

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve



VOIZ

4. verzija

Avtor: John J. Liptak¹

Priročnik

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve



VOIZ

4. verzija

Avtor: **John J. Liptak¹**

Priročnik

¹Priročnik je prevod priročnika za uporabo vprašalnika JSAI – Job Search Attitude Inventory (Administrator's Guide©); JIST Publishing, Indianapolis, ZDA.

©Zavod RS za zaposlovanje je za prevod in priredbo vprašalnika in priročnika pridobil dovoljenje oziroma avtorske pravice od založnika JIST Publishing (preko Copyright Clearance Center).

Vprašalnik Zavod lahko uporablja neprofitno v sklopu svojega delovanja oziroma pri delu z brezposelnimi osebami.

Vse pravice so pridržane. Brez soglasja založnikov oziroma lastnika avtorskih pravic, JIST Publishing, vprašalnika in priročnika VOIZ ni dovoljeno prodajati, posojati, izposojati, izmenjevati ali ju kako drugače dati tretji osebi.

Prav tako je brez dovoljenja JIST Publishing prepovedano posamezne dele te publikacije reproducirati, shranjevati v računalniku, posredovati v elektronski ali mehanski obliki, prepisovati, fotokopirati ali razmnoževati.



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



vseživljenjska
karierna orientacija
za iskalce dela



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Kazalo

| | |
|--|----|
| Opis | 3 |
| Uporaba | 3 |
| Vrednotenje in izdelava profila | 4 |
| Interpretacija | 5 |
| Dimenzije, ki jih meri VOIZ | 5 |
| Teoretična izhodišča | 6 |
| Naučena nemoč | 6 |
| Iskalci zaposlitve, ki so pri iskanju usmerjeni v samostojnost, in iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi/okoliščine | 7 |
| Teorija stališč | 9 |
| Modeli za izboljšanje stališč in odnosa do iskanja zaposlitve | 10 |
| Razvoj VOIZ | 11 |
| Spremembe, vpeljane v četrti izdaji | 11 |
| Zanesljivost | 12 |
| Veljavnost | 12 |
| O avtorju | 15 |
| Viri in literatura | 16 |
| Tabela 1: Notranja konsistentnost (alfa koeficient) | 18 |
| Tabela 2: Stabilnost (Test – retest korelacije) | 18 |
| Tabela 3: Razpolovitveni koeficient (Split – half zanesljivost) | 18 |
| Tabela 4: Korelacije med lestvicami VOIZ | 19 |
| Tabela 5: VOIZ povprečne vrednosti in standardni odkloni za odrasle | 19 |

Opis

Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve (v nadaljevanju VOIZ) je kratek (vsebuje štirideset postavk) in pomaga iskalcem zaposlitve ozavestiti, v kolikšni meri so pri iskanju zaposlitve samostojni ali pa se zanašajo na pomoč drugih ljudi. Vprašalnik stališča do iskanja zaposlitve stališča tistih, ki se z njim testirajo, primerja s stališči profesionalnih svetovalcev, ki učijo večšine iskanja zaposlitve. Testiranci odgovore na postavke beležijo neposredno na vprašalnik. VOIZ je narejen tako, da testirancu omogoča, da svoje odgovore ovrednoti in interpretira sam. Rezultati so predstavljeni v petih lestvicah stališč do iskanja zaposlitve.

Navodila za izpolnjevanje in vrednotenje vprašalnika, kreiranje profila ter informacije, potrebne za interpretacijo profila, so vključeni v sam vprašalnik. Ravno tako so v vprašalniku navedeni viri z dodatnimi informacijami in predlogi za izboljšanje posameznikovega odnosa in pristopa do iskanja zaposlitve.

Izkazalo se je, da je VOIZ učinkovit pripomoček na različnih področjih:

- ♦ zaposlitveno svetovanje,
- ♦ pomoč pri iskanju zaposlitve,
- ♦ karierno svetovanje,
- ♦ delavnice za razvoj kariere,
- ♦ rehabilitacijsko svetovanje,
- ♦ programi pomoči pri prehodu med šolanjem in zaposlitvijo,
- ♦ srednješolski in univerzitetni karierni centri.

Uporaba

Testiranci VOIZ (ta se lahko uporablja individualno ali skupinsko) izpolnijo, ovrednotijo in interpretirajo sami. Svoje odgovore zapisujejo neposredno v vprašalnik. Izkazalo se je, da je za dobro razumevanje testa dovolj dokončana osnovna šola (ali še manj).

Posameznikom je pred izpolnjevanjem vprašalnika treba povedati, zakaj ga bodo izpolnjevali in v kakšen namen bodo rezultati uporabljeni. Pomembno je, da testator s svojim mnenjem o kateri koli postavki ne vpliva na testiranca. Vsak odgovor je primeren, ni dobrih ali slabih odgovorov. Testiranje je treba izvajati v mirnem, tihem in dobro osvetljenem prostoru. Prekinitve in zunanje motnje med testiranjem niso zaželeno. Navodila za beleženje odgovorov so napisana po korakih. Testiranci test končajo v povprečju v dvajsetih minutah.

Testator razdeli udeležencem testiranja vsakemu svoj vprašalnik in svinčnik. Pove jim, naj svoje odgovore beležijo neposredno v sam vprašalnik. Sledi vpisovanje osebnih podatkov. Nato testator skupaj s testiranci prebere predstavitevno besedilo vprašalnika ter splošna navodila na začetni strani vprašalnika.

Testator se mora prepričati, ali navodila za beleženje odgovorov razumejo vsi udeleženci. V prvem koraku morajo udeleženci obkrožiti eno od številčk (samo eno), ki so desno od vsake postavke. Označiti morajo stopnjo svojega strinjanja oziroma nestrinjanja s posamezno trditvijo glede iskanja zaposlitve. Stopnjo strinjanja oziroma nestrinjanja označijo na štiristopenjski Likertovi ocenjevalni lestvici, ki vključuje naslednje mogoče odzive: Zelo se strinjam, Strinjam se, Ne strinjam se, Sploh se ne strinjam.

Testator se mora prepričati, ali lestvico z mogočimi odzivi oziroma odgovori razumejo vsi udeleženci. Poudari naj, da VOIZ ni test in da zato ni pravih ali napačnih odgovorov. Poudari naj tudi, da morajo udeleženci pri vsaki postavki obkrožiti samo po en odgovor ter da morajo odgovoriti na vseh štirideset postavk po vrstnem redu.

Udeležencem mora testator dati na voljo toliko časa, kot ga potrebujejo, da izpolnijo ves VOIZ.

Vrednotenje in izdelava profila

VOIZ omogoča uporabnikom vprašalnika samovrednotenje rezultatov. Za vrednotenje in interpretiranje rezultatov niso potrebna ločena navodila. Samovrednotenje omogoča uporabnikom in testatorju takojšnje rezultate. Testator mora uporabnikom povedati naslednje:

- ♦ da je VOIZ sestavljen iz petih lestvic: sreča – načrtovanje (SN), nezavzetost – zavzetost (NZ), pomoč drugih – samopomoč (PS), pasivnost – aktivnost (PA), pesimizem – optimizem (PO). Postavke so zaradi jasnega in lahkega vrednotenja urejene v petbarvno lestvico označenih odsekov. V koraku »Ovrednotite svoje odgovore« testator uporabnike pozove, naj seštejejo vse odgovore ločeno po posameznih petih odsekih ter vpišejo končne seštevke v pripadajoče prostore v tabeli na strani 2 (stolpec skrajno desno). Za vsako od petih lestvic bodo dobili svoj rezultat. Vsak od teh petih rezultatov bo nekje v razponu od 8 do 32 točk (vsako lestvico sestavlja 8 trditev, zaradi česar je minimalno število točk na eni lestvici 8, maksimalno pa 32);
- ♦ da naj v koraku »Interpretacija rezultatov« tako dobljene rezultate označijo oziroma obkrožijo na oštevilčenih vrsticah (od 8 do 32) na grafu profilov. Ta korak jim omogoča interpretacijo dobljenih rezultatov.

Interpretacija

Profil VOIZ uporabniku nudi informacije o njegovih pozitivnih in negativnih stališčih do iskanja zaposlitve. Uporabniki svoje rezultate interpretirajo glede na to, kako visoko na posameznih lestvicah so njihovi rezultati:

- ♦ rezultati v razponu od 8 do 16 točk kažejo na to, da so uporabnikova stališča usmerjena na druge ljudi ali na okoliščine, tj. uporabnik verjame, da pri iskanju zaposlitve potrebuje pomoč drugih ali »srečne« okoliščine, obenem pa nima ustrezne naravnosti, da bi se iskanja zaposlitve loteval učinkovito;
- ♦ rezultati v razponu od 17 do 23 točk so najbolj običajni. Večina ljudi, ki izpolnjujejo VOIZ, doseže rezultate v tem razponu. Rezultati v tem razponu kažejo na to, da uporabnik na področju iskanja zaposlitve sicer ni popolnoma odvisen od pomoči drugih, vendar bi lahko prevzel več lastne pobude;
- ♦ rezultati v razponu od 24 do 32 točk kažejo, da so uporabnikova stališča usmerjena v samostojnost, tj. uporabnik verjame, da zaposlitev v veliki meri lahko poišče z lastnim načrtovanjem, in je optimističen glede svoje prihodnosti.

Višji kot so posameznikovi rezultati, bolj je njegov odnos do iskanja zaposlitve pozitiven. Povprečne vrednosti in standardni odkloni so navedeni v nadaljevanju priročnika, v tabeli 5.

Dimenzije, ki jih meri VOIZ

Trenutne teorije kažejo na to, da mora biti svetovalec, ki posameznikom pomaga v procesu iskanja zaposlitve, pozoren na precej pomembnih dejavnikov. Najpomembnejši med njimi so zelo verjetno posameznikova stališča do nezaposlenosti in iskanja zaposlitve.

Namen VOIZ je posameznikom podati povratno informacijo o njihovih stališčih do iskanja zaposlitve. Stališča (lestvice), vključena v vprašalnik, so ključna za učinkovito iskanje zaposlitve. Identificirana so bila po temeljitem pregledu literature, študijah primerov in pogovorih z nezaposlenimi odraslimi osebami. Lestvice VOIZ so naslednje:

- ♦ **sreča – načrtovanje (SN):** ta lestvica kaže, v kolikšni meri posamezniki pri iskanju zaposlitve dajejo prednost načrtovanju svojih dejanj v nasprotju z zanašanjem na srečo;
- ♦ **nezavzetost – zavzetost (NZ):** ta lestvica kaže, v kolikšni meri so ljudje zavzeti za iskanje zaposlitve in učenje novih tehnik iskanja zaposlitve ter pripravljeni trdo delati, da najdejo zaposlitev;
- ♦ **pomoč drugih – samopomoč (PS):** ta lestvica kaže, v kolikšni meri so posamezniki pri iskanju zaposlitve odvisni od pomoči drugih v primerjavi z zanašanjem na samega sebe;

- ♦ **pasivnost – aktivnost (PA):** ta lestvica kaže, koliko ljudje občutijo, da imajo nadzora pri iskanju zaposlitve;
- ♦ **pesimizem – optimizem (PO):** ta lestvica kaže, kako optimistični so ljudje glede svojih zmožnosti, da bodo našli zaposlitev.

Teoretična izhodišča

VOIZ temelji na zamisli, da je notranjo motivacijo posameznika za iskanje zaposlitve mogoče okrepiti s povečanjem zmagovalne mentalitete, samospoštovanja, z večjim zavedanjem smisla življenja in kariernih ciljev. Ljudje, ki so pri iskanju zaposlitve motivacijsko orientirani na druge ljudi oziroma na okoliščine, pa izražajo težnje naučene nemoči in mentalitete žrtve.

VOIZ temelji na prelomni študiji, s katero so raziskovalci želeli odkriti najpomembnejše značilnosti uspešnega iskanja zaposlitve. Helwig (1987) je izvedel obsežno analizo, v kateri je 1121 svetovalcev, ki so bili zaposleni v različnih agencijah za iskanje in posredovanje dela, zaprosil, naj ocenijo, katere informacije iskalci zaposlitve najbolj potrebujejo. Udeleženci so 95 postavk razvrstili glede na to, v kolikšni meri bi po njihovem mnenju navedena znanja, zavedanja ali sposobnosti pomagali bodisi njim pri pomoči njihovim strankam pri iskanju zaposlitve bodisi strankam pri iskanju zaposlitve z lastnimi močmi in naporu. Helwigova študija kaže, da sta osebna motivacija in učinkovit odnos do iskanja zaposlitve vsaj toliko pomembna dejavnika pri iskanju zaposlitve, če ne še bolj, kakor večšine in tehnike iskanja zaposlitve.

Ena izmed zanimivejših ugotovitev je tudi ta, da se je »zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve« znašlo na 12. mestu najpomembnejših postavk, pred vsemi postavkami, ki so povezane z oblikami vedenja, kot so na primer »zmožnost razumeti delodajalčevo pričakovanje glede nekega delovnega mesta«, »poznavanje korakov v procesu iskanja zaposlitve« in »vedenje o tem, kje vse so objavljena prosta delovna mesta«. Podobno so svetovalci zaposlitve in karierni svetovalci, ki so sodelovali v študiji, »zavedanje o pomenu osebne odgovornosti pri iskanju zaposlitve« označili kot najpomembnejšo postavko izmed vseh 95. Helwig je zaključil, da »se svetovalci, ki so preživeli veliko let v prvih bojnih vrstah s težko zaposljivimi strankami, očitno zavedajo pomena strankinih interesov in motiviranosti za iskanje zaposlitve« (str. 88).

Naučena nemoč

V sklopu razvoja in implementaciji programa za razvijanje veščin vodenja življenja za zapornike, ki so prestali svojo zaporno kazen (glej tudi Miller, 1997), je Liptak (2000) razvil program treninga motivacije (v nadaljevanju TM). TM pomaga posameznike motivirati za njihov karierni razvoj in

iskanje zaposlitve. Temelji na teoriji motivacije Maslowa. Pokazalo se je, da program dramatično zviša posameznikova prepričanja o tem, v kolikšni meri je zmožen biti pri iskanju zaposlitve usmerjen sam nase oziroma delovati samostojno. Ljudje, ki so usmerjeni sami nase, pri iskanju zaposlitve bolj kakor da bi se zanašali na srečo, verjamejo v načrtovanje procesa iskanja. Vključeni so v proces, pripravljeni so pomagati samim sebi ter sprejemajo odgovornost za obsežno iskanje.

Na drugi strani pa so ljudje, ki so orientirani na druge, pri iskanju zaposlitve običajno zelo pasivni in niso pripravljeni pomagati samim sebi. Želijo, da »jim službo poiščejo« drugi. Ta negativni odnos se imenuje »naučena nemoč«. Ljudje zaradi izkušenj neuspešnega vplivanja na potek svojega življenja sami sebe v večini situacij dojemajo kot nemočne in kot osebe, ki ničesar ne nadzorujejo.

Wood (1989) nemoč opisuje kot »fenomen, do katerega pride, ko ljudje ponavljajoče se življenjske izkušnje interpretirajo kot dokaz, da nimajo nadzora nad lastno usodo« (str. 4). Model naučene nemoči temelji na teoriji atribucije (Abramson, Seligman in Teasdale, 1978). Po tem modelu posameznikovo zaznavanje nezmožnosti imeti nadzor nad preteklimi negativnimi izkušnjami usmerja njegova pričakovanja o tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti. Razlage, ki jih človek uporablja, ko si odgovarja na vprašanje, zakaj se mu je to zgodilo, povzročijo določeno nemoč v njegovem razmišljanju (verjame, da na dogodke in/ali neuspehe ne more vplivati), motivaciji (postane pasiven in se umakne) ter emocijah (čuti žalost, tesnobo in sovražnost). Navedeni trije primanjkljaji vodijo do četrtega primanjkljaja, do nizke samozavesti in samospoštovanja, ter do pričakovanja nadaljnjih neuspehov. Oseba tako živi s samouresničujočo se prerokbo in se trudi soočiti z nastalimi razmerami v svojem življenju.

Liptak (2000) meni, da naučena nemoč v mnogih pogledih vpliva na posameznikov razvoj kariere in iskanje zaposlitve:

- ♦ med drugim vpliva na vedenje in odnos do iskanja zaposlitve. Naučena nemoč je rezultat atribucij, ki jih je posameznik pripisal razlogom za to, da je izgubil prejšnjo zaposlitev in/ali da ne zmore najti nove;
- ♦ bolj kot posameznik izgubo zaposlitve doživlja kot nekaj hudega, slabši bo njegov odnos do iskanja nove zaposlitve. Posameznik krivdo za nastali položaj pripisuje drugim ljudem in meni, da je srečni razplet malo verjeten. Pri iskanju zaposlitve postane bolj pasiven. Sčasoma se pri njem povečajo tudi občutja nemoči;
- ♦ dlje kot je posameznik brez zaposlitve, tem bolj je prepričan, da je njegova nezaposlenost nespremenljiva. »Naučil« se je, da je nezaposlenost njegova edina možnost;
- ♦ po vsej verjetnosti ga bodo mučila tudi občutja izolacije, depresije in apatije. Lahko tudi, da bo pesimističen glede možnosti za zaposlitev in da bo nezadovoljen z življenjem na splošno.

Lock (2005) meni, da večina ljudi, ki iščejo zaposlitev, verjame, da so v tem procesu nemočni. Toda v resnici imajo iskalci zaposlitve v svojih rokah ravno toliko moči in nadzora kakor potencialni delodajalci. Da pa bi njihova moč in nadzor prišla do veljave, se morajo na samem začetku iskanja odločiti, da bodo za to opravilo prevzeli odgovornost. Lock meni, da najboljši iskalci zaposlitve za iskanje prevzamejo polno odgovornost, in zaključuje, da »karierni svetovalci, osebje zaposlitvenih agencij in zaposleni v univerzitetnih kariernih centrih sicer lahko pomagajo, toda nazadnje mora iskalec zaposlitve sam napisati življenjepis, izpolniti prijavo za delovno mesto, raziskati podjetje in se z delodajalcem soočiti na pogovoru« (str. 19).

Iskalci zaposlitve, ki so pri iskanju usmerjeni v samostojnost, in iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi/okoliščine

Liptak (2000) meni, da obstajata dva tipa iskalcev zaposlitve: tisti, ki so pri iskanju usmerjeni v samostojnost, in tisti, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi. Iskalci zaposlitve se v primerjavi s tistimi, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi, bolj zavedajo svojih močnih in šibkih točk. Močno si želijo prepoznati svoje strasti in to, kar lahko potencialno prispevajo družbi. Glede časa in naporov, ki jih potrebujejo vložiti v doseganje svojih ciljev, so realistični. Njihovo življenje ima smisel in namen. Pozitivno samozavedanje je spoznanje in razumevanje, da ima vsakdo izmed nas pravico, da v življenju uresniči svoj lastni potencial; je spoznanje, da stvari, kot so inteligenca, finančni status, religiozna prepričanja, mesto rojstva, spol ali barva kože, niso merilo naše vrednosti. Liptak meni, da to, kar smo in kar lahko postanemo, v največji meri določajo naša stališča in odnosi. Iskalce zaposlitve, ki so pri iskanju usmerjeni v samostojnost, in tiste, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi, je med seboj primerjal na naslednje načine:

- ♦ iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost za to, kar se dogaja v njihovem življenju, prevzemajo polno odgovornost. So »samodoločeni« (angl. self-determined), tj. svobodno sprejemajo odločitve, ki določajo njihovo usodo. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zaposlitve zanašajo na pomoč drugih ljudi, trdno verjamejo, da njihovo življenje določata usoda in sreča. Verjamejo, da je vnaprej določeno, da morajo živeti življenje, ki ga zaznamujejo predvsem zunanje okoliščine. Verjamejo tudi, da morajo biti »ob pravem času na pravem mestu«;
- ♦ iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, poznajo svojo vlogo v življenju, obenem pa so si zastavili cilj, da bodo dosegli svoj polni potencial. Do samih sebe so zelo pošteni; ne slepijo se glede svojih močnih in šibkih točk. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi, pa se ne cenijo dovolj in ne poznajo ali uporabljajo svojih edinstvenih darov;

- ♦ iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, se zavedajo, da so za iskanje zaposlitve odgovorni sami. Poiščejo podporo, raziščejo mogoče rešitve problemov, tvegajo in dejavno sledijo svojim sanjam;
- ♦ iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, imajo močno izraženo željo po uspehu in so notranje motivirani za to, da bi se spremenili na bolje. V tveganju vidijo priložnost in se ne bojijo posledic. Iskalci zaposlitve, ki se pri iskanju zanašajo na pomoč drugih ljudi, pa verjamejo, da jim je službo nekdo dolžan dati ali da je odgovornost vlade, da jim jo priskrbi. Izmišljajo si razloge, zakaj česa niso naredili, čakajo in se pritožujejo, nato pogosto obupajo.

Odnos do iskanja zaposlitve se izraža tudi na področju veščin inteligence čustev (čustvene inteligence). Dan Goleman (2000) meni, da bi morali imeti vsi ljudje, še posebej pa iskalci zaposlitve, da bi se dobro znašli v mnogih različnih položajih, dobro razvite veščine inteligence čustev. Goleman (1995) inteligenco čustev opisuje kot zbir ključnih veščin, sposobnosti in kompetenc, ki se jih v nasprotju s tradicionalnim inteligenčnim kvocientom (IQ), ki je v veliki meri prirojen, lahko vsakdo nauči. Piše o tem, da inteligenca čustev vključuje veščine, kot so zmožnost motivirati samega sebe, biti vztrajen, ko se pojavijo ovire, in doseči cilje, prevzemati odgovornost za lastna dejanja, nadzorovati impulze in odlagati zadovoljitev, nadzorovati lastna razpoloženja, racionalno razmišljati in načrtovati prihodnost.

Mayer, Salovey in Caruso (2000) menijo, da je inteligenca čustev sklop sposobnosti, zaradi katerih ljudje čustva bolje razumejo ter tako pogosto lažje razrešijo težave v čustvenem življenju. Inteligenca čustev definirajo kot »sposobnost zaznave in izražanja čustev, vključevanje čustev v mišljenje, razumevanje in sprejemanje čustev ter uravnavanje čustev pri sebi in drugih« (str. 396). Po njihovem mnenju inteligenca čustev vključuje veščine, kot so aktivno prizadevanje za doseganje ciljev, prevzemanje odgovornosti, vztrajanje, načrtovanje in nadzor nad lastno usodo. Take raziskave potrjujejo pomen pozitivnih, v samostojnost usmerjenih stališč v procesu iskanja zaposlitve.

Teorija stališč

Bandura (1977) verjame, da so posameznikova prepričanja o lastnih sposobnostih, njegovo zaupanje, da je sposoben opraviti določene naloge, kot je na primer iskanje zaposlitve, najodločilnejši dejavniki uspeha. Chapman in McKnight (2002) stališče opisujeta kot splošno dispozicijo ali mentalno začetno točko pogleda na življenje ter na ljudi in dogodke v njem. Menita, da je stališče način, na katerega ljudje mentalno gledajo na stvari, način, kako interpretirajo tisto, kar vidijo, ter skupek tega, kaj govorijo in storijo glede tega, kar vidijo. Večina sodobne literature govori o tem, da so stališča ljudi sestavljena iz temeljnih verjetij, ki jih razvijajo v življenju. Dowing (1996) meni, da ta temeljna stališča določajo posameznikove misli, občutke in vedenje.

Za spreminjanje omejujočih ali samodestruktivnih temeljnih verjetij in stališč je bilo predlaganih veliko različnih orodij in tehnik, vključno z iskanjem načinov, po katerih bi posamezniki na negativne dogodke, kot je nezaposlenost, gledali kot na pozitivne priložnosti (Platkin 2005), s spremembo preživetih vzorcev prepričanj z izpodbijanjem njihove nerealistične narave (Dowing 1996), z uporabo treninga mentalne imaginacije (Joseph 2003) ter z učenjem uspešnega spopadanja s kaosom nezaposlenosti (Shoup 2000).

Modeli za izboljšanje stališč in odnosa do iskanja zaposlitve

Kot pomoč za izboljšanje stališč in odnosa do iskanja zaposlitve v smislu zagotavljanja večjega uspeha pri iskanju zaposlitve in razvoju kariere je bilo predlaganih veliko modelov. V kariero usmerjena kognitivna vedenjska terapija je eden izmed načinov, kako pomagati iskalcem zaposlitve pri premagovanju pomanjkljivega odnosa do iskanja zaposlitve.

Proudfoot in Guest (1997) menita, da uporaba kognitivnih vedenjskih tehnik bolj pomaga k dvigu zaposljivosti in mentalnemu zdravju med dolgotrajno brezposelnimi odraslimi kot samo nudenje socialne opore. Podobno ugotavljata Alemagno in Dickie (2005) pri delu s storilci kaznivih dejanj; karierni svetovalci bi v sklopu pomoči posameznikom, ki iščejo zaposlitev ob odpustu iz zapora, morali uporabljati teorijo spremembe (angl. change theory) in motivacijske strategije za krepitev stališč do iskanja zaposlitve ter vzpostavljanje zaveze za spreminjanje. Po pregledu literature o povečevanju zaposlitvenih priložnosti ob odpustu iz zapora menita, da izboljšanje veščin, odnosa do samega sebe ter samospoštovanja vodi do večje zaposljivosti. Wonberg, Kanfer in Rotundo (1999) so pri dolgotrajnih iskalcih zaposlitve prav tako ugotovili, da je odnos do iskanja zaposlitve povezan z zavezanostjo temu iskanju, s pričakovanji glede zaposlitve in karierno orientacijo.

Bezanson (2004) predlaga uporabo terapije, usmerjene v rešitve (TUR), ki strankam pomaga pri razvijanju vizije alternativne prihodnosti. Ta pristop predpostavlja, da ima stranka talente in vire za učinkovito spoprijemanje z realnostjo procesa iskanja zaposlitve. Bezanson je prepričan, da pristop TUR »ne poskuša odpraviti težav, ampak poskuša razviti njihove nove pomene oziroma nove načine gledanja nanje, tako da se lahko sproži proces iskanja rešitev« (str. 184). Posamezniki, ki prihajajo na zaposlitveno svetovanje, so pogosto demoralizirani.

TUR jih poskuša opolnomočiti, da svojo pozornost preusmerijo od stanj, ki zavirajo njihovo delovanje, k tistim, ki so usmerjena v zaposlitvene alternative. Svetovalec TUR opolnomoči stranke, da prevzamejo odgovornost za kreiranje načrta za prihodnost, ki je skladna z njihovimi potrebami in željami.

Britt, Hudson in Blampied (2004) menijo, da bi bilo motivacijsko intervjuvanje, ki sta ga Miller in Rolnick opisala (2002) kot »na stranko orientirana direktivna metoda za krepitev notranje motivacije za spremembo z raziskovanjem in reševanjem ambivalence« (str. 25), lahko pomemben model, ki bi karijerne in zaposlitvene svetovalce lahko opremil z orodji in tehnikami, s katerimi bi bilo mogoče ustvariti spremembe v življenju njihovih strank. Motivacijsko intervjuvanje poskuša spremeniti strankino zaznavanje iskanja zaposlitve z osredotočanjem na to, kaj si stranka želi, kaj pričakuje, v kaj verjame in česa se boji.

Kot je mogoče videti iz pregleda literature, so večšine iskanja zaposlitve, usmerjene v samostojnost, ključne za uspešno iskanje zaposlitve. Vse raziskave kažejo na to, da v sedanjih razmerah, ko se povečuje konkurenca za razpoložljive službe, zaposlitev najhitreje najdejo ljudje z najučinkovitejšimi, v samostojnost usmerjenimi veščinami iskanja.

Razvoj VOIZ

Pri razvoju VOIZ je bila uporabljena racionalna empirična metoda konstrukcije testov (Crites 1978). Racionalni empirični pristop identificira koncepte ali vedenja, za katere velja, da jih je najpomembneje meriti. Za VOIZ so bili koncepti in vedenja določeni na podlagi študija raziskav in člankov o različnih klubih za iskanje zaposlitve in pristopih k iskanju zaposlitve. Glavni raziskovalec, ki je zbral preliminarne podatke o negativnih in pozitivnih odnosih in vedenjih glede iskanja zaposlitve, je bil Latham (1987).

Ta uvodna konceptualizacija in raziskava o vedenjih, povezanih z iskanjem zaposlitve, kaže na to, da je uspeh posameznika pri iskanju zaposlitve v veliki meri določen z njegovimi pozitivnimi ali negativnimi odnosi do iskanja zaposlitve. Ker nismo uspeli najti nobenih psihometričnih instrumentov, ki bi ocenjevali posameznikove odnose do iskanja zaposlitve, smo ustvarili ta vprašalnik za samovrednotenje.

Spremembe, vpeljane v četrto izdajo

Večje spremembe, ki so bile vpeljane v vprašalnik VOIZ glede na njegovo tretjo izdajo, so:

- ♦ z namenom, da bi bil vprašalnik bolj reprezentativen glede odnosov iskalcev zaposlitve do iskanja zaposlitve, je bila dodana nova lestvica pesimizem – optimizem (PO). Raziskave kažejo na to, da so mnoge stranke po izgubi službe neuspešne pri iskanju zaposlitve zato, ker gojijo pesimističen odnos. Veliko kariernih svetovalcev prejme prošnje, naj pomagajo brezvoljnim in nemotiviranim strankam, tako da vplivajo na njihovo pripravljenost biti aktiven glede iskanja zaposlitve.

- ✧ **Lestvica pesimizem – optimizem (PO)** meri posameznikov čustveni odnos do iskanja zaposlitve. Svetovalcem lahko pomaga prepoznati ljudi, ki jih pri iskanju zaposlitve ovira negativna naravnost, ter jim tako priskrbi bolj celostno oceno njihovih duševnih in čustvenih stanj;
- ◆ z namenom, da bi bile postavke primernejše za današnji svet dela in bolj skladne s sodobno teorijo in metodami iskanja dela, je bil pri nekaterih spremenjen besedni red;
- ◆ besedila za interpretiranje rezultatov in predlogi za izboljšanje v koraku »Izboljšanje odnosa do iskanja zaposlitve« so bili revidirani, da bi odražali spremembe na področju iskanja zaposlitve. Ravno tako je bil revidiran tudi delovni list, da bi bila vaja postavljanja ciljev in samoevaluacije bolj osredotočena.

Testiranje veljavnosti in zanesljivosti četrte izdaje še poteka. Rezultati bodo vključeni v ta priročnik takoj, ko bodo na voljo.

Zanesljivost

Začetne ocene zanesljivosti VOIZ so bile izračunane na podlagi notranje zanesljivosti (alfakoefficient) na populaciji odraslih (glej tabelo 1), stabilnosti (korelacija test – retest) na populaciji odraslih (glej tabelo 2) ter razpolovitvenega koeficienta (split – half zanesljivost) (glej tabelo 3). Vzorec je bil sestavljen iz več kot sto nezaposlenih odraslih oseb, ki so sodelovale v svetovalnih programih iskanja novih zaposlitev po izgubi službe (angl. outplacement) v sklopu programov za razvoj kadrov. Kot je razvidno iz tabele 1, se alfa koeficienti za VOIZ gibljejo v razponu od nizkega (,85) do visokega (,91), pri čemer so vsi statistično pomembni na stopnji tveganja $p < ,01$. Veliko posameznikov, ki so bili testirani v začetnih fazah preverjanja vprašalnika, je bilo ponovno testiranih čez približno tri mesece; rezultati test – retest zanesljivosti se gibljejo od ,60 do ,76, kar kaže, da med prvim in drugim testiranjem obstaja konsistentnost.

Zaradi preučevanja nadaljnje notranje zanesljivosti lestvic VOIZ so bile pridobljene tudi ocene razpolovitvenega koeficienta (split – half zanesljivosti). Koeficienti, ki se gibljejo od ,53 do ,81, so predstavljeni v tabeli 3.

Veljavnost

Da bi bile postavke čim bolj realistične, so ustvarjalci vprašalnika pregledali veliko študij primerov, intervjujev z nezaposlenimi odraslimi in raziskav ter člankov o različnih klubih za iskanje zaposlitve. Na podlagi tega pregleda so ugotovili, da štiri lestvice, ki so sestavljale prvotni VOIZ, zastopajo vse odnose, ki prispevajo k »iskanju zaposlitve, usmerjenemu v samostojnost«.

V naslednjem koraku je bil narejen nabor petdesetih trditev, ki predstavljajo štiri lestvice. Predlagane trditve so pregledali in revidirali trije profesionalni svetovalci s področij iskanja nadomestnih zaposlitev po izgubi službe, kariernega svetovanja in rehabilitacijskega svetovanja. Prosili so jih, naj trditve umestijo v najprimernejše, opisne lestvice. Nato so trditve pregledali in uredili, da bi bile čim bolj slogovno enotne, jasne in primerne za merjenje pozitivnih in negativnih odnosov glede iskanja zaposlitve ter da bi iz njih odpravili vsakršno sklicevanje na raso, spol, kulturo ali etnično pripadnost.

Izbrali so vzorčno populacijo odraslih nezaposlenih oseb, da so izpolnile osnutek vprašalnika. S tem so o vprašalniku pridobili statistične podatke. Na podlagi te raziskave so izbrali končne postavke, ki merijo vsako od štirih lestvic odnosov do iskanja zaposlitve. Končnih postavk je dvaintrideset. Kasneje so na podlagi podobnega pregleda študij primerov, intervjujev z odraslimi nezaposlenimi osebami in raziskav dodali še osem trditev, ki sestavljajo novo lestvico pesimizem – optimizem (PO). Zbrali so tudi informacije o vsebini, formatu in koristnosti vprašalnika.

Sočasna veljavnost VOIZ je predstavljena v obliki korelacij med lestvicami na podlagi vzorca odraslih oseb (glej tabelo 4). Na splošno so te korelacije nizke, največja znaša ,58. Ti podatki kažejo, da so lestvice med seboj neodvisne.

Poleg alfa koeficientov in korelacij med lestvicami je bila za VOIZ izračunana tudi konstruktna veljavnost (glej tabelo 5). Od prvotnega vzorca 135 oseb so tako moški (povprečna vrednost = 20,00) kot tudi ženske (povprečna vrednost = 19,62) najnižji rezultat dosegli na lestvici pasivnost – aktivnost (PA). To kaže, da je odločitev za prevzemanje pasivne vloge v procesu iskanja zaposlitve najpogostejši negativni odnos. Podobno so tako moški (povprečna vrednost = 26,77) kot tudi ženske (povprečna vrednost = 26,00) najvišji rezultat dosegli na lestvici pomoč drugih – samopomoč (PS). To kaže, da je samostojno iskanje zaposlitve, v nasprotju z zanašanjem na pomoč drugih ljudi ali vladnih agencij, pri obeh spolih najbolj pozitiven odnos v procesu iskanja zaposlitve. Najopaznejša razlika med spoloma se je pojavila na lestvici nezavzetost – zavzetost (NZ). Čeprav so tako moški kot ženske dosegli visok rezultat (tj. usmerjenost nase), se moški (povprečna vrednost = 26,23) bolj kakor ženske (povprečna vrednost = 24,39) nagibajo k usmerjenosti v samostojnost. To nakazuje, da so moški nekoliko bolj vključeni v iskanje zaposlitve kakor ženske.

V naslednjem koraku so izračunali povprečne vrednosti in standardne odklone za 1693 ljudi iz različnih starostnih razredov in okoliščin. Testiranci pripadajo različnim skupinam: so storilci kaznivih dejanj, brezposelne osebe, ki prejema denarna nadomestila, visokošolski študenti in mladi od 12. do 18. leta starosti (tabela 6). Povprečne vrednosti in standardni odkloni za populacijo odraslih, ki dopolnjujejo tretjo izdajo vprašalnika, so navedeni v tabeli 7. Kot je

razvidno, so se ženske nagibale k temu, da so najvišje rezultate dosegale na lestvici nezavzetost – zavzetost (NZ) (povprečna vrednost = 24,76), tej pa je sledila lestvica pomoč drugih – samopomoč (PS) (povprečna vrednost = 24,58). Po drugi strani so najnižje rezultate dosegle na lestvici sreča – načrtovanje (SN) (povprečna vrednost = 21,51), tej pa je sledila lestvica pasivnost – aktivnost (PA) (povprečna vrednost = 22,34). Ženske se pri iskanju zaposlitve nagibajo k zavzetosti in sprejemanju odgovornosti, toda obenem so pogosto nekoliko pasivne in iskanja zaposlitve ne načrtujejo v zadostni meri, da bi bile pri tem uspešne.

Moški so se nagibali k doseganju najvišjih rezultatov na lestvici pomoč drugih – samopomoč (PS) (22,77), tej pa je sledila lestvica nezavzetost – zavzetost (NZ) (22,33). Po drugi strani so najnižje rezultate dosegli na lestvici sreča – načrtovanje (SN) (povprečna vrednost = 21,27), tej pa je sledila lestvica pasivnost – aktivnost (PA) (21,64). Moški so podobne rezultate kakor ženske dosegli na vseh štirih lestvicah.

Če združimo rezultate moških in žensk, so se oboji nagibali k doseganju najvišjih rezultatov na lestvici pomoč drugih – samopomoč (PS) (povprečna vrednost = 23,60), tej pa je sledila lestvica nezavzetost – zavzetost (NZ) (povprečna vrednost = 23,44). Na drugi strani se združeni rezultati moških in žensk nagibajo k doseganju najnižjih rezultatov na lestvici sreča – načrtovanje (SN) (povprečna vrednost = 21,38), tej pa je sledila lestvica pasivnost – aktivnost (PA) (povprečna vrednost = 21,96). Na podlagi teh rezultatov je mogoče izvesti nekaj splošnih ugotovitev:

- ♦ moški in ženske so se nagibali k doseganju najvišjih in najnižjih rezultatov v enakih kategorijah. Na podlagi teh informacij je mogoče zaključiti, da morajo biti zaposlitveni programi in programi usposabljanja usmerjeni v pomoč strankam pri načrtovanju njihovih karier in iskanju zaposlitve ter v spodbujanje strank, da bi bile čim bolj vključene v proces;
- ♦ ženske so večinoma v vseh kategorijah dosegle boljše rezultate kakor moški, na podlagi česar se da sklepati, da so večšine iskanja zaposlitve pri njih boljše kakor pri moških;
- ♦ moški in ženske se pri iskanju zaposlitve soočajo z mnogimi enakimi problemi.

O avtorju

Dr. John Liptak je eden izmed vodilnih razvijalcev kvantitativnih in kvalitativnih ocenjevalnih orodij v ZDA. Je pomočnik direktorja urada za Izkustveno učenje in razvoj kariere na Univerzi Radford v Radfordu v Virginiji. Na univerzi deluje tudi kot karierni svetovalec za študente. Pri svojem delu uporablja veliko različnih testov in vprašalnikov s področja kariernega ocenjevanja ter jih interpretira. Dr. Liptak študentom pri razvoju njihove kariere v prvi vrsti pomaga tako, da jih spodbuja, naj pridobivajo izkušnje v različnih učnih, prostočasnih in delovnih okoljih.

Dr. Liptak je za Založbo JIST poleg VOIZ ustvaril tudi naslednja ocenjevalna orodja:

- ◆ Vprašalnik raziskovanja kariere (Career Exploration Inventory),
- ◆ Vprašalnik prehoda v delo (Transition – to – work Inventory),
- ◆ Lestvico znanja s področja iskanja zaposlitve (Job Search Knowledge Scale),
- ◆ Lestvico preživetja in uspeha na delovnem mestu (Job Survival and Success Scale),
- ◆ Vprašalnik o ovirah pri uspešnem iskanju zaposlitve (Barriers to Employment Success Inventory),
- ◆ Lestvico prenosljivih veščin (Transferable Skills Scale),
- ◆ Vprašalnik o prehodu iz študija v kariero (College to Carrer Transition Inventory),
- ◆ Lestvico načrtovanja kariere (Career Planing Scale),
- ◆ Lestvico reintegracije storilcev kaznivih dejanj (Offender Reintegration Scale)
- ◆ Lestvico preživetja in uspeha na univerzi (College Survival and Success Scale).

Dr. Liptak svetuje pri razvoju ocenjevalnih orodij za šole in organizacije v celotnih Združenih državah. Razvil je specializirana ocenjevalna orodja za delo s strankami.

Viri in literatura

Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., in Teasdale, J. (1978).

Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology* (87), 49–74.

Alemagno, S., in Dickie, J. (2005).

Employment issues of women in jail. *Journal of Employment Counseling*, 42, 67–74.

Bandura, A. (1977).

Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.

Bezanson, B. J. (2004).

The application of solution-focused work in employment counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41, 183–191.

Britt, E., Hudson, S. M., in Blampied, N. M. (2004).

Motivational interviewing in health settings: A review. *Patient Education and Counseling*, 53, 147–155.

Chapman, E. W., in McKnight, W. (2002).

Attitude: Your most priceless possession. Menlo Park, CA: Crisp Learning.

Crites, J. O. (1978).

Theory and Research Handbook for the Career Maturity Inventory, Second Edition. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.

Downing, S. (1996).

On Course. Princeton, NJ: Houghton Mifflin.

Goleman, D. (2000).

Working with emotional intelligence. New York, NY: Bantam Books.

Goleman, D. (1995).

Emotional intelligence. New York, NY: Bantam Books.

Helwig, A. A. (1987).

Information required for job hunting: 1,121 counselors respond. *Journal of Employment Counseling* 24 (4), 184–190.

Joseph, L. (2003).

The job-loss recovery guide. Oakland, CA: New Harbinger.

Liptak, J. J. (2001).

Treatment planning in career counseling. Pacific Grove, CA: Wadsworth.

Liptak, J. J. (2000).

Motivation training. Bluefield, WV: Center for Career Assessment.

Lock, R. D. (2005).

Job search: Career planning guide. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.

Mayer, J. D., Salovey, P., in Caruso, D. (2000).

Models of emotional intelligence. In Ed. R.J. Sternberg's Handbook of intelligence (396–420). Cambridge, VB: Cambridge University Press.

Miller, M. (1997).

Evaluation of life skills program. Wilmington, DE: Delaware Department of Correction.

Miller, W. R., in Rollnick, S. (2002).

Motivational interviewing: Preparing people for change. New York, NY: Guilford Press.

Platkin, C. S. (2005).

Breaking the pattern. New York, NY: Plume.

Proudfoot, J., in Guest, D. (1997).

Effect of cognitive-behavioral training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*, 350, 96–101.

Shoup, R. (2000).

Take control of your life. New York, NY: McGraw-Hill. Wonberg, 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, 897–904.

Wood, C. J. (1989).

Learned helplessness: A factor in counseling displaced homemakers. *Journal of Employment Counseling* 26 (1), 4–10.

Tabela 1: **Notranja konsistentnost (alfa koeficient)***

| Lestvica | Alfa koeficient |
|-------------------------------|-----------------|
| Sreča – načrtovanje (SN) | ,85 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | ,88 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | ,91 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | ,89 |

*N = 135 odraslih

Tabela 2: **Stabilnost (Test – retest korelacije)***

| Lestvica | Test / retest |
|-------------------------------|---------------|
| Sreča – načrtovanje (SN) | ,66 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | ,60 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | ,75 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | ,76 |

*N = 135 odraslih

Tabela 3: **Razpolovitveni koeficient (Split – half zanesljivost)***

| Lestvica | Split – half |
|-------------------------------|--------------|
| Sreča – načrtovanje (SN) | ,75 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | ,53 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | ,72 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | ,81 |

*N = 107 odraslih. Retest je bil izveden tri mesece po izvedbi prvotnega testiranja.

Tabela 4: Korelacije med lestvicami VOIZ*

| | Sreča – načrtovanje (SN) | Nezavzetost – zavzetost (NZ) | Pomoč drugih – samopomoč (PS) | Pasivnost – aktivnost (PA) |
|----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Sreča – načrtovanje (SN) | 1,00 | | | |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | ,58 | 1,00 | | |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | ,47 | ,45 | 1,00 | |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | ,21 | ,19 | ,11 | 1,00 |

Tabela 5: VOIZ povprečne vrednosti in standardni odkloni za odrasle

| Lestvica | Skupaj (N = 135) | | Moški (N = 70) | | Ženske (N = 65) | |
|--|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|
| | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD |
| Sreča – načrtovanje (SN) | 22,19 | 2,12 | 22,46 | 2,22 | 21,92 | 2,43 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | 25,31 | 1,92 | 26,23 | 2,86 | 24,39 | 1,50 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | 26,39 | 2,31 | 26,77 | 2,74 | 26,00 | 2,19 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | 19,80 | 2,18 | 20,00 | 2,42 | 19,62 | 2,22 |

Tabela 6: VOIZ povprečne vrednosti in standardni odkloni po izbranih skupinah*

| Lestvica | Storilci kaznivih dejanj | | Brezposelne osebe, prejemniki denarnih nadomestil | | Študenti | | Mladi od 12. do 18. leta | |
|-------------------------------|--------------------------|------|---|------|--------------------|------|--------------------------|------|
| | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD |
| Sreča – načrtovanje (SN) | 23,38 | 3,33 | 22,62 | 3,82 | 23,32 | 2,54 | 21,03 | 3,81 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | 24,49 | 4,69 | 24,91 | 3,57 | 25,29 | 2,61 | 18,92 | 5,02 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | 26,84 | 3,81 | 26,58 | 3,72 | 26,35 | 2,71 | 18,07 | 4,17 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | 21,32 | 2,79 | 20,03 | 3,69 | 20,92 | 2,41 | 16,17 | 5,82 |

*Storilci kaznivih dejanj: N = 554;

brezposelne osebe, prejemniki denarnih nadomestil: N = 296;

študenti: N = 535;

mladi od 12. do 18. leta: N = 308

Tabela 7: VOIZ povprečne vrednosti in standardni odkloni za odrasle (Tretja izdaja)

| Lestvica | Skupaj (N = 129) | | Moški (N = 70) | | Ženske (N = 59) | |
|--------------------------------------|---------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|
| | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD | Povprečna vrednost | SD |
| Sreča – načrtovanje (SN) | 21,38 | 4,79 | 21,27 | 5,36 | 21,51 | 4,06 |
| Nezavzetost – zavzetost (NZ) | 23,44 | 5,23 | 22,33 | 5,27 | 24,76 | 4,90 |
| Pomoč drugih – samopomoč (PS) | 23,60 | 5,34 | 22,77 | 5,47 | 24,58 | 5,05 |
| Pasivnost – aktivnost (PA) | 21,96 | 4,44 | 21,64 | 5,07 | 22,34 | 3,57 |

Prevod in priredba: Sonja Gomboc
Barbara Gregorič Brezavšček
Patricija Koren
Jasna Kovač
Nika Perinčič
Kristina Stibilj
Bojan Dolinar
Peter Gabor
Lektoriranje: Nuša Mastnak
Ljubljana 2012