

KARIERNO IZOBRAŽEVANJE ZA LJUDI V POZNEJŠIH LETIH

Kvantitativna analiza rezultatov raziskave o kariernem izobraževanju

POVZETEK

Rezultati raziskave o kariernem izobraževanju na podlagi idejnega modela kariernega načrta kot gradnika osebne odličnosti odraslih so pokazali, da posamezniki, ki so izdelali osebni karierni načrt in se po njem ravna, spremenijo odnos do kariere in prevzamejo nadzor nad svojim življenjem. Ti posamezniki dosežejo visoko stopnjo samozaupanja in samozavesti ter imajo večjo percepcijo osebne odličnosti kot tisti, ki se niso izobraževali za kariero in niso izdelali kariernega načrta. Ugotovitve raziskave so praktično uporabne za reševanje socialnih problemov ljudi ter racionalizacijo stroškov javnih institucij, podjetij in zavodov za zaposlovanje. Zlasti pa so koristne za posameznike, saj se lahko na njihovi podlagi izognejo kariernemu prelomu, ki ga prinaša brezposelnost. Slednjega zamenja karierni prehod, ki ponuja različne karierne poti.

Ključne besede: karierno načrtovanje, raziskava kariernega izobraževanja, osebna odličnost, kvantitativna analiza, izobraževanje odraslih

CAREER EDUCATION FOR OLDER PEOPLE

A quantitative analysis of the results of career education, and confirmation of hypotheses - ABSTRACT

The results of a study on career education, based on the career plan as a building block of personal excellence, have shown that the individuals with an individual career plan will change their attitude towards their career and take control of their lives. These individuals achieve a higher degree of self-confidence and attain awareness of a higher personal excellence than the individuals without career education or a career plan. The research results are applicable also to other areas, for instance in dealing with social problems, cost cutting in public enterprises and employment agencies etc. The findings are particularly useful for individuals to help them avoid a break in their careers, i.e. unemployment, replacing it with a career transition, which offers diverse career pathways.

Keywords: career planning, research of career education, personal excellence, quantitative analyses, education of adults

UDK: 374.7

UVOD

V članku so predstavljeni rezultati raziskave o kariernem izobraževanju ljudi v poznejših letih. Potem ko smo postavili paradigmatični model in razvili končno teorijo v okviru kvantitativne analize, smo oblikovali vprašalnik, pri čemer smo izhajali tudi iz lastnih izkušenj pri izobraževanju uporabnikov. Po končanem anketiranju smo opravili analizo notranje

konsistentnosti vprašalnika, da bi izključili vse trditve, ki bi imele nizko vrednost interne konsistentnosti.

Članek povzema: raziskovalne hipoteze, opis empirične metode raziskovanja, potek kvantitativne analize, opis vzorca, odnos anketirancev do kariere, samopodobe in samozaupanja ter njihovega zaznavanje osebne odličnosti, bivariantno analizo, t-test za ne-

odvisne spremenljivke, faktorsko analizo ter ključne ugotovitve kvantitativne analize. V zaključku povzemamo ugotovitve: kakšen je lahko vpliv raziskave na družbo, družbeno odgovornost in okolje, kakšen je lahko vpliv na menedžerje in organizacijo oziroma prakso, kakšen je izvorni prispevek raziskave k razvoju ustreznega znanstvenega področja, ter nakažemo omejitve raziskave in nadaljnje možne smeri raziskovanja.

KAKO SMO RAZISKOVALI

Z raziskavo smo preverili naslednje hipoteze: posamezniki, ki so izdelali osebni karierni načrt in se po njem ravnaajo, spremenijo odnos do kariere in prevzamejo nadzor nad svojim življenjem, dosežejo visoko stopnjo samozaupanja in samozavesti ter imajo večjo percepcijo osebne odličnosti kot posamezniki, ki se niso izobraževali za kariero in niso izdelali kariernega načrta.

Opis empirične metode raziskovanja – Opravili smo kvantitativno in kvalitativno analizo kariernega izobraževanja. V članku prikazujemo rezultate kvantitativne analize.

Kvantitativna analiza kariernega izobraževanja – Z vprašalnikom smo zbrali podatke na namenskem vzorcu 320 udeležencev izobraževanja (nadalje: skupina A), pri katerem je šlo za izbiro posameznikov, ki izkazujejo lastnosti, relevantne za študijo (od njih smo lahko dobili koristne informacije

za dosego cilja). Drug vzorec je obsegal 420 neudeležencev izobraževanja (nadalje: skupina B), kjer se enote vzorca v relevantnih lastnostih ne razlikujejo od enot populacije (delna populacija, ki je tipična, povprečna, predstavica delovno aktivne populacije).

Oblikovanje vprašalnika – Vprašalnik smo oblikovali sami na podlagi paradigmskega modela končne teorije pri kvalitativni raziskavi in lastnih izkušnjah pri udeležencih seminarja kariernega izobraževanja (Turnšek Mikačič, 2010a). Po končanem anketiranju smo opravili analizo notranje konsistentnosti, da bi izključili vse trditve, ki bi imele nizko vrednost interne konsistentnosti.

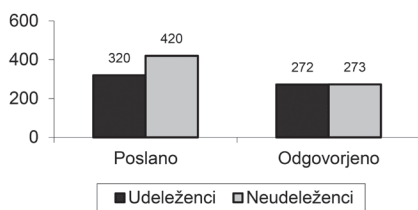
Testiranje veljavnosti in zanesljivosti vprašalnika – Namen testiranja vprašalnika je ugotoviti, do katere mere dobljeni odgovori potrjujejo, da vprašalnik meri tisto, kar naj bi meril. Določili smo veljavnost vprašalnika (validity).

Prav tako smo preverili, do katere mere vprašalnik meri attribute na sistematičen in ponovljiv način, torej njegovo konsistentnost oziroma zanesljivost (reliability).

Interna konsistentnost ali homogenost (iter-item consistency) – Ugotovili smo konsistentnost med postavkami (odgovori), ki tvorijo posamezne faktorje, to se pravi, ali je odgovor na neko vprašanje v pričakovani povezavi z odgovori na vsa druga vprašanja, ki merijo isto spremenljivko oziroma isto stvar.

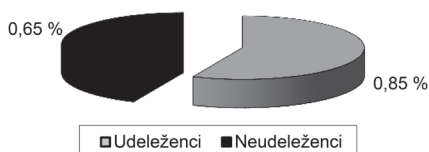
Slika 1a: Poslani in odgovorjeni vprašalniki v skupini A in skupini B

	Št. poslanih vprašalnikov	Št. odgovorjenih vprašalnikov	Delež (v %)
Udeleženci	320	272	0,85
Neudeleženci	420	273	0,65
Skupaj	740	545	0,74



Slika 1b: Odstotek odgovorjenih vprašalnikov pri skupini A in skupini B

	Odstotek
Udeleženci	0,85
Neudeleženci	0,65
Skupaj	0,74



Kot merilo interne konsistentnosti smo uporabili Cronbachov koeficient α .

Izvedli smo teste interne konsistentnosti znotraj posameznih faktorjev: Moj odnos do kariere (K), Samopodoba (L) in Percepcija osebne odličnosti (M).

Interna konsistentnost je potrjena, če je Cronbachov koeficient α večji od 0,5.

Test interne konsistentnosti – Prikazujemo le rezultate za spremenljivko Moj odnos do kariere, za preostali dve spremenljivki so podatki podobni. Cronbachov koeficient α je bil določen za vsako skupino posebej, tako za skupino A kot skupino B. Analiza je pokazala, da je pri obeh skupinah merski instrument zanesljiv. Atribute meri na sistematičen in ponovljiv način, vrednost Cronbachovega koeficienta α je pri skupini A višja od 0,8, pri skupini B pa od 0,9.

Test veljavnosti vprašalnika – Uporabili smo Spearman-Brownov koeficient in vprašalnik razdelili na dve polovici tako za skupino A kot tudi za skupino B.

Rezultate prikazujemo le za spremenljivko Moj odnos do kariere, za preostali dve spremenljivki so podatki podobni (Turnšek Mikačič, 2013).

Vprašalnik smo razdelili na polovici po načelu liha/soda vprašanja, nato smo izračunali Spearman-Brownov koeficient za vsako spremenljivko za obe skupini. Analiza je pokazala, da dobljeni rezultati ustrezajo namenu oziroma da vprašalnik meri tisto, kar naj bi meril.

Vsi Spearman-Brownovi koeficienti so, podobno kot Cronbachovi koeficienti α , veliki (večji od 0,80), so pa nekoliko manjši pri skupini A v primerjavi s skupino B. Ugotovimo lahko, da vprašalnik veljavno meri stališča vprašanih.

Tabela 1: Povprečne vrednosti in standardni odkloni vzorca skupine A in skupine B

Kriterij	Skupina A			Skupina B		
	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon
Spol	272	1,65	0,478	273	1,67	0,480
Starost	272	4,14	1.346	273	4,33	1.483
Izobrazba	272	4,47	1.239	273	4,47	1.191

Kriterij	Skupina A			Skupina B		
	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon
Zaposlitveno stanje	271	4,35	1.398	273	4,69	1.527
Število let zaposlitve	272	3,68	1.490	273	3,87	1.501
Vključenost v izobraževanje	272	1,74	0,756	273	1,76	0,605
Računalniški tečaj	272	0,30	0,460	273	0,32	0,468
Jezikovni tečaj	272	0,29	0,456	273	0,33	0,472
Seminar učinkovite komunikacije	272	0,56	0,497	273	0,24	0,429
Osebni karierni načrt	272	0,80	0,402	273	0,00	0,000
Izobraževanje iz menedžmenta	272	0,30	0,458	273	0,20	0,402
Izobraževanje za poslovni načrt	272	0,39	0,489	273	0,00	0,000
Izobraževanje za načrtovanja kariere	272	1,53	0,850	273	1,81	0,963
Europass	272	1,29	0,549	273	1,61	0,597
Delavnice osebnega kariernega načrta	272	1,14	0,378	273	1,56	0,512
Skupno število spremenljivke	271			273		

Opis vzorca – Prikazujemo vzorca skupine A in skupine B, pri čemer smo imeli pri tistih, ki so odgovorili na anketo, naslednjo strukturo: v skupini A je bilo 65,1 odstotka žensk in 34,9 odstotka moških, standardni odklon je 0,478; v skupini B je bilo 65,9 odstotka žensk in 33,7 odstotka moških, standardni odklon je 0,480.

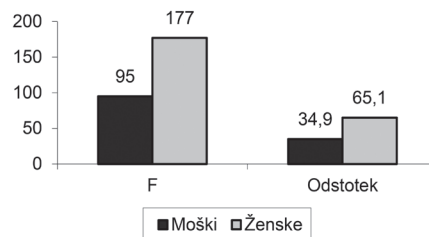
Na podlagi analize obeh vzorcev lahko ugotovimo, da se skupini dobro ujemata po spolu, starosti, izobrazbi, zaposlitvenem položaju in številu let zaposlitve. Standardni odklon kaže nekoliko večjo porazdelitev med skupino B.

V primerjavi s povprečjem populacije zaposlenih v Sloveniji sta bili anketirani skupini starejši in nekoliko višje izobraženi.

Iz Tabele 1 povzemamo:

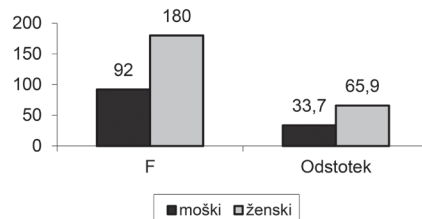
Slika 2: Spol skupine A

Spol	F	Odstotek
Moški	95	34,9
Ženske	177	65,1
Skupaj	272	100,0



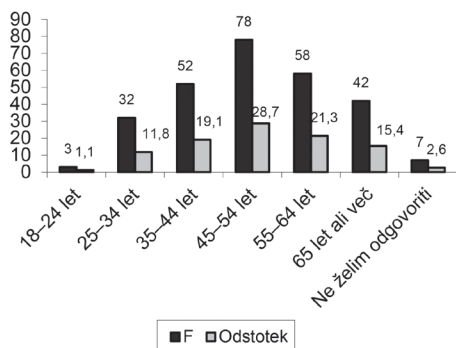
Slika 3: Spol skupine B

Spol	F	Odstotek
Moški	92	33,7
Ženske	180	65,1
Skupaj	272	99,6



Slika 4: Starost skupine A

Starost	F	Odstotek
18 – 24 let	3	1,1
25 – 34 let	32	11,8
35 – 44 let	52	19,1
45 – 54 let	78	28,7
55 – 64 let	58	21,3
65 let ali več	42	15,4
Ne želim odgovoriti	7	2,6
Skupaj	272	100

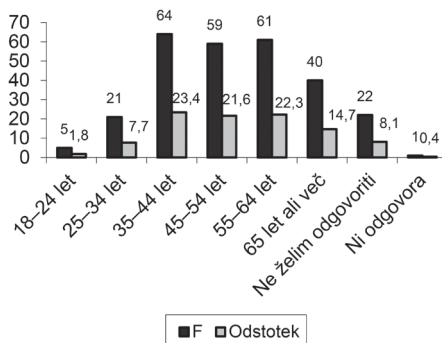


Slika 5: Starost skupine B

Starost	F	Odstotek
18 – 24 let	5	1,8
25 – 34 let	21	7,7
35 – 44 let	64	23,4
45 – 54 let	59	21,6
55 – 64 let	61	22,3
65 let ali več	40	14,7
Ne želim odgovoriti	22	8,1
Ni odgovora	1	0,4
Skupaj	273	100

Vir: Tabela 1

Povprečna starost v obeh skupinah je bila med 45 in 54 let, s tem da je bila skupina A za kako leto mlajša. Standardni odklon je bil pri skupini A 1,346, pri skupini B pa 1,483.



Povprečna starost zaposlene populacije je bila v Sloveniji junija 2012 41 let (Statistični urad Republike Slovenije).

ODNOS DO KARIERE, SAMOPODOBE IN SAMOZAUPANJA TER ZAZNAVANJE OSEBNE ODLIČNOSTI

V anketi smo postavili vprašanja, ki se nanašajo na vedenjske vzorce po končanem izobraževanju (Turnšek Mikačič, 2013):

- na doživljanje spremenjenega odnosa do kariere,
- na doživljanje spremenjene samopodobe in samozaupanja in
- na zaznavo osebne odličnosti.

Posamezne dimenzije vedenjskih vzorcev so anketiranci izražali s pomočjo petstopenjske Likertove lestvice, pri kateri so imeli na voljo naslednje možnosti:

Tabela 3: Povprečje in standardni odklon – spremenljivka Moj odnos do kariere pri skupini A in skupini B

Sploh ne	V manjši meri	Deloma da, deloma ne	To velja za mene	To popolnoma velja za mene
1	2	3	4	5

Vir: Likert, R. (1932)

Tabela 3: Povprečje in standardni odklon – spremenljivka Moj odnos do kariere pri skupini A in skupini B

	Skupina A			Skupina B		
	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon	Vsi odgovori	Povprečje	Standardni odklon
K0	272	4,27	0,778	273	2,91	1,219
K1	272	3,84	0,824	273	2,42	1,034
K2	272	3,96	0,743	273	2,44	1,045
K3	272	4,06	0,734	273	2,38	1,026
K4	272	3,79	0,831	273	2,3	1,011
K5	272	3,67	0,969	273	2,23	1,007
K6	272	4,12	0,73	273	2,45	1,08
K7	272	4,2	0,727	273	2,84	1,102
K8	272	3,6	0,944	273	2,24	1
K9	272	4,16	0,7	273	2,6	0,958
K10	272	4,09	0,784	273	2,7	1,011
K11	272	4,37	0,701	273	2,79	1,067
K12	272	4,32	0,674	273	2,79	1,05

Bivariatna analiza – Ker so spremenljivke številске, smo v korelacijski matriki testirali linearno povezanost posameznih parov spremenljivk. Spearmanov koeficient korelacije je za vsak par pokazal, ali med njima obstaja povezanost. Ta koeficient je definiran na intervalu od -1 do 1 . Vrednost 0 pomeni, da ni povezanosti, vrednost -1 pomeni največjo možno obratnosorazmerno povezanost in 1 največjo možno premosorazmerno povezanost. Vrednosti od 0 do $0,3$ kažejo šibko povezanost, vrednosti nad $0,3$ do $0,6$ srednje močno povezanost in nad $0,6$ do 1 zelo močno povezanost.

Pri skupini A lahko z manj kot $0,1$ -odstotnim tveganjem trdimo, da obstaja srednje močna povezanost med odnosom do kariere in samopodobo, kar kaže Spearmanov koeficient korelacije $0,465$. Boljša kot je samopodoba, boljši je odnos do kariere in obratno.

Slika 6: Povprečne vrednosti indikatorja spremenljivke K »Moj odnos do kariere«

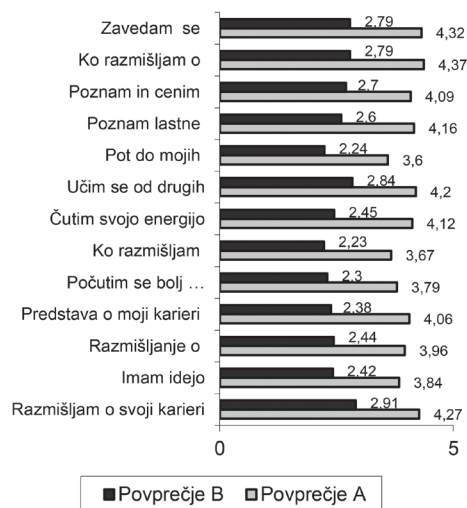


Tabela 4: Korelacijska tabela za skupino A

			K	L	M
Spearmanov r koeficient korelacije ranga	K	Korelacijski koeficient	1,000	0,465	0,340
		Stopnja značilnosti	.	0,000	0,000
		N	272	272	272
	L	Korelacijski koeficient	0,465	1.000	0,652
		Stopnja značilnosti	0,000	-	0,000
		N	272	272	272
	M	Korelacijski koeficient	0,340	0,652	1.000
		Stopnja značilnosti	0,000	0,000	-
		N	272	272	272

Z manj kot 0,1-odstotnim tveganjem tudi lahko trdimo, da pri skupini A obstaja srednje močna povezanost med odnosom do kariere in percepcijo osebne odličnosti, kar kaže Spearmanov koeficient 0,340. Boljši kot je odnos do kariere, boljša je percepcija osebne odličnosti in obratno. Z manj kot 0,1-odstotnim tveganjem prav tako lahko trdimo, da v skupini A obstaja zelo močna povezanost med samopodobo in percepcijo osebne odličnosti, kar kaže Spearmanov koeficient 0,652. Boljša kot je samopodoba, boljša je percepcija osebne odličnosti in obratno.

T-test za neodvisne spremenljivke – Pri preverjanju razlik med skupinama smo uporabili t-test za neodvisne vzorce, ki je namenjen medsebojni primerjavi dveh neodvisnih skupin. S t-testom smo preverjali, ali se aritmetični sredini naših skupin med seboj statistično pomembno razlikujeta. Pri vseh testih smo upoštevali petodstotno stopnjo tveganja. Ugotavljali smo vpliv

Tabela 5: T-test

	Karierni poslovni načrt	N	Srednja vrednost	Standardni odklon	Standardna napaka srednje vrednosti
K	brez OKN+PN	273	25.449	0,72953	0,04415
	OKN+PN skupaj	272	40.348	0,46595	0,02825
L	brez OKN+PN	273	28.425	0,63667	0,03853
	OKN+PN skupaj	272	41.000	0,43583	0,02643
M	brez OKN+PN	273	28.956	0,53982	0,03267
	OKN+PN skupaj	272	41.715	0,41185	0,02497

osebnega kariernega načrta in poslovnega načrta skupaj na odnos do kariere (K), na samopodobo (L) in percepcijo osebne odličnosti (M).

Tabela 6: T-test za neodvisne vzorce

		Levenov test za preverjanje enakosti varianc		t-test za enakost srednje vrednosti						
		F	Stopnja značilnosti	T	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti	Razlika povprečij	Stand. napaka ocene razlike	95% stopnja zaupanja za aritmetično sredino	
									Spodnja meja	ZGORNJA MEJA
K	Predvidena enakost varianc	43.132	0,000	-28.400	543	0,000	-148.984	0,05246	-159.289	-138.679
	Enakost varianc ni predvidena			-28.422	462.509	0,000	-148.984	0,05242	-159.285	-138.683
L	Predvidena enakost varianc	21.316	0,000	-26.896	543	0,000	-125.751	0,04675	-134.935	-116.567
	Enakost varianc ni predvidena			-26.914	481.191	0,000	-125.751	0,04672	-134.932	-116.570
M	Predvidena enakost varianc	11.300	0,001	-31.011	543	0,000	-127.585	0,04114	-135.667	-119.504
	Enakost varianc ni predvidena			-31.026	508.464	0,000	-127.585	0,04112	-135.664	-119.506

Skupina A (OKN + PN skupaj) ima v povprečju višje vrednosti spremenljivk K, L in M.

Razlike so statistično značilne, saj je interval zaupanja za razliko med obema neodvisnima spremenljivkama pravilen v 95 odstotkih primerov ($\sigma < 0,005$). Standardni odklon je lahko računat kot σ (sigma), in sicer kot odklon celotne populacije ali njene naključne spremenljivke. Tako lahko sklepamo, da udeležba na izobraževanju o kariernem in poslovnem načrtovanju (OKN + PN) vpliva na odnos do

kariere, samopodobo in percepcijo osebne odličnosti.

Faktorska analiza – Faktorska analiza je ena izmed metod za redukcijo podatkov. Pri faktorski analizi gre za študij povezav med spremenljivkami v smislu, da poskušamo najti novo množico spremenljivk, ki predstavljajo to, kar je opazovanim spremenljivkam skupnega. Z drugimi besedami: faktorska analiza poskuša poenostaviti kompleksnost povezav med množico opazovanih spremenljivk z razkritjem

Tabela 7: Razlaga skupne variance

Faktor	Začetne lastne vrednosti			Izločitev vsote kvadrata zasičenosti			Rotacija vsote kvadrata zasičenosti		
	Skupaj	% variance	Kumulativni % variance	Skupaj	% variance	Kumulativni % variance	Skupaj	% variance	Kumulativni % variance
1	6.759	30.723	30.723	6.759	30.723	30.723	2.842	12.918	12.918
2	1.480	6.726	37.449	1.480	6.726	37.449	2.756	12.525	25.443
3	1.448	6.584	44.033	1.448	6.584	44.033	2.404	10.927	36.370
4	1.341	6.095	50.128	1.341	6.095	50.128	1.877	8.533	44.903
5	1.222	5.554	55.682	1.222	5.554	55.682	1.758	7.990	52.893
6	1.091	4.958	60.640	1.091	4.958	60.640	1.704	7.747	60.640
7	0,951	4.323	64.963						
8	0,814	3.698	68.661						
9	0,792	3.602	72.263						
10	0,711	3.234	75.497						
11	0,652	2.965	78.462						
12	0,643	2.921	81.383						
13	0,615	2.795	84.178						
14	0,572	2.600	86.779						
15	0,536	2.438	89.217						
16	0,493	2.241	91.458						
17	0,436	1.984	93.441						
18	0,366	1.662	95.103						
19	0,340	1.546	96.649						
20	0,316	1.439	98.088						
21	0,233	1.060	99.148						
22	0,187	0,852	100.000						

Metoda ekstrakcije: Faktoring glavne osi

skupnih razsežnosti ali *faktorjev*, ki omogočajo vpogled v osnovno strukturo podatkov. S faktorsko analizo ugotovimo, ali so zveze med opazovanimi spremenljivkami (ali indikatorji) bolj ali manj jasne z manjšim številom posredno opazovanih spremenljivk ali faktorjev.

Prvi faktor predstavlja 30,72 odstotka celotne variabilnosti merjenih spremenljivk (Tabela 7). Ker imajo vsi indikatorji pri prvem faktorju največje uteži, smo novo spremenljivko Percepcija osebne odličnosti tudi tu izračunali na podlagi povprečnih vrednosti 22 indikatorjev, kjer imajo

povprečne vrednosti vseh 22 indikatorjev velike uteži na prvem faktorju (Tabela 8).

Sestavljena spremenljivka Percepcija osebne odličnosti ima visoko povprečno vrednost. Je rahlo asimetrična v levo in ima sploščeno obliko.

Percepcija osebne odličnosti pri udeležencih izobraževanja

Indikatorji, s katerimi smo merili percepcijo osebne odličnosti, imajo dokaj visoke povprečne vrednosti. Najnižja vrednost aritmetične

Tabela 8: Faktorska analiza spremenljivke Percepcija osebne odličnosti udeležencev izobraževanja

		Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6
M0	Sem neponovljiv/a in dragocen/a sebi in drugim.	0,571	0,115	0,284	0,174	0,297	-0,157
M1	Premorem veliko ljubezni in si jo želim deliti, razdajati svoji družini, prijateljem, ljudem, ki me obdajajo.	0,474	-0,049	0,406	0,028	0,252	-0,125
M2	Zadovoljen/a sem s svojimi kariernimi cilji.	0,51	0,192	0,301	-0,313	0,219	-0,126
M3	Vsak dan si rečem: hvaležen/a sem za ...	0,454	0,052	0,215	-0,277	0,218	0,553
M4	Težavnejši problem razčlenim in poiščem rešitve.	0,487	0,158	-0,03	-0,178	-0,065	-0,093
M5	Pomagam drugim.	0,503	0,094	0,101	-0,386	0,045	0,136
M6	Ne shranjujem neuporabnih stvari (neprebrane pošte, gradiv, časopisov itd.).	0,507	-0,047	-0,33	-0,513	0,115	0,064
M7	Če ne skrbim zase, ne morem skrbeti za druge.	0,689	-0,11	-0,128	-0,228	-0,157	-0,004
M8	Spremljam uresničevanje svojih ciljev.	0,52	0,26	-0,229	-0,068	-0,374	0,098
M9	Znam stopiti v čevlje druge osebe.	0,556	0,384	-0,276	-0,13	-0,308	-0,141
M10	Odgovoren/a sem za svojo kariero.	0,682	0,064	-0,103	-0,059	-0,199	0,157
M11	Negujem osebno odličnost.	0,585	0,197	-0,132	0,198	-0,182	-0,292
M12	Del sebe vložim v vse, kar delam.	0,455	-0,54	-0,1	-0,084	0,213	0,259
M13	Skrbim za svoje zdravje.	0,694	-0,184	0,115	0,072	-0,112	-0,191
M14	Vem, kaj si želim.	0,64	-0,52	-0,085	0,093	-0,097	-0,193
M15	Dobro uporabljam svoj čas.	0,646	-0,552	-0,135	0,101	-0,029	-0,167
M16	Dobro uporabljam svojo energijo.	0,556	0,112	-0,433	0,332	0,344	0,084
M17	Ne gojim zamer.	0,471	0,206	-0,446	0,411	0,433	0,167
M18	Ni razloga, da bi karkoli ali kogarkoli v življenju sovražil/a.	0,38	0,19	0,2	0,399	-0,215	0,37
M19	Moj um je moje najpomembnejše orodje.	0,569	0,069	0,302	0,254	-0,183	0,258
M20	Spodbujajo me priložnosti za spremembo.	0,536	-0,156	0,39	0,201	-0,283	0,093
M21	Sposoben/a sem hitre koncentracije.	0,575	0,312	0,233	-0,026	0,297	-0,377

sredine je pri trditvi »Težavnejši problem razčlenim in poiščem rešitve.«, najvišja pa pri trditvi »Del sebe vložim v vse, kar delam.«.

Standardni odkloni zavzemajo vrednosti od 0,582 (pri »Del sebe vložim v vse, kar delam.«) do 1,044 (pri »Težavnejši problem razčlenim in poiščem rešitve.«). Anketiranci so si najbolj enotni pri trditvi »Del sebe vložim v vse, kar delam.«, najmanj pa pri trditvi »Težavnejši problem razčlenim in poiščem rešitve.«.

Več kot polovica indikatorjev je porazdeljenih normalno, saj imajo koeficiente asime-

trije in sploščenosti nižje od 1. Indikatorja »Sem neponovljiv/a in dragocen/a sebi in drugim.« in »Moj um je moje najpomembnejše orodje.« sta porazdeljena bolj sploščeno od normalne porazdelitve. Indikator »Pomagam drugim.« je porazdeljen bolj asimetrično v levo od normalne porazdelitve. »Če ne skrbim zase, ne morem skrbeti za druge.«, »Znam stopiti v čevlje druge osebe.«, »Del sebe vložim v vse, kar delam.« in »Ni razloga, da bi karkoli ali kogarkoli v življenju sovražil/a.« so porazdeljeni bolj asimetrično v levo in so bolj sploščene oblike od normalne porazdelitve.

Tabela 9: Opisne statistike za posamezne indikatorje spremenljivke Percepcija osebne odličnosti

Indikatorji:	N	Povprečje	Standardni odklon	Koeficient asimetrije	Koeficient sploščenosti
Sem neponovljiv/a in dragocen/a sebi in drugim.	272	4,2	0,685	-0,831	1,834
Premorem veliko ljubezni in si jo želim deliti, razdajati svoji družini, prijateljem, ljudem, ki me obdajajo.	272	4,26	0,706	-0,616	-0,088
Zadovoljen/a sem s svojimi kariernimi cilji.	272	4,06	0,716	-0,39	-0,079
Vsak dan si rečem: hvaležen/a sem za ...	272	4,08	0,845	-0,777	0,515
Težavnejši problem razčlenim in poiščem rešitve.	272	3,55	1,044	-0,559	-0,011
Pomagam drugim.	272	4,51	0,643	-1,049	0,375
Ne shranjujem neuporabnih stvari (neprebrane pošte, gradiv, časopisov itd.).	272	3,86	0,945	-0,65	0,183
Če ne skrbim zase, ne morem skrbeti za druge.	272	4,34	0,737	-1,364	3,064
Spremljam uresničevanje svojih ciljev.	272	4,26	0,687	-0,658	0,368
Znam stopiti v čevlje druge osebe.	272	4,2	0,795	-1,081	1,662
Odgovoren/a sem za svojo kariero.	272	4,42	0,677	-0,889	0,218
Negujem osebno odličnost.	272	4,21	0,72	-0,569	-0,073
Del sebe vložim v vse, kar delam.	272	4,53	0,582	-1,005	1,243
Skrbim za svoje zdravje.	272	3,88	0,793	-0,369	-0,237
Vem, kaj si želim.	272	4,32	0,663	-0,768	0,792
Dobro uporabljam svoj čas.	272	3,91	0,81	-0,676	0,903
Dobro uporabljam svojo energijo.	272	3,96	0,777	-0,59	0,751
Ne gojim zamer.	272	4,14	0,84	-0,765	0,168
Ni razloga, da bi karkoli ali kogarkoli v življenju sovražil/a.	272	4,29	0,82	-1,19	1,512
Moj um je moje najpomembnejše orodje.	272	4,4	0,737	0,276	4,761
Spodbujajo me priložnosti za spremembo.	272	4,25	0,656	-0,543	0,358
Sposoben/a sem hitre koncentracije.	272	4,15	0,707	-0,544	0,202

KLJUČNE UGOTOVITVE KVANTITATIVNE ANALIZE

Na podlagi rezultatov obdelave vprašalnika lahko potrdim vse tri hipoteze, ki smo jih postavili na začetku raziskave.

Posamezniki, ki so izdelali osebni karierni načrt in se po njem ravna, spremenijo odnos do kariere in prevzamejo nadzor nad svojim življenjem, dosežejo visoko stopnjo samozaupanja in samozavesti ter imajo večjo percepcijo osebne odličnosti kot posamezniki, ki se

niso karierno izobraževali in niso izdelali kariernega načrta.

Skupina A ima višje povprečne vrednosti pri vseh indikatorjih spremenljivke Odnos do kariere kot skupina B.

S faktorško analizo smo izmerili Odnos do kariere s pomočjo 13 indikatorjev, ki nakazujejo na dober odnos do kariere. Najnižja vrednost aritmetične sredine je pri trditvi »Pot do mojih sanjskih poklicev mi je odprta.«, najvišja pa pri »Ko razmišljam o svoji karieri, naredim nekaj zase.«

Standardni odkloni zavzemajo vrednosti od 0,674 (pri »Zavedam se svojih kompetenc.«) do 0,969 (pri »Ko razmišljam o karieri, se mi zdi, kot da bi se mi zasvetila luč v predoru.«).

Anketiranci so si najbolj enotni pri trditvi »Zavedam se svojih kompetenc.«, najmanj pa pri trditvi »Ko razmišljam o karieri, se mi zdi, kot da bi se mi zasvetila luč v predoru.«.

Večina indikatorjev je porazdeljena normalno, saj imajo koeficiente asimetrije in sploščenosti nižje od 111. Izjema sta indikatorja »Razmišljam o svoji karieri.« in »Čutim svojo energijo.«. Prvi je porazdeljen bolj asimetrično v levo in bolj sploščeno od normalne porazdelitve, drugi pa je porazdeljen bolj sploščeno od normalne porazdelitve.

Skupina A ima višje povprečne vrednosti kot skupina B pri vseh indikatorjih spremenljivke Samopodoba. Pri skupini A lahko z manj kot 0,1-odstotnim tveganjem trdimo, da obstaja srednje močna povezanost med odnosom do kariere in samopodobo. Spearmanov koeficient korelacije 0,465 kaže srednje močno pozitivno povezanost med spremenljivkama (K in L). Boljša kot je samopodoba, boljši je odnos do kariere in obratno.

Skupina A ima višje povprečne vrednosti kot skupina B pri vseh indikatorjih spremenljivke Percepcija osebne odličnosti. Z manj kot 0,1-odstotnim tveganjem lahko trdimo, da obstaja srednje močna povezanost med odnosom do kariere in percepcijo osebne odličnosti. Spearmanov koeficient je 0,340 in kaže na srednje močno pozitivno povezanost med spremenljivkama (K in M). Boljši kot je odnos do kariere, boljša je percepcija osebne odličnosti in obratno.

Z manj kot 0,1-odstotnim tveganjem lahko trdimo, da obstaja zelo močna povezanost med

samopodobo in percepcijo osebne odličnosti. Spearmanov koeficient je 0,652 in kaže na zelo močno pozitivno povezanost med spremenljivkama (L in M). Boljša kot je samopodoba, boljša je percepcija osebne odličnosti in obratno.

VPLIV RAZISKAVE NA DRUŽBO, DRUŽBENO ODGOVORNOST IN OKOLJE

Ugotovitve raziskave bodo praktično uporabne tudi za reševanje socialnih problemov ljudi, racionalizacijo stroškov javnih institucij, podjetij, zavodov za zaposlovanje, zlasti pa za posameznike, saj se lahko na njihovi podlagi izognejo kariernemu prelomu, ki ga prinaša brezposelnost, in ga zamenjajo s kariernim prehodom, ki ponuja različne vzorce.

Ugotovitve raziskave bodo uporabne v kariernem menedžmentu kot procesu načrtovanja in oblikovanja napredovanja posameznikov znotraj organizacije v skladu s potrebami organizacije ter željami, možnostmi, znanjem, spretnostmi in sposobnostmi posameznika. Karierno izobraževanje bo pripomoglo k uspehu organizacije, posamezniki bodo utrdili svojo samozavest in ciljno usmerjenost ter si omogočili napredovanje znotraj organizacije. Hkrati pa bodo menedžerji in organizacije prepoznali prednosti posameznikov, ki se zavedajo svojih kariernih ciljev; uskladili in poenotili želje posameznikov in potrebe organizacije; razvili nove poti za napredovanje posameznikov in pomagali posameznikom, da napredujejo, če se pokažejo znaki njihove stagnacije.

Karierni načrt kot gradnik osebne odličnosti na podlagi modela kariernega izobraževanja z vgrajenimi elementi orodij nevrolingvističnega programiranja (Turnšek Mikačič, 2010b), potrjenimi v okviru

najnovjših raziskav nevroznosti, je novost in še ne dovolj raziskano področje. Raziskava je izvirni prispevek in prinaša nova spoznanja, ki opozarjajo na nove paradigme razumevanja kariere in pomena njenega načrtovanja kot motiva odličnosti.

Nevrolingvistično programiranje, ki smo ga uporabili kot orodje za razvoj in dosego osebne odličnosti v okviru kariernega načrtovanja, temelji na proučevanju uspešne komunikacije in izjemnih uspehov, ki so jih dosegli ljudje na različnih področjih.

Temeljna izhodišča nevrolingvističnega programiranja prinašajo skupek tehnologij odličnosti ter uspeha v učenju in življenju. Revolucionarno odkritje, da se možgani lahko spreminjajo in vzpostavijo nove strukture, hkrati tudi pomeni, da lahko možgani zgradijo nove povezave, ustvarijo nove vizije, nadomestijo slabe občutke ali popravijo učinke bolezní.

Predstavljena raziskava je izvirni prispevek na področju raziskovanja nove paradigme razumevanja kariere in pomena njenega načrtovanja kot motiva odličnosti. Kaže na to, da karierno načrtovanje omogoča posamezniku, da se nenehno prilagaja in pridobiva nove kompetence.

Če bi naša družba v širšem smislu spodbujala izdelavo kariernih načrtov v podjetjih, bi se izognila mnogim neskladjem med brezposelnimi in nadomestilom, ki jim ga ponuja v določenih obdobjih. Namesto da bi se ljudje ob brezposelnosti spopadali s prelomom svoje kariere in bili nenehno v stresnem stanju, bi s pomočjo kariernega načrta laže prehajali iz ene kariere v drugo. Država je dolgo časa vlagala velika sredstva za saniranje tekstilnih in usnjarskih podjetij, podjetij s področja predelave papirja, zdaj so pred tem gradbena in

trgovska podjetja, tisoči delavcev pa ostajajo na cesti. Ves kapital, namenjen za pomoč lastnikom, bi bil lahko koristno porabljen tako, da bi zaposleni v času pred kriznim obdobjem pridobivali nove poklice, nove veščine, znali voditi nove projekte ter bili sposobni in finančno opremljeni za zagon novih dejavnosti, novih skupnih projektov trženja.

Osebni karierni načrt bi ljudem zarisal karierno delo daleč v prihodnost. Model kariernega izobraževanja in rezultati raziskave odpirajo smeri raziskovanja o vplivu kariernega načrtovanja na navedene družbenoekonomske učinke.

LITERATURA IN VIRI

Likert, R. (1932). »A Technique for the Measurement of Attitudes«. *Archives of Psychology*, 140: 1–55.

Statistični urad Republike Slovenije. Podatkovni portal SI-Stat (dostopno 20. 8. 2012).

Turnšek Mikačič, M. (2010a). »Osebni karierni načrt kot orodje kariere 21. stoletja«. V: *Učinkovit razvoj kariere zaposlenih kot priložnost za rast podjetij (elektronski vir): zbornik prispevkov 1. konference o kariernem coachingu*. Ljubljana: Glotta Nova.

Konferenca o učinkovitem razvoju kariere zaposlenih in priložnosti za rast podjetij (2007). Ljubljana: Državni svet Republike Slovenije.

Turnšek Mikačič, M. (2010b). »Etičnost razmišljanja in delovanja pri uveljavljanju osebne odličnosti«. V: Bukovec (ur.), *Etičnost razmišljanja in delovanja pri uveljavljanju strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva*. Novo mesto.

Turnšek Mikačič, M. (2013). *Karierni načrt kot gradnik osebne odličnosti. Osnutek doktorske disertacije*. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.