

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Lidija Dodič

**VOJAŠKA KULTURA MED UDELEŽENCI PROSTOVOLJNEGA SLUŽENJA
VOJAŠKEGA ROKA V SLOVENSKI VOJSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Lidija Dodič

Mentorica: Izr. prof. dr. Dana Mesner Andolšek

**VOJAŠKA KULTURA MED UDELEŽENCI PROSTOVOLJNEGA SLUŽENJA
VOJAŠKEGA ROKA V SLOVENSKI VOJSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

Nesebična podpora je največ, kar človek lahko da. Preprosto Tebi Matej. Hvala, ker si.

ZAHVALE

Zahvala gre vsem sodelavcem Obramboslovnega raziskovalnega Centra, ki niso skoparili s svojo pomočjo in nasveti, kadar sem jih potrebovala in so mi omogočili izvedbo raziskave na terenu in v nadvse zanimivih okoljih, ki jih drugače ne bi mogla obiskati.

Za vso pomoč si globoko zahvalo zasluži moja mentorica dr. Mesner – Andolškova, ki mi je posvetila svoj čas in nasvete.

Posebna zahvala gre tudi moji mami in Štefanu za vso moralno in ostalo podporo skozi vsa moja učna leta.

VOJAŠKA KULTURA MED UDELEŽENCI PROSTOVOLJNEGA SLUŽENJA VOJAŠKEGA ROKA V SLOVENSKI VOJSKI

Diplomska naloga predstavlja prostovoljno služenje vojaškega roka in organizacijsko kulturo vojaške organizacije. Vsebuje oris pomembnejšega dosedanjega proučevanja organizacijske kulture in vojaške kulture. Predstavlja vojaško kulturo, kje se kaže pri prostovoljnem služenju vojaškega roka in kako si vojaško kulturo predstavljajo udeleženci na prostovoljnem služenju vojaškega roka. S prostovoljnim služenjem vojaškega roka imajo državljani Republike Slovenije možnost uveljavljanja svoje pravice do usposabljanja za obrambo države. Predstavljen je obstoječi vojaški sistem s poudarkom na prostovoljnem služenju vojaškega roka. Opisana je struktura vojaškega sistema. Na kratko je predstavljena zakonska podlaga za prostovoljno služenje vojaškega roka. Omenjeni so sprejemni pogoji in sprejemni postopek. Diplomska naloga vsebuje tudi raziskavo. Raziskava je bila opravljena med udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka, zato vsebuje tudi predstavitev izbrane enote in kratko predstavitev zasnove vprašalnika. Predstavljeni so nameni in cilji raziskave. Z omenjeno raziskavo sem proučila vpliv vojaške kulture na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka. Želela sem ugotoviti, kaj motivira mlade, da se odločijo za prostovoljno služenje vojaškega roka in ali jim je vojaška kultura izziv ali ovira.

Ključne besede: organizacijska kultura, vojaška kultura, vojaška organizacija

MILITARY CULTURE BETWEEN VOLUNTEERS ON THE VOLUNTARY MILITARY SERVICE IN THE SLOVENIAN ARMY

This diploma presents the volunteers on their military service and the organizational culture of a military organization. It includes an outline of important studies of organizational culture and military culture. It presents the military culture, where is it seen among the volunteers and how the volunteers see military culture. With the voluntary military service the citizens of Slovenia can implement their constitutional right of training for the defence of their country. It presents the current military system with an accent on voluntary military service. It includes an outline of the military structure. There is a short presentation of legal acts on which the voluntary military service is based upon. The terms and the procedure of exception are presented. It includes a research which was done among the volunteers, so it includes a presentation of the unit where the research was done and a short outline of the structure of the survey. With this research I studied the influence of military culture on the volunteers. I wanted to know what motivates the young people to be military service volunteers and does the military culture present a challenge or a barrier.

Key words: organizational culture, military culture, military organization

KAZALO

UVOD	9
1. POJEM ORGANIZACIJSKE KULTURE IN VOJAŠKE KULTURE	13
1.1 POJEM ORGANIZACIJSKE KULTURE	14
1.2 POJEM VOJAŠKE KULTURE	17
2. POMEMBNEJŠA DOSEDANJA PROUČEVANJA ORGANIZACIJSKE IN VOJAŠKE KULTURE	17
3. PREDSTAVITEV OBSTOJEČEGA VOJAŠKEGA SISTEMA V RS S POUDARKOM NA PROSTOVOLJNEM SLUŽENJU VOJAŠKEGA ROKA	26
3.1 STRUKTURA VOJAŠKEGA SISTEMA	26
3.2 ZAKONSKA PODLAGA ZA PROSTOVOLJNO SLUŽENJE VOJAŠKEGA ROKA	26
3.3 SPREJEMNI POGOJI IN SPREJEMNI POSTOPEK	28
3.3.1 sprejemni pogoji	28
3.3.2 sprejemni postopek	28
4. ZASNOVA IN IZVEDBA RAZISKAVE	29
4.1 PREDSTAVITEV IZBRANE ENOTE	29
4.2 ZASNOVA VPRAŠALNIKA	32
4.3 IZVEDBA RAZISKAVE	33
4.4 OBRAZLOŽITEV REZULTATOV RAZISKAVE	34
5. STRNJENA PREDSTAVITEV NAMENA IN CILJEV RAZISKAVE	70
6. PREVERITEV HIPOTEZ	70
ZAKLJUČEK	73
LITERATURA	75

KAZALO SLIK, TABEL IN GRAFOV

slika 2.1: osnovne vrste organizacijske kulture.....	19
slika 2.2: razvojne stopnje in funkcije organizacijske kulture	22
tabela 4.1.1: temeljno vojaškostrokovno usposabljanje	31
tabela 4.1.2: dnevni raspored usposabljanja (znotraj vojašnice)	31
tabela 4.1.3: dnevni raspored usposabljanja (zunaj vojašnice).....	32
tabela 4.1.4: denarni prejemki	32
graf 4.4.1: kako pomembne so naslednje vrednote v vojski?	35
graf 4.4.2: kako vi osebno cenite sv?	37
graf 4.4.3: ugled vojaškega poklica v javnosti?.....	38
graf 4.4.4: vaše mnenje o pomembnosti naštetih lastnosti v sv.....	39
graf 4.4.5: ocena lastnosti in njihove pomembnosti pri službi v sv.....	43
graf 4.4.6: strinjanje s trditvami v zvezi z temeljnimi načeli ravnanja in obnašanja.....	47
graf 4.4.7: trditve glede nošenja uniforme in izgleda vojaških oseb.....	49
graf 4.4.8: trditve glede organizacije poveljevanja vojaških oseb	50
graf 4.4.9: trditve glede izvrševanja ukazov vojaških oseb	52
graf 4.4.10: trditve glede pozdravljanja vojaških oseb	54
graf 4.4.11: vojaške osebe ne pozdravijo zastave, himne ali drugih vojaških oseb	56
graf 4.4.12: vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo	58
graf 4.4.13: v kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v stalni sestavi sv	61
graf 4.4.14: v kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v rezervni sestavi sv	62
graf 4.4.15: ugled prostovoljnega služenja vojaškega roka	63
graf 4.4.16: kako vi osebno cenite prostovoljno služenje vojaškega roka.....	64
graf 4.4.17: zadovoljstvo s prostovoljnim služenjem vojaškega roka	65

graf 4.4.18: ali bi služili vojaški rok, tudi če bi bilo to obvezno	66
graf 4.4.19: starostne skupine	67
graf 4.4.20: delovna aktivnost pred napotitvijo.....	68
graf 4.4.21: v kateri vojašnici ste bili na prostovoljnem služenju vojaškega roka?.....	69

UVOD

Danes organizacijska kultura predstavlja eno izmed pomembnejših proučevanih spremenljivk organizacijske učinkovitosti in uspešnosti.

Ustrezno oblikovana organizacijska kultura lahko zelo pripomore k uspešnosti in učinkovitosti organizacij.

Organizacijska kultura je eden izmed dejavnikov organiziranosti sodobnih organizacij. Ker je vojaška organizacija v današnjih pogledih tudi organizacija, ki ima veliko število zaposlenih, se organizacijska kultura kaže kot vojaška kultura, ki ima svoje posebne značilnosti, ki jih večina drugih podjetij nima.

Posebnosti vojaške kulture se kažejo v nošenju uniforme, v poveljevanju in izvrševanju ukazov, v pozdravljanju, v vojaških slovesnostih, praznovanjih, žalovanjih, idr.

S svojim delom želim proučiti organizacijsko kulturo v vojaški organizaciji oziroma vojaško kulturo. Želim predstaviti vpliv vojaške kulture na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka v Slovenski vojski. Vojaška kultura vpliva na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka. Bolj ko se udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka gibajo znotraj vojaške organizacije, bolj ponotranijo samo vojaško kulturo.

Z novim sistemom popolnjevanja oboroženih sil smo v Republiki Sloveniji dobili možnost prostovoljnega služenja vojaškega roka, ki je delno nadomestilo za prejšnji obvezniški sistem popolnjevanja.

Ne smemo pozabiti, da se po prenehanju opravljanja zdravniških pregledov in napotitev, še vedno vodi vojaška evidenca o vojaških obveznikih. Ko je vojaški

obveznik vpisan v vojašo evidenco, ga upravni organ, pristojen za obrambne zadeve, seznanjajo z njegovimi dolžnostmi in pravicami. Vsi obvezniki se seznanijo z dejstvom, da jih lahko v primeru povečane nevarnosti napada na državo oziroma v neposredni vojni nevarnosti ponovno vpokličejo na zdravniške preglede, nabor in na napotitve na služenje vojaškega roka.

Tri mesece po odločitvi vlade, da ukine obvezno služenje vojaškega roka, so v SV vpeljali možnost služenja prostovoljnega služenja vojaškega roka, s katerim imajo državljani Slovenije možnost uveljavljanja svoje pravice do usposabljanja za obrambo države.

Pri izdelavi diplomskega dela bom opravila tudi raziskavo med udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka v Slovenski vojski, ki so na prostovoljnem služenju med 19. septembrom in 19. decembrom. Z omenjeno raziskavo želim proučiti vpliv vojaške kulture na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka.

Tema moje diplomske naloge je organizacijska kultura vojaške organizacije med prostovoljci na služenju vojaškega roka.

Namen moje naloge je prikazati prostovoljno služenje vojaškega roka in organizacijsko kulturo vojaške organizacije, kot jo občutijo in vidijo udeleženci na prostovoljnem služenju vojaškega roka. Rada bi predstavila, kje vojaška kultura pri prostovoljnem služenju še posebej pride do izraza, kako si samo vojaško organizacijsko kulturo predstavljajo udeleženci na prostovoljnem služenju vojaškega roka, kaj jih motivira, jih moti in kako ponotranjijo samo vojaško organizacijsko kulturo.

Cilj moje naloge je predvsem ugotoviti, kaj motivira mlade za prostovoljno služenje vojaškega roka, kaj si predstavljajo kot vojaško kulturo, jim to predstavlja oviro ali izziv, kako gledajo na vojaške rituale, uniformo in ostale posebnosti, ki so značilne za vojaško organizacijo.

Na podlagi problema in predmeta raziskave bom preverjala naslednji **hipotezi**:

- Vojaška kultura vpliva na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka.
- Bolj ko se udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka gibajo znotraj vojaške organizacije, bolj ponotranijo samo vojaško kulturo.

Pri svojem delu bom uporabila več raziskovalnih metod.

Pri zasnovi in izvedbi raziskave bom uporabila metodo kompilacije - primerjave. Z uporabljenimi metodami primerjave bom iz razpoložljive literature in virov povzela in predstavila pomembnejše ugotovitve raziskovalcev s področja organizacijske in vojaške kulture.

Pri raziskavi bom uporabila anketo in intervju med udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka v Slovenski vojski. Tako bom ugotovila vpliv vojaške kulture na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka.

Po izvedeni anketi se bom poslužila še analize. Skozi celotno delo bom seveda uporabljala tudi deskriptivno metodo, ki mi bo služila za opisovanje stališč in spoznanj.

Z metodo analize in sinteze bom ugotovila, kako zaznavajo, ponotranjajo in kako vpliva vojaška kultura na prostovoljce na služenju vojaškega roka.

Diplomsko delo je razdeljeno na več poglavij.

V uvodu bom izpostavila problem, opredelila predmet raziskave, postavila hipoteze, izbrala metode, raziskave in predstavila vsebino diplomske naloge po posameznih poglavjih.

V prvem poglavju bom predstavila pojem organizacijske kulture in vojaške kulture.

Drugo poglavje bo obsegalo pomembnejša dosedanja proučevanja organizacijske kulture in vojaške kulture.

Tretje poglavje bo obseglo predstavitev obstoječega vojaškega sistema v RS, strukturo vojaškega sistema, zakonske podlage za prostovoljno služenje vojaškega roka, sprejemne pogoje in sprejemni postopek.

Četrto poglavje bo namenjeno zasnovi in izvedbi raziskave, predstavitvi enote, zasnovi vprašalnika, izvedbi vprašalnika, izvedbi raziskave in obrazložitvi rezultatov raziskave.

Peto poglavje bo namenjeno strnjeni predstavitvi namena in ciljev raziskave.

Zadnje poglavje bo vsebovalo preveritev hipotez.

Zaključek predstavlja kratek povzetek celotnega dela.

1. POJEM ORGANIZACIJSKE KULTURE IN VOJAŠKE KULTURE

Zaradi uporabnosti pojma organizacijska kultura bom le – tega prenesla na vojaško področje in tako definirala tudi vojaško kulturo, ki je v mojem delu mišljena kot organizacijska kultura vojaške organizacije. To zadnje se mi zdi pomembno poudariti, ker pojma organizacijska kultura in vojaška kultura nista enoznačno opredeljena.

Upoštevanje organizacijske kulture je ključnega pomena za razumevanje organizacije. Ima pomembne posledice, kajti naprimer vodenje, ki upošteva kulturo v organizaciji, bo uspešnejše. V mnogih organizacijah so prišli do spoznanja, da so določene spremembe nujne. Naprimer nove tržne, proizvodne in finančne strategije, vendar jih je težko uveljaviti, ker so predpostavke, vrednote in načini delovanja novih strategij v nasprotju z obstoječimi. Vodstvo, ki želi vpeljati spremembe v organizaciji, se mora soočiti s problemom organizacijske kulture (Mesner Andolšek 1995: 65).

Kultura v organizaciji nastaja kot proizvod skupinskega življenja. Skupno reševanje problemov, iskanje odgovorov na številna vprašanja organizacijskega delovanja ustvarja zgodovino organizacije in oblikuje njeno identiteto – njeno kulturo. Kulturo sestavljajo le tisti elementi, s katerimi se posamezniki strinjajo. In samo posamezniki, ki z ostalimi delijo in prakticirajo skupne predpostavke, prepričanja in vrednote, sestavljajo skupino, v nasprotnem primeru bo skupina drugače misleče in delujoče posameznike slej ko prej izvrgla. Pripadati določeni kulturi pomeni verjeti in delati iste stvari na podoben način kot ostali (Mesner Andolšek 1995: 133).

1.1 POJEM ORGANIZACIJSKE KULTURE

Pojem organizacijske kulture ni enoznačen. Gre za pojem, ki je v temeljih izposojen iz antropologije in sociologije.

V literaturi najdemo poleg organizacijske kulture še druge pojme kot so podjetniška kultura, korporacijska kultura, organizacijska identiteta. Vsebinske razlike so zanemarljive, zato jih lahko uporabimo kot sinonime. Kljub vsemu je najbolj uporaben pojem vendarle organizacijska kultura.

Allaire in Firsrotu navajata, da so našeli 164 opredelitev organizacijske kulture (glej Kavčič 1994: 177). Analiza uporabe pojma organizacijska kultura je pri različnih avtorjih do sredine druge polovice osemdesetih let nakazala pojmovanje organizacijske kulture kot so (glej Kavčič 1994: 177):

- organizacijska kultura je združevalna sila v organizaciji;
- organizacijska kultura je kolektivna volja članov organizacije, nanaša se na to, kaj organizacija resnično hoče in naredi za svoj razvoj;
- organizacijska kultura je vzorec prepričanj in pričakovanj članov organizacije;
- organizacijska kultura je nevidna sila, ki v organizaciji deluje z vidnimi oziroma opazljivimi dejavniki, za organizacijo je to, kar je osebnost za posameznika;
- organizacijska kultura je skupna filozofija članov organizacije;
- organizacijska kultura je to, v kar skupno verjamejo člani organizacije;
- organizacijska kultura je tisto, kar višje vodstvo v organizaciji uporablja kot skupno podlago vodenja sebe in zaposlenih;
- organizacijska kultura je vzorec skupnih prepričanj in vrednot, ki oblikujejo pomen inštitucije za njene člane in določa pravila njihovega vedenja;
- organizacijska kultura so tista prepričanja in vrednote, ki jih člani sprejemajo kot svoje, ki so jih torej internalizirali;

- organizacijska kultura je tisto, kar resnično omogoča razumeti bistvo in dušo organizacije, kar je torej globlje od organigramov, pravil, strojev in zgradb.

V literaturi se pogosto omenja opredelitev, ki jo je oblikoval Schein. Glasi se takole:

Organizacijska kultura je vzorec temeljnih domnev, ki jih je kaka skupina iznašla, odkrila ali razvila, ko se je učila spopadati se s problemi eksterne adaptacije in interne integracije, vzorec, ki se je pokazal dovolj dober, da ga ocenjujejo kot solidnega, zato nove člane učijo po tem vzorcu dojemati, misliti in čutiti ta problem (Kavčič 1994: 177).

Kultura organizacije pomeni celoto (spo)znanj, ki so človeku podlaga za smiselno interpretacijo izkušenj in oblikovanje prihodnjega delovanja. Kulturo organizacije sestavljajo (glej Ivanko 2004: 272):

- nazori,
- vrednote,
- norme,
- pravila vedenja,
- simboli ipd.

Organizacije se med seboj razlikujejo po svoji kulturi. Kultura organizacije zajema torej tiste osnovne značilnosti, ki vplivajo na delovanje in vedenje ljudi v organizaciji. Kulturo organizacije ustvarjajo ljudje in njihove delovne zahteve v medsebojni interakciji. Zaradi različne organizacijske kulture se organizacije med seboj razlikujejo, tako kot se razlikujejo med seboj različne osebnosti (glej Ivanko 2004: 272).

Kulture ne moremo ločiti od njene zgodovine. Prav tako ne nastane čez noč. Ko se ustanovi novo podjetje, to še ne razpolaga z lastno kulturo. Člani takšne organizacije prinesejo s seboj različne kulturne izkušnje iz prejšnjih organizacij. Ko pa začne podjetje – organizacija

delovati, ko se začne spopadati s svojimi težavami, se začnejo tudi procesi oblikovanja skupne kulture (Mesner Andolšek 1995: 133).

Kot značilne lastnosti pojma organizacijske kulture je mogoče iz literature povzeti naslednje značilnosti (glej Kavčič 1994: 182–183):

- Organizacijska kultura je socialna tvorba. Kultura je proizvod mnogih ali vseh v organizaciji.
- Organizacijska kultura uravnava obnašanje članov. Kultura uravnava življenje posameznika tako, da oblikuje medčloveške odnose z določanjem modalitet socialnega življenja.
- Organizacijska kultura je proizvod ljudi. Kultura je rezultat posameznega in kolektivnega vedenja.
- Organizacijska kultura je splošno sprejeta. Kultura mora doseči visoko stopnjo upoštevanja v socialnem sistemu kot celoti.
- Organizacijska kultura nastaja postopno. Gre za proces zgodovinskega nastajanja in ohranjanja sestavin kulture.
- Organizacijska kultura se da naučiti. Ta proces je bistven za ohranitev organizacijske kulture.
- Organizacijska kultura je prilagodljiva. Prilagodljivost organizacijske kulture se kaže v dolgoročnosti.
- Organizacijska kultura je zavedna in nezavedna. Kultura je sestavljena iz evalvacijskih in kognitivnih vidikov.
- Organizacijska kultura ni neposredno oprijemljiva. Spoznati jo je mogoče na posredne načine.
- Organizacijska kultura je dosežek in/ali proces. Organizacijsko kulturo je mogoče obravnavati kot dosežek ali lastnost (organizacija ima kulturo), kot proces (organizacija je kultura) in kot oboje hkrati (organizacija ima kulturo in je kultura).

Brez skupine ni kulture in brez določene stopnje kulture lahko govorimo samo o agregatu ljudi in ne o skupini (Mesner Andolšek 1995: 66).

Razvoj in oblikovanje organizacijske kulture zahteva svoj čas – ko skupina dobi zgodovino, dobi tudi kulturo (Mesner Andolšek 1995: 67).

1.2 POJEM VOJAŠKE KULTURE

Večina raziskovalcev, ki je proučevala vojaško kulturo, jo je proučevala kot del podsistema politične kulture. Izhajala je iz dejstva, da je vojaška kultura del obrambno-varnostne kulture, ki je subkultura politične kulture. Obrambno-varnostna subkultura naj bi bila nujna in neobhodna sestavina politične kulture družbe (glej Jelušič 1988: 10–19).

Pri svoji nalogi se ne bom oprla na opisane definicije vojaške kulture, ampak bolj na opredelitve organizacijske kulture, ki je značilna za vsako organizacijo, torej tudi za vojaško organizacijo.

Izraz vojaška kultura uporabljam z namenom, da bi bilo delo lažje berljivo in razumljivo, zato na tem delu poudarjam, da pri besedni zvezi vojaška kultura ne gre za pojem neposredno povezan s politično kulturo družbe, ampak za izbrano sopomenko organizacijske kulture v vojaški organizaciji.

2. POMEMBNEJŠA DOSEDANJA PROUČEVANJA ORGANIZACIJSKE IN VOJAŠKE KULTURE

Večji del literature, ki obravnava organizacijo, predpostavlja, da so socialne in strukturalne komponente popolnoma integrirane in usklajene z idealnimi, simbolnimi dimenzijami organizacije. Organizacija je tu sociokulturni sistem. Tu je raziskovanje osredotočeno na strukture, delovanje ter procese teh sistemov. Tako je bilo vse do sredine sedemdesetih let. Potem pa se je pozornost organizacijskih teoretikov usmerila k človeku znotraj organizacije. Za to so prav gotovo zaslužni vzpon nove industrijske velesile Japonske, zaostajanje ZDA v mednarodni konkurenci in naftna kriza. Pojavil se je nov način raziskovanja na organizacijskem področju. Izhaja pa iz predpostavke, da je kultura dinamičen in simbolen kontekst, neka akumulirana zaloga pomembnih simbolov (Geertz v Mesner Andolšek, 1995: 16), funkcionalnih spoznanj ali neka nezavedna struktura osebnosti. Izhodišče pristopov je ideja o

samostojnem kulturnem sistemu, ločenem in ne nujno razvijajočem se v sozvočju s strukturami socialnega sistema in s formalnimi procesi v organizaciji. Pojavili sta se kognitivna in simbolna usmeritev (glej Mesner Andolšek 1995: 16–17). Kognitivna šola kulturo razume kot vrsto funkcionalnih spoznanj, organiziranih v sistem znanj, ki vključuje vse, kar mora človek vedeti o sistemu (glej Mesner Andolšek 1995: 17). Simbolna usmeritev je osnova za različna stališča. Kulturo obravnava kot sistem pomenov in simbolov, s katerimi si ljudje razlagajo lastne izkušnje in usmerjajo delovanje (glej Geertz v Mesner Andolšek 1995: 17). Taka definicija služi kot vodilni motiv različnim usmeritvam znotraj simbolne šole, kot sta akcijska perspektiva in interpretativno-akcijska perspektiva (glej Mesner Andolšek 1995: 17–18).

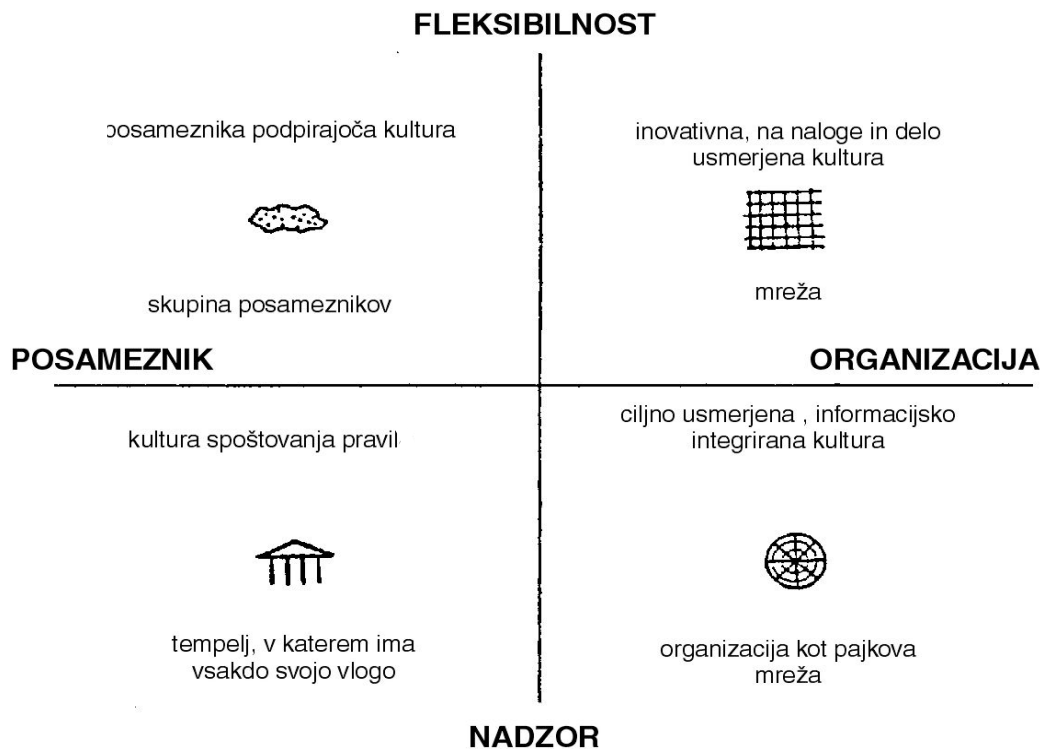
Zanimiv je tudi okvir organizacijske kulture, ki temelji na simbolni razlagi kulture, in sta ga izdelala Allaire in Firsrotu (glej Y. Allaire, M.E. Firsrotu v Mesner Andolšek 1995: 19–20). Ta okvir zajema tri med seboj povezane komponente:

- Sociostrukturni sistem, ki je sestavljen iz součinkovanja formalnih struktur, strategij, politik in procesov upravljanja ter ostalih komponent (formalni cilji, strukture moči, kontrolni mehanizmi, sistemi nagrajevanja in motivacij, procesi kadrovanja, selekcije, izobraževanja, procesi vodenja in upravljanja).
- Kulturni sistem je sistem simbolov, ki se izraža v mitih, ideologiji, vrednotah in drugih kulturnih dodatkih (rituali, navade, zgodbe, legende, izročila, arhitektura,...).
- Člani s svojimi posebnimi lastnostmi, sposobnostmi, izkušnjami in pooblastili (glej Mesner Andolšek 1995: 16).

Pri dosedanjih proučevanjih organizacijske kulture so pomembni zlasti dosežki raziskav prof. Gastona De Cocka (glej Ivanko 2004: 279). De Cock si je v svojih raziskovanjih postavil za cilj, da zasnuje model, ki bi organizacijsko kulturo pokazal jasno ter omogočil tudi primerjavo med organizacijami. Ugotovil je, da za analizo organizacijske kulture potrebujemo obsežen vprašalnik, ki ga poslovneži navadno ne marajo, zato je s čiščenjem organizacijske kulture nadaljeval toliko časa, dokler nista ostali dve razsežnosti, s katerimi lahko analiziramo organizacijsko kulturo katere koli organizacije (glej Vilfan v Ivanko 2004: 279). Prva os v njegovem modelu je bipolarnost med fleksibilnostjo in nadzorom. Organizacija teži v eno ali v drugo smer. Druga os modela pa je bipolarnost med poudarkom na interesih posameznika in vse

organizacije. Prekrižani osi dasta koordinatni sistem s štirimi kvadranti, vendar pa De Cock še opozarja, da organizacije ni mogoče pospraviti v en sam kvadrant (glej Ivanko, 2004: 279).

Slika 2.1: Osnovne vrste organizacijske kulture



Vir: Ivanko (2004): Temelji organizacije, 280.

Kljub temu, da de Cock sviri pred tem, da organizacijo postavimo v en sam kvadrat, lahko rečem, da vojaška organizacija spada predvsem v tretji kvadrant, za katerega je značilna kultura spoštovanja pravil. V organizaciji s kulturo pravil je prisotna hierarhična organizacijska zgradba, ki skrbi za kontinuiteto organizacije. Centralizacija je izrazita na vseh področjih. Treba je spoštovati strogo predpisane postopke, kar prinaša moč in je pomembnejše kot pa uresničevanje ciljev organizacije. Za vodje je bistveno, da se držijo postopkov. Spore zglajujejo z izdajanjem novih predpisov in navodil. Tudi kadrovska služba varuje zaposlene predvsem s predpisi. Ljudje, ki želijo predvsem varnost, se v taki organizaciji dobro počutijo (glej Ivanko 2004: 246). Značilnosti tretjega kvadranta so prisotne tudi v Webrovem modelu birokratske organizacije. Prav vojaška organizacija ima vse lastnosti modela birokratske organizacije.

Weber razlikuje tri tipe čiste legalne oblasti, ki temeljijo na treh različnih podlagah:

- Racionalne podlage temeljijo na prepričanju o "legalnosti" normativnih pravil in pravici tistih, ki so na oblasti, da na podlagi teh pravil ukazujejo (legalna oblast).
- Tradicionalne podlage temeljijo na prepričanju o svetosti nesmrtnih tradicij, legitimnost tistih na oblasti je utemeljena s takšnim prepričanjem o tradiciji (tradicionalna oblast).
- Karizmatične podlage temeljijo na prepričanju o svetosti, heroizmu itd. posameznika, ki mu dajejo vladajoči položaj (karizmatična oblast).

Glavne sestavine birokratske organizacije so:

- Enostavnost. Organizacija sestoji iz procesov, ki jih je mogoče razstaviti.
- Hierarhičnost. Enovita hierarhija v organizaciji je temeljni princip za Webrovo organizacijo.
- Mehanskost. Podobnosti s strojem. Delovanje posameznih delov dobi smisel šele, ko so povezani v celoto.
- Determinističnost. Organizacija kot celota, katere reakcije so jasne, nedvoumne in napovedljive.
- Vzročnost je linearna. Vzrok in posledica. Ta odnos je stalen, zato posledica ne more biti vzrok.
- Objektivnost. Birokracija predstavlja naravni red stvari.

Birokratski sistem upravljanja se od tradicionalnih razlikuje po naslednjem:

- Področja pristojnosti so jasno specificirana. Razdelitev zadolžitev je stalna.
- Uradi so organizirani hierarhično, podrejene položaje nadzirajo nadrejeni.
- Uradniki delajo po skrbno zasnovanem sistemu abstraktnih pravil. Pravila so stabilna in celovita.
- Produktijska ali administracijska sredstva pripadajo uradu in ne zaposlenim v uradu.
- Uradniki so osebno svobodni. So imenovani in ne izvoljeni.
- Zaposlitev v organizaciji pomeni za uradnika dosmrtno kariero (glej Kavčič 1991: 58–60).

Razvojne stopnje organizacijske kulture lahko povzamemo tudi po E. Scheinu. Razvidne so v spodnji preglednici.

Slika 2.2: Razvojne stopnje in funkcije organizacijske kulture

RAZVOJNE STOPNJE (faze rasti) I. Rojstvo in zgodnja rast 1. Oblast ustanovitelja, možna tudi oblast družine.		FUNKCIJE KULTURE/BISTVO 1. Kultura je razločna pristojnost in vir identitete. 2. Kultura je "lepilo", ki drži organizacijo skupaj. 3. Organizacija stremi k večji integraciji in jasnosti. 4. Velik poudarek je na podružbitvi (ang. socialization) kot dokazu zavezanosti (ang. commitent).
Faza nasledstva		1. Kultura postane bojišče med konservativci in liberalci. 2. Možni nasledniki se presojujejo po tem, ali bodo lahko ohranjali ali pa spreminjali prvine kulture.
	Mehanizmi spreminjanja 1. Naravna evolucija. 2. Samovodena (ang. self-guided) evolucija z organizacijsko terapijo. 3. Obvladovana evolucija s pomočjo hibridov (ljudje iz organizacije z drugačnim mišljenjem). 4. Obvladovana "revolucija" s pomočjo nečlanov (sposobni ljudje od zunaj).	
II. Srednja rast (ang. mid life) 1. Širitev proizvodov/tržišč. 2. Navpično združevanje. 3. Geografska širitev. 4. Nakupi, spajanja.		1. Združevalna kultura upada, ker se porajajo nove subkulture. 2. Izguba ključnih ciljev, vrednot in predpostavk ustvarja krizo identitete. 3. Pojavlja se priložnost za usmerjanje sprememb kulture.
	Mehanizmi spreminjanja 5. Planirana sprememba in organizacijski razvoj. 6. Tehnološko zapeljevanje. 7. Sprememba, povzročena s škandalom, razplet mitov. 8. Postopno spreminjanje z majhnimi spremembami (ang. incrementalism).	
III. Zrelost organizacije 1. Zrelost ali propadanje. 2. Naraščanje notranje stabilnosti in/ali 3. Pomanjkanje spodbude za spreminjanje.		1. Kultura postaja ovira za inovacije. 2. Kultura ohranja slavo preteklosti, zato je stagnacija cenjen vir samospoštovanja, obramba.
Opcija preoblikovanja		1. Sprememba kulture je nujna in neizbežna, toda ne morejo se ali se nočejo spremeniti vse prvine kulture. 2. Bistvene prvine kulture morajo biti prepoznavne in ohranjene. 3. Sprememba kulture je lahko vodena ali pa je dopuščeno, da se razvija.
IV. Opcija uničenja 1. Stečaj in reorganizacije 2. Prezem in reorganizacije 3. Spajanje in asimiliranje		1. Kultura se spreminja na ravni temeljnega vzorca (paradigme). 2. Kultura se spreminja z množično zamenjavo ključnih ljudi.
	Mehanizmi spreminjanja 9. Prisilno prepričevanje 10. Zasuk (ang. turnaround) 11. Reorganizacija, uničenje, preroditev	

Vir: Ivanko (2004): Temelji organizacije, 268.

Poznamo štiri razvojne faze, ki vsebujejo različne funkcije kulture oziroma njeno bistvo. Prva stopnja je rojstvo in zgodnja rast. Funkcije kulture na tej stopnji so štiri. Kultura je razločna pristojnost in vir identitete. Je lepilo, ki drži organizacijo skupaj. Organizacija stremi k večji integraciji in jasnosti. Poudarek je na podružbitvi kot dokazu zavezanosti. V fazi nasledstva, ki je vmesna faza med prvo in drugo razvojno stopnjo, kultura postane bojišče med konzervativci in liberalci. Izvrši se presoja o primernosti naslednikov. Mehanizmi spreminjanja so naravna evolucija, samovodena evolucija, obvladovana evolucija in obvladovana revolucija. Druga stopnja je srednja rast. V tej fazi se pojavijo nove subkulture, ustvari se kriza identitete, ki temelji na izgubi ključnih ciljev, vrednot in predpostavk. Pojavi se priložnost za usmerjanje sprememb. Mehanizmi spreminjanja so planirana sprememba, tehnološko zapeljevanje, škandal, ki povzroči spremembe in postopno spreminjanje z majhnimi spremembami. Tretja stopnja je zrelost organizacije. Kultura postane ovira za inovacije in ohranja slavo preteklosti. Pojavi se možnost preoblikovanja, kjer je sprememba kulture nujna in neizbežna. Bistvene prvine morajo biti prepoznavne in ohranjene. Sprememba je lahko vodena ali dopuščena. Zadnja stopnja rasti je opcija uničenja, kot je stečaj in reorganizacija, prevzem in reorganizacija ter spajanje in asimiliranje. Kultura se na tej stopnji spreminja na ravni temeljnega vzorca in z množično zamenjavo ključnih ljudi. Mehanizmi spreminjanja so prisilno prepričevanje, zasuk in reorganizacija, uničenje ter preroditev.

Scheinova opredelitev organizacijske kulture je zelo natančna:

Kultura je globlja raven temeljnih predpostavk in prepričanj, ki so skupne članom organizacije in ki delujejo na nezavedni ravni ter so temeljni samoumevni način percepcije samega sebe in svojega okolja. Te predpostavke in prepričanja so naučeni odgovori na skupinske probleme preživetja v zunanjem okolju in na probleme notranje integracije. Predpostavke postanejo samoumevne, ker rešujejo te probleme vedno znova in zanesljivo (Schein v Mesner Andolšek 1995: 21).

P. Bate je opravil zelo zanimivo raziskavo o vplivu organizacijske kulture na reševanje problemov v organizaciji. Želel je poiskati skupne pomene v organizaciji in

njihov vpliv na reševanje problemov. Ugotovil je, da obstajajo določene kulturne orientacije, ki vplivajo na ravnanje zaposlenih. To so ne-emocionalnost, neosebnost, podrejenost, konzervativizem, izolacija in antipatija (glej Mesner Andolšek 1995: 107).

V knjigi *Understanding military culture* Allan D. English imenuje vojaško kulturo zibelka vojaške učinkovitosti. Primerja ameriško in kanadsko vojaško kulturo, pri čemer ugotavlja, da v zadnjih letih preoblikovanja ameriška vojska dosegla določeno stopnjo kanadizacije, medtem ko je kanadska vojska v zadnjih letih dosegla določeno stopnjo amerikanizacije. Bistvena ugotovitev pa je, da vojaška kultura vpliva na vse, kar oborožene sile počnejo (English 2006).

Skupno vsem oboroženim silam na svetu je, da so drugačne od preostale družbe. Podobno kot pravo in medicina tudi vojska nadzoruje izobraževanje, usposabljanje in socializacijo svojih članov z lastnimi programi usposabljanja, celo lastnimi šolami. V vojski je splošno sprejeto, da ima vojaška profesija dolgoletno tradicijo z visokimi in natančnimi standardi, neločljivo povezano plemenitostjo, ki izvira iz narave vojne in pogoje služenja. Tradicija zahteva od vojakov, da imajo pripadniki vojaške vrline na vseh področjih svojega življenja. To je tudi razvidno v miselnosti, da delo v vojski ni poklic ampak način življenja (Report of the Somalia commission of inquiry 2006).

Deal in Kennedy leta 1982 razdelita vojaško kulturo na pet elementov:

- organizacijsko vedenje,
- vrednote,
- junaki,
- rituali,
- kulturna mreža (Bates in Hook 2006).

Ouchi in Jaeger leta 1978 klasificirata vojaško kulturo kot (Bates in Hook 2006):

- **TIP A**, ki pomeni hierarhični nadzor in individualno sprejemanje odločitev in temelji na teoriji A. Značilnosti teorije A po Ouchiju, ki je japonskega porekla, so vseživljenska zaposlitev, počasno nagrajevanje in napredovanje, nespecializirana razvojna kariera, implicitni kontrolni mehanizmi, skupinsko odločanje, kolektivna odgovornost in celovitost interesov. Značilnosti teorije A ustrezajo ameriškemu načinu vodenja (glej Ivanko 2004: 255).
- **TIP J**, ki pomeni klanski nadzor in kolektivno sprejemanje odločitev in temelji na teoriji J. Bistvo teorije J je v zaposlitvi za določen čas, hitrem nagrajevanju in napredovanju, specializirani razvojni karieri, eksplicitnih kontrolnih mehanizmih, posamičnem odločanju, posamični odgovornosti in delnosti interesov. Značilnosti teorije J ustrezajo japonskemu tipu vodenja (glej Ivanko 2004: 255).
- **TIP Z**, ki pomeni klanski nadzor s konsenznim sprejemanjem odločitev in temelji na teoriji Z. Teorija Z je zasnovana na osnovi primerjanja japonskega in ameriškega načina vodenja. To v bistvu pomeni, da je japonska vodstvena filozofija prilagojena za ameriške razmere (glej Ivanko 2004: 255).

V raziskavi o vojaški kulturi v Združenih Državah Amerike so prišli do bistvene ugotovitve, da se vojaška kultura oblikuje glede na nacionalno kulturo, kot tudi glede na druge dejavnike, kot sta geografsko območje in zgodovinske izkušnje (Williamson 2006).

3. PREDSTAVITEV OBSTOJEČEGA VOJAŠKEGA SISTEMA V RS S POUDARKOM NA PROSTOVOLJNEM SLUŽENJU VOJAŠKEGA ROKA

3.1 STRUKTURA VOJAŠKEGA SISTEMA

Obrambni sistem Republike Slovenije je sestavljen iz civilne in vojaške obrambe. Vojaško obrambo izvajajo samostojno ali v zavezništvu na podlagi mednarodnih pogodb obrambne sile, ki jih sestavlja Slovenska Vojska (3. člen Zakona o obrambi).

Slovenska Vojska ima stalno sestavo, mirnodobno in vojno sestavo. Vojna sestava obsega pripadnike stalne in mirnodobne sestave ter pripadnike rezervne sestave, razporejene v vojsko in materialna sredstva iz popisa. Vojna sestava se organizira in pripravlja v miru (38. člen Zakona o obrambi 2004).

3.2 ZAKONSKA PODLAGA ZA PROSTOVOLJNO SLUŽENJE VOJAŠKEGA ROKA

Razlogov za opustitev obveznega služenja vojaškega roka je več. Z leti je vidno upadlo število rojstev, vse večje je uveljavljanje pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti, narašča pa tudi število zdravstveno nesposobnih nabornikov. Med drugim so zasledili tudi oblike izmikanja vojaškim obveznostim kot so prešolanje, podaljševanje študija, vloga za ponovno ocenitev zdravstvene sposobnosti tik pred napotitvijo (glej Čargo 2005: 9).

S projektno skupino in izvedbo projekta Poklicna vojska, dopolnjena s pogodbeno rezervo (PROVOJ), je Slovenska vojska dobila načrt za učinkovit prestop z naborniškega in obveznega načina popolnjevanja na popolnjevanje s poklicno vojsko, ki je dopolnjena s pogodbeno rezervo (glej Čargo 2005:14).

Sedmo poglavje Zakona o vojaški dolžnosti iz leta 2002 določa (Uradni list RS, 108/02), da se opusti izvajanje določenih sestavin vojaške dolžnosti v miru ter njihova ponovna uvedba ob neposredni vojni nevarnosti ali ob razglasitvi vojnega ali izrednega stanja. To v bistvu pomeni, da se ukini izvajanje obveznega služenja

vojaškega roka, se pa ustreže željam nekaterih vojaških obveznikov po služenju prostovoljnega vojaškega roka.

Spremembe in dopolnitve Zakona o obrambi (Uradni List RS, 103/04 UPB1), ki so bile sprejete 14. maja 2002, vsebujejo novosti za pravno podlago za uvedbo prostovoljnega služenja v rezervni sestavi.

Pri obrambi države imajo državljani v skladu z ustavo naslednje dolžnosti:

- vojaško dolžnost (vojaško dolžnost ureja poseben zakon imenovan Zakon o vojaški dolžnosti), ki jo uresničujejo v Slovenski Vojski in enotah za zveze ter
- delovno in materialno dolžnost (6. člen Zakona o obrambi 2004).

Med drugim minister določa tudi programe usposabljanja, vojaško strokovno literaturo, izdaja strokovna navodila in ureja druga upravna in strokovna vprašanja organizacije ter dela vojske (42. člen Zakona o Obrambi 2004). Na podlagi omenjenega določila minister za obrambo tako predpisuje tudi program temeljnega vojaškega strokovnega usposabljanja (TVSU), ki se uporablja pri usposabljanju udeležencev na prostovoljnem služenju vojaškega roka (glej Čargo 2005: 23).

Pomembna zakonska podlaga je tudi uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka, ki podrobno opredeljuje prostovoljno služenje vojaškega roka (glej Čargo 2005: 24).

Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka določa:

- splošne pogoje,
- postopek napotitve,
- višino prejemkov,
- višino povračil,
- pogoje za izredno odsotnost in
- način uresničevanja drugih pravic vojakov med prostovoljnim služenjem vojaškega roka v Slovenski vojski (glej Čargo 2005, str. 24).

Omenjeno uredbo o prostovoljnem služenju vojaškega roka je sprejela vlada republike Slovenije na seji julija 2003 in je začela veljati 2. septembra 2003. V skladu

z uredbo je kandidat za prostovoljno služenje državljan ali državljanka Republike Slovenije, ki vloži vlogo za prostovoljno služenje vojaškega roka v Slovenski Vojski. V besedilu je vojak prostovoljec, kdor je na prostovoljnem služenju vojaškega roka (glej Čargo 2005: 24).

Prostovoljno služenje vojaškega roka se je uvedlo kot nadomestilo za prenehanje obveznega služenja vojaškega roka. Tako prostovoljno služenje vojaškega roka omogoča usposabljanje za obrambo domovine (glej Čargo 2005: 29).

Vojaki prostovoljci, ki so z ministrstvom sklenili pogodbo o službi v rezervni sestavi, so tako pripadniki pogodbene rezerve Slovenske Vojske in so tako pripadniki drugega dela rezervne sestave oboroženih sil Slovenije (glej Čargo 2005: 18).

3.3 SPREJEMNI POGOJI IN SPREJEMNI POSTOPEK

3.3.1 SPREJEMNI POGOJI

Pri sprejemnih pogojih morajo kandidati za prostovoljno služenje vojaškega roka izpolnjevati naslednje postavke:

- stari morajo biti med 18 in 27 let,
- niso še odslužili vojaškega roka,
- ocenjeni morajo biti kot sposobni ali delno sposobni za vojaško službo,
- nimajo priznane pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti in
- morajo biti pripravljene z ministrstvom za obrambo skleniti pogodbo o prostovoljnem usposabljanju (Slovenska Vojska 2005).

3.3.2 SPREJEMNI POSTOPEK

Prošnjo je potrebno nasloviti na izpostavo oziroma pisarno uprave za obrambo v kraju bivanja. Sledi povabilo za podpis pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka. Po podpisani pogodbi mora vsak kandidat opraviti zdravniški pregled in se javiti ob začetku prostovoljnega usposabljanja. Med prostovoljnim služenjem so pravice in dolžnosti urejene s Pravili službe v Slovenski vojski in z Uredbo o prostovoljnem služenju, ki sem ju že omenila (Slovenska Vojska 2005).

4. ZASNOVA IN IZVEDBA RAZISKAVE

4.1 PREDSTAVITEV IZBRANE ENOTE

Preden se lotim same predstavitve prostovoljnega služenja vojaškega roka, menim, da bi bilo dobro vsaj okvirno orisati, kako je prišlo do uveljavitve možnosti prostovoljnega služenja vojaškega roka.

Prostovoljno služenje vojaškega roka predstavlja možnost služenja svoji domovini tudi po opustitvi obveznega služenja vojaškega roka.

Za promocijo prostovoljnega služenja vojaškega roka skrbi Oddelek za pridobivanje kadra (glej Čargo 2005: 30).

V času izdelave mojega diplomskega dela in izvajanja raziskave, je prostovoljno služenje vojaškega roka potekalo na treh lokacijah po Sloveniji, in sicer:

- Bohinjska Bela,
- Murska Sobota in
- Postojna.

Tu so se pokazale manjše težave, pri usklajevanju podatkov s predstavniki SV, s katerimi smo sodelovali na Katedri za Obramboslovje, saj so nam navedli napačna mesta, kjer poteka prostovoljno služenje vojaškega roka in smo tako v vprašalnik vključili Vipavo in ne Postojno. Podatke smo popravili naknadno.

Prostovoljno služenje vojaškega roka je na omenjenih lokacijah trajalo od 19. septembra do 19. decembra 2005. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih od 80. Od teh jih je bilo v Postojni 25, v Bohinjski Beli 24 in 28 v Murski Soboti.

Na internetni strani <http://www.slovenskavojska.si/opk/prostovoljec/index.htm> si lahko vsak, ki ga zanima prostovoljno služenje vojaškega roka, ogleda kakšen je sprejemni postopek, nekaj glede kraja in poklica, kakšno je usposabljanje, plačila in ugodnosti in podobno (Slovenska Vojska 2005).

Leta 2005 je bilo na prostovoljno služenje vojaškega roka napotnih 277 vojakov prostovoljcev med katerimi je bilo 41 deklet (Slovenska Vojska 2006).

Program prostovoljnega služenja je enak temeljnemu vojaškostrokovnemu usposabljanju (TVSU). Z enakim programom usposabljanja so omogočili lažji prehod v Slovensko vojsko tistim, ki se želijo zaposliti v SV in nadaljujejo program osnovnega strokovnega usposabljanja, po katerem pridobijo vojaško evidenčno dolžnost.

Prostovoljno usposabljanje poteka na večih lokacijah, ker tako poteka bližje ljudem, saj je pomembno tudi civilno vojaško sodelovanje.

Prva generacija vojakov prostovoljcev se je začela usposabljati 12. januarja 2004, usposabljanje pa so zaključili aprila 2004. Usposabljali so se v vojašnicah Murska Sobota, Novo mesto, Bohinjska Bela in Postojna. Trenutno so prostovoljci na usposabljanju v Murški Soboti, Postojni in Bohinjski Beli. (Slovenska Vojska 2006).

Prostovoljno usposabljanje traja tri mesece in je enako kot temeljno vojaškostrokovno usposabljanje poklicnih vojakov.

Usposabljanje traja ob delavnikih med 7 in 17 uro. V prostem času lahko vojak odide iz vojašnice ali pa se udeleži drugih dejavnosti v vojašnici (Slovenska Vojska 2005).

Tabela 4.1.1: Temeljno vojaškostrokovno usposabljanje

PREDMET		ŠTEVILO UR
Splošni vojaški predpisi		26
Postrojitvena pravila		21
Osebnorožje s poukom streljanja		75
Taktika	Splošna taktika	63
	RKB – obramba	9
	Inženirstvo	31
	Zveze	6
	Saniteta	25
Športna vzgoja		28
Državlјanska vzgoja		12
Druge dejavnosti		100
SKUPAJ		396

Vir: Slovenska Vojska 2005

Tabela 4.1.2: Dnevni raspored usposabljanja (znotraj vojašnice)

URA	
7.00-8.00	Redna športna vadba
8.00-8.30	Osebna higiena, urejanje prostorov
8.30-9.00	Jutranji postroj in dvig zastave
9.00-12.30	Usposabljanje
12.30-13.30	Kosilo
13.30-14.15	Tematsko usposabljanje
14.15-15.00	Čas za samovadbo in samoutrjevanje
15.00-16.30	Usposabljanje
16.30-17.00	Čiščenje orožja ter opreme in urejanje prostorov

Vir: Slovenska Vojska 2005

Tabela 4.1.3: Dnevni raspored usposabljanja (zunaj vojašnice)

URA	
7.00-7.30	Priprava na terensko usposabljanje
7.30-8.00	Premik na terensko usposabljanje
8.15-14.00	Terensko usposabljanje z odmorom za kosilo
14.15-14.45	Povratak v vojašnico
15.00-16.00	Čiščenje orožja in opreme
16.15-17.00	Tematsko usposabljanje

Vir: Slovenska Vojska 2005

Tabela 4.1.4: Denarni prejemki

	% minimalne plače v RS	Neto znesek v sit
Ob nastopu služenja	10	12 260
1. mesec služenja	15	18 390
2. mesec služenja	25	30 650
3. mesec služenja	30	36 780
Po koncu služenja	60	73 560
SKUPAJ	140	171 640

Vir: Slovenska Vojska 2005

Pri ostalih ugodnostih lahko omenim prenočišče, prehrano, povračilo potnih stroškov ob prostih vikendih, 24-urno zdravstveno in nezgodno zavarovanje, vštetje služenja v pokojninsko dobo, prednost pri zaposlitvi v Slovenski vojski, prednost pri sklenitvi pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske (Slovenska Vojska 2005).

4.2 ZASNOVA VPRAŠALNIKA

Pri svojem delu in pri oblikovanju vprašalnika o vojaški kulturi med udeleženci na prostovoljnem služenju vojaškega roka sem se naslonila na sama Pravila Službe v Slovenski Vojski, ker so v njih zelo neposredno in jasno opisani dejavniki, ki sem jih upoštevala pri izdelavi svoje naloge, in so mi pomagala tudi pri merjenju same vojaške kulture med prostovoljci na služenju vojaškega roka.

Pravila službe v Slovenski Vojski (Uradni List RS 49/96, 111/2000, 52/2001 in 82/2003) opredeljujejo

- I. osnovne pravice in dolžnosti pripadnikov Slovenske Vojske,
- II. ravnanje, obnašanje in odnose v slovenski vojski,
- III. varovanje vojaških objektov, orožja in vojaške opreme ter moštva,
- IV. alarm,
- V. vojaške slovesnosti, praznovanja, počastitve in vojaško žalovanje.

Za potrebe mojega dela so predvsem pomembna določila o osnovnih pravicah in dolžnostih pripadnikov Slovenske Vojske, o ravnanju, obnašanju in odnosih v Slovenski vojski ter deloma o vojaških slovesnostih, praznovanju in počastitvah.

Sama vprašanja so bila vključena v vprašalnik o človeškem dejavniku v vojaškem sistemu – pridobivanje, razvoj in upravljanje človeških virov v SV. Raziskavo izvaja Obramboslovni raziskovalni center inštituta za družbene vede in poteka v okviru Ciljnega raziskovalnega programa »Znanje za varnost in mir 2004-2010«. Program financirata Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije in Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo Republike Slovenije.

Vprašalnik je bil razdeljen na podpoglavja. Zaobjemal je teme kot so splošne vrednote, vrednotni sistem o poklicih, odnos do vojske in zaposlitve v vojski, prostovoljci na služenju vojaškega roka in demografijo. Anketa je bila anonimna.

Anketni vprašalnik je sicer zelo obširen, vendar sem za svojo diplomsko nalogo potrebovala 21 vprašanj iz različnih sklopov. Večina vprašanj se nanaša na različne vrednote, nekaj pa je točno določenih iz Pravil Službe v SV, kar sem že omenila zgoraj. Teh vprašanj je sedem, ostala so bolj splošna.

4.3 IZVEDBA RAZISKAVE

Raziskava je potekala na večih lokacijah in je obsegala velik vzorec populacije, ki je dejavna v vojaškem sistemu. V raziskavo so bili vključeni pripadniki stalne sestave, rezervisti, prostovoljci na služenju vojaškega roka, vojaški uslužbenci, druge osebe, ki so zaposlene v vojaškem sistemu,...

Okvirni čas za reševanje ankete je bil ocenjen na 45 minut do ene ure, kar je bila dokaj natančna ocena, in se je izkazala za primerno med samo izvedbo anketiranja. Odzivi so bili že med samim anketiranjem različni, predvsem pa se je pokazalo, da se večini anketirancev anketa zdi predolga in preveč podrobna.

Ankete so se izvajale po številnih vojašnicah in vojaških ustanovah, izvajali so jih sodelavci katedre in študenti.

Izbira anketirancev za potrebe mojega diplomskega dela je bila povsem enostavna. V raziskavo smo vključili vse udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka, ki so služili med 19. septembrom in 19. decembrom in so uspešno prestali usposabljanje ter se prebili do zadnjega tedna prostovoljnega služenja, ko so bili premeščeni v vojašnico v Vipavi.

Odgovarjali so v dveh različnih učilnicah hkrati, tako da so vsi anketiranci odgovarjali naenkrat in ni bilo mogoče nikakršno svetovanje s strani tistih, ki bi anketo končali prej kot drugi. Skupini sta bili ločeni in nadzorovani.

Anketa je bila izvedena na terenu in sicer v vojašnici v Vipavi, kamor so bili udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka prepeljeni iz matičnih vojašnic v Postojni, Bohinjski Beli in Murski Soboti. Razdeljeni so bili v dve skupini vsaka v svoji učilnici. Delitev je bila zgolj funkcionalna, saj ni bilo dovolj velikega prostora, da bi reševali anketo kot ena skupina. Vsak od anketirancev je v uvodu prejel pismo načelnika Generalštaba, kjer jih poziva k iskrenemu reševanju ankete in jim želi veliko uspehov tudi v prihodnje. Sledilo je samo reševanje vprašalnika, ki je trajalo približno med 45 minutami in eno uro, saj je bil anketni vprašalnik zelo obsežen in podroben.

4.4 OBRAZLOŽITEV REZULTATOV RAZISKAVE

Za svojo diplomsko nalogo sem uporabila 21 vprašanj. Vprašanje glede lokacije služenja prostovoljnega služenja vojaškega roka sem že predstavila zgoraj pri predstavitvi enote, kjer je bilo izvedeno anketiranje.

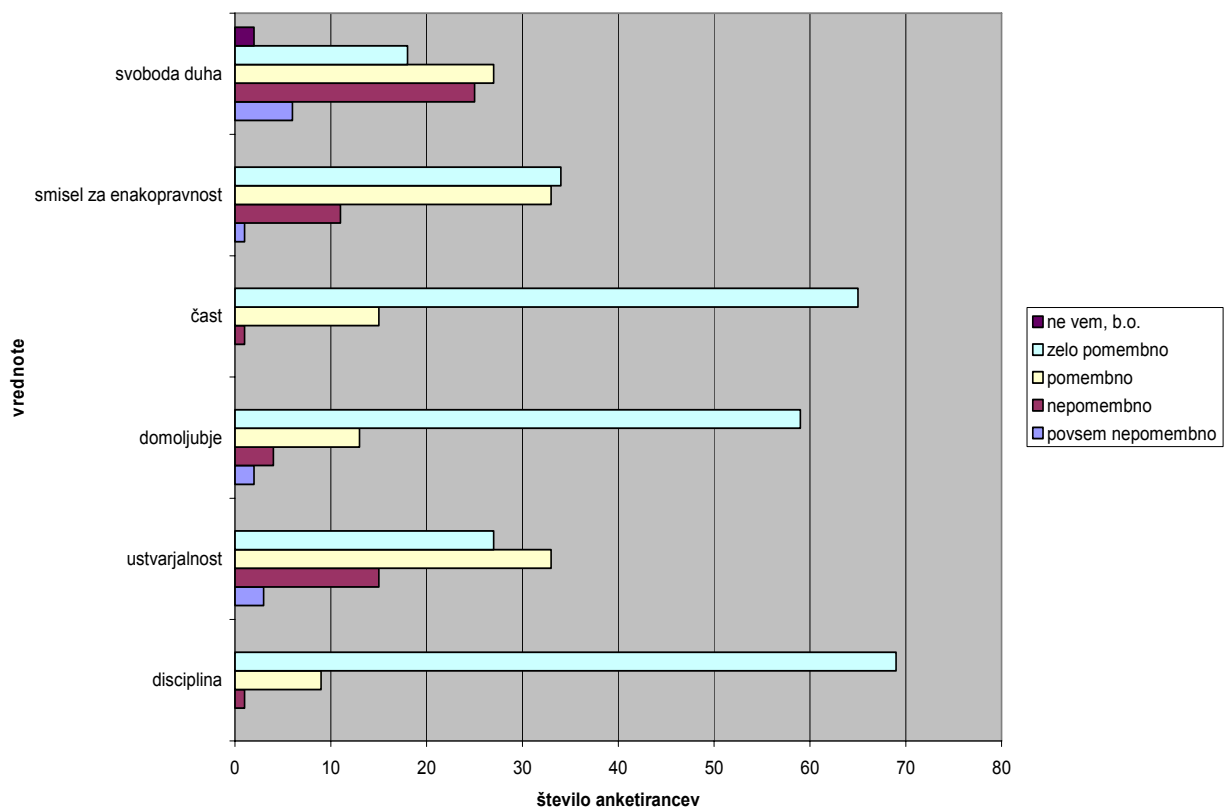
Z raziskavo želim preveriti svoji hipotezi.

- Vojaška kultura vpliva na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka.
- Bolj ko se udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka gibajo znotraj vojaške organizacije, bolj ponotranijo samo vojaško kulturo.

Sledi obrazložitev rezultatov vprašanj:

1. Kako pomembne so naslednje vrednote v vojski? Ocenite z lestvico od 1 do 4, pri čemer 1 pomeni, da so povsem nepomembne, 4 pa, da so zelo pomembne (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.1: Kako pomembne so naslednje vrednote v vojski?



Pri disciplini je 87,3% anketirancev oziroma 69 od 79 anketirancev, ki so odgovarjali na vprašanje menilo, da je disciplina zelo pomembna. Eden anketirani je menil, da je nepomembna, devetim oziroma 11,4% se je zdela disciplina pomembna.

Pri ustvarjalnosti so trije anketiranci oziroma 3,8% vprašanih prepričani, da je ustvarjalnost povsem nepomembna, 15 oziroma 19,2% jih meni, da je ustvarjalnost nepomembna. Pomembna se je zdela 33 –tim oziroma 42,3%, zelo pomembna pa 34,6% oziroma 27 anketirancem. Skupaj je na vprašanje odgovarjalo 78 anketirancev.

Domoljubje se je povsem nepomembno zdelo dvema vprašanima oziroma 2,6%, nepomembno se je zdelo 4 vprašanim oziroma 5,1%. 16,7% oziroma 13-im vprašanim se zdi domoljubje pomembno, da je zelo pomembno pa jih je mnenja 59 oziroma 75,6%. Na vprašanje o domoljubju je odgovarjalo 78 anketirancev.

Čast se zdi enemu anketiranemu nepomembna, kar je 1,3% vseh anketiranih. Pomembna se zdi 15-im vprašanim ali 19,2%, zelo pomembna pa kar 79,5% vprašanim ali 62 anketirancem. Na vprašanje je odgovarjalo 78 anketirancev.

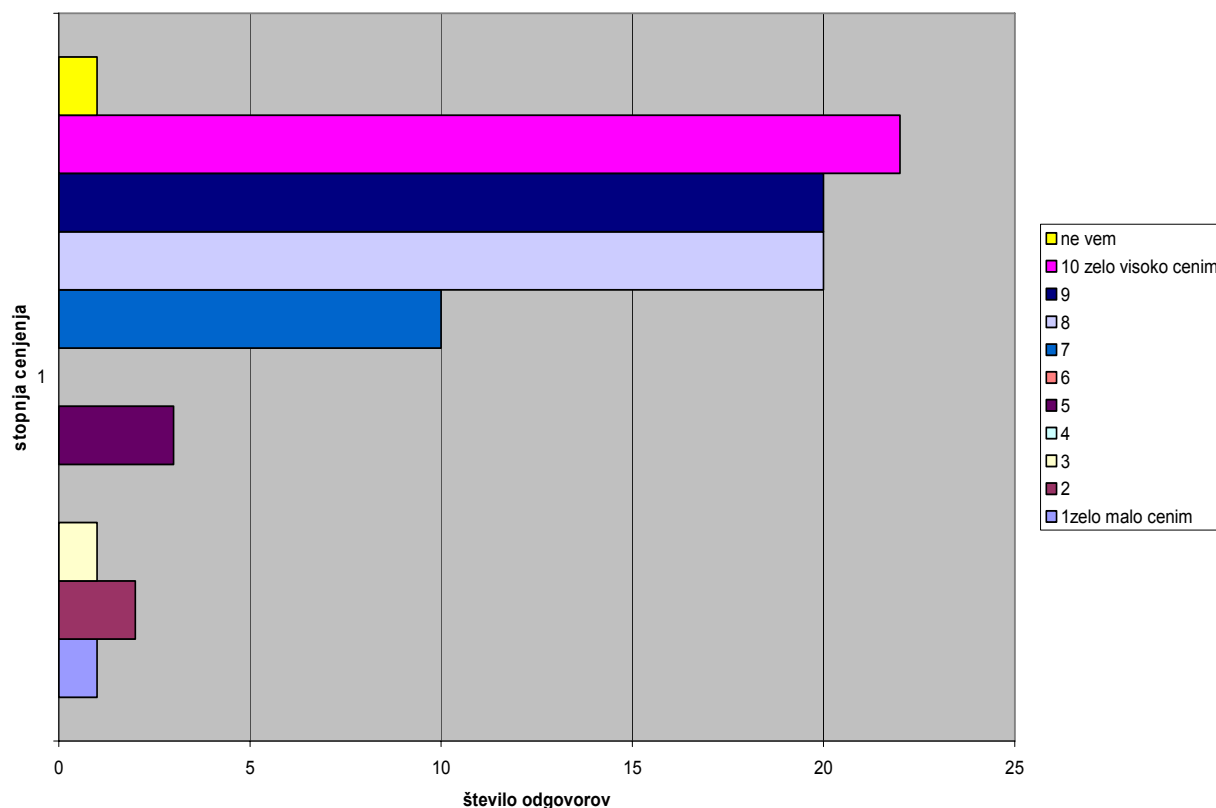
Kot pri domoljubju, se enemu anketirancu zdi tudi smisel za enakopravnost povsem nepomemben. Nepomemben se zdi 11-im anketiranim, kar je 13,9%, pomemben se zdi 41,8% ali 33- im vprašanim. Smisel za enakopravnost je zelo pomemben za 34 anketirancev ali 43%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Svoboda duha je povsem nepomembna za 6 vprašanih ali 7,7%. Nepomembna je za 25 vprašanih, kar predstavlja 32,1% anketirancev. Pomembna je za 34,6% ali 27 vprašanih, zelo pomembna pa se zdi 18 vprašanim ali 23,1%. Dva anketiranca se nista mogla odločiti za noben ponujen odgovor. Na vprašanje je skupaj odgovarjalo 78 anketirancev.

Največjo pomembnost so anketiranci pripisali disciplini, saj se zavedajo, da je brez discipline težko vzdrževati red in enotnost v veliki enoti. Kot najmanj pomembno lastnost pa so označili svobodo duha, saj jim je jasno, da se morajo v enoti podrediti nadrejenemu in njegovi volji, medtem ko volja posameznika ni tako pomembna, pomembna je množica, ne pa posameznik.

2. Kako vi osebno cenite SV? Ocenite na lestvici od 1 do 10, pri čemer pomeni 1 zelo malo cenim in 10 zelo veliko cenim.

Graf 4.4.2: Kako Vi osebno cenite SV?



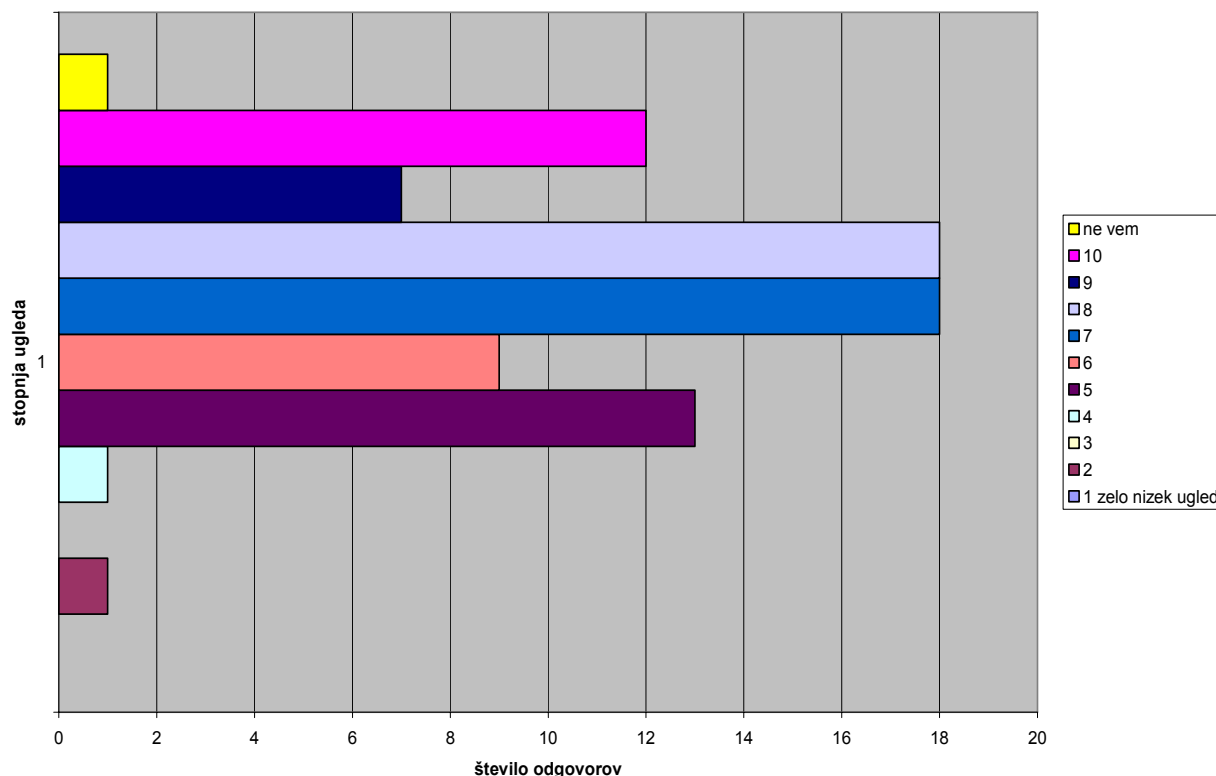
Zelo malo SV ceni samo eden anketirani, kar je 1,3% vprašanih. Zelo visoko jih SV ceni 22, kar predstavlja 27,5% vseh vprašanih, eden vprašani pa se ni mogel odločiti za oceno. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 prostovoljcev na služenju vojaškega roka.

Iz rezultatov je razvidno, da prostovoljci razmeroma zelo cenijo SV, saj je 62 vprašanih od 80 svoje cenjenje SV ocenilo z 8, 9 ali 10.

Tu je iz odgovorov razvidno, da so udeleženci ponotranjili vojaško kulturo, saj zelo cenijo Slovensko Vojsko, kar pomeni, da se strinjajo z načinom dela v vojaški organizaciji in tako tudi z vojaško kulturo.

3. Kakšen ugled ima po vašem mnenju v javnosti vojaški poklic? Ocenite na lestvici od 1 do 10, pri čemer 1 pomeni zelo nizek in 10 zelo visok ugled.

Graf 4.4.3: Ugled vojaškega poklica v javnosti?



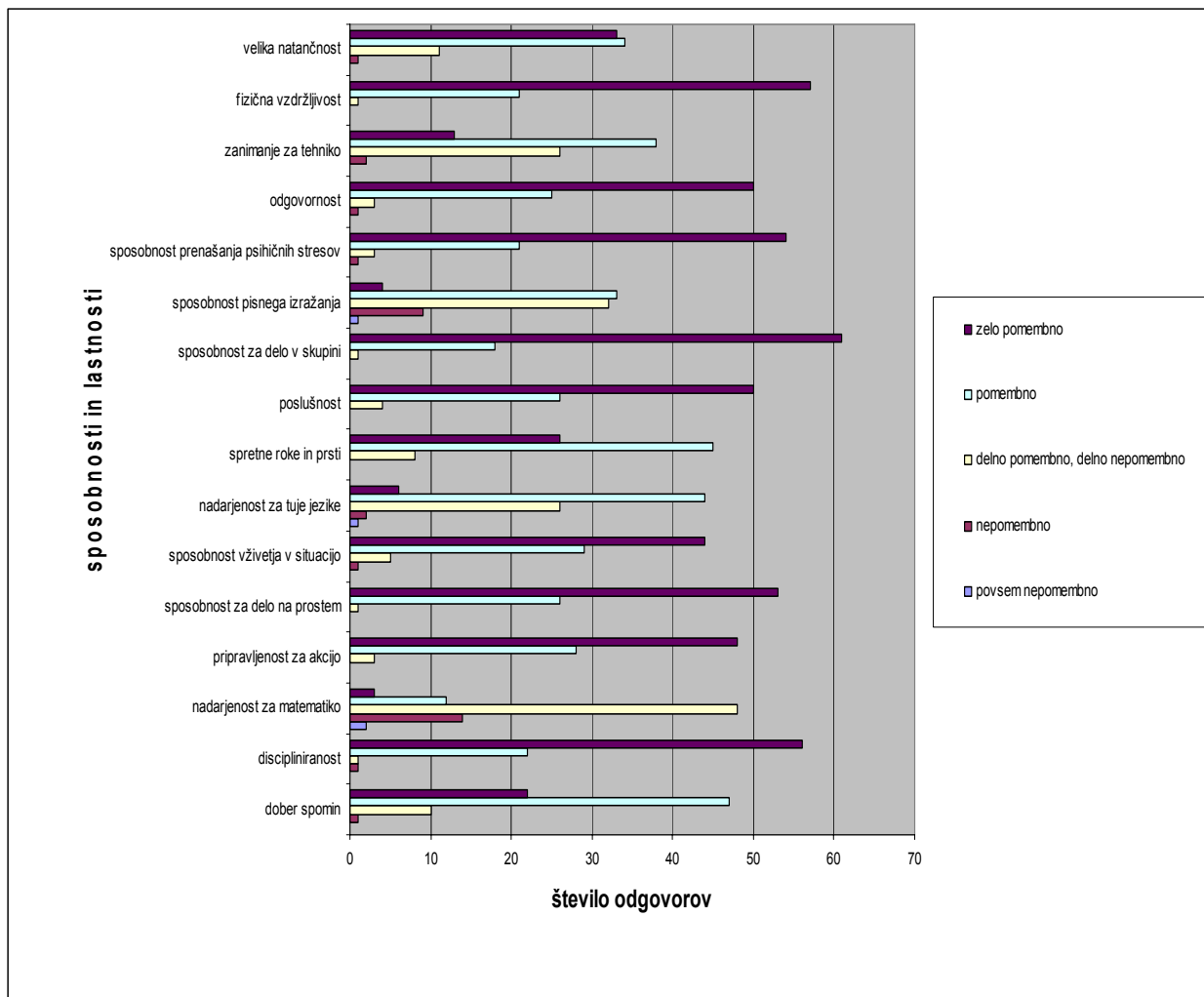
12 anketirancev oziroma 15% jih meni, da ima vojaški poklic v javnosti zelo visok ugled.

Ugled vojaškega poklica v javnosti anketiranci ocenjujejo malo slabše kot ugled SV. Zelo visok ugled je vojaškemu poklicu pripisalo 15% vprašanih. To je najbrž posledica številnih sprememb v SV, ki jih javnost ni najbolje sprejela, oziroma se za te spremembe in njihove dolgoročne posledice ni pretirano zanimala, ali pa niso bile jasno predstavljene. Javnost je bila zato precej skeptična, kar se pozna tudi pri mnenju prostovoljcev.

Udeleženci se zavedajo, da v javnosti ugled vojaškega poklica ni tako visok kakor v njihovih očeh, vendar je iz prejšnjega vprašanja razvidno, da jih to ne moti.

4. Koliko so po vašem mnenju pri službi v SV pomembne naslednje sposobnosti in lastnosti. Ocenite z lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da sploh niso pomembne, 5 pa, da so zelo pomembne (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.4: Vaše mnenje o pomembnosti naštetih lastnosti v SV



Da je dober spomin nepomemben, meni en anketirani, delno pomemben, delno nepomemben se zdi 10 anketiranim ali 12,5%. Pomemben se zdi 47-im ali 58,8% vprašanih, za 22 vprašanih ali 27,5% pa je dober spomin zelo pomemben. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 prostovoljcev.

Discipliniranost je za enega vprašanega nepomembna, delno pomembna, delno nepomembna je se prav tako zdi enemu anketiranemu. Pomembna se zdi 22-im vprašanim ali 27,5%. Zelo pomembna pa se zdi 56 vprašanim ali 70%. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 prostovoljcev.

Nadarjenost za matematiko je za dva anketirana povsem nepomembna, kar je 2,5%, 14-im vprašanim ali 17,7% se zdi nepomembna, delno nepomembna, delno pomembna je za 48 vprašanih ali 60,8%. 12-im vprašanim ali 15,2% se zdi pomembna, zelo pomembna pa je za 3 anketirance ali 3,8% vprašanih. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Sposobnost za delo na prostem je delno pomembna, delno nepomembna za 3 vprašane ali 3,8%. Pomembna se zdi 28-im vprašanim ali 35,4%, zelo pomembna pa 48-im vprašanim ali 60,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Pripravljenost za akcijo je delno pomembna, delno nepomembna za enega vprašanega kar je 1,3%, pomembna je za 26 vprašanih ali 32,5% in zelo pomembna za 53 vprašanih ali 66,3%. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 anketirancev.

Sposobnost vživetja v situacijo je nepomembna za enega vprašanega, petim vprašanim ali 6,3% se zdi delno nepomembna, delno pomembna. Pomembna je za 29 vprašanih ali 36,7%, zelo pomembna pa za 44 vprašanih ali 55,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Nadarjenost za tuje jezike je povsem nepomembna za enega vprašanega. Nepomembna se zdi dvema vprašanima ali 2,5%. Delno nepomembna, delno pomembna je za 26 anketirancev ali 32,9%. Pomembna se zdi 44-im vprašanim ali 55,7% in zelo pomembna 6-im anketirancem ali 7,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Spretne roke in prsti so delno nepomembni, delno pomembni za 8 vprašanih ali 10,1%. Pomembni se zdijo 45 vprašanim ali 57%. Pomembni so za 26 vprašanih ali 32,9%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 vprašanih.

Poslušnost je delno pomembna, delno nepomembna za štiri vprašane ali 5%. Pomembna je za 26 vprašanih ali 32,5% in zelo pomembna za 50 vprašanih ali 62,5%. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 anketirancev.

Sposobnost za delo v tujini je delno pomembna, delno nepomembna za 1 vprašanega ali 1,3%. Pomembna je za 18 vprašanih ali 22,5% in zelo pomembna za 61 vprašanih ali 76,3%. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 80 anketirancev.

Sposobnost pisnega izražanja je povsem nepomembna za enega vprašanega, nepomembna je za 9 vprašanih ali 11,4%, delno nepomembna, delno pomembna je za 32 vprašanih ali 40,5%. Pomembna je za 33 vprašanih ali 41,8% in zelo pomembna za 4 vprašane ali za 5,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Sposobnost prenašanja psihičnih sredstev je nepomembna za enega vprašanega, delno nepomembna, delno pomembna je za 3 vprašane ali 3,8%, pomembna je za 21 vprašanih ali 26,6% in zelo pomembna za 54 anketirancev ali 68,4%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Odgovornost je nepomembna za enega vprašanega. Delno pomembna, delno nepomembna je za je za tri vprašane ali 3,8%. Pomembna je za 25 vprašanih ali za 31,6% in zelo pomembna za 50 vprašanih ali 63,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Zanimanje za tehniko je nepomembno za dva vprašana ali 2,5%, delno nepomembna, delno pomembna je za 26 vprašanih ali 32,9%. Pomembno je za 38 vprašanih ali 48,1% in zelo pomembno za 13 vprašanih ali 16,5%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

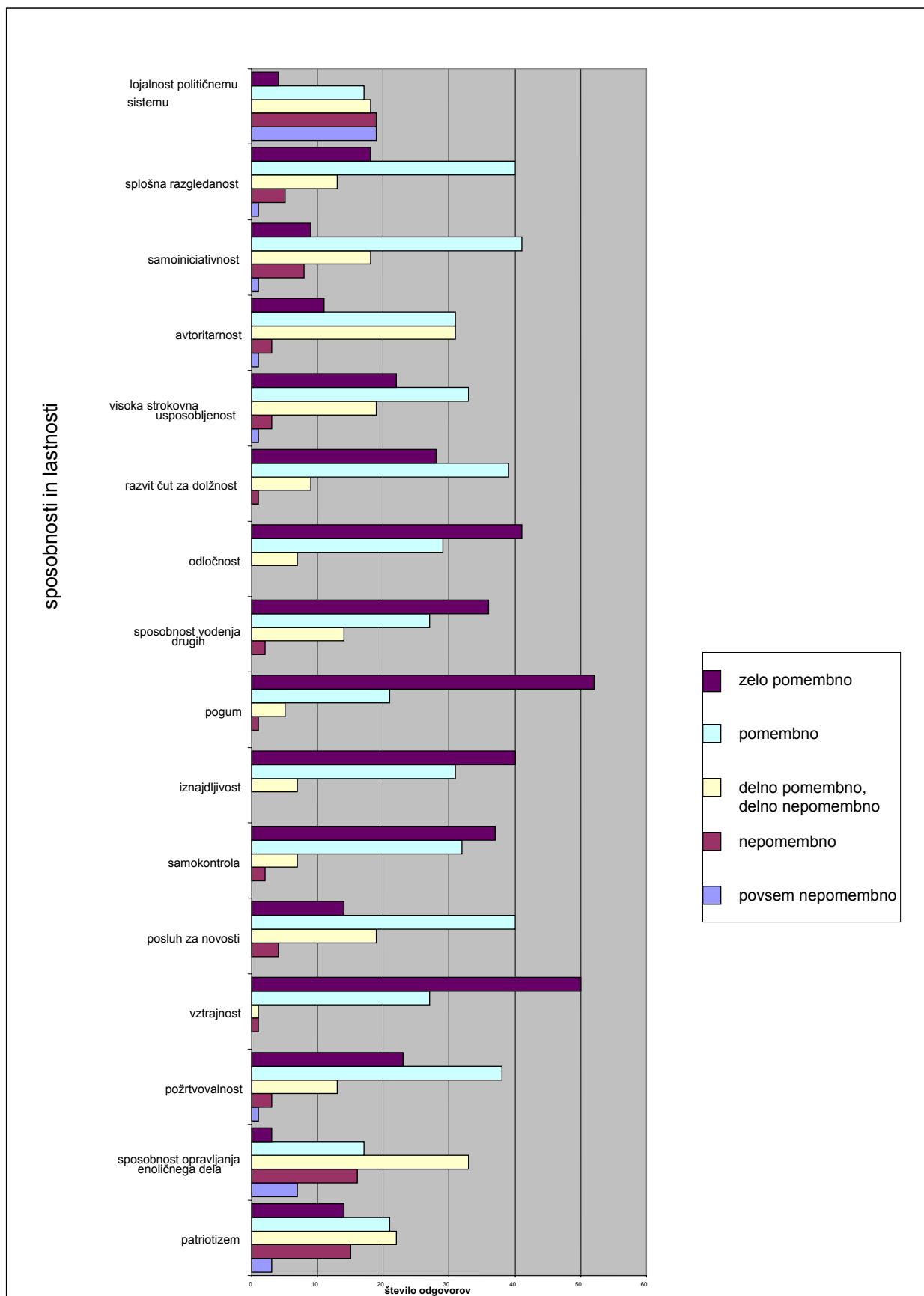
Fizična vzdržljivost je delno pomembna, delno nepomembna za enega vprašanega, pomembna je za 21 vprašanih ali 26,6%. Zelo pomembna pa je za 57 vprašanih ali 72,2%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 vprašanih.

Velika natančnost je nepomembna za enega vprašanega, delno nepomembna, delno pomembna je za 11 anketirancev ali 13,9%. Pomembna je natančnost za 34 vprašanih ali za 43,0%, zelo pomembna pa za 33 vprašanih ali 41,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Pred vsemi lastnostmi prednjačita discipliniranost, kar je razvidno že iz prvega vprašanja, in sposobnost za delo v skupini. Obe lastnosti je več kot 70% vprašanih ocenilo kot zelo pomembni. Takšen rezultat je logičen glede na naravo in način dela v vojski.

5. In sedaj ocenite še naslednje sposobnosti in lastnosti koliko so te pomembne pri službi v SV. Ocenite z lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da sploh niso pomembne, 5 pa, da so zelo pomembne (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.5: Ocena lastnosti in njihove pomembnosti pri službi v SV



Za patriotizem trije vprašani ali 4% menijo, da je povsem nepomemben, 15 vprašanih ali 20% jih meni, da je nepomemben. 22 anketirancev ali 29,3% jih meni, da je patriotizem delno nepomemben, delno pomemben, 21 ali 28% jih meni, da je pomemben in 14 ali 18,7% jih je mnenja, da je patriotizem zelo pomemben. Na vprašanje je odgovarjalo 75 anketirancev.

Sposobnost opravljanja enoličnega dela je za 7 anketirancev ali 9,2% povsem nepomembna. Nepomembna se zdi 16 vprašanim ali 21,1%. Delno pomembna, delno nepomembna je za 33 vprašanih ali 43,4%. 17 vprašanih ali 22,4% jih je mnenja, da je sposobnost opravljanja enoličnega dela pomembna, zelo pomembna pa je za tri vprašane ali 3,9%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 anketirancev.

Požrtvovalnost je povsem nepomembna za enega vprašanega. Nepomembna se zdi trem vprašanim ali 3,8%. Delno nepomembna, delno pomembna je za 13 vprašanih ali 16,7%, 38 vprašanim ali 48,7% pa se zdi pomembna. Zelo pomembna je za 23 vprašanih ali 29,5% anketirancev. Na vprašanje je odgovarjalo 78 anketirancev.

Vztrajnost je nepomembna za enega vprašanega in prav tako se enemu anketirancu zdi, da je delno pomembna, delno nepomembna. Za 27 vprašanih ali 34,2% je vztrajnost pomembna, in za 50 vprašanih ali 63,3% je zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Posluh za novosti je nepomemben za 4 vprašane ali 5,2%, delno pomemben, delno nepomemmben je za 19 vprašanih ali 24,7%. 40 ali 51,9% vprašanih je mnenja, da je posluh za novosti pomemben, 14 ali 18,2% pa jih je prepričanih, da je zelo pomemben. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Samokontrola je za dva vprašana ali 2,6% nepomembna, za 7 vprašanih ali 9% je delno pomembna, delno nepomembna. 32 anketirancev ali 41% jih meni, da je pomembna in 37 ali 47,4%, da je zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 78 anketirancev.

Iznajdljivost je za 7 vprašanih ali 9% delno pomembna, delno nepomembna, 31 vprašanim ali 39,7% se zdi pomembna in 40 vprašanim ali 51,3% se zdi zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 78 anketirancev.

Pogum je nepomemben za enega vprašanega in delno pomemben, delno nepomemben za 5 vprašanih, kar je 6,3%. Pomemben je za 21 vprašanih ali 26,6% ter zelo pomemben za 52 vprašanih ali 65,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Odločnost je delno pomembna, delno nepomembna za 7 vprašanih ali 9,1%. Pomembna je za 29 vprašanih ali 37,7%, zelo pomembna pa je za 41 vprašanih ali 53,2%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Razvit čut za dolžnost je nepomemben za enega vprašanega, delno pomemben, delno nepomemben je za 9 vprašanih ali 11,7%, pomemben je za 39 vprašanih ali 50,6% in zelo pomemben za 28 vprašanih ali 36,4%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Visoka strokovna usposobljenost je za enega vprašanega popolnoma nepomembna, nepomembna se zdi trem vprašanim ali 3,8%. Delno nepomembna, delno pomembna je za 19 vprašanih ali 24,4%, pomembna pa za 33 vprašanih ali 42,3%. Zelo pomembna se zdi 22 vprašanim ali 28,2%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 anketirancev.

Ukazovalnost je povsem nepomembna za enega vprašanega, trem ali 3,9% pa se zdi nepomembna. Delno pomembna, delno nepomembna je za 31 vprašanih ali 40,3%, prav tako se 31 vprašanim zdi pomembna, 11 vprašanim ali 14,3% pa se zdi zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Samoiniciativnost je za enega vprašanega povsem nepomembna, za osem vprašanih ali 10,4% je nepomembna, delno nepomembna, delno pomembna je za 18 vprašanih ali 23,4%. Pomembna se zdi 41 vprašanim ali 53,2% in zelo pomembna 9 vprašanim ali 11,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Splošna razgledanost je za enega vprašanega povsem nepomembna, za 5 ali 6,5% pa nepomembna. Delno pomembna, delno nepomembna je za 13 vprašanih ali 16,9%. 40 vprašanih ali 51,9% meni, da je splošna razgledanost pomembna, 18 ali 23,4% pa jih meni, da je zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

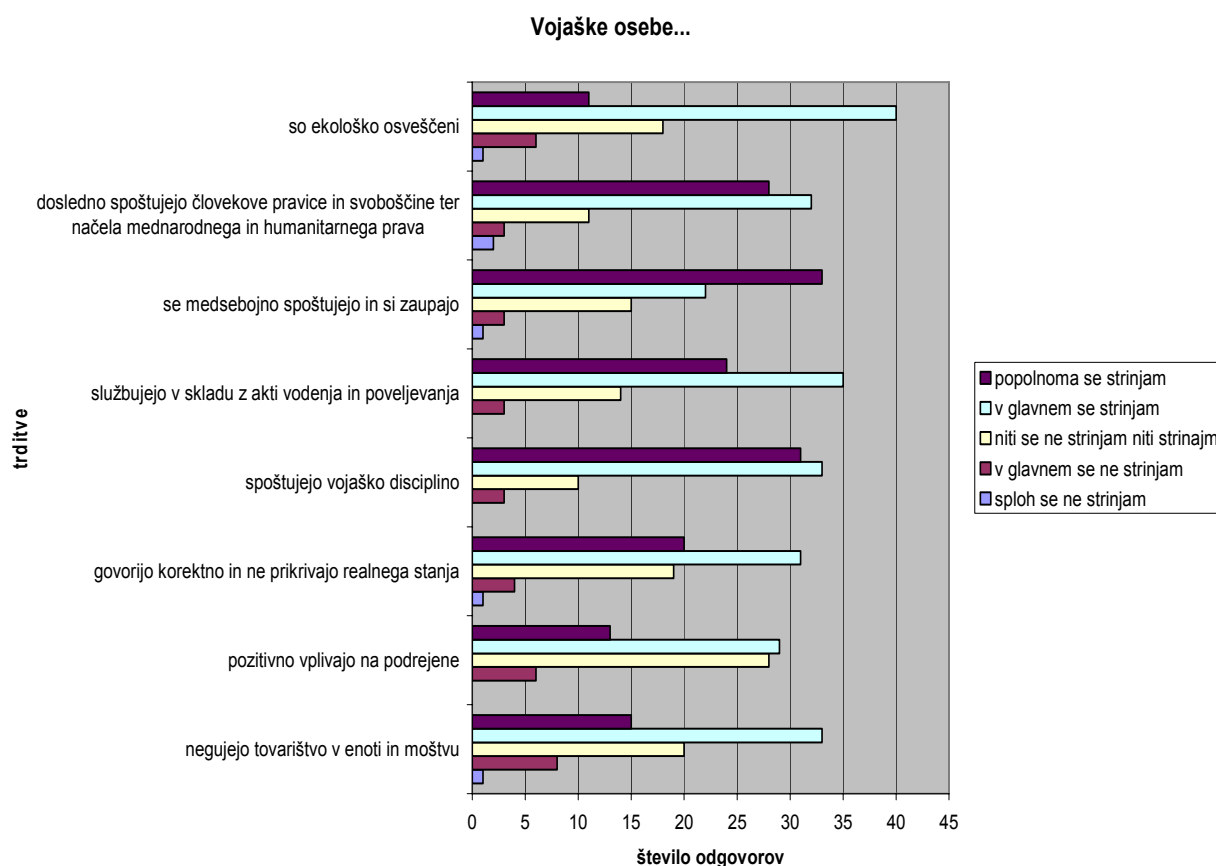
Sposobnost vodenja drugih je za 2 vprašana ali 2,5% nepomembna. Delno pomembna, delno nepomembna je za 14 vprašanih ali 17,7%. 27 vprašanih ali 34,2% meni, da je sposobnost vodenja drugih pomembna, 36 ali 45,6% pa jih meni, da je zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 79 anketirancev.

Lojalnost političnemu sistemu je za 19 vprašanih ali 24,7% povsem nepomembna, za prav tako 19 vprašanih ali 24,7% pa nepomembna. Delno pomembna, delno nepomembna je za 18 vprašanih ali 23,4%. 17 vprašanih ali 22,1% meni, da je splošna razgledanost pomembna, 4 ali 5,2% pa jih meni, da je zelo pomembna. Na vprašanje je odgovarjalo 77 anketirancev.

Med vsemi lastnostmi se udeležencem najpomembnejši zdi pogum, kar ni presenetljivo, saj je pogum na bojišču v vseh situacijah zelo pomemben in omogoča preživetje, kar pa se od vojakov v splošnem zahteva.

6. Spodaj so naštetе nekatere trditve v zvezi z temeljnimi načeli ravnanja in obnašanja vojaških oseb! Obkrožite kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate. (en odgovor v vsaki vrsti)

Graf 4.4.6: Strinjanje s trditvami v zvezi z temeljnimi načeli ravnanja in obnašanja



S trditvijo, da vojaške osebe negujejo tovarištvo v enoti in moštvu, se sploh ne strinja eden anketirani, v glavnem se ne strinja 8 vprašanih ali 10,4%, 20 vprašanih ali 26% se jih niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 33 ali 42,9%, popolnoma pa se jih strinja 15 ali 19,5%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe pozitivno vplivajo na podrejene, se v glavnem se ne strinja 6 vprašanih ali 7,9%, 28 vprašanih ali 36,8% se jih niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 29 ali 38,2%, popolnoma pa se jih strinja 13 ali 17,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe govorijo korektno in ne prikrivajo realnega stanja se sploh ne strinja eden anketirani, v glavnem se ne strinjajo 4 vprašani ali 5,3%, 19 vprašanih ali 25,3% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 31 ali 41,3%, popolnoma pa se jih strinja 20 ali 26,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe spoštujejo vojaško disciplino se v glavnem ne strinjajo trije vprašani ali 3,9%, 10 vprašanih ali 13% se jih niti ne, strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 33 ali 42,9%, popolnoma pa se jih strinja 31 ali 40,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe službujejo v skladu z akti vodenja in poveljevanja, se v glavnem ne strinjajo trije vprašani ali 3,9%, 14 vprašanih ali 18,4% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 35 ali 46,1%, popolnoma pa se jih strinja 24 ali 31,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

S trditvijo, da se vojaške osebe medsebojno spoštujejo in si zaupajo se sploh ne strinja eden anketirani ali 1,4%, v glavnem se ne strinjajo 3 vprašani ali 4,1%, 15 vprašanih ali 20,3% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 22 ali 29,7%, popolnoma pa se jih strinja 33 ali 44,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 74 vprašanih.

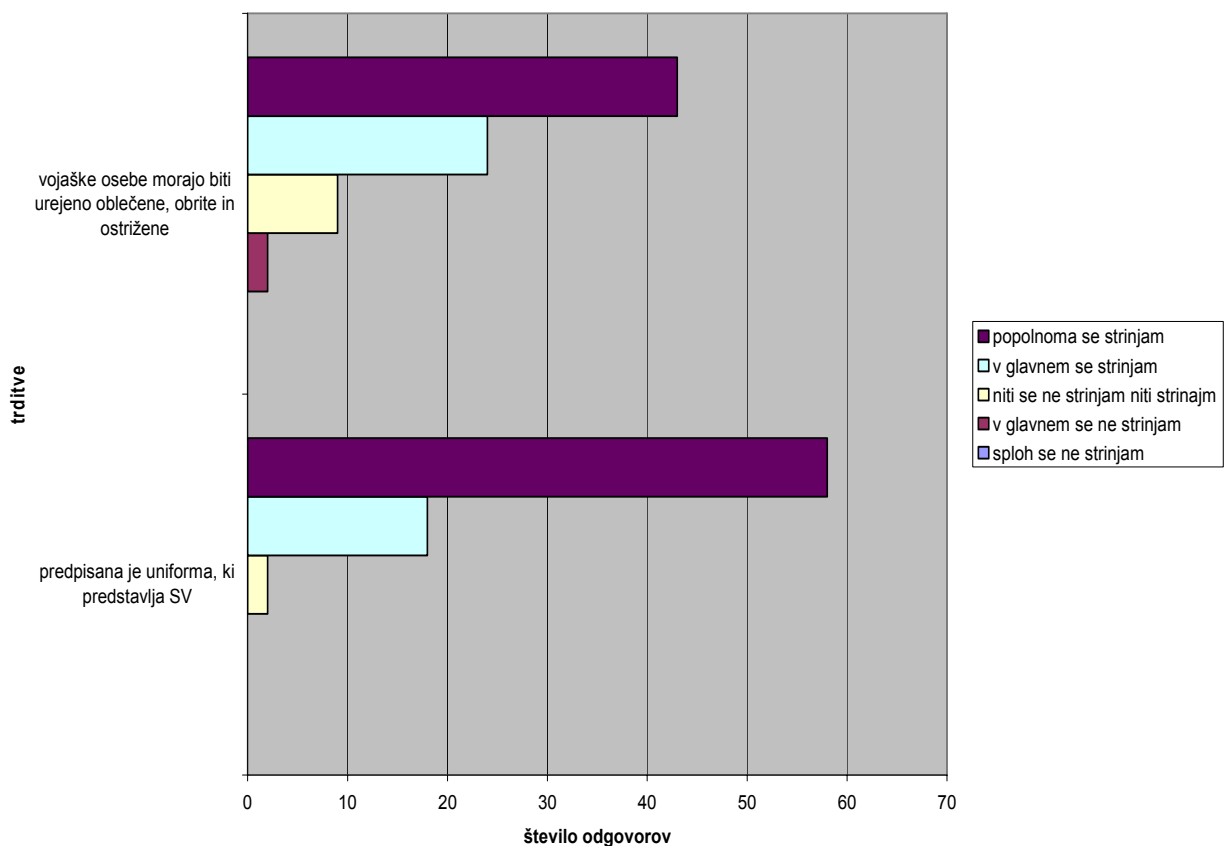
S trditvijo, da vojaške osebe dosledno spoštujejo človekove pravice in svoboščine, ter načela mednarodnega humanitarnega in vojnega prava, se sploh ne strinjata dva anketirana ali 2,6%, v glavnem se ne strinjajo trije vprašani ali 3,9%, 11 vprašanih ali 14,5% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 32 ali 42,1%, popolnoma pa se jih strinja 28 ali 36,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

S trditvijo, da so vojaške osebe ekološko, osveščene se sploh ne strinja eden anketirani ali 1,3%, v glavnem se ne strinja 6 vprašanih ali 7,9%, 18 vprašanih ali 23,7% se jih niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 40 ali 52,6%, popolnoma pa se jih strinja 11 ali 14,5%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

Kot pričakovano glede na pretekla vprašanja, je tudi tu najvišjo oceno dobila disciplina oziroma trditve povezana z le- to.

7. Spodaj so našteje nekatere trditve glede nošenja uniforme in izgleda vojaških oseb! Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.7: Trditve glede nošenja uniforme in izgleda vojaških oseb



S trditvijo, da je predpisana uniforma, ki predstavlja SV se niti ne strinjata, niti strinjata 2 vprašana ali 2,6%, v glavnem se jih strinja 18 ali 23,1%, popolnoma pa se jih strinja 58 ali 74,4%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

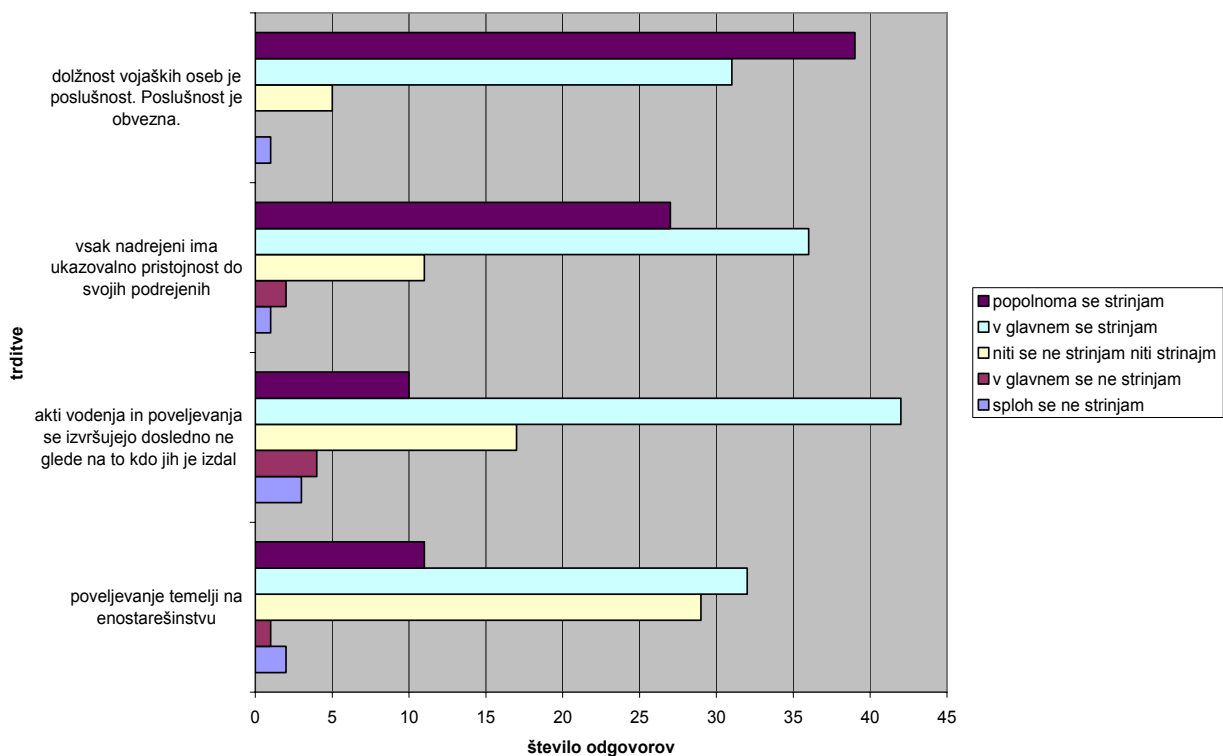
S trditvijo, da morajo biti vojaške osebe urejeno oblečene, obrite in ostrižene se v glavnem ne strinjata 2 anketirana ali 2,6%, niti ne strinja, niti strinja 9 vprašanih ali

11,5%, v glavnem se jih strinja 24 ali 30,8%, popolnoma pa se jih strinja 43 ali 55,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

Tu je iz odgovorov razvidno, da prostovoljci spoštujejo uniformo SV in ji dajejo prednost pred izgledom, čeprav se jih več kot polovica strinja z trditvijo o urejenosti, vendar je počasi zamrlo prepričanje o golobradih obritoglavcih, ki smo jih bili vajeni iz vojaških filmov.

8. Spodaj so našteje nekatere trditve glede organizacije poveljevanja vojaških oseb! Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.8: Trditve glede organizacije poveljevanja vojaških oseb



S trditvijo, da poveljevanje temelji na enostarešinstvu, se sploh ne strinjata dva anketirana ali 2,7%, v glavnem se ne strinja eden vprašani ali 1,3%, 29 vprašanih ali 38,7% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 32 ali 42,7%, popolnoma pa se jih strinja 11 ali 14,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da se akti vodenja in poveljevanja izvršujejo dosledno, ne glede kdo jih je izdal, se sploh ne strinjajo 3 anketirani ali 3,9%, v glavnem se ne strinjajo 4 vprašani ali 5,3%, 17 vprašanih ali 22,4% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 42 ali 55,3%, popolnoma pa se jih strinja 10 ali 13,2%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

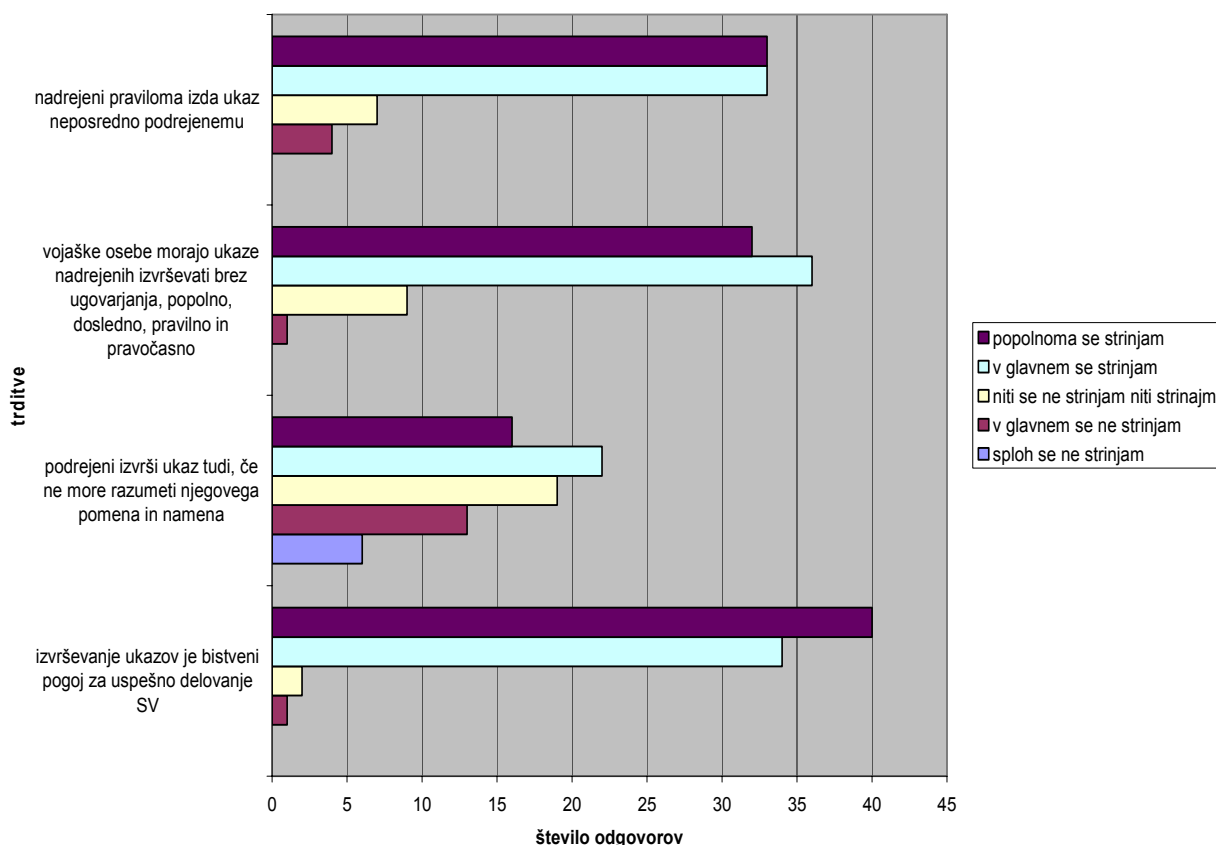
S trditvijo, da ima vsak nadrejeni ukazovalno pristojnost do svojih podrejenih, se sploh ne strinja eden anketirani ali 1,3%, v glavnem se ne strinjata dva vprašana ali 2,6%, 11 vprašanih ali 14,3% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 36 ali 46,8%, popolnoma pa se jih strinja 27 ali 35,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da je dolžnost vojaških oseb poslušnost do nadrejenih in je poslušnost obvezna, se sploh ne strinja eden anketirani ali 1,3%, 5 vprašanih ali 6,6% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 31 ali 40,8%, popolnoma pa se jih strinja 39 ali 51,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

Pri teh odgovorih se poraja novo vprašanje o tem, ali prostovoljci med začetnim usposabljanjem pridobijo zadostno znanje iz poznavanja pravil službe v SV. Predvsem to vprašanje kaže na dejstvo, da prostovoljci o organizaciji poveljevanja vojaških oseb vedo nekaj splošnih stvari, podrobnosti pa ne poznajo, kar ni ravno dobro, glede na to da govorimo o poveljevanju.

9. Spodaj so našteje nekatere trditve glede izvrševanja ukazov vojaških oseb! Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.9: Trditve glede izvrševanja ukazov vojaških oseb



S trditvijo, da izvrševanje ukazov bistveni pogoj za uspešno delovanje SV, se v glavnem se ne strinja eden vprašani ali 1,3%, 2 vprašana ali 2,6% se niti ne strinjata niti strinjata, v glavnem se jih strinja 34 ali 44,6%, popolnoma pa se jih strinja 40 ali 51,9%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da podrejeni izvrši ukaz tudi, če ne more razumeti njegovega pomena in namena, se sploh ne strinja 6 anketiranih ali 7,9%, v glavnem se ne strinja 13 vprašanih ali 17,1%, 19 vprašanih ali 25,0% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 22 ali 28,9%, popolnoma pa se jih strinja 16 ali 21,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

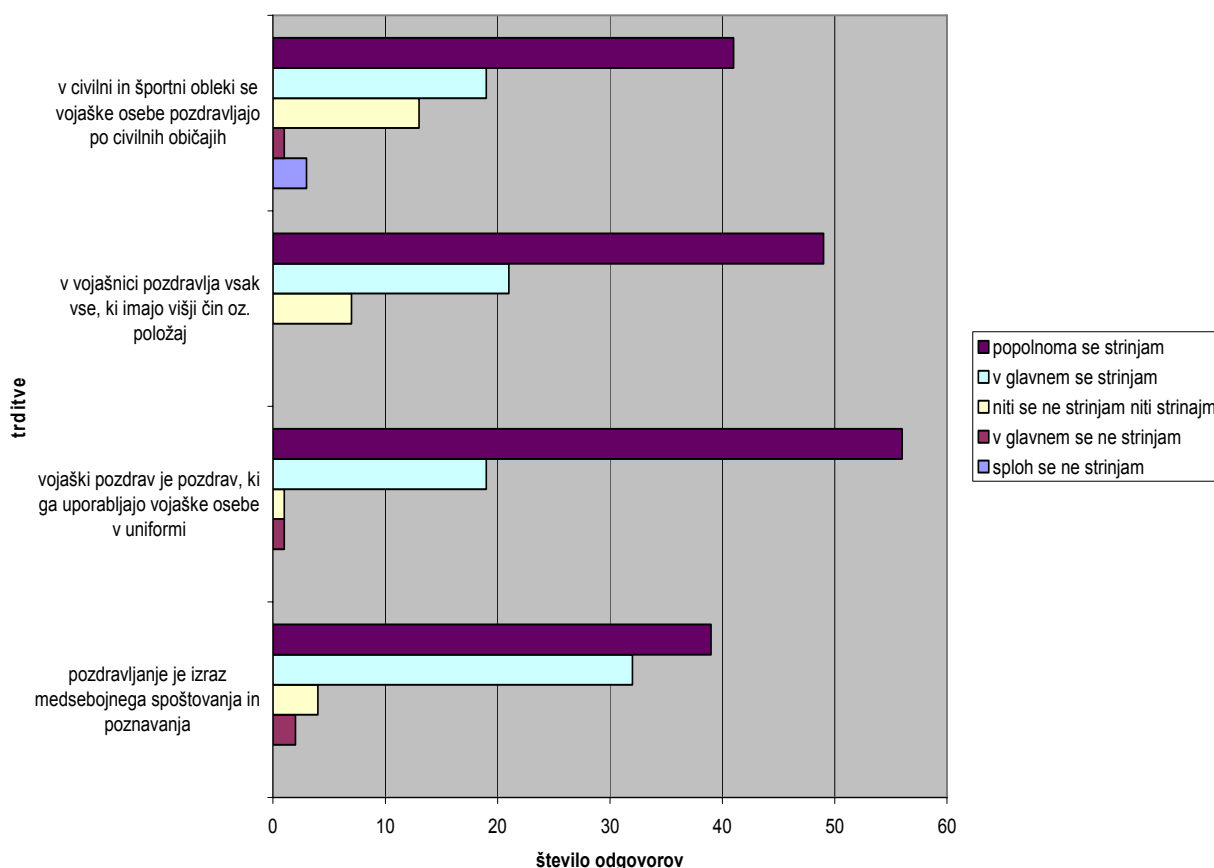
S trditvijo, da morajo vojaške osebe ukaze nadrejenih izvrševati brez ugovaranja, popolno, dosledno, pravilno in pravočasno, se v glavnem ne strinja eden vprašani ali 1,3%, 9 vprašanih ali 11,5% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 36 ali 46,2%, popolnoma pa se jih strinja 32 ali 41%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

S trditvijo, da nadrejeni praviloma izda ukaz neposredno podrejenemu, se v glavnem ne strinjajo 4 vprašani ali 5,2%, 7 vprašanih ali 9,1% se jih niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 33 ali 42,9%, popolnoma pa se jih prav tako strinja 33 ali 42,9%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

Tu je izgubila trditev glede izvrševanja ukazov, tudi če podrejeni ne razumejo njegovega pomena in namena. To je dokaj presenetljivo, ker so svobodi duha v enem izmed prejšnjih vprašanj pripisovali nepomembnost. Potemtakem bi bilo logično, da jih vsebina ukazov ne zanima, ampak jih zanima samo njihova dosledna izvršitev. Očitno vseeno radi uporabljajo tudi svojo glavo.

10. Spodaj so našteje nekatere trditve glede pozdravljanja vojaških oseb! Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.10: Trditve glede pozdravljanja vojaških oseb



S trditvijo, da je pozdravljanje izraz medsebojnega spoštovanja in pozdravljanja, se v glavnem se strinjata 2 vprašana ali 2,6%, 4 vprašani ali 5,2% se niti ne strinjajo, niti strinjajo, v glavnem se jih strinja 32 ali 41,6%, popolnoma pa se jih strinja 39 ali 50,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da je vojaški pozdrav pozdrav, ki ga uporabljajo vojaške osebe v uniformi, se v glavnem ne strinja 1 vprašani ali 1,3%, 1 vprašani ali 1,3% se niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 19 ali 24,7%, popolnoma pa se jih strinja 56 ali 72,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

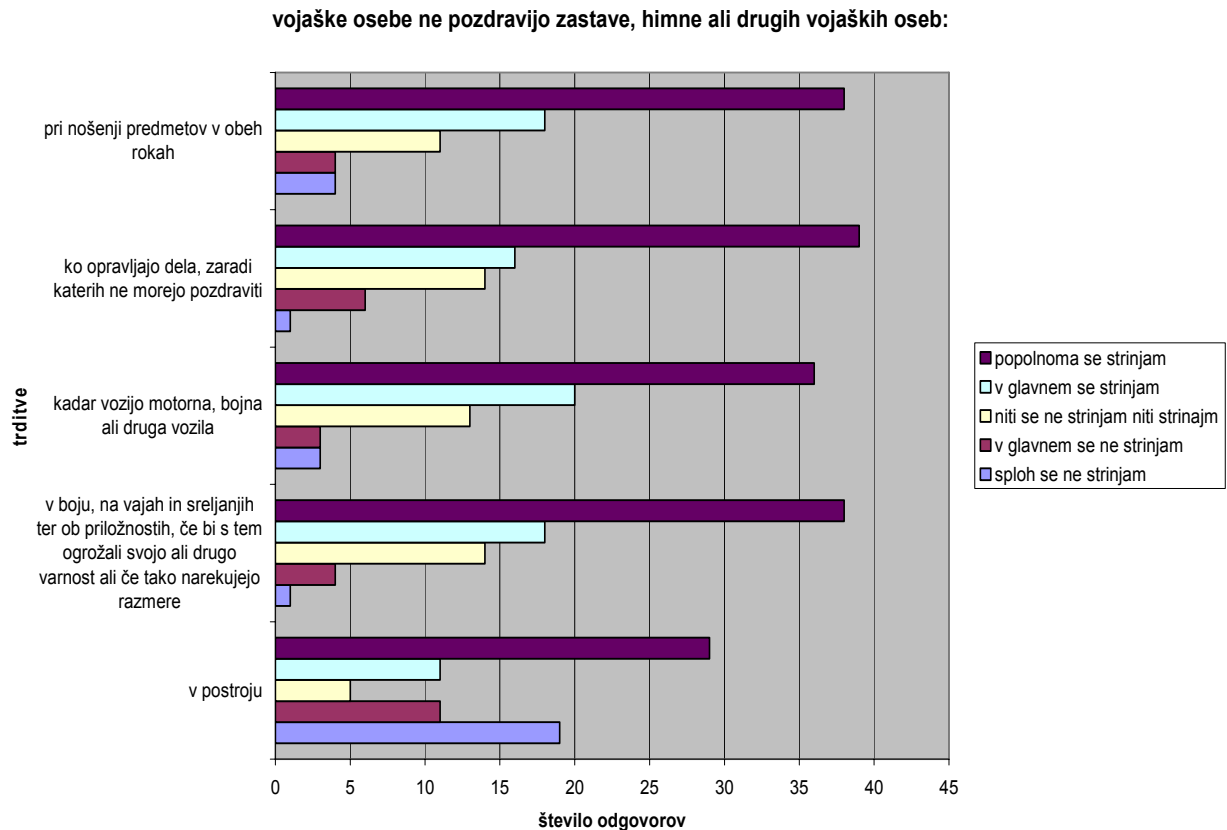
S trditvijo, da v vojašnici pozdravlja vsak vse, ki imajo višji čin oziroma položaj, se jih 7 ali 9,1% niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 21 ali 27,3%, popolnoma pa se jih strinja 49 ali 63,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da se v civilni ali športni opremi vojaške osebe pozdravljajo po civilnih običajih, se sploh ne strinjajo 3 anketirani ali 3,9%, v glavnem se ne strinja 1 vprašani ali 1,3%, 13 vprašanih ali 16,9% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 19 ali 24,7%, popolnoma pa se jih strinja 41 ali 53,2%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

Pri tem vprašanju niso imeli vidnejših težav, saj so vse trditve dobile višjo oceno kot štiri in lahko sklepamo, da so bila pravila pozdravljanja in urjenje pozdrava ustaljena praksa pri usposabljanju prostovoljcev.

11. Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomen, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.11: Vojaške osebe ne pozdravijo zastave, himne ali drugih vojaških oseb



S trditvijo, da vojaške osebe ne pozdravijo zastave, himne ali drugih vojaških oseb v postroju, se sploh ne strinja 19 anketiranih ali 25,3%, v glavnem se ne strinja 11 vprašanih ali 14,7%, 5 vprašanih ali 6,7% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 11 ali 14,7%, popolnoma pa se jih strinja 29 ali 38,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe ne pozdravijo zastave, himne ali drugih vojaških oseb v boju, na vajah, in streljanjih ter ob priložnostih, če bi s tem ogrožali svojo ali drugo varnost ali če tako narekujejo razmere, se sploh ne strinja 1 anketirani ali 1,3%, v glavnem se ne strinjajo 4 vprašani ali 5,3%, 14 vprašanih ali 18,7% se jih niti ne

strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 18 ali 24,0%, popolnoma pa se jih strinja 38 ali 50,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe ne pozdravijo, kadar vozijo motorna, bojna in druga vozila, se sploh ne strinjajo 3 anketirani ali 4,0%, v glavnem se ne strinjajo 3 vprašani ali 4,0%, 13 vprašanih ali 17,3% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 20 ali 26,7%, popolnoma pa se jih strinja 36 ali 48%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

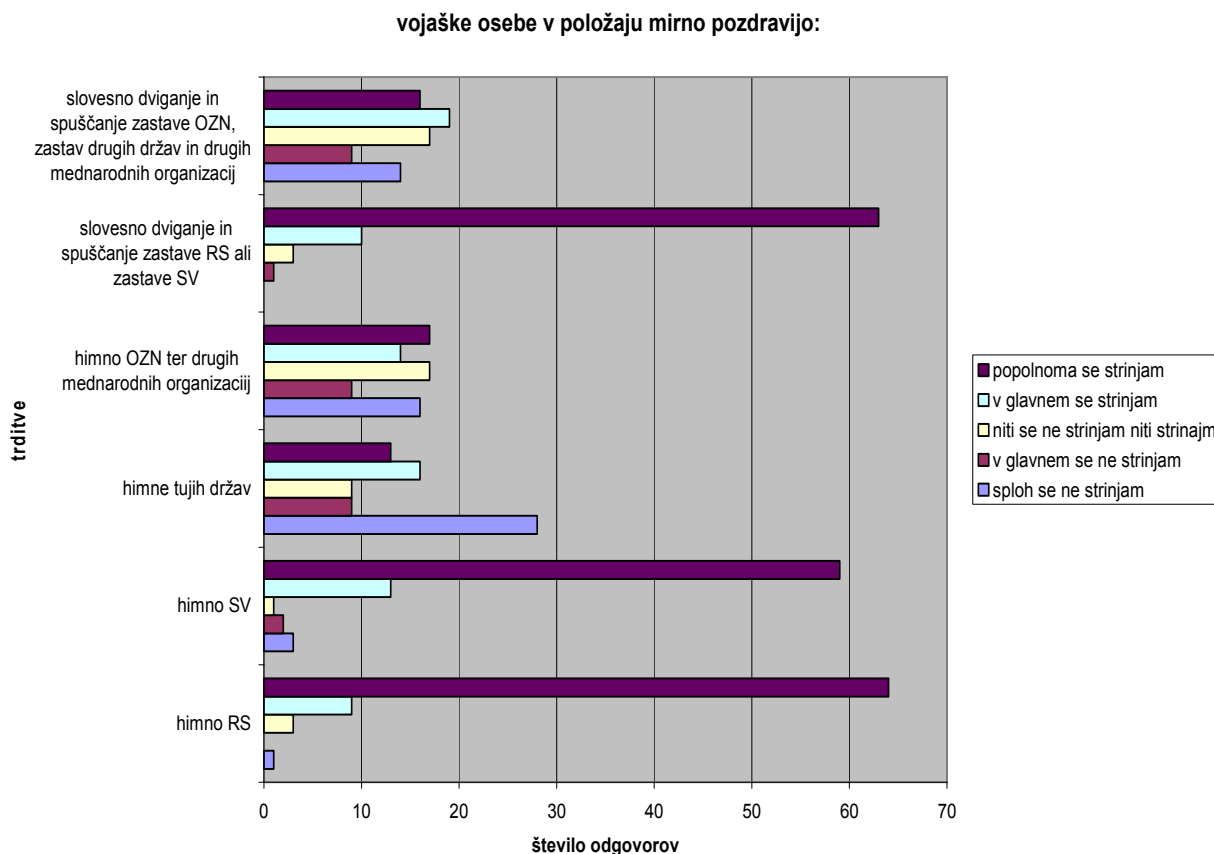
S trditvijo, da vojaške osebe ne pozdravijo ko opravljajo dela, zaradi katerih ne morejo pozdraviti, se sploh ne strinja 1 anketirani ali 1,3%, v glavnem se ne strinja 6 vprašanih ali 7,9%, 14 vprašanih ali 18,4% se jih niti ne strinja niti strinja, v glavnem se jih strinja 14 ali 18,4%, popolnoma pa se jih strinja 39 ali 51,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe ne pozdravijo pri nošenju predmetov v obeh rokah, se sploh ne strinjajo štiri anketirani ali 5,3%, v glavnem se ne strinja 6 vprašanih ali 7,9%, 11 vprašanih ali 14,7% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 18 ali 24,0%, popolnoma pa se jih strinja 38 ali 50,7%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

Tukaj so rezultati vprašanj in trditev dokaj visoki, zato lahko sklepamo, da so jim pravila postroja in pozdrava dokaj dobro razložili. Manjše težave so samo pri trditvi glede pozdravljanja v postroju, kar pa je mogoče povezati z drugimi (postrojitenimi) pravili, ki se nanašajo na sam postroj.

12. Obkrožite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami. Ocenite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da se sploh ne strinjate, 5 pa pomeni, da se popolnoma strinjate (en odgovor v vsaki vrsti).

Graf 4.4.12: Vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo



S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo himno RS, se sploh ne strinja eden anketirani ali 1,3%, 3 vprašani ali 3,9% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 9 ali 11,7%, popolnoma pa se jih strinja 64 ali 83,1%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe ne v položaju mirno pozdravijo himno SV, se sploh ne strinjajo 3 anketirani ali 3,8%, v glavnem se ne strinjata 2 vprašana ali 2,6%, 1 vprašani ali 1,3% se niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 13 ali 16,7%, popolnoma pa se jih strinja 59 ali 75,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo himne tujih držav se sploh ne strinja 28 anketiranih ali 37,3%, v glavnem se ne strinja 9 vprašanih ali 12,0%, prav tako 9 vprašanih ali 12,0% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 16 ali 21,3%, popolnoma pa se jih strinja 13 ali 17,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo himno OZN, se sploh ne strinja 16 anketiranih ali 21,9%, v glavnem se ne strinja 9 vprašanih ali 12,3%, 17 vprašanih ali 23,3% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 14 ali 19,2%, popolnoma pa se jih strinja 17 ali 23,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 73 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo himno EU, se sploh ne strinja 10 anketiranih ali 13,5%, v glavnem se ne strinja 5 vprašanih ali 6,8%, 19 vprašanih ali 25,7% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 20 ali 27,0%, popolnoma pa se jih strinja 20 ali 27,0%. Na vprašanje je odgovarjalo 74 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo sloveno dviganje in spuščanje zastave RS ali zastave SV, se v glavnem ne strinja 1 vprašani ali 1,3%, trije vprašani ali 3,9% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 10 ali 13,0%, popolnoma pa se jih strinja 63 ali 81,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo slovesno dviganje in spuščanje zastave OZN, se sploh ne strinja 14 anketiranih ali 18,7%, v glavnem se ne strinja 9 vprašanih ali 12,0%, 17 vprašanih ali 22,7% se jih niti ne strinja, niti strinja, v glavnem se jih strinja 19 ali 25,3%, popolnoma pa se jih strinja 16 ali 21,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 75 vprašanih.

S trditvijo, da vojaške osebe v položaju mirno pozdravijo slovesno dviganje in spuščanje zastave EU, se sploh ne strinja 10 anketiranih ali 13,2%, v glavnem se ne strinja 6 vprašanih ali 7,9%, 17 vprašanih ali 22,4% se jih niti ne strinja, niti strinja, v

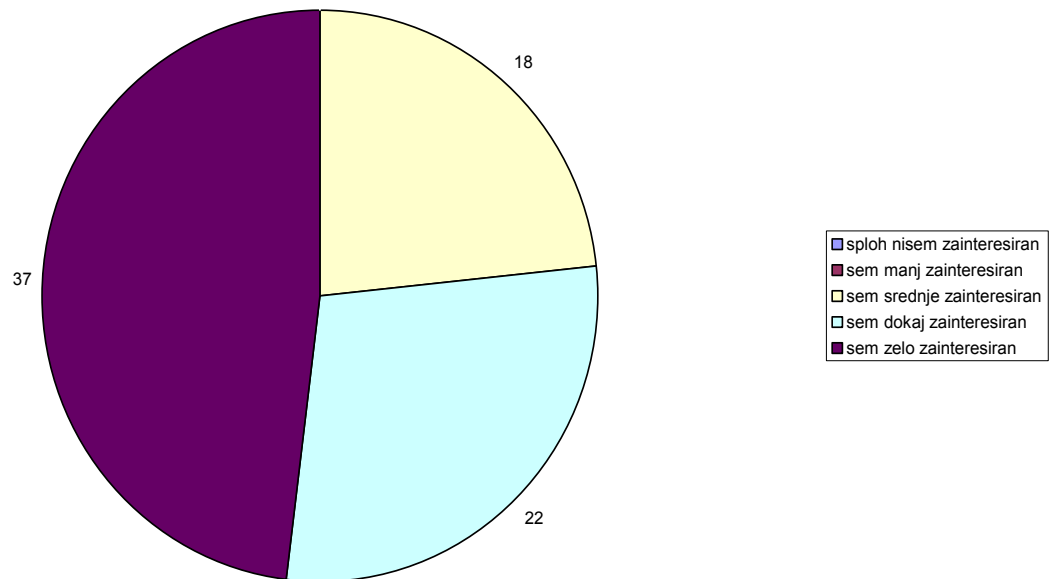
glavnem se jih strinja 22 ali 28,9%, popolnoma pa se jih strinja 21 ali 27,6%. Na vprašanje je odgovarjalo 76 vprašanih.

Iz odgovorov je razvidno, da so prostovoljci zelo ponosni in predvsem domoljubi, saj nimajo nobenih težav s lastno državo in mednarodnimi povezavami v katero je le-ta vpeta, vendar jim ponos ovira pozdravljanje himne tujih držav.

Tukaj bi poudarila, da je to delno odvisno tudi od vojašnice, v kateri so prostovoljci služili vojaški rok. Po pričevanju enega udeleženca prostovoljnega služenja vojaškega roka v Bohinjski Beli na eni izmed prejšnjih napotitev, pri njih ni bilo nobenega dvoma o pozdravljanju simbolov tujih držav. Med njihovim usposabljanjem je bilu v omenjeni vojašnici nastanjenih tudi več tujcev, predvsem Slovakov in Dancev, ki so bili na usposabljanju pri Gorskem bataljonu, zato so jih natančno poučili, da morajo biti tudi tujci in njihovi simboli deležni pozdrava.

13. V kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v stalni sestavi Slovenske vojske!

Graf 4.4.13: V kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v stalni sestavi SV

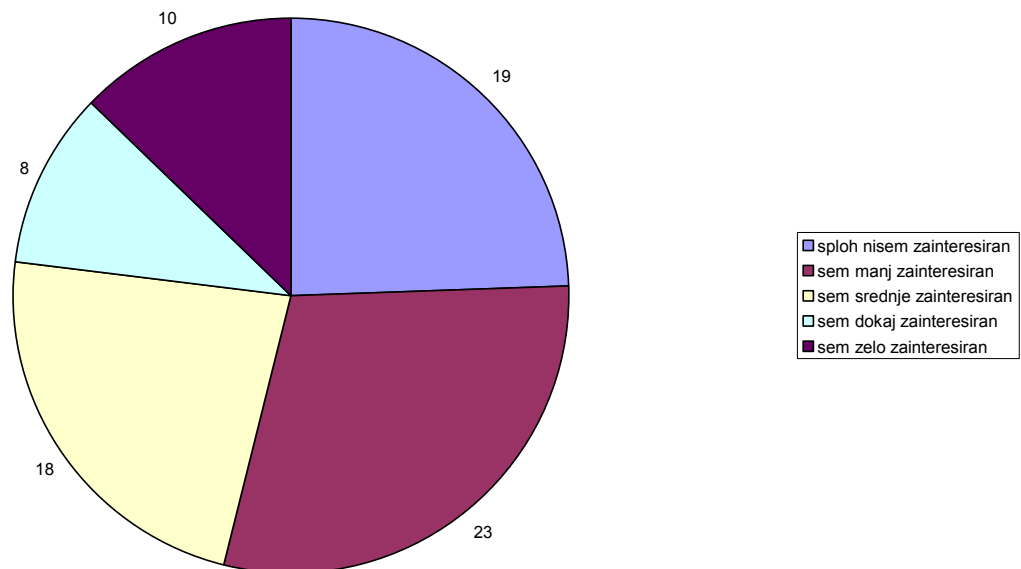


Na vprašanje, koliko so prostovoljci osebno zainteresirani za zaposlitev v stalni sestavi SV, jih je 18 ali 23,4% odgovorilo, da so srednje zainteresirani, 22 ali 28,6% jih je dokaj zainteresiranih in 37 ali 48,1% zelo zainteresiranih. Na vprašanje je odgovarjalo 77 vprašanih.

Glede na to, da se nihče od vprašanih ni opredelil za možnosti sploh nisem in sem manj zainteresiran je očitno, da si večina prostovoljcev zelo želi dobiti zaposlitev v stalni sestavi SV, in v prostovoljnem služenju vojaškega roka vidi možnost hitrejši zaposlitve v SV.

14. V kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v rezervni sestavi Slovenske vojske!

Graf 4.4.14: V kolikšni meri ste vi osebno zainteresirani za zaposlitev v rezervni sestavi SV

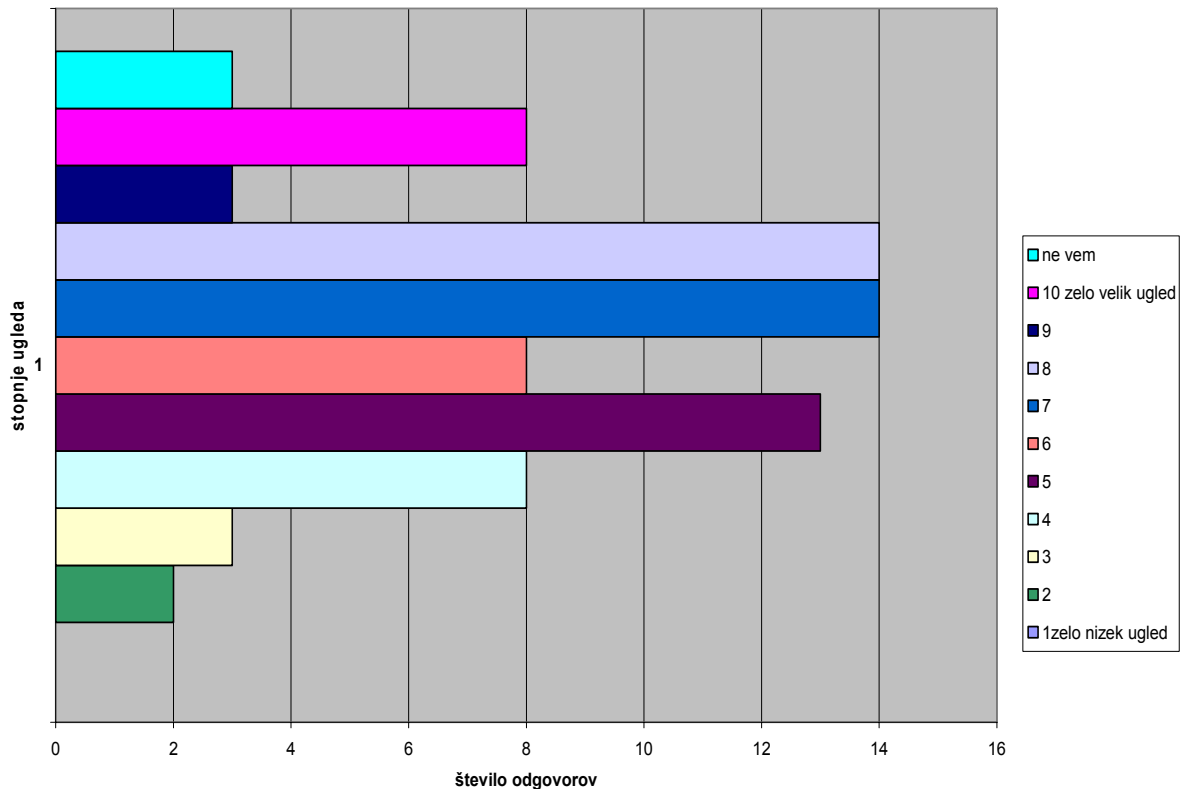


Na vprašanje, koliko so prostovoljci osebno zainteresirani za zaposlitev v rezervni sestavi SV, jih je 19 ali 24,4% odgovorilo, da sploh niso zainteresirani, 23 ali 29,5% odgovorilo, da so manj zainteresirani, 18 vprašanih ali 23,1% jih je srednje zainteresiranih, 8 ali 10,3% jih je dokaj zainteresiranih in 10 ali 12,8% zelo zainteresiranih. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

Tu bi poudarila, da je iz teh dveh vprašanj o zaposlitvi v SV razvidno, da si prostovoljci predvsem želijo zaposlitve v stalni sestavi SV in rezervno sestavo ne vidijo kot zadovoljivo nadomestilo. Niso navdušeni nad nošenjem uniforme samo ob določenih vikendih sedemkrat na leto.

15. Kakšen ugled ima po vašem mnenju v naši državi prostovoljno služenje vojaškega roka? Ocenite na lestvici od 1 do 10, pri čemer pomeni 1 zelo majhen ugled in 10 zelo velik ugled.

Graf 4.4.15: Ugled prostovoljnega služenja vojaškega roka

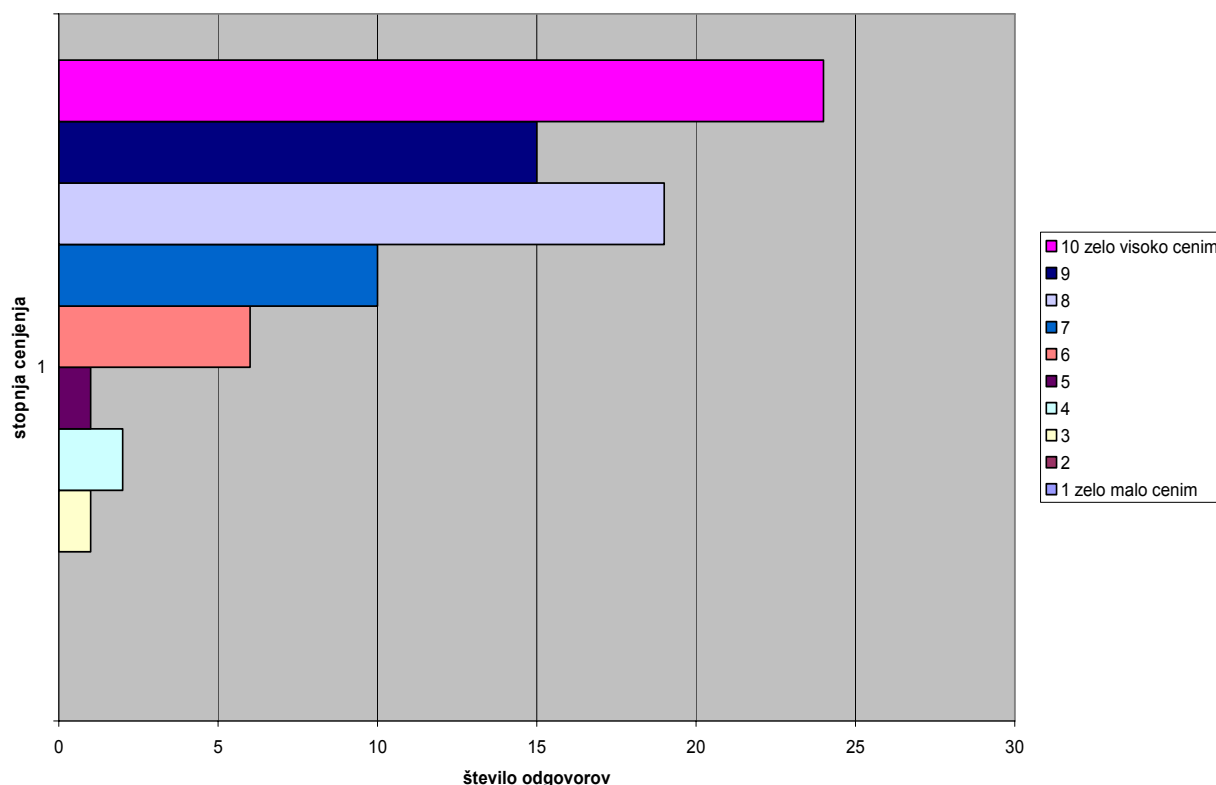


Na vprašanje, kakšen ugled ima po vašem mnenju v naši državi prostovoljno služenje vojaškega roka, sta dva vprašana ali 2,6% odgovorila, da ima le-ta zelo nizek ugled, prav tako dva ali 2,6% sta ga ocenila z 2, trije ali 3,8% z oceno 3, 8 ali 10,3% jih je dalo oceno 4, 13 ali 16,7% ugled ocenjuje z 5, 8 ali 10,3% ga ocenjuje z 6, 14 ali 17,9% z 7, prav tako jih 14 ali 17,9% ocenjuje z 8, oceno 9 so dali 3 vprašani ali 3,8%, z 10 ali zelo visok ugled pa jih ocenjuje 8 ali 10,3%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

Skoraj polovica vseh vprašanih prostovoljcev meni, da ima prostovoljno služenje vojaškega roka dokaj dober ugled, saj so ga ocenili z 7, 8, 9 in 10. Predvsem je to lahko posledica dejstva, da obvezno služenje vojaškega roka ni več mogoče in je prostovoljno služenje primerno nadomestilo za vse tiste, ki jim je bila odvzeta pravica služenja domovini.

16. Kako vi osebno cenite prostovoljno služenje vojaškega roka? Ocenite na lestvici od 1 do 10, pri čemer pomeni 1 zelo malo cenim in 10 zelo veliko cenim.

Graf 4.4.16: Kako vi osebno cenite prostovoljno služenje vojaškega roka



Na vprašanje, kako vi osebno cenite prostovoljno služenje vojaškega roka, je eden ali 1,3% z oceno 3 ocenil svoje cenjenje prostovoljnega služenja, 2 ali 2,6% sta dala oceno 4, 1 ali 1,3% prostovoljno služenje ocenjuje z 5, 6 ali 7,7% ga ocenjuje z 6, 10 ali 12,8% z 7, 19 ali 24,4% ga ocenjuje z 8, oceno 9 so je dalo 15 vprašanih ali 19,2%, z 10 ali zelo visoko osebno cenjenje pa jih ocenjuje 24 ali 30,8%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

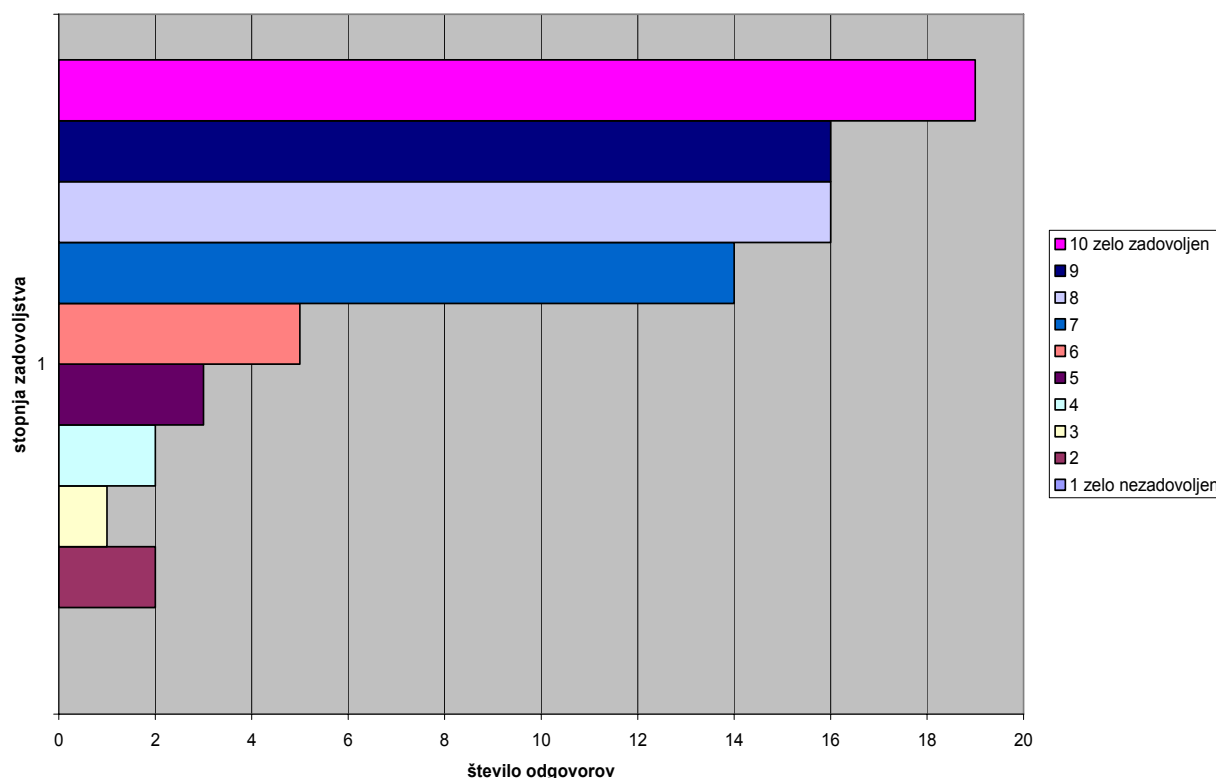
Tu so rezultati dokaj visoki, saj jih je kar dobrih 24% odgovorilo, da zelo cenijo prostovoljno služenje vojaškega roka.

Tu spet lahko rečemo, da jim prostovoljno služenje predstavlja odskočno desko za zaposlitev v SV in seveda možnost, da živijo vojaško kulturo, še preden dobijo zaposlitev v SV.

17. Kakšno je vaše zadovoljstvo s prostovoljnim služenjem vojaškega roka?

Ocenite na lestvici od 1 do 10, pri čemer 1 pomeni, da ste zelo nezadovoljni in 10, da ste zelo zadovoljni.

Graf 4.4.17: Zadovoljstvo s prostovoljnim služenjem vojaškega roka

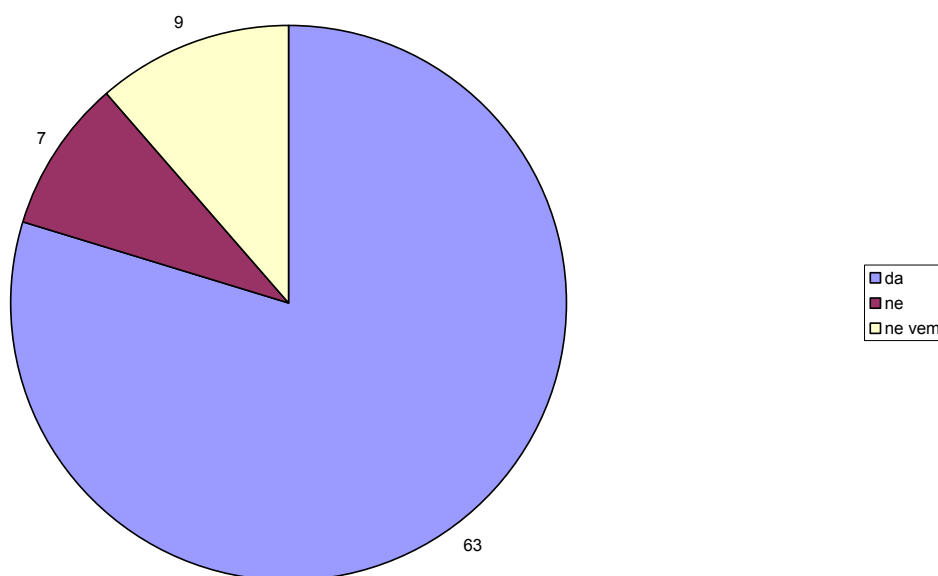


Na vprašanje, kakšno je vaše zadovoljstvo z prostovoljnim služenjem vojaškega roka, sta dva vprašana ali 2,6% odgovorila z oceno 2, eden ali 1,3% z oceno 3, 2 ali 2,6% sta dala oceno 4, 3 ali 3,8% zadovoljstvo ocenjujejo z 5, 5 ali 6,4% ga ocenjuje z 6, 14 ali 17,9% z 7, 16 ali 20,5% ga ocenjuje z 8, oceno 9 je dalo prav tako 16 vprašanih ali 20,5%, z 10 ali zelo zadovoljnih pa jih je 19 ali 24,4%. Na vprašanje je odgovarjalo 78 vprašanih.

Zadovoljstvo s prostovoljnim služenjem se navezuje na prejšnje vprašanje in so tudi odgovori zelo podobni. Tukaj je bilo slišati tudi nekaj pripomb, predvsem pa so letele na to, da so prostovoljci pogrešali akcijo in da je bilo usposabljanje dokaj splošno.

18. Ali bi služili vojaški rok, tudi če bi bilo to obvezno?

Graf 4.4.18: Ali bi služili vojaški rok, tudi če bi bilo to obvezno

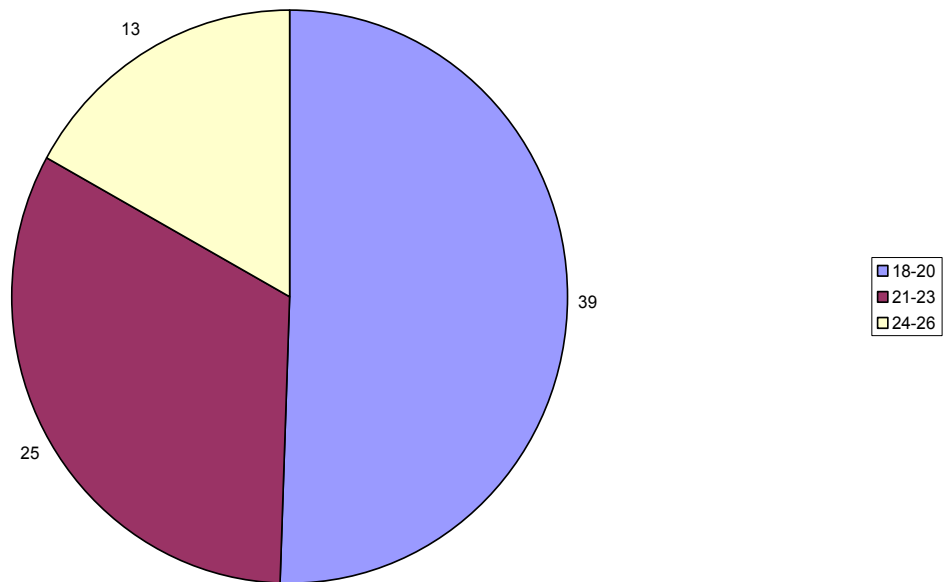


Na vprašanje, ali bi služili vojaški rok, tudi če bi bil ta obvezen (po prejšnjem zakonu, je bilo služenje vojaškega roka obvezno, lahko pa so obvezniki uveljavljali ugovor vesti), jih 63 ali 79,7% odgovorilo, da bi, 7 ali 8,9% jih ne bi služilo vojaškega roka, 9 ali 11,4% pa jih ne ve, če bi služili obvezni vojaški rok.

Tu je rezultat zelo presenetljiv. Vsi so namreč zainteresirani za delo v SV in jih to delo zanima, vendar jih je kar 16 ali 20,3% odgovorilo da ne bi, oziroma ne vedo, če bi služili vojaški rok, če bi bil ta obvezen. To je zelo presenetljivo, saj so pri zainteresiranosti za delo v vojski vsi odgovorili pritrdilno, da so zainteresirani.

19. Vpišite, v katero starostno skupino spadate.

Graf 4.4.19: Starostne skupine

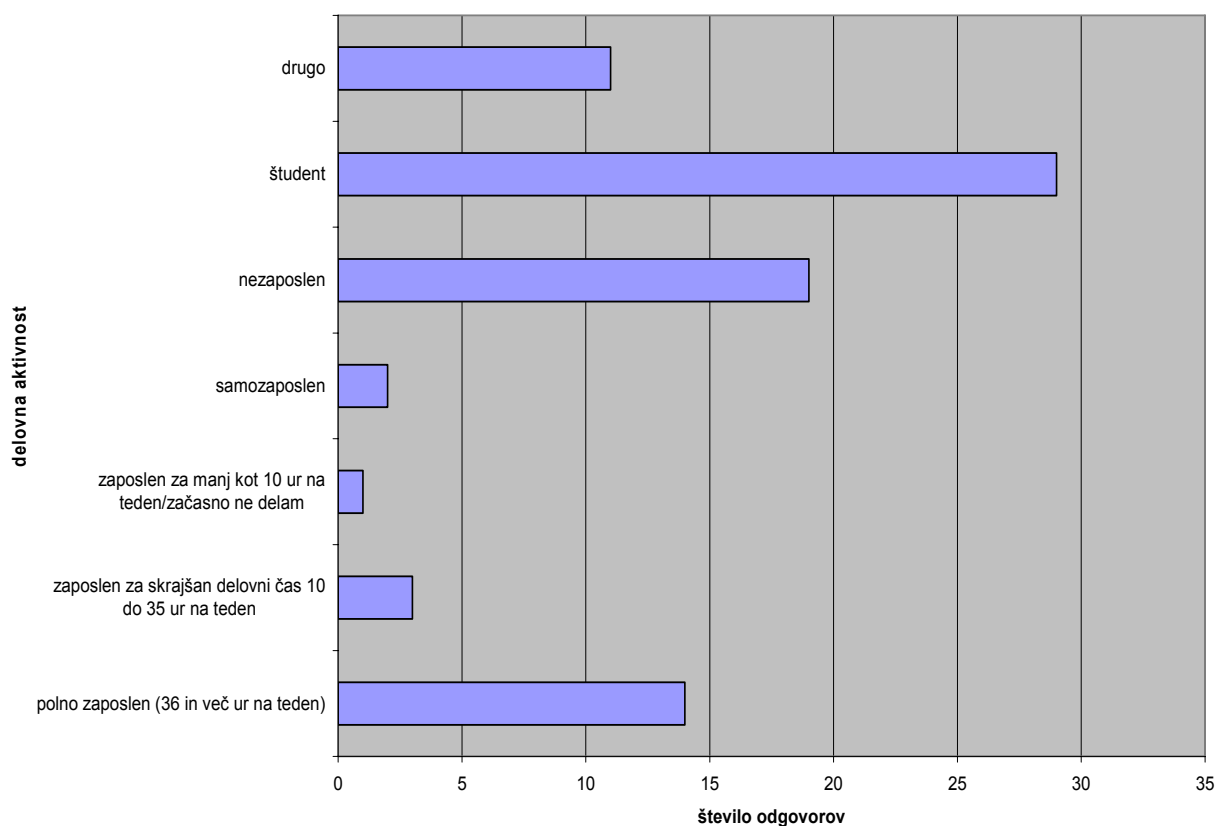


Ko smo jih spraševali po starostni skupini, ki ji pripadajo, jih je 39 ali 50,6% odgovorilo, da spadajo v starostno skupino med 18 in 20 let, 25 ali 32,5% jih je starih med 21 in 23 let, 13 ali 16,9% pa jih je starih med 24 in 26 let.

Iz rezultatov je razvidno, da je bilo večina udeležencev na prostovoljnem služenju vojaškega roka po končani srednji šoli ali med pavziranjem na fakulteti, ko so imeli leto dni časa in jih je vojska zanimala.

20. Kakšna je vaša sedanja delovna aktivnost?

Graf 4.4.20: Delovna aktivnost pred napotitvijo



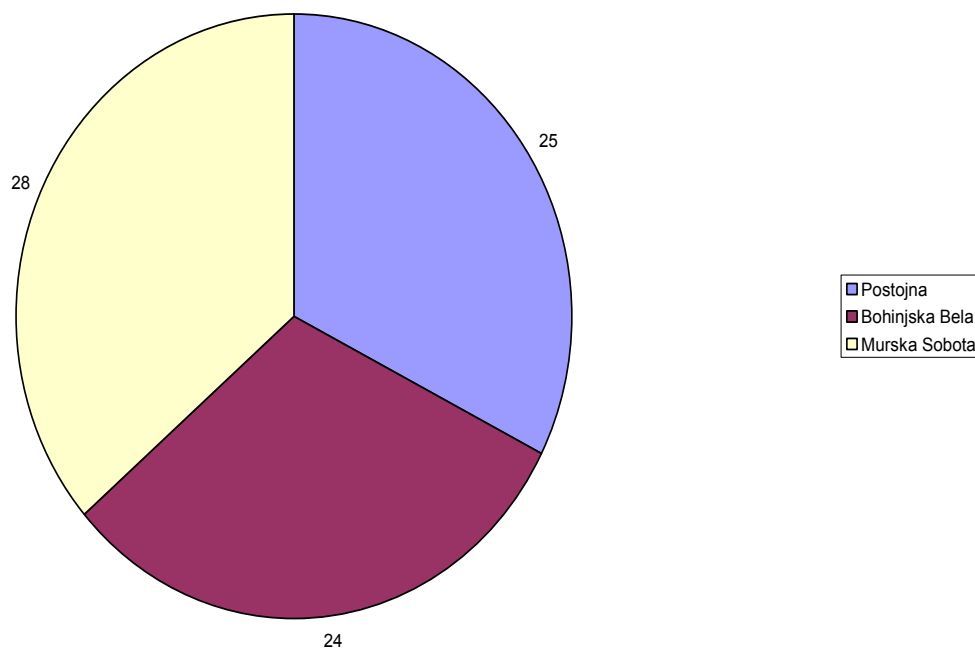
Pred napotitvijo je bilo 14 prostovoljcev ali 17,7% polno zaposlenih, trije ali 3,8% jih je bilo zaposlenih za skrajšan delovni čas od 10 do 35 ur na teden, eden ali 1,3% je bil zaposlen za manj kot 10 ur na teden, dva ali 2,5% sta bila samozaposlena, 19 ali 24,1% jih je bilo nezaposlenih, 29 ali 36,7% pa jih je študentov.

To vprašanje potrjuje prejšnje, da je večina udeležencev študentov ali tistih, ki so imeli čas, da gredo na prostovoljno služenje vojaškega roka, saj v tem vidijo večjo možnost za zaposlitev in socialno varnost.

Poleg predstavljenih vprašanj smo jih spraševali tudi po lokaciji prostovoljnega služenja vojaškega roka, ki sem ga predstavila že v poglavju o predstavitvi enote.

21. V kateri vojašnici ste na služenju VR?

Graf 4.4.21: V kateri vojašnici ste bili na prostovoljnem služenju vojaškega roka?



5. STRNJENA PREDSTAVITEV NAMENA IN CILJEV RAZISKAVE

S to raziskavo med udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka sem želela predvsem prikazati sam način prostovoljnega služenja vojaškega roka, predstaviti vsebino in način izobraževanja in prikazati bistvene značilnosti organizacijske kulture v vojaški organizaciji oziroma vojaške kulture in kako ta vpliva na mnenje udeležencev na prostovoljnem služenju vojaškega roka.

Rezultati so pokazali, da so prostovoljci dobro vpeti v vojaško organizacijsko kulturo in so le- to ponotranjili, ter se vživeli v delovanje vojaške organizacije.

6. PREVERITEV HIPOTEZ

Pri potrjevanju ali zavračanju postavljenih potoz je dobro, da jih najprej ponovimo in se posvetimo vsaki posebej.

Pri prvi hipotezi sem se spraševala o vplivu vojaške kulture na udeležence prostovoljnega služenja vojaškega roka. Glede na vse odgovore, ki sem jih zbrala z raziskavo med prostovoljci in njihovim pričevanjem, lahko prvo hipotezo potrdim, saj se je pokazalo, da je večina udeležencev na prostovoljnem služenju imela željo spoznati vojaško življenje in so se za to odločili, da bi preverili ali je vojaško življenje primerno za njih in bi bil to zanje ustrezen poklic. To je razvidno iz rezultatov ankete saj 62 od 80 vprašanih zelo ceni SV, zelo pomembne so jim tudi lastnosti, ki so del vojaške kulture. To so pogum, odločnost in vztrajnost. Za 63,3% vprašanih je vztrajnost zelo pomembna. Za 65,8% vprašanih je zelo pomemben tudi pogum, odločnost pa je zelo pomembna za 53,2%. Ko smo jih spraševali po strinjanju s trditvami, ki smo jih povzeli po Pravilih službe v SV se je prav tako pokazalo, da se strinjajo z načinom dela v SV in tako tudi z vojaško kulturo. V glavnem se večina prostovoljcev, ki smo jih anketirali, strinja s temeljnimi načeli ravnanja in obnašanja. Popolnoma se strinjajo tudi z nošenjem uniforme in urejenostjo vojaških oseb. S trditvami glede organizacije poveljevanja vojaških oseb so imeli anketiranci sicer nekaj težav, kar lahko pripišemo dejstvu, da jih na prostovoljnem služenju vojaškega roka ne seznanijo dovolj s pravili poveljevanja, razen osnovnih. Ta težava je predvsem vidna pri številu odgovorov, saj je na te trditve odgovarjalo od 75-77

anketirancev. V splošnem pa se je večina anketirancev v glavnem ali pa popolnoma strinjala s trditvami. Tudi trditve glede izvrševanja ukazov jim niso povzročale večjih težav, razen trditve o nerazumevanju ukazov in izvrševanju le-teh, kjer pa spet lahko trdimo, da je šlo za pomanjkanje znanja s tega področja. Z ostalimi trditvami glede izvrševanja se jih večina popolnoma strinja. Trditve glede pozdravljanja vojaških oseb so očitno zelo jasne, saj se večina prostovoljcev z njimi popolnoma strinja. Večina se jih je popolnoma strinjala in s tem pokazala svoje poznavanje pravil glede ne pozdravljanja zastav, himen ali drugih vojaških oseb v posameznih situacijah v katerih se lahko znajde vojaška oseba. Čeprav so v splošnem odgovorili, da patriotizem ni ravno pomemben za službovanje v vojski, so pri odgovarjanju na trditve o pozdravljanju v položaju mirno pokazali zelo visoko raven le-tega. Namreč popolnoma se strinjajo s trditvami, da se v položaju mirno pozdravi himno RS in himno SV ter zastavi RS in SV, kar pa ne velja za pozdravljanje v položaju mirno himne in zastave tujih držav in raznih mednarodnih organizacij. Velik vpliv vojaške kulture kaže tudi rezultat na vprašanje o zainteresiranosti za delo v SV. Nihče od anketirancev ni odgovoril, da ni ali je samo malo zainteresiran za delo v SV. Vsi so tako od srednje do zelo zainteresirani za delo v SV. Vpliv kulture je viden tudi pri naslednjem odgovoru na vprašanje o zainteresiranosti za delo v rezervni sestavi SV. Tu je situacija skoraj obrnjena. 60 vprašanih namreč sploh ni zainteresiranih ali so malo in srednje zainteresirani za delo v rezervni sestavi SV. Tako jih večina meni, da vojaštvo ob koncih tedna ni prava služba v vojski. Ker so odgovori pokazali neposreden vpliv vojaške kulture, lahko svojo prvo hipotezo o vplivu vojaške kulture potrdim.

Odgovori v raziskavi so prikazali, da je vojaška kultura močno zaznamovala večino udeležencev že pred služenjem saj so že pred prostovoljnim služenjem vojaškega roka sanjali o vojaškem poklicu in si le-tega srčno želeli. Lahko rečem, da so prav udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka neke vrste posebna skupina določene generacije, ki jim vojaško življenje in s tem tudi vojaška kultura predstavljata pot in cilj. Predvsem je to vidno iz odgovorov o pomembnosti posameznih vrednot v vojski, kjer so odgovorili da so zelo pomembne čast, domoljubje in disciplina. Da je vojaška kultura vplivala na odločitve za prostovoljno služenje vojaškega roka je razvidno tudi iz dejstva, da je 62 vprašanih svoje cenjenje SV ocenilo z 8, 9 ali 10. Vpliv je viden tudi v dejstvu, da so vsi zainteresirani za delo v

SV, kar pomeni, da v vojaškem poklicu vidijo svoj način življenja, in da bi z veseljem delali znotraj vojaške organizacije, to pa posledično pomeni, da sprejemajo vojaško kulturo.

Z drugo hipotezo sem se spraševala o ponotranjenju vojaške kulture, ki se pogloblja s časom, preživetim znotraj vojaške organizacije. Tu bi spomnila na dejstvo, ki ga navaja dr. Mesner Andolškova, da je kultura v organizaciji proizvod skupinskega življenja (glej Mesner Andolšek 1995: 132). Da so prostovoljci ponotranjili vojaško kulturo je razvidno iz želje, da bi vsi delali v SV. Večinoma se strinjajo s trditvami iz Pravil službe v SV, kar pomeni, da sprejemajo vojaško kulturo in želijo delovati v skladu z njo. Torej so jo ponotranjili – vzeli za svojo kulturo. Odgovori povezani s to hipotezo so pokazali, da so udeleženci prostovoljnega služenja uživali v vojaškem življenju in da niso imeli večjih težav pri prilagajanju skupnemu življenju znotraj vojašnic in tako znotraj vojaške organizacije. Urjenje jih je poenotilo in posameznike povežalo v skupino. Spoštujejo vojaške simbole in so ponosni na vojaške obrede in vrednote. Večina si jih želi tudi v nadaljnjem življenju delati in delovati znotraj vojaške organizacije. Edino razočaranje pri služenju vojaškega roka je dejstvo, da jim samo opravljeno prostovoljno služenje vojaškega roka še ne odpre vrat za delo v SV. V usposabljanje niso vključili tudi usposabljanja za pridobitev vojaške evidenčne dolžnosti, kar je za njih ovira na njihovi poti do zaposlitve v Slovenski Vojski. Če se namreč hočejo zaposliti morajo, še na dodatno tri tedensko usposabljanje, kjer si pridobijo vojaško evidenčno dolžnost, ki je pogoj za delo v SV. Tako lahko rečem, da se moja druga in glavna hipoteza potrди, ker so prostovoljci ponotranjili vojaško kulturo in jo tudi sprejeli za svojo.

ZAKLJUČEK

Cilj prostovoljnega usposabljanja, ki sem ga predstavila v diplomskem delu, je usposobiti prostovoljca oziroma vojaka v vojaških veščinah, ki omogočajo preživetje na bojišču, za opravljanje nalog v različnih vremenskih, časovnih in terenskih pogojih ter vzgojiti vojaka v duhu pripadnosti domovini in SV. V treh mesecih jih izurijo za pravilno, usklajeno in hitro izvajanje postrojitenih postopkov, za večje delo, uporabo in vzdrževanje osebne oborožitve in vojaške opreme, v osnovnih taktičnih postopkih na bojišču, za radiološko, kemično in biološko zaščito posameznika, v postopkih utrjevanja in maskiranja, za pravilno uporabo in ravnanjem z eksplozivom in sredstvi za vžig, itd (Slovenska vojska junij 2005: 27).

Metodološki okvir je predstavljal temelj diplomske naloge in s tem tudi oporo in pomoč pri pisanju naloge in izvajanju raziskave. Pri opredelitvi predmeta proučevanja sem predstavila prostovoljno služenje vojaškega roka in vojaško kulturo oziroma organizacijsko kulturo vojaške organizacije, kar v svoji diplomski nalogi razumem kot vojaško kulturo. Ta metodološki okvir je uvod v obliko in način dela diplomske naloge, ki je razviden tekom izdelave.

S svojim delom sem skušala zadovoljivo predstaviti vojaški sistem v Republiki Sloveniji, vlogo slovenske vojske in način, kako so v vojaški sistem vpeti prostovoljci na služenju vojaškega roka, pojem organizacijske kulture in vojaške kulture, da pri pregledovanju naloge ne bi prišlo do pomešanja teh dveh pojmov, ki sta vsak zase zelo široka in ne enoumna.

Lotila sem se tudi analize vojaške kulture med udeleženci prostovoljnega služenja. Sem sem vključila predstavitev izbrane enote, ki mi je koristila z nešteti informacijami, ki so pomagale pri izoblikovanju podobe, kako izgleda samo usposabljanje in urjenje.

Za svojo raziskavo sem morala izoblikovati vprašalnik, s katerim sem zajela bistvene informacije za mojo nalogo. Pri tem so mi bili v pomoč predvsem sodelavci s Obramboslovnega raziskovalnega centra. Ko je bila raziskava zasnovana v okviru Raziskave o človeškem dejavniku v vojaškem sistemu, se je s pomočjo Centra tudi

izpeljala. Anketiranci so bili zbrani na podlagi podatkov, kje trenutno prostovoljno služijo vojaški rok in koliko jih je.

Pri svojem delu sem naletela na številne težave, tako pri teoretičnem delu, kjer sem se venomer spraševala, kaj vključiti in kaj izpustiti, saj je informacij res veliko, kot tudi pri praktičnem delu, kjer sem imela kar nekaj težav z oblikovanjem vprašanj za prostovoljce, z oblikovanjem vprašalnika za celotno raziskavo, z usklajevanjem časa s predstavniki SV, ki so nas spremljali na terenu in nam pomagali pri organizaciji anketiranja po posameznih lokacijah.

Lahko trdim, da sem največ informacij pridobila z vprašanji, ki so se nanašajo na trditve iz Pravil službe v SV, kjer smo jih spraševali o posameznih sestavinah vojaške kulture, kot so simboli in rituali. Prav tako so bila izčrpna vprašanja o pomembnih vrednotah in lastnostih vojaških oseb, ki so prav tako del vojaške kulture.

Tako lahko zatrdim, da je bilo delo nadvse zanimivo in poučno ter je privedlo do spoznanj o organizacijski kulturi med udeleženci prostovoljnega služenja vojaškega roka.

Skozi celotno diplomsko delo sem prišla še do enega spoznanja in sicer, da je tema o organizacijski kulturi znotraj vojaške organizacije zelo zanimiva tema, predvsem pa tudi zelo široka, zato to delo zajema samo drobec tega znanja. To področje ponuja še veliko raziskovalnih tem in možnosti, vendar je to že uvod v novo delo, zato to prepuščam tistim, ki jih to področje zanima.

LITERATURA

1. Baš Boštjan (2004): *Vodenje kot temeljni proces menedžmenta v sodobni vojaški organizaciji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Beitz, Charles A. Jr., Hook, John R. (2006): *The culture of military organizations: A participant-observer case study of cultural diversity*. Dostopno na <http://www.pamij.com/beitz.com> (22. avgust 2006).
3. Carafano, James Jay (2003): *Post-conflict and Culture: Changing America's military for 21st century missions*. Dostopno na <http://www.heritage.org/Research/NationalSecurity/HI810.cfm> (22. avgust 2006).
4. Čargo, Ada (2005): *Prostovoljno služenje vojaškega roka v Republiki Sloveniji*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. English, Alan D. (2004): *Understanding military culture, a canadian perspective*. Dostopno na http://mqup.mcgill.ca/print_book.php?bookid=1693 (22. avgust 2006).
6. Erjavec, Matjaž (2004): Vojaška dolžnost po ukinitvi naborništva ostaja. *Slovenska Vojska* XII(4),16.
7. Eržen, Maja Irena (2004): *Raziskava organizacijske kulture in klime v državni upravi, specialistično delo*. Specialistično delo. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
8. Grmek Meta (2004): Navdušeni prostovoljci na zaključnem terenskem usposabljanju. *Slovenska vojska* XII(6), 22–23.
9. Ivanko, Štefan (2000): *Upravni praktikum I*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
10. Ivanko, Štefan (2004): *Temelji organizacije*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
11. Ivanko, Štefan (2004): *Teorija organizacije*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
12. Jelušič, Ljubica (1997): *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Kavčič, Bogdan (1991): *Sodobna teorija organizacij*. Ljubljana: DZS.
14. Komprej, Milojka (2005): *Poskus preučitve organizacijske kulture v občini Šoštanj*. Diplomaska naloga. Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
15. Majcen, Božo (2004): *Organizacijska klima v logistični četi bataljona Slovenske Vojske*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
16. Mesner Anlodšek, Dana (1995): *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

17. Milič, Igor (2004): Dnevnik vojaka Igorja (1.del). *Slovenska vojska* XII(9), 27.
18. Milič, Igor (2004): Dnevnik vojaka Igorja (2.del). *Slovenska vojska* XII(10), 29.
19. Milič, Igor (2004): Dnevnik vojaka Igorja (3.del). *Slovenska vojska* XII(11), 30.
20. Milič, Igor (2004): Dnevnik vojaka Igorja (4.del). *Slovenska vojska* XII(12), 19.
21. Milič, Igor (2004): Dnevnik vojaka Igorja (5.del). *Slovenska vojska* XII(13), 23.
22. *Military culture: United States 2004*. Gbltq-social sciences. Dostopno na http://www.gbltq.com/social-sciences/military-culture_us1.html (22. avgust 2006).
23. *Military culture and ethics 1997*. Report of the Somalia commission of inquiry. Dostopno na <http://www.dnd.ca/somalia/vol1/v1c5e.htm> (22. avgust 2006).
24. Mogulič, Franci (2004): *Rituali v vojaški organizaciji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Morgan, Gareth (2004): *Podobe organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Možina, Stane et al (1994): *Management*. Radovljica: Didakta.
27. *Pravila službe v Slovenski vojski 1996*. Ljubljana: Uradni list RS, 49. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199649&stevilka=2918> (18. april 2007).
28. *Pravilnik o izvajanju nabora in napotitve 1992*. Ljubljana: Uradni list RS, 17. Dostopno na http://www.uradni-list.si/_pdf/1992/Ur/u1992017.pdf (18. april 2007).
29. *Pravilnik o izplačilih stroškov in nadomestil v zvezi z izvrševanjem vojaške dolžnosti 2004*. Ljubljana: Uradni list RS, 64. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200464&stevilka=2908> (18. april 2007).
30. *Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo 1997*. Ljubljana: Uradni list RS, 80. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199780&stevilka=3766> (18. april 2007).
31. *Raziskava Človeški dejavnik v vojaškem sistemu - pridobivanje, razvoj in upravljanje človeških virov v Slovenski Vojski 2005–2006*. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center, Inštitut za družbene vede.
32. *Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije 2001*. Ljubljana: Uradni list RS, 56. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200156&dhid=7029> (18. april 2007).

33. *Slovenska vojska*. Spletna stran. Dostopna na <http://www.slovenskavojska.si> (17. april 2007)
34. *Sodobna teorija organizacij*. Študijsko gradivo 2003/2004. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. *Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja Slovenske Vojske* (2000). Ljubljana: Uradni list RS, 32. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200489&stevilka=4023> (18. april 2007).
36. Šket, Valerija (2004): Vojaki prostovoljci končali usposabljanje. *Slovenska vojska* XII(13), 22
37. Šket, Valerija (2005): Navdušeni prostovoljci končali služenje vojaškega roka. *Slovenska vojska* XIII(10), 26–28.
38. Škoflanc, Aleš (2005): *Poskus ugotovitve organizacijske kulture v proizvodnem podjetju*. Diplomaska naloga. Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
39. *Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske Vojske 2002*. Ljubljana: Uradni list RS, 95. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200295&stevilka=4777> (17. april 2007).
40. *Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka 2003*. Ljubljana: Uradni list RS št. 81. Dostopno <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200381&stevilka=3871> (17. april 2007).
41. *Ustava Republike Slovenije 1991*. Ljubljana: Uradni list RS, 33. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/pdf/1991/Ur/u1991033.pdf> (17. april 2007).
42. Williamson, Murray (1999): Military culture does matter. Dostopno na <http://www.fpri.org/fpriwire/0702.1999901.murray.militaryculturedoesmatter.html> (22. avgust 2006).
43. *Vojaški slovar, predelana in izpolnjena izdaja 2002*. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
44. *Zakon o vojaški dolžnosti 1995*. Ljubljana: Uradni list RS, 18. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199537&stevilka=1749> (17. april 2007).
45. *Zakon o vojaški dolžnosti-UPB1 2002*. Ljubljana: Uradni list RS, 108. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2002108&stevilka=5309> (17. april 2007).

46. *Zakon o zagotavljanju sredstev za realizacijo temeljnih razvojnih programov obrambnih sil Republike Slovenije v letih 1994-2003* 1994. Ljubljana: Uradni list RS, 13. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200197&stevilka=4799> (17. april 2007).