

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

ZAKLJUČNA NALOGA

ZAKLJUČNA NALOGA
DETERMINANTE POKLICNEGA ODLOČANJA V
OBDOBJU MLADOSTNIŠTVA

TJAŠA URBANČIČ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Zaključna naloga

Determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva

(Determinants of career decision-making in adolescents)

Ime in priimek: Tjaša Urbančič
Študijski program: Biopsihologija
Mentor: doc. dr. Katarina Babnik

Koper, avgust 2013

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Tjaša URBANČIČ

Naslov zaključne naloge: **Determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva**

Kraj: Koper

Leto: 2013

Število listov: 27 Število slik: 3

Število referenc: 50

Mentor: doc. dr. Katarina Babnik

UDK:

Ključne besede: poklicno odločanje, mladostništvo, teorije poklicnega odločanja, determinante poklicnega odločanja

Izvleček:

Poklicna odločitev je najpomembnejša odločitev, ki jo sprejmemo tekom življenja, saj se odločimo za poklic, ki ga bomo opravljali celo življenje. Proces poklicnega odločanja se začne v zgodnjem otroštvu in ga lahko razumemo kot proces oblikovanja samopodobe in razvijanja identitete. Najbolj aktualen je v obdobju mladostništva, saj je v tem obdobju v ospredju izbira izobraževalnega programa za določen poklic. Obdobje mladostništva, s tujko adolescenca, je definirano kot razvojno obdobje med koncem otroštva in začetkom zgodnje odraslosti, med 11. – 12. in 22. – 24. letom starosti. Avtorji različnih teorij se sprašujejo kateri dejavniki vplivajo na poklicno odločanje. V grobem jih lahko razdelimo na notranje in zunanje. Zunanji dejavniki se nahajajo v okolju posameznika, notranji pa so pogojeni z lastnostmi posameznika. Poseben poudarek v zaključni nalogi je na teoriji Hollanda in Scheina. Holland pravi, da si posameznik izbere poklic, ki se sklada z njegovo osebnostjo. Na podlagi tega razvije šest tipov osebnosti v povezavi z določenimi poklici. Scheinova karierna sidra so predstava o sebi, sestavljena iz zaznanih talentov, sposobnosti, temeljnih vrednot, stališč, potreb in motivov. Večji poudarek je namenjen pregledu raziskav determinant poklicnega odločanja v obdobju mladostništva. Najpomembnejše determinante so vrednote, sposobnost, specifični interesi, statusno prestižni razlogi, pobude staršev, partnerjev, vrstnikov, družinska tradicija in modnost poklica.

Key words documentation

Name and SURNAME: Tjaša URBANČIČ

Title of the final project paper: **Determinants of career decision-making in adolescents**

Place: Koper

Year: 2013

Number of pages: 27 Number of figures: 3

Number of references: 50

Mentor: doc. dr. Katarina Babnik

UDK:

Keywords: career decision-making, adolescents, theories of career decision-making, determinants of career decision-making

Abstract:

Career decision-making is most important decision in one's life, because we are going to perform this occupation for the rest of the life. Process of career decision making starts in early childhood and we can understand this as part of self-formation and development of identity. This is most present in adolescents, because this is when most people choose their education for their career. Adolescence is defined as period of development between end of childhood and beginning of early adulthood, between ages of 11. – 12. and 22. – 24. Authors of different theories question different factors that influence career decision-making. Roughly we can divide it on inner and outer factors. Outer factors are to be found in environment of every individual however inner factors are coherent with quality of every individual. Main stress in my degree dissertation is on Holland's and Schein's theory. Holland stress that every individual choose career that matches their personality. Based on his theory he developed six types of personality that matches with different types of career. Schein's career anchor are image of oneself, composed of known talents, abilities, base values, points of view, needs and motives. Bigger stress is intended for research overview about determinants of career decision-making in youth. Most important determinants are values, abilities, specific interests, prestigious status grounds, parents' initiative, partners, peers, family tradition and fashionable profession.

Zahvala

Hvala mentorici doc. dr. Katarini Babnik
za strokovno pomoč pri pisanju zaključne
naloge in staršem, ki so mi omogočili
študij in me pri njem podpirali.

Kazalo vsebine

1	UVOD	1
2	POKLICNO ODLOČANJE	3
2.1.	Težave pri poklicnem odločanju.....	4
3	TEORIJE POKLICNEGA ODLOČANJA.....	6
3.1.	Nepsihološke teorije	6
3.1.1.	Teorija naključij	6
3.1.2.	Ekonomске teorije.....	6
3.1.3.	Sociološke teorije	7
3.2.	Psihološke teorije.....	8
3.2.1.	Teorija lastnosti in zahtev	8
3.2.2.	Teorije Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme	8
3.2.3.	Teorija Anne Roe	9
3.2.4.	Teorija Donalda E. Superja	9
3.2.5.	Teorije socialnega učenja	11
4	TEORIJI J. L. HOLLANDA IN E. H. SCHEINA	12
4.1.	Teorija J. L. Hollanda	12
4.2.	Teorija Scheinovih kariernih sider	14
4.2.1.	Sidro varnost/stabilnost	15
4.2.2.	Sidro samostojnost in neodvisnost	15
4.2.3.	Tehnično tehnično-funkcionalno sidro.....	15
4.2.4.	Vodstveno (menedžersko) sidro	15
4.2.5.	Sidro podjetniške ustvarjalnosti	16
4.2.6.	Sidro čistega izziva.....	16
4.2.7.	Sidro poslanstva in predanosti.....	16
4.2.8.	Sidro življenjskega sloga.....	16
5	OBDOBJE MLADOSTNIŠTVA	18
6	PREGLED RAZISKAV O DETERMINANTAH POKLICNEGA ODLOČANJA PRI MLADOSTNIKAH.....	19
7	SKLEPI	22
8	VIRI.....	24

Kazalo slik

Slika 1 Taksonomija težav pri poklicnem odločanju (Gati idr., 1996, po Zagoričnik in Pečjak Žalec, 2007).	5
Slika 2 Segmentni model poklicnega razvoja (Cvar, 2011 po Zunker, 2005).	10
Slika 3 Hollandov model štirikotnika (Cvar, 2011, po Lapajne, 1997).	13

Seznam kratic

R	realistični tip
S	socialni tip
I	raziskovalni tip
E	podjetniški tip
A	umetniški tip
C	konvencionalni tip
SDS	vprašalnik iskanja poklicne poti
TPI	test poklicnih interesov

1 UVOD

Poklicna odločitev spada med eno najbolj pomembnejših odločitev, ki jo sprejmemo tekom svojega življenja. Vsak od nas je že bil pred odločitvijo, kaj hoče postati oziroma, kateri poklic ga najbolj privlači in zanima (Špičlin, 2005). Vprašanje, zakaj se ljudje odločajo za različne poklice ter od česa je izbira poklica odvisna, si pripadniki različnih smeri razlagajo že več kot stoletje. Ekonomisti vidijo odgovor na vprašanje v pričakovanem zaslužku. Zanje je zainteresiranost za poklic odvisna le od materialnih koristi, ki jih poklic ponuja. Sociologi zagovarjajo sociološki pristop h konceptualizaciji poklicne izbire, ki pravi, da je glavni dejavnik izbire poklica družbena pripadnost posameznika ter posameznikov socialni položaj. Predpostavko, da je poklicna odločitev odvisna predvsem od značaja posameznika, zagovarjajo psihološke teorije. V ospredju je posameznikova osebnost, ki se zavestno odloča in presodi, kateri poklic je za posameznika najbolj primeren (Kopač, 2012).

Poklicna odločitev je zelo pomembna za posameznika, saj se odloča o poklicu, ki ga bo opravljal vse življenje. Zaradi pomembnosti te odločitve so predstavniki različnih področij razvili mnogo interdisciplinarnih teorij s področja izbire poklica. Različni avtorji imajo različno klasifikacijo saj različno ocenjujejo njihov pomen za oblikovanje sistemov za razvoj izbire poklica. Enotne tipologije na področju teorij izbire poklica ni (Cvar, 2011).

Narejenih je bilo veliko raziskav o različnih dejavnikih, ki vplivajo na poklicno odločitev. V grobem jih lahko razdelimo na notranje in zunanje dejavnike. Zunanji dejavniki se nahajajo v okolju posameznika, notranji pa so pogojeni z lastnostmi posameznika (Cvar, 2011). V sodobni družbi kompleksnost dejavnikov spremljajo spremenjene razmere, v katerih mladi dandanes odrasčajo. Tako se soočajo z individualizacijo, izbirnostjo življenjskega poteka prehodov, negotovostjo in vedno hujšimi oblikami groženj ter novimi oblikami nadzora (Kogovšek in Pavlin, 2007).

Poklicno odločanje se začne v zgodnjem otroštvu in ga lahko razumemo kot proces oblikovanja samopodobe in razvijanja identitete. Proces poteka prek različnih faz: raziskovanje, diferenciacija jaza, igranje vlog, preizkušanje stvarnosti ter prevajanje in vzdrževanje samopodobe (Lahner, 2004).

V zaključni nalogi je poklicno odločanje osredotočeno predvsem na obdobje mladostništva, saj je v tem obdobju v ospredju izbira izobraževalnega programa za določen poklic. Obdobje mladostništva, s tujko adolescenca, je definirano kot razvojno obdobje med koncem otroštva in začetkom zgodnje odraslosti, med 11. – 12. in 22. – 24. letom

Urbančič T. Determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva.

Univerza na Primorskem, Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, 2013

starosti. Ena izmed pomembnih razvojnih nalog mladostnika je oblikovanje odnosa do dela in priprava na poklicno udejstvovanje (Zupančič, 2004a).

Namen dela je opisati in razložiti determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva. Menim, da je poklicno odločanje trenutno pri nas malo raziskano, predvsem v obdobju mladostništva. V večini se poklicno odločanje povezuje s področjem poklicnega svetovanja in ne kot psihološki proces. Cilji zaključne naloge so: opisati obdobje mladostništva, opisati vseživljenjski proces poklicnega odločanja, opisati teorije poklicnega odločanja ter podati pregled literature in opredelitev ključne determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva.

2 POKLICNO ODLOČANJE

Odločanje je zelo širok pojem, vendar ugotovimo, da so si definicije različnih avtorjev zelo podobne.

Odločanje je proces razreševanja problemov in sprejemanja odločitve o izbrani rešitvi. Problem je v tej definiciji kot nekaj, kar je v zadevi nejasnega in se nanaša na razlike v stanjih ob različnih točkah v času (Kralj, 2002).

Odločitev je izbira med možnostmi, zato odločanje predvideva obstoj vsaj treh stvari: potrebo po odločitvi, različne rešitve in merila, na podlagi katerih se odločamo (Rozman, Kovač in Koletnik, 1993).

»Odločanje je reševanje nekega problema z izbiro izvedljivih alternativ, s katerimi odločevalec skuša doseči kar najboljšo rešitev za prihodnje delovanje« (Pelan, 2009, str.2).

Odločanje ni odvisno samo od tega, kaj se dogaja v sedanjosti, temveč tudi od tega, kaj posameznik čuti do preteklosti in od posameznikovih željah za prihodnost (Taber, 2013).

Eno izmed odločanj je poklicno odločanje. Vsak posameznik se vsaj enkrat sreča s poklicno odločitvijo (Cvar, 2011). Proces, s katerim se sooča vsak posameznik pri poklicnem odločanju, je že dolgo pomembna komponenta poklicnega razvoja. Stil poklicne izbire je individualna karakteristika, katerega so raziskovalci opisovali kot zmožnost posameznikovega zaznavanja, vključitve in odgovora na poklicno izbirne situacije. Za primer: posamezniki lahko pristopajo k poklicnemu odločanju logično, sistematično ali na skladno odvisni način. Variante v stilih poklicnega odločanja so pogojene s samo učinkovitostjo (ang. Self-efficacy), poklicnim raziskovanjem, dosežkom, poklicno odločnostjo in zadovoljstvom, kristalizacijo samopodobe, poklicno zrelostjo in z napredkom skozi proces poklicnega odločanja (Hanych, 2002).

Poklicno odločanje je povezano z življenjskim slogom posameznika ter osebnim in profesionalnim zadovoljstvom. Proces poklicnega odločanja ima podobne karakteristike kakor drugi procesi odločanja, to pomeni, da proces vključuje posameznika, ki se odloča na podlagi občutka med podanimi poklicnimi možnostmi na način primerjave in ocenjevanja raznih alternativ (Pečjak in Košir, 2007). Pri primerjavi in ocenjevanju ima vpliv tudi karakteristika izobraževalnega programa ter posameznika. Specifične lastnosti procesa so še, da posameznik izbere iz široke ponudbe poklicnih možnosti, vsaka poklicna alternativa ponuja širok spekter informacij o poklicu in usmerja pozornost posameznika na pomembne informacije o posameznem študiju/poklicu (na primer zaposljivost, trajanje

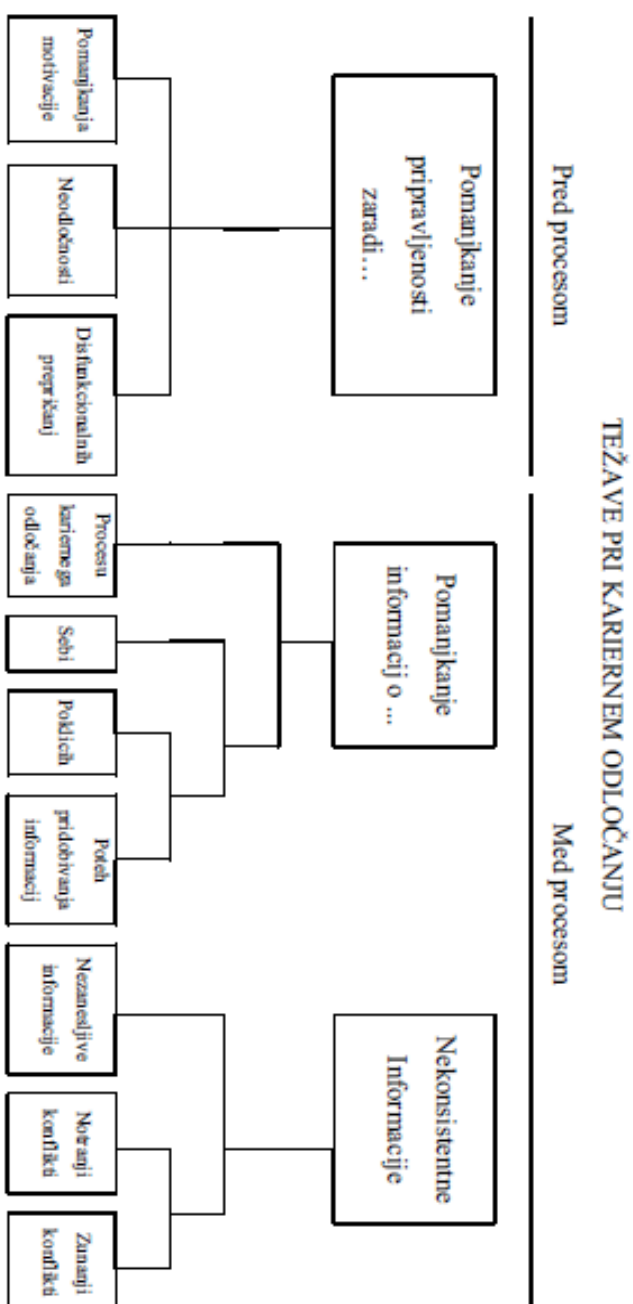
študija). Zaradi kompleksnosti procesa odločanja mora posameznik uporabiti vrsto spretnosti pri izbiri poklica. Nekateri mladostniki nimajo večjih težav pri odločanju, spet drugi pa se soočajo z različnimi težavami pri izbiri poklicne poti (Pečjak in Košir, 2007).

2.1. Težave pri poklicnem odločanju

Poklicno odločanje ni enostavna odločitev in ravno najpogostejše težave posameznika so težave pri poklicnem odločanju. Težave pri poklicnem odločanju se lahko izražajo v izogibanju procesa poklicne izbire, zaustavitvi procesa ali pa v izbiri manj optimalnih odločitev. Obžalovanje za napačno poklicno odločitvijo ima finančne in psihološke posledice (Gati in Amir, 2010).

Gati in sodelavci so razvili taksonomijo težav pri poklicnem odločanju. Taksonomija temelji na normativni teoriji odločanja, ki ima pomembno vlogo pri razumevanju procesov poklicnega odločanja. Avtorji so klasificirali težave pri poklicnem odločanju v tri glavne klastre, ki se nadalje delijo na 10 specifičnih kategorij (Gati, Amir in Landman, 2010).

Kategorija pomanjkanje pripravljenosti vključuje podkategorije, kot so: pomanjkanje motivacije, splošna neodločnost in disfunkcionalna prepričanja. Te težave lahko nastopijo pred začetkom procesa poklicnega odločanja. Kategoriji težav, ki lahko nastaneta med aktualnim procesom kariernega odločanja, sta pomanjkanje informacij in nekonsistentne informacije (Zagoričnik in Pečjak Žalec, 2007). Kategorija pomanjkanje informacij je sestavljena iz štiri podkategorij težav: pomanjkanje znanja o korakih procesa kariernega odločanja, pomanjkanje informacij o sebi, pomanjkanje informacij o različnosti kariernih alternativ in pomanjkanje informacij o poteh pridobivanja dodatnih informacij. Zadnja kategorija, nekonsistentne informacije, vključuje naslednje podkategorije: nezanesljive informacije, notranji konflikt, zunanji konflikt. Notranji konflikt se nanaša na konflikt znotraj posameznika (na primer nasprotujoče si reference), zunanji konflikt pa na pomembnost drugih ljudi (prav tam).



Slika 17 Taksonomija težav pri poklicnem odločanju (Gati idr., 1996, po Zagoričnik in Pečjak Žalec, 2007).

3 TEORIJE POKLICNEGA ODLOČANJA

V zgodovini so se relativno pozno začeli ukvarjati s konceptom poklicnega usmerjanja. Začetki segajo v 18. stoletje, ko se je začel induktiven razvoj teoretičnih pristopov za razumevanje poklicnega odločanja. Raziskovalci so se primarno naslanjali le na psihološko razumevanje poklicnega odločanja. Kasneje so spoznali, da je ta pogled daleč preozek in tako dodali poleg interpersonalne pogojenosti še družbeni kontekst. Ta preskok ima pomembno vlogo v razvoju teoretskih konceptov, ki so začeli prehajati s psiholoških na nepsihološke teorije (Trnavčević, Hozjan, Trunk Širca, Lesjak in Dolinšek, 2008).

3.1. Nepsihološke teorije

Nepsihološke teorije poudarjajo kot glavni dejavnik poklicne odločitve okolje posameznika. Individualne lastnosti posameznika, kot so inteligenca, interesi ter druge osebnostne lastnosti, nepsihološke teoretike ne zanimajo (Špiclin, 2005). Glede na delitev teorije po ključnih dejavnikih, lahko v okvir nepsiholoških teorij vključimo: teorijo naključij, ekonomske teorije in sociološke teorije (Trnavčević idr., 2008).

3.1.1. Teorija naključij

Najpomembnejši in edini dejavnik pri poklicnem odločanju je naključje. Velja, da je ta teorija najbolj razširjena in je laična razlaga o tem, kako se posameznik odloča o poklicni poti. Izbira poklica je torej posledica slučajnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde v času odločitve. Nekaj specifičnih dejavnikov: nepričakovano veliko nasledstvo, prijateljeva odločitev za določen poklic (Špiclin, 2005).

3.1.2. Ekonomske teorije

Posameznik se za določen poklic odloča na podlagi zaslužka. To trdijo predstavniki ekonomske teorije – ekonomisti. Večja zainteresiranost je za tisti poklic, ki daje več materialnih koristi. Višina zaslužka, ki ga določen poklic ponuja, je odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Torej višji je zaslužek, kjer je veliko povpraševanje po delavcih določenega profila, in manjša kot je ponudba specifične delovne sile. Teorija bi seveda držala, če bi obstajala popolna svoboda izbire poklica, ki je omejena z družbeno-ekonomskimi kapitalističnimi odnosi, na katerih slonijo te teorije (Špiclin, 2005).

Predstavnika teorije H. F. Clark in L. G. Thomas pa pravita (Špiclin, 2005), da prihodki niso edini dejavnik poklicnega odločanja. H. F. Clark meni, da je izbira poklica odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, od poznavanja posameznih poklicev –

njihovih dobrih in slabih strani ter stroškov izobraževanja. L. G. Thomas pa zagovarja tezo, da je poklicna izbira funkcija treh, med seboj neodvisnih, spremenljivk: prihodkov, profesionalnega prestiža in ugleda ter strokovne usposobljenosti delavca (prav tam).

Čeprav živimo v času, kjer vedno bolj prevladujejo materialne dobrine, ki postajajo vodilo v življenju, sem mnenja, da se posamezniki morda že odločajo za poklic zaradi visokih prihodkov, vendar ni to edini dejavnik odločitve. Večina nas si je pri odločanju za poklic ne samo postavila v ospredje zaslužek, ampak tudi »psihološke« dejavnike, kot na primer osebno zadovoljstvo, interes za določen poklic itd.

3.1.3.Sociološke teorije

Glavni dejavnik izbire poklica po sociološkem pristopu je družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj v družbi. Predstavniki te teorije so: Miller in Form; Caplow in Hollingshead.

Miller in Form s pomočjo teorije naključja dokazujeta, da je socialni položaj glavni dejavnik izbire poklica. Mnenja sta, da je človeku že ob rojstvu določeno, kateri družini, rasi, nacionalnosti, družbenemu položaju,... bo pripadal. Potemtakem imajo različni posamezniki, ki se rodijo različnim staršem in v različnih okoliščinah, različne možnosti za poklicno izbiro. Izbira naj bi bila determinirana s položajem posameznika v družbi, poklicni cilj in uspeh pa naj bi bila odvisna od procesa poskusov in napak (Špiclin, 2005).

G. Caplow pri izbiri poklica velik pomen pripisuje naključju. Mladostniki se odločajo za poklic, ki ga opravljajo njihovi starši in s tem nadaljujejo družinsko poklicno tradicijo. Izbran poklic mladostnika je značilen za družbeni položaj, kateremu pripada (prav tam).

A. B. Hollingshead je z raziskavami dokazal, da je izbira poklicne poti tesno povezana z družbenim položajem. Poklic, za katerega se posameznik odloči, je značilen za pripadnike njegovega družbenega položaja in potrjuje njegov socialni status v družbi ter je na istem družbenem nivoju kot poklic staršev (Špiclin, 2005).

Sociološke teorije so bile, po mojem mnenju, bolj v veljavi nekaj desetletij ali bolje rečeno stoletij nazaj, kjer so otroci prevzeli obrti in stroko svojih staršev. Dandanes je ponekod še tako, vendar živimo v svetu, kjer obstaja velika raznovrstnost poklicev, da se posameznik najde v določeni stroki neodvisno od družinske poklicne tradicije. Na tem mestu velja poudariti pomen šole pri poklicnem odločanju, ki da mladostniku vpogled v to poklicno številčnost.

3.2. Psihološke teorije

Psihološke teorije, kot glavni dejavnik poklicne odločitve, poudarjajo posameznika, ki sam zavestno presodi in odloča, kateri poklic je zanj najbolj primeren. Poklicna odločitev je v večji meri odvisna od značaja posameznika, vendar pa psihološke teorije pravijo, da je posredno odvisna tudi od okolja, v katerem posameznik odrašča in živi (Cvar, 2011).

3.2.1. Teorija lastnosti in zahtev

Začetnik teorije lastnosti in zahtev je Parsons. Teorija je nastala zaradi potreb trga industrijske delovne sile, ki je potrebovala delavce, sposobne in pripravljene opravljati določene tipe delovnih nalog. Od posameznika se je pričakovalo, da ko je našel svoj ustrezní poklic, je v njem ostal do upokojitve (Cvar, 2011; Pavlin, 2007).

Osnovne predpostavke teorije (prav tam):

1. Ljudje se med seboj razlikujejo po svojih osebnostnih lastnostih.
2. Poklici se razlikujejo po svojih zahtevah.
3. Če je mogoče osebnostne lastnosti ljudi razlikovati in meriti, potem je možno usklajevati ljudi s poklici.

3.2.2. Teorije Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme

Avtorji teorije so začeli preučevati in raziskovati proces izbire poklica zaradi mnenja, da imajo poklicno svetovalci premalo teoretičnih temeljev. Ginzberg, Ginzburg, Axeradain in Herm so menili, da je izbira poklica razvojni proces ali drugače povedano, zaporedje odločitev, ki jih posameznik sprejema skozi neko daljše časovno obdobje. Izhajali so iz opazk, da se posameznik v različnih časovnih obdobjih obnaša drugače, ima drugačen pogled na svet, različne poklicne želje in drugače sprejema poklicne odločitve. Le-te se skozi čas razvijajo, med seboj dopolnjujejo in kombinirajo (Trnavčević idr., 2008).

Obdobje poklicnega razvoja so razdelili na tri obdobja: fantazijsko obdobje, obdobje poskusov in realistično obdobje. Prvo obdobje traja med šestim in enajstim letom, v katerem otrok misli o poklicu v okviru svojih želja in predstav o odraslosti, ki so močno odvisni od vplivov okolja. Otrok nima presoje o svojih zmožnostih, zato verjame, da lahko postane, kar si želi (Trnavčević idr., 2008). V drugem obdobju, med dvanajstim in sedemnajstim letom starosti, se posameznik zave resnosti izbire poklica. Odloča se v okviru subjektivnih faktorjev, in sicer interesov, zmožnosti in vrednot. Avtorji v tem obdobju ločijo štiri faze: fazo interesov, fazo sposobnosti, fazo vrednot in prehodno fazo. Realistično obdobje traja od 18. leta naprej. Posameznik na podlagi poskusov in napak v prejšnjem obdobju spozna nujnost kompromisa med željami in stvarnostjo. Proces se

konča s kompromisom med željami in danimi možnostmi. Proces vsebuje tri faze: fazo eksploracije, fazo kristalizacije in fazo specifikacije (prav tam).

Ta teorija je po mojem mnenju zelo smiselno zastavljena. Razvoj posameznika poteka po določenih obdobjih, za katera so značilne določene razvojne stopnje umskih, telesnih in psihičnih lastnosti. Zato torej lahko tudi proces poklicnega odločanja razumemo kot razvojni proces, pri katerem se naše poklicne želje razlikujejo glede na našo stopnjo razvoja kot posameznika v celoti.

3.2.3. Teorija Anne Roe

Teorija Anne Roe poudarja nezavestne motivacijske dejavnike izbire poklica v povezavi z Maslowo hierarhijo potreb, saj poklic in delo zadovoljujeta številne potrebe. Motivacija posameznika je tisti dejavnik, ki razlaga različne dosežke oseb z enakimi sposobnostmi. Avtorica izpostavi tudi pomen zgodnjega obdobja otroštva (predvsem zgodnje družinske izkušnje otrok) pri oblikovanju motivacijskih dejavnikov, interesov, sposobnosti in vrednot kot ključnih dejavnikov njegove poklicne izbire. Po njenem si posamezniki z istim izborom poklicne poti delijo podobne izkušnje iz otroštva. Posameznikova poklicna izbira je lahko usmerjena v personalni odnos – delo z ljudmi ali ne personalni odnos – tehnologijo (Trnavčević idr., 2008; Hagen, 1960).

3.2.4. Teorija Donalda E. Superja

Super je pod vplivom razvojne psihologije in psihologije jaza in samopodobe skušal oblikovati dosledno razvojno teorijo poklicnega razvoja. Teorija je predvsem psihološka vendar je v njej prisoten vse večji poudarek na socialnih dejavnikih. Osrednji termin teorije je pojem kariera – zaporedje opravil in družbenih vlog, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju (Špiclin, 2005).

Petstopenjski poklicni razvoj (Lahner, 2004):

1. Stopnja rasti (od rojstva do 14. leta)
2. Stopnja raziskovanja (15– 24 let)
3. Stopnja osnovanja (25– 44 let)
4. Stopnja vzdrževanja (45– 64 let)
5. Stopnja upada (65 let in več)

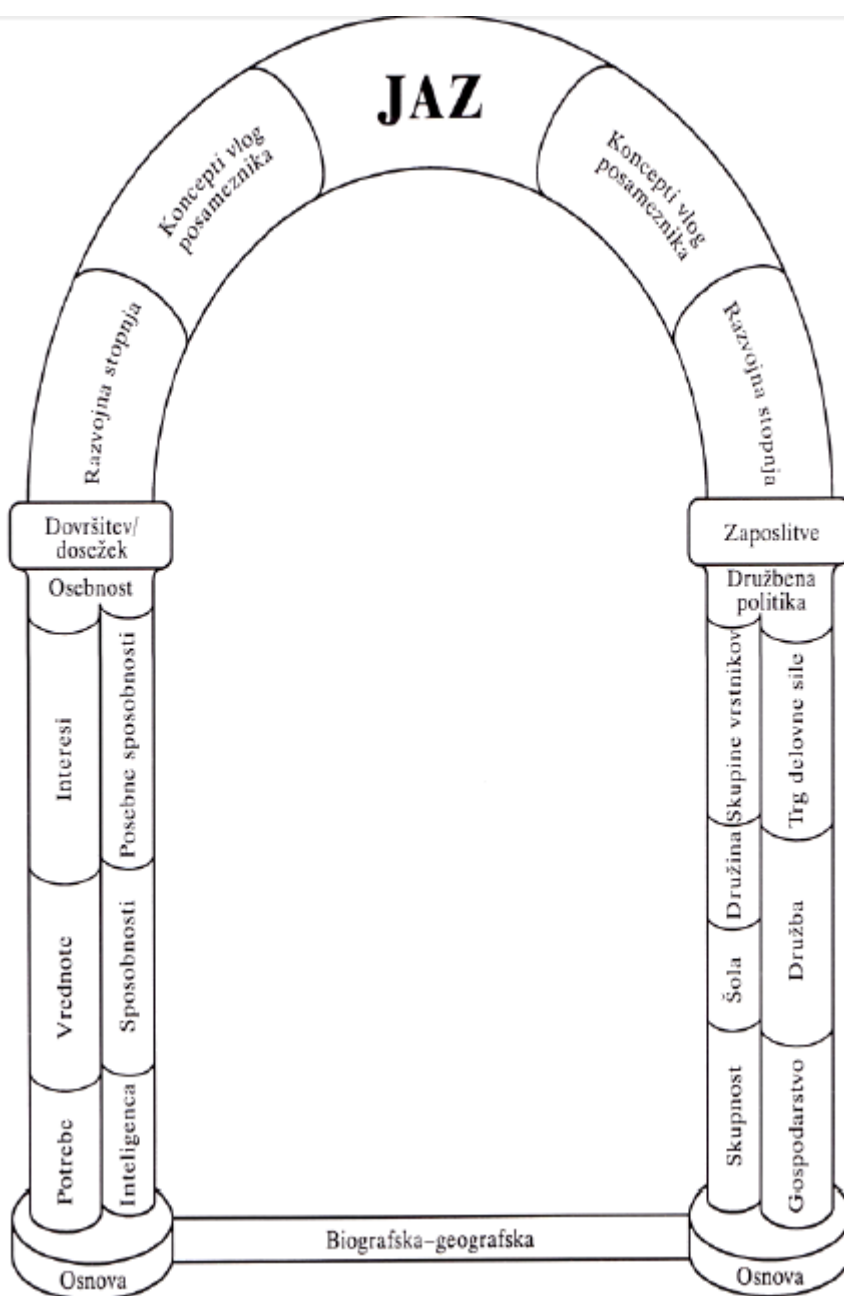
Super je tudi na podlagi teorije poskušal določiti možne dimenzije poklicne zrelosti. Dimeznije so: usmerjenost posameznika k izbiri poklica (zrel posameznik jemlje izbiro poklica kot problem, katerega skuša rešiti z raznimi viri), informiranost in načrtovanje poklicnega razvoja in odločitev (zrel posameznik spoznava poklice in razpolaga z več

Urbančič T. Determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva.

Univerza na Primorskem, Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, 2013

informacijami), konsistentnost poklicnih preferenc (konsistentnost znotraj poklicnih področij, ravni in v okviru poklicnih družin), kristalizacija lastnosti posameznika (zrel posameznik spreminja osebnostne lastnosti) in modrost poklicnih preferenc (Špiclin, 2005).

V devetdesetih je Super ustvaril »model oboka« za pojasnitev vplivov biografske, psihološke in socioekonomske determinante na razvoj poklicne poti (Cvar, 2011).



Slika 2 Segmentni model poklicnega razvoja (Cvar, 2011 po Zunker, 2005).

3.2.5. Teorije socialnega učenja

John D. Krumboltz in sodelavci s svojo teorijo razlagajo sprejemanje odločitev v okviru kariere. Teorija povzema pojme in konstrukte drugih teorij, vendar večjo pozornost posveča socialnemu učenju posameznika (Špiclin, 2005). Drugače povedano, lahko teorijo predstavimo takole: »Ljudje prinašajo v svoja specifična okolja skupek genetično in družbeno podedovanih značilnosti. Značilnosti in okolja vplivajo drug na drugega. Iz tega izhajajo pogledi na samega sebe, ki vplivajo na vedenja posameznika v zvezi z delom. Ta vedenja preoblikujejo naravne in programirane podkrepite ali kazni« (Špiclin, 2005, str. 24, cit. po Lapajne 1997, str. 50).

Teorij na področju poklicnega razvoja in odločanja je še veliko. V zaključni nalogi sem naredila pregled nekaj najpomembnejših teorij. Avtorji vsake teorije poudarjajo različne dejavnike, ki po njihovem mnenju vplivajo in so odločilni za poklicno odločitev. Nekateri so zagovorniki zunanjih dejavnikov, spet drugi pa notranjih. Vse te teorije so doprinesle nekaj novega k poklicnemu svetovanju in načrtovanju poklicne prihodnosti.

4 TEORIJI J. L. HOLLANDA IN E. H. SCHEINA

V prejšnjem poglavju smo pregledali pomembnejše teorije poklicnega odločanja z vidika dejavnikov izbire poklica. Tukaj bo podrobnejši opis dveh teorij, ki jih, po klasifikaciji slovenske strokovnjakinje Brečkove, uvrščamo v topološke teorije.

Topološke teorije poudarjajo posameznikove lastnosti in ga na podlagi le-teh uvrstijo v določen tip osebnosti, nato pa preučijo, kakšne so karijerne poti določenih tipov osebnosti (Hrovat, 2007, po Brečko, 2002).

4.1. Teorija J. L. Hollanda

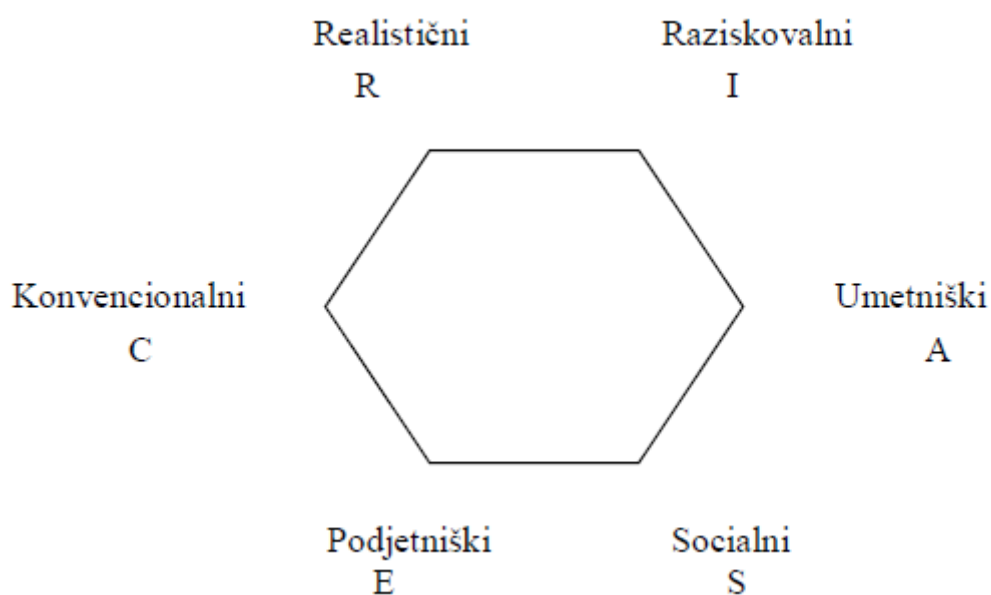
Hollandova teorija je ena izmed najbolj vplivnih teorij na področju poklicno razvojnih teorij in prakse. Osnova teorije je povezava med osebo in okoljem. Večina ljudi je lahko identificiranih na osnovi šestih osebnostnih tipov, ki ustrezajo delovnim okoljem. Ta ustreznost je po mnenju Hollanda, da individualne osebnostne karakteristike pripadajo določenemu delovnemu okolju. Še več, Holland verjame, da če je posamezni osebnostni tip enak delovnemu okolju, je oseba zadovoljna in produktivna (Cooley, 2007). Kasneje je v svojo teorijo vključil naslednje dejavnike: ekonomske, socialne in izobraževalne vidike. S poznavanjem posameznikove interakcije med osebnostjo in značilnostmi okolja lahko napovemo poklicne izide, kot so: izbira poklica, spremembe zaposlitve, poklicna uspešnost in druge (Cvar, 2011, po Lapajne, 1997).

Holland navaja šest tipov osebnosti (Monson, 2012; Miller in Miller, 2005):

1. (R) Realistični tip daje prednost dejavnostim, ki vsebujejo nedvoumno, urejeno in sistematično ravnanje s predmeti in stroji.
2. (S) Socialni tip daje prednost dejavnostim, ki vključujejo delo z drugimi ljudmi. Njegova želja je informirati, izobraževati, razvijati in zdraviti druge.
3. (I) Raziskovalni tip ima raje dejavnosti, ki vsebujejo opazovalno, simbolično, sistematično in ustvarjalno raziskovanje fizikalnih, bioloških in kulturnih pojavov z namenom razumevanja in kontrole.
4. (E) Podjetniški tip ima raje dejavnosti, kjer gre za delo z ljudmi z namenom doseganja podjetniških ali organizacijskih ciljev.
5. (A) Umetniški tip posega po dejavnostih, ki so nejasna, svobodna in nesistematična, v katerih na stvarnem ali humanem področju ustvarja umetniške oblike.
6. (C) Konvencionalni tip posega po dejavnostih, ki vsebujejo nedvoumno, urejeno in sistematično delo s podatki, urejanje arhiva, razmnoževanje gradiva.

Na način, kako je Holland razdelil osebnost, lahko razdelimo tudi okolje na: realistični, socialni, raziskovalni, podjetniški, umetniški in konvencionalni tip (Richards, 2005).

Stopnjo skladnosti med osebnostjo in okoljem (poklicem) lahko ocenimo na podlagi Hollandovega modela šesterokotnika. Posamezna razdalja med tipom osebnosti in tipom poklica ustreza stopnji skladnosti med poklicem in osebnostjo. Z modelom pa lahko tudi ugotovljamo konsistentnost znotraj osebnosti in okolja – znotraj ležeče skupine so si najbolj podobne in konsistentne (C in R bolj konsistentna kot C in A). Tako so torej poklicni interesi odraz posameznikove osebnosti (Cvar, 2011).



Slika 3 Hollandov model štirikotnika (Cvar, 2011, po Lapajne, 1997).

Na podlagi Hollandove teorije sta se razvili dve psihodiagnostični sredstvi, to sta TPI¹ in SDS² vprašalnika, ki sta prilagojena za slovensko populacijo in se uporabljata v osnovnih šolah. SDS vprašalnik se izvaja v začetku devetega razreda osnovne šole in je namenjen ugotavljanju notranje motivacije učencev (Cvar, 2011). TPI test je namenjen ugotavljanju vrste in moči poklicnih interesov (Test poklicnih interesov za mladino – TPI, 2013).

Teorija ima tudi nekatere pomanjkljivosti, saj govori o tem, kako bi se posameznik moral pravilno odločati in ne o tem, kako se v resnici odloča in ne pojasnjuje procesa odločanja. Holland zelo malo govori o procesu razvoja osebnosti in njegovi vlogi pri poklicni odločitvi. Kritiki teoriji očitajo, da je premalo realistična, ker ne upošteva, da lahko okolje

¹ Test poklicnih interesov

² Vprašalnik o iskanju poklicne poti

predstavlja omejitve pri poklicnem odločanju posameznika. Avtor zanemari vpliv spola, družbenega, ekonomskega in izobraževalnega položaja ter razmer na trgu delovne sile (Rupar in Žvokelj, 2001).

4.2. Teorija Scheinovih kariernih sider

Teorija kariernih sider je nadgradnja Hollandove teorije osebnostnih tipov. »Na razvoj kariere gleda kot na dvosmerni proces, v katerem organizacija socializira posameznika in hkrati posameznik spreminja organizacijo s tem, ko vanjo vnaša spremembe« (Hrovat, 2007, str. 20, cit. Po Brečko, 2002, str. 29). Organizacija je tridimenzionalni prostor, v katerem zaposleni skozi premike, horizontalni premik³, vertikalni premik⁴ in premik proti centru⁵, uresničuje svojo poslovno pot. Učinkovitost posameznika po Scheinu je torej odvisna od odnosa med posameznikom in organizacijo ali drugače povedano od zadovoljitve medsebojnih potreb. Potrebe posameznika izhajajo iz njegovih vrednot, sposobnosti in talentov. Tej usmeritvi pravimo karierno sidro posameznika (Hrovat, 2007).

Pojem karierno sidro Schein opisuje kot predstavo o sebi, sestavljeno iz zaznanih talentov, sposobnosti, temeljnih vrednot, stališ, potreb in motivov (Hrovat, 2007, po Schein, 1996; Chapman, 2009). Drugače povedano, je karierno sidro tisti dejavnik v posameznikovi predstavi o sebi, ki se mu ne bo odrekel, niti ko bodo pred njim težavne odločitve (Toš, 2009).

Običajno se s kariernimi sidri srečamo v prvih letih zaposlitve in ostanejo razmeroma trda značilnost človekove osebnosti skozi daljše obdobje. Karierna sidra določajo vrsto dela, pri katerem posameznik izrabí vse svoje potenciale. Najprej se v poklicu, ki ga opravljamo, pojavijo razočaranja zaradi napačnih predstav. Z leti delovnih izkušenj ter povratnimi informacijami pa pridejo na dan spretnosti in zmožnosti, ki bi jih radi uporabljali pri delu ali prevladujoče vrednote v našem življenju. Tako predstava o sebi vedno bolj deluje kot sistem, ki nas vodi, in sidro, ki omejuje naše izbire v zvezi s kariero (Bukovec, 2009). Karierno sidro pa se lahko tudi ne ujema s poklicem, ki ga posameznik opravlja, zaradi zunanjih omejitev, napačne poklicne odločitve ali slabega poznavanja sebe (Mirković, 2008, po Brečko, 2006).

Scheinov model loči osem različnih tipov kariernih sider, pri katerih posameznik odloča o poklicni odločitvi: varnost in stabilnost, samostojnost in neodvisnost, tehnično-funkcionalne spretnosti, vodstvene spretnosti, podjetniška ustvarjalnost, čisti izziv, sidro

³ Pridobitev višje strokovnosti

⁴ Napredovanje z enega nivoja na drugega

⁵ Specifični premik, ki odraža večjo pripadnost in lojalnost organizaciji

poslanstva in predanosti in življenjski slog (Ituma in Simpson, 2006; Crepeau, Crook, Goslar in McMurtrey, 1992).

4.2.1. Sidro varnost/stabilnost

Vsak posameznik potrebuje določeno stopnjo varnosti in stabilnosti, nekateri tako močno, da je dominantno pri vseh kariernih odločitvah. Takšni ljudje iščejo službe v organizacijah s trajnim delovnim razmerjem, ugledom, velikim ugledom, z namenom izogniti se odpuščanju, zagotoviti si dobre pokojninske sheme in programe ugodnosti. Privlačne so službe predvsem v vladi in državni upravi. Odgovornost za upravljanje svoje kariere posameznik prepusti delodajalcem (Toš, 2009). Tako posameznik v zameno za trajanje delovnega razmerja dovoli, da jim delodajalci določajo, kaj naj delajo, koliko naj potujejo, kje naj živijo in kako pogosto naj zamenjajo službo. Lastnosti takšnega posameznika so: neambicioznost, boječnost, pomembnost delovnih razmer, notranja motivacija jim v primerjavi z višino plače in drugimi ugodnostmi ne pomeni veliko (prav tam).

4.2.2. Sidro samostojnost in neodvisnost

Potreba posameznika s kariernim sidrom samostojnost in neodvisnost je, da bi delal po svoje, v skladu s svojim tempom in merili. Vedno se odloča za delo, ki mu omogoča samostojnost ne glede na to, da je drugo boljše. Ne prenese omejitev s strani pravil, postopkov, predpisov glede oblačil in drugih norm v organizaciji (Toš, 2009). Prednost daje poklicem, kot so: svetovanje, raziskovanje in razvoj, prodaja na terenu in obdelava podatkov. Najraje ima jasno opisano, časovno določeno delo na svojem poklicnem področju. Sprejemljive so pogodbene in projektne oblike dela za polovični, polni ali celo občasni delovni čas. Zahteva jasno določene cilje, hkrati pa proste roke pri izbiri sredstev in poti dela. Ne prenese prevelikega nadzora nadrejenih (prav tam).

4.2.3. Tehnično tehnično-funkcionalno sidro

Posamezniki s tem kariernim sidrom imajo velik dar, hkrati pa tudi močno motivacijo za določeno vrsto dela. Svoj dar hočejo čim bolj udejanjiti, ter so izjemno zadovoljni ob zavesti, da so izvedenci. Pri izbiri dela jim veliko pomeni izziv, pri katerem preskušajo svoje zmožnosti in spretnosti. Motivacija je odvisna od vsebine dela in priznavanje kolegov iste stroke. Pomembno vlogo pri doživljanju občutka lastne vrednosti jim omogoča izkazovanje svojega talenta (Bukovec, 2009).

4.2.4. Vodstveno (menedžersko) sidro

Za osebe s tem sidrom je značilno, da jih zanima vodenje, imajo sposobnosti značilne za menedžerja (analitične in komunikacijske sposobnosti ter čustveno inteligentnost) in se

želijo povzpeti visoko. Specializacija, ki je značilna za tehnično-funkcionalno sidro, je zanje past. Mnenja so, da je potrebno poznavanje različnih področij. Želje v poklicni karieri: velika odgovornost v organizaciji, sodelovanje pri uspehu podjetja, visok dohodek, delo, polno izzivov ter možnost za vodenje (Bukovec, 2009).

4.2.5. Sidro podjetniške ustvarjalnosti

To sidro je značilno predvsem za posameznike, ki hočejo ustvariti lasten posel z razvijanjem novih produktov ali storitev, s finančnimi transakcijami odpirati nove organizacije oziroma prevzemati organizacije, ki bi jih preoblikovali s svojo vizijo (Mirković, 2008). Želja po lastnem poslu izhaja predvsem iz zgledov, pridobljenih v podjetniški družini. Osebe s tem sidrom motivira širjenje posla, merilo za uspeh je ustvarjanje in kopičenje bogastva. Imajo izrazito težnjo po dokazovanju (Bukovec, 2009).

4.2.6. Sidro čistega izziva

Najpomembnejše za ljudi s sidrom čistega izziva predstavlja ravni izziv. Zanje je uspeh premagovanje nemogočih ovir, reševanje nerešljivih problemov in zmago nad močnimi nasprotniki. Menijo, da lahko osvojijo kar koli in kogar koli, ob napredovanju iščejo še večje izzive. Ni pomembno, s katerega področja prihaja problem, pri njih so področja dela, vrsta podjetja, plača, napredovanje in priznanje drugotnega pomena. Pomembno je samo to, ali bodo imeli na delovnem mestu priložnost preizkušati svoje zmogljivosti. Glavni motiv je raznolikost dela, v nasprotnem primeru se začnejo dolgočasiti in kazati nezadovoljstvo (Toš, 2009).

4.2.7. Sidro poslanstva in predanosti

Posamezniki hočejo delati na področjih, kjer lahko izboljšajo svet. Pri svojem delu hočejo uresničiti lastne vrednote. Primeri takih delovnih mest so: zdravniki, medicinske sestre, pedagogi, duhovniki ali socialni delavci. Delo, ki ga opravljajo, mora biti v skladu z njihovimi vrednotami in da z delom vplivajo na organizacijo ali družbo v smislu njihovih vrednot. Motivacija prihaja s strani priznanja nadrejenih, sodelavcev in strokovnega kroga (Hrovat, 2007, po Brečko, 2001).

4.2.8. Sidro življenjskega sloga

Posamezniki s tem sidrom delujejo v skladu in smeri, ki jim jo določa življenjski slog. Delovna mesta, ki jih iščejo, so v skladu z njihovimi vrednotami in cilji v življenju. Pomembna značilnost delovnega mesta je, da imajo ob pravem času na razpolago prave možnosti. Posamezniki od organizacije pričakujejo polovični in gibljiv delovni čas ali delo od doma, saj postavljajo svoje življenjske prioritete pred organizacijske. Glavno jim je, da

imajo omogočeno normalno zasebno življenje in delujejo po lastnih željah v zasebnem življenju. V ospredju je povezovanje osebnih, delovnih in družinskih zadev (Hrovat, 2007, po Brečko, 2001).

Poraja se vprašanje, ali je še več sider oziroma ali zadostuje teh osem sider. Schein je mnenja, da teh osem sider zadostuje za opis vseh posameznikov. Ravno tako trdi, da se sidra ne spreminjajo, čeprav zamenjamo službo. Sidro je tako rezultat prepričanj, vrednot, darov in motivov posameznika (Hrovat, 2007). Vsak posameznik ima eno sidro, če pa nobeno sidro ni izraženo, Schein meni, da posameznik nima dovolj življenjskih izkušenj za razvijanje stališč (Bukovec, 2009).

Moje osebno mnenje o tej teoriji je, da je Schein z osmimi kariernimi sidri zadostil opisu vseh posameznikov. Kritika tej teoriji je predvsem v tem, da ima lahko posameznik samo eno karierno sidro. Marsikdo nima samo enega interesnega območja in s tem enega kariernega sidra. Posameznik na začetku svoje kariere poti oblikuje svoje karierno sidro, vendar pa ga po mojem mnenju lahko tudi spremeni, saj se spreminjajo posameznikove potrebe, spreminja se trg delovne sile ter okoliščine (globalizacija, demografske spremembe...).

5 OBDOBJE MLADOSTNIŠTVA

V obdobju mladostništva se ljudje prvič odločajo o svoji poklicni karieri. Ta odločitev je pomembna za posameznikovo poklicno prihodnost, psihološko blagostanje, zdravje in socialno sprejetost (Zagoričnik, Pečjak Žalec, 2007). Ker se ljudje ravno v obdobju mladostništva največkrat odločamo in izberemo poklic bomo namenili nekaj besed samemu razvojnemu obdobju kot takemu.

Obdobje mladostništva, s tujko adolescenca, je definirano kot razvojno obdobje med koncem otroštva in začetkom zgodnje odraslosti, med 11. – 12. in 22. – 24. letom starosti. To obdobje se začne s puberteto, obdobjem pospešenega telesnega razvoja, razvojem produktivne zrelosti ter intenzivne telesne rasti in se nadaljuje v zgodnja dvajseta leta (Zupančič, 2004a). Zaradi specifičnosti podobdobj znotraj mladostništva delimo to obdobje na: zgodnje mladostništvo (do 14. leta starosti), srednje mladostništvo (do 17. ali 18. leta starosti) in pozno mladostništvo (do 22. ali 24. leta) (Židan, 1994).

Ena izmed razvojnih nalog mladostnika je oblikovanje odnosa do dela in priprava na poklicno udejstvovanje. »Razvojne naloge so tiste naloge, ki se oblikujejo v določenem obdobju posameznikovega življenja kot rezultat njegovega fizičnega in fiziološkega dozorevanja ter zahtev in pričakovanj družbeno kulturnega okolja, v katerem živi« (Zupančič, 1993, str. 207).

Izbira poklica poteka postopoma in se začne pred obdobjem mladostništva. Nekateri avtorji so opredelili razvojna obdobja v poklicnem razvoju. Tako na primer Ginzberg razlaga razvoj poklicnega odločanja skozi domišljjsko obdobje, obdobje preizkušanj in realistično obdobje. Super razlaga poklicno odločanje v okviru pojma o poklicnem sebi, kjer naj bi imel pojem o sebi osrednjo vlogo pri izbiri poklica. Holland trdi, da je pri poklicni izbiri pomembna skladnost izbranega poklica s posameznikovo osebnostjo. Tako je razvil teorijo s šestimi temeljnimi osebnostnimi tipi, ki se ujemajo z določenimi poklici (Zupančič, 2004b).

6 PREGLED RAZISKAV O DETERMINANTAH POKLICNEGA ODLOČANJA PRI MLADOSTNIKAH

Raziskav na področju determinant poklicnega odločanja pri mladostnikih je veliko. Nekatere raziskave so zelo specifične glede posameznih determinant. V zaključni nalogi sem se osredotočila predvsem na tri večje determinante oziroma dejavnike poklicnega odločanja, in sicer socialni dejavniki ali družba, družina in starši ter dejavniki posameznika – vrednote, motivacija, itd.

Kogovšek in Pavlin izpostavita naslednje skupine determinant poklicnega odločanja (Pavlin in Svetlik, 2007):

1. Pozitivne izkušnje z izobraževalnim sistemom in mediji; dobre ocene v šoli, posamezni učitelji, ugled šole in mediji (Repanšek, 2009). Izkušnje z izobraževalnim sistemom so povezane z logiko izbire poklica.
2. Osebni interes; prostočasne aktivnosti in osebno zadovoljstvo.
3. Materialni dejavniki in prijatelji; zaslužek, možnost zaposlovanja, bližina šole in prijatelji. Ti predstavljajo obliko socialnega omrežja, ki temelji na reševanju eksistenčnih problemov ali zadovoljevanju potrošniških potreb.
4. Negativne izkušnje z izobraževalnim sistemom; slabe ocene v šoli in napačna odločitve ob prvem vpisu.
5. Starši.

O'Neil in Mainecke (1982) predlagata šest faktorjev, ki vplivajo na poklicno odločanje: individualni, družbeni, družinski, socioekonomski, situacijski in psihosocioemocionalni faktorji.

Clark je mnenja, da izbira poklica ni odvisna samo od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, ampak prav tako od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani ter stroškov izobraževanja (Kopač, 2012). Thomas pravi, da je izbira poklica funkcija treh osnovnih spremenljivk: prihodkov, profesionalnega prestiža ter ugleda in strokovne usposobljenosti delavca. Posameznik si izbere tisti poklic, po mnenju Benewitza in Zuckerja, za katerega velja, da je sedanja vrednost vseh pričakovanih prihodkov v primerjavi z drugimi poklici maksimalna (prav tam). Ekonomisti vidijo odgovor na vprašanje v pričakovanem zaslužku. Sociologi zagovarjajo sociološki pristop h konceptualizaciji poklicne izbire, ki pravi, da je glavni dejavnik izbire poklica družbena pripadnost posameznika ter posameznikov socialni položaj. Predpostavko, da je poklicna odločitev odvisna predvsem od značaja posameznika, zagovarjajo psihološke teorije (Kopač, 2012).

Grubb ugotavlja, da so dejavniki in motivi odločanja odvisni od preferenc mlade osebe in njegove družine, nabora možnih alternativ, ocene možnosti uspeha (Repanšek, 2009), navzočnosti dogodkov v času odločanja in navsezadnje neizraženega povpraševanja o poklicnem odločanju. Poleg teh drugi avtorji poudarjajo pomen socialnega okolja, predvsem starše in referenčne vrstnike (Kogovšek in Pavlin, 2007).

Pomembno determinanto predstavlja tudi kultura. Raziskava je pokazala, da se azijski in ameriški adolescenti srečujejo z večjimi težavami pri poklicnem odločanju kot ostali (Mau, 2004).

V raziskavi, kjer so uporabili samoocenitveni vprašalnik o vplivih na poklicno odločitev, je veliko mladostnikov izpostavilo televizijo, film, tiskan medij in internet kot pomemben dejavnik (Bright, Pryor, Wilkenfeld in Earl, 2005).

Pomemben dejavnik pri mladostnikovi poklicni odločitvi so starši (Repanšek, 2009). Starši vplivajo na intelektualno, socialno in emocionalno komponento mladostnikovega osebnostrnega razvoja. Ambicije in motivi staršev pa so lahko tudi negativni, saj starši pogosto projicirajo na otroka svoje lastne želje (Makarovič, 1967), previsoke ambicije do otrok, jih omejujejo s svojim lastnim poznavanjem možnosti izobraževanja (Kogovšek in Pavlin, 2007).

Še več, raziskave so pokazale, da je tip navezanost, ki jo starši vzpostavijo v otroštvu, pomemben faktor pri mladostnikovem poklicnem odločanju (Germeijs in Verschueren, 2009). Ravno tako imajo vzgojni tipi vpliv na poklicno odločanje. Otroci avtoritativnih in avtoritarnih staršev so bolj odločni od ostalih tipov vzgoje (Cenkseven-Onder, Kirdok in Isik, 2010; Ghassemi, 2007).

Vedenje oziroma obnašanje staršev je povezano s poklicnim razvojem mladostnikov. Čustveno obnašanje je bolj pereče kot instrumentalno ter samo-učinkovitost bolj povezana z obnašanjem staršev kot poklicna zrelost (Keller, 2004).

V adolescenci se povečajo sposobnosti za odločanje zaradi izboljšanja kognitivnih sposobnosti. Pozitivna zveza je med starostjo in sposobnostjo za odločanje. To vključuje večje zavedanje tveganja in posledic odločanja, pogostejše iskanje nasvetov pri starejših ljudeh ali vrstnikih in zavedanje njihove vrednosti (Zagoričnik in Pečjak Žalec, 2007).

Poklicna neodločnost, je po rezultatih raziskav, povezana z anksioznostjo. Visoka stopnja anksioznosti ter posamezniki, ki so bolj nagnjeni k anksioznosti, imajo nižje zadovoljstvo glede poklicne izbire. Po mnenju raziskovalcev anksioznost sovпада s procesom poklicne izbire (Landry, 2006; Larson in Wilson, 1998).

Vrednotna usmerjenost je močno povezana s smerjo študija in vrednote so pomemben napovedovalec poklicne izbire. Determinante so še druge: sposobnost, specifični interesi, statusno prestižni razlogi, pobude staršev, partnerjev, vrstnikov, družinska tradicija, modnost poklica itd., vendar je malo verjetno, da bo posameznik izbral določen poklic, ki je v nasprotju z njegovo hierarhijo vrednot. Poznavanje posameznikovih vrednot nam je v pomoč pri napovedovanju poklicne izbire (Cvar, 2011).

Eden izmed interpersonalnih dejavnikov poklicnega odločanja predstavlja posameznikov prevladujoči osebni stil odločanja. Predstavlja način, s katerim posameznik pristopa k spoznavnim opravilom. Uspešnost posameznika pri procesu se nanaša na to, ali je poklicna odločitev, ki jo sprejme, sprejeta načrtno, preudarno, avtonomno in se sklada z njegovimi poklicnimi interesi, sposobnostmi ter osebnostnimi lastnosti. Drugi interpersonalni dejavniki so še osebnostne dimenzije – pozitivna povezava med dimenzijami sprejemljivosti in vestnosti s poklicno odločenostjo. Zaznana je bila tudi samoučinkovitost (Luzzo, Hitchings, Retish in Shoemaker, 1999; Fogarty in McGregor-Bayne, 2008) kot pomemben dejavnik. Ta se nanaša na stopnjo posameznikove prepričanosti v svoje sposobnosti, da lahko uspešno opravlja naloge, povezane s sprejemanjem poklicne odločitve in uresničevanjem poklica (posamezniki z močnimi prepričanji bodo razmišljali o več alternativah, odločitev bo preiščljena in ustrežnejša) (Čerče in Pečjak, 2007). Nekateri avtorji še posebej poudarjajo svobodo kot pomemben dejavnik pri izbiri poklica (Duff in Dik, 2009).

7 SKLEPI

Namen naloge je bil opisati najpomembnejše determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva. Po pregledu literature so interpersonalne determinante bolj pomembne kot okoljske in družbene. Na mladostnika zelo vplivajo starši in vrstniki, zato so to pomembni dejavniki. Vedno več je v procesu poklicnega odločanja govora o samoučinkovitosti ter osebnem stilu.

V delu je predstavljen sam proces poklicnega odločanja. Ljudje se premalo zavedajo pomena tega procesa, saj je na tem področju, v primerjavi z drugimi področji, dokaj malo raziskano. Doprinos tega dela je tudi v tem smislu.

Opisu poklicnega odločanja sledi pregled teorij poklicnega odločanja. Večina avtorjev si ni enotna glede klasifikacije teorij, vendar pa jih največ zagovarja delitev na psihološke in nepsihološke teorije. Morda je to najbolj smiselno, saj deli dejavnike poklicne izbire na zunanje in notranje.

Nepsihološke teorije poudarjajo pomen okolje v katerem posameznik živi. Teorija naključij izpostavi, kot glavni dejavnik poklicne odločitve naključje. Potemtakem je poklicna izbira zgolj naključje slučajnih okoliščin. Ekonomske teorije izpostavijo zaslužek, kot glavni dejavnik. Dan danes ljudje vedno bolj postajamo materialistična bitja, ki postavljamo vedno več prednosti zaslužku pri izbiri poklica. Moje mnenje je, da ta teorija podcenjuje pomen psiholoških dejavnikov. Družbeno pripadnost in socialni položaj v družbi pa zagovarjajo sociološke teorije.

Psihološke teorije, pa na drugi strani zagovarjajo posameznika, kot najpomembnejši dejavnik. Avtorji teorije lastnosti in zahtev menijo, da se nekdo pravilno odloči za poklic, mora dobro poznati samega sebe, svoje sposobnosti in interese, zahteve in pogoje uspeha ter povezavo med vsemi enimi in drugimi. Teorija Ginzberga, Ginzburga, Axeradaina in Herme vidi proces poklicnega odločanja, kot razvojni proces, ki je zaporedje odločitev skozi daljše časovno obdobje. Nezavestne motivacijske dejavnike in izkušnje v zgodnjem otroštvu poudarja teorija Anne Roe. Po njenem si posamezniki z istim izborom poklicne poti delijo podobne izkušnje iz otroštva. Super se ukvarja z vprašanjem kako stvarnost postaja del posameznikove kariere. On tudi gleda na proces odločanja, kot na razvojni proces. Teorija socialnega učenja se opira na življenjske dogodke in socialno učenje posameznika. Poudarja pomen nenehnega učenja, ki je posledica vplivov iz okolja.

Topološke teorije, kamor spadata Hollandova teorija in teorija Scheinovih kariernih sider, poudarjajo posameznikove lastnosti in ga na podlagi le-teh uvrstijo v določen tip osebnosti.

Holland opisuje povezavo osebnostnih tipov in delovnega okolja, na podlagi katere razvije šest tipov osebnosti: realistični, socialni, raziskovalni, podjetniški, umetniški in konvencionalni tip. Slabost Hollandove teorije je, da določa kako bi se moral posameznik odločati o poklicu in ne kako se dejansko odloča. Schein opredeljuje karierna sidra, kot model za načrtovanje osebne kariere, saj je učinkovita podlaga za spoznavanje samega sebe.

Prikaz obdobja mladostništva kot pomembno razvojno obdobje v procesu odločanja je smiselno, saj se ob zaključeni osnovni šoli oziroma ob končani srednji šoli mladostniki odločajo o svojem poklicu. Ta odločitev je ena izmed najpomembnejših v življenju, saj predstavlja pomembno komponento posameznikovega zadovoljstva in nekako vir preživetja.

8 VIRI

- Bright, J.E.H., Pryor, R.G.L., Wilkenfeld, S. in Earl, J. (2005). The role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 19-36.
- Bukovec, T. (2009). *Karierna sidra in upravljanje kariere v slovenski javni upravi. Primer Agencije Republike Slovenije za kmetijske trge in razvoj podeželja*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Cenkseven-Onder, F., Kirdok, O. in Isik, E. (2010). High School students' career Decision-Making Pattern across Parenting Styles and Parental Attachment Levels. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(1), 263-280.
- Center za psihodiagnostična sredstva. Test poklicnih interesov – TPI. Pridobljeno avgusta 2013 na <http://www.center-pds.si/katalog/testi-stalisc-interesov-vrednot/test-poklicnih-interesov-za-mladino-tpi>.
- Chapman, J.R. (2009). *A Partial Response to Feldman and Bolino's Critique of Schein's Career Anchor Theory*. Doktorska disertacija, Brigham Young University.
- Cooley, J.A. (2007). *The career decision making experiences of college students in the visual arts*. Doktorska disertacija, Florida: The Florida State University, College of education.
- Crepeau, R.G., Crook, C.W., Goslar, M.D. in McMurtrey, M.E. (1992). Career Anchors of Information Systems Personnel. *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 145-160.
- Cvar, T. (2011). *Dejavniki in vrednotenje pri poklicnem odločanju učencev na »podeželski« osnovni šoli – s poudarkom na naravoslovju in tehniki*. Magistrsko delo, Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Čerče, M. in Pečjak, S. (2007). Vloga osebnostnih in motivacijskih dejavnikov pri poklicnem odločanju. *Psihološka obzorja*, 16(4), 27-42.
- Duff, R.D. in Dik, B.J. (2009). Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process. *Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
- Fogarty, G.J. in McGregor-Bayne, H. (2008). Factors that Influence Career Decision-Making among Elite Athletes. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 26-38.
- Gati, I. in Amir, T. (2010). Applying a Systemic Procedure to Locate Career Decision-Making Difficulties. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 301-320.
- Gati, I., Amir, T. in Landman, S. (2010). Career counsellors' perceptions of the severity of career decision-making difficulties. *British journal of Guidance & Counselling*, 38(4), 393-408.

- Germeijs, V. in Verschueren, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents?. *Journal of Research on Adolescence*, 19(3), 459-483.
- Ghassemi, A.E. (2007). *The Effects of Ego-Identity Status, Career Decision-Making Autonomy, and Parents' Education on Career Decision Making in Community College Students*. Doktorska disertacija, New York, University of Rochester.
- Hagen, D. (1960). Careers and family atmospheres: An empirical test of Roe's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 7(4), 251-256.
- Hanych, J.M. (2002). *The role of motivation in dependent decision making*. Doktorska disertacija, University of New York.
- Ituma, A. in Simpson, R. (2006). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, 36(6), 978-995.
- Hrovat, M.M. (2007). *Delo in družina kot vrednoti, ki vplivata na karijerne odločitve*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Keller, B.K. (2004). *The relationship between parental behaviors and the career maturity and self-efficacy of young adolescents*. Doktorska disertacija, Indiana University.
- Kogovšek, T. in Pavlin, S. (2007). Identifikacija dejavnikov, ki vplivajo na izbiro izobraževalnega programa. *Teorija in praksa*, 44(5), 673-686.
- Kopač, E. (2012). Ekonomski in socialno-psihološki dejavniki poklicne izbire: primer interesa mladih za zaposlitev v slovenski vojski. *Teorija in praksa*, 49(6), 996-1016.
- Kralj, J. (2002). Odločanje v organizaciji. V S. Možina (ur.), *Management:nova znanja za uspeh* (str. 334-372). Radovljica:Didaktika.
- Lahner, J.M. (2004). *The impact of downsizing on survivors' career development: A test of Super's theory*. Doktorska disertacija, University of North Texas.
- Landry, J.C. (2006). *The relationship between career decision-making and level of anxiety among undergraduate students*. Doktorska disertacija, Southern Illinois University Carbondale.
- Larson, J.H. in Wilson, S. (1998). Family of origin influences on young adult career decision problems: A test of Bowenian theory. *The American Journal of Family Therapy*, 26(1), 39-53.
- Luzzo, D.A., Hitchings, E.E., Retish, P. in Shoemaker, A. (1999). Evaluating differences in college students' career decision making on the basis of disability status. *The Career Development Quarterly*, 48(2), 142-156.
- Makarovič, J. (1967). *Otrok pred izbiro poklica*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Mau, W.C.J. (2004). Cultural Dimensions of Career Decision-Making Difficulties. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 67-77.
- Meinecke, C. in O'Neil, J.M. (1982). Factors Affecting Career Decision-Making: Further Validation of the O'Neil Career-Sex Role Model and the Career factor Checklist. Pridobljeno 18. 8. 2013, s <http://eric.ed.gov/?id=ED217312>.

- Miller, M.J. in Miller, T.A. (2005). Theoretical application of Holland's theory to individual decision-making styles: implication for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 20-28.
- Mirković, P. (2008). *Kdo je odgovoren za načrtovanje kariere?*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Monson, A.L. (2012). Characteristics of dental Hygienists based on Holland's Career Choice Theory. *The Journal of Dental Hygiene*, 86(2), 141-149.
- Pavlin, S. Ustreznost poklicnih predstav v perspektivi karijerne orientacije. *Teorija in praksa*, 44(5), 658-672.
- Pavlin, S. in Svetlik, I. (2007). Analiza vloge dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poklicne poti. *Teorija in praksa*, 44(5), 687-706.
- Pečjak, S. in Košir, K. (2007). Personality, Motivational Factors And Difficulties In Career Decision-Making In Secondary School students. *Psihologijske teme*, 16(1), 141-158.
- Pelan, E. (2009). *Sistemi za podporo odločanja – primer izbire prenosnega računalnika*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Repanšek, Z. (2009). Analiza dejavnikov, ki vplivajo na izbiro srednje šole, in analiza ocene kakovosti šolske svetovalne službe. *Sodobna pedagogika*, 60(3), 160-180.
- Richards, W.T. (2005). *Additions to John L. Holland's Theory of career choice and development based on Maharishi Vedic science*. Doktorska disertacija, University of Management.
- Rozman, R., Kovač, B. in Koletnik, F. (1993). *Management*. Ljubljana: Delo- Tiskarna Ljubljana.
- Rupar, B. in Žvokelj, M. (2001). *Poklicna orientacija v petem in šestem razredu osnovne šole: priročnik za poklicno vzgojo in svetovanje*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Špiclin, A. (2005). *Dejavniki poklicne odločitve*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Taber, B.J. (2013). Time Perspective and Career Decision-Making Difficulties in Adults. *Journal of Career Assessment*. 21(2), 200-209.
- Toš, F. (2009). *Kariere diplomantov FOV – izredni študij Ptuj*. Diplomsko delo, Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Trnavčevič, A., Hozjan, D., Trunk Širca, N., Lesjak, D. in Dolinšek, S. (2008). *Sistemske možnosti razvoja poklicne orientacije v gimnazijah* (Raziskovalno poročilo). Koper
- Zagoričnik, M. in Pečjak Žalec, S. (2007). Težave slovenskih srednješolcev pri odločanju o nadaljnjem izobraževanju. *Psihološka obzorja*, 16(4), 7-26.
- Zupančič, M. (2004a). Opredelevanje razvojnega obdobja in razvojne naloge v mladostništvu. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 511–525). Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.

Urbančič T. Determinante poklicnega odločanja v obdobju mladostništva.

Univerza na Primorskem, Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije, 2013

Zupančič, M. (2004b). Razvoj identitete in poklicno odločanje v mladostništvu. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 571–632). Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.

Zupančič, M. (1993). Razvojne naloge mladostnika in institucionalno izobraževanja. *Psihološka obzorja*, 2(3/4), 207-213.

Židan, A. (1994). Značilnosti adolescentnega obdobja. *Teorija in praksa*, 32(3-4), 330-336.