

Nataša Troha,
Nuša Gorenak

DOI:10.33179/BSV.99.SVI.11.CMC.21.4.2.

ZNAČILNOSTI DELA SKOZI OČI GENERACIJE MLADIH: RAZISKAVA MLADI IN MOTIVI ZA VOJAŠKI POKLIC

JOB CHARACTERISTICS THROUGH THE EYES OF THE YOUNG GENERATION: SURVEY RESEARCH YOUTH AND THEIR MOTIVES FOR MILITARY PROFESSION

Povzetek V Slovenski vojski smo izvedli raziskavo Mladi in motivi za vojaški poklic, s katero smo ugotavljali, katere so značilnosti generacije mladih. Z vprašalnikom, ki je bil oblikovan za namen raziskave, smo z različnimi vprašanji preverjali zanimanje mladih za delo v vojski in za sodelovanje s Slovensko vojsko. Ugotavljali smo vrednote, hobije in interese mladih ter njihovo zaznavanje različnih značilnosti dela.

V tem članku se osredotočamo na to, kako slovenski srednješolci zaznavajo značilnosti dela. Zanimalo nas je, kaj je tisto, kar jim je pri delu bolj in kaj manj privlačno.

Rezultati kažejo, da so glavni motivi za delo pri mladih povezani s plačilom, dobrimi odnosi, možnostmi napredovanja, varnostjo zaposlitve in urejenostjo. Pomembno vlogo ima tudi družina. Želijo poznati smisel, zakaj nekaj počnejo in pri delu pridobivati veščine, ki jim pridejo prav v življenju. Značilnosti vojaškega poklica niso med najbolj zanimivi motivi. Analize razlik med spoloma, vrsto srednješolskega programa in zanimanja za delo vojaka pokažejo, da so značilnosti vojaškega poklica zanimivejše moškimi, dijakom poklicnih programov, predvsem pa tistim, ki so izrazili željo po delu v vojski.

Ključne besede *Vojaški poklic, značilnosti dela, motivi mladih.*

Abstract In the Slovenian Armed Forces, we conducted a survey research entitled *Youth and their motives for the military profession* to determine the characteristics of a generation of young people. The questionnaire, which was designed for the purpose of the research, used various questions to examine the interest of young people to work in the military and in the Slovenian Armed Forces. We aimed to identify the values, hobbies and interests of young people and how they perceive different job characteristics.

In this article, we focus on how Slovenian secondary-school students perceive job characteristics. We were interested in what is more attractive and what is less attractive to them at work.

The results show that the youth's main motives for work are related to pay, good relationships, promotion opportunities, job security and orderliness. Family also plays an important role. They want to know the meaning of their effort and to acquire the skills that can come useful in their lives. The characteristics of the military profession are not among the most interesting motives. An analysis by gender, type of the high school programme, and the interest in the military work show that the characteristics of the military profession are more attractive to male students, students of vocational programmes, and especially to those who have expressed a desire to work in the military.

Key words *Military profession, job characteristics, motives of the young generation.*

Uvod V Slovenski vojski (SV) se že nekaj let spoprijemamo s primanjkljajem kadra. V SV vstopa čedalje manj mladih, hkrati pa jo pripadniki zapuščajo zaradi različnih vzrokov. Ob takšen stanju je seveda na mestu vprašanje, kaj je vzrok, da se mladi vse manj odločajo za delo v SV. Ali jim je vojaški poklic res tako nezanimiv? Ali so mladi danes tako drugačni v svojih interesih, vrednotah in pričakovanjih, kot to velja za vojaški poklic? Ali SV ni dovolj konkurenčna v primerjavi z drugimi organizacijami? Kaj mladi pričakujejo od svojih delodajalcev? Kakšno naj bo delo, ki ga bodo mladi z veseljem opravljali?

Na ta vprašanja smo poskušali odgovoriti z raziskavo Mladi in motivi za vojaški poklic, ki smo jo v SV izvedli v letih 2018/2019. V raziskavo smo vključili slovenske srednješolce obeh spolov, vseh vrst srednješolskih programov, vseh letnikov šolanja in vseh regij. S posebej izoblikovanim vprašalnikom smo poskušali odgovoriti na tri raziskovalna vprašanja: 1. Koliko mladi poznajo SV in različne oblike sodelovanja z njo ter kakšno je njihovo zanimanje?; 2. Katere so značilnosti današnje generacije mladih z vidika vrednot, hobijev in interesov? in 3. Kako mladi zaznavajo različne značilnosti dela, ki jih lahko interpretiramo kot motive za delo?.

V tem prispevku se osredotočamo na zadnje raziskovalno vprašanje raziskave Mladi in motivi za vojaški poklic. Slovenski srednješolci so s svoje trenutne perspektive ocenjevali strinjanje s trditvami, ki vključujejo različne značilnosti dela. Te značilnosti dela lahko razumemo kot motive za delo – tiste značilnosti dela, ki jih mladi zaznavajo kot pomembne, so jim všeč, jih veselijo ali jih motijo. To so dejavniki, ki bodo vplivali na njihovo izbiro poklica ali izbiro organizacije, v kateri bi želeli opravljati svoje delo. Še pred vstopom v organizacijo si mladi izoblikujejo svoja pričakovanja o organizaciji ali poklicu, ki izhajajo tudi iz poznavanja organizacije in njenih značilnosti.

1 TEORETIČNI OKVIR

1.1 Organizacijska kultura

Schein definira organizacijsko kulturo kot skupek bazičnih predpostavk, ki jih je skupina usvojila ob reševanju problemov zunanje adaptacije in notranje integracije ter so se izkazale kot učinkovite, zato se prenašajo novim članom organizacije kot ustrezen način zaznavanja, mišljenja in občutenja v odnosu do teh problemov (1997, str. 12). Loči tri ravni organizacijske kulture: bazične predpostavke, vrednote in artefakte (Schein, 1997, str. 17).

- Bazične predpostavke: so bistvo organizacijske kulture. Gre za prepričanja, načine zaznavanja, mišljenja in občutenja, ki so nezavedni, a hkrati samoumevni in odporni na spreminjanje (Schein, 1997, str. 21–26). Bazične predpostavke opredeljujejo realnost (kaj je resnično, kaj so dejstva v fizični in socialni realnosti), čas (koncept časa, pomembnost), prostor (simbolični pomen prostora), človeško naravo (katere so temeljne lastnosti), dejavnosti (katero vedenje je ustrezno glede na zahteve okolja in predpostavke o času, prostoru in realnosti) ter medčloveške odnose (kateri odnosi so ustrezni) (Schein, 1997, str. 95–96).
- Vrednote: usmerjajo vedenje in določajo načine spopadanja z negotovostjo (Schein, 1997, str. 20).
- Artefakti: struktura in procesi v organizaciji, ki so vidni od zunaj (arhitektura fizičnega okolja, izrazoslovje, način oblačenja, navade, izražanje čustev, rituali, simboli, zgodbe, ceremonije, pa tudi vedenje članov organizacije, ki odraža organizacijske vrednote) (Schein, 1997, str. 17).

Organizacijska kultura ima naslednje funkcije:

- zagotavlja identiteto članom organizacije in povečuje njihovo zavezanost organizaciji;
- omogoča interpretacijo pomena organizacijskih dogodkov;
- krepi vrednote v organizaciji;
- ima kontrolno funkcijo pri oblikovanju vedenja (Quick, 2009, str. 550–551).

Pri oblikovanju organizacijske kulture imajo pomembno vlogo vodje v organizaciji, pomembna je tudi organizacijska socializacija. To je proces, skozi katerega se posameznik uči organizacijske kulture in tako postane učinkovit pripadnik organizacije. Ta proces se začne že pred vstopom posameznika v organizacijo, ko ta usklajuje svoja pričakovanja s svojim vedenjem o organizaciji. Pri tem imata velik pomen promocija organizacije in komuniciranje organizacije z zunanjim okoljem.

1.2 Odnos med posameznikom in organizacijo

Na odločitev o poklicu, ki ga posameznik opravlja, vpliva množica dejavnikov. Enako velja tudi za odločitev, v kateri organizaciji se bo posameznik zaposlil. Vrednote so nedvomno eden od njih, in sicer to povezanost lahko razložimo tako: posameznik bo iskal zaposlitev v tistih organizacijah, katerih temeljne organizacijske vrednote bodo podobne njegovim individualnim vrednotam.

Posamezniki primerjajo svoje védenje o organizaciji s svojimi pričakovanji in vrednotami. Če posameznik oceni, da obstaja ujemanje med njim in organizacijo predvsem z vidika vrednot, načina dela in pričakovanj, je večja verjetnost, da bo vstopil v to organizacijo. Hkrati posameznik tudi presoja ujemanje med svojimi zmožnostmi za opravljanje nekega dela in zahtevami dela oziroma organizacije – če oceni, da obstaja ujemanje, bo v organizacijo vstopil. Ujemanje med posameznikom in organizacijo je kompatibilnost med ljudmi in organizacijo, ki obstaja, ko: a) vsaj eden daje drugemu, kar potrebuje, ali b) imata oba podobne temeljne lastnosti in c) oboje (Kristof, 1996, str. 4).

Kopač predstavlja celosten model odločanja za zaposlitev v oboroženih silah. Izkazalo se je namreč, da interes za zaposlitev v vojski ne vodi vedno v dejansko vedenje oziroma zaposlitev v vojski. Po tem modelu na posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah vplivajo trije neposredni dejavniki: osebni odnos, normativni pritisk oziroma podpora in zaznavanje samoučinkovitosti (Kopač, 2012, str. 1003).

Osebni odnos do vojaške službe predstavljajo ugodni ali neugodni občutki posameznika do zaposlitve v vojski. Pri tem imajo pomembno vlogo vrednote in pričakovanja. Posamezniki lahko zaznavajo določene koristi in slabosti glede zaposlitve v vojski. Pri normativnem pritisku oziroma podpori socialnega okolja gre za vpliv norm pomembnih drugih. Norme se delijo v prepovedne in deskriptivne. Prepovedne se nanašajo na zaznavo teh norm pri posamezniku, in sicer, kako posameznik zaznava, kaj o njegovi zaposlitvi v vojski menijo drugi. Deskriptivne norme se nanašajo na zaznavo, kakšen je interes za zaposlitev v vojski pri pomembnih drugih (npr. vrstniki). Percepcija samoučinkovitosti je povezana z oceno posameznika o tem, ali je sposoben opravljati delo v vojski (zaznavanje ovir, sposobnosti) (Kopač, 2012, str. 1003–1004).

Drugi dejavniki, ki še vplivajo, so demografske in socialne značilnosti (spol, starost, izobrazba, etnična pripadnost, socialno-ekonomski status), odnos do cilja (stereotipi, stališča do vojske), osebnost, razpoloženje in čustva, druge različne posameznikove lastnosti (patriotizem, družbena angažiranost, nagnjenost k tveganju) ter medijska in posredna izpostavljenost (Kopač, 2012, str. 1005).

Po vstopu posameznika v organizacijo se ta sreča z zahtevami dela, razjasniti mora svojo vlogo v organizaciji in vzpostaviti odnose. Kako ta proces poteka, je odvisno predvsem od organizacijske kulture. Ta proces traja od 6 do 9 mesecev. Organizacijska socializacija se konča, ko posameznik obvlada svoje naloge in svojo vlogo. Socializiran posameznik je učinkovit pri svojem delu, je zadovoljen s svojim delom in je zavezan organizaciji (Quick, 2009, str. 559).

1.3 Značilnosti vojaške organizacije

SV je vojaška organizacija. Za vojaško organizacijo velja, da je značilno tradicionalna: ima vertikalno strukturo, ki je lahko učinkovita le v stabilnem okolju. Vizija in strategija organizacije prihajata od zgoraj navzdol prek več ravni avtoritet in odgovornosti, odločanje je centralizirano, naloge so rigidne in ozko specializirane,

značilen je močan nadzor podrejenih, s čimer se zagotavlja učinkovitost. Kultura je rigidna in temelji na vrednotah, prepričanjih in načelih, ki so organizaciji omogočali uspešnost v preteklosti (Lussier, 2001, str. 442). Vojaške organizacije so specifične in se razlikujejo od drugih organizacij.

Značilnosti vojaške organizacije so:

- avtoritarnost: veljavnost, moč in ugled posameznika izhajajo iz njegovega formalnega položaja na hierarhični lestvici;
- hierarhičnost: osnovni urejevalec med ljudmi na delovnem mestu je položaj, ki ga posameznik zavzema na hierarhični lestvici;
- svojstven sistem stratifikacije: hierarhija položajev v vojski je pogosto skladna z delitvijo na družbene sloje. Vojaško osebje se deli na častnike, podčastnike in vojake;
- centraliziranost;
- zaprtost v fizičnem in družbenem smislu;
- formaliziranost odnosov prevladuje nad osebnimi vezmi;
- avtonomnost: vojaška organizacija sama opravlja nadzor nad selekcijo, socializacijo, rituali iniciacije ob vstopu v organizacijo, kakovostjo dela. Kaže se tudi z razvitim sistemom vrednot in profesionalno etiko;
- uniformnost in simbolika: kažeta se z zunanjo prepoznavnostjo članov profesije (uniforma) ter z rituali in ceremoniali;
- profesionalnost pripadnikov: zagotovljena je s posebnim sistemom izobraževanja in usposabljanja, ki je nadgrajen z izkušnjami;
- korporativnost (obstoj skupinske identitete): kaže se s stanovsko pripadnostjo vojaški organizaciji in z organiziranostjo v posebne skupnosti in profesionalna združenja;
- altruizem: kaže se tako, da pripadniki vojaške organizacije stalno opravljajo dolžnosti, njihovo delo nima strogo omejenega delovnega časa, za svoje nenehno delo niso vedno plačani v denarni obliki, temveč s simbolnimi nagradami in posebnim socialnim statusom (Kotnik-Dvojmoč, 2000, str. 108–110).

Vojaške organizacije se spreminjajo. Na spremembe so vplivale predvsem družbene spremembe, ki so vojski namenile tudi druge naloge, ki niso namenjene le obrambi države, in sicer vključevanje v mednarodne operacije in misije. Te naloge so vojsko začele približevati civilni družbi. Moskos (1986) je razvil tezo, da se vojaške organizacije približujejo poklicnemu modelu organizacije in oddaljujejo od institucionalnega modela (1986, str. 377–382). Toda vojska in vojaški poklic bosta ostala specifična, predvsem zaradi poslanstva vojske v družbi (obramba države z oboroženim bojem).

1.4 Značilnosti mladih

Mladi so razvojno v obdobju mladostništva, ki obsega obdobje med koncem otroštva (11.–12. leto) in začetkom zgodnje odraslosti (22.–24. leto). To je obdobje, v katerem se intenzivno razvija posameznikova osebnost, je obdobje dozorevanja. V tem obdobju se posamezniki tudi prvič odločajo o svoji poklicni karieri in tudi prvič vstopajo v svet dela.

V strokovni in laični literaturi je precej razširjen koncept generacij (od generacije vojne, »babyboom« generacije, generacije X, generacije Y do generacije Z), po katerem se vsaki generaciji pripisujejo značilnosti, po katerih se ta loči od drugih. Meje med generacijami so v literaturi zelo različne. Današnji mladi so tako pripadniki generacije Y oziroma generacije Z. Nanje precej vpliva razvoj informacijske tehnologije in z njo povezan način življenja. Mladi odraščajo s tehnologijo in svetovnim spletom, mp3-predvajalniki, SMS-i, pametnimi telefoni, z YouTubom in drugimi medijskimi tehnologijami (Kapil, 2014, str. 10–14).

Glavne značilnosti mladih so: manj spoštujejo pravila na delu, dvomijo v avtoriteto, usmerjeni so na nalogo oziroma cilj, iščejo nove izzive, ne bojijo se sprememb, želijo poznati smisel dela in imeti možnost izbire in možnost razvoja, so samostojni in neodvisni, imajo visoka pričakovanja in visoko samozavest, pričakujejo povratno informacijo, imajo potrebo po pozornosti, so prilagodljivi in praktični, primerni so za timsko delo, prevzemajo vodenje, potrebujejo takojšnjo zadovoljitev potreb, uporabljajo tehnologijo na delovnem mestu, zagotoviti si želijo dobro prihodnost, zavedajo se, da bodo morali za uresničitev ciljev trdo delati, pomembno jim je ravnovesje med delom in življenjem ter zadovoljstvo z delom (če ne bodo zadovoljni, lahko zapustijo organizacijo), radi se vključujejo v družabne dejavnosti, pomembno jim je spodbudno socialno okolje, optimistični so glede prihodnosti (povzeto po Psihologija dela, 2015; Ozkan, 2015, str. 476–483; Bencsik, 2016, str. 90–106).

Z vstopom mladih na trg dela se bodo spremenili določeni vidiki komuniciranja, načini razmišljanja in tudi vedenjski vzorci zaposlenih, zato bodo potrebne tudi spremembe v organizacijah.

Bencsik in drugi izpostavljajo naslednje spremembe:

- potrebno bo vzpostavljanje potrpljenja, razumevanja in empatije,
- večje dopuščanje svobode, samostojnosti,
- spodbujanje medgeneracijske komunikacije in deljenja informacij,
- nujne preureditve načina dela (satelitska delovna mesta, vroče mize, skupne mize, odprti prostori, mobilna središča, zeleni prostori),
- večje možnosti razvoja in dodatnih izobraževanj (Bencsik, 2016, str. 90–106).

2 METODOLOGIJA

2.1 Subjekti

Raziskava se je izvajala na populaciji slovenskih srednješolcev. V vzorec je bilo zajetih 7418 dijakov in dijakinj, kar predstavlja 10,1 % populacije¹.

Vzorec vključuje predstavnike obeh spolov, vseh letnikov, različnih srednješolskih programov² in vseh regij.

¹ Populacija slovenskih srednješolcev je v šolskem letu 2017/2018 obsegala 73.776 dijakov in dijakinj.

² V raziskavo ni bil zajet nižji poklicni srednješolski program, saj pridobljena izobrazba ne zadošča za poklic vojaka. V populaciji je ta program zastopan v 1,4-odstotnem deležu dijakov.

V vzorcu je 61 % moških in 39 % žensk³. 16 % dijakov v vzorcu obiskuje poklicne šole, 6 % jih je vključenih v poklicno-tehnične programe (3 + 2), 44 % jih obiskuje srednje tehnične šole ter 34 % gimnazije. Deleži dijakov po letnikih so: 26 % – 1. letnik, 24 % – 2. letnik, 25 % – 3. letnik, 22 % – 4. letnik in 3 % – 5. letnik⁴. Povprečna starost dijakov v vzorcu je 16,7 leta.

Deleži dijakov po regijah ustrezajo deležem v populaciji.

Iz strukture vzorca lahko zaključimo, da je vzorec reprezentativen za populacijo slovenskih srednješolcev.

2.2 Pripomočki

V raziskavi je bil uporabljen vprašalnik, ki je bil razvit posebej za potrebe te raziskave. Avtorice vprašalnika so psihologinje SV: višja vojaška uslužbenka XIII. razreda mag. Nataša Troha, višja vojaška uslužbenka X. razreda Maja Krašovec in višja vojaška uslužbenka IX. razreda Nuša Gorenak.

Vprašalnik vsebuje tri večje vsebinske sklope: poznavanje SV in zanimanje za delo v vojski, značilnosti generacije mladih ter značilnosti dela – motivi za delo. V tem članku bomo predstavili rezultate zadnjega vsebinskega sklopa.

Vprašalnik v tretjem vsebinskem sklopu vključuje 47 trditev. Te se nanašajo na⁵:

- splošne značilnosti dela (17 trditev): delo v pisarni (pisarna), varnost zaposlitve (varnost), želja po napredovanju (napredovanje), dodatno izobraževanje (izobraževanje), medsebojna pomoč pri delu (pomoč), dobri odnosi, ugled službe v družbi (ugled), redna plača, dobra plača, fiksni delovni čas (fiksni dč), služba za nedoločen čas (nedoločen čas), redni topli obroki (prehrana), vodenje, oddaljenost od doma (oddaljenost), priložnosti za pustolovščine (pustolovščine), spoznavanje ljudi iz drugih držav pri delu (spoznavanje tuje države) in delo v tujini (tujina);
- značilnosti vojaškega poklica (24 trditev): delo s tehniko (tehnika), delo z orožjem (orožje), delo v naravi (teren), vremenske razmere (vreme), delo v velikem kolektivu (kolektiv), delo z ljudmi, timsko delo, urejenost, delo v uniformi (uniforma), prosta izbira oblačil (obleka), sledenje navodilom (navodila), ukazovanje, upoštevanje pravil, disciplina, dinamično delo (dinamičnost), skrb za telesno kondicijo (šport), nevarno delo (nevarnost), skrb za varnost države in državljanov (skrb za državo), želja po delu v vojski (želja), služenje domovini, omejena uporaba telefona in računalnika (telefon), dodatne ugodnosti (ugodnosti), odsotnost od družine in prijateljev (odsotnost) ter zasebnost;
- značilnosti generacije mladih (šest trditev): usklajenost družine s službo (družina), smiselnost dela (smiselnost), samostojnost pri delu (samostojnost), pridobivanje

³ V populaciji je razmerje med spoloma: 52 odstotkov moških in 48 odstotkov žensk.

⁴ Samo pri poklicno-tehničnih programih.

⁵ Pri vsaki značilnosti dela je v oklepaju zapisana okrajšava, ki je uporabljena v tabelah v poglavju Rezultati z interpretacijo.

veščin, ki jim pridejo prav v življenju (veščine), potreba po povratni informaciji pri delu (povratna info) in visoka pričakovanja na delu (visoka pričakovanja).

Na trditve so dijaki odgovarjali tako, da so izrazili svoje strinjanje s trditvijo na 4-stopenjski lestvici (1 – sploh ne se strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – se strinjam in 4 – zelo se strinjam). Nekatere trditve so bile oblikovane v negativni obliki, kar je treba upoštevati pri interpretaciji.

2.3 Postopek

Podatki so se zbirali na slovenskih srednjih šolah v kontroliranih pogojih. Vprašalnik se je reševal po spletu v aplikaciji Ika anketa, v manjšem obsegu tudi klasično.

V raziskavi je sodelovalo 65 srednjih šol iz vse Slovenije. Anketiranje je bilo usmerjeno. Cilj je bil, da v vsaki regiji v vzorec vključimo toliko dijakov, da ustreza deležu v populaciji, in sicer z vidika vseh demografskih spremenljivk (regija, spol, srednješolski program in letnik šolanja).

Sodelovanje dijakov je bilo prostovoljno. Anketa je bila anonimna.

3 REZULTATI Z INTERPRETACIJO

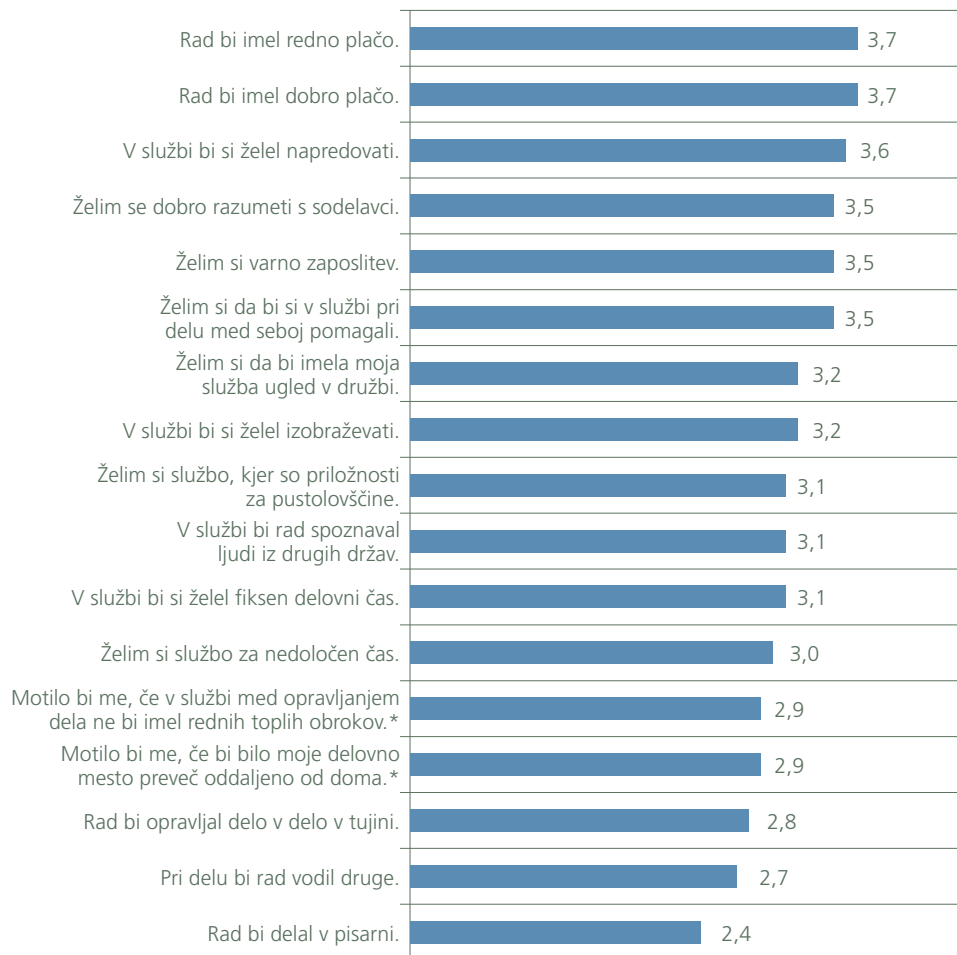
V grafih 1, 2 in 3 so prikazana povprečna strinjanja s trditvami, in sicer ločeno za splošne značilnosti dela, značilnosti vojaškega poklica in značilnosti generacije mladih. Dijaki so trditve ocenjevali s svoje perspektive, lahko rečemo, da gre za njihovo trenutno zaznavo značilnosti dela. Višje povprečje pomeni, da se dijaki s trditvijo bolj strinjajo. Tiste značilnosti dela, pri katerih je povprečje višje ali enako 3, lahko interpretiramo kot značilnosti, ki so dijakom zanimive. Te značilnosti lahko razumemo kot motivacijske dejavnike (motive) za delo – dijaki bi se verjetneje odločili za delo s takimi značilnostmi kot za delo s tistimi značilnostmi, ki so jim manj všeč in zanimive.

Med splošnimi značilnostmi dela imata najvišjo aritmetično sredino trditvi »Rad bi imel redno plačo.« in »Rad bi imel dobro plačo.«. Sledijo trditve: »V službi bi si želel napredovati.«, »Želim se dobro razumeti s sodelavci.«, »Želim si varno zaposlitev.«, »Želim si, da bi si v službi pri delu med seboj pomagali.«. Pri teh trditvah je delež odgovorov »zelo se strinjam« višji od deleža odgovorov »strinjam se«⁶. Med splošnimi značilnostmi dela ima samo trditev »Rad bi delal v pisarni.« višji delež nestrinjanja⁷.

⁶ »Rad bi imel redno plačo.«: strinjam se – 23 %, zelo se strinjam – 76 %; »Rad bi imel dobro plačo.«: strinjam se – 26 %, zelo se strinjam – 73 %; »V službi bi si želel napredovati.«: strinjam se – 36 %, zelo se strinjam – 60 %; »Želim se dobro razumeti s sodelavci.«: strinjam se – 42 %, zelo se strinjam – 56 %; »Želim si varno zaposlitev.«: strinjam se – 41 %, zelo se strinjam – 53 %; »Želim si, da bi si v službi pri delu med seboj pomagali.«: strinjam se – 47 %, zelo se strinjam – 49 %.

⁷ 51 % dijakov je izbralo odgovore sploh se ne strinjam (20 %) in se ne strinjam (31 %).

Graf 1:
Aritmetične
sredine strinjanja
dijakov s
trditvami, ki
se vsebinsko
nanašajo
na splošne
značilnosti dela



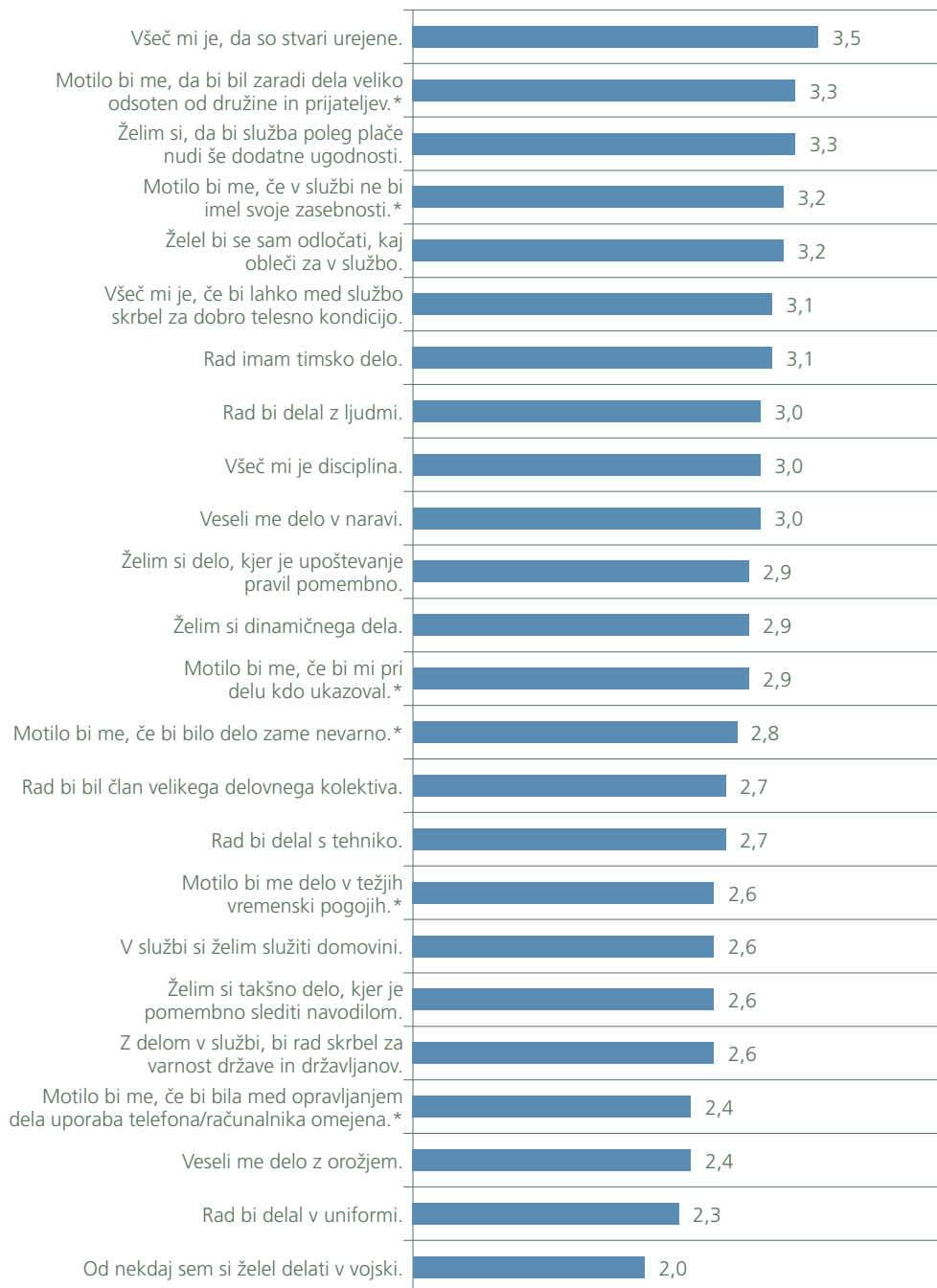
Opomba: * negativno oblikovane trditve; ** v grafu so navedene originalne trditve iz vprašalnika, nelektorirane.

Med značilnostmi vojaškega poklica imata najvišjo aritmetično sredino trditve »Všeč mi je, da so stvari urejene.« in »Motilo bi me, da bi bil zaradi dela veliko odsoten od družine in prijateljev.« – pri teh dveh trditvah je delež odgovorov »zelo se strinjam« višji od deleža odgovorov »strinjam se«⁸. V primerjavi s splošnimi motivacijskimi dejavniki so povprečja teh trditve nižja. Najnižje povprečje ima trditev »Od nekdanj sem si želel delati v vojski.«. S to trditvijo se je strinjalo ali zelo strinjalo 25 odstotkov dijakov. Višji delež nestrinjanja imajo tudi trditve: »Rad bi delal v uniformi.«, »Veseli me delo z orožjem.« ter »Motilo bi me, če bi bila med opravljanjem dela uporaba telefona/računalnika omejena.«⁹.

⁸ »Všeč mi je, da so stvari urejene.«: strinjam se – 44 %, zelo se strinjam – 52 %; »Motilo bi me, da bi bil zaradi dela veliko odsoten od družine in prijateljev.«: strinjam se – 37 %, zelo se strinjam – 47 %.

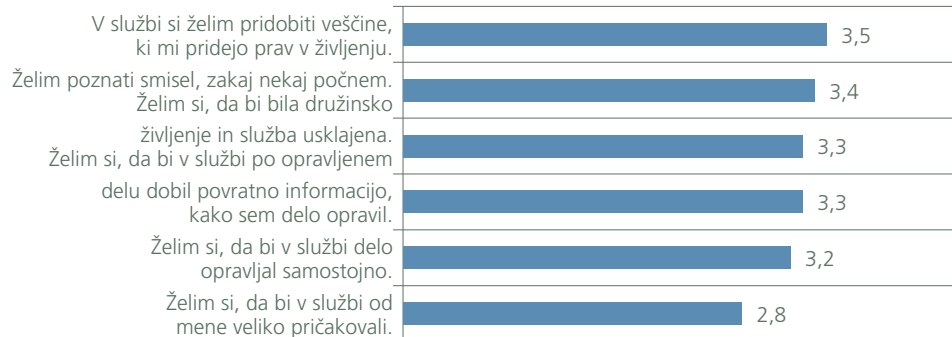
⁹ »Rad bi delal v uniformi.«: nestrinjanje – 61 %, strinjanje – 39 %; »Veseli me delo z orožjem.«: nestrinjanje – 51 %, strinjanje – 49 %; »Motilo bi me, če bi bila med opravljanjem dela uporaba telefona/računalnika omejena.«: nestrinjanje – 55 %, strinjanje – 45 %.

Graf 2:
Aritmetične
sredine strinjanja
dijakov s
trditvami, ki
se vsebinsko
nanašajo na
značilnosti
vojaškega
poklica



Opomba: * negativno oblikovane trditve; ** v grafu so navedene originalne trditve iz vprašalnika, nelektorirane.

Graf 3:
Aritmetične
sredine strinjanja
dijakov s
trditvami, ki
se vsebinsko
nanašajo na
značilnosti
generacije
mladih



Opomba: ** v grafu so navedene originalne trditve iz vprašalnika, nelektorirane.

Povprečja teh trditev so glede na povprečja trditev v drugih dveh vsebinskih kategorijah najvišja. Povprečja vseh teh trditev so si podobna, nobeno izrazito ne odstopa. Pri trditvah: »V službi si želim pridobiti veččine, ki mi pridejo prav v življenju.«, »Želim poznati smisel, zakaj nekaj počnem.« in »Želim si, da bi bila družinsko življenje in služba usklajena.« je delež odgovorov »zelo se strinjam« višji od deleža odgovorov »strinjam se«¹⁰.

Če izhajamo iz prikazanih rezultatov v grafih od 1 do 3, lahko zaključimo, da so mladim najbližje tiste značilnosti dela, ki so značilne za generacijo mladih, ter nekateri splošni motivacijski dejavniki, pojavljajo pa se tudi dejavniki, ki so značilni za vojaški poklic.

Pomembni motivi (značilnosti dela, ki imajo povprečje strinjanja višje ali enako tri) so: dobra in redna plača, možnosti napredovanja, dobri odnosi s sodelavci, pri delu si pridobiti veččine, ki bi jim koristile v življenju, urejenost in red, varnost zaposlitve, medsebojna pomoč, poznavanje smisla pri delu, usklajenost družinskega življenja s službo, da delo ne povzroča preveč odsotnosti od doma, povratne informacije pri delu, dodatne ugodnosti pri delu (poleg plače), ugled službe v družbi, možnosti izobraževanja, samostojnost pri delu, zasebnost pri delu, avtonomna izbira oblačil, fiksni delovni čas, želja po pustolovščinah, spoznavanje ljudi iz drugih držav, možnost skrbi za telesno kondicijo v času službe, timsko delo, delo z ljudmi, opravljanje dela za nedoločen čas, delo v naravi (povezuje se tudi z opravljanjem dela na terenu, ne v zaprtem prostoru) in disciplina.

Mladi bodo z večjo verjetnostjo iskali svoje zaposlitvene priložnosti v tistih organizacijah, v katerih so prisotne zgoraj navedene značilnosti dela. Zelo je pomembno, da organizacija svoje značilnosti, ki so del njene organizacijske kulture

¹⁰ »V službi si želim pridobiti veččine, ki mi pridejo prav v življenju.«: strinjam se – 43 %, zelo se strinjam – 53 %; »Želim poznati smisel, zakaj nekaj počnem.«: strinjam se – 47 %, zelo se strinjam – 49 %; »Želim si, da bi bila družinsko življenje in služba usklajena.«: strinjam se – 43 %, zelo se strinjam – 46 %.

in odražajo njene organizacijske vrednote ter seveda tudi bazične predpostavke, predstavi zunanji javnosti – tako tudi tisti, ki niso člani organizacije, dobijo vpogled v organizacijsko kulturo.

Glavne značilnosti vojaškega poklica, po katerih se najbolj loči od večine poklicev, torej delo v uniformi, delo z orožjem, skrb za varnost države in državljanov, služenje domovini, delo v težjih vremenskih pogojih in nevarno delo, so med manj zaželenimi motivi za delo. Ker so tako značilne za vojaški poklic, jih ne moremo ignorirati ali trditi, da tega v SV ni. Lahko pa v odnosu do javnosti začnemo poudarjati tudi tiste značilnosti dela, ki so v SV prisotne, a niso značilno vojaške. Te so del organizacijske kulture SV, hkrati pa se med mladimi pojavljajo kot bolj pomembni motivi za delo.

V raziskavi so nas zanimale tudi razlike po demografskih spremenljivkah (spol, vrsta srednješolskega programa, letniki šolanja, regije). Za namen članka sta v nadaljevanju prikazani analizi razlik med spoloma in med vrstami srednješolskega programa. Prikazana je tudi analiza razlik med tistimi dijaki, ki so na vprašanje »Ali bi želeli delati kot vojak?« odgovorili pritrdilno, in tistimi, ki ne.

V tabeli 1 je prikazana statistična pomembnost razlik med spoloma za vseh 47 trditev.

Tabela 1:
Neparametrični
Mann-
Whitneyjev
U-test¹¹ za
ugotavljanje
statistično
pomembnih
razlik med
spoloma

		M	SD	U	p
pisarna	m	2,35	0,91	6300784,5	0,003**
	ž	2,42	0,91		
telefon*	m	2,45	0,91	6287024,0	0,002**
	ž	2,38	0,83		
orožje	m	2,69	0,98	4020882,0	0,000**
	ž	1,97	0,99		
tehnika	m	3,03	0,78	2961237,5	0,000**
	ž	2,12	0,83		
družina	m	3,24	0,76	5556782,0	0,000**
	ž	3,45	0,68		
kolektiv	m	2,67	0,75	6357085,5	0,016
	ž	2,71	0,71		
napredovanje	m	3,55	0,59	6335368,0	0,004**
	ž	3,59	0,56		
urejenost	m	3,40	0,62	5549939,5	0,000**
	ž	3,58	0,57		
teren	m	2,99	0,81	6180778,5	0,000**
	ž	2,91	0,84		

¹¹ Uporaba neparametričnega testa zaradi nenormalne distribucije spremenljivk.

		M	SD	U	p
samostojnost	m	3,18	0,69	6550504,5	0,962
	ž	3,19	0,63		
smiselnost	m	3,37	0,64	5758145,0	0,000**
	ž	3,52	0,57		
pomoč	m	3,39	0,61	5644978,0	0,000**
	ž	3,54	0,57		
delo z ljudmi	m	2,84	0,79	4752575,0	0,000**
	ž	3,24	0,74		
ugodnosti	m	3,27	0,71	6431795,5	0,132
	ž	3,26	0,67		
varnost	m	3,37	0,68	5416622,0	0,000**
	ž	3,59	0,57		
ugled	m	3,22	0,70	6548978,0	0,947
	ž	3,23	0,69		
redna plača	m	3,70	0,54	6073333,0	0,000**
	ž	3,79	0,44		
veščine	m	3,44	0,62	5966091,5	0,000**
	ž	3,55	0,57		
timsko delo	m	3,07	0,72	6321469,0	0,004**
	ž	3,02	0,76		
vreme*	m	2,50	0,95	5651940,0	0,000**
	ž	2,74	0,87		
vodenje	m	2,72	0,81	6436272,5	0,160
	ž	2,69	0,79		
oddaljenost*	m	2,84	0,86	5957575,0	0,000**
	ž	2,98	0,79		
fiksni dč	m	3,05	0,86	6026996,0	0,000**
	ž	3,19	0,78		
uniforma	m	2,32	0,89	6390401,0	0,054
	ž	2,28	0,87		
navodila	m	2,59	0,74	6325059,0	0,005**
	ž	2,55	0,72		
prehrana*	m	2,90	0,87	6357288,0	0,020
	ž	2,87	0,83		
želja	m	2,06	0,72	5384823,0	0,000**
	ž	1,79	0,63		
dinamičnost	m	2,92	0,69	6158144,0	0,000**
	ž	2,83	0,72		
nedoločen čas	m	2,98	0,93	6349633,0	0,016
	ž	3,01	0,99		

		M	SD	U	p
pustolovščine	m	3,12	0,74	6218394,5	0,000**
	ž	3,18	0,76		
dobra plača	m	3,71	0,51	6445421,0	0,116
	ž	3,73	0,47		
služenje domovini	m	2,60	0,86	6214229,0	0,000**
	ž	2,53	0,81		
šport	m	3,17	0,75	6033224,5	0,000**
	ž	3,06	0,70		
odsotnost*	m	3,20	0,84	5735410,0	0,000**
	ž	3,39	0,75		
ukazovanje*	m	2,80	0,84	6019822,5	0,000**
	ž	2,93	0,78		
zasebnost*	m	3,12	0,72	5856022,5	0,000**
	ž	3,28	0,63		
spoznavanje tuje države	m	2,99	0,75	5435850,0	0,000**
	ž	3,23	0,70		
nevarnost*	m	2,67	0,93	5075066,0	0,000**
	ž	3,05	0,84		
izobraževanje	m	3,11	0,68	5811750,5	0,000**
	ž	3,26	0,62		
skrb za državo	m	2,58	0,84	6311302,0	0,004**
	ž	2,52	0,81		
povratna info	m	3,22	0,67	6156560,5	0,000**
	ž	3,30	0,65		
upoštevanje pravil	m	2,86	0,71	6354126,0	0,012
	ž	2,91	0,70		
obleka	m	3,13	0,78	6010207,5	0,000**
	ž	3,26	0,72		
tujina	m	2,76	0,84	5952393,0	0,000**
	ž	2,90	0,89		
disciplina	m	2,96	0,72	6458810,0	0,231
	ž	2,98	0,72		
dobri odnosi	m	3,47	0,60	5766237,5	0,000**
	ž	3,61	0,52		
visoka pričakovanja	m	2,85	0,72	6444738,0	0,177
	ž	2,83	0,72		

Opombe: m = moški, ž = ženske, M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon,
U = mera za Mann-Whitneyjev neparametrični test, p = statistična pomembnost.
* negativno oblikovane trditve. ** $p < 0,01$.

Primerjava med spoloma pokaže, da se pri zaznavi različnih značilnosti dela moški in ženske ne razlikujejo pri 12 trditvah.

Moški imajo statistično pomembno višja povprečja samo pri tistih trditvah, ki se nanašajo na značilnosti vojaškega poklica (11 trditev). Tako analiza razlik med spoloma pokaže, da si moški bolj želijo delati v vojski, bolj si želijo služiti domovini, z delom bi raje skrbeli za varnost države in državljanov, bolj jih veseli delo z orožjem in delo v naravi, bolj si želijo dela, pri katerem je sledenje navodilom pomembno, raje imajo timsko delo in delo s tehniko, bolj jim je všeč, da bi lahko med službo skrbeli za dobro telesno kondicijo, želijo si dinamičnega dela ter bolj bi jih motila omejena uporaba telefona/računalnika med delom. Ženske pa imajo statistično pomembno višja povprečja pri 24 trditvah. Te se vsebinsko nanašajo na družino, odnose, varnost zaposlitve, samostojnost, možnosti kariernega razvoja in dela v tujini.

Čeprav so moškim značilnosti vojaškega poklica bližje kot ženskam, pa so tudi pri njih v ospredju drugi motivi. A rezultati nam kljub temu pokažejo, da se bodo moški prej odločili za delo, ki ima značilnosti vojaškega poklica, hkrati pa se bodo na tako delo v povprečju hitreje in lažje prilagodili.

Nadalje nas je zanimalo, kako se pri zaznavi različnih značilnosti dela razlikujejo dijaki, ki obiskujejo različne vrste srednješolskih programov. Čeprav smo v raziskavo vključile štiri vrste srednješolskih programov, analiza prikazuje razlike med tremi vrstami programov, saj smo poklicne programe in poklicno-tehnične programe združile v enotno kategorijo poklicnih programov. Vzrok za združitev je razlika v numerusu. Tako imamo tri kategorije: poklicni program, srednjetečni program in gimnazijski program.

V tabeli 2 so prikazani deleži dijakov v vsaki vrsti srednješolskega programa.

Tabela 2:
Prikaz deležev
dijakov glede
na vrsto
srednješolskega
programa

	N	%
Poklicni program	1630	22,0
Srednjetečni program	3285	44,3
Gimnazijski program	2503	33,7

V tabeli 3 je prikazana statistična pomembnost razlik med vrstami srednješolskega programa za vseh 47 trditev.

Tabela 3:
Neparametrični
Kruskal-
Wallisov test¹²
za ugotavljanje
statistično
pomembnih
razlik med
vrstami
srednješolskih
programov

		M	SD	χ^2	df	p
pisarna	poklicna šola	2,29	0,96	54,749	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,46	0,91			
	gimnazija	2,33	0,86			
telefon*	poklicna šola	2,43	0,90	16,573	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,46	0,90			
	gimnazija	2,37	0,84			
orožje	poklicna šola	2,72	1,03	423,603	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,51	1,02			
	gimnazija	2,08	1,00			
tehnika	poklicna šola	2,85	0,85	344,512	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,79	0,88			
	gimnazija	2,40	0,94			
družina	poklicna šola	3,22	0,77	61,323	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,31	0,75			
	gimnazija	3,40	0,70			
kolektiv	poklicna šola	2,75	0,77	64,566	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,73	0,74			
	gimnazija	2,60	0,70			
napredovanje	poklicna šola	3,46	0,64	75,025	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,61	0,55			
	gimnazija	3,58	0,56			
urejenost	poklicna šola	3,42	0,61	21,220	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,50	0,59			
	gimnazija	3,45	0,62			
teren	poklicna šola	3,09	0,81	78,448	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,97	0,81			
	gimnazija	2,87	0,83			
samostojnost	poklicna šola	3,14	0,71	3,871	2	,144
	srednja tehnična šola	3,18	0,68			
	gimnazija	3,20	0,62			
smisel	poklicna šola	3,29	0,66	148,556	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,42	0,61			
	gimnazija	3,52	0,59			
pomoč	poklicna šola	3,42	0,63	9,216	2	,010
	srednja tehnična šola	3,47	0,58			
	gimnazija	3,43	0,60			
delo z ljudmi	poklicna šola	3,02	0,79	1,616	2	,446
	srednja tehnična šola	2,99	0,79			
	gimnazija	2,99	0,82			

¹² Uporaba neparametričnega testa zaradi nenormalne distribucije spremenljivk.

		M	SD	χ^2	df	p
ugodnosti	poklicna šola	3,31	0,67	99,895	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,32	0,67			
	gimnazija	3,15	0,71			
varnost	poklicna šola	3,41	0,67	15,328	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,48	0,65			
	gimnazija	3,45	0,64			
ugled	poklicna šola	3,22	0,69	48,750	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,28	0,68			
	gimnazija	3,15	0,72			
redna plača	poklicna šola	3,67	0,57	35,473	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,76	0,49			
	gimnazija	3,75	0,49			
veščine	poklicna šola	3,48	0,62	28,278	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,52	0,59			
	gimnazija	3,44	0,61			
timsko delo	poklicna šola	3,15	0,72	130,399	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,10	0,73			
	gimnazija	2,92	0,74			
vreme*	poklicna šola	2,57	0,94	6,456	2	,040
	srednja tehnična šola	2,58	0,93			
	gimnazija	2,64	0,92			
vodenje	poklicna šola	2,65	0,81	9,202	2	,010
	srednja tehnična šola	2,72	0,80			
	gimnazija	2,73	0,79			
oddaljenost*	poklicna šola	2,86	0,86	3,478	2	,176
	srednja tehnična šola	2,91	0,83			
	gimnazija	2,89	0,83			
fiksni dč	poklicna šola	3,16	0,81	120,103	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,18	0,82			
	gimnazija	2,96	0,84			
uniforma	poklicna šola	2,60	0,90	394,777	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,35	0,89			
	gimnazija	2,05	0,79			
navodila	poklicna šola	2,76	0,74	270,464	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,61	0,73			
	gimnazija	2,40	0,70			
prehrana*	poklicna šola	2,97	0,85	113,614	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,96	0,84			
	gimnazija	2,74	0,85			
želja	poklicna šola	2,25	0,94	386,679	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,00	0,89			
	gimnazija	1,70	0,76			

		M	SD	χ^2	df	p
dinamičnost	poklicna šola	2,84	0,74	10,538	2	,005**
	srednja tehnična šola	2,87	0,70			
	gimnazija	2,92	0,69			
nedoločen čas	poklicna šola	3,02	0,90	1,666	2	,435
	srednja tehnična šola	2,98	0,95			
	gimnazija	2,99	0,98			
pustolovščine	poklicna šola	3,10	0,77	6,105	2	,047
	srednja tehnična šola	3,16	0,73			
	gimnazija	3,13	0,75			
dobra plača	poklicna šola	3,65	0,53	34,836	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,74	0,48			
	gimnazija	3,72	0,48			
služenje domovini	poklicna šola	2,76	0,86	174,910	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,59	0,84			
	gimnazija	2,42	0,80			
šport	poklicna šola	3,20	0,72	32,346	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,15	0,74			
	gimnazija	3,07	0,76			
odsotnost*	poklicna šola	3,19	0,83	27,312	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,29	0,82			
	gimnazija	3,31	0,78			
ukazovanje*	poklicna šola	2,86	0,87	0,941	2	,625
	srednja tehnična šola	2,85	0,83			
	gimnazija	2,85	0,78			
zasebnost*	poklicna šola	3,13	0,75	8,328	2	,016
	srednja tehnična šola	3,21	0,68			
	gimnazija	3,18	0,66			
spoznavanje tuje države	poklicna šola	2,97	0,81	51,875	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,07	0,74			
	gimnazija	3,16	0,70			
nevarnost*	poklicna šola	2,77	0,95	12,169	2	,002**
	srednja tehnična šola	2,81	0,93			
	gimnazija	2,88	0,88			
izobraževanje	poklicna šola	3,10	0,71	34,841	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,16	0,66			
	gimnazija	3,23	0,62			
skrb za državo	poklicna šola	2,78	0,84	264,619	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,59	0,83			
	gimnazija	2,36	0,78			
povratna info	poklicna šola	3,25	0,67	25,411	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,29	0,67			
	gimnazija	3,21	0,64			

		M	SD	χ^2	df	p
upoštevanje pravil	poklicna šola	3,02	0,70	158,717	2	,000**
	srednja tehnična šola	2,91	0,69			
	gimnazija	2,76	0,70			
obleka	poklicna šola	3,02	0,79	114,423	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,18	0,75			
	gimnazija	3,28	0,71			
tujina	poklicna šola	2,78	0,87	3,568	2	,168
	srednja tehnična šola	2,81	0,88			
	gimnazija	2,84	0,84			
disciplina	poklicna šola	3,03	0,72	57,524	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,00	0,72			
	gimnazija	2,89	0,72			
dobri odnosi	poklicna šola	3,45	0,62	29,826	2	,000**
	srednja tehnična šola	3,53	0,58			
	gimnazija	3,57	0,54			
visoka pričakovanja	poklicna šola	2,88	0,76	7,665	2	,022
	srednja tehnična šola	2,83	0,73			
	gimnazija	2,84	0,68			

Opombe: M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon, χ^2 = mera za Kruskal-Wallisov neparametrični test, df = stopnje prostosti, p = statistična pomembnost. * negativno oblikovane trditve. ** p < 0,01.

Primerjava med vrstami srednješolskih programov pokaže, da se dijaki različnih programov pri zaznavi različnih značilnosti dela ne razlikujejo pri 12 trditvah.

Ugotavljamo, da se najbolj razlikujejo dijaki poklicnih programov in dijaki gimnazijskih programov. Dijaki poklicnih programov imajo statistično pomembno višja povprečja samo pri tistih trditvah, ki se nanašajo na značilnosti vojaškega poklica (14 trditve). Tako si dijaki poklicnih programov bolj želijo delati v vojski, bolj si želijo služiti domovini, z delom bi raje skrbeli za varnost države in državljanov, bolj jih veseli delo z orožjem in delo v naravi, raje bi delali v uniformi, bolj si želijo dela, pri katerem je pomembno sledenje navodilom in upoštevanje pravil, raje imajo timsko delo in delo s tehniko ter raje bi bili člani velikega delovnega kolektiva, bolj jim je všeč disciplina in to, da bi lahko med službo skrbeli za dobro telesno kondicijo.

Če te ugotovitve primerjamo z ugotovitvami razlik med spoloma, ugotovimo, da gre za razlike pri večinoma istih trditvah. Med dijaki poklicnih programov je delež moških večji od deleža žensk tako v populaciji (70 % moških in 30 % žensk) kot tudi v našem vzorcu (80 % moških in 20 % žensk), torej gre za vpliv obeh spremenljivk – vrste programa in spola.

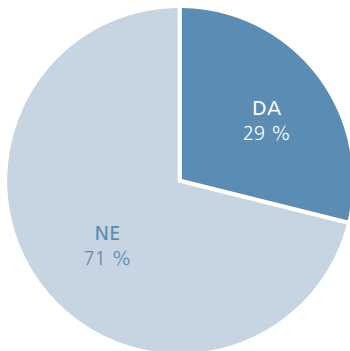
Pri zgoraj navedenih značilnostih dela so dijaki gimnazij tisti, ki imajo statistično pomembno nižja povprečja, dijaki srednjih tehničnih programov pa nekje vmes, se pa večinoma bolj približujejo gimnazijcem. Gimnazijci kot bolj pomembne zaznavajo tiste značilnosti dela, ki se nanašajo na medosebne odnose, osebni razvoj (izobraževanje in napredovanje) in družino.

Dijaki srednjetehtničnih programov si pri delu statistično pomembno bolj želijo redne in dobre plače, varno zaposlitev, delo v pisarni, da ima služba ugled v družbi, bolj jim je všeč, da so stvari urejene, želijo si pridobiti večšine, ki jim pridejo prav v življenju in povratno informacijo o delu, ki so ga opravili. Bolj si želijo, da bi služba poleg plače omogočala še dodatne ugodnosti ter bolj jih moti, če bi bila med opravljanjem dela uporaba telefona/računalnika omejena.

Dijakom poklicnih programov so značilnosti vojaškega poklica najbližje in zato je večja verjetnost, da bodo iskali zaposlitev v SV kot dijaki drugih programov. Še posebej to velja za moške v poklicnih programih. Za SV je tako izredno pomembno, da ohranja njihovo zanimanje in naklonjenost značilnostim vojaškega poklica, da se potem zanj tudi v resnici odločijo.

V raziskavi smo dijake vprašali, ali bi želeli delati kot vojak. Graf 4 prikazuje deleže odgovorov.

Graf 4:
Deleži
odgovorov na
vprašanje »Ali bi
želeli delati kot
vojak?«



Med srednješolci jih je 29 % takšnih, ki so pritrdilno odgovorili na vprašanje, ali bi želeli delati kot vojak.

Med temi je več moških (71 %) kot žensk (29 %). Med srednješolskimi programi je največ pritrdilnih odgovorov med dijaki poklicnih šol (44 %). Letniki šolanja so precej izenačeni, statistično pomembno nižji je delež v 4. letniku (24 %). Med regijami imata najvišji delež primorsko-notranjska regija (40 %) in JV Slovenija (39 %), obalno-kraška regija pa ima statistično pomembno nižji delež (19 %).

V tabeli 4 je prikazana statistična pomembnost razlik med tistimi, ki so izrazili željo po delu vojaka, in tistimi, ki ne.

Tabela 4:
Neparametrični
Mann-
Whitneyjev
U-test¹³ za
ugotavljanje
statistično
pomembnih
razlik med
tistimi, ki so
pritrtilno
odgovorili na
vprašanje, ali bi
želeli delati kot
vojak, in tistimi,
ki niso

		M	SD	U	P
pisarna	DA	2,25	0,93	5038681,0	,000**
	NE	2,43	0,90		
telefon*	DA	2,35	0,87	5275988,0	,000**
	NE	2,45	0,88		
orožje	DA	3,18	0,79	2389554,0	,000**
	NE	2,10	0,97		
tehnika	DA	2,91	0,82	4504943,5	,000**
	NE	2,57	0,94		
družina	DA	3,26	0,75	5265039,0	,000**
	NE	3,35	0,73		
kolektiv	DA	2,85	0,72	4719485,5	,000**
	NE	2,62	0,73		
napredovanje	DA	3,57	0,57	5625890,0	,882
	NE	3,57	0,58		
urejenost	DA	3,46	0,62	5559979,0	,298
	NE	3,47	0,61		
teren	DA	3,29	0,70	3895258,0	,000**
	NE	2,83	0,83		
samostojnost	DA	3,14	0,69	5399553,0	,001**
	NE	3,20	0,66		
smisel	DA	3,43	0,61	5627504,0	,904
	NE	3,43	0,62		
pomoč	DA	3,49	0,59	5318571,5	,000**
	NE	3,43	0,60		
delo z ljudmi	DA	3,08	0,77	5225674,0	,000**
	NE	2,97	0,81		
ugodnosti	DA	3,28	0,69	5523645,0	,135
	NE	3,26	0,69		
varnost	DA	3,36	0,69	5071097,5	,000**
	NE	3,49	0,63		
ugled	DA	3,27	0,69	5376464,5	,001**
	NE	3,21	0,70		
redna plača	DA	3,72	0,53	5518807,5	,058
	NE	3,74	0,50		
veščine	DA	3,60	0,56	4822145,0	,000**
	NE	3,43	0,61		

¹³ Uporaba neparametričnega testa zaradi nenormalne distribucije spremenljivk.

timsko delo	DA	3,24	0,68	4561397,0	,000**
	NE	2,97	0,74		
vreme*	DA	2,26	0,92	4066354,5	,000**
	NE	2,73	0,90		
vodenje	DA	2,79	0,79	5188112,0	,000**
	NE	2,67	0,81		
oddaljenost*	DA	2,69	0,88	4594643,0	,000**
	NE	2,98	0,81		
fiksni dč	DA	3,03	0,85	5272176,0	,000**
	NE	3,13	0,82		
uniforma	DA	2,85	0,82	2960484,0	,000**
	NE	2,08	0,81		
navodila	DA	2,80	0,70	4326251,0	,000**
	NE	2,48	0,73		
prehrana*	DA	2,84	0,88	5412000,5	,004**
	NE	2,91	0,84		
želja	DA	2,83	0,73	1428927,0	,000**
	NE	1,60	0,67		
dinamičnost	DA	3,10	0,60	4407498,5	,000**
	NE	2,80	0,73		
nedoločen čas	DA	3,10	0,87	5197067,0	,000**
	NE	2,95	0,97		
pustolovščine	DA	3,41	0,61	4128104,5	,000**
	NE	3,03	0,77		
dobra plača	DA	3,68	0,52	5406400,0	,000**
	NE	3,73	0,48		
služenje domovini	DA	3,04	0,71	3190986,0	,000**
	NE	2,38	0,82		
šport	DA	3,45	0,60	3788215,5	,000**
	NE	3,00	0,76		
odsotnost*	DA	3,07	0,83	4512040,0	,000**
	NE	3,36	0,79		
ukazovanje*	DA	2,60	0,85	4331952,5	,000**
	NE	2,95	0,79		
zasebnost*	DA	3,00	0,74	4575288,5	,000**
	NE	3,26	0,66		
spoznavanje tuje države	DA	3,21	0,70	4905849,0	,000**
	NE	3,03	0,75		
nevarnost*	DA	2,38	0,91	3559007,0	,000**
	NE	3,00	0,86		
izobraževanje	DA	3,23	0,63	5283037,5	,000**
	NE	3,15	0,67		

skrb za državo	DA	3,04	0,68	3072222,0	,000**
	NE	2,36	0,80		
povratna info	DA	3,37	0,62	4949586,5	,000**
	NE	3,21	0,67		
upoštevanje pravil	DA	3,06	0,65	4593799,0	,000**
	NE	2,81	0,71		
obleka	DA	2,83	0,78	3690075,5	,000**
	NE	3,32	0,69		
tujina	DA	2,98	0,81	4769443,0	,000**
	NE	2,74	0,88		
disciplina	DA	3,20	0,64	4310730,5	,000**
	NE	2,88	0,73		
dobri odnosi	DA	3,56	0,56	5426051,0	,004**
	NE	3,51	0,58		
visoka pričakovanja	DA	2,98	0,67	4853737,0	,000**
	NE	2,79	0,73		

*Opombe: M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon, U = mera za Mann-Whitneyjev neparametrični test, p = statistična pomembnost. * negativno oblikovane trditve. ** p < 0,01.*

Primerjava med tistimi, ki si želijo delati kot vojak, in tistimi, ki ne, pokaže veliko statistično pomembnih razlik. To pomeni, da se ti dve kategoriji srednješolcev razlikujeta med seboj v zaznavi značilnosti dela. Razlike niso statistično pomembne le pri petih trditvah, ki se nanašajo na redno plačo, željo po napredovanju, urejenost, poznavanje smisla pri delu in željo po dodatnih ugodnostih pri delu.

Analiza razlik pokaže, da značilnosti vojaškega poklica bolj pozitivno zaznavajo tisti, ki izražajo željo po delu vojaka, hkrati pa jih tudi manj motijo (na primer manj jih moti, da bi bili zaradi dela veliko odsotni od družine in prijateljev, da pri delu nimajo zasebnosti, da je delovno mesto preveč oddaljeno od doma, da jim kdo ukazuje, da je delo nevarno, manj jih tudi moti delo v težjih vremenskih pogojih kot tudi omejena uporaba telefona/računalnika). Te razlike so pričakovane.

Dijaki, ki si ne želijo delati kot vojak, si pri delu statistično pomembno bolj želijo dobre plače, varne zaposlitve, usklajenosti družinskega življenja s službo, samostojnega opravljanja dela, avtonomnega odločanja o obleki za službo in fiksnega delovnega časa. Te značilnosti dela imajo sicer višja povprečja tudi pri tistih dijakih, ki si želijo delati kot vojak.

Rezultati nam kažejo predvsem to, da želja po delu vojaka vpliva na to, kako bo posameznik zaznaval značilnosti vojaškega poklica. Če je želja, so mu tudi te značilnosti, ki so precej specifične glede na druge poklice, sprejemljive in zanimive.

Zaključek Med pomembnimi motivi mladih, slovenskih srednješolcev, še posebej izstopajo naslednji motivi¹⁴: plačilo (redna in dobra plača), možnosti napredovanja, dobri medosebni odnosi na delu (dobro razumevanje s sodelavci, medsebojna pomoč) in varnost zaposlitve. V ospredje postavljajo vlogo družine (želijo si usklajenosti družinskega življenja s službo ter motilo bi jih, če bi bili zaradi dela veliko odsotni od družine). Hkrati jim je pomembno, da poznajo smisel, zakaj nekaj počnejo, in da pri delu pridobivajo veščine, ki jim pridejo prav v življenju. Pomemben jim je red oziroma urejenost.

Zaključimo lahko, da bodo mladi bolj motivirani za opravljanje tistega poklica oziroma dela v tisti organizaciji, v kateri bodo zaznali zgoraj navedene značilnosti dela. Za delodajalce in organizacije je tako zelo pomembno, da te bistvene dejavnike ustrezno razvijajo kot del svoje organizacijske kulture in jih ustrezno promovirajo.

Če pomembne motive mladih presojava s strani vojaške organizacije, ugotovimo, da je nekatere treba zagotoviti sistemsko – bistvena sta ustrezno (dobro) plačilo in varnost zaposlitve. Nekatere pomembne motive pa SV lahko razvija sama – skrb za dobre odnose, skrb za družine, možnosti napredovanja, urejenost in tudi zagotavljanje smisla (kot del vodenja).

Če mladi pri potencialnem delodajalcu zaznajo značilnosti, ki so zanje pomembne, je bolj verjetno, da bodo iskali zaposlitev prav tam, proces organizacijske socializacije bo potekal hitreje in brez večjih zapletov. Nujen pogoj je, da mladi do te ugotovitve pridejo – torej morajo dobiti vpogled v značilnosti organizacije, še preden vanjo vstopijo.

Mladi so se na splošno manj strinjali s tistimi značilnostmi dela, ki so značilne za vojaški poklic (delo z orožjem, delo v uniformi, skrb za varnost države in državljanov, služenje domovini, delo v težjih vremenskih pogojih). Analiza razlik med spoloma in vrstami srednješolskih programov je pokazala, da so vojaške značilnosti bistveno bližje moškim in dijakom poklicnih programov – v povprečju se bodo ti bolj zanimali za vojaški poklic in se na značilnosti vojaškega poklica hitreje prilagodili. Enako velja tudi za dijake, ki so izrazili željo po delu vojaka. Za SV je izredno pomembno, da take dijake prepozna in z različnimi aktivnostmi ohranja njihovo zanimanje za vojaški poklic, saj to povečuje verjetnost, da se bodo odločili za ta poklic.

Vojaška organizacija je specifična – njene značilnosti omogočajo funkcionalnost vojske glede na nalogo, ki jo vojska ima. Kot kaže raziskava, so značilnosti vojaškega poklica med manj zanimivimi značilnostmi dela, ki pa so bližje moškim in dijakom poklicnih programov in pa seveda tistim, ki imajo željo po delu vojaka. Vojska teh specifičnosti ne more odpraviti, lahko pa poleg teh začne razvijati tiste značilnosti, ki so mladim bolj zanimive, hkrati pa s sistemskimi ukrepi postane bolj konkurenčna

¹⁴ To so motivi, ki so povezani s tistimi značilnostmi dela, ki imajo povprečno strinjanje višje od 3, hkrati pa je delež odgovorov »zelo se strinjam« višji ob deleža odgovorov »strinjam se«.

na trgu delovne sile. Pomembno je, da mladim zanimive značilnosti, ki so že del organizacijske kulture SV, ustrezno sporočamo in jih tudi promoviramo.

Na daljši rok je neizogibno dejstvo, da se bo vojaška organizacija morala prilagajati značilnostim mladih, ki zahtevajo drugačen pristop k delu. Poudarek bo na večji avtonomiji pri delu, poznavanju smisla pri delu ter pridobivanju povratnih informacij in veščin. Te spremembe zahtevajo tudi spremembo organizacijske kulture vojaške organizacije. Tako si SV kot vojaška organizacija lahko zagotovi konkurenčnost in prihodnost na trgu dela.

Literatura

1. Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. in Juhász, T., 2016. *Y and Z Generations at Workplaces. Journal of Competitiveness*. 8 (3), 90–106.
2. Kapil, Y. in Roy, A., 2014. *Critical Evaluation of Generation Z at Workplaces. International Journal of Social Relevance&Concern*. 2 (1), 10–14.
3. Kopač, E., 2012. *Ekonomski in socialno-psihološki dejavniki poklicne izbire: primer interesa mladih za zaposlitev v Slovenski vojski. Teorija in praksa*. 49 (6), 996–1016.
4. Kotnik-Dvojmoč, I., 2000. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav. Doktorsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede*.
5. Kristof, A., 1996. *Person-organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurements, and Implications. Personnel Psychology*, 49, 1–49.
6. Lussier, R. N. in Achua, C. F., 2001. *Leadership: Theory, Application, Skill Development. South-Western College Publishing*.
7. Moskos, C. C., 1986. *Institutional / Occupational Trends in Armed Forces: An Update. Armed Forces and Society*, 12 (3), 377–382.
8. Quick, J. C. in Nelson, D. L., 2009. *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges*, 6. izdaja. South-Western Centage Learning.
9. Ozkan, M. in Solmaz, B., 2015. *The Changing Face Of The Employees: Generation Z And Their Perceptions Of Work. Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483.
10. *Psihologija dela*. 2015. <https://psihologijadela.com/2015/03/16/vodic-za-delo-s-pripadniki-generacije-y/>.
11. *Psihologija dela*. 2015. <https://psihologijadela.com/2014/10/20/generacijske-razlike-na-delovnem-mestu-izziv-za-vodilno-osebje/>.
12. Schein, E. H., 1997. *Organizational Culture an Leadership*, 2. izdaja. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.