

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**MOTIVACIJA ZAPOSLENIH PREKO ŠTUDENTSKEGA DELA V
JAVNEM IN ZASEBNEM SEKTORJU**

Ljubljana, september 2016

ROK LIKOVIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Rok Likovič, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Motivacija zaposlenih preko študentskega dela v javnem in zasebne sektorju, pripravljene ga v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Vladom Dimovskim,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 19. september 2016

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MOTIVACIJA	2
1.1 Opredelitev motivacije	2
1.2 Različne teorije motivacije	3
1.2.1 Vsebinske teorije motiviranja	4
1.2.1.1 Hierarhija potreb po Maslowu	4
1.2.1.2 McClellandova teorija pridobljenih potreb	4
1.2.1.3 Teorija X in teorija Y	5
1.2.2 Procesne teorije motiviranja	5
1.2.2.2 Adamsova teorija enakosti	5
1.2.2.3 Vroomova teorija pričakovanj	6
1.2.2.4 Skinnerjeva teorija okrepitve	7
1.2.2.5 Teorija socialnega učenja	7
1.3 Delovna motivacija	8
1.4 Teorija samodoločenosti	8
1.4.1 Tri bazične psihološke potrebe	9
1.4.2 Notranja in zunanja motivacija	10
1.4.3 Kontinuum samodoločenosti	10
1.5 Pregled raziskav delovne motivacije v delovnem okolju	12
1.6 Higieniki in motivatorji	13
2 ZGODOVINA IN RAZVOJ ŠTUDENTSKEGA DELA	14
2.1 Javni in zasebni sektor	14
2.2 Aktualno stanje na trgu dela	16
2.3 Zaposljivost mladih	18
2.4 Vladni ukrepi za večjo zaposljivost mladih	19
2.5 Študentsko delo	22
2.6 Vloga študentskih servisov	24
2.7 Zakonodajne spremembe na področju študentskega dela	26
3 EMPIRIČNI DEL	28
3.1 Opredelitev problema in namena magistrske naloge	28
3.2 Cilji in hipoteze	28
3.3 Raziskovalna metoda	29
3.3.1 Vzorec	30
3.3.2 Pripomočki	34
3.3.3 Tehnika zbiranja podatkov	36
3.3.4 Postopek obdelave podatkov	37
3.3.5 Predstavitev in interpretacija rezultatov	39
3.3.5.1 Predstavitev in interpretacija rezultatov fokusnih skupin	39
3.3.5.2 Predstavitev in interpretacija rezultatov anketnega vprašalnika	44
4 PREDLOGI UKREPOV ZA VEČJO MOTIVACIJO MLADIH	55
SKLEP	57

LITERATURA IN VIRI.....59

PRILOGA

KAZALO TABEL

Tabela 1: Gibanje zaposlenosti in brezposelnosti od leta 1991 dalje, letno povprečje	17
Tabela 2: Delovno aktivni mladi v petletnih starostnih skupinah, 2005–2014, stanje konec leta	18
Tabela 3: Informativni prikaz prispevkov in dajatev	23
Tabela 4: Najpogostejši odgovori na vprašanja fokusnih skupin.....	39
Tabela 5: Opisna statistika	45
Tabela 6: T-test neodvisnih vzorcev pri prvi hipotezi.....	45
Tabela 7: Opisna statistika pri drugi hipotezi.....	46
Tabela 8: T-test neodvisnih vzorcev pri drugi hipotezi.....	47
Tabela 9: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«.....	48
Tabela 10: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«.....	Napaka!
Zaznamek ni definiran.	
Tabela 11: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.«.....	50
Tabela 12: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in številom let študentskega staža	51
Tabela 13: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.«	52
Tabela 14: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.«	53
Tabela 15: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.«.....	53
Tabela 16: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »S sodelavci imam korekten odnos.«.....	54
Tabela 17: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za svoje delo sem ustrezno plačan.«	55

KAZALO SLIK

Slika 1: Preprost model motivacije	3
Slika 2: Hierarhija potreb po Maslowu	4
Slika 3: Vroomova teorija pričakovanj	6
Slika 4: Skinnerjeva teorija okrepitve	7
Slika 5: Kontinuum samodoločenosti	11
Slika 6: Herzbergova dvofaktorska motivacijska teorija	14

Slika 7: Sestava javnega sektorja	15
Slika 8: 36 ukrepov Jamstva za mlade.....	20
Slika 9: Razporeditev enot glede na sektor zaposlitve	32
Slika 10: Razporeditev enot glede na samodoločenost vedenja	33
Slika 11: Razporeditev enot glede na strinjanje s trditvama: »Delovno mesto je podobno/sorodno smeri študija.« in »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«.....	33
Slika 12: Razporeditev enot glede na strinjanje s trditvama: »Delovno mesto je podobno/sorodno smeri študija.« in »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«.....	34

UVOD

Motivacija je eden ključnih dejavnikov za uspešno delovanje podjetij in organizacij nasploh. V velikem številu oblik motivacije osrednjo vlogo zavzema delovna motivacija. Pri delovni motivaciji se človekove aktivnosti usmerjajo k želenim ciljem preko njegovih motivov, ki so nastali na podlagi njegovih potreb (Peklar & Boštjančič, 2012, str. 39). V magistrski nalogi najprej predstavimo različne teorije motivacije, ki so se skozi čas in zgodovino pozicionirale kot klasične teorije in so prisotne na veliko področjih. Nato naredimo korak dlje in se osredotočimo na novejšo teorijo motivacije, in sicer teorijo samodoločenosti. Ugotoviti želimo, kako se ta teorija odraža pri mladih, ki opravljajo študentsko delo v javnem in zasebnem sektorju.

Teorijo samodoločenosti je v petdesetih letih prejšnjega stoletja zasnoval Harry Harlow na podlagi svojih študij in eksperimentov z opicami. Nato sta Richard M. Ryan in Edward L. Deci njegove ugotovitve povzela in oblikovala v teorijo samodoločenosti, v okviru katere sta definirala tudi več vrst motivacije. Ugotovila sta, da sta za uspešnost delovanja podjetij pomembni predvsem kvaliteta in vrsta motivacije, ne pa kvantiteta in celotna motivacija (Deci & Ryan, 2004, str. 227–230). Svoje ugotovitve sta prikazala na kontinuumu samodoločenosti, ki nazorno prikazuje vrsto motivacije, njen stil regulacije in vrsto vedenja, ki je značilno za opisano vrsto motivacije (Deci & Ryan, 2000, str. 238).

V nalogi opredelimo tudi, kaj predstavljajo higieniki in kaj motivatorji oz. kateri pogoji morajo biti izpolnjeni, da se motivatorji sploh razvijejo. Motivacija se lahko razvije samo takrat, ko so izpolnjeni določeni pogoji, sicer še tako močna motivacija ne pride do izraza in ne pripelje do želenih rezultatov. Pri opredelitvi higienikov in motivatorjev izhajamo iz Herzbergove dvofaktorske teorije motivacije (Lipičnik, 1998, str. 168).

Začetek študentskega dela¹ sega v leta pred osamosvojitvijo Slovenije. Študentsko delo je fleksibilna oblika dela, namenjena mladim, starejšim od 15 let, ki imajo status dijaka ali študenta. Namen študentskega dela je, da lahko mladi ob izobraževanju dodatno zaslužijo sredstva za šolanje in druge namene ter da si pridobijo delovne izkušnje (Študentska organizacija Slovenije, 2016). Izkušnje mladih na področju dela so dandanes še bolj pomembne kot kadar koli prej, saj je registrirana brezposelnost mladih med 25. in 29. letom starosti skoraj 15.000 (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015). Bistvenega pomena je, da ugotovimo, kateri motivatorji ženejo mlade k delu in kako lahko ugotovitve apliciramo na dejanske primere.

V prvem poglavju naprej opredelimo samo motivacijo in različne teorije motivacije, ki so se pojavile skozi čas. To nam služi za boljše razumevanje teorije samodoločenosti oz. razlik med njo in drugimi teorijami motivacije. Nato nadaljujemo z opredelitvijo delovne

¹ Študentsko delo – Začasno in občasno delo dijakov in študentov

motivacije ter teorije samodoločenosti in njenih komponent. V drugemu poglavju naprej opredelimo javni in zasebni sektor ter mlade na trgu delovne sile. Opišemo tudi, kakšni so bili v preteklosti vladni ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti med mladimi. Nato se osredotočimo na študentsko delo in njegov razvoj ter trenutno stanje. Predstavimo tudi, kako se je v zadnjih letih študentsko delo spreminjalo in kakšne so bile posledice sprememb. V tretjem poglavju predstavimo empirični del naloge, v okviru katerega preverimo raziskovalna vprašanja ter izvedemo fokusne skupine in anketni vprašalnik. Na koncu podamo predloge, kako povečati delovno motivacijo med mladimi.

1 MOTIVACIJA

1.1 Opredelitev motivacije

Vsi vodje so prej ali slej postavljeni pred podoben ali pa skorajda enak problem. Kako motivirati svoje zaposlene, sodelavce, člane organizacij? Četudi so zaposleni visoko izobraženi, izkušeni in primerni za določeno delovno mesto, to še ne pomeni, da bodo na tem delovnem mestu tudi odlični. Težko je napovedati, kaj točno se bo zgodilo, ko zaposlimo novo osebo. Če oseba na začetku kaže odlične rezultate, se lahko to zelo hitro spremeni, če je ne motiviramo in spodbujamo na primeren način (Evans, Ward & Rugaas, 2000, str. 325).

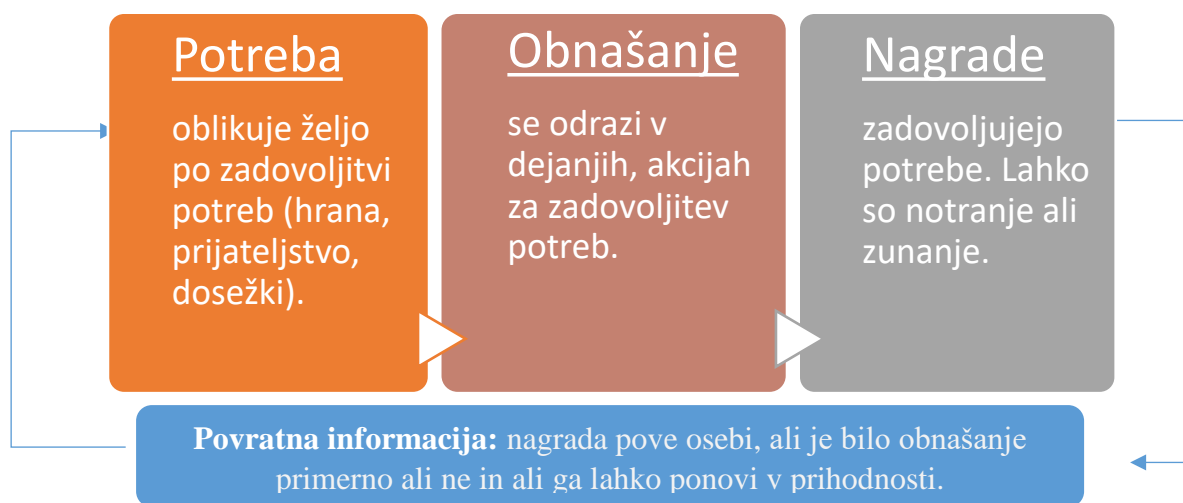
Motivacija je eden od ključnih dejavnikov za uspešno delovanje podjetij in organizacij nasploh (Peklar & Boštjančič, 2012, str. 39). Uhan meni, da je motivacija prebujanje želja, motivov v notranjosti človeka ali v okolju okoli njega na podlagi potreb. Te potrebe ženejo posameznika, da bi jih izpolnil oz. zadovoljil. Tako je ključnega pomena, da svoje zaposlene na pravilen način motiviramo in da prepoznamo njihove potrebe ter da jih znamo primerno zadovoljiti (Uhan, 2010).

Osrednji del motiviranja je vsekakor motiv. To je tista zadeva, ki posameznika žene, da bi opravil določeno nalogo ali zadovoljil potrebo. Motive lahko tako razdelimo glede na štiri kriterije. Če jih razdelimo po vlogi, lahko govorimo o primarnih in sekundarnih motivih. Če jih razdelimo po nastanku, govorimo o podedovanih in o pridobljenih. Če se osredotočimo na področje delovanja, prepoznamo biološke in socialne motive. Če pa jih razdelimo po razširjenosti, lahko razlikujemo med univerzalnimi, regionalnimi in individualnimi motivi (Dimovski & Penger, 2008, str. 131).

Dimovski in Penger (2008, str. 132) sta mnenja, da lahko motivacija vpliva na človeka od zunaj ali znotraj in tako povzroči, da se z nečim začnemo ukvarjati ter pri tem tudi vztrajamo. Tako ločimo tudi dva tipa nagrad, in sicer notranje in zunanje nagrade. Notranje nagrade povzročijo, da oseba čuti zadovoljstvo ob izvajanju oz. opravljanju nekega procesa. Zunanje nagrade pa pridejo iz okolice; najbolj tipične so na primer višja plača, nagrade, napredovanja itd. (Daft & Marcic, 2011, str. 305).

V preteklosti je bila za zadovoljevanje potreb zelo priljubljena metoda korenčka in palice. Metoda korenčka in palice predstavlja sistem motiviranja bodisi z nagrado (korenček) bodisi s kaznijo (palica). Vendar je ta metoda skozi čas pokazala številne pomanjkljivosti in učinke, ki so se občutno razlikovali od želenih. Raziskave so pokazale, da če je osebam za določeno opravljeno nalogo ponujena nagrada, bodo isto nalogo ob naslednji ponovitvi opravile bistveno slabše oz. se ji bodo manj posvetili (Pink, 2009, str. 37–59).

Slika 1: Preprost model motivacije



Vir: V. Dimovski et al., *Temelji managementa in organizacije*, 2014, str. 98.

1.2 Različne teorije motivacije

Obstajajo različne teorije, ki preučujejo, na kakšen način zadovoljevati potrebe ljudi oz. jih motivirati. Različne teorije potrebe tudi različno opredeljujejo in razvrščajo. Teorije motiviranja lahko razdelimo v dve veliki skupini, in sicer vsebinske teorije in procesne teorije. Pomembnejše vsebinske teorije so teorija hierarhije potreb po Maslowu, McClellandova teorija pridobljenih potreb, teorija X in teorija Y ter Herzbergova dvofaktorska teorija, ki je bolj podrobno predstavljena v poglavju Higieniki in motivatorji. Med procesne teorije motiviranja uvrščamo teorijo postavljanja ciljev, Adamsovo teorijo enakosti, Vroomovo teorijo pričakovanj, Skinnerjevo teorijo okrepitve in teorijo socialnega učenja. Vsebinske teorije motiviranja so pomembne, saj služijo kot orodje za prepoznavanje in zadovoljevanje potreb zaposlenih s strani vodij. Medtem se procesne teorije motiviranja osredotočajo na zaposlene, saj ti izbirajo, kako se bodo obnašali in s tem zadovoljevali svoje potrebe (Dimovski et al., 2014, str. 99–104).

1.2.1 Vsebinske teorije motiviranja

1.2.1.1 Hierarhija potreb po Maslowu

Maslow je pri svoji teoriji izhajal iz osnovnih in višjih potreb ljudi. Oblikoval je tri teze, ki veljajo za ljudi. Prvič, ljudje so bitja, ki si vedno nekaj želijo. Drugič, če je določena potreba zadovoljena, ni več motivator. Motivatorji so le nezadovoljene potrebe. Tretjič, človeške potrebe so predstavljene v več stopnjah. Le če so potrebe ene stopnje zadovoljene, se lahko začnejo zadovoljevati potrebe višje stopnje (Evans et al., 2000, str. 330).

Slika 2: Hierarhija potreb po Maslowu



Vir: S. Treven, Management človeških virov, 1998, str. 114.

Maslow je bil prepričan, da se motivacija začne s fiziološkimi potrebami, zato te predstavljajo prvo (najnižjo) stopnjo njegove piramide. Šele ko so zadovoljene te potrebe, se lahko posameznik posveti višjim. Pomembno je, da se vodje zavedajo, da so vse opisane potrebe prisotne pri vseh zaposlenih. Razlike med posamezniki se pa kažejo v tem, kako močno so posamezne potrebe zastopane (Treven & Srića, 2001, str. 129).

1.2.1.2 McClellandova teorija pridobljenih potreb

Avtor teorije David McClelland trdi, da ljudje določene vrste potreb skozi življenje pridobimo oz. se jih priučimo. Te potrebe niso prirojene in splošne, kot to velja za potrebe v okviru teorije hierarhije potreb po Maslowu. Pridobljene potrebe lahko razdelimo v tri skupine. V prvo skupino spada potreba po dosežkih. Bistvo potrebe po dosežkih je, da bi dosegli nek zahteven cilj ali pa prehiteli druge. V drugo skupino sodijo potrebe po vključitvi. Potrebe po vključitvi vsebujejo dobre in tesne prijateljske odnose ter izogibanje konfliktom. V tretjo skupino uvrščamo potrebe po moči. Potrebe po moči zavzemajo vplivanje na druge ljudi in željo, da bi bili drugim ljudem za vzor ali pa da bi nad njimi vršili svojo avtoriteto.

Katere potrebe so pri posamezniku bolj izražene, se kaže v njegovem karakterju (Daft & Marcic, 2011, str. 309).

1.2.1.3 Teorija X in teorija Y

Idejni oče teorije X in teorije Y je McGregor. Prepričan je, da je ključni dejavnik za uspeh podjetja motivacija zaposlenih, ne samo vodilnih. Naloga vodilnih v podjetju je, da zaposlene na pravi način motivirajo, da lahko skupaj dosegajo zastavljene cilje podjetja (Možina, 1994, str. 62).

Teorija X in teorija Y sta dva različna pogleda na motivacijo. Teorija X predpostavlja, da imajo menedžerji o svojih zaposlenih negativno mnenje. Za zaposlene mislijo, da so nemotivirani za delo, svojega dela ne marajo, ne želijo delati in niso pripravljeni nositi odgovornosti. Menedžerji jih morajo stalno nadzorovati in jim groziti s kaznijo. Po teoriji Y je pa mnenje menedžerjev o zaposlenih veliko bolj pozitivno. Teorija X je dejansko kritika tradicionalne teorije motivacije. Na podlagi teorije X je nastala teorija Y. Teorija Y predpostavlja, da so zaposleni do dela nevtralni in ga dojemajo celo kot počitek oz. sprostitev, pripravljeni so sprejemati odgovornost, v določenih razmerah delo jemljejo celo kot zadovoljstvo (Evans et al., 2000, str. 335–338).

1.2.2 Procesne teorije motiviranja

1.2.2.1 Teorija postavljanja ciljev

Že iz imena te teorije je razvidno, da temelji na postavljanju ciljev v podjetju. Pri tem je zelo pomembno, da so cilji podjetja jasno opredeljeni in da jih zaposleni sprejmejo za svoje. Hkrati morajo biti postavljena jasna pravila za napredovanje na poti proti doseganju teh ciljev. Pri postavljanju teh ciljev moramo biti pozorni na štiri zadeve. Prvič, cilji morajo biti jasni in nedvoumni. Drugič, če so cilji težki, imajo večji učinek na motivacijo. Tretjič, zaposleni morajo cilje sprejeti kot svoje, ne kot neko navidezno zadevo podjetja. Četrto, možnosti za napredovanje na poti proti doseganju ciljev morajo biti jasno opredeljene (Robbins, 2001, str. 166).

1.2.2.2 Adamsova teorija enakosti

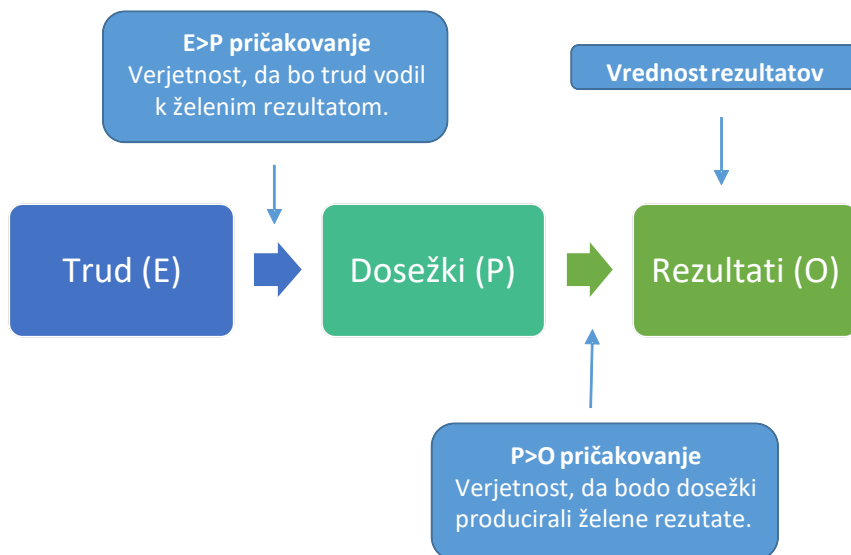
Pri Adamsovi teoriji enakosti je v ospredju dožemanje posameznika, ali je v primerjavi z drugimi obravnavan enako oz. pošteno. Posameznik verjame, da je obravnavan pošteno, kadar dobi isto plačilo oz. nagrado za enako delo oz. enako količino truda kot druga oseba. Če posameznik ne dobi istega plačila za enako količino truda, situacijo dojema kot nepošteno, kar ima negativen vpliv na njegovo motivacijo. Ta teorija je za menedžerje zelo

pomembna, saj izpostavlja, da morajo biti pozorni na poštenost plačila pri zaposlenih v podjetju in da se morajo do zaposlenih vesti pošteno (Daft & Marcic, 2011, str. 311).

1.2.2.3 Vroomova teorija pričakovanj

Avtor teorije pričakovanj je Victor H. Vroom. Teorija je sestavljena iz treh delov, in sicer valence, instrumentalnosti in pričakovanja. Valenca je usmerjenost osebe k cilju. Instrumentalnost lahko opredelimo kot povezavo med dvema ciljema. Nastane, kadar si posameznik za cilj postavi, da bo dosegel drugega. Pričakovanje pa je subjektivni faktor, saj se odraža pri posamezniku, ki pričakuje, da se mu bo vloženi trud povrnil (Kaše, Lipičnik, Mihelič, & Zupan, 2007, str. 83).

Slika 3: Vroomova teorija pričakovanj



Vir: V. Dimovski, & S. Penger, *Temelji managementa*, 2008, str. 137.

Menedžerji lahko zvišajo motivacijo zaposlenih tako, da zvišajo njihova pričakovanja, instrumentalnost ali valenco. Pričakovanje se lahko zviša tako, da vodstvo podjetja omogoči zaposlenim ustrezno strokovno izobraževanje in tako posredno dvigne njihovo samozavest. Instrumentalnost se zviša tako, da vodstvo drži obljube o nagradah, če zaposleni delo opravijo dobro in v ustreznem času. Valenca je lahko najbolj kreativni del, saj lahko vodstvo zagotovi nagrade, ki bodo zaposlenim nekaj pomenile in jih tako dodatno motivirale (DuBrin, 2002, str. 97–103).

1.2.2.4 Skinnerjeva teorija okrepitve

Dimovski in Penger (2008, str. 137–138) menita, da je pri Skinnerjevi teoriji v ospredju razmerje med obnašanjem in posledico. Osrednjo vlogo pri Skinnerjevi teoriji igrata nagrada in kazen, ki vplivata na vedenje posameznika v prihodnje. Skinner je odkril tri oblike okrepitve. Prva oblika je pozitivna okrepitev, v okviru katere je cilj, da se želeno vedenje v prihodnje ponavlja. Pri pozitivni okrepitvi igra osrednjo vlogo nagrada. Druga oblika okrepitve je kaznovanje, v okviru katerega želimo, da se določeno vedenje v prihodnje ne ponavlja več. Tretja oblika pa je ugašanje, ki se pojavi takrat, ko se ni uporabila ne nagrada ne kazen. Lahko se zgodi tudi, da se vedenje enostavno prezre.

Iz Skinnerjeve teorije lahko izpostavimo dve pomembni ugotovitvi. Prva ugotovitev je, da je veliko lažje usmerjati vedenje posameznika s pomočjo pozitivnih okrepitev (s pomočjo nagrad in ne s pomočjo kaznovanja). Druga ugotovitev pa je, da lahko okrepitev kot oblika motivacije učinkovita le takrat, ko so nagrade/kazni neposredno povezane z želenim vedenjem. Tako nagrajevanje ne bo uspešno oz. ne bo imelo želenega učinka, če ne bo vezano na vedenje posameznika (Davis & Newstrom, 1989, str. 115–116).

Slika 4: Skinnerjeva teorija okrepitve



Vir: V. Dimovski, & S. Penger, Temelji managementa, 2008, str.138.

1.2.2.5 Teorija socialnega učenja

Pri teoriji socialnega vedenja, katere idejni oče je Albert Bandura, posameznik opazuje vedenje drugih. Glede na vedenje drugih prilagodi svoje vedenje. To pomeni, da če vedenje drugih pripelje do pozitivnih učinkov in nagrad, želi posameznik takšno vedenje prenesti tudi nase, saj si želi istih učinkov oz. želi biti nagrajen. Če pa vedenje drugih pripelje do kazni ali graje, se oseba takšnemu vedenju praviloma izogiba. Posameznik običajno posnema vedenje tiste osebe, ki mu je v vzor. Vedenje mora pa biti podkrepjeno s primerno nagrado; rečeno drugače, vedenje mora biti vredno posnemanja (DuBrin, 2002, str. 100–101).

Za učinkovito socialno vedenje morajo biti izpolnjeni določeni pogoji. Prvi pogoj je, da mora imeti posameznik visoka pričakovanja. Visoka pričakovanja pripeljejo do

samoučinkovitosti, kar pomeni, da posameznik zaupa v svoje sposobnosti. Drugi pogoj je, da bi se moral posameznik tudi sam nagraditi. Če torej posameznik uspešno posnema neko želeno vedenje, bi moral čutiti notranje zadovoljstvo. Tretji pogoj je, da mora imeti vedenje, ki ga posameznik posnema, oprijemljive motorične in verbalne sposobnosti. Četrty in s tem zadnji pogoj pa pravi, da mora imeti posameznik fizične in umske sposobnosti, da določeno vedenje sploh posnema (DuBrin, 2002, str. 100–101).

1.3 Delovna motivacija

Motivacija je eden ključnih dejavnikov za uspešno delovanje podjetij in organizacij nasploh. V velikem številu oblik motivacije osrednjo vlogo zavzema delovna motivacija. Pri delovni motivaciji se človekove aktivnosti usmerjajo k želenim ciljem preko njegovih motivov, ki so nastali na podlagi njegovih potreb (Peklar & Boštjančič, 2012, str. 40).

Meyer, Becker in Vandenberghe (2004, str. 992) menijo, da je delovna motivacija skupek sil, ki so znotraj in tudi zunaj posameznika ter sprožijo obnašanje, ki je povezano z delom. Hkrati te sile vplivajo na obliko motivacije, njeno smer, moč in trajanje. Sile so stvari, ki sprožijo dejanja in delovanje zaposlenih. V nadaljevanju je pojasnjeno, kaj motivira zaposlene, kako močno so motivirani, kako se bodo lotili doseganja zastavljenih ciljev in kako dolgo bodo vztrajali.

Delovno motivacijo zaposlenih lahko izmerimo na štiri načine. Prvi način je projekcijski način, ki meri predvsem motivacijske potrebe in motive, ne upošteva pa motivacijskih sanj in procesov. Drugi način je objektivni način merjenja, ki zmanjša vpliv človeške presoje, kar posledično vodi do visoke stopnje zanesljivosti merjenja objektivnih procesov. Tretji način je implicitni način merjenja, v okviru katerega se zmanjša število socialno sprejemljivih odgovorov, saj posameznik namreč ne ve, kaj je predmet meritve. Zadnji način merjenja je način samoocenjevanja (Tremblay, Blanchard, Taylor & Palletier, 2009, str. 213–226).

Kot smo videli že v prejšnjih poglavjih, obstaja mnogo različnih teorij o motivaciji. V naši raziskavi izhajamo iz teorije samodoločenosti, kateri idejni oče je Harry Marlow. Teorijo samodoločenosti je kasneje dodelal in razvil Edward L. Deci.

1.4 Teorija samodoločenosti

Teorija samodoločenosti (angl. *self-determination theory*) sega v leto 1949, ko je njene temelje postavil Harry Harlow. Harlow je bil profesor psihologije na univerzi v Wisconsinu. Teorija samodoločenosti se je začela razvijati, ko je Harlow skupaj s svojimi sodelavci izvedel preizkus z opicami, v okviru katerega so morale opice rešiti tehnično uganko. Zgodilo se je nekaj zanimivega. Opice so začele reševati uganko brez zunanje spodbude ali nagrade. Uganko so začele reševati, ker se jim je očitno zdela zanimiva. Po 14 dneh so opice

postale precej spretni. Znanstveniki so do takrat poznali dva nagona, ki uravnavata vedenje, in sicer biološki nagon, kamor spadajo potreba po hrani, razmnoževanju itd., ter zunanji nagon, v okviru katerega posameznika motiviramo z večjo plačo ali nagrado. Vendar v opisanem primeru ni deloval noben od opisanih nagonov, temveč se je pojavil tretji. Izvedba naloge je bila očitno sama po sebi notranja nagrada. Opice so uganko rešile samo zato, ker jih je reševanje naloge zadovoljevalo. Harlow je nagon poimenoval notranja motivacija. Ko je nato Harlow opice poskušal s hrano (nagrado) dodatno spodbuditi k reševanju uganke, je imelo njegovo delovanje celo nasprotni učinek. Opice so delale več napak in uganko reševale počasneje. Harlow je tako odkril nov pomemben del sklopa motivacije, vendar je bil pred svojim časom. Splošna stroka njegovih odkritij ni priznavala ter je njega in ostalo javnost prepričevala v nasprotno. Tako je Harlow opustil svojo raziskavo in odkritje. Šele dve desetletji kasneje se je zgodba o tretjem nagonu nadaljevala. Mladi študent psihologije na univerzi Carnegie Mellon je iskal temo za svojo doktorsko disertacijo in je tako opazil Harlowovo raziskavo (Pink, 2009, str. 1–4).

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja sta Edward L. Deci in Richard M. Ryan na temeljih Harlowovih raziskav postavila teorijo samodoločenosti. Deci in Ryan sta tako naredila korak stran od enotnega koncepta motivacije in sta definirala več vrst motivacije. Opredelila sta, da sta za uspešno delovanje podjetij pomembni predvsem kvaliteta in vrsta motivacije, ne pa kvantiteta in celotna motivacija (Deci & Ryan, 2004, str. 8–10). Za osnovo samomotivacije sta Deci in Ryan (Deci & Ryan, 2004, str. 9–10). podala posameznikovo notranje nagnjenje in psihološke potrebe. Samodoločenost bi lahko tako definirali kot vedenje iz avtonomnih, notranjih razlogov, ki jih v celoti podpira osebnost in so v nasprotju z razlogi, ki dajejo posamezniku občutek prisile ali pritiska. Tako sta razvila tri osnovne psihološke potrebe (Deci & Ryan, 2008, str. 182).

Baard, Deci in Ryan (2004, str. 2061–2065) so v svoji raziskavi še dodatno podprli tezo, da je nujno, da vodje prepoznajo pomembnost teorije samodoločenosti ter razumejo, kakšne rezultate in uspehe lahko poda, če jo pravilno implementirana. Rezultati so pokazali, da na dobro opravljeno delo in psihično pripravljenost sodelavcev neposredno vpliva stopnja zadovoljstva njihovih notranjih potreb po prepoznavanju usposobljenosti za delo, avtonomnosti pri delu in neposrednem delu.

1.4.1 Tri bazične psihološke potrebe

Teorija samodoločenosti predstavlja organski pristop do motivacije. Teorija se začne s percepcijo, da so ljudje aktivna bitja, ki imajo željo po rasti, doseganju izzivov in integraciji novih znanj v svoj vsakdanjik. Organski vidik pa ni nekaj avtomatičnega, temveč zahteva vsakodnevno razvijanje s strani okolja in njegovo pomoč. Tako lahko okolje, v katerem živimo, bodisi spodbuja našo aktivnost in psihološki razvoj bodisi ju zavira. Vse to pa seveda vpliva na razvoj samodoločenosti pri posamezniku (Self-Determination Theory, 2016).

Teorija samodoločenosti tako opredeljuje tri osnovne psihološke potrebe, in sicer kompetentnost, povezanost in avtonomnost. Če želi biti posameznik zadovoljen in uravnovešen, mora doseči oz. izpolniti vse tri potrebe. Kompetentnost ali zmožnost predstavlja posameznikovo zmogljivost in se nanaša na učinkovitost, ki jo ima posameznik v povezavi s socialnim okoljem, v katerem živi. Povezanost se izraža kot želja po interakciji in povezanosti z ljudmi v okolju posameznika. Avtonomnost pa je posameznikovo izbrano in samostojno vedenje. Odraža se predvsem v želji po izkušnjah (Deci & Ryan, 2000, str. 227–230).

1.4.2 Notranja in zunanja motivacija

Notranja in zunanja motivacija se pojavljata v mnogo teorijah. Začetki razvoja teh terminov segajo že daleč nazaj. Obstaja mnogo idej, kakšna mora biti dinamika med notranjo in zunanjo motivacijo za uspešno motiviranje zaposlenih (Deci & Ryan, 2000, str. 54).

Za razliko od drugih teorij se teorija samodoločenosti osredotoča na naravo motivacije. To pomeni, da je v ospredju vprašanje, zakaj pride do določenega vedenja. Motivacijo lahko tako razdelimo na notranjo in zunanjo motivacijo. Pri notranji motivaciji pride do opravljanja določene naloge zaradi naloge same. Oseba pri opravljanju takšne naloge čuti užitek in zadovoljstvo. Pri zunanji motivaciji pa so prisotni instrumentalni razlogi za opravljanje nalog (Tremblay, Blanchard & Palletier, 2009, str. 213).

Začetki raziskav notranje motivacije segajo daleč v preteklost. Prve raziskave na to temo so bile opravljene na živalih. Pri ljudeh notranja motivacija ni edina oblika motivacije, vendar je zelo pomembna. Že od rojstva dalje smo ljudje radovedna bitja, ki se želimo učiti, premagovati ovire in dosegati zastavljene cilje. Teorija samodoločenosti izpostavlja dejstvo, da se notranja motivacija ne pojavi le pri posamezniku ali nalogi, ki jo je treba opraviti, temveč v povezavi teh dveh reči. Posameznik je tako notranje motiviran za opravljanje določene naloge, saj mu predstavlja izziv in občutek zadovoljstva ob reševanju (Deci & Ryan, 2000, str. 59).

Četudi je notranja motivacija izredno pomembna in vodi k zelo dobrim rezultatom in visoki produktivnosti zaposlenih, se moramo zavedati, da večina naših dejanj ni posledica notranje, temveč zunanje motivacije. Razlog za to tiči že v samem otroštvu. Otroke skozi celotni proces odraščanja starši in družba motivirajo s pomočjo zunanjih motivatorjev oz. nagrad, ne pa s privlačnostjo samih nalog in možnosti učenja (Deci & Ryan, 2000, str. 60).

1.4.3 Kontinuum samodoločenosti

Deci in Ryan (2004, str. 16–19) sta zaradi različnih oblik motivacije oblikovala taksonomijo samodoločenosti, ki sta jo predstavila na kontinuumu samodoločenosti. Kontinuum

prikazuje vrsto motivacije, stil regulacije in vrsto vedenja. Spodnji prikaz prikazuje tudi, do katere stopnje so cilji oz. vrednote ponotranjeni.

Slika 5: Kontinuum samodoločenosti

Nemotivacija	Zunanja motivacija				Notranja motivacija	
Brez regulacije	Zunanja regulacija	Introjicirana regulacija	Identificirana regulacija	Integrirana regulacija	Notranja regulacija	
Pomanjkanje motivacije	Kontrolirana motivacija		Avtonomna motivacija			
Najnižja stopnja avtonomije		←————→				Najvišja stopnja avtonomije

Vir: E. L. Deci, & R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research*, 2004, str. 16.

Na skrajnem levem koncu je **amotivacija**, to je stanje pomanjkanja motivacije ali namena za delovanje in opravljanje nalog. Če so ljudje amotivirani, se sploh ne odzivajo ali pa se odzivajo pasivno. Amotivacija se kaže predvsem v nevrednotenju dejavnosti pri njenem opravljanju ali v občutku nezmožnosti dosega cilja. Pri amotivaciji posameznik opravlja neko dejavnost mehanično, brez namere (Deci & Ryan, 2000, str. 238).

Naslednje tipe zunanje motiviranega vedenja lahko razdelimo na štiri področja oz. tipe motivacije. To so zunanja regulacija, introjekcijska regulacija, identificirana regulacija in integrirana regulacija. Pri **zunanji regulaciji** gre za najmanj avtonomen tip motivacije, saj pride do motivacije samo zaradi nagrade ali preprečevanja kazni. Zunanja regulacija tako predstavlja klasičen način motiviranja (Deci & Gagne, 2005, str. 336–337).

Naslednja je **introjicirana regulacija**, ki je del zunanje motivacije. Del te motivacije je ponotranjen, vendar ni del celostnega jaza. Vedenje, ki je značilno za to motivacijo, je, da se izogibamo krivdi strahu in osramočenosti ali da želimo doseči občutek izboljšanja ega in ponosa. Posameznik sprejema regulacijo, vendar je ne vzame kot svoje (Deci & Ryan, 2004, str. 17–18).

Identificirana regulacija je ponotranjena oblika zunanje motivacije in sprejema vedenje kot osebno. Ta regulacija se odraža kot zavestno vrednotenje cilja in/ali regulacije. Mesto

vzročnosti je pri identificirani regulaciji notranje, vedenje, ki izhaja iz nje, pa je avtonomno in samodeterminirano (Deci & Ryan, 2008, str. 182–185).

Zadnja je **integrirana regulacija**, pri kateri posameznik naredi nekaj zaradi določenega rezultata in ne zaradi notranjega zadovoljstva. Ni nujno, da posameznik v tej aktivnosti tudi uživa. Vseeno pa integrirana regulacija spada med najbolj avtonomne oblike zunanje motivacije. Pojavi se takrat, ko se identificirana regulacija popolnoma zlije z jazom. Regulacija tako pride v popolno skladnost z notranjimi vrednotami (Deci & Ryan, 2004, str. 18).

Na skrajnem desnem robu kontinuuma samodoločenosti se nahaja **notranja motivacija**. Aktivnosti, ki ji posameznik opravlja, so zaznamovane zaradi zadovoljstva ali aktivnosti same. Taka motivacija je avtonomna in v polni razsežnosti predstavlja teorijo samodoločenosti (Deci & Ryan, 2004, str. 18).

1.5 Pregled raziskav delovne motivacije v delovnem okolju

Leta 2012 je bila narejena raziskava na področju delovne motivacije pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju (Peklar & Boštjančič, 2012, str. 39–54). Namen raziskave je bil ugotoviti, ali se motivacija pri zaposlenih glede na sektor, spol, delovno mesto in izobrazbo v čem razlikuje. Raziskava je pomembne narave, saj kaže, kako se motivacija pri zaposlenih odraža v povezavi z določenimi značilnostmi posameznikov. Na podlagi ugotovitev raziskave bi lahko vodje svoje zaposlene primerno oz. na drugačen način motivirali glede na sektor, spol, delovno mesto in izobrazbo.

V raziskavi je sodelovalo skupaj 288 zaposlenih, od tega jih je bilo 153 iz zasebnega sektorja in 116 iz javnega. Povprečna starost oseb je bila 36,7 let. 19 oseb ni označilo, v katerem sektorju delajo. 149 anketirancev je imelo visoko strokovno izobrazbo ali univerzitetno izobrazbo, 109 višjo ali srednjo strokovno šolo, 28 magisterij, specializacijo ali doktorat. 2 udeleženca na to vprašanje nista odgovorila.

Raziskava je bila izvedena s pomočjo spletnega vprašalnika, ki je bil objavljen na posebni spletni strani. Pridobljene podatke so analizirali s pomočjo programa SPSS. Deskriptivna statistika je bila izračunana tudi za vse spremenljivke. Nato se je izvedel T-test, ki je pomagal ugotoviti statistično pomembne razlike med srednjima vrednostma dveh skupin. Kot klasična mera povezanosti med dvema spremenljivkama je bil uporabljen Pearsonov koeficient korelacije.

Raziskave so pokazale, da je motivacija zaposlenih v zasebnem sektorju pri vseh tipih nekoliko višja kot pri zaposlenih v javnem sektorju. V javnem sektorju so bili zaposleni tudi bolj amotivirani posamezniki. Razlike pa niso bile statistično pomembne. Rezultati so tudi

pokazali, da višja kot je izobrazba zaposlenih, bolj so notranje motivirani. Pričakovali bi tudi, da se z višjo izobrazbo zmanjša amotivacija, vendar se to v raziskavi ni pokazalo. Pri razlikovanju med spoloma ni prišlo do večjih razlik. V raziskavi so zaposleni v javnem sektorju, vodje in zaposleni z visoko ali univerzitetno izobrazbo pokazali večjo mero samodoločenega vedenja.

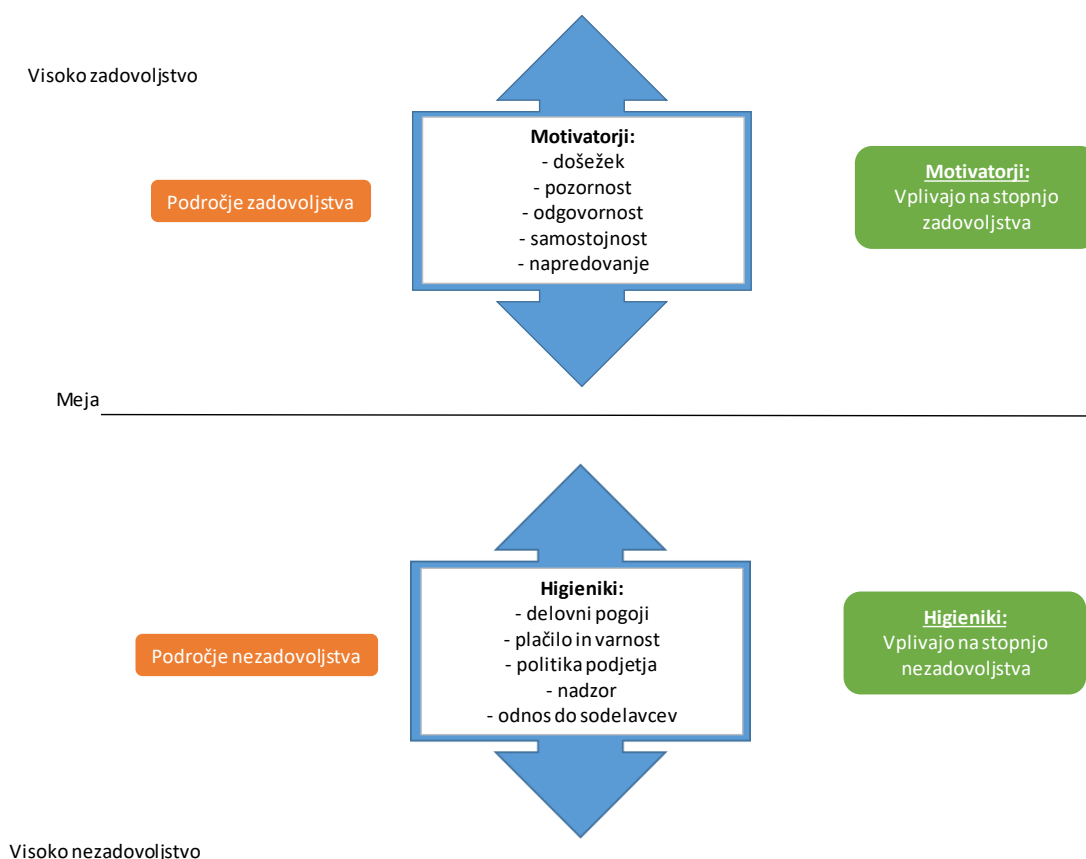
1.6 Higieniki in motivatorji

Teorija, ki obravnava higienike in motivatorje, se imenuje Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije. Idejni oče teorije je Friderick Herzberg. Herzberg je začel svojo raziskavo tako, da je analiziral vedenje 200 računovodij in inženirjev, ki jim je dal navodila, da mu morajo sporočiti, kadar se bodo pri delu počutili pozitivno ali negativno, in opisati razloge za svoje počutje. Tako je Herzberg prišel do zaključka, da lahko motivacijske faktorje razdeli v dve skupini: higieniki in motivatorji. Treba je tudi poudariti, da je Herzberg prišel še do enega zaključka, in sicer da skorajda ni faktorja, ki bi bil samo higienik ali samo motivator (Lipičnik, 1998, str. 168).

Prva skupina so tako higieniki. Higieniki ne delujejo motivacijsko, vendar imajo negativen učinek, če niso izpolnjeni. Pomembno je, da so higieniki prvotno izpolnjeni, da lahko motivatorji sploh začnejo delovati. Če higieniki niso izpolnjeni, tudi motivatorji ne bodo imeli nikakršnega učinka na motivacijo. Higieniki torej vplivajo na stopnjo nezadovoljstva. Med higienike uvrščamo delovne pogoje, plačilno varnost, odnos do sodelavcev itd. (Daft & Marcic, 2011, str. 308–309).

Na drugi strani so motivatorji, ki neposredno spodbujajo motivacijo. Vloga motivatorjev lahko nastopi šele takrat, ko so na določenem delovnem mestu izpolnjeni higieniki. Med motivatorje uvrščamo prevzemanje odgovornosti, napredovanje, pohvale, nagrade (predvsem tudi nefinančne) itd. (Račnik, 2010, str. 147).

Slika 6: Herzbergova dvofaktorska motivacijska teorija



Vir: V. Dimovski, & S. Penger, *Temelji managementa*, 2008, str. 134.

Pomembno je, da znajo vodje ločevati med higieniki in motivatorji ter da se zavedajo njihovega pomena. Podjetje bo lahko dolgoročno konkurenčno samo, če bo znalo na pravi način pritegniti in motivirati svoje zaposlene in jim zagotoviti dobre pogoje za delo (Zupan, 2001, str. 44).

2 ZGODOVINA IN RAZVOJ ŠTUDENTSKEGA DELA

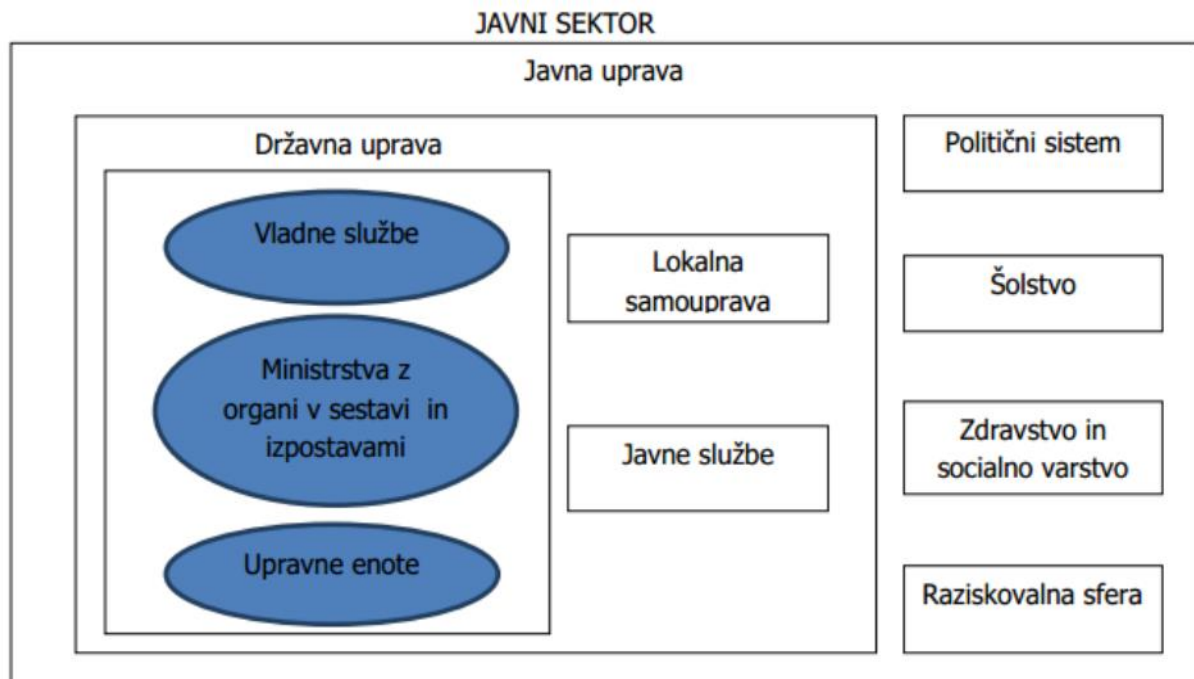
2.1 Javni in zasebni sektor

Oprelitev **javnega sektorja** lahko začnemo z definicijo javne uprave in upravljanja na splošno. Z izrazom upravljanje se ne srečujemo samo v javnem sektorju, temveč vsepovsod, kjer imamo opravka z organizacijami in ljudmi. Z besedo upravljanje bi lahko tako opredelili vsak proces odločanja, katerega cilje organizacija zasleduje, in odgovor na vprašanje, kako te cilje doseči. Če se osredotočimo na izraz javno upravljanje, bi lahko rekli, da to pomeni

upravljanje javnih zadev, javna uprava pa je uprava javnih zadev (Virant, 2004, str. 18). Pevcin (2011, str. 21–28) meni, da je javni sektor pojem, s katerim zajemamo vse javnoupravne organizacije in njene organizacijske oblike. Javni sektor upravlja funkcije, s katerim zagotavlja dejavnosti in storitve, ki so v javnem ali v državnem interesu. Te dejavnosti ali storitve so po navadi takšne, za katere velja, da so dostopne vsem ljudem. Katere so te dejavnosti in storitve, določi vsaka država sama.

Javni sektor lahko razdelimo na javno upravo na eni strani ter politični sistem, šolstvo, zdravstvo in socialno varnost ter raziskovalno sfero na drugi strani. Če podrobneje pogledamo javno upravo, jo lahko razdelimo na državno upravo in lokalno samoupravo ter javne službe. Državno upravo sestavljajo vladne službe, vsa ministrstva s svojimi organi in službami ter upravne enote (Ferfila & Kovač, 2000, str. 152).

Slika 7: Sestava javnega sektorja



Vir: B. Ferfila, & P. Kovač, *Javne politike in javna ekonomika*, 2000, str. 152.

Vse, kar ne sodi v zgoraj naštetá področja javnega sektorja, sodi v **zasebni sektor**. Skozi zgodovino sta se razmerje med sektorjema in definicija, kaj sodi pod javno in kaj pod zasebno, spreminjala. Javni sektor se je začel tako počasi umikati zasebnemu, razen na tistih področjih, ki so vitalna za prebivalstvo. To so področja reda, varnosti, infrastrukture, osnovne strukture za nemoteno proizvodnjo in menjavo (npr. oskrba z energijo). Država pa je začela po določenem času posegati na nekatera področja. Ukrepi so bili raznovrstni. Sprva je država začela ukrepati na področju gospodarstva, da bi zagotavljala enakomerno gospodarsko rast. Ukrepi na tem področju so bili davčni, monetarni in cenovni. S časom je

država začela širiti svoje delovanje tudi na področje sociale, tako da se je začelo urejati socialno zavarovanje, zmanjševati socialne razlike oz. zagotavljati minimalni socialni standard. Države, ki so na tem področju naredile največ, imenujemo države blaginje (Virant, 2004, str. 21–22).

V današnjem času smo vedno bolj priča različnim težnjam in prepričevanjem, kako se naj uredi razmerje med javnim in zasebnim sektorjem. Zagovorniki obeh opcij prepričujejo splošno javnost o prednosti in slabostih javnega in zasebnega sektorja. Programi različnih političnih strank navajajo, kako naj bi se razmerja uredila, dejansko stanje oz. realnost pa predvsem zapovedujeta, da je treba najti primerno ravnovesje in sodelovanje obeh sektorjev. Današnji čas ne dopušča več ekstremnih pogledov oz. nagnjenj bodisi samo k javnemu ali samo k zasebnemu sektorju (Virant, 2004, str. 22).

2.2 Aktualno stanje na trgu dela

Zakon o urejanju trga dela (Ur.l. RS., št. 80/2010, v nadaljevanju ZUTD) ureja trg dela in vso njegovo dinamiko ter različna področja. 12. točka 5. člena ZUTD definira trg dela kot prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oz. vrste dela. 12. člen ZUTD na splošno natančneje opredeljuje sam trg dela in različna stanja oz. definicije iskalcev dela ter njihovih delovnih stanj.

Stanje na trgu dela (zaposljivost in brezposelnost) je odraz aktualnega stanja v gospodarstvu. Četudi so napovedi UMAR-ja za leti 2015 in 2016 zaradi večje gospodarske rasti in dviga BDP-ja nekoliko bolj optimistične ter tako predvidevajo večjo zaposljivost in manjšo brezposelnost, se še vedno občutijo posledice velike svetovne krize iz leta 2008. Slovenija je kriza dohitela šele leta 2009, vendar je pustila svoj pečat, ki je viden še danes. Z letom 2009 je tako šlo ogromno slovenskih podjetij v stečaj; posledično je brezposelnost narasla. Naslednja leta so bila še bolj zahtevna, saj se je skokovito povečal delež dolgotrajno brezposelnih. Ljudje, ki so izgubili službo več kot leto dni nazaj, so prešli v ta segment. Slovenija se je že prej soočala z dolgotrajno brezposelnostjo. Lani je le-ta v okviru celotne brezposelnosti v določenih regijah Slovenije znašala kar 50,2 %. Z dolgotrajno brezposelnostjo se ne srečuje samo Slovenija, temveč celotna Evropska unija. Dolgotrajna brezposelnost ima številne negativne posledice, tako socialne kot ekonomske, za posameznika in širšo družbo. Dolgotrajna brezposelnost pri posamezniku povzroča zmanjšanje motivacije, zmanjšanje kompetence, nižjo samopodobo in manjšo možnost za zaposlitev. Posledice v širši družbi in ekonomiji nasploh pa so, da se delo brezposelnih prevladi na zaposleni del družbe, zato mora ta nositi dodatno breme (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Dolgotrajno brezposelne osebe, 2015, str. 3–4).

Do leta 1991 je bilo slovensko gospodarstvo močno povezano z Jugoslavijo in njenim trgom. Po osamosvojitvi leta 1991 je naše gospodarstvo izgubilo jugoslovanska tržišča, posledica česar je bilo skoraj desetkratno zmanjšanje gospodarskega trga. Neposredno se je tako povečala tudi brezposelnost, ki je v zgodovini samostojne Slovenije dosegla svoj vrhunec leta 1997. Hkrati je treba omeniti, da četudi smo izgubili jugoslovanski trg, so se nam začeli odpirati osrednje- in zahodnoevropski ter svetovni trg (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Dolgotrajno brezposelne osebe, 2015, str. 5).

Tabela 1: Gibanje zaposlenosti in brezposelnosti od leta 1991 dalje, letno povprečje

Leto	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Registrirane brezposelne osebe	Stopnja reg. brezposelnosti (v %)
1991	916.376	841.297	75.079	8,2
1992	893.620	791.027	102.593	11,5
1993	895.535	766.448	129.087	14,4
1994	879.363	752.307	127.056	14,4
1995	871.706	750.223	121.483	13,9
1996	864.690	744.891	119.799	13,9
1997	868.619	743.430	125.189	14,4
1998	871.249	745.169	126.080	14,5
1999	877.424	758.473	118.951	13,6
2000*	907.142	800.541	106.601	11,8
2001	908.206	806.349	101.857	11,2
2002	886.133	808.677	102.635	11,2
2003	874.920	801.383	97.674	11,0
2004	900.316	807.490	92.826	10,3
2005	904.889	813.000	91.889	10,2
2006	910.675	824.839	85.836	9,4
2007	925.334	853.998	71.336	7,7
2008	942.473	879.257	63.216	6,7
2009	944.525	858.171	86.354	9,1
2010	935.543	835.039	100.504	10,7
2011	934.658	823.967	110.692	11,8
2012	920.184	810.001	110.183	12,0
2013	913.424	793.597	119.827	13,1
2014	917.901	797.792	120.109	13,1
I.-III. 2015	919.669	798.025	121.643	13,2

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Dolgotrajno brezposelne osebe, 2015, str. 5.

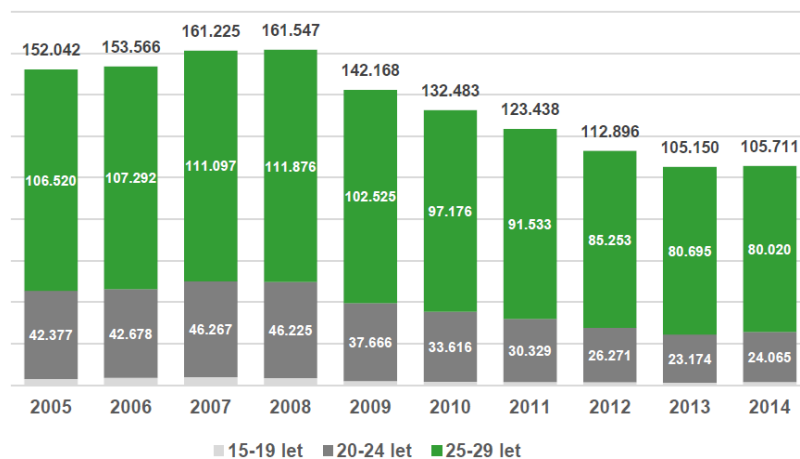
Leto 2014 je beležilo 3,0 % gospodarsko rast. Trend gospodarske rasti se je nadaljeval v letu 2015 z 2,6 % rastjo. Strokovnjaki ocenjujejo, da se bo gospodarska rast nadaljevala še v letih 2016 in 2017. Posledica pozitivne gospodarske rasti je nižja stopnja registrirane brezposelnosti. Še zlasti se povečuje zaposlovanje v zasebnem sektorju. Četudi se brezposelnost zmanjšuje, delodajalci vedno bolj ponujajo fleksibilne oblike dela in delovno silo iščejo tudi preko agencij, da si tako zmanjšujejo stroške z naslova rednih zaposlitev. To je na dolgi rok lahko slabo, saj takšne oblike dela ne ponujajo nikakršne socialne varnosti. Po UMAR-ju naj bi bilo v letu 2017 okoli 102.000 registriranih brezposelnih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Strokovna izhodišča za leto 2016, 2015, str. 5).

Leto 2015 se je končalo s 113.076 registriranimi brezposelnimi, med katerimi je bilo skoraj 27.000 mladih. Leto 2015 so zaznamovali tudi številni ukrepi za zmanjšanje brezposelnosti in spodbujanje rednih zaposlitev. Tako je država namenila več sredstev za opravljanje javnih del, in sicer kar dodatnih 8 milijonov evrov. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je organiziral tudi posvete z delodajalci ter se udeleževal številnih dogodkov in prireditev, kjer je predstavljal svoje dejavnosti (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Strokovna izhodišča za leto 2016, 2015, str. 16–17).

2.3 Zaposljivost mladih

V starostno skupino mladi sodijo ljudje, stari med 15 in 29 let. Starostna skupina mladi se je od leta 1995 do danes precej zmanjšala. Če je bilo leta 1995 mladih kar 442 tisoč, jih je danes le še okoli 335 tisoč. Napovedi ocenjujejo, da se število mladih ne bo bistveno zmanjševalo, hkrati pa se bo drastično povečalo število starejših, torej tistih, starih nad 65 let. Leta 1995 so starejši predstavljali 12,1 % vsega prebivalstva v Sloveniji, 2015 pa že 17,9 %. Ocene napovedujejo, da bo do leta 2055 število starejših naraslo na 30,1 % vsega prebivalstva v Sloveniji (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 4).

Tabela 2: Delovno aktivni mladi v petletnih starostnih skupinah, 2005–2014, stanje konec leta



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, *Mladi in trg dela*, 2015, str. 8.

Mladi se s trgom dela soočajo že v srednješolskih in kasneje v študentskih letih. Prvi stik mladih s trgom dela je v večini primerov preko študentskega dela ali pa preko obveznih praks v sklopu izobraževalnega procesa. Aktivno mladi na trg delovne sile po navadi vstopajo šele po dvajsetem letu starosti. Dijaki večinoma prvič pridejo v stik s trgom dela preko študentskega dela, ko opravljajo počitniško delo v času poletnih počitnic. Pri študentih pa se študentsko delo nemalokrat preoblikuje v skorajda redno obliko dela, saj so zaradi različnih razlogov, največkrat ekonomskih, študentje prisiljeni delati, da se lahko preživljajo in študirajo. Študentsko delo tako predstavlja neke vrste socialni korektiv. Tako pri dijakih kot pri študentih se pri določenih poklicih v sklopu izobraževalnega procesa pojavi tudi obvezna praksa. To je sicer dobra rešitev, da lahko mladi pridejo do delovnih izkušenj, vendar so nemalokrat obravnavani kot poceni delovna sila in opravljajo trivialna dela, od takšne prakse pa na koncu ne odnesejo izkušenj z dodano vrednostjo. Hkrati so prakse tudi prostovoljne narave, ponekod mladim ne krijejo niti potnih stroškov niti malice, kar na koncu lahko predstavlja velik finančni zalogaj (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016).

Gospodarska kriza je pustila močan pečat tudi na trgu delovne sile mladih. Leta 2008 je bilo delovno aktivnih mladih vsega skupaj 161 tisoč. Po krizi leta 2013 se je to število zmanjšalo na 105 tisoč. Zmanjšanje (gledano celostno) je tako obsegalo 34,9 %. Mladi, ki vstopajo na trg delovne sile, se zaposlujejo predvsem v fleksibilnih oblikah dela in za določen čas. Vedno bolj pogosto se pojavljajo prekarne oblike dela, ki ne zagotavljajo socialne varnosti in drugih pravic, ki jih uživajo redno zaposleni. V letu 2014 so se stvari rahlo izboljšale, tako da je prišlo 0,5 % porasta zaposlitev pri mladih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 8–9).

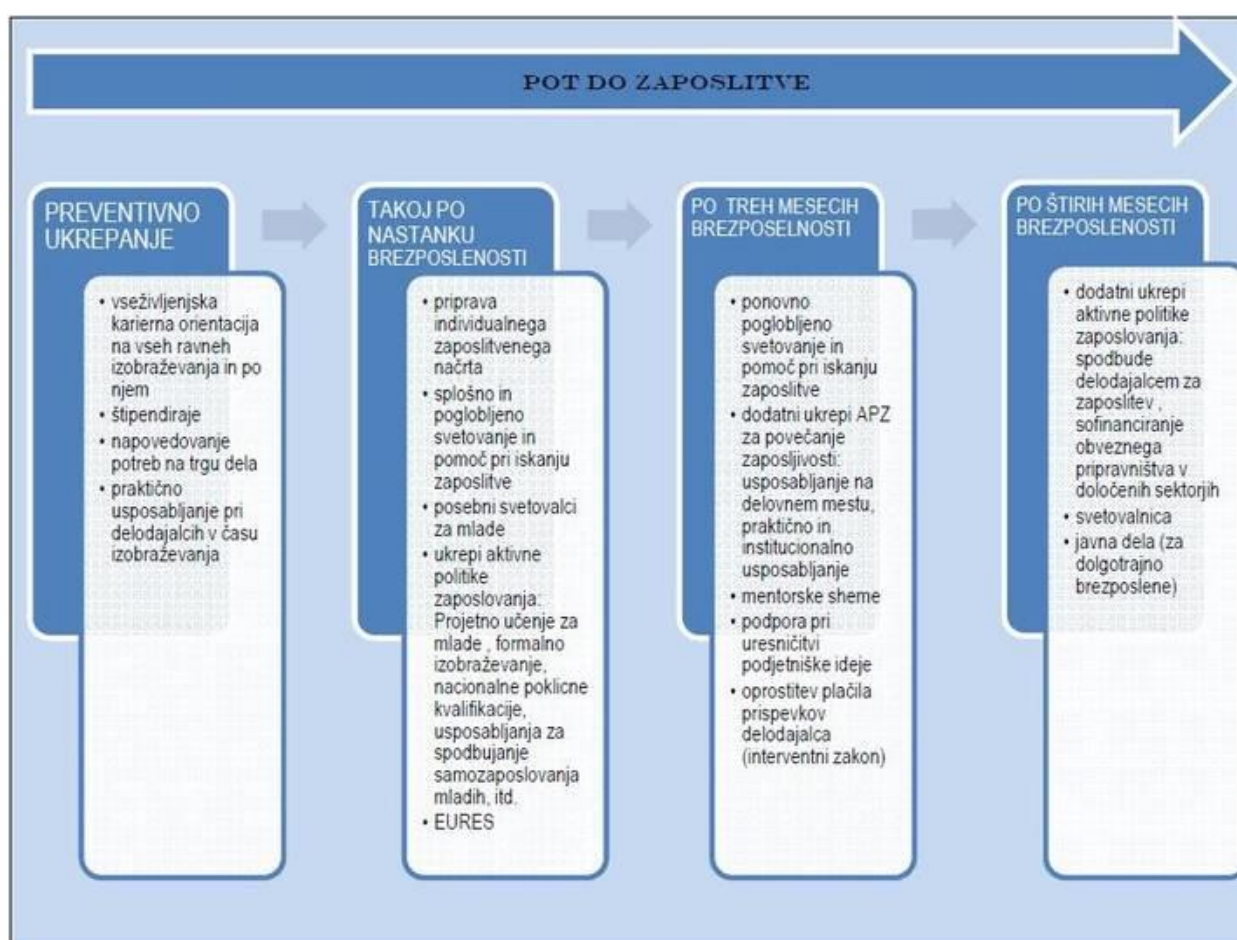
Mladi se po končanem izobraževanju prijavijo na Zavod za zaposlovanje kot iskalci dela. Mladi, ki se na zavodu prijavijo kot iskalci prve zaposlitve, so po navadi nadpovprečno izobraženi in imajo več možnosti ter tudi hitreje najdejo zaposlitev kot starejši brezposelni. Na zavodu so prijavljeni krajši čas, saj so pripravljene sprejeti različna dela, četudi niso ne ustrezajo njihovi izobrazbi ali željam. Ob delu tako dalje iščejo druge priložnosti za delo na zelenem področju (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Strokovna izhodišča za leto 2016, 2015, str. 17–20).

2.4 Vladni ukrepi za večjo zaposljivost mladih

Po gospodarski krizi leta 2008 je strmo narasla brezposelnost mladih v celotni EU. Stopnja brezposelnosti med mladimi je leta 2010 znašala kar 23,4 % vseh brezposelnih, kar pomeni 5,68 milijonov mladih. Raziskave so pokazale, da lahko brezposelnost mladih povzroči trajne posledice, ki se kažejo v povečani tveganosti brezposelnosti in stalne socialne izključenosti. Da bi to preprečili, so člani Evropskega sveta 29. junija 2012 pozvali članice, naj sprejmejo ukrepe za večje zaposlovanje mladih oz. zmanjšanje brezposelnosti mladih

(Jamstvo za mlade, 2016). Vlada Republike Slovenije je tako konec januarja 2014 sprejela izvedbeni načrt **Jamstvo za mlade**. Namen načrta je izboljšati zaposlitvene možnosti mladih na trgu dela. Osrednji cilji Jamstva za mlade so izboljšati prehod iz izobraževanja v zaposlitev, hitrejša aktivacija mladih brezposelnih in zmanjšanje brezposelnosti. Izvedbeni načrt zajema 36 ukrepov, ki so časovno opredeljeni v obdobju izobraževanja in prvih mesecih po vpisu v evidenco zaposlovanja. V sklopu 36 ukrepov so posebej poudarjeni t. i. preventivni ukrepi, namenjeni šolajočim, saj so z dolgoročnega vidika ti zlasti pomembni. Ključni ukrepi se nanašajo predvsem na napovedovanje prihodnjih potreb na trgu dela, da se lahko tako v zgodnjih letih mladi usmerijo v zaposljive poklice (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Jamstvo za mlade, 2016).

Slika 8: 36 ukrepov Jamstva za mlade



Vir: Vlada Republike Slovenije, 2016, slika 1.

Hkrati tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v skladu z Zakonom o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD) izvaja različne ukrepe in dejavnosti za zmanjšanje stopnje brezposelnosti med mladimi. Najpomembnejši dejavnosti sta vseživljenjska karierna orientacija (v nadaljevanju VKO) ter posredovanje del in vključevanje v aktivno politiko

zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 24).

VKO zajema različne aktivnosti za prepoznavanje posameznikovih sposobnosti, interesov in sposobnosti. Zakonsko podlago ima v ZUTD, ki posameznikom zagotavlja naslednje aktivnosti: osnovno karierno svetovanje, informiranje o trgu dela, učenje veščin za vodenje kariere itd. Naštete storitve izvajajo usposobljeni strokovnjaki in svetovalci ter karierna središča, kjer lahko iskalci dela dobijo profesionalno svetovanje in odgovore na morebitna vprašanja ob vstopu na trg delovne sile. Poleg osebnega svetovanja so iskalcem zaposlitve na voljo tudi internetno svetovanje in pripomočki za samostojno vodenje kariere. V sklopu kariernih središč so organizirane delavnice za predstavitev sodobnih načinov iskanja dela in krajše predstavitve delodajalcev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 24–26).

Naslednji storitvi, ki ju izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, sta posredovanje del in zaposlovanje mladih. Njun namen je iskalcem dela in delodajalcem pravočasno sporočiti potrebe dela na trgu. Zaradi vedno večje brezposelnosti in vedno manj delovnih mest, ki so na voljo, Zavod za zaposlovanje v sklopu svojih storitev izvaja tako imenovane mini zaposlitvene sejme, hitre zmenke in predstavitve prostih delovnih mest (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 26).

APZ sestavljajo ukrepi na trgu dela, ki so namenjeni večji zaposlenosti in manjši brezposelnosti ter povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Večino ukrepov izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, določene ukrepe pa izvajajo tudi druge ustanove (na primer Socialna zbornica Slovenije). Zavod za zaposlovanje na podlagi Zakona zaposlovanju in zavarovanju ter ZUTD izvaja ukrepe na področju usposabljanja in izobraževanja, kreiranja delovnih mest, spodbujanja zaposlovanja in spodbujanja samozaposlovanja. Od leta 2008 do leta 2015 je bilo v sklop APZ vključenih vsega skupaj 109.520 oseb, starih med 15 in 29 let. Mladi predstavljajo ranljivo skupino, saj so težje zaposljivi, kajti v veliko primerih ob vstopu na trg delovne sile še nimajo praktičnih izkušenj in so zato za delodajalce manj zanimivi, saj zanje predstavljajo dodatne stroške in napore. V zadnjih letih so bili številni projekti in ukrepi namenjeni večji zaposljivosti mladih. Med bolj prepoznavnimi so bili projekti Prvi izziv, Iz faksa takoj praksa, Delovni preizkus in Projektno učenje za mlade (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 27–29).

Novembra lani je država objavila razpis za **Prvi izziv**, za katerega je namenila skupaj več kot 20 milijonov evrov sredstev. V razpisu lahko podjetja dobijo 7.500 evrov za zaposlitev mladih za obdobje 15 mesecev in 3-mesečno preizkusno dobo. Podjetja morajo seveda izpolniti še nekaj drugih pogojev, kot je dolžina časa poslovanja itd. Razpis bo na voljo do konca junija 2016 oz. dokler sredstva ne bodo porabljena. V prejšnjih letih je bilo v to shemo vključenih 3.332 mladih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Prvi izziv, 2016).

Januarja 2015 je država objavila tudi razpis **Iz faksa takoj praksa**, v okviru katerega je namenila 5 milijonov evrov za zaposlovanje visoko izobraženih mladih brezposelnih z izpolnjevanjem za konkretno delo. Na razpis so se lahko prijavi mladi, ki so iskali prvo zaposlitev. Delodajalci so tako lahko pridobili 6.000 evrov pomoči, vendar je morala biti zaposlitev sklenjena vsaj za obdobje enega leta. 85 % stroškov razpisa je subvencionirala Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Razpis je dejansko udeleževal ukrepe Jamstva za mlade (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Iz faksa takoj praksa, 2016). Konec januarja 2016 je izšel razpis **Delovni preizkus**, ki je sicer namenjen nekoliko starejšim, in sicer brezposelnim osebam, starim 30 let in več, ki so že vsaj 6 mesecev prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje. Država je za ta razpis namenila 1 milijon evrov. Program traja od 100 ur do največ enega meseca. Namen programa je, da oseba spozna naloge konkretnega delovnega mesta ob mentorstvu zaposlene osebe v podjetju (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Delovni preizkus, 2016). Prav tako je januarja letos izšel razpis **Projektno učenje za mlade**. Razpis izvaja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Na razpis se lahko prijavijo osebe stare med 15 in 25 let, ki nimajo končane izobrazbe oz. niso zaposlene ter so prijavljene na Zavodu za zaposlovanje. Program pomaga mladim na številnih področjih, kot so odkrivanje zasebnih in poklicnih interesov, premagovanje učnih ovir, poklicno orientiranje itd. (Andragoški zavod – Projektno učenje za mlade, 2016).

2.5 Študentsko delo

Študentsko delo ali občasno in začasno delo dijakov in študentov je fleksibilna oblika dela, ki omogoča študentom in dijakom priti v stik s trgom dela ter pridobiti dejanske delovne izkušnje in si zagotoviti neko vrsto ekonomske varnosti. V današnjem času študentsko delo predstavlja socialni korektiv, saj vedno več študentov dela, da lahko študira, namesto da bi študirali, da bi lahko kasneje delali. V veliki meri je za to kriva država, ki ni sposobna urediti služb za mlade in na splošno poskrbeti za znižanje stopnje brezposelnosti. Študentje se tako znajdejo v položaju, ko so prisiljeni delati, da si lahko omogočijo študij in življenje v študijskih središčih. Nemalokrat pa morajo študenti tudi delati, da lahko preživljajo bližnje, saj eden od staršev ali celo oba izgubijo službo in s tem edini vir prihodkov za družino (Cvikl, 2010, str. 29).

Zgodovina študentskega dela sega v leto 1959. Takrat je Zveza študentov Jugoslavije – Univerzitetni odbor Ljubljana organizirala prvo obliko študentskega dela, in sicer razvažanje mleka po domovih za financiranje interesnih dejavnosti študentov. Tako je bil že takrat primarni namen študentskega dela, da si lahko študentje ob študiju prislužijo nekaj dodatnega denarja in pridobijo sredstva za svoje interesne dejavnosti (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016).

Na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (Začasno in občasno delo dijakov in študentov, 2016) je zapisano, da lahko študentsko delo lahko opravljajo naslednje osebe:

- **dijaki** (s statusom dijaka) v Republiki Sloveniji,
- **študentje** (statusom študenta) v Republiki Sloveniji,
- **tuji študentje**, ki so v Republiki Sloveniji na izmenjavi in tukaj opravljajo študijske obveznosti in procese,
- dijaki in študentje Republike Slovenije, ki imajo **status dijaka ali študenta v tujini**, kar lahko dokažejo z ustreznim potrdilom,
- osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu, in bodo prihodnje šolsko leto postale študentje,
- **osebe s statusom izobraževanja odraslih**, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Včasih so lahko študentsko delo opravljali tudi tako imenovani pavzerji, to so osebe, ki niso imele izkazanega statusa študenta ali dijaka za eno ali več let med izobraževalnim procesom, vendar se je ta možnost s 1. 1. 2007 ukinila. Danes lahko opravljajo študentsko delo vse zgoraj naštetе osebe, dokler jim ne poteče status študenta ali dijaka, dokler ne diplomirajo/magistrirajo ali dokler se ne zaposlijo.

Študent ob delu preko študentskega dela dobi nakazana sredstva preko napotnice, posrednik katerih je študentski servis. Študentski servisi so bolj podrobno opisani v naslednjem poglavju. S 1. 2. 2015 je država uvedla minimalno urno postavko 3,8 evra neto oz. 4,5 evra bruto. Namen minimalne urne postavke je bil dvigniti plačilo študentov oz. preprečiti finančno izkoriščanje študentov. V praksi se ponudniki študentskega dela sicer držijo minimalne postavke, vendar pa prihaja do prirejanja števila ur študentskega dela in s tem do nižjega plačila. Točen izračun prispevkov in dajatev je razviden iz Tabele 3 (Študentska organizacija Slovenije – Študentsko delo, 2016).

Tabela 3: Informativni prikaz prispevkov in dajatev

	Delež obremenitve (v %)	Znesek (v €)
Napotnica	100,00	100,00
DELODAJALEC		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85	8,85

Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36	6,36
Prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	0,53
Koncesijska dajatev (štipendije, ŠOS, posredniki)	16,00	16,00
Dodatna koncesijska dajatev (študentski domovi)	2,00	2,00

DIJAK / ŠTUDENT		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	15,50

Izplačilo študentu		84,50
---------------------------	--	--------------

Strošek delodajalca	33,74	133,74
----------------------------	--------------	---------------

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016, tabela 1.

Od študentskega dela se plačujejo tudi koncesijske dajatve. Koncesijske dajatve plačuje delodajalec, in sicer po razdelitvi 16 % za socialno zavarovanje, 8,41 % za štipendije, 3,795 % za delovanje Študentske organizacije Slovenije, 3,795 % za stroške posredovanja del oz. za delovanje študentskih servisov ter 2 % dodatne koncesijske dajatve, ki je namenjena študentskim domovom (Študentska organizacija Slovenije – Študentsko delo, 2016).

Treba je poudariti, da je tako kot pri drugih oblikah dela tudi pri študentskem delu treba paziti na dohodnino in razne olajšave, saj se študentsko delo prav tako šteje v to kvoto. Seveda obstajajo določene posebnosti in ugodnosti, ki so opisane na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pod rubriko Občasno in začasno delo dijakov in študentov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Občasno in začasno delo dijakov in študentov, 2016).

Pravno podlago študentskemu delu zagotavljajo Zakon za zaposlovanje in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o urejanju trga dela, Zakon o uravnoveženju javnih financ ter Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasno in začasno delo dijakov in študentov (Študentska organizacija Slovenije – Študentsko delo, 2016).

2.6 Vloga študentskih servisov

Prvi študentski servis je bil ustanovljen leta 1964, saj je takratni Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije sprejel akt o ustanovitvi Študentskega servisa. Leta 1971 je bil vpisan

v register podjetij. Leta 1977 se je reorganiziral v samostojno Delovno skupnost znotraj univerze. Leta 1979 se je celotno delovanje študentskega servisa preneslo pod okrilje Študentskega centra, pod katerim so delovali tudi študentski domovi. Študentski servis je bil leta 1985 vključen v družbeno-politično organizacijo, in sicer Univerzitetno konferenco Zveze socialistične mladine Slovenije (v nadaljevanju UK ZSMS). Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, ki je bila ustanovljena leta 1989, je bila pravna naslednica ZSMS. Leto dni kasneje je pod Študentsko organizacijo Univerze v Ljubljani prišlo tudi bolj ali manj vse delovanje Študentskega servisa, ki je imel svoj sedež na Borštnikovem trgu 2 v Ljubljani. Vse do leta 1992 je bil Študentski servis opredeljen kot javna oblika organiziranja in je spadal pod javne ustanove. Potem pa se je začela privatizacija, ki se je v naslednjih letih tudi dokončno izvedla. Zgodovinski vidik je osredotočen predvsem na področje Ljubljane. V Mariboru ali drugod po Sloveniji je razvoj študentskih servisov potekal drugače (E-študentski servis – Letno poročilo E-servisa, 2016).

Trenutno je na trgu 25 posrednikov študentskega dela. Število je od začetka privatizacije do danes precej nihalo. Število je od leta 1992 do leta 2003 naraslo na 85, nato pa začelo upadati. Prvi val upada opazimo leta 2008, ko je udarila gospodarska kriza, zaradi katere se je število posrednikov zmanjšalo na 49. Drugi val upada pa beležimo z letom 2013, ko je svoje posledice pokazal ZUJF. V letu 2013 je tako delovalo samo še 32 posrednikov študentskega dela (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016). Vse do leta 2016 je bil med njimi tudi Zavod za zaposlovanje, ki pa je beležil manj kot 1 % tržnega deleža. Tukaj se je odpirala velika priložnost za državo, saj bi lahko z naslova študentskega dela pridobila precejšnji vir prihodkov, vendar so jo drugi ponudniki na žalost prehiteli. Treba bi bilo namreč vlagati v sistem obveščanja in ponujanja del dijakom in študentom ter ves čas skrbeti za modernizacijo in napredek, kar se pa ni zgodilo. Z letom 2016 Zavoda za zaposlovanje ni več med ponudniki za posredovanje študentskega dela (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Občasno in začasno delo dijakov in študentov, 2016).

Med vsemi posredniki študentskega dela oz. študentskimi servisi so trije največji ŠS d.o.o., bolj poznan kot E-študentski servis, Agencija M servis ter Študentski servis d.o.o., znan kot Študentski servis Maribor. Njihovi tržni deleži za leto 2015 znašajo po istem vrstnem redu 60,4 %, 15,2 % in 11,4 %. Preostali delež se bolj ali manj enakomerno razporeja med ostale posrednike študentskega dela (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016).

Študentski servisi tako omogočajo, da lahko študentje in dijaki delajo preko študentskega dela oz. da se študentsko delo lahko izvaja v praksi. Zaslužek preko študentskega servisa ni omejen, vendar lahko večji zaslužek povzroči višje plačilo dohodnine. Oseba se včlani v študentski servis tako, da se enkrat letno oglasi v poslovalnici izbranega servisa s potrdilom o vpisu, osebnim dokumentom, davčno številko in številko osebnega računa. Oseba je lahko hkrati seveda vpisana v več različnih študentskih servisov. Prednost študentskih servisov je, da na svojih spletnih straneh vodijo evidenco neplačnikov, da se lahko iskalci študentskega

dela izogonejo morebitnim nevšečnostim. Določeni študentski servisi, na primer E-študentski servis, tudi zalagajo sredstva študentom in dijakom, kar pomeni, da ko podjetje vrne napotnico na servis, študentski servis nakaže plačilo dijaku oziroma študentu, še preden je plačilo izvedeno s strani delodajalca. To predstavlja še dodatno varnost za študente in dijake (Študentska organizacija Slovenije – Študentsko delo, 2016).

Pravna podlaga, ki jo študentski servisi izstavijo za študentsko delo, je napotnica. Delo brez napotnice je delo na črno in se temu primerno kaznuje. Delo preko študentskega dela je posebna oblika dela, pri kateri ni treba podpisati pogodbe med iskalcem dela in delodajalcem. Priporočljivo je, da študentje pred začetkom dela dorečejo vse pogoje dela (na primer število ur dela, urna postavka itd.). Pomembno je, da delodajalec še pred začetkom podpiše in ožigosa en izvod napotnice, saj ta predstavlja pravno podlago za kasnejše plačilo ali morebitno izterjavo, če delodajalec ne želi plačati za opravljeno delo. Delo brez napotnice je lahko finančno zelo neugodno tako za delodajalce kot za študente. Študentsko napotnico lahko osebe dobijo tako fizično v poslovalnicah ali jo naročijo preko telefona, moderni trend sodobne tehnologije pa že omogoča tudi internetno naročanje. Ločimo dve vrsti napotnic, in sicer navadne in stalne napotnice. Navadne napotnice so namenjene za dela za krajše obdobje oz. enkratna dela, medtem ko so stalne napotnice namenjene za dela, ki trajajo dlje časa ali celo leto (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Občasno in začasno delo dijakov in študentov, 2016).

2.7 Zakonodajne spremembe na področju študentskega dela

Študentsko delo se je od časa svoje uveljavitve do danes večkrat spreminjalo in prilagajalo trgu dela. Večje posege v študentsko delo je želela izpeljati vlada Boruta Pahorja leta 2010 z uvedbo Zakona o malem delu. Že oktobra leta 2010 so Študentska organizacija Slovenije, sindikati in druge nevladne organizacije začeli zbirati podpise za razpis referendumu, na katerem je kasneje zakon padel. Tako imenovano malo delo naj bi omogočilo, da bi različne strukture prebivalstva (študenti, dijaki, brezposelni in upokojenci) lahko delale na enak način. S tem bi se tako enim kot drugim kratile pravice in možnosti nadaljnje redne zaposlitve (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016).

Največjih dejanskih sprememb smo bili deležni leta 2012, ko v veljavo stopil Zakon o uravnoteženju javnih financ. S 1. 6. 2012 je v veljavo stopila višja koncesijska dajatev za študentsko delo. Koncesijska dajatev se je tako z 14 % dvignila na 25 % + DDV (davek na dodano vrednost), kar je na koncu nanese skupaj 30 % oz. kasneje še več, ker se je stopnja DDV-ja zvišala. Prišlo je tudi do spremembe razporeditve sredstev od koncesijske dajatve, in sicer:

- od 1. 1. 2013 so znašala sredstva za Študentsko organizacijo Slovenije 3,8 %,
- od 1. 1. 2013 so znašala sredstva za študentske servise 3,8 %,

- od 1. 1. 2013 so znašala sredstva za štipendije 15,4 %,
- odstotek za študentske domove je ostal enak, in sicer 2 %.

To je bila ena od dveh večjih podražitev študentskega dela v zgodovini, saj so zakonodajalci želeli izenačiti vse oblike dela in tako narediti študentsko delo manj privlačno za delodajalce (Študentska organizacija Univerze v Ljubljani – ZUJF, 2016).

Posledice prve nove velike obdavčitve študentskega dela so prinesle veliko negativnih učinkov. Trg dela je doživel šok, saj je nova obdavčitev predstavljala veliko breme za delodajalce. Delodajalci študentskega dela niso preoblikovali v redne zaposlitve, hkrati pa so tudi zmanjšali obseg študentskega dela. Prišlo je do več kot 21 % upada študentskega dela ter več kot 30 % nižje realizacije prihodkov od študentskega dela. Delodajalci bodisi niso več najemali dijakov in študentov bodisi so izvajali delo na črno. 21 % se je poznal na vseh področjih, kjer se dejavnosti financirajo iz koncesijske dajatve. Hkrati je povečanje obdavčitve in posledično manj obsežno najemanje dijakov in študentov s strani delodajalcev povzročilo izpad prihodkov dijakov in študentov. Veliko študentov v času študija dela, da lahko študira in nemalokrat še finančno pomaga bližnjim. Upad obsega dela je s tem poglobil stiske marsikaterega študenta (Študentska organizacija Slovenije – Letno poročilo ŠOS, 2016).

Druga velika sprememba študentskega dela je omenjena že v poglavju Študentsko delo. S 1. 2. 2015 je prišlo do ponovne velike podražitve študentskega dela, in sicer se je dajatev na delodajalca zvišala na 33,74 % + DDV, na dijaka oz. študenta pa na 15,5 %. Napovedi, kaj se bo zgodilo ob tako veliki podražitvi študentskega dela tako za delodajalce ter ponovno tudi za dijake in študente, so bile različne. Najhujši scenariji so celo napovedali propad panoge. Glavni motiv države je bil, da bi se na podlagi dodatne obdavčitve povečala enakopravnost študentskega dela z drugimi oblikami dela. Prav tako se je istega leta povečala tudi obdavčitev za avtorske in podjemne pogodbe. Cilj ukrepov je bil torej, da bi bile vse oblike dela vsaj stroškovno čim bolj izenačene z redno zaposlitvijo. Poleg enakopravnosti oblik dela je veliko vlogo seveda igral tudi finančni faktor. Na podlagi višje obdavčitve je država računala na več kot 65 milijonov evrov dodatnih proračunskih sredstev. Točni rezultati oz. posledice sprememb še niso znane, saj se predvideva, da se bo jasna slika izoblikovala v začetku marca 2016 (E-študentski servis – Letno poročilo E-servisa, 2016).

Trenutne ocene kažejo, da se je obseg študentskega dela v letu 2015 zmanjšal za kar 13 %, vendar je bila finančna realizacija vseeno skorajda enaka kot v letu 2014. K temu sta pripomogla dva faktorja. Prvi je, da se je uvedla minimalna urna postavka 3,8 evra neto oz. 4,5 evra bruto. Drugi faktor pa je dvig gospodarske rasti, kar je vodilo v nekoliko več študentskega dela in ponudbo bolj plačanih del (E-študentski servis – Letno poročilo E-servisa, 2016).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Opredelitev problema in namena magistrske naloge

Namen magistrskega dela je preučiti, kako motivatorji, demografski podatki in značilnosti delovnega mesta vplivajo na motivacijo mladih, ki opravljajo študentsko delo. Ugotoviti nameravamo tudi, kakšna je samodoločenost vedenja zaposlenih preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. Pri tem smo si za izhodišče izbrali raziskavo Peklar in Boštjančič (2012), ki sta izvedli podobno študijo, vendar na podlagi redno zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju. Raziskava je pokazala, da so pri zaposlenih v zasebnem sektorju stopnje vseh tipov motivacije nekoliko višje kot pri zaposlenih v javnem sektorju. Pri zaposlenih v zasebnem sektorju pa se pojavlja tudi višja amotivacija. Ugotoviti želimo, ali se bodo rezultati ponovili tudi pri zaposlenih preko študentskega dela ali bo prišlo do razlik med raziskavama. Namen raziskovanja je podati napotke oziroma priporočila delodajalcem zaposlenih prek študentskega dela. Podati želimo priporočila o tem, kateri motivatorji so najpomembnejši za doseg notranje motivacije oziroma samodoločenega vedenja zaposlenih preko študentskega dela v zasebnem in javnem sektorju.

3.2 Cilji in hipoteze

Glavni cilj magistrskega dela je ugotoviti, ali obstajajo razlike v delovni motivaciji zaposlenih prek študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. S prvim pomožnim ciljem želimo ugotoviti, kateri motivatorji imajo največji vpliv na motivacijo zaposlenih prek študentskega dela. Drugi pomožni cilj je ugotoviti, kateri demografski podatki se najbolj povezujejo s tipom motivacije zaposlenih preko študentskega dela. Tretji pomožni cilj je preveriti, katere lastnosti delovnega mesta se najbolj povezujejo s tipom motivacije zaposlenih preko študentskega dela.

Cilje bomo raziskali s pomočjo raziskovalnih vprašanj, vezanih na kvalitativno raziskovanje, in hipotez, ki si jih bomo postavili pri kvantitativnem raziskovanju.

Raziskovalna vprašanja so:

1. Kateri motivatorji vplivajo na delovno motivacijo študentov?
2. Kateri motivatorji imajo največji vpliv na zunanjo motivacijo študentov?
3. Kateri motivatorji imajo največji vpliv na notranjo motivacijo študentov?
4. Kateri dejavniki imajo največji vpliv na amotivacijo študentov?
5. Kateri demografski podatki imajo najmočnejši vpliv na tip delovne motivacije?
6. Katere lastnosti delovnega mesta imajo najmočnejši vpliv na tip delovne motivacije?

Raziskovalne hipoteze so:

1. Obstaja statistično značilna razlika samodoločenosti vedenja med zaposlenimi preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju.
2. Obstaja statistično značilna razlika samodoločenosti vedenja zaposlenih prek študentskega dela med študenti dodiplomskega in študenti podiplomskega študija.
3. Obstajajo pozitivne statistično značilne povezanosti med indeksom samodoločenosti vedenja in motivatorji, demografskimi podatki/značilnostmi delovnega mesta in osebnimi preferencami.
 - a) Obstajajo pozitivne statistično pomembne povezanosti med indeksom samodoločenosti vedenja in stopnjo strinjanja s trditvami glede osebnih preferenc zaposlitve, in sicer 1) Želel sem se zaposliti na trenutnem delovnem mestu. To je bil moj cilj; 2) Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti; in 3) V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.
 - b) Obstaja pozitivna statistično pomembna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in demografskimi podatki/značilnostmi delovnega mesta, in sicer številom let študentskega statusa in stopnjo strinjanja s trditvijo, da je delovno mesto sorodno/podobno smeri študija.
 - c) Obstaja pozitivna statistično pomembna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in stopnjo strinjanja s trditvami glede motivatorjev, in sicer 1) Na delovnem mestu je moje mnenje upošteevano; 2) Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo; in 3) S sodelavci imam korekten odnos.
4. Obstaja negativna statistično pomembna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in higienikom: ustreznim finančnim plačilom.

3.3 Raziskovalna metoda

V empiričnem delu smo se opirali na primarne in sekundarne podatke. Sekundarne podatke smo pridobili s pomočjo pregleda strokovne literature in s sodelovanjem ŠS storitvenega podjetja d.o.o., ki je zagotovilo statistične podatke o zaposlenih prek študentskega dela. Primarne podatke smo pridobili s kvalitativno in kvantitativno metodo raziskovanja.

V okviru kvalitativne metode raziskovanja smo po preučitvi strokovne literature opravili štiri fokusne skupine s študenti, ki so zaposleni preko študentskega dela. Namen fokusnih skupin je bil ugotoviti, kateri motivatorji za delo prek študentskega dela so pri članih fokusnih skupin najbolj izraženi. Ugotoviti smo skušali, kateri demografski podatki oziroma katere lastnosti študentov (na primer letnik študija, podobnost med izobraževalnim programom in delovnim mestom) se najbolj povezujejo z različnimi tipi motivacije študentov. Članov fokusnih skupin nismo izbrali na naključen način, saj smo postavili pogoje, ki so jim morali sodelujoči zadostiti. Vsem izbranim je bilo skupno to, da so zaposleni prek študentskega dela. V prvi fokusni skupini smo izbrali pet študentov, ki so zaposleni v javnem sektorju. Drugo fokusno skupino smo sestavili iz šestih študentov, ki so zaposleni v zasebnem sektorju. Tretja in četrta fokusna skupina sta se razlikovali po izobraževalni stopnji študija.

V tretji fokusni skupini je sodelovalo 5 študentov dodiplomskega študija, v četrti fokusni skupini pa pet študentov podiplomskega študija.

Kvalitativno metodo raziskovanja smo izbrali, ker smo želeli pojav delovne motivacije pri študentskem delu preučiti v globino. Predhodna spoznanja o razliki v delovni motivaciji študentov, zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju, so skromna oziroma jih ni, zato smo želeli pridobiti vpogled v problematiko, na podlagi katerega smo kasneje oblikovali raziskovalne hipoteze. Primarne podatke kvalitativne metode raziskovanja smo namreč analizirali in na podlagi interpretacije rezultatov oblikovali anketni vprašalnik, instrument kvantitativne metode raziskovanja. Anketni vprašalnik smo razdelili med študente fakultet Univerze v Ljubljani in pripravili tudi spletni anketni vprašalnik, ki smo ga delili preko socialnih omrežij in poslali delodajalcem. Podatke, pridobljene s kvantitativno metodo, smo obdelali s statistično programsko opremo SPSS. Za kvantitativno metodo raziskovanja smo se odločili, da smo lahko končne rezultate posplošili z vzorca na populacijo. Končni cilj, ki smo si ga zadali, je namreč posplošitev naših ugotovitev na populacijo slovenskih študentov, zaposlenih preko študentskega dela.

3.3.1 Vzorec

Zaradi kombiniranja metod raziskovanja smo uporabili dva različna vzorca, ki se medsebojno prekrivata. Pri kvalitativni metodi raziskovanja smo v fokusne skupine povabili štiri skupine študentov, medtem ko je pri kvantitativni metodi raziskovanja spletni anketni vprašalnik rešilo 312 študentov.

Prvo fokusno skupino smo izvedli s študenti, ki so zaposleni v javnem sektorju. V fokusni skupini je sodelovalo 5 oseb, od tega štiri študentke in en študent. Vsi študentje so študirali na dodiplomskem študiju Pedagoške fakultete Univerze v Ljubljani. Vsi študentje so redno študirali bodisi na izobraževalnem programu Razredni pouk bodisi na izobraževalnem programu za dvopredmetnega učitelja. Preko študentskega dela so trije opravljali delo na osnovnih šolah, dve študentki pa na srednji šoli. Nekdo je delal tudi pri Zvezi prijateljev mladine. Štirje udeleženci fokusne skupine so pričeli z delom v javnem sektorju v času študija. Opravljali so prostovoljno in plačljivo delo. Ena oseba je pričela pridobivati delovne izkušnje v srednji šoli s prostovoljnim delom. Vsi študentje so menili, da so v primerjavi s celotno populacijo delavcev preko študentskega dela nadpovprečno motivirani.

Fokusna skupina privatnega sektorja je vsebovala šest oseb, od tega pet študentov in eno študentko. Štirje študenti so obiskovali podiplomski študij, preostala dva sta študirala na dodiplomskem študiju. Polovica udeležencev se je izobraževala na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani, dva na Fakulteti za šport Univerze v Ljubljani, eden pa na Fakulteti za strojništvo Univerze v Ljubljani. Vsi študentje so bili redni študentje. Študentje so opravljali študentsko delo v cinkarni, v novo nastajajočem podjetju, v marketinški agenciji in v gostinstvu ter v fitness centru. Dva študenta sta imela na trenutnem delovnem mestu že več

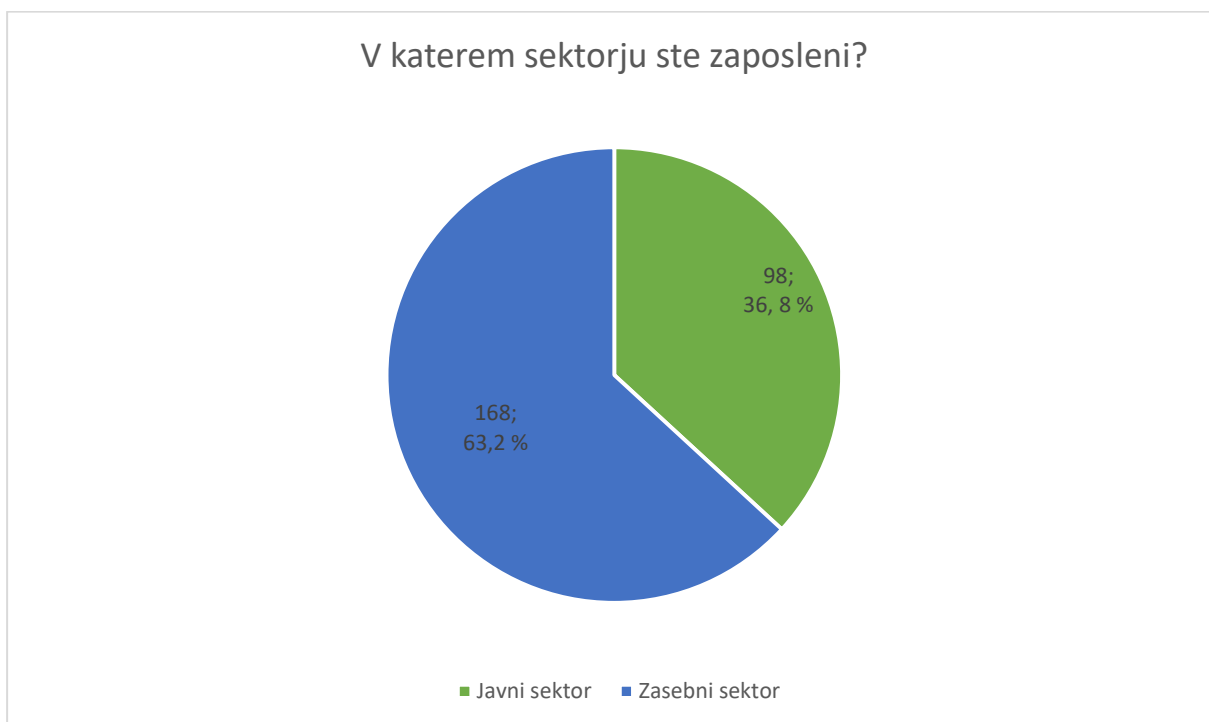
kot dvoletne delovne izkušnje, štirje so z delom pričeli v letošnjem letu (študijsko leto 2015/16) in tako pridobili 6 mesecev delovnih izkušenj. Vsi študentje so preko študentskega dela v privatnem sektorju delali že od višjih letnikov srednje šole. 4 študenti so se opisali kot nadpovprečno motivirani, dva sta menila, da je njuna motivacija podpovprečna.

V fokusni skupini podiplomskega študija je sodelovalo pet oseb, in sicer trije študentje in dve študentki. Študentki sta študirali na Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje Univerze v Ljubljani in Fakulteti za arhitekturo Univerze v Ljubljani. Študenti so obiskovali Fakulteto za šport Univerze v Ljubljani, Ekonomsko fakulteto Univerze v Ljubljani in Akademijo za likovno umetnost in oblikovanje Univerze v Ljubljani. Dva študenta sta bila tako imenovana fiktivna študenta, saj sta se vpisala na fakulteto zgolj zaradi statusa študenta. Preostali študentje so bili redni študentje. Zaposleni so bili kot revizor v revizijski hiši, fitness trener, oblikovalec in natakar obenem, oblikovalka in kot vzgojiteljica. Trije so bili v trenutni službi zaposleni približno eno leto, preostala dva pa dve ali več. Štirje so bili zaposleni v privatnem sektorju, ena študentka je delala prek študentskega dela v javnem sektorju. Vsi študentje so se ocenili kot nadpovprečno motivirani.

Skupina podiplomskih študentov je bila sestavljena iz petih oseb, od tega štirih študentov in ene študentke. Študentka je študirala pravo na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in delala v odvetniški pisarni. Študentje so bili zaposleni kot učitelj plavanja in tenisa, kot delavec v proizvodnji, kot blagajnik v študentskem klubu in kot projektni sodelavec v študentskem klubu. Študentka in zaposleni v proizvodnji sta povedala, da sta podpovprečno motivirana, preostali so se ocenili kot nadpovprečno motivirane pri opravljanju svojega dela. Dva sta zaposlena v javnem sektorju, preostali trije opravljajo delo v zasebnem sektorju.

Pri kvantitativni metodi raziskovanja vzorec zajema 322 študentov, ki delo opravljajo preko študentskega dela. Od tega jih je 82 % (266) rešilo anketni in spletni anketni vprašalnik v celoti. V obdelavi podatkov kvantitativne metode raziskovanja smo upoštevali le respondente s popolnimi odgovori, zato je vzorec sestavljen le iz 266 oseb. Vzorec je priložnostni. Od 266 študentov, zaposlenih preko študentskega dela, je 89 moških (33,5 %) in 177 žensk (66,5 %). Večina študentov je zaposlenih v zasebnem sektorju. V javnem sektorju je zaposlena dobra tretjina študentov, v zasebnem pa slabi dve tretjini.

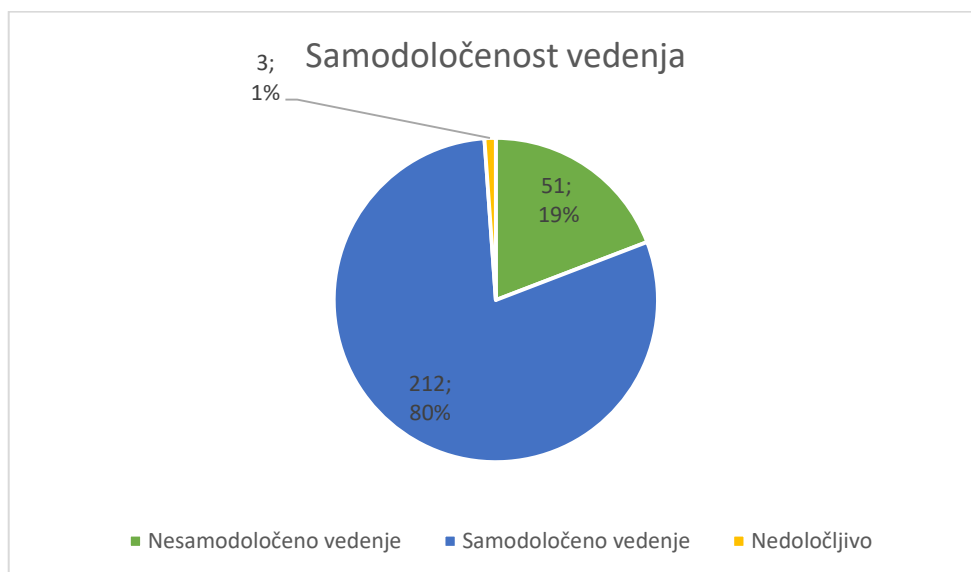
Slika 9: Razporeditev enot glede na sektor zaposlitve



Vzorec je sestavljen iz 118 študentov podiplomskega študija (53,4 %) in 148 študentov dodiplomskega študija (55,6 %). Študentje imajo status študenta v povprečju 4,78 let. Največ študentov (27,8 % oziroma 74 študentov) ima status študenta 5 let. Študentje z najdaljšo izobraževalno dobo imajo status študenta 10 let.

Vrednosti indeksa samodoločenosti zajemajo minimalno vrednost -7 in maksimalno vrednost $+16$. Povprečna vrednost indeksa znaša $4,77$. Kar 212 študentov (79,7 %) ima pozitivno vrednost indeksa samodoločenosti vedenja, kar pomeni, da njihovo delovno motivacijo opišemo s samodoločenim vedenjem. Trem študentom (1,1 %) ne moremo določiti samodoločenosti vedenja, saj vrednost indeksa samodoločenosti znaša 0. Preostalih 51 študentov (19,2 %) zajema negativno vrednost indeksa samodoločenosti vedenja, zato njihovo delovno motivacijo označujemo z nesamodoločenim vedenjem.

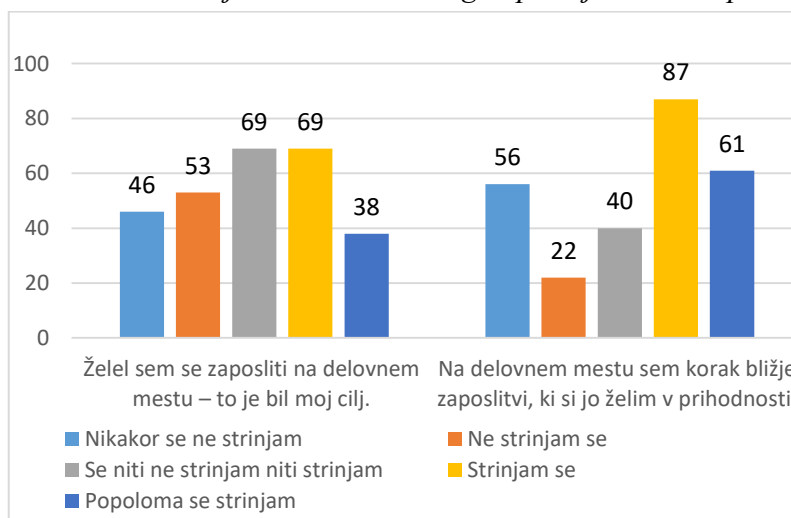
Slika 10: Razporeditev enot glede na samodoločenost vedenja



Največja skupina študentov se strinja, da se je želela zaposliti na trenutnem delovnem mestu; to je bil torej njihov cilj. Takšnih je 69 oziroma 25,9 %. 60 študentov (22,6 %) se trditvijo niti ne strinja niti strinja. Nekoliko manj je takšnih, ki se s trditvijo ne strinjajo, še manj takih, ki se z njo nikakor ne strinjajo. Najmanjša skupina študentov se popolnoma strinja s tem, da so se želeli zaposliti na trenutnem delovnem mestu.

Največja skupina študentov se strinja, da je na trenutnem delovnem mestu korak bližje zaposlitvi, ki si jo želi v prihodnosti. Takšnih je 87 oziroma 32,7 %. Sledi skupina 61 študentov (22,9 %), ki se popolnoma strinja s trditvijo. 56 študentov se s trditvijo popolnoma ne strinja, 40 študentov se z njo niti ne strinja niti strinja, preostalih 22 pa se z njo ne strinja.

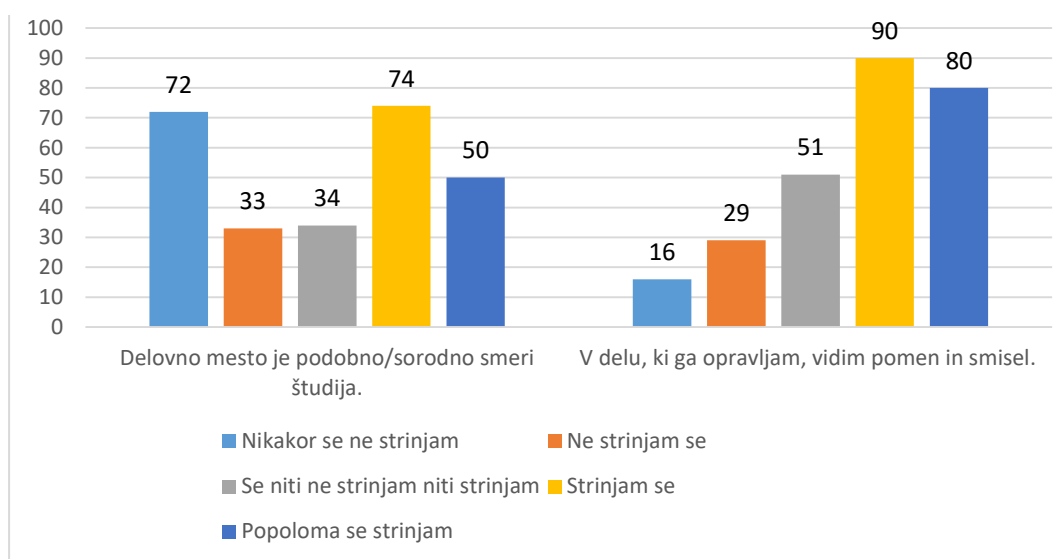
Slika 11: Razporeditev enot glede na strinjanje s trditvama: »Delovno mesto je podobno/sorodno smeri študija.« in »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«



74 študentov (27 %) se strinja, da je delovno mesto podobno/sorodno smeri študija, hkrati pa se jih 72 (26,8 %) s tem popolnoma ne strinja. 50 študentov se jih s trditvijo popolnoma strinja, preostalih 67 je enakomerno razporejenih med drugo in tretjo stopnjo strinjanja.

Več kot polovica študentov (170 oziroma 64 %) se strinja ali popolnoma strinja s trditvijo, da vidijo pomen in smisel v delu, ki ga opravljajo. 51 študentov se niti ne strinja niti strinja s trditvijo, najmanj je takšnih, ki se z njo popolnoma ne strinjajo.

Slika 12: Razporeditev enot glede na strinjanje s trditvama: »Delovno mesto je podobno/sorodno smeri študija.« in »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«



3.3.2 Pripomočki

Pri izvajanju fokusnih skupin smo uporabili polstrukturiran opomnik za izvedbo fokusnih skupin. Vprašanja so bila oblikovana na način, ki je respondentom omogočal osredotočenost na določene tematike, a jim hkrati puščal svobodo pri izražanju. Vprašanja odprte narave so udeležencem fokusne skupine omogočala, da so z odgovorom nakazali premik k drugi temi, s katero je moderator nadaljeval pogovor. Nekatera vprašanja, ki so bila oblikovana pred fokusno skupino, so bila zasnovana kot skupna za vse fokusne skupine, druga pa prilagojena glede na lastnosti članov fokusne skupine. Skupna vprašanja so bila naslednja:

- Najprej vas prosim, da se predstavite in poveste, na kateri fakulteti študirate in kateri letnik obiskujete.
- Kaj delate preko študentskega dela? Vam je služba všeč?
- Ali ste pri delu bolj motivirani od povprečnega študenta, zaposlenega preko študentskega dela?
- Kaj bi vas bolj motiviralo na delovnem mestu?
- Kaj bi vam motivacijo na delovnem mestu znižalo?

- Kaj vi lahko storite za povišanje motiviranosti?
- Postavite se v vlogo svojih delodajalcev. Kaj bi spremenili za doseg višje delovne motiviranosti študentov, zaposlenih preko študentskega dela?

Opomnik za izvedbo fokusne skupine je služil le kot izhodišče za razpravo o motivaciji študentov pri opravljanju študentskega dela. Vprašanja smo v času izvajanja fokusne skupine prilagajali glede na odgovore študentov. Vprašalnik ni služil le za splošno preverjanje mnenj posameznih skupin študentov, pač pa je puščal odprto pot predlogom za izboljšanje delovne motivacije študentov zaposlenih preko študentskega dela. Dopuščal je namreč možnost vzpostavitve interakcije med udeleženci fokusne skupine in skupno iskanje rešitev.

Pri kvantitativni metodi raziskovanja smo kot pripomoček za zbiranje podatkov izbrali anketni vprašalnik. Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz treh delov, v katere so bili vključeni sklopi vprašanj, ki smo jih zasledili pri pregledu literature, in sklopi vprašanj, ki smo jih sami oblikovali glede na izsledke kvalitativne metode raziskovanja. Nagovor pred samimi vprašanji je vseboval predstavitev avtorja raziskave, namen raziskave, predvideni čas reševanja anketnega vprašalnika in kontakt, na katerega so se anketiranci lahko obrnili, če so imeli dodatna vprašanja ali težave pri reševanju. Anketirancem smo se tudi zahvalili za sodelovanje in jim zagotovili, da so njihovi odgovori zelo pomembni za pridobitev vpogleda v razloge motiviranosti študentov, zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju.

V prvem delu anketnega vprašalnika je bilo postavljeno vprašanje, s katerim smo ugotavljali, ali je študent zaposlen v javnem ali zasebnem sektorju. Sledil je indeks delovne samodoločenosti (W-SDI, Vallerand, 1997). Indeks je merilni instrument, s katerim merimo delovno motivacijo. Zasnovan je na podlagi teorije samodoločenosti. Indeks je zastavljen kot samoocenjevalna lestvica in je sestavljen iz 18 zaprtih vprašanj oziroma postavk, na katera so anketiranci odgovarjali s pomočjo 5-stopenjske Likertove lestvice, na kateri so izbirali odgovor med nikakor se ne strinjam, ne strinjam se, se niti ne strinjam niti strinjam, strinjam se in popolnoma se strinjam. S pomočjo indeksa smo ugotovili posameznikovo relativno stopnjo samodoločenosti, hkrati pa smo preverili povprečno oceno amotivacije, zunanje regulacije, introjekcijske regulacije, identifikacijske regulacije, integrirane regulacije in notranje regulacije. Indeks delovne samodoločenosti smo prevedli iz angleškega jezika. Drugi del anketnega vprašalnika je zajemal zaprta vprašanja, s katerimi smo zbirali demografske podatke anketirancev. Spraševali smo po spolu anketirancev, njihovi stopnji študija (dodiplomski, podiplomski, doktorski študij ali drugo) in po številu let njihovega študentskega statusa. Tretji del anketnega vprašalnika je vseboval trditve, glede katerih so anketiranci izrazili strinjanje na 5-stopenjski Likertovi lestvici (nikakor se ne strinjam, ne strinjam se, se niti ne strinjam niti strinjam, strinjam se, popolnoma se strinjam). Trditve so se nanašale na prisotnost motivatorjev na delovnem mestu in na nekatere druge značilnosti delovnega mesta. Trditve smo oblikovali glede na izsledke kvalitativnega raziskovanja oziroma glede na analizo in interpretacijo rezultatov fokusnih skupin. Sledila

je zahvala študentom za izpolnjen vprašalnik in kontakt, na katerega se lahko obrnejo, če jih zanimajo izsledki raziskave.

Po oblikovanju anketnega vprašalnika smo vprašalnik preverili z metodo veljavnosti, pri kateri smo na vzorcu štirih oseb preverjali razumljivost vprašanj. V vzorec smo vključili ciljno skupino anketirancev, pri čemer smo izbrali študenta podiplomskega študija, študenta dodiplomskega študija, študentko, zaposleno v javnem sektorju, in študenta, zaposlenega v zasebnem sektorju. Pri preverjanju vprašalnika smo ugotovili, da trije anketiranci ne razumejo definicije javnega in zasebnega sektorja, zato smo v končno obliko vprašalnika dodali še definicijo oziroma krajši opis javnega in zasebnega sektorja. Preostala vprašanja anketnega vprašalnika so bila razumljiva, zato smo vprašalnik zaključili.

Sledila je pilotna študija na vzorcu 30 oseb, s katero smo želeli dodatno preveriti zanesljivost merskega instrumenta, pri čemer smo se osredotočili na mere zanesljivosti med posameznimi tipi delovne motivacije. Uporabili smo Cronbachov koeficient alfa, s katerim smo ugotavljali zanesljivost merskega instrumenta. Mere zanesljivosti med posameznimi tipi delovne motivacije so na pilotskem vzorcu ($N = 30$) znašale: notranja motivacija $\alpha = 0,812$, integrirana regulacija $\alpha = 0,786$, identifikacijska regulacija $\alpha = 0,754$, introjekcijska regulacija $\alpha = 0,768$, zunanja regulacija $\alpha = 0,687$ in amotivacija $\alpha = 0,798$. Ugotovili smo, da je vprašalnik zanesljiv, saj so vse mere zanesljivosti višje od 0,6. Mere zanesljivosti med posameznimi tipi delovne motivacije smo preverili tudi na končnem vzorcu raziskave ($N = 266$). Ugotovili smo, da so mere zanesljivosti nekoliko nižje kot pri pilotskem vzorcu. Predvidevamo, da je to posledica površnih odgovorov anketirancev celotnega vzorca. Pri pilotnem vzorcu so se anketiranci zavedali pomena ankete in preudarno odgovarjali na vprašanja. Predvidevamo, da je bil pri končnem vzorcu 266 oseb odstotek anketirancev, ki so anketo rešili po najhitrejši možni poti, višji. Mere zanesljivosti končnega anketnega vprašalnika so še vedno ustrezne, to je višje od 0,6, in sicer: notranja motivacija $\alpha = 0,772$, integrirana regulacija $\alpha = 0,712$, identifikacijska regulacija $\alpha = 0,688$, introjekcijska regulacija $\alpha = 0,703$, zunanja regulacija $\alpha = 0,628$ in amotivacija $\alpha = 0,738$.

3.3.3 Tehnika zbiranja podatkov

Zbiranje primarnih podatkov je potekalo prek izvajanja štirih fokusnih skupin in preko anketnega vprašalnika v spletni in fizični obliki.

Fokusne skupine so se odvijale v sejni sobi Študentske organizacije Univerze v Ljubljani na Vojkovi ulici 63, 1000 Ljubljana, kamor smo povabili študente. Najprej smo jih pozdravili in se jim zahvalili za njihov prihod. Nato smo jim razložili, kakšen je namen magistrske naloge in koliko časa bo fokusna skupina. Zagotovili smo jim anonimnost in jih spodbudili k iskrenemu odgovarjanju in aktivni udeležbi. Fokusne skupine sem moderiral Rok Likovič. Pri izvedbi mi je pomagal kolega, ki si je zapisoval odgovore udeležencev. Zapisnikar je poskrbel, da si je dobesedno zapisal izjave, ki so se mi zdele zanimive. Poleg zapisovanja

zanimivih odgovorov smo uporabili tudi avdio snemanje fokusnih skupin. Pred postavitvijo uvodnih vprašanj smo od udeležencev fokusnih skupin pridobili dovoljenje za snemanje zvoka. Pri moderiranju fokusne skupine sem skrbel, da so imeli vsi udeleženci enakopravno možnost odgovarjanja. Zbiranje podatkov za kvalitativno metodo raziskovanja je potekalo januarja.

Pri zbiranju podatkov za kvantitativno metodo raziskovanja smo uporabili anketni vprašalnik. Anketni vprašalnik smo razdelili v fizični obliki, hkrati pa oblikovali tudi spletni anketni vprašalnik. Anketni vprašalnik smo v fizični obliki razdelili med študente podiplomskega študija Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani med predavanjem skupnega predmeta magistrskega študija. Razdelili smo ga tudi med študente Pedagoške fakultete. S tem smo želeli pridobiti enakomerno število odgovorov študentov, zaposlenih v javnem in privatnem sektorju, saj večina študentov Pedagoške fakultete opravlja študentsko delo v javnem sektorju, Ekonomske fakultete pa v zasebnem sektorju. Anketne vprašalnike smo zbrali do konca prvega tedna v februarju.

Spletni anketni vprašalnik smo oblikovali preko spletnega orodja Enka (1ka). Povezavo do spletnega mesta za reševanje anketnega vprašalnika smo posredovali anketirancem v dveh valih. Znotraj prvega vala smo spletni anketni vprašalnik posredovali študentom preko družbenih omrežij, pri čemer smo najpogosteje uporabljali Facebook in Twitter. Prvi val se je izvajal v prvih dveh tednih februarja. Drugi val posredovanja spletnega vprašalnika je potekal do začetka marca. Z drugim valom spletnega anketiranja smo želeli doseči enakomerno zastopanost študentov, zaposlenih v javnem, in študentov, zaposlenih v zasebnem sektorju, znotraj vzorca. Glede na to, da je naš vzorec do takrat vseboval kar 82 % anketirancev, zaposlenih preko študentskega dela v zasebnem sektorju, smo znotraj drugega vala anketne vprašalnike posredovali vodjem organizacij javnega sektorja. Želeli smo si, da bi vodje organizacij posredovali anketni vprašalnik svojim zaposlenim študentom. Sodelovanje vodij organizacij smo želeli pridobiti z obljubo uporabne vrednosti raziskave za njihovo organizacijo. Naleteli smo na slab odziv vodij organizacij, zato smo spletne anketne vprašalnike posredovali na dodatne organizacije. Zbiranje podatkov je potekalo do konca februarja, ko nam je uspelo zbrati 322 anketnih vprašalnikov.

3.3.4 Postopek obdelave podatkov

Pri obdelavi podatkov fokusne skupine, kvalitativne metode raziskovanja, smo uporabili princip »merjenja« intenzivitete posameznih trditev oziroma tematik. S pomočjo zvočnega zapisa fokusnih skupin smo z metodo »analize diskurza« merili pogostost pojavljanja posameznih besednih zvez in fraz, ki so povezane z analizirano tematiko. Postopek obdelave podatkov fokusnih skupin je bil sestavljen iz dveh faz. V prvi fazi smo poslušali zvočni zapis in si zapisovali odgovore udeležencev. Pri tem smo skušali ugotoviti, kakšno je prevladujoče mnenje študentov vseh fokusnih skupin. V drugi fazi smo se usmerili v bolj poglobljeno

analizo posameznih fokusnih skupin, pri kateri smo želeli ugotoviti, kakšne so specifične posebnosti posameznih skupin.

Podatke, ki smo jih pridobili s pomočjo kvantitativne metode raziskovanja, smo obdelali v programu za statistično obdelavo podatkov SPSS 21.0. Podatke iz spletnega orodja Enka (1ka) smo izvozili v Microsoft Excel 2013, kjer smo podatke uredili in prekodirali. Kodirati je bilo treba stopnjo strinjanja na Likertovi lestvici na določenih postavkah, ki so bile negirane. Po ureditvi podatkov smo dodali še odgovore 65 respondentov, ki so anketni vprašalnik reševali v fizični obliki.

Urejeno obliko podatkov anketnega vprašalnika smo prenesli v program za statistično obdelavo podatkov SPSS 21.0. Najprej smo izračunali povprečje vseh šestih komponent motivacije. Povprečja notranje regulacije, integrirane regulacije, identifikacijske regulacije, introjekcijske regulacije, zunanje regulacije in amotivacije smo uporabili za določitev samodoločenosti vedenja študentov. Za vsakega anketiranca smo določili vrednost indeksa samodoločenosti vedenja, ki se je gibala med -24 in $+24$, pri čemer so anketiranci z samodoločenim vedenjem vsi, ki imajo pozitiven rezultat. Anketiranci z negativnim rezultatom na indeksu predstavljajo del vzorca z nesamodoločenim vedenjem. Izračun indeksa smo določili na podlagi naslednje formule:

Indeks samodoločenosti vedenja = $3 \cdot$ (povprečna vrednost notranje regulacije enote) + $2 \cdot$ (povprečna vrednost integrirane regulacije enote) + $1 \cdot$ (povprečna vrednost identifikacijske regulacije enote) – $1 \cdot$ (povprečna vrednost introjekcijske regulacije enote) – $2 \cdot$ (povprečna vrednost zunanje regulacije enote) – $3 \cdot$ (povprečna vrednost amotivacije enote). Ugotovili smo, da ima samodoločeno vedenje večina (212) anketirancev, kar predstavlja 79,7 % vzorca. Preostalih 51 enot oziroma 19,2 % vzorca ima nesamodoločeno vedenje. Trem študentom ne moremo določiti samodoločenega ali nesamodoločenega vedenja, saj je njihova vrednost indeksa nevtralna.

Izračunali smo tudi povprečne ocene motivatorjev, ki smo jih opredelili kot pomembne glede na kvalitativno raziskavo in jih zato umestili v anketni vprašalnik.

Pri prvi in drugi hipotezi smo uporabili t-test za neodvisne vzorce, pri katerem smo želeli med seboj primerjati dve neodvisni skupini. Ugotavljali smo, ali se aritmetični sredini dveh skupin med seboj statistično pomembno razlikujeta.

Pri hipotezah 3a, 3b, 3c in 4 smo uporabili Pearsonov koeficient korelacije, s katerim smo želeli ugotoviti, ali obstaja statistično pomembna povezanost med dvema numeričnima spremenljivkama ter kakšni sta moč in smer te povezanosti.

3.3.5 Predstavitev in interpretacija rezultatov

3.3.5.1 Predstavitev in interpretacija rezultatov fokusnih skupin

Najpogostejši odgovori na vprašanja fokusnih skupin

Pri obdelavi podatkov fokusnih skupin smo znotraj prve faze obdelave podatkov prišli do rezultatov, ki so skupni vsem štirim fokusnim skupinam. Rezultati so prikazani v Tabeli 4, ki prikazuje, kateri odgovori na zastavljena vprašanja so se najpogosteje pojavljali pri udeležencih fokusnih skupin.

Tabela 4: Najpogostejši odgovori na vprašanja fokusnih skupin

Vprašanje	Najpogostejši odgovori
Vprašanje 1: Ali ste pri delu bolj motivirani od povprečnega študenta, zaposlenega preko študentskega dela?	Večina jih je bolj motiviranih od povprečnega študenta, zaposlenega preko študentskega dela. Razlogi: <ul style="list-style-type: none">- odlične karakteristike delovnega mesta- delavno naravnana osebnost udeležencev- sledenje poklicnim ciljem
Vprašanje 2: Kaj bi vas bolj motiviralo na delovnem mestu?	<ul style="list-style-type: none">- Večje plačilo- Opolnomočenje zaposlenih- Pohvala za dobro opravljeno delo- Boljši odnosi v organizaciji- Višja podobnost med študijem in zaposlitvijo- Možnost kasnejše zaposlitve – poklicna kariera
Vprašanje 3: Kaj bi vam motivacijo na delovnem mestu znižalo?	<ul style="list-style-type: none">- Opravljanje dela, ki nima smisla- Slaba strokovna usposobljenost za opravljanje dela- Neupravičena graja s strani nadrejenih- Nepoštena delitev zaslužka
Vprašanje 4: Kaj lahko vi storite za povišanje motiviranosti?	<ul style="list-style-type: none">- Postavljanje in nato zasledovanje ciljev- Ločevanje privatnega in poslovnega življenja- Proaktivno delovanje na delovnem mestu
Vprašanje 5: Postavite se v vlogo svojih delodajalcev. Kaj bi spremenili za doseg višje delovne motiviranosti študentov, zaposlenih preko študentskega dela?	<ul style="list-style-type: none">- Organiziranje strokovnih usposabljanj in skrb za strokovno rast zaposlenih (seminarji, tečaji, vpogled v delo drugih)- Delavnice za izboljšanje odnosov- Stik z zaposlenimi in razumevanje njihovih poslovnih problemov

Na prvo vprašanje, ki se je glasilo »Ali ste pri delu bolj motivirani od povprečnega študenta, zaposlenega preko študentskega dela?«, je velika večina respondentov odgovorila pritrdilno. Pritrdilno so odgovorili vsi študentje fokusne skupine zaposlenih v javnem sektorju in vsi študentje fokusne skupine, sestavljene iz podiplomskih študentov. Najpogostejši razlog za višjo motiviranost je bil vezan na karakteristike delovnega mesta. Veliko študentov je povedalo, da se na delovnem mestu dobro počutijo, saj jih obrkoža prijazen kolektiv, s katerim se ujamejo. Zelo pomemben se jim je zdel tudi delovni čas, ki jim je povečini ustrežal.

Med respondenti je bila kot razlog za višjo motiviranost najpogosteje omenjena delovno naravnana osebnost. Udeleženec je to utemeljil z mislijo: »Menim, da sem tako motiviran predvsem zaradi svoje osebnosti. Že od malega sem vedno želel nekaj ustvariti, in sicer kar se da hitro in kar se da učinkovito. To se kaže tudi v službi, kjer skušam svojo nalogo opraviti pred svojimi sodelavci.« Študentje fokusne skupine javnega sektorja pa so svojo osebnost povezovali s solidarnostjo in empatijo: »V času delovnega časa preprosto ne morem dati vseh štirih od sebe in posedati križem rok. Ko vidim osebe, ki potrebujejo pomoč, se takoj posvetim nudenju pomoči in rešitvi situacij. Mislim, da moje srce ne bi dopustilo tega, da soljudem v stiski ne bi priskočil na pomoč.«

Eden od pomembnejših razlogov za višjo motiviranost študentov, zaposlenih preko študentskega dela, je sledenje poklicnim ciljem. Ta razlog so poudarili predvsem tisti, ki obiskujejo študijski program, ki je podoben/soroden delovnemu mestu. Svojo trenutno zaposlitev vidijo kot odskočno desko do zaposlitve, ki si jo želijo na dolgi rok. V trenutni službi namreč strokovno rastejo in pridobivajo reference.

Pri drugem vprašanju, ki se je glasilo »Kaj bi vas bolj motiviralo na delovnem mestu?«, so vsi respondenti omenili višje plačilo. Študente podiplomskega študija bi višje plačilo visoko motiviralo, študente, zaposlene v javnem sektorju, pa nekoliko manj. Njim bi višja plača pomenila nekakšno potrditev, da je njihovo delo cenjeno. Študentka, zaposlena v javnem sektorju, je namreč povedala: »Meni ni problem delati brezplačno, saj v delu res uživam in se pri tem veliko naučim. Problem pa nastane, ko ljudje ne cenijo tvojega dela, češ da je ničvredno, brezplačno. Zato menim, da bi morali povišati plačo javnim uslužbencem.«

Poleg plače je bil najpogostejši odgovor na drugo vprašanje možnost kasnejše zaposlitve oziroma graditev poklicne kariere. Študentom se namreč zdi pomembno, da jih bo trud pri trenutnem delu privedel do napredovanja oziroma do možnosti opravljanja dela tudi v času, ko ne bodo imeli več možnosti dela preko študentske napotnice. Študent dodiplomskega študija je dejal: »Jaz lahko cel dan delam in pozabim na študij, prijatelje in nogomet. Vendar mi mora delodajalec zagotoviti, da se bo moj trud obrestoval in da bom po končani diplomi dobil redno službo. Meni je delo res všeč, vendar če nimam zagotovila za zaposlitev, se gotovo ne bom 'raztrgal' za delodajalca.«

Podoben odgovor na drugo vprašanje je tudi višja sorodnost med študijem in zaposlitvijo. Veliko študentov je namreč dejalo, da njihova služba sicer obljublja delo, povezano s smerjo študija, v praksi pa ni tako. Študent podiplomskega študija, zaposlen v računovodstvu, je dejal: »Ko sem vstopil v računovodstvo, sem razmišljal, kakšna znanja, ki sem jih pridobil na fakulteti, bom moral uporabiti pri delu. Nato sem razočarano ugotovil, da sem kvečjemu deklica za vse, ki med drugim nekaj časa posveti tudi delu.«

Pogosto omenjena odgovora na drugo vprašanje sta bila tudi izboljšanje odnosov v organizaciji in pridobitev pohval za dobro opravljeno delo. Pri izboljšanju odnosov so se udeleženci fokusnih skupin osredotočali tako na odnose med zaposlenimi kot tudi na odnose vodij do svojih zaposlenih. Študentka, zaposlena preko študentskega dela v javnem sektorju, je dejala: »Zdi se mi nesmiselno, da se moja pozitivna volja in energija pokvarita, ko iz razreda vstopim v šolsko zbornico, kjer vidim skisane obraze drugih učiteljic. Zdi se mi, kot da so nevoščljive, ker sem mlada in polna idej in energije. To pri meni vsekakor povzroči upad energije.« Vseh 21 udeležencev fokusnih skupin se je strinjalo, da pohvala njihovih nadrejenih močno zviša njihovo delovno motivacijo. Študent, ki je zaposlen v zasebnem sektorju, je dejal: »Ko sklenem novo pogodbo, v ozadju sploh ne vidim denarja, ki ga bom s tem pridobil, ampak ponosen pogled šefa, ki mi bo povedal, da lahko v življenju dosežem veliko. To je tisto, kar me najbolj vleče naprej!«

Predvsem študentje, ki so zaposleni v javnem sektorju, pa tudi drugi študentje so povedali, da si želijo, da bi jih nadrejeni opolnomočili. Pri tem so ciljali predvsem na mentorstvo in podporo pri samoučenju, samopomoči. Študentka fokusne skupine zaposlenih v javnem sektorju je dejala: »Manjka mi mentor, ki bi verjel vame in mi samo nakazal smer, v katero naj razvijam svoje mišljenje in svoja dejanja.«

Pri tretjem vprašanju so študentje odgovarjali na vprašanje »Kaj bi znižalo vašo motivacijo na delovnem mestu?« Pri tretjem vprašanju odgovori niso bili več tako enotni. Najpogostejši je bil opravljanje dela, ki nima smisla. Pri tem so študentje govorili o dveh različnih stvareh. Nekateri so s tem poimenovali delo, ki za njihov osebni oziroma poklicni razvoj nima dodane vrednosti, drugi pa delo, ki ne prinaša koristi družbi/organizaciji.

Veliko časa so respondenti posvetili tudi nepoštenemu deljenju dobička, ki se nikoli ne deli med študente. Študent dodiplomskega študija je povedal, da je pred letom dni delal kot krupje v igralnem salonu v Novi Gorici. Med opravljanjem dela so mu gostje puščali napitnino, ki je bila po njegovem mnenju zelo visoka. Napitnine študent ni smel vzeti zase, pač pa jo je moral vstaviti v poseben predal, ki so ga konec dneva izpraznili njegovi nadrejeni. Ta denar se je namreč delil samo med redno zaposlene, ne pa tudi med študente. Študentje, zaposleni v igralnem salonu, so se zato počutili ogoljufane, saj z naslova napitnin niso dobili niti centa. Ko je študent to izvedel, se je njegova delovna motiviranost močno poslabšala, saj se ni več trudil za svoje goste in služenje napitnin.

Dobra tretjina respondentov je povedala, da je bila v preteklosti njihova delovna motiviranost znižana zaradi obnašanja nadrejenih/sodelavcev, ki je bilo popolnoma neupravičeno, saj so grajali študente, čeprav ti niso bili krivi za nastalo situacijo. Nekajkrat je šlo tudi za primere, ko so delodajalci svoje osebne težave v službi prevalili na svoje zaposlene.

Pogost razlog za znižano motiviranost je tudi strokovna neusposobljenost, ki se pri respondentih povezuje z tesnobo in strahom pred delom. Ta se kaže predvsem takrat, ko študent pridobi službo in s postopki in delom še ni dobro seznanjen. Študentom se tesnoba in s tem znižanje motiviranosti pojavlja tudi takrat, ko morajo prevzeti naloge drugih zaposlenih, za katere niso kvalificirani.

Na vprašanje 4, ki se je glasilo »Kaj vi lahko storite za povišanje motiviranosti?«, je večina študentov fokusnih skupin odgovorila, da bi k povišanju motivacije prispevalo postavljanje novih ciljev in nato njihovo zasledovanje. Nekateri so sicer dejali, da je njihova narava dela takšna, da jim nadrejeni konstantno postavljajo cilje, tako da so že na njihovi podlagi motivirani. Tako je na primer študent podiplomskega študija povedal: »Pri nas je tako, da ti šef postavi cilj, koliko pogodb moraš skleniti. Tako te motivira, da delaš s polno paro in uresničiš cilj. Zanimivo pa je, da četudi cilj uresničim predčasno, takoj dobim novega, ki je še zahtevnejši. No, včasih bi potreboval malce odmora, da si odpočijem od teh zahtev... Res pa je, da me cilji zelo motivirajo.« Veliko študentov pa je dejalo, da imajo nadrejeni slab pregled na njihovim delom, zato bi jim zelo koristilo, da bi si sami postavljali manjše cilje, ki bi jih dnevno/mesečno uresničevali.

Osem študentov fokusnih skupin se je pri četrtem vprašanju spomnilo na ločevanje privatnega in poslovnega življenja. Študent, zaposlen v fitness studiu, je dejal: »Meni se zdi problematično to, da je moj šef hkrati tudi moj prijatelj. Zato težko ločim, kdaj se hecamo kot prijatelji in kdaj gre zares – za posel. Velikokrat se mi je že zgodilo, da sem bil na delovnem mestu razočaran in sem zato izgubil motivacijo za tisti dan ali teden.« Razočaranje je izhajalo predvsem iz razhajanja med pričakovanji privatnega in poslovnega življenja. Velika večina študentov se je strinjala s predlogi kolegov, da bi proaktivno delovanje na delovnem mestu pripomoglo k povišanju motiviranosti. Nekateri so dejali, da se je znotraj službe mogoče prijaviti na športne delavnice, ki jih lahko obiskujejo le zaposleni podjetja. Drugi so povedali, da bi se lahko vključili v sekcijo zaposlenih, ki skrbi za prirejanje zabav in izletov. Tretji menijo, da bi se lahko udeleževali strokovnih srečanj, ki jih prireja njihovo krovno podjetje.

Pri petem vprašanju, ki se je glasilo »Postavite se v vlogo svojih delodajalcev. Kaj bi spremenili za doseg višje delovne motiviranosti študentov, zaposlenih preko študentskega dela?«, so bili odgovori respondentov zelo enotni. Vsi so se strinjali, da bi organizacija delavnic teambuildinga izboljšala odnose med zaposlenimi in posledično tudi delovno motiviranost. Študent dodiplomskega študija je dejal: »V študentskem klubu se na začetku

leta med študenti sploh nismo razumeli, saj smo bili sestavljeni iz več političnih skupin. Morem priznati, da je bilo težko delati, saj nisem nikoli vedel, kdo si sploh želi delati, kdo je pripravljen koliko vložiti in kakšni so ljudje, s katerimi sodelujem. Nato smo organizirali super teambuilding delavnico v adrenalinskem parku in priznati moram, da smo se takrat tako povezali, da je bilo nato kar užitek delati.«

Udeleženci fokusnih skupin so bili enotni, da bi kot delodajalci bolj skrbeli za stik z zaposlenimi in skušali razumeti njihove poslovne probleme. Povedali so namreč, da se jim pogosto zdi, da jih delodajalec vidi le kot objekt za služenje denarja in mu do njih ni mar, saj so zaposleni zanj le številke. Študent privatnega sektorja se je opisal kot »študentska sila, ki je zamenljiva na vsakem koraku«.

Pri petem vprašanju sta bili pogosto omenjeni tudi organizacija strokovnih usposabljanj in skrb za strokovno rast zaposlenih. Študentje so dejali, da bodo kot delodajalci skrbeli za to, da se bodo študentje počutili strokovno usposobljeni za opravljanje svojega dela. Usposobljenost jim bo dala samozavest, ki bo pozitivno vplivala na delovno motivacijo.

Specifični odgovori posameznih fokusnih skupin

Druga faza obdelave podatkov fokusnih skupin zajema pregled odgovorov oziroma mnenj udeležencev fokusnih skupin, ki so bili specifični za posamezne fokusne skupine.

Pri fokusni skupini študentov, zaposlenih preko študentskega dela, je bilo veliko govora o notranji in zunanji motivaciji študentov pri delu preko študentske napotnice. Udeleženci fokusne skupine so poznali koncept notranje motivacije, saj so se o njem učili in diskutirali na predavanjih na Pedagoški fakulteti Univerze v Ljubljani. Udeleženci so predstavili svoja opažanja, da je notranja motiviranost študentov, zaposlenih v sferi vzgoje in izobraževanja, višja od notranje motiviranosti drugih študentov. Študentka, zaposlena v vrtcu, je svoje mnenje podprla z naslednjo izjavo: »Veš, kako je to, ko prideš v vrtec popolnoma brez energije, potem pa zagledaš tiste malčke, ki te veselo pozdravijo in objamejo. Takrat se v meni nekaj prebudi – kot da bi spet postala mlada in bi tudi sama bila v vrtcu. Takrat postanem igriva in vesela in želim se igrati z vsemi otroki. Pred seboj vidim tudi otroke, ki iščejo mojo pozornost, mojo pomoč, moj nežen glas. Veliko je namreč otrok, ki doma v družini tega niso deležni. Ne vem, kako naj to povem, ampak ko zagledam te malčke, ki kličejo po meni, sploh ne pomislim, da bi odnehala in se usedla. Takoj grem k njim, saj si to želim. Bistvo je v meni, ne v ravnateljici, ki bi mi ukazala, da med delom ne smem počivati. Jaz si tega ne želim, saj lahko veliko dam ljudem okoli sebe in s tem sama največ pridobim.«

Ko smo študente fokusne skupine zaposlenih preko študentskega dela v javnem sektorju vprašali, kakšna je po njihovem mnenju notranja/zunanja motivacija študentov, zaposlenih v zasebnem sektorju, je študent dejal: »Menim, da gredo drugi študentje (še posebej kakšni ekonomisti) v službo samo zato, da veliko zaslužijo in da se na koncu dneva lahko bahajo z

dosežki v službi in vozijo z boljšimi avtomobili. Mislim, da gre za tipično zunanjo motivacijo.«

V fokusni skupini zaposlenih v zasebnem sektorju smo največ govorili o splošni motiviranosti, saj koncepta zunanje in notranje motiviranosti študentje niso poznali. Študentje so se strinjali, da je pri njihovem delu najpomembnejši dejavnik za povišanje motiviranosti moč vpliva oziroma pripadnost organizaciji. Povedali so, da če opravljajo delo za družinsko podjetje, so zelo visoko motivirani. Pri opravljanju dela za nekoga drugega pa njihova motivacija ni na tako visokem nivoju. Med drugim so omenili, da četudi podjetje ni njihovo, njihova motiviranost lahko naraste, če imajo možnost vpliva na spremembe in sprejemanje odločitev. Študent je opisal situacijo, zaradi katere je v predhodni zaposlitvi izgubil voljo do dela: »V podjetju smo pridobili novo stranko, ki je bila precej specifična, zato nam v podjetju ni bilo prav jasno, kakšno strategijo dela naj uberemo. Nekaj časa so se izkušeni sodelavci spraševali, kaj narediti, potem pa so za nasvet povprašali še celotno ekipo zaposlenih. Na sestanku sem imel nekaj pametnih predlogov, ki sem jih povedal. Mojih odgovorov niso sprejeli z navdušenjem. Lahko bi rekel, da so jih kar prezrli. S tem ni bilo nič narobe, saj sem menil, da se jim moji predlogi pač niso zdeli dobri. Nato pa sem čez kakšna dva tedna slišal, kako je eden od šefov predlagal rešitev, ki je zelo dobra in trenutno prinaša dobre rezultate. Ta rešitev je bila skoraj identična moji. Takrat sem ugotovil, da sem bil na sestanku le številka in me nihče ni jemal dovolj resno, da bi dejansko premislil moje predloge.«

V fokusni skupini dodiplomskih študentov niso bile izpostavljene teme, ki bi posebej izstopale. V fokusni skupini podiplomskih študentov so študentje povedali, da pri svoji generaciji opažajo, da študentje iščejo nove službe. Nove zaposlitve iščejo predvsem glede na to, kaj si želijo in kakšno službo si želijo imeti čez 10 let. Zavedajo se namreč, da se morajo specializirati v neko določeno področje in temu primerno poiskati tudi službo, ki jim bo služila kot odskočna deska. Študent podiplomskega študija je dejal: »Sedaj ne gledam le na to, da bom skozi mesec preživel in zaslužil tistih dobrih 300 €. Sedaj je zame pomembno predvsem to, da se razvijam, da vidim nek cilj, ki ga zasledujem s pomočjo nove službe. Brezveze se mi zdi, da bi hodil v službo le zaradi denarja. Tako je bilo leta nazaj, ko sem bil še bruc in sem samo gledal na to, kje dobiti dodatnih 100 € za nakup pijače za zabave.« Študentje so nakazali tudi višjo motiviranost pri trenutnih zaposlitvah, saj je njihov namen, da jih bodo delodajalci zaposlili za določen ali nedoločen čas.

3.3.5.2 Predstavitev in interpretacija rezultatov anketnega vprašalnika

Hipoteza 1

Pri hipotezi 1 nas je zanimalo, ali obstaja statistično značilna razlika samodoločenosti vedenja med zaposlenimi preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. Postavili smo alternativno domnevo, da obstajajo statistično značilne razlike samodoločenosti vedenja

med zaposlenimi preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. Samodoločenost vedenja je numerična intervalna spremenljivka, ki zavzema vrednost med -24 in $+24$. Ordinalna spremenljivka sektor zaposlitve zajema dve vrednosti, in sicer javni sektor in zasebni sektor. Pri preverjanju hipoteze 1 smo uporabili t-test za neodvisna vzorca.

Tabela 5: Opisna statistika

	V katerem sektorju ste zaposleni preko študentskega dela?	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka srednje vrednosti
Indeks samodoločenega vedenja	Javni sektor	98	7,2234	4,28410	,43498
	Zasebni sektor	168	3,5161	5,02177	,40336

Tabela 5 prikazuje opisne mere po skupinah oziroma deskriptivno statistiko. Iz nje razberemo, da je aritmetična sredina indeksa samodoločenosti vedenja 98 študentov, zaposlenih preko študentskega dela v javnem sektorju, 7,22. Pri 168 študentih, ki so zaposleni preko študentskega dela v zasebnem sektorju, je aritmetična sredina indeksa samodoločenosti vedenja nižja, saj znaša 3,52. Standardni odklon pri študentih v zasebnem sektorju znaša 5,02 in je višji od standardnega odklona pri študentih javnega sektorja, ki znaša le 4,28. Standardni napaki srednje vrednosti sta relativno majhni v primerjavi z aritmetično sredino, kar kaže na to, da vzorec dobro predstavlja populacijo.

Tabela 6: T-test neodvisnih vzorcev pri prvi hipotezi

		Levenejev test enakosti varianc		T-test enakosti aritmetičnih sredin				
		F	Stopnja značilnosti	t	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti (dvostranska)	Povprečna razlika	Standardna napaka razlike
Indeks samodoločenega vedenja	Predpostavka enake variance	4,087	,044	6,026	250	,000	3,707	,615
	Predpostavka različnih varianc			6,249	227	,000	3,707	,593

Iz Tabele 6 je razvidno, da vrednost stopnje značilnosti pri Levenovem preizkusu razlik med variancama znaša $P = 0,44$, zato ne obdržimo predpostavke o homogenosti varianc.

Na podlagi vzorčnih podatkov zavrnamo ničelno domnevo pri točni stopnji značilnosti $P = 0,000$ in sprejmemo sklep, da obstajajo statistično pomembne razlike samodoločenosti vedenja med zaposlenimi preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. Prvo hipotezo tako sprejmemo.

S prvo hipotezo smo potrdili ugotovitve fokusnih skupin, da so študentje, zaposleni v javnem sektorju, bolj notranje motivirani od študentov, zaposlenih v zasebnem sektorju. Rezultati anketnega vprašalnika sicer kažejo, da imata obe skupini študentov v povprečju pozitivno vrednost indeksa samodoločenosti vedenja, kar kaže na samodoločenost vedenja obeh skupin. Rezultate anketnega vprašalnika lahko povežemo z ugotovitvami fokusne skupine in zaključimo, da so študentje, zaposleni v javnem sektorju, zaradi narave dela bolj notranje motivirani. Upoštevati je treba, da je podvzorec študentov javnega sektorja zajemal veliko študentov Pedagoške fakultete Univerze v Ljubljani, kjer je velika večina študentov zaposlenih v sferi vzgoje in izobraževanja. Njihova narava dela je delo z ljudmi, ki potrebujejo njihovo pomoč. Tako kot so dejali udeleženci fokusne skupine, študentje Pedagoške fakultete, jim narava dela v izobraževanju spodbudi vsakodnevno veselje, ki jih dodatno motivira, da svoje delo opravljajo z visoko notranjo motivacijo.

Hipoteza 2

Pri drugi hipotezi nas je zanimalo, ali obstaja statistično značilna razlika samodoločenosti vedenja zaposlenih prek študentskega dela med študenti dodiplomskega in podiplomskega študija. Samodoločenost vedenja je definirana kot pri hipotezi 1. Spremenljivka smer študija je ordinalna, in zajema dve vrednosti: podiplomski in dodiplomski študij.

Tabela 7: Opisna statistika pri drugi hipotezi

	Na kateri stopnji študija študirate?	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka srednje vrednosti
Indeks samodoločenosti vedenja	Dodiplomski študij	148	4,1869	5,30381	,43597
	Podiplomski študij	118	5,7758	4,55751	,43454

Tabela 7 prikazuje deskriptivno statistiko. Iz nje razberemo, da je aritmetična sredina indeksa samodoločenosti vedenja 148 študentov, ki študirajo na dodiplomskem študiju, 4,19. Pri 118 študentih, ki študirajo na podiplomskem študiju, je aritmetična sredina indeksa samodoločenosti vedenja višja, saj znaša 5,78. Standardni odklon podiplomskih študentov

znaša 4,56 in je nižji od standardnega odklona dodiplomskih študentov, ki znaša 5,30. Standardni napaki srednje vrednosti sta relativno majhni v primerjavi z aritmetično sredino, kar kaže na to, da vzorec dobro predstavlja populacijo.

Tabela 8: T-test neodvisnih vzorcev pri drugi hipotezi

		Levenejev test enakosti varianc		T-test enakosti aritmetičnih sredin				
		F	Stopnja značilnosti	t	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti (dvostranska)	Povprečna razlika	Standardna napaka razlike
Indeks samodoločnega vedenja	Predpostavka enake variance	4,008	,046	-2,524	256	,012	-1,588	,629
	Predpostavka različnih varianc			-2,581	250,601	,010	-1,588	,615

Iz tabele 8 je razvidno, da vrednost stopnje značilnosti pri Levenovem preizkusu razlik med variancama znaša $P = 0,46$, zato predpostavke o homogenosti varianc ne obdržimo.

Na podlagi vzorčnih podatkov zavrnilo ničelno domnevo pri točni stopnji značilnosti $P = 0,010$ in sprejmemo sklep, da obstajajo statistično pomembne razlike samodoločenosti vedenja med zaposlenimi preko študentskega dela med dodiplomskimi in podiplomskimi študenti. Drugo hipotezo tako sprejmemo.

Glede na interpretacijo rezultatov fokusnih skupin smo predvidevali, da bodo imeli podiplomski študentje v povprečju višje vrednosti indeksa samodoločenosti vedenja. Rezultati anketnega vprašalnika to potrjujejo. Glede na vpogled v mnenja udeležencev fokusnih skupin menimo, da so podiplomski študentje bolj notranje motivirani predvsem zato, ker v času podiplomskega študija selektivno izbirajo zaposlitve, ki si jih v resnici želijo. V času podiplomskega študija so namreč konkurenčnejši od svojih mlajših kolegov, zato lažje pridobijo želeno zaposlitev. Podiplomski študij je praviloma ožje usmerjen v stroko kot dodiplomski študij, ki je bolj univerzalen. Študentje podiplomskega študija imajo tako bolj definirane karijerne cilje, zato so zaposlitve, ki jih iščejo, bolj povezane z njihovo smerjo študija.

Hipoteza 3

Tretja hipoteza je sestavljena iz treh alternativnih domnev, ki sem jih preverjali ločeno. Vse tri hipoteze preverjajo, ali obstajajo pozitivne statistične povezanosti med indeksom samodoločenosti vedenja in drugo, neodvisno spremenljivko.

Pri hipotezi 3a smo raziskovali, ali obstajajo pozitivne statistično pomembne povezanosti med indeksom samodoločenosti vedenja in stopnjo strinjanja s trditvami, ki se navezujejo na osebne preference glede zaposlitve. Osebne preference zajemajo tri trditve, na katere so respondenti odgovarjali pri zadnjem vprašanju spletne ankete. Te so:

- Želel/a sem se zaposliti na trenutnem delovnem mestu.
- Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.
- V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.

Uporabili smo aritmetično sredino indeksa samodoločenosti vedenja in aritmetične sredine posameznih zgornjih trditev. Vrednosti aritmetičnih sredin trditev so se gibale med 1 in 5.

Tabela 9: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,675**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2- stranka)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,675**	1,000
	V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266

** . Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).

Med vsemi statistično pomembnimi povezanostmi je najmočnejša povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.« Rezultati so razvidni iz Tabele 9, kjer na podlagi vzorčnih podatkov ugotavljamo, da je korelacijski koeficient enak 0,675, kar pomeni, da je linearna povezanost med tema dvema spremenljivkama pozitivna in srednje močna ($P = 0,000$).

Na podlagi Tabele 10 in vzorčnih podatkov ugotavljamo, da je korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Želel sem se zaposliti na trenutnem

Tabela 10: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	Želel sem se zaposliti na trenutnem delovnem mestu.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,672**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,672**	1,000
	Želel sem se zaposliti na trenutnem delovnem mestu. To je bil moj cilj.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266

***. Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).*

delovnem mestu. To je bil moj cilj.« enak 0,672, kar pomeni, da je linearna odvisnost med tema dvema spremenljivkama pozitivna in srednje močna ($P = 0,000$).

Na podlagi vzorčnih podatkov ugotavljamo, da ima med trditvami, ki se nanašajo na osebne preference glede zaposlitve, najšibkejšo statistično pomembno povezanost z indeksom samodoločenosti vedenja trditev »Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.«, pri kateri je koeficient korelacije enak 0,546, kar pomeni, da je linearna odvisnost med tema dvema spremenljivkama srednje močna in pozitivna ($P = 0,000$). Rezultat je razviden v Tabeli 11.

Tabela 11: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,546**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.	,546**	1,000
	Korelacijski koeficient	,000	.
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266

** . Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).

Ugotovili smo, da se vse trditve, ki se navezujejo na osebne preference glede zaposlitve, statistično značilno povezujejo z indeksom samodoločenosti vedenja. Na podlagi rezultatov potrjujemo hipotezo 3a.

Na podlagi rezultatov ugotavljamo, da morajo študenti pri iskanju službe temeljito premisliti, ali si zaposlitve preko študentskega dela res želijo in ali delovno mesto zanje predstavlja odskočno desko do zelene zaposlitve v prihodnosti. Ugotovili smo namreč, da sta želja po zaposlitvi na trenutnem delovnem mestu in vizija napredovanja oziroma prehoda k zeleni zaposlitvi v prihodnosti pozitivno povezani z indeksom samodoločenosti vedenja. To pomeni, da imajo študentje, ki se zaposlijo na zelenih delovnih mestih, višjo notranjo delovno motivacijo. Ugotovitve morajo upoštevati tudi delodajalci pri zaposlovanju študentov in podaljševanju zaposlitvenega razmerja. Delodajalci morajo stremeti tudi k temu, da zaposlenim osmislijo njihovo delo in jim prikažejo dodano vrednost njihovega dela. Ugotovili smo namreč, da bo notranja delovna motivacija študenta, ki razume in osmisli svoje delo, višja.

Pri hipotezi 3.b smo preverjali, ali obstaja statistično pomembna pozitivna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in demografskimi značilnostmi oziroma značilnostmi delovnega mesta. Pri demografskih podatkih smo se omejili na podatek o tem, koliko let imajo študentje status študenta. Glede na interpretacijo rezultatov fokusnih skupin smo

pričakovali, da imajo študentje z daljšim stažem statusa študenta bolj samodoločeno vedenje oziroma višji rezultat na indeksu samodoločenosti vedenja. Značilnost delovnega mesta smo preverjali s trditvijo, da je delovno mesto podobno/sorodno študiju.

Tabela 12: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in številom let študentskega staža

		Indeks samodoločenosti vedenja	Koliko let imate študentski status
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,004
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,955
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,004	1,000
	Koliko let imate študentski status	,955	.
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266

Na podlagi Tabele 12 ugotavljamo, da povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in številom let statusa študenta ni statistično pomembna ($P = 0,955$), koeficient korelacije pa znaša 0,004. Ne moremo trditi, da imajo študentje z več leti študentskega staža tudi višji indeks samodoločenosti vedenja. Na podlagi rezultatov ugotavljamo, da je tretja hipoteza delno ovržena. Potrdimo lahko drugi del tretje hipoteze, ki se nanaša na povezanost indeksa samodoločenosti vedenja in značilnosti delovnega mesta. Na podlagi vzorčnih podatkov ugotavljamo, da je korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.« enak 0,480, kar pomeni, da je linearna odvisnost med tema dvema spremenljivkama pozitivna in srednje močna ($P = 0,000$). Večja kot bo sorodnost delovnega mesta s smerjo študija, višji bo indeks samodoločenosti vedenja, kar pomeni, da bo notranja motivacija bila bolj izrazita.

Tabela 13: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.«

			Indeks samodoločenosti vedenja	Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.
Spearman's rho	Indeks samodoločenosti vedenja	Korelacijski koeficient	1,000	,480**
		Stopnja značilnosti (2-stranska)	.	,000
		N	266	266
	Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.	Korelacijski koeficient	,480**	1,000
		Stopnja značilnosti (2-stranska)	,000	.
		N	266	266

** . Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).

Ugotavljamo, da je hipoteza 3.b le delno potrjena, saj smo potrdili pozitivno statistično pomembno povezanost z le eno spremenljivko od dveh. Na prvi pogled nismo razumeli, kako lahko s t-testom potrdimo prvo hipotezo, da obstajajo statistično pomembne razlike v indeksu samodoločenosti vedenja med podiplomskimi in dodiplomskimi študenti, medtem ko hipoteze 3.b ne potrdimo. Ob interpretiranju rezultatov pa smo ugotovili, da je število študijskih let le srednje močno povezano z stopnjo študija, saj Spearmanov korelacijski koeficient med spremenljivkama znaša 0,455. Predvidevamo, da povezanost ni močna zaradi študentov, ki pogosto ponavljajo letnik in imajo status študenta že vrsto let, hkrati pa niso še usmerjeni v karierno pot, saj delajo le za preživetje.

Pri hipotezi 3.c smo ugotavljali, ali obstaja pozitivna statistično pomembna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in stopnjo strinjanja s trditvami, ki se nanašajo na motivatorje:

- Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.
- Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.
- S sodelavci imam korekten odnos.

Iz Tabele 14 sledi, da na podlagi vzorčnih podatkov ugotavljamo, da je korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti in trditvijo »Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano« enak 0,377, kar pomeni, da je linearna povezanost med tema dvema spremenljivkama šibka in pozitivna. Bolj kot je upoštevano mnenje študentov na delovnem mestu, višji bo njihov indeks samodoločenosti vedenja.

Tabela 14: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,377**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,377**	1,000
	Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266

***. Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).*

Pri preverjanju Spearmanovega korelacijskega koeficienta med spremenljivkama indeks samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.« smo na podlagi vzorčnih podatkov ugotovili, da znaša korelacijski koeficient 0,346, kar pomeni, da je linearna povezanost med tema dvema spremenljivkama pozitivna in šibka ($P = 0,000$). Vrednost korelacijskega koeficienta se nahaja v Tabeli 15.

Tabela 15: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,346**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,346**	1,000
	Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266

***. Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).*

Iz Tabele 16 je razvidno, da imajo študentje z bolj korektnim odnosom s sodelavci tudi višjo vrednost indeksa samodoločenosti vedenja. Na podlagi vzorčnih podatkov namreč ugotavljamo, da je korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti in trditvijo »S sodelavci imam korekten odnos.« enak 0,382, kar pomeni, da je linearna povezanost med tema dvema spremenljivkama šibka in pozitivna.

Tabela 16: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »S sodelavci imam korekten odnos.«

		Indeks samodoločenosti vedenja	S sodelavci imam korekten odnos.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,382**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,382**	1,000
	S sodelavci imam korekten odnos.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2-stranska)		
	N	266	266

***.* Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).

Glede na rezultate fokusnih skupin smo pričakovali, da bomo hipotezo 3.b potrdili. Na podlagi rezultatov anketnega vprašalnika sprejememo hipotezo 3.b in ugotavljamo, da so motivatorji povezani z višjo vrednostjo indeksa samodoločenosti študentov, zaposlenih preko študentskega dela. Opažamo, da je vrednost povezanosti vseh treh motivatorjev (korekten odnos s sodelavci, upoštevanje predlogov in pohvala dobrega dela) šibka. Ko primerjamo povezanosti pri hipotezi 3c in hipotezi 3a, ugotovimo, da so osebne preference glede zaposlitve pomembnejše od motivatorjev na delovnem mestu. To razmerje je smiselno, saj moramo za visoko raven samodoločenega vedenja najprej zagotoviti delovno mesto v skladu z osebnimi preferencami. Takšno delovno mesto v tem primeru služi kot nastavek za dodatno zvišanje vrednosti samodoločenosti vedenja, ki ga lahko zvišamo z izboljšanjem motivatorjev.

Hipoteza 4

Pri četrti hipotezi smo ugotavljali, ali obstaja negativna statistično pomembna povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in higienikom: ustreznim finančnim plačilom. Ustrežno finančno plačilo smo uvrstili med higienike glede na teoretična izhodišča in glede na izsledke raziskav fokusnih skupin.

Iz Tabele 17 izhaja, da na podlagi vzorčnih podatkov ugotavljamo, da je korelacijski koeficient med spremenljivkama enak 0,269, kar pomeni, da je linearna povezanost med spremenljivkama šibka in pozitivna.

Izkazalo se je, da bolj kot so študentje za svoje delo ustrezno plačani, višja bo njihova vrednost indeksa samodoločenosti vedenja.

Tabela 17: Spearmanov korelacijski koeficient med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za svoje delo sem ustrezno plačan.«

		Indeks samodoločenost i vedenja	Za svoje delo sem ustrezno plačan.
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	1,000	,269**
	Indeks samodoločenosti vedenja	.	,000
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266
Spearman's rho	Korelacijski koeficient	,269**	1,000
	Za svoje delo sem ustrezno plačan.	,000	.
	Stopnja značilnosti (2- stranska)		
	N	266	266

***.* Korelacija je značilna pri 0,01 stopnji značilnosti (2-stranski).

Četrte hipoteze ne moremo sprejeti, saj je linearna povezanost pozitivna. Opažamo, da je povezanost med indeksom samodoločenosti vedenja in trditvijo »Za svoje delo sem ustrezno plačan.« podobna povezanosti med indeksom samodoločenosti vedenja in motivatorjev. Med interpretiranjem rezultatov fokusnih skupin smo se vprašali, ali so lahko vsi dejavniki do neke mere higieniki, nato se pa prikažejo v vlogi motivatorjev. Morebiti je res tako, zato lahko velja trditev, da ima na primer plača zaposlenega do neke povprečne plače učinek higienika. Ko se plača prične višati nad povprečjem plač, pa pridobi vlogo motivatorja. Če bi pridobili tudi podatke o višini plače, bi lahko preverili opisano domnevo.

4 PREDLOGI UKREPOV ZA VEČJO MOTIVACIJO MLADIH

Preden lahko opredelimo ukrepe za večjo motivacijo mladih, moramo prepoznati še omejitve trenutne raziskave in možnosti za nadaljnje raziskave. S tem lahko podamo dobre smernice za prihodnost in raziščemo problem oz. izziv motiviranja mladih.

Eno od področij dodatnega raziskovanja bi lahko predstavljajo ugotavljanje, kakšna je samodoločenost vedenja zaposlenih preko študentskega dela med različnimi panogami. S

tem bi ugotovili, ali se samodoločenost vedenja posameznikov razlikuje glede na panogo. Na podlagi rezultatov bi tako vodje lažje opredelili sistem motiviranja mladih. Zanimiva bi bila tudi širitev raziskave na vse mlade, ki delajo preko študentskega dela. To pomeni, da bi v raziskavo vključili tudi dijake, ki v pričujočo študijo niso bili vključeni. S tem bi dobili rezultate za celotno področje mladih, hkrati pa bi lahko primerjali motivacijo dijakov in študentov pri študentskem delu. Dobro bi bilo tudi pridobiti podatke o plači zaposlenih preko študentskega dela. Na podlagi podatkov bi lahko izračunali indeks dejanske plače glede na povprečno plačo v Sloveniji. S tem bi dobili dejanske podatke o plači in njenem vplivu na motivacijo mladih. Zanimivo bi bilo ugotoviti, kako so mladi motivirani, če opravljajo enako delo v javnem ali zasebnem sektorju. Najbolj pomembno pa bi bilo v nadaljnjih raziskavah ugotoviti, ali je notranja motivacija pri mladih res bolj pomembna in ima večji vpliv od zunanje motivacije.

Empirični del je sestavljen iz dveh delov, fokusnih skupin in anketnega vprašalnika. Na podlagi obeh delov smo pridobili zanimive in koristne rezultate, ki lahko delodajalcem pomagajo pri povečevanju motivacije mladih. Iz najpogostejših odgovorov na vprašanja fokusnih skupin lahko potegnemo naslednje ugotovitve, kako povečati motivacijo zaposlenih preko študentskega dela. Delodajalci lahko za večjo motivacijo povečajo plačilo zaposlenih, jim ponudijo možnost nadaljnje karierni poti (zaposlitev), jih pohvalijo za dobro opravljeno delo (ali jim ponudijo druge oblike nefinančnih nagrad) in jih opolnomočijo. Sami zaposleni pa si lahko postavijo cilje, ki jih nato zasledujejo, proaktivno delujejo na delovnem mestu ter striktno ločujejo zasebno in poklicno življenje.

Na podlagi analize rezultatov anketnega vprašalnika smo ugotovili, da se lahko osredotočimo predvsem na hipotezi 3a in 3c, ki ponujata zelo dobre smernice glede notranje motivacije oz. samodoločenega vedenja. Pri hipotezi 3a smo tako ugotovili, da je samodoločenost pozitivno povezana s trditvami, da so se mladi želeli zaposliti na trenutnem delovnem mestu, da so na tem delovnem mestu korak bliže želeni zaposlitvi ter da vidijo v svojem delu pomen in smisel. Vse tri trditve mlade torej pozitivno notranje motivirajo. Delodajalci bi morali tako strmeti k oblikovanju delovnih mest, na katerih bi lahko mladi zasledovali navedene trditve oz. cilje. Pri hipotezi 3c smo ugotovili, da obstaja pozitivna povezanost med notranjo motivacijo oz. samodoločenim vedenjem in trditvijo, da je mnenje mladih na delovnem mestu upoštevano. Tako lahko delodajalci dvignejo motivacijo mladih in zaposlenih, če si vzamejo nekoliko več časa, da se pogovorijo z zaposlenimi in prisluhnejo njihovem mnenju ter ga skušajo vsaj delno upoštevati.

Hkrati smo ugotovili tudi, da je ne glede na ostale dejavnike plačilo še vedno eden od večjih motivatorjev. Če delodajalci zagotovijo dobro plačilo mladim oz. zaposlenim, bodo ti bolj motivirani za opravljanje svojega dela. Hkrati bodo delo opravili tudi bolj kvalitetno in z večjo natančnostjo. Delodajalci bi morali zasledovati cilj pošteno plačilo za pošteno opravljeno delo. Če pa želijo delodajalci pridobiti že v osnovi visoko notranje motivirane

zaposlene, se morajo osredotočiti na študente podiplomskega študija, ki so že bolj karierno orientirani in hkrati že imajo približno izdelano vizijo, v kateri panogi bi želeli delati.

SKLEP

Motivacija je eden od ključnih dejavnikov za uspešno delovanje podjetij. To trditev smo omenili že na začetku, skozi vsebinsko razpravo in raziskavo pa smo njeno pravilnost še dodatno poglobili. Osredotočiti se moramo predvsem na dolgoročno uspešno delovanje, saj je na kratki rok uspešen marsikateri pristop ali marsikatera strategija. Na uspešno delovanje podjetja ima velik vpliv predvsem delovna motivacija, v okviru katere delodajalci usmerjajo zaposlene k aktivnostim, ki omogočajo izpolnjevanje ciljev zaposlenih (Peklar & Boštjančič, 2012, str. 39). Skozi zgodovino so se izoblikovale različne teorije motivacije in motiviranja. Prav vse so doprinesle k razumevanju omenjenih pojmov. Tako so predhodne teorije, npr. teorija hierarhije potreb po Maslowu, teorija X in teorija Y ter teorija postavljanja ciljev položile temelje za nadaljnje raziskovanje motivacije in razvijanje novih, še bolj kompleksnih in dodelanih teorij. Tako se je skozi zgodovino izoblikovala teorija samodoločenosti, katere idejni oče je Harry Harlow. Richard M. Ryan in Edward L. Deci sta obravnavano teorijo nato natančneje definirala in izoblikovala. Ugotovila sta, da sta za uspešno delovanje podjetja pomembni predvsem kvaliteta in vrsta motivacije (Deci & Ryan, 2004, str. 227–229).

Motivacija je zlasti pomembna pri mladih. Trenutne razmere na trgu dela so za mlade precej negotove, mediji in javnost pa jih velikokrat predstavljajo v zelo slabi luči. Mladi se tako največkrat zaposlujejo v fleksibilnih oblikah dela (študentsko delo in prekarno delo) ali pa zgolj za določen čas. Mladi tako niso deležni varnosti in osnovnih izhodišč za varno zaposlitev in prestop iz mladega v zrelo obdobje življenja. Po letu 2008 je bilo stanje za mlade najslabše, saj je bilo na trgu dela kar 161 tisoč delovno aktivnih mladih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – Mladi in trg dela, 2015, str. 8–9). Dobro izhodišče oz. prvi stik mladih s trgom dela predstavlja študentsko delo. Študentsko delo je začasno in občasno delo dijakov in študentov. Začetki študentskega dela segajo daleč pred nastanek Republike Slovenije. Mladi lahko s študentskim delo pridejo v prvi stik s trgom dela, si prislužijo nekaj dodatnega denarja ter pridobijo delovne izkušnje za nadaljnjo karierno pot in zaposlitev po končanem izobraževanju (Cvikl, 2010, str. 29).

Rezultati raziskave so pokazali, da so za motivacijo mladih oz. zaposlenih pomembni tako notranji kot zunanji motivatorji. Kot zunanji motivator je še vedno zelo pomembna finančna nagrada oz. plačilo. Ustrezno plačilo za opravljeno delo spodbuja pozitivno motivacijo in boljše opravljeno delo. Med zunanjimi motivatorji so bili izpostavljeni tudi pohvale in priznavanje s strani delodajalcev. Rezultati so pokazali, da je glede notranjih motivatorjev zelo pomembno, kakšno delo opravlja oseba: ali torej opravlja delo, ki si ga je želela oziroma je povezano s področjem izobraževanja. Hkrati so zelo pomembne tudi možnosti nadaljnje

karijerne poti, bodisi zaposlitve ali napredovanja. Analiza rezultatov je pokazala tudi, da so podiplomski študenti v povprečju bolj motivirani od dodiplomskih.

Kako motivirati in predvsem kako uspešno motivirati zaposlene (ter seveda tudi mlade), je vprašanje, ki je za delodajalce vedno bolj ključno. Jasno je, da so motivirani in pozitivno naravnani zaposleni ključni faktor za dolgoročni uspeh podjetja in dobro delovno klimo. Ob upoštevanju rezultatov raziskave lahko delodajalci naredijo dober prvi korak za večjo motivacijo mladih in s tem pripomorejo k uspešnosti svojega podjetja. Hkrati je pomembno, da se znajo tudi mladi sami motivirati pri delu in zasledovati svoje cilje znotraj podjetja.

LITERATURA IN VIRI

1. *Andragoški zavod*. Najdeno 2. februarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.azmlu.si/nacionalni-projekti-meni/projektno-ucenje-za-mlajse-odrasle>
2. Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, (34), 2045–2068.
3. Bajt, A., & Štiblar, F. (2002). *Statistika za družboslovce*. Ljubljana: GV založba.
4. Bryman, A., & Cramer, D. (2009). *Quantitative data analysis with SPSS 14, 15, and 16: a guide for social scientists*. New York: London.
5. Cvikl, E. (2010). *Študentsko organiziranje v Sloveniji*. Ljubljana: Formatisk.
6. Daft, R. L., & Marcic, D. (2011). *Management*. South-Western: Cengage Learning.
7. Davis, K., & Newstrom, W. J. (1989). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Book Company.
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. London: Plenum.
9. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
10. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic: Classic Definitions and New Directions. *Ideal*, 25(1), 54–67.
11. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Handbook of self-determination research*. Rochester: The University of Rochester Press.
12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.
13. Dimovski, V., & Penger, S. (2008). *Temelji managementa*. Harlow (Essex): Pearson Education.
14. Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., Grah, B., Turk, D., Šalamon, K., & Grošelj, M. (2014). *Temelji managementa in organizacija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
15. DuBrin, J. A. (2002). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Cincinnati: Thomson Learning.
16. Evans, G. E., Ward, P. L., & Rugaas B. (2000). *Management Basics for Information Professionals*. New York: Neal-Schuman Publishers, Inc.
17. E-študentski servis (2016). Letno poročilo poslovanja E-servis. Domžale: ŠS, d.o.o.
18. Ferfila, B., & Kovač, P. (2000). *Javne politike in javna ekonomika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Field, A. (2011). *Discovering statistic using SPSS*. Los Angeles: London.
20. Frlec, Š., & Bartolj Erjavec, A. (2012). *Kako vplivati na motivacijo sodelavcev NVO in kako jih zadržati v organizaciji*. Ljubljana: Združenje DrogArt.
21. Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
22. *Jamstvo za mlade*. Najdeno 15. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.jamstvozamlade.si/zakaj-jamstvo-za-mlade_1.html

23. Kavčič, B., & Smodej, V. (2003). *Javni sektor*. Ljubljana: Littera Picta.
24. Kaše, R., Lipičnik, B., Mihelič, K. K., & Zupan, N. (2007). *Organizacijsko vedenje: zbirka tekstov za študij in gradivo za vaje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
25. Kožuh, B., Mažgon, J., & Mara, C. (2013). *Knjiga o statistiki*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
26. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
27. Marinšek, D. (2015). *Multivariantna analiza*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
28. Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
29. *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*. Najdeno 3. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/jamstvo_za_mlade/
30. *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*. Najdeno 3. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/#c19359
31. Možina, S., Kavčič, B., Tavčar, I. M., Pučko, D., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Repovž, L., Vizjak, A., Vahčič, A., Rus, V., & Bohinc, R. (1994). *Management*. Radovljica: Didakta.
32. Peklar, J., & Boštjančič, E. (2012). Motivacija in zadovoljstvo z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju. *Uprava*, 10(3), 39–74.
33. Pevcin, P. (2011). *Menedžment javnega sektorja*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
34. Pink, D. H. (2009). *Zagon: presenetljiva resnica o tistem, kar nas dejansko motivira*. Maribor: Videotop d.o.o.
35. Račnik, M. (2010). *Postani najboljši vodja*. Štore: samozal. M. Račnik.
36. Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
37. Rogelj, R., & Marinšek, D. (2014). *Statistična analiza*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
38. *Self determination theory*. Najdeno 5. januarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory/>
39. *Študentska organizacija Slovenije*. Najdeno 20. decembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo>
40. *Študentska organizacija Slovenije*. (2016). Letno poročilo ŠOS. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
41. *Študentska organizacija Univerze v Ljubljani*. Najdeno 20. januarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.sou-lj.si/sl/novice/item/1907-zujf-novosti-na-podro%C4%8Dju-%C5%A1tudentske-sociale-in-zdravstva.html>
42. Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., & Pelletier, L. G. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.
43. Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

44. Treven, S., & Srića, V. (2001). *Mednarodno organizacijsko vedenje*. Ljubljana: GV Založba.
45. Uhan (2010) – *Misli o motivaciji*. Najdeno 14. januarja 2016 na spletnem naslovu www.delavska-participacija.com/priloge/ID990503.doc
46. Virant, G. (2004). *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
47. *Vlada Republike Slovenije*. Najdeno 5. januarja 2016 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/teme_in_projekti/jamstvo_za_mlade/
48. Zakon o urejanju trga dela. *Uradni list RS*, št. 100/2013.
49. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Strokovna izhodišča za leto 2016*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
50. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Kolaž dogodkov in aktivnosti 2015*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
51. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Mladi in trg dela*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
52. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Analiza brezposelnih oseb v starosti od 30 do 49 let*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
53. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015). *Dolgotrajno brezposelne osebe*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
54. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Najdeno 1. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/Prvi-izziv-2015
55. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Najdeno 2. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/1043
56. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. Najdeno 2. februarja na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/delovni-preizkus-2016-1
57. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV Založba.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni,

sem študent magistrskega študija Ekonomske fakultete in v okviru magistrske naloge raziskujem delovno motivacijo zaposlenih preko študentskega dela v javnem in zasebnem sektorju. K sodelovanju ste vabljeni vsi, ki delate preko študentske napotnice. Vaši odgovori bodo pripomogli k oblikovanju ukrepov za večjo motiviranost zaposlenih preko študentskega dela. Reševanje ankete traja približno 5 minut.

Za pomoč pri reševanju ankete in vpogled v rezultate raziskave se lahko obrnete na moj elektronski naslov rok.likovic.200@gmail.com.

Najlepša hvala, Rok Liković

Q1 - V katerem sektorju ste zaposleni preko študentskega dela?

- Javni sektor (organizacije na področju javne uprave, političnega sistema, izobraževalne, kulturne, raziskovalne in zdravstvene sfere)
- Zasebni sektor (zasebne organizacije, ki niso v javnem sektorju)

Q2 - Zakaj opravljate svojo delo? Izberite stopnjo strinjanja s spodnjimi trditvami, pri čemer lahko izbirate na lestevici od 1 – Nikakor se ne strinjam do 5 – Popolnoma se strinjam.

	1 Nikakor se ne strinjam	2 Ne strinjam se	3 Se niti ne strinjam niti strinjam	4 Strinjam se	5 Popolnom a se strinjam
Ker na izbranem delovnem mestu lahko vzdržujem svoj življenjski stil (družbeni staž).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dohodka/plače, ki jo prejeman.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi sam/a se sprašujem, zakaj, saj se mi zdi, da ne obvladujem delovnih nalog.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker mi učenje novih stvari nudi veliko zadovoljstva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker me zaposlitev definira kot osebo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker si želim uspeti na delovnem mestu, sicer se bom neuspeha sramoval/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker mi delovno mesto omogoča doseči cilje, ki sem si jih zastavil/a v karieri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi zadovoljstva, ki ga doživljam ob zanimivih izzivih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker mi omogoča služiti denar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker je del življenjskega stila, ki sem si ga izbral/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker želim biti zelo dober/a na svojem delovnem mestu, sicer bom razočaran/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Res ne vem, zakaj. Menim, da imam težke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Nikakor se ne strinjam	2 Ne strinjam se	3 Se niti ne strinjam niti strinjam	4 Strinjam se	5 Popolnom a se strinjam
delovne pogoje.					
Ker bi rad/a bil/a v življenju uspešen/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker je to tip delovnega mesta, ki sem si ga izbral/a za doseganje meni pomembnih ciljev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi zadovoljstva, ki ga doživljam ob uspešno opravljenih težkih nalogah.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker mi ta zaposlitev daje občutek varnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tudi sam/a se sprašujem, zakaj, saj menim, da na delovnem mestu preveč pričakujejo od mene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker je delo del mojega življenja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3 - Prosim vas, da označite svoj spol.

- Moški
 Ženski

Q4 - Koliko let imate študentski status?

Q5 - Na kateri stopnji študija študirate?

- Dodiplomski študij
 Podiplomski študij
 Doktorski študij
 Drugo

Q6 - Kakšne so značilnosti vašega delovnega mesta? Izrazite strinjanje s spodnjimi trditvami.

	1 Nikakor se ne strinjam	2 Ne strinjam se	3 Se niti ne strinjam niti strinjam.	4 Strinjam se	5 Popolnom a se strinjam
Želel/a sem se zaposliti na trenutnem delovnem mestu. To je bil moj cilj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovno mesto je sorodno/podobno smeri študija.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z opravljanjem dela sem korak bližje zaposlitvi, ki si jo želim opravljati v prihodnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za svoje delo sem ustrezno plačan/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na delovnem mestu je moje mnenje upoštevano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za dobro opravljeno delo pridobim pohvalo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V delu, ki ga opravljam, vidim pomen in smisel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S sodelavci imam korekten odnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zahvaljujem se vam za odgovore.
Rok Liković