

Študentske delovne izkušnje: investicija v prihodnost ali izguba časa?

Tjaša Brulc, Urška Filipič in Špela Tonkli

Izvleček: Delovne izkušnje, ki jih študenti pridobijo med študijem in opravljanjem raznih študentskih del, so kot most med akademskim znanjem in profesionalnim svetom. Študentom ne omogočajo le, da pridobljeno teoretično znanje uporabijo v praksi, kar prispeva k razvoju ključnih veščin in krejitvi raznih kompetenc. Prav tako so pomemben dejavnik pri oblikovanju posameznikove samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve, saj se neposredno povezujejo z občutkom kompetentnosti in pripravljenostjo za soočanje s poklicnimi izzivi. Namen naše raziskave je bil proučiti, kako se različni vidiki delovnih izkušenj povezujejo z zaznano samoučinkovitostjo študentov pri iskanju zaposlitve. V vzorec je bilo vključenih 97 študentov, ki so prek spletnega vprašalnika ocenili število ur, raznolikost in relevantnost svojih delovnih izkušenj ter lastno zaznano učinkovitost pri iskanju zaposlitve. Skladno s pričakovanji so rezultati pokazali, da se vsi proučevani vidiki delovnih izkušenj – torej številčna ocena količine ur delovnih izkušenj, relativna količina ur delovnih izkušenj, samozaznana relevantnost delovnih izkušenj in samozaznana raznolikost delovnih izkušenj – pozitivno in statistično značilno povezujejo s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Regresijska analiza je pokazala, da kombinacija teh dejavnikov pomembno prispeva k pojasnjevanju variance samoučinkovitosti ter da kombinacija vseh omenjenih vidikov in njihovih interakcij dobro napoveduje samoučinkovitost posameznika pri iskanju zaposlitve. Ugotovitve raziskave prispevajo k boljšemu razumevanju povezanosti delovnih izkušenj in samoučinkovitosti študentov pri iskanju zaposlitve, hkrati pa študentom ponujajo vpogled v pomembnost različnih vidikov delovnih izkušenj, ki jih je smiselno upoštevati pri iskanju

študentskih del, pripravništev in prostovoljstev. Teh naj bo veliko, priporočljivo je, da so raznolika in tudi relevantna za področje zaposlitve.

Ključne besede: samoučinkovitost, karierna samoučinkovitost, študentsko delo, pripravništvo, prostovoljstvo, karierni razvoj, količina delovnih izkušenj, relevantnost delovnih izkušenj, raznolikost delovnih izkušenj

Student work experience: An investment in the future or a waste of time?

Abstract: *Work experience that students acquire during their studies and through various student jobs serves as a bridge between academic knowledge and the professional world. Not only does it allow students to apply their theoretical knowledge in practice, contributing to the development of key skills and the strengthening of various competencies, but it is also an important factor in shaping their job search self-efficacy. Work experience is directly linked to students' sense of competence and readiness to face professional challenges. The aim of our research was to examine how different aspects of work experience are related to students' job search self-efficacy. The sample included 97 students who, through an on-line questionnaire, assessed the number of hours, diversity, and relevance of their work experience, as well as their own job search self-efficacy. As expected, the results showed that all examined aspects of work experience – the numerical estimate of work experience hours, the relative amount of work experience hours, the self-perceived relevance of work experience, and the self-perceived diversity of work experience – were positively and statistically significantly associated with job search self-efficacy. Regression analysis revealed that the combination of these factors significantly contributes to explaining the variance in self-efficacy and that the combination of all these aspects and their interactions effectively predicts an individual's job search self-efficacy. The findings contribute to a better understanding of the relationship between work experience and students' job search self-efficacy while also offering students insight into the importance of different aspects of work experience. When seeking student jobs, internships, and volunteer opportunities, it is advisable for students to gain a high quantity of experience, ensure it is diverse, and prioritize relevance to their field of employment.*

Keywords: *self-efficacy, career self-efficacy, student work, internship, volunteering, career development, work experience quantity, work experience relevance, work experience diversity*

Delovne izkušnje slovenskih študentov in njihov prispevek

Študenti se vse pogostejše vključujejo v delovno okolje že med študijem bodisi zaradi finančne potrebe bodisi v želji po pridobivanju praktičnih izkušenj. Velika večina študentov v Sloveniji ima vsaj neko obliko delovnih izkušenj, pri čemer prevladujejo priložnostna in projektna dela prek študentskega dela. Poleg tega poznamo še razne oblike pripravništev in prostovoljstev. Čeprav ta dela pogosto niso nujno neposredno povezana z njihovo izobraževalno smerjo, prinašajo dragoceno znanje in veščine, vse od raznih odgovornosti in timskega dela do boljšega razumevanja dinamike na trgu dela (Bogataj Špenko, 2016). V svojem poglavju se bomo osredotočile na pridobivanje študentskih delovnih izkušenj prek študentskih del, pripravništev in tudi prostovoljstev, zato bomo na kratko predstavile značilnosti vsakega izmed njih.

Pridobivanje praktičnih izkušenj med izobraževanjem predstavlja ključno vez med akademskim izobraževanjem in profesionalnim svetom, ki študentom omogoča preizkus teoretičnega znanja v praksi ter razvoj pomembnih veščin, kot so reševanje problemov, prilagodljivost in učinkovita komunikacija (Fathkhurrahman idr., 2024). Medtem ko globalne raziskave kažejo izjemen pomen pripravništva za razvoj mladih strokovnjakov in njihovo kasnejšo zaposljivost (Hassouna in Zaazou, 2024), se slovenski trg dela in izobraževalni sistem nekoliko razlikujeta od mednarodnih praks. V tujini **pripravništvo predstavlja ključni element izobraževalnega procesa**, kjer študenti pridobivajo dragocene praktične izkušnje že med študijem (Hassouna in Zaazou, 2024). Poleg razvoja kompetenc **pripravništvo študentom omogoča vpogled v delovno kulturo in specifične zahteve poklicev**, kar povečuje samozaupanje in pripravljenost za spoprijemanje z visokimi pričakovanji delodajalcev. Tako pripravništvo presega tehnično pripravo in deluje kot platforma za integracijo znanja, veščin in vrednot, ki so ključne za dolgoročno karierno uspešnost (Rochmayanti idr., 2021). Slovenski študenti imajo sicer možnost opravljanja pripravništev v tujini prek različnih programov mobilnosti, kot je npr. Erasmus+, vendar se kljub temu v našem okolju bolj srečujemo s **študentskim delom kot primarno obliko pridobivanja delovnih izkušenj** (EURES, 2024). Ta posebnost slovenskega sistema, v katerem študentsko delo omogoča fleksibilno pridobivanje delovnih izkušenj prek študentskih servisov, se razlikuje od strukturiranih pripravniških programov, ki so v mnogih državah obvezni del kurikula. Čeprav nekateri študijski programi v Sloveniji vključujejo obvezno praktično

usposabljanje, to ni univerzalna praksa pri vseh izobraževalnih ustanovah, kar ustvarja vrzel med teoretičnim znanjem in praktičnimi izkušnjami, ki jih zahteva sodobni trg dela (EURES, 2024).

Študenti lahko torej še pred začetkom iskanja prve redne zaposlitve in gradnje karierne poti svoje znanje in izkušnje začnejo pridobivati s študentskim delom. Študentsko delo je specifična in fleksibilna oblika začasnega in priložnostnega dela, ki omogoča mladim pridobivanje delovnih izkušenj že med izobraževanjem. V Sloveniji je zelo razširjeno in se pogosto uporablja kot način za **izboljšanje socialnega statusa** ter **pridobivanje dodatnih finančnih sredstev**. Čeprav ima številne prednosti, denimo pridobivanje raznih praktičnih veščin, ima tudi slabosti, kot sta **pomanjkljiva zakonska regulacija** in **tveganje zlorab od delodajalcev**. Študentsko delo tako predstavlja pomemben, a kompleksno reguliran most med izobraževanjem in redno zaposlitvijo (Antić, 2006).

V času študija se mladi ne srečujejo le z akademskimi izzivi, temveč tudi z dragoceno priložnostjo za vstop v svet dela. Še posebej spodbudno je dejstvo, da kar 82 % študentov kot glavni motiv za delo navaja **željo po pridobivanju delovnih izkušenj že med šolanjem**, pri čemer finančni vidik ni edini pomembni dejavnik. Te zgodnje delovne izkušnje niso le povezava do prve zaposlitve, temveč tudi ključni **gradnik samozvesti in profesionalne identitete** mladih. Po podatkih visok delež slovenskih študentov in dijakov po koncu šolanja najde redno zaposlitev pri delodajalcu, kjer so prej opravljali študentsko delo. To kaže na izjemni pomen študentskega dela kot **orodja za karierni razvoj in osebno rast**, kjer mladi pridobivajo praktične veščine in **gradijo svojo profesionalno mrežo** ter **samozavestno vstopajo na trg dela** (Ščuka, 2024).

Medtem ko študentsko delo predstavlja pomembno obliko pridobivanja delovnih izkušenj, ne smemo spregledati izjemnega potenciala prostovoljstva kot komplementarne poti profesionalnega razvoja. **Prostovoljstvo** namreč ni le nesebično dajanje pomoči drugim, temveč tudi **priložnost za osebno rast in razvoj ključnih kompetenc**. V Sloveniji je prostovoljstvo zakonsko urejeno z **zakonom o prostovoljstvu**, ki se je uveljavil leta 2011 in zagotavlja enakopravnost, varnost in preglednost organiziranega prostovoljstva ter poudarja njegov pomen za kakovost življenja in razvoj solidarne družbe. Po definiciji, navedeni v zakonu, je prostovoljstvo družbeno koristna, brezplačna aktivnost posameznikov, ki prispeva k družbeni povezanosti, reševanju problemov in spodbujanju vseživljenjskega učenja

(Ferlan idr., 2021). Po ugotovitvah raziskave, izvedene v sedmih državah EU v katero je bila vključena tudi Slovenija, naj bi prostovoljci med opravljanjem prostovoljnega dela **razvili višjo samozavest in samospoštovanje**, saj se zavedajo svojega prispevka in pomembnosti v družbi. Še posebej spodbudno je dejstvo, da prostovoljske izkušnje **pozitivno vplivajo na zaposljivost mladih**, saj jim omogočajo **razvoj socialnih veščin, organizacijskih sposobnosti in vodstvenih kompetenc**. Prostovoljci pogosto poročajo, da so prek prostovoljskih aktivnosti odkrili nove karijerne priložnosti in razširili svoje obzorje glede možnih poklicnih poti. To je pomembno predvsem za mlade z manj priložnostmi, pri katerih se po prostovoljski izkušnji pokažejo največje pozitivne spremembe v smislu zaposljivosti in osebnostnega razvoja (Robertson, 2020).

V nadaljevanju predstavljamo ključne psihološke konstrukte, pomembne za razumevanje raziskave.

Samoučinkovitost in karierna samoučinkovitost

Konstrukt samoučinkovitosti je prvi predstavil Bandura (1977) v okviru socialno-kognitivne teorije. Samoučinkovitost je opredelil kot posameznikov nabor prepričanj o tem, kako dobro lahko izvede neko določeno akcijo v možnih situacijah. Gre torej za posameznikovo prepričanje o lastni sposobnosti, da bo v neki določeni situaciji uspešen. Samoučinkovitost vpliva na posameznikovo **izbiro vedenja oz. aktivnosti, izbiro situacij in količino truda**, ki jo vloži v izbrano aktivnost, ter njegovo vztrajnost ob ovirah in neprijetnih izkušnjah. Izogibamo se **aktivnostim in situacijam**, za katere verjamemo, da presegajo naše sposobnosti obvladovanja, hkrati pa zanesljivo in prepričljivo pristopimo k aktivnostim in situacijam, za katere ocenimo, da smo jih sposobni obvladati. Posamezniki, ki dvomijo o svojih sposobnostih v primeru ovir, zmanjšajo **vložen trud** ali popolnoma opustijo cilj, medtem ko tisti z močnim občutkom samoučinkovitosti povečajo količino vloženega truda v obvladovanje izziva (Bandura, 1977).

Posameznikova prepričanja o lastni učinkovitosti se razvijajo na podlagi različnih vplivov. Bandura (1977) je kot štiri glavne vplive navedel **lastne pretekle izkušnje** (uspešnost in neuspešnost v preteklosti), **nadomestne izkušnje** (opazovanje, modelno učenje), **verbalno vplivanje okolice** in **psihofiziološka stanja oz. čustveno doživljanje**. V svojih raziskavah se je v veliki meri osredotočal na modelno učenje, torej učenje z opazovanjem drugih. Pri tovrstnem učenju oseba opazuje in primerja sebe z modelom

ter iz njegovih vedenjskih vzorcev izpelje smernice, ki mu služijo pri izboljšanju lastnih veščin. Modelno učenje ima posebej pozitiven vpliv na posameznike z nizko samoučinkovitostjo (Bandura, 1986; Vrugt in Koenis, 2002). Poleg modelnega učenja ima na samoučinkovitost pomemben vpliv tudi socialna primerjava (Carmona idr., 2008; Vrugt, 1994). Socialna primerjava lahko poteka navzdol (primerjava z manj kompetentnimi) ali navzgor (primerjava s kompetentnejšimi). Slednja si deli veliko podobnosti z modelnim učenjem (Festinger, 1954). Raziskave o vplivu primerjave sicer niso povsem skladne, saj gre za kompleksne procese, ki imajo lahko raznolike vplive (Carmona idr., 2008; Vrugt, 1994).

Samoučinkovitost lahko pojmujeemo kot **splošno** ali kot **specifično**. Če samoučinkovitost pojmujeemo kot specifično, ima lahko posameznik o svojih zmožnosti delovanja v različnih situacijah različno trdna prepričanja. **Specifična samoučinkovitost** je povezana s trenutno situacijo, ki jo presojava neposredno pred izvedbo akcije. Takšna prepričanja so veliko manj stabilna, a imajo zelo močan vpliv in napovedno vrednost v danem trenutku – vplivajo na to, koliko truda bomo vložili v akcijo in ali bomo vztrajali kljub oviram. **Splošna samoučinkovitost** pa je bližje osebnostni potezi in gre za prepričanje, da bomo uspešni v zelo raznolikih situacijah, zato ima kot taka manjšo napovedno vrednost (Frlec in Vidmar, 2001). T. Grether in sodelavke (2018) so v svoji raziskavi ugotovile, da je vpliv splošne samoučinkovitosti (od zgoraj navzdol) pomembnejši, ko so zahteve nove in nepoznane, medtem ko učinki od spodaj navzgor, torej učinki specifičnih oblik samoučinkovitosti, postanejo pomembnejši v že znanih situacijah.

N. E. Betz in G. Hackett (1981) sta prvi predlagali da ima samoučinkovitost pomembno vlogo tudi pri razvoju kariere, saj vpliva na akademske in karijerne odločitve. Kot specifično vrsto samoučinkovitosti sta opredelili **karierno samoučinkovitost**, ki sta jo široko pojmovali kot pričakovanja o samoučinkovitosti v povezavi s širokim razponom vedenj, povezanih z izbiro poklica in procesom prilagajanja (Betz in Hackett, 1986). V novejših raziskavah pa se pojavljajo tudi drugačne, bolj specifične, opredelitve karierne samoučinkovitosti in njenih podkategorij. Najpogostejše se proučujejo splošna karierna samoučinkovitost, samoučinkovitost pri odločanju o kariери in samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve. Zadnjo, na katero se bomo osredotočile tudi v svoji raziskavi, najpogostejše opredeljujejo kot posameznikovo prepričanje, da lahko uspešno izvede potrebna vedenja pri iskanju zaposlitve in pridobi zaposlitev (Saks in Ashforth, 1999).

Pomen (karijerne) samoučinkovitosti za študente v kontekstu dela

Več raziskav in teoretičnih modelov potrjuje pomemben pozitiven vpliv samoučinkovitosti na proces iskanja zaposlitve in njegove izide (Saks, 2005; Saks idr., 2015). Posamezniki, ki so prepričani, da so se zmožni spopasti z izzivi iskanja zaposlitve in pri tem uspeti, vložijo več truda v iskanje zaposlitve. Ugotovili so tudi, da je specifična samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve eden izmed najboljših napovednikov vedenj, povezanih z iskanjem zaposlitve in njihovih izidov, natančneje, napoveduje pripravo in aktivno ter asertivno iskanje dela, uporabo različnih virov, povezanih z zaposljivostjo, čas iskanja zaposlitve, število dobljenih ponudb, oceno zaposljivosti od delodajalcev in zaposlitveni status. Pozitivno se povezuje tako z intenzivnostjo kot tudi z vloženim trudom v iskanje dela (Petruzziello idr., 2021; Saks, 2005). Višja samoučinkovitost nam tako pomaga uspešno pridobiti novo zaposlitev ter na delu biti uspešen. To je še posebej pomembno za študente, ki prvič vstopajo na trg dela, imajo omejene delovne izkušnje in iščejo prvo zaposlitev (Antić, 2006). Ob vseh omenjenih prednostih visoke samoučinkovitosti se pojavi vprašanje: »Kako pa lahko razvijemo višjo karierno samoučinkovitost?«

Razvijanje karierne samoučinkovitosti pri študentih

Bandura (1977) je predpostavil, da se prepričanja o samoučinkovitosti razvijajo z oceno lastne uspešnosti, lastne učne izkušnje in povratnih informacij. Raziskave potrjujejo, da je eden izmed načinov povečanja karierne samoučinkovitosti izkustveno učenje (npr. Esters in Retallick, 2013; Hayes idr., 2020; Mattila idr., 2018). Gre za proces aktivnega vključevanja v avtentične izkušnje, raziskovanja novosti in eksperimentiranje z znanjem namesto klasičnega učenja prek poslušanja in branja (Kolb, 2014). Tovrstne izkušnje za razvoj karierne samoučinkovitosti lahko študenti pridobijo tudi v sklopu študentskih del, prostovoljstev in pripravništev. Ta omogočajo študentom, da se preizkusijo v realnih situacijah, spoznajo zahteve dela, razvijajo tehnično znanje ter mehke veščine in prek tovrstnih izkušenj razvijajo karierno samoučinkovitost. Poleg tega pri delu opazujejo druge zaposlene in svojega mentorja ter se tako učijo posredno z nadomestnimi izkušnjami. V tem kontekstu lahko, kot razlaga Bandura (1977), modelno učenje pomembno prispeva k razvoju karierne samoučinkovitosti. Študentu mentor podaja tudi povratne informacije o njegovi

uspešnosti pri raznih delovnih nalogah ter mu nudi pomoč in nasvete (Fathkhurrahman idr., 2024).

Raziskave kažejo na povezanost različnih oblik delovnih izkušenj z razvojem samoučinkovitosti. Retrospektivna raziskava C. Merlin-Knoblich in sodelavcev (2022) je pokazala, da se je pri mladostnikih, ki so se udeležili plačanega poletnega pripravništva na različnih zaposlitvenih področjih, pomembno povečala tako njihova karierna samoučinkovitost kot tudi samoučinkovitost na področju kariernega odločanja. Statistično značilni učinki so bili opazni tako neposredno po zaključku pripravništva kot tudi šest mesecev kasneje. F. Guenette in sodelavke (2007) so izvedle tudi kvalitativno raziskavo o vplivu pripravništev na proces kariernega odločanja pri mladostnikih v kontekstu naravoslovnega izobraževanja. Zbiranje podatkov so izvedle v obliki intervjujev z udeleženci pred pripravništvom in po njem. Mladostniki so poročali, da so jim izkušnje v laboratoriju omogočile prepoznati, da so tudi sami sposobni sodelovati v znanstvenem raziskovanju. Udeležba v pripravništvu je torej vplivala na njihova prepričanja o lastnih sposobnostih in verjetnosti, da bodo uspešni v kontekstu dela oz. je pomembno vplivala na njihovo samoučinkovitost. Podoben vpliv na samoučinkovitost ima tudi honorarno delo pri mladih (*part-time work*). V kvalitativni raziskavi so mladi poročali o pomembnih spremembah v pogledu na delo in odnosu do dela, hkrati pa so jim delovne izkušnje pomagale razviti višji občutek samoučinkovitosti (Herrygers in Wieland, 2017). Pomemben vpliv na samoučinkovitost imajo tudi prostovoljstva. Udeleženci, ki so opravljali prostovoljna dela v raziskavi Browna in sodelavcev (2012), so poročali o višji samoučinkovitosti, ta pa se je pozitivno povezovala tudi s psihološkim blagostanjem.

Večina raziskav, izvedenih v tujini, ugotavlja, da delovne izkušnje povečujejo samoučinkovitost študentov (Braswell in Cobia, 2000; Guenette idr., 2007; Merlin-Knoblich idr. 2022), vendar pa kljub temu nekatere raziskave ugotavljajo, da ta povezava ni nujno tako jasna (Brooks idr., 1995; Wetzel, 2018 v Mason, 2022). Vpliv delovnih izkušenj tako ni vedno pozitiven. Avtorici (Braswell in Cobia, 2000) kot morebiten razlog za to navajata dejstvo, da pripravništva in druge delovne izkušnje predstavljajo realističen pogled na to, kakšna je neka zaposlitev, kar lahko študente prestraši, da začnejo dvomiti o svojih sposobnostih in uspešnosti pri nalogi kljub visokim realnim sposobnostim. Individualne razlike med posamezniki vplivajo tudi na to, kako posamezniki obdelujejo informacije med pripravništvom, in količino truda, ki ga vložijo v pripravništvo (Bandura, 1977, Braswell in Cobia, 2000). V

raziskavi sta C. M. C. Braswell in D. Cobia (2000) ugotovili, da so najboljši napovedniki sprememb v karierni samoučinkovitosti stopnja začetne karierne samoučinkovitosti (pred pripravništvom), subjektivna prepričanja o lastni uspešnosti pri delu in osebna lastnost dispozicijskega optimizma (posplošena, relativno stabilna težnja po pričakovanju dobrih rezultatov na pomembnih življenjskih področjih). Avtorici tako izpostavljata, da je pomembno, da so posamezniki s predhodno nizko karierno samoučinkovitostjo prepoznani in imajo v primeru pripravništva močne mentorje, ki jih podpirajo pri razvoju občutka samoučinkovitosti (Braswell in Cobia, 2000).

Dejavniki razvoja karierne samoučinkovitosti pri slovenskih študentih

Večina tujih raziskav na področju samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve na študentski populaciji temelji na pripravništvih, v Sloveniji pa so poleg teh veliko pogostejša tudi razna študentska dela in prostovoljstva (Bogataj Špenko, 2016). V svoji raziskavi smo tako proučevale povezanost vseh delovnih izkušenj in karierne samoučinkovitosti študentov v Sloveniji. Specifika proučevanja povezanosti vseh delovnih izkušenj študentov v primerjavi s proučevanjem povezanosti specifičnih pripravništev je, da lahko študenti opravljajo več raznolikih del, opravljajo jih lahko različno dolgo, dela pa so lahko tako različno relevantna za posameznikovo želeno končno zaposlitev (Ščuka, 2024). Zato smo se pri proučevanju samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve osredotočile na naslednje štiri dejavnike: številčna ocena ur delovnih izkušenj, relativna količina ur delovnih izkušenj, samozaznana relevantnost in samozaznana raznolikost delovnih izkušenj. Na podlagi tega smo si zastavile pet hipotez, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

H1: Številčna ocena ur delovnih izkušenj je pozitivno povezana s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve ob kontroli drugih relevantnih spremenljivk.

Vse predhodne raziskave, ki smo jih pregledale, so bile izvedene na podlagi ene specifične delovne izkušnje oz. pripravništva. Mnogi študenti pa med študijem preizkusijo številna raznolika dela in jih opravljajo različno dolgo, vsa skupaj pa prispevajo h karierni samoučinkovitosti posameznika, ko išče prvo redno zaposlitev (Antić, 2006). Raziskava M. Tang in sodelavcev (2004) je pokazala, da so se študenti svetovanja, ki so opravili več študijskega dela, več ur pripravništva in imajo več ur delovnih izkušenj, zaznali za kompetentnejše na nekaterih področjih svetovalnega dela. Na podlagi tega

predvidevamo, da bodo posamezniki z več **meseci delovnih izkušenj**, imeli višjo karierno samoučinkovitost kot posamezniki z manj urami.

H2: Relativna količina delovnih izkušenj je pozitivno povezana s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve ob kontroli drugih relevantnih spremenljivk.

Ker samoučinkovitost temelji na lastni oceni sposobnosti, smo predvidevale, da je morda za posameznika pomembna tudi lastna relativna količina delovnih izkušenj. Relativno količino smo merile na način, da je posameznik ocenil količino lastnih delovnih izkušenj v primerjavi z drugimi. Za ta pristop smo se odločile, ker nekateri avtorji (npr. Carmona idr., 2008; Vrugt; 1994) omenjajo pomembnost socialne primerjave v kontekstu razvoja samoučinkovitosti. Tudi v tem primeru smo predvidevale, da se bo večja relativna količina delovnih izkušenj povezovala z višjo samoučinkovitostjo.

H3: Samozaznana relevantnost delovnih izkušenj je pozitivno povezana s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve ob kontroli drugih relevantnih spremenljivk.

Specifika pripravištev je, da se običajno opravljajo na področju, na katerem se posameznik namerava zaposliti oz. za katero se izobražuje, saj je njihov glavni namen pridobivanje izkušenj v praktičnih situacijah, kar pa ne drži nujno za vse delovne izkušnje (Rochmayanti idr., 2021). Študenti se za razna študentska dela namreč pogosto odločajo ne le zaradi pridobivanja izkušenj, ampak tudi zaradi finančnih razlogov (Antić, 2006). Ker avtorji raziskav, ki proučujejo vpliv pripravištev na razvoj karierne samoučinkovitosti, povečanje samoučinkovitosti v veliki meri pripisujejo izkustvenemu učenju, preizkušanju lastnih sposobnosti v realni situaciji in spoznavanju zahtev dela (Esters in Retallick, 2013; Hayes idr., 2020; Mattila idr., 2018), nas je zanimalo, kakšen je pomen **samozaznane relevantnosti delovnih izkušenj** za razvoj samoučinkovitosti. Raziskava K. Ebner in sodelavcev (2021) je ugotovila, da so pripravništva, ki so jih študenti pozitivno ocenili, prispevala k zmanjšanju skrbi o vstopu v kariero in posledično k večji samozaznani zaposljivosti študentov. Prav tako je raziskava F. Shaheen in sodelavke (2022) ugotovile srednje visoko povezanost med zaznano vrednostjo pripravništva in samozaznano zaposljivostjo. Same smo samozaznano relevantnost opredelile kot posameznikovo oceno povezanosti dela z želeno zaposlitvijo v prihodnosti, v kolikšni meri je delo posamezniku omogočilo pridobivanje znanja in izkušenj, ki mu bodo koristile v prihodnji karieri ter v kolikšni meri je delo povezano z njegovo smerjo študija. Na podlagi predpostavke, da se samoučinkovitost razvija na podlagi izkušenj in povratnih informacij

(Bandura, 1977), ter predhodnih raziskav (Ebner idr., 2021; Shaheen idr., 2022) predvidevamo, da bodo dela, ki jih študenti zaznavajo kot relevantnejša za svoje karijerne cilje, v višji meri povezana s samoučinkovitostjo.

H4: Samozaznana raznolikost delovnih izkušenj se bo povezovala s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve ob kontroli drugih relevantnih spremenljivk.

Pri opazovanju vpliva delovnih izkušenj je smotrno upoštevati tudi, da ne gre nujno le za eno ločeno izkušnjo ali več zelo podobnih, ampak ima lahko posameznik zelo raznolike izkušnje. Kar nas privede do še ene pomembne spremenljivke, in sicer **raznolikosti delovnih izkušenj**. Nekateri študenti preizkusijo veliko različnih priložnosti, drugi imajo med študijem le eno zaposlitev. Predhodne literature, ki bi proučevale vpliv raznolikosti delovnih izkušenj, nismo zasledile. Same predvidevamo, da se posameznik z več raznolikimi deli lahko preizkusi v raznolikih situacijah in tako širi svoje kompetence in znanje, kar bi lahko povečalo njegovo samoučinkovitost na področju iskanja zaposlitve. Hkrati pa se posameznik, ki ima le eno zaposlitev, lahko pri tej zelo izpopolni in se na tem področju počuti bolj samoučinkovitega (Bandura, 1977). Zaradi pomanjkanja predhodnih raziskav in nasprotujočih si ugotovitev o morebitnih povezavah smo hipotezo tako oblikovale neusmerjeno.

H5: Z modelom, ki vključuje vse proučevane dejavnike (splošna samoučinkovitost, številčna in relativna količina ur delovnih izkušenj ter samozaznana relevantnost in raznolikost delovnih izkušenj), lahko napovedujemo posameznikovo samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve.

V prvih štirih hipotezah želimo preveriti izolirano povezanost vsake posamezne spremenljivke s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, zato bomo pri izračunu korelacije kontrolirale vpliv drugih dveh spremenljivk in splošne samoučinkovitosti. Zanima nas tudi, kako dobro lahko z omenjenimi spremenljivkami napovemo stopnjo samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve, hkrati pa predvidevamo, da so pomembne tudi različne interakcije med spremenljivkami, saj je vsaka delovna izkušnja kompleksna in različni vidiki vplivajo na to, kako jo posameznik doživlja. Zato želimo proučiti tudi to, kako se vse te spremenljivke skupaj povezujejo s posameznikovo samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve in kakšne so povezanosti posameznih spremenljivk. To bomo proučile s preverjanjem regresijskega modela.

Pomen proučevanja različnih vidikov delovnih izkušenj študentov

Na področju proučevanja predhodnih izkušenj pri samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitev smo opazile manko, saj se raziskave večinoma osredotočajo na pripravništva, ki pa niso edini način pridobivanja izkušenj. Glede na Bandurovo teorijo (1977) so z razvojem samoučinkovitosti povezane različne predhodne izkušnje, zato je pomembno pridobiti globlje razumevanje, kako lahko tudi druge delovne izkušnje vplivajo na razvoj specifične samoučinkovitosti. Tako doprinos naše raziskave vidimo predvsem v kompleksnejšem dojemanju povezanosti različnih predhodnih delovnih izkušenj in razvoja samoučinkovitosti, rezultati pa nam lahko pomagajo pri usmerjanju študentov, na kakšen način lahko krepijo svojo specifično samoučinkovitost.

METODA

Udeleženci

Na nagovor je kliknilo 293 udeležencev, na anketo pa 169. Anketo je delno izpolnilo 143 udeležencev, v celoti pa 100. Podatke smo pregledale in izločile tri udeležence, saj niso ustrezali pogoju, da niso redno zaposleni. Končni vzorec je tako vseboval 97 udeležencev, od tega 62 oseb ženskega spola, 34 moškega, ena oseba pa se identificira kot nebinarna oseba. Povprečna starost udeležencev je bila 23,5 ($SD = 1,4$), 27 udeležencev je imelo dokončano srednjo šolo, 69 visokošolski strokovni ali univerzitetni program, en udeleženec pa je imel magistrsko izobrazbo. Udeleženci v raziskavi so prihajali iz različnih smeri študija, zaradi priložnostnega vzorčenja pri udeležencih izstopa predvsem študij psihologije ($n = 32$).

Pripomočki

Vprašalnik je bil sestavljen iz **štirih sklopov**. V prvem sklopu smo zbirale demografske podatke, nanašajoče se na spol, starost in študij. V drugem sklopu smo s pomočjo vprašanj, ki smo jih sestavile same, zbirale podatke o tem, kakšna dela so udeleženci opravljali. Zanimala nas je številčna ocena ur delovnih izkušenj, relativna količina ur delovnih izkušenj, samozaznana relevantnost in samozaznana raznolikost delovnih izkušenj. Postavke, vezane na samozaznano relevantnost, samozaznano raznolikost in relativno

količino ur delovnih izkušenj, so udeleženci ocenjevali na 5-stopenjski lestvici Likertovega tipa. Relativno količino ur delovnih izkušenj smo merile z eno postavko, in sicer, »V primerjavi z ostalimi študenti na svojem področju sem opravil/-a veliko ur dela (študentsko delo, prostovoljstva, praksa ipd.).« Samozaznano raznolikost opravljanih del smo merile s tremi postavkami, primer postavke je: »Dela, ki sem jih opravljal_a, so bila zelo raznolika«. Tudi samozaznano relevantnost smo merile s tremi postavkami, primer postavke je: »Pri delu sem pridobil_a izkušnje in znanja, ki mi bodo koristili za mojo prihodnjo kariero.«

Uporabile smo tudi Lestvico samoučinkovitosti, ki ima 10 postavk, ki jih udeleženci ocenjujejo na 4-stopenjski lestvici (1 – *sploh ne drži*, 4 – *popolnoma drži*). Meri širok in stabilen občutek posameznikove zmožnosti, da se spoprime in učinkovito ravna v stresnih situacijah (primer postavke: »*Vedno lahko rešim zahtevne probleme, če se le dovolj potrudim.*«). Lestvico sta za slovenski prostor priredila Š. Frlec in Vidmar, ki sta ugotovila, da ima ustrezne psihometrične značilnosti (2001). Rezultat na tej lestvici predstavlja spremenljivko splošne samoučinkovitosti.

V zadnjem sklopu so udeleženci reševali Vprašalnik vloge samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve. Tudi ta vprašalnik ima 10 postavk, ki jih udeleženci ocenjujejo na 5-stopenjski lestvici (1 – Nikakor se ne strinjam, 5 – Povsem se strinjam). Vključuje postavke, vezane na posameznikovo zaznano sposobnost iskanja službe (primer postavke: »*Prepričan_a sem, da sem na razgovorih za zaposlitev zmožen_a narediti dober vtis*«) ter na sposobnosti iskanja želene službe (primer postavke: »*Točno vem, kako najti zaposlitev, ki jo iščem*«). Vprašalnik sta razvili R. A. Elis in M. S. Taylor (1983). Rezultat na tej lestvici same poimenujemo kot samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve. Uporabljeni vprašalnik se v originalu imenuje *Task-specific self-esteem questionnaire*, v slovenščino izraz »self esteem« lahko prevedemo kot samozavest, ki ni strokovni pojem. Angleška definicija pojma pa je »posameznikova samozavest oz. prepričanost o lastni vrednosti ali sposobnostih«, kar se v veliki meri sklada s pojmom samoučinkovitosti, ki zajema posameznikovo prepričanje o lastni sposobnosti, da je uspešen v dani situaciji. Ob ogledu postavk vprašalnika smo se odločile, da bo prevod »samoučinkovitost« najustreznejši, saj so tudi te oblikovane na takšen način, npr. »Če me zaposlitev res zanima, lahko delodajalca prepričam, da mi poda ponudbo za zaposlitev«, torej govorijo o posameznikovi prepričanosti o svoji uspešnosti v dani situaciji. Tudi nekateri drugi avtorji (npr. Brown idr., 2006; Koen idr., 2010; Stajkovic in Luthans, 1998; van Hooft, idr. 2021; Wanberg idr., 1999), ko

v svojih raziskavah navajajo rezultate raziskav R. A. Elis in M. S. Taylor, uporabijo izraz »self-efficacy«, torej samoučinkovitost. Analize postavk prevedenega vprašalnika so pokazale sprejemljivo vrednost koeficienta α ($\alpha = 0,78$), štiri postavke imajo odlično ločljivost (vrednost nad 0,50), šest postavk pa zadostno ločljivost (med 0,30 in 0,50).

Postopek in statistična analiza

Vprašalnik vloge samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve smo vse raziskovalke najprej individualno prevedle, nato pa oblikovale skupni prevod v slovenščino. Študentka anglistike je nato naredila vzvraten prevod; končne postavke smo preverile pri študentih psihologije, s katerimi smo izvedle kognitivni intervju. Ob upoštevanju vseh povratnih informacij smo oblikovale končno verzijo postavk. Na podlagi pregleda literature smo sestavile vprašanja, ki so se nanašala na relevantnost, raznolikost in količino delovnih izkušenj. Lestvica samoučinkovitosti je bila v slovenščino že prevedena, zato smo za dovoljenje za uporabo prosile avtorja priredb.

Celotni vprašalnik smo nato sestavile v spletnem okolju 1.ka, ga razširile prek lastnih poznanstev in udeležence prosile, da ga posredujejo naprej. Uporabile smo svoja družabna omrežja, se priključile v različne skupine na Facebooku in osebno smo kontaktirale znance, ki so ustrezali pogojem za vključitev v študijo. Šlo je torej za priložnostno vzorčenje. Podatke smo zbirale med 19. novembrom in 20. decembrom 2024.

Po zaključenem zbiranju podatkov smo podatke najprej pregledale. Izbrišale smo vnose udeležencev, ki niso dokončali ankete, in tiste, ki vzorcu niso ustrezali. Za Lestvico samoučinkovitosti in Vprašalnik vloge samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve smo izračunale skupni dosežek, prav tako za oceno relevantnosti, raznolikosti in količine delovnih izkušenj. Preverile smo normalno porazdelitev podatkov, homoskedastičnost in normalno porazdelitev ostankov. **Korelacijske analize in hierarhično regresijsko analizo** smo izvajale v okolju R, pri čemer smo uporabile paket *ppcor* (Kim, 2015).

REZULTATI IN RAZPRAVA

V raziskavi smo proučevale povezanost študentskih delovnih izkušenj in njihovih vidikov s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Večina predhodnih raziskav o vplivu delovnih izkušenj študentov na njihovo

samoučinkovitost je bila izvedena na enkratnih pripravištvih, ki so bila vedno povezana s posameznikovo smerjo šolanja. Ker pa študenti v Sloveniji pogosto opravljajo več zelo raznolikih in ne nujno s študijem povezanih študentskih del, prostovoljstev in pripravništev, nas je zanimal vpliv številčne in relativne količine ur delovnih izkušenj, samozaznane relevantnosti in samozaznane raznolikosti na samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve.

Korelacije med značilnostmi delovnih izkušenj in samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve

Najprej nas je zanimalo, kako se posamezne spremenljivke povezujejo s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, pri čemer smo zaradi nenormalne porazdelitve vse korelacije izračunale s Spearmanovim koeficientom korelacije. Teste smo izvajale na ravni zaupanja 95 %. Izvajale smo **parcialne korelacije**, s čimer smo nadzorovale vpliv vseh drugih spremenljivk. Rezultati so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1

Pregled korelacij med značilnostmi delovnih izkušenj in samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve

	p	p
številčna ocena količine ur delovnih izkušenj ~ samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve	0,27	< 0,001**
relativna količina ur delovnih izkušenj ~ samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve	0,35	< 0,001**
samozaznana relevantnost delovnih izkušenj ~ samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve	0,17	0,017*
samozaznana raznolikost delovnih izkušenj ~ samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve	0,39	< 0,001**

Opomba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

V prvi hipotezi smo predpostavile, da se bo številčna ocena ur študentskega dela, ki jih je posameznik opravil, pozitivno povezovala s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Predhodne raziskave so namreč ugotovile, da so se študenti svetovanja, ki so opravili več študijskega dela, več ur pripravništva, imeli za kompetentnejše na nekaterih področjih svetovalnega dela (Tang idr., 2004). Poleg tega ima posameznik v primeru večjega števila ur dela več priložnosti za nabiranje raznolikih izkušenj in opazovanje drugih v raznolikih situacijah, kar Bandura (1977) navaja kot dva izmed

glavnih načinov razvoja samoučinkovitosti. Naši rezultati so to hipotezo potrdili, ob kontroli vpliva splošne samoučinkovitosti, samozaznane relevantnosti in samozaznane raznolikosti delovnih izkušenj se je pokazala nizka pozitivna povezanost med številčno oceno količine ur delovnih izkušenj in samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, ki je bila statistično značilna. Poudariti je treba tudi, da so udeleženci sami po spominu navajali količino delovnih ur v mesecih, zato ne moramo vedeti, kako točne so njihove navedbe, torej vrednosti niso povsem objektivne, kar bi lahko prav tako vplivalo na rezultate.

Ker nekatere predhodne raziskave (npr. Carmona idr., 2008; Vrugt, 1994) izpostavljajo tudi pomen socialne primerjave, smo predvidevale, da je morda za posameznika pomembnejša relativna količina delovnih izkušenj kot dejansko objektivno število opravljenih ur. Zato smo v drugi hipotezi skladno s predhodno omenjeno literaturo (Bandura, 1977; Tang idr., 2004) predvidevale tudi pozitivno povezavo med relativno količino ur delovnih izkušenj s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Hipotezo smo potrdile, povezava med samozaznano relativno količino ur delovnih izkušenj s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve je bila ob kontroli splošne samoučinkovitosti in samozaznane relevantnosti ter samozaznane raznolikosti delovnih izkušenj zmerno pozitivna in statistično značilna. Korelacija je v splošnem podobna korelaciji med številčno oceno količine ur delovnih izkušenj in samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, kar je pričakovano, saj gre za isti konstrukt, le da je ta merjen na drugačen način.

V tretji hipotezi smo obravnavale povezavo samozaznane relevantnosti delovnih izkušenj s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Predvidevale smo, da se bo samozaznana relevantnost pozitivno povezovala s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Prehodne raziskave so namreč ugotovile pozitivno povezanost med zaznano vrednostjo pripravištva in samozaznano zaposljivostjo ter zmanjšanjem skrbi ob vstopu v kariero (Ebmer idr., 2021; Shaheen idr., 2022). Poleg tega se lahko posameznik v delu, ki je relevantnejše za njegovo želeno področje zaposlitve (in mu podobnejše), preizkusi in sreča z več specifičnimi situacijami ter tako na podlagi lastnih izkušenj, opazovanja drugih in povratnih informacij mentorja lažje poveča specifično samopodobo (Bandura, 1977). Tudi to hipotezo smo potrdile, saj se je samozaznana relevantnost delovnih izkušenj ob kontroli splošne samoučinkovitosti in samozaznane relevantnosti ter raznolikosti delovnih izkušenj sicer nizko, vendar statistično značilno povezovala s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve. Razlog za tako nizko korelacijo je morda v

načinu ocenjevanja relevantnosti. Postavke smo oblikovale na način, da posameznik v splošnem odgovarja na vprašanje, kako relevantna so bila njegova dela, vendar ne moramo zagotoviti, da se udeleženec pri odgovarjanju ni osredotočil le na eno izmed izkušenj. Možno je tudi, da je udeleženec, ki je opravljal več del, ki niso bila vsa v enaki meri relevantna, relevantnost ocenil nižje, čeprav je bilo eno izmed del izrazito relevantno, saj je imel v mislih vsa dela, ki jih je opravljal. Ocena relevantnosti je tako s tega vidika lahko zelo subjektivna.

V četrti hipotezi smo predpostavile, da se bo samozaznana raznolikost delovnih izkušenj povezovala s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, vendar sama hipoteza ni bila usmerjeno oblikovana. Rezultati analize so nato pokazali zmerno pozitivno povezanost, ki se je izkazala tudi kot statistično značilna, kar potrjuje našo hipotezo. Posameznik, ki preizkusi več raznolikih zaposlitev, se preizkusi v različnih delovnih situacijah in tako pridobi raznolike kompetence in znanja, zaradi katerih se počuti bolj gotov v lastne sposobnosti v kontekstu iskanja zaposlitve (Bandura, 1977).

Ena izmed razlag za nekoliko nižje korelacije je, da imajo lahko delovne izkušnje v nekaterih primerih negativen vpliv na posameznikovo karierno samoučinkovitost. Pripravištva namreč predstavljajo realističen pogled na to, kakšna je neka zaposlitev, kar lahko študente prestraši, saj začnejo dvomiti, da bodo uspešni kljub visokim realnim sposobnostim. Sicer se v svoji raziskavi osredotočamo na vse delovne izkušnje, ne le na pripravništva, vendar predpostavljamo, da gre za podoben učinek. Tovrsten negativen vpliv na samoučinkovitost lahko pričakujemo predvsem pri študentih z nizko splošno samoučinkovitostjo (Bandura, 1997; Braswell in Cobia, 2000).

Ko govorimo o korelacijah in povezavah med značilnostmi delovnih izkušenj ter posameznikovo samoučinkovitostjo pri iskanju dela, moramo biti pozorni na to, da na podlagi korelacij **ne moremo oblikovati vzročno-posledičnih zaključkov**. Morebitne razlage za tovrstne korelacije bi lahko bile tudi v tem, da se posamezniki z višjo samoučinkovitostjo pri iskanju dela vključujejo v delovne izkušnje, ki so bolj raznolike ali relevantnejše za njihov študij, saj so mnenja, da bodo pri pridobivanju le-teh uspešni.

Napovedni model samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve

Zanimalo nas je, kako predhodno korelacijsko proučene značilnosti delovnih izkušenj sovplivajo na posameznikovo samoučinkovitost pri iskanju

zaposlitve, zato smo na podlagi vseh spremenljivk izdelale napovedni model za napovedovanje samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve. Model smo izdelale eksploratorno, in sicer smo izvedle hierarhično regresijsko analizo s postopnim odstranjevanjem spremenljivk, da smo dobile model, ki z najmanj spremenljivkami najbolje napoveduje samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve. Za mero izboljšanja modela smo uporabile kriterij AIC. Koeficiente modela z najnižjim kriterijem AIC prikazujemo v tabeli 2.

Tabela 2

Pregled koeficientov napovednega modela

Napovednik	Ocenjeni koeficienti	SE	<i>t</i> -vrednost	<i>p</i> -vrednost
(presečišče)	22,51	12,58	1,79	0,077
samozaznana raznolikost delovnih izkušenj : številčna ocena količine delovnih izkušenj	0,05	0,02	3,10	0,003**
številčna ocena količine delovnih izkušenj : splošna samoučinkovitost	-0,02	0,01	-2,43	0,017*
relativna količina ur delovnih izkušenj	4,21	2,02	2,09	0,040*
samozaznana relevantnost delovnih izkušenj : splošna samoučinkovitost	0,07	0,04	1,86	0,066
samozaznana raznolikost delovnih izkušenj : relativna količina ur delovnih izkušenj	-0,30	0,17	-1,71	0,090
samozaznana relevantnost delovnih izkušenj	-1,76	1,13	-1,55	0,124
samozaznana raznolikost delovnih izkušenj	0,49	0,47	1,04	0,300
splošna samoučinkovitost	-0,18	0,41	-0,45	0,651
številčna ocena količine delovnih izkušenj	0,09	0,35	0,25	0,805

Opomba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; »« označuje interakcijo med napovednikoma.

V peti hipotezi smo predvidevale, da kombinacija vseh proučevanih dejavnikov skupaj dobro napoveduje samoučinkovitost posameznika pri iskanju zaposlitve. Rezultati eksploratorne regresijske analize so pokazali, da je model statistično značilen, $F(9, 87) = 6,34$, $p < 0,001$, in da pojasni 39,59

% variance v samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve ($R^2 = 0,40$, $R^2_{\text{adj}} = 0,33$), kar potrjuje našo hipotezo, da kombinacija različnih dejavnikov dobro napoveduje samoučinkovitost posameznika pri iskanju zaposlitve. Iz tabele 2 lahko razberemo, da so statistično značilni napovedniki relativna količina ur delovnih izkušenj, interakcija med samozaznano raznolikostjo delovnih izkušenj in številčno oceno količine ur delovnih izkušenj ter interakcija med številčno oceno količine ur delovnih izkušenj in splošno samoučinkovitostjo. Ko razmišljamo o vplivu študentskih delovnih izkušenj na posameznikovo samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve, **moramo tako upoštevati raznolike dejavnike in tudi njihovo sovpilvanje.**

Kot najpomembnejši dejavnik za napovedovanje samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve se je izkazala interakcija med samozaznano raznolikostjo delovnih izkušenj in številčno oceno količine ur delovnih izkušenj. Pomembnost te interakcije kaže na pomen zadostne količine časa, namenjenega raznolikim izkušnjam, saj ta omogoča poglobljeno razumevanje in prenos specifičnih znanj, kar povečuje občutek kompetentnosti. V primeru velike količine raznolikih del, vendar nizkega števila ur, ima študent tako pri vsaki delovni izkušnji le malo časa, da se spozna s tovrstnim delom in razvije zaupanje v svoje sposobnosti na tem področju. To pomeni, da je za napovedovanje razvoja samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve najpomembnejše ustrezno razmerje med količino ur delovnih izkušenj in samozaznano raznolikostjo le-teh. Kot drugi najpomembnejši napovednik se je izkazala interakcija med številčno oceno količine ur delovnih izkušenj in splošno samoučinkovitostjo. To je mogoče razložiti s predhodnimi ugotovitvami T. Grether in sodelavke (2018), ki pravijo, da ima v neznanih situacijah na naše delovanje večji vpliv splošna samoučinkovitost, z večanjem količine izkušenj pa postaja pomembnejša specifična samoučinkovitost, saj je za posameznike z nižjo splošno samoučinkovitostjo značilno, da svoje sposobnosti in možnost uspeha ocenjujejo nižje tudi na specifičnih področjih (Grether idr., 2018). Zanje je tako ključno, da pridobijo večje število ur delovnih izkušenj, kjer se lahko preizkusijo in urijo v različnih delovnih situacijah. Tako postopoma krepijo svojo samozavest in kompetence, kar prispeva k višji samoučinkovitosti pri iskanju zaposlitve. Nasprotno pa posamezniki z višjo splošno samoučinkovitostjo potrebujejo manjše število ur delovnih izkušenj, da se njihova specifična samoučinkovitost razvije do enake mere. Ta ugotovitev potrjuje pomembnost prilagajanja delovnih izkušenj posameznikovim začetnim ravнем samoučinkovitosti, kar lahko prispeva k njegovemu celostnemu razvoju in uspešnosti pri iskanju zaposlitve. K temu

lahko pripomorejo kakovostni mentorji, ki študente ustrezno podpirajo pri razvoju občutka samoučinkovitosti (Braswell in Cobia, 2000). Kot tretji najpomembnejši napovednik se je izkazala relativna količina ur delovnih izkušenj, kar kaže na pomembnost lastne zaznave obsega dela. Primerjava z drugimi glede količine izkušenj lahko posamezniku služi kot povratna informacija in tako vpliva na njegovo samoučinkovitost (Bandura, 1997). Pomembna torej ni le velika količina opravljenih ur, temveč posameznikova primerjava količine delovnih izkušenj z drugimi študenti na njegovem področju. Ena izmed možnih razlag, ki se nam zdi verjetna, je, da se bodo ti posamezniki v prihodnosti potegovali za podobna ali celo ista delovna mesta in si med seboj predstavljali konkurenco. Drugi napovedniki se niso izkazali kot statistično značilni, vendar kombinacija vseh proučevanih dejavnikov in njihovih interakcij dobro napoveduje samoučinkovitost posameznika pri iskanju zaposlitve.

Na podlagi rezultatov študentom priporočamo, da iščejo raznolike delovne izkušnje, saj lahko na ta način razvijejo širši spekter kompetenc, samozvesti in prilagodljivosti, hkrati pa naj si prizadevajo za dovolj dolg časovni obseg teh izkušenj, da bodo lahko poglobili razumevanje dela in razvili občutek kompetentnosti. Pri tem naj se zavedajo tudi pomena primerjanja količine delovnih izkušenj z drugimi študenti. Na ta način bodo razvili višjo samoučinkovitost, zaradi česar bodo uspešnejši pri iskanju prve zaposlitve.

Omejitve raziskave

Naša raziskava ima nekaj pomembnih omejitev, ki vplivajo na njene sklepe in možnost sploševanja rezultatov. Prva se nanaša na velikost in strukturo vzorca. Anketo je do konca rešilo le 97 udeležencev, vzorec pa je bil izbran priložnostno, zato ni povsem reprezentativen. Dve tretjini udeležencev sta bili ženskega spola, nadpovprečno pa so bili zastopani študenti psihologije, kar omejuje generalizacijo rezultatov na celotno populacijo študentov. Druga omejitev je povezana z metodo zbiranja podatkov, ki temelji na samoocenah udeležencev. Podatki o količini delovnih izkušenj, njihovi relevantnosti in raznolikosti so bili pridobljeni prek subjektivnih ocen udeležencev, kar lahko vodi do pristranskosti, kot so subjektivno razumevanje stopenj lestvice, socialno zaželeno odgovarjanje ali netočni spomini. Tretja omejitev se navezuje na zasnovo raziskave, ki je korelacijske narave, zato težko govorimo o tem, ali različni dejavniki delovnih izkušenj vplivajo na to, da imajo udeleženci višjo samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve ali pa

morda posamezniki, ki imajo višjo samoučinkovitost, iščejo več priložnosti že med študijem. Prav tako nekateri vidiki ostajajo nejasni, npr. vloga individualnih dejavnikov in socialna podpora, ki lahko posreduje ali moderirata vpliv delovnih izkušenj na samoučinkovitost. Za prihodnje raziskave predlagamo vzdolžne študije, ki bi omogočile boljše razumevanje razvoja samoučinkovitosti skozi čas, ter kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih metod za bolj poglobljen vpogled v subjektivne vidike delovnih izkušenj.

Doprinos raziskave

Raziskovanje vpliva delovnih izkušenj na samoučinkovitost študentov je ključno za razumevanje dejavnikov, ki prispevajo k uspešnemu prehodu iz izobraževanja na trg dela. V sodobnem hitro spreminjajočem se delovnem okolju je pomembno, da mladi razvijejo ne le tehnične kompetence, temveč tudi samozaupanje in sposobnost obvladovanja kariernih izzivov. Naša raziskava prispeva k temu razumevanju s proučevanjem povezanosti količine, raznolikosti in relevantnosti delovnih izkušenj na samoučinkovitost pri iskanju zaposlitve, pri čemer vključujemo vse delovne izkušnje posameznikov. Raziskava navsezadnje tudi ozavešča o pomembnih vidikih, ki jih morajo študenti upoštevati pri iskanju zaposlitve, in jih spodbuja k premišljenemu pristopu pri izbiri delovnih priložnosti. S tem pomaga mladim razumeti, kako lahko že med študijem pridobljene izkušnje prispevajo k njihovi samozavesti in pripravljenosti za soočanje z izzivi na trgu dela.

ZAKLJUČEK

Naša raziskava je pokazala, da so raznolikost, količina in zaznana relevantnost delovnih izkušenj pozitivno povezane s samoučinkovitostjo pri iskanju zaposlitve, kar nakazuje, da so specifične, strukturirane in raznolike priložnosti za delo ključnega pomena za pripravo študentov na uspešen prehod iz izobraževanja v poklicno življenje.

Povezanost praktičnih vidikov raziskave se kaže v sodelovanju med delodajalci, izobraževalnimi ustanovami in kariernimi svetovalci. Delodajalci lahko oblikujejo programe, ki mladim omogočajo poglobljene in raznolike delovne izkušnje ter jim jih pomagajo osmisлити. Uvedba programov rotacije po oddelkih npr. omogoča študentom, da preizkusijo različna področja dela, s čimer povečajo svoje samozaupanje in razvijejo veščine, ki so neposredno

uporabne na trgu dela. Hkrati lahko mentorji v teh programih zagotavljajo povratne informacije, ki študentom pomagajo prepoznati svoja močna področja in priložnosti za izboljšave.

Izobraževalne ustanove imajo pomembno vlogo pri spodbujanju študentov, da pridobijo delovne izkušnje, relevantne za njihovo študijsko področje. Organizacija kariernih sejmov, vzpostavitev partnerstev s podjetji in promocija pripravništev lahko ustvarijo most med teorijo in prakso. Takšne iniciative omogočajo študentom, da bolje razumejo, kako njihovo študijsko znanje prispeva k reševanju konkretnih izzivov na delovnem mestu.

Karierni svetovalci lahko z individualnim pristopom študentom pomagajo prepoznati priložnosti, ki so najskladnejše z njihovimi dolgoročnimi cilji. Svetujejo jim denimo lahko, kako izbrati delovna mesta, ki prispevajo k razvoju specifičnih kompetenc, in jih spodbujajo k postavljanju ciljev, kot so pridobivanje znanj, povezanih z njihovim področjem študija, ali grajenje mrež na danem področju.

Prek vseh omenjenih vidikov v naši raziskavi lahko študenti pridobijo celovite in smiselne delovne izkušnje, ki jih opremijo za dinamičen trg dela, pri čemer so delovne izkušnje lahko bodisi prostovoljstva, študentska dela ali prakse. Podjetja bodo hkrati pridobila bolj motivirane in kompetentnejše mlade zaposlene, ki bodo pripravljeni prevzeti odgovornost in prispevati k uspešnosti organizacije. Na ta način se krepi povezava med izobraževalnim sistemom in delovnim okoljem, kar vodi k boljšemu usklajevanju med pridobljenim znanjem in potrebami na trgu dela, zmanjšuje prehodne težave in izboljšuje zadovoljstvo na delovnem mestu.

Reference

- Antić, K. (2006). *Študentsko delo in zaposlovanje mladih* [Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede]. Repozitorij Univerze v Ljubljani. <http://hdl.handle.net/20.500.12556/RUL-8569>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs.
- Betz, N. E. in Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E. in Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>

- Bogataj Špenko, R. (2016). *Iskanje in ustvarjanje karierne poti* [Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.]. Digitalna knjižnica Univerze v Mariboru. <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=58035>
- Braswell, C. M. C. in Cobia, D. (2000). *The effect of internship and a personal trait on career development* [Predstavitev na konferenci]. Annual Meeting of the Southern Association for Institutional Research, Myrtle Beach, SC. https://www.researchgate.net/publication/234769257_The_Effect_of_Internship_and_a_Personal_Trait_on_Career_Development
- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E. in Joseph, R. (1995). The relationship of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 332–349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1024>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. in Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Brown, K. M., Hoye, R. in Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of Social Service Research*, 38(4), 468–483. <https://doi.org/10.1080/01488376.2012.687706>
- Carmona, C., Buunk, A. P., Dijkstra, A. in Peiró, J. M. (2008). The relationship between goal orientation, social comparison responses, self-efficacy, and performance. *European Psychologist*, 13(3), 188–196. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.13.3.188>
- Ebner, K., Soucek, R. in Selenko, E. (2021). Perceived quality of internships and employability perceptions: the mediating role of career-entry worries. *Education + Training*, 63(4), 579–596. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0037>
- Ellis, R. A. in Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of applied psychology*, 68(4), 632–640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.632>
- Esters, L. in Retallick, M. (2013). Effect of an experiential and work-based learning program on vocational identity, career decision self-efficacy, and career maturity. *Career and Technical Education Research*, 38(1), 69–83. <https://doi.org/10.5328/cter38.1.69>
- EURES, (26. 4. 2024). *Living and working conditions in Slovenia*. European Employment Services. https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-slovenia_en
- Fathkhurrahman, H. I., Mohyi, A. in Mu'ammal, I. (2024). The influence of servant leadership and compensation on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediation variable. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i3.36129>
- Ferlan, J., Frühauf, A. in Žuber, A. (2021). Razširjenost in oblike prostovoljstva v Sloveniji. V E. Boštjančič in K. Babnik (ur.). *Prostovoljstvo v Sloveniji: psihološki pogledi in raziskave* (str. 39–54). Založba Univerze v Ljubljani. <https://doi.org/10.4312/9789610605096>

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Frlec, Š. in Vidmar, G. (2001). Preliminarna študija merskih značilnosti Lestvice samoučinkovitosti. *Psihološka Obzorja*, 10(1), 9–25. <https://doi.org/10.20419/2001.10.33>
- Grether, T., Sowislo, J. F. in Wiese, B. S. (2018). Top-down or bottom-up? Prospective relations between general and domain-specific self-efficacy beliefs during a work-family transition. *Personality and Individual Differences*, 121, 131–139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.021>
- Guenette, F., Marshall, A. in Morley, T. (2007) Career experiences and choice processes for secondary science students. V T. Pelton, G. Reis in K. Moore (ur.), *Connections* (str. 77–84). Routledge.
- Hassouna, M. M. in Zaazou, A. Z. (2024). The impact of undergraduate internships on employability: An empirical study. *The Academic Journal of Contemporary Commercial Research*, 4(3), 24–47. <https://doi.org/10.21608/ajccr.2024.236890.1083>
- Hayes, R. A., Sherlock, L. A. in Leary, M. P. (2020). The role of experiential learning on self-efficacy in undergraduate exercise physiology students: A pilot study. *International Journal of Research in Exercise Physiology*, 15(2), 1–13.
- Herrygers, K. S. in Wieland, S. M. (2017). Work socialization through part-time work: cultivating self-efficacy and engagement through care. *Journal of Applied Communication Research*, 45(5), 557–575. <https://doi.org/10.1080/00909882.2017.1382712>
- Kim, S. (2015) ppcor: An R Package for a Fast Calculation to Semi-partial Correlation Coefficients. *Communications for Statistical Applications and Methods*, 22(6), 665–674. <https://doi.org/10.5351/CSAM.2015.22.6.665>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J. in Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development*. FT press.
- Mason, N. (2022). *Enhancing Career Decision Self-Efficacy and Navigational Capital While Preparing for a High School Internship* [Doktorska disertacija, Arizona State University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://www.proquest.com/openview/162bb0f36edb227f5d8b83968a5f00f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Mattila, A., DeIuliis, E. D. in Cook, A. B. (2018). Increasing self-efficacy through role emerging placements: implications for occupational therapy experiential learning. *Journal of Occupational Therapy Education*, 2(3), članek 3. <https://doi.org/10.26681/jote.2018.020303>
- Merlin-Knoblich, C., Brookover, D. L. in McGee, J. (2022). A survey research study about the impact of paid summer internships on adolescent career self-efficacy. *Journal of Child and Adolescent Counseling*, 8(2), 72–84. <https://doi.org/10.1080/23727810.2022.2087431>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R. in Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>

- Robertson, J. (2020). *Vpliv prostovoljskih aktivnosti na zaposljivost mladih*. Movit. https://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Raziskave/Vpliv_prostovoljskih_aktivnosti_na_zaposljivost_mladih.pdf
- Rochmayanti, F., Kuat, T. in Tentama, F. (2021). Effect of internship performance and work motivation on vocational students' work readiness. *International Journal on Education Insight*, 2(2), 45–52. <http://dx.doi.org/10.12928/ije.v2i2.5553>
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. V S. D. Brown (ur.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (str. 155–179). John Wiley.
- Saks, A. M. in Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335–349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Saks, A. M., Zikic, J. in Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Shaheen, F., Muzamil, M. in Shiraz, M. (2022). Impact of perceived value of internship on the employability skills of students at university level. *UMT Education Review*, 5(2), 46–67. <https://doi.org/10.32350/uer.52.03>
- Stajkovic, A. D. in Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Ščuka, A. (6.1.2024). Tosotrenutnonajboljeplačanaštudentskadela. *Žurnal24*. <https://www.zurnal24.si/slovenija/to-so-trenutno-najbolje-placana-studentska-dela-416872>
- Tang, M., Addison, K. D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W. in Stewart-Sicking, J. A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: An exploratory study. *Counselor Education and Supervision*, 44(1), 70–80. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2004.tb01861.x>
- van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R. in Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Vrugt, A. (1994). Perceived self-efficacy, social comparison, affective reactions and academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 64(3), 465–472. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1994.tb01117.x>
- Vrugt, A. in Koenis, S. (2002). Perceived self-efficacy, personal goals, social comparison, and scientific productivity. *Applied Psychology*, 51(4), 593–607. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00110>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. in Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>