vprašanim najpomembnejša zanesljivost zaposlitve, 30,9% vprašanim je pomembno delo, ki daje človeku občutek, da je nekaj dosegel, 19,1% vprašanih je najpomembnejša dobra plača, tako da človek nima skrbi z denarjem. Leta 1997 vprašani v 36,6% menijo, da bi si precej težko našli primerno zaposlitev, 27% bi si jo našlo zelo težko, 19,7% pa niti težko niti lahko. Precej lahko in zelo lahko bi si zaposlitev našlo približno 9% vprašanih. Na splošno velik delež vprašanih meni, da je država v vsakem primeru ali v veliki meri odgovorna za zagotovitev delovnega mesta za vsakogar, ki hoče delati. Leta 2003 največ vprašanih meni, da bo problem brezposelnosti v prihodnjih letih ostal enak (29,8%) oziroma se bo povečal (48,7%) (Toš, 1999; Toš, 2004).

⁵ V raziskavi so sodelovale naslednje evropske države: Francija, Nemčija, Avstrija, Italija, Nizozemska, Švedska, Poljska, Češka, Madžarska in Slovenija

⁶ Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »danes dosti slabše« in 5 pomeni »danes dosti boljše«, je 36,2% vprašanih dalo oceno 1 in 49,9% vprašanih oceno 2 »danes slabše«. Raziskava je bila narejena leta 1997, vendar je bil zelo podoben trend tudi v prejšnjih letih (Toš, 1999, str. 707).

3.3 Delo kot vrednota mlade generacije v Sloveniji

Mladi so najboljši pokazatelj sprememb in razvoja v sodobnih družbah. Na spremembe reagirajo hitro, zato je lahko to kar danes govorijo in delajo mladi, jutri splošen vzorec obnašanja in delovanja. Danes med mlado generacijo prevladuje individualnost, prihodnost je postala multidimenzionalna. Vrednote so se premaknile od »materialnih-kariernih« k »posmaterialnim-osebnostnim« vrednotam. S težnjo po samoodločanju so povezane spremembe v partnerskih odnosih in vodenju družinskega življenja (odgovorno, načrtovano in poznejše starševstvo). Poleg odnosov v družinskem življenju se je spremenil tudi odnos ljudi do dela. Na nove generacije, ki vstopajo na trg dela, vpliva predvsem izguba doživljenjskega delovnega mesta in razvoj individualiziranega trga dela. Zaposlitev je postala negotova, ljudje so izgubili zaupanje v sposobnost velikih organizacij, da bi zagotovile varnost, prav tako so izgubili zaupanje v moč sindikatov, da bi zaščitili njihove interese. Delovna morala se spreminja in nosilci teh sprememb so mladi (Ule, 2004, str. 115-121).

Leta 1993 je bila med srednješolsko populacijo narejena raziskava o problemu brezposelnosti mladih v Sloveniji, njihovi prihodnosti in prihodnosti naše družbe. Naj poudarim, da je bilo to v času tranzicije, ko so mladi na lastni koži občutili največ sprememb. Socialna varnost se je nižala, naraščala je negotovost v zvezi z zaposlitvijo ter brezposelnost. Vprašani so brezposelnost označili kot največji problem mladih v Sloveniji, kar 83,4% jih je menilo, da je trenutna situacija slabša kot v preteklosti. Kljub temu pa so izrazili zelo velik optimizem glede njihove prihodnosti, veliko večji kot za prihodnost celotne družbe. Razlogov za tako optimistično razmišljanje o svoji prihodnosti je lahko več. Lahko so se zavedali družbenih problemov, ampak vseeno mislili, da to na njih ne bo direktno vplivalo. Zaupali so v svoje sposobnosti in mrežo poznanstev kot pomoč pri uspešnem reševanju teh problemov, ali pa so optimizem uporabili kot obrambni mehanizem pred pretečo realnostjo. Druga možnost je, da ocenili, da je resnost problema v medijih bolj napihnjena kot je v resnici. Kakorkoli, tranzicija je imela velik vpliv na družbene spremembe in spremembe dela kot vrednote mladih (Čeplak, 2006, str. 292-296).

S problematiko vključevanja mladih na trg dela, pa se ne srečujemo samo v Sloveniji, ampak ta zadeva celotno Evropsko Unijo (EU) in je zanj eden najpomembnejših izzivov. V okviru Slovenskega predsedovanja EU so aprila 2008 razpravljali tudi na konferenci z naslovom »Delo za mlade – blaginja za vse«. Namen konference je bil prispevati k opredelitvi političnih usmeritev, da bi podprli politike držav članic za boljše vključevanje mladih na trg dela. Zavedajo se, da so kot odziv na potrebe po znanju in spretnostih na trgu dela nujno potrebni učinkoviti pristopi k boljši zaposljivosti. Izobraževanje je lahko ključni dejavnik zaposljivosti in učinkovitega družbenega vključevanja mladih. Zavzemajo se, da bi celovita kombinacija odzivov politik vključevala ukrepe, ki obravnavajo nove oblike zaposlitve, pretok mladih, izobraževanje in usposabljanje ob upoštevanju potreb trga dela, ter usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja (Cotman, 2008).

4 RAZISKAVA O DELU KOT VREDNOTI MLADE GENERACIJE

Delo je ena izmed najpomembnejših stvari, potrebnih za preživetje in ima v našem vrednotnem sistemu posebno mesto. Ker se vrednote skozi čas počasi spreminjajo, se med generacijami razlikujejo, ali pa na njih vplivajo posebni dogodki (prehod iz socializma v kapitalizem), je zanimivo ugotoviti kako pravzaprav mlada generacija gleda na delo kot vrednoto. Ali se razmišljanje danes, ko smo v boju za preživetje, razlikuje od razmišljanja v socializmu, kjer ni bilo brezposelnosti. Sliko o vrednotah mladih sem skušala dobiti z raziskavo vrednot in dela kot vrednote, ki je predstavljena v nadaljevanju in s katero sem prišla do zanimivih rezultatov, ki izražajo grobo stanje vrednotnega sistema različnih generacij, predvsem pa mladih.

4.1 Metodologija

Podatke o vrednotah značilnih za posamezne generacije sem skušala dobiti na več načinov. Iz sekundarnih virov, predvsem iz že narejenih raziskav na področju vrednot ter iz vsakoletnih raziskav javnega mnenja sem pridobila precej podatkov o vrednotah starejših generacij. Ker pa sem se osredotočila na delo kot vrednoto mladih danes, ko je kapitalizem v razcvetu in vladajo povsem drugačni pogoji življenja, sem naredila raziskavo, ki bi podkrepila sklepanja ter prikazala dejansko stanje vrednotnega sistema mladih.

4.1.1 Cilj in namen raziskave

Cilj raziskave je ugotoviti kako mlada generacija, ki si zdaj išče zaposlitev oziroma še študira, gleda na delo, ali je delo ena izmed pomembnejših vrednot. Ugotoviti ali se uvrščanje dela kot vrednote v vrednotni sistem te generacije razlikuje od uvrščanja prejšnje generacije (naših staršev) in kakšne so razlike. Ugotoviti vpliv gospodarskega sistema na vrednote mladih, kako so se vrednote spremenile ob vstopu iz planskega v tržno gospodarstvo.

Namen raziskave je pridobiti primarne podatke, ki bodo primerljivi z raziskavami, ki so se v preteklosti že izvajale ter prikazati spremembe vrednot in pomena zaposlovanja med generacijami. Prikazati tudi povezavo med spremembo gospodarskega sistema s spremembo načina življenja in vrednot.

4.1.2 Metoda

Z raziskavo sem želela dobiti mnenje čim širše publike, zato sem se odločila za anonimno anketo, ki sem jo izvedla med študenti Ekonomske fakultete v Ljubljani, in za spletno anketo, ki sem jo v reševanje razposlala po elektronski pošti ter objavila na različnih spletnih forumih.

Za spletno anketo sem se odločila zaradi številnih **prednosti** kot so dostop do različnih skupin anketirancev, ki lahko rešujejo anketo, ko imajo čas (vzamejo si čas za razmislek kar omogoča boljše odgovore), več odgovorov v relativno krajšem času, nižji stroški (ni papirja), poleg tega pa anketarju ponudniki spletnih anket omogočajo beleženje in obdelavo podatkov, kar je veliko lažje in hitreje kot ročno vnašanje. **Slabosti** pri anketiranju so lahko, da nekatere ankete niso vrnjene, pojavijo se problemi pri razumevanju vprašanj in anketne

vprašalnike je težje nadzorovati. Pri spletnih anketah je lahko težava še, da pride do več odgovorov enega anketiranca ali nedokončane ankete, kompleksnejše ankete prek spleta so plačljive (vendar so vseeno cenejše od klasičnih, papirnih) in imajo glede na ceno določene omejitve (časovno, število odgovorov) (Wright, 2005; Podgoršek, 2003, str. 49).

Omenjene prednosti in slabosti sem opazila tudi sama. S spletno anketo sem v enem tednu dobila 950 odgovorov, ki so bili že zabeleženi in delno obdelani, kar mi je zelo olajšalo pripravo podatkov za analizo in analizo. Zajela sem različne starosti in različne profile ljudi. Vendar je bila slabost ta, da je bilo okoli 500 anket delno ali v celoti nedokončanih. Prav tako je imelo veliko anketirancev težave z razumevanjem podrobnejšega vprašanja o vrednotah oziroma so slabo prebrali navodilo, kar je otežilo analizo in interpretacijo rezultatov. Pri »ročnem« anketiranju študentov je bila slabost zamudno prepisovanje odgovorov v orodje za nadaljnjo obdelavo (Excel).

4.1.3 Utemeljitev vzorca in sestava vprašalnika

Ciljno skupino sestavljajo prebivalci Slovenije različnih starosti in profilov, predvsem sta to generaciji X in Y. Z objavo ankete na spletnih forumih sem zajela ljubitelje avtomobilizma, seniorje, modelarje, športnike in ostale, zaposlene tako v podjetjih kot v javni upravi. Največ odgovorov sem dobila od mlade generacije saj ta največ sodeluje na forumih, kar pa je bil tudi moj cilj.

Uporabila sem vprašalnik večinoma zaprtega tipa, ki omogočajo izbiro med odgovori. Odprta vprašanja sem pustila pri vprašanju o starosti in o asociaciji na besedo »delo«, dva pa sta kombinirana. Pri vsakem vprašanju je bil možen samo en odgovor. Nekaj vprašanj sem povzela iz drugih raziskav, zaradi lažje primerjave odgovorov in posledično boljših, kvalitetnejših ugotovitev. Vprašalnik se nahaja v Prilogi 1.

Anketa je bila razdeljena na tri dele, prvi del so bila splošna vprašanja, med njimi sta najpomembnejši leto rojstva in status (zaposlen, študent ...). V drugem delu sta bili eno enostavno in eno bolj podrobno vprašanje o vrednotah. V tretjem delu pa je bilo trinajst vprašanj, ki so se nanašala na delo kot vrednoto in s katerimi sem skušala ugotoviti kaj mladi menijo o delu, problemu zaposlovanja mladih in o svoji prihodnosti.

4.2 Rezultati raziskave

V nadaljevanju sledi predstavitev rezultatov ankete, ki bo prikazala dejansko razmišljanje mladih in njihove vrednote. Pridobljene podatke sem analizirala s programoma Microsoft Excel in Access 2003. Pri predstavitvi rezultatov bom najprej predstavila vzorec, nato vsebinsko analizirala vprašanja.

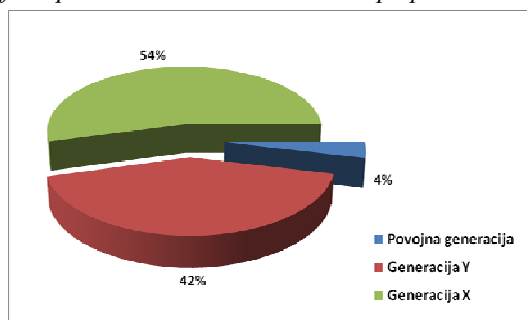
4.2.1 Značilnosti vzorca

Na anketo se je v času anketiranja in postavitve ankete na spletu, od 25.5.2008 do 8.6.2008, odzvalo skupno 950 oseb različnih starosti in profilov, vendar je vsi niso popolno izpolnili. Vseh, ki so izpolnili vsaj nekaj od vsebinskih vprašanj in pravilno navedli letnico rojstva, je

bilo 672, te sem tudi razdelila med posamezne generacije. V skupno število anketirancev so vključeni tudi odgovori študentov Ekonomske fakultete, ki jih je bilo 130. Struktura po spolu je sledeča: 41% moških in 59% žensk. Če populacijo razdelimo po statusu, je bilo 57% študentov, 39% zaposlenih, 4% nezaposlenih in 0,29% upokojenih. 98% jih je rojenih v Sloveniji, 2% drugje (v Evropi). Informativno sem spraševala tudi po doseženi izobrazbi, in sicer jih ima dokončano osnovno šolo dokončano približno 5%, srednjo šolo 65%, višjo ali visoko šolo 11%, univerzitetno izobrazbo 16%, magisterij dobra 2%, doktorat 0,60%, zanemarljiv odstotek se je opredelil za drugo.

Ker raziskujem razlike v vrednotah po posameznih generacijah v Sloveniji, kjer so ljudje odraščali v drugačnih življenjskih in zgodovinskih okoliščinah kot Američani, se letnice rojstva pripadnikov posamezne generacije malenkostno razlikujejo od ameriške razdelitve. Vzorec sem po starosti razdelila na tri generacije, in sicer na povojno generacijo (letnica rojstva od 1943 do 1966), generacijo X (1967 do 1984) in generacijo Y (1985 do 2000).⁷ Največ odgovorov sem dobila od generacije X, najmanj pa od povojne generacije (glej Sliko 9). Majhen vzorec povojne generacije je potrebno upoštevati tudi pri primerjavi odgovorov med generacijami. Poudarek raziskave je na generacijah, zato je najpomembnejša spremenljivka letnica rojstva. Ostale spremenljivke so zgolj informativne, zato bom strukturo po spolu, statusu, državi rojstva in doseženi izobrazbi opisala na kratko samo pri značilnostih vzorca posamezne generacije.

Slika 9: Grafični prikaz strukture anketirancev po posameznih generacijah



Vir: Rezultati raziskave.

Značilnosti vzorca povojne generacije (1943 – 1966)

Skupno število anket, katerih reševalci spadajo v starostno mejo povojne generacije, je bilo skupaj 25. Vsi anketiranci so zaposleni, delež žensk in moških je približno enak (52% žensk, 48% moških), pri izobrazbeni strukturi pa prevladujejo anketiranci s srednjo šolo in Višjo ali visoko šolo.⁸

⁷ Generacije sem razdelila po letnicah rojstva po vzoru Novakove (2007, str. 30-32).

⁸ Grafični prikazi so v Prilogi 2.

Značilnosti vzorca generacije X (1967 – 1984)

Za generacijo X sem dobila skupno 365 rešenih anket, ki so v celoti ali delno rešene. Odgovorilo je 41% moških in 59% žensk. 61% je zaposlenih, 34% študentov in 5% nezaposlenih. Z 48% prevladujejo tisti s srednješolsko izobrazbo, 28% jih je z univerzitetno, 17% z visoko ali višjo šolo, 4% z magisterijem, zanemarljivo malo jih ima osnovno šolo, doktorat in drugo.⁹

Značilnosti vzorca generacije Y (1985 – 2000)

V generacijo Y je spadalo 282 celotno in delno rešenih anket. V tej skupini je nekoliko več žensk (60%) in 40% moških. Prevladujejo študentje (93%), zaposlenih in nezaposlenih je skupaj le 7%. 88% anketiranih ima srednješolsko izobrazbo, 10% osnovnošolsko, ostala 2% pa višješolsko oziroma univerzitetno.¹⁰

4.2.2 Opisna analiza vprašanj

V nadaljevanju sledi analiza vprašanj oziroma sklopov vprašanj o vrednotah na splošno ter o delu kot vrednoti ter primerjava le-teh med generacijami. Nekateri anketiranci vseh vprašanj niso izpolnili, zato bom pri vsakem vprašanju napisala število odgovorov. Izločila sem tudi nekatere ekstremne odgovore anketirancev, na primer, da bo zamenjal 99 služb in podobno.

4.2.2.1 Vrednote na splošno

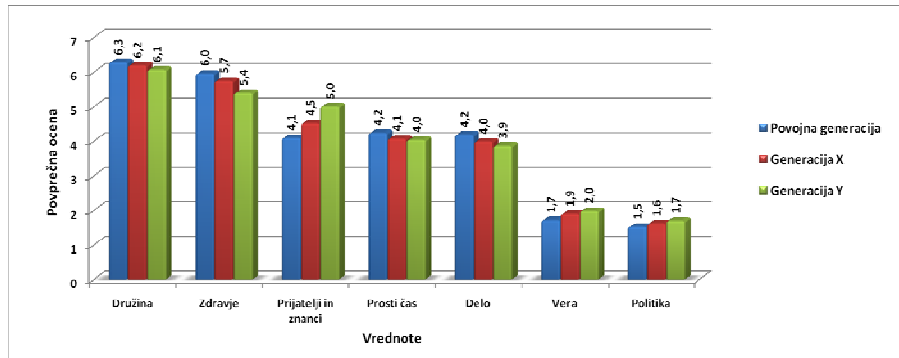
Pri prvem vprašanju »Katero vrednoto najbolj cenite?«¹¹ so anketiranci posameznih generacij vrednote rangirali podobno. Na prvo mesto so postavili družino, takoj za tem zdravje, ki je povojni generaciji bolj pomembno kot generacijam X in Y. Na tretjem mestu so prijatelji in znanci, ki so najpomembnejši generaciji Y, nekoliko manj generaciji X in najmanj povojni generaciji. Delo kot vrednota zaseda šele peto mesto, takoj za prostim časom približno enako pri vseh generacijah. Vera in politika sta na zadnjem mestu po pomembnosti. Pri odgovorih moramo upoštevati relativno majhen vzorec povojne generacije, saj bi pri večjem vzorcu lahko prišlo do drugačnih rezultatov. Primerjavo rangiranja vrednot po posameznih generacijah prikazuje Slika 10 na strani 35.

⁹ Grafični prikazi so v Prilogi 2.

¹⁰ Grafični prikazi so v Prilogi 2.

¹¹ Vrednote so rangirali od 1 do 7, pri čemer 1 pomeni najmanj pomembno, 7 pa najbolj pomembno. Vsaki oceni pripada natanko ena vrednota.

Slika 10: Grafični prikaz vrednot, ki jih posamezne generacije najbolj cenijo



Vir: Rezultati raziskave.

Drugo vprašanje »Opredelite pomembnost vrednot« je bilo za večino anketirancev prekompleksno oziroma niso dobro prebrali navodila. 54 zapisanih vrednot večina ni primerjala z vrednoto »Spoznavanje samega sebe« ampak so jih rangirali samo glede na pomembnost, torej ali jim je zelo pomembna ali ne. Vrednote razvrščene po pomembnosti so grafično prikazane v Prilogi 3 na strani 11. Opisala bom le nekaj glavnih ugotovitev.

Vsem trem generacijam so najpomembnejše hedonske in moralne vrednote. Na prvem mestu vseh treh je zdravje. Opazne so razlike med generacijami in sicer so povojni generaciji pomembnejše vrednote povezane s socializmom.

Povojni generaciji so v primerjavi z generacijama X in Y v povprečju bolj pomembne naslednje vrednote: družinska sreča, poštenost, ljubezen do otrok, pravičnost, mir na svetu, sožitje in sloga med ljudmi, dobrotu in nesebičnost, enakopravnost med narodi, ljubezen do domovine in narodnostni ponos. Nekatere vrednote pa so jim bistveno manj pomembne, na primer izpopolnjevanje samega sebe, uspeh v poklicu, veselje in zabava, polno in vznemirljivo življenje, udobno življenje, osebna privlačnost, ugled v družbi ter moč in vplivnost.

Generaciji X so najbolj pomembne vrednote družinska sreča, razumevanje s partnerjem, upanje v prihodnost, osebna privlačnost.

Generaciji Y pa so v primerjavi z ostalima generacijama pomembnejše vrednote kot so družabno življenje, osebna privlačnost, ugled v družbi, prekašanje in preseganje drugih, slava in občudovanje.

4.2.2.2 Ali se vam zdi delo pomembno?

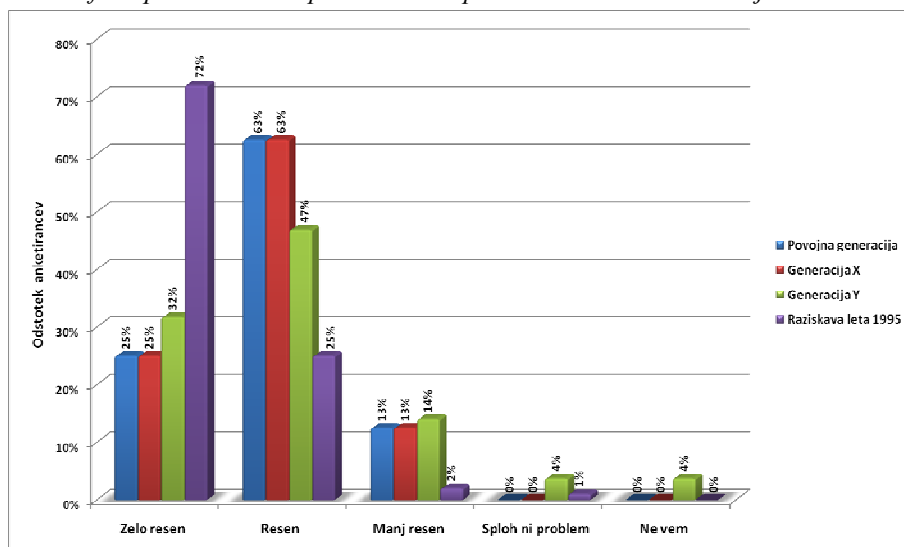
Vse tri generacije so na vprašanje »Ali se jim zdi delo pomembno« v 90% odgovorili z »da«, preostali pa z »ne« in »ne vem«. Grafični prikaz odgovorov je v Prilogi 3 na strani 13.

4.2.2.3 Brezposelnost mladih v Sloveniji in težavnost pridobitve zaposlitve mladih po končanem izobraževanju

V tranziciji je začela stopnja brezposelnosti Slovencev strmo naraščati, hkrati pa se je povečeval občutek negotovosti. Največji delež med nezaposlenimi so bili mladi od 15 do 24

let in jih je bilo leta 1993 kar 24,2%. Do leta 2002 je stopnja brezposelnosti mladih padla na 15%. Leta 1995 je bila narejena raziskava kako resen je problem brezposelnosti mladih v Sloveniji (Čeplak, 2006, str. 294). V odgovoru na vprašanje »Kako resen problem mislite, da je brezposelnost mladih v Sloveniji?«, ki sem ga v anketi postavila tudi jaz, je takrat 72% srednješolcev menilo, da je problem brezposelnosti zelo resen. Današnja generacija Y tako misli v 32%. 25% jih je leta 1995 mislilo, da je problem resen, kar danes generacija Y misli v 47%. Veliko večji odstotek anketirancev smatra, da je problem brezposelnosti mladih resen pri generaciji X in povojni generaciji, pri obeh kar 62%. Manj resen ali da brezposelnost sploh ni problem so srednješolci leta 1995 označili le v 3%, generacija Y pa danes v 18% (Avtor, Čeplak, 2006, str. 294). Na podlagi primerjave raziskav lahko rečemo, da se strah in zaskrbljenost glede zaposlitve umirja, ampak vseeno ostaja na visoki ravni. Prelevila se je le iz zelo resnega problema na resen problem, kar pa vseeno ni spodbudno. Ugotovitve obeh raziskav so prikazane na Sliki 11.

Slika 11: Grafični prikaz resnosti problema brezposelnosti mladih v Sloveniji leta 1995 in danes



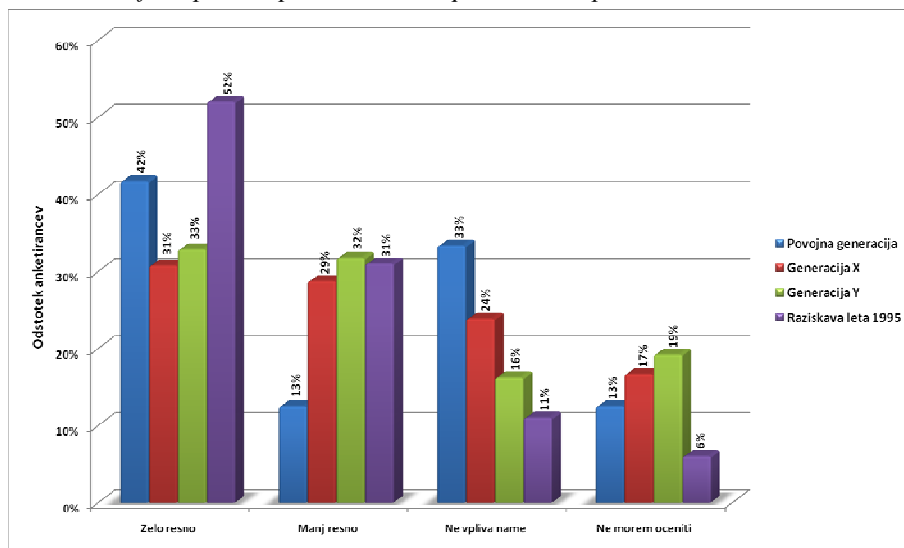
Vir: Čeplak, 2006, str. 294; rezultati raziskave.

V prejšnjem odstavku smo ugotovili, da večina mladih meni, da je brezposelnost mladih danes resen problem. Stopnjuje pa se tudi težavnost pridobitve zaposlitve za visoko izobražene kadre (univerzitetna izobrazba), posebno za mlade, ki po končanju študija nimajo veliko delovnih izkušenj. Želela sem dobiti mnenje mladih, zato sem v anketi zastavila vprašanje »Ali menite, da se mladi, ki so ravnokar končali izobraževanje, težje zaposlijo?« Grafični prikaz odgovorov je v Prilogi 3 na strani 13 in prikazuje, da je večina anketirancev (okoli 60%) vseh generacij mnenja, da mladi težko ali zelo težko dobijo zaposlitev po končanem šolanju. »Ne vem« je odgovorilo največ povojne generacije (20%) ter 12% generacije X in 10% generacije Y. Da zaposlitve ni težko dobiti, je odgovorilo 20% generacije X, 15% generacije Y, ter 8% povojne generacije.

Težavnost pridobitve zaposlitve velikokrat pri posamezniku poseže tudi na osebno raven, saj je zelo pomemben del našega življenja tako s strani preživetja kot s strani izpopolnjevanja in razvijanja samega sebe. V anketi sem zato postavila vprašanje »Kako mislite, da na vas

osebno vpliva (ali bo vplivalo), težavnost pridobitve zaposlitve?«, ki je enako kot v raziskavi iz leta 1995, ki jo predstavlja Čeplak (2006, str. 295). Slika 12 prikazuje odstotek odgovorov na vprašanje za vsako generacijo in podatke iz raziskave iz leta 1995¹², ko so odgovarjali srednješolci. Če se osredotočimo na odgovore generacije Y in jih primerjamo s podatki iz leta 1995, vidimo, da je težavnost pridobitve zaposlitve na srednješolce leta 1995 bolj resno vplivala (52%), kot vpliva na današnjo generacijo Y (32%). Takrat je bilo tranzicijsko obdobje in je bila negotovost večja (od tod večja zaskrbljenost takratnih srednješolcev glede njihove zaposlitve), generacijo Y pa je kapitalizem spremljal že od otroštva in na težavnost pridobitve zaposlitve gledajo drugače. Vseeno pa je odstotek tistih, na katere težavnost resno vpliva dokaj visok (povojna generacija 41%, generacija X in Y malce več kot 30%).

Slika 12: Grafični prikaz vpliva težavnosti pridobitve zaposlitve na anketirance osebno



Vir: Rezultati raziskave.

4.2.2.4 Zadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo

Največ zaposlenih anketirancev vseh generacij je s sedanjo zaposlitvijo zelo zadovoljnih ali zadovoljnih. 60% generacije Y je nezaposlenih, ostali so zaposleni ali pa so delali preko študentskega servisa (velja za študente). Skoraj 30% povojne generacije, 20% generacije X in 12% generacije Y z delom ni niti zadovoljnih niti nezadovoljnih. Zadovoljstvo z delom po posameznih generacijah je grafično prikazano v Prilogi 3 na strani 14.

Rezultate ankete (upoštevala sem vse generacije skupaj) lahko tudi primerjamo Toševimi (1997, str. 309 in 411) raziskavami javnega mnenja v socializmu (v letih 1980 in 1983). Ugotovimo, da je odstotek zelo zadovoljnih v letu 1980 večji (13%), v letu 1983 pa malce manjši (8,6%), kot v letu 2008 (12%). Občutno večji je v letih 1980 (43%) in 1983 (48%) odstotek zadovoljnih z delom v primerjavi z letom 2008 (32%). Največ (17%) z delom ni niti zadovoljnih niti nezadovoljnih je v letu 2008, v socializmu pod 10%. Nezadovoljnih z delom

¹² Raziskava leta 1995 je narejena na vzorcu 2354 srednješolcev v Sloveniji.

je relativno majhen odstotek in je večji v letih 1980 (3,7%) in 1983 (4,2%) kot v letu 2008 (3,6%). Zelo nezadovoljnih je zanemarljivo malo v vseh treh letih. Naj poudarim, da preostali del anketirancev odpade na nezaposlene, bodisi brezposelne, bodisi študente, za katere podatkov o statusu za leti 1980 in 1983 nimam. Grafični prikaz primerjave po letih je v Prilogi 3 na strani 14.

4.2.2.5 Zakaj pravzaprav delamo?

Delo je sestavni del našega življenja, ampak nanj gledamo različno. Nekaterim delo predstavlja zadovoljstvo, drugim pa sredstva za preživetje. Pogosto se sprašujemo zakaj pravzaprav delamo. Poglejmo kako so na vprašanje »Zakaj pravzaprav delam?«¹³ odgovorili anketiranci različnih generacij.¹⁴ Možni odgovori so naslednji:

- Da preživim
- Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje
- Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost
- Da si zagotovim mirno življenje v starosti
- Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje
- Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo
- Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih
- Da si pridobim čim več materialnih dobrin
- Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem
- Nič od tega, drugo

Kateri odgovor so generacije največkrat postavile na prvo mesto in katerega največkrat na drugo mesto?

Povojna generacija je največkrat (43%) na prvo mesto postavila odgovor »Da preživim«, na drugo mesto pa isti odgovor prav tako največkrat (26%), ostali pa so odgovorili drugače. **Generacija X** je največkrat (36%) na prvo mesto postavila »Da si zagotovim čim bolj udobno in brezskrbno prihodnost«, isti odgovor pa je največkrat (27%) postavila tudi na drugo mesto. **Generacija Y** je tako kot generacija X največkrat tako na prvo (37%) kot na drugo (21%) mesto največkrat postavila odgovor »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«.

Kaj so tisti, ki so največkrat na prvo mesto postavili »Da preživim«, postavili na drugo mesto?

¹³ Pri odgovarjanju na vprašanje je bilo potrebno izmed 10 možnih odgovorov označiti dva najpomembnejša in jih uvrstiti po pomembnosti (prvi najpomembnejši in drugi najpomembnejši). Za podrobnejšo razlago in prikaz vseh možnih odgovorov glej vprašanje 3.4. v Prilogi 1.

¹⁴ Poizvedbe narejene z orodjem Microsoft Office Access in ostale analize v tabelarični obliki so v Prilogi 3 na strani 18.

Pri **povojni generaciji** je največ tistih (30%) drugo mesto postavilo »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«. Pri **generaciji X** jih je največ (44%) na drugo mesto postavilo »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, 16% »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«, 13% »Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«, ostali so izbrali druge možnosti. Pri **generaciji Y** jih je največ (34%) na drugo mesto postavilo »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, 30% »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«.

Kaj so tisti, ki so na prvo mesto postavili »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, postavili na drugo mesto?

Pri **povojni generaciji** je polovica tistih, ki so na prvo mesto postavili »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, na drugo mesto postavila »Da preživim«, polovica pa »Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«. Pri **generaciji X** jih je največ (27%) na drugo mesto postavilo »Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«, z 21% sledijo tisti, ki so na drugo mesto postavili »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«, 19% jih je za drugo najpomembnejšo trditev izbralo »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«, ostali pa so izbrali druge možnosti. Pri **generaciji Y** jih je največ (28%) za drugo najpomembnejšo trditev izbralo »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«, 24% pa »Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«.

Katera generacija je največkrat na prvo ali drugo mesto postavila »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«?

Generacija Y je v odgovor na vprašanje »Zakaj pravzaprav delam?« največkrat na prvo ali drugo mesto postavila odgovor »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«. Število in odstotek anketirancev po posameznih generacijah, ki so si izbrali ta odgovor kot najpomembnejši, sta prikazana v Tabeli 3.

Tabela 3: Število in odstotek anketirancev po posameznih generacijah, ki so za odgovor na vprašanje »Zakaj pravzaprav delam?« za prvo ali drugo najpomembnejšo postavili trditev »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih«

<i>Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih</i>	POVOJNA GENERACIJA	GENERACIJA X	GENERACIJA Y
Prvi najpomembnejši	0	11 (3,2%)	17 (6,4%)
Drugi najpomembnejši	1 (4,3%)	46 (13,5%)	49 (18,3%)

Vir: Rezultati raziskave.

Primerjava odgovorov med študenti in zaposlenimi v generacijah X in Y.

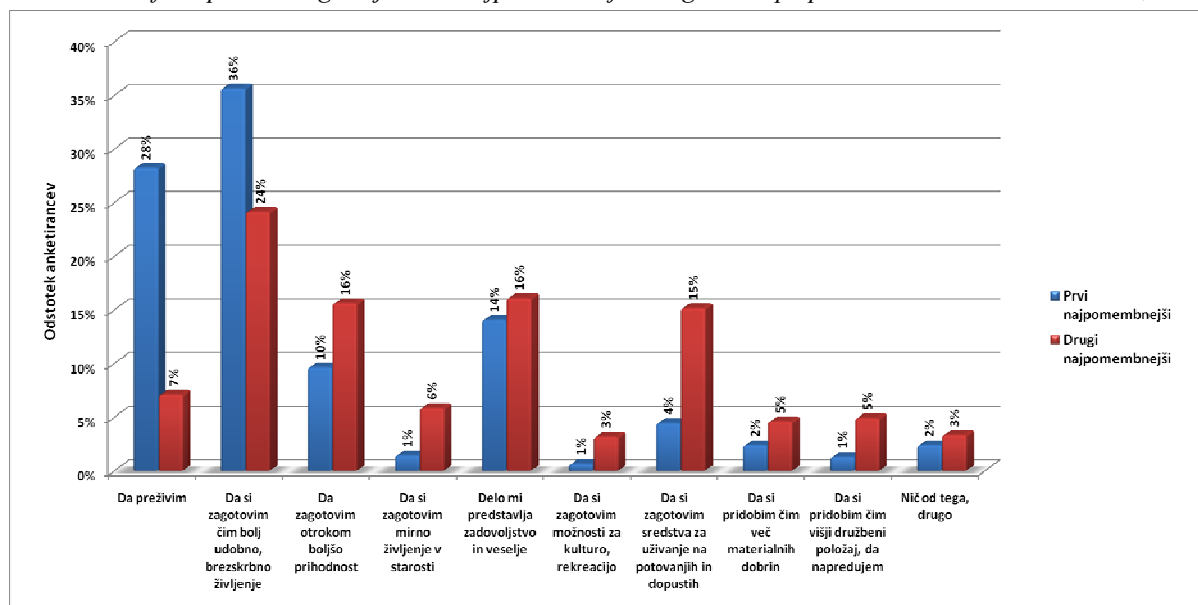
V **generaciji X** je največ (42%) študentov na prvo mesto postavilo odgovor »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, in prav tako na drugo mesto (26%). Zaposleni so odgovarjali podobno, največ jih je za prvo in drugo mesto izbralo isti odgovor (prvo mesto 33%, drugo mesto 28%). Drugi največji odstotek (32%) zaposlenih pa je na prvo mesto postavilo odgovor »Da preživim«. Lahko bi rekli, da sta ta dva odgovora najpomembnejša.

Študentje **generacije Y** so največkrat (39%) na prvo mesto postavili enak odgovor kot študentje generacije X, »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, drugo mesto pa si delita odgovora »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje« z 20% in »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih« z 19% odgovorov študentov. V generaciji Y je bilo relativno malo anketirancev zaposlenih, zgolj 12. 50% jih je na prvo mesto postavilo odgovor »Da preživim«, 25% pa delo predstavlja zadovoljstvo in veselje. Na drugo mesto so zaposleni največkrat (33%) postavili »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«.

Primerjava odgovorov z odgovori leta 1980

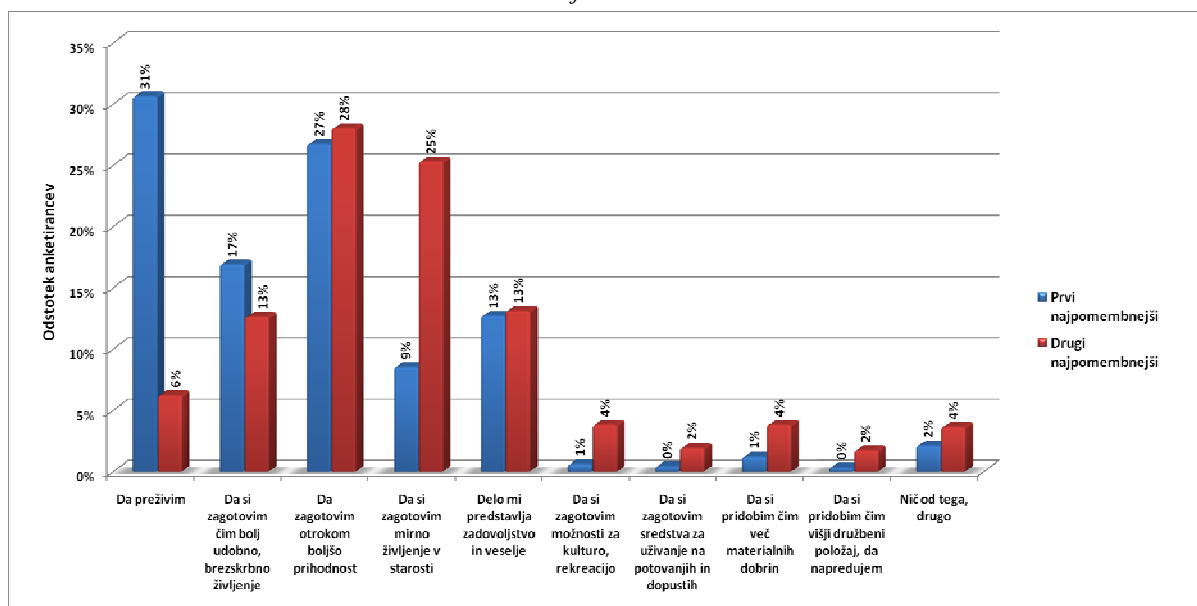
Na slikah 13 in 14 je prikazano rangiranje odgovorov anketirancev v letih 2008 (kapitalizem) in 1980 (socializem). Odgovori v letu 2008 so bolj enakomerno porazdeljeni na vse postavke kot v letu 1980. Leta 1980 so za najpomembnejši odgovor največkrat (30%) izbrali »Da preživim«, za drugi najpomembnejši pa največkrat (28%) »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«. Leta 2008 so za prvi najpomembnejši odgovor največkrat (36%) izbrali »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, za drugi najpomembnejši pa isti odgovor (24%). Iz grafikonov je razvidno, da so v času socializma delali bolj za preživetje, za otrokovo boljšo prihodnost in da si zagotovijo mirno starost. V kapitalizmu največkrat delajo, da si zagotovijo čim bolj udobno in brezskrbno življenje, za preživetje, ki ga je za najpomembnejše izbralo zelo veliko anketirancev (28%), delo jim predstavlja zadovoljstvo. Skrb za otroke je v kapitalizmu pri rangiranju šele na četrtem mestu, pred tem so postavili pridobitev sredstev za uživanje na potovanjih in dopustih. Delo kot vrednota se je torej s spremembo sistema malce spremenila, brezskrbno življenje pred skrbjo za otroke, hkrati pa naj poudarim, da preživetje ostaja med prvimi razlogi za delo.

Slika 13: Grafični prikaz rangiranja dveh najpomembnejših odgovorov po pomembnosti za celoten vzorec, 2008



Vir: Rezultati raziskave.

Slika 14: Grafični prikaz rangiranja dveh najpomembnejših odgovorov po pomembnosti v raziskavi javnega mnenja leta 1980



Vir: Toš, 1997, str. 307.

4.2.2.6 Je delo dolgočasno?

Z izjavo, da je delo dolgočasno se ne strinja več kot 70% anketirancev vseh generacij. Več kot 10% iz povojne generacije in generacije X ter 21% iz generacije Y jih nima mnenja. Izmed tistih, ki se z izjavo strinjajo, jih je največ iz povojne generacije (8,3%), sledijo iz generacije X (7,5%) in nato iz generacije Y (6%). Grafični prikaz glej v Prilogi 3 na strani 15.

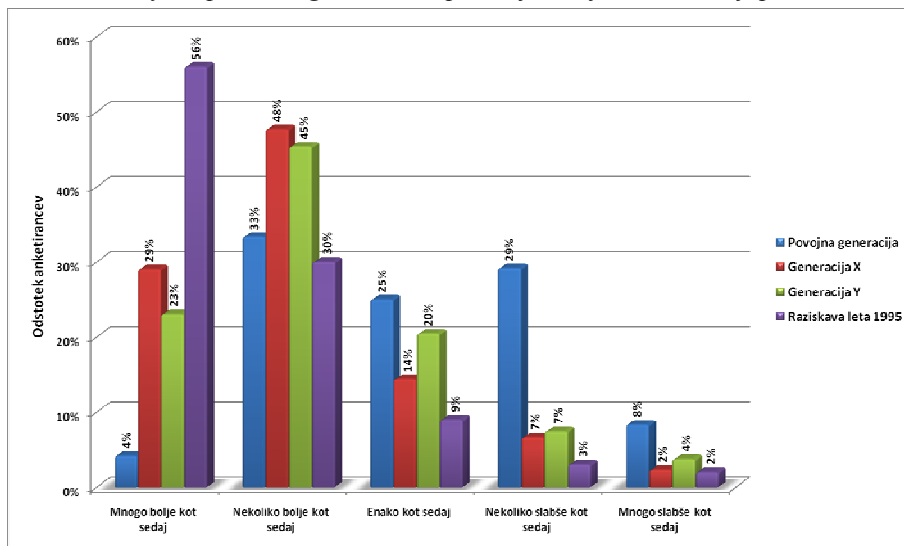
4.2.2.7 Naša prihodnost in prihodnost naše družbe

Da bo njihova prihodnost mnogo boljša kot sedaj, misli 29% generacije X, 23% generacije Y in le 4,2% povojne generacije. Leta 1995¹⁵, v obdobju tranzicije, tako misli kar 56% srednješolcev. Največ generacije X (47%) in Y (45%) misli, da bo njihova prihodnost »nekoliko bolje kot sedaj«. Velik vpliv na odgovore generacije Y, ki so pretežno študentje, je lahko slabše likvidnostno stanje študentov na splošno in začetek osamosvajanja, konec odvisnosti od staršev. S tega vidika bo njihova prihodnost sigurno boljša. Povojna generacija kar v 29% misli, da bo njihova prihodnost nekoliko slabša kot sedaj. O svoji prihodnosti na splošno mislimo, da bo bolje kot prihodnost naše družbe. Zanimivo je, da so dijaki leta 1995, v največ odstotkih mislili, da bo prihodnost naše družbe mnogo bolje kot sedaj (22%) ali nekoliko bolje kot sedaj (34%), naše vse tri generacije pa danes v največ odstotkih mislijo, da bo prihodnost nekoliko slabše kot sedaj (povojna generacija v 46%, generacija Y v 38% in generacija X v 33%) in mnogo slabše kot sedaj (povojna generacija v 29%, generacija X v 22%, generacija Y v 19%). Tu se nedvomno kaže vpliv tranzicije, ko se je gospodarstvo

¹⁵ Leta 1995 je bila narejena raziskava na vzorcu 2354 srednješolcev v Sloveniji. Anketiranci so odgovarjali na enako vprašanje o svoji prihodnosti in prihodnosti naše družbe.

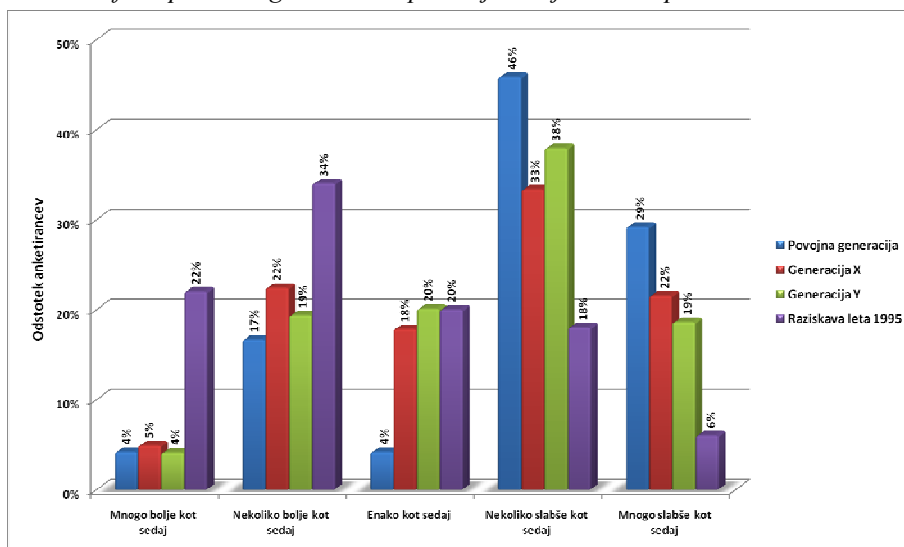
odprlo, odprle so se priložnosti in ljudje so videli prihodnost v boljši luči. Danes je kapitalizem v razcvetu, kaže vse svoje dobre in slabe plati tako z vidika posameznika kot družbe, poleg tega pa smo v obdobju svetovne recesije. Vse to naše misli o prihodnosti navdaja z določeno mero pesimizma. Odgovori so prikazani na Slikah 15 in 16.

Slika 15: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Kaj mislite o svoji prihodnosti?«



Vir: Čeplak, 2006, str. 295; Rezultati raziskave.

Slika 16: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Kaj mislite o prihodnosti naše družbe?«



Vir: Čeplak, 2006, str. 295; Rezultati raziskave.

4.2.2.8 Povprečna doba zaposlitve v istem podjetju

Povojna generacija bo v povprečju zaposlena v istem podjetju več let kot generaciji X in Y oziroma so ali bodo največkrat zamenjali le eno ali dve službi. Največ anketirancev v generaciji X in Y pričakuje, da bodo v istem podjetju v povprečju zaposleni 5 do 10 let oziroma bodo v dobi zaposlitve zamenjali tri službe. Anketiranci generacij X in Y se v povprečju bolj nagibajo k krajši dobi zaposlitve v istem podjetju in večji menjavi služb kot anketiranci povojne generacija. Na to vpliva tako dejstvo, da je povojna generacija večino svoje delovne dobe preživela v socializmu, za katerega sta bili značilni stalna zaposlitev in

zvestoba podjetju, mlade generacije pa v kapitalizmu, za katerega sta značilni večja fluktuacija med podjetji in službami in s tem večja svoboda. Ugotovitve so grafično prikazane v Prilogi 3 na strani 15 in 16.

4.2.2.9 Čemu ste se pripravljani odpovedati za dobro zaposlitev?

Vse tri generacije imajo pri odgovoru na to vprašanje približno enake prioritete. Za dobro zaposlitev so se anketiranci najbolj pripravljani odpovedati politiki in veri, sledi prosti čas, prijatelji in znanci, najmanj pa so se pripravljani odpovedati zdravju in družini. Čez 10 let bodo razmišljali zelo podobno, saj se odgovori na vprašanje »Čemu se boste pripravljani odpovedati za dobro zaposlitev čez 10 let?« ne razlikujejo od odgovorov na prvo vprašanje. Grafični prikaz je v Prilogi 3 na strani 16 in 17.

4.3 Razprava o rezultatih

Z raziskavo sem odkrila nekaj zanimivih značilnosti slovenskih generacij in vpliv gospodarskih sistemov na vrednote, še posebej na delo kot vrednoto. Med povojno generacijo in generacijo Y so razlike med vrednotami najbolj očitne, ampak še vedno relativno majhne. K spremembi vrednotnega sistema ljudi je sigurno pripomogel prehod iz socializma v kapitalizem, v popolnoma drugačen način življenja in razmišljanja ljudi, kjer se v ospredje postavlja posameznik in ne toliko družba, ravnanje v skupno dobro.

Pri razvrščanju vrednot po pomembnosti med generacijami ni pretresljivih razlik, vrednote so razvrstili zelo podobno. Na prvem mestu sta družina in zdravje, delo je šele na petem mestu. Generacija Y prijateljem in znancem pripisuje boljšo oceno kot druge generacije.

S prihodom kapitalizma se je pojavila večja brezposelnost, ki posebno med mladimi predstavlja resen problem. V tranziciji (leta 1995) je 97% vprašanih srednješolcev menilo, da je brezposelnost mladih »zelo resen« ali »resen« problem, danes pa tako meni 79% generacije Y. Podobno je pri pridobitvi zaposlitve mladih po končanem šolanju, saj v povprečju 70% anketirancev vseh treh generacij meni, da danes mladi po končanem izobraževanju »zelo težko« ali »težko« pridobijo zaposlitev. V obdobju tranzicije je težavnost pridobitve zaposlitve v 52% na mlade osebno zelo resno vplivala. Danes je ta odstotek manjši in sicer na generacijo Y zelo resno vpliva v 33%. V obdobju tranzicije je bil zaposlitveni šok za mlade večji, danes pa se je že malce umiril.

O svoji prihodnosti so bili leta 1995 mladi veliko bolj optimistični kot so mladi danes, k pesimizmu pa se danes najbolj nagiba povojna generacija, ki je večji del življenja preživel v socializmu. Prav tako so bili mladi leta 1995 bolj optimistični glede prihodnosti naše družbe. Danes vse tri generacije (povojna generacija z 75%, generacija X s 55%, generacija Y s 57% vprašanih) mislijo, da bo prihodnost naše družbe »Nekoliko slabša kot sedaj« oziroma »Mnogo slabša kot sedaj«. Socializem je ljudem zagotavljal določeno mero varnosti, ki pa si jo morajo v kapitalizmu zagotoviti sami. Gospodarski sistem se je zamenjal zelo hitro, vrednote ljudi pa se spreminjajo zelo počasi in so še danes navzkriž razmišljanju zahodnega sveta, kar v ljudeh povzroča tesnobo in pesimizem.

S prehodom v kapitalizem se je spremenil tudi pomen dela in umestitev dela v vrednotni sistem posameznika. Delo se 90% vseh generacij zdi pomembno, pa vendar so na vprašanje »Zakaj pravzaprav delam?« odgovarjali različno. Povojna generacija na prvem mestu dela za preživetje, generaciji X in Y pa, da si zagotovijo čim bolj udobno in brezskrbno življenje. Izmed tistih, ki so pri generacijah X in Y za prvi najpomembnejši odgovor izbrali »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«, jih je največ za drugega najpomembnejšega pri generaciji X izbralo »Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«, pri generaciji Y pa »Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih. V primerjavi z odgovori leta 1980 (socializem), kjer sta najpomembnejša odgovora »Da preživim« in »Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost«, sta danes (kapitalizem) najpomembnejša odgovora »Da preživim« in »Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje«. Kapitalizem poudarja posameznika, socializem pa družino, kar je razvidno tudi pri rangiranju odgovorov. Ne glede na to zakaj delajo je največ (okrog 65%) zaposlenih v vseh generacijah v povprečju zadovoljnih z zaposlitvijo. S trditvijo, da je delo dolgočasno se v 70% ne strinjajo, velik del ostalih pa nima mnenja. Vpliv sistema na delo se kaže tudi v dobi zaposlitve v istem podjetju, saj se je ta močno zmanjšala. Medtem ko je bila povojna generacija v povprečju v istem podjetju zaposlena 20 let, je danes mlada generacija mnenja, da bodo v povprečju v istem podjetju zaposleni od 5 do 10 let.

Pri interpretaciji rezultatov in analizi vplivov na spremembe vrednot moramo upoštevati tudi, da lahko na spremembe v vrednotnih sistemih posameznikov vpliva evolucijski razvoj človeka in posameznikove izkušnje. Lahko se pojavijo tudi razlike zaradi izobrazbe, kraja bivanja, spola in zaposlitvenega statusa. Teh postavk in statističnega preverjanja razlik pri analizi odgovorov nisem upoštevala, saj je bil namen diplomskega dela prikazati spremembe vrednot med generacijami in vpliv gospodarskega sistema na vrednote. Zato sem izvedla raziskavo kvalitativnega tipa. Kakorkoli, vrednote se zaradi različnih vplivov postopoma spreminjajo, delo kot vrednota, na katero ima kapitalizem bolj neposreden vpliv, morda še najhitreje.

SKLEP

Vrednote predstavljajo življenjska vodila posameznika in družbe in v veliki meri vplivajo na obnašanje ljudi. Vrednote pridobivamo skozi socializacijo, pri čemer so pomembne tudi lastne, individualne izkušnje. V mladosti se jih učimo od staršev, v najstniških letih pa si izoblikujemo svoje. Prenašajo se iz generacije v generacijo in zelo počasi spreminjajo. Na njih ima velik vpliv okolje v katerem živimo in v katerem so živeli naši predniki, spremembe okolja pa se posledično odražajo tudi v spremembi vrednot.

Že od nekdaj prihaja do razlik med starimi in mladimi, med razmišljanjem staršev in njihovih otrok. Zaradi hitrega tehnološkega napredka, spremembe načina življenja, sprememb v gospodarskih sistemih se spremenijo navade, vrednote in cilji ljudi. Medgeneracijske razlike v vrednotnih sistemih ljudi se pojavljajo povsod po svetu, vendar so v tam, kjer je bil v preteklosti na oblasti socialistični gospodarski sistem, še večje. V to skupino spada tudi Slovenija.

V diplomskem delu sem skušala ugotoviti, kako slovenska mlada generacija gleda na delo kot vrednoto. Zanimalo me je tudi ali se vrednote (med njimi tudi delo) mlade generacije razlikujejo od vrednot starejše generacije in ali je na te razlike vplival prehod iz socialističnega v kapitalistični gospodarski sistem. Najprimernejše orodje, s katerim bi to lahko izvedela, je bila anketa, na katero sem dobila relativno veliko odgovorov in je tako moja ocena lahko bolj realna.

Na podlagi raziskave, katere odgovore sem po starosti anketirancev razdelila na tri generacije (povojno generacijo, generacijo X in generacijo Y), lahko rečem, da se vrednote ljudi počasi spreminjajo bodisi zaradi evolucije bodisi zaradi sprememb v okolju v katerem živimo. Spremembe vrednot sem opazovala tudi na podlagi podatkov iz različnih obdobj, in sicer sem obdobja razdelila na tri glavna: socializem, obdobje tranzicije in kapitalizem. Lahko rečem, da je imela sprememba gospodarskega sistema velik vpliv na razlike v vrednotah predvsem med najmlajšo in najstarejšo generacijo. V primerjavi odgovorov mlade generacije v obdobju tranzicije in mlade generacije danes, je bilo tranziciji čutiti veliko več optimizma glede svoje prihodnosti in prihodnosti naše družbe kot danes, ko so napovedi bolj pesimistične. Pa vendar glavne vrednote kot so družina, zdravje, prijatelji in prosti čas ostajajo skoraj enako pomembne ne glede na starost in drastične spremembe okolja.

Spremembe gospodarskega sistema se najbolj odražajo pri delu kot vrednoti. V prehodnem obdobju so spremembe prizadele prav vse generacije in sloje ljudi, nekatere bolj, druge manj. Najbolj so bili prizadeti mladi, ki so začeli svoje življenje v novih razmerah, za katerega pa pri starejših generacijah niso imeli pravega zgleda. Mladim je bilo po končanem izobraževanju težko pridobiti zaposlitev in jim je brezposelnost predstavljala resen problem. V obdobju tranzicije je kar 97% vprašanih srednješolcev menilo, da je brezposelnost mladih »zelo resen« ali »resen« problem, danes pa tako meni 79% generacije Y. V obdobju tranzicije je bil zaposlitveni šok za mlade večji, danes pa se je že malce umiril.

Spreminjanje vrednot je navsezadnje povezano tudi z različnimi razvojnimi obdobji človeka, saj odrasli v različnih razvojnih obdobjih relativno više ocenjujejo vrednost določenih vrednot in generalnih vrednotnih kategorij. Glede na vse vplive, ki sem jih srečala pri preučevanju spreminjanja vrednot, lahko zaključim, da se vrednote med generaciji razlikujejo. Delo kot vrednota se pri mladih razlikuje glede na obdobje, v katerem so bili anketirani, nanjo pa je imela največji vpliv sprememba gospodarskega sistema.

LITERATURA IN VIRI

1. Boštjančič, E. (2005). Delo kot vrednota – pomen, struktura in odnos do dela. *Revija Kadri*, XI (14), 38-41.
2. Brečko, D. (2005). Generacijske razlike na delovnem mestu. *HRM*, 3 (10), 48-55.
3. Cotman, M. (2008, 24. april). Konferenca Delo za mlade – blaginja za vse. *Uvodni nagovor ministrice za delo, družino in socialne zadeve*. Najdeno 5. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/iskalnik/iskalnik/>.
4. Čeplak, M. (2006). Values of young people in Slovenia: The search for personal security. *Young*, 14 (4), 291-308.
5. Dombeck, M. & Wells-Moran, J. (2006, 29. junij). Psychological Self-Tools - Online Self-Help Book. Najdeno 23. marca 2008 na spletnem naslovu http://www.mentalhelp.net/poc/view_doc.php?type=doc&id=9757&cn=353.
6. Dormiš, N. (2006). *Slovenija – najuspešnejša tranzicijska država?* Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Erjavšek, B. (2005). Generacije pri delu – Vodenje Veteranov, Bumerjev, Xerjev in Yarjev. *Revija Kadri*, XI (14), 58-59.
8. Fishman, A. (2008). Candidates From Three Very Different Generations Will Produce the Next President. *Press release newswir*. Najdeno 10. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.prweb.com/releases/2008/03/prweb753104.htm>.
9. Goldman, K. & Schmalz, K. (2006). Builders, Boomers, Busters, Bridgers: Vive la (Generational) Difference!. *Health Promotion Practice*, 7, 159-161.
10. Hofer, J., Chasiotis, A. & Campos, D. (2006, 25. maj). Congruence Between Social Values and Implicit Motives: Effects on Life Satisfaction Across Three Cultures. *European Journal of Personality*. Najdeno 29. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www3.interscience.wiley.com/journal/112641624/issue>.
11. *Importance of work* (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, EurLIFE, Najdeno 13. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php#chart>
12. Kahle, L.R. (1996). Social values and consumer behavior: research from the List of Values. V C. Seligman, J. M. Olson & M. P. Zanna (ur.), *The psychology of values*, (str. 135-152). Mahwah (New Jersey): Lawrence Erlbaum Associates.
13. Kaplan, R. & Tausky, C. (1974). The Meaning of Work among the Hard-Core Unemployed. *The Pacific Sociological Review*, 17 (2), 185-198.
14. Kornai, J. (1992). *The Socialist System: The Political Economy of Communism*. New Jersey: Princeton University Press.
15. Kornai, J. (2000). What the Change of System From Socialism to Capitalism Does and Does Not Mean. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (1), 27-42.
16. Kučan, M. (2003, 6. december). Današnja podoba Slovenije in njen pogled na svet. *Sporočila za javnost (novinarsko središče)*. Najdeno 13. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www2.gov.si/up-rs/2002-2007/bp-mk.nsf/dokumenti/06.12.2003-sporocilo>

17. Mrak, S. (2007, 10. april). Generacija, rojena v svet spleta in tehnologije. *Antena*, XLIII (7). Najdeno 15. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.antena.si/revija/2007/7/solska>.
18. Musek, J. (2000). *Nova psihološka teorija vrednot*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
19. Novak, M. (2007). Medgeneracijske razlike in vloga HRM. *Revija HRM*, 2007 (19), 30-34.
20. Podgoršek, U. (2003). *Motivacija zaposlenih za nadaljnje izobraževanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
21. Pogačnik, V. (2002). Pojmovanje in struktura osebnih vrednot. *Psihološka obzorja/Horizons of Psychology*, (11), 31-50.
22. Redek, T. (2005). The Impact of Institutions on Economic Growth: The Case of Transition Economies. *Journal of Economic Issues*, XXXIX (4), 995-1027.
23. Riedmann, A., Bielski, H., Szczyrowska, T. & Wagner, A. (2006). Working time and work-life balance in European companies. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
24. Rus, V. & Toš, N. (2005). *Vrednote Slovencev in Evropejcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV – CJMMK.
25. Salecl, T. (2004). Enakost spolov in spreminjanje vrednot. *Pogovori o prihodnosti Slovenije. 2: O vrednotah* (str. 168-171). Ljubljana: Urad predsednika Republike.
26. Sanford, D. (2008). *How to recruit and retain employees from different generations*. The Winter, Wyman companies, Najdeno 16. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.winterwyman.com/index.cfm/AboutUs/NewsEvents>
27. Schuman, H. & Scott, J. (1989). Generations and collective memories. *American Psychological Review*, 54 (3), 359-381.
28. Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 878-891.
29. Slovar slovenskega knjižnega jezika (2006). Ljubljana: DZS.
30. Sušjan, A. (2001). *Klasična politična ekonomija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
31. Toš, N. et al. (1997). Vrednote v prehodu I. *Slovensko javno mnenje 1968-1990*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Toš, N. et al. (1999). Vrednote v prehodu II. *Slovensko javno mnenje 1990-1998*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Toš, N. et al. (2004). Vrednote v prehodu III. *Slovensko javno mnenje 1999-2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. Toš, N. (2005). *Paberkanje po vrednotah*. Ljubljana: Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, FDV – IDV.

35. Ule, M. (2003). Spremembe vrednot v sodobnih družbah novih tveganj in negotovosti. *Pogovori o prihodnosti Slovenije. 2: O vrednotah* (str. 115-121). Ljubljana: Urad Predsednika Republike.
36. Wright, K. (2005). Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*. 10 (3), 00-00.
37. *Zapiski vaj in predavanj politične ekonomije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

1 Uvod in predstavitev

Sem študentka Ekonomske fakultete in delam raziskavo o vrednotah ljudi, s katero želim ugotoviti razlike v vrednotah med generacijami (zato je vaša starost zelo pomembna) ter vpliv socializma in kapitalizma na vrednote. Izpostavila bom »delo« kot vrednoto, saj je le-to v tem času najbolj aktualno za mlado generacijo. Pred vami je zanimiva anketa o vrednotah ter o delu kot vrednoti.

Za začetek nekaj osnovnih vprašanj, nato pa sledijo vprašanja o vrednotah.

1.1 Leto rojstva

(vpišite na črto)

1.2 Spol

(označite z X; označite samo eno postavko)

Ženski	☐
Moški	☐

1.3 Država rojstva

(označite z X oz. vpišite)

Slovenija	☐
Drugo	☐

1.4 Status

(označite z X; označite samo eno postavko)

Študent	☐
Zaposlen	☐
Samozaposlen	☐
Nezaposlen	☐
Upokojen	☐

1.5 Dosežena izobrazba

(označite z X; označite samo eno postavko)

Osnovna šola	☐
Srednja šola	☐
Višja/visoka	☐
Univerzitetna	☐
Magisterij	☐
Doktorat	☐
Drugo	☐

2 Vrednote

Vrednote so motivacijske cilje in vodila, ki jih visoko cenimo, ki usmerjajo naše interese in naše vedenje, kot življenjska vodila.

Vrednote so prepričanja na podlagi katerih posameznik deluje s pomočjo preferenc.

Vrednote lahko razumemo kot splošne in strukturirane motivacijske sile.

(Musek, 2000)

2.1 Katere vrednote najbolj cenite?

(Ocenite od 1 do 7; 1 – najmanj, 7 – najbolj; obkrožite; vsaki oceni pripada natanko ena vrednota)

Delo	1	2	3	4	5	6	7
Družina	1	2	3	4	5	6	7
Prijatelji in znanci	1	2	3	4	5	6	7
Prosti čas	1	2	3	4	5	6	7
Politika	1	2	3	4	5	6	7
Vera	1	2	3	4	5	6	7
Zdravje	1	2	3	4	5	6	7

2.2 Opredelite pomembnost vrednot

(oceni od 1 do 100; za lažje ocenjevanje si predstavljajte, da ima vrednota "SPOZNAVANJE SAMEGA SEBE" vrednost 50. Navedene pojave in vrednote primerjajte s to vrednoto in jih temu primerno ocenite. Pomembnejšim dajte višjo vrednost od 50, manj pomembnim pa manj kot 50)

Spoznavanje samega sebe	50	Napredek človeštva	
Poštenost		Izpopolnjevanje samega sebe	
Družabno življenje		Zdravje	
Ljubezen do otrok		Prosti čas	
Sožitje z naravo		Enakopravnost med narodi	
Znanje		Osebnostna privlačnost	
Dobrota in nesebičnost		Poln in vznemirljivo življenje	
Delavnost		Varnost in neogroženost	
Dolgo življenje		Družinska sreča	
Ugled v družbi		Mir in počitek	
Razumevanje s partnerjem		Pravičnost	
Svoboda		Dobra hrana in pijača	
Moralna načela		Prijateljstvo	
Sožitje in sloga med ljudmi		Modrost	
Uspeh v poklicu		Enakost med ljudmi	
Šport in rekreacija		Narodnostni ponos	
Vera v boga		Slava in občudovanje	
Udobno življenje		Prostost in gibanje	
Ljubezen do domovine		Veselite in zabava	
Spoštovanje zakonov		Upanje v prihodnost	
Solidarnost		Ljubezen	
Lepota – uživanje lepote		Spoznavanje resnice	
Mir na svetu		Red in disciplina	
Ustvarjalni dosežki		Uživanje v umetnosti	
Zvestoba		Politična uspešnost	
Smisel za kulturo		Prekašanje in preseganje drugih	

Dobri spolni odnosi		Moč in vplivnost	
		Denar in imetje	

3 Delo kot vrednota

3.1 Kaj je prva misel, ki jo dobite ob besedi "delo"?

(vpišite na črto)

3.2 Ali se vam zdi delo pomembno?

(označite z X; označite samo eno postavko)

Da	
Ne	
Ne vem	

3.3 Ali menite, da je se mladi, ki so ravnokar končali izobraževanje, težje zaposlijo?

(označite z X; označite samo eno postavko)

Zelo težko	
Težko	
Ne vem	
Ni težko	
Lahko	

3.4 Človek so pogosto vpraša "Zakaj pravzaprav delam". Ali kateri od navedenih odgovorov ustreza vaši situaciji?

(z X označi dva najpomembnejša odgovora in jih uvrstite po pomembnosti; v vsakem stolpcu označite samo eno postavko)

	Prvi najpomembnejši	Drugi najpomembnejši
Da preživim		
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje		
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost		
Da si zagotovim mirno življenje v starosti		
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje		
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo		
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih		
Da si pridobim čim več materialnih dobrin		
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem		

Nič od tega, drugo		
--------------------	--	--

3.5 Ali ste zadovoljni s sedanjo zaposlitvijo?

(označite z X; označite samo eno postavko)

Zelo zadovoljen	
Zadovoljen	
Niti zadovoljen niti nezadovoljen	
Nezadovoljen	
Zelo nezadovoljen	
Nisem zaposlen	

3.6 Ali se strinjate z izjavo "Delo je dolgočasno"?

(označite z X; označite samo eno postavko)

Se strinjam	
Se ne strinjam	
Nimam mnenja	

3.7 Koliko let mislite, da boste v povprečju zaposleni v istem podjetju?

(označite z X; označite samo eno postavko)

0-1	
1-5	
5 – 10	
10 – 20	
20 – 40	
40 –	

3.8 Koliko služb mislite, da boste zamenjali, ko boste zaposleni?

(označite z X oz vpišite; označite samo eno postavko)

1	
2	
3	
4	
5	
Več (vpiši)	

3.9 Kako resen problem mislite, da je brezposelnost mladih v Sloveniji?

(označite z X oz vpišite; označite samo eno postavko)

Zelo resen	
Resen	
Manj resen	
Sploh ni problem	
Ne vem	

3.10 Kako mislite, da na vas osebno vpliva (ali bo vplivalo), težavnost pridobitve zaposlitve?*(označite z X oz vpišite; označite samo eno postavko)*

Zelo resen	
Manj resen	
Ne vpliva name	
Ne morem oceniti	

3.11 Kaj mislite o svoji prihodnosti in o prihodnosti naše družbe?*(označite z X; označite samo eno postavko v vsakem stolpcu)*

	Moja prihodnost	Prihodnost naše družbe
Mnogo bolje kot sedaj		
Nekoliko bolje kot sedaj		
Enako kot sedaj		
Nekoliko slabše kot sedaj		
Mnogo slabše kot sedaj		

3.12 Čemu ste se pripravljene odpovedati za dobro zaposlitev?*(Oceni od 1 do 6; 1 – najmanj, 6 – najbolj; obkroži; vsaki oceni pripada natanko ena vrednota)*

Družina	1	2	3	4	5	6
Prijatelji in znanci	1	2	3	4	5	6
Prosti čas	1	2	3	4	5	6
Politika	1	2	3	4	5	6
Vera	1	2	3	4	5	6
Zdravje	1	2	3	4	5	6

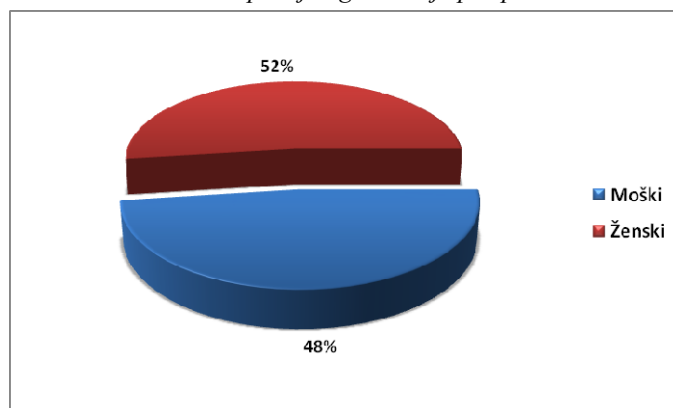
3.13 Kakšen bi bil odgovor na prejšnje vprašanje čez 10 let?*(Oceni od 1 do 6; 1 – najmanj, 6 – najbolj; obkroži; vsaki oceni pripada natanko ena vrednota)*

Družina	1	2	3	4	5	6
Prijatelji in znanci	1	2	3	4	5	6
Prosti čas	1	2	3	4	5	6
Politika	1	2	3	4	5	6
Vera	1	2	3	4	5	6
Zdravje	1	2	3	4	5	6

Priloga 2: Značilnosti vzorca anketirancev po posameznih generacijah

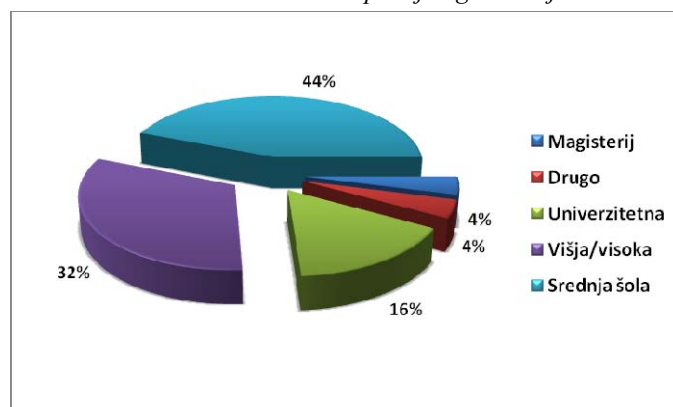
Značilnosti vzorca povojne generacije

Struktura povojne generacije po spolu



Vir: Rezultati raziskave.

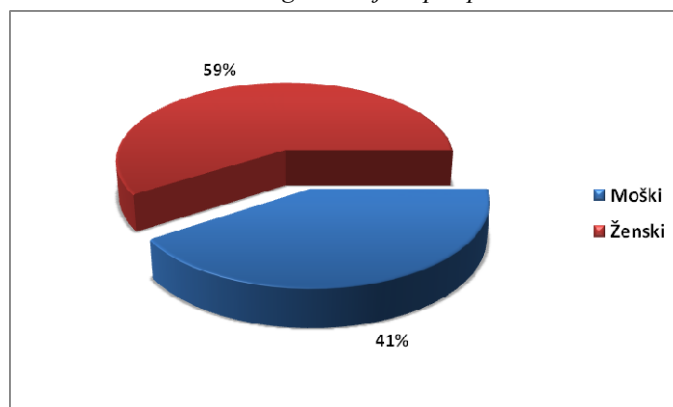
Izobrazbena struktura povojne generacije



Vir: Rezultati raziskave.

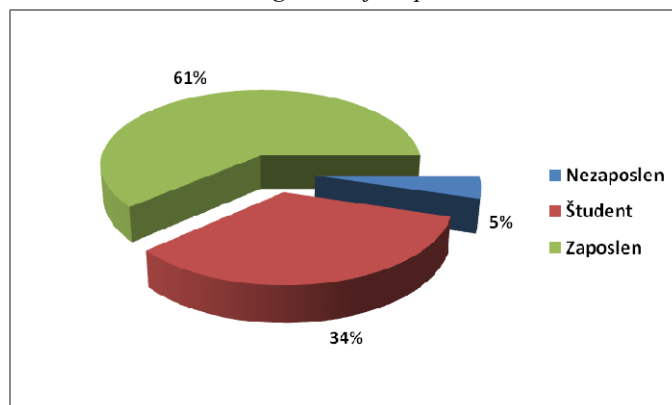
Značilnosti vzorca generacije X

Struktura generacije X po spolu



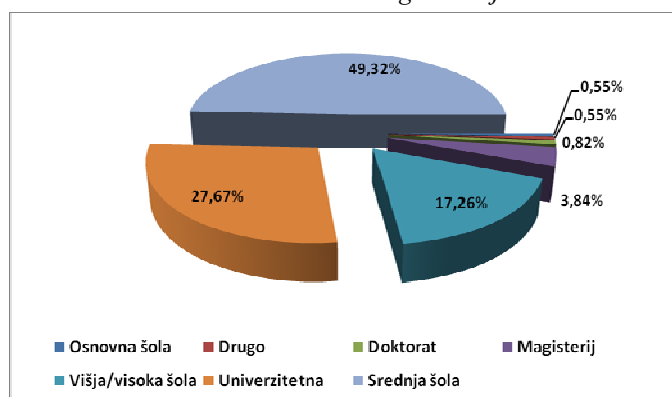
Vir: Rezultati raziskave.

Struktura generacije X po statusu



Vir: Rezultati raziskave.

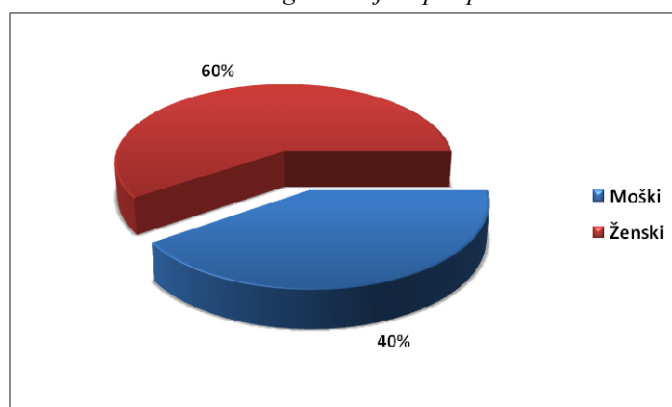
Izobrazbena struktura generacije X



Vir: Rezultati raziskave.

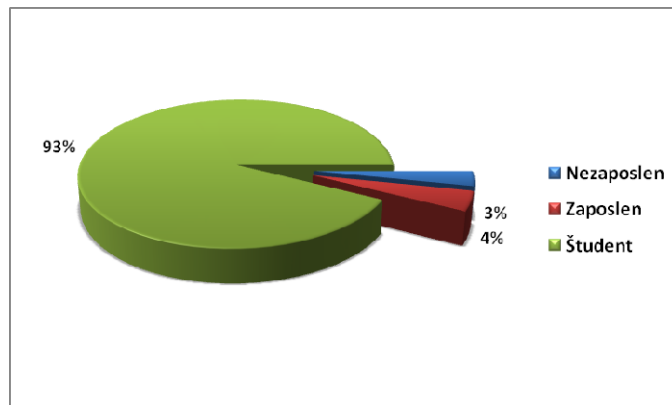
Značilnosti vzorca generacije Y

Struktura generacije Y po spolu



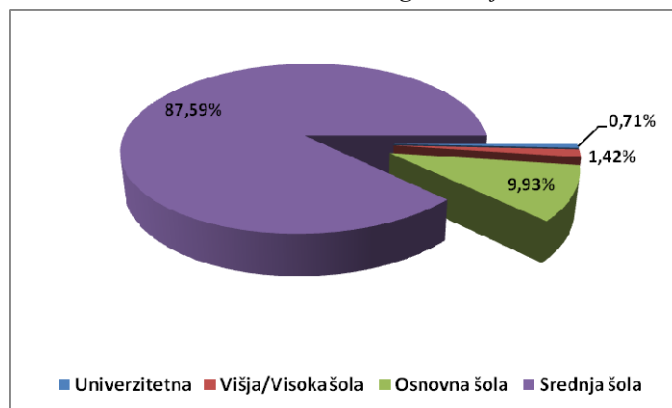
Vir: Rezultati raziskave.

Struktura generacije Y po statusu



Vir: Rezultati raziskave.

Izobrazbena struktura generacije Y



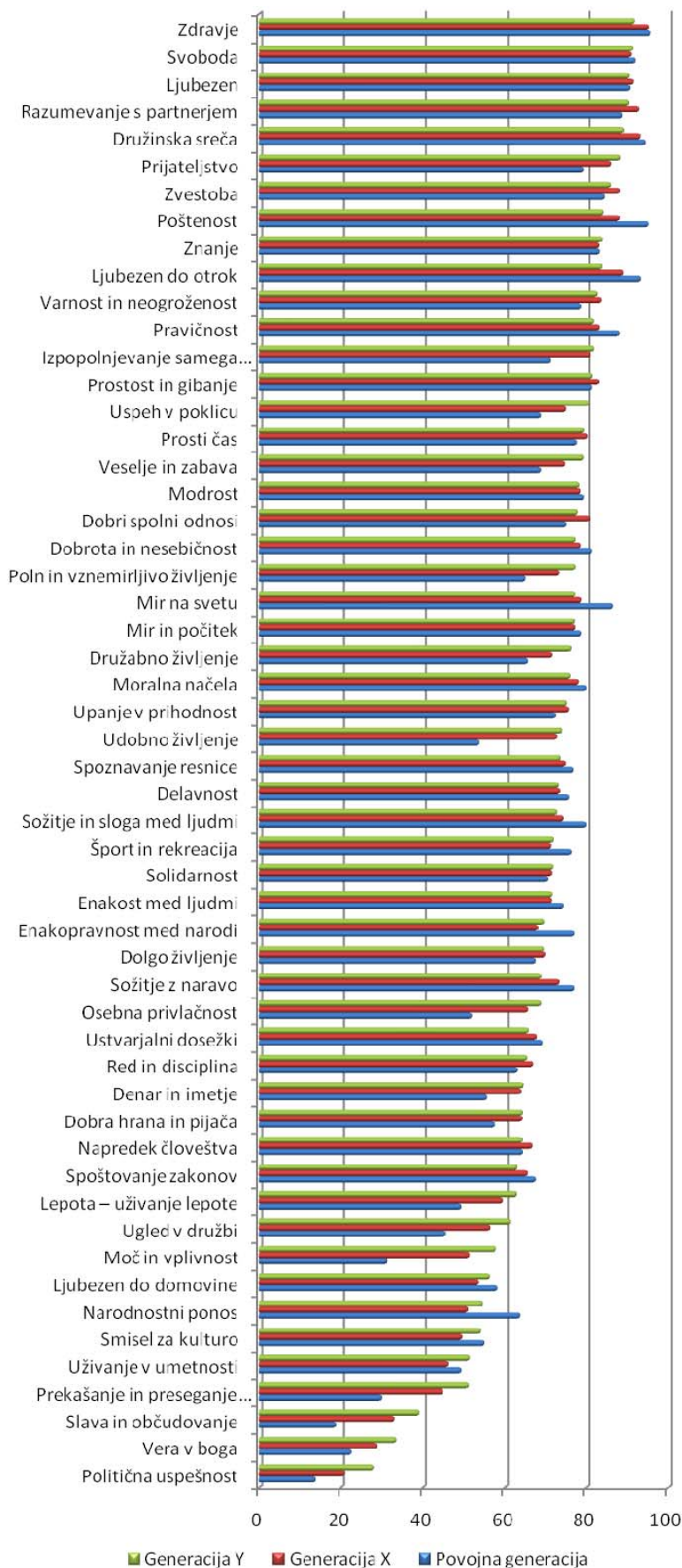
Vir: Rezultati raziskave.

Priloga 3: Analiza odgovorov ankete po vprašanjih

2.2. Opredelitev pomembnosti vrednot

V sklopu vprašanj o vrednotah na splošno je bilo drugo vprašanje »Opredelite pomembnost vrednot«, kjer so anketiranci morali oceniti 54 vrednot od 1 do 100. Za lažje ocenjevanje je bila ocena za vrednoto »Spoznavanje samega sebe« dana, in sicer 50. Naveden pojave in vrednote je bilo potrebno primerjati z dano vrednoto in jih temu primerno oceniti, pomembnejšim dati višjo vrednost od 50, manj pomembnim pa manj kot 50. Vprašanje je pravilno rešila le peščica anketirancev, ostali pa vrednot in ocen niso primerjali z podano vrednoto, ampak so jim zgolj dodelili oceno. Te ocene so bile zelo visoke, saj so se anketirancem zdele skoraj vse vrednote pomembne. Odgovori so prikazani na sliki na naslednji strani.

Opredelitev pomembnosti vrednot po generacijah – grafični prikaz



Vir: Rezultati raziskave.

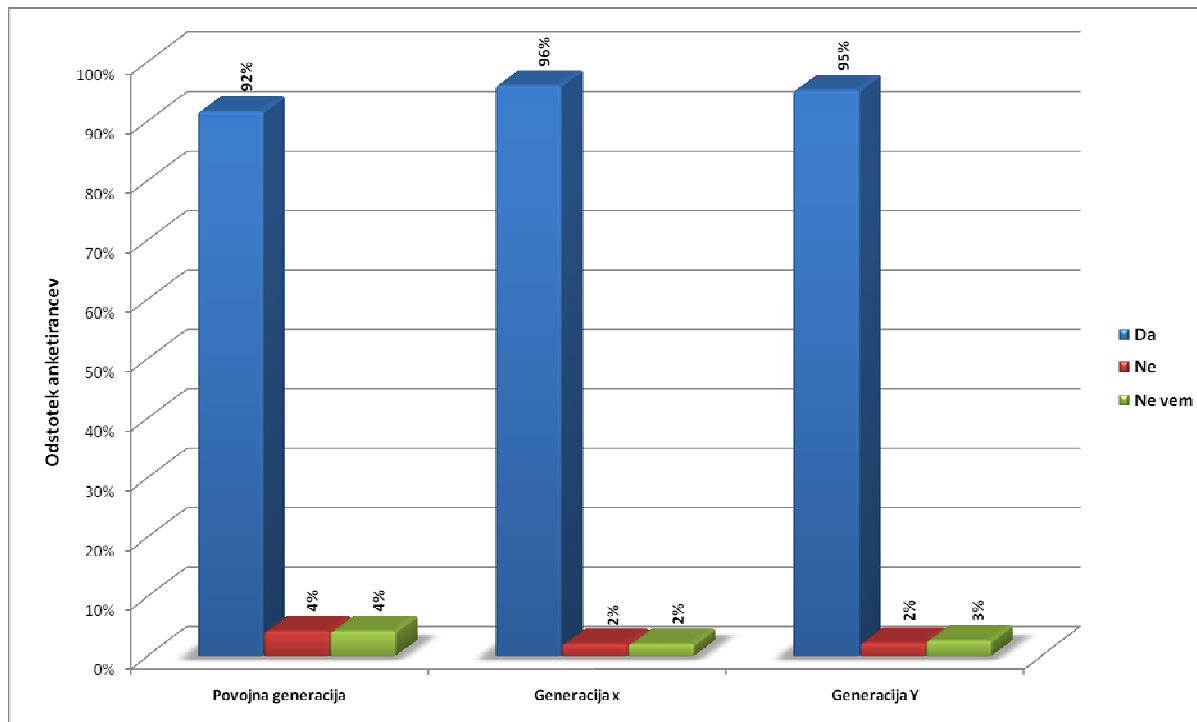
Opredelitev pomembnosti vrednot po generacijah – tabelarični prikaz

	POVOJNA GENERACIJA	GENERACIJA X	GENERACIJA Y
Politična uspešnost	13,75%	20,95%	27,81%
Vera v boga	22,50%	28,85%	33,40%
Slava in občudovanje	18,75%	32,96%	39,09%
Prekašanje in preseganje drugih	30,00%	44,87%	51,12%
Uživanje v umetnosti	49,38%	46,25%	51,33%
Smisel za kulturo	55,00%	49,60%	54,17%
Narodnostni ponos	63,75%	50,98%	54,61%
Ljubezen do domovine	58,13%	53,66%	56,31%
Moč in vplivnost	31,25%	51,33%	57,73%
Ugled v družbi	45,63%	56,46%	61,24%
Lepota – uživanje lepote	49,38%	59,45%	62,93%
Spoštovanje zakonov	67,50%	65,59%	63,02%
Napredek človeštva	64,38%	66,71%	64,36%
Dobra hrana in pijača	57,50%	64,34%	64,38%
Denar in imetje	55,63%	64,03%	64,52%
Red in disciplina	63,13%	66,86%	65,44%
Ustvarjalni dosežki	69,13%	67,77%	65,79%
Osebna privlačnost	51,88%	65,68%	68,80%
Sožitje z naravo	76,88%	73,34%	68,84%
Dolgo življenje	67,50%	69,80%	69,42%
Enakopravnost med narodi	76,88%	68,15%	69,50%
Enakost med ljudmi	74,31%	71,50%	71,62%
Solidarnost	70,63%	71,60%	71,83%
Šport in rekreacija	76,25%	71,35%	71,94%
Sožitje in sloga med ljudmi	80,00%	74,29%	72,78%
Delavnost	75,63%	73,52%	73,20%
Spoznavanje resnice	76,67%	74,84%	73,60%
Udobno življenje	53,75%	72,77%	73,97%
Upanje v prihodnost	72,50%	75,58%	75,06%
Moralna načela	80,00%	77,91%	75,95%
Družabno življenje	65,63%	71,62%	76,18%
Mir in počitek	78,75%	77,08%	76,97%
Mir na svetu	86,25%	78,79%	77,10%
Poln in vznemirljivo življenje	65,00%	73,31%	77,15%
Dobrota in nesebičnost	81,25%	78,62%	77,15%
Dobri spolni odnosi	75,00%	80,87%	77,64%
Modrost	79,38%	78,55%	78,09%
Veselite in zabava	68,75%	74,64%	79,33%
Prosti čas	77,50%	80,29%	79,46%
Uspeh v poklicu	68,75%	74,88%	80,70%
Prostost in gibanje	81,25%	83,03%	81,32%
Izpopolnjevanje samega sebe	71,25%	80,92%	81,74%
Pravičnost	88,13%	83,10%	81,76%
Varnost in neogroženost	78,75%	83,54%	82,60%
Ljubezen do otrok	93,13%	88,99%	83,72%
Znanje	83,13%	83,01%	83,82%
Poštenost	95,00%	88,16%	83,98%
Zvestoba	84,31%	88,21%	85,79%
Prijateljstvo	79,38%	85,88%	88,30%
Družinska sreča	94,25%	93,05%	89,13%
Razumevanje s partnerjem	88,75%	92,71%	90,33%
Ljubezen	90,63%	91,39%	90,41%
Svoboda	91,88%	90,90%	91,28%
Zdravje	95,63%	95,16%	91,65%

Vir: Rezultati raziskave.

3.2. Ali se vam zdi delo pomembno?

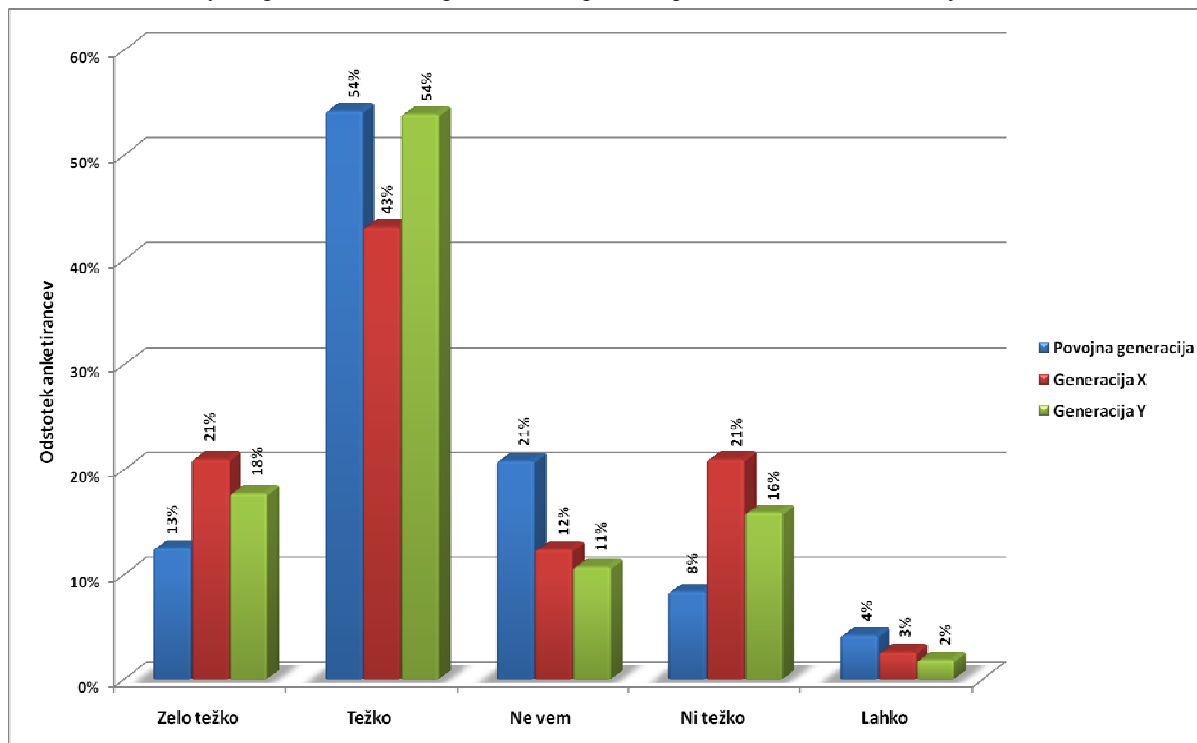
Grafični prikaz pomembnosti dela po generacijah



Vir: Rezultati raziskave.

3.3 Ali menite, da se mladi, ki so ravnokar končali izobraževanje, težje zaposlijo?

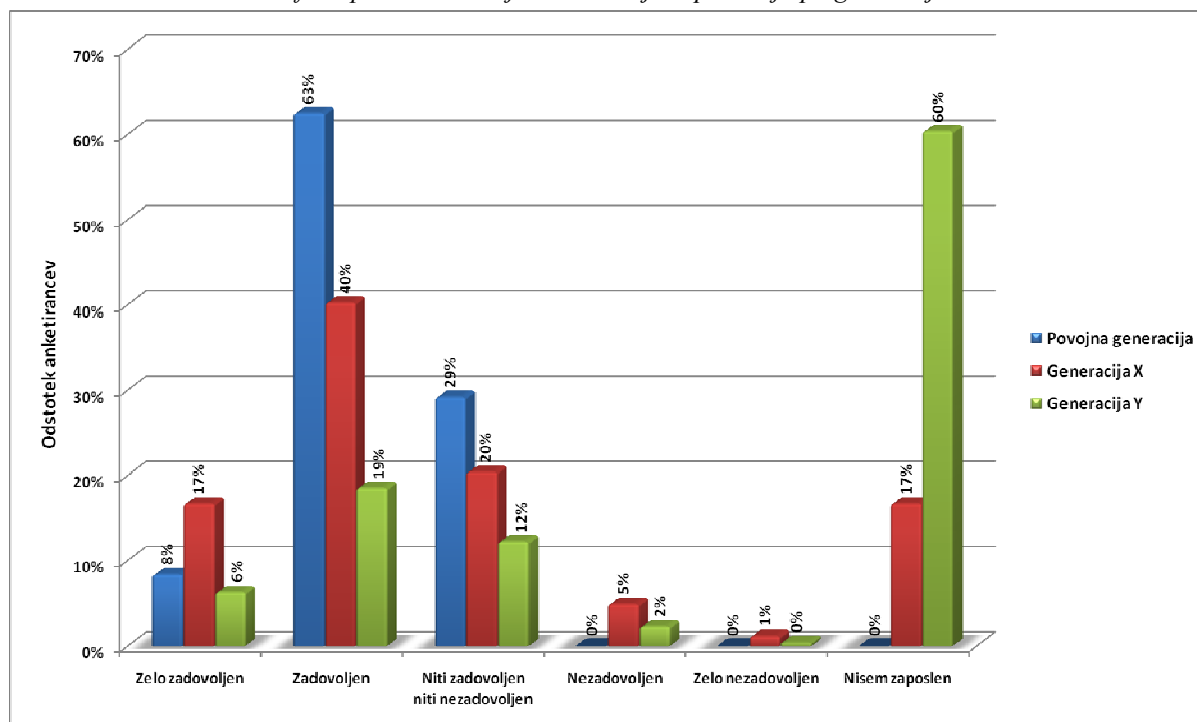
Grafični prikaz težavnost pridobitve zaposlitve po končanem izobraževanju mladih



Vir: Rezultati raziskave.

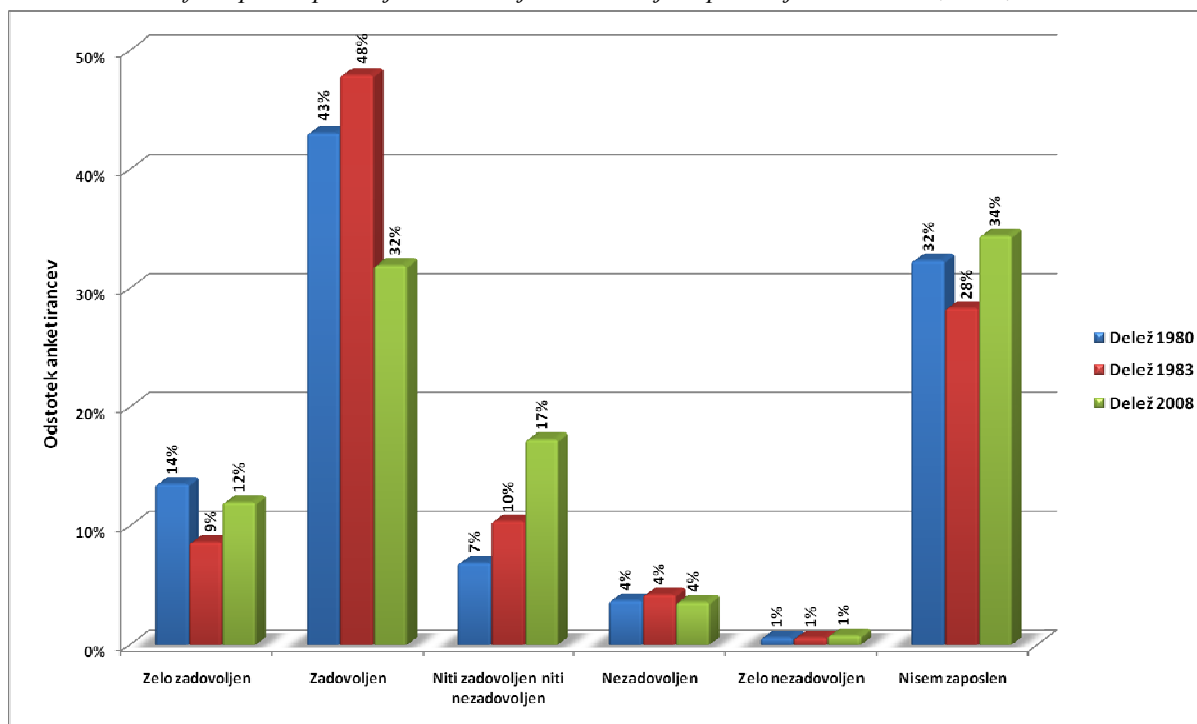
3.5. Ali ste zadovoljni s sedanjo zaposlitvijo?

Grafični prikaz zadovoljstva s sedanjo zaposlitvijo po generacijah



Vir: Rezultati raziskave.

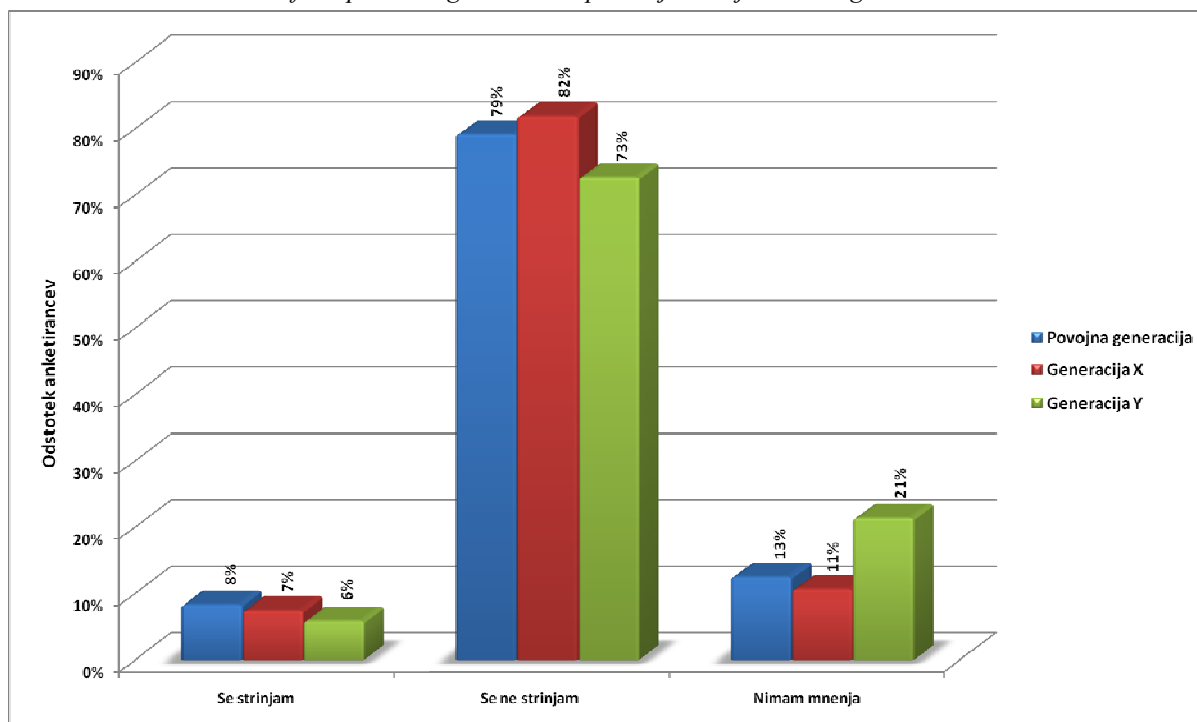
Grafični prikaz primerjave zadovoljstva s sedanjo zaposlitvijo v letih 1980, 1983, 2008



Vir: N. Toš et al., Slovensko javno mnenje 1968-1990, 1997, str. 309 in 411; rezultati raziskave.

3.6. Ali se strinjate z izjavo »Delo je dolgočasno«?

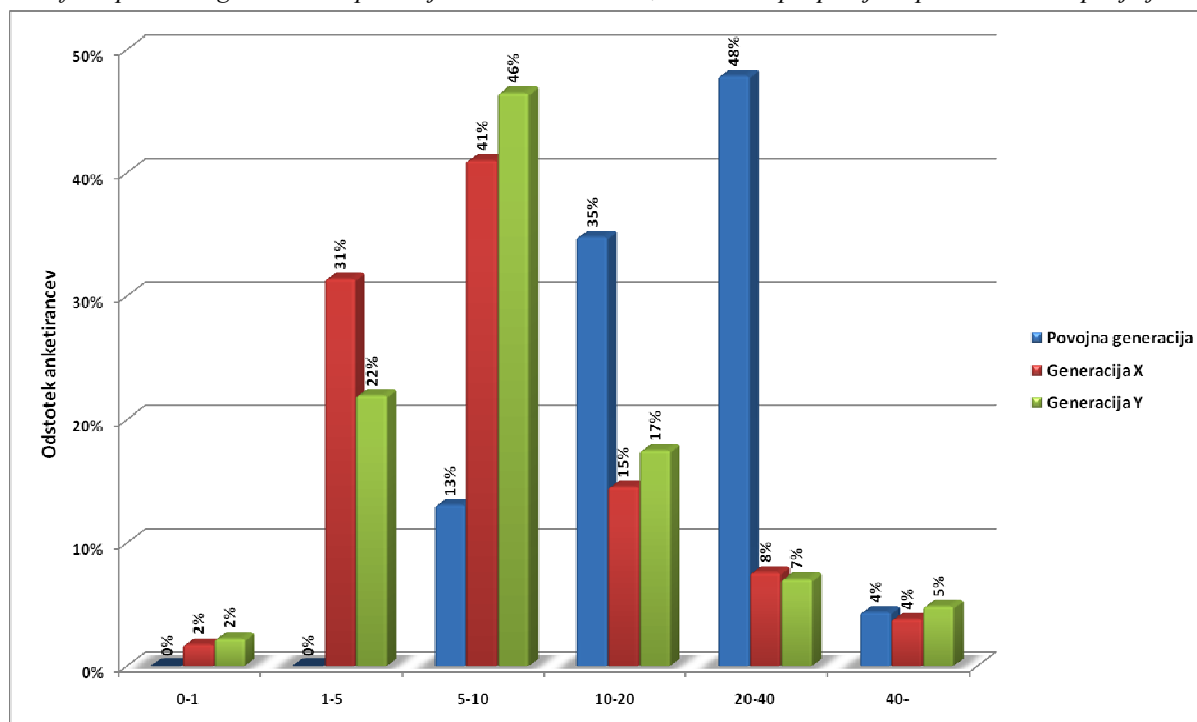
Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Ali je delo dolgočasno?«



Vir: Rezultati raziskave.

3.7. Koliko let mislite, da boste v povprečju zaposleni v istem podjetju?

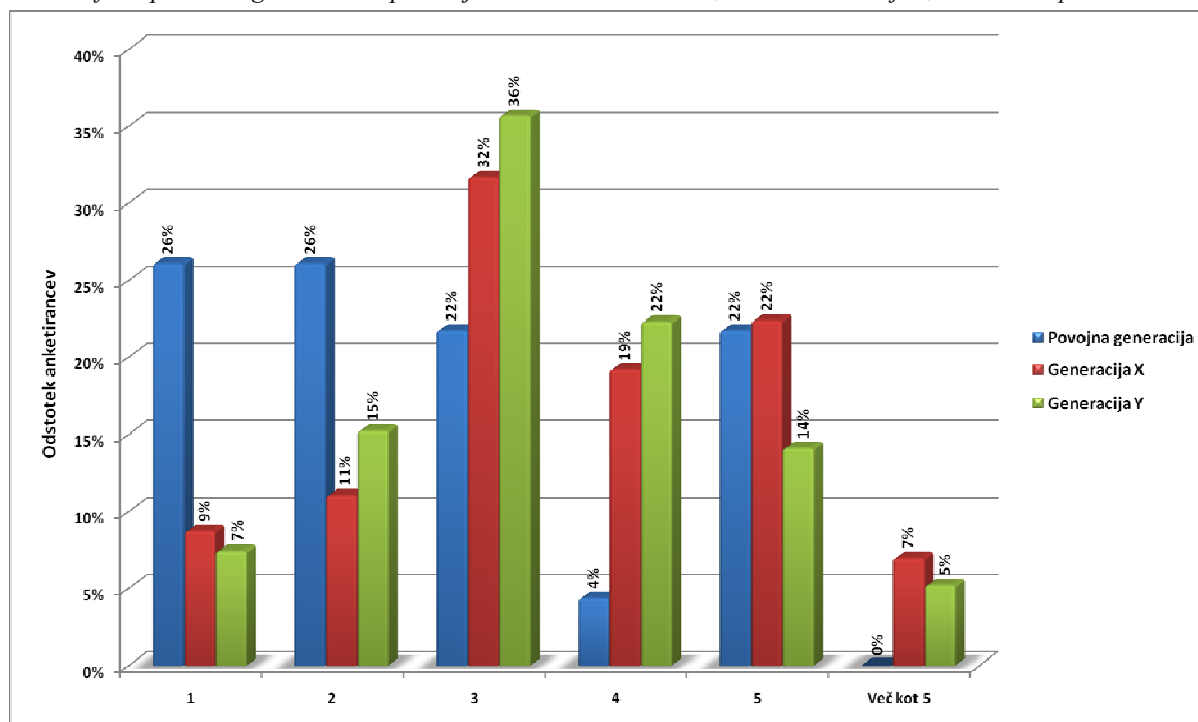
Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Koliko let mislite, da boste v povprečju zaposleni v istem podjetju?«



Vir: Rezultati raziskave.

3.8. Koliko služb mislite, da boste zamenjali, ko boste zaposleni?

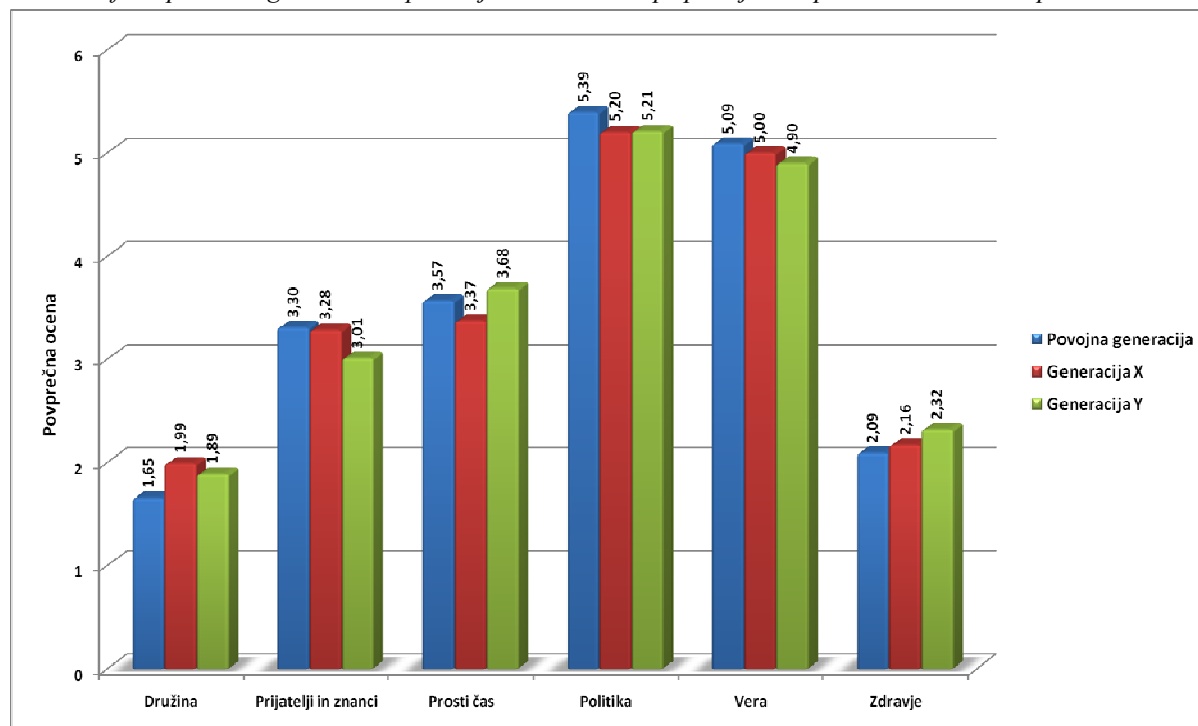
Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Koliko služb mislite, da boste zamenjali, ko boste zaposleni?«



Vir: Rezultati raziskave.

3.12. Čemu ste se pripravljani odpovedati za dobro zaposlitev?

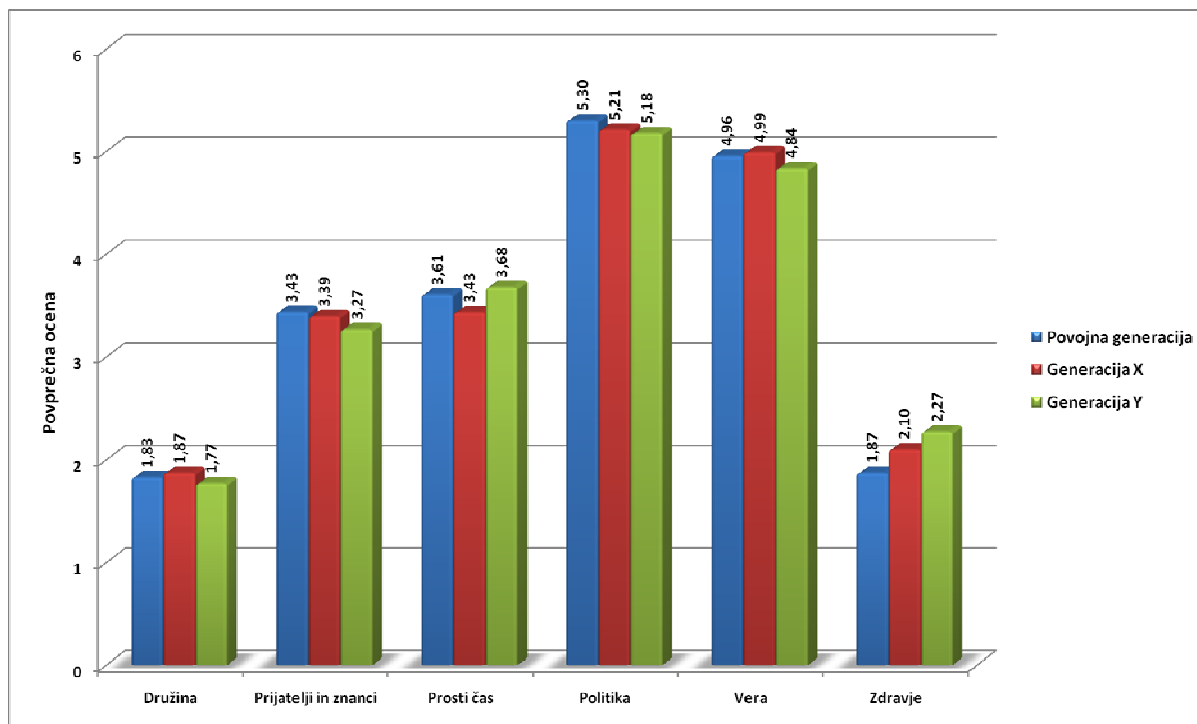
Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Čemu ste se pripravljani odpovedati za dobro zaposlitev?«



Vir: Rezultati raziskave.

3.13. Kakšen bi bil odgovor na prejšnje vprašanje čez 10 let?

Grafični prikaz odgovorov na vprašanje »Čemu se boste pripravljene odpovedati za dobro zaposlitev čez 10 let?«



Vir: Rezultati raziskave.

3.4. Človek se pogosto vpraša »Zakaj pravzaprav delam?«. Ali kateri od navedenih odgovorov ustreza vaši situaciji?

Kaj je največkrat za prvo najpomembnejše postavila povojna generacija, kaj gen. X in kaj gen. Y? in kaj so ti največkrat postavili na drugo mesto? (to vidim iz grafa, samo ne vidim po posameznih generacijah).

	POVOJNA GENERACIJA		GENERACIJA X		GENERACIJA Y	
	Prvi najpomembnejši	Drugi najpomembnejši	Prvi najpomembnejši	Drugi najpomembnejši	Prvi najpomembnejši	Drugi najpomembnejši
Da preživim	43,48	26,09	29,03	7,33	25,84	5,24
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje	17,39	13,04	35,78	27,27	37,08	20,97
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	26,09	17,39	8,21	14,96	9,74	16,48
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	4,35	4,35	1,76	6,45	0,75	5,24
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	8,7	17,39	15,54	17,01	12,73	14,61
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	0	4,35	0,29	2,64	1,12	3,75
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	0	4,35	3,23	13,49	6,37	18,35
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	0	0	1,76	4,99	3,37	4,49
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	0	0	1,47	2,64	1,12	8,24
Nič od tega, drugo	0	13,04	2,93	3,23	1,87	2,62

Kaj so tisti (po posameznih generacijah), ki so največkrat na prvo mesto postavili (»da preživim« npr.), postavili na drugo mesto?

	GENERACIJA X	GENERACIJA Y	POVOJNA GENERACIJA
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje	44	23	2
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	16	20	3
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	13	4	2
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	8	8	/
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	6	3	2
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	4	4	/
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	4	/	/
Nič od tega, drugo	3	2	2
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	1	5	/

Kaj so tisti, ki so na prvo mesto postavili »da si zagotovim čim bolj udobno in brezskrbno življenje«, postavili na drugo mesto? (po generacijah)

	GENERACIJA X	GENERACIJA Y	POVOJNA GENERACIJA
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	33	24	2
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	26	18	/
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	23	28	/
Da preživim	13	5	2
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	8	5	/
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	8	7	/
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	5	7	/
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	3	3	/
Nič od tega, drugo	3	2	/

Kaj so na drugo mesto postavili tisti, ki so na prvo mesto postavili »delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje«? (po generacijah)

	GENERACIJA X	GENERACIJA Y	POVOJNA GENERACIJA
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje	23	12	/
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	8	4	/
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	8	7	/
Da preživim	4	2	2
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	4	1	/
Nič od tega, drugo	4	2	/
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	2	3	/
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	/	2	/
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	/	1	/

Primerjava odgovorov med študenti in zaposlenimi v generacijah X in Y.

	GENERACIJA X študenti		GENERACIJA X zaposleni	
	Prvi najpomem- bnejši	Drugi najpomem- bnejši	Prvi najpomem- bnejši	Drugi najpomem- bnejši
Da preživim	24,17	5,83	32,04	7,28
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje	41,67	25,83	33,01	28,16
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	3,33	9,17	10,68	17,48
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	2,5	3,33	0,97	7,28
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	19,17	15,83	13,59	18,45
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	0	5	0,49	1,46
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	2,5	18,33	3,88	11,65
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	2,5	7,5	0,49	3,88
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	0,83	3,33	1,94	2,43
Nič od tega, drugo	3,33	5,83	2,91	1,94

	GENERACIJA Y študenti		GENERACIJA Y zaposleni	
	Prvi najpomem- bnejši	Drugi najpomem- bnejši	Prvi najpomem- bnejši	Drugi najpomem- bnejši
Da preživim	23,58	5,28	50	8,33
Da si zagotovim čim bolj udobno, brezskrbno življenje	39,02	20,33	8,33	25
Da zagotovim otrokom boljšo prihodnost	10,16	14,63	8,33	33,33
Da si zagotovim mirno življenje v starosti	0,81	5,28	0	8,33
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	12,2	15,85	25	0
Da si zagotovim možnosti za kulturo, rekreacijo	0,81	4,07	0	0
Da si zagotovim sredstva za uživanje na potovanjih in dopustih	6,91	19,11	0	8,33
Da si pridobim čim več materialnih dobrin	3,25	4,88	8,33	0
Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	1,22	8,13	0	16,67
Nič od tega, drugo	2,03	2,44	0	0