

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Anja Popovič**

**Dejavniki pri izbiri poklica: primer vojaškega poklica**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2016**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Anja Popovič**

**Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič**

**Dejavniki pri izbiri poklica: primer vojaškega poklica**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2016**

*Na tem mestu bi se želela zahvaliti vsem,  
ki ste mi v času zaključevanja študija  
stali ob strani in pomagali.*

*Hvala!*

## **Dejavniki pri izbiri poklica: primer vojaškega poklica**

Mladi se na koncu osnovne ali srednje šole soočijo z dilemo izbire poklica. Pri tem jih vodijo in usmerjajo različni tako zunanji kot notranji dejavniki. Prav poznavanje teh dejavnikov, je pomembno za tiste organizacije, ki se ukvarjajo s pridobivanjem poklicnih kadrov. Odkar je Slovenija odpravila obvezno služenje vojaškega roka, se je znašla pred problemom popolnjevanja svojih sil oziroma pred problemom iskanja kadra. Če je namreč opravljanje vojaškega dela včasih predstavljajo državljansko obveznost, je danes to delo postalo eno od mnogih poklicev. Slovenska vojska lahko sedaj, tako kot vse druge organizacije, svoj kader pridobi prav v času, ko se mladi odločajo za poklic, ali pa ga more poiskati na trgu delovne sile. V teoretičnem delu diplomske naloge smo opredelili mladino in njene vrednote ter naredili obči pregled teorij, ki se ukvarjajo prav s pojasnjevanjem tega, kaj mlade vodi, pri izbiri poklica. V drugem delu naloge pa smo z analizo podatkov raziskav, ki se nanašajo na odnos slovenske mladine do vojaškega poklica, in intervjujev izluščili dejavnike, ki mlade motivirajo za vojaški poklic ali ga od tega morda odvračajo, in jih razložili v luči teorij poklicne orientacije.

**Ključne besede:** mladi, vrednote, dejavniki izbire poklica, vojaški poklic.

## **Factors affectin career choice: case study of military profession**

Young people are at the end of primary or secondary schools faced with the dilemma of choosing their profession. In doing so, they are faced with a variety of both external and internal factors. Knowledge of these factors, it is important for organizations when they are in the process of acquirement of new staff. Since Slovenia has abolished compulsory military service, it was faced with the problem of manning its armed forces basically with the problem of finding staff. In the past carrying out military service represented civic commitment today that work has become one of the many professions. The Slovenian Armed Forces is now, like any other organization, faced with acuirngy staff at the time when young people are choosing their profession. In the theoretical part we have explained the concept of youth and its values also making a universal overview of theories dealing with the chalange of explaining what leads young people in their career choice. In the second part we have made a secondary analisis of research data pertaining the attitudes of Slovenian youth to the military profession. To that we have added extra interviews to extract the factors that motivate young people into military occupation or identify what may discourage them from this same profession. All of this we have explained in the light of theories of career choice.

**Key words:** youth, values, factors career choice, military profession.

## KAZALO VSEBINE

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOŠKI OKVIR.....</b>	<b>9</b>
2.1	OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA .....	9
2.1.1	Raziskovalna vprašanja.....	9
2.2	METODOLOGIJA.....	10
2.2.1	Osnovna raziskovalna metoda .....	10
2.2.2	Opis populacije vključene v raziskavo .....	10
2.2.3	Postopek zbiranja podatkov .....	11
<b>3</b>	<b>MLADINA.....</b>	<b>12</b>
3.1	MLADINA IN VREDNOTE MLADIH .....	15
<b>4</b>	<b>KLASIFIKACIJA IN OBČI PREGLED TEORIJ POKLICNE ORIENTACIJE .....</b>	<b>17</b>
4.1	PSIHOLOŠKE TEORIJE.....	18
4.1.1	Teorija lastnosti in zahtev .....	18
4.1.2	Teorije Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme.....	20
4.1.3	Teorija Anne Roe.....	22
4.1.4	Teorija Johna L. Hollanda.....	23
4.1.5	Teorija Donalda E. Superja.....	24
4.1.6	Teorije socialnega učenja.....	25
4.1.7	Hoppockova eklektična teorija .....	26
4.2	NEPSIHOLOŠKE TEORIJE .....	27
4.2.1	Teorija naključij .....	28
4.2.2	Ekonomске teorije .....	28
4.2.3	Sociološke teorije.....	29
<b>5</b>	<b>DELO.....</b>	<b>31</b>
5.1	RAZUMEVANJE DELA.....	32
5.2	TRG DELOVNE SILE IN NJEGOVO DELOVANJE.....	33
5.2.1	Slovenski trg delovne sile .....	34
5.3	POKLIC .....	35
5.3.1	Vojaški poklic .....	37

5.3.2	Vojaški poklic in mladi.....	38
5.3.3	Odločanje za zaposlitev v oboroženih silah.....	39
<b>6</b>	<b>EMPIRIČNI DEL.....</b>	<b>41</b>
6.1	OPIS RAZISKAV.....	41
6.2	ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV IN INTERVJUJEV.....	43
6.2.1	Ocena uspešnosti kariere.....	43
6.2.2	Vrednote.....	44
6.2.3	Informiranost.....	47
6.2.4	Okolje.....	49
6.2.5	Ugled poklica.....	52
6.2.6	Razmere na delovnem trgu.....	53
6.2.7	Zainteresiranost mladih za vojaški poklic.....	56
<b>7</b>	<b>SKLEP.....</b>	<b>59</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURA.....</b>	<b>63</b>

## **KAZALO GRAFOV**

Graf 6. 1: Uspešnost poklicne kariere.....	43
Graf 6. 2: Cilji, ki jih želijo mladi doseči z izbiro poklica.....	45
Graf 6. 3: Zanimanje za informacije o vojski in nacionalni obrambi .....	47
Graf 6. 4: Informacije, ki mlade zanimajo v zvezi z vojaškim poklicem .....	49
Graf 6. 5: Dejavniki ogrožanja varnosti Republike Slovenije .....	50
Graf 6. 6: Slovenska vojska kot institucija odlično funkcionira.....	52
Graf 6. 7: Težave pri iskanju zaposlitve .....	54
Graf 6. 8: Zainteresiranost za zaposlitev v vojski.....	55

## **KAZALO TABEL**

Tabela 6. 1: Pomen življenjskih cilje mladostnikov .....	45
--	----

## 1 UVOD

Odločitev o izbiri poklica je pomembna odločitev, nekatere zaznamuje za celotno življenje, saj se popolnoma predajo poklicu, ki so ga izbrali, spet drugi se odločijo za določen poklic, se zanj izobražujejo, a svojo kariero preživijo v nekem popolnoma drugem poklicu. Večina se sreča z dilemo kateri poklic izbrati po končanem osnovnošolskem izobraževanju, ko se morajo odločiti kako naprej. To mejo je moč premakniti na konec srednješolskega izobraževanja, v kolikor se posameznik odloči za splošno srednješolsko izobraževanje, ki ga ne opredeljuje v smislu poklicne izbire. Ne glede na to, kdaj se posameznik odloča za izbiro poklica, pa na samo izbiro vpliva veliko število različnih dejavnikov; vse od socialnega okolja iz katerega posameznik izhaja, vrednot, ki jih ima privzgojene in jih poseblja, do same podobe posameznega poklica. Intenziteta posameznega dejavnika, ki vpliva na odločitev za izbor poklica, je povsem odvisna od doživetja posameznika in prepleta okoliščin v katerih posameznik izbira svoj poklic.

V razlago dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poklica so vključene tudi številne teorije, od psiholoških do nepsiholoških, vendar nobena izmed njih ne ponuja povsem dokončnega odgovora na vprašanje: zakaj in kako se posameznik odloči za izbiro poklica? To dejstvo je deloma tudi posledica sprememb na trgu delovne sile, ki smo jim bili priča v zadnjih dveh desetletjih. Vse bolj je danes pomembno, da se je posameznik namreč sposoben naučiti novih znanj in ne le uporabiti znanja, ki jih je pridobil tekom izobraževanja za svoj poklic. To dejstvo tudi zmanjšuje pomen samega izobraževanja za določen poklic, a nima na drugi strani neposrednega vpliva na izbiro poklica.

V pričujočem diplomskem delu proučujemo dejavnike, ki vplivajo na izbiro poklica, na primeru vojaškega poklica. S prehodom na poklicno vojsko iz obveznega služenja vojaškega roka in skupaj z dogodki v svetu, ki so terjali določene spremembe v vojaškem poklicu se je tudi podoba tega poklica spremenila. Vojaški poklic danes ni več viden izključno kot poklic vezan na bojevanje, saj se vojska aktivno vključuje v sodelovanje z ljudmi prav v primeru, ko le-ti potrebujejo pomoč. Tako vojska opravlja prevoze bolnikov, gorska reševanja, gašenje požarov in različne druge naloge vezane na pomoč ljudem, kar nima povezave z bojevanjem. Prav te spremembe, ki so se zgodile v poklicu vojaka lahko tudi direktno vplivajo na doživetje poklica s strani posameznika in posledično tudi na odločitev za izbiro poklica.



## 2 METODOLOŠKI OKVIR

### 2.1 OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA

Trenutno smo v času, ki ga opredeljujejo novi viri ogrožanja, kot so naravne in tehnološke nesreče, ilegalni priseljenci, ki prihajajo z nestabilnih območij v pretežno stabilno Evropo, tehnološke spremembe in tehnično-tehnološki razvoj. Te spremembe so hkrati prinesle tudi spremembe pri oblikovanju in popolnjevanja sodobnih oboroženih sil. V nalogi bomo poskusili opredeliti in pojasniti dejavnike, ki danes mlade usmerjajo pri izbiri poklica in s pomočjo analize podatkov ugotoviti, ali mladi, zaradi vseh teh sprememb na varnostno–obrambnem področju, še vedno kažejo interes za vojaški poklic.

#### 2.1.1 *Raziskovalna vprašanja*

RV1: Pri izbiri poklica so prisotni zunanji in notranji dejavniki posameznika. Zanimalo me bo, kateri so ti dejavniki, ki vplivajo na odločitev za izbiro poklica med mladimi in ali se le–ti z leti spreminjajo?

RV2: Zaradi zmanjšanja tveganja nevarnosti neposrednega oboroženega napada in prisotnosti drugih oblik ogrožanja varnosti v Sloveniji, mladostniki drugače razumejo naloge Slovenske vojske. Pri tem nas bo zanimalo, kakšno stopnjo pomembnosti pripisujejo mladi nalogam Slovenske vojske, ki se nanašajo izključno na varnostno–obrambno vprašanje države, in ali povezujejo naloge Slovenske vojske tudi z drugimi opravili?

RV3: Zanimalo nas bo tudi, kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na zainteresiranost za zaposlitev v vojaški organizaciji posameznika in se s tem odločijo za poklic vojaka.

## **2.2 METODOLOGIJA**

### ***2.2.1 Osnovna raziskovalna metoda***

V diplomskem delu bom uporabila interdisciplinaren pristop, saj se bom pri opredeljevanju in pojasnjevanju izbrane teme opirala na teoretična in empirična spoznanja različnih ved kot sociologija, psihologija ter ekonomija. Prvi, teoretičen, del naloge bo sestavljen s pomočjo analize pisnih virov in sicer z vključevanje monografskih del, znanstvenih člankov ter poročil narejenih na izbrano temo. V drugem, empiričnem, delu naloge, bomo s pomočjo sekundarne analize podatkov, dobljenih iz že narejenih in objavljenih raziskav, in analize intervjujev, z deskriptivno metodo poskušali najti odgovore na v začetku postavljena raziskovalna vprašanja.

### ***2.2.2 Opis populacije vključene v raziskave***

Empirični del diplomske naloge zajema podatke pridobljene s pomočjo analize do sedaj narejenih raziskav ter podatke pridobljene preko intervjujev.

Populacijo, vključeno v posamezne raziskave v nalogi, predstavljajo dijaki in dijakinje različnih srednjih šol. Tako so v raziskave bili vključeni dijaki in dijakinje petih oddelkov srednjih šol, in sicer dijaki in dijakinje triletnih in štiriletnih programov srednjih poklicnih tehničnih šol, dijaki in dijakinje triletnih in štiriletnih programov srednjih poklicnih netehničnih šol ter dijaki in dijakinje gimnazij.

V intervjuje je bilo vključenih sedem predstavnikov generacije mladih, ki so pred odločitvijo o izbiri poklica. Med predstavnike te generacije smo tako vključili dijake in dijakinje gimnazij ter dijake in dijakinje štiriletnih programov srednjih poklicnih šol. Med dijake srednjih poklicnih šol smo vključili tiste, ki obiskujejo srednjo poklicno tehnično šolo in tiste, ki obiskujejo srednjo poklicno šolo, katera ne vključuje tehnične izobrazbe.

### **2.2.3 Postopek zbiranja podatkov**

Podatke, uporabljene v empiričnem delu naloge, smo zbrali na dva načina. Prvi način predstavlja sekundarno analizo podatkov v Arhivu družboslovnih podatkov, kjer se nahajajo podatki raziskav na temo Mladi in vojaški poklic ter sekundarno analizo podatkov objavljenih v pisnih virih. Ker so podatki navedeni podatki že nekoliko zastareli (zadnja raziskava je bila narejena leta 2008), smo izvedli tudi lastno raziskavo, ki smo jo poimenovali Izbira poklica.

Raziskavo, v katero smo vključili sedem tipičnih predstavnikov mladih (dijake in dijakinje), ki so pred izbiro poklica, ali pa so le-tega že izbrali, smo izvedli s pomočjo strukturiranih intervjujev. Cilj naše raziskave je bil ugotoviti, kaj danes mlade motivira pri izbiri poklica in ali v svoj nabor možnih poklicev, vključujejo tudi vojaški poklic.

Intervjuje, ki so bili izvedeni junija 2016, smo snemali (sodelujoči so bili s snemanjem vnaprej seznanjeni in se s tem tudi strinjali). Dijaki in dijakinje so odgovarjali na različne sklope vprašanj, ki so se navezovala na: poklicna pričakovanja (kaj pravzaprav pričakujejo od izbranega poklica); odnos do vojaškega poklica (zainteresiranost za informacije v zvezi z vojaškim poklicem, katere informacije jih še posebej zanimajo, kakšna sta podoba in ugled vojaškega poklica v očeh mladih); varnostno okolje (kakšen je njihov občutek varnosti in kateri so dejavniki ogrožanja varnosti).

### 3 MLADINA

Preden bomo klasificirali ter podrobneje opisali posamezne teorije poklicne orientacije, so bomo za trenutek ustavili pri pojmu mladina in opredeliti tiste pomembne dejavnike oziroma lastnosti, kateri opredeljujejo ta pojem. Pojem mladine je nekakšna izpeljanka iz pojma mladostniki, ki jih kot takšne opredeljuje in določa njihova mladost. Kot ugotavlja Ule (v Rejec 2012, 20), neke splošne enolične ter enoznačne opredelitve pojma mladih in mladosti, ki bi bila vrez časovna, torej bi enako veljala za vsa zgodovinska obdobja in vseh družbenih situacijah, ni mogoče izpeljati. Za pojem mladosti bi lahko trdili, da je družbeno pogojen, kar pomeni, da se vsakič znova oblikuje na novo v skladu z družbenimi značilnostmi, ideologijo in potrebami časa, v katerem se ta pojem ponovno vzpostavi (prav tam).

Ule (2002) v povzemanju ameriških raziskovalcev mladine pravi, da mladina s svojim obstojem, dejavnostjo ter svojimi vrednotami ustvarja tudi svojo lastno zgodovino, ki je ločena in hkrati povezana z institucijami odraslih kot so šole, družina (Antončič in drugi 2002, 9). Vendar pojem mladosti, kot ga razumemo danes, ni pojem z dolgoletno tradicijo, temveč je nov fenomen, ki ga je odkril šele evropski novi vek oziroma modernizacija, ki je mladost ločila od ostalih življenjskih obdobj. Kot pravi Ule (prav tam) se je mladost pred tem razumela kot obdobje mladih, ki so prerasli otroško dobo in so že na poti ustvarjanja življenjske kariere odraslih. Opazimo lahko, da prehod iz dobe otroštva v obdobje zrelega, odraslega posameznika ni bil povezan, temveč se je med njima odpiral prepad, katerega sedaj premosti novo pojmovanje mladosti. Fenomen mladosti v družbah evropskega novega veka dobi povsem novo podobo, nov pomen in značaj. Ule pravi, da od novega veka dalje pomeni mladost socialno nadaljevanje otroštva oziroma premik odraslosti v kasnejše obdobje ter obdobje in čas, ki omogoča posamezniku socialno eksperimentiranje s seboj in socialnim svetom (prav tam).

Nova opredelitev pojma mladost danes zajema obdobje posameznika, ko se le-ta ne more več identificirati kot otrok in vendar hkrati v družbi še ni priznan kot odrasel človek (Antončič in drugi 2002, 9). Mladostnik je zaradi svoje razprtosti med dvema do sedaj dobro prepoznavnima in definiranim življenjskima obdobjema, sedaj postal subjekt moralno-vzgojnih, disciplinarnih in izobraževalnih praks. Za mladost je od samega začetka sprva veljalo, da je prav to obdobje izjemno labilno in ambivalentno razvojno obdobje vendar se je kmalu

izkazalo, da je to obdobje pomembno za oblikovanje posameznika kot subjekta družbe, ki je ključnega pomena za nadaljnjo življenje in delo odraslega človeka. Če so sociološke teorije tradicionalnih družb opredelile mladega človeka kot tistega, ki je s posredovanjem avtoritete družine in družbe zgolj prevzemal vzorce vedenja, motivacij ter ideoloških predstav in mu pri tem ni bilo potrebno skrbeti za njihovo utemeljitev in ovrednotenje (to so zanj, naredili že drugi), je sedaj moral sam poskrbeti za upravičenje in vrednotenje vedenjskih in motivacijskih vzorcev in ideoloških predstav (prav tam, 10).

Kompleksnost obdobja mladosti predstavlja prehod iz naravne v kulturno dobo oziroma kot pravi Ule (prav tam), »če otroštvo pripada področju naravnega in odraslost področju kulturnega, potem mladost pomeni predvsem sam prehod iz narave v kulturo, obenem pa tudi reproducira razliko narava/kultura«. Že sama navedena trditev nam jasno kaže, da mladost ne predstavlja lahkega prehoda iz otroštva v odraslo obdobje, temveč kompliciran splet družbeno kulturnih ter individualnih vrednot, ki posamezniku nadeneta druženo identiteto odraslega človeka (prav tam).

Avtorji, ki se ukvarjajo s preučevanjem mladosti, definirajo mladost kot vmesno obdobje v življenjskem razvoju in sicer med obdobje otroštva ter obdobje odraslosti, ki vključuje tri glavne prehode (Coles in drugi v Rejec 1997, 21):

- zaključek šolanja in vstop na trg delovne sile,
- prehod od ekonomske odvisnosti od drugih k ekonomski neodvisnosti,
- odhod od doma, ločitev od družine, v lastno domovanje.

Ule (2008) meni, da pomenijo ti prehodi naravno biološki, socio–psihični, generacijski, predvsem pa statusni premik od ekonomsko in socialno odvisnega člana družbe k ekonomsko in socialno neodvisnemu posamezniku, ki je usposobljen za lastno nadaljevanje rodu ter za produktivno uporabo svojih znanj in sposobnosti (prav tam, 127).

Ule (2008) nadalje pravi, da se obdobje mladosti podaljšuje in deli v tri dele in sicer klasično mladost ali adolescenco, postmladost ali postadolescenco in mlado odraslost. Sicer se danes srečujemo z vedno več vprašanj oziroma razhajanj pri opredelitvi samega pojma mladih, predvsem pa tudi s tem, katero obdobje naj bi pojem mladih zajemal (prav tam, 127). Tako Arnett skupaj s somišljeniki zavrača znanstvenost pomena pojma mladina, ko pravi, da posameznik v tem obdobju še nima izoblikovane identitete, saj je ravno za to obdobje značilno

raziskovanje identitete. Poleg tega obdobje mladosti kaže na izrazito nestabilnost, ki se izraža s pogostimi spremembami v vseh družbenih vlogah (Arnett v Lavrič 2011, 63). Za prehodno obdobje, ki naj bi ga zajemal pojem mladosti, predlaga uporabo pojma *prehod* v odraslost in hkrati iz te družbene skupine izloči starostno skupino do 17. leta, skupino za katero je značilno to nestanovitno obdobje adolescence. Arnett pravi, da je prehod v odraslost obdobje, ko imajo mladi odrasli izoblikovane cilje in so visoko optimistični glede poteka njihovega življenja (prav tam, 64).

Raziskovalci, ki se ukvarjajo z opredelitvijo pojma mladine in z mladino samo, niso tako optimistični o vizijah mladih, kot Arnett. Ti največkrat poudarjajo težave zaradi negotovosti, s katero se mladi srečujejo ob vstopu na trg delovne sile. Raziskovalci mladih tako pravijo, da prehod iz otroške dobe v obdobje zrelega odraslega postaja vse dolgotrajnejši in nepredvidljiv, zato nekateri avtorji, kateri menijo, da ja lahko za mlade stabilna zaposlitev dolgoročno nedosegljiva, celo dvomijo o upravičenosti uporabe pojma prehoda (Lavrič 2011, 64).

Glede na obseg vse do sedanjih analiz se je oblikovalo pet osnovnih modelov prehodov v odraslost in sicer (prav tam):

- liberalni prehodni model,
- univerzalistični prehodni model,
- subprotektivni model,
- k zaposlitvi usmerjen prehodni model ter
- model posocialističnih držav.

Miran Lavrič in Sergej Flere (2011) navajata, da naj bi bila Slovenija, glede na do sedaj ohranjene socialne ugodnosti, najbližje univerzalističnemu modelu prehoda, ki temelji na obsežnem in prožnem izobraževalnem sistemu, ki združuje splošno in poklicno izobraževanje (prav tam, 65). Mladi nad 18. letom starosti, ki so vključeni v izobraževalni sistem, sprejemajo poseben izobraževalni dohodek, štipendijo. Aktivacijske politike tega modela, usmerjene na trg dela, omogočajo mladim sorazmeren širok izbor delovnih mest in tako zagotavljajo individualno motivacijo. S tem modelom se ne strinjamo v celoti. Lahko bi rekli, kot nadalje navajata tudi avtorja, se zaradi hitrih sprememb, Slovenija premika v smeri subprotektivnega modela. Za ta model so značilne šibke povezave med izobraževanjem in trgom dela, zaradi česar mladi težko in

relativno pozno prihajajo do stabilne zaposlitve. Družina v tem modelu predstavlja socialni blažnik, saj so mladi dolgo časa ekonomsko odvisni, zaradi česar imajo tudi nizek družbeni status, katerega si skušajo dvigniti s pomočjo nadaljnjega izobraževanja (prav tam).

Za nas bo v nadaljevanju pomembna predvsem klasična mladost, ki je opredeljena kot obdobje po končanem obveznem šolanju, ko se večji del mladih odloči za nadaljnje izobraževanje in traja vse zaključenega srednješolskega izobraževanje, ko naj bi mladi imeli izoblikovano predstavo in želje kaj želijo v prihodnosti (Ule 2008).

### **3.1 MLADINA IN VREDNOTE MLADIH**

Vsak posameznik gre skozi različna razvojna obdobja, ko oblikuje svojo identiteto in poskuša ugotoviti, kaj pravzaprav želi. Pri tem ga vodijo različni vzgibi, med katerimi imajo poseben pomen željeni cilji, ideali in vrednote. Musek (1995) pravi, da se prve zasnove oblikujejo v otroštvu, se dokončno ponotranjijo v nas do vstopa v odraslo dobo, izgrajujejo in oblikujejo pa se vse življenje (prav tam, 28). Življenjski cilji, vrednote in ideali so za posameznika pomembno merilo s katerim ne le ocenjuje svoje ravnanje in ravnanje drugih, temveč z njimi načrtuje svoje življenje v prihodnost. Vrednote in življenjski cilji so kažipot, kot pravi Musek, na poti skozi življenje (prav tam).

Vrednote se med generacijami lahko spreminjajo, še posebej zdaj, ko raziskave zadnjih let v Sloveniji kažejo, da do sedaj uveljavljene vrednote, oprte na močne ideologije kot so politika, religija, nacionalna vezanost, izpodrivajo vrednote, ki so bližje posamezniku in njegovemu osebemu izkustvu (Ule 2004, 352). Ule pravi, da so »globalne, ideološke in celostno zgrajene vrednostno–življenjske usmeritve postopoma v devetdesetih letih zamenjale partikularne, navidezno fragmentirane vrednote, ki ponujajo materialno varnost, medčloveške odnose, osebni razvoj in kakovost življenja« (prav tam).

Raziskave kažejo, da so se na čelo vrednot med mladimi uvrstili zdravje, resnično prijateljstvo in družinsko življenje, vrednote voditeljstva, avtoritete in moči pa postanejo zelo nizko cenjene (prav tam, 353).

Ulrich Beck (v Ule 2004, 355) tako pravi, da smo iz obdobja kolektivizma prišli v njegov veliki obrat, v obdobje individualizma, ki se kaže tudi v tem, da posamezniki niso zadovoljni zgolj s spoštovanjem moralnih zakonov, temveč jih želijo aktivno sooblikovati. Pri tem je pomembno poudariti, da na tem mestu ne gre za zavrnitev morale kot takšne, temveč zavrnitev do sedaj nevprašljive in nedvomljive dolžnosti do tradicionalno opredeljene morale (prav tam).

Ule (2004) pravi, da je intenzivna usmerjenost vase in politika zmanjševanja tveganj v življenjskih izbirah, prav odgovor mladih na hiperkompleksno nastalo življenjsko situacijo, ki jo opredeljujejo negativna in zamegljena prihodnost, kombinacija individualne odgovornosti, ki jo utrjujejo mediji, izobraževalni sistem in industrija zabave, na eni strani in izkušnje dejanske nemoči in ranljivosti na drugi (prav tam, 356).

Vrednota družine, njena ohranitev in zaščita, je med mladimi dobila osrednjo pozicijo, saj družina odpira prostor, kjer lahko mladi najdejo zavetje pred zahtevami sveta in družbe, ki jo vse bolj zaznamuje visoka stopnja tekmovalnosti. In če so nekoč mladi pojmovali družino kot prostor nadzora in prisile, je danes ne želijo spustiti iz rok (prav tam, 357).

Spremembe vrednot mladih so se zgodile tudi v odnosu do dela in delovne morale. Ule meni, da delo samo po sebi ni izgubilo na veljavi, vendar pa se je spremenil njegov koncept (Ule 2004, 358). Nov koncept dela zajema celotnega posameznika, ki se odraža v prizadevanju po večji kreativnosti in osebni zadovoljstvu pri opravljanju dela. S spremenjenim konceptom dela so se zabrisale razlike med delom in preživljanjem prostega časa. Delo naj bi mladim omogočal osmislitev življenja, predstavljal vznemirljivost in omogočal razvoj njihove ustvarjalnosti in imaginacije (Kohli in Baethge v Ule 2004, 358). Mlade pri delu in sami izbiri dela vodijo vse bolj kompleksne povezave, ki jih ni mogoče opredeliti le z eno teorijo, saj so zanje hkrati pomembne tako samorealizacija pri delu, kot plačilo in uspešna kariera, ki pomeni njihovo lastno potrditev, uveljavitev v družbi in izhod iz sedanje negotovosti (prav tam).



#### 4 KLASIFIKACIJA IN OBČI PREGLED TEORIJ POKLICNE ORIENTACIJE

S konceptom poklicne orientacije so se začeli strokovnjaki poglobljeno ukvarjati šele konec 18. stoletja, ko se je vse bolj uveljavljal induktiven razvoj teoretičnih pristopov razumevanja poklicne orientacije. Razlog za pomanjkanje predhodnega raziskovanja poklicnega razvoja posameznika bi lahko iskali v posameznikovi socialni določenosti za posamezen poklic. Šele protestantski pogled na poklic, ki je izhajal iz ideje posameznikove izbire poklica, se je odprla možnost za teoretično konceptualizacijo poklicne orientacije. V začetku so raziskovalci izhajali iz teze da gre pri poklicnem orientiranju za usklajevanje posameznikovih sposobnosti s potrebami določenega poklica oziroma delovnega mesta. Pri tem so se opirali na spoznanja psiholoških ved. Najbolj so jih zanimale individualne razlike, ki so jih lahko merili z mentalnimi testi. Z opazovanjem psiholoških karakteristik posameznika in s pomočjo statističnih instrumentov, so izpeljali veljavne zakone in iz njih gradili teorijo (Lapajne 1997, 12).

Teoretiki poklicne orientacije so kmalu spoznali, da zgolj psihološko razumevanje poklicne poti posameznika ni dovolj, saj je preozko, glede na to, da posameznika določa tudi cel spekter družbenih pojavov. Tako se je pojavila potreba po umestitvi poklicne orientacije tudi v družbeni odnos. Posameznikove sposobnosti in motivi za določen poklic se ne oblikujejo zgolj intrapersonalno, ampak so tesno pogojeni z družbenim okoljem in posameznikovo interakcijo z drugimi znotraj tega okolja. Vključitev družbenega okolja je pomenilo pomemben preskok v razvoju teoretskih konceptov, ki so začeli prehajati iz smeri psiholoških proti nepsihološkim teorijam (Hozjan 2010, 11).

Raziskovalci so v svoje zanimanje vključili notranje in zunanje dejavnike izbire poklica ter na ta način iskali razmerja med obojimi. Nov, integriran pristop, ki pomeni, da svetovalec povezuje socialno-ekonomsko ozadje in okoliščin s sposobnostmi, spretnostmi in znanjem posameznika, z intenco zadovoljevanja potreb obeh strani, tako odpira območje možnosti sistematičnega vplivanja na poklicno orientacijo mladostnikov (Zunker v Hozjan 2010, 12).

## 4.1 PSIHOLOŠKE TEORIJE

Psihološke teorije izbire poklica poudarjajo pomen osebnosti posameznika, ki se znajde pred sprejetjem odločitve za poklic. Le-ta se sam po lastni presoji odloča in presodi, kateri poklic je zanj najbolj primeren in za katerega se čuti sposobnega. Poklicna odločitev je tako neposredno odvisna od posameznikovega značaja, le posredno tudi od okolja v katerem se posameznik nahaja. Psiholoških teorij poklicne orientacije je več, vsem pa je skupna predpostavka, da je posameznik svoboden pri izbiri svojega poklica, ter da ima možnost vplivanja na svojo profesionalno prihodnost. Res je, da se vsak posameznik prostovoljno in svobodno odloča o svojem poklicu, vendar pri tem ne smemo spregledati, da nanj in njegovo odločitev vplivajo tudi njegove osebne želje, motivi in sposobnosti. Zavedati se moramo dejstva, da se te ne oblikujejo v osami, ločeno od družbe, temveč znotraj točno določenega socialno-kulturnega konteksta. Prav to slednje se velikokrat pojavlja kot kritika psiholoških pristopov k razumevanju poklicne orientacije (Hozjan 2010, 12).

### 4.1.1 *Teorija lastnosti in zahtev*

Teorija lastnosti in zahtev je temeljno delo poklicne orientacije, ki se še danes pojavlja kot ključna pri razumevanju zahtev posameznih poklicev oziroma poklicnih področij. Teorija predstavlja najstarejši teoretičen pristop na tem področju in je dala pomembno osnovo in doprinos k klasifikaciji temeljnih pojmov za vse nadaljnjo teoretsko razmišljanje na tem področju. Ponudila je tudi empirični pristop k praktičnim problemom poklicne orientacije. Za utemeljitelja področja velja Frank Parsons, med vidnejšimi teoretiki, ki so nadaljevali njegovo delo, pa veljajo Kotsow, Hulli in Williamson (Lapajne 1997, 16).

Teorija lastnosti in zahtev je zrasla iz potreb trga industrijske delovne sile, kateri je želel delovno silo za točno določen tip operacij. Pri iskanju rešitve zastavljenega problema je pristop izhajal iz ugotovitev psihologije, ki se je ukvarjala s poudarjanjem individualnih razlik. Parsons je leta 1990 poklicno svetovanje označil kot stopenjski proces, v katerem spoznavamo lastnosti posameznika, kot so psihofizične sposobnosti, znanja, omejitve in hkrati analiziramo zahteve poklica, na koncu izvedemo racionalno primerjamo ter uskladimo lastnosti z zahtevami različnih poklicev z namenom, da bi našli ustrezen poklic za posameznika (prav tam, 15).

Ne razlikujejo pa se zgolj ljudje po svojih lastnostih. Med seboj se razlikujejo tudi poklici, in sicer glede na naravo dela, zahtevnost itd. Ker imamo tako na eni strani paleto ljudi z najrazličnejšimi lastnostmi in na drugi različne poklice, obstaja možnost medsebojnega usklajevanja. Seveda je takšno usklajevanje mogoče le, če imamo razvite tudi ustrezne instrumente merjenja lastnosti posameznika in poklica (Hozjan 2010, 13).

Teorija lastnosti in zahtev je intenzivno spodbujala razvoj statističnih ter psihometričnih instrumentov za preučevanje sposobnosti in interesov posameznikov, saj je bila od njih močno odvisna. Pri tem je imel pomembno vlogo Hull (Lapajne 1997, 16), ki je teorijo izpopolnil s testi sposobnosti. Pri svojem delu je uporabljal multiplo regresijsko analizo, ki omogoča posamezniku izbiro najprimernejšega poklica ali izbiro najprimernejšega posameznika za določen poklic. Glede na napovedno vrednost Hullovih testov, so se testi najpogosteje uporabljali prav na področju poklicnega svetovanja in sicer tako, da se je posamezniku, ki je želel nasvet pri izbiri poklica, izmerilo vrednosti napovednih spremenljivk in izračunalo napovedne kriterije v različnih poklicih. Na podlagi najustreznejšega rezultata, ki ga je svetovalc dobil s pomočjo multiregresijske analize je le-ta priporočal posamezniku poklic, kjer je bil pričakovan uspeh največji. Na enak način se je instrument uporabljal pri izbiri ustreznega posameznika za točno določeno delovno mesto. V tem primeru se za vsakega kandidata za določeno delovno mesto izmerijo napovedne spremenljivke, izračunajo pričakovani kriteriji in izberejo kandidati z najvišjimi vrednostmi kriterija (prav tam).

Z današnjega stališča ima teorija lastnosti in zahtev le še obrobno vlogo pri poklicnem orientiranju, saj ima veliko pomanjkljivosti, problemi poklicne izbire pa so danes bolj kompleksni, kot so bili pred slabim stoletjem. Pomanjkljivosti, ki jih Lapajne (1997) očita teoriji lastnosti in zahtev, bi lahko povzeli v sledečih točkah (prav tam, 19–22):

- lastnosti obravnava statično, kar pomeni, da se določene lastnosti, ki jih obravnavamo ne spreminjajo,
- izbiro poklica šteje za racionalno in zavestno odločitev med znanimi alternativami, čeprav opazovanje procesa odločanja kaže na nezanemarljiv podzavesten vpliv,
- upošteva le dva načina interakcije med lastnostmi in zahtevami: kontraindikacijo in linearno kombinacijo in je slepa za vso paleto vmesnih možnosti, ki jih ponuja dejanska izbira poklica,

- poudarja le kvantitativne informacije in zanemarja kvalitativna dejstva,
- iz izbire izpustimo tiste redke poklice, ki jih ni mogoče analizirati, ker jih še nihče ni opravljajal,
- metoda dopušča, da pri interpretaciji pripišemo velik pomen lastnostim, ki so posledica družbenih odnosov in niso psihološkega izvora,
- metoda je toga in ne sledi hitrim spremembam v zahtevah poklicev,
- neenakopravna vloga med svetovancem in svetovalcem,
- napovedne veljavnosti so relativno majhne in
- metoda zaradi svoje psihološke usmerjenosti ne upošteva medsebojne soodvisnosti različnih ustanov, ki so zajete v sistem svetovanja.

Čeprav teorija lastnosti in zahtev ni vsebinsko enotna, ima zgodovinsko vlogo pri razvoju tiste discipline psihologije, ki se ukvarja s poklicnim svetovanjem ter svetovanjem pri izboru kandidatov za določen poklic. Pod njenim okriljem so se tako razvila različna orodja za proučevanje sposobnosti in poklicnih interesov, ki predstavljajo temelj za razvoj sodobnejših teorij s področja poklicnega orientiranja in izbire poklica (prav tam).

#### ***4.1.2 Teorije Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme***

Leta 1951 je interdisciplinarna sestavljena iz ekonomista, psihiatra, sociologa in psihologa izdala delo z naslovom »Izbira poklica: pristop k obči teoriji«. To delo je nastalo na njihovi tezi, češ da poklicnim svetovalcev manjkajo teoretični temelji. Ker so želeli odpraviti to pomanjkljivost, so se lotili proučevanja in raziskovanja procesa izbire poklica. Prišli so do sklepa, da je izbira poklica razvojni proces, ki zajema neko obdobje. Tako pri izbiri poklica ne gre za enkratno sprejeto odločitev, temveč zaporedje odločitev, ki jih človek sprejme skozi daljše časovno obdobje. Prva so menili, da je takšen proces izbire poklica nepovraten in da ga ni moč ponoviti, saj je vsaka prejeta odločitev odvisna starosti in razvojne faze posameznika. Skozi razvoj se posameznik drugače obnaša, ima drugačen pogled na svet, in različne poklicne želje ter sprejema poklicne odločitve, ki se skozi čas odraščanja razvijajo, med seboj dopolnjujejo, in kombinirajo. Proces izbire poklica se zaključi s kompromisom med tistim, kar si posameznik želi in njegovimi trenutno danimi možnostmi (Lapajne 1997, 23).

Proces poklicne izbire so razdelili na tri obdobja, v katerih posameznik svoje notranje potrebe in želje preusmerja v izbiro poklica, in sicer (prav tam):

### 1. Fantazijsko obdobje

V obdobju med šestim in enajstim letom starosti, ima otrok predstavo o poklicu v okviru svojih želja in predstav o odraslosti, ki se lahko močno razlikuje glede na različne vplive okolja (vrstnikov, odraslih in idolov, s katerimi se identificira). V tem obdobju ni sposoben presoje svojih zmožnosti ali priložnosti in omejitve stvarnosti. Misli in verjame, da lahko postane vse, kar si želi (prav tam, 23–24).

### 2. Obdobje poskusov

Med dvanajstim in sedemnajstim letom starosti, v obdobju poskusov, se posameznik zave resnosti izbire bodočega poklica. Zave se,

*»da mora poiskati rešitev in pri tem pričakovano zadovoljitev potreb v prihodnosti upoštevati bolj kot trenutne ugodnosti. Odloča se še skoraj povsem v okviru subjektivnih faktorjev: interesov, zmožnosti in vrednot. Večina posameznikov na koncu tega obdobja spozna, da so bili preveč subjektivni in da so njihove odločitve začasne, poskusi, pri katerih si pridobijo dodatne izkušnje. Avtorji v tem obdobju ločijo štiri faze: fazo interesov, fazo sposobnosti, fazo vrednot in prehodno fazo« (prav tam, 24).*

### 3. Realistično obdobje

Realistično obdobje so postavili od osemnajstega leta starosti dalje. V tem obdobju spozna posameznik nujnost soglasja med željami in stvarnostjo. Jasno je bilo, da so otroci iz revnejših družin vanj vstopali praviloma prej kot premožnejši, ki so lahko prejšnje faze podaljšali zaradi možnosti daljšega šolanja. To obdobje avtorji delijo na tri faze: fazo eksploracije, v kateri posameznik svoje preference usklajuje s sposobnostmi in zmožnostmi ter hkrati povezuje z lastnimi vrednotami; fazo kristalizacije, za katero je značilen jasen poklicni vzorec in fazo

specifikacije, v kateri posameznik končno zavzame pozicijo in se poklicno specializira (prav tam).

Ginzberg je kasneje teorijo dopolnil tako, da je poklicna socializacija namesto relativno hitro zaključenega procesa, postala stalen življenjski proces. Njegova dopolnjena teorija je ponovno našla posameznika in v okviru te teorije sta poklicna vzgoja in informiranje ponovno postala pomembnejša dejavnika (prav tam, 25).

#### **4.1.3 Teorija Anne Roe**

Anna Roe je svojo teorijo poklicnega orientiranja razvila med proučevanjem osebnostnih značilnosti tistih, ki so svoj poklic opravljali kot poklicni umetniki (Lapajne 1997, 26). Kasneje so jo te raziskave vodile širši spekter poklicev. Pri razvoju lastne teorije poklicne izbire je povezovala ameriško verzijo psihoanalitične teorije, katere predstavnik je G. Murphy, in utemeljuje kanaliziranje psihične energije, z motivacijsko teorijo A. H. Maslowa, ki je potrebe človeka hierarhično razvrstil glede na njihovo pomembnost. V svoji teoriji je poudarila pomembnost motivacijskih faktorjev izbire poklica, ki ne sodijo med zavestne dejavnike. Človek naj bi tako razpolagal z gensko določeno psihično energijo, ki naj bi preko nezavednega izražanja vplivala na individualni razvoj posameznika. Kako se bo ta energija izrazila, pa je odvisno od izkušenj v zgodnjem otroštvu. Poklic in delo naj bi bila vir zadovoljenja potreb, stopnja motivacije za doseganje poklicnega cilja, pa je sedaj odvisna od posameznikove strukture potreb, od njihove zastopanosti ter intenzivnosti zadovoljitve (prav tam). Hierarhijo in definicijo potreb je Anne Roe prevzela od A. H. Maslowa, ki jih razvrstila od fizioloških potreb do potreb po aktualizaciji samega sebe v sledečem sosledju (Lipičnik in drugi 1995, 55):

- fiziološke potrebe,
- potrebe bo varnosti in zaščiti,
- socialne potrebe (prijateljstvo, ljubezen, pripadnost),
- potrebe po spoštovanju, samospoštovanju in ugledu,
- potrebe po samouresničevanju, samopotrjevanju (razvoj sposobnosti, kreativnosti).

Potrebe otroka, ki so zadovoljene rutinsko, ne postanejo nezavedni motivatorji. Prav tako tudi potrebe višjega reda, v kolikor niso zadovoljene ali so le redko zadovoljene, ne bodo postali motivatorji, temveč bodo zamrle, saj bodo prevladujoči motivatorji lahko blokirali njihov pojav. Motivatorji postanejo tiste potrebe, katerih zadovoljevanje je v zamudi s pričakovano zadovoljitvijo in so odvisno od jakosti potrebe, trajanje zamude ter od položaja vrednosti, ki jo predstavlja zadovoljitev potrebe v njegovem okolju (Lapajne 1997, 26). Lapajne navede primer otroka, ki je pogosto lačen. Takšen otrok bo nehote nagnjen k izbiri poklicev, ki se ukvarjajo z živili in manj k tistim, k bi mu omogočil zadovoljitev potrebe po samopotrjevanju (prav tam).

Lapajne (1997) meni, da problematičnost teorije, ki jo je postavila A. Roe, izhaja iz analize poklicev, ki so redki in se nahajajo na višjih ravneh zahtevnosti, zaradi česar je pri razvoju teorije moč opaziti določeno stopnjo spekulativnosti. Čeprav so ji kritiki očitali uporabo nepreverljivih pojmov in domnev, pa ji priznava, da je ena prvih teoretikov, ki je opozorila na motivacijske dejavnike pri izbiri poklica, kar je kasneje vplivalo na številne nadaljnje teorije poklicne izbire (prav tam, 28).

#### ***4.1.4 Teorija Johna L. Hollanda***

John L. Holland je avtor teorije, ki temelji na tipoloških variantah psihologije osebnosti in iz zgodovinskega razvoja vprašalnikov poklicnih interesov (Lapajne 1997, 40).

Poklicne odločitve posameznika so odvisne od njegove inteligentnosti, socialno-ekonomskega statusa, gospodarskih razmer, stopnje izobrazbene in zdravja. Kasnejše zadovoljstvo, stabilnost in uspeh pri poklicnem delu so odvisni od njegove pravilne izbire okolja, ki naj bi ustrezal njegovemu tipu osebnosti (prav tam).

Kasneje je Holland med pomembne dejavnike izbire poklica vključil še ekonomske, socialne in izobraževalne vidike. Saj, v kolikor poznamo sovplivanje med osebnostjo in značilnostmi okolja, lahko skladno s Hollandovo teorijo izbire poklice napovemo nekatere izide, kamor lahko uvrstimo izbiro poklica, spremembe zaposlitve, poklicno uspešnost in še nekatere vidike izobraževalnega in poklicnega dogajanja (prav tam, 42).

Izbiro poklica lahko razumemo kot posledico celotne osebnosti. Namreč:

*»Izbira poklica ne pomeni le vrste dela, ki ga kdo opravlja, temveč tudi določen družbeni položaj, družbeno vlogo in stil življenja v celoti. Medtem ko teorija lastnosti in zahtev gleda na poklicne stereotipe odklonilno in jih predvsem obravnava kot nevarnost, da pride do poklicnih dezinformacij, pa imajo za Hollanda poklicni stereotipi zanesljiv in pomemben psihološki in sociološki pomen/.../« (Lapajne 1997, 45).*

#### **4.1.5 Teorija Donalda E. Superja**

Lapajne (1997) pravi, da Donald E. Super v svojih številnih delih izhaja iz kritike teorije lastnosti in zahtev (prav tam, 28). S pomočjo razvojne psihologije, samopodobe in psihologije jaza, je želel razviti natančno razvojno teorijo poklicnega razvoja. Razvoj lastne teorije je preverjal s pomočjo empiričnih longitudinalnih raziskav, zaradi česar so vidne posledice v poudarku na socialnih dejavnikih, saj ga je zanimalo tudi, kako se realnost vpleta in prepleta s posameznikovo kariero (prav tam).

Prav pojem kariere velja za osrednji termin Superjeve teorije in je bistveno širši od pojma poklica ali zaposlitve, ki jo posameznik opravlja v življenju. S tem izrazom želi Super zajeti vsa opravila in družbene vloge, ki jih posameznik zavzame v svojem življenju, pri čemer se opravilo nanaša na prav vsa možna opravila (Lapajne 1997, 29).

Za Superja je izbira poklica le ena izmed mnogih točk v življenju posameznika, v kateri le-ta jasno opredeli svojo samopodobo. Elemente te poklicne teorije zato lahko opredelimo kot procese, skozi katere se oblikuje, prevaja in vzdržuje posameznikova samopodoba. Proces oblikovanja samopodobe se začne v otroštvu, ko otrok počasi razvija občutek lastne identitete, da je oseba, ki se razlikuje od drugih. Oblikovanje samopodobe je proces, ki traja vse dokler obstaja zavest o lastni identiteti. Prevajanje samopodobe v poklicno izrazje se lahko vrši preko identifikacije z odraslimi, preko izkušenj, preko zavesti o tem, da imam potrebne lastnosti za opravljanje določenih del itd. Vzdrževanje samopodobe pa najbolj jasno nastopi po končanem izobraževanju, ko posameznik vstopi v svet dela (Lapajne 1997, 31).

Super v svoji teoriji poklicnega razvoja predpostavlja tudi poklicno zrelost, katere dimenzije navade kot (Lapajne 1997, 33–34):



- usmerjenost posameznika k izbiri poklica, ki je razvidna v tem, da poklicno zrel posameznik ne odlašča z vprašanjem izbire poklica, niti ga ne prelaga na druge. Poklicno zrel posameznik učinkovito uporablja vire, ki jih ima na voljo pri izbiranju in odločanju,
- informiranost in načrtovanje poklicnega razvoja in odločitev, ki se kaže v tem, da poklicno zrela oseba samoiniciativno poišče informacije in se seznanja z možno izbiro poklica in ima zato pri izbiri na razpolago širšo paleto poklicev. Svoje načrtovanje izvaja skladno s svojim trenutnim poklicnim razvojem,
- konsistentnost poklicnih preferenc,
- kristalizacija lastnosti posameznika, zaradi česar je posameznik sposoben spreminjati svoje osebne lastnosti skladno z lastnostmi, ki jih imajo uspešni posamezniki, ki zavzemajo to isto poklicno vlogo,
- modrost poklicnih preferenc, ki kaže na ujemanje med sposobnostmi, interesi, doseženo izobrazbo in preferencami posameznika.

Lapajne (1997) pravi, da je Superjeva teorija »bistveno razširila seznam lastnosti posameznika, ki so pomembne pri načrtovanju kariere in poklicnem svetovanju, na zadovoljstvo z dejavnostmi, ki jih svetovanec opravlja, na delovne vrednote in različne vidike samopodobe« (prav tam, 37).

#### ***4.1.6 Teorije socialnega učenja***

John D. Krumboltz in drugi (v Lapajne 1997, 48) so se pri novo nastali teoriji sklicevali na teorijo socialnega učenja in s katero so želeli razložiti sprejemanje različnih odločitev v okviru razvoja posameznikove kariere. Teorija spaja različne sisteme, poglede in ugotovitve drugih teorij ter hkrati povzema tudi njihove pojme, vendar pa je pozornost teorije usmerjena na socialno učenje posameznika. Začetek teorije predstavljajo prirojene lastnosti, kot so spol, rasa, telesna konstitucija, in podedovane sposobnosti posameznika, kamor sodijo sposobnosti motoričnega, intelektualnega in perceptivnega vedenja. Nadaljuje se z dejavniki, ki vplivajo na družbeno ozračje, individualne izkušnje in izobraževalne možnosti, trg dela, družbenih politik, ki lahko vplivajo na posameznikove poklicne odločitve, itd. ter zajema zaznane izide različnih poklicnih možnosti v povezavi z navedenimi dejavniki. Teorija zajema tudi zgodovino učenja, ki jo nadalje deli na asociativno učenje, zaradi katerega je posameznik sposoben preko opazovanja

odnosov med dogodki napovedovati stičnosti in na instrumentalno učenje, kjer posameznik neposredno opazuje posledice svojega delovanja na okolje. Kot zadnja instanca v teoriji socialnega učenja nastopa teorija spretnosti, ki naj bi izhajala iz interakcij posameznih sestavin in katera pojasnjuje kako se posameznik skozi izkušnje razvija in uči številnih spretnosti in stališč, ki jih potrebuje pri reševanju nalog (prav tam).

Lapajne (1997, 50) na kratko povzame teorijo socialnega učenja z besedami: »Ljudje prinašajo v svoja specifična okolja skupek genetično in družbeno podedovanih značilnosti. Značilnosti in okolja vplivajo drug na drugega. Iz tega izhajajo pogledi na samega sebe, ki vplivajo na vedenja posameznika v zvezi z delom. Ta vedenja preoblikujejo naravne in programirane podkrepiteve ali kazni.«

#### ***4.1.7 Hoppockova eklektična teorija***

Hoppockova eklektična teorija je nastala zaradi Hoppockove želje, da pomaga oziroma reši strokovnjaka, ki na področju poklicnega orientiranja deluje praktično, iz zadrege, ki jo predstavlja zmeda v terminologiji teorij poklicnega razvoja in usmerjanja (Lapajne 1997, 51). S tem namenom je v svojem učbeniku o poklicnem usmerjanju povzel le tiste točke, v katerih so si teoretiki enotni. Hoppock je v svoji teoriji izpostavil tista načela, ki imajo vpliv in lahko vodijo svetovalca skozi njegovo delo ter jo oblikoval skozi naslednje točke (Hoppock v Lapajne 1997, 51–52):

- »1. Poklice izbiramo za to, da zadovoljimo svoje potrebe.*
- 2. Poklic, ki ga izberemo, je tisti, za katerega verjamemo, da bo kar najbolj zadovoljil potrebe, ki so za nas najbolj pomembne.*
- 3. Potrebe lahko zaznavamo intelektualno, lahko pa jih le nejasno čutimo kot privlačnosti, ki nas »vlečejo« v določeno smer. Potrebe lahko vplivajo na izbiro v obeh primerih.*
- 4. Poklicni razvoj se začne, ko se prvič zavemo, da nam lahko poklic pomaga zadovoljiti potrebe.*
- 5. Poklicni razvoj napreduje in poklicne izbire se izboljšujejo, ko postajamo bolj zmožni napovedovati, v kolikšni meri utegne zaželeni poklic zadovoljiti naše potrebe. Naša*

*zmožnost takšne napovedi je odvisna od tega, koliko vemo o sebi in o poklicih in od tega, v kolikšni meri smo zmožni jasne misli.*

- 6. Informacija o nas samih vpliva na izbiro poklica tako, da nam pomaga spoznati, kaj želimo in kaj lahko ponudimo v zameno.*
- 7. Informacija o poklicih vpliva na izbiro poklica tako, da nam pomaga odkriti posledice, ki utegnejo zadovoljiti naše potrebe, kaj nam ti poklici ponujajo in kaj bodo od nas zahtevali.*
- 8. Zadovoljstvo z delom je odvisno od tega, v kolikšni meri delo, ki ga opravljamo, zadovoljuje potrebe, za katere čutimo, da bi jih moralo. Stopnja zadovoljstva je določena z razmerjem med tistim, kar imamo, in tistim, česar si želimo.*
- 9. Zadovoljstvo lahko izvira iz dela, ki zadovoljuje naše današnje potrebe, pa tudi iz dela, ki obeta, da jih bo zadovoljilo v prihodnosti- ali celo iz dela, za katerega mislimo, da nam bo pomagalo dobiti delo, ki si ga želimo.*
- 10. Izbira poklica se vedno lahko spremeni, kadar verjamemo, da bo sprememba boljše zadovoljila naše potrebe«.*

Hoppockova eklektična teorije je sicer nastala s pomočjo učbenika o poklicnem informiranju, vendar je prva, ki pri poklicnem svetovanju svoje težišče usmeri na tistega, ki se mu svetuje o izbiri poklica, torej svetovanca (prav tam, 52).

## **4.2 NEPSIHOLOŠKE TEORIJE**

Nepsihološke teorije navajajo, da se glavni dejavniki poklicne odločitve nam zunanji in se nahajajo v okolju posameznika. Med te dejavnike, ki jih nepsihološke teorije upoštevajo kot primarne dejavnike izbire poklica, lahko uvrščamo družinsko poreklo, pripadnost družbeni skupini, vpliv šole, slučajnost izbire... Individualnih lastnosti posameznikov, kot so inteligenca, interesi in druge osebnostne lastnosti, nepsihološke teorije ne upoštevajo. Glede na ključne dejavnike, lahko nepsihološke teorije razdelimo v (Hozjan 2010, 25):

1. teorijo naključij,
2. ekonomske teorije in
3. sociološke teorije.

### **4.2.1 Teorija naključij**

Med najbolj razširjene in laične razlage o poklicni orientaciji in tem, na podlagi česar se posamezniki odločajo za določen poklic, sodi teorija naključij, katere vidnejši predstavniki so sociologi Miller, Form in Caplow. Dejavnik, ki opravlja pri izbiri poklica vidnejšo in najpomembnejšo vlogo, je naključje in je tisti, po katerem se teorija tudi imenuje. Skladno s teorijo naključij, poklicna izbira temelji na trenutnih naključnih okoliščinah in z njimi povezanimi dejavniki, v katerih se posameznik nahaja prav v trenutku odločitve. Tako lahko na njegovo odločitev vplivajo nepričakovano dedovanje oziroma nasledstvo v opravljanju nekega poklica, prijateljev izbor za poklic in še bi lahko navajali (Hozjan 2010, 25–26).

Caplow meni, da naj bi se posamezniki odločali za poklic, ki ga opravljajo njihovi starši, kar predstavlja zanje naključen dejavnik, in s tem nadaljevali družinsko poklicno tradicijo (Caplow v Špiclin 2005, 10). Teorija naključja, ki za izbiro poklica izpostavi nadaljevanje družinskega podjetja, je pravzaprav logično, saj se otroci staršev, ki imajo svoje podjetje, s tem poklicem srečajo že v otroških letih, ko pomagajo svojim staršem pri delu. V delo vložijo svoj prosti čas, in si pridobijo delovna znanja in izkušnje. Otroci tako nasledijo poklic, ki ga imajo starši ali pa izbirajo poklice v omejenem nivoju poklicev, ki so značilni za pripadajoč družbeni nivo (prav tam).

### **4.2.2 Ekonomske teorije**

Ekonomisti, ki so predstavniki ekonomske teorije izbire poklica trdijo, da se posamezniki odločajo za določene poklice na podlagi pričakovanega zaslužka, ter primerjave zaslužkov med alternativami. Kopač (2012) navaja, da po njihovem mnenju, zainteresiranost za določen poklic pogojujejo materialne koristi, ki ji poklic ponuja in več materialnih koristi kot poklic ponuja, večja je zainteresiranost za ta poklic (prav tam, 999). Ponudba in povpraševanje na trgu delovne sile pa sta konec koncev tista dejavnika, ki določata višino zaslužka določenega poklica, kar pomeni, da večje kot je povpraševanje po delovni sili prav določenega profila in manj kot je ponudbe iskanega profila oziroma za ta poklic kvalificirane delovne sile, večji je

zaslužek za opravljanje tega poklica (Špiclin 2005, 8). Vendar pa takšna teorija veljavna le v primeru, kadar ima posameznik popolnoma svobodno izbiro poklica (Kopač 2012, 999).

Izkazalo se je, da svobodo izbire poklica omejujejo družbeno-ekonomski kapitalistični odnosi ter da prihodki le niso edini dejavnik, ki naj bi vplival na poklicno izbiro. Clark pravi, da izbira poklica tako ni odvisna le od delovanja trga delovne sile, ponudbe in povpraševanja določenega poklicnega profila, temveč tudi od poznavanja posameznih možnih poklicev, poznavanje prednosti in slabosti opravljanja posameznega poklica ter stroškov povezanih z izobraževanjem (Clark v Kopač 2012, 999). Thomas pa trdi, da je v splošnem izbira poklica odvisna od treh osnovnih in med seboj prepletenih neodvisnih dejavnikov, med katere uvršča (Thomas v Kopač 2012, 999):

- prihodke,
- profesionalni prestiž ter
- ugled in strokovna usposobljenost delavcev.

Benewitz in Zucker sta oblikovala nov ekonomski model poklicne izbire, ki je pozornost usmeril na želje posameznika glede na časovni tok zaslužka (Kopač 2012, 1000). Nasledniki so njun model še nekoliko še preoblikovali in prišli do teorije, da posameznik izbere tisti poklic, za katerega meni, da bo sedanji prihodek izbranega poklica v primerjavi z drugimi poklici najvišji (prav tam).

Zaradi časa, v katerem se nahajamo, so ekonomske teorije izbire poklica vedno bolj aktualne, saj so vodilo posameznika postali denar in materialne stvari in je delo, ki omogoča dober zaslužek postalo visoko cenjeno in zaželeno (prav tam).

### ***4.2.3 Sociološke teorije***

Teoretiki in sociologi, ki so se v svojih delih ukvarjali tudi s sociologijo dela, so pri konceptualizaciji poklicne izbire zagovarjali sociološki pristop. Med vidnejšimi, kot so Miller, Form in Caplow, so trdili, da sta družbena pripadnost in socialni položaj posameznika v družbi glavna dejavnika pri izbiri poklica (Kopač 2012, 1000).

B. Hollinghead je s pomočjo rezultatov, ki jih je dobil s poskusi in raziskavami in jih poimenoval s skupnim imenom »mladina Elmtowna«, dokazal, da je izbira poklica tesno povezana z

družbenim položajem (Hollinghead v Kopač 2012, 1000). Pravi, da posamezniki izbirajo med poklici, ki so značilni za pripadnike njihovega družbenega položaja in potrjujejo njihov socialni položaj, ki ga imajo v družbi. Poskušajo si najti poklic, ki jim bo omogočal življenje na istem družbenem nivoju kot živijo njihovi starši (prav tam).

Blau in Duchman sta ugotovila, da izobrazba staršev predstavlja pomemben dejavnik v razmerju med izobrazbo in poklicem staršev ter njihovih otrok (Kopač 2012, 1000). Torej na izbiro poklica ne vplivata le družbeno-socialni položaj, ampak tudi značilnost družine, kot je število otrok v družini, iz katere posameznik prihaja (prav tam).

Kasneje so se sociološke teorije izbire poklica usmerile iz horizontalne na vertikalno perspektivo proučevanja poklicne izbire, ki je povezana s kasnejšim položajem posameznika v družbi (Kopač 2012, 1000).

## 5 DELO

Skozi zgodovin je pojem dela imel različen pomen. Pojem dela oziroma kaj delo pravzaprav je, opisujejo različne teorije dela, medtem ko je naš odnos do dela nekakšna slika, kako razumemo pojem dela.

V sužnjelastniški družbi, je bilo delo predstavljalo nujno zlo, katerega so opravljali sužnji, medtem ko so člani družbe (sužnji, ženske in otroci so bili izvzeti kot polnopravni člani sužnjelastniške družbe) svoj čas povečali razpravljanju o družbeno-političnih vprašanjih ter vodenju države. Pomen dela, kakršnega poznamo danes, se je vzpostavil v času protestantizma. Zanje je dobro opravljanje poklicnega dela imelo religiozno priznanje, brezdelje pa je bilo razglašeno za pregrešno (Jerman in drugi 1986, 112).

V 19. stoletju je pojmovanje dela opredeljeval utopični socializem, kateri je bil pod vplivom religioznih idej o dostojanstvu in vrednosti dela. Tedaj je Karel Marx za družbo prihodnosti predvidel, da bo le-ta delovala in proizvajala dobiček v zadovoljevanju potreb in ne zaradi dobička, ki je sam sebi namen. Menil je, da naj bi delo postalo življenjska potreba, v katerem bi posameznik našel osebno izpolnitev in zadovoljstvo in ne le sredstvo, za preživetje v družbi (Jerončič 2007, 12).

V 20. stoletju so trditev »*živeti za delo*« *poskušali pojasniti psihologi ter psihoanalitiki, med katerimi je bil najbolj vpliven Freud, s pomočjo pojma nagona. Tako je Freud menil, da je v veselju do opravljanja dela skrito zadovoljevanje spolnih potreb. Drugi psihologi pa so bili mnenja, da ljudi vodi samoohranitveni nagon oziroma potreba človeka po nadzorovanju sveta okoli njega (prav tam).*

V nadaljnjih teorijah je bil večji poudarek na tem, da je človek družbeno bitje do takšne mere, da je potrebno odgovore na vprašanja zakaj in kako ljudje delajo, pojasniti z družbenimi in kulturnimi dejavniki samimi. Študije o pomenu dela za človeka v sodobni družbi navajajo, da gre za kompleks ekonomskih, družbenih in psiholoških dejavnikov. Ljudje delajo predvsem za denar, prestiž in moč. Pri delu jih lahko motivira občutek lastnega družbenega pomena ali pa le potreba po vključevanju ter vzpostavljanju osebnih odnosov s širšim krogom ljudi. V obeh primerih pa gre za zadovoljitev lastne potrebe. Številne raziskave, ki so se ukvarjale s

pojasnjevanjem motiviranosti posameznika za delo, so prišle do skupnega zaključka, da nobene človekove aktivnosti, tudi dela ne, ne spodbudi izključno le en dejavnik, temveč so le-ti številni in med seboj prepleteni (prav tam).

Anže Dolinar (2014, 9) pojem dela opredeli v svojem članku Kratka zgodovina teorije vrednosti, ko pravi, da se

*»v spontani zavesti delo dojema kot tista človeška aktivnost, s katero se izpolnjuje takšne ali drugačne cilje. Predstave o tej aktivnosti so pogosto raznolike in vezane na specifične okoliščine tistega, ki te predstave producira oziroma reproducira. Kot je opazil že Hegel je delo tisto skupno množici potreb, ki jih posredno zadovoljuje. Delo je tako že v osnovi abstrakcija, prav tako kot potreba v splošnem. Z delom tako ne zadovoljujemo potrebe neposredno, temveč ustvarjamo neko vrednost, s pomočjo katere bomo potrebo šele zadovoljili«.*

## **5.1 RAZUMEVANJE DELA**

Karl Marx pravi, da je delo proces, v katerem človek, spreminjajoč naravo, spreminja hkrati svojo lastno naravo (Jaroszewski 1974, 327). Tukaj je potrebno razmeti, da je človek za Marxa bitje, ki teži k preseganju izključno naravne narave h kulturnemu izpolnjevanju. Človek tako odkriva svojo človeško stvarnost šele v svetu, ki ga je sam ustvaril in ki ga postavlja nad naravno, čisto biološko določenost. Ne le to, če človek želi postati človek, in to dolguje samemu sebi, mora preseči svojo biološko določenost (prav tam).

Kapitalističen sistem je marsikaj spremenil. S tem, ko je kapitalistični sistem razvil denarno nagrado kot spodbude za delo, se je interes delavcev preusmeril s produkcije na potrošnjo. Delo je tako postalo le sredstvo za zagotavljanje materialnih dobrin in hkrati je sistem nagrajevanja odprlo problem primernosti nagrade za opravljeno delo (Jerončič 2007, 17). Sodobne ekonomske teorije trdijo, da je danes največji problem pravična delitev presežka v ustvarjanju oziroma delitev dobička v povezavi z motiviranostjo za delo. Ker je motiviranost za delo, še posebej s strani delodajalca, zelo pomembna, so se razvile različne teorije, ki se ukvarjajo z vprašanjem, kako spodbuditi oziroma motivirati posameznike za neko delo. Motivacijske teorije so prišle



med drugim tudi do ugotovitve, da kljub kapitalističnemu sistemu v katerem se posameznik poskuša uveljaviti in zadovoljiti svoje potrebe, pa denar ni izključno edini motivator pri opravljanju dela. Vedno večjo veljavo in vlogo imajo druge nematerialne spodbude (prav tam).

Ekonomski pogled delo razume kot eden od osnovnih proizvodnih dejavnikov, torej delo predstavlja dejavnosti, katere rezultat je proizvod ali storitev. Tako razumljeno delo ekonomske teorije le-tega postavijo na gospodarski trg, tj. trg delovne sile. Ker pa sta delo in delavec, ki delo nudi, v implicitnem odnosu, lahko le skupaj stopita na trg delovne sile (Jerončič 2007, 14). Vstop dela na trg delovne sile največkrat razumemo kot nekaj, za kar se pričakuje denarno nadomestilo oziroma plačilo za izpolnjeno željo kupca. Vendar je na tem mestu potrebno ponovno izpostaviti, da posameznika pri opravljanju dela ne usmerja le želja po materialnih dobrinah, ampak je vse bolj v ospredju, še posebej med mladimi, tudi samouresničevanje in osebno izpopolnjevanje (prav tam).

## **5.2 TRG DELOVNE SILE IN NJEGOVO DELOVANJE**

Zaradi kompleksnosti delovanja trga delovne sile njegovo delovanje in sistematično povezanosti pojasnjujejo različni pristopi. Problem pristopov je v tem, da ima neoklasičen ekonomski pristop v ozadju navidezno koherentno teorijo, ki je izkustveno ni moč preveriti, alternativno razumevanje trga delovne sile, pa je sestavljeno iz nabora socialno–ekonomskih empiričnih študij, ki še niso povezane v neko zaključeno teoretsko celoto (Kopač 2012, 997). Ekonomske teorije kot osrednjo motivacijo izpostavljajo zaslužek, ki predpostavlja, da se delavec prilagaja spreminjajoči se družbeni strukturi, ki jo predstavlja trg delovne sile. Z odpiranjem mej in lažjo migracijo med državami, ki imajo različne življenjske standarde, kateri pogojujejo zaslužek, je le-ta dobil še večjo vlogo pri motiviranju posameznika na trgu delovne sile.

Alternativni modeli v teorijo delovanja trga delovne sile vključujejo tudi pričakovanja, navdih in delovanje vseh akterjev, ki jih pogojuje njihov socialni status (etnična ter verska pripadnost, spol, starost ter tudi spolna usmerjenost). Za trg delovne sile naj bi bil značilen proces rangiranja podjetij, in služb, ki se razlikujejo v plačah ter možnostih napredovanja, v posamezne kategorije ter razvrščanja delavcev med temi podjetji in službami. Teorija o človeškem kapitalu, ki vsebuje

spoznanje o produktivni zmogljivosti posameznika, katere lahko poveča z investiranjem vase, predstavlja začetek razvrščanja delavcev. Ti pa s svojim načinom iskanja zaposlitve ter vpogledom nad izbiro možnosti znotraj posamezne kategorije vnašajo neenakosti znotraj posameznih kategorij rangiranja (Kopač 2012, 997–999).

### *5.2.1 Slovenski trg delovne sile*

Miroljub Ignjatović pravi (v Svetlik in drugi 2002, 12), da so se razmere na delovnem trgu v Sloveniji hitro in izrazito spremenile. Slovenija je v zelo kratkem obdobju prišla iz »sistema neposredne varnosti« in relativno polne zaposlenosti v sistem tržnega gospodarstva. Transformacijska sprememba je povzročila izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnih, zaradi pomanjkanja prostih delovnih in zaradi drugih strukturnih sprememb, ki so se začele. Po začetnem obdobju hitrega zmanjševanje števila delovno aktivnega prebivalstva, je sledilo še strukturno prilagajanje trga delovne sile svetovnim razmeram, kar kaže na spremembe poklicne in sektorske strukture (prav tam).

Ignjatović ugotavlja, da je slovenski trg delovne sile relativno tog v primerjavi s trgi razvitih držav (Ignjatović v Svetlik in drugi 2002, 29). Pri čemer se togost oziroma fleksibilnost trga delovne sile meri z deležem tistih oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče (Pavlin 2007, 26). Prevladujoča zaposlitev v Sloveniji je še vedno tista za nedoločen čas s polnim delovnim časom in velja v Sloveniji še vedno za zelo željeno, najverjetneje zaradi politike državne blaginje ter ugodnosti, ki izhajajo iz takšne zaposlitve. Med vidnejšimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja sta sicer zastopana samozaposlitev ter zaposlitev za določen delovni čas, vendar je njihov delež premajhen, da bi lahko govorili o fleksibilnem trgu dela v Sloveniji (prav tam, 29).

Kot problem vse težjega prehoda slovenske mladine v zaposlitve Kramberger (2007) navaja prešibko absorpcijsko sposobnost slovenskega gospodarstva, za učinkovito vključevanje vse bolj izobražene mladine v sfero dela. Problem je v tem, da slovensko gospodarstvo ni sposobno ustvariti toliko delovnih mest za visoko kvalificirane iskalce zaposlitve, kolikor jih ustvari odprt in lahko dostopen izobraževalni sistem (prav tam, 11).

### 5.3 POKLIC

V najbolj splošni opredelitvi lahko rečemo, da je poklic pojem, ki opredeljuje našo sposobnost opravljanja neke dejavnosti, ki smo si jo najverjetneje pridobili v izobraževalnih institucijah ali pa smo za njo izučeni. V najširšem konceptu poklic pomeni posredno pridobivanje materialnih dobrin za preživetje v družbi.

Sociološka opredelitev poklica je, »da gre za celoto delovnih aktivnosti z določenimi sociološkimi in ekonomskimi značilnostmi: 1) specializirana dejavnost, oblikovana v posebno celoto in razmejena od drugih družbenih dejavnosti, 2) relativno trajna aktivnost opravljena na določen način, z določenimi sredstvi in z določenimi cilji, 3) je edini vir prihodka za ekonomsko eksistenco in družbenega položaja, 4) posebno znanje večšine« (Sociološki slovar v Grizold 1998, 179).

Pavlin (2007, 69) pravi, da je pojem poklica »povezan s človekovim delom in njegovo delitvijo.« Poklic tako pomeni opravljanje dela, ki naj bi pomenil izvorno bistvo človeka, njegove človeškosti in družbenosti (prav tam).

Od srednjega veka dalje družbena delitev dela temelji na konceptu poklica, ki predstavlja družbeno-ekonomsko skupino, katere člani opravljajo podobno delo in katera zaradi podobnih delovnih nalog predstavlja podlago za skupno ali vsaj podobno identiteto, družbeni status ter program usposabljanja. Izraz poklic se danes navezuje predvsem na izobrazbo, ki jo je posameznik pridobil v sistemu formalnega izobraževanja ter položaj posameznika v družbi (prav tam).

Statistični urad Republike Slovenije opredeljuje poklic kot »statistično-analitično kategorijo, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti, in ki ga je opravljal, ga opravlja ali bi ga lahko opravljal praviloma ena oseba« (Statistični urad Republike Slovenije).

Širšo definicijo poklica je zapisala Millerjeva, saj je v svojo definicijo vključila tudi kontekst okolja ter predhodno pridobljeno izobrazbo, ki pomembno vplivata na mentalno shemo, preko katere posameznik dojema svoje delovne naloge (Miller v Pavlin 2007, 71). Meni, da »pod poklicem lahko pojmuje vse sorodne vrste del oziroma opisa delovnih mest, ki se pojavljajo v zaposlitveni sferi, na kar vpliva vrsta osebnih in strukturnih faktorjev/.../« (prav tam). Faktorji,

med katere sodijo: zgodovinski, tehnološki, kulturni, ekonomski ter socialno–psihološki, so po mnenju Krambergerja trajne poklice učvrstili in jih povezali z ugledom, močjo ter uporabo poklicnega znanja (Kramberger v Pavlin 2007, 71).

Koncept poklica danes predstavlja pomembno analitično kategorijo, saj s pomočjo poklicnih klasifikacij državne institucije spremljajo dogajanje na trgu delovne sile in oblikujejo izobraževalne programe za delitev dela (Pavlin 2007, 71). Poklic v sodobni družbi zaradi hitrega spreminjanja znanja, predstavlja vse bolj fleksibilno, individualno in heterogeno kategorijo. Vedno več je namreč tistih poklicev, katerih poimenovanje se ohranja, njihova vsebina dela pa je vse bolj raznovrstna (prav tam, 72).

Pavlin (2007) pravi, da med poklici obstajajo pomembne razlike, med katerimi je najbolj vidna tista, ki razlikuje med nizko reguliranimi poklici, ki jih lahko opravlja vsak brez vnaprej predpisane izobrazbe ter visoko reguliranimi poklici, ki jih lahko opravljajo le tisti, ki imajo dokazilo o usposobljenosti za opravljanje poklica (med te poklice lahko prištevamo zdravnike, odvetnike,...) (prav tam, 73). Za visoko regulirane poklice bi lahko rekli, da sodijo oziroma so profesije, saj predpostavljajo opravljanje dela v povezavi z intelektualnim delom. Profesije lahko tako opišemo kot tiste poklice, »ki v družbeni delitvi dela zavzemajo najbolj centralna mesta: temeljijo na visoki stopnji organiziranosti in reguliranosti, zahtevajo visoko stopnjo formalne izobrazbe, poklicni akterji pa so pri opravljanju svojega dela avtonomni, dokler delujejo v skladu s pravili, ki jih je (so)oblikovala poklicna organizacija« (Svetlik v Pavlin 2007, 73).

Na tem mestu bi lahko še veliko pisali o sami teoriji poklica ter profesije, o njihovem izobraževanju ter usposabljanju, vplivanju na družbeno delitev dela in podobno. Vendar nadaljnja pojasnitev temeljnega pojma poklica zame ni toliko pomembna. Bolj pomembno je, da poznamo oziroma v nadaljevanju pojasnimo podobo vojaškega poklica.

### 5.3.1 *Vojaški poklic*

Novo obdobje, ki se je začelo s koncem hladne vojne in katerega opredeljujejo novi viri ogrožanja, kot so naravne in tehnološke nesreče, ilegalni priseljenci, ki prihajajo z nestabilnih območij v pretežno stabilno Evropo, tehnološke spremembe in tehnično–tehnološki razvoj, je pomenilo spremembe tudi znotraj narave delovanja in popolnjevanja sodobnih oboroženih sil. Postavljala so se nova vprašanja o funkcijah oboroženi sil in značilnostih vojaškega poklica (Grizold 1998, 177).

Razprave o definiranju vojaškega poklica so že nekaj časa prisotne v vojaški sociologiji. Na kratko je vojaško profesijo opredelil Abrahamsson, in sicer je dejal, da »ko govorimo o vojaški profesiji, mislimo na najbolj profesionalni del vojaške poklicne skupine, to je častniški zbor.« (Abrahamsson v Grizold 1998, 180) Zaradi preoblikovanja sodobnih vojsk, razvoja v tehniki in tehnologiji je zahteva po specializaciji znanja vedno večja v celotni sestavi vojske, hkrati pa pomeni tudi prihod civilnih strokovnjakov ter civilnih norm v vojaško organizacijo. Kljub civilianizaciji (Grizold 1998, 180), ki predstavlja trend sodobnih vojsk, pa je potrebno razumeti, da je vojaška organizacija močno hierarhično strukturirana ter sestavljena iz različnih zvrsti znotraj oboroženih sil, kjer pa ta trend ni tako zelo prisoten in očiten in kjer se še vedno, zlasti na nižjih ravneh vojaške organizacije, ohranja tradicionalno opredeljevanje vojaškega kadra, ki ga terminologija C. Moskosa imenuje bojevniki in herojski poveljniki (prav tam).

Grizold (1998) pravi, da tisti, ki opravljajo poklic v Slovenski vojski zagovarjajo mnenje, da vojaški poklic ne moremo enačiti z drugimi, saj predstavlja neko povsem svojevrstno dejavnost (prav tam, 180). Hkrati zavračajo mnenje, da je vojaška organizacija takšna, ali da naj bi postala takšna kot so druge civilne organizacije, saj so mnenja, da bo vojaški poklic vedno ostal svojevrsten, saj mora biti posameznik pri opravljanju poklica pripravljen vzeti življenje drugemu, ali žrtvovati svoje lastno življenje za domovino in je hkrati odgovoren za življenje in zdravje svojih podrejenih (prav tam).

Svojo posebnost kaže vojaški poklic tudi v tem, da s tradicionalnim razumevanjem vojske, predstavlja določeno omejitev pri uveljavljanju nekaterih pravic, kot je na primer pravica do stavke ali pravica do javnega izražanja nestrinjanja ali nezadovoljstva, ki sodijo med temeljne pravice delavcev v civilnih organizacijah (prav tam).

Skladno z veljavnimi predpisi je vojaški poklic opredeljen kot nadgradnja civilnega poklica, katerega lahko opravljamo le, če imamo skladno z zakonom predpisano strokovno izobrazbo ter predpisano vojaško izobrazbo. V Slovenski vojski imamo raznovrstne vojaške poklice za katere potrebujemo tako splošno ali strokovno izobrazbo šolskih ustanov, kot tudi vojaško strokovno izobrazbo, katero v nadaljevanju nadgrajujemo z opravljanjem vojaškega poklica znotraj vojaške organizacije (Jerončič 2007, 26).

### **5.3.2 Vojaški poklic in mladi**

Mladi, ki so po izobraževanju brez izkušenj, se z vstopom na trg dela velikokrat srečujejo s težavo v iskanju prve zaposlitve. Kljub temu, da vojaški poklic, v trenutno nasičenem trgu dela, predstavlja relativno lahko in hitro zaposlitev in da je zanimanje za kratkotrajno zaposlitev v Slovenski vojski še kar visoka, je realnost nekoliko drugačna. Mladi se še vedno raje odločajo za tiste poklice, ki jim bo omogočil zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Vzpostavitev poklicne vojske ter spremembe na področju nacionalnovarnostne in mednarodnovarnostne politike v sodobno razvitih državah so povzročili odmik mladih od vojske in vojaških zadev. Zaradi distanciranega odnosa mladih od vojske in vojaških zadev se je zmanjšal njihov interes za opravljanje tega poklica, saj ga v veliki večini poznajo le srednje dobro (Malešič 2006, 204). Ostala jim je le še slika, ki jo dobijo preko medijev, neposrednega odnosa pa ni več. Zaradi navidezno varnega okolja in preusmeritev morebitnih groženj od neposrednega oboroženega napada na ilegalne migracije ter gospodarske probleme, morda niti ne vidijo smisla v vojaškem poklicu, kakršen bi naj bil v svoji primarni vlogi, temveč se jim zdi vse bolj pomembna usmeritev tega poklica tudi k nalogam, ki niso vojaške narave. Vsekakor takšne spremembe vplivajo na podobo vojaške organizacije in vojaški poklic ter posledično tudi na zanimanje za vojaški poklic.

Raziskave sicer kažejo na dokaj velik ugled vojaških poklicev ter na dejstvo, da vojaški poklic ne sodi med tiste poklice, ki jih mladi povezujejo z nižjim družbenim statusom (prav tam). Vendar kljub visokemu ugledu vojaškega poklica med mladimi, se le-ti danes raje odločajo za poklice, ki nudijo dobro plačilo (prav tam, 164).

### 5.3.3 *Odločanje za zaposlitev v oboroženih silah*

Tako kot so se razvile različne teorije splošne poklicne orientacije, so se razvile tudi različne teorije o odločanju za zaposlitev v oboroženih silah.

Ekonomске teorije poudarjajo predvsem dejavnike na makroravni, ki so osredotočeni na opredeljevanje sredstev za pridobivanje in zadrževanje kadrov v oboroženih silah ter možnosti zaposlitve v vojaškem in civilnem sektorju gospodarstva ter razumevanje razmer v gospodarstvu. Socialno-psihološke teorije pa po drugi strani poudarjajo dejavnike na mikroravni. Te so usmerjene na lastnosti posameznika, njegove odločitve, vrednote, odnose v družbi ter posameznikov odziv na socialne pritiske (Kopač 2012). Tako pravi Oi, se posameznik odloči za zaposlitev v oboroženih silah na podlagi primerjave med nizom plačil, ki jih dobijo poklicni vojaki ter plačilom za najboljšo civilno službo kot možno alternativo (Oi v Kopač 2012, 1002). Model je bil nadalje še dopolnjen glede na stopnjo brezposelnosti, ki ima vpliv na višino plačil v civilnem sektorju. Ker je bil takšen model pomanjkljiv, saj ni zagotavljal zadostne poklicne vojaške delovne sile, so ga izpopolnili še s politiko novačenja ter izobraževalnimi ugodnostmi (prav tam).

Na socialno–psihološko proučevanje za zaposlitev v oboroženih silah so najbolj vplivale teorije obnašanja. Med te teorije uvrščamo: *model zdravstvenih prepričanj*, ki pravi, da je verjetnost določenega posameznikovega obnašanja odvisna od neposrednega občutka ogroženosti zaznanega izida ter tega, da posameznik verjame, da koristi presegajo oceno izvajanja določenega dejanja; *teorijo razumskega delovanja*, ki povezuje moč namena ter izid posameznikovega obnašanja in v katero je vključen posameznikov osebni odnos, da bo neko obnašanje pripeljalo do željenega izida ter subjektivne norme, ki povezujejo prepričanja in motivacijo posameznika z željenim izidom dejanja; *družbeno kognitivno teorijo*, ki izpostavlja dva dejavnika, ki vplivata na obnašanje posameznika. Prvi vključuje odnos posameznika do določenega obnašanja, v katerem mora prevladovati občutek samoučinkovitosti, drugi vključuje spodbudo posameznika k izvedbi določenega obnašanja (Kopač 2012, 1002–1003).

Sam obstoj interesa še ne pomeni njegove nujne realizacije. Na realizacijo v vplivajo še drugi oddaljeni dejavniki, med katere uvrščamo okoliške dejavnike, ki lahko posameznika spodbujajo

ali zavirajo pri uresničitvi oziroma realizaciji interesa in dejavnike, ki imajo neposreden vpliv, da se interes realizira v dejanje.

Gledano celotno, teorija odločanja za zaposlitev v oboroženih silah zagovarja tri neposredne dejavnike, ki vplivajo na interes posameznika za vojaški poklic in sicer: *osebni odnos*, katerega sestavljajo ugodni in neugodni občutki do zaposlitve in vključitve v oborožene sile, ki so posledica posameznikovega vrednotenja koristi in slabosti, povezanih z zaposlitvijo v oboroženih silah; *normativni pritisk oziroma podpora*, pri čemer gre na eni strani za podporo tistih ljudi v posameznikovem življenju, ki so mu pomembni in katerih odobravanje ali neodobravanje lahko vpliva na realizacijo interesa, po drugi strani pa za družbeni pritisk oziroma za to, koliko njegovih sovrstnikov se bo odločilo za izbiro poklica v oboroženih silah; kot tretji dejavnik pa navaja *percepcijo samoučinkovitosti*, ki kaže na lastno posameznikovo oceno o njegovih sposobnostih (Kopač 2012, 1003–1005). Poleg navedenih neposrednih dejavnikov teorija odločanja za zaposlitev v oboroženih silah vključuje tudi pet t.i. »oddaljenih« dejavnikov, ki prav tako vplivajo na posameznikovo odločitev za vojaški poklic. Med te uvršča demografske in socialne značilnosti (starost, spol, izobrazba, socialno–ekonomski status...), odnos do cilja (stereotipi, povezani z vojaškim poklicem in socialne stigme povezane z vojaško službo), osebnost, razpoloženje in čustva (čustvene reakcije na vojaško službo), ostale različne posameznikove lastnosti, kot so nagnjenost k tveganju, dražbena angažiranost... ter medijska izpostavljenost podobe poklica (prav tam).



## 6 EMPIRIČNI DEL

Različne teorije poklicne orientacije izpostavijo in obravnavajo različne dejavnike, ki vplivajo na usmeritev posameznika k izbiri določenega poklica. Ti dejavniki niso pomembni samo za posameznika, ki se v nekem trenutku znajde na tistem delu življenjske poti, ko se je primoran odločiti za poklic. Pomembni so tudi za tiste, ki mladim s svetovanjem pomagajo pri sprejemanju teh odločitev ter za tiste, ki se ukvarjajo s pridobivanjem kadra za določen poklic.

V empiričnem delu diplomske naloge bomo s pomočjo različnih teorij poklicne orientacije predstavili in pojasnili tiste dejavnike, ki so pomembni in v veliki meri vplivajo na dijake in dijakinje pri sprejemanju svoje poklicne odločitve ter se kažejo tudi v zainteresiranosti mladih za opravljanje izbranega poklica. Opisane dejavnike bomo v tem delu naloge poskušali navezati na zanimanje mladih za vojaški poklic.

### 6.1 OPIS RAZISKAV

Pri obravnavi izbrane teme sem vključila raziskave narejenih v letih 1997, 2000, 2003, 2006 in 2008. Raziskave v letih 1997–2006 je opravil Obramboslovni raziskovalni center pod skupnim naslovom »Stališča slovenske mladine do vojaškega poklica« (Grizold in skupina 1997; 2000; Malešič 2006; Vegič 2006). Raziskavo o vplivu življenjskega stila mladih na njihovo pripravljenost za sodelovanje v Slovenski vojski, ki je bila narejena leta 2008, pa je izvedlo podjetje Društvo za raziskovalne in svetovalne dejavnosti, d.o.o. Naročnik raziskave je bilo Ministrstvo za obrambo (Banko 2009, 28).

Leta 1997 je raziskavo odnosa slovenske mladine do vojaškega poklica spodbudila potreba Slovenske vojske, ki je sicer po osamosvojitvi Slovenije sicer še ohranila obvezniško popolnjevanje oboroženih sil, vendar so potrebe po usposobljenih kadru presegle ponudbo na delovnem trgu. Zaradi približevanja Slovenije evroatlantskim varnostnim integracijam se je Slovenska vojska želela seznaniti s pripravljenostjo mladih, ki so bili najprimernejši potencialni kandidati, za izbiro vojaškega poklica. Namen raziskave je bilo proučiti psihološke in socialno-

ekonomske dejavnike, ki mlade vzpodbudijo ali odvrnejo od izbire vojaškega poklica. Raziskava je potekala na srednjih šolah in vključila 1642 dijakov in dijakinj (Grizold in skupina 1997).

Leta 2000 je bilo raziskovanje slovenske mladine do vojaškega poklica ponovitev raziskave iz leta 1997. Ponovna seznanjenost o pripravljenosti mladih za opravljanje vojaškega poklica je vzpodbudila vse večja potreba po strokovno usposobljenem kadru v Slovenski vojski, vedno bolj približujoča varnostna evroatlantska integracija ter intenzivna potreba po prestrukturiranju določenih ne le organizacijskih, vendar tudi funkcionalnih lastnosti Slovenske vojske. Tega leta je bilo v raziskavo vključenih 1398 dijakov in dijakinj petih srednješolskih oddelkov (Grizold in skupina 2000).

Raziskava opravljena leta 2003, ki predstavlja nadaljevanje zgoraj omenjenih raziskav, je v svoji zasnovi upoštevala normativne in sistemske spremembe, do katerih je prišlo na področju popolnjenja oboroženih sil Slovenske vojske. Slovenska vojska je namreč odpravila vojaško obveznost in prešla na popolnoma poklicno vojsko ter uvedla prostovoljno služenje vojaškega roka ter prostovoljne rezerve (Malešič 2006, 139).

Raziskava, ki je bila opravljena leta 2006, je bila druga, ki je potekala po odpravi obveznega služenja vojaškega roka. V tej raziskavi je bilo več pozornosti namenjene življenjskim in poklicnim ciljem mladih ter cilje, glede prihodnje zaposlitve. Vzorec raziskave je vključeval pet oddelkov srednjih šol in sicer: 1) triletni tehnični, 2) triletni drugi, 3) štiriletni tehnični, 4) štiriletni drugi in 5) gimnazijski. Raziskava je potekala s pomočjo anketnega vprašalnika, na katerega je odgovorilo 1514 dijakov in dijakinj tretjih letnikov zgoraj navedenih oddelkov (Vegič 2006, 69).

Raziskava, narejena leta 2008, je potekala v štirih regijskih in šolskih centrih v Sloveniji in sicer: Mariboru, Ljubljani, Kopru in Novem mestu. Anketa, uporabljena v raziskavi, je bila sestavljena iz treh delov. Prvi del vprašanj je bilo splošnih v navezavi na življenje mladih, drugi del je obsegal vprašanja o Slovenski vojski in vojaškem poklicu, tretji del pa se je nanašal na informiranost o Slovenski vojski. V raziskavi je sodelovalo 1203 dijakov in dijakinj 2., 3. in 4. letnika srednjih šol (Banko 2009, 28–29).

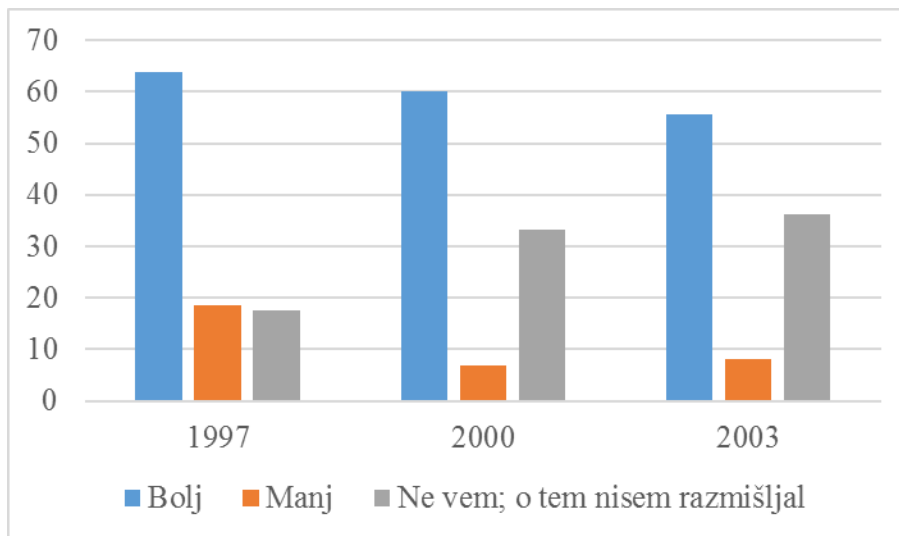
## 6.2 ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV

### 6.2.1 Ocena uspešnosti kariere

Teorija socialnega učenja, ki vključuje tako dednost, okolje, učenje in spretnosti pravi, da so interesi, ki usmerjajo posameznikovo poklicno odločitev, posledica izkušenj, ki jih posameznik dobi skozi svoj razvoj (Lapajne 1997, 48–49).

Z izjavo o uspešnosti kariere lahko preverimo dispozicijo odločanja, ki jo opisujejo teorije socialnega učenja poklicnega odločanja, saj skozi njo posameznik napove, kako razume svoje družbeno okolje (prav tam).

Graf 6. 1: Uspešnost poklicne kariere



Iz Grafa 6.1 lahko vidimo, da leta se 1997 82,5% dijakov in dijakinj srednjih šol zna opredeliti glede uspešnosti svoje poklicne kariere, pri čemer jih 63,8% meni, da bo le-ta uspešna, 18,7% pa jih meni, da bo njihova poklicna kariera manj uspešna. 17,5% dijakov in dijakinj je takšnih, ki uspešnosti poklicne kariere ne zna opredeliti ali pa o tem še niso razmišljali. Leta 2000, se zelo poveča odstotek tistih, ki uspešnosti poklicne kariere ne zna opredeliti ali o njej niso razmišljali, saj le-ta znaša 33,1%, medtem ko kariero opredeli 66,9% dijakov in dijakinj. V letu 2003 se odstotek tistih, ki o uspešnosti kariere še niso razmišljali ali se ne znajo opredeliti še poveča na

36,3%. Dejavniki, zaradi katerih je uspešnost (bolj/manj) kariere odvisna, so lahko zelo različni. Intervjuvani dijaki in dijakinje menijo, da bo njihova kariera uspešna zaradi tega, ker jih bo izbran poklic zanimal in bodo pripravljene v opravljanje dela izbranega poklica vložiti veliko truda, ali da bodo uspešni, ker jim poklic, za katerega se šolajo nudi širok spekter zaposlitve. Tisti, ki meni, da bo njegova kariera manj uspešna, pravi da najverjetneje zaradi tega, ker bo težko dobil zaposlitev. Iz odgovorov intervjuvancev lahko razberemo, da le-ti skozi oceno uspešnosti poklicne kariere hkrati odražajo tudi razmere na trgu delovne sile.

### **6.2.2 Vrednote**

#### **Življenjski cilji**

Življenjski cilji so navadno tisti, preko katerih se odražajo vrednote posameznika in so tisti, katere želi posameznik doseči z izbiro poklica. Poznavanje življenjskih ciljev mladostnikov je zato zelo pomembno, da lahko razumemo, kaj jih pravzaprav usmerja v izbiri poklica. Tako pravi teorija Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme, da se posameznik v procesu poklicne izbire odloča na podlagi subjektivnih faktorjev, kot so interesi, zmožnosti in vrednote (Lapajne 1997, 24).

Poznavanje življenjskih ciljev pa je, kot navaja Vinko Vegič, pomembno tudi za tiste, ki želijo svoj poklic narediti mladim privlačnega (Vegič 2006, 78).

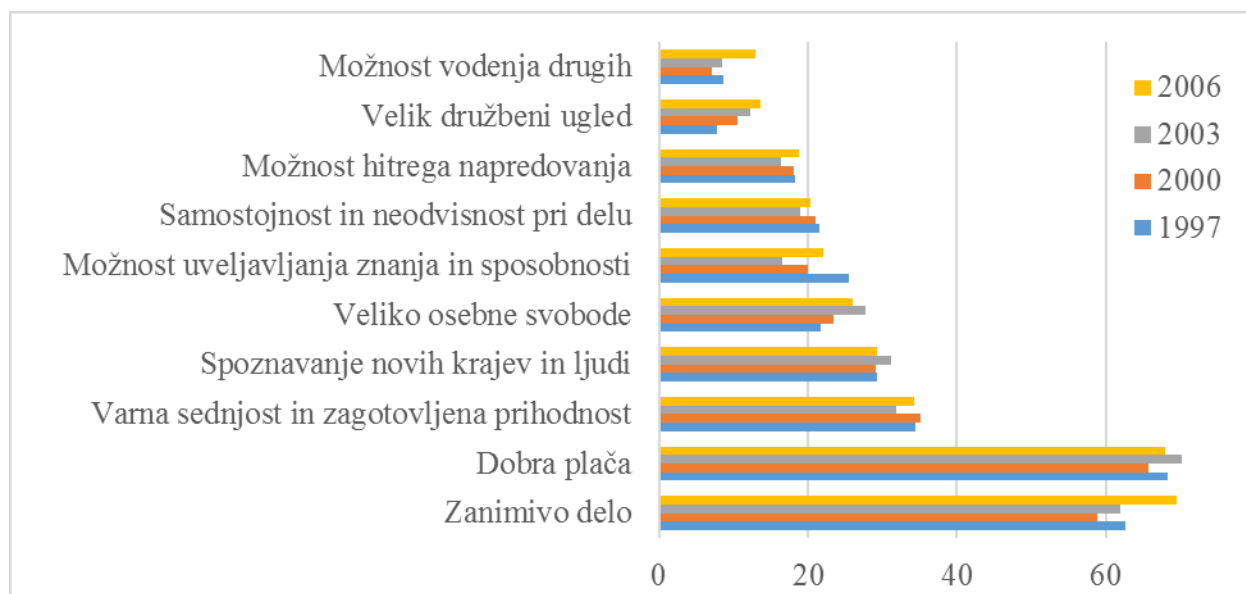
Tabela 6. 1: Pomen življenjskih ciljev mladostnikov (povprečna vrednost na lestvici 1–5)

	Leto raziskave	
	2006	2008
Biti uspešen pri svojem delu	4,7	4,7
Najti stalno zaposlitev	4,7	4,6
Najti smisel in namen svojega življenja	4,5	4,6
Ustvariti družino	4,4	4,4
Pomagati ljudem in družbi	4,0	4,0
Imeti veliko denarja	3,7	3,9
Prispevati k odpravi socialnih in ekonomskih neenakosti	3,4	3,3
Živeti blizu staršev in sorodnikov	3,0	3,2
Oditi iz tega predela države	2,1	2,3

Odraž vrednot skozi življenjske cilje se kaže v tem, da se cilji, ki jih prežemajo vrednote, osebnega razvoja, medosebnega odnosa in kakovosti življenja, nahajajo visoko na lestvici. To pa so prav vrednote, ki so med mladimi po devetdesetem letu prišle v ospredje (Ule 2004, 352).

## Poklicni cilji

Graf 6. 2: Cilji, ki jih želijo mladi doseči z izbiro poklica



Iz Grafa 6.2 Lahko vidimo, kateri so tisti vidnejši dejavniki, ki vplivajo na posameznikovo odločitev pri izbiri poklica. Kot najpomembnejši cilj, ki ga želijo dijaki in dijakinje uresničiti z izbiro poklica je, da jim bo delo, za katerega se izobražujejo ali katerega bodo v prihodnosti opravljali, zanimivo. Razberemo lahko tudi, da se je odstotek tistih vprašanih dijakov in dijakinj, ki želi ta cilj doseči z izbiro poklica povečal iz 62,7% leta 1997 na 69,6% v letu 2006. Kot drug zelo pomemben cilj, ki ga mladi želi doseči z izbiro poklica je dobra plača. Ta dejavnik opredeljujejo ekonomske teorije izbire poklica, ki pravijo, da se posamezniki odločajo za določene poklice na podlagi pričakovanega zaslužka, ter primerjave zaslužkov med alternativami (Kopač 2012, 999). Odstotek teh je v letu 1997 68,4% in letu 2006 skoraj da povsem enak, saj je le-ta manjši za 0,4%. V letu 2000 je odstotek nižji za 2,7%. Najvišji pa je v letu 2003, ko se za dobro plačo opredeli 70,5% dijakov in dijakinj. Kot pomembnejši cilj so mladi v vseh treh raziskav izbrali tudi varno sedanost in zagotovljeno prihodnost. Tudi v tem primeru se odstotki med raziskavami zelo malo razlikujejo in se nahajajo med 31,9%, ko je bil odstotek najnižji, v letu 2003 in 35,2%, ko je bil odstotek najvišji, v letu 2000. Med najmanj pomembne cilje, so dijaki in dijakinje uvrstili velik družbeni ugled ter možnost vodenja drugih. Kljub temu pa iz Grafa 6.2 lahko vidimo, da se skozi leta povečuje delež tistih, ki jim je vedno bolj pomemben tudi družbeni ugled. To pomeni, da je dijakom in dijakinjam pri izbiri poklica vse bolj pomemben tudi ugled poklica v družbi.

S primerjavo Tabele 6.1 in Grafa 6.2 vidimo, da želijo mladostniki z izbiro poklica uresničiti hkrati tudi svoje življenjske cilje. Trdimo namreč lahko, da so ljudje, ki opravljajo njim zanimivo delo, hkrati pri tem delu navadno tudi uspešni in z dobro plačo lahko hitreje uresničijo željo po družini.

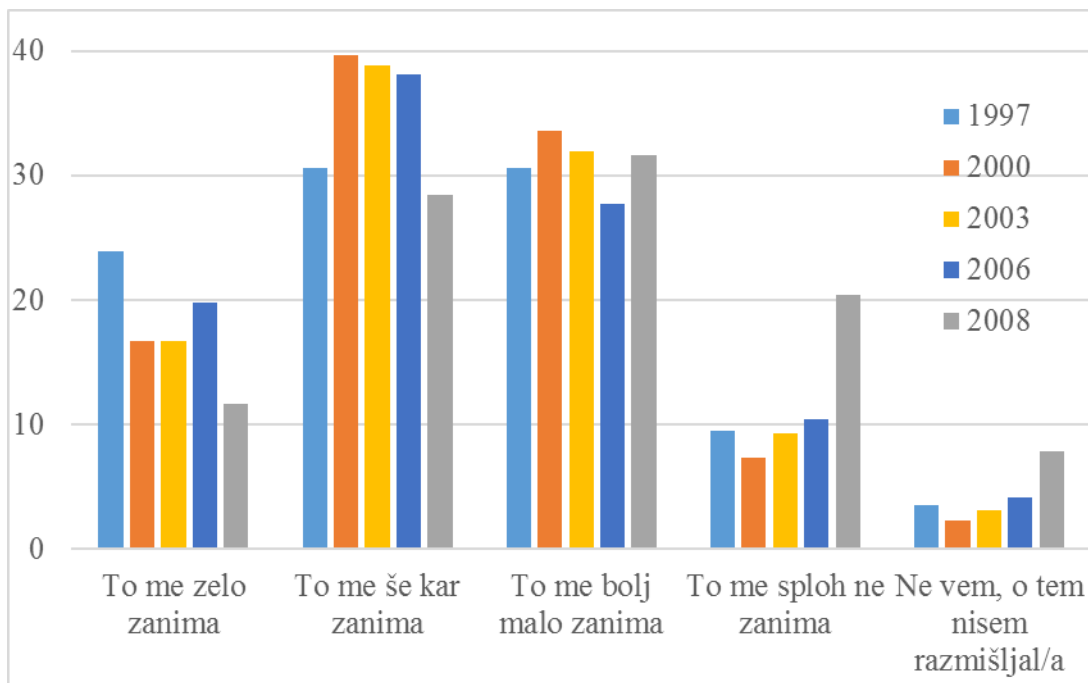
V naši raziskavi Izbira poklica mladi še vedno kot najpomembnejše cilje, ki jih želijo doseči z izbiro poklica, navedejo zanimivo delo in dobro plačo. Pravijo pa, da je pomembno tudi, da jim bo izbran poklic omogočil samostojnost in veliko svobode pri delu ter možnost spoznavanja novih krajev in ljudi.

### 6.2.3 Informiranost

Želja po informacijah zagotovo kaže na to, da se posameznik orientira k izbiri poklica. Preko informacij namreč posameznik spoznava okolje in poklice, saj kot pravi Holland »ljudje iščejo okolja in poklice, ki jim bodo omogočili uporabiti njihove spretnosti in sposobnosti ter izraziti njihova stališča in vrednote.« (Holland v Lapajne 1997, 42) Pomembno pa je, da se tudi tisti, ki skrbijo za informiranost oziroma pridobivanje kadra za poklic zavedajo, katere so tiste pomembne informacije, ki na svoj način lahko usmerijo posameznika k izbiri poklica (Vegič 2006, 74).

V nadaljevanju bom predstavila, kako se skozi leta spreminja zanimanje dijakov in dijakinj za informacije o vojski in nacionalni obrambi, katere informacije o vojaškem poklicu jih najbolj zanimajo in na kakšen način jih informacije dosežejo v največjem obsegu.

Graf 6. 3: Zanimanje za informacije o vojski in nacionalni obrambi



Iz Grafa 6.3 vidimo, da je 54,5% dijakov in dijakinj leta 1997 kazalo zanimanje ali pa jih je to zelo zanimalo. Leta 2000 je bilo takšnih dijakov 56,3% vendar se je glede na leto 1997 zmanjšal delež tistih, ki jih te informacije zelo zanimajo in povečal delež tistih, ki jih informacije še kar

zanimajo. Leto 2003 ne kaže velikih sprememb med mladimi v zvezi z zanimanjem za informacije o vojski in nacionalni obrambi, se pa že začne kazati trend upadanja tistih, ki jih te informacije še kar zanimajo in manj zanimajo ter rast tistih, ki jih informacije o vojski in nacionalni obrambi sploh ne zanimajo. Leta je 2006 odstotek zelo zainteresiranih in zainteresiranih 57,9%, pri čemer lahko vidimo, da se ponovno poveča delež tisti, ki jih te informacije zelo zanimajo. Leta 2008 je videti velik upad v deležu tistih, ki jih informacije o vojski in nacionalni obrambi zelo zanimajo in še kar zanimajo, saj je le-teh 40,2%, močno pa se poveča delež tistih, ki jih to sploh ne zanima, saj se iz dobrih 9% v prejšnjih letih povzpne na 20,4% (morda lahko to pripišemo tudi manjšemu vzorcu populacije vključene v raziskavo).

V raziskavi Izbira poklica mladi skozi intervjuje povejo, da so sicer bolj slabo seznanjeni z vsem, kar se tiče vojske in nacionalne obrambe, saj je njihova povprečna ocen na lestvici od 1–10 le 4,1, vendar večina od njih pravi, da jih informacije v zvezi z vojsko in nacionalno obrambo zelo ali še kar zanimajo. Le eden izmed njih je dejal, da ga te informacije bolj malo zanimajo. Kljub temu, da jih informacije o vojski in nacionalni obrambi zanimajo, pa še vedno dajejo prednost zanje bolj pomembnim informacijam. Ko smo jih vprašali, kateri predmet bi raje izbrali, če bi izbirali med obrambno vzgojo in zaščito in reševanje, so se vsi raje odločili za zaščito in reševanje.

Skozi leta se spreminjajo tudi viri, s pomočjo katerih se lahko posredujejo informacije o poklicih. To velja tudi za širjenje informacij o vojaškem poklicu. Raziskave kažejo na to, da dijaki in dijakinje še vedno največ informacij dobijo preko televizije, časopisov in revij. V raziskavi leta 2008 je 50% dijakov dejalo, da bi se z namenom pridobivanja informacij v zvezi s poklicem vojaka udeležilo informativnega dne, 52,2% dijakov in dijakinj, pa bi se bilo pripravljenih udeležiti tudi tri dnevne tabora. Preku intervjujev pa so mladi nakazali, da sta vse bolj pomemben vir informiranja tudi internet ter šola. Tako so dekleta dejala, da so večino informacij v zvezi s poklicem vojaka izvedele preko spletnih strani, fantje pa so največ informacij dobili na obveznem informativnem dnevu v vojašnici.

Informacije, ki so mlade najbolj zanimale v času izvajanja raziskava prikazuje Graf 6.4.



Graf 6. 4: Informacije, ki mlade zanimajo v zvezi z vojaškim poklicem



Iz Grafa 6.4 lahko vidimo, da mlade najbolj zanimajo informacije o načinu šolanja za vojaške poklice ter o delu vojaških poklicev, informacije o plačah in pogojih za vstop. Navedene informacije zanimajo tudi mlade, ki smo jih intervjuvali, hkrati pa jih zanimajo tudi informacije o pravicah in dolžnostih vojaških poklicev ter o možnosti štipendiranja. Eden je dejal tudi, da ga zanimajo informacije o dolžini trajanja pogodb.

#### 6.2.4 Okolje

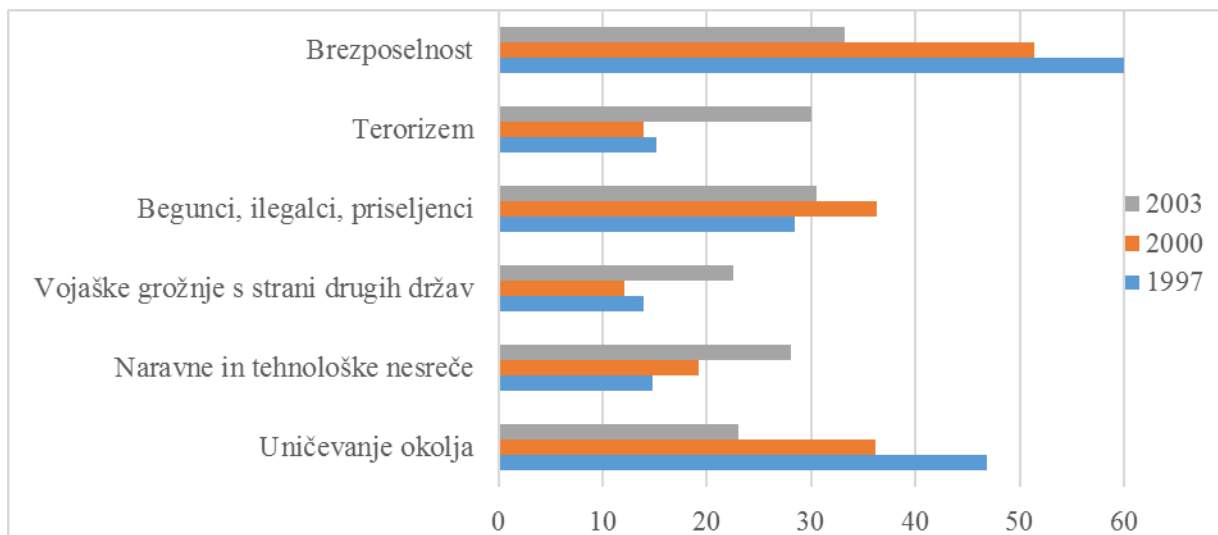
Zaradi zmanjšanja tveganja nevarnosti neposrednega oboroženega napada in prisotnosti drugih oblik ogrožanja varnosti v Sloveniji, mladi drugače razumejo naloge Slovenske vojske. Pri tem nas bo zanimalo, kakšno stopnjo pomembnosti mladi pripisujejo nalogam Slovenske vojske, ki se nanašajo izključno na varnostno-obrambno vprašanje države in ali povezujejo naloge Slovenske vojske tudi z drugimi opravili.

Dijaki so v raziskavi Izbira poklica povedali, da se v Sloveniji počutijo bolj varne kot ogrožene. To lahko potrdimo s povprečno oceno intervjuvanih dijakov. Le-ti so svoje občutje varnosti v Sloveniji ocenili na lestvici od 1–10, pri čemer 1 pomeni, da se počutijo močno ogrožene in 10, da se počutijo popolnoma varne, ocenili z 8,7. Vedno večje občutje varnosti se kaže tudi v

primerjavi med raziskavam narejenima leta 1997 in 2000. Leta 1997 se je za bolj varno opredelilo 37,3%, 41,1% je bilo neodločenih, leta 2000 pa se je odstotek dijakov in dijakinj, ki se je opredelilo za bolj varne poveča na 65,9%.

Kljub temu, da se dijaki in dijakinje počutijo varne, še ne pomeni, da dejavniki ogrožanja varnosti države niso več prisotni. Sicer je manj razpravljanja o morebitni vojni, je pa vedno več govora o nevarnostih, ki izvirajo iz sodobne družbene ureditve.

Graf 6. 5: Dejavniki ogrožanja varnosti Republike Slovenije



Iz Grafa 6.5 lahko jasno vidimo, kako močno se je spremenilo okolje. Vidimo lahko, da so mladi v letih zbiranja podatkov kot največji vir ogrožanja videli brezposelnost in uničevanje okolja. V letu 2003 so dijaki in dijakinje brezposelnost na lestvici 1–5, pri čemer 1 pomeni, da ne ogroža in 5, da močno ogroža, ocenili s povprečno oceno 3,26 in uničevanje okolja 2,91. Grožnja, ki jo predstavljajo legalne in ilegalne migracije, je dobila oceno 2,59. Iz Grafa 6.5 lahko vidimo, da se je tega leta močno povečalo število tistih dijakov in dijakinj, ki kot visoko stopnjo ogrožanja državne varnosti vidijo v terorizmu, naravnih in tehnoloških nesrečah ter v vojaških grožnjah s strani drugih držav. Danes so si intervjuvani dijaki in dijakinje enotni, ko pravijo, da največji vir ogrožanja predstavljajo begunci, ilegalci in priseljenci. Kot lahko vidimo iz Grafa 6.5, imajo viri ogrožanja, ki so posledica človeškega delovanja, trend upadanja. To lahko razložimo s tem, da je iz leta v leto večja okoljevarstvena ozaveščenost ter da je gospodarstvo stabilno, medtem ko je

vprašanje velikih ilegalnih migracij še aktualno in vse bolj pomembno vprašanje s katerim se ukvarjajo evropske države.

V navezavi s spremenjenim obrambno–varnostnim vprašanjem, me je v raziskavi Izbira poklica zanimalo, kaj menijo mladi, kateri so sedaj po njihovem mnenju tisti cilji države, s katerimi ohranja svoj položaj v svetu. Kot najpomembnejši cilje navedejo trdno gospodarstvo in enakost med ljudmi. Močna obramba po njihovem mnenju, ni med najpomembnejšimi cilji države. Kljub temu, da močne obrambe ne uvrstijo med za državo najpomembnejše cilje, dijaki s tem ne trdijo, da je močna obramba popolnoma nepomembna, saj so še vedno mnenja, da Slovenija vojsko potrebuje. Mnenje o tem, koliko je vojska še potrebna je pomembno, saj lahko zanimanje za vojaški poklic povezujemo tudi s prepričanjem, da bo vojska nujna tudi v prihodnje (Vegič 2006, 70). Tako leta 1997 kar 68% vprašanih mladih meni, da Slovenija vojsko potrebuje, odstotek pa se leta 2000 še poveča na 81,5%. Po letu 2000 je sicer opazen upad tistih, ki so mnenja, da Slovenija vojsko še potrebuje, vendar je delež tistih dijakov, ki menijo, da Slovenija vojsko potrebuje še vedno visok, saj leta 2003 takšnih dijakov in dijakinj 73,6%. Dijaki in dijakinje so v raziskavah narejenih leta 2006 in 2008 podali mnenje na vprašanje »Koliko verjetno je, da bo Slovenija v prihodnosti še potrebovala vojsko?« V raziskavi, ki je bila narejena leta 2006 je 67% anketiranih dijakov in dijakinj mnenja, da Slovenija še vojsko potrebuje. Leta 2008 se je delež tistih, ki menijo, da bo Slovenija v prihodnosti vojsko še potrebovala zmanjšal na 57,7%. Istega leta 26% dijakov in dijakinj meni, da je to le malo verjetno, 15,3% pa jih meni, da Slovenija vojske ne bo potrebovala.

V raziskavi Izbira poklica le eden dijak meni, da Slovenija vojske ne potrebuje, vsi ostali so mnenja, da Slovenija vojsko še vedno potrebuje in nadaljevali, da se jim zdi najprimernejši sistem za popolnjevanje sil takšen, kot je bil nekoč, obvezno služenja vojaškega roka, vendar le za tiste najbolj psiho–fizično sposobne.

Dijaki so v raziskavi Izbira poklica izrazili tudi mnenje, da naloga vojaka ni le varovanje države pred morebitnim zunanjim sovražnikom, temveč menijo, da bi bilo prav, da bi Slovenska vojska pomagala tudi pri opravih, ki niso povezana z varnostjo države, in sicer, da bi Slovenska vojska mogla pomagati pri večjih opravih v državi, kot so popravila cest ali pobiranje poljskih pridelkov. To lahko najverjetneje pripišemo temu, da se mladi počutijo varne in večjo stopnjo pomembnosti pri ogrožanju države pripisujejo dejavnikom, ki niso vojaškega izvora.

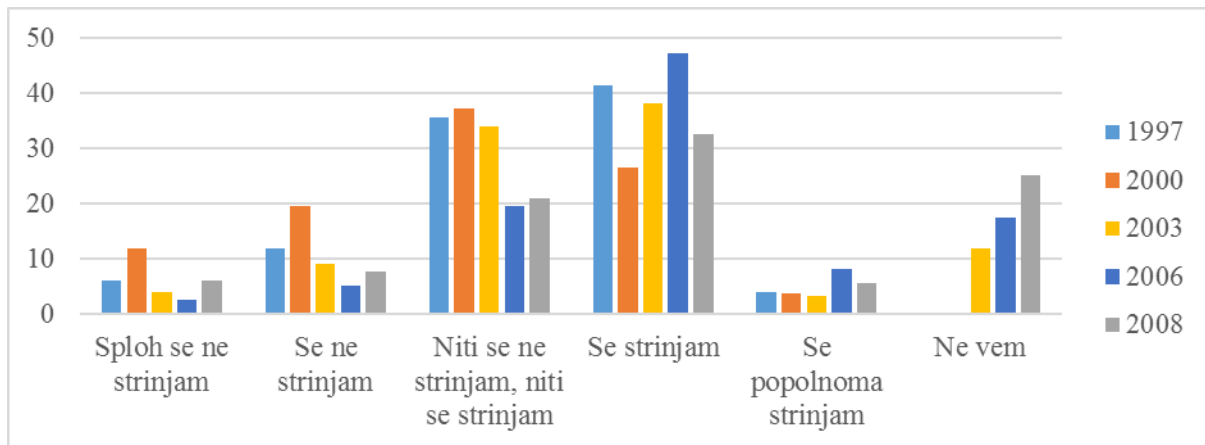
### 6.2.5 Ugled poklica

Thomas, ki ga uvrščamo med zagovornike ekonomske teorije izbire poklica, pravi, da je izbira poklica odvisna od treh osnovnih dejavnikov: prihodkov, profesionalnega prestiža in ugleda. Iz tega lahko sklepamo, da je zanimanje za vojaški poklic odvisen tudi od ugleda poklica in ugleda vojaške institucije (Thomas v Kopač 2012, 999).

Intervjuvani dijaki in dijakinje ugled poklica povezujejo s tem, koliko ga v družbi potrebujemo ter koliko truda in napora je potrebnega v izobraževanju za izbran poklic. Tako pravijo, da sta poklic zdravnika in pravnika zagotovo ena bolj uglednih in tudi zaželenih poklicev, saj jih potrebuje skoraj vsak izmed nas. Pri ocenjevanju vojaškega poklica so podali na lestvici 1–10 povprečno oceno 6,3.

Ugled vojaške institucije in vojaškega poklica je med dijaki in dijakinjami zagotovo odvisen tudi od njihovega mnenja o tem, kako dobro Slovenska vojska kot institucija funkcionira. Mnenja dijakov in dijakinj, ki so jih opravile dosedanje raziskave prikazuje Graf 6.6.

Graf 6. 6: Slovenska vojska kot institucija odlično funkcionira



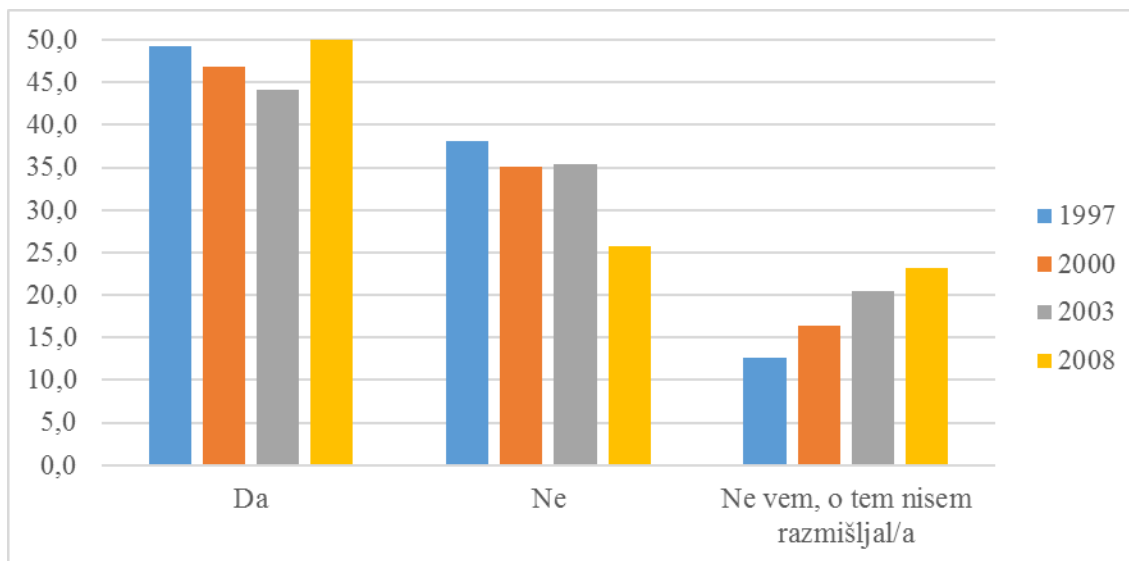
Iz Grafa 6.6 lahko vidimo, da se je največ dijakov in dijakinj (41,4%) leta 1997 strinjalo s trditvijo, da Slovenska vojska odlično deluje. Nekoliko manj je bilo takšnih, ki se s trditvijo niti ne strinjajo, niti se strinjajo (35,7%). Nekoliko manj je bilo takšnih (4,0%), ki se s trditvijo popolnoma strinjajo. Graf 6.6 kaže, da je v letu 2000 delež tistih, ki se s trditvijo niti ne strinjajo, niti se strinjajo, skoraj ne spremenjen, saj je glede na leto 1997 višji le za 1,5%, je pa zato opazna

velika razlika, v deležu tistih dijakov in dijakinj, ki se s trditvijo strinjajo. V letu 2000 je takšnih dijakov in dijakinj le 26,6%, poveča pa se delež tistih, ki se s trditvijo nikakor ali ne strinjajo. Leta 2003 je večji delež vprašanih deljen med tiste, ki menijo, da Slovenska vojska dobro deluje (38,2%) in tiste, ki se s trditvijo niti ne strinjajo niti strinjajo (34%). Skrajna stališča, tako pozitivna kot negativna, so manj izrazita. V letu 2006 je moč opaziti ponovno povečan delež tistih dijakov in dijakinj (47,3%), ki menijo, da Slovenska vojska kot institucija odlično funkcionira, kar kaže na izboljššan ugled vojaške institucije med mladimi. Zanimivo pa je dejstvo, da se glede na prejšnja leta, ko je delež tistih dijakov in dijakinj, ki nimajo izoblikovanega mnenja o delovanju Slovenske vojske le 0,1%, leta 2006 delež le-teh močno poveča na 17,5% anketiranih dijakov in dijakinj in se leta 2008 še poveča na 25,1% anketiranih dijakov in dijakinj. Med intervjuvanimi dijaki in dijakinjami je delež tistih, ki se s stališčem, da Slovenska vojska kot institucija odlično funkcionira, niti ne strinja, niti se strinja ter delež tistih, ki se s stališčem strinjajo enak. Nihče od intervjuvanih ni izrazil popolnega strinjanja ali nestrinjanja s stališčem. Le eden izmed intervjuvanih je dejal, da se s stališčem, da Slovenska vojska kot institucija odločno funkcionira, ne strinja in pri tem opozoril na veliko število tistih, ki se nedavno zapustili Slovensko vojsko.

### ***6.2.6 Razmere na delovnem trgu***

Bolj kot družinsko okolje na izbiro vojaškega poklica vpliva soočenje z realnostjo, ko posameznik stopi na trg delovne sile. Večina dijakov in dijakinj namreč meni, da bodo pri iskanju zaposlite za izobražen poklic imel težave, z leti pa je vse bolj opažen trend, da mladi tekom izobraževanja o tem ne razmišljajo. To bi lahko povezali tudi z našim prvim grafom, kjer je prikazano, kako mladi ocenjujejo uspešnost svoje poklicne kariere. Z leti je namreč vse več tistih, ki ne zna opredeliti svoje poklicne kariere ali o tem ni razmišljalo.

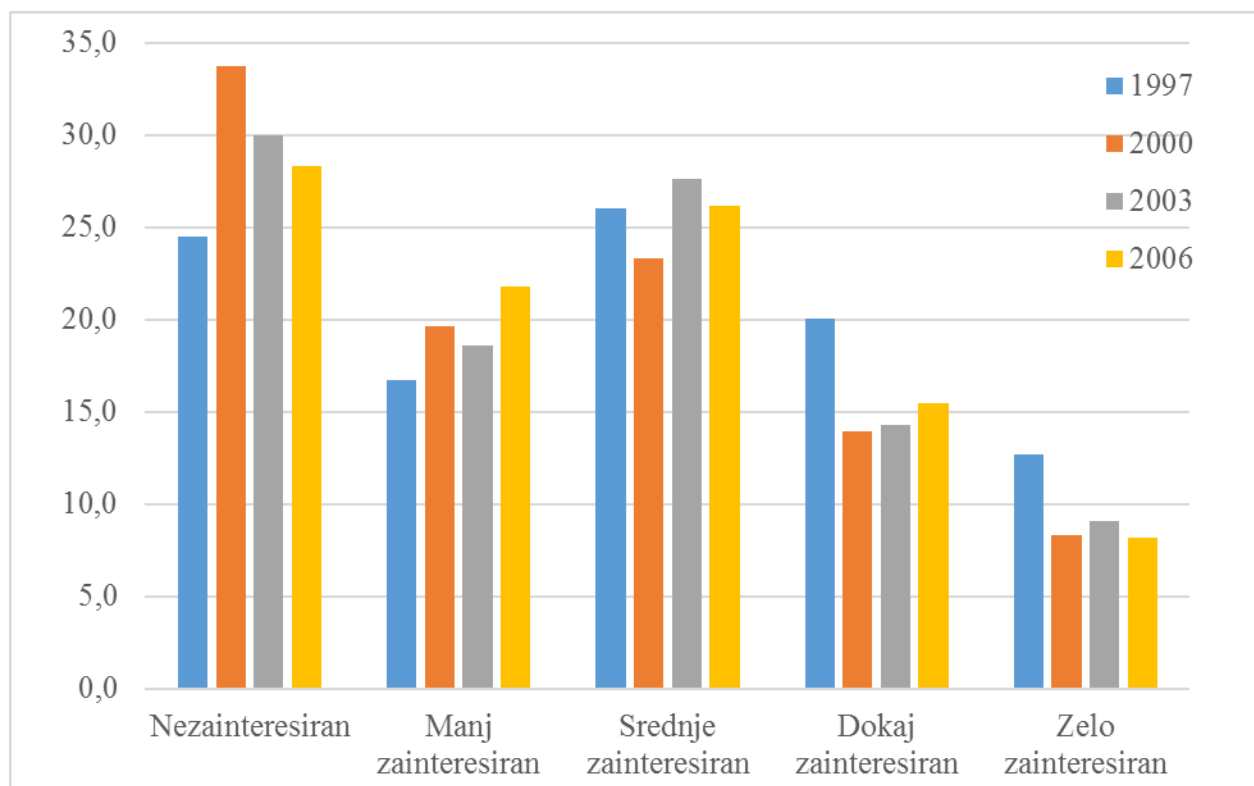
Graf 6. 7: Težave pri iskanju zaposlitve



Na vprašanje, ali mladi menijo, da bodo težko našli zaposlitev ali ne, je leta 2000 49,3% dijakov in dijakinj odgovorilo, da ja in 38,1% vprašanih, da ne. Do leta 2008 je tistih dijakov, ki menijo, da bodo težje našli zaposlitev vedno manj, najverjetneje zaradi tega, ker narašča število tistih dijakov in dijakinj, ki še o tem niso razmišljali in ne znajo podati ocene. Leta 2008 delež dijakov in dijakinj, ki menijo da bodo imeli težave pri zaposlitvi ponovno naraste na 51,1%. Kot najpogostejši razlog med tistimi, ki menijo, da bodo težko našli zaposlitev, lahko navedemo trditev, da zato, ker se bodo zaradi krize vsi težje zaposlovali. Med tisti, ki menijo, da pri iskanju zaposlitve ne bodo imeli težav, pa je največ takšnih, ki pravijo, da je njihov poklic iskan ali pa imajo s štipendijo zagotovljeno zaposlitev. Visok odstotek tistih, ki menijo, da bodo pri iskanju zaposlitve imeli probleme, lahko povežemo visoko zastopanostjo brezposelnosti kot pomembnejšim dejavnikom ogrožanja državne varnosti, kar prikazuje Graf 6.5.

Zato, da bi izboljšali svoje možnosti zaposlitve v poklicu, za katerega so se odločili, je največ vprašanih dijakov in dijakinj pripravljenih šolanje nadaljevati, nekoliko manj se jih je pripravljenih preseliti v drug kraj v Sloveniji ali tudi v tujino. Dijaki v raziskavi Izbira poklica pravijo, da so pripravljeni iti v tujino, vendar tega ne vidijo kot trajno rešitev, saj bi se želeli vrniti domov.

Graf 6. 8: Zainteresiranost za zaposlitev v vojski



Iz Grafa 6.8 lahko vidimo, da se je od leta 2000 do 2006 zmanjšal delež tistih, ki za zaposlitev v vojski niso zainteresirani ali pa so zanjo bolj manj zainteresirani in sicer iz 53,4% v letu 2000 na 50,1% vprašanih v letu 2006, hkrati pa se je povečal delež tistih, ki so za zaposlitev v vojski dokaj ali zelo zainteresirani in sicer iz 22,2% v letu 2000 na 23,7% vprašanih v letu 2006. Raziskava, ki je bila narejena leta 2008 kaže na to, da se delež tistih, ki kažejo interes za zaposlitev v vojski večja, saj kar 33,6% vprašanih pravi, da je na zaposlitev v vojski pomislilo ali da bi se v vojski zaposlili, kaže pa se tudi velik delež tistih, in sicer 58,7% vprašanih, ki o zaposlitvi v vojski niso pomislili ali pa se v njej ne bi želeli zaposliti. Zainteresiranost za zaposlitev v vojski so pokazali tudi mladi v raziskavi Izbira poklica, z izjemo enega, ki pravi, da ga zaposlitev vojski ne zanima, saj ima zagotovljeno zaposlitev v družinskem podjetju. Njegov primer lahko pojasnimo s teorijo naključja, saj je na njegovo izbiro poklica vplival obstoj uspešnega družinskega podjetja in kot pravi Caplow, ki je eden vidnejših predstavnikov teorije naključij, naj bi se posamezniki odločili za poklic, ki ga opravljajo njihovi starši, kar predstavlja zanje naključen dejavnik, in s tem nadaljevali družinsko poklicno tradicijo (Caplow v Špiclin 2005, 10).

Zaradi nasičenosti trga delovne sile z nekaterimi poklici in visoko stopnjo mnenja, da bodo mladi težko prišli do svoje prve zaposlitve bi lahko povezali z dejstvom, da se je zmanjšalo število tistih, ki se za zaposlitev v vojski niso zanimali in povečalo število tistih, ki so srednje zainteresirani, medtem ko število tistih, ki so za zaposlitev v vojski zelo zainteresirani ostaja približno enako. To lahko pripišemo temu, da se med zelo zainteresirane uvrščajo tisti, ki se za poklic vojaka odločijo še pred zaključkom šolanja in jih za opravljanje poklica vojaka motivirajo dejavniki in ne le povečana brezposelnost med mladimi.

Na tiste, ki so srednje zainteresirani in jih ni malo, saj jih leta 2000 predstavlja 23% vprašanih dijakov in dijakinj menim, da lahko v največji meri vplivamo z njim pomembnimi informacijami na način, ki je prav njim najbližji. Tako smo mlade v raziskavi Izbira poklica vprašali, kaj menijo, kaj bi jih prepričalo, da se odločijo za poklic vojaka. Kot najpogostejši odgovor smo dobili, da vojaški poklic predstavlja delo, ki te mora v prvi vrsti zanimati in če nisi povsem prepričan, ali bi izbral poklic vojaka ali ne, je le denar tisti, ki te lahko usmeri v izbiro tega poklica.

### ***6.2.7 Zainteresiranost mladih za vojaški poklic***

Pojasnili smo, da na zainteresiranost dijakov in dijakinj za vojaški poklic vplivajo različni dejavniki. Sedaj nas bo zanimalo, kateri so tisti dejavniki, ki jih motivirajo za izbiro vojaškega poklica ali od takšne izbire odvrčajo.

Čeprav je nekoč vojaški poklic veljal za moški poklic, je danes, odkar je ta mit presežen, med tistimi, ki se zanimajo za vojsko vedno več deklet. Med intervjuvanimi v raziskavi Izbira poklica so bila prav dekleta tista, ki so izrazile visoko zainteresiranost za vojaški poklic, pri čemer jih ne motivira strah pred brezposelnostjo ali zaslužek. Pri njih se odražajo tisti dejavniki, ki niso povezani z ekonomskim statusom, saj je ena od deklet dejala, da želi opravljati poklic vojaka, četudi bi bila začetna plača nižja, od začetne plače, ki bi jo dobila, če bi se zaposlila v poklicu, za katerega se izobražuje. Dve dekleti med razloge navajata, da želita imeti poklic, kateri jima bo v prihodnosti skozi zaposlitev omogočal veliko športnega udejstvovanja. To želita zaradi tega, ker sta tudi zdaj športno aktivni in sta tisti, ki ju izrecno zanimajo informacije o športnih štipendijah



s stani Ministrstva za obrambo. Tretja, ki je prav tako izrazila visoko stopnjo zainteresiranosti za vojaški poklic, je kot razlog navedla, da želi s poklicem pomagati drugim. Želela bi sicer postati zdravnica, vendar ji zaradi učnega uspeha v šoli to ne bo uspelo. Lahko bi rekli, da se zaradi cilja, ki ga želi doseči s poklicem, kaže preusmeritev iz izbire poklica zdravnika na izbiro vojaškega poklica. Po drugi strani pa so fantje, ki smo jih intervjuvali, manj zainteresirani za poklic vojaka. To se kaže v tem, da bi se za poklic odločili le za to, da bi si zagotovili določeno stopnjo ekonomske neodvisnosti, pridobili dodatna sredstva za nadaljnje šolanje itd. Vidimo lahko, da se fantje ne bi, kot kažejo dekleta, odločili za poklic zaradi tega, kar poklic vojaka predstavlja in nudi, temveč bi se za ta poklic odločili zaradi večje možnosti zaposlitve in, kot pravijo, naj ne bi predstavljajo dolgotrajne izbire.

Mladi med razloge ob predpostavki, da se odločijo za poklic vojaka, navedejo, da bi si s tem dokazali, da to zmorejo. Ta razlog je leta 1997 navedlo 40,7% dijakov in dijakinj in leta 2000 37,4%. To lahko povežemo z zadovoljevanjem potrebe po samopotrjevanju. Saj so med 32 naštetimi sposobnostmi in lastnostmi, ki jih zahteva vojaški poklic, kar 20 uvrstili med zelo pomembne in 10 med srednje pomembne, število manj pomembnih naštetih sposobnosti in lastnosti pa je zanemarljivo. Teorija Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme namreč pravi, da se v obdobju poskusov, kamor lahko uvrstimo dijake srednjih šol, posameznik zave, da mora »pričakovano zadovoljitev potreb, med katere po Maslowu sodi tudi potreba po ogledu, spoštovanju in samospoštovanju, v prihodnosti upoštevati bolj, kot trenutne ugodnosti« (Lapajne 1997, 24). Prav tako je za Superja izbira poklica ena izmed mnogih točk v življenju posameznika, v kateri le-ta jasno opredeli svojo samopodobo (prav tam, 31).

Drugi najpogosteje naveden razlog je, da bi raje imeli službo v vojski, kot da so brezposelni v letu 1997 in 2000, je v letu 2003 bil najvišje ocenjen razlog, saj so ga vprašani mladi na lestvici 1–5 ocenili s povprečno oceno 3,92. Takšni rezultati kažejo na morebitno vojaško službo kot »izhod v sili« in bi jo mladi izbrali, le če ne bi imeli druge možnosti (Malešič 2006, 192). S trditvijo, da raje izberejo vojaško službo, kot da so brezposelni se strinja tudi 40,4% dijakov in dijakinj leta 1997 in 33,1% in dijakinj leta 2000. Nadalje je leta 2000 največ dijakov in dijakinj, 38,21%, navedlo, da bi se za vojaški poklic odločili zato, da bi lahko pomagali drugim. Med druge najpogostejše razloge so v obeh letih raziskave dijaki in dijakinje navedli še, da bi lahko potovali in spoznavali tuje dežele ter zaradi ljubezni do domovine. Zelo malo pa je tistih dijakov in dijakinj, ki bi se za vojaški poklic odločili zato, da bi lahko odšli od doma. Tudi mladi v

raziskavi Izbira poklica najpogosteje navajajo, da bi vojaški poklic izbrali zato, da bi si dokazali, da to zmorejo in da bi raje izbrali ta poklic, kot bili brezposelni. Kot druge razloge pa navajajo še potovanje in spoznavanje različnih krajev in ljudi ter pripadnost tovarištvu.

Če sedaj pogledamo še razloge, zaradi katerih se dijaki in dijakinje ne bi odločili za vojaški poklic, se kot najpogostejši razlog leta 1997 pojavljata preveč omejitev (29,4%) in preveč psihičnih in fizičnih naporov (28,2%). Zanimivo je, da je pogosto odsotnost od doma navedlo leta 1997 le 25,1% dijakov in dijakinj, medtem ko ta razlog navede kar 35% dijakov in dijakinj leta 2000 in se nahaja na drugem mestu med vsemi možnimi razlogi. To lahko pojasnimo z vrednotami mladih, za katere smo ugotovili, da so se v zadnjih letih nekoliko spremenile in kot pravi Ule (2004, 357), je družina dobila med vrednotami osrednjo pozicijo, saj ne predstavlja več prostora prisile in nadzora, ampak odpira zavetje pred zahtevami sveta in družbe. Med razlogi, ki odločno vplivajo ne izbiro poklica vojaka se je na drugo mesto leta 2000 uvrstil izpostavljenost smrtni nevarnosti, saj ga izbere 31% mladih in hkrati je to najvišje ocenjen razlog v letu 2003, saj mu dijaki in dijakinje pripišejo na lestvici 1–5 povprečno oceno 3,64. To lahko pojasnimo s Hoppockovo eklektično teorijo (Lapajne 1997, 52), ki v svoji sedmi točki pravi, da informacija o poklicu vpliva na izbiro poklica tako, da posameznik pretehta med tem, kaj poklic ponuja in tem, kaj od nas zahteva (prav tam). Iz tega lahko sklepamo, da mladi menijo, da je izpostavljenost smrtni nevarnosti prevelika zahteva poklica, glede na to, kaj vojaški poklic ponuja v zameno. Tudi tukaj moremo reči, da se razlogi mladih v raziskavi Izbira poklica ne razlikujejo od že navedenih razlogov. Kot najpogostejši razlog so navedli, da je poklic vojaka zelo tvegan, saj si lahko izpostavljen smrtni nevarnosti. Kot razlog zakaj, se ne bi odločili za poklic vojaka je tudi pogosta odsotnost od doma, veliki psihični in fizični naporji ter neustaljen delovnik.

## 7 SKLEP

V nalogi smo poskušali pojasniti različne dejavnike pri izbiri vojaškega poklica mladih, katere opredeljujejo različne znanstvene discipline skozi svoje teorije. Pri tem smo se usmerili na mlade, saj so prav ti na tistem delu življenjske poti, ko so soočeni z izbiro poklica. S tem namenom smo v začetnem delu opredelila mlade in njihove vrednote. Kot bomo pojasnili v nadaljevanju, vrednote predstavljajo enega pomembnih motivacijskih dejavnikov pri izbiri poklica. Te pogojuje duh časa in se z njim tudi spreminjajo. To jasno pojasnjujeta Ule in Beck, ko pravita, da so globalne ideološke vrednote nadomestile partikularne in da je obdobje kolektivismu prešlo v obdobje individualizma (Ule 2004, 352–355). Pojasnili smo tudi pojem dela in poklica. Sklepamo lahko, da je pojem dela v tesni povezavi z zaposlitvijo, medtem ko se pojem poklica nanaša na institucionalno pridobljeno izobrazbo. Vendar pa zaradi vedno večje raznovrstnosti vsebine dela znotraj posameznega poklica ta ločnica vedno bolj izginja.

Osrednji del teoretične naloge predstavlja pregled teorij poklicne orientacije, v katerega so vključene različne znanstvene discipline, ki zagovarjajo svojo teorijo. Vsaka teorija poskuša pojasniti izbiro poklica posameznika s svojega gledišča in pri tem izpostavijo različne, za njih ključne dejavnike, ki posameznika usmerjajo k izbranemu poklicu. Tako psihološke teorije menijo, da je izbira poklica izključno odvisna od posameznika in njegovega značaja. Pri tem jih vodi predpostavka, da je posameznik pri izbiri popolnoma svoboden. V psihologiji so se tako izoblikovale številne teorije, katerim pa je skupno, da izpostavljajo predvsem notranje motivacijske dejavnike, kot so vrednote in zadovoljevanje potreb. Socialne teorije zagovarjajo družbeno odvisnost posameznika od okolja v katerem živi in menijo, da so pri izbiri poklica ključni zunanji motivacijski dejavniki, ki se nahajajo v posameznikovem neposrednem okolju. Med njih uvrščajo spol, izobrazbo staršev ter poklicno izbranost njim bližnjih oseb. Zunanje dejavnike pri izbiri poklica prav tako izpostavijo ekonomske teorije, ki pravijo, da je usmerjenost posameznike k izbranemu poklicu pogojena z razumevanjem dela kot tistega, ki nam prinaša materialne koristi in več kot je teh koristi, večja je zainteresiranost posameznika za ta poklic. Zagovorniki ekonomskih teorij so v začetku sklepali, da se posameznik odloči za določen poklic izključno na podlagi pričakovanega plačila za delo in da je takšna izbira poklica odvisna le od delovanja trga dela. Po ugotovitvah, da temu le ni tako, so v svoje teorije vključili tudi ugled

poklica in profesionalni prestiž. Na izbiro poklica pa le ne moremo gledati tako radikalno izključno z enega gledišča. Motivacijski dejavniki izbire poklica so namreč močno prepleteni, zato je za celovito pojasnitev poklicne orientacije potreben integralni pristop, ki tako vključuje vse znanstvene smeri, ki se ukvarjajo s teorijami poklicne izbire.

V empiričnem delu naloge smo z zbranimi podatki želeli priti do odgovorov na raziskovalna vprašanja, ki smo si jih postavili v začetku naloge in na katere sedaj lahko odgovorimo.

V prvem raziskovalnem vprašanju smo se spraševali, kateri so dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica in ali se le-ti z leti spreminjajo. Odgovor na postavljeno vprašanje smo dobili skozi opredelitev življenjskih ciljev, saj se v njih odražajo vrednote mladih ter tisto, kar je mladim najbolj pomembno. Poznavanje ciljev, tako življenjskih kot poklicnih, je namreč pomembno pri razumevanju, kaj pravzaprav mlade usmerja in motivira pri izbiri poklica. Teorija Ginzberga, Ginzburga, Axeradain in Herme (Lapajne 1997, 24) namreč pravi, da se posameznik pri poklicni izbiri odloča glede na lastne interese, zmožnosti in vrednote in po drugi strani Hoppockova eklektična teorija (prav tam, 51) pravi, da posameznik izbere tisti poklic, za katerega verjame, da bo z veliko verjetnostjo zadovoljil njegove najbolj pomembne potrebe (prva, ki je na to opozorila, je bila Anna Roe) (prav tam, 26). Kot najbolj vidna dejavnika pri izbiri vojaškega poklica bi lahko rekli, da sta ekonomsko-socialni dejavnik, ki se kaže v tem, da bi mladi raje izbrali vojaški poklic kot bili brezposelni ter dejavnik, ki kaže na zadovoljitev potreb in se odraža v tem, da mladi vojaški poklic povezujejo z ugledom, spoštovanjem in samopotrjevanjem. Tako lahko rečemo, da v kolikor bi se mladi odločili za vojaški poklic, bi se zato, da si dokažejo, da to zmorejo, zato, ker bi lahko pomagali drugim ali zato, da bi si zagotovili določeno stopnjo ekonomske preskrbljenosti.

Za izbiro poklica je pomembno, kako mladi poznajo poklic in kakšno podobo si ustvarijo o njem. Podoba poklica pa je odvisna predvsem od tega, kako mladi razumejo naloge poklica in kako dobro deluje organizacija, ki ta poklic predstavlja. Na to se nanaša naše drugo raziskovalno vprašanje, kjer nas zanima: kakšno stopnjo pomembnosti pripisujejo mladi nalogam Slovenske vojske, ki se nanašajo izključno na varnostno-obrambna vprašanja države, in ali povezujejo

naloge Slovenske vojske tudi z drugimi opravili? Razumevanje nalog vojaškega poklica je lahko odvisno od razumevanja družbenega okolja v katerem mladi živijo in kako se v njem počutijo. Raziskave namreč kažejo na to, da se mladi iz leta v leto v Sloveniji počutijo bolj varne in menijo, da je verjetnost neposrednega napada na državo zelo majhna. Večjo pomembnost kot dejavniku, ki lahko ogroža državno varnost tako pripisujejo brezposelnosti, povečanim migracijam ter problemom povezanim z naravnim okoljem. To se odraža v dveh smereh. Prva je, da mladi kot glavni cilj države, s katerimi ohranja svoj položaj v svetu, ne navajajo močne obrambe, temveč menijo, da je veliko pomembnejše trdno gospodarstvo. Druga pa je, da mladi menijo, da naloga vojaka ni več le varovanje države pred morebitnim zunanjim sovražnikom, temveč menijo, da bi bilo prav, da bi Slovenska vojska pomagala tudi pri opravilih, ki niso povezana z varnostjo države.

Tretje raziskovalno vprašanje, se nanaša na vprašanje, kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na zainteresiranost posameznika za zaposlitev v vojaški organizaciji in se posledično odločijo za poklic vojaka. Skozi analizo podatkov smo ugotovili, da na zainteresiranost mladih za zaposlitev v vojski in vojaški poklic vplivata delovanje trga delovne sile ter strah mladih pred negotovostjo zaposlitve. Zaradi problema zaposlovanja in visoke stopnje brezposelnosti, ki jo mladi vidijo kot dejavnik ogrožanja državne varnosti, vse več mladih meni, da bodo pri iskanju zaposlitve imeli probleme. Pregled raziskav tako kaže, da je vedno manj tistih, ki za zaposlitev v vojaški organizaciji niso zainteresirani, hkrati pa je opaziti večji delež tistih, ki so za zaposlitev v vojaški organizaciji srednje zainteresirani. Vedno večjo zainteresiranost za vojaški poklic lahko razumemo kot dejstvo, da se je vse več mladih sicer pripravljenih zaposliti v vojaški organizaciji in se s tem odločiti tudi za vojaški poklic zato, da si zagotovi določeno stopnjo ekonomske neodvisnosti, vendar pri tem velja opozoriti, da zainteresiranost še ne pomeni tudi dejanske izbire vojaškega poklica.

Kot zaključno ugotovitev lahko napišemo, da mladi vključujejo v svoj nabor poklicev tudi vojaški poklic. Vendar zgolj vključitev vojaškega poklica še ni dovolj za izbiro le-tega. Pri tem imajo pomembno vlogo informacije. Tako nekatere teorije poklicnega orientiranja pravijo, da je nemalokrat informiranost ključnega pomena pri izbiri poklica. S tem se strinja tudi Malešič, ko

pravi, da je ustrezno informiranje o poklicu, organizaciji, delu, prednostih in slabostih dela pomembno za povečanje zainteresiranih za vojaški poklic (Malešič 2006, 175). Preko vseh informacij mladi želijo najti poklic, za katerega menijo, da jim bo kar najbolj omogočil izpolnitev njihovih želja in potreb. Na tem mestu bi lahko rekli, da je naloga Slovenske vojske, da izboljša obveščenost med mladimi in jim ponudi ključne informacije, ki jih potrebujejo in zaradi katerih bi se morda odločili za vojaški poklic.

## 8 LITERATURA

1. Antončič, Emica, Mirjana Nastran Ule in Vlado Mihelj, ur. 2002. *Mladina 2000: Slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
2. Banko, Anja. 2009. *Podoba Slovenske vojske v očeh mladih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Dolinar, Anže. 2014. Kratka zgodovina teorije vrednosti. *Razpotja* 5 (17): 9–12. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-ZTG2HV27> (10. avgust 2016).
4. Furlan, Branimir. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.
5. Grizold, Anton in skupina. 1997. *Slovenska mladina in vojaški poklic, 1997*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Obramboslovni raziskovalni center. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/mlavoj97/opis-podatkov/> (10. avgust 2016).
6. Grizold, Anton. 1998. *Perspektive sodobne varnosti: iz obramboslovnih raziskav II*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Grizold, Anton in skupina. 2000. *Slovenska mladina in vojaški poklic, 2000*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Obramboslovni raziskovalni center. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/mlavoj00/opis-podatkov/> (10. avgust 2016).
8. Hozjan, Dejan. 2010. Klasifikacija in splošen pregled teorij poklicne orientacije. V *Sistemske možnosti za razvoj poklicne orientacije v gimnazijah*, ur. Dejan Hozjan in Anita Ternavčević, 11–28. Koper: Fakulteta za management Koper. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-035-2.pdf> (29. avgust 2016).
9. Jaroszewski, M. Tadeusz. 1974. Delo kot dejavnik ustvarjanja človeka. *Teorija in praksa* 11 (3): 327–336.
10. Jerman, Frane, Breda Konte in Marjan Krušič, ur. 1986. *Človek in družba*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
11. Jerončič, Simon. 2007. *Motivacija mladih za vojaški poklic*. Specialistično delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

12. Kopač, Erik. 2012. Ekonomski in socialno-psihološki dejavniki poklicne izbire: primer interesa mladih za zaposlitev v Slovenski vojski. *Teorija in praksa* 49 (6): 996–1016.
13. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika: poklicni problem socialne države, empirični primeri iz Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. --- in Samo Pavlin, ur. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji: analiza prehoda iz šol v zaposlitve*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Lapajne, Zdenko. 1997. Psihološke teorije izbire poklica. V *Prispevki o poklicnem svetovanju*, ur. Saša Niklanović, 11–60. Ljubljana: Apis media.
16. Lavrič, Miran in Sergej Flere. 2011. Demografske spremembe in medgeneracijsko sodelovanje. V *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*, ur. Miran Lavrič, 63–92. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport; Urad Republike Slovenije za mladino.
17. Lipičnik, Bogdan. 1995. *Modra knjiga: plače v Sloveniji*. Kranj: Moderna organizacija.
18. Malešič, Marjan, ur. 2006. *Varnost v postmoderni družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Musek, Janek. 1995. *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Planprint.
20. Pavlin, Samo. 2007. *Vloga znanja pri profesionalizaciji poklicev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Rejec, Vesna. 2012. *Relevantnost dvofaktorske motivacijske teorije pri generaciji X in Y*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici.
22. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Špiclin, Anja. 2005. *Dejavniki poklicne odločitve*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Ule, Mirjana. 2004. Nove vrednote za novo tisočletje: spremembe življenjskih in vrednotnih orientacij mladih v Sloveniji. *Teorija in praksa* 41 (1–2): 352–360.
25. --- 2008. *Za vedno mladi?: socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Vegič, Vinko. 2006. Raziskava o stališčih slovenske mladine do vojaškega poklica. *Bilten Slovenske vojske* 8 (4): 63–82.
27. *Statistični urad Republike Slovenije*. 2016. KLASJE – strežnik za statistične klasifikacije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/klasje/klasje.asp> (14. avgust 2016).