

Karierna pričakovanja študentov psihologije

Eva Boštjančič in Marina Vidmar*

Povzetek: Karierna pričakovanja so proces, skozi katerega mladi spoznavajo svoje lastnosti, spretnosti, vrednote, ocenjujejo možnosti na trgu dela in si oblikujejo različne karierne načrte in cilje. V pričujoči raziskavi je 190 študentov četrtega letnika psihologije izpolnilo vprašalnik Načrtovanje kariere, ki ga sestavlja vrsta odprtih vprašanj. Rezultati so pokazali, da imajo študenti zelo malo delovnih izkušenj pri delih, ki so povezana s psihologijo, več na področju administracije, dela z otroki in prostovoljnega dela. Visoko ocenjujejo svoje sposobnosti. Njihova karierna pričakovanja so glede na področje zaposlitve razpršena, opozarjajo pa na različne ovire pri doseganju zastavljenih ciljev, predvsem na področju osebnostnih dejavnikov in financiranja. Na delovnem mestu, kjer bodo zaposleni, pričakujejo predvsem dobre medosebne odnose in dobre delovne razmere.

Ključne besede: študenti, psihologija, karierna pričakovanja, načrtovanje kariere

Psychology students' career expectations

Eva Boštjančič and Marina Vidmar*

Abstract: Developing career expectations is a process through which young people get to know their own characteristics, skills, and values, assess their opportunities on the labor market, and develop various career plans and goals for themselves. In this study, 190 students completed the "Career Planning" questionnaire, which is composed of a series of open-response questions. The results showed that students have very little work experiences connected with psychology and more in administration, working with children, and volunteer work. They tend to evaluate their skills as high. Their career expectations are distributed by employment area, in which they draw attention to various obstacles in achieving their set goals, especially with regard to personality factors and financing. They primarily expect good interpersonal relations and working conditions from their future workplaces.

Keywords: students, psychology, career expectations, career planning

CC = 3430

* asist. dr. Eva Boštjančič, Univerza v Ljubljani, Oddelek za psihologijo, Aškerčeva 2, 1000 Ljubljana, Slovenija, e-pošta: eva.bostjancic@ff.uni-lj.si, telefon: 041 356 268

Uvod

Že vrsto let je študij psihologije eden izmed najbolj zaželenih v Sloveniji. Večina že diplomiranih psihologov se je za študij odločilo, ker se jim je zdela psihologija zanimivo področje, zaradi gimnazijskega profesorja, ki jih je za omenjeno področje navdušil ali vpliva sorodnikov, ki so bili že zaposleni na področju psihologije ali na katerem izmed sorodnih področij (Lučič, 2006). Študij jim je predvsem razširil obzorja, jim ponudil strukturiran pregled nad področjem in jim omogočil nadaljnji osebni razvoj (Lučič, 2006). Kot ugotavlja Saša Niklanovič lahko strokovnjaki z izobrazbo univerzitetnega diplomiranega psihologa opravljajo zelo različne poklice na kar najrazličnejših področjih (Bucik, 2001). Statistični podatki Društva psihologov Slovenije kažejo (2000, cit. v Bucik, 2001), da so najbolj zastopana naslednja področja: šolstvo (300 psihologov), gospodarstvo in marketing (300 psihologov), zdravstvo (250 psihologov), socialno varstvo (89 psihologov), raziskovanje (88 psihologov) zaposlovanje (70 psihologov), državna uprava – ministrstva, vojska, policija (50 psihologov) ter druge 50 psihologov.

Danes morajo mladi, ki izstopajo iz vlog študenta in vstopajo na trg dela, vložiti v iskanje prve zaposlitve veliko več truda kot nekoč, poleg tega pa pravzaprav ne vedo, kaj jih čaka (Brečko, 2006). V zdajšnjih razmerah, ko se povečuje brezposelnost, ko potekajo prevzemi v izvedbi domačih in tujih podjetij, ko nastajajo zasebna in družinska podjetja, ko se življenjska doba organizacije drastično krajša, je povsem drugače kot v prejšnji družbeni in ekonomski ureditvi, v kateri posamezniku ni bilo treba razmišljati o razvoju kariere, saj so za to poskrbele organizacije, s tem, da so mu ponudile razmeroma stalen položaj. Danes od organizacij ni mogoče pričakovati, da bodo poskrbele za usodo svojih zaposlenih. Množičnega zaposlovanja ni več, tako da mora vsakdo poskrbeti zase (Brečko, 2006).

Prehod iz srednje šole, gimnazije na fakulteto je eden od ključnih korakov, ko začne posameznik intenzivneje razmišljati o bodočem poklicu in oblikovati karierno pričakovanje. Naslednji korak predstavlja zaključevanje študija ter prehod k prvi zaposlitvi, kjer se srečajo s kompleksnimi potrebami gospodarstva, s tekmovalnim in izziva polnim trgom delovne sile (Hurst in Good, 2009) in vedno večjo ter vedno bolj heterogeno populacijo, ki išče zaposlitev. Študentje posvetijo študiju veliko časa, energije in virov (finančnih, materialnih, ...), da bi pridobili čim višjo stopnjo izobrazbe, zato so njihova pričakovanja glede kariere in zaposlitve visoka (Wood, 2004). Ko pa mladi diplomanti pridejo na trg dela, so njihove reakcije negativne in kot ugotavljata Keenan in Newton (1984), predvsem zaradi njihovih prenapihnenih pričakovanj oblikovanih tekom selekcijskih postopkov. Da bo prehod iz univerzitetnega okolja v poslovni svet realnejši, je pomembno, da poznamo zaznave študentov, njihova karierna pričakovanja ter vpliv le-teh na njihovo karierno odločanje.

In kakšna so razmišljanja študentov o bodoči karieri? Kakšna so njihova pričakovanja, cilji, pa tudi strahovi? V nadaljevanju bomo opredelili raziskovalno področje ter bolj strukturirano predstavili raziskovalno vprašanje.

Karierna pričakovanja

Pojem kariernih pričakovanj je zelo podoben pojmu načrtovanja kariere, saj praktično opisujeta eno in isto stvar, do razlik pa prihaja predvsem zaradi prevoda iz angleščine in drugačne terminologije različnih avtorjev. Leibowitz (1986; cit. v Brečko, 2006) je pojem načrtovanja kariere označil kot proces, v katerem posameznik ugotavlja lastne spretnosti, vrednote in interese in pri tem ocenjuje, katere možnosti mu ustrezajo ter si postavlja načrte in cilje za doseganje le-teh.

Karierna pričakovanja definiramo kot prepričanja posameznika o tem, kako bo izgledala njegova kariera v prihodnosti (Perrone idr., 2010). Socialno kognitivna teorija (Lent, Brown in Hackett, 1994) poudarja pomembnost pričakovanj (prepričanj o tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti), ki v povezavi s samoučinkovitostjo (prepričanj o tem, kaj posameznik zmore) napovedujejo karierne interese, odločitve, akcije in tudi rezultate. Pomembno je, da se karierna pričakovanja ujemajo s cilji, kar pomeni dobiti ustrezno delovno mesto in s tem zadovoljiti določene motive, pričakovanja in vrednote. Drugače lahko neizpolnjena pričakovanja privedejo do frustracij, upada delovnega zadovoljstva (Robinson, Murrells in Clinton, 2006) in višje stopnje fluktuacije (Iverson in Roy, 1994). Omenjena povezava je ključna predvsem pri zelo uspešnih posameznikih, saj Robinson s kolegi (2006; Houkes, Janssen, deJonge in Nijhuis, 2001) ugotavlja, da visoko kvalificirani in visoko ambiciozni posamezniki doživljajo zmanjšano delovno zadovoljstvo, ko njihovi karierni cilji niso izpolnjeni.

Karierna pričakovanja so najpogostejše raziskovana v obdobju adolescence, oz. po zaključku gimnazije. Manjkajo pa informacije o pričakovanjih ter o izpolnitvi teh pričakovanj pri že zaposlenih ljudeh. Po Superjevi teoriji življenjskih obdobj (Super, 1980; Super, Savickas in Super, 1996) so posamezniki, stari med 15 in 25 letom v fazi raziskovalnega obdobja kariernega razvoja. V tem obdobju posamezniki identificirajo in zožijo svoj nabor kariernih možnosti, načrtujejo in sprejemajo karierne odločitve, prepoznavajo potencialne delodajalce in začenjajo z obdobjem intervjujev. V naslednjem obdobju (med 24 in 45 letom), v t.i. fazi ustanovitve posameznik začne z delom in ugotavlja, ali ima potrebna znanja in spretnosti za uspeh v izbranem poklicu, v tem poklicu se počuti vedno bolj gotovo in posledično začne napredovati.

Ker smo v pričujočo raziskavo zajeli le predstavnike študentov, si v nadaljevanju pogledjmo, katere so njihove skupne generacijske značilnosti.

Generacija Y

Večina sodelujočih v raziskavi pripada t.i. generaciji Y. To so posamezniki rojeni med letoma 1979 in 1994. Predstavniki te generacije so otroštvo preživljali v času ekonomske rasti in blagostanja, odrasčajo pa v obdobju visoke stopnje gospodarske nestabilnosti in povečane stopnje nasilja, kriminala.

Kot otroci so lahko igrali kar vlogo staršev in izzivali avtoritete. To so jim starši dopuščali, hkrati pa so bili tudi njihovi prijatelji (Howe in Strauss, 2000). Kot najstniki so lahko jasno izražali svoje mnenje ter, kljub mladosti in pomanjkanju izkušenj, pričakovali kredibilen sprejem. Generacija Y je prva generacija, ki se je rodila z računalnikom v hiši in ki odrasča ob prisotnosti digitalnih medijev (Raines, 2002) ter komunicira preko svetovnega spleta. Tudi pri življenjskem ciklusu prihaja do sprememb, saj se rodno obdobje vedno bolj pomika v srednja 30. leta, hkrati pa se vedno več žensk odloča za kariero in se zavestno odreka družini. Leta 2005 je imela v Sloveniji ženska ob rojstvu prvega otroka v povprečju že 27,8 let, napovedi pa kažejo, da se bomo približali meji 30 let (Šircelj, 2006).

Strokovnjaki tudi opozarjajo, da generacija Y nima najbolj zdravega načina življenja, kar vključuje fizično neaktivnost in nezdrave prehranjevalne navade. To vse vodi k prekomerni telesni teži in debelosti. V Sloveniji se ta delež v starostni skupini od 6 do 19 let v zadnjih dvajsetih letih dvignil s 15,6 % pri fantih in dekletih, na kar 28,9 % pri fantih in 24,1 % pri dekletih (Gregorič, 2009).

Za generacijo Y naj bi veljajo, da je njihovo delovno mesto »psihološko bojišče«, na katerem so posamezniki usmerjeni predvsem vase in zavračajo nadrejene, ker se ti oklepajo pravil in so neživljenjski (Safer, 2007). Rezultati kažejo, da so predstavniki generacije Y v primerjavi s predhodnimi generacijami bolj zadovoljni na delovnem mestu (Kowske, Rasch in Wiley, 2010), da potrebujejo priznanje za opravljeno delo (Bosco in Bianco, 2005; Gursoy, Maier in Chi, 2008), da jim je zelo pomembna varnost delovnega mesta ter da si želijo imeti možnost razvoja kariere in napredovanja na delovnem mestu (Kowske, Rasch in Wiley, 2010).

Karierna pričakovanja študentov psihologije predstavljajo osnovo za kasnejše oblikovanje poklicne identitete psihologa, ki jo v osnovi determinirajo štirje dejavniki: profesionalna etika, področje dela, s katerim se ukvarja, znanje, ki ga pridobi v času strokovnega izobraževanja in določene osebnostne značilnosti (Bucik, 2001). Če znajo torej bodoči diplomanti svoje sposobnosti prepoznati, se zavedati svojih vrednot in interesov ter jih uskladiti z razmerami na trgu, lahko predvidevamo, da bo njihovo oblikovanje poklicne identitete potekalo lažje in bolj spontano. V pričujočem članku smo se usmerili k dvema raziskovalnima vprašanjem:

- Kakšne so samozaznave študentov psihologije o njihovih sposobnostih, osebnostnih lastnostih, znanjih in veščinah? in
- Kakšna so njihova karierna pričakovanja?

Metoda

Udeleženci

Vzorec je sestavljalo 190 študentov psihologije; 16 moških, 174 žensk, med njimi 35 izrednih in 155 rednih.

Več kot štiri petine študentov ima zaključen gimnazijski program, 6 % jih ima zaključeno srednjo strokovno šolo ter opravljeno splošno maturo, približno 1 % pa jih ima zaključeni dve ali tri srednje strokovne šole ter splošno maturo. Dobrih 8 % študentov je predhodno že zaključilo nek drug visokošolski ali fakultetni program.

Pripomočki

Uporabili smo vprašalnik Načrtovanje kariere – vprašalnik za samooceno (Florjančič, Jereb, 1998), ki je usmerjen k analizi posameznikovih kariernih pričakovanj in sprašuje o kritičnih točkah načrtovanja kariere. Vključuje različne tipe vprašanj (vprašanja odprtega tipa, ocenjevalne lestvice, rangiranje), ki so razdeljena v štiri vsebinske sklope:

- a) sposobnosti in izkušnje (vloge v življenju, izobraževalna in delovna zgodovina, samoocena veščin, sposobnosti in osebnostnih lastnosti);
- b) želje in pričakovanja v zvezi z delom (opis idealnega dela, pomembnost delovnih vrednot); c) načrtovanje ciljev in dejavnosti (poklicni cilji, pogoji za doseganje in omejitve, pomoč pri doseganju ciljev, zavezanost k ciljem) in
- d) načrt kariere.

Postopek

Ker so bila vprašanja večinoma odprtega tipa, smo dobili veliko število obsežnih odgovorov, ki smo jih analizirali s pomočjo tehnike analize vsebine (Krippendorff, 1980). Vsakemu posameznem vprašanju smo določili posamezne enote analize vsebine. V pričujoči raziskavi so *enote vzorčenja* predstavljali napisani odgovori študentov. *Enote analize* so bili posamezni odgovori, ideje, zamisli študentov o določeni tematiki, področju. *Enota konteksta* pa se je nanašala na enoto analize, ki je v našem primeru predstavljala tematski sklop vprašanje – odgovor.

Analizo rezultatov raziskave sta vzporedno in neodvisno izvajali avtorici članka. Iz teksta sta izluščili vse enote analize. Za posamezno enoto analize sta določili, na katero spremenljivko se nanaša, in ustrezno izpolnili Tabelo za kodiranje po sledečih navodilih (Lučič, 2006):

- ko se enota analize prvič pojavi, jo zabeležita na listu in označita frekvenco vsakič, ko se enaka enota analize pojavi pri različnih udeležencih;

- ko se pojavi enota analize, ki je enaka že predhodno zabeleženi (ima enak pomen), zabeležita frekvenco (največje možno število pojavljanja pri eni enoti analize je enako številu udeležencev);
- če iz enote konteksta razbereta, da posameznik pojasnjuje določen odnos med enoto analize in spremenljivko na več načinov, tako da skuša bolj slikovito prikazati neko zamisel ali jo bolje obrazložiti, upoštevata vse skupaj kot eno enoto analize.

Odgovori ocenjevalk so se v večini primerov ujemali. Kjer pa je prišlo do razlik, sta se posvetovali in sprejeli konsenz, v katero enoto analize uvrstiti določen odgovor.

Rezultati

Vloge v življenju študentov psihologije

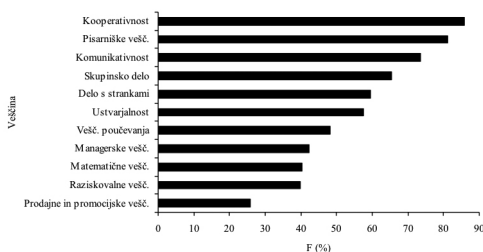
Prvi del vprašalnika se je nanašal na povzemanje dosedanjih življenjskih izkušenj študentov. Na odprto vprašanje »Katere vloge v vašem življenju imajo za vas največji pomen?« so odgovarjali dokaj usklajeno. Po pogostosti sta približno enako aktualni vlogi študenta psihologije (84,7 %) in družinske vloge (sin, hči, sestra, brat ...) (83,1 %). Nekoliko manj aktualni, a še vedno visoko zastopani sta vlogi prijatelja (73,5 %) in (ljubezenskega) partnerja (64,0 %). V podobni meri so študentje navajali tudi vlogo delavca/ zaposlenega (večinoma študentsko delo) (32,0 %) in vlogo športnika (29,6 %). 68% študentov je navedlo vsaj eno vlogo, ki je ni bilo mogoče uvrstiti med omenjene. Te vloge, ki so se pojavljale posamič ali z nizko frekvenco podanih odgovorov, smo uvrstili v kategorijo »drugo« (npr. vlogo matere, umetnika, študenta nekega drugega študija, vlogo ženske, sošolca, organizatorja, voditelja raznih skupin, člana posameznih skupin, vlogo tabornika, skavta, ljubitelja, lastnika ali skrbnika živali, vlogo bralca, popotnika, intelektualca, raziskovalca, vegetarijanca ...).

Delovne izkušnje študentov psihologije

Rezultati kažejo, da ima 47 % študentov izkušnje z administrativnimi deli, podoben odstotek (46 %) pa z delom z otroki in mladostniki v smislu animatorstva, vodenja delavnic, taborov ipd. 32 % študentov ima izkušnje z različnimi oblikami humanitarnega dela, kot npr. dela s socialno ogroženimi, prostovoljnih gasilskih društev, dela z živalmi ipd. 28 % študentov poroča o delovnih izkušnjah v gostinstvu in strežbi, trgovini oz. prodaji, 26 % s pripravo in organizacijo raznih prireditev, projektov, delavnic, aktivnim sodelovanjem v društvih in raznih delovnih kolektivih ..., s fizičnimi in ročnimi deli (23 %). Slaba petina študentov ima izkušnje s promocijo (22 %) in anketiranjem (18 %), 17 % pa z delom varuške ter 16% z izvajanjem raziskav in testiranj. 12 % jih poroča, da so delali v proizvodnji, enak odstotek ima

izkušnjo dela kot predsednik ali vodja v društvih, skupinah in timih ali 11 % jih je delalo v novinarstvu, 9 % pa kot demonstrator na fakulteti, športni vaditelj (9 %), receptor v raznih hotelih in drugih ustanovah (9 %) ali kot hostese (8 %).

Samoocena veščin študentov psihologije



Slika 1. Delež študentov, ki menijo, da je določena veščina njihova prednost.

Največ študentov meni, da je njihova prednost kooperativnost (85,7 %) in pisarniške veščine (81,1 %). 73,4 % študentov je izpostavilo področje komunikativnost, 65,4 % študentov področju skupinskega dela. Le približno četrtina študentov (25,8 %) se počuti kompetentna na področju prodajnih in promocijskih veščin.

Katere veščine pa želijo izpopolniti oz. se jih še naučiti? 80,8 % študentov bi si želelo izpopolniti v prodajnih in promocijskih veščinah, okrog dve tretjini pa bi se jih želelo pridobiti dodatne raziskovalne (66,7 %), matematične (66,3 %) ter managerske veščine (64,2 %). Najmanj (20,6 %) bi se jih želelo izpopolniti na področju kooperativnosti, kar se sklada s podatkom, da se največji delež študentov čuti kompetentnih prav v tej veščini.

Samoocena osebnostnih lastnosti študentov psihologije



Slika 2. Povprečne samoocene študentov na različnih osebnostnih lastnostih oz. sposobnostih.

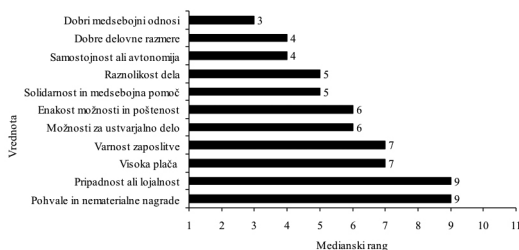
Na sliki 2 vidimo, da se študentje psihologije v povprečju precej visoko ocenjujejo na vseh merjenih lastnostih in sposobnostih (ocenjevalna lestvica je obsegala ocene od 1 – zelo nizko do 5 – zelo visoko). V povprečju najvišje ocenjujejo svojo zanesljivost

in odgovornost, najnižje, a še vedno nadpovprečno visoko glede na obseg lestvice, pa čustveno stabilnost, zrelost ter sposobnost reševanja konfliktov. Razpršenost ocen na posameznih lastnostih ali sposobnostih je relativno nizka, saj se SD giblje v območju od 0,7 do 0,9, kar pomeni, da so bili študenti pri samoocenjevanju precej enotni. Največja razpršenost, tj. 0,9 se je pokazala na področju točnosti in natančnosti.

Karierna področja, na katerih bi se študenti psihologije radi zaposlili

Na vprašanje 'Opišite za vas idealno delo, dejavnost', je odgovorilo 168 študentov. Če je posameznik izrazil več preferenc, smo zabeležili vse. Določene odgovore smo po metodi analize vsebine združevali. Največ študentov (33,9 %) bi delalo na področju, ki pokriva osebno svetovanje in sorodne dejavnosti: osebno rast, pomoč in izobraževanje, preventivo in mediacijo. Drugo najpogostejše navajano idealno delo je delo kliničnega psihologa, za katerega se je opredelila skoraj petina študentov (18,5 %). Po priljubljenosti sledi delo na področju pedagoške oz. šolske psihologije, ki si ga želi 17,3 % študentov, 16,7% se je opredelilo za delo psihoterapevta in enak delež tudi za raziskovalno delo. S 15,5 % sledi interes študentov za delo na področje upravljanja s človeškimi viri, kadrovsko in organizacijsko področje. 9,5 % študentov kot idealno delo vidi poučevanje psihologije (v visokem ali srednjem šolstvu). Slabih 5 % študentov bi želelo delati izven področja psihologije. Navajali so bančništvo, zavarovalništvo, organizacijo prireditev, vodenje trgovine, lokala, poučevanje glasbenega instrumenta, vodenje športnih programov, delo v javni upravi, politiki, kulturi, poučevanje glasbe, delo fotografa, v alternativni medicini. To so bili predvsem študenti psihologije, ki so se šolali tudi na drugih fakultetah ali srednjih in poklicnih šolah. Zanimiv je tudi podatek, da si 17 % študentov lažje predstavlja delo v zasebni praksi kot v okviru različnih ustanov.

Pomembnost dejavnikov zadovoljstva na delovnem mestu



Slika 3. Pomembnost posameznih dejavnikov zadovoljstva na delovnem mestu ($N = 179$).

Študentje so po pomembnosti rangirali 11 dejavnikov oz. vrednot v povezavi z delom (slika 3). Nižja vrednost pomeni nižji rang in s tem večjo pomembnost posameznega dejavnika. Medianski rangi nam kažejo, da so študentom pri delu najpomembnejši dobri medosebni odnosi, sledijo dobre delovne razmere ter samostojnost

ali avtonomija. Najmanj pomembne pa se jim trenutno zdijo pohvale in materialne nagrade ter vrednota pripadnost delovni organizaciji.

Ovire na poti do kariernih ciljev

Ker je šlo za odprta vprašanja, so odgovori študentov vključevali več različnih možnosti, nekateri pa na posamezno vprašanje niso odgovorili.

Dobrih 61,6 % študentov kot oviro na poti do svojih poklicnih ciljev navaja nekatere svoje osebnostne dejavnike. Med temi so se najpogosteje pojavljali motivacijski dejavniki (upad motivacije, brezup, izguba volje, smisla, naveličanost, neuspešno odlaganje zadovoljitve oz. užitkov, neodločenost ...), dejavniki samopodobe (prenizko samozaupanje, nesprejemanje svojih šibkih področij, premajhna samokritičnost ...), čustveni dejavniki (malodušje, razočaranje ...) ter nekatere specifične osebnostne lastnosti (strah pred neuspehom, zavrnitvijo, odgovornostjo, novimi izzivi, pomanjkanje ambicioznosti, drznosti, iznajdljivosti, prenizka vestnost, komunikativnost, samokontrola, nediscipliniranost, nesamostojnost). 46,3 % študentov opozarja na finančne ovire - pomanjkanje denarja za financiranje študija oz. izobraževanj ali za ustanovitev lastne dejavnosti oz. podjetja. 38,4 % študentov psihologije opozarja, da morda ne bo ponudb za delo, ki si ga želijo, da ne bo povpraševanja po storitvah, ki bi jih želeli nuditi in da bodo zato prisiljeni delati prostovoljno. Nekateri v zvezi s tem omenjajo tudi zmanjševanje števila delovnih mest za psihologe, prevzemanje teh delovnih mest s strani podobnih strok ipd. 19,5 % jih kot oviro navaja spremembo ali odlaganje lastnih ciljev in načrtov (primeri odgovorov: se zadovoljiš z delom, ki ga dobiš, ugotoviš, da ti prvotno delo ne leži oz. te ne zanima ...), podoben delež (18,9 %) pa jih vidi oviro v nosečnosti oz. graditvi lastne družine ter problemih z delodajalci. 14,7% študentov in študentk vidi oviro pri iskanju pripravništva, v neizpolnjevanju pogojev za specializacijo, omejitvah za podiplomski študij in študij v tujini.

Študenti omenjajo še preveliko konkurenco na trgu (13,2%), bolezni, slabo počutje, pomanjkanje ali slabo organizacijo časa (11,1%), pomanjkanje delovnih izkušenj (10,0 %) ter težave s študijem - težave z izpiti, neuspeh pri izkazovanju svojega znanja - in diplomsko nalogo (10,0 %) - izbira teme diplomske naloge, nestrinjanje mentorja z dispozicijo diplomskega dela, odklonitev sodelovanja pri diplomski nalogi s strani delovne organizacije, pomanjkanje literature, nedostopnost udeležencev ... Zanimiv je tudi podatek, da jih kar 8,9 % opozarja na trenutne razmere v gospodarstvu in politiki (recesija, ukinitve študentskega dela, tržne razmere, sprememba politike zaposlovanja, slabi zakoni, spremembe v zakonodaji).

V kategorijo »drugo« smo zopet uvrstili primere odgovorov, ki so jih navajali le posamezniki: etični zadržki, nesimpatičnost delodajalcu, težave z nadrejenim, metanje polen pod noge s strani sodelavcev, nedostopnost in nerazumevanje s strani kolegov ali profesorjev, zavrnitev projekta, vezanost na štipenditorja, ne uspe objaviti znanstvenoraziskovalnih člankov, ni ustrezne socialne mreže, preveč subjektivno doživljanje problemov drugih...

Pomoč, ki jo študenti potrebujejo za doseganje zastavljenih kariernih ciljev

Največ (44,7 %) jih poroča, da si želijo oz. potrebujejo čustveno podporo bližnjih (razumevanje s strani družinskih članov za moje delo, razumevanje ljudi, s katerimi sem obkrožen, pristni odnosi ...). 36,8 % si jih želi finančno pomoč (za podiplomski študij, prakso v tujini, razna izobraževanja, lastno podjetje, izvajanje raziskav...). Podoben, le nekoliko nižji delež (35,3 %) pa jih potrebuje nasvete in informacije od izkušenih oseb in ustreznih ustanov (npr. fakulteta, zavod za zaposlovanje...). Študenti želijo informacije glede študija v tujini, svetovanje v zvezi z iskanjem zaposlitve, o različnih delovnih mestih psihologa, o možnostih zaposlitve na teh področjih, znanjih, ki jih je potrebno pridobiti še pred zaposlitvijo, svetovanje pri ustvarjanju privatne prakse, pri iskanju prakse, pomoč pri ugotavljanju, ali jih določeno področje res zanima, nasvete kolegov, ki so do tega cilja že prišli ali se ukvarjajo s podobnimi dejavnostmi ... 29,5 % potrebuje določeno strokovno pomoč in spodbudo s strani mentorja (na praksi, diplomi), učitelja, profesorja, inštruktorja, psihoterapevtsko pomoč ali svetovanje... Podoben delež (28,9 %) pa poroča, da bi za uresničitev ciljev radi imeli vzpostavljeno ustrezno socialno mrežo (poznati prave ljudi, reference, pomoč pri iskanju zaposlitve, veze in poznanstva, reference oz. priporočilna pisma od fakultete, nekoga, ki bi jih napotil k pravi osebi...). 16,3 % študentom bi prav prišla priložnost za delo oz. delovne izkušnje, prakso oz. prostovoljstvo ali redno zaposlitev na želenem področju. Enak odstotek študentov poroča, da potrebujejo pomoč v delovni organizaciji, npr. možnost izobraževanja, uvajanja na delovno mesto - tolerantno, razumevajoče vodstvo, razumevanje zdravstvenih težav s strani sodelavcev in kolegov, sodelovanje s kolegi ter delovno organizacijo, ki spodbuja učenje in sodelovanje in ima prilagodljiv delavnik.

Stopnja zavezanosti postavljenim kariernim ciljem

36,8 % študentov je zelo predanih zastavljenim kariernim ciljem. Približno enak je delež tistih (35,8 %), ki poroča, da niso pretirano zavezani svojim ciljem, da imajo glede njih fleksibilen plan oz. odprtih več možnosti. V tej kategoriji so tudi nekateri študenti, ki so nekaterim ciljem zelo zavezani (npr. diplomirati), drugim pa manj (npr. delo na točno določenem področju ali delovnem mestu). Približno petina (20,5 %) jih poroča, da so svojim ciljem precej zavezani. In le 3,7 % študentov trdi, da npr. niso našli področja, ki bi jih pritegnilo, da še nimajo znanj in sposobnosti, ki bi jih potrebovali za opravljanje dela na določenem področju, še ne načrtujejo, kaj bodo v prihodnosti, ne razmišljajo preveč o ciljih, premalo vlagajo ...

Razprava

V pričujoči raziskavi smo raziskovali karierna pričakovanja študentov psihologije, bodočih univerzitetnih diplomiranih psihologov. Uporabili smo kvalitativni pristop, s pomočjo odprtih vprašanj, ki so študente vodila skozi njihova razmišljanja in nam omogočila pridobitev čim širše palete informacij, stališč, prepričanj, pogle-

dov, motivov povezanih z načrtovanjem in cilji prihajajoče poklicne poti. Rezultati pridobljeni na ta način pa lahko predstavljajo izhodišče za nadaljnje kvantitativno usmerjene raziskave.

Ugotavljamo, da sta v zadnjem letu študija za večino študentov še vedno najpomembnejši socialni vlogi - vloga študenta psihologije in vloga družinskega člana, sledita jima vlogi prijatelja in ljubezenskega partnerja. T.i. prehod iz študentskih klopi k delu (Hurst in Good, 2009) pri večini še ni prisoten. To odslikava še vedno močno vpetost v študijsko okolje in okolje matične družine. Skoraj tretjina študentov je med najpomembnejšimi vlogami navedla tudi vlogo zaposlenega, kar odraža predvsem visoko angažiranost v obliki raznih študentskih del. Študentje psihologije med študijem pridobivajo raznolike delovne izkušnje, ki pa pogosto niso neposredno povezane z njihovo stroko. Tako ima skoraj polovica študentov izkušnje z administrativnimi deli, močno sta zastopani tudi področji strežbe in prodaje. Z vidika pridobivanja, za bodoče psihologe koristnih in kasneje uporabnih, delovnih izkušenj pa je spodbudno predvsem dejstvo, da ima skoraj polovica študentov izkušnje dela z otroki v obliki animatorstva, sodelovanja pri delavnicah, taborih ipd. ter izkušnje z različnimi oblikami humanitarnega dela. Tudi v raziskavi o karierni poti psihologov A. Lučič (2006) so slovenski psihologi med uporabnimi izkušnjami v času študija navajali različne oblike prostovoljnega dela - izvajanje delavnic in seminarjev za najstnike, delo na telefonu za pomoč otrokom in mladostnikom... Ti podatki so spodbudni, saj kažejo, da se bodoči psihologi že v času študija vključujejo v dejavnosti, ki se kasneje izkažejo za koristne na njihovi profesionalni poti. Delovne izkušnje študentov lahko povežemo s samoocenami kompetenc, saj se velika večina študentov (več kot 80 %) zaznava kot kompetentne prav v kooperativnosti in pisarniških veščinah, skoraj tri četrtine študentov pa pri sebi visoko ocenjuje kompetenco komunikativnosti. Kooperativnost in komunikativnost sta vsekakor zelo pomembni kompetenci pri delu z otroki, kot tudi z odraslimi, in pri različnih oblikah humanitarnega dela. Pisarniške veščine pa študenti razvijajo in uporabljajo predvsem v okviru opravljanja raznih priložnostnih administrativnih del. Najmanj se počutijo kompetentni na področju prodaje in promocije, kar nakazuje, da bi bilo koristno, če bi v študijski program vključili več vsebin s področja psihologije potrošnika in trženja.

Zanimivo je, da se študentje psihologije na vseh vključenih lastnostih in sposobnostih ocenjujejo visoko (nad povprečjem lestvice), najvišje pa na dimenzijah zanesljivosti in odgovornosti. Ker gre za samooceno, ne moremo sklepati, ali gre za nerealno visoko samovrednotenje ali so vse merjene pozitivne lastnosti in sposobnosti pri njih dejansko nadpovprečno izražene. Za bolj utemeljeno zaključevanje bi bilo potrebno rezultate študentov psihologije primerjati z rezultati študentov drugih fakultet oz. na podlagi objektivnih kriterijev oceniti dejansko izraženost teh lastnosti in sposobnosti.

Največ – približno ena tretjina študentov psihologije bi želelo svojo kariero razvijati na področju osebnega svetovanja in podobnih dejavnosti (osebni razvoj, iz-

obraževanje, preventiva, mediacija ...). Zanimanje za to področje lahko vsaj deloma povežemo z razmeroma novimi področji v psihologiji, npr. t.i. pozitivno psihologijo. Šele v najnovejšem času se je res močno začelo uveljavljati raziskovanje pozitivnih vidikov človekove narave in življenja v psihologiji in danes zato upravičeno govorimo o trendu pozitivne psihologije, ki se zanima za psihično zdravje in zadovoljstvo, za psihološke aspekte kakovosti življenja, pozitivno emocionalnost in doživljanje in za temu ustrezajoče osebnostne dimenzije (Musek in Avsec, 2002). Izrazit interes za svetovanje na področju osebnega razvoja nakazuje, da bodoči psihologi na tem področju vidijo dobre priložnosti in možnosti dela ter da jih to področje zanima. Vnos več tovrstnih vsebin v študijski program, npr. v okviru izbirnih predmetov, bi bila torej lahko nadvse dobrodošla in koristna popestritev. Za druga t.i. tradicionalna področja psihologije (klinično, pedagoško, psihoterapevtsko, delovno-organizacijsko oz. kadrovske ter raziskovalno) so študentje pokazali približno enako stopnjo zanimanja – za vsako od teh področij se je opredelilo med 15,5 in 18,5 % študentov. To nakazuje, da bo v prihodnjih letih tudi na teh področjih precej konkurence in da se mladim psihologom z relativno malo delovnimi izkušnjami ne bo enostavno uveljaviti. Ne glede na opisana pričakovanja študentov psihologije, pa se moramo zavedati, da na končno karierno odločitev vpliva ne le raziskovanje poklicev in kariernih priložnosti temveč tudi vrsta drugih dejavnikov, kot na primer pričakovanja drugih, obseg, v katerem lahko posameznik izraža samega sebe in svoja pričakovanja, prilagajanje kolegom (Rysiew, Shore in Leeb, 1999).

Med dejavniki zadovoljstva na delovnem mestu študentje psihologije najvišje vrednotijo dobre medosebne odnose, dobre delovne razmere ter samostojnost in avtonomijo, najmanj pa pohvale in nematerialne nagrade ter pripadnost delovni organizaciji. Visoko plačilo je med manj pomembnimi vrednotami, kar se ujema z ugotovitvami Allena (2004) o manjši motivacijski vrednosti denarja za generacijo Y, več pa tej generaciji pomeni lasten prispevek k družbi, dobro starševstvo ter užitek v polnem in uravnoveženem življenju. Zanimivo je tudi, da postajata lojalnost in pripadnost delovni organizaciji v očeh mladih manj pomembni vrednoti, morda zaradi trenutnih gospodarskih razmer, visokega pretoka delovne sile in množičnega odpuščanja, ko od organizacij ni mogoče pričakovati, da bodo poskrbele za usodo svojih zaposlenih in zagotovile stalno zaposlitev. Pred šestimi leti je Wood (2004) poročal o zelo visokih pričakovanjih mladih diplomantov, tako na področju prihajajoče kariere kot zaposlitvenega statusa, naši rezultati pa kažejo sliko, ki je morda bolj odsev trenutne gospodarske situacije – bolj realna pričakovanja in več prisotnega pesimizma.

Karierno odločanje ima za posameznika nek notranji pomen (Kelly in Pulver, 2003). To se je pokazalo tudi v pričujoči raziskavi pri odgovoru na vprašanje o ovirah pri realizaciji študentskih kariernih ciljev. Kot najpogostejši odgovori so bili navedeni različni osebnostni dejavniki oz. notranje ovire: pomanjkanje oz. upad motivacije, prenizko samozaupanje, neugodna čustvena stanja in nekatere osebnostne lastnosti. Po drugi strani pa jih skoraj polovica kot oviro navaja pomemben zunanji dejavnik, in sicer finančne težave oz. pomanjkanje denarnih sredstev, ki bi jih potrebovali za ures-

ničitev svojih kariernih ciljev, npr. za financiranje podiplomskega študija, za pričetek zasebnega podjetja, za študij v tujini ... Skoraj 40 % študentov opozarja na težave pri iskanju zaposlitve oz. na morebitno pomanjkanje delovnih mest za psihologe. Težave, ki jih študentje zaznavajo na poti do kariernih ciljev, se dopolnjujejo z njihovimi navedbami različnih oblik pomoči, ki bi jih potrebovali za realizacijo svojih ciljev povezanih s kariero. Skoraj polovica navaja, da bi potrebovali čustveno podporo bližnjih, ravno ta pa je lahko ključna v trenutkih upada motivacije, samozaupanja, ob čustvenih stiskah. Nato navajajo še finančno pomoč in pomoč različnih oseb, ki bi jim lahko nudile strokovno kot tudi osebnostno oporo. To lahko povežemo z ugotovitvami A. Lučič (2006), ki je raziskovala poklicne poti psihologov in ugotovila, da je pri nastopu na delovnem mestu psihologa najpomembnejša oseba mentor, ki psihologa uvede v delo. Podoben delež študentov tudi poroča, da bi za uresničitev svojih razvojnih ciljev potrebovali ustrezno socialno mrežo. O tem, kako so za psihologa pri iskanju prve zaposlitve pomembna poznanstva, priča tudi ugotovitev A. Lučič (2006), da je večina intervjuvanih psihologov prišla do prve zaposlitve prav prek poznanstev, do zaposlitve prek razpisov pa pridejo večinoma že izkušeni strokovnjaki, pri katerih običajno ne gre za prvo zaposlitev.

Približno ena tretjina študentov je svojim kariernim ciljem zelo predana. Ti študenti zelo dobro vedo, kam se želijo usmeriti in kaj želijo doseči. Na drugi strani pa ima skoraj enak delež študentov fleksibilen plan in odprtih več opcij. Čeprav je v današnjih razmerah na trgu dela fleksibilnost zelo dobrodošla lastnost, pa že zaposleni psihologi poudarjajo, da je pri iskanju zaposlitve zelo pomembno, da ima psiholog jasen cilj, kaj želi delati (Lučič, 2006).

Levenson (2010) opozarja, da prihaja v času, v katerem živi generacija Y, do izredno velikih razlik v priložnostih, ki jih imajo za zaslužek, da se povečuje mednarodno tekmovanje za zasedbo odprtih delovnih mest in da se dvigujejo stroški univerzitetne izobrazbe. Opazimo lahko tudi, da se povečuje stopnja dosežene izobrazbe in da je na trgu delovne sile vedno manj oseb z zaključeno strokovno šolo in gimnazijskih maturantov. Tudi naši udeleženci se tega zavedajo in izražajo željo po pridobivanju dodatnih znanj, tako doma kot v tujini, tudi po zaključku dodiplomskega študija.

In zakaj je pomembno raziskovati karierna pričakovanja študentov psihologije? V prvi vrsti je to koristno za študente, saj z izpolnjevanjem vprašalnika naredijo sistematičen pregled svojih dosežkov in delovnih izkušenj, sposobnosti, veščin, osebnostnih lastnosti, močnih in šibkih področij ter kariernih ambicij, kar jim pomaga pri oblikovanju kariere in načrtovanju razvoja ter pri bolj samozavestnem nastopu na trgu dela. Ta povezava med poznavanjem sebe in ujemajočim kariernim izzivom jih spodbudi k nadaljnjemu razvoju lastnega potenciala (Martin in Tulgan, 2006). Raziskovanje kariernih pričakovanj nudi koristne informacije pedagoškemu delavcu o interesih bodočih psihologov ter znanjih in veščinah, ki jih pogrešajo v teku študija, kar predstavlja dobro izhodišče za obogatitev študijskih programov z novimi vsebinami, npr. v okviru ponudbe izbirnih predmetov.

In ne nazadnje, poznavanja kariernih pričakovanj mladih v povezavi z lastnostmi generacije Y, bi moralo oblikovati delovno okolje, ki omogoča posamezniku rast in razvoj, ne pa ohraniti kadrovanje temelječe le na klasičnih postopkih nagrajevanja (Jamrog, 2002).

Predlogi za nadaljnje raziskovanje

V članku smo se usmerili k ugotavljanju kariernih pričakovanj študentov psihologije. Rezultati so dokaj jasni in enoznačni, odpira pa se vprašanje, kakšna so pričakovanja študentov drugih študijev, kakšne so podobnosti in razlike, ali se srečujejo s podobnimi ovirami in potrebujejo podobne oblike podpore in pomoči.

Ne glede na to, kakšna so pričakovanja, pa se nekaterim ta pričakovanja popolnoma uresničijo, nekaterim le delno. Zanimivo bi bilo ugotoviti, kakšen je razkorak med začetnimi pričakovanji in kasnejšo poklicno potjo.

Literatura

- Allen, P. (2004). »Welcoming Y«. *Benefits Canada*, 28(9), 51–53.
- Bosco, S. M. in Bianco, C. A. (2005). The influence of maternal work patterns and socioeconomic status on Gen Y lifestyle choice. *Journal of Career Development*, 32, 165–182.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Bucik, V. (2001). Okrogla miza z naslovom »Poklicna identiteta psihologa« na Dnevih psihologov Slovenije na Bledu, 10. novembra 2000. *Psihološka obzorja*, 10(2), 123–128.
- Florjančič, J. in Jereb, J. (1998). Načrtovanje kadrov in njihovega razvoja. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 29–74). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Gregorič, M. (2009). Trženje nezdrave prehrane vpliva na trženje nezdravih prehranskih navad. Sneto z naslova
- Gursoy, D., Maier, T. A. in Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 458–488.
- Houkes, I., Janssen, P. M., DeJonge, J. in Nijhuis, F. J. (2001). Work and individual determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion, and turnover intention: A multi-sample. *International Journal of Stress Management*, 8, 257–283.
- Howe, N., in Strauss, W. (2000). *Millennians rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.

- Hurst, J. L. in Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice – The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570–593.
- Iverson, R. D. in Roy, P. (1994). A casual model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue collar employees. *Journal of Management*, 20, 15–41.
- Jamrog, J. J. (2002). The coming decade of the employee. *Human Resource Planning*, 25(3), 5–11.
- Kelly, K. R. in Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: a validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81(4), 445–454.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Newbury Park: Sage Publications.
- Kowske, B. J., Rasch, R. in Wiley, J. (2010). Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 265–279.
- Leibowitz, Z. B., Farren, C. in Kaye, B. L. (1986). *Designing career development systems*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D. in Hackett, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career and academic interest, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Levenson, A. R. (2010). Millennials and the World of Work: An Economist's Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25, 257–264.
- Lučič, A. (2006). *Poklicna pot po diplomi iz psihologije: možnosti in perspektive* (neobjavljeno diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo, Ljubljana.
- Martin, C. in Tulgan, B. (2006). *Managing the Generation Mix*. Amherst, MA: HRD Press.
- Musek, J. in Avsec, A. (2002). Pozitivna psihologija: Subjektivni (emocionalni) blagor in zadovoljstvo z življenjem. *Anthropos*, 1/3, 41–68.
- Perrone, K. M., Tschoopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N. in Hyatt, C. (2010). A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students 10 and 20 Years Post-High School Graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291–309.
- Raines, C. (2002). *Connecting generations: The sourcebook for a new workplace*. Berkeley, CA: Crisp Publications.
- Rysiew, K. J., Shore, B. M in Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, giftedness, and career choices: A review. *Journal of Counseling & Development*, 77, 423–430.
- Robinson, S., Murrells, T. in Clinton, M. (2006). Highly qualified and highly ambitious: Implications for workforce retention of realizing the career expectations of graduate nurses in England. *Human Resource Management Journals*, 16, 287–312.
- Safer, M. (2007). *60 minutes: The »Millenianns« are coming* (televizijska oddaja). New York: CBS Corporation.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Super, D. E., Savickas, M. L. in Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. V D. Brown in L. Brooks (ur.), *Career choice and development* (str. 121–178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Šircelj, M. (2006).. Posebne publikacije; 5. Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana.