

Ali podjetja razumejo mlade nadarjene? Analiza potreb, motivacije in pričakovanj

Anja Metlikovec, Nika Strnad in Iris Žiberna

Izvleček: Poglavje se osredotoča na razumevanje želja in potreb mladih nadarjenih na delovnem mestu ter raziskuje, kako lahko delodajalci prilagodijo delovno okolje zato, da nadarjene privabijo in obdržijo v svojih delovnih organizacijah. Prehod v odraslost nadarjenim predstavlja tudi obdobje, ko se bodo morali karierno usmeriti in zaposliti, njihova nadarjenost pa lahko zahteva specifične motive ali potrebe. Raziskava tako temelji na strukturiranih intervjujih s 15 študenti, starimi od 19 do 26 let, ki so bili prepoznani kot nadarjeni v osnovni šoli. Rezultati kvalitativne analize so pokazali, da so med pomembnimi potrebami nadarjenih avtonomija, fleksibilnost, smiselnost nalog, intelektualna stimulacija in pozitivni odnosi na delovnem mestu. Pri izbiri delovnega mesta mladi nadarjeni največjo težo pripisujejo delovnim razmeram, povezanosti dela z njihovimi osebnimi interesi in študijsko smerjo, plačilu ter lokaciji dela. Glede na rezultate raziskave lahko delodajalci prilagodijo svoja delovna okolja nadarjenim zaposlenim z zagotavljanjem možnosti dela pri kompleksnih projektih, ki jih zanimajo ter jim med drugim omogočijo avtonomijo pri delu.

Ključne besede: mladi nadarjeni na delovnem mestu, potrebe nadarjenih, konjički nadarjenih, smiselnost dela, povezanost s študijem, želje nadarjenih, dobri odnosi, fleksibilnost, prosti čas, avtonomija na delovnem mestu, ustvarjalnost

Do companies understand young talents? Here's what they really want

Abstract: *The chapter focuses on understanding the desires and needs of young gifted individuals in the workplace and explores how employers can adapt work environments to attract and retain talented employees in their work organizations. The transition to adulthood for gifted people also represents a period when they will have to navigate their careers and find employment, and their giftedness may require specific motives or needs. The research is based on structured interviews with 15 students aged 19 to 26, who were identified as gifted in elementary school. The results of the qualitative analysis showed that among the important needs of gifted people are autonomy, flexibility, meaningfulness of tasks, intellectual stimulation and positive relationships in the workplace. When choosing a job, young gifted people place great emphasis on working conditions, alignment of the work with their personal interests and field of study, salary and location of work. According to the research results, employers can adapt their work environments to talented employees by providing them with the opportunity to work on complex projects that challenge them and, among other things, allow them autonomy at work.*

Keywords: *young gifted workers, needs of the gifted, hobbies of the gifted, work sensibility, link with study, wishes of the gifted, good relations, flexibility, free time, work place autonomy, creativity*

Nadarjeni so pogosto omenjeni v šolskem kontekstu s poudarkom na razvoju njihovih spretnosti in potencialov. Nas pa je zanimalo, kako se razvoj nadarjenih in njihove sposobnosti kažejo pri izbiri karierne poti, delovnega mesta in organizacije. V razgovorih smo udeležence spraševale, kaj jih motivira za različna delovna mesta in organizacije, zakaj so jim ta všeč in kateri drugi dejavniki jim omogočajo, da uresničujejo svoje potenciale pri delu. Pri tem smo se opirale na teorije o nadarjenih in predhodne raziskave, ki so pokazale, kako se nadarjeni spoprijemajo z raznolikimi ovirami na delovnih mestih.

Raziskovanje o željah in potrebah mladih nadarjenih na delovnem mestu je ključno, saj se te razlikujejo od želja in potreb drugih. Poznavanje želja mladih nadarjenih zaposlenih namreč podjetjem omogoča, da prilagodijo delovno okolje in strategije zaposlovanja na način, ki spodbuja razvoj in inovativnost pri teh posameznikih. To pa prispeva k dolgoročnemu uspehu organizacije. Nadarjeni lahko podjetjem namreč predstavljajo neprecenljiv

člen, saj prispevajo k razvoju in rasti podjetja s svojim drugačnim pogledom na probleme, z ustvarjalnimi rešitvami ter inovacijami. Raziskava nam omogoča vpogled v področje, ki se v tujini sicer raziskuje, v Sloveniji pa ni raziskano. V nadaljevanju bomo najprej opredelile nadarjenost, kako se ta kaže na delovnem mestu in ovire ter potrebe, ki se pojavijo tekom dela. Nato pa bomo predstavile naše hipoteze, postopek zbiranja podatkov ter ugotovitve in omejitve raziskave. Ugotovitve raziskave lahko posplošimo na slovenski trg dela, na katerem je mogoče najti tudi nadarjene posameznike.

Opredelitev nadarjenosti

Ena izmed najpogostejše uporabljenih definicij nadarjenosti je zapisana v ameriškem zakonu o izobraževanju nadarjenih iz leta 1978. Definicija kot nadarjene ali talentirane opredeljuje otroke in mladostnike, ki so na predšolski stopnji, v osnovni ali srednji šoli pokazali visoke dosežke ali potencialne na intelektualnem, ustvarjalnem, specifično akademskem, vodstvenem ali umetniškem področju in poleg rednega šolskega programa potrebujejo posebej prilagojene programe in aktivnosti (Elliot idr., 2000). V skladu s to definicijo odkrivamo in identificiramo nadarjene otroke in mladostnike tudi v Sloveniji, kjer jih uvrščamo v skupino učencev s posebnimi potrebami. Opredelitev vključuje namreč tudi potrebo prilagojenega pouka in dejavnosti, ki omogočajo možnost razvoja področja nadarjenosti.

Kljub temu da nadarjeni niso homogena skupina, pa lahko najdemo nekatere osebnostne lastnosti, ki so pri njih v povprečju bolj izražene kot pri drugih otrocih in mladostnikih. Te osebnostne značilnosti se nanašajo na miselno spoznavno, učno-storilnostno, motivacijsko in socialno-čustveno področje. Znotraj miselno-spoznavnega področja se lahko pojavi bolj razvito divergentno mišljenje, logično mišljenje, nenavadna domišljija, natančnost opazovanja, dober spomin, smisel za humor. Na učno-storilnostnem področju lahko kažejo široko razgledanost, visoko učno uspešnost, bogato besedišče, hitro branje, spretnost v eni od umetniških dejavnosti in motorično spretnost ter vzdržljivost. Imajo tudi visoke aspiracije in potrebo po doseganju odličnosti, so radovedni, imajo raznolike in močno izražene interese, so vztrajni pri reševanju nalog, imajo visoko storilnostno motivacijo in uživajo v dosežkih. Na socialno-čustvenem področju so nekonformistični in empatični, imajo močno razvit občutek za pravičnost, so neodvisni in samostojni, imajo sposobnost vodenja in vplivanja na druge in izrazit smisel za organizacijo (Delovna skupina za pripravo koncepta dela z nadarjenimi učenci, 1999).

Nadarjeni kot zaposleni

Nadarjenost kot del posameznikove osebnosti se kaže tudi v kasnejših razvojnih obdobjih (npr. Deary idr., 2000; Deary idr., 2004; Fiedler, 2012; Jacobsen, 2000; Rinn in Bishop, 2015). Nadarjeni odrasli imajo lahko še naprej predhodno navedene lastnosti, kot so visoke spoznavne zmožnosti, ustvarjalnost, sposobnosti vodenja itd. (npr. Deary idr., 2000; Deary idr., 2004; Rinn in Bishop, 2015). Raziskave odraslih nadarjenih, ki so zaposleni, vključujejo posameznike, ki so bili opredeljeni kot nadarjeni v otroštvu, pa tudi odrasle, ki dosegajo izjemne in visoke dosežke v odraslosti (Rinn in Bishop, 2015). Tomlinson-Keasy in Little (1990) sta ugotovila, da so izobrazba staršev, odločenost za ohranjanje intelektualnih sposobnosti ter družabnost pomembni napovedniki intelektualnih sposobnosti nadarjenih kasneje v življenju. Treba je poudariti, da nadarjenost v otroštvu ne zagotavlja nujno uspešnosti v odraslosti, saj je uspešnost odvisna še od drugih dejavnikov, kot so npr. družinske in izobraževalne izkušnje v otroštvu (Feldman, 1986; Gagné, 1995; Terman, 1954).

Vseeno pa imajo številni nadarjeni posamezniki uspešne kariere in visoke poklicne dosežke. Na svoji karierni poti lahko izstopajo zaradi kognitivnih sposobnosti, vztrajnosti in entuziazma za delo, znanja, radovednosti in zanimanja za številne teme, ki jih v celoti osvojijo. Zmožni so tudi hitre in lažje predelave večje količine informacij v primerjavi z njihovimi sodelavci. Zaradi visokih sposobnosti divergentnega mišljenja lažje integrirajo informacije iz različnih virov in najdejo povezave med idejami, ki so na prvi pogled nepovezane. Ta zmožnost jim omogoča, da se oddaljijo od konvencionalnih idej in najdejo edinstvene rešitve za probleme (Corten idr., 2006; Jacobsen, 1999, 2000; Kooijman - van Thiel, 2008; Nauta in Ronner, 2008, 2013; Shavinina, 2009b).

Eksploratorna raziskava o nadarjenih zaposlenih (Vreys idr., 2016) je pokazala, da se ima večina nadarjenih za hitro misleče in analitične osebe. Značilno je njihovo navdušenje nad lastnimi interesi, želja po napredovanju in osredotočenost na naloge, ki jih zanimajo. Radi izstopajo pri svojih delovnih nalogah in vedno iščejo tudi načine za izboljšave. Skoraj vsi izražajo močno željo po novem znanju in visoko motivacijo za naloge, ki so jim v izziv.

Ovire nadarjenih zaposlenih

Kljub vsem zmožnostim in pozitivnim vidikom nadarjenosti pa se nadarjeni ubadajo s številnimi težavami in ne dosegajo pričakovane uspešnosti. Vzdržne študije kažejo, da nadarjenost ni zagotovilo za uspeh in ne pomeni nujno zadovoljivih in produktivnih karier (Freeman, 2010). Številni nadarjeni zaposleni imajo težave v karierah, ker jih zavirajo neustrezna delovna okolja ter napeti odnosi z nadrejenimi in sodelavci (Jacobsen, 2000; Overzier in Nauta, 2013; Streznewski, 1999). Zaradi navedenih ovir lahko postanejo pri delu neproduktivni ali neučinkoviti, delo pa jih ne zanima. Druga skrajnost, ki ravno tako vodi v nizke delovne rezultate, je začetna hiperproduktivnost, ki lahko zaradi prevelike obremenitve vodi v izgorelost (Corten idr., 2006).

Neizkoriščen potencial in dolčas ob delu

Delo številnim nadarjenim pogosto ne zagotavlja dovolj izzivov, raznolikosti in svobode, kar vodi v občutek neizkoriščenega potenciala in dolgočasje (Vreys idr., 2016). Skoraj 80 % nadarjenih udeležencev raziskave Vreys in sodelavcev (2016) je poročalo o razkoraku med svojimi zmožnostmi in delovnimi zahtevami, saj jih omejitve dela in počasnost okolja izčrpavajo, hkrati pa jih sodelavci pogosto upočasnjujejo ali ne razumejo njihovih idej, kar povzroča frustracije. Njihova visoka pričakovanja do sebe in drugih pogosto privedejo tudi do občutka, da opravijo več, kot se od njih pričakuje. Nekateri nadarjeni kompenzirajo nezadovoljene potrebe s konjički, drugi pa pogosto menjajo službe (70 % nadarjenih udeležencev) ali iščejo rešitev v oblikovanju lastnega delovnega okolja. V tem smislu so najzadovoljnejši nadarjeni tisti, ki so ustanovili lastna podjetja ali imajo vodilne položaje, saj jim to omogoča več samostojnosti in kontrole nad delom (Persson, 2009).

Odnosi z drugimi in vpliv preteklih izkušenj

Nadarjeni zaposleni lahko zaradi svojih visokih spoznavnih zmožnosti v odnosu s svojimi sodelavci doživijo t. i. intelektualno nerazumevanje. Na sestankih njihovi miselni tokovi pogosto prehitevajo sposobnost drugih, da jim sledijo, kar lahko vodi v negativne odzive in izključenost iz skupine. To lahko negativno vpliva na njihovo samozavest, še posebej če se trudijo prispevati k blaginji organizacije. Če takšne situacije ostanejo nerešene, se nadarjeni pogosto umaknejo iz skupine ter lahko občutijo manjvrednost in

depresivnost (Vreys idr., 2016). Na dosežke na delovnem mestu in stigmatizacijo pri nadarjenih vplivajo tudi njihove predhodne izkušnje. V primeru izkušnje ustrahovanj in travm v povezavi z njihovo nadarjenostjo lahko ti posamezniki občutijo čustvene težave, ki lahko vodijo v neuspeh (Lundstrom, 2014, v Chinnock, 2023).

Dejavniki nezadovoljstva in potrebe nadarjenih na delovnem mestu

Za uspešno delovanje na delovnem mestu potrebujejo nadarjeni občutek avtonomije, jasno postavljene cilje, smiselno delo, sodelovanje s podobno sposobnimi posamezniki in svobodo za izražanje novih idej (Chinnock, 2023). Nadarjeni niso posebna skupina ljudi, za katere bi potrebovali nove teorije, s pomočjo katerih bi lahko razumeli njihove potrebe. Njihove potrebe so tako skladne s splošnimi teorijami dela, kot je denimo dvofaktorska teorija motivacije, ki pravi, da so pri zaposlenih na delovnem mestu prisotni motivatorji in higieniki (Herzberg idr., 1959; Herzberg, 1966; Herzberg, 2003). K prvim spadajo dosežki, prepoznave, samo delo, odgovornost, napredovanje ali rast. Ti prinašajo zadovoljstvo in so intrinzični. K drugim pa uvrščamo politiko podjetja, nadzor, medosebne odnose, plačo, delovne razmere, položaj in varnost zaposlitve. Ti zmanjšujejo nezadovoljstvo in so ekstrinzični. Tako se zdi, da se osnovne potrebe nadarjenih ne razlikujejo bistveno od drugih zaposlenih, vendar so pri njih izrazitejše in nujne (Chinnock, 2023). Potrebe nadarjenih lahko razumemo tudi v okviru teorije samodoločenosti Ryana in Decija (2000), ki poudarja pomembnost treh osnovnih potreb: avtonomije, povezanosti in kompetentnosti.

Van der Klink idr. (2016) dodajajo, da nadarjeni cenijo možnost uporabe in razvoja svojega znanja ter spretnosti, vključenost v pomembne odločitve in dober zaslužek, kar vse spada k potrebi po kompetentnosti. Kompleksne naloge jih navdušujejo, zlasti če jih lahko izvajajo v sodelovanju z drugimi nadarjenimi posamezniki pri projektih, ki jih intelektualno zanimajo (Vreys idr., 2016). Ti zaposleni ne marajo dolgčasa ali neizkoriščenega potenciala, ki se pojavi, kadar delo ni dovolj zahtevno ali ne ponuja svobode. Počasna okolja, kjer jih drugi ljudje zavirajo, prav tako niso zaželena. To pogosto kompenzirajo z iskanjem hobijev za intelektualno stimulacijo ali pa z menjavo delovnih mest. Zaradi teh specifičnih potreb so nadarjeni najuspešnejši v inovativnih in ustvarjalnih okoljih, ki ne vključujejo rutinskih

nalog. Po drugi strani pa organizacije z veliko hierarhije, birokracije in strogimi procedurami niso privlačne zanje (Corten idr., 2006; Nauta idr., 2009; Shavinina, 2009a).

Potreba po avtonomiji se pri nadarjenih pogosto kaže kot želja po postavljanju lastnih ciljev. Van der Klink idr. (2016) ugotavljajo, da jim je bolj pomembno zastavljanje načrta, kako bodo določen cilj dosegli kot pa postavljanje samega cilja. Kljub temu lahko najdejo smisel tudi v situacijah, kjer si cilja niso sami postavili. V nasprotnem primeru pa svojo potrebo po izpolnitvi pogosto zadovoljijo z dodatnimi hobiji ali izobraževanjem zunaj delovnega okolja (van Casteren idr., 2021).

Potreba po sodelovanju se pri nadarjenih kaže na več različnih načinov, z odnosi s partnerji za pogovor (angl. *sparring partner*), s frustracijo zaradi intelektualnega razkoraka in z občutkom psihološke varnosti. Veliko jim namreč pomenijo odnosi s partnerji za pogovor, ki jim omogočajo globoko in konstruktivno izmenjavo mnenj. V primeru, da teh odnosov ni, lahko nadarjeni občutijo osamljenost in izolacijo (van der Klink idr., 2016). Če na delovnem mestu nadarjeni ne najdejo enako sposobnih sodelavcev in zaznavajo prevelik intelektualni razkorak z njimi, jih lahko to frustrira (Vreys idr., 2016). Nadarjeni pa si želijo podobno kot drugi zaposleni občutiti psihološko varnost. Ta potreba je še posebej izrazita pri tistih, ki so bili v preteklosti zaradi svoje nadarjenosti izpostavljeni ustrahovanju ali medvrstniškemu nasilju.

Raziskovalni problem in teoretična vrednost raziskave

Pri pregledu literature smo opazile, da so raziskave s področja nadarjenih na delovnem mestu narejene v tujini in na starejših populacijah, zato nas je v naši raziskavi zanimalo, kaj mlade nadarjene motivira za izbiro delovnega mesta v Sloveniji, kaj je zanje na tem delovnem mestu pomembno in kaj prispeva k njihovem zadovoljstvu.

Na podlagi opisanih empiričnih ugotovitev smo postavile pet hipotez. Predvidevale smo (H1), da so imeli nadarjeni zaradi visokih sposobnosti in interesov na različnih področjih težave pri izbiri študijske smeri in (H2) da bodo nadarjeni izkazovali željo oz. prepričanje, da bodo izbirali dela, ki so povezana z njihovo študijsko smerjo. V sklopu zanimanja za delo smo predpostavile (H3), da bodo nadarjeni kot pomembne dejavnike navajali avtonomijo, strukturirano delovno okolje, smiselnost

dela, občutek kompetentnosti in dobre odnose s sodelavci ter moralno nespornost organizacije. V sklopu vprašanj o zadovoljstvu na delovnem mestu smo sklepale (H4), da bodo udeleženci glede na predhodno literaturo kot pomembne dejavnike navajali avtonomijo, strukturirano delovno okolje, smiselnost dela, občutek kompetentnosti in dobre odnose s sodelavci. V sklopu hobijev smo predvidevale (H5), da bodo imeli posamezniki raznolike hobije, ki bodo kazali na njihovo iskanje intelektualne stimulacije izven delovnega mesta oz. študija. Hipoteze smo postavile na podlagi rezultatov, pridobljenih na populaciji odraslih nadarjenih na delovnem mestu, kar je lahko ena izmed pomanjkljivosti naše raziskave. Vendar pa bodo mladi nadarjeni v prihodnjih nekaj letih tudi sami prešli v obdobje odraslosti, pri čemer bodo najverjetneje imeli podobne želje in značilnosti odraslih.

Naše ugotovitve lahko delodajalcem prikažejo, zakaj je dobro zaposlovati tudi nadarjene posameznike, ki nekoliko drugače razmišljajo in s tem pripomorejo med drugim k ustvarjanju novih idej, ustvarjalnosti na delovnem mestu, hitrejšemu reševanju problemov in večji učinkovitosti dela. Zato je, četudi se morebiti vsi nadarjeni ne izkažejo kot najmočnejši člen tima, smiselno spodbujati njihov potencial. Poleg tega pa poglavje lahko pripomore tudi k poznavanju želja mladih nadarjenih na delovnem mestu, kar lahko delodajalcem pomaga oblikovati bolj sprejemajoče delovno okolje zanje. S svojimi ugotovitvami želimo delodajalce opomniti, na kaj je smiselno biti pozoren pri ponujanju delovnih mest mladim nadarjenim, da se bodo ti odločili za njihovo delovno organizacijo.

Zavedamo se, da v veliko organizacijah ni mogoče povsem prilagajati delovnega okolja nadarjenim, prav tako pa to tudi ni smiselno. Dolgoročno lahko nadarjeni pričakujejo, da jim bodo delodajalci prilagajali vse delovne naloge, kar pa ni mogoče, zlasti če je za organizacijo značilno timsko delo. Prihaja lahko do razprtij, nerazumevanja sodelavcev in delanja razlik med zaposlenimi. Poleg medosebnih odnosov pa preveliko prilagajanje lahko vpliva tudi na odnos nadarjenega s samim seboj. Ta si lahko postavlja nerealna pričakovanja, ki jih vse težje dosega. Pri prilagajanju delovnega okolja bi bilo tako treba narediti še raziskavo v drugo smer, tj. raziskati, kakšne posledice imajo lahko ekstremi prilagajanja in kako to vpliva na zaposlenega, ki je deležen prilagoditev ter kako na njegove sodelavce.

METODA

Udeleženci

Za to, da bi dobile odgovor na raziskovalno vprašanje, smo se odločile narediti kvalitativno študijo z uporabo strukturiranega intervjuja, kar nam je omogočilo pridobitev več informacij in primerljivost odgovorov med seboj. Zanimali so nas mladi, ki prvič vstopajo na trg dela ter razvijajo svojo kariero, zato je starostni razpon naših udeležencev med 19. in 26. letom starosti.

Udeleženci so bili izbrani na podlagi osebnih poznanstev, npr. študenti iz iste študijske smeri, naši sostanovalci, sošolci iz osnovne in srednje šole. Tem osebam smo povedale, da iščemo ljudi, ki so bili v osnovni ali srednji šoli prepoznani kot nadarjeni. V primeru, da so tudi naši znanci poznali osebe, ki ustrezajo tem kriterijem, smo jih prosile za kontaktne informacije. Z njimi smo nato stopile v stik in izvedle intervjuje. Udeležence smo tako zbirale po metodi snežne kepe. Pri izbiri udeležencev smo pazile, da so ti bili iz različnih študijskih smeri in s kar se da različnimi področji nadarjenosti. S tem smo želele pridobiti čim širšo perspektivo obravnavane teme oz. povečati reprezentativnost vzorca. Vzorec se nam sicer zdi reprezentativen glede na področja študija, vendar pa je neuravnotežen po spolu, kar predstavlja eno izmed pomanjkljivosti raziskave.

Naš prvotni vzorec je bil tako sestavljen iz 18 udeležencev, a s tremi intervjuja ni bilo mogoče izvesti zaradi različnih urnikov. Intervju smo izvedle s 15 udeleženci. Njihovi demografski podatki (spol, starost, letnik in smer študija ter področje nadarjenosti), ki smo jih pridobile v prvem sklopu intervjuja, so zajeti v spodnji tabeli.

Tabela 1

Spol, starost, letnik in smer študija ter področje nadarjenosti udeležencev

Spol	Starost	Letnik študija	Smer študija	Področje nadarjenosti
M	24	2. letnik magisterija	kemija	učno-akademsko področje
Ž	24	3. letnik dodiplomskega študija	programiranje	/
M	19	1. letnik dodiplomskega študija	fizika	učno-akademsko področje
Ž	22	1. letnik magisterija	ekonomija	splošna inteligentnost

Spol	Starost	Letnik študija	Smer študija	Področje nadarjenosti
Ž	22	2. letnik magisterija	finance in računovodstvo	učno-akademsko področje
Ž	22	1. letnik magisterija	laboratorijska biomedicina	splošna inteligentnost, psihomotorično področje
Ž	23	2. letnik magisterija	psihologija	voditeljsko, umetniško področje
Ž	24	2. letnik magisterija	psihologija	naravoslovno področje
M	19	1. letnik enovitega magistrskega študija	pravo	umetniško področje, splošna inteligentnost
M	24	1. letnik magisterija	matematika	splošna inteligentnost, učno-akademsko in umetniško področje
Ž	19	1. letnik enovitega magistrskega študija	pravo	umetniško in psihomotorično področje, splošna inteligentnost
Ž	23	2. letnik magisterija	germanistika	učno-akademsko in umetniško področje
Ž	24	3. letnik dodiplomskega študija	računalništvo	splošna inteligentnost, umetniško področje
Ž	22	absolvent po dodiplomskem študiju	angleščina in geografija	učno-akademsko področje
Ž	26	1. letnik magisterija	umetna inteligenca/korejščina	splošna inteligentnost

Opomba. M = moški; Ž = ženska, / = udeleženec je bil nadarjen, a se ne spomni, na katerem področju.

Pripomočki in postopek

Pri zbiranju podatkov oz. izvajanju strukturiranih intervjujev smo uporabile vnaprej pripravljena vprašanja. Vprašanja smo pripravile same, na podlagi pregleda raziskav in teorij, ki so podrobneje predstavljene v teoretičnem uvodu. Intervju je bil sestavljen iz 23 vprašanj, ki smo jih razdelile v pet večjih sklopov, in sicer demografska vprašanja (npr. S katerim spolom se

identificiraš?, Koliko si star/-a?, Na katerem področju si bil/-a nadarjen/-a?, Kaj tebi predstavlja nadarjenost?, Katera je tvoja študijska smer in kateri letnik študija obiskuješ?), vprašanja o dosedanjih delovnih izkušnjah (npr. Ali si imel/-a težave pri izbiri študijske smeri? Zakaj da/ne?, Kakšne so tvoje dosedanje delovne izkušnje?, Se ti zdi, da izbiraš dela, ki so povezana s tvojo študijsko smerjo? Zakaj da/ne?, Kako se ti zdi, da si sledil/-a svojemu področju nadarjenosti? Zakaj da/ne?, Kako misliš, da bodo vse te tvoje dosedanje delovne ali akademske izkušnje vplivale na tvojo karierno pot?), vprašanja o zanimanju o delovnem mestu (npr. Kaj te je motiviralo pri izbiri študentskih del?, Če pomisliš na oglase za študentska dela, ki si jih videl/-a, pa se nisi odločil/-a nanje prijaviti, kaj te je odvrnilo od teh študentskih del?, Kaj ti pomeni zaposlitev? Kaj bi te motiviralo za izbiro delovnega mesta in organizacije?, Kaj bi te povsem odvrnilo od izbire (nekega) delovnega mesta in organizacije?), vprašanja o zadovoljstvu na delovnem mestu (npr. Katero študentsko delo si opravljal/-a najdlje in zakaj?, Katero študentsko delo ti je bilo najbolj všeč in kaj je na to vplivalo?, Kaj meniš, da bi vplivalo na tvoje zadovoljstvo s službo?, Kaj bi te povsem odvrnilo od delovnega mesta in organizacije, potem ko bi že nekaj časa delal/-a na nekem delovnem mestu, v organizaciji?) ter vprašanja o hobijih udeležencev (npr. Ali se ukvarjaš s kakšnimi hobiji?, Koliko časa?, Zakaj si se odločil/-a prav za ta hobi/je?, Je bila izbira hobija kakorkoli povezana s študijem?). Nekatera izmed teh vprašanj so imela tudi podvprašanja, ki pa smo jih postavile le v primeru, da udeleženec na osnovno vprašanje ni znal odgovoriti. Poleg tega smo pri vprašanjih, ki so se navezovala na delovno mesto in delovno organizacijo, ponudile udeležencem razlago pojmov.

Intervjuje smo izvajale vse tri avtorice raziskave na različnih krajih, pri čemer smo se trudile, da bi bilo v njih čim manj distrakcij iz okolja. Zanje smo si tako izbirale domače sobe, manjše in tišje kavarne itd. Pred postavljanjem vprašanj so intervjuvanci prebrali in podpisali obveščeno soglasje za intervju in njegovo snemanje. Za varnost in zaupnost posnetkov ter podatkov smo poskrbele s šifriranjem udeležencev in uničenjem zvočnih posnetkov po zapisu transkriptov. Intervjuji se niso razlikovali le po udeležencih, temveč tudi po trajanju, nekateri so bili opravljeni hitreje, npr. v 20 minutah, pri drugih pa so se udeleženci razgovorili in smo zanje porabile tudi eno uro. V povprečju je intervju trajal med 30 in 40 minutami, kar smo predvidele tudi na začetku.

Po izvedbi intervjujev smo naredile transkripte. Nato smo združile vse odgovore po vprašanjih, čemur je sledila analiza. Vsaka si je izbrala en ali

dva sklopa vprašanj in jih analizirala z uporabo utemeljene teorije (Glaser in Strauss, 2017). Pri tem velja pripomniti, da istega dela besedila nista neodvisno analizirali dve osebi, kar lahko vodi v manjšo objektivnost in zanesljivost same analize. Najprej smo tako identificirale vhodne podatke in pripravile tabelo s podatki, torej smo odgovore udeležencev razdelile na posamezne enote z enim sporočilom. Nato pa smo naredile najprej odprto kodiranje, po potrebi pa tudi osno kodiranje oz. urejanje odgovorov v kategorije 2. reda. Odgovore smo pri tem združevale v skupine oz. sklope s podobno tematiko. Na podlagi dobljenih kategorij pa nismo oblikovale teorije, temveč smo podobne odgovore preštete. Nato smo dobljene rezultate opisale na podlagi dobljenih frekvenc.

REZULTATI IN RAZPRAVA

Demografska vprašanja in odnos do nadarjenosti

Intervju smo začele s sklopom demografskih vprašanj, v okviru katerega smo pridobile demografske podatke, ki so predstavljeni v tabeli 1, pa tudi informacije o tem, kaj udeležencem pomeni nadarjenost oz. kako jo doživljajo in ali menijo, da je to, da so bili prepoznani kot nadarjeni, vplivalo na sprejemanje s strani drugih. Ta vprašanja smo se odločile postaviti, da bi bolje spoznale udeležence in njihovo mišljenje o nadarjenosti.

Večina udeležencev ($f = 7$) je poročala izključno o tem, da se ljudje do njih niso drugače vedli po identifikaciji nadarjenosti, štirje pa so nasprotno mnenja, da so se drugi do njih obnašali drugače. Preostali udeleženci ($f = 4$) so poročali o mešanih odzivih, da so bili torej od nekaterih ljudi zaradi svoje nadarjenosti obravnavani drugače, od drugih pa ne. Večini ($f = 3$) se je zdelo, da so bili učitelji tisti, ki so se do njih vedli drugače, da so se z njimi npr. bolj ukvarjali, bili do njih prizanesljivejši, medtem ko pri sošolcih niso opazili spremembe v vedenju in sprejemanju. Sodeč po pripovedovanju, pa je imel eden od udeležencev popolnoma drugačno izkušnjo. Po njegovem mnenju se namreč učitelji do nadarjenih niso obnašali drugače, so se pa drugače vedli sošolci. Dejal je: »*Bilo je več izključevanja, v smislu mi smo nadarjeni, vi niste.*« Nobeden od naših udeležencev torej zaradi svoje nadarjenosti še ni doživel negativnega odziva oz. bil izključen iz skupine, kar se lahko glede na raziskavo Vreysa in sodelavcev (2016) zgodi, ker pride med nadarjenimi in njihovimi sodelavci/sošolci do intelektualnega nerazumevanja. Morda do tega ni prišlo zato, ker po poročanju nekaterih udeležencev večinoma

niso vedeli, kateri sošolci so bili prepoznani kot nadarjeni in kateri ne ($f = 3$), in/ali zato, ker jih je bila večina v razredu prepoznanih kot nadarjenih ($f = 5$), kar pomeni, da med sošolci ni bilo velikega intelektualnega razkoraka in zaradi tega tudi ni prišlo do večjega intelektualnega nerazumevanja.

Z odgovori na vprašanje, kaj jim predstavlja nadarjenost, pa smo izvedele, da večina udeležencev ($f = 7$) nadarjenost vidi kot neko višjo sposobnost, zaradi katere lažje razumejo in si zapomnijo koncepte, pojme ter zaradi katere imajo v šoli boljši učni uspeh. Nekaj pa jih nadarjenost vidi kot večjo motivacijo oz. interes za spoznavanje stvari in kot potencial, da lahko posameznik uspe na nekem področju. To se posredno sklada z raziskavo Vreysa in sodelavcev (2016), v kateri so ugotovili, da se ima večina nadarjenih za hitro misleče in analitične, pa tudi kot take, ki izražajo močno željo po novih znanjih in visoko motivacijo za naloge, ki jim predstavljajo izziv. V odgovorih na to vprašanje smo prepoznale tako pozitivni kot tudi negativni odnos udeležencev do nadarjenosti. Nekateri udeleženci so npr. poročali, da spoštujejo nadarjenost tako pri sebi kot pri drugih in da imajo do nje pozitiven odnos ($f = 5$). Eden je npr. povedal: »*Lepo je vedeti, da si nadarjen.*« Drugi ($f = 6$) pa so izrazili negativen odnos do nadarjenosti oz. povedali, da jim le-ta ne pomeni prav dosti. Ena od udeleženk nadarjenost vidi v negativnem smislu predvsem zato, ker meni, da to, da si prepoznan kot nadarjen, s sabo prinese večja pričakovanja okolice – da boš denimo vedno najboljši, kar pa lahko po njenem negativno vpliva na nadarjenega (otroka), če mu teh pričakovanj ne uspe izpolniti. Enako mnenje ima tudi Čudina-Obradović (1990, v Tomc, 2016), ugotavlja namreč, da lahko to, da se od otroka pričakuje, da je v vsem najboljši in da ne dela napak, nanj vpliva negativno. Druga udeleženka pa ima negativno mnenje o nadarjenosti predvsem zato, ker se po njenem mnenju na tem področju v osnovnih šolah nič ne dela. To se sklada z mnenjem in izkušnjami staršev o vzgoji in izobraževanju nadarjenih učencev v osnovni šoli, saj menijo, da bi skrb za nadarjene učence lahko bila boljša in bi ji bilo treba nameniti več pozornosti (Tomc, 2016). Nekaterim pa nadarjenost ne pomeni dosti, ker je bilo veliko ljudi prepoznanih kot nadarjenih ($f = 3$) ali ker po koncu OŠ in SŠ nikogar več ne zanima, ali si bil prepoznan kot nadarjen ali ne ($f = 1$). S tem, da je bilo veliko učencev prepoznanih kot nadarjenih, pa se strinjajo tudi ugotovitve študij, ki poročajo o tem, da je okrog 25 % slovenskih učencev identificiranih kot nadarjenih (Bezić in Deutsch, 2011). Mešana mnenja o nadarjenosti lahko zasledimo tudi v literaturi, v svoji študiji so npr. Kerr in sodelavci (1988) ugotovili, da nadarjeni na nadarjenost gledajo kot na

nekaj pozitivnega predvsem v povezavi z osebnim razvojem, samozavestjo in boljšim uspehom na akademskem področju, negativno pa v povezavi s socialnim področjem, npr. v odnosih s sošolci.

Dosedanje delovne izkušnje

V drugem sklopu vprašanj smo obravnavale dosedanje delovne izkušnje udeležencev in tudi to, ali so imeli težave z izbiro študijske smeri, ali menijo, da izbirajo dela, ki so povezana z njihovo študijsko smerjo in njihovim področjem nadarjenosti, ter kako bodo po njihovem mnenju vse njihove dosedanje delovne ali akademske izkušnje vplivale na njihovo karierno pot.

Na vprašanje, ali so imeli težave pri izbiri študijske smeri, je večina udeležencev ($f = 9$) odgovorila pritrdilno, le 6 udeležencev ni imelo težav pri tem. Slednji pri izbiri niso imeli težav, ker so vedeli, kaj jih najbolj zanima ($f = 4$), ali ker so vedeli, da so dobri na področju ($f = 2$), ki so si ga izbrali za študij. Tisti, ki so imeli težave z izbiro študijske smeri, pa so jih imeli predvsem zato, ker jih je zanimalo več različnih področij ($f = 4$), ali nasprotno, ker jih nič zares ni zanimalo oz. ker niso vedeli, s čim bi se ukvarjali ($f = 4$), ali ker so bili uspešni na več različnih področjih ($f = 2$). Ti rezultati tako v večini potrjujejo našo prvo hipotezo, v okviru katere smo predvidevale, da bodo imeli nadarjeni težave pri izbiri študijske smeri, ker jih zanima veliko različnih področij in imajo visoke kognitivne sposobnosti. Predhodne raziskave namreč poročajo, da nadarjeni izstopajo zaradi svojega entuziazma za delo, znanja in kognitivnih sposobnosti ter da so radovedni in da jih zanimajo številne različne teme (npr. Corten idr., 2006; Jacobsen, 1999, 2000; Kooijman - van Thiel, 2008; Nauta in Ronner, 2008, 2013; Shavinina, 2009b). Te razlike med udeleženci pa potrjujejo tudi predhodne ugotovitve, da nadarjeni niso homogena skupina (Delovna skupina za pripravo koncepta dela z nadarjenimi učenci, 1999) in da nasprotno s pričakovanji nekaterih nadarjenih nič zares ne zanima. Glede na literaturo lahko do tega pride npr. zaradi izgorelosti, ki je posledica visokih pričakovanj in pomanjkanja učnih navad (Kowsky, 2023), ali perfekcionizma in strahu pred neuspehom (Siegle in McCoach, 2005).

V okviru naslednjega vprašanja smo udeležence povprašale o njihovih dosedanjih delovnih izkušnjah. V povprečju so imeli do sedaj po štiri delovne izkušnje, predvsem študentsko in/ali prostovoljno delo. Večinoma so opravljali dela, ki niso bila povezana z njihovim študijem, npr. delo v proizvodnji ($f = 4$), delo v strežbi ($f = 6$), delo v trgovini ($f = 3$), v tajništvu, turizmu,

galeriji, vinogradu itd. Je pa 9 udeležencev že opravljalo tudi vsaj po eno delo, povezano z njihovim študijem. Vsi ti so bili proti koncu študija (3. letnik dodiplomskega študija ali magistrski študij).

Teh devet (9) udeležencev je pritrdilno odgovorilo tudi na naše naslednje vprašanje, ali menijo, da izbirajo dela (študentska in prostovoljska dela), ki so povezana z njihovo smerjo študija ali ne in zakaj da oz. zakaj ne. Razlogi, ki so jih navajali na to vprašanje, so predstavljeni v tabeli 2. Trije udeleženci niso navedli nobenega razloga.

Tabela 2

Razlogi, zakaj udeleženci izbirajo delovna mesta na področju svojega študija

Razlog	Frekvenca odgovora
Menim, da sem sposoben opravljati tovrstna dela.	1
Ker želim dobiti delovne izkušnje na svojem področju.	4
Ker so študentska dela na mojem področju bolje plačana in fleksibilnejša kot druga študentska dela.	1
Ker so študentska dela z mojega področja precej iskana.	1

Večina udeležencev torej opravlja študentsko delo na svojem študijskem področju predvsem z namenom, da dobijo delovne izkušnje na tem področju. To se sklada z ugotovitvami študije Vreysa in sodelavcev (2016), da skoraj vsi nadarjeni izražajo močno željo po novih znanjih in napredovanju ter osredotočenost na naloge, ki jih zanimajo. Nasprotno pa je bil najpogostejše naveden razlog, ki ga je na vprašanje, zakaj ne, navajalo šest (6) udeležencev, ki še ni opravljalo del na področju svoje študijske smeri, težka dostopnost (plačanih) del, povezanih z lastno študijsko smerjo. Ta in še drugi razlogi so navedeni v tabeli številka 3.

Tabela 3

Razlog, zakaj udeleženci ne izbirajo delovnih mest na področju svojega študija

Razlog	Frekvenca odgovora
Ker je težko dobiti (plačana) dela, ki so povezana z mojo študijsko smerjo.	3
Ker blizu mojega doma ni del, ki so povezana z mojo študijsko smerjo.	2
Ker študentska dela na mojem področju zahtevajo, da delaš celotno leto, ne le med počitnicami, česar pa jaz nočem.	1
Ker dela na mojem področju zahtevajo več izkušenj in znanja, kot jih imam jaz.	2

Večina naših udeležencev (9 od 15) torej izbira dela, ki so povezana z njihovo študijsko smerjo, s čimer lahko potrdimo našo drugo hipotezo, ki govori o tem, da bodo nadarjeni izbirali dela, ki so povezana z njihovo študijsko smerjo, ker imajo močno željo po novih znanjih in napredovanju ter osredotočenost na naloge, ki jih zanimajo (Vreys idr., 2016). Tisti, ki jih ne, pa tega ne počnejo, ker bi sami želeli delati nekaj drugega, ampak zato, ker so jim zaradi večje kompleksnosti in tudi oddaljenosti od doma dela na njihovem področju v času študija še manj dostopna. To pa ne velja le zanje, ampak tudi za druge študente. Nekatere raziskave namreč kažejo, da veliko študentov opravlja dela, ki niso neposredno povezana z njihovo študijsko smerjo. To je lahko posledica različnih dejavnikov, npr. pomanjkanja ustreznih delovnih mest za začetnike in časovnih omejitev zaradi študijskih obveznosti (Masevičiute idr., 2018).

Z naslednjim vprašanjem v tem sklopu smo želele izvedeti, ali so udeleženci sledili svojemu področju nadarjenosti prek dela in zakaj da oz. zakaj ne. Večina udeležencev ($f = 10$) je na to vprašanje odgovorila pritrdilno, medtem ko je preostalih pet (5) mnenja, da prek dela niso sledili svojemu področju nadarjenosti. Ena od udeleženk, ki je na vprašanje odgovorila pritrdilno, je podala zanimiv odgovor: *»Mogoče sem sledila na tem področju bolj v smislu, da sem začela ceniti, da imam potencial. Ne, da si več vreden, ampak bolj v smislu, da te spodbudi, da si najdeš eno težje delo, ker ga zmoreš. Mogoče, če ne bi bila prepoznana, bi imela občutek, da je dovolj, da ostanem nekje, le ker je dobro plačano. Tako pa sem si mislila, da zmorem nekaj več.«* Ta njen odgovor predstavlja primer tega, o čemer pišejo Vreys in sodelavci (2016). Da torej delo mnogim nadarjenim pogosto ne zagotavlja dovolj izzivov, raznolikosti in svobode, kar vodi v občutke neizkoriščenega potenciala in dolgčasa, ter da cenijo možnost uporabe svojega znanja in spretnosti.

Zadnje vprašanje v tem sklopu je bilo, kako bodo vse dosedanje delovne ali akademske izkušnje udeležencev vplivale na njihovo karierno pot. Vsi so se strinjali s tem, da bodo vsaj nekatere njihove delovne in akademske izkušnje pozitivno vplivale na njihovo karierno pot. Kot razloge so navajali to, da bodo dobili potrebno znanje ($f = 2$) in/ali potrebne izkušnje ($f = 6$). Njihove dosedanje izkušnje pa jim bodo koristile tudi zato, ker so v okviru njih pridobili nova poznanstva ($f = 2$), spoznali svoje področje in ugotovili, da jim ustreza ($f = 1$), oz. spoznali, kaj jim ne ustreza ($f = 1$). Predvsem prva dva razloga se skladata tudi z ugotovitvami v literaturi. Vreys in sodelavci (2016) so namreč ugotovili, da nadarjeni vedno iščejo načine za izboljšave in da izražajo močno željo po novem znanju.

Zanimanje za delovno mesto

V sklopu zanimanja za delovno mesto so udeleženci odgovarjali na šest (6) vprašanj, ki so se nanašala na njihove motive, preference in pričakovanja glede zaposlitve. Med vprašanji so razmišljali o tem, kaj jih motivira pri izbiri študentskih del ali praks. Prav tako so se osredotočili na razloge, zakaj se niso prijavi na nekatere oglase za študentska dela, ki so jih videli, ter kaj jih je pri teh delovnih mestih odvrnilo. Udeleženci so opredelili, kaj jim pomeni zaposlitev in kaj je oz. bo zanje pomembno pri iskanju redne zaposlitve po študiju. Poleg tega so odgovorili na vprašanje, kaj bi jih motiviralo ali pritegnilo k izbiri delovnega mesta in organizacije ter kaj bi jih povsem odvrnilo od izbire kakšnega delovnega mesta in organizacije.

Tabela 4

Frekvenčna tabela kategorij in podkategorij razlogov za izbiro študentskega dela

Kategorija	Frekvenca	Podkategorija	Frekvenca podkategorij
Delovne razmere	29	Plačilo	11
		Kraj dela	8
		Delavnik	7
Karierni razvoj	15	Izkušnje	7
		Področje študija	6
		CV	1
		Mreženje	1
Osebnostne preference	13	Interesi	8
		Priporočila drugih	4
		Vrednote	1
Družbeni pritisk	1	/	/

Opomba. / = ni podkategorij

Kot je prikazano v zgornji tabeli, je analiza pokazala, da so za mlade pomembne predvsem delovne razmere, pri čemer je najpomembnejše plačilo. Pomembne so tudi izkušnje in področje študija ter skladnost z njihovimi interesi. Morda so za večino pomembne delovne razmere, ker se mladi med 19. in 26. letom, pričnejo spoznavati s trgom dela, pri čemer jim sprva največjo vlogo pri iskanju zaposlitve pogosto igrajo ravno te, saj jim zagotavljajo začetno stabilnost, predvsem finančno. Raziskava Bhargava in

Trivedi (2018) je pokazala, da 72,55 % študentov v njihovi raziskavi doživlja finančni ali ekonomski stres, kar je morda razlog, da so udeleženci v naši raziskavi navedli plačilo kot glavni dejavnik za izbiro študentskega dela. Morda so tovrstni odgovori v naši raziskavi najpogostejši tudi zaradi trenutnih gospodarskih razmer in stresnih dejavnikov, ki zelo vplivajo na mlade (npr. narava prekarnega dela, brezposelnost, stanovanjska problematika). Izkazalo se je, da razmišljajo tudi v smeri lastnega kariernega razvoja, kar je lahko povezano s trenutnimi gospodarskimi nestabilnimi razmerami. Prav tako pa že same lastnosti nadarjenih posameznikov, kot so nadpovprečna motivacija, radovednost, uživanje v dosežkih, zmožnosti vodenja, pridobivanje širokega spektra znanja, te usmerjajo k neprestanemu osebnemu razvoju in razvoju njihovega znanja. Potreba po razvoju se lahko v odraslosti kaže kot pomembnost kariernega razvoja. Lahko pa pomembnost kariernega razvoja povežemo že z zgodnjim usmerjanjem nadarjenih k akademskemu dosežkom, tako je npr. raziskava Emmett in Minor (1993) ugotovila, da so pomembni dejavniki, ki jih nadarjeni upoštevajo pri izbiri kariere, občutljivost za pričakovanja drugih, perfekcionizem, razvojne težave, nadpovprečna inteligentnost in raznolikost lastnih potencialov.

Podobne dejavnike, ki so jih navedli pri pritegnitvi za izbiro študentskih del, so navedli tudi pri razlogih za odvrnitev od študentskega dela. Razlogi za odvrnitev od študentskega dela, so navedeni v spodnji tabeli.

Tabela 5

Frekvenčna tabela kategorij in podkategorij razlogov za odvrnitev od študentskega dela

Kategorija	Frekvenca	Podkategorija	Frekvenca podkategorij
Neustrezne delovne razmere	19	Plačilo	7
		Kraj dela	6
		Neustrezni delavnik	5
		Trud	1
Osebnе preference	13	Vrsta del	9
		Izven področij interesa	3
		Izven študijskega področja	1
Pomanjkanje sposobnosti in veščin	4	/	/

Opomba. / = ni podkategorij

Ugotovitve lahko povežemo s konceptom higienikov, ki jih navaja Herzbergova teorija motivatorjev in higienikov (Herzberg idr., 1959; Herzberg, 1966; Herzberg, 2003). Navedba neustreznih delovnih razmer deluje kot potreba po izogibanju neprijetnosti in vodi v nezadovoljstvo z delom. V sklopu osebnostnih preferenc so odgovarjali predvsem, da ne želijo delati kot natakariji oz. v strežbi, saj jim sama narava dela ne ustreza. Nekateri pa so navedli, da se na delo niso prijavi, ker nimajo ustreznih kompetenc, kar kaže na izogibanje nezadovoljenosti potrebe po kompetentnosti.

Tabela 6

Frekvenčna tabela kategorij in podkategorij odgovorov o pomenu zaposlitve

Kategorija	Frekvenca	Podkategorije	Frekvenca podkategorij
Finančna podpora	15	/	/
Dobro počutje	9	Samoizpolnitev	4
		Vesetje pri delu	3
		Smisel	2
Izkušnje in razvoj sposobnosti	4	/	/
Družbeni prispevek	4	/	/
Socializacija	2	/	/
Rutina	1	/	/

Opomba. / = ni podkategorij

Odgovori, navedeni v tabeli številka 6, niso specifično značilni zgolj za nadarjene, ampak tudi ostalo populacijo. Navedene odgovore bi lahko uvrstili v tri sklope, kot jih opredeljujejo Bellah idr. (1985). To so trije različni načini odnosov, ki jih imajo ljudje do dela: delo kot služba, delo kot kariera in delo kot poklicanost. Odgovora naših udeležencev, kot sta: »Razen preživetja, pač, mislim, da žal ni neke druge opcije. Pač če bi lahko živela zastonj v komuni bi, ampak pač ne morem« in »Neki konstanten vir dohodka in pa malo bolj brezskrbno življenje, ker veš, da boš prišel iz meseca v mesec«, bi tako lahko uvrstili kot doživljanje dela, kot službo, pri čemer je pomemben predvsem materialni vidik dela, vire za doseganje zadovoljstva pa dobijo izven delovnega časa. Udeleženci v raziskavi imajo predvsem tovrsten odnos do dela.

Dobro počutje, ki vključuje samoizpolnitev, vesetje pri delu in smisel ter družbeni prispevek, bi lahko uvrstili v sklop doživljanja dela kot poklicanost. Eden izmed udeležencev pravi tako: »Tudi bogati človeka, tudi delo

na šoli je pestro, čas hitro mine, nimam težav, da gledam na uro, kdaj bo konec tega dneva.«

Pridobivanje izkušenj in razvoj sposobnosti sta v skladu z naravo nadarjenih, torej njihovo težnjo po pridobivanju novega znanja.

Tabela 7

Frekvenčna tabela kategorij, podkategorij o pomembnih dejavnikih pri iskanju zaposlitve

Kategorija	Frekvenca	Podkategorije	Frekvenca podkategorij
Delovne razmere	22	Denar	9
		Delavnik	7
		Kraj dela	4
		Delovne razmere	2
Socialno okolje	6	/	/
Vsebina dela	11	Področje dela	4
		Zanimivost dela	5
		Samoizpolnitev	2
Razvoj	3	Izkušnje	2
		Možnost napredovanja	1

Opomba. / = ni podkategorij

Tabela 8

Frekvenčna tabela kategorij in podkategorij odgovorov o izbiri delovnega mesta

Kategorija	Frekvenca	Podkategorije	Frekvenca podkategorij
Delovne razmere	22	Delavnik	7
		Denar	7
		Lokacija	4
		Delovne razmere	3
		Dostopnost	1
Karierni razvoj in priložnosti	7	Povezava s študijem ali interesi	4
		Možnost napredovanja	3
		Avtonomija	2
Vsebina dela	5	Raznolikost	2
		Zanimivo	3
Okolje in kolektiv	4	/	/

Opomba. / = ni podkategorij

Tabela 9*Frekvenčna tabela kategorij in podkategorij odgovorov o odvrnitvi delovnega mesta*

Kategorija	Frekvenca	Podkategorije	Frekvenca podkategorij
Delovne razmere	15	Delovnik	5
		Denar	5
		Zadovoljstvo	3
		Lokacija	2
		Delovne razmere	2
Dobri odnosi	6	/	/
Vrsta dela	4	Raznolikost dela	2
		Interesi	2
Sposobnosti	3	Neustrezne kompetence	3
Ugled delovnega mesta	1	Sloves	1

Opomba. / = ni podkategorij

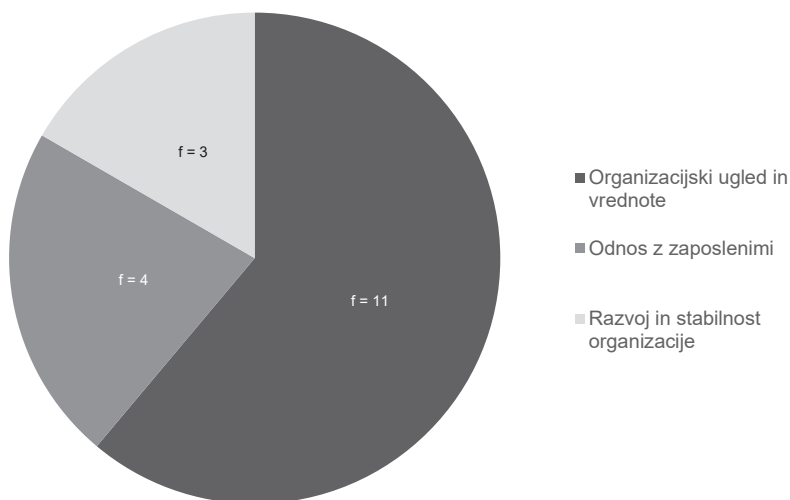
Pri vprašanjih o pomembnih dejavnikih pri iskanju zaposlitve, izbiri in odvrnitvi od delovnega mesta (tabele 7, 8 in 9) so se odgovori udeležencev nanašali na podobne kategorije. Kategorije, navedene v nadaljevanju, pa niso značilne le za naš vzorec nadarjenih, temveč tudi za splošno populacijo, kot je ugotovil Jurgensen (1978).

Pomembna je tudi vsebina dela, da torej delajo na področjih, ki jih zanimajo, pa tudi raznolikost, zanimivost dela in samoizpolnitev. V nasprotnem primeru se lahko porodijo občutki neizkoriščenega potenciala in dolgčasa (Vreys idr., 2016).

Udeleženci so izpostavili tudi pomembnost kolektiva oz. socialnega okolja, morda zaradi potrebe po povezanosti (Ryan in Deci 2000), morda pa tudi zaradi predhodnih izkušenj v otroštvu, stigmatizacije in neprijetnih izkušenj v zvezi z njihovo nadarjenostjo (Lundstrom, 2014, v Chinnock, 2023). Kot smo že v teoretičnem uvodu navedle, je kolektiv pomemben tudi z vidika sprejemanja visokih kognitivnih sposobnosti in morebitnega intelektualnega nerazumevanja (Vreys idr., 2016).

V raziskavo nismo vključile kontrolne skupine, zato ne moremo sklepati, da so ti dejavniki specifični ali bolj izraženi pri nadarjenih posameznikih.

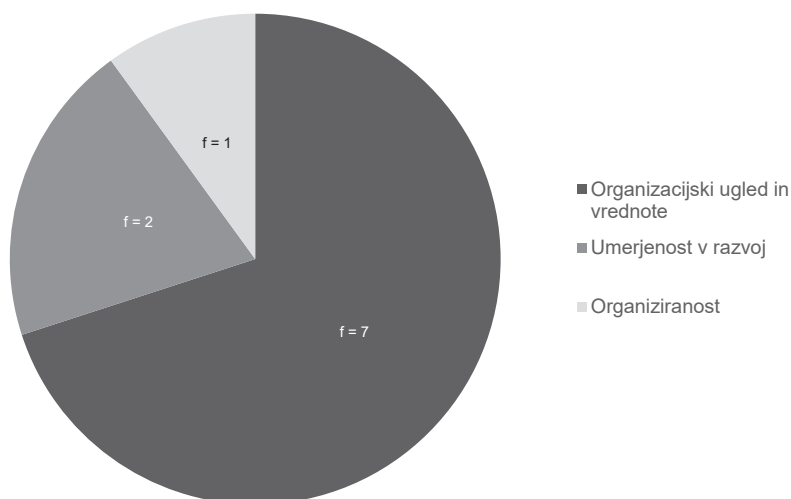
Razlogi za izbiro delovne organizacije so navedeni na sliki številka 1.

Slika 1*Razlogi za izbiro delovne organizacije*

Za nadarjene so pomembni ugled in vrednote organizacije, saj imajo še posebej izrazit čut za etičnost. Ta izhaja iz povečanega zavedanja kognicije, izrazitega čuta za pravičnost, čustvene občutljivosti, empatije, pronicljivosti, zmožnosti opazovanja, prepoznavanja posledic, samovpraševanja o moralnosti družbe in sposobnosti zamišljanja alternativ (Roeper in Silverman, 2009). Pomembna pa je tudi usmerjenost v razvoj in stabilnost. Usmerjenost v razvoj je še posebej privlačna za nadarjene, saj je v skladu z njihovo željo po razvoju, organizacija, ki jim nudi možnosti za razvoj tako zadosti tej potrebi. Razlogi za odvrnitev od delovne organizacije so navedeni v spodnjem prikazu (Slika 2).

Tudi pri dejavnikih, ki bi jih odvrnili od organizacije, so udeleženci navedli organizacijski ugled in vrednote, kar potrjuje njuno pomembnost. Prav tako se pojavi usmerjenost v razvoj, tako razvojno naravnost organizacije kot tudi razvoj posameznika in možnost njegovega napredovanja.

V sklopu predpostavljene hipoteze smo spregledale pomembnost delovnih razmer in možnost osebnega ter kariernega razvoja, saj so se te pogosto pojavljale kot zelo pomembne. Drugi dejavniki v naši hipotezi, kot so avtonomija, strukturirano delovno okolje, smiselnost dela, občutek kompetentnosti in dobri odnosi s sodelavci ter moralna nespornost organizacije, pa so bili prisotni, tako da lahko hipotezo delno potrdimo.

Slika 2*Razlogi za odvrnitev od delovne organizacije***Zadovoljstvo na izbranem delovnem mestu**

V sklopu zadovoljstva na izbranem delovnem mestu smo bile mnenja, da se bodo kot pomembni dejavniki izkazali avtonomija, postavljanje ciljev, smiselno delo in dobri odnosi s sodelavci. Udeležencem smo postavile štiri vprašanja. Najprej smo se osredotočile na njihovo dosedanje študentsko delo z vprašanjema, katero študentsko delo so opravljali najdlje in zakaj ter katero študentsko delo jim je bilo najbolj všeč in zakaj. Nato pa smo se osredotočile na njihovo nadaljnje delo z vprašanjema, kaj menijo, da bo vplivalo na njihovo zadovoljstvo s službo in kaj bi jih povsem odvrnilo od delovnega mesta oz. česa si na delovnem mestu ne želijo.

Njihove dosedanje izkušnje s študentskim delom so raznolike. Pogosto so si udeleženci našli delo v svoji stroki prek dela v laboratoriju, opravljanja prakse ali prostovoljstva, nudenja inštrukcij itd. To se sklada tudi z ugotovitvami van der Klinka idr. (2016), ki poročajo, da nadarjeni cenijo možnost uporabe in razvoja svojega znanja na svojem področju, kar zadovoljuje tudi njihovo potrebo po kompetentnosti. Delom v njihovi stroki so sledila splošna študentska dela, kot je npr. delo v restavracijah in trgovinah. Nekateri so poročali o kreativnih in specifičnih delih, ki so bila povezana z njihovimi hobiji, npr. delo fotografa, poučevanje zbora. Ti posamezniki so svojo

potrebo po izpolnitvi zadovoljili z delom na področju svojega hobija (van Casteren idr., 2021). Pri opravljanju teh del so naleteli na ovire, ki so jim onemogočale dolgotrajnejše opravljanje dela. Te so bile slabe razmere ali delovno okolje, omejenost delovnih priložnosti in nizka plača. Nadarjeni si namreč želijo razvijati svoje znanje in zanj dobiti ustrezen zaslužek (Van de Klink idr., 2016). Ko smo jih povprašale po vzrokih, zakaj so na delovnih mestih ostali dlje časa, so udeleženci najpogosteje navajali povezanost dela s študijem in prihodnjo kariero ($f = 6$), prijetno delovno okolje in odnose s sodelavci ($f = 5$), fleksibilnost in prilagodljivost ($f = 5$), ki jim je omogočala usklajevanje dela s študijskimi obveznostmi, poleg tega pa še samostojnost in kreativnost ($f = 3$) ter smiselnost dela in osebno zadovoljstvo ($f = 4$). Udeležencem je delo namreč omogočalo tudi kreativno izražanje, samostojno odločanje in odgovornost, kar se sklada tudi z rezultati raziskav na tem področju.

Podobne razloge so udeleženci navajali tudi, ko smo jih vprašale, s katerim študentskim delom so bili najzadovoljnejši in zakaj. Ti razlogi so bili povezanost dela s področjem študija in kariernimi cilji ($f = 7$), pozitivni odnosi s sodelavci ($f = 6$), zanimivo delo ($f = 5$), dinamičnost in raznolikost nalog ($f = 2$), fleksibilnost in ugodni delovni čas ($f = 2$) ter smiselnost in osebno zadovoljstvo ($f = 2$). Odgovori udeležencev kažejo, da je delo za nadarjene najprivlačnejše, ko združuje osebne interese, karierne cilje, pozitivne odnose in možnost za osebni razvoj, kar se sklada tudi z ugotovitvami raziskav, narejenih v tujini (npr. Vreys idr., 2016; van der Klink idr., 2016).

Podobni dejavniki, ki so vplivali bodisi na dolgotrajnost zaposlitve mladih na nekem delovnem mestu bodisi na všečnost delovnega mesta, so se pojavili tudi kot odgovori na vprašanje o tem, kaj bi vplivalo na njihovo zadovoljstvo s službo. Za udeležence so tako na delovnem mestu pomembni dobri odnosi in pozitivno vzdušje ($f = 14$), fleksibilnost ($f = 3$), dinamično delo ($f = 5$), plača in sorazmernost dela z nagrajevanjem ($f = 5$), možnosti za razvoj in izobraževanje ($f = 4$), samostojno delo brez stresa ($f = 6$) ter uravnoteženost med delom in prostim časom ($f = 5$). Poleg tega pa so udeleženci navajali kot pomembne dejavnike še občutek spoštovanja in samoaktualizacije. Odgovori so bili večinoma usklajeni glede na pomen odnosov, fleksibilnosti in ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, z dodatnimi individualnimi prioritetami, kot so razvoj, plača in izzivi pri delu. Ti dejavniki so se pokazali kot pomembni v predhodnih raziskavah (npr. Vreys idr., 2016).

Udeležence smo vprašale še, kaj bi jih na delovnem mestu motilo oz. kaj bi jih mogoče celo odvrnilo od nadaljevanja delovnega razmerja. Njihovi odgovori so se ujemali z njihovimi potrebami na delovnem mestu, saj so poročali, da bi jih motili slabi odnosi in komunikacija ($f = 12$), nizka plača in slabe razmere dela ($f = 6$), pomanjkanje možnosti napredovanja, slab socialni status ($f = 8$), pomanjkanje samostojnosti ($f = 2$), neetični dejavniki in nespoštovanje vrednot ter preobremenjenost ($f = 12$), prilagodljivost in delovne razmere ($f = 7$) ter družinski in osebni vidiki ($f = 5$). Pod zadnje spada predvsem možnost usklajevanja dela z družinskim življenjem in prostim časom ter občutek ravnovesja med delom in zasebnim življenjem. To se ujema tudi z ugotovitvami Kosseka in Leeja (2008), ki poročata, da si nadarjeni na delovnem mestu želijo predvsem dobrega ravnotežja med delom in prostim časom oz. časom, preživetim z družino.

Odgovori intervjuvancev kažejo, da so slabi odnosi in komunikacija ter etični problemi med najpogostejšimi razlogi za potencialen odhod iz podjetja, medtem ko so fleksibilnost pri delu in možnosti napredovanja ključnega pomena za ohranitev zadovoljstva in s tem tudi zaposlenega. Odgovori delno potrjujejo našo hipotezo, saj se je izkazalo, da so za zaposlene pomembni v največji meri dobri odnosi s sodelavci. To je lahko posledica negativnih predhodnih izkušenj z odnosi na delovnem mestu. Udeležencem sta se zdeli izrazito pomembni fleksibilnost delovnega časa in možnost usklajevanja dela s svojim zasebnim življenjem. Tako težo morda dajejo fleksibilnosti zato, ker morajo v trenutnem obdobju balansirati študentsko delo in študij, kar zahteva veliko prilagoditev na obeh področjih. Prav tako si študenti morebiti želijo boljše usklajevanje dela z zasebnim življenjem zaradi pomanjkanja prostega časa kot posledice količine trenutnih obveznosti (študij, študentsko delo).

Nekateri udeleženci so sicer omenjali občutek kompetentnosti in smiselnost dela ter avtonomijo kot pomembne dejavnike, ki vplivajo na njihovo zadovoljstvo pri delu, vendar v manjši meri, kot smo pričakovale. To je lahko posledica naše demografske skupine udeležencev, ki ji morebiti primanjkuje delovnih izkušenj in se ne zaveda, kako veliko k delu pripomore občutenje smisla. Hipoteze o zadovoljstvu pri delu smo namreč oblikovale na podlagi rezultatov raziskav, ki so bile narejene na starejših populacijah. Ta razlika v populacijah tako predstavlja tudi eno izmed pomanjkljivosti naše raziskave. Poleg tega se lahko mladi trenutno počutijo precej kompetentne, saj prihajajo iz študijskega okolja in menijo, da imajo najnoveše znanje, ki ga bodo morali v svoji karieri nadgrajevati. Morebiti bodo šele ob

nadgrajevanju znanja in sposobnosti pričeli gledati na občutek kompetentnosti kot na pomembnejši dejavnik pri zadovoljstvu na delovnem mestu. Eden izmed razlogov, zakaj nadarjeni posamezniki ne izpostavljajo občutka kompetentnosti, je lahko tudi, da se jim ta občutek zdi glede na njihove dosedanje dosežke in načine delovanja samoumeven.

Hobiji

V tem sklopu smo predvidevale, da bodo imeli posamezniki raznolike hobije, ki bodo kazali na iskanje intelektualne stimulacije izven delovnega mesta oz. študija. Udeleženci so imeli različne hobije, vendar jih je bilo kljub temu mogoče razvrstiti v sklope glede na njihove skupne značilnosti. Pregled hobijev si lahko ogledate v tabeli številka 10.

Tabela 10

Pregled navedenih hobijev

Kategorija hobijev	Frekvenca	Primeri hobijev
Fizična aktivnost	11	Tek, nogomet, pohodi, tenis, fitnes in druge telesne dejavnosti
Umetnost in glasba	8	Slikanje, risanje, fotografiranje, glasba
Branje in pisanje	8	Branje, pisanje (vključno s filozofskimi seminarskimi nalogami)
Gledanje filmov ali serij	5	Gledanje filmov in serij
Ročne spretnosti	5	Peka/kuhanje, ličenje (kot sprostitev), živali (npr. skrb za kužka)
Društva in različne skupine	4	Skavti, gledališke skupine, pevski zbori

Pri tem je treba omeniti, da se ti hobiji mogoče sploh ne razlikujejo od tistih v splošni populaciji mladih. Vendar pa tega zagotovo ne moremo vedeti, saj nismo uporabile kontrolne skupine, s pomočjo katere bi lahko izvedle to primerjavo. Nekateri te hobije počnejo samostojno, drugi pa se npr. na tenis ali v fitnes odpravijo s prijatelji. Večina udeležencev se je ukvarjala s svojimi hobiji že dalj časa, pri čemer so nekateri začeli že v otroštvu, npr. branje, športi ($f = 5$), drugi pa so jih odkrili kasneje v življenju. En udeleženec se je npr. začel ukvarjati s fotografijo, ko je našel poceni kamero, neki drug pa se je začel ukvarjati z živalmi šele ob pridobitvi kužka. Navedeni hobiji prikazujejo raznolikost, ki je bila glede na predhodno literaturo pričakovana.

Razlogi za izbiro hobijev so bili pri udeležencih pogosto povezani s sprostitvijo in izboljšanjem počutja, kreativnostjo in željo po učenju novih veščin, druženju in socialnimi aktivnostmi, zanimanjem za umetnost in kulturo ter željo po zdravju. V večini primerov tako hobiji niso bili neposredno povezani s študijem, saj so jim večinoma predstavljali beg od študijskih obveznosti in način sprostitev. Zdi se, da večina udeležencev ne uporablja hobijev kot način za kompenzacijo nezadovoljstva s študijem, temveč za pomoč pri sprostitvi. Eden izmed udeležencev je omenil, da je zanj kuhanje sprostitvev in beg od študijskih obveznosti.

Večina udeležencev ni našla neposredne povezave med svojimi hobiji in študijem, vendar so nekateri poudarili, da študij vpliva na to, kako pogosto se ukvarjajo s hobiji. Zanimivo je, da so nekateri hobiji, kot so branje, pisanje, ali glasba, posredno povezani z njihovim študijem, ne da bi bili del akademskih nalog. Na hobije udeležencev v večini primerov ni vplival študij. Je pa treba omeniti, da so nekateri udeleženci poročali o razvoju hobijev v skladu s svojimi študijskimi smermi oz. interesi ($f=3$), npr. z raziskovanjem umetnosti, znanosti, kodiranja. Nekateri so poročali o vplivu hobijev na izbiro študija, saj so jim predstavljali nekakšen predhoden vpogled v področje, kjer so se želeli tudi karierno udeleževati, en udeleženec si npr. želi snemati filme, ker so mu ti omogočili vpogled v razmišljanje drugih ljudi.

Našo hipotezo, da bodo imeli posamezniki raznolike hobije, ki bodo kazali na njihovo iskanje intelektualne stimulacije izven delovnega mesta oz. študija, smo zavrnille. Intervjuvanci se ne ukvarjajo s hobiji, ker bi si želeli dodatne intelektualne stimulacije, temveč si želijo predvsem sprostitev. To se kaže tudi v izbiri hobijev, saj jih je veliko navajalo hobije ročnih spretnosti in odklop od digitalnih naprav, kot je npr. kvačkanje, kuhanje, peka, branje, slikanje in obisk gledališča. Intervjuvanci si morebiti želijo odklopa od vsakodnevnih obveznosti, ker trenutno opravljajo študij in najrazličnejša študentska dela. Oboje skupaj jim najverjetneje predstavlja dovoljšen intelektualen zalogaj, zato se ne odločajo za dodatnega v obliki hobijev. Vendar pa obstaja tudi drugačna razlaga, zakaj udeleženci ne poročajo o intelektualni zahtevnosti svojih hobijev. Morebiti se jim ti zdijo nezahtevni, saj jih opravljajo že dalj časa in so pogosto s področja, na katerem so bili identificirani kot nadarjeni. Poleg tega udeleženci te povezave mogoče niso niti uvideli, saj se z veliko hobiji ukvarjajo že od malega, ko jim je intelektualne stimulacije še primanjkovalo. Ker so svoje hobije razvijali skozi čas, v njih v prvi vrsti vidijo sprostitev, zato ne poročajo o intelektualni stimulaciji.

Omejitve in možnosti izboljšave

Naša raziskava ima nekatere omejitve. Vzorec udeležencev ni najbolj reprezentativen po spolu in nekaterih drugih demografskih spremenljivkah, kot so npr. SES, univerza, kraj odraščanja, leta delovnih izkušenj itd. Prav tako je naš vzorec zajemal nadarjene, ki se izobražujejo na visokošolski ali univerzitetni ravni. Vanj niso bili zajeti nadarjeni, ki se niso odločili za nadaljnje izobraževanje po srednji šoli, a se morda vseeno lahko pohvalijo s pomembnimi dosežki. Prav tako zbrani podatki niso najbolj primerljivi z drugimi kulturami ali delom in željami zaposlenih v prihodnosti, še posebej ob hitro spreminjajočem se trgu dela. Zavedamo se tudi, da uporabljena vprašanja niso bila povsem prilagojena specifičnim okoliščinam, saj so temeljila na literaturi iz drugih delov sveta. Pri analizi podatkov smo se osredotočile na preverjanje hipotez, pri interpretaciji odgovorov pa mogoče nismo v dovoljšnji meri upoštevale specifičnih značilnosti skupine. Kljub tem omejitvam so rezultati raziskave prinesli dragocen vpogled v to, kaj si nadarjeni želijo na svojem delovnem mestu in kako lahko delodajalci obdržijo tovrstne zaposlene.

Raziskovanje tega vprašanja se nam zdi pomembno zaradi pogostega odhajanja visoko izobraženega kadra v tujino, kar povzroča izgubo strokovnjakov na ključnih področjih v Sloveniji. Menimo, da bi z nekaterimi spremembami v delovnih okoljih, ta postala privlačnejša za te posameznike, s čimer bi lahko spodbudili razvoj tudi v Sloveniji. Vendar pa s temi spremembami ne moremo zadostiti željam posameznikov, ki so že šli študirat v tujino. Z intervjuji, ki smo jih izvedle, smo ugotovile, kaj si mladi nadarjeni posamezniki želijo na delovnem mestu, kaj jih moti in kako jih lahko delodajalci obdržijo. Zavedamo se, da bi bilo treba raziskati tudi specifične potrebe posameznih poklicev in želje ljudi, ki jih opravljajo, s čimer bi lahko podale konkretnejše zaključke. Poleg tega bi morali naš raziskovalni pripomoček revidirati in preveriti njegove psihometrične lastnosti. Za prihodnje raziskave na tem področju bi priporočile večji vzorec udeležencev, ki bi omogočil več statističnih analiz podatkov. Ena izmed možnosti izboljšave je tudi, da se v prihodnjih raziskavah izbere populacija nadarjenih zaposlenih, ki so se zaposlili pred največ dvema letoma. S tem bi dobili uvid v potrebe tistih, ki imajo že izkušnje z redno službo in lahko bolje predvidevajo potencialne potrebe na delovnem mestu. Naša raziskava tako ponuja osnovni pregled dejavnikov, ki vplivajo na izbiro delovnega mesta med mladimi nadarjenimi posamezniki.

ZAKLJUČEK

Naša raziskava prikazuje, kaj si želijo mladi nadarjeni na delovnih mestih – dobre odnose s sodelavci, učinkovito komunikacijo, fleksibilen urnik, ravnovesje med zahtevami dela in prostim časom, možnosti za karierni razvoj in dopolnjevanje znanja. Naše ugotovitve se skladajo s predhodnimi rezultati raziskav iz zahodnega sveta. Naši zaključki so namenjeni strokovni javnosti, poleg tega pa so uporabni tudi za slovenske delodajalce. Ti lahko ob branju poglavja razmišljajo, kaj svojim mladim nadarjenim zaposlenim že nudijo in na kaj naj bodo v prihodnje še pozorni. To jim bo namreč omogočilo ohranjanje zvestih in zadovoljnih zaposlenih, kar bo vplivalo na kakovost njihovega dela.

Glede na to, da se naše ugotovitve skladajo s predhodnimi rezultati raziskav, smo spodnja priporočila sicer pripravile tako, da se nanašajo predvsem na ugotovitve o potrebah mladih nadarjenih v slovenskem prostoru. Pri tem smo se opirale tudi na prejšnja spoznanja o učinkovitem vodenju in motiviranju zaposlenih s področja psihologije in organizacije.

Delodajalcem, ki si želijo, da v svoje vrste privabijo nadarjene oz. da jih v svojem podjetju obdržijo, svetujemo, naj (nadarjenim) zaposlenim zagotovijo možnost dela pri kompleksnih projektih. Nadarjeni namreč potrebujejo zahtevne projekte in naloge, ki jih intelektualno stimulirajo. Ker jim poleg tega veliko pomenita tudi avtonomija in smisel, je dobro, da delodajalci zaposlene spodbujajo k samostojnemu razmišljanju in iskanju novih rešitev ter jim dajo svobodo pri načrtovanju in izvajanju nalog. Da bodo zaposleni videli smisel svojega dela, pa svetujemo, naj jim delodajalci pokažejo, kako njihovo delo prispeva k širšemu cilju podjetja in družbe. Če je denimo delo v podjetju organizirano tako, da vsak naredi en del končnega produkta, je dobro, da imajo zaposleni na koncu možnost videti oz. izkusiti končni produkt. Za dobro počutje nadarjenih v delovni organizaciji pa svetujemo, naj se ustvarja psihološko varno okolje, spodbuja odprta komunikacija in spoštljiv odnos ter preprečuje vsakršna oblika ustrahovanja in izključevanja. Ker nadarjenim veliko pomeni tudi možnost kariernega razvoja, svetujemo, da delodajalci to ponudijo v svojih podjetjih. Vsem zaposlenim lahko omogočijo dostop do izobraževanj, mentorstva in drugih priložnosti za razvoj njihovih potencialov. Te njihove potenciale in dosežke pa naj delodajalci tudi prepoznajo. Uspešnega zaposlenega lahko javno pohvalijo in mu dajo priznanje/nagrado za njegov prispevek. Pri tem je še posebej pomembno, da delodajalci nadarjene opazijo in cenijo, saj lahko ti sploh ne izpostavijo

svojih močnih področij, zaradi česar delodajalci ne vedo, kako čim bolje usmeriti njihove potenciale in znanje za večjo učinkovitost. To bo okrepilo posameznikovo motivacijo in zadovoljstvo. Slednje lahko delodajalci dosežejo tudi z odprto komunikacijo. S svojimi zaposlenimi se lahko redno pogovarjajo o njihovih potrebah, pričakovanjih in morebitnih težavah. Dobro je, da so ob tem tudi pozorni na morebitne znake obremenjenosti in dolgčasa, ki sta pri nadarjenih precej pogosta.

Reference

- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. in Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. Harper & Row.
- Bezić, T. in Deutsch, T. (2011). *Analiza uresničevanja koncepta: odkrivanje in delo z nadarjenimi učenci v devetletni OŠ, ob koncu šol. leta 2009/2010 (poročilo o raziskavi)*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Bhargava, A. in Trivedi, H. (2018). A study of causes of stress and stress management among youth. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 11(3), 108–117. <https://doi.org/10.21013/jmss.v11.n3.p1>
- Chinnock, C. (2023). *Gifted adults in the workplace: A systematic literature review*. [magistrsko delo]. University of Southern Queensland. <https://research.usq.edu.au/download/b700936c7d9b339329bcb6123085cfd3cf451489e13ea4f30720df5e-392b3f64/905621/Catherine%20Chinnock%20-%20Thesis.pdf>
- Corten, F., Nauta, N. in Ronner, S. (2006). *Highly intelligent and gifted employees – key to innovation?* [predstavitev na konferenci]. HRD conference. Amsterdam.
- Deary, I. J., Whalley, L. J., Lemmon, H., Crawford, J. R. in Starr, J. M. (2000). The stability of individual differences in mental ability from childhood to old age: Follow-up of the 1932 Scottish Mental Survey. *Intelligence*, 28(1), 49–55. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00031-8](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00031-8)
- Deary, I. J., Whiteman, M. C., Starr, J. M., Whalley, L. J. in Fox, H. C. (2004). The impact of childhood intelligence on later life: Following up the Scottish Mental Surveys of 1932 and 1947. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 130–147. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.130>
- Delovna skupina za pripravo koncepta dela z nadarjenimi učenci. (1999). *Odkrivanje in delo z nadarjenimi učenci v devetletni osnovni šoli*. Strokovni svet RS za splošno izobraževanje. <https://www.zrssi.si/wp-content/uploads/2021/01/koncept-dela-z-nadarjenimi-ucenci.pdf>
- Elliot, S. N., Kratochwill, T. R., Littlefield-Cook, J. in Travers, J. F. (2000). *Educational psychology: Effective teaching, effective learning* (3. izd.). McGraw-Hill.
- Emmett, J. D. in Minor, C. W. (1993). Career decision-making factors in gifted young adults. *The Career Development Quarterly*, 41(4), 350–366. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00409.x>
- Feldman, D. H. (1986). *Nature's gambit: Child prodigies and the development of human potential*. Basic Books.

- Fiedler, E. (2012). *You don't outgrow it! Giftedness across the lifespan*. *Advanced Development Journal*, 13, 23–41.
- Freeman, J. (2010). *Gifted lives: What happens when gifted children grow up?* Routledge.
- Gagné, F. (1995). Hidden meanings of the “talent development” concept. *Educational Forum*, 59(4), 350–362. <https://doi.org/10.1080/00131729509335067>
- Glaser, B. in Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86–96.
- Herzberg, F., Mausner, B. in Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Jacobsen, M. E. (2000). *The gifted adult: A revolutionary guide for liberating everyday genius*. Ballantine Books.
- Jacobsen, M. E. (1999). Arousing the sleeping giant: Giftedness in adult psychotherapy. *Roeper Review*, 22(1), 36–41. <https://doi.org/10.1080/02783199909553995>
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267–276. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.3.267>
- Kerr, B., Colangelo, N. in Gaeth, J. (1988). Gifted adolescents' attitudes toward their giftedness. *Gifted Child Quarterly*, 32(2), 245–247. <https://doi.org/10.1177/001698628803200201>
- Kooijman - van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden* [Highly gifted. Obvious? On identity and image of gifted persons]. OYA Productions.
- Kossek, E. E. in Lee, M. D. (2008). implementing a reduced-workload arrangement to retain high talent: A case study. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 49–64. <https://doi.org/10.1080/10887150801966995>
- Kowsky, A. (30. 8. 2023). *Why do gifted students often struggle in school?* Beyond BookSmart. https://www.beyondbooksmart.com/executive-functioning-strategies-blog/why-do-gifted-students-struggle-in-school?utm_source=chatgpt.com
- Masevičiūtė, K., Vaida Šaukeckienė, V. in Ozolinčiūtė, E. (2018). *Combining studies and paid jobs: thematic review*. UAB “Araneum”. https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/TR_paid_jobs.pdf
- Nauta, N. in Ronner, S. (2008). Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen [Giftedness in the work environment: Background and practical recommendations]. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en verzekeringskunde (Journal for Occupational and Insurance Physicians)*, 16(11), 396–399.
- Nauta, N. in Ronner, S. (2013). *Gifted workers: Hitting the target*. Shaker Media.
- Nauta, N., Ronner, S. in Groeneveld, B. (2009). The importance of decision making: A gifted case report. *Gifted and Talented International*, 24(2), 121–130. <https://doi.org/10.1080/15332276.2009.11673534>
- Overzier, P. in Nauta, N. (2013). Coping with the qualities of giftedness. *Gifted and Talented International*, 28(1), 249–253. <https://doi.org/10.1080/15332276.2013.11678419>
- Persson, R. S. (2009). Intellectually gifted individuals' career choices and work satisfaction: A descriptive study. *Gifted and Talented International*, 24(1), 11–24. <https://doi.org/10.1080/15332276.2009.11674857>

- Rinn, A. N. in Bishop, J. (2015). Gifted adults: A systematic review and analysis of the literature. *Gifted Child Quarterly*, 59(4), 213–235. <https://doi.org/10.1177/0016986215600795>
- Roeper, A. in Silverman, L. (2009). Giftedness and moral promise. V T. Cross in D. Ambrose (ur.), *Morality, ethics, and gifted minds* (str. 251–264). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-89368-6_19
- Ryan R. M. in Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Shavinina, L. V. (2009a). On giftedness and economy: The impact of talented individuals on the global economy. V L. V. Shavinina (ur.), *International handbook on giftedness* (str. 925–944). Springer Science.
- Shavinina, L. V. (2009b). A unique type of representation is the essence of giftedness: Towards a cognitive-developmental model. V L. V. Shavinina (ur.), *International handbook on giftedness* (str. 231–257). Springer Science.
- Siegle, D. in McCoach, D. B. (2005). Making a difference: Motivating gifted students who are not achieving. *TEACHING Exceptional Children*, 38(1), 22–27. <https://doi.org/10.1177/004005990503800104>
- Streznewski, M. K. (1999). *Gifted grownups: The mixed blessings of extraordinary potential*. John Wiley & Sons.
- Terman, L. M. (1954). Scientists and nonscientists in a group of 800 gifted men. *Psychological Monographs*, 68(7), 1–44. <https://doi.org/10.1037/h0093671>
- Tomc, A. (2016). *Mnenje in izkušnje staršev na področju obravnave nadarjenih učencev v osnovni šoli* [magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta]. Pefprints. http://pefprints.pef.uni-lj.si/4279/1/Magistrsko_delo_Andreja_Tomc.pdf
- Tomlinson-Keasey, C. in Little, T. D. (1990). Predicting educational attainment, occupational achievement, intellectual skill, and personal adjustment among gifted men and women. *Journal of Educational Psychology*, 82(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.3.442>
- van Casteren, P. A. J., Meerman, J., Brouwers, E. P. M., van Dam, A. in van der Klink, J. J. L. (2021). How can wellbeing at work and sustainable employability of gifted workers be enhanced? A qualitative study from a capability approach perspective. *BMC Public Health*, 21, članek 392. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10413-8>
- van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H. in Abma, FI. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 42(1), 71–79. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Vreys, C., Venderickx, K. in Kieboom T. (2016). The strengths, needs and vulnerabilities of gifted employees. *International Journal for Talent Development and Creativity*, 4(1), 51–61.