

EKONOMSKI IN SOCIALNO-PSIHOLOŠKI DEJAVNIKI POKLICNE IZBIRE: PRIMER INTERESA MLADIH ZA ZAPOSLITEV V SLOVENSKI VOJSKI

Povzetek. Številne ekonomske in socialno-ekonomske teorije poskušajo sistematično povezati glavne dejavnike odločanja na trgu delovne sile. Z vprašanjem o kontekstualni pogojenosti posameznikovih osebnih izbir na trgu delovne sile pa se poleg ekonomskih in socioloških poglobljeno ukvarjajo tudi različne psihološke teorije poklicne izbire. Tako kot teorije poklicne izbire so tudi teorije o odločanju posameznikov za zaposlitev v oboroženih silah raznolike in so del različnih znanstvenih področij. Ekonomske teorije so tako usmerjene predvsem na sredstva za pridobivanje in zadrževanje človeških virov v oboroženih silah in razmere v gospodarstvu, socialno-psihološke pa so bolj usmerjene na lastnosti posameznika in na posameznikove odločitve, njegove vrednote in socialne pritiske nanj. Slovenska vojska je s prehodom na poklicni način popolnjevanja vstopila na konkurenčen trg delovne sile, na katerem glede na zahtevnost dela, ki ga zahteva, težko tekmuje. Proučevanje interesa slovenske mladine za zaposlitev v oboroženih silah je tako poleg samega empiričnega preverjanja teoretičnih izhodišč v zvezi s poklicno izbiro na sploh postalo tudi zelo aktualno za zagotavljanje primerne in racionalne politike zaposlovanja v Slovenski vojski.

Ključni pojmi: trg dela, poklicna izbira, vojaška služba, mladi, Slovenska vojska

Uvod

Izkušnje kažejo, da se sodobne industrijsko razvite družbe pogosto srečujejo s problemi interesa za opravljanje različnih oblik vojaške službe med tisto populacijo, ki je za to službo najbolj psiho-fizično ustrezna, to je med mladimi. Hkrati se oborožene sile v tovrstnih družbah vse pogosteje srečujejo s konkurenčnimi odjemalci delovne sile, s katerimi pogosto – glede na

* Dr. Erik Kopač, asistent na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

ugodnosti, ki jih lahko ponuja, in glede na zahtevnost dela – težko tekmuje. Že konec sedemdesetih in v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja so se v državah, ki so prišle na poklicni način popolnjevanja, pri zaposlovanju v oboroženih silah začeli pojavljati resni problemi.¹ Do takšnega slabega stanja na področju zaposlovanja v oboroženih silah naj bi po mnenju kritikov prišlo predvsem zaradi zanašanja na izključno ekonomske spodbude.

V Sloveniji smo se pred leti odločili za dokaj hiter prehod z obvezniške na popolnoma poklicno vojsko, zato je politika zaposlovanja v Slovenski vojski (SV) postala velik izziv. V članku bomo najprej na osnovi različnih teoretičnih izhodišč delovanja trga delovne sile in poklicne izbire, nato pa še s pomočjo podrobnejše analize rezultatov empiričnih raziskav »Slovenska mladina in vojaški poklic« poskušali odgovoriti na raziskovalno vprašanje, kateri so ključni – ne samo ekonomski, ampak tudi sociološki in psihološki – dejavniki, ki določajo ponudbo vojaške delovne sile oz. interes med mladimi za zaposlitev v oboroženih silah.

Temeljni pristop pri proučevanju odločanja za zaposlitev v oboroženih silah bo temeljil na združitvi socialnih omrežij in ekonomskih modelov trgov delovne sile ter na različnih teorijah poklicne izbire. Delovanje dejavnikov, ki vplivajo na interes za zaposlitev v oboroženih silah, je mogoče proučiti samo s kombinacijo različnih teoretičnih in empiričnih raziskovalnih metod, zato bomo pri proučevanju že uveljavljenih teorij in novejših ugotovitev ter spoznanj o samem delovanju trga delovne sile uporabili analizo vsebine pisnih virov. Prikaz vlog in nalog v analizi vključenih dejavnikov, ki vplivajo na zaposlovanje nasploh in še posebej na zaposlovanje v oboroženih silah, bo izveden s pomočjo metode funkcionalne analize. V empiričnem delu članka pa bomo z analizo empiričnih podatkov in statistik, pridobljenih iz rezultatov raziskav »Slovenska mladina in vojaški poklic«, predstavili podatke o interesu slovenske mladine za zaposlitev v oboroženih silah.

Delovanje trga delovne sile

Delovanje trga delovne sile poskušata določiti in sistematično povezati dva teoretska pristopa: ekonomsko razumevanje trga ima v ozadju navidezno koherentno teorijo, ki pa v veliki meri ni empirično preverljiva, alternativno razumevanje trga delovne sile pa je sestavljeno predvsem iz nabora interdisciplinarnih (socialno-ekonomskih) empiričnih študij, ki še ne tvorijo teoretske celote.

¹ Poleg občasnih primanjkljajev pri doseganju popolnjenosti oboroženih sil z delovno silo so bile poklicno popolnjene oborožene sile dražje, slabše kakovosti in družbeno manj reprezentativne, kot so to predvidevale številne predhodne raziskave.

Neoklasično ekonomsko razumevanje trga delovne sile pojasnjuje delovanje trga delovne sile tako, da ugotavlja odnose med ponujenimi in povpraševanimi količinami dela pri različnih cenah dela (Samuelson in Nordhouse, 1992). »Nova racionalnost« v vedenje ponudnikov dela je bila v neoklasično ekonomsko teorijo vnesena s pomočjo teorije o človeškem kapitalu, ki vsebuje spoznanje, da ima človek produktivne zmogljivosti, ki jih lahko poveča z investiranjem vase (Schultz, 1961; Becker, 1974). Ker neoklasična ekonomska teorija trga, vključno s teorijo o človeškem kapitalu, ni zdržala empiričnega preverjanja,² pa so kritični ekonomisti izpostavili vlogo institucij, zaradi katerih v praksi prihaja do razlik med delojemalci in med zaposlitvami ter posledičnega neobstoja enotnega trga delovne sile. Tako je v okviru institucionalne ekonomije prišlo do nastanka segmentacijskih teorij trga delovne sile, ki z delitvijo trga delovne sile na različne segmente, katerih medsebojen vpliv je nepopoln in delen, opuščajo enotni konkurenčni trg delovne sile³ (Fevre, 1992: 35). Kljub takšnim modifikacijam pa osrednja motivacija v ekonomskih teorijah trga delovne sile ostaja zaslužek. To pa je z vidika proučevanja trgov kot socialnih struktur, ki predvideva, da se delavci s svojo raznovrstno socialno mobilnostjo stalno prilagajajo spreminjajočemu se družbenemu okolju, prevelika ali celo neustrezna redukcija kompleksnosti.

Alternativni modeli, ki izpostavljajo vtakanost obnašanja na trgu delovne sile v omrežja socialnih interakcij, v svoja proučevanja poleg ekonomskih motivov vključujejo še pričakovanja, aspiracije in ravnanje vseh akterjev na trgu delovne sile⁴ (Sorensen in Grusky, 1996), ki so v veliki meri odvisna od njihovega socialnega statusa, rase, nacionalne ali etnične pripadnosti, verske opredelitve, spola, starosti in celo spolne usmerjenosti (Bowles, Gintis in Osborne, 2001; Waldinger, 1986; Weber in Morawska, 1985). Granovetter in Tilly (1988) tako trdita, da sta za trg delovne sile značilna proces rangiranja podjetij, služb in zaposlitvenih statusov, ki rezultirajo razlike v plačah in vzorcih napredovanja, ter razvrščanje delavcev med temi podjetji, službami in zaposlitvenimi statusi. Pri rangiranju oz. razvrščanju ideja o segmentaciji trgov delovne sile zagotavlja osnovo za konceptualizacijo razlik med službami in zaposlitvenimi statusi, saj zagovarja, da se skupine le-teh sistematično segmentirajo na osnovi strokovnega znanja in usposobljenosti, varnosti zaposlitve in dodatkov, priložnosti za napredovanje, širine opisa delovnih

² Raziskovalci (Psacharopoulos, 1973; Leslie, 1982; Hamermesh, 1986) ugotavljajo, da so izkustvena dejstva na trgu delovne sile v popolnem ali delnem nasprotju s predpostavkami osnovne ali nadgrajene neoklasične ekonomske teorije trga delovne sile.

³ Začetki segmentacijske teorije trga delovne sile so vidni že pri Millu (1848), ki zagovarja proučevanje trga delovne sile skozi nekonkurenčne skupine. Pravi razcvet segmentacijske teorije doživijo v drugi polovici prejšnjega stoletja med institucionalisti in marksisti (Kerr, 1954; Doeringer in Piore, 1971; Gordon, Edwards in Reich, 1982).

⁴ Akterji na trgu delovne sile so pogosto poleg delodajalcev in potencialnih delavcev že zaposleni delavci, sindikati, vlada in druge organizacije.

nalog, ravni participacije pri odločanju in prejetih nadomestil (Osterman, 1985: 58). Kvalifikacije delavcev, ki v teoriji o človeškem kapitalu predstavljajo edini dejavnik njihovega razvrščanja, pa v alternativnih modelih pomenijo le začetek razvrščanja delavcev. K razvrščanju namreč pripomorejo še delodajalci z alokacijo dela, ki je v skladu s pričakovanji in aspiracijami njih samih oz. njihovih kupcev ali dobaviteljev (Weber in Morawska, 1985: 292, 293). Komplementaren učinek k vzdrževanju neenakosti znotraj posameznih kategorij pa ustvarjajo tudi delavci s svojim načinom iskanja zaposlitve in nadzorom nad poklicnimi možnostmi znotraj posameznih kategorij (Einsberg, 1992). Poleg tega – v primerjavi z ekonomskimi – socialno-ekonomski modeli pri proučevanju trgov delovne sile upoštevajo še pomen medosebnostnih omrežij. Razvrščanje je namreč posledica povezave omrežij za pridobivanje, prek katerih delodajalci iščejo delavce z omrežji ponudbe dela in prek katerih potencialni delavci iščejo službe (Powell in Smith-Doerr, 1994). Hkrati pa vsi akterji, ki so vključeni v razvrščanje delavcev, v ta proces prispevajo še posamezna sredstva, kot so moč, legitimne zahteve, posebno znanje in zaveznitva z drugimi močnimi akterji.

Poklicna izbira

Vprašanje o kontekstualni pogojenosti posameznikovih osebnih izbir na trgu delovne sile je bilo postavljeno že zelo zgodaj v okviru teorij poklicne izbire. Z razlago vprašanj, zakaj se ljudje odločijo za različne poklice in od česa je ta izbira odvisna, se že več kot stoletje ukvarjajo ekonomisti, sociologi in psihologi. Ekonomisti so na začetku proučevanj trdili, da se posamezniki odločajo za določene poklice samo na podlagi pričakovanega zaslužka. Po njihovem mnenju je zainteresiranost za poklic odvisna le od materialnih koristi, ki jih poklic ponuja. Višina zaslužka, ki ga poklic ponuja, pa je odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile (Super in Wright, 1940). Ker takšna teorija drži le, če obstaja popolna svoboda izbire poklica, dejansko je ta namreč omejena z družbeno-ekonomskimi kapitalističnimi odnosi,⁵ pa so ekonomisti kmalu uvideli, da prihodki niso edini dejavnik, ki vpliva na poklicno izbiro. Clark (1931) tako trdi, da izbira poklica ni odvisna samo od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, ampak prav tako od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani ter stroškov izobraževanja. Thomas (1956) pa je zagovornik teze, da je izbira poklica funkcija treh osnovnih, med seboj neodvisnih spremenljivk: prihodkov, profesionalnega prestiža

⁵ Še dandanes so mnogi poklici dostopni le ljudem iz nekaterih družbenih razredov, saj je izobraževanje za poklice, ki kasneje omogočajo velike zaslužke, praviloma drago in relativno nedostopno za vse. Družbene norme pa določajo primerne izbire poklicev glede na spol in druge osebne lastnosti.

ter ugleda in strokovne usposobljenosti delavca. Benewitz in Zucker (1968) s pomočjo teorije o človeškem kapitalu oblikujeta nov ekonomski model poklicne izbire, ki se osredotoča na želje posameznikov po točno določenem časovnem toku zaslužka. Njun model, ki ga je mogoče nekoliko dodelanega zaslediti še v kasnejših delih (Bowles, Gintis in Osborne, 2001; Longaretti, 2001), temelji na tem, da si posameznik izbere tisti poklic, za katerega velja, da je sedanja vrednost vseh pričakovanih prihodkov v primerjavi z drugimi poklici maksimalna. Ker je v današnji moderni kapitalistični družbi delo, ki omogoča dobre zaslužke, zelo cenjeno in zaželeno, ekonomske teorije poklicne izbire kljub drugačnim pričakovanjem ne zgublajo svojega pomena. V zadnjem desetletju so bila tako objavljena dela (Constant in Massey, 2003; Dalton in Chung, 2004), ki poklicno izbiro obravnavajo s pomočjo segmentacijskih teorij trga dela.

Sociologi, predvsem teoretiki sociologije dela (Miller in Form, 1951; Caplow, 1954), zagovarjajo sociološki pristop k konceptualizaciji poklicne izbire, ki trdi, da je družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj (status) v družbi glavni dejavnik izbire poklica. Hollinghead (1949) je tako na podlagi poskusov in raziskav, ki jih je poimenoval »mladina Elmtowna«, dokazal, da je izbira poklica tesno povezana z družbenim položajem.⁶ Pri tem Blau in Duchman (1967) ugotovita, da je dosežena izobrazba ključna intervenirajoča spremenljivka razmerja med izobrazbo in poklicem staršev ter njihovih otrok. Kasnejše podobne raziskave pa pokažejo, da na poklicno izbiro posameznika ne vplivajo le spol, rasa, etnična in družbena pripadnost, ampak tudi značilnosti družine, kot je število bratov in sester ter kdaj je bil kdo rojen (Kerckhoff, 1995). Miller in Form (1951) ter Caplow (1954) bistvo sociološke teorije, kjer je socialni položaj v družbi tudi glavni dejavnik pri izbiri poklica, dokazujejo s pomočjo teorije naključij.⁷ Tudi po njihovem mnenju je človeku že ob rojstvu določeno, kateri družini, rasi, nacionalnosti, družbenemu položaju in spolu bo pripadal. Na podlagi tega imajo različni posamezniki, ki se rodijo različnim staršem, v različnih okoliščinah različne možnosti za izobraževanje in za izbiro poklica. V zadnjih nekaj desetletjih pa so se sociološke raziskave skoraj povsem usmerile na proučevanje vertikalne dimenzije poklicne izbire, ki je tesno povezana s kasnejšim položajem posameznika v socialno-ekonomski hierarhiji (Kirkpatrick-Johnson, 2002). Upoštevajoč posameznikove motive in cilje, to pomeni, da so se omenjene raziskave omejile predvsem na posameznikove

⁶ *Ljudje se po Hollingheadu (1949) odločajo med poklici, ki so značilni za pripadnike njihovega družbenega položaja in potrjujejo njihov socialni status, ki ga imajo v družbi. Poskušajo si najti poklic, ki jim bo omogočal življenje na istem družbenem nivoju, kot živijo njihovi starši.*

⁷ *Po teoriji naključij je izbira poklica posledica določenih naključnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde v času odločitve. Na njegovo odločitev o izbiri poklica naj bi tako vplivali dogodki, kot sta nepričakovano veliko nasledstvo ali prijateljeva odločitev za določeni poklic (Brancić, 1986: 32).*

želje po doseženi izobrazbi in njihove prestižne ravni poklicnih želja (Mortimer in ostali, 2002).

Psihološke teorije⁸ pri poklicni odločitvi poudarjajo pomen osebnosti posameznika, ki se sam zavestno odloča in presodi, kateri poklic je zanj najbolj primeren. Pri tem na splošno predpostavljajo, da je poklicna odločitev v glavnem odvisna od značaja posameznika, posredno pa tudi od okolja, v katerem posameznik odrašča in živi (Crites, 1969). Parsons (1909) prvi trdi, da posameznik pride do zrele, racionalne odločitve na podlagi sistematične primerjave svojih lastnosti (psiho-fizičnih sposobnosti, znanja, omejitev ...) z zahtevami poklica. Carter (1940) je s proučevanjem dinamike osebnosti in profesionalnih zanimanj oblikoval teorijo poklicnega razvoja, ki jo pod vplivom razvojne psihologije in psihologije jaza ter samopodobe nadgradi Super (1957). Hoppockova eklektična teorija temelji na predpostavkah, da se poklic izbira z namenom zadovoljitve čustvenih potreb in posebnih vrednot, da posameznik izbere tisti poklic, za katerega predvideva, da bo najbolj zadovoljil njegove potrebe, ter da pride do spremembe poklica, če posameznik verjame, da bo s tem bolj zadovoljil svoje potrebe (Hoppock, 1957). Holland (1959) predvideva, da je obnašanje posameznikov odvisno od interakcije med njegovimi osebnostnimi lastnostmi in značilnostmi njegovega okolja. Roe (1964) pa meni, da so pri poklicni izbiri zelo pomembni motivacijski dejavniki, ki so pretežno nezavedni. Gellat (1962) v model odločanja vključi definiranje ciljev odločanja, zbiranje podatkov in analizo njihove relevantnosti, proučevanje možnih alternativ in ocenjevanje njihovih posledic. Hilton (1962) poskuša z uporabo Festingerjeve ideje o kognitivni disonanci⁹ odgovoriti na vprašanje, kaj je osnovni motiv poklicnega odločanja. Krumboltz (1973) razvije teorijo, ki sprejemanje odločitev v okviru poklicne kariere razlaga s pomočjo Bandurjeve teorije socialnega učenja.¹⁰ V zadnjem času pa se pri proučevanju poklicne izbire uporablja pristop, ki temelji na faktorskem modelu osebnih lastnosti (Furnham in Fudge, 2008; Ozer in Benet-Martinez, 2006).

Odločanje za zaposlitev v oboroženih silah

Tako kot same teorije poklicne izbire so tudi teorije o odločanju za zaposlitev v oboroženih silah raznolike in so del različnih znanstvenih področij.

⁸ Zaradi različnih konceptualizacij in pojasnjevanja obstaja cela vrsta različnih klasifikacij psiholoških teorij poklicne izbire (Hewer, 1963; Super, 1981; Digman, 1999; Borghaus in ostali, 2008).

⁹ Festinger (1957) s teorijo kognitivne disonance dokazuje, da sam obstoj disonance oz. neprimernih odnosov med kognitivnimi elementi povzroča pritisko, da se obstoječa disonanca zmanjša. Z drugimi besedami – posameznik teži k zmanjšanju neskladij, saj hoče doseči notranjo ravnotežje.

¹⁰ Teorija socialnega učenja predpostavlja, da se ljudje učijo drug od drugega prek opazovanja, posnemanja in modeliranja (Bandura, 1977).

Ekonomске teorije odločanja za zaposlitev v oboroženih silah tako poudarjajo predvsem dejavnike na makroravni, usmerjene na sredstva za pridobivanje in zadrževanje človeških virov v oboroženih silah, razmere v gospodarstvu, plače ter možnosti zaposlitve v vojaškem in civilnem sektorju gospodarstva. Socialno-psihološke teorije odločanja za zaposlitev v oboroženih silah pa po drugi strani bolj poudarjajo dejavnike na mikroravni, usmerjene na lastnosti posameznika in na posameznikove odločitve, njegove vrednote, odnos in socialne pritiske.

Izhajajoč iz ekonomske teorije izbire, posamezniki povezujejo celotno korist s posamezno možnostjo izbire in nato sledijo tisti, ki ima za njih največjo korist (Scwertz et al, 2002). Tako je Oi (1967) zasnoval model poklicne izbire, v katerem se posameznik o zaposlitvi v oboroženih silah odloči na osnovi razlike med nizom vojaških plačil in nizom plačil za najboljšo civilno alternativno zaposlitev. Altman in Fechter (1967) sta model dopolnila še z vključitvijo stopnje brezposelnosti, ki neposredno vpliva na višino plačili v civilnem sektorju. Nadaljnja nadgradnja modela poklicne izbire pa je upoštevala tudi dejstvo, da se lahko zgodi, čeprav je niz vojaških plačil enak nizu civilnih, da posameznik ni indiferenten pri zaposlitvi v oboroženih silah, saj obstaja možnost, da ima vsak posameznik določeno »nagnjenost do vojaške službe«¹¹ (Fisher, 1969; Altman in Barro, 1971). Ker oblikovan model poklicne izbire ni omogočal reševanja dejanskih problemov, s katerimi so se pri zagotavljanju poklicne vojaške delovne sile srečevale države, so ekonomske raziskave o zaposlovanju v oboroženih silah začele upoštevati še elemente institucionalnega okolja, med katerimi sta še posebej pomembna učinka politike novačenja (Polich in ostali, 1986; Daula in Smith, 1985; Berner in Daula, 1993) in izobraževalnih ugodnosti (Gilroy in ostali, 1990; Horn, 1985; Hosek in ostali, 1989).

Na drugi strani pa so na socialno-psihološko proučevanje odločanja za zaposlitev v oboroženih silah v preteklosti najbolj močno vplivale naslednje teorije obnašanja: model zdravstvenih prepričanj (*health belief model*), ki trdi, da je verjetnost, da se bo posameznik obnašal na določen način, odvisna od dveh dejavnikov: posameznika mora neposredno ogroziti neki zaznan izid in posameznik mora verjeti, da koristi presegajo stroške izvajanja določenega dejanja (Becker, 1974; Rosenstock, Strecher in Becker, 1994); teorija razumnega delovanja (*theory of reasoned action*), ki opredeljuje, da je izvajanje ali neizvajanje danega obnašanja posameznika primarno določeno z močjo njegovega namena, da se obnaša na določeni način, hkrati pa ta teorija upošteva, da na obnašanje posameznika vplivajo tudi osebni odnosi, ki

¹¹ Zaradi edinstvene narave dela v oboroženih silah je razumljivo, da imajo specifične značilnosti takšne službe, kot so npr. neudobje in nevarnost službe, stroga disciplina, premestitev po celi državi ali celo zunaj nje, ločitev od družine, pomembno, če že ne glavno vlogo pri posameznikovi odločitvi o zaposlitvi v oboroženih silah (Kennedy, 1975: 106).

so funkcija prepričanj, da bo dano obnašanje privedlo do določenega izida, in subjektivne norme, ki so funkcija normativnih prepričanj in motivacij, skladnih s tem, kaj si posameznik dejansko želi narediti (Fishbein in Ajzen, 1975; Fishbein et al., 1991); družbeno kognitivna teorija (*social cognitive theory*), ki zagovarja, da obstajata dva dejavnika, ki najpomembneje vplivata na vsako obnašanje posameznika: posameznik mora imeti v odnosu do določenega obnašanja občutek samoučinkovitosti in posameznik mora biti spodbujen k izvedbi določenega obnašanja (Bandura, 1977). Koncept namenov za zaposlitev v oboroženih silah tako v grobem sestavlja »interes za zaposlitev«, dejavnik, ki je pogosto uporabljen v raziskavah o pridobivanju in zadrževanju človeških virov v oboroženih silah (Fishbein, 2000; Sackett in Mavor, 2004). Vendar pa se interes za zaposlitev v oboroženih silah ne spremeni vedno v dejansko obnašanje. Na to, ali se bo posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah pokazal tudi v njegovem dejanskem obnašanju, namreč vplivata še dve skupini oddaljenih dejavnikov. Eno sestavljajo okoljski dejavniki, ki spodbujajo ali ovirajo posameznika k uresničitvi njegovega interesa.¹² Druga skupina pa so tisti dejavniki, ki neposredno vplivajo na to, ali se interes sploh lahko spremeni v obnašanje.¹³

Takšen socialno-psihološki okvir proučevanja omogoča tako vključitev ekonomskega dojemanja koristi v obliki plačil in drugih nedenarnih ugodnosti, povezanih z izbiro, kot tudi vključitev okoljskih dejavnikov, ki jih poudarjajo ekonomski modeli poklicne izbire, zato ga je mogoče nadgraditi v celosten model odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki vključuje tako racionalnost kot čustva. Celosten model odločanja za zaposlitev v oboroženih silah tako predvideva, da na posameznikov interes, da se zaposli v oboroženih silah, vplivajo trije neposredni dejavniki: osebni odnos, normativni pritisk oz. podpora in percepcija samoučinkovitosti. Prvega, osebni odnos do vojaške službe, predstavljajo ugodni ali neugodni občutki posameznika do zaposlitve v oboroženih silah. Pri tem je posameznikov osebni odnos do zaposlitve v oboroženih silah funkcija posameznikovih vrednot in rezultat ocen, povezanih s temi vrednotami (Fishbein in Ajzen, 1975; Ajzen, 1980; Andreson, 1996). Posamezniki torej zaznavajo določene koristi in slabosti glede zaposlitve v oboroženih silah. Dano zaznavanje koristi ali slabosti se deli na dva dela. Prvi del so pričakovanja, ki se nanašajo na to, s kakšno gotovostjo posameznik misli, da se bodo zgodile koristi ali slabosti, če se bo odločil za eno izmed možnosti (Hastie in Dawes, 2001). Drugi del zaznavanja koristi in slabosti pa je izid ocenjevanja. Nanaša se na to, kako pozitivno ali negativno posameznik zaznava koristi in slabosti. Za vsako posledico,

¹² Primeri okoljskih dejavnikov so oddaljenost in dostopnost centrov za novačenje ter obseg in vrste aktivnosti pri novačenju (Sackett in Mavor, 2004: 19).

¹³ Mednje tako sodijo potrebne strokovne kvalifikacije posameznika ter njegove lastnosti, znanja in zmožnosti za zaposlitev v oboroženih silah (Sackett in Mavor, 2004: 20).

potencialno povezano z vojaško službo, bosta tako stala vedenjsko prepričanje (subjektivna verjetnost ali pričakovanje) in izid ocenjevanja. Splošen interes za zaposlitev v oboroženih silah je tako funkcija raznolikih pričakovanj in vrednot oziroma, natančneje, subjektivne verjetnosti, da bo zaposlitev v oboroženih silah vodila do nekih posledic, ter dejstva, kako pozitivno ali negativno se te posledice zaznavajo.

Drugi dejavnik, ki vpliva na interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah, je normativni pritisk oz. podpora, ki se izvaja na posameznika. Mnogi namreč pri odločitvah (poleg osebnega odnosa) upoštevajo tudi to, kaj počno ljudje, ki so njim osebno pomembni, in kaj ti mislijo, da bo oni morali delati. Normativni vpliv na posameznika praviloma oblikujeta dva tipa norm: prepovedne in deskriptivne norme. Prepovedne norme se nanašajo na zaznavanje tega, kaj ljudje, ki so pomembni posamezniku, menijo o njegovi zaposlitvi v oboroženih silah (Cialdini, 2003). Ker so si mnenja teh ljudi lahko zelo nasprotujoča, so prepovedne norme funkcija subjektivne moči mnenj za posameznika pomembnih oseb (Bakken, 2002). Posledično nekateri teoretiki trdijo, da je pomembno upoštevati tudi posameznikovo motivacijo, da se podredi določeni pomembni osebi (Fishbein in Ajzen, 1975). Deskriptivne norme pa se nanašajo na zaznavanje tega, koliko posameznikovih vrstnikov izkazuje interes za zaposlitev v oboroženih silah (Borsari in Carey, 2003; Cialdini, 2003). Nanašajo se na to, koliko vrstnikov sledi možnosti zaposlitve v oboroženih silah. Ker za različne skupine obstajajo tudi različne stopnje interesa, pa je celotna stopnja interesa za zaposlitev v oboroženih silah funkcija vseh teh specifičnih stopenj interesa. Pri tem pa socialno-psihološka literatura opozarja na zelo zapleteno delovanje osnovnih stopenj interesa; včasih namreč višja osnovna stopnja vodi k povečanju vedenjskega namena, spet drugič k temu vodi nižja stopnja.

Tretji dejavnik, ki neposredno vpliva na interes za zaposlitev v oboroženih silah, je percepcija samoučinkovitosti. Posameznik se namreč kljub pozitivnemu osebnemu odnosu do zaposlitve v oboroženih silah in podpori njemu pomembnih oseb pri tem ne bo niti poskusil zaposliti v oboroženih silah, če sam ne meni, da za to ni sposoben (Bandura, 1994). Neposredno torej na interes za zaposlitev v oboroženih silah vpliva tudi obseg, v okviru katerega posameznik meni, da se je sposoben uspešno zaposliti v oboroženih silah glede na trud, ki ga je v to vložil (Ajzen, 1991). Osnovne determinante celostne ocene samoučinkovitosti so zaznavanje ovir, ki preprečujejo zaposlovanje v oboroženih silah in sodba posameznika o zmožnosti (ali dojemanja moči), da te ovire premege. Posameznik je lahko negotov glede svoje zmožnosti, da prebrodi to oviro. Poleg tega pa posameznik tudi lahko različno zaznava različne ovire. Celotno vrednotenje samoučinkovitosti je tako funkcija različnih dojemanj, ali je ovire mogoče preseči (Bandura, 1994).

Čeprav zgornje skupine dejavnikov najbolj neposredno opredeljujejo interes za zaposlitev v oboroženih silah, pa na to vplivajo še številni drugi dejavniki. Vpliv teh dejavnikov je bolj »oddaljen« v smislu, da so njihovi vplivi na obnašanje posameznika posredni ali pa se odsevajo v predstavljenih neposrednih dejavnikih. Teorije obnašanja opredeljuje pet splošnih skupin »oddaljenih« dejavnikov, ki lahko vplivajo na odločitev o zaposlitvi v oboroženih silah in jih je potrebno upoštevati (Sackett in Mavor, 2004: 25): demografske in socialne značilnosti (starost, izobrazba, spol, socialno-ekonomski status, zaposlitveni status, etnična pripadnost), odnos do cilja (stereotipi, povezani s pripadniki oboroženih sil, socialne stigme, povezane z vojaško službo), osebnost, razpoloženje in čustva (nagnjenost k iskanju senzacij, pozitivno razpoloženje, čustvene reakcije na vojaško službo), ostale različne posameznikove lastnosti (patriotizem, družbena angažiranost, nagnjenost k tveganju) ter medijska in posredna izpostavljenost (izpostavljenost pozitivnim ali negativnim slikam oboroženih sil v medijih). Ekonomske teorije odločanja za zaposlitev v oboroženih silah pa poudarjajo predvsem »oddaljeno« vlogo tistih, ki novačijo (preferenice častnikov za novačenje, načini novačenja, spodbude pri novačenju), in gospodarskih razmer v družbi.

Interes mladih za zaposlitev v Slovenski vojski

Raziskovanje odnosa mladih do vojaškega poklica v Sloveniji sega v leto 1985, ko je Obramboslovni raziskovalni center Fakultete za družbene vede začel izvajanje triletnega raziskovalnega projekta »Slovinci ter vojaško-obrambni in obramboslovni poklici«. ¹⁴ Za potrebe analize interesa za zaposlitev v SV smo upoštevali raziskave o stališčih slovenske mladine do vojaškega poklica, ki smo jih izvedli v letih 2000, 2003 in 2006. Obravnane raziskave smo izvedli s pomočjo standardiziranega vprašalnika, kjer so anketirani na vprašanja odgovarjali z obkrožanjem izbranih odgovorov. Ob tem smo v izbranih raziskavah ohranjali določen stalen nabor dejavnikov, kar nam je omogočilo časovno primerjavo rezultatov. Vzorec populacije mladih se je med raziskavami nekoliko spreminjal, vendar pa je vedno vključeval dijake različnih tipov srednješolskih izobraževalnih programov: triletni tehnični, triletni ostali, štiriletni tehnični, štiriletni ostali in gimnazijski. Hkrati so bili v vseh izbranih raziskavah vzorci strukturirani tudi glede na šolske regije po metodologiji Ministrstva za šolstvo in šport. Leta 2000 je na anketni vprašalnik odgovorilo 1.398 dijakov, vključenih v 57 oddelkov

¹⁴ Podobne raziskave, ki proučujejo subjektivne in objektivne dejavnike, ki mlade spodbujajo ali odvrtačajo od sodelovanja z oboroženimi silami, je center opravil še v letih 1989, 1997, 2000, 2003 in 2006.

na 36 srednjih šolah oz. šolskih centrih. Leta 2003, ko je raziskava potekala v 75 oddelkih na 41 srednjih šolah oz. šolskih centrih, se je število dijakov, ki so odgovorili na vprašalnik, povečalo na 1.468. Trend rasti dijakov, ki so odgovorili na vprašanja, se je nadaljeval tudi v raziskavi leta 2006, ko je na vprašanja odgovorilo 1.514 dijakov iz 70 oddelkov 39 srednjih šol oz. izobraževalnih centrov.

Rezultati vseh treh raziskav kažejo, da ima slaba četrtnina dijakov dokajšen ali velik interes za službo v SV. Hkrati primerjava med posameznimi raziskavami pokaže zmeren upad tistih, ki za službo v SV sploh niso zainteresirani. Ker vojaški poklic dejansko sestavlja več različnih kategorij, je pomembno proučiti tudi interes mladine za posamezne kategorije vojaških poklicev. Raziskava iz leta 2006 kaže, da med mladimi¹⁵ prevladuje interes za najbolj prestižno delo častnika (51%), visok pa je tudi interes za delo civilne osebe v vojski (30,5%). Za najbolj povpraševano kategorijo vojaških poklicev s strani SV, to je vojaka, pa je interes mladih še vedno zelo nizek (22,8%). Z vidika uspešnosti zagotavljanja zadostnega števila in kakovosti kadrov je za oborožene sile pomembno tudi, da ponudi ustrezne časovne okvire zaposlitve. Med odgovoril leta 2006 je bila najbolj zastopana možnost opravljanja vojaškega poklica za krajši čas (od 1 do 5 let), saj bi se za eno od teh možnosti odločilo kar 72,4% anketiranih. Dobra petina (22%) anketiranih pa se je odločila za trajnejše opravljanje vojaške službe (modaliteta »deset let in več«). Hkrati smo ugotovili, da se interes glede dolžine službovanja pri tistih, ki so bolj zainteresirani za službo v vojski, razlikuje od povprečja pri celotni populaciji. Med interesom glede dolžine službovanja in interesom za zaposlitev v SV tako obstaja znatna pozitivna povezanost ($R = 0,453$). V primerjavi s predhodnima raziskavama je glede zelenih pogodbenih rokov prišlo do znatnih sprememb. Od leta 2003 se je tako znatno (za 8 odstotnih točk) zmanjšal delež tistih, ki bi vojaško službo opravljali le eno leto. Na drugi strani pa se je med letoma 2000 in 2006 skupina, ki bi vojaški poklic opravljala deset let in več, z 12,2% povečala na 22%.

Osební odnos

V obravnavanih raziskavah smo osebni odnos mladih do zaposlitve v oboroženih silah merili na različne načine. Neposredno tako, da smo preverili, kako le-ti cenijo različne kategorije vojaških poklicev v primerjavi z drugimi izbranimi civilnimi poklici. Razvrščanje desetih poklicev s strani anketirancev glede na to, kako jih cenijo, je v vseh treh raziskavah pokazalo, da so vse kategorije vojaških poklicev dokaj visoko cenjene. V raziskavi leta 2006

¹⁵ Anketirani so lahko na vprašanje, »kakšno delo bi želeli opravljati, če bi se odločili za zaposlitev v SV«, izbrali več možnih odgovorov.

se je med »srednješolskimi poklici« poklic vojaka oz. podčastnika v skupnem seštevku uvrstil na najvišje mesto. Od leta 2003, ko smo prvič na takšen način vrednotili poklic vojaka oz. podčastnika, je tako ta poklic napredoval za tri mesta. Hkrati pa statistična analiza podatkov iz leta 2006 pričakovano pokaže, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezanost ($R = 0,382$) med interesom za opravljanje vojaškega poklica in vrednotenjem poklica vojaka oz. podčastnika. Med »visokošolskimi poklici« pa se poklic vojaškega častnika uvršča na dokaj visoko tretje mesto. V primerjavi s predhodnima raziskavama poklic vojaškega častnika postaja vedno bolj cenjen, saj je bil v raziskavi leta 2000 uvrščen na 5. mesto, leta 2003 pa je bil na 4. mestu. Tudi tu statistična analiza podatkov iz leta 2006 pričakovano pokaže, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezanost ($R = 0,380$) med interesom za opravljanje vojaškega poklica in vrednotenjem poklica častnika.

Posredno pa smo osebni odnos mladih do zaposlitve v oboroženih silah merili tako, da smo preverjali, katere koristi in slabosti mladi zaznajo v povezavi z zaposlitvijo v oboroženih silah. Rezultati vseh obravnavanih raziskav¹⁶ kažejo, da veliko mladih na svojo morebitno vojaško službo gleda kot na nekakšen »izhod v sili«, da bi torej to službo izbrali, če ne bi imeli možnosti druge zaposlitve. Visoko so uvrščene tudi koristi, ki morebitno vojaško službo povezujejo s samoizpopolnjevanjem: »lahko bi pomagal pomoči potrebnim« in »dokazal bi si, da to zmorem«. Koristi, kot so spoznavanje tujih dežel, dinamično življenje in možnost športnega udejstvovanja, pa kažejo, da je vojaška služba lahko pomembna v izpolnjevanju osebnih pričakovanj posameznika glede tega, kaj naj bi po svojih predstavah v življenju počel. V vseh treh raziskavah obstaja tudi pozitivna in statistično značilna povezanost med interesom za vojaško službo in pričakovanji glede višine plače. Pri tem pa je treba poudariti, da so bila pričakovanja o višini plače v vseh primerih pretirana, še posebej pri najbolj zainteresiranih za vojaški poklic. Med slabosti, ki mlade odvrčajo od vojaškega poklica, v vseh obravnavanih raziskavah prevladujejo dejavniki, ki odražajo posebne zahteve, napore, omejitve in nevarnosti vojaškega poklica. Preostali dejavniki, ki se pojavljajo visoko na lestvici slabosti vojaškega poklica, pa kažejo, da je urejeno družinsko življenje in delo, ki preveč ne omejuje, med mladimi očitno visoko vrednoteno. Manj pomembni so tisti dejavniki odvrčanja, ki kažejo na načelno nasprotovanje vojski (modaliteta »sem antimilitarist«) ali na nizek status in ugled poklica oziroma na materialni položaj pripadnikov vojske (modaliteti »drugi bi me zaradi moje odločitve manj spoštovali« in »v

¹⁶ Ker je bilo v raziskavi leta 2000 med razlogi za vojaški poklic mogoče izbrati več odgovorov, leta 2003 in 2006 pa so vprašani posamezne razloge rangirali na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo, da se z razlogom sploh ne strinjajo, 5 pa, da se z njim popolnoma strinjajo, je bila primerjava rezultatov v zvezi z razlogi, ki vplivajo na odločitev za vojaški poklic, narejena na osnovi razurstitve posameznih razlogov po strinjanju z njimi.

vojski ne dobiš dobre plače»). Primerjava med posameznimi raziskavami pa kaže, da so z vedno večjo vpetostjo Slovenske vojske v mednarodne aktivnosti v ospredje pri mladih prišle tudi s tem neposredno in posredno povezane slabosti (modalitete »lahko bi bil poslan v akcijo na tuje«, »v vojski ni mogoče svobodno izbirati in menjavati kraja službovanja« in »delo v vojski nima ustaljenega delovnega časa«).

Normativni pritiski in podpora

Normativni pritiski in podpora za zaposlitev v oboroženih silah so v osnovi odvisni od tega, kakšno mnenje ima o tovrstni zaposlitvi javnost in še posebej oseba, ki so posamezniku, ki se odloča za vojaško službo blizu. V naših raziskavah so mladi po pričakovanju med vojaškimi poklici največji ugled v javnosti pripisali poklicu častnika. V raziskavi leta 2006 je tako ugled častnika v javnosti na desetstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo majhen ugled, 10 pa zelo velik ugled, dobil povprečno oceno 7,83, ugled poklica podčastnika in vojaka v javnosti pa sta bila ocenjena malce nad sredino – poklic podčastnika je dobil povprečno oceno 6,55, poklic navadnega vojaka pa oceno 5,17. Primerjava rezultatov s prejšnjimi raziskavami pokaže, da se je od leta 2000 ugled vseh kategorij vojaških poklicev v javnosti povečal.¹⁷ V zvezi z interesom mladih za zaposlitev v oboroženih silah pa je pomembno tudi, da obstaja pozitivna povezanost le-tega z ugledom vseh vojaških poklicev v slovenski javnosti. V zvezi z reakcijo sorodnikov in prijateljev na posameznikovo odločitev za vojaški poklic vse obravnavane raziskave kažejo, da bi temu najmanjšo podporo dajale mati in dekle oz. fant, medtem ko se oče, brat oz. sestra in prijatelji ne bi vmešavali v takšno odločitev posameznika. Nadaljnja analiza je pokazala, da reakcija vseh družinskih članov in prijateljev na odločitev posameznika za vojaški poklic statistično značilno vpliva na zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah. Kot kažejo rezultati raziskave iz leta 2006, pa so pri tem še posebej pomembne reakcije prijateljev ($R = 0,369$) in očetov ($R = 0,318$). Hkrati pa smo na podlagi analize podatkov v vseh raziskavah ugotovili, da je zainteresiranost za službo v SV statistično zelo odvisna od tega, ali je kdo od njihovih sorodnikov oz. prijateljev zaposlen v SV. V raziskavi leta 2006 se je tako na primer izkazalo, da so tisti, ki imajo v SV zaposlenega sorodnika oz. prijatelja, veliko bolj zainteresirani za službo v SV (34,5%) kot pa tisti, ki v SV nimajo zaposlenega sorodnika oz. prijatelja (11,5%) in obratno.

¹⁷ Zaradi različne metodologije merjenja ugleda vojaškega poklica v javnosti (enovitost vojaškega poklica) lahko z rezervo potrdimo tudi rast ugleda vojaškega poklica v primerjavi z raziskavo iz leta 2000.

Samoučinkovitost

Ocenjevanje interesa za zaposlitev v oboroženih silah na osnovi ocen posameznikov o njihovi sposobnosti za opravljanje tega poklica je dokaj zapletena naloga, saj se v samooceni te sposobnosti skrivata vsaj zaupanje v lastne sposobnost in ocena težavnosti in/ali posebnih zahtev poklica. Ker je država v preteklosti od vseh (zdravih) fantov zahtevala, da postanejo vojaki na služenju vojaškega roka, ni presenetljivo, da je v naših raziskavah poklic vojaka oz. podčastnika pri ocenjevanju lastnih sposobnosti za opravljanje »srednješolskih poklicev« med mladimi ocenjen zelo visoko. Pri tem rezultati raziskave leta 2006 kažejo, da se jih med anketiranci, ki se nameravajo po srednji šoli zaposliti, 55,5% počuti sposobnih za poklic vojaka oz. podčastnika.¹⁸ Nadaljnja statistična analiza rezultatov raziskave iz leta 2006 pa pokaže še, da na interes za zaposlitev v oboroženih silah pozitivno, znatno in predvsem statistično značilno vplivata samo oceni sposobnosti opravljanja poklica vojaka ($R = 0,571$) in policista ($R = 0,336$). Pri častniškem poklicu so rezultati nekoliko drugačni. Poklic vojaškega častnika se namreč ocenjuje kot nekoliko težji, saj so ga anketiranci pri oceni samosposobnosti za opravljanje »visokošolskih poklicev« leta 2006 postavili na četrto mesto. Vseeno pa se je delež posameznikov, ki se čutijo sposobne za poklic častnika, v primerjavi z raziskavo iz leta 2003 povečal za dobrih 8 odstotnih točk oz. za dobrih 6 odstotnih točk v primerjavi z raziskavo iz leta 2000. Za razliko od vpliva ocene sposobnosti opravljanja »srednješolskih poklicev« pa imajo ocene sposobnosti opravljanja »visokošolskih poklicev« veliko večji in statistično značilen vpliv na interes za vojaško službo. Tako po analizi podatkov raziskave iz leta 2006 obstaja znatna pozitivna povezanost interesa z oceno s sposobnosti opravljanja poklica častnika ($R = 0,531$), policijskega inšpektorja ($R = 0,267$) in strojnega inženirja ($R = 0,088$) ter negativna povezanost interesa za vojaško službo z oceno sposobnosti opravljanja poklic profesorja ($R = -0,158$), pravnika ($R = -0,139$), ekonomista ($-0,120$) ter zdravnika ($R = -0,106$). Raziskava iz leta 2006 kaže, da so bili za službo v SV glede na učni uspeh ob koncu šolskega leta bolj zainteresirani zadostni (31,1%) in dobri (24,2%) dijaki, nekoliko manj pa dijaki s prav dobrim (18,5%) in odličnim (16,4%) uspehom. Zainteresiranost nezadostnih dijakov za službo v SV, ki je bila v prejšnjih dveh raziskavah precejšnja (30%), pa je postala izrazito nizka (11,2%). Pričakovanje, da tisti z najslabšimi učnimi dosežki ne kažejo visokega interesa za vojaške poklice, potrdi tudi lastna ocena dijakov o tem, koliko so zahtevni in ambiciozni.

¹⁸ Pri vprašanju je bilo možnih več odgovorov.

»Oddaljeni« dejavniki

Pri proučevanju interesa mladih za zaposlitev v oboroženih silah je zelo pomembno tudi, v kolikšni meri in kako je interes za vojaški poklic pogojen z demografskimi danostmi in njihovim socialnim statusom. Interes za vojaški poklic je tako po slovenskih regijah dokaj različen, vendar statistično zelo značilen. V raziskavi leta 2006 so se med regije, v katerih so mladi najbolj zainteresirani za vojaški poklic (prek 25% »dokaj« in »zelo« zainteresiranih), uvrstile zasavskorevirska, posavska, celjska, mariborska in koroška regija. Interes pa je bil nizek v obalno-kraški regiji in na Gorenjskem. Zainteresiranost za vojaško službo se razlikuje tudi glede na izobraževalne programe, v katere so vključeni mladi. Obravnavane raziskave kažejo, da je glede na izobraževalni program največji interes za vojaško službo med dijaki tehničnih programov. Interes za službo v vojski je pomembno povezan tudi s spolom. V vseh raziskavah je skoraj enkrat več moških bolj zainteresiranih za vojaški poklic od žensk. Leta 2006 je bilo tako dokaj ali zelo zainteresiranih deklet za vojaški poklic 16,5%. Med fanti je bil delež takšnih 27,7%. Za to tudi ni presenetljivo, da obstaja statistično značilna povezanost med spolom in interesom za službo v SV ($R = 0.180$). Pripadnost družbenemu sloju in izobrazba staršev odražata šibko statistično povezanost z interesom mladih za vojaško službo, vendar pa se je v primeru slednje pokazalo, da s končano višjo šolo (ali več) začne interes za vojaško službo pri mladih drastično upadati. Večji interes za vojaški poklic pa kažejo tudi anketiranci, ki so verni in prihajajo iz vasi oz. manjših krajev in se glede interesa tudi statistično značilno razlikujejo od nevernih oz. tistih iz bolj urbanih okolij.

Pri proučevanju današnje mladine z vidika možnosti zagotavljanja poklicnega kadra za oborožene sile pa je pomembno tudi poznavanje njihovih splošnih poklicnih pričakovanj in načrtov. Statistična analiza je tako pokazala, da se v odvisnosti od načrtov glede nadaljnega šolanja razlikuje tudi interes anketiranih za vojaški poklic. Kot kažejo podatki iz leta 2006, namreč obstaja negativna statistična povezanost med željo po nadaljnjem šolanju in interesom za vojaško službo ($R = -0,213$). Razmislek o tem, kako pridobiti mlade za vojaški poklic, ne more mimo tega, kaj je za mlade na splošno najpomembnejše, ko se odločajo za določeno zaposlitev. Anketiranci so v obravnavanih raziskavah izmed desetih različnih ciljev izbirali tri za njih najpomembnejše. Rezultati raziskave iz leta 2006 kažejo, da se večini mladih zdi najpomembnejše »opravljati zanimivo« (69,6%) in »dobro plačano« (68,0%) delo. Primerjava s predhodnimi raziskavami pokaže, da so pričakovanja mladih dejansko ostala dokaj nespremenjena. Statistična analiza rezultatov raziskav pa je pokazala, da zanimanje za vojaško službo pada, čim bolj je mladim zanimivo delo pomembno kot cilj. Pri drugih ciljnih ni statistično pomembnih razlik.

Statistična analiza pa kaže tudi na močno povezanost med interesom za zaposlitev v SV in informiranostjo o vojaškem poklicu. Informacije o možnostih zaposlitve v vojski so leta 2006 dosegle večino (61,1 %) anketirancev. V primerjavi s prejšnjimi raziskavami je viden vpliv prehoda na poklicno popolnjevanje SV in posledično aktivnejše politike informiranja slovenske javnosti o zaposlitvenih možnostih v vojski, saj je prišlo do precejšnje rasti števila tistih, ki jih je dosegla takšna informacija. Leta 2000 je namreč le 32,3 %, leta 2003 pa 42,4 % vprašanih odgovorilo, da so jih dosegle informacije o možnosti zaposlitve v vojski. Med viri, iz katerih so mladi dobili največ informacij o vojaških poklicih, je v vseh obravnavanih raziskavah na prvem mestu televizija, sledijo pa časopisi in revije. Osebni stiki so očitno prav tako zelo pomembni. Primerjava med raziskavami kaže, da se je zmanjšal pomen osebnih stikov, povečal pa pomen tistih oblik posredovanja informacij o vojaških poklicih, ki so za mladino bolj privlačne in jih neposredno izvaja SV; to so: letaki in prospekti, internet, predstavitev vojaškega poklica in dnevi odprtih vrat.

Sklep

Neoklasično ekonomsko razumevanje trga delovne sile pojasnjuje delovanje trga delovne sile tako, da ugotavlja odnose med ponujenimi in povpraševanimi količinami dela pri različnih cenah dela. Nadaljnji razvoj ekonomskih modelov trga delovne sile je šel v smeri opuščanja pogoja o homogenem delu, saj ga je zanikala vsaka dejanska struktura zaposlenih. »Nova racionalnost« v vedenje ponudnikov dela je bila tako vnesena s pomočjo teorije o človeškem kapitalu, ki izbiro poklica naredi odvisno še od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani, ter stroškov izobraževanja. Ker pa ekonomski modeli trga, vključno s teorijo o človeškem kapitalu, niso zdržali empiričnega preverjanja, so kritični ekonomisti izpostavili vlogo institucij, zaradi katerih v praksi prihaja do razlik med delojemalci in med zaposlitvami ter posledičnega neobstoja enotnega trga delovne sile. Kljub takšnim modifikacijam ekonomskih modelov pa je osrednja motivacija delavcev oz. delodajalcev ostal želen zaslužek oz. profit, kar je z vidika pojasnjevanja dejanskega delovanja trga delovne sile prevelika ali celo neustrezna redukcija kompleksnosti. Socialno-ekonomske raziskave zato izpostavljajo vtikanost obnašanja na trgu delovne sile v omrežja socialnih interakcij. Takšna konceptualizacija bolje povezuje ekonomske motive s pričakovanji, aspiracijami in ravnanji akterjev. Za trg delovne sile sta tako pomembna proces rangiranja podjetij, služb in zaposlitvenih statusov ter razvrščanje oz. distribucija delavcev med temi podjetji, službami in zaposlitvenimi statusi. Poleg ekonomskih in socioloških pristopov pa so se na področju proučevanja poklicne izbire razvile tudi psihološke teorije, za

katere velja, da je glavni dejavnik pri poklicni odločitvi posameznik, ki se sam zavestno odloča in presodi, kateri poklic je zanj najbolj primeren.

Podobno kot pri proučevanju trga delovne sile nasploh se je razvijalo raziskovanje trga vojaške delovne sile. Zato ne preseneča, da je tudi v osnovnem ekonomskem modelu, ki proučuje trg vojaške delovne sile, poklicna izbira opredeljena kot enoobdobni odločevalski problem, v katerem se posameznik o zaposlitvi v oboroženih silah odloči na osnovi razlike med nizom vojaških plačil in nizom plačil za najboljšo civilno alternativno zaposlitev v določenem časovnem obdobju. Vendar pa je tudi tu kmalu postalo jasno, da se lahko zgodi, čeprav je niz vojaških plačil enak nizu civilnih, da posameznik ni indiferenten pri izbiri zaposlitve v oboroženih silah, saj obstaja možnost, da ima določeno »nagnjenost do vojaške službe«. Ker so se konec sedemdesetih in v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja v državah, ki so prehajale na poklicno popolnjevanje oboroženih sil, pri zagotavljanju ponudbe poklicne vojaške delovne sile začeli pojavljati resni problemi, so zagovorniki ekonomskih modelov začeli v raziskave vključevati še številne elemente institucionalnega okolja. Hkrati so vojaški sociologi začeli zagovarjati zamenjavo čisto ekonometričnega proučevanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile s socialno-ekonomskim proučevanjem, ki z vključitvijo socialnih oz. neekonomskih vedenjskih spremenljivk, kot so družbeno okolje, zaznavanje pomembnosti vloge oboroženih sil, kohezivnost enote, civilna zavest, družinska tradicija, sprejemanje pravil in odredb, dolžnost, občutek solidarnosti in zadovoljstvo zaradi možnosti napredovanja, ponuja dodatno konceptualno orodje za proučevanje posameznikovega odločanja za vojaško službo.

Kako pomembno je pri proučevanju trga delovne sile oz. poklicne izbire poleg ekonomskih modelov upoštevati tudi socialno-psihološki okvir, pa na koncu empirično dokazuje še analiza stališč slovenske mladine do vojaškega poklica. Anketiranci so sicer v obravnavanih raziskavah izmed desetih različnih ciljev poklicne izbire za najpomembnejšega vedno izbrali »dobro plačano delo«. Da je plača pomemben dejavnik za zaposlitev v oboroženih silah, pa posredno dokazujejo tudi pričakovanja anketiranih v zvezi z višino plač, ki so vedno pretirana. Kljub temu pa večina mladih na svojo morebitno zaposlitev v oboroženih silah gleda le kot na nekakšen »izhod v sili«, drugih ekonomskih dejavnikov, med katere sodi tudi plača, pa sploh ne uvršča med pomembne koristi tovrstne zaposlitve. Hkrati je za mlade manj pomembna slabost vojaškega poklica, da ne dobiš dobre plače. Za zaposlitev v oboroženih silah zato ne moremo trditi, da je plača najpomembnejša. Dejansko analiza rezultatov raziskav kaže, da v Sloveniji na zaposlitev mladih v oboroženih silah najmočnejše vplivajo normativni pritiski oz. podpora. Z vidika interesa za vojaško službo pa nista nezanemarljiva niti vpliv neposrednega osebnega odnosa mladih do zaposlitve v oboroženih silah

ni vpliv neekonomskih koristi oz. slabosti, ki jih mladi zaznajo v povezavi z zaposlitvijo v oboroženih silah. Nekoliko šibkeje, a še vedno statistično značilno pa na interes za vojaško službo vpliva tudi percepcija samoučinkovitosti.

LITERATURA

- Altman, Stuart H. in R. J. Barro (1971): Officer Supply – The Impact of Pay, the Draft and the Vietnam War. *American Economic Review* 61(4): 649–664.
- Altman, Stuart H. in Alan E. Fechter (1967): Military Manpower Procurement, The Supply of Military Personnel in the Absence of a Draft. *American Economic Review* 57(2): 19–31.
- Ajzen, I. (1985): From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behaviour. V: J. Kuhl in J. Bechmann (ur.) *Action Control: From Cognition to Behaviour*, 11–39. New York: Springer-Verlag.
- Ajzen, I. (1991): The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Process* 50: 179–221.
- Ajzen, I. in M. Fishbine (1980): Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bakken, T. (2002): The Role of Human Agency in the Creation of Normative Influences within Individuals and Groups. *Journal of Human Behavior in the Social Environment* 5: 89–104.
- Bandura, A. (1977): Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84: 191–215.
- Bandura, A. (1994): Social Cognitive Theory and Exercise of Control over HIV Infection. V: R. J. DiClemente in J. L. Peterson (ur.) *Preventing AIDS: Theories and Methods of Behavioral Interventions*, 26–29. New York: Plenum Press.
- Becker, M. H. (1974): The Health Belief Model and Personal Health Behaviour. *Health Education Monographs* 2: 324–508.
- Benewitz, M. C. in A. Zucker (1968): Human capital and occupational choice: A theoretical model. *Southern Economic Journal* 39: 406–443.
- Berner, K. in T. Daula (1993): Recruiting Goals, Regime Shifts and Supply of Labour to the Army. *Defence Economics* 4(4): 315–328.
- Blau, P. in O. D. Duncan (1967): *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Bowles, Samuel, Herbert Gintis in Melissa Osborne (2001): The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature*, 39(4): 1137–1176.
- Brančić, Branka (1986): Psihološke teorije izbora zanimanja: nove tendencije u profesionalni orijentaciji. Beograd: Naučna knjiga.
- Caplow, T. (1954): *The Sociology of Work*. New York: McGraw-Hill.
- Carter, Harold D. (1940): The Development of Vocational Attitudes. *Journal Of Consulting Psychology*, 4: 185–191.
- Clark, Harold F. (1931): *Economic Theory and Correct Occupational Distribution*. New York: Columbia University.

- Constant, Amelie F. in Douglas S. Massey (2003): Self-Selection, Earnings, and Out-Migration: A Longitudinal Study of Immigrants to Germany. *Journal of Population Economics*, 16 (4): 631–653.
- Crites, J. O. (1969): *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Cialdini, R. (2003): Craftin Normative Messages to Protect the Environment. *Current Directions in Psychological Science* 12: 105–109.
- Daula, Thomas V. in D. Alton Smith (1985): Estimating Enlistment Models for the U. S. Army. V R. G. Ehrenberg (ur.) *Research in Labour Economics*, 261–310. Greenwich: JAI Press, Inc.
- Einsberg, Susan (1992): Shaping a New Decade: Women in the Building Trades. *Radical America* 23: 29–38.
- Festinger, Leon (1957): *A theory of cognitive dissonance*. Evanston: Row, Peterson.
- Fevre, Ralph (1992): *The Sociology of Labour Markets*. Wheatsheaf: Harvester.
- Fishbein, M. (2000): The role of theory in HIV prevention. *AIDS Care* 12(3): 273–278.
- Fishbein, M. in I. Ajzen (1975): *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to the Theory and Research*. Reading: Addison-Wesly.
- Fishbein, M., S. E. Middlestadt in P. J. Hitchcock (1991): Using Information to Change Sexually Transmitted Disease-Related Behaviors: An Analysis Based on the Theory of Reasoned Action. V: J. N. Wasserheit, S. O. Aral in K. K. Holmes (ur.) *Research Issues in Human Behavior and Sexually Transmitted Diseases in the AIDS Era*, 243–57. Washington: American Society for Microbiology.
- Fisher, Anthony C. (1969): The Cost of the Draft and the Cost of Ending the Draft. *The American Economic Review* 59(3): 239–54.
- Furnham, A. in C. Fudge (2008): The five factor model of personality and sales performance. *Journal of Individual Differences* 29(1): 11–16.
- Gilroy, Curtis I., Robert L. Phillips in John D. Blair (1990): The All-Volunteer Army: Fifteen Years Later. *Armed Forces and Society*, 16(3): 329–350.
- Gordon, David, Richard Edwards in Michael Reich (1982): *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in United States*. New York: Cambridge University Press.
- Granovetter, Mark in Charles Tilly (1988): Inequality and Labor Processes. V: Neil J. Smelser (ur.) *Handbook of Sociology*, 175–222. Newbury Park: Sage.
- Hamermesh, Daniel S. (1986): Inflation and Labour Market Adjustment. *Economica*, London School of Economics and Political Science 53(29): 63–73.
- Hastie, R. in R. Dawes (2001): *Rational Choice in an Uncertain World*. Thousand Oaks: Sage.
- Hilton, T. L. (1962): Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology* 1: 291–298.
- Holland, J. L. (1959): *Making Vocational Choices: A theory of Careers*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Hollinghead, A. B. (1949): *Elmtown's Youth*. New York: John Willy and Sons.
- Hoppock, R. (1957): *Occupational Information*. New York: McGraw-Hill.
- Hosek, James R. John Antel in Cristina E. Peterson (1989): Who Stays; Who Leaves? Attrition Among Firs-Term Enlistees. *Armed Forces and Society*, 15(3): 378–398.
- Kennedy, Garvin (1975): *The Economics of Defence*. London: Faber & Faber.

- Kerr, Clark (1954): *The Balkanization of Labour Markets*. V: Wright E. Bakke, P. M. Hauser, G. L. Palmer, C. A. Myers, D. Yoder in C. Kerr (ur.) *Labour Mobility and Economic opportunity*, 92–110. Cambridge: MIT Press.
- Kerckhoff, A. C. (1995): Institutional arrangement and stratification processes in industrial societies. *Annual Review of Sociology* 21: 323–347.
- Kirkpatrick-Johnson, M. (2002): Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces* 80 (4): 1307–41.
- Krumboltz, J. D. (1973): *Behavioral Counseling for Vocational Decisions*. V: Borow, H. (ur.) *Career Counseling*, 23–37. Boston: Houghton Mifflin.
- Longaretti, Lynette (2001): Making schools safe for learning. *EQ Australia* 1: 39–41.
- Mill, John Stuart (1848): *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*, vol. 2 in 3. *Collected Works of John Stuart Mill*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Miller, D. C. in W. H. Form (1951): *Industrial Sociology*. New York: Harper.
- Mortimer, J. T., M. J. Zimmer-Gembeck, M. Holmes in M. J. Shanahan (2002): The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior* 61(3): 439–465.
- Obramboslovni raziskovalni center (2000): *Slovenska mladina in vojaški poklic 2000 – baza podatkov*. Ljubljana: FDV.
- Obramboslovni raziskovalni center (2003): *Slovenska mladina in vojaški poklic 2003 – baza podatkov*. Ljubljana: FDV.
- Obramboslovni raziskovalni center (2006): *Slovenska mladina in vojaški poklic 2006 – baza podatkov*. Ljubljana: FDV.
- Oi, Walter Y. (1967): The Economic Costs of the Draft. *The American Economic Review*, 57(2): 39–62.
- Osterman, Paul (1985): An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review* 28: 508–23.
- Ozer, D. J. in V. Benet Martínez (2006): Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology* 57: 401–421.
- Parsons, F. (1909): *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Polich, M., J. Dertouzos in J. Press (1986): The Enlistment bonus experiment. *RAND Report R-3353-FMP*, Santa Monica: RAND.
- Powell, Walter W. in Laurel Smith-Doerr (1994): Networks and Economic Life. V: Smelser N. in R. Swedberg (ur.) *Handbook of Economic Sociology*, 368–402. Princeton: Princeton University Press.
- Psacharopoulos, George (1973): *Returns to Education: An International Comparison*. Amsterdam: Elsevier.
- Roe, Anne (1964): Personality Structure and Occupational Behavior. V: H. Borrow (ur.) *Man in a World at Work*, 289–303. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosenstock, I. M., V. J. Strecher in M. H. Becker (1994): The Health Belief Model and HIV Risk Behavior Change. V: R. J. DiClemente in J. L. Peterson (ur.) *Preventing AIDS: Theories and Methods of Behavioral Interventions*, 5–24. New York: Plenum Press.
- Sackett, P. in A. Mavor (2004): *Evaluating Military Advertising and Recruiting: Theory and Methodology*. Washington: National Academies Press.

- Samuelson, Paul A. in William D. Nordhouse (1992): *Economics - Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Schulz, T. W. (1961): Investments in human capital. *American Economic Review* 51(1): 1-17.
- Sorensen, J. B. in D. B. Grusky (1996): Career Mobility in Microscopic Perspective. V: J. N. Baron, D. B. Grusky in D. J. Treiman (ur.) *Social Differentiation and Social In-equality*, 83-114. Boulder: Westview Press.
- Super, Donald E. in R. Wright (1940): From School to Work in the Depression Years. *School Review*, 49: 123-130.
- Super, Donald E. (1957): *Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, Donald E. (1981): Approaches to Occupational Choice and Career Development. V: A. G. Watts, D. E. Super in J. M. Kidd (ur.) *Career Development in Britain*, 153-171. Cambridge: Hobsons Press.
- Thomas, L. G. (1956): *The Occupational Structure and Education*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Tilly, Chris in Charles Tilly (1994): Capitalist Work and Labor Markets. V: Neil J. Smelser and in Richard Swedberg (ur.) *The Handbook of Economic Sociology*, 283-312. London: Princeton University Press.
- Waldinger, Roger (1986): *Through the Eye of the Needle: Immigrants and Enterprise in New York's garment Trades*. New York: New York University Press.
- Weber, Michael in Ewa Morawska (1985): East Europeans in Steel Towns: A Comparative Analysis. *Journal of Urban History* 11: 280-313.