

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Simon JERONČIČ

MOTIVACIJA MLADIH ZA VOJAŠKI POKLIC

Specialistično delo

Mentorica: redni prof. dr. Ljubica JELUŠIČ

Ljubljana, 2007

KAZALO

1	UVOD	6
1.1	RELEVANTNOST IN NAMEN SPECIALISTIČNEGA DELA	6
1.2	CILJ NALOGE.....	9
1.3	HIPOTEZE	9
1.4	METODOLOGIJA.....	9
2	OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV	11
3	DELO	12
3.1	RAZUMEVANJE DELA	13
3.2	POKLIC	17
3.2.1	VOJAŠKI POKLIC	22
4	ORGANIZACIJA	27
4.1	OPREDELITEV ORGANIZACIJE	27
4.1.1	VRSTE ORGANIZACIJ	28
4.1.2	ORGANIZACIJSKA TEORIJA.....	30
4.1.3	SODOBNA TEORIJA ORGANIZACIJE	37
4.2	VOJAŠKA ORGANIZACIJA	39
4.2.1	VOJAŠKA ORGANIZACIJA KOT POSEBNI DRUŽBENI SISTEM.....	41
4.2.2	SLOVENSKA VOJSKA	42
5	MOTIVACIJA	46
5.1	MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI.....	48
5.2	MOTIVACIJSKE TEORIJE	50
5.3	MOTIVACIJA V SLOVENSKI VOJSKI	55
6	VREDNOTE	61
6.1	VREDNOTE MED SLOVENCİ	64
6.2	ORGANIZACIJSKE VREDNOTE	67
6.2	VREDNOTE SLOVENSKE VOJSKE	68
7	ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA	71
8	ANALIZA REZULTATOV ANKETE	84
8.1	PRIMERJAVA REZULTATOV ANKETE CU Z ODGOVORI ANKETE STALIŠČA SLOVENSKE MLADINE DO VOJAŠKEGA POKLICA 2006	85
9	ZAKLJUČEK	96
9.1	VERIFIKACIJA HIPOTEZ.....	98
9.2	SKLEP	99

10 VIRI	102
11 SEZNAM KRATIC	105
12 SEZNAM SHEM, TABEL IN GRAFOV	106
13 PRILOGE	108

1 UVOD

S prehodom v tržno gospodarstvo in normalno družbenopolitično stvarnost se spreminjajo tudi posamezne pravne, ekonomske, socialne, organizacijske in druge kategorije. Na trgu vladata ponudba in povpraševanje, pomemben je konkurenčen boj za obstanek na trgu. Pri tem konkurenčnem boju je v ospredju zniževanje stroškov, ki gre pogosto na račun delojemalcev. Na trgu delovne sile so v prednosti mladi, saj med drugim niso obremenjeni s preteklostjo.

Mnogi menedžerji so stroške znižali z odpuščanjem delovne sile, le redki so ohranili število zaposlenih, ko so prodirali na nove trge. Tako je nastal presežek delovne sile. Na trgu se je pojavil nov delodajalec, ki trenutno nudi največje število delovnih mest s srednješolsko izobrazbo. Vendar gre pri zaposlovanju v Slovenski vojski za specifičen kader glede na starost, zdravstveno stanje in druge tipične značilnosti vojaškega poklica. Pri iskanju kadra mora biti v središču pozornosti človek, bitje potreb, kot subjekt, ki naj bi z delom zadovoljeval svoje osnovne človeške potrebe.

Sam se vsakodnevno srečujem z omenjenimi problemi pri svojem delu z mladimi, sprva na služenju vojaškega roka, od leta 2003 pa s kandidati za vojaški poklic v Centru za usposabljanje v Vipavi na delovnem mestu poveljnika učne skupine. To je skupina posameznikov, ki imajo pred seboj veliko ciljev, ki jih želijo uresničiti, toda večina ciljev brez zaposlitve in dohodka ni uresničljivih. Tu ima vojska kot delodajalec priložnost, da postavlja pogoje in izbira na trgu delovne sile, zavedati pa se mora, da ni edini delodajalec.

Velikokrat me preseneti pesimističen pogled mladih na področja, ki so povezana z delom. Zdi se mi, da jim je vojaška služba le izhod v sili ali del mozaika v njihovem iskanju službe in s tem sredstev za preživetje. Na žalost tudi na delovnem mestu vse pogosteje slišim: »Saj delam, ampak ne vem, če bom še delal za ta denar«. Ali je res edina motivacija za delo le denar ?

1.1 RELEVANTNOST IN NAMEN SPECIALISTIČNEGA DELA

Razvoj Slovenske vojske (SV) je vseskozi pogojen s spreminjanjem politično-varnostnega položaja v regiji, spreminjanjem političnega sistema oziroma celotne slovenske družbe po

osamosvojitvi ter procesom vključevanja Republike Slovenije (RS) v evroatlantske povezave. (Grizold, 2005: 117). Struktura SV, njena vloga in poslanstvo v nacionalno varnostnem sistemu RS se je z vstopom Slovenije v Organizacijo severnoatlantskega sporazuma (NATO) in Evropsko skupnost (EU) spremenila in se še vedno spreminja. Kljub kratki zgodovini SV in dolgi vojaški tradiciji Slovencev je poklicna vojska za nas nova kategorija, ki zahteva od zaposlenih popolnoma drugačen pristop, kot je bil značilen za naborniško vojsko. Zahteva bistveno višji nivo usposobljenosti častniškega in podčastniškega kadra, ker vodi in poveljuje vojakom, ki so za svoje delo plačani. Hkrati je poveljniški kader tudi najbolj odgovoren za motivacijo v svoji enoti, seveda ob upoštevanju cele vrste omejitev, ki jih ima. Motivacija usmerja in spodbuja naše vedenje. Definirana je kot proces spodbujanja in hotenj, motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju (Uhan, 2000: 11).

Ker se Slovenska vojska pojavlja na trgu delovne sile kot vse druge organizacije, je treba še posebno pozornost nameniti izboru in dotoku novega kadra. Posledica preteklosti in naborniškega sistema je v tem, da imamo presežek podčastniškega in zlasti častniškega kadra. Razmerje med častniki in podčastniki v stalni sestavi je bilo 1:1,4 ter 1:0,5 med podčastniki in vojaki, kar je bilo neustrezno in neprimerljivo z razmerji v sodobnih vojaških organizacijah (Grizold, 2005: 135). Kadrovska struktura naj bi se do leta 2010 spreminjala proti ciljnemu razmerju častnik: podčastnik: vojak 1:1,8:5,2 za celotno strukturo, oziroma 1:1,7:3,3 za stalno sestavo (Srednjeročni obrambni plan razvoja, 2006: 48). Poleg tega smo del istega sistema bistveno daljše obdobje (najmanj pet let), kot je bilo to značilno za naborniško vojsko (sedem mesecev), zato tu ni sprenevedanja, saj podrejeni neznanje in nepripravljenost nadrejenih slej ko prej opazijo. Poklicna vojska ne potrebuje le moderne in drage opreme, ampak predvsem sposoben kader, ki z njo rokuje. Zato je človek tisti, ki mu moramo nameniti največ pozornosti.

Profesionalizacija Slovenske vojske pomeni nove razsežnosti in oblike dela z zaposlenimi. Pojavila se je »nova« kategorija zaposlenih, ki je zamenjala nabornike. Ker izhajamo iz evropskega kontinentalnega kulturnega okolja, kjer so armade sestavljene iz prevladujočega obvezniškega dela in manjšega poklicnega jedra (Jelušič, 1997: 106), je treba razložiti razliko med poklicnimi in profesionalnimi vojaki.

Zavedati se moramo pomena, ki ga ima navaden vojak za vsako vojsko. Ne dovolimo si, da bi nas današnja slaba kadrovska politika v prihodnosti pripeljala do tega, da bi bila SV nezmožna izvajati svoje naloge. Posameznik kot racionalni odločevalec (Russett, 1996) bo na trgu dela sprejel tisto ponudbo, ki mu v danem trenutku prinaša največjo korist, tako kratkoročno kot tudi dolgoročno. Kako torej motivirati tega posameznika, da se bo med različnimi poklicnimi možnostmi odločil za vojaški poklic?

V specialistični nalogi sem v teoretičnem delu predstavil delo, poklic, vojaški poklic, vojaško organizacijo, motivacijo (na splošno) ter vrednote. Vrednote Slovenske vojske so gonilna sila uresničevanja poslanstva Slovenske vojske. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske. Vrednote Slovenske vojske dajejo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov samostojno in v skupini (Vojaška doktrina, 2006: 17). Zavedati se moramo, da so to vrednote, ki jih predstavlja Slovenska vojska kot organizacija. Vojaško organizacijo najsplošneje opredelimo kot poseben sistem v okviru globalnega družbenega sistema oziroma njegov specifičen podsistem (Lubi, 2003: 75).

V praktičnem delu sem najprej predstavil stanje na področju kadrov v Slovenski vojski, predvsem fluktuacijo kadra ter kaj vpliva nanjo. Nato sem skušal ugotoviti, kaj motivira mlade, da se odločajo za vojaški poklic tako, da sem anketiral kandidate za vojake v Centru za usposabljanje Slovenske vojske v Vipavi, ter na koncu pa sem skušal ugotoviti vplive na njihovo odločitev za vojaški poklic. V moji anketi so enaka vprašanja kot v anketi Obramboslovnega raziskovalnega centra (ORC), dodal sem vprašanja o spolu, izobrazbi in stalnem prebivališču, ter dodatno vprašanje o obliki motivacije za delo. (Kaj je tisto, kar kandidate motivira za izbiro dela v SV ?) Čeprav je mogoče odgovore na vprašanja obravnavati, kot da so med seboj odvisni, sem jih v 7. poglavju analiziral le v odvisnosti od stalnega prebivališča anketirancev, v 8. pa kot neodvisne spremenljivke. Pri analizi sem upošteval statistične podatke po regijah kot bazenu, iz katerega črpa Slovenska vojska. Preveril sem dohodek po regijah ter ostale podatke, ki sem jih potreboval za analizo rezultatov. Na podlagi zbranih podatkov o zaposlovanju in odhodih vojakov iz vojske sem preveril, v kakšni meri so podatki v Srednjeročnem obrambnem planu razvoja (SOPr) »realni« (SOPr, 2006: 46-49).

Analiziral sem del podatkov iz ankete Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica, izvedene leta 2006 na ORC, ter jih primerjal z anketo, ki sem jo sam izvedel. Rezultate

sem interpretiral s pomočjo lastnih izkušenj iz dela z vojniki na usposabljanju. Pridobil sem podatke o številu stalne sestave, številu tistih, ki so se zaposlili v SV v letih od 2003 do leta 2006, številu kandidatov, ki so/niso uspešno zaključili usposabljanje v Centru za usposabljanje (CU) Vipava, ter številu pripadnikov stalne sestave, ki so v teh letih prekinili delovno razmerje. S temi podatki sem prikazal dejansko gibanje števila stalne sestave in vojakov.

1.2 CILJ NALOGE

Temeljni cilj specialistične naloge je v skladu s hipotezo ugotoviti, kaj motivira mlade za vojaški poklic, kaj ponuditi mladim, da se odločijo za ta poklic, analizirati odgovore iz ankete ter strniti zaključke, ki bi bili uporabni v prihodnosti.

1.3 HIPOTEZE

V kolikšni meri organizacija doseže svoje cilje je v veliki meri odvisno od motiviranosti zaposlenih. Upoštevati moramo, da ne obstaja univerzalni model motiviranja, ki bi bil enako uspešen za vse ljudi.

Izhodiščna hipoteza:

Dejavnike motiviranja delimo na materialne in nematerialne. Slovenska družba enako kot vse ostale družbe zahodne civilizacije postavlja v ospredje materialne dejavnike motiviranja. Predvidevam, da je plača glavna oblika motivacije za delo mladih, ki se odločajo za vojaški poklic.

Izvedena delovna hipoteza:

Pri motivaciji posameznika moramo upoštevati vrednostni sistem okolja, iz katerega prihaja, ter njihove pretekle izkušnje. V okolju, kjer je večja brezposelnost ter manjši povprečni dohodek na zaposlenega, je zanimanje za vojaški poklic večje.

Kraj bivanja bistveno vpliva na interes mladine za zaposlitev v Slovenski vojski.

1.4 METODOLOGIJA

Pri izdelavi specialistične naloge sem uporabil naslednje metode dela:

- zbiranje, analiza in interpretacija pisnih virov,

- analiza uradnih statistik,
- opazovanje z neposredno udeležbo,
- opisno metodo,
- metodo sekundarne analize javnomnenjskih raziskav in
- metodo anketiranja.

Metoda zbiranja, analize in interpretacije pisnih virov

Pri tej metodi sem najbolj pogosto uporabljal sekundarne vire (knjige, članke, raziskovalna poročila ipd) a tudi primarne vire, predvsem z vojaškega področja (podzakonske akte, dokumente, pravilnike).

Metoda analize uradnih statistik

Uporabil sem sekundarne uradne statistike, ki so že objavljene v različnih virih in sem jih le povzel.

Metoda opazovanja z neposredno udeležbo

Kot pripadnik Slovenske vojske, ki je do sedaj delal izključno na poveljniških dolžnostih, neposredno na taktični ravni kot poveljnik čete oziroma učne skupine, sem imel priložnost, da sem se vsako dnevno srečeval z mladimi, na služenju vojaškega roka kot tudi s kandidati in kandidatkami za vojaka.

Opisna metoda

Opisno metodo sem uporabil predvsem za razlago ozadja določenih problemov.

Sekundarna analiza javnomnenjskih raziskav

Uporabil sem podatke ankete Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica iz leta 2006, ki jih je izvedel ORC.

Metoda ankete

Izvedel sem anketo med kandidati za vojake v Vipavi ter primerjal rezultate s podatki iz ankete, ki jo je izvedel ORC.

2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

Motivacija (lat. movere - gibati, premakniti) je proces izzivanja oz. zbujanja človekove aktivnosti, njenega usmerjanja na določene predmete in uravnavanja, da bi se dosegli določeni cilji. Gibalne sile, ki te aktivnosti izzivajo, krepijo in usmerjajo v cilje, pa imenujemo motivi. Motivacijo delimo na notranjo in zunanjo. Uporabljajta se tudi izraza avtonomna oz. primarna motivacija ter heteronomna ali sekundarna motivacija. Pri notranji motivaciji je cilj delovanja v dejavnosti sami, vir podkrepitve pa je pretežno v človeku samem in ne v drugih ljudeh. Zunanja motivacija pa zajema zunanje posledice, ki niso nujen sestavni del same dejavnosti, vir podkrepitve so predvsem drugi ljudje (Marentič Požarnik, 1988: 81).

»Poklici so relativno stalni vzorci vedenja, ki omogočajo delavcem preživetje in določajo njihov splošni družbeni status. Poklicno strukturo pa si lahko zamislimo kot skupek bolj ali manj povezanih poklicnih skupin, ki so hierarhično razporejene glede na kompleksnost znanj in sposobnosti« (Svetlik v Garb, 1993: 12). Pri opredelitvi poklica (Sociološki leksikon v Grizold, 1998: 179) gre za celoto enakih delovnih aktivnosti z določenimi ekonomskimi in sociološkimi značilnostmi. Te so:

- v posebno celoto oblikovana specializirana dejavnost in razmejena od drugih dejavnosti,
- trajnejša dejavnost, opravljena na določen način z določenimi sredstvi in ciljem,
- je edini vir prihodka za ekonomsko eksistenco in družbenega položaja ter
- zahteva posebna znanja oziroma veščine.

»Vojaška organizacija je hierarhična urejenost in z njo povezane značilnosti (odgovornost, podrejenost idr.) sodobnih oboroženih sil kot sodobnih birokratskih organizacij. Vojaška organizacija je praviloma le najpomembnejši del vojaške sile sodobne države, ni pa edini« (Grizold, 1999: 47). Z izrazom »vojaška organizacija« označujemo regularne in neregularne vojaške organizacije in stalne armade, kot tudi prostovoljne in pomožne formacije, za tiste institucije in organizacije, ki so v službi države, pa uporabljamo vsebinsko ožji termin »oborožene službe«. Omenjena opredelitev je zelo nejasna, hkrati pa uvaja nov termin oborožene službe, kar še dodatno poveča terminološko zmedo. Rešitev predstavlja predlog, da termin vojaška organizacija uporabljamo takrat, kadar želimo poudariti hierarhičnost (odgovornost, podrejenost itd.) (Kotnik v Mogolič, 2004: 13).

3 DELO

Za družbe, kakršna je bila sužnjelastniška antična Grčija, je bilo delo nujno materialno zlo, ki se mu je elita izognila. Po drugi strani je Hebrejcem bilo delo mučna neizogibnost, hkrati pa so verovali, da je posledica izvirnega greha. Današnji pomen delu so dali protestantje; kar najboljše opravljanje poklicnega dela je dobilo religiozno priznanje, brezdelje pa so razglasili za pregrešno (Enciklopedija Človek in družba, 1986: 112).

V svojem humanističnem delu Utopija si je Thomas More (1478 - 1535) zamislil delovnik, obvezen za vse člane družbe, ki se med seboj zamenjujejo pri vseh vrstah dela. Delovnik naj bi trajal le šest ur.

V 19. stoletju je bil utopični socializem pod vplivom religioznih idej o dostojanstvu in vrednosti dela. Karl Marx (1818 - 1883) je za družbo prihodnosti predvidel, da bo proizvajala za zadovoljevanje potreb in ne za dobiček. Menil je, da naj bi bilo delo življenjska potreba in ne le sredstvo za življenje. (V delu naj bi ljudje našli zadovoljstvo ne glede na plačilo.)

V začetku 20. stoletja so skušali psihologi s pojmom nagon (instinkt) razložiti, zakaj naj ljudje »živijo za delo«. Sigmund Freud (1856 - 1939) je menil, da mora biti v ozadju veselja, ki ga prinaša delo, skrito spolno zadovoljstvo. Drugi psihologi so menili, da se ljudje ravnaajo po samoohranitvenem nagonu oziroma da njihovo težnjo po nadzorovanju okolja pojasnjuje »nagon oblasti« (Enciklopedija Človek in družba, 1986: 112).

V kasnejših teorijah je poudarek na tem, da je človek do take mere »družbena žival«, da je treba vprašanje, zakaj in kako ljudje delajo, pojasniti s kulturnimi in družbenimi dejavniki. Študije o pomenu dela za človeka v sodobni družbi navajajo, da gre za kompleks ekonomskih, družbenih in psiholoških dejavnikov. Ljudje delajo predvsem za denar, prestiž ali moč. Motivira jih lahko občutek lastnega družbenega pomena ali pa tudi le potreba po vzpostavljanju osebnih odnosov s širšim krogom ljudi, zadovoljstvo pa je lahko intelektualno, fizično ali oboje hkrati. Številna preučevanja na področju motiviranosti za delo, so vodile do zaključkov, »da niti ena sama človekova aktivnost, tako tudi delo ni nikoli spodbujeno samo z enim, temveč s številnimi zelo zapletenimi, poznanimi in

nepoznanimi dejavniki« (Lipičnik, 1998: 155). Nekateri trdijo, da je le denar tisti motiv, ki ljudi motivira za delo, spet drugi pravijo, da ljudje delajo zato, da bi se uveljavili.

3.1 RAZUMEVANJE DELA

Kapitalistični sistem je razvil denarno nagrado kot spodbudo za delo. Predvsem zato se je interes delavcev preusmeril s produkcije na potrošnjo ali z drugimi besedami, delo je postalo za mnoge utrudljivo sredstvo za doseganje materialnih ciljev, s tem pa se pojavi problem nagrajevanja za opravljeno delo.

Sodobne ekonomske teorije pravijo, da je danes glavni problem delitev ustvarjenega. Poleg delitve je vedno večji problem tudi motiviranost za delo, Zato so nastale različne teorije, ki se ukvarjajo z motivacijo za delo. Kljub kapitalističnemu razvoju denarne nagrade kot spodbude za delo pa denar kot glavni motivacijski faktor izgublja svoj pomen, pridobivajo pa ga druge nematerialne spodbude.

Vsa ta spoznanja o vsesplošnem nezadovoljstvu z delom so v zadnjih letih spodbudila mnogo raziskav o številnih poklicih, v katerih se na primer ugotavlja, da so kvalificirani tovarniški delavci in obrtniki zadovoljni z delom samim, zlasti če posel vsebuje izvedbo celotnega projekta.

Med dejavnike, ki vplivajo na stopnjo zadovoljstva, so najpomembnejši družbeni odnosi, čeprav veliko pomenita tudi svoboda sprejemanja odločitev in prevzemanja odgovornosti. Odnos delavca do dela je lahko odvisen od vrste dejavnikov, kot so: njegova starost, spol, izobrazba, okolje, osebnosti itd. Raziskave pa so pokazale, da se zadovoljstvo z delom spreminja tudi glede na poklicne skupine. V splošnem naj bi nekvalificiranim delavcem bilo delo predvsem vir preživetja, medtem ko kvalificirani delavci vidijo v delu predvsem vir samospoštovanja. (Enciklopedija Človek in družba, 1986: 113).

V fiziki govorimo o delu le takrat, ko sila, ki deluje na opazovano telo, to telo premika ali zavira. Po definiciji je delo premagovanje neke sile na določeni poti. S tem enostavnim fizikalnim zakonom pa bi se dalo opredeliti le nekatera enostavna dela. Fizikalno tolmačenje dela torej ni sprejemljivo. Človekovo delo zato lahko opredelimo kot smotrno aktivnost, usmerjeno k nekemu cilju.

Najpomembnejša aktivnost v življenju vsakega posameznika je torej delo, saj je nujno za obstoj človeštva ter njegov razvoj.

Mednarodna organizacija za delo (ILO) definira delo kot »človekovo aktivnost, katere namen je produkcija blaga ali uslug, ki jih znaten del skupnosti ali družbe ocenjuje kot potrebne, koristne ali dobre « (Sedej, 1997: 2).

Z osebnega vidika pomeni delo človeku osnovno obliko pridobivanja materialnih dobrin, torej je temeljni pogoj za človeški obstoj, z družbenega vidika pa delo omogoča družbi njen biološki obstoj, omogoča vsestranski družbeni razvoj (Sedej, 1997: 2-3).

Ekonomski pogled na delo pravi, da je delo eden od osnovnih proizvodnih dejavnikov. Z njim običajno opredelimo proizvodne storitve, izražene v človeškem fizičnem in psihičnem naporu, usposobljenosti in intelektualni moči. Delo je smotrna, k cilju usmerjena dejavnost. V ekonomski literaturi se pogosto uporablja kot teoretična poenostavitev v smislu homogenega dela (Malačič, 1995: 29).

Zato je delo kot storitev, ki se prodaja in kupuje na trgu, neločljiva od osebe, ki jo nudi, in je pri transakciji impliciten osebni odnos. Delovna sila je skupek fizičnih in duševnih sposobnosti, s katerimi razpolaga telesna, živa osebnost človeka in jih spravlja v gibanje, kadarkoli proizvaja uporabno vrednost katerekoli vrste. Je agregatna kategorija in označuje, koliko časa so različne kategorije prebivalstva pripravljene vložiti v produktivno delo (Sedej, 1997: 4).

Delavec lahko to delovno silo »proda« kateremu koli delodajalcu na trgu.

Temeljna elementa trga pa sta ponudba in povpraševanje.

Če imamo danes trg delovne sile, to še ne pomeni, da je to trg, na katerem vlada popolna konkurenca. Za to bi morali biti izpolnjeni vsaj trije pogoji (Sedej, 1997: 6):

- da je dovolj veliko število prodajalcev in kupcev,
- da je blago homogeno in
- da ni zavestnega vplivanja na ceno blaga niti s strani prodajalcev niti s strani kupcev.

Prvi pogoj je izpolnjen, saj obstaja veliko število prodajalcev (ponudnikov delovne sile) in kupcev (delodajalcev). Z vstopom v Evropsko unijo se je ponudba delovne sile povečala, vendar predvsem pri nekvalificirani in polkvalificirani delovni sili. Toda le pri nekvalificirani in polkvalificirani delovni sili bi lahko govorili o homogenosti delovne sile. Pri ostalih iskalcih zaposlitve že nastopajo dehomogenizirajoče karakteristike, kot je podjetje zadnje zaposlitve, vrsta končane šole itd. Tudi tretji pogoj je le delno izpolnjen, saj so na primer že zakonsko določeni minimumi cene delovne sile. Tako dobi delovec za isto delo v različnih podjetjih različno visok osebni dohodek.

Seveda pa za delavca ni pomembno le plačilo, ampak tudi delovne razmere in mnogi drugi neekonomski dejavniki. Skozi razvoj pa je človeka delo spodbujalo, da se je razvil v razumno bitje. Delo je razvijalo njegov razum, čustvovanje, hotenje in delovanje. Iz primitivnega bitja se je razvil v razumno in ustvarjalno bitje. Prvotni človek je napravil praktično vse, kar mu je narekovalo življenje, da je lahko preživel. Ker so različni ljudje različno učinkoviti pri različnih delih, je prišlo do delitve dela že pred nekaj tisoč leti. Delo se je delilo na moško (lov, živinoreja) in žensko (priprava hrane, poljedelstvo). V starem veku se je delo razdelilo na fizično in umsko, kar je povzročilo, da so se začeli oblikovati poklici, ki so bili v srednjem veku še organizirani v poklicnih združenjih, z industrijsko revolucijo pa so poklici začeli razpadati v posamezna dela. Z delitvijo dela nastane poklic.

Vsako človekovo delo načeloma sestavljata dve funkciji:

- zamisel z organizacijo in
- izvedba.

Pred industrijsko revolucijo je en sam človek v svojem proizvodu združeval obe funkciji, z nastankom industrijske revolucije pa je prišlo do velikih sprememb. Prišlo je do delitve dela med delavcem, ki je imel zamisel in organizacijo, in delavcem, ki je proizvod izdelal. Kasneje se je delo delilo še naprej v posamezne funkcije znotraj obeh osnovnih funkcij (funkcionalna delitev dela). Tako delitev je narekovala čedalje večja učinkovitost oziroma produktivnost in čedalje večje povpraševanje. S to delitvijo dela je vsako delo pri nekem proizvodu razpadlo v množico posameznih del. Pojavi se nova organizacija dela, ki razvršča vsa dela pri zagotovitvi določenega proizvoda po sorodnosti v določene vrste, ki predstavljajo položaje na poti od zamisli do končnega izdelka. Tako nastane organizacijska hierarhija proizvodnje, ki načeloma opredeljuje sistem nadrejenih in podrejenih položajev.

Danes je organizacijska hierarhija izredno funkcionalna, kar pomeni, da je usmerjena k taki delitvi dela, da je maksimalno učinkovita. Vsak v tej hierarhiji opravlja natančno določeno delo. Vsako delo v hierarhiji je nujno ne glede na njegov položaj.

Efektivni storilnostni potencial je relativno konstanten del energije, ki jo je človek pripravljen porabiti v delovnem procesu. Kakšen pa bo neposredni učinek te energije, pa je odvisno od treh značilnosti (Jurman, 1981:48-52):

- sposobnosti, ki kažejo, kaj človek zmore,
- znanj in spretnosti, ki pokažejo, kaj človek zna, in
- motivacije, ki opredeljuje, zakaj človek hoče delati.

Lipičnik (Lipičnik, 1998: 27) dodaja, da ne glede na to, kakšne in kolikšne zmožnosti lahko najdemo pri človeku, so za organizacije in vedenje ljudi v njih odločilne poleg zgoraj naštetih še osebnostne lastnosti, ki same po sebi niso nujne pri reševanju problemov, vendar dajejo osebni poudarek sleherni človeški reakciji. Sposobnosti so tiste osebnostne lastnosti, ki omogočajo ljudem, da pri enakih pogojih in enaki usposobljenosti različno uspevajo. Te sposobnosti delimo na:

- intelektualne,
- motorične (spretnost posameznih delov telesa),
- senzorične (funkcionalne karakteristike čutilnega sistema) in
- mehanske (sposobnost reševanja tehnično-praktičnih problemov)

Znanje predstavlja določeno količino informacij, ki se nanašajo na stvari, predmete in pojave. Na osnovi tega, koliko se posameznik nauči neke vrste informacije in kako jo kasneje zadrži v sebi, ločimo štiri vrste znanj, in sicer:

- navade,
- spretnosti,
- teoretična znanja in
- praktična znanja.

Navade se nanašajo na človekovo vedenje in ravnanje. Človekove navade so odraz njegovega karakterja. Spretnosti so na motorični način naučena znanja (vožnja avtomobila, plavanje..).

Teoretična znanja so tista znanja, ki se jih običajno naučimo iz literature ali nam jih nekdo posreduje ustno. Praktična znanja pridobimo neposredno pri delu oziroma iz lastnih izkušenj.

Prav tako je razumevanje dela pomembno tudi za zaposlene v vojaški organizaciji: delavec je po 5. členu Zakona o obrambi (Uradni list RS št. 103/2004) vojaška oseba, civilna oseba, ki poklicno dela v vojski ali, druga oseba, ki poklicno opravlja upravne in strokovno tehnične naloge v ministrstvu (v nadaljnjem besedilu: delavec, ki poklicno opravlja delo na obrambnem področju, delavec na obrambnem področju ali delavec). Vojaška oseba je oseba, ki opravlja vojaško službo.

3.2 POKLIC

Poklic je sposobnost, ki se odraža v znanju, zmožnostih in navadah, potrebnih za opravljanje smiselno zaokroženega področja dela. Poklic je torej vrsta konkretnega dela, ki organizirano združuje sorodne operacije, faze dela, v široko celoto.

Izraz poklic je nastal kot nadomestek za protestantsko (Trubar s poučnimi pridigami in Dalmatin s prevodom Luthrove Biblije) »poklicanje« oziroma kot »kalk« iz nemškega izraza »der Beruf«, najverjetneje v zgodnjem obdobju razsvetljenstva oziroma vsaj v drugi polovici 18. stoletja. Tako se izraz »poklic« ne nahaja v opusu Svetokriškega, Vodnika, Prešerna. Namesto njega je na mestih, kamor bi ga morda vstavili danes, sistematično prisoten izraz »stan«. Torej je stan, v pomenu prestižnega poklica, prevladoval vse do začetka 20. stoletja, kar je znamenje odsotnosti tržnih razmerij, ki običajno stanove in poklice bolj izrazito pomešajo med seboj (Kramberger, 1999: 44-48). Ena od opaznejših uporab izraza »poklic« je dvojezična statistična popisnica iz leta 1869. Zanimivo je, da je že takrat poklic vsaj v statističnem smislu nosil v sebi najsplošnejši pomen, s katerem še danes poimenujemo vse različne vrste človekovih dejavnosti v sferi dela. (Poklic, ali s čim se kdo peča). Takratna oblast je predvidevala naslednje kategorije prebivalstva, starejšega od 14 let: uradna služba, drug zaslužek, obrt, delavci ali služabniki (Kramberger, 1999: 50).

V Sloveniji je Standardna klasifikacija poklicev obvezni standard, ki se uporablja pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, analiziranju, posredovanju in izkazovanju podatkov, potrebnih za spremljanje stanj in gibanje na trgu dela v Sloveniji. Splošno opredeljeno je

klasifikacija poklicev orodje, s katerim po sistemu natančno opredeljenih kriterijev za razvrščanje razvrščamo podatke o vrsti in zahtevnosti dela v točno določene poklice, te pa v klasifikacijski sistem skupin poklicev.

Temeljna enota klasifikacije je delo, ki se opredeljuje kot skupek nalog in dolžnosti, ki jih (jih je ali bi jih lahko) opravlja ena oseba. Niz del, katerih poglobitve naloge in dolžnosti so si zelo podobne, tvori poklic.

Definicija poklica v Standardni klasifikaciji poklicev: »Poklic je opredeljen kot statistično-analitična kategorija, v katero se razvršča delo, sorodno po vsebini in zahtevnosti, in ki ga je opravljal, ga opravlja ali bi ga lahko opravljal praviloma ena oseba.« (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Znanje je opredeljeno kot sposobnost opravljanja nalog in dolžnosti v okviru določenega dela in ima dve razsežnosti. Prva je raven znanja, ki je neposredna zahteva kompleksnosti ter obsega nalog in dolžnosti, druga pa je posebnost oziroma vrsta znanja, ki jo zahtevajo konkretno področje dela, uporabljeno orodje in naprave, predmeti dela ter vrsta izdelkov in storitev kot rezultat opravljenega dela. Združevanje poklicev v poklicne skupine temelji na zgoraj opredeljenem konceptu znanja. Hierarhično pozicijo poklica oziroma njegovo uvrščenost v glavno poklicno skupino določa raven znanja, pozicijo poklica znotraj glavne skupine pa vrsta znanja (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Poudariti velja, da so pri razvrščanju pomembne le značilnosti, povezane neposredno z delom, in ne značilnosti osebe, ki to delo opravlja, saj ima lahko oseba v posameznem konkretnem zaposlitvenem primeru višjo ali nižjo raven znanja od predvidene za opravljanje določenega poklicnega dela. Znanje je lahko pridobljeno na formalen ali neformalen način.

V Standardni klasifikaciji poklicev je določeno pojmovanje poklica. Tako je v Sloveniji zakoreninjeno pojmovanje poklica, ki je enačilo poklic s strokovnim nazivom po končanem šolanju. V tem smislu je bil poklic nekaj, kar si je oseba pridobila s šolanjem, in to jo je spremljalo ves čas kot njena osebna značilnost. V preteklosti, ko je veljal večinoma netržni sistem, je veliko zaposlenih največkrat kar celo delovno dobo opravljal enako delo na istem delovnem mestu. Zato razlikovanje med strokovno izobrazbo in delom, ki ga nekdo opravlja, ni predstavljalo pomembnejšega analitičnega problema. S prestrukturiranjem slovenskega gospodarstva se pod vplivom tržnih zakonitosti se številna

delovna mesta zapirajo, postopoma se pojavljajo nova dela, posamezniki so vedno pogosteje prisiljeni zamenjavati zaposlitve in s tem velikokrat tudi poklic (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Iz razmer, ki veljajo danes, je nujno treba ločiti dva pojma:

- strokovna kvalifikacija oziroma v ožjem smislu naziv po končani šoli,
- poklic kot vrste dela, ki ga opravlja posameznik.

Po končanem izobraževalnem programu določene stopnje pridobi posameznik naziv poklicne oziroma strokovne izobrazbe in ne poklia. V skladu s konceptom klasifikacije pa se posameznika razvrsti v poklic oziroma v skupino poklicev glede na zahtevnost, kompleksnost, vrsto in druge značilnosti nalog in dolžnosti, ki jih opravlja pri svojem delu. Poklicna usmeritev izobraževanja je torej nekaj drugega kot sam poklic na trgu dela in slednjega ni mogoče enostavno enačiti z nazivom poklicne oz. strokovne izobrazbe (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Ko so še obstajali tradicionalni poklici, je posamezni delavec v okviru dejavnosti še lahko našel tisto področje, na katerem je uspeval. Ta možnost mu je bila odvzeta z industrijsko delitvijo dela in izbrati je moral tako dejavnost oziroma razporediti ga je bilo treba na tako delovno mesto, kjer naj bi bil uspešen in zadovoljen z delom. Nezadovoljstvo z delom vedno povzroča menjavo zaposlitve, kar povzroča stroške zaradi prilagajanja delu. Menjava poklica ima za delavce dostikrat težke posledice, kot so izguba samozaupanja in samozavesti ter hkrati predstavljajo velik strošek. Praksa je pokazala, da je učinek delavca, ki je zgrešil poklic, na istem delovnem mestu v razmerju 5:1 (Jurman, 1981).

Sistemizacija delovnih mest je pomemben pripomoček pri postavljanju zahtev za opravljanje nalog in določanje potreb po izobraževanju in usposabljanju. Sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih. Delovno mesto je najmanjša enota organizacije državnega organa v službah državne uprave. Opis dela je posledica delitve dela in določa rezultat, ki ga je treba doseči z opravljanjem nalog.

V raziskavah večkrat zasledimo trditev, da 90 odstotkov vsega dobička v podjetju ustvarijo delavci, ki vodijo in organizirajo proizvodnjo, le 10 odstotkov pa neposredni proizvajalci.

Ti kriteriji določajo položaj, ki ga lahko posameznik zasede v podjetju, vendar zasedba položaja ni odvisna le od teh kriterijev. Pri zasedbi položaja ima pomembno vlogo še motivacija posameznika in njegove sposobnosti.

Brezposelnost

Po Mednarodni organizaciji dela (ILO) opredelitvi se za odkrito brezposelnost štejejo vse osebe, a so v določenem času brez dela, ki so pripravljene delati in iščejo delo. Zaposlene so po tej definiciji vse osebe, ki v določenem časovnem obdobju opravljajo neko delo za plačilo ali dobiček, vključno s samozaposlenimi. Stopnjo brezposelnosti (ILO) definira kot delež brezposelnih v delovni sili.

Brezposelnost predstavlja grožnjo z osebnega in z družbenega vidika, čeprav v zdravi meri pogojno tudi pozitivno deluje v smislu zagotovitve optimalne izbire na trgu delovne sile. Delo ni več samo glavni vir dobrin, ampak postaja tudi glavni vir vseh pravic, ki jih družbe priznajo posamezniku (Sedej, 1997: 8-9).

Problemi dela, ki se nanašajo na delovni proces, so vse bolj zasenčeni s problemi, ki izvirajo iz trga delovne sile in iz nezaposlenosti. Zaradi vse večje nezaposlenosti mladine, ki presega že 40 odstotkov vseh nezaposlenih v industrijsko razvitih deželah, se odpirajo novi generacijski vidiki zaposlovanja (Sedej, 1997: 8-9).

Izbira poklica

V teoriji obstaja veliko število teorij (Brančič v Špiclin: 2006, 8-12) o izbiri poklica. Smiselno jih delimo v dve skupini, in sicer v nepsihološke in psihološke teorije. Nepsihološke teorije dokazujejo, da se glavni dejavniki poklicne odločitve nahajajo v okolju posameznika. Individualnih lastnosti, kot so interesi posameznika, inteligenca ter druge osebne lastnosti te teorije ne upoštevajo kot dejavnike izbire poklica. V to skupino spadajo teorija naključij, ki pravi, da je naključje edini in najpomembnejši dejavnik odločanja, ter ekonomske in sociološke teorije. Predstavniki ekonomske teorije trdijo, da se posamezniki odločijo za določen poklic na podlagi zaslužka. Več materialnih koristi kot prinaša poklic, večja je zainteresiranost. Sociološke teorije predvidevajo, da je družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj v družbi njegov glavni dejavnik izbire

poklica. Psihološke teorije izbire poklica poudarjajo posameznika, ki se sam zavestno odloči in presodi, kateri poklic je zanj najbolj primeren. Psihološke teorije predpostavljajo, da je poklicna odločitev večinoma odvisna od značaja posameznika, vendar pa je posredno odvisna tudi od okolja, v katerem posameznik živi.

Huntington v svojem delu *the Soldier and the State* pravi, da se profesionalni vojaki v vojsko vključujejo iz ekonomskih razlogov ter tudi zaradi veselja do vojaškega poklica. Vojaški poklic v večini družb ni med najboljše plačanimi. Častniki naj ne bi bili podkupljivi, naj se ne bi usmerjali samo k boljše plačanim službam in se ne obnašajo kot da imajo samo trenutni navdih patriotizma in dolžnosti brez nadaljnje vizije lastnega razvoja (Huntington, 1995: 15). Trditev lahko velja v primerih, ko je splošni standard v družbi na takšnem nivoju, da omogoča zadovoljivo življenje. Če temu ni tako, bo častnik vedno iskal boljše delo.

Shema 3.1: Standardna klasifikacija poklicev

- zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji;
- strokovnjaki: programi do- in podiplomskega univerzitetnega izobraževanja;
- tehniki; programi srednjega in nadaljevalnega izobraževanja, brez univerzitetnih programov;
- uradniki: programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni;
- poklici za storitve: programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni;
- kmetovalci: programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni;
- poklici za neindustrijski način dela: programi srednjega izobraževanja –poklicni, tehnični, strokovni, splošni;
- upravljavci strojev: programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni;
- poklici za preprosta dela: izpolnjena osnovnošolska obveznost;
- vojaški poklici: raven znanja v Standardni klasifikaciji poklicev ni opredeljena, je pa v Zakonu o obrambi.

Vir: www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc.

Iz klasifikacije je razvidno, da so poklici v Sloveniji razdeljeni v deset kategorij, s tem da so tu naštetih po vrsti, z izjemo vojaških poklicev, ki ne predstavljajo desete kategorije, pač pa kategorijo nič.

3.2.1 VOJAŠKI POKLIC

V vojaški sociologiji se že nekaj desetletji prisotne razprave o definiranju vojaškega poklica. Z analizo vojaškega poklica v sodobnem družboslovju so se sociologi začeli ukvarjati v petdesetih letih prejšnjega stoletja. Zelo na kratko je vojaško profesijo opredelil Abrahamsson: »Ko govorimo o vojaški profesiji, mislimo na najbolj profesionaliziran del vojaške poklicne skupine, to je častniški zbor« (Grizold, 1998: 180).

Sodobna vloga vojske ter sodobna tehnika in tehnologija zahtevajo zmeraj bolj specializirane strokovnjake, zato je vojska množično zaposlila civilne strokovnjake. Hkrati ob specializaciji posameznih opravil se zaradi novih načinov usposabljanja vojakov pojavlja v delu častnika vedno več administrativnega dela (Grizold, 1998: 180). Za razumevanje vojaške profesije je treba razložiti razliko med poklicnimi in profesionalnimi vojaki. V angleški in ameriški vojski te težave ni, ker ni obveznikov, pač pa so prostovoljni poklicni vojaki in profesionalni vojaki - oficirji (Jelušič, 1997: 106). Zato lahko o profesionalnem vojaku govorimo kot o častniku, o poklicnem vojaku pa takrat, ko govorimo o prostovoljnem vojaku v vojaški organizaciji. Nekaj težav pri tej klasifikaciji predstavlja uvrstitev podčastnikov, za katere so mnenja različna, ali je to profesionalni vojak ali ne.

Zaradi pojma profesija si v nadaljevanju oglejmo, kako različni avtorji ločujejo profesijo od poklica.

Beckmanov taksonomski pristop (Kramberger, 1999: 241) za ločevanje različnih vrst poklicnega dela. Avtor ločuje štiri vrste dela glede na stopnjo delovne avtonomije in potrebnega znanja:

- proletarsko delo (malo avtonomije, malo znanja),
- večinsko delo (malo avtonomije, veliko znanja),
- poklicno delo (veliko avtonomije, malo znanja) in
- profesionalno delo (veliko avtonomije in znanja).

Profesije v ožjem smislu so za avtorja le zadnja skupina poklicev.

Kocka (Kramberger, 1999: 241) predlaga, da med profesije štejemo le tiste poklice, ki imajo dolgotrajno šolanje, teoretično in praktično usmerjeno v specialna znanja.

Historična kontinuiteta poklicev, katere vidnejši predstavnik je Siegrist, pravi (Kramberger, 1999: 241), da je zgodovina profesij v veliki meri določena s stopnjo vplivanja posameznih zgodovinskih obdobji na profesije in s tem, kako so prevladujoči tipi družbene organizacije dohitevali drug drugega. Avtor navaja štiri historične tipe profesionalizacije:

- korporativne profesije (cehi in njihov zaton),
- državno opredeljene profesije (sodniki, tožilci, vojaki, državni funkcionarji, pisarji),
- svobodnjaške, samo - regulirajoče se profesije (advokati, umetniki) in
- neo - korporativne profesije (zajemajo poklice, potrebne za ekspanziranost splošno šolstvo, ter poklice, povezane z odpravljanjem kriz biološkega cikla ljudi in industrijskega cikla gospodarstva).

Pomen poklicnega okolja kjer Brante (Kramberger, 1999: 242) predlaga, da ne bi izhajali iz poklicev kot enot za analizo poklicnega prostora, ampak iz petih apriornih tipov profesij:

- svobodne profesije,
- akademske profesije,
- profesije državne blaginje,
- profesije kapitala in
- politične profesije.

Čeprav so vojaški sociologi jasno opredelili vojaški poklic pa je zaradi dogodkov iz preteklosti v SV trenutno razmejevanje med poklicnimi vojaki in profesionalnimi vojaki težje kot v vojskah z daljšo tradicijo, oziroma za določen del častnikov ne moremo trditi, da so profesionalni vojaki po razumevanju profesije, kot je opisana v delu Krambergerja.

Poklici v Slovenski vojski

Med številčno rastjo SV so kadri najpomembnejši element poslovanja, zato je treba zagotoviti pogoje za njihovo učinkovito delovanje.

V Zakonu o obrambi je (Uradni list RS št. 103/2004) stalna sestava vojske formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (v nadaljnjem besedilu: vojaške osebe) ter civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar civilne osebe ne opravljajo vojaške službe.

Vojaška oseba je oseba, ki opravlja vojaško službo. Delavec po tem zakonu je vojaška oseba, civilna oseba, ki poklicno dela v vojski, ali druga oseba, ki poklicno opravlja upravne in strokovno - tehnične naloge v ministrstvu (v nadaljnjem besedilu: delavec, ki poklicno opravlja delo na obrambnem področju, delavec na obrambnem področju ali delavec).

Sistemizacijo delovnih mest v SV trenutno opredeljujejo kot formacijo. Formacija je seznam funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti, pogojev za njihovo opravljanje ter potrebnih materialnih sredstev in opreme za vojaško poveljstvo, enoto ali zavod v stalni, mirnodobni in vojni sestavi ter njene kadrovske in materialne popolnitve. Dolžnost pomeni opravljanje nalog v okviru zadolžitve, ki jo ima posameznik pri opravljanju samostojnih nalog ali nalog v skupini. Formacijska dolžnost je dolžnost, opredeljena v formaciji, in ima trenutno za stalno sestavo enak pomen kot delovno mesto v drugem delu državne uprave. Opis dela je posledica delitve dela in določa rezultat, ki ga je treba doseči z opravljanjem nalog na neki dolžnosti. Opis dela z vsemi potrebnimi podatki je podlaga za sklepanje o potrebnem znanju, usposobljenosti, nazivu, torej činu in vojaško evidenčna dolžnost (VED), delovnih izkušnjah, zahtevnosti dela, vključenosti v karieri sistem idr. Opis dolžnosti je opis rezultata, ki ga je treba doseči na formacijski dolžnosti (Kobentar v Lipičnik, 2003: 47).

Glavna skupina vojaški poklici ima v standardni klasifikaciji poklicev podskupino in področno podskupino z enakim imenom vojaški poklici ter področni podskupini vojaki in častniki. Ker je dokument nastal še pred načrtovanjem poklicne vojske v Sloveniji, lahko pričakujemo, da bo glede na število zaposlenih ter izražene kadrovske potrebe postal obsežnejši.

Shema 3.2: Sistematičen kodirni seznam vojaških poklicev po Standardni klasifikaciji poklicev

Šifra kategorije

0	Vojaški poklici
01	Vojaški poklici
011	Vojaški poklici
0110	Vojaki/nje in častniki/ce
0110.01	Častnik/častnica
0110.02	Podčastnik/podčastnica
0110.03	Vojak/vojakinja

Vir: www.stat.si/klasje/kodirni

Pri tem predstavlja prva mestna koda glavno skupino poklicev, druga mestna koda podskupino poklicev, tretja mestna koda področno skupino poklicev, četrta mestna koda pa enoto področne skupine poklicev. Zadnji dve mesti pa predstavljata naziv poklica.

Zanimivo pa je razvrščanje poklicev s širokim obsegom znanj, torej tistih, ki v oboroženih silah opravljajo naloge, prisotne tudi v civilnih poklicih, saj se jih ne razvrsti med vojaške poklice (vojaški zdravnik bo npr. razvrščen v glavno skupino poklicev 2 Strokovnjaki/strokovnjakinje in ne v glavno skupino poklicev 0 (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Vojaški poklici so vključeni v stalno sestavo vojske in drugih vojaških služb. V glavno skupino 0 so razvrščeni člani armade, mornarice, zračnih sil in ostalih vojaških služb, kot tudi vojaški rekruti, vpoklicani na vojaško usposabljanje ali v druge službe za določeno obdobje, odvisno od državnih zahtev. V to skupino ne spadajo zaposlene osebe v državnih organih, ki se ukvarjajo z obrambnimi zadevami, policija in druge osebe, zaposlene v civilnih oboroženih službah, civilne osebe, ki so v skladu z državnimi zakonskimi predpisi na krajšem oziroma ponovnem vojaškem usposabljanju, ter vojaški rezervisti, ki niso v aktivni vojaški službi (www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc).

Zagotavljanje izobraževanja za pridobitev javne strokovne klasifikacije je urejeno s temeljnimi zakoni ter podzakonskimi in izvršilnimi predpisi s področja šolstva. Urejena sta

tudi verifikacija posameznih programov in poimenovanje poklicev, ki jih lahko opravljamo s pridobljenim znanjem. Lahko rečemo, da naloge izobraževanja za pridobitev formalne izobrazbe niso, razen strokovnega opravljanja posamezne dolžnosti ali specialnosti, nič drugačne, kakor pri vojaškem strokovnem izobraževanju in usposabljanju. Razlika pa je v tem, da imajo javne izobraževalne oblike splošno priznana spričevalo ali potrdilo, medtem ko je rezultat vojaškega izobraževanja trenutno le interno priznana vojaška evidenčna dolžnost (VED). Torej tudi vojaški poklic potrebujejo razširitev poimenovanja in predvsem verifikacijo izobraževanja. Vojaški poklic predstavlja niz nalog, ki se opravljajo v okviru VED oziroma skupine VED - specialnosti, v katere so razvrščene po zahtevnosti in vsebinah podobne dolžnosti. Za opravljanje nalog znotraj posameznega VED je treba točno določeno strokovno znanje, ki vključuje izobrazbo ter druga funkcionalna in specialna znanja (Kobentar v Lipičnik, 2003: 51).

Trenutno je vojaški poklic, skladno z veljavnimi predpisi, nadgradnja civilnega in ga lahko opravljamo, če imamo z zakonom predpisano javno strokovno izobrazbo ter predpisano vojaško izobrazbo. V SV imamo vojaške poklice, za katere potrebujemo strokovno izobrazbo javnih ustanov, v kombinaciji z vojaško strokovno izobrazbo, ter nadgradnjo z izobrazbo in izkušnjami, ki jih pridobimo le v vojaških organizacijah.

Za razliko od Slovenije so poklici v ameriški vojski precej razvejani in dodelani. Osnovna delitev je na častnike in na skupino podčastnikov ter vojakov. Skupina častnikov se deli na osem področji, in sicer: menedžment, kadrovska dejavnost, stike z javnostjo, saniteto, zdravstveno diagnostiko, inženiring, znanost in razvoj, transport ter bojevanje. V vsaki skupini so določene poklicne skupine in v njih poklici, npr. V skupini za bojevanje je podskupina artilerijski častnik in v njej artilerijski častnik za samovozno artilerijo. Skupina vojakov in podčastnikov na drugi strani je razdeljena na dvanajst področji, ki se delijo na poklicne skupine in nato na poklice (Kobentar v Lipičnik, 2003: 50).

Za vsak poklic so opisane naloge, določeni so pričakovani rezultati, umeščenost v organizacijsko enoto, odgovornost za izvajanje nalog, nadrejeni poklici, morebitni podrejeni poklici, potrebna strokovna kvalifikacija za opravljanje nalog, čin, uvrstitev v plačno skupino itd.

4 ORGANIZACIJA

Življenje je ves čas prepleteno z organizacijami zasebnega in javnega sektorja. S tem postane pomen organizacije samoumeven in niti ne pomislimo, da je njena opredelitev težja, kot se nam zdi na prvi pogled. Človek je socialno bitje, nagnjenost k organizacijam je očitno prirojena. Zgodovino človeštva lahko spremljamo prek razvoja organizacij, ki je v začetku samo družina, kasneje so to rodovne organizacije, do sodobnih vidikov organiziranosti vseh vrst človekove aktivnosti (Kavčič v Možina, 1994: 41).

»Organizacija omogoča posamezniku oziroma skupini posameznikov, da opravljajo naloge in dosežajo cilje, ki jih kot posamezniki ali neorganizirana skupina ne bi mogli« (Kavčič, 1991: 14).

Razvoj civilizacij je torej vplival na nastajanje organizacij, katerih najpomembnejši člani smo ljudje, ki smo v medsebojnem odnosu na podlagi dogovorjenih ali vsiljenih pravil. Ljudje preživimo v organizaciji večina svojega časa. V organizaciji zagotavljamo svojo eksistenco, zadovoljujemo svoje potrebe po zabavi, sproščanju, uveljavljanju v družbi itd. V zameno organizacija uporablja človekove umske in fizične sposobnosti za doseganje svojih ciljev. Torej nam organizacija na eni strani omogoča lasten razvoj, na drugi strani pa se s pomočjo človeka sama razvija.

Vojaška organizacija predstavlja poseben izziv za raziskovalce. Po nekaterih avtorjih je to najstarejša organizacija s svojimi splošnimi in posebnimi značilnostmi, vlogo in mestom v družbi, organizacijskimi značilnostmi, strukturo, oborožitvijo in opremo, sistemi in podsistemi, načeli uporabe, posebnimi vojaškimi pravili obnašanja, zgodovino itd.

4.1 OPREDELITEV ORGANIZACIJE

Pojem organizacije uporabljamo vsaj v treh smislih (Kavčič, 1991: 13) :

- kot objekt dejavnosti, kot tisto, kar tvori institucijo (organizacija podjetja),
- kot doseženo stanje (organiziranost) in
- kot dejavnost samo (podjetje, ustanovo, zavod itd.).

Izraz organizacija pomeni v stari grščini napravo, orodje, pripravo; v latinščini pa pomeni spojitev posameznih delov v celoto, zgradbo, organiziranje.

Najširše organizacijo definiramo kot (Kavčič, 1991: 13) » relativno celoto, ki je sestavljena iz delov in odnosov med deli ter jasno razmejena z okoljem; deli pa so nadalje lahko sestavljeni iz poddelov ter odnosov med poddeli«.

V nadaljevanju se bomo ukvarjali predvsem z organizacijami, ki jih sestavljajo ljudje. V strokovni literaturi je na splošno mnogo definicij človeške organizacije, pa tudi delovnih organizacij, proizvodnih, in gospodarskih organizacij pa še posebej. Z vključevanjem izsledkov drugih avtorjev je Ivanko (Kavčič, 1991: 16) številne definicije razdelil v štiri skupine: definicije, ki organizacijo pojmujejo kot zavestno človekovo dejavnost; definicije, ki organizacijo pojmujejo kot sociotehnični sistem; definicije, ki organizacije razumejo kot sestava medsebojnih razmerij; definicije, ki organizacijo pojmujejo kot znanstveno disciplino.

S povzemanjem definicij Kavčič opredeli ključne sestavine človeških organizacij kot skupino ljudi, ki po določenih pravilih oblikujejo strukturiran socialni sistem, z namenom povečati učinkovitost individualnih prizadevanj zaradi doseganja posameznikom nedosegljivih ciljev oziroma interesov, pri tem pa usklajujejo svojo dejavnost pri uporabljanju materialnih in duhovnih sredstev v transformacijskem procesu, ki ga opravljajo pod vplivom dejavnikov ožjega in širšega okolja (Kavčič, 1991: 17).

4.1.1 VRSTE ORGANIZACIJ

Najpogostejše vrste organizacij, ki jih srečujemo v vsakodnevem življenju, je mogoče razlikovati po naslednjih kriterijih, (Kavčič, 1991: 17-24) glede na: cilje članov, na notranjo strukturo odnosov, na število članov, na aktivnost članov, na družbeno priznanost oziroma dovoljenost dejavnosti, na formaliziranost organizacije in glede na vzorec nastajanja.

Glede na cilje članov nadalje razlikujemo delovne organizacije, družbene (politične) organizacije in društvene organizacije (društva). Delovne organizacije so organizacije, v katerih člani proizvajajo družbeno potrebne proizvode ali opravljajo storitve, s čimer si pridobivajo sredstva za zadovoljevanje materialnih potreb. Pri nas v grobem ločimo med delovnimi organizacijami na področju gospodarstva (podjetja) in družbenih dejavnosti (zavodi ustanove). V družbenih organizacijah ljudje uresničujejo kake družbene ali

politične cilje. Sem sodijo politične stranke, sindikati, gasilci itd. Društvene organizacije so organizacije, v katerih se ljudje združujejo, da bi v njih zadovoljevali svoje osebne ali skupinske (nepridobitvene) potrebe, sem sodijo različna športna, kulturna itd. društva.

Pri notranji strukturi odnosov ločimo centralizirane in decentralizirane organizacije, demokratične in avtokratične organizacije, prisilne in prostovoljne organizacije ter visoke in nizke organizacije. Pri centraliziranih organizacijah najpomembnejše odločitve sprejema le ozka skupina na vrhu organizacije. V avtokratičnih organizacijah je oblast osredotočena v njenem vrhu, pri demokratičnih pa pri odločanju sodeluje najširše članstvo. Včlanjevanje v prisilne organizacije ni odvisno od posameznikove volje, saj postane njen član mimo ali celo proti svoji volji (zapor, taborišče itd.). Primer prisilne organizacije je tudi vojska, kjer velja splošna vojaška obveznost.

Glede na število organizacijskih ravni ločimo navadno visoke in nizke organizacije. Visoke imajo veliko število ravni, kar je odvisno predvsem od dejavnikov, kot so tehnologija, vrsta dejavnosti, filozofija organizacije, število članov, družbenega sistema itd.

Glede na število članov lahko ločimo velike, srednje, male organizacije. Meje ni mogoče postavljati s številkami, ker so relativne.

Glede na aktivnost članstva ločimo organizacije, kjer je aktivnost članstvo velika ali majhna, enakomerno ali neenakomerno porazdeljena.

Glede na družbeno priznanost oziroma dovoljenost organizacije razlikujemo med legalnimi in nelegalnimi organizacijami. Dejavnost legalnih organizacij je v skladu s širšimi družbenimi normami, družbeno dovoljena, v skladu z zakonom itd.

Glede na formaliziranost organizacije ločimo formalno in neformalno organizacijo. Za organizacijo, ki je opredeljena s formalnimi akti, pravili, statuti, zakoni itd., pravimo, da je formalna. Cilji te organizacije so eksplicitno opredeljeni, organizacijska struktura za doseganje teh ciljev je formalno določena. Ključni sistem v formalni organizaciji je centralizirani komunikacijski sistem, v katerem potekajo komunikacije po vnaprej določenih poteh. Neformalna organizacija je za razliko od formalne pogosto označena kot

dejanska organizacija. Vsaka organizacija, ki šteje večje število članov (sedem), se diferencira na manjše skupine mimo formalne organizacije in včasih celo v nasprotju z njo.

Glede na vzorec nastajanja ločimo shematske organizacije, ki so oblikovane po istem vzorcu, po istih pravilih in z enakimi, lahko pa tudi z različnimi cilji. Individualne organizacije pa imajo drugačna pravila in strukturo od drugih.

Šmidovnik (Šmidovnik v Lubi, 2003: 14) glede na prvo merilo – t.i. temeljne cilje, zaradi katerih je bila organizacija ustanovljena, razlikuje tri vrste organizaciji, in sicer: teritorialne, funkcionalne in personalne organizacije.

Teritorialne organizacije so usmerjene na določen teritorij in obvladujejo »probleme«, ki nastajajo na tem območju (občina, republika, država, itd).

Funkcionalne organizacije so ustanovljene za izvajanje določene dejavnosti. V personalne organizacije pa se povezujejo posamezniki na podlagi svojih osebnih interesov (društva, družbene organizacije, politične stranke).

4.1.2 ORGANIZACJSKA TEORIJA

Začetek razvoja organizacijskih teorij v pomenu, kot jih razumemo danes, avtorji soglasno postavljajo na konec 19. stoletja ali na začetek 20. stoletja in ga povezujejo z delom Fredericka Winslowa Taylorja. Seveda pa se je človeštvo ukvarjalo z visoko stopnjo organiziranosti že veliko prej: gradnja piramid v Egiptu, vojaška organizacija v starem Rimu itd.

K nastanku organizacijske teorije so mnogo prispevali avtorji, ki so se ukvarjali z delitvijo dela (specializacija, formalizacija, rutinizacija, idr.). Za naše razumevanje organizacijskih teorij sem povzel le grobo delitev po Ivanku (Ivanko v Kavčič, 1991: 28-29):

- predhodno preučevanje organizacije,
- klasična teorija organizacije,
- neoklasična teorija organizacije,
- sistemska teorija organizacije.

Med bolj znane klasifikacije sodi Scottova, ki povzema predvsem definicije avtorjev, ki se ukvarjajo z odnosi v proizvodnih organizacijah. Tako jo s systemskega vidika razdeli na tri skupine (šole, pristope) (Scott v Kavčič, 1991: 16):

- organizacija kot racionalni sistem je usmerjena na doseganje specifičnih ciljev z relativno močno formalizirano socialno strukturo;
- organizacija kot naravni sistem je družba v kateri je obnašanje članov pod relativni majhnim vplivom formalne strukture in uradnih ciljev, imajo pa skupni interes za nadaljnji obstoj sistema;
- organizacija kot odprti sistem je koalicija spreminjajočih se interesnih skupin, ki svoje cilje razvijajo s pogajanja ; struktura, aktivnosti in rezultati te koalicije pa so pod močnim vplivom dejavnikov okolja;

V nadaljevanju se bom poslužil Ivankove delitve organizacijskih teorij, ki je upošteval zaporednost nastanka preučevanja organizacij, vendar bom opisal le del organizacijskih teorij.

V predhodno proučevanje uvršča avtor vsa preučevanja organizacije do Fredericka Winslowa Taylorja, in sicer do prelomnice, ko je Taylor objavil svoje delo v letu 1903, ki velja za prvo večje samostojno delo s področja znanstvene organizacije dela.

Klasična organizacijska teorija.

Med strokovnjaki obstoji skoraj popolno soglasje, da klasično organizacijsko teorijo sestavljajo trije pristopi (Kavčič v Možina, 1994: 42):

- znanstveno upravljanje,
- upravno vodenje in
- birokratski model organizacije.

Ključna prizadevanja večine avtorjev, ki sodijo v klasično teorijo, so bila usmerjena k oblikovanju ene, prave, idealne strukture organizacije. Zato so poskušali odkriti načela in pravila obnašanja takšne organizacije. Med temi načeli so najpomembnejša (Kavčič v Možina, 1994: 43):

- načelo hierarhije: organizacija je sestavljena iz ravni, ki so v odnosu nadrejenosti in podrejenosti;

- enotnost ukazovanja: vsak podrejeni sme dobivati ukaze samo od enega osebe, zato morajo biti pristojnosti natančno opredeljene;
- pooblastila in odgovornost: obseg odgovornosti in obseg pristojnosti morata biti usklajena;
- kontrolni razpon: vodja ne sme imeti preveč podrejenih;
- linijski vodje in štabne službe: strokovnjaki v štabnih službah lahko dajejo koristne nasvete, vendar ne na škodo avtoritete linijskih vodij;
- delitev dela: vodstvo mora poskrbeti za tolikšno in takšno delitev dela, da bo organizacija dosegala svoje cilje v čim večji meri;
- disciplina: pri izvrševanju nalog je potrebna dosledna disciplina, temelječa na organizacijskih pravilih in običajih;
- pravičnost : »sprejeta pravila veljajo za vse« (tudi plačevanje dela mora biti pravično);
- podrejanje posameznih interesov splošnemu: interes organizacije (podjetja) mora imeti prednost pred interesi posameznikov in
- morala zaposlenih: zaposleni morajo imeti do organizacije (podjetja) primerna stališča.

Za znanstveno upravljanje (nekateri ga prevajajo tudi v znanstveno vodenje) je značilen mikroorganizacijski pristop k proučevanju organizacijske problematike. Taylorja in druge predstavnike te šole je zanimalo predvsem organiziranje delavčeve naloge v neposredni proizvodnji in na drugih ravneh, povezane s to nalogo. V svojih proučevanjih se niso nikoli dvignili na raven celotne organizacije. Kot glavni, ključni cilj znanstvenega upravljanja je Taylor opredelil doseganje večje učinkovitosti delavcev. Da bi se ta učinkovitost povečala, je treba najti najboljši način opravljanja delovne naloge, ustrezno organizirati delovno mesto, izbrati prvovrstnega delavca, ga naučiti najučinkovitejšega načina opravljanja delovne naloge ter določiti novo vlogo vodstvu obrata (Kavčič v Možina, 1994: 45).

Čeprav znanstveno upravljanje ni prispevalo večjih splošnih zakonitosti, povezanih z organizacijsko problematiko, je opravilo veliko zgodovinsko poslanstvo s tem, da je opozorilo na nujnost znanstvenega proučevanja organizacijske problematike. Tako je bolj kot vsa Taylorjeva neposredna prizadevanja v proizvodnem obratu pomembna njegova ideja, da je treba delo v podjetju sistematično organizirati in da je organizacija dela znanost, ki jo je treba šele razviti.

Upravno vodenje kot organizacijska teorija se je razvila v Evropi, njen začetnik je Henri Fayol. Fayol obravnava zgradbo podjetja v celoti.

Glavne sestavine Fayolovih nazorov (Kavčič v Možina, 1994: 48) so:

- opredelitev poslovnih funkcij,
- opredelitev splošnih načel vodenja (in upravljanja) in
- opredelitev sposobnosti zaposlenih.

Fayol ugotavlja (Kavčič v Možina, 1994: 48), da celotna dejavnost v majhnih ali velikih podjetjih v bistvu vedno sestoji iz šestih skupin dejavnosti:

- tehnična funkcija: proizvodnja, predelava, storitve ipd;
- komercialna funkcija: nabava, prodaja, menjave;
- finančna funkcija: zagotavljanje finančnih sredstev;
- računovodska funkcija je zagotavljanje podatkov o poslovnem (gospodarskem) stanju podjetja in tendencah za prihodnje;
- varnostna funkcija predstavlja varovanje imetja in osebja pred tatvinami, nesrečami pri delu, poplavami, požari ipd;
- funkcija vodenja se nanaša izrazito na socialni (pod)sistem podjetja; omogoča delovanje vseh drugih petih poslovnih funkcij in jih povezuje.

Po Fayolu ima funkcija vodenja naslednje sestavine:

planiranje, organiziranje, ukazovanje, koordinacijo in kontrola.

Pri opredelitvi sposobnosti zaposlenih pa Fayol zaključi, da je glavno znanje, ki je potrebno, tehnično. Vendar čim više gremo po hierarhiji, tem bolj raste potreba po znanju vodenja, zmanjšuje pa se pomen tehničnega znanja. Tako je za direktorja najpomembnejše, da ima sposobnost vodenja.

Model birokratske organizacije M. Webra

Webrovo znanstveno zanimanje (Kavčič v Možina, 1994: 50) je bilo usmerjeno k pojasnitvi sodobnih zahodnih družb, še posebej k razvoju kapitalizma. Pri preučevanju organizacije se je usmeril predvsem na preučevanje tipa legalne oblasti oziroma oblike upravljanja in v tem videl bistveno razliko kapitalizma od starejših družbenih ureditev. Glavne sestavine birokratske organizacije so po Webru naslednje:

- enostavnost: organizacija se sestoji iz serije procesov, ki jih je mogoče razstaviti;
- hierarhičnost: temelji na prepričanju o ena enotni in enoviti hierarhiji v organizaciji;
- mehanskost: organizacija je sestavljena iz delov;
- determinističnost: organizacija je celota, katere reakcije so stabilne, predvidene, jasno opredeljene itd.;
- vzročnost je linearna, vnaprejšnja izračunljivost organizacije terja jasno ločevanje vzroka in učinka in
- objektivnost: birokracija predstavlja naravni red stvari.

Neoklasična teorija organizacije

Neoklasična teorija organizacije se je začela razvijati po prvi svetovni vojni in predstavlja kompromis med klasično organizacijsko teorijo, katere načela upošteva kot podmene svojega proučevanja, in empiričnimi raziskavami, ki so temeljile na vedenjskih (behavioralnih) znanostih. Ključna značilnost te teorije je odkritje »človeškega faktorja«. Organizacijo obravnava kot socialni sistem.

Razvoj neoklasične teorije organizacije ni bil enovit. V okviru neoklasične teorije organizacije razlikujemo več usmeritev, najpomembnejša pa je teorija o medčloveških odnosih (Human Relations Theory) (Lubi, 2003, 8).

Začetki teorije o medčloveških odnosih segajo v sredino 20. let prejšnjega stoletja, najbolj uveljavljena pa je bila med leti 1930 - 1960. Glavni predstavnik teorije o medčloveških odnosih je Elton Mayo, ki je s sodelavcema F. J. Roethlisbergerjem in W. J. Dicksonom izvajal raziskave v Western Electric Company ("hawthornske" eksp.) (Kavčič v Možina, 1994: 55).

Razloge za nastanek teorije o medčloveških odnosih je treba iskati predvsem v neskladju med spremenjeno proizvodno osnovo podjetij (kot posledice uvajanja množične proizvodnje) in organizacijo podjetij, ki je še naprej temeljila na ozkih načelih klasične organizacijske teorije. Da bi lahko organizacijsko strukturo uskladili s spremenjeno tehnološko-tehnično podlago podjetij, je bilo nujno treba rešiti probleme, ki so zadevali

položaj človeka v organizaciji; zlasti je bilo treba izboljšati medčloveške odnose (Lubi, 2003, 8-9).

Teorijo o medčloveških odnosih sestavlja več šol, na splošno pa je razvoj te teorije potekal v dveh smereh (Lubi, 2003: 9):

- v smeri proučevanja in poudarjanja pomena socialnega sistema in medčloveških odnosov v organizaciji in
- v smeri proučevanja poudarjanja pomena vodij in odločanja za učinkovitost organizacije.

Temeljne postavke teorije o medčloveških odnosih so bile izoblikovane na temelju študij, izvedenih v okviru "hawthornskega eksperimenta", zato najpomembnejšo šolo v okviru teorije o medčloveških odnosih imenujemo tudi "hawthornska" šola.

Po različnih avtorjih je Kavčič povzel glavne ugotovitve teorije o medčloveških odnosih (Kavčič, 1991: 70-71):

- podjetje je poleg tehnično - ekonomskega tudi socialni sistem;
- posameznika motivirajo poleg ekonomskih tudi različni socialni in psihološki dejavniki;
- bistvenega pomena je neformalna skupina v katero je delavec vključen;
- vodenje, ki je temeljilo na formalni strukturi in oblasti, ki izhaja iz položaja, je treba dopolniti z upoštevanjem psiholoških dejavnikov;
- zadovoljstvo delavcev je povezano z večjo produktivnostjo;
- med različnimi ravni hierarhije je treba razviti učinkovite kanale komuniciranja;
- za uspešnost upravljanja so potrebna tudi socialna znanja;
- zaposleni v organizaciji so motivirani z zadovoljevanjem tudi socialno - psiholoških potreb in
- za organizacijo je nevarna prevelika formalizacija in prevelika funkcijska specializacija.

Poleg t.i. "hawthornske" šole zaslužita v okviru teorije o medčloveških odnosih, da omenimo še dva avtorja (Lubi, 2003: 9), Rensia Likerta in Douglasa McGregorja.

Rensis Likert, ameriški psiholog in sociolog, se je v 60. letih veliko ukvarjal z empiričnim proučevanjem uspešnih organizacij. Izhajal je iz prepričanja, da je človeški dejavnik ključnega pomena za organizacijo, vse, kar se v organizaciji dogaja, je rezultat človeške

dejavnosti. Likart razdeli organizacije glede na kakovost notranjih odnosov v štiri skupine, ki jih poimenuje sistemi vodenja (Lubi, 2003: 9-10):

- *Sistem 1 ("izkoriščevalsko oblastniški" sistem) v odnosu med nad in podrejenimi prevladujeta strah in nezaupanje, vodstvo ne zaupa podrejenim, podrejeni živijo v strahu pred kaznovanjem in so tudi za izredne dosežke le občasno nagrajani, vse odločitve sprejema najvišje vodstvo podjetja. V takem sistemu se običajno razvije neformalna organizacija, ki ima cilje, nasprotne ciljem formalne organizacije.*
- *Sistem 2 ("dobrohotno oblastniški" sistem) odnosi med pod in nadrejenimi so podobni odnosom med služabnikom in gospodarjem v smislu, da so navidezno prijazni. Med vodstvom in podrejenimi že obstaja nekaj zaupanja, pomembnejše odločitve sprejema najvišje vodstvo, vodje na nižjih ravneh pa le manj pomembne odločitve. Podrejeni so za izjemne uspehe ekonomsko nagrajani.*
- *Sistem 3 ("participativno posvetovalni" sistem) vodstvo podrejenim že precej zaupa, vendar ne še popolnoma. Nižje organizacijske ravni sprejemajo tudi pomembnejše odločitve; komuniciranje poteka vertikalno v obe smeri (vendar še zmeraj le veritkalno), motivacija delavcev temelji na nagradah in različnih oblikah vključevanja delavcev v razreševanje vprašanj v zvezi z njihovim položajem in delom; sodelovanje med nad in podrejenimi je sorazmerno dobro razvito, neformalna organizacija že podpira formalno ali le deloma nasprotuje njenim ciljem.*

Splošna značilnost tega sistema je posvetovanje nadrejenih s podrejenimi.
- *Sistem 4 ("sistem participativnih skupin") vodstvo popolnoma verjame in zaupa svojim podrejenim. Pomembne odločitve se sprejemajo na vseh ravneh, komuniciranje ne poteka samo po vertikali, ampak tudi horizontalno. Med predstojnikom in podrejenimi obstaja prijateljsko sodelovanje in visoko medsebojno zaupanje, formalna in neformalna organizacija se ne razhajata, ampak tvorita trdno celoto, kar olajšuje doseganje skupnih ciljev.*

Na temelju obsežnega empiričnega gradiva postavlja Likert trditev, da so bolj uspešna podjetja bližje četrtemu sistemu vodenja, manj uspešna pa bližje drugemu sistemu vodenja.

V širši okvir teorije o medčloveških odnosih sodijo tudi nazori o novi filozofiji vodenja, njihova izhodišča pa je izoblikoval Douglas McGregor. Po McGregorju je za uspešnost organizacije ključna motivacija vseh zaposlenih, ne le vodilnih.

Teorija X (Lubi, 2003: 11) je povzetek sestavin klasične teorije, kot jih je povzel McGregor, delavci so v načelu leni, ne marajo dela in odgovornosti. Na podlagi kritike tradicionalne filozofije vodenja, ki jo imenuje teorija X, je razvil svojo teorijo Y, ki temelji na Maslovi teoriji o hierarhiji človekovih potreb od najnižjih fizioloških potreb, preko potreb po varnosti in socialni pripadnosti do potreb po spoštovanju in samouresničevanju kot najvišji potrebi.

McGregor za ameriško družbo ugotavlja, da najnižje potrebe delavcev niso več motivator, ker so v veliki meri že zadovoljene, zato tudi vodenje s pomočjo zastraševanja ne more biti več uspešno. Tako je naloga vodstva ustvarjati pogoje, v katerih bodo delavci poleg ciljev organizacije v kar največji meri dosegali tudi individualne cilje, da bi to dosegel pa morajo v organizaciji zadovoljevati svoje potrebe.

McGregor si za vzor potreb sodobnih delavcev jemlje potrebe strokovnjakov, ki jim plača kot motivator ne zadostuje več; treba je torej aktivirati višje potrebe (spoštovanost, samouresničevanje ipd.) (Lubi, 2003: 11).

4.1.3 SODOBNA TEORIJA ORGANIZACIJE

Nastanek sodobne organizacijske teorije je po mnenju mnogih avtorjev posledica naravne presežnosti posameznih postavk tradicionalnih klasičnih in neoklasičnih teorij. Ta presežnost nastane zaradi delovanja številnih dejavnikov, med katerimi velja omeniti zlasti naslednje (Lubi, 2003: 11-12): pojav vedno bolj kompleksnih organizacij, njihova čedalje bolj natančna specializacija, uvajanje v organizacije novih tehnik in tehnologij, uveljavitev široke palete različnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in splošna demokratizacija družbenoekonomskih in družbenopolitičnih odnosov v sodobni družbi. Nujna materialna podlaga za razvoj sodobne teorije organizacije so bila teoretična spoznanja predvsem matematike, kibernetike, avtomatizacije, teorije informacij in drugih.

V sodobni organizacijski teoriji sta se izoblikovali dve usmeritvi ali konceptiji (Lubi, 2003: 12): konceptija organizacije kot sistema in teorija o človeških resursih.

Uvedbo pojma splošna teorija sistemov pripisujemo biologu von Bertalanffyju (1950). Izhodišče splošne systemske teorije je pojem sistem. Sistem je definiran kot organizirana,

posebna celota, ki je sestavljena vsaj iz dveh sestavin, delov ali podsistemov, in odnosi med temi podsistemi ter je jasno razmejena od okolja kot suprasistema (Kavčič, 1991: 87). Sistemski pristop v nasprotju s klasično organizacijsko teorijo, ki je poudarjala le tehnični podsystem in strukturo, in teorijo o medčloveških odnosih, ki se je skoncentrirala na psihično-socialni vidik, povezuje vse delne pristope (podsisteme) in poudarja njihovo interakcijo (Kavčič, 1991: 95-96).

Za razumevanje systemske teorije so ključnega pomena (Kavčič v Možina, 1994: 65-67):

- suprasistem, sistem, podsystem ali sestavine - medsebojna povezanost,
- holizem, sinergizem, organicizem in Gestalt - sistem ni le seštevek delov,
- odprti sistem - ko obstaja izmenjava z okoljem,
- model : input (vhod : vložek), preoblikovanje outputa,
- meje sistema - ločijo ga od okolja,
- entropija in negativna entropija,
- stabilno stanje, dinamično stanje, homeostaza,
- povratna zveza,
- struktura, funkcija, diferenciacija in integracija: različnost pripomočkov in
- ekvifinalnost odprtih sistemov.

S systemskega vidika organizacijo definiramo kot podsystem družbe, ki za suprasistem opravlja določene funkcije. Kast in Rosenzweig (Kavčič v Možina, 1994: 69) predstavljata organizacijo, sestavljeno iz petih podsistemov:

- podsystem ciljev in vrednot,
- tehnični podsystem,
- psihosocialni podsystem,
- strukturni podsystem način, kako so naloge organizacije porazdeljene (diferencirane) in koordinirane (integrirane) ter
- upravljalni podsystem.

Kot sistem se lahko opazuje celotna družba, ki je sestavljena iz večjega števila podsistemov.

Teorija o organizaciji oziroma izrabi človeških resursov ali človeških sposobnosti obravnava organizacijo kot sestavljen socialno-tehnični sistem, v katerem so najbolj pomembne človeške prvine. S takšnim pojmovanjem organizacije združuje dosežke klasične organizacijske teorije, ki je pojmovala organizacijo samo kot tehnični sistem, in

dosežke teorije o medčloveških odnosih, ki je obravnavala organizacijo kot enostavni socialni sistem, ki ga sestavljajo majhne delovne skupine. Glavna podlaga teorije o človeških resursih je teorija motivacije, s tem da jo zanima samo zadovoljevanje najvišjih človekovih potreb. Zato predstavlja temeljno podmeno teorije o človeških resursih stališče, da je učinkovitost organizacije odvisna predvsem od pravilne izrabe človeških sposobnosti, ki je neizčrpen vir za izboljšanje rezultatov dela (Bratušek, 2000: 13).

V nadaljevanju bom na kratko definiral cilje organizacije in strukturo organizacije, ker sta ključnega pomena za razumevanje organizacije.

Organizacijo pogosto opredelimo kot sredstvo za doseganje ciljev.

»Cilje definiramo kot zaželena prihodnja stanja, ki si jih posamezniki, skupine ali organizacije prizadevajo doseči« (Kast, Rosenzweig v Kavčič, 1991: 110). Cilji, ki jih organizacije v javnem sektorju zasledujejo, so povsem družbene narave in so cilji za javno dobro, ti cilji pogosto nasprotujejo ekonomskim ciljem. Organizaciji v javnem sektorju določajo cilje in programe vladni organi. Osnovni cilji so tako podani že pri ustanovitvi, torej z zakonom. (Rus v Možina, 1994: 940-941).

Večina avtorjev definira organizacijsko strukturo kot izoblikovan vzorec odnosov med sestavinami ali deli organizacije (Kast, Rosenzweig v Kovačič, 1991: 176).

Organizacijski strukturi z drugimi besedami rečemo organizacijska zgradba in je nepogrešljiv organizacijski element vsake organizacije. S strukturo označujemo shemo organizacije, v kateri so razvidne vloge in odnosi med nosilci.

4.2 VOJAŠKA ORGANIZACIJA

Wiatr prikazuje vojaško organizacijo kot vsako drugo organizacijo, z določenimi lastnostmi, ki jo ločijo od drugih organizacij (Wiatr, 1987, 34-35):

- vojska je organizacija, kjer formalne vezi dominirajo nad personalnimi vezmi,
- vojska je birokratska organizacija s hierarhično strukturo,
- vojska je družbena skupnost z lastnim sistemom stratifikacije (gre za razlike v družbenih položajih med častniki, podčastniki in vojaki),
- vojska je bojna skupina, organizirana zaradi izbojevanja zmage v boju.

Dodatna lastnost vojaške organizacije, ki jo loči od drugih organizacij, je tudi v tem, da se vojaška organizacija ves čas pripravlja na vojno. Za pripadnike vojaške organizacije je velika verjetnost, da pri opravljanju svoje naloge umrejo, se pravi da, je opravljanje vojaške službe veliko tveganje - stres, ki ga hkrati spremlja ritual in včasih tudi kaos. Vojaška organizacija ki je sestavljena iz profesionalnega jedra, pričakuje od svojih zaposlenih, da so ji na voljo 24 ur. Značilne so tudi omejitve pri vstopu v organizacijo, saj zahteva specifično strukturo vstopnega kadra. Cilji vojaške organizacije so prav tako definirani v ustavi ali najvišjem zakonu.

Tudi pri vojaški organizaciji so cilji osnova za obstoj organizacije. Osnovni cilji so podani že s podlago o ustanovitvi, torej že z zakonom. Za cilje vojaške organizacije je značilno naslednje (Jelušič 2006, zapiski s predavanj):

- konflikt ciljev, hierarhija ciljev,
- cilje postavljajo tisti, ki ima večjo moč (politika, vojska sama),
- uresničitev ciljev se preverja in
- kompatibilnost ciljev vojske in njenih pripadnikov.

Struktura vojaške organizacije je namenjena uresničevanju ciljev. Podlago za njeno organizacijsko strukturo določajo zakoni. Za vojaško organizacijo sta še posebej pomembni vertikalna (integracija, vodenje, koordiniranje) in horizontalna (delitev dela, specializacija) dimenzija.

Pri preučevanju vojaške organizacije ne moremo mimo dejstva, da je vojaška organizacija tipična birokratska organizacija, zato si oglejmo prednosti vojaške organizacije kot tipične birokratske organizacije:

- proces je racionaliziran,
- jasno ukazovanje, odločanje, brezosebnost,
- jasni nosilci funkciji, ki so strokovnjaki,
- načrtnost, rutina, preverljivost, disciplina, nadzor, odgovornost (Jelušič 2006, zapiski s predavanj).

4.2.1 VOJAŠKA ORGANIZACIJA KOT POSEBNI DRUŽBENI SISTEM

Sistemska teorija organizacije je sprejemljiva tudi za proučevanje vojaške organizacije in s tem SV kot sistema.

V okviru sistemske teorije opredeli Lubi vojaško organizacijo kot poseben sistem v okviru globalnega družbenega sistema oziroma njegov poseben (specifični) podsistem. Ta opredelitev vsebuje tri bistvene ugotovitve (Lubi, 2003: 75):

- da je vojaška organizacija sistem,
- da je vojaška organizacija podsistem velikega družbenega sistema in
- da je vojaška organizacija specifičen sistem.

Pogoje, ki jih je določila splošna teorija o organizaciji, lahko opredelimo kot medsebojno povezanost spremenljivih elementov, ki so v interakciji s svojo lastno strukturo in funkcijo, obstoj vzpostavljenih vhodov in izhodov z okoljem. Sistem je po pravilu podsistem sistema na višjem nivoju, podsistemi sistema so običajno sistemi na nižjem nivoju; sistem ima lastnosti, ki jih drugi sistemi nimajo ali običajno nimajo.

Vojaška organizacija je podsistem velikega družbenega sistema. Cilji vojaške organizacije izhajajo iz ciljev velikega družbenega sistema, ki jih definira.

Specifičnost vojaške organizacije kot sistema je Lubi strnil tako (Lubi, 2003: 77):

- delovanje vojaške organizacije je umeščeno v najbolj neugodne pogoje v izvajanje oboroženega boja;
- zaradi spopada in medsebojne negacije lastnih ciljev in nasprotnikovih prizadevanj se stopnja gotovosti doseganja teh ciljev približuje točki nič;
- učinkovitost organizacije je težko merljiva;
- delovanje vojaške organizacije je dvosmerno, in sicer odvrčanje od možne agresije na lastno državo in uspešno vodenje oboroženega boja;
- delovanje je odvisno predvsem od človeka;
- dva stanji in obliki organiziranja, in sicer mirnodobna in vojna oblika organiziranosti;
- izkušnje iz preteklosti nimajo bistvenega pomena.

Vojaška organizacija je sistemsko organizirana celota, ki se sestoji iz velikega števila med sabo povezanih sistemov in ima kot sistem naslednje temeljne značilnosti (Lubi, 2003: 76):

- zapletenost - veliko število elementov s zapletenimi odnosi;
- odprtost se izkazuje z izmenjavo informacij, energije in materije z okolico;
- dinamičnost - za doseganje svojih ciljev se mora nenehno spreminjati;
- stohastičnost sprememb - za vojaško organizacijo kot družbeni sistem so karakteristične stohastične spremembe, tj. spremembe, ki jih ni mogoče predvideti in ugotoviti njihove smeri delovanja in tendence na osnovi njihovega odnosa do drugih sistemov ali pa posameznih delov v sami vojaški organizaciji, in čigar posledice so nepredvidljive ali pa vsaj težko predvidljive;
- hierarhičnost - obstoj nadrejenosti in podrejenosti;
- nestacionarnost - struktura, obnašanje in delovanje vojaške org. se ne ponavlja in
- dvosmernost odnosov; vojaška organizacija je zaznamovana z dvosmernim odnosom človek - človek in človek - tehnika tako v njenem okvirju kot tudi v odnosu z okoljem, še posebej izrazito pa v odnosu do eventualnega nasprotnika, njegovih možnosti, namer in reakcij.

4.2.2 SLOVENSKA VOJSKA

SV je konkretna oblika obrambne sile slovenske države za izvajanje vojaške obrambe (Grizold, 2005: 117).

Temeljno vodilo razvoja obrambnega sistema Slovenije, še posebej razvoja SV, je bilo v celotnem obdobju po osamosvojitvi države, da se upoštevajo vse spremembe, pogojene z dejavniki notranjega in zunanjega varnostnega okolja (Grizold, 2005: 97).

Leta 1994 sprejet; Zakon o obrambi je na novo uredil organiziranost obrambnega sistema in SV tudi normativno. Z zakonom je bila vzpostavljena SV in njena nova struktura, ki jo je sestavljal manevrski in prostorski del. Popolnjevanje vojske je temeljilo na naborniškem sistemu in splošni vojaški dolžnosti ob najnujnejšem poklicnem jedru. Po vzoru parlamentarnih držav so bile določene pristojnosti državnih organov v sistemu vodenja in upravljanja obrambnega sistema ter urejen civilni nadzor nad vojsko. Posebnega pomena za vzpostavljanje SV kot klasične vojaške organizacije je bilo sprejem tega zakona za

zagotavljanje sredstev za temeljne razvojne programe obrambnih sil v začetku 1994 (Grizold, 2005: 97).

Ustavni položaj SV je določen s 124. členom ustave, po katerem vrsto, obseg in organizacijo obrambne nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja Zakon o obrambi (Uradni list RS št. 104/2004), izvajanje obrambe nadzira Državni zbor, pri zagotavljanju varnosti izhaja država predvsem iz mirovne politike ter kulture miru in nenasilja.

Razvoj SV je bil vseskozi pogojen s spreminjanjem politično varnostnega položaja v regiji, spreminjanjem političnega sistema oziroma celotne slovenske družbe po osamosvojitvi ter procesom vključevanja Slovenije v evroatlantske integracije (Grizold, 2005: 117).

Organizacija je sredstvo za uresničevanje ciljev SV in je prikazana s shemo organizacijske strukture. Predstavlja temeljno zgradbo organizacijskih enot, ki prikazuje okvirno členitev poslovanja SV glede na sestavljenost nalog, vezanih na zakonsko določene obveznosti in obveznosti, sprejetih z mednarodnimi pogodbami. Organizacijska struktura je določena z Zakonom o obrambi, Vojaško doktrino in Srednjeročnim programom razvoja oborožitve in opreme, udejanjena pa je v organizacijsko-mobilizacijskem razvoju. Na oblikovanje organizacijske strukture vplivajo cilji, strategija, velikost, tehnologija oziroma znanje ter okolje. Notranje organizacijske enote predstavljajo zgradbo organizacijskih enot na ravni skupin dolžnosti, z logično razporeditvijo nalog, pristojnosti in odgovornosti.

Pri določanju notranjih organizacijskih enot upoštevamo določbe Zakona o obrambi, Zakona o državni upravi, Uredbe o notranji organizaciji, Vojaško doktrino, pomožne interne predpise za projektiranje notranjih organizacijskih enot in znotraj navedenih predpisov pozitivne izkušnje v organizaciji drugih vojsk, a tudi slovenske. Notranje organizacijske enote lahko delimo na osnovne enote, torej: vojaški oddelek, vod, četo, bataljon, divizijon, eskadriljo, polk, brigado, vojaško teritorialno poveljstvo, operativno poveljstvo, poveljstvo sil, generalštab, zavod, šolo in katedro ter na notranje organizacijske enote poveljstev, in sicer oddelek, sektor, urad, štab in združeni sektor.

Naloge vojske

Razvoj na varnostnem področju že vse od konca hladne vojne naprej močno vpliva na vojske po vsem svetu. Vojske so morale z novimi nalogami spremeniti način izvajanja

svojih do tedaj ključnih nalog. Danes je za vojske po svetu značilno, da so vključene v naslednje naloge (Fluri 2003, 53-55):

- zaščita neodvisnosti, suverenosti in ozemeljske celovitosti države oz. v širšem pomenu njenih državljanov;
- mednarodne mirovne misije ali misije za vzpostavitev miru;
- pomoč ob nesrečah;
- zagotavljanje notranje varnosti - pomoč civilnim notranjevarnostnim organom (policija, tožilstvo itd.) pri vzdrževanju reda v izjemnih primerih, ko pride do obsežnih kršitev javnega reda in miru;
- sodelovanje pri graditvi nacije (družbena vloga).

Seveda je obseg nalog v različnih državah različen ter odvisen od pravnega okvirja države in zaznave stanja varnosti v njej.

Družbena funkcija vojske je njen prispevek h graditvi nacije, zlasti to velja za naborniške vojske, v kateri skupaj delajo (predvsem) mladi moški iz različnih delov države, različnih socialnih okolji in različnih etničnih nazorov. To še posebej velja v družbah s priseljenci ali v večkulturnih družbah, kjer ima vojska vlogo "talilnega lonca". Druga družbena vloga vojske je, da ljudem daje možnosti za izobraževanje. Vstop v vojaško službo lahko koristi ljudem z omejenimi ali nikakršnimi možnostmi za zaposlitev. Tretja družbena vloga je pomoč ali podpora, ki jo vojska lahko nudi civilni upravi v oddaljenih območjih, ko uporabi vojaške veterane za poučevanje, zdravstveno nego itd. (Fluri, 2003: 56). Družbena funkcija je torej bolj prisotna v državah z naborniško vojsko in je bila kot taka bolj značilna za Jugoslovansko (ljudsko) armado po koncu druge svetovne vojne.

Našteti primeri so primeri koristnega delovanja vojske. Vendar pa se v nekaterih državah vojska tudi negativno vmešava v družbo, gospodarstvo in politiko ter ne deluje le v skladu z nalogami, ki so ji opredeljene.

V nadaljevanju si oglejmo naloge SV, ki so opredeljene v 37. členu Zakona o obrambi (Uradni list RS št. 103/2004) :

- izvaja vojaško izobraževanje in usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja potrebno ali zahtevano pripravljenost;

- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izvršuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami.

Dodatno je opredeljeno v četrti točki 37. člena naslednje:

SV lahko sodeluje s policijo pri širšem varovanju državne meje v notranjosti državnega ozemlja v skladu z načrti in po predhodni odločitvi vlade. Pripadniki SV pri opravljanju teh nalog nimajo policijskih pooblastil.

Organizacija SV po 40. členu Zakona o obrambi (Uradni list RS št. 103/2004):

- glede na namen je SV sestavljena iz sil za posredovanje, glavnih in dopolnilnih sil;
- sile za posredovanje sestavljajo enote, namenjene za delovanje na območju celotne države ter usposobljene in opremljene za izvajanje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami;
- glavne sile sestavljajo združene taktične in taktične enote, namenjene in opremljene za delovanje na območju celotne države in izven nje ter za izvajanje vseh oblik in sestavin bojevanja:
- dopolnilne sile sestavljajo enote, organizirane po teritorialnem načelu. Namenjene so za bojni nadzor ozemlja, bojno zavarovanje objektov posebnega pomena za obrambo, oviranje, logistično oskrbo in druge naloge. Določene enote dopolnilnih sil zagotavljajo sprejem, nastanitev in po potrebi logistično podporo zavezniških sil;
- organizacija vojske je enotna in se ne deli na zvrsti, obsega pa rodove: pehoto, oklepne enote, letalstvo, pomorstvo, artilerijo, zračno obrambo, inženirstvo, radiološko, kemično in biološko obrambo ter zveze;
- v vojski so prištabna služba, služba informatike, vojaška zdravstvena služba, intendantska, tehnična in prometna služba ter vojaška policija;
- materialne, zdravstvene in druge zaledne potrebe vojske se v vojnem stanju zagotavljajo zlasti z delovanjem civilne obrambe;
- minister določa specialnosti v rodovih in službah ter formacijo poveljstev, enot in zavodov.

5 MOTIVACIJA

Ljudje si mnogokrat postavijo vprašanje, zakaj delati. Odgovor se zdi morda preprost, saj ljudje potrebujejo denar, da z njim kupijo sredstva za življenje. Spet drugi odgovarjajo, da delajo zato, da se uveljavijo. Tako bi lahko našteali še mnogo odgovorov na vprašanje, kaj je motiv človekovega dela. Vendar spiska ne bi končali, saj obstaja cela vrsta osebnih gibal, ki jih nikoli ne bomo poznali, ker bi morali spoznati vsakega posameznika posebej. Zato so se strokovnjaki omejili na preučevanje in razlago osnovnih in splošnih, za večino ljudi skupnih dejavnikov delovne motivacije. Človek dela, da bi zadovoljil svoje številne potrebe (Lipičnik v Možina, 1994: 489-490).

Motivacija je torej tesno povezana s človekovimi aktivnostmi, z delom. Lahko rečemo, da mora biti za vsako človekovo aktivnost vzrok, potreba, ki jo bo človek s svojo aktivnostjo tako ali drugače zadostil. S to trditvijo pa je povezana še druga: cilji, neposreden povod delovne aktivnosti, morajo biti v zvezi s človekovimi specifičnimi potrebami, v zvezi, ki je smiselna za človeka v konkretni situaciji. Živeti v soglasju s sprejeto vlogo, ki je opredeljena z delovnim položajem, in biti tako nagrajen (materialno in nematerialno), da bo nagrada odsev ocene naših lastnih sposobnosti v primerjavi z zmožnostmi drugih. Posameznik kot racionalni odločevalec (Russett, 1996) bo na trgu dela sprejel tisto ponudbo, ki mu v danem trenutku prinaša največjo korist, tako kratkoročno kot tudi dolgoročno. Hkrati pa Russett poudarja, da resnično nastane problem šele s primerjavo med posamezniki. Npr. posameznik ki je s svojim dohodkom zadovoljen, ni več zadovoljen, ko se primerja s sosedom, ki za isto ali podobno delo zasluži več. S tega vidika so tudi bolj razumljiva različna sredstva motiviranja, zunanje ali notranje spodbude k delu. Od teh je trenutno še najmočnejša materialna spodbuda, vendar ne gre zanemarjati tudi drugih. Tako na primer priznanje, promocije, odlikovanja, pa tudi samostojnost, osebni razvoj itd. posredno ali neposredno zagotavljajo materialno zadovoljitev potreb, oziroma delamo zato, da bi dobili čim več ustreznih sredstev za zadovoljevanje različnih potreb, ki jih imamo. Vendar je pomembno, da pri sredstvih, ki motivirajo ločimo tista, ki nas neposredno spodbujajo, od tistih, ki nas šele posredno spodbujajo k delovnim aktivnostim (Černetič v Jerončič 1999: 13).

Vsekakor ni primerno vztrajati pri miselnosti, da delovne aktivnosti izhajajo iz nekakšne »pridnosti in ubogljivosti« delavcev.

Nič manj ni zgrešena miselnost tistih vodilnih delavcev, ki verujejo v prakticistična, nepreverjena izročila oziroma kampanjsko rešujejo probleme šele takrat, ko nastanejo in imajo že znake frustriranosti.

»Motiv je razlog in hotenje, da človek deluje« (Uhan, 2000: 11). Uspešnost posameznika je odvisna predvsem od njegovega znanja, to je usposobljenosti, psihofizičnih in spoznavnih sposobnosti ter vedenja, kar uporabi pri uresničevanju svojih ciljev.

Lipičnik (Lipičnik, 1998: 156-157) deli motive glede na:

- vlogo, ki jo imajo motivi v človekovem življenju,
- nastanek, kjer ločimo motive na podedovane in pridobljene, ter
- razširjenost med ljudmi, kjer lahko ločimo motive: na take, ki jih srečamo pri vseh ljudeh in jih zato imenujemo univerzalni motivi, na takšne, ki so regionalno opredeljeni, tretja vrsta motivov pa so individualni motivi.

Glede na vlogo ločimo primarna in sekundarne motive. Primarni so tisti, ki usmerjajo človekovo aktivnost k tistim ciljem, ki mu omogočijo preživetje. V tem primeru govorimo tudi o potrebah, ki so lahko biološke ali socialne.

Sekundarni so tisti motivi, ki človeku povzročajo zadovoljstvo, če so zadovoljeni, ne ogrožajo pa njihovega življenja, če niso zadovoljeni.

Vloga motiva, njegov nastanek in razširjenost so vodila, ki jih avtor (Lipičnik v Možina 1994: 491-453) uporablja za oblikovanje treh skupin silnic, ki usmerjajo človekovo aktivnost.

V prvo skupino, ki predstavljajo primarne biološke potrebe, spadajo potrebe po snoveh (voda, hrana), potrebe po izločanju, potrebe po fizični celovitosti, potrebe po spanju, počitku, seksualne potrebe itd. Te silnice vodijo človeka do takšnih ciljev, ki omogočajo preživetje. Poimenovane so primarne potrebe, ker pa se nanašajo na človekovo biološko zgradbo, so dobile tudi ime biološke. Te potrebe so univerzalne, saj jih mora zadovoljevati vsak človek.

Motivatorji, ki ustvarijo pomanjkanje teh za življenje nujnih potreb, so lahko »zelo uspešni«.

Drugo skupino silnic predstavljajo primarne socialne potrebe. To so potrebe po uveljavljanju, potrebe po družbi, potrebe po spremembi, potrebe po simpatiji, potrebe po

socialnem konformizmu itd. Tudi te potrebe so primarne in torej nujne, sicer lahko pride do usodnih motenj pri človekovem življenju v družbi. Primarne socialne potrebe so v glavnem pridobljene in se jih je človek navzel iz okolja, verjetno že v zgodnji mladosti. Tudi na te potrebe je mogoče vplivati. V tretjo skupino silnic, ki vpliva na človekovo vedenje, spadajo med drugim tudi interesi, stališča in navade. Tem silnicam, ki spodbujajo človekovo aktivnost, lahko rečemo tudi motivi.

Kadar človek ne zadovolji svojih motivov, pride do frustracije oziroma konflikta. Zadovoljevanje potreb je dostikrat povezano z različnimi ovirami, ki nastajajo na poti med potrebo in ciljem. Ovire so lahko različne, naravne ali socialne, v človeku ali zunaj njega. O frustracijah govorimo, ko gre za težave zunaj človeka, o konfliktih pa, ko gre za ovire v človeku.

Splošno avtor (Uhan, 2000: 11) opredeli motivacijo kot »usmerjene človekove aktivnosti k želenim ciljem s pomočjo njegovih motivov. Bolj določeno pa je motivacija zbujanje hotenj, motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju, na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju s spreminjanjem možnosti v resničnost».

Motivacija je način nebolečega (samo)pritiska na posameznika ali skupino, ki mora ali naj naredi tisto, kar od njih (njega) pričakujemo ali pričakujejo sami, in to tako, kot najbolje zmorejo (Uhan, 2000: 11). Zato obstajajo motivacijska sredstva oziroma dejavniki (faktorji), motivacijski vzvodi, motivatorji, motivi.

5.1 MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI

Lipičnik se osredotoči na tri od številnih motivacijskih dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo (Lipičnik, 1998: 162-163):

- individualne razlike,
- lastnosti dela in
- organizacijsko prakso.

Vsak človek je enkraten. Svoje značilnosti, kot so osebne potrebe, vrednote, stališča in interesi, človek prinese s seboj na delo. Kaj torej posameznika motivira? Nekatere samo

denar, spet druge varnost in sprejmejo manj plačano delo, da bi se izognili tveganju nezaposlenosti.

Lastnosti dela so dimenzija, ki ga določajo, omejujejo in izzivajo. Te lastnosti tudi določajo, kateri delavec lahko naloge opravi od začetka do konca, pogojujejo pomembne lastnosti dela, avtonomijo pri delu ter določijo informacije, ki jih dobi delavec o svoji uspešnosti.

Organizacijsko prakso sestavljajo pravila, politika, menedžerska praksa in sistem nagrajevanja.

Pri delu z ljudmi na področju motivacije morajo menedžerji misliti na vse tri dejavnike. »Menedžerji morajo razumeti, da način, s katerim poskušajo uporabiti pravila in nagrade, lahko delujejo kot motivator ali demotivator« (Lipičnik, 1998: 163).

V nadaljevanju je prikazanih nekaj motivov, motivacijskih dejavnikov, ki so bolj ali manj povezani z delom. Avtor (Uhan, 2000: 30-31) opredeli naslednje najpomembnejše motivacijske dejavnike :

- zanimivo delo,
- primerno delovno in življenjsko okolje,
- razporeditev delovnega časa,
- možnost strokovnega usposabljanja,
- možnost napredovanja,
- medsebojni odnosi s sodelavci,
- možnost polnega uveljavljanja delovnih sposobnosti,
- soodločanje pri delu in o gospodarjenju,
- plača, osebni dohodek, zaslužek,
- priznavanje in uspešnost pri delu in
- stalnost, zanesljivost zaposlitve.

Na podlagi pri nas izvedenih študij in raziskav so avtorji prišli do ugotovitev, da sta osebni dohodek (plača) in zanimivo delo najpomembnejša motivacijska dejavnika.

5.2 MOTIVACJSKE TEORIJE

Že na začetku je bilo omenjeno, da obstajajo številni motivi, ki človeka spodbujajo h delu, zato je veliko motivacijskih teorij, ki posredno ali neposredno obravnavajo tudi delovno motivacijo. V nadaljevanju so opredeljene naslednje teorije: ekonomska teorija motivacije, motivacijska teorija Maslowa, Herzbergova motivacijska teorija, Vroomova motivacijska teorija, Hackman-Oldhmovska teorija, Leavittova motivacijska teorija, Frommova motivacijska teorija, problemsko motivacijska teorija, teorija potreb ter teorija X.

Teorija ekonomske motivacije.

Temeljno izhodišče ekonomske teorije je (Uhan, 2000: 22), da človek dela zato, da bi zaslužil. Materialne dobrine oziroma denar so po tej teoriji spodbude, ki motivirajo človeka, da opravi neko aktivnost, za katero dobi plačilo. Raziskave so pokazale, da je posamezna oblika nagrajevanja spodbudna le toliko časa, dokler je dinamična in uveljavlja razlikovanje pri obračunu zaslužka. Delavci tako obliko po določenem času sprejmejo kot dejstvo in s tem motivacijska vrednost izostane. Strokovnjaki pravijo, da nesporno ekonomska teorija motivacije deluje spodbudno, niso pa prepričani katera oblika denarne spodbude deluje na delavca najmočneje. Delavci, ki s svojim delom komaj pokrivajo svoje eksistenčne potrebe, so veliko bolj občutljivi glede materialne motivacije od delavcev, ki prejemajo takšne zaslužke, da njihov položaj ni ogrožen. Čim bolj je delavecem z njihovim zaslužkom zagotovljen normalen način življenja in je s tem zagotovljena tudi njegova socialna varnost za naslednje obdobje, tem bolj se poleg materialne motivacije pojavljajo tudi drugi motivacijski dejavniki.

Praksa kaže najboljše rezultate v primeru, da je ekonomska motivacija kombinirana s hkratnim in celovitim delovanjem večjega števila motivacijskih dejavnikov. Teorija ekonomske motivacije ustreza zlasti delavcem z nizkimi zaslužki, mladim delavcem, ki si ustvarjajo družino in dom ter imajo zato večje potrebe, ter posebni vrsti ljudi, ki so jim materialne dobrine smisel življenja, to so tako imenovani materialisti.

Motivacijska teorija Maslowa

Maslowa teorija pravi (Uhan, 2000: 23), da je človekova aktivnost vedno usmerjena zgolj navzgor k bolj privlačnim ciljem. Teorijo sestavljata dva koncepta, in sicer hierarhije potreb in pomembnosti potreb. Hierarhična razvrstitev potreb po Maslowu:

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

Avtor je postavil trditev, da človekove potrebe nastajajo v naštetem zaporedju. Koncept pomembnosti pravi, da motivirajoča vrednost motivacijskega dejavnika (hrana, zaslužek, stalnost zaposlitve itd.) ugasne z zadovoljitvijo potrebe, ki ga zavestno ali podzavestno pogojuje. To pomeni, da nižja potreba po hierarhiji sama po sebi aktivira naslednjo, višjo potrebo.

Po teoriji Maslowa je na prvem mestu tisti motivacijski dejavnik, ki je aktiven in najmanj zadovoljen. Motivacijski dejavnik, ki je na zadnjem mestu, je mogoče interpretirati, kot da je potreba že zadovoljena ali da potreba še ni aktivna.

Herzbergova motivacijska teorija

Herzberg (Uhan, 2000: 24-25) je razvil teorijo o delovni motiviranosti na podlagi ugotovitve, da določene delovne okoliščine povzročajo nezadovoljstvo, če so odsotne, a da njihova prisotnost ne povzroča zadovoljstva. Avtor je menil, da ima delavec dve med seboj neodvisni vrsti potreb, ki vplivajo na njegovo obnašanje in aktivnosti v povsem različnih smereh. Ena vrsta potreb izhaja iz delovnega okolja, ena pa neposredno iz dela. Dejavnike okolja, ki povzročajo nezadovoljstvo, če niso prisotni, a s prisotnostjo ne povzročajo zadovoljstva, je Herzberg imenoval vzdrževalne dejavnike dela ali »higienike«. Med higienike sodijo v glavnem zaslužek, medosebni odnosi, organizacijske in delovne razmere. Ti ustvarjajo izhodišče za uspešno delovanje druge vrste potreb, ki izvirajo neposredno iz dela in delujejo kot pravi motivacijski dejavniki, zato jih imenuje »pravi motivatorji«. Ti pravi motivatorji so torej povezani z delom samim: zanimivo delo, zadovoljstvo pri delu, uspeh pri delu, priznanje za dobro opravljeno delo. Motivatorji neposredno vplivajo na produktivnost dela, higieniki pa preprečujejo upad morale.

Raziskave na osnovi Herzbergove motivacijske teorije so pokazale njeno usmerjenost in ustreznost pri zanimivih strokovnih in vodilnih delih in v primeru, ko imajo delavci zadovoljene potrebe. Za tiste, ki pa menijo, da je njihov zaslužek, prenizek model Herzbergove motivacijske teorije ne ustreza.

Vroomova motivacijska teorija

Temelj Vroomove motivacijske teorije (Uhan, 2000: 26) je teza o nasprotujočih si ciljih organizacije, v kateri se izvaja delovni proces, in delavcev, ki v njej delajo. Vsaka organizacija si želi doseči čim večjo delovno in dohodkovno učinkovitost, ni pa interes vsakega delavca, da bi vedno dosegel svojo najvišjo možno delovno uspešnost.

Vroomova teorija pojasnjuje motivacijo kot izbiro vedenja. Vrednost ciljev je odvisna od valence (privlačnosti in neprivlačnosti) vseh drugih ciljev, kot tudi od opažanja instrumentalnosti tega in drugih ciljev. To pomeni, da je delavca mogoče pripraviti do dela tako, da osvetlimo zvezo med tistim, kar bi rad on, in tistim, kar trenutno od njega zahtevamo. Model je uporaben v družbah, kjer se uveljavlja upravljanje in vodenje po demokratični poti in ki združuje delavce z visoko stopnjo družbene zavesti.

Hackman-Oldhamova teorija

Hackman-Oldhamov model (Lipičnik, 1998: 169) obogatitve dela si postavlja osnovno vprašanje, kako lahko menedžer spremeni lastnosti dela, da bo motiviral zaposlene in povzročil njihovo zadovoljstvo. Model ponazarjajo tri kritične psihološke okoliščine, ki vplivajo na motivacijo na delovnem mestu. Če je ena od teh okoliščin na nizki ravni, je tudi motivacija zaposlenih nizka.

Shema 5.1: Hackman-Oldhamov model psiholoških okoliščin, ki vplivajo na motivacijo

Doživljanje pomembnosti	Zaznavanje, da se delo izplača	Velika
Doživljanje odgovornosti	Občutek osebne odgovornosti	motiviranost
Poznavanje rezultatov	Poznavanje ravni uspešnosti	za delo
Kritične psihološke okoliščine	Posledice	

Vir: Lipičnik, 1998: 169

Leavittova motivacijska teorija

Leavittova teorija (Lipičnik, 1998: 166-167) skuša razložiti shemo delovanja motivov na splošno. Pri tem modelu je prožilec procesa potreba, ki ji sledi stanje napetosti. Napetost povzroči aktivnost, ki omogoči doseganje cilja, to pa omogoči relaksacijo ali olajšanje. Če hočemo aktivnosti, moramo delavcu omogočiti doseganje cilja. Končno stanje v Leavittovi motivacijskem modelu je torej olajšanje, to je subjektivno stanje v organizmu, ki je posledica objektivnega stanja in je povzročilo doseganje cilja. To je stopnja, ko subjekt točno ve, da je dosegel cilj.

Likertova motivacijska teorija (glej tudi poglavje 4.1.2 Organizacijska teorija)

Likertova teorija (Černetič v Jerončič, 1999: 14-15) je modificirana teorija motivacije. Pomembnejše misli te teorije, ki so plod raziskovanja, so: produktivnost skupine je precej odvisna od načina vodenja in od stališč članov skupine in njenih vodji. Način vodenja pa je v tesni zvezi s porazdelitvijo vpliva ter moči v strukturi organizacije. To so motivi, stališča, zaznave, čustva in interesi članov, postavljeni v širši organizacijski okvir, kjer ne moremo mimo sistema komuniciranja oziroma informiranja, kjer razločujemo med individualnim in skupinskim odločanjem; cilji, ki so individualni ali skupni, so grajeni »od spodaj navzgor« ali pa so določeni »z vrha navzdol«. Nastajajo razlike v uspešnosti, in sicer: če so vodje »osredinjeni k ljudem« ali pa če so »usmerjeni k proizvodnji«; če prakticirajo »tesno nadzorstvo« ali pa »splošno nadzorstvo« in podobno.

Ta teorija ni zanemarila vpliva organizacije kot celote na motivacijske dejavnike, ki so povezani z njenimi posameznimi elementi in ki se kažejo v organizacijskem procesu. Tudi okolje vpliva na tako poimenovani sistem organizacije. Pri tej teoriji ne gre za to, da bi učili medsebojno spoštovanje, ampak bolj za to, da bi ustvarili organizacijo, ki bi ustvarila spoštovanja vredne ljudi.

Frommova motivacijska teorija

Frommova motivacijska teorija (Lipičnik 1998: 170) poskuša odgovoriti na vprašanje, zakaj ljudje delajo. Eni delajo zato, ker bi radi nekaj imeli, drugi pa zato, ker bi radi nekaj bili. »Biti« in »imeti« pa se ne izključujeta. Izbrati moramo motivacijsko orodje za vsakega

delavca posebej, in sicer nagraditi tiste, ki bi radi nekaj bili, z napredovanjem, in tiste, ki bi radi nekaj imeli, materialno. Ljudi, ki se bolj nagibajo k »imeti« je lažje motivirati z materialnim orodjem, ljudi, ki se bolj nagibajo k »biti«, pa z nematerialnim orodjem.

Problemsko motivacijska teorija

Če ljudje doživijo posamezno situacijo kot neprijetno in jo hočejo spremeniti, jo radi razglasijo za problem. Situacij, ki temu ne ustrezajo, ljudje ne označujejo za problem. Zato bi problem lahko definirali kot stanje v človeku, ki povzroča neprijeten občutek in ga sili k temu, da bi ga reševal. Tako problem in problemska situacija postaneta sili, ki sprožata in krmilita človekovo aktivnost. Hotenja je mogoče nadzirati ali jih skrivati, vendar se jih ne da zanikati.

Zato nemotivirani ljudje navadno nimajo problemov ali jih ne vidijo (Lipičnik, 1998: 170).

Teorija pridobljenih potreb

Teorijo potreb (Bahtijarević, 1986: 40), katere vidnejši predstavnik je McClelland, nekateri imenujejo tudi teorijo motivacije dosežkov. Avtorji te teorije menijo, da ljudi motivirajo tri potrebe, in sicer:

- potreba po dosežkih,
- potreba po moči in
- potreba po sodelovanju.

Zaposleni želijo doseči nekaj težkega, doseči visoke standarde uspešnosti, obvladati kompleksne naloge ali doseči boljše rezultate kot drugi. Zaposleni iz druge skupine želijo vplivati na druge ali jih kontrolirati, biti odgovorni za druge in imeti avtoriteto nad drugimi. Ljudje iz tretje skupine pa želijo oblikovati tesne osebne odnose, se izogibati konfliktom in vzpostaviti tople prijateljske odnose.

Teorija X (Opisana v poglavju 4.1.2 Organizacijska teorija)

»Zadovoljni delavci, tudi s plačo, dosegajo najboljše delovne rezultate, kar je osnovni pogoj za poslovni uspeh v konkurenčnem svetu« (Uhan, 2000: 21).

Dober vodilni delavec mora svojim podrejenim vedno povedati, kakšni so cilji organizacije in v zvezi z njimi, kakšne so njihove obveznosti, to je dolžnosti (naloge) in odgovornosti in seveda tudi plačilo. Nadzor, pohvale in graje so sestavne dela poslovoječega delavca.

Odnosi med vodilnimi in vodstvenimi ter ostalimi delavci so dobri ali celo vzorni, kadar se naloge opravljajo po pogovorih in dogovorih in ne po ukazih.

Če veste, kaj motivira ljudi, imate na voljo najmočnejše orodje za ravnanje z njimi. Motivacija in moč sta tesno povezani med seboj, tako da lahko rečemo, da je motiviran človek tudi močan. Temelj vsake motivacije je upanje. Manipulacija je to, da nekoga pripravite, da kaj naredi, ker vi tako hočete, medtem ko motivacija pomeni, da nekoga pripravite, da bo kaj storil, ker bo sam hotel tako storiti (Uhan, 2000: 22).

5.3 MOTIVACIJA V SLOVENSKI VOJSKI

Možni motivi (motivacijski dejavniki) za zaposlitev v SV so naštetih kot možne prednost pred zaposlitvijo drugod. Naštetih so najpomembnejši, vsekakor pa ne vsi, ker je prednost (koristnost) odvisna predvsem od posameznikovih prioritet. Po mojem mnenju so prednosti, ki jih ponuja SV, naslednje: plača, plačilo za delo v tujini, delovna doba s povečanjem, službeno stanovanje, vojaško izobraževanje in usposabljanje, sigurnost zaposlitve, ukvarjanje s športom na delovnem mestu, možnost napredovanja.

Zaposleni v SV za svoje delo dobijo plače v skladu z Zakonom o razmerju plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti. V tretjem členu omenjenega zakona je opredeljeno, da plača sestoji iz vsote, ki je izračunana iz osnovnega količnika za določeno delovno mesto, povečane za vrednost dodatkov iz 19. člena. Pri primerjavi plač slovenskih vojakov s plačami drugih javnih uslužbencev kaj kmalu ugotovimo, da so lete primerljive z ostalimi, upoštevajoč zahtevnost delovnega mesta in delovne dobe (Stergar, 2006: 14).

Pri opravljanju obveznosti v tujini, sprejetih v mednarodnih organizacijah, se zaposleni v SV v osnovi ne razlikujejo od drugih delavcev javne uprave, ki so na dolžnostih v tujini. Pripadniki SV dobijo še dodatek za nevarnost in oddaljenost določenega območja ter dodatek za dolžnost (Stergar, 2006: 15).

Pred uveljavitvijo pokojninskega zakona s 1.1.2001 (Pokojninski načrt, 2000) se je pripadnikom SV štela doba s povečanjem (beneficirana delovna doba) 12/15, ki se tistim, ki so na dan uvedbe zakona imeli več kot 25 let (ženske 23) delovne dobe, šteje še vedno. Ob uveljavitvi zakona pa je bila beneficirana doba za vse poklice ukinjena in je bil uveden pojem obveznega dodatnega zavarovanja. Večina (ne vsi) poklicnih vojakov je umeščena v drugo skupino delovnih mest s prispevno stopnjo 6,25 odstotka. Za vsakega posameznika se vodi poseben kapitalski račun, na katerega mu delodajalec nakazuje 6,25 odstotka bruto plače mesečno. Po zakonu je določena najnižja donosnost. Iz tega premoženja izhajajo določene pravice, in sicer pravica do poklicne pokojnine in znižane poklicne pokojnine. Zavarovanec ima pravico prekiniti delovno razmerje, ko izpolni pogoje za poklicno upokojitev, lahko pa se na lastno željo poklicno upokoji tudi v primeru, ko zbrana sredstva na njegovem osebnem računu ne zadostujejo za izplačevanje poklicnih pokojnin in znižanih poklicnih pokojnin, a izpolnjuje ostala dva pogoja (pokojninsko dobo in minimalno starost).

Stanovanja se dodeljuje skladno s pravilnikom o službenih stanovanjih MORS le pripadnikom stalne sestave SV oziroma tistim zaposlenim, ki opravljajo vojaško službo. Postavi se vprašanje, ali si poklicni vojak s svojo plačo lahko privoščijo plačilo mesečne stanarine.

Za potrebe vojaškega izobraževanja in usposabljanja organizira MORS po Zakonu o obrambi v 64. členu (Uradni list RS št. 103/2004) šolo za podčastnike, šolo za častnike, poveljniško štabno šolo, druge šole in centre za vojaško izobraževanje in usposabljanje. Vojaške osebe se lahko na stroške države šolajo tudi na drugih civilnih in tujih šolskih in visokošolskih ustanovah. To je morda eden glavnih motivatorjev za posameznika pri zaposlitvi v vojski.

93. člen Zakona o obrambi določa (Uradni list RS št. 103/2004), da ima vojak po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Če v ministrstvu ali drugem državnem organu ni prostih delovnih mest, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal v ministrstvu najmanj 15 let. Isto pravico ima tudi vojak, ki je delal v ministrstvu deset let, pa pogodbe o zaposlitvi ne more podaljšati zaradi zdravstvenih ali drugih vzrokov, ki niso posledica njegovega

krivdnega ali drugega neustreznega ravnanja. Iste pravice ima tudi častnik ali podčastnik, ki je v ministrstvu delal najmanj dvajset let.

V SV se daje velik poudarek na dobri fizični pripravljenosti posameznikov. Enkrat letno mora vsak pripadnik opraviti fizično testiranje, ki je prilagojeno letom in spolu posameznika. V vojašnicah je zato v hišnem redu določen čas, ki ga imajo zaposleni na voljo za športne dejavnosti. Razen tega pa SV organizira različna športna tekmovanja. Vsak, ki se želi ukvarjati s športom, ima to možnost v rednem delovnem času.

Napredovanje je določeno v Zakonu o obrambi od 61. do 63. člena. V praksi pa je dejansko v zadnjih letih bilo omogočeno zaposlenim, da so ob izpolnjevanju z razpisom določenih pogojev odšli na izobraževanje v podčastniško šolo in s tem postali podčastniki Slovenske vojske. Ravno tako so imeli zaposleni v SV ob izpolnjevanju pogojev možnost oditi na šolo za častnike in postati častnik SV. Možnost napredovanja obstaja tudi znotraj posamezne skupine (vojak, podčastnik, častnik), tako horizontalno kot vertikalno.

Huntington pravi, da je glavni motivi častnika ljubezen do dela in poklica ter družbena obvezanost za izkoriščanje znanja v splošno dobro. Kombinacija tega sestavlja profesionalno motivacijo. Na drugi strani lahko družba zagotavlja motivacijo samo z rednim ter zadostnim plačilom častnikov, dokler so v službi in seveda tudi kasneje v pokoju (Huntington, 1995: 15).

Pri motivaciji zaposlenih v vojski moramo upoštevati vrednostni sistem civilnega okolja, iz katerega izhajajo, zgodovinske izkušnje ter politično stanje znotraj države in njeni širši okolici.

Čvrstost oziroma povezanost vojaškega kolektiva se gradi s skupinskim delom. Največji motivator je poveljnik, ki ima največji vpliv na svoje ljudi. Znati mora obveščati, razumljivo pojasniti naloge, razdeljevati odgovornost in pristojnost, razvijati prostor za samouresničevanje posameznikov, znati pozitivno in negativno selekcionirati, biti stvaren in načelen, razumevajoč in prilagodljiv. Pojavi se problem, ker poveljniki pogosto nimajo ustreznih kvalifikacij za to delo. SV zaposluje veliko število ljudi različnih profilov, ki obvladajo svoje področje dela, nimajo pa ustreznih znanj za delo z ljudmi. To neznanje se večkrat pokaže v konfliktih na delovnem mestu.

Tako v vojni kot v miru pot do zelenega cilja vedno oblikujejo poveljniki, ki so odgovorni za svoja dejanja. Odnos nadrejeni - podrejeni mora biti najprej korekten. Poveljnik je človek, ki neposredno izvaja motivacijo enote, ne glede na to, da ima poleg sebe različne svetovalce (psihologi, kurati). Zato mora prisluhniti njihovim nasvetom in jih pravilno umestiti v sistem skupinskih pravil. Zraven različnih svetovalcev pa se lahko pojavi še cel kup navideznih svetovalcev, ki negativno vplivajo na motiviranje v enoti. Zaradi delno zvezanih rok pri določanju nalog in s tem ciljev enote poveljnik ni absolutno odgovoren za motiviranje v enoti, je pa najbolj odgovoren. Proces opravljanja naloge gre namreč preko pravil formalno - pravnega sistema in pravil, ki jih vzpostavi skupina kot celota. Okoliščine, ki se pojavljajo med nalogo, so zadnja ovira, ki mora biti premagana pred ciljem. S profesionalizacijo SV postaja čedalje pomembnejši vodja, posameznik, strokovna usposobljenost, telesna in psihična pripravljenost, razumevanje vlog, spoštovanje omejitev v vojaški organizaciji, obveščanje in motiviranje (Vešnar v Lipič, 2003: 89).

Teodor Geršak in Janez Švajncer sta leta 1991 vodila oddelek za domovinsko vzgojo, ki je deloval v okviru Urada za informiranje. Tam naj bi razvijali različne strategije odnosov z javnostjo in pristopov do posameznikov in enot, vendar zaradi nesoglasij s političnimi primesmi dejavnosti niso razvili do konca. Ob intenzivnih domoljubnih čustvih v prvih letih po vojni so razvili državljansko vzgojo s prvinami vojne in vojaške zgodovine Slovencev ter kar nekaj vsebin in metod motiviranja. Že leto po vojni je takratni minister izdal tudi navodilo o spremljanju in evidentiranju aktualnega zgodovinskega spomina enot in poveljstev, navodilo o pisanju kronike. Naloge so v enotah in poveljstvih opravljali pomočniki za motiviranje in informiranje, državljansko vzgojo, namenjeno skoraj izključno vojakom na služenju vojaškega roka, pa tudi poveljniki vodov in čet, pri organiziranju skupnih dejavnosti pa so sodelovali še referenti za športno vzgojo (Vešnar v Lipič, 2003: 83).

Do leta 1998 je SV najprej ukinila sistemizacijo pomočnikov za motiviranje in informiranje po bataljonih, postopoma pa je ukinila državljansko vzgojo, referente za šport, ter opustila je sistem internega obveščanja in pisanja kronike.

Po avgustu 1998 je bila namreč v generalštabni skupini G-1 (danes J-1) združena organizacijsko-mobilizacijska dejavnost, kadrovanje, motiviranje in psihološka dejavnost, oblikovanje enot in športna dejavnost. Motivatorje so močno razbremenili, saj so imeli na voljo pomočnike za informiranje, vzpostavljanje stikov z lokalnimi okoliši ter za izvajanje

kulturnih dejavnosti. Posledice te organizacije naj bi bile velika razbremenitev načelnika generalštaba, saj so temu neposredno odgovorni načelniki skupin in motivatorjev, razjasnile naj bi se tudi pristojnosti dela in njegova vsebina. Določeno prekrivanje dejavnosti je seveda ostalo, vendar samo v tolikšni meri, da je omogočeno lažje delo.

Ob reorganizaciji leta 2000 so se ukinili pomočniki za motiviranje na nivoju bataljona, ostali pa so pomočniki za motiviranje in informiranje na nivojih operativnih poveljstev in brigad A ešalona. V okviru sektorja J-1 (sektor G se je na nivoju GŠ spremenil v oznako J) so ustanovili Oddelek za psihologijo in promocijske dejavnosti, pod vodstvom takrat polkovnika Marjana Vešnarja.

V letu 2002 se je začel razvijati koncept celostne skrbi za pripadnike SV.

Področje dela oddelka za celostno oskrbo sodi na Poveljstvo sil SV.

S pripravo na vključitev in kasneje z vključitvijo v EU in NATO, je SV prevzela niz obveznosti. Celostna skrb za pripadnike SV, kot imajo to razvito v tujini, naj bi postal projekt Ministrstva za obrambo, ki ga je s profesionalizacijo SV sprožil Generalštab.

Celostna skrb za pripadnike (CSP) Slovenske vojske razvija področja dela, s katerimi bi pokrili razvojne vrzeli, ki so nastale v delovanju sistema, oblikovanju vsebine in ter metod za uveljavitev uravnoveženosti sistema delovanja, v katerem nastopajo človek, sredstva in čas.

Koncept CSP je zamišljen tako, da bo združeval naslednja področja dela: zdravstveno oskrbo, področje psihologije, področje socialnega dela, področje religiozne oskrbe, področje zgodovinskega spomina, področje prostoročnih in interesnih dejavnosti (športne, kulturne in zgodovinske) in pravno področje. V resnici pa je ta koncept še v razvoju.

Po informacijah delavke v oddelku CSP Denis Štemberger je sestava oddelka za CSP na Poveljstvu sil naslednja: načelnik oddelka za CSP, pomočniki za CSP, pomočnik za šport, socialni delavec. Programsko in strokovno sodelujejo s : psihologi, pravniki, vojaškim vikariatom in pomočnikom za varstvo pri delu. Na nivoju brigad pokriva to področje pomočnik za CSP, na nivoju bataljonov pa referent za kadre in CSP.

Njihove naloge zajemajo področja: promocije in motivacije, mednarodnih mirovnih misij, športa in rekreacije ter socialnega dela.

Področje promocije in motiviranja vsebuje pripravo predlogov za podelitev priznanj MORS in SV ter vzpostavitev seznamov prejemnikov, organizacijo in sodelovanje pri izvedbi vojaških slovesnosti, sodelovanje s civilno javnostjo (posebne prireditve), oblikovanje, nabava, zagotavljanje in izdaja promocijskega materiala, vodenje kronik poveljstev in enot, ureditev spominskih sob v vojašnicah, informiranje, ohranjanje zgodovinskega spomina, sodelovanje pri organizaciji krvodajalskih akcij.

Področje mednarodnih mirovnih misij vsebuje sodelovanje na pripravah za službovanje v tujini, delo s pripadniki SV med bivanjem na misiji, delo z družinskimi člani v času, ko je pripadnik SV na misiji, delo s pripadniki SV (in družinskimi člani) po vrnitvi z misije ali dalj časa trajajoči odsotnosti - t.i. konsolidacijske aktivnosti, vodenje seznamov družinskih članov, partnerjev oz. kontaktnih oseb,

Področje športa in rekreacije vsebuje vodenje in organizacijo redne športne vadbe za zaposlene, organizacija pohodov in športnih dni, vodenje in organizacija preverjanja gibalnih sposobnosti, skrb in urejanje športnih objektov, nabavo športne opreme, sodelovanje s civilnimi institucijami na področju športa, sodelovanje s Športno enoto SV, soodločanje pri zaposlovanju vrhunskih športnikov, sodelovanje v Nacionalni delegaciji, sodelovanje pri organizaciji in izvedbi rekreacijskega dopusta in konsolidacijskih aktivnosti za pripadnike SV, vodenje reprezentance SV v vojaškem peteroboju.

Področje socialnega dela (opomba: novo področje dela, formacijska dolžnost SD še ni popolnena) zajema sodelovanje s strokovnjaki iz civilnih ustanov (center za socialno delo, Zavodi za zaposlovanje, svetovalne službe, izobraževalne ustanove...), redno delo s svetovanjem, ozaveščanjem in informiranjem.

Vzporedno z navedenimi nalogami načrtujejo razvoj tudi drugih programov. Realizacija letih pa je odvisna od kadrovske popolnitve s strokovnim kadrom oz. od formiranja centrov za CSP izven vojašnic in v vojašnicah (npr. tematski vikendi, oblikovanje programov za centre CSP itd.).

Še vedno se naloge iz CSP-ja ne izvajajo v celoti, zato je opazna največja vrzel prav pri motivaciji že zaposlenih in bodočih kandidatov za vojaški poklic.

6 VREDNOTE

Ne mine dan, da ne bi odprli časopisa, prižgali televizorja ali poslušali radia, ne da bi pri tem naleteli na govor o vrednotah. Ob tem dobimo občutek, kot da bi bile vrednote nekaj, s čimer si je moč zagotoviti poceni in hitro publiciteto in priljubljenost. A kljub vsakodnevnomu govorjenju o vrednotah se zdi, da se zelo malo ljudi in organizacij sprašuje o lastnih vrednotah.

Vrednote niso predmet proučevanja le ene znanstvene discipline. Sam izraz »vrednota« (korelativen denimo z nemškim »Werte« in angleškim »values«) je relativno nov in se je pojavil najprej na področju ekonomije. Vrednota se kot pojem nanaša na to, kar so v antičnem času označevali s pojmom vrline in kreposti (grško arete in latinsko virtus). Vse do konca 19. stoletja se je sodobni pojem vrednote gibal predvsem v okviru filozofije, v 20. stoletju pa je dokončno postal predmet sistematičnega proučevanja psihologije, sociologije in drugih družbenih znanostih (<http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/>).

V zadnjih desetletjih so postale vrednote eminenten predmet medkulturnega proučevanja in so po mnenju najvidnejših raziskovalcev izraz samega jedra človeštva in človeških kultur. Danes govorimo, da so določilne dimenzije značilnosti različnih kultur močno povezane z vrednostnimi sistemi in dimenzijami (Musek, 2003: 151). Schwartz in Blisky 1987 (Troha, 2006: 1) opredeljujeta vrednote kot »pojmovanja in prepričanja o zaželenih končnih stanjih ali vedenjih, ki presegajo specifične situacije, usmerjajo izbiro ali oceno vedenja in dogodkov in so urejena glede na relativno pomembnost«. Avtorja posebej opozarjata na motivacijski vidik vrednot in menita, da so vrednote kot posebne vrste ciljev povezane z različnimi interesi (ti so lahko spet različni - individualni, kolektivni ali pa oboje), z različnimi motivacijskimi področji ali domenami (uživanje, varnost, storilnost, samousmerjanje, socialna prilagojenost, prosocialno obnašanje, socialna moč in zrelost pomembnost).

Schwartz 1994 (Troha, 2006: 1) je dodal še štiri pomembna pojmovanja o vrednotah: vrednote služijo kot interesi neke socialne entitete, vrednote motivirajo dejanja tako, da jim dajejo smer in čustveno jakost, vrednote so standardi za presojanje in opravičevanje dejanj,

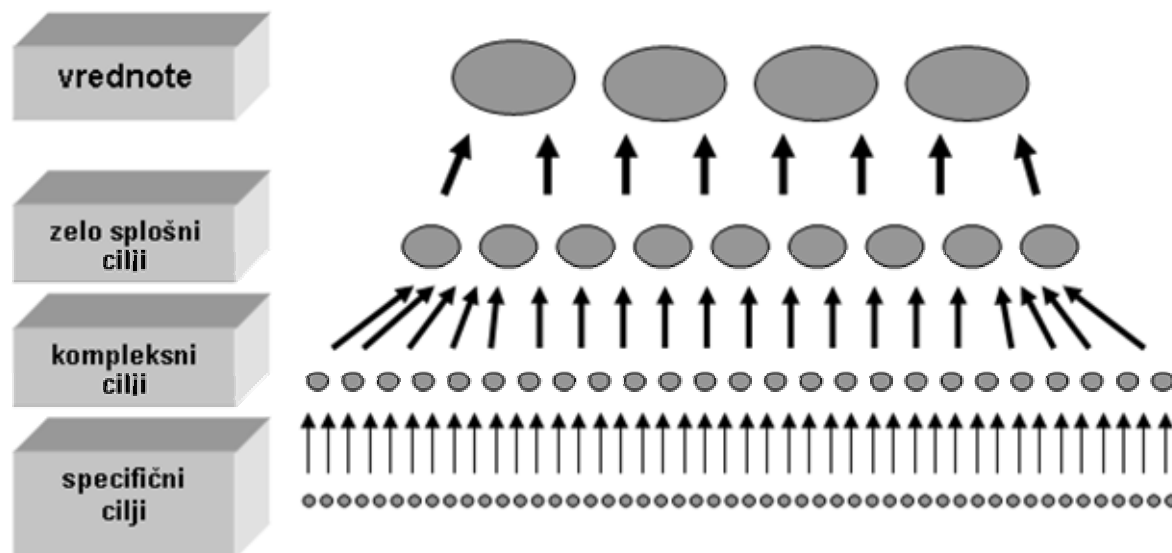
vrednote se pridobijo prek socializacije do prevladujočih vrednot skupine in preko edinstvenih izkušenj v procesu učenja.

Vrednote Musek opredeljuje kot »posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih visoko cenimo, ki se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov in ki usmerjajo naše interese in naše vedenje kot življenjska vodila« (Musek, 2003: 152). »Vrednote so naša prepričanja o tem, kaj je pozitivno, zaželeno in cenjeno, ki vodijo in usmerjajo naše delovanje«. (Musek Lešnik, 2003).

Vrednote nam torej lahko predstavljajo posebno vrsto motivacijskih ciljev, to so zelo splošeni in hkrati visoko cenjeni cilji. Pred leti je avtor predlagal shemo, po kateri lahko vrednote opišemo kot motivacijske cilje najvišjega hierarhičnega reda (Musek, 2000: 9-10).

Hierarhični model strukture vrednotnega univerzuma je postal tako eden izmed temeljev Muskove teorije vrednot.

Shema 6.1: Vrednote kot motivacijski cilji



Vir: Musek, 2000: 10

Okvirno predstavitev modela kaže shema 6.1. Kot vidimo, zavzemajo vrednote v tem modelu najvišjo raven hierarhije motivacijskih ciljev. Specifični motivacijski cilji se združujejo v kompleksne cilje, ti pa v splošne cilje. Tudi splošne motivacijske cilje še

lahko kategoriziramo v skupine, a tedaj ugotovimo, da so to prav tiste kategorije, ki jih navadno označujemo z izrazom vrednote.

Motivacijske cilje si lahko predstavljamo na različnih ravneh. Na najnižji ravni so zelo specifični in konkretni motivacijski cilji, na višjih ravneh so bolj splošni in abstraktni motivacijski cilji, na najvišjih ravneh se motivacijski cilji generalizirajo v posamezne vrednote.

Ameriški psiholog Milton Rockach (Musek, 2000: 10-11) je najpomembnejše vrednote razdelil v dve skupini:

- terminalne vrednote, nanašajo se na predstavo o zaželenih stanjih, ki jih lahko dosežemo (npr ljubezen, zdravje, izobraževanje, mir na svetu) in
- instrumentalne vrednote, nanašajo se na načine življenja in vedenja, so predstave o želenih in pozitivnih načinih in sredstvih za doseganje ciljev. Lahko jih nadalje delimo na moralne vrednote ter vrednote zmožnosti.

Na podlagi te definicije vrednot sta avtorja Schwartz in Bilsky izdelala poseben obrazec, ki združuje vsa temeljna določila pojma vrednote.

Vrednote imajo dve funkciji: motivacijsko in normativno. Motivacijska funkcija vrednot pomeni, da vrednote usmerjajo naše vedenje, nas privlačijo in imajo neko emocionalno vrednost. Normativna funkcija vrednot pa pomeni, da vrednote predstavljajo standarde vedenja in tako nastopajo kot merilo.

Socialne/skupinske norme so podredna, specifična kategorija vrednot. Norme predstavljajo konkretizacijo vrednot (Bečaj v Troha, 2006: 1), to pomeni, da se prek norm vrednote uresničujejo.

Vsak posameznik si ustvari hierarhijo vrednot, ki si jih oblikuje pod vplivom izkušenj in socialnega učenja. Na vrhu hierarhije so tiste vrednote, ki so posamezniku najbolj pomembne.

Vrednote niso nekaj prirojenega. V svojem razvoju v času socializacije prevzemamo tiste, ki nam jih posredujejo pomembni ljudje, po katerih se zgledujemo: starši, starejši bratje in sestre, vzgojitelji, učitelji, junaki iz pravljic, televizijskih oddaj in filmov. Vrednote ljudi, ki so nam pomembni, prevzamemo za svoje.

6.1 VREDNOTE MED SLOVENCMI

Intenzivnejše raziskovanje vrednot se je v Sloveniji začelo v osemdesetih letih, njegov tempo pa se je pospešil v zadnjem desetletju. Vzporedno z raziskovanjem vrednot so se oblikovali tudi instrumenti za merjenje vrednot. V slovenskih raziskavah je bila najpogosteje uporabljena Muskova lestvica vrednot (MLV) (<http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/>).

Shema 6.2: Empirična hierarhija vrednotnega prostora

DIONIZIČNE VREDNOTE		APOLONSKE VREDNOTE		največji obseg (velekategorijska)
HEDONSKE	POTENČNE	MORALNE	IZPOLNITVENE	večji obseg (vrednotni tip)
<u>čutne</u> zdravstvene varnostne	<u>statusne</u> <u>patriotske</u>	<u>Socialne</u> <u>demokratične</u> <u>tradicionalne</u>	<u>spoznavne</u> estetske <u>kulturne</u> aktualizacijske <u>verske</u>	vrednote, kategorije srednjega obsega
veselje, zabava, vznemirljivo življenje, udobje, uživanje	moč, ugled, slava, denar, politični uspeh, ljubezen do domovine	ljubezen, družinska sreča, razumevanje s partnerjem, mir, sloga	resnica, modrost, lepota, narava, umetnost, kultura	posamezne vrednote

Vir: Musek, 2000: 29

Raziskave kažejo, da bi lahko govorili o precej reprezentativnem rangu pomembnih vrednot in vrednotnih kategorij v našem prostoru. V Muskovih raziskavah vrednot se je postopno oblikoval teoretski model hierarhične strukture vrednot, kot ga prikazuje shema 6.2. V raziskavah, ki so potekale v zadnjih petnajstih letih, so s pomočjo multivariatnih analiz izločili več skupnih dimenzij, ki povezujejo posamezne vrednote v višjeredne kategorije. Kot vidimo na shemi 6.2, zajemajo te kategorije tri višje ravni generalnosti:

najprej se posamezne vrednote združujejo v vrednotne kategorije srednjega obsega, nato v kategorije večjega obsega (vrednotne tipe) in nazadnje v kategorije največjega obsega (vrednotne velekategorije). Na najvišjem nivoju torej lahko vrednote klasificiramo samo v dve veliki skupini, dionizične in apolonske vrednote. V Muskovem modelu imamo opraviti z empirično taksonomijo vrednot, ki zajema vse pomembne nivoje (<http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/>).

Tabela 6.3: Rezultati raziskav

ZDRAVJE	86,972	ZDRAVJE	9,71	DOBROTA	71,119	NARAVA	8,94
LJUBEZEN	86,938	MIR	9,68	MODROST	71,115	PRIJATELJ	8,94
SVOBODA	85,345	OTROCI	9,65	SLOGA	70,602	DOBROTA	8,93
DRUŽ. SR.	84,332	SVOBODA	9,60	ZNANJE	70,212	NAC. ENAK.	8,91
PARTNER	83,743	DRUŽ. SR.	9,57	POKLIC	70,164	ZNANJE	8,86
PRIJATELJI	82,777	PARTNER	9,52	SPOLNOST	69,250	RESNICA	8,82
MIR	80,482	POŠTEN.	9,49	PROSTO GIB.	67,957	POKLIC	8,79
POŠTENOST	78,856	PRAVICA	9,35	UPANJE	66,792	ENAKOST	8,77
PRAVICA	78,387	LJUBEZ.	9,30	DELAVNOST	66,498	MORALA	8,68
ZVESTOBA	78,101	SLOGA	9,19	POČITEK	66,413	RED	8,63
OTROCI	77,302	ZVESTOBA	9,19	MORALA	65,451	UPANJE	8,62
SAMOIZP.	73,255	DELAV.	9,14	USTVARJAL.	65,382	NAPRED.	8,57
VARNOST	72,728	VARNOST	9,11	ZABAVA	65,133	SOLIDAR.	8,57
RESNICA	72,711	POČITEK	9,01	VZNEM. ŽIV.	65,102	SAMOIZP.	8,57
PROSTI ČAS	64,294	USTVAR.	8,56	KULTURA	53,647	UGLED	7,81
NARAVA	64,054	PROS. GIB.	8,47	UGLED	52,958	UDOBNO	7,74
ENAKOST	63,181	MODROST	8,46	HRANA	52,634	HRANA	7,65
NAC. ENA.	63,036	SPOLNOST	8,45	ZAKONI	52,590	KULTURA	7,53
SOLIDAR.	62,728	ZAKONI	8,41	NAR. PON.	51,260	VZNEM. ŽIV.	7,38
LEPOTA	61,346	PATRIOT	8,32	DOLGO. ŽIV.	51,231	PRIVLAČ	7,29

DRUŽAB	60,526	NAR. PON.	8,31	UMETNOST	50,675	MOČ	7,22
RED	57,870	PROSTI Č.	8,25	PATRIOT	50,674	ŠPORT	7,19
PRIVLAČ.	57,633	ZABAVA	8,04	MOČ	47,463	UMETNOST	6,95
ŠPORT	56,354	DOLGO. ŽI.	8,02	VERA	45,752	SLAVA	6,20
NAPRED.	56,167	LEPOTA	8,01	SLAVA	37,736	VERA	5,87
UDOBNO	55,920	DRUŽAB.	7,92	REKORD.	34,333	REKORD.	4,76
DENAR	53,828	DENAR	7,83	POLIT.	20,109	POLIT.	4,70

SOCIALNE	83,2552	SOCIALNE	9,3950
VARNOSTNE	75,4108	VARNOSTNE	9,2781
SPOZNAVNE	71,9238	SOCIETALNE	9,1349
AKTUALIZACIJSKE	71,2199	TRADICIONALNE	9,0583
TRADICIONALNE	70,4854	AKTUALIZACIJSKE	8,7406
SOCIETALNE	69,3429	SPOZNAVNE	8,6429
ČUTNE	66,3324	PATRIOTSKE	8,3142
KULTURNE	57,7624	ČUTNE	8,1195
PATRIOTSKE	50,9298	KULTURNE	7,7627
VERSKE	45,7515	STATUSNE	6,1365
STATUSNE	38,5685	VERSKE	5,8670

MORALNE	77,4029	MORALNE	9,3806
IZPOLNITVENE	64,0142	IZPOLNITVENE	8,2306
HEDONSKE	59,2230	HEDONSKE	7,7405
POTENČNE	43,3671	POTENČNE	7,0936

APOLONSKE	72,3288	APOLONSKE	9,1625
DIONIZIČNE	53,8451	DIONIZIČNE	7,3057

Vir: Musek, 2003: 167

Rezultati raziskav zadnjih let v Sloveniji kažejo na rang 53 posameznih vrednot, zajetih v lestvici MLV. Predstavljam povprečne ocene pomembnosti vrednot in vrednotnih kategorij pri dveh vzorcih slovenske populacije. Rezultati prvega vzorca so dobljeni s pomočjo MLV (ocene od 1 do 100) in MLV-M (ocene od 1 do 10).

Kot vidimo iz prikazanih rezultatov raziskav v Sloveniji, so v ospredju apolonske vrednote (zlasti moralne), med kategorijami vrednot srednjega obsega pa so v ospredju socialne, varnostne, demokratične in tradicionalne vrednote. Med posameznimi vrednotami so kot najpomembnejše v našem prostoru ocenjene zdravje, ljubezen, svoboda, mir, družinske vrednote, poštenost, prijateljstvo in pravica.

Na vrednostno usmeritev vplivajo tudi spol, starost, smer šolanja in poklic, izobrazba, socialekonomski status, zakonski stan, število otrok, regija prebivanja pa je pomembna predvsem pri kategoriji verskih vrednot.

Morda bi lahko zaključili, da v odnosu s primerljivimi narodi in kulturami presojava demokratične vrednote v približno enakem rangu, medtem ko presojava socialne, statusne, samoizpolnitvene, spoznavne in tudi tradicionalne vrednote morda nekoliko višje (<http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/>).

6.2 ORGANIZACIJSKE VREDNOTE

Vrednote organizacije so kašipot za ravnanje in tudi za načrtovanje. V organizacijah se srečujemo z osebnimi vrednotami pripadnikov organizacije in z organizacijskimi vrednotami. Organizacijske vrednote so skupna prepričanja in načela organizacije. Organizacijske vrednote so eden temeljnih elementov organizacijske kulture, ki je sklop vrednot, predpostavk, razumevanja in načinov razmišljanja, ki jih člani organizacije delijo med seboj in jih posredujejo novim članom (Troha, 2006: 2).

Vrednotna kongruentnost je ujemanje v vrednotah med posameznikom in organizacijo.

Obstajata dve teoriji, ena da se vrednote posameznika lahko spremenijo ob vstopu v organizacijo, druga pa da so vrednote stabilne in se ne spreminjajo. Po prvi teoriji se vrednote lahko spremenijo oz. se nadomestijo z drugimi, tako da se zmanjša neskladje med vrednotami posameznika in vrednotami organizacije. Pogoji, da posameznik sploh zazna

neskladje med osebnimi in organizacijskimi vrednotami je, da pozna organizacijske vrednote. V tem primeru mora organizacija jasno opredeliti svoje vrednote. V primeru, da so vrednote stabilne in se ne spreminjajo, mora organizacija da ne bi prišlo do odpuščanja in nezadovoljstva zaposlenih jasno predstaviti svoje vrednote in izbirati posameznike, katerih vrednote se ujemajo z organizacijskimi vrednotami.

Iz opredelitev vrednot izhaja, da so vrednote relativno trajne. To sicer pomeni, da se vrednote naj ne bi prav veliko spreminjale, a hkrati to pomeni, da niso povsem odporne na spreminjanje.

Tesna povezava med vrednotami posameznika in organizacije je eno od najpomembnejših zagotovil visoke učinkovitosti organizacije.

6.2 VREDNOTE SLOVENSKE VOJSKE

V Doktrini SV je zapisano, da se bojna morala gradi in ohranja z motiviranjem, uveljavljanjem vrednot, voditeljstvom in menedžmentom. Vrednote SV so gonilna sila uresničevanja poslanstva SV. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske. Vrednote SV dajejo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov, samostojno in v skupini. Vrednote se udejanjajo s standardi vedenja v SV, za katere se njeni pripadniki zavzemajo, jih cenijo ter se poučujejo na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja. Vrednote niso le seznam kvalit, ki jih dosega posameznik, temveč skupna odgovornost SV in vsake enote. Uveljavljajo se z voditeljstvom in usposabljanjem. Vsi pripadniki SV z osebnim zgledom in ravnanjem uveljavljajo njene vrednote, nadrejeni pa skrbijo, da jih podrejeni upoštevajo pri svojem delu.

Temeljna skupna vrednota pripadnikov SV je domoljubje. Domoljubje je zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev.

Vrednote SV so naslednje (Vojaška doktrina, 2006: 17-19): čast, pogum, lojalnost, tovarištvo, predanost

Čast - Pripadnik Slovenske vojske je ponosen in mu je v čast, ker mu je zaupano, da podpira nacionalne interese ter prispeva k varnosti in blaginji državljanov Republike

Slovenije. Ponosen je, ker lahko prispeva k zmanjšanju trpljenja in stabilnemu okolju v svetu. Svoje naloge izvaja pošteno in vestno ter skrbi za doseganje vojaških vrednot in vrednot družbe. Zaveda se, da je pripadnik učinkovite vojaške organizacije, ki ima ugled v slovenski družbi. Je pripadnik vojske, ki nadaljuje s tradicijo boja Slovencev proti agresorjem in je odločilno prispevala k vzpostavitvi samostojne slovenske države.

Pogum - Pripadnik Slovenske vojske je pri izvajanju nalog pripravljen uporabiti orožje s skrajnim namenom odvzeti življenje. Zaveda se, da je lahko pri uresničevanju poslanstva enote ogroženo njegovo življenje, življenje njegovih soborcev in podrejenih. Nadaljuje z izvajanjem nalog, čeprav so njegovi ranjeni ali so izgubili življenje. Izraža iniciativo in vztraja na visokih standardih, ne glede na čas trajanja nalog, intenzivnost naporov ali morebitno negativno sprejemanje njegovih naporov v javnosti.

Lojalnost - Lojalnost Republiki Sloveniji, Slovenski vojski in enoti povezuje pripadnike Slovenske vojske med seboj. Lojalnost Slovenski vojski pripadniku enote narekuje skrb za njeno učinkovitost. Lojalnost slovenski državi mu narekuje skrb za zaščito njenih interesov in krepitev ugleda v svetu. Lojalnost podrejenih do svojih nadrejenih je sestavni del lojalnosti vojaški organizaciji. Podrejeni so lojalni do nadrejenih tako, da izvajajo povelja, ki uresničujejo poslanstvo Slovenske vojske, in podpirajo interese republike Slovenije. Lojalnost se izraža z medsebojnim zaupanjem in spoštovanjem ter discipliniranim in odgovornim opravljanjem dolžnosti.

Tovarištvo - Je jedro notranje povezanosti in trdnosti enote. Izraža se z medsebojnim spoštovanjem, s pomočjo in prijateljstvom. Tovarištvo povezuje pripadnike Slovenske vojske v negotovem in nevarnem okolju in prispeva k ohranjanju bojne morale. Je dejavnik zadovoljstva pri opravljanju vojaške službe.

Predanost - Z vstopom v Slovensko vojsko se državljan RS obveže, da bo služil in izvajal svoje naloge povsod in vedno, ko bo to potrebno, ne glede na težave ali nevarnost. Pripadnost pri izvajanju vojaške službe od pripadnikov Slovenske vojske zahteva požrtvovalnost in podrejanje osebnih ciljev vojski.

FM 22-100 (Army leadership, 2-2) pravi, da posamezniki stopajo v vojsko s svojimi osebnimi vrednotami, ki so jih razvili v dobi odraščanja in izhajajo iz njihovih izkušenj. Vrednote niso le skupek pravil, povedo ti, kakšen moraš biti, in to zmeraj in v vsaki situaciji. Vrednote so identifikacija vojske, trden temelj, na katerem je grajena vojska, in pridejo do izraza še posebej v boju. Skupaj povezujejo vse pripadnike vojske. Vrednote

nam povedo, kdo smo. Za vodjo ni dovolj, da razume vrednote, v vrednote mora verjeti in živeti po njih.

Vrednote v Ameriški vojski so:

- zvestoba - bodi zvest ter spoštuj ustavo, vojsko, svojo enoto in vojake;
- dolžnost - izpolnjuj svoje obveznosti, spoštovanje (ravnaj z ljudmi kot je treba);
- predanost - daj nacijo, vojsko in podrejene na prvo mesto;
- čast - živi z vsemi vojaškimi vrednotami;
- celovitost (integrity) - delaj kar je prav, pravno in moralno ter
- osebni pogum - sooči se s strahom in negotovostjo/nevarnostjo.

Naše osebne vrednote so globoko zakoreninjeni standardi, ki vplivajo na skoraj vsak vidik našega življenja: na naše moralne sodbe, na naše vedenje in odnose do drugih ljudi, na naše izbire in ne nazadnje na naše osebne cilje. V mnogih raziskavah so avtorji ugotovili, da so vrednote pomembne pri pomembnih življenjskih odločitvah (šolanje, poklic, partnerstvo, poroka, število otrok, zakonska zvestoba), pri stališčih in prepričanjih (verska, politična usmeritev, odnos do drugega spola, manjšin, priseljencev, družbenih norm) (<http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/>).

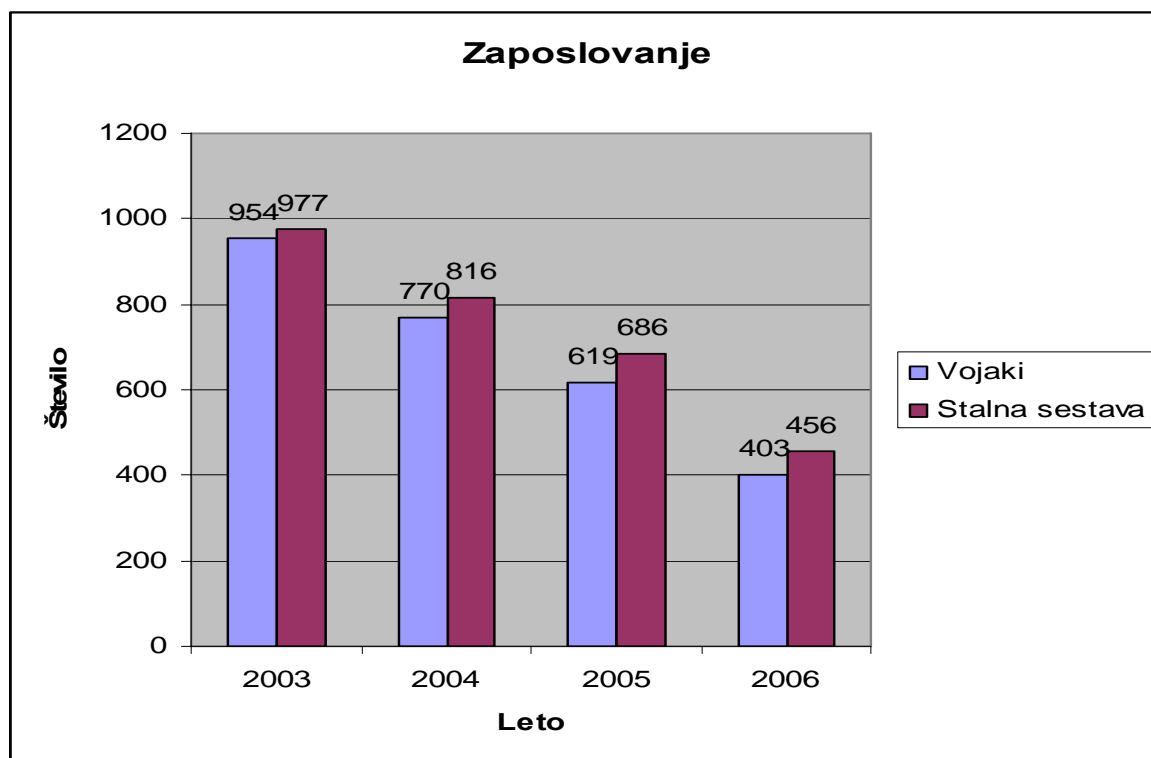
Poudariti je treba predvsem specifičnost vojaškega poklica in iz tega izhajajoče vrednote v SV. Šele razjasnitev vrednot kot temeljnega elementa življenja in bivanja organizacije omogoči osnovo da se pojasni poslanstvo in vizija ter delovanje organizacije. Prvi korak, je bilm storjen, ko so postale vrednote v SV jasne, na zaposlenih v SV pa je, da te vrednote tudi udejanjijo. Po mojem mnenju se mora poudariti pomen selekcije tudi na področju vrednot, da bi ne prišlo do neskladja med osebnimi in vojaškimi vrednotami. Nevarno pri določanju organizacijskih vrednot je, da se pride do pasti dvojne morale. To pomeni, da se vrednote, ki jih SV javno izraža, močno razlikujejo od vrednot, ki jih izraža s svojimi ravnanji in dejanji.

V prvem delu naloge sem obdelal vsebine vezane, na delo, poklic, motivacijo, organizacijo, ter vrednote, ki vplivajo na razumevanje drugega dela moje naloge. V drugem delu naloge sem zbral aktualne podatke o gibanju zaposlenih v SV in prikazal stanje v preteklih letih ter pričakovano stanje v prihodnosti. V zadnjem poglavju bom predstavil rezultate ankete, ki sem jo sam izvedel v Vipavi, ter ankete, ki jo je izvedel ORC med srednješolsko mladino.

7 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA

V nadaljevanju so navedeni podatki, ki se nanašajo na stalno sestavo SV. V tem delu bodo prikazani statistični podatki, ki se navezujejo na prihode in odhode iz SV.

Graf 7.1: Zaposlovanje v SV po letih za obdobje 2003 - 2006



Vir: Oddelek za pridobivanje kadra

V prvem stolpcu grafa 7.1 so po posameznih letih prikazani podatki vojakov in kandidatov za vojake, ki so se v tem letu zaposlili v SV, v drugem stolpcu pa je število povečano še za podčastnike, častnike, vojaške uslužbence in civilne osebe. Po Zakonu o obrambi je stalna sestava vojske formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (v nadaljnjem besedilu: vojaške osebe) ter civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar civilne osebe ne opravljajo vojaške službe. V letu 2002 se je v SV zaposlilo 654 ljudi. Torej je bil višek zaposlovanja v SV leta 2003. V zadnjih štirih letih se je odstotek vojakov med stalno sestavo gibal med 97 odstotki in 88

odstotki, torej je velika večina novozaposlenih zaposlena na dolžnostih poklicnih (prostovoljnih) vojakov.

Pri terminih velja opozoriti, da pomeni kandidat ali kandidatka oseba, ki kandidira za vojaški poklic, je že zaposlena, vendar mora opraviti temeljno vojaško usposabljanje, da pridobi VED vojaka. Ko kandidat ali kandidatka pridobi VED vojaka, to ne pomeni, da je s tem zaključeno šolanje, saj določen del vojakov odide v častniško šolo in postane častnik.

Pogoji zaposlitve v SV (www.slovenskavojska.si/opk/vojak/index.htm):

- niste starejši od 25 let,
- imate vsaj IV. stopnjo izobrazbe (triletna poklicna šola),
- ste državljan ali državljanica Republike Slovenije in nimate dvojnega državljanstva,
- ste zdravi,
- ste telesno in duševno sposobni za poklicno opravljanje vojaške službe – imate dobro telesno kondicijo,
- niste bili pravnomočno obsojeni zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in niste bili obsojeni na več kot trimesečno nepogojno zaporno kazen za kakšno drugo kaznivo dejanje,
- ste uspešno opravili preverjanje gibalnih sposobnosti.

Tabela 7.1: Število novozaposlenih po letih glede na stalno prebivališče zaposlenega

Območje	2003	2005	2006	2005/2003	2006/2003
Uprave za obrambo					
Celje	156	136	103	87,18%	66,02%
Kranj	78	78	31	100%	39,74%
Ljubljana	186	124	98	66,67%	52,69%
Maribor	303	153	100	50,49%	33%
Murska Sobota	108	82	53	75,92%	49,07%
Nova Gorica	21	18	9	85,71%	42,86%
Novo mesto	98	65	44	66,33%	44,9%
Postojna	28	30	18	107,14%	64,28%

Vir: Oddelek za pridobivanje kadra

Podatki iz tabele 7.1 o stalnem bivališču so razvrščeni po upravah za obrambo, na območju katere živi novozaposleni. Iz tabele 7.1 je razvidno, da je interes za zaposlitev v SV različen glede na kraj prebivanja. Največ novih zaposlitev je bilo do leta 2005 na območju mariborske uprave za obrambo, v letu 2006 pa je bil interes že večji na območju celjske uprave za obrambo. Najmanj interesa je med mladimi z območja novogoriške uprave za obrambo. V prilogi je shema, kjer je razvidno, katere občine spadajo v območje določene uprave za obrambo.

Iz tabele 7.1 se vidi, da je od leta 2003 vsako naslednje leto manj zanimanja za zaposlitev v SV. Glede na stanje leta 2003 se je zanimanje za zaposlitev najbolj zmanjšalo na območju Uprave za obrambo Maribor, manj pa na območju Uprave za obrambo Celje in Postojna.

Tabela 7.2: Vzroki odhodov vojaških oseb iz SV po letih

Vzrok	2004	2005	2006
Invalidska upokojitev		15	5
Neopravljen strok. izpit		2	
Odpoved delodajalca		38	45
Potek pogodbe - ni podaljšanja		4	10
Prehod v drugo organizacijo		31	39
Redna upokojitev		93	67
Smrt		5	15
Sporazumno prenehanje delovnega razmerja		124	238
Nedoločeno/drugi načini po ZJU		1	6
Mirovanje pravic		1	2
Odpoved delojemalca			38
Skupaj	264	314	465

Vir: Oddelek za pridobivanje kadra

Iz tabele 7.2 je razvidno, da se je od leta 2005 do leta 2006 najbolj povečal delež tistih, ki so sporazumno prenehali delovno razmerje v SV. V letu 2005 je odstotek tistih, ki so sporazumno prekinili delovno razmerje, predstavljal tretjino vseh odhodov iz vojske, že

naslednje leto je zaradi istega vzroka odšlo že več kot 50 odstotkov zaposlenih. K številu zaposlenih, ki so sporazumno prekinili delovno razmerje, moramo prišteti še kategorijo odpoved delojemalca, ki je nova kategorija v letu 2006. Razviden je tudi trend skupnih odhodov iz SV. Odhodi v letu 2006 so narasli za 80 odstotkov.

Tabela 7.3: Odhodi po enotah zaradi sporazumne prekinitve delovnega razmerja

Enota	2005	2006
10 MOTB	30	43
CU Vipava	56	79
20 MOTB	7	26
Ostale enote	31	90

Vir: Oddelek za pridobivanje kadra

Pri odhodu kadra zaradi sporazumne prekinitve delovnega razmerja je treba upoštevati, da so te tri enote med večjimi po številu zaposlenih ter specifičnost dela, s katerim se ukvarjajo. Odhodi iz ostalih enot SV ne dosežejo števila 10 po posamezni enoti v letu 2005 in 2006. Čeprav število odhodov ni razdeljeno po kategorijah, pokaže tabela 7.3, da je največ odhodov iz enot, kjer je največji odstotek poklicnih vojakov.

Opozoriti velja, da je bilo v letu 2006 pri pregledu spričeval posameznih pripadnikov SV ugotovljeno, da je bilo od 60 do 70 spričeval ponarejenih. To število je v veliki večini prikazano pri vzroku sporazumnih prenehanje delovnega razmerja. Ob tako velikem številu ponaredb obstaja verjetnost, da je med tistimi, ki je sporazumno prekinil delovno razmerje, tudi kdo, ki se je ustrašil preverjanja svojega spričevala.

Tabela 7.4: Število kandidatov za vojake, ki so opravili usposabljanje v CU Vipava v letu 2006

Št. kandidatov	Moški		Ženske		Končali uspos.		Prekinitiv	
	Št.	%	Št.	%	Št.	%	Št.	%
416	372	89,4%	44	10,6%	322	79,1%	87	20,9%

Vir: Evidenca usposabljanja CU Vipava 2006

Zaradi prihoda in zaključka usposabljanja kandidatov in kandidatk v tekočem letu prihaja do razlike v številu kandidatov in številu tistih, ki so končali oziroma prekinili usposabljanje v Vipavi.

Iz tabele 7.4 je razvidno, da je osemdeset odstotkov kandidatov za vojaški poklic uspešno zaključilo usposabljanje v Vipavi, dvajset odstotkov kandidatov pa je enostransko (13) ali sporazumno (74) prekinilo delovno razmerje.

Med vojaškimi osebami, ki so sporazumno prenehale delovno razmerje, je glavni vzrok plača. Anketiranci pri odhodu iz Sv pogosto navajajo tudi slabe odnose na delovnem mestu kot vzrok prekinitve delovnega razmerja. Med anketiranimi sta to dva glavna vzroka odhoda iz Sv. Zaradi verjetnosti nezadovoljstva osebe, ki sporazumno prekine delovno razmerje, je vprašljiva realnost odgovorov, saj hočejo vojsko prikazati v »slabši« luči.

Tabela 7.5: Sestava SV v decembru 2006 in februarju 2007

Častniki	1.285	17,6%	1.325
Podčastniki	1.817	24,9%	1.806
Vojaki	2.977	40,7%	2.895
Vojaški uslužbenci	741	10,1%	687
Civilne osebe	510	6,7%	553
Skupaj stalna sestava	7.330	100%	7.266

Vir: <http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>

Razmerje v SV v decembru 2006 je bilo častnik: podčastnik: vojak 1:1,4:2,3.

Še večji problem kot razmerje med vojaki, podčastniki in častniki predstavljajo vojaški uslužbenci. Zdaleč previsok je odstotek predvsem višjih vojaških uslužbencev (VVU), kar je še vedno posledica ukinitve nazivnih (srebrnih) činov v preteklosti in ohranjanja pravic iz preteklosti. Zadnji stolpec nam prikazuje podatke v mesecu februarju 2007, iz katerih se vidi, da je še 64 zaposlenih manj kot pred dvema mesecema. Še bolj zaskrbljujoč je podatek, da se je zmanjšalo število vojakov kar za 83, hkrati pa povečanje častnikov za 40, kar kaže na zaključek generacije častniške šole.

Tabela 7.6: Projekcija kadrov v SV v obdobju 2007 - 2012

Sestava	2007	2008	2009	2010	2011	2012	v %
Častniki	1.285	1.250	1.230	1.200	1.200	1.200	14,1
VVU	210	200	180	170	170	170	2
Podčastniki	1.820	1.840	1.860	1.900	1.900	1.900	22,3
NVU	450	400	350	300	300	300	3,5
Vojaki	3.498	3.873	4.232	4.610	4.610	4.610	54,2
Vojaške osebe	7.263	7.563	7.852	8.180	8.180	8.180	96,2
Civilne osebe	487	437	398	320	320	320	3,8
Stalna sestava	7.750	8.000	8.250	8.500	8.500	8.500	100

Vir: Srednjeročni obrambni program 2007 - 2012

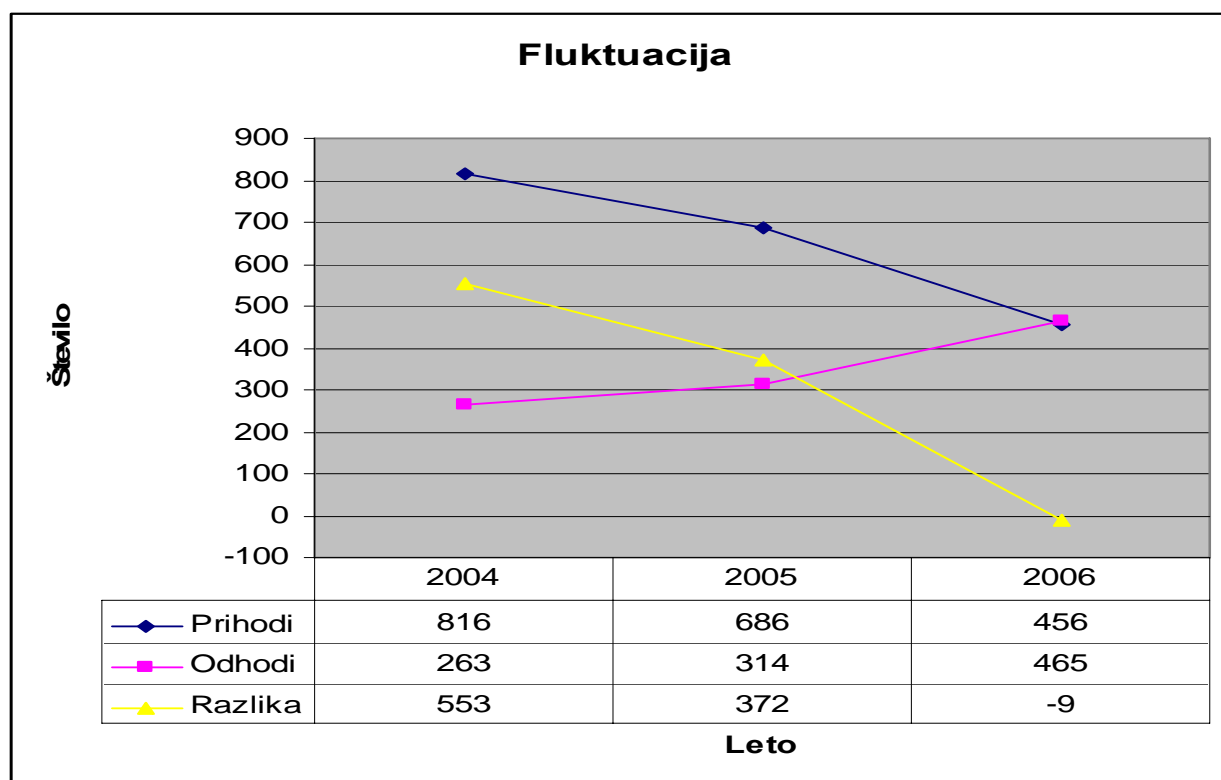
Višji vojaški uslužbenec (VVU), nižji vojaški uslužbenec (NVU)

Iz tabele 7.6 je razvidno, da naj bi ciljno stanje dosegli že leta 2010, in sicer 8.180 vojaških oseb, h katerim pa moramo prišteti še 320 civilni oseb. Tako dobimo zeleno končno številčno stanje stalne sestave Slovenske vojske, 8.500 pripadnikov. Ciljno razmerje častnik: podčastnik: vojak naj bi bilo 1:1,7:3,3 za stalno sestavo.

Iz tabele 7.6 je razvidno, da ciljno stanje v SV predstavlja predvsem povečanje med vojaki, kategoriji častnikov in podčastnikov ostajata številčno skoraj nespremenjeni. Zmanjšati pa bo treba število civilnih oseb in vojaških uslužbencev, in sicer za okvirno 40 odstotkov. S prerazporeditvijo znotraj SV (predvsem na vojaške dolžnosti) si je dejansko nemogoče predstavljati zmanjševanje teh dveh kategorij zaposlenih.

Da bi dosegli zeleno (končno) stanje je treba zaposlovati predvsem poklicne vojake ter z napredovanji vojakov vzdrževati število podčastnikov in častnikov.

Graf 7.2: Odhodi in prihodi v obdobju 2004 - 2006

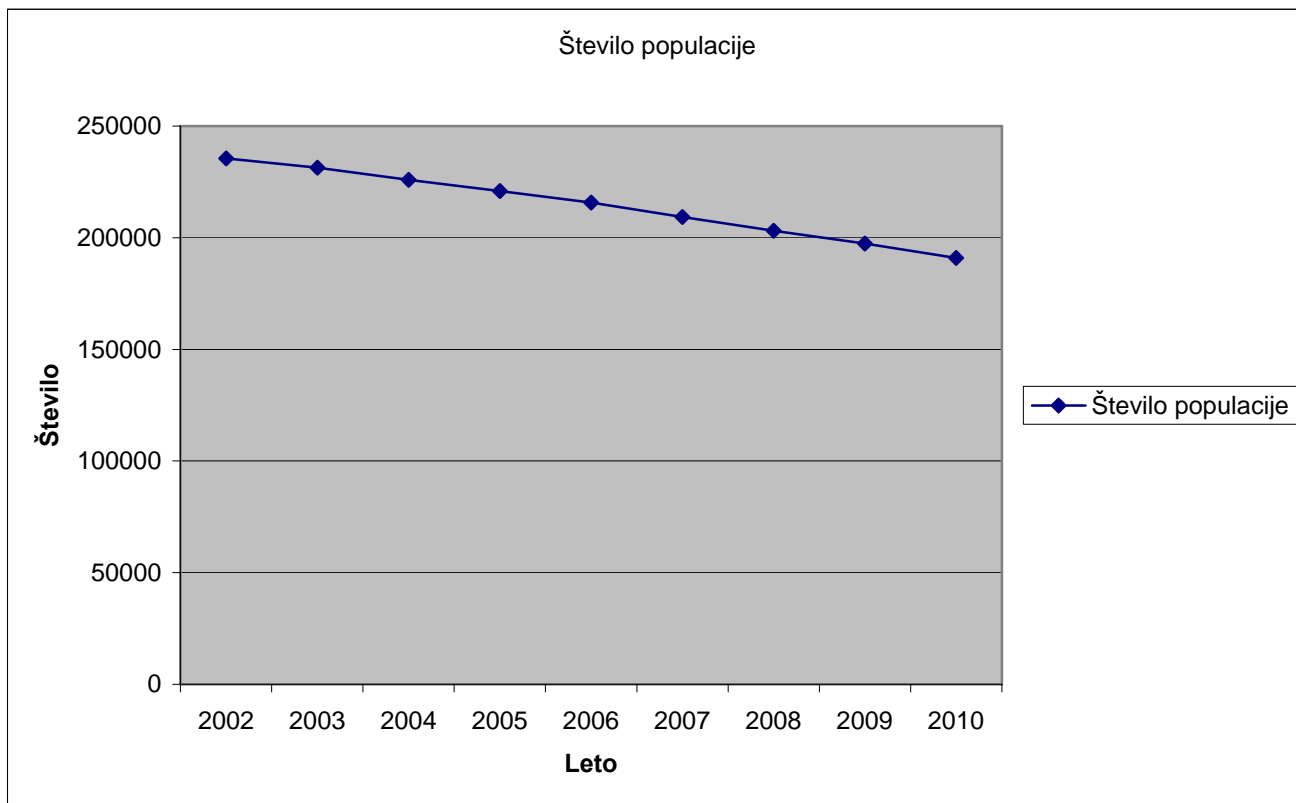


Vir: Oddelek za pridobivanje kadra

Iz grafa 7.2 je razvidno, da se je razlika med prihodi in odhodi iz leta v leto manjšala. V letu 2006 je že bilo 9 odhodov več kot prihodov. Ob nespremenjenih pogojih in ob enakem razmerju med prihodi in odhodi lahko pričakujemo v letu 2007 že približno 257 odhodov več kot prihodov (linearni trend). Ne smemo pa pozabiti, da bi kakršen koli negativen dejavnik (resnejša poškodba itd.) v tujini še pospešil število odhodov.

Pregled tabele 7.6 in grafa 7.2 nam da podatek, da bi ob številčno enakem odhodu kot v letu 2006 (465 ljudi) morali v letu 2007 zaposliti 885 novih pripadnikov, da bi prišli na željeno stanje v letu 2007. Ob upoštevanju števila novih zaposlitev v letu 2006 (456 ljudi) bo še vedno 420 ljudi premalo. Še vedno lahko pride do prerazporeditve znotraj kategorij vojaških oseb, vendar nikakor ne v korist planiranim vojakom. Podatki kažejo, da bo SV v letu 2007 ob istem številu prihodov in odhodov imela velik primanjkljaj zlasti vojakov.

Graf 7.3: Število populacije med 18. in 25. letom v Sloveniji



2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
235.454	231.404	225.908	220.849	215.681	209.294	203.078	197.454	190.934

Vir: Statistični urad RS, Letopis (http://www.stat.si/letopis/2006/04_06/04-04-06.xls)

Od leta 2005 naprej je projekcija števila populacije med 18. in 25. letom.

Graf 7.3 nam prikazuje število prebivalcev v RS v starosti med 18. in 25. letom. Ta skupina je ciljno prebivalstvo, ki predstavlja potencialne kandidate za vojaški poklic. Iz grafa 7.3 je razvidno, da z leti pada število prebivalstva v tej starostni skupini. Za naslednjih pet let projekcija kaže, da bo v vojski ciljni skupini dobrih deset odstotkov prebivalcev manj. Na trgu delovne sile bo tako leta 2010 le še dobrih 88 odstotkov populacije, ki je bila na trgu dela leta 2005. Tudi ta podatek nas ob ostalih nespremenjenih pogojih opozarja na zmanjševanje števila kandidatov za zaposlitev v SV.

Tabela 7.7: Število in odstotek prebivalstva leta 2005 po statističnih regijah in upravah za obrambo, ki pokrivajo statistične regije

		2005	2005	Novozaposleni	Odstotek novozaposlenih
	SLOVENIJA	2.001.114	100%	686	0,034%
Uprava za obrambo	Statistična enota				
Murska Sobota	Pomurska	122.483	6,1%	82	0,066%
Maribor	Podravska	319.282	15,9%	153	0,048%
Celje	Koroška in Savinjska	331.430	16,6%	136	0,041%
Novo mesto	Spodnje posavska in Jugovzhodna Slovenija	209.374	10,5%	65	0,031%
Kranj	Gorenjska	198.713	9,9%	78	0,040%
Ljubljana	Osrednje slovenska Zasavska	543.846	27,2%	124	0,023%
Postojna	Notranjsko-kraška in Obalno-kraška	156.445	7,8%	30	0,019%
Nova Gorica	Goriška	119.541	5,9%	18	0,015%

Vir: Statistični urad RS

(http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=30&leto=2006&jezik=si)

Uprave za obrambo pokrivajo statistične regije, in sicer (glej prilogo):

- Nova Gorica celotno goriško regijo,
- Postojna pokriva celotno obalno- kraško in notranjsko- kraško regijo,
- Murska Sobota pokriva celotno pomursko regijo,
- Celje pokriva celotno savinjsko in koroško regijo,
- Kranj celotno gorenjsko regijo,

- Maribor celotno podravsko regijo,
- Novo mesto celotno spodnjeposavsko regijo ter večji del JV Slovenije in
- Ljubljana celotno zasavsko regijo, celotno osrednjo regijo ter manjši del JV Slovenije (Kočevje, Kostel, Loški Potok, Osilnica, Ribnica in Sodražica).

Tabela 7.7, vsebuje podatke za leto 2005, ki nam prikazuje število prebivalcev po posameznih statističnih regijah, regije so izražene z območjem uprave za obrambo, ki pokriva določeno statistično regijo. V tabeli 7.7 je poleg tudi odstotek prebivalstva, ki živi na območju posamezne regije. Razvidno je, da dobra četrtnina prebivalcev živi v osrednji slovenski regiji, ki jo pokriva ljubljanska uprava za obrambo, najmanj številčna pa je goriška regija, ki jo pokriva novogoriška uprava za obrambo. Podatki o novozaposlenih po regijah nam ne povedo veliko, zato so v zadnjem stolpcu predstavljeni odstotki novozaposlenih v SV v odnosu do vseh prebivalcev po regijah. Iz tega podatka je razvidno, da je v letu 2005 bilo 0,034 odstotka novo zaposlenih v SV ali povedano drugače: na 10 000 prebivalcev so se v Slovenski vojski zaposlili trije. Ta podatek po regijah nam pokaže, da je bilo v murskosoboški regiji skoraj dvakrat toliko zaposlenih v SV na število prebivalcev, kot je slovensko povprečje. Najmanj ljudi je bilo zaposlenih iz novogoriške ter postojnske uprave. Presenetljivo je, da je nad slovensko povprečje uvrščena kranjska uprava.

Glede na zadnji stolpec, ki nam prikazuje število novozaposlenih v SV kot odstotek vsega prebivalstva po regijah (upravah za obrambo), bi glede na razmerja regije (območja ki jih pokriva posamezna uprava) sledile:

- Nova Gorica (1),
- Postojna (1,26),
- Ljubljana (1,53),
- Novo mesto (2,06),
- Kranj (2,66),
- Celje (2,73),
- Maribor (3,2) in
- Murska Sobota (4,4).

Razpredelnica razmerij nam pokaže, da se v povprečju prebivalci iz Uprave Murska Sobota odločajo 4,4 - krat bolj pogosto za vojaški poklic kot prebivalci s območja novogoriške uprave za obrambo.

Tabela 7.8: Povprečni dohodek na zaposlenega po regijah v letu 2005 (tolarjih)

	Bruto	Neto	Odstotek povprečja neto plače
SLOVENIJA	277279	176311	100%
Pomurska	232165	153444	87 %
Podravska	257706	166602	94,5%
Koroška	244004	159457	90,4%
Savinjska	252547	164054	93%
Zasavska	261101	168579	95,6%
Spodnje posavska	249893	162912	92,4%
Jugovzhodna Slovenija	263349	170770	96,5%
Osrednjeslovenska	314024	193802	110%
Gorenjska	268237	172801	98%
Notranjsko-kraška	243456	159486	90,4%
Goriška	272255	175671	99,6%
Obalno-kraška	275971	175517	99,5%

Vir: Statistični urad RS

Pri primerjavi osebnih dohodkov zaposlenih po regijah za leto 2005 ugotovimo, da je nad slovenskim povprečjem osrednja slovenska regija. V povprečju so goriška in obalno-kraška regija, sledi gorenjska regija. Koroška, notranjsko-kraška in pomurska regija so regije z najmanjšim povprečnim dohodkom na zaposlenega, saj ne dosejajo niti 90 odstotkov povprečja. Če primerjamo povprečni dohodek na zaposlenega in odstotek novozaposlenih v Slovenski vojski za leto 2005, vidimo, da je med njima srednja negativna povezanost. (Ocenjeni korelacijski koeficient je - 0,55, sig. 0,08) . Osrednjeslovenska (ljubljanska) regija, kjer so ti dohodki najvišji, ni tudi območje z najmanjšim zaposlovanjem v SV. Povezanost (negativno) med tema dvema spremenljivkama kaže predvsem pomurska regija, ki ima najnižji dohodek na zaposlenega

in hkrati se je iz tega področja največ ljudi zaposlilo v SV. Drugi primer, ki nam kaže na manjšo povezanost teh dveh spremenljivk, je notranjsko-kraška regija, ki ima kljub manjšim dohodkom na zaposlenega majhen interes za zaposlitev v SV. Iz tega lahko sklepamo, da povprečni dohodek na zaposlenega v posamezni regij ne vpliva bistveno na število novozaposlenih v SV, z izjemo severno-vzhodne Slovenije.

Tabela 7.9: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji za december 2005 (prvi stolpec) in december 2006

Slovenija	10,2	8,6
Celje	13,1	10,8
Koper	7,8	6,9
Kranj	7,4	5,4
Ljubljana	7,6	6,5
Maribor	13,9	12,1
Murska Sobota	17,9	14,8
Nova Gorica	7,6	6,2
Novo mesto	8,4	7,3
Ptuj	11,8	9,8
Sevnica	11,7	9,8
Trbovlje	12,0	9,9
Velenje	10,8	9,4

Vir: Statistični urad RS

V Sloveniji je bila v letu 2005 5,8 odstotna in v letu 2006 5,6 odstotna anketna brezposelnost (med populacijo v starosti med 15. in 24. letom okrog 11 odstotna), kar predstavlja precej manj kot je brezposelnost po podatkih območnih služb Zavoda za zaposlovanje Slovenije. (http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticiPodatki/statistici_podatki.htm). Pri brezposelnosti velja opozoriti, da podatek ni le za ciljno skupino v starosti 18 - 25 let.

Iz podatkov je razvidno, da je najmanj brezposelnih na območju Kranja, pod slovenskim povprečjem so še Nova Gorica, Koper, Ljubljana in Novo mesto. Daleč največja brezposelnost je na območju severno-vzhodne Slovenije. Pri primerjavi števila brezposelnih oseb in odstotkom novozaposlenih v SV vidimo, da je med obema spremenljivkama povezava. (Ocenjeni korelacijski koeficient je 0,87, sig. 0,001). Ponovno izstopa območje Murske Sobote. Ponovno pa presenetni podatek, ki velja za Kranj, saj je kljub najmanjši registrirani brezposelnosti bilo v letu 2005 na novo zaposlenih v SV več pripadnikov, kot je povprečje za Slovenijo.

8 ANALIZA REZULTATOV ANKETE

Raziskovanje odnosa mladih v Sloveniji do vojaškega poklica sega že v leto 1985, ko je ORC začel triletni raziskovalni projekt »Slovenci ter vojaško-obrambni in obramboslovni poklici«. V resnici pa so se te ankete izvajali že v šestdesetih letih, ko so jih izvajali na populaciji vojaških obveznikov, nosilci anket pa so bile ustanove, ki so bile del vojaške organizacije. Projekt, ki se je začel leta 1985, je bil tako v Sloveniji primer prvega neodvisnega družboslovnega raziskovanja motiviranosti mladih za vstop v vojaški poklic. Med vzroki za izvajanje anket je bil izredno majhen interes med slovensko mladino za vojaški poklic v nekdanji državi. Podobne raziskave je ORC opravil še v letih 1989, 1997, 2000, 2003 in 2006 (Malešič, 2006: 139). Raziskovanje motivacije slovenske mladine do vojaškega poklica je potekalo z namenom, da zagotovi čim bolj popolno razumevanje in spoznanje, kateri so motivacijski dejavniki, ki vplivajo na odločitve mladih za vojaško službo.

V tem poglavju bodo predstavljeni rezultati ankete, ki je bila narejena med kandidati za vojaški poklic v CU Vipava in v nadaljevanju primerjava z rezultati ankete Odnos slovenske mladine do vojaškega poklica 2006, ki jo je izvajal ORC. Anketa, ORC-a, je bila izvedena na podlagi vprašalnika s 410 spremenljivkami med mladino tretjih letnikov srednješolskih izobraževalnih programov po Sloveniji.

Na podlagi tega anketnega vprašalnika sem tudi sam sestavil anketo, ki vsebuje del istih vprašanj, nekaj vprašanj, ki se nanašajo neposredno na oblike motivacije, je dodanih (glej prilogo), prav tako sem dodal še nekaj demografskih vprašanj. Anketo sem izvedel 12. in 13. marca 2007 med kandidati v novem programu temeljnega vojaškega strokovnega usposabljanja TVSU (prej se je program delil na TVSU in OVSU) in med kandidati v osnovnem vojaško strokovnem usposabljanju OVSU (stari program za pridobitev VED 11101) v CU Vipavi. Anketa je bila anonimna in prostovoljna, vendar se je nanjo odzvala velika večina prisotnih kandidatov in kandidatk. Skupaj je bilo anketiranih 66 kandidatov in kandidatk.

Opozoriti velja, da je to specifična skupina anketirancev, saj je CU vhod za vse, ki si želijo opravljati vojaško službo. Torej so se anketiranci prostovoljno odločili za vstop v SV in jim je usposabljanje v Vipavi pogoj za nadaljnjo poklicno pot v SV. Hkrati so anketiranci šele na začetku svoje vojaške »kariere« in jim tako Vipava predstavlja prvi stik s SV.

8.1 PRIMERJAVA REZULTATOV ANKETE CU Z ODGOVORI ANKETE STALIŠČA SLOVENSKE MLADINE DO VOJAŠKEGA POKLICA 2006

V tabelah bodo rezultati ankete, ki sem jo izvedel v Vipavi, označeni z Anketa CU, rezultati ankete, izvedene med slovensko mladino 2006 pa Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006 (SSM). Morda se bo bralcu kakšen podatek zdel nejasno interpretiran (brez tabelarnih dokazov), vendar je treba upoštevati, da sem sam neposredno poveljeval Učni enoti pehota (UE pehota) v CU Vipava do odhoda na šolanje v Poljče ter na FDV v septembru 2006, zato sem s stanjem dobro seznanjen.

Tabela 8.1: Odstotek anketirancev po spolu

Spol	Anketa	SSM
Moški	87,9%	63,2%
Ženski	12,1%	36,8%

Vir: Anketa CU, Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006

Iz tabele 8.1 je razvidno, da je bilo v anketi, izvedeni med srednješolsko mladino, večji odstotek žensk, kot je ta odstotek med kandidati v Vipavi. Hkrati nam ta podatek kaže, da je interes za vojaški poklic med mladimi dekleti manjši, kot je bil pred leti.

Tabela 8.2: Končana izobrazba anketirancev

Triletna srednja šola	21,2%
Štiriletna srednja šola	78,8%
Višja, visoka ali univerzitetna izobrazba	/

Vir: Anketa CU

Iz tabele 8.2 je razvidno, da ima večina kandidatov in kandidatk končano štiriletno srednjo šolo. Zanimivo je, da nima nihče od kandidatov in kandidatk končane višje ali visoke šole,

kar kaže na drugačno stanje, kot je bilo pred leti, ko je bilo kar nekaj odstotkov kandidatov ali kandidatke z visoko ali univerzitetno izobrazbo.

Tabela 8.3: Stanje pred zaposlitvijo v SV

Nezaposlen	16,7%
Zaposlen	40,9%
Dijak/študent	42,4%

Vir: Anketa CU

Podatki iz tabele 8.3 nam kažejo, da je več kot 42 odstotkov kandidatov bilo pred zaposlitvijo v CU dijakov oziroma študentov, torej jim je to verjetno prva zaposlitev. Zaposlenih je bilo skoraj 41 odstotkov, kar kaže, da je bil velik odstotek kandidatov že zaposlen, kasneje pa se je odločil za novo zaposlitev v SV. Zaposlitev v SV kot rešitev svoje brezposelnosti je videlo manj kot 17 odstotkov kandidatov. Iz tega sledi, da zavod za zaposlovanje ni najpomembnejši pri zagotavljanju novega kadra v SV ter da je velik delež novo zaposlenih, ki so bili za novozaposlitev pripravljene zapustiti staro.

Tabela 8.4: Stalno bivališče kandidatov in kandidatke za vojaški poklic

Uprava za obrambo	
Murska Sobota	10,5%
Maribor	13,6%
Celje	28,8%
Novo mesto	13,6%
Ljubljana	22,7%
Postojna	3%
Kranj	6,1%
Nova Gorica	1,5%

Vir: Anketa CU

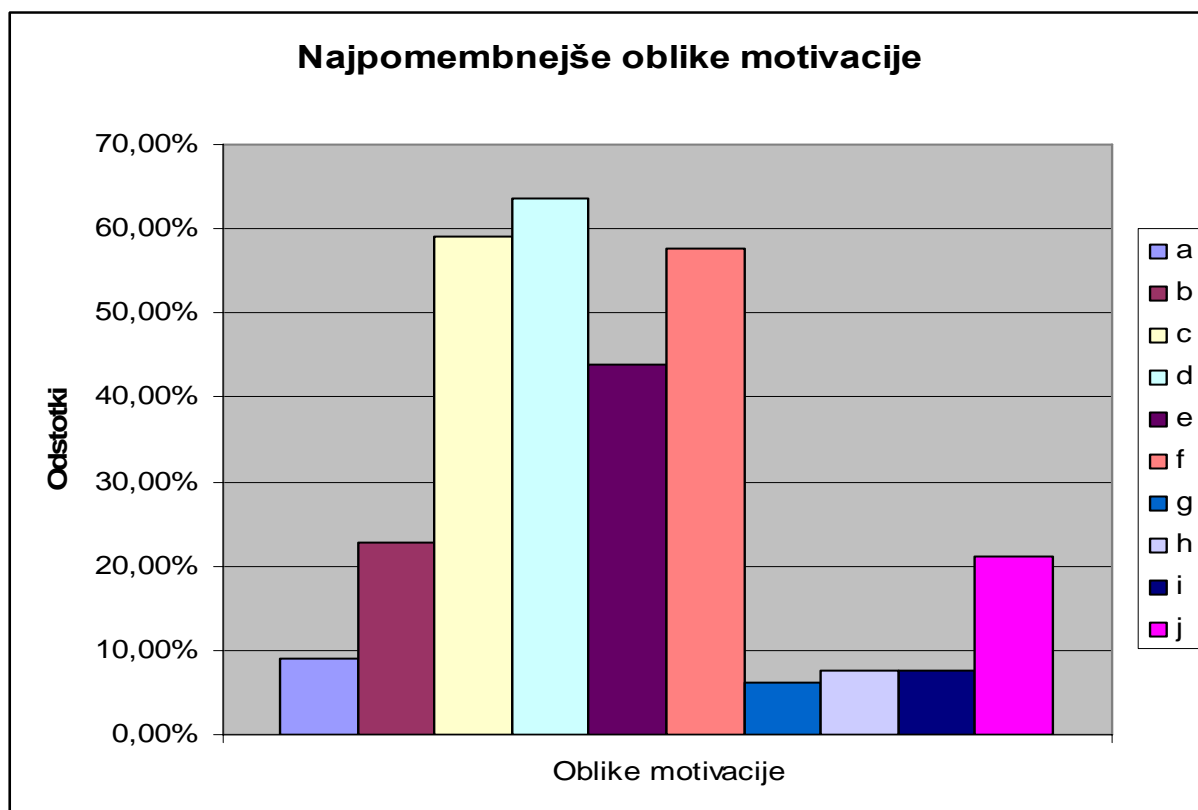
Pri pregledu tabele 8.4 ugotovimo, da je največ kandidatov z območja celjske uprave za obrambo. Sledi področje ljubljanske uprave, mariborske in novomeške uprave. Če podatke primerjamo s tabelo 7.2 v prejšnjem poglavju, vidimo, da je tudi v letu 2006 bilo s celjskega območja uprave največ novozaposlenih v SV in da se ta trend nadaljuje. Glede na podatke iz tabele 7.2. je sprememba med območjema mariborske in ljubljanske uprave, saj sta zamenjali vrstni red. Tudi kandidatov je najmanj iz novogoriške in postojnske uprave.

Število novozaposlenih v letu 2006 iz tabele 7.2 se nadaljuje v številu kandidatov v tabeli 8.4.

Na vprašanje, kakšen ugled ima SV v slovenski družbi, so anketiranci v Vipavi dali povprečno oceno 6,6. Možnih je bilo deset odgovorov in sicer 1 do 10, kjer število 1 pomeni vojska ima zelo majhen ugled, na drugi strani pa število 10 pomeni, da ima zelo velik ugled. V lanskem letu je srednješolska mladina ocenila ta odgovor s povprečno oceno 6,1, kar nam pove, da ima med kandidati za vojaški poklic SV večji ugled kot sicer med srednješolci.

Na enak način so anketiranci odgovorili na vprašanje, kakšen ugled ima v naši državi poklic navadnega vojaka. Odgovori med kandidati dajo povprečno oceno 5,4 medtem ko je srednješolska mladina isti odgovor ocenila s 5,2. Tudi pri tem odgovoru so kandidati dali višjo oceno kot srednješolci. Zanimivo je, da je pri obeh anketah opazno višja povprečna ocena ugleda SV, kot pa poklic navadnega vojaka. Prav tako sotudi kandidati za vojaški poklic ocenili prvi odgovor bistveno više kot, ga je ocenila srednješolska populacija, a tudi višje kot drugi odgovor.

Graf 8.1: Najpomembnejše oblike motivacije za delo



Vir: Anketa CU

Legenda:

- a) možnost uporabe službenega vozila
- b) dodatno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje
- c) možnosti dodatnega izobraževanja
- d) možnost napredovanja
- e) plača
- f) dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu
- g) organizirana prehrana
- h) možnost najemanja kreditov
- i) rešitev stanovanjskega problema
- j) dobri delovni pogoji

* Na vprašanje o oblikah motivacije za delo sploh in ne le v vojski je imel vsak anketiranec možnost obkrožiti tri odgovore, tako nam odgovori skupaj dajo 300 odstotkov.

Rezultati v tabeli 8.5 nam pokažejo, da je med kandidati najpomembnejša oblika motivacije možnost napredovanja, saj je ta odgovor obkrožilo dobrih 63 odstotkov anketiranih. Druga za kandidate najpomembnejša oblika motivacije je možnost dodatnega izobraževanja, tretja pa so dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu s 57 odstotki. Ti

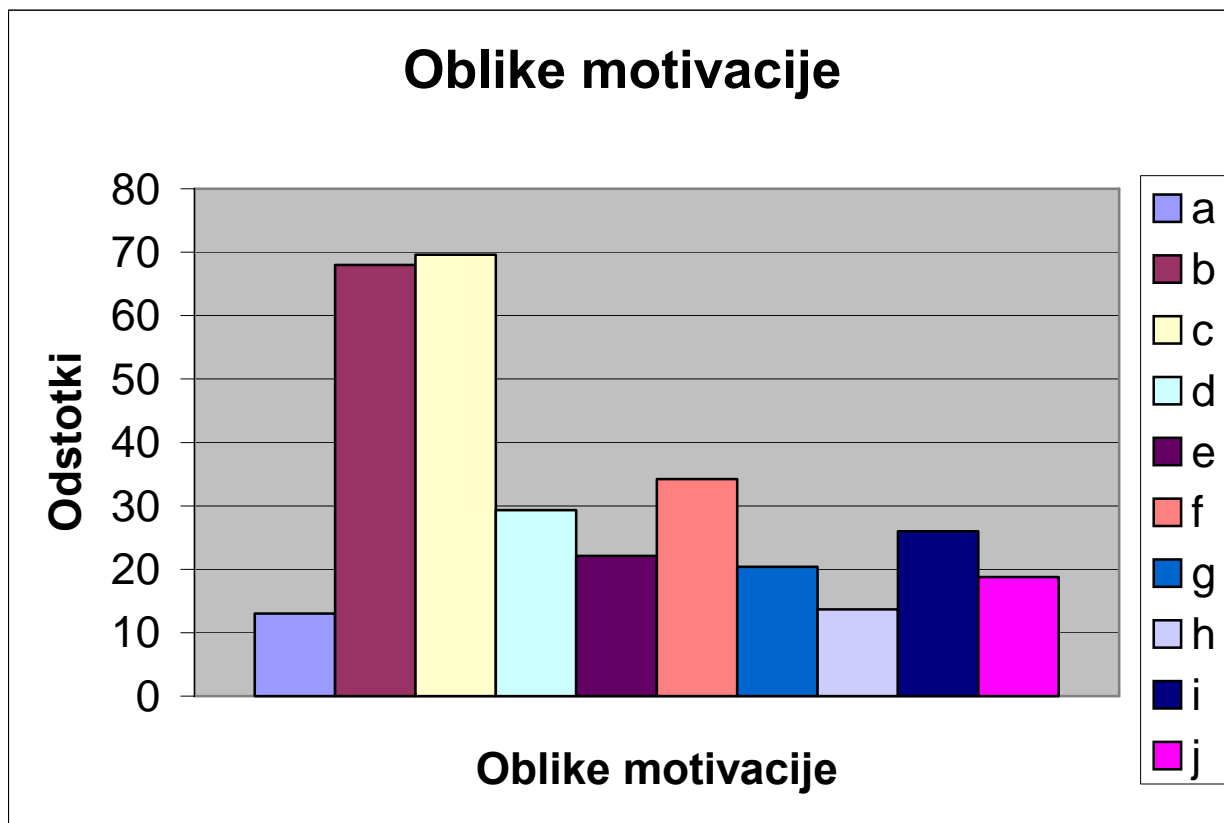
trije odgovori so po oceni kandidatov zdaleč najpomembnejše oblike motivacije. Presenetljivo je, da se je plača kot oblika motivacije uvrstila šele na četrto mesto s slabimi 44 odstotki. Med pomembnejšimi oblikami motivacije sta še dobri delovni pogoji ter dodatno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje.

Na isto vprašanje je (Jerončič, 1999: 44) bil odgovor drugačen pri anketiranju populacije nabornikov v letu 1999. Takratni najpogostejši odgovor (prek 75 odstotkov) je bil, da je najpomembnejša oblika motivacije denar, ostali odgovori pa so bili v približnem zaporedju kot med tokratnimi kandidati. Rezultati v anketi iz leta 1999 so sicer pokazali, da denar izgublja svoj pomen pri anketirancih z višjo izobrazbo. Tu velja upoštevati, da je povprečna izobrazba kandidatov za vojaški poklic zaradi zahtevane izobrazbe precej nad povprečno izobrazbo nabornikov iz leta 1999, hkrati pa so kandidati očitno specifična skupina, ki daje prednost nematerialnim oblikam motivacije pred materialnimi. Z odgovori so kandidati dokazali, da so se odločili za vojaški poklic kljub »možnosti« večjega zaslužka drugod. Pri tem pa pričakujejo, da bodo imeli možnost napredovanja in izobraževanja na delovnem mestu in s tem posledično tudi višjo plačo.

Pri odgovorih je treba upoštevati še eno specifičnost anketiranih, to je, da so to mladi, ki še nimajo lastnih družin in denar porabijo le za osebne potrebe, vse ostale stroške, povezane z življenjem, pa jim največkrat pokrivajo starši. Tako svojo plačo porabijo za zadovoljevanje svojih potreb (želja). Ob tem je zanimivo, da je najvišje uvrščeni motiv napredovanje in izobraževanje, kar pomeni povečanje plače na daljše obdobje.

Graf 8.2 nam kaže odgovore na isto vprašanje kot graf 8.1, s tem da so bili možni drugačni odgovori. Medtem ko so oblike motivacije v grafu 8.1 splošne, so oblike motivacije v grafu 8.2 že specifične in se pričakuje, da bodo bolj uveljavljene med tistimi, ki se želijo zaposliti v vojaški organizaciji.

Graf 8.2: Oblike motivacije za delo



Vir: Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006

Legenda:

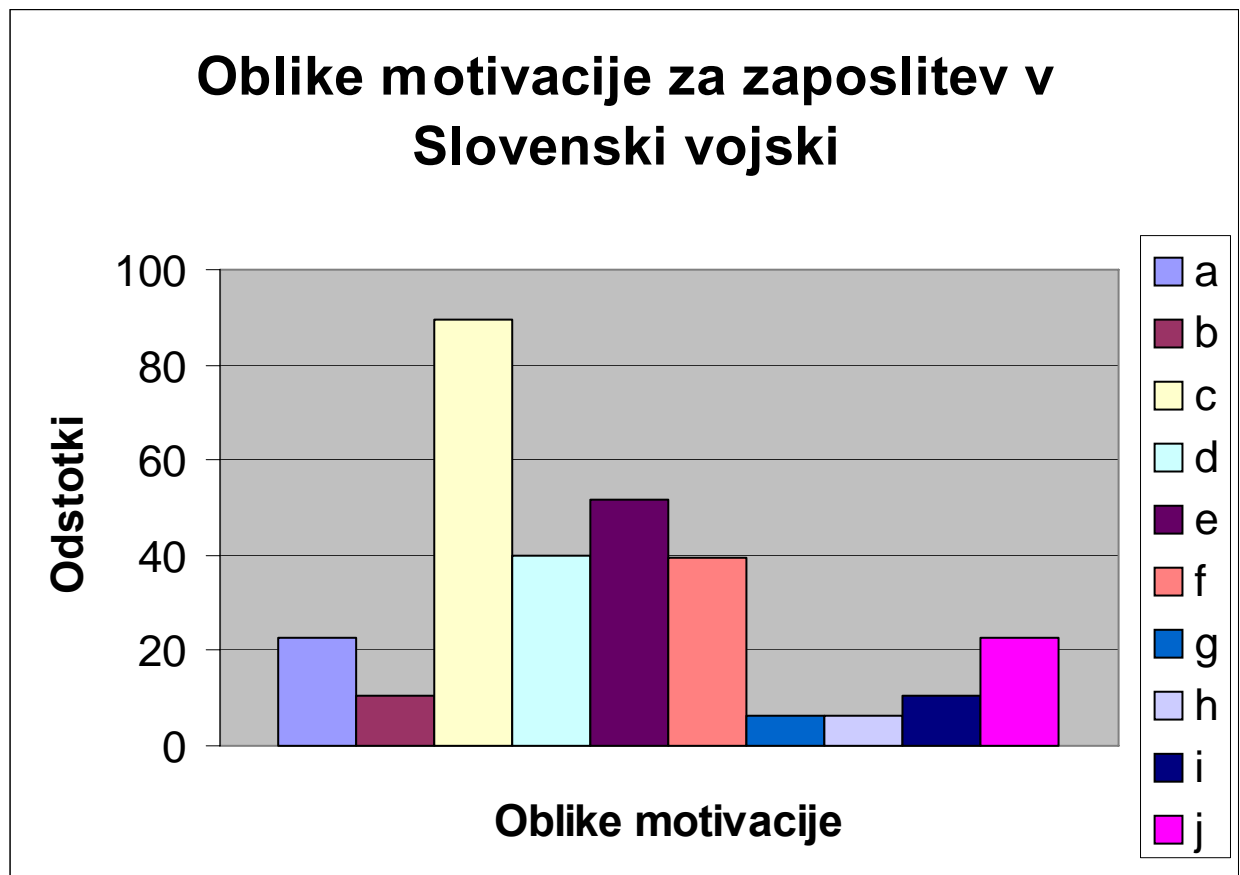
- a) možnost vodenja drugih ljudi
- b) dobra plača
- c) zanimivo delo
- d) spoznavanje novih krajev in ljudi
- e) možnost uveljavljanja znanja in sposobnosti
- f) varna sedanost in zagotovljena prihodnost
- g) samostojnost in neodvisnost pri delu
- h) velik družbeni ugled
- i) veliko osebne svobode
- j) možnost hitrega napredovanja

* Na vprašanje: »Izberite si tri cilje, ki so za vas najpomembnejši pri izbiri poklica,« je imel vsak anketiranec možnost obkrožiti tri odgovore, tako nam odgovori skupaj dajo 300 odstotkov.

Iz grafa 8.2 je razvidno, da so se srednješolci v skoraj 70 odstotkih odločili, da je pri izbiri poklica najpomembnejša dobra plača, kar je podoben rezultat kot v anketi 1999, izvedeni

med naborniki. Le 2 odstotka anketirancev manj se je odločilo za odgovor »zanimivo delo«. Izmed ostalih oblik motivacije z dobrimi 34 odstotki izstopa še »varna sedanost in zagotovljena prihodnost«. Za odgovor »možnost vodenja drugih« se je odločilo najmanj anketirancev, še vedno pa več kot vsak deseti.

Graf 8.3: Oblike motivacije, ki so bile najpomembnejše za zaposlitev v SV



Vir: Anketa CU

Legenda:

- a) možnost vodenja drugih ljudi
- b) dobra plača
- c) zanimivo delo
- d) spoznavanje novih krajev in ljudi
- e) možnost uveljavljanja znanja in sposobnosti
- f) varna sedanost in zagotovljena prihodnost
- g) samostojnost in neodvisnost pri delu
- h) velik družbeni ugled
- i) veliko osebne svobode
- j) možnost hitrega napredovanja

Možni odgovori so bili isti kot pri anketi Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica, vendar se je vprašanje v anketi, izvedeni med kandidati, glasilo: »Izberite tri cilje (oblike motivacije), ki so bili za vas najpomembnejši za zaposlitev v SV«. Odgovori se precej razlikujejo od tistih v grafu 8.1 kot v grafu 8.2 skoraj 90 odstotkov vprašanih je »zanimivo delo« tista oblika motivacije, ki jih je pripeljala v SV in daleč presega ostale oblike motivacije. V drugi skupini so odgovori »spoznavanje novih krajev in ljudi«, »možnost uveljavljanja znanja in sposobnosti« ter »varna sedanost in zagotovljena prihodnost«. V manjšem odstotku so se anketiranci odločili za odgovore »dobra plača«, »samostojnost in neodvisnost pri delu«, »velik družbeni ugled in veliko osebne svobode«. Ponovno se potrjuje podatek, prikazan v grafu 8.1, da denar za kandidate za vojaški poklic ni med pomembnejšimi oblikami motivacije, vsekakor pa ni glavni vzrok za zaposlitev v SV. Pri primerjavi grafa 8.2 in grafa 8.3 ugotovimo, da sta v obeh anketah visoko uvrščena odgovora »zanimivo delo« ter »varna sedanost in zagotovljena prihodnost«. Največje odstopanje je pri odgovoru »dobra plača«, ki je med srednješolsko mladino najpomembnejša oblika motivacije, med kandidati pa je med manj pomembnimi oblikami motivacije.

Na vprašanje za koliko let bi anketiranec podpisal pogodbo za delo v SV, je bil zdaleč največkrat obkrožen odgovor »do upokojitve«, in sicer v 51,5 odstotkih, dobrih 30 odstotkov je obkrožilo odgovor »za 5 let«, dobrih 6 odstotkov »za 3 leta« in dobrih 9 odstotkov »za 10 let«. Iz odgovorov je razvidno, da je med mladimi še vedno stalnost zaposlitve na prvem mestu, kar potrjuje tudi odgovor, prikazan v grafu 8.3, kjer je visoko uvrščena varna sedanost in zagotovljena prihodnost kot oblika motivacije. Slaba tretjina se strinja s pogodbo za pet let, kot jo je podpisalo, manjši odstotek anketirancev bi bil pripravljen podpisati pogodbo za krajši čas ali za dobo 10 let. Na ta isti odgovor so dijaki v anketi ORC odgovorili drugače.

Tabela 8.5: Za koliko let bi podpisal pogodbo za delo v SV?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 in več
19,4%	9,9%	11,2%	10%	16,6%	3,9%	3%	2,4%	1,6%	22%

Vir: Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006

Tabela 8.6: Kako so na vašo odločitev o zaposlitvi v SV vplivali naslednji razlogi?

	Anketa	SSM
Dokazal bi si, da to zmorem	3,77	3,55
Dobil bi stanovanje	2,05	3,25
Dobil bi rad čas za razmislek, kaj želim	1,83	3,21
Boljša plača kot v civilnem poklicu	3,05	3,28
Tovarištvo in pripadnost skupini	3,94	3,25
Vojaški poklic mi nudi možnost za športno udejstvovanje	4,15	3,49
Možnost dela z najsodobnejšo tehniko	3,71	3,43
Potovanja in spoznavanja tujih dežel	3,39	3,64
Vodil bom druge	2,97	3,32
Rad imam svojo državo	4,27	3,23
Vojska nudi možnost napredovanja	4,3	3,47
Varnost zaposlitve	3,33	3,32
Hočem nositi uniformo	3,82	2,7
Raje imam službo v vojski, kot da sem brezposeln	3,5	3,87
Dodatno pokojninsko zavarovanje	3,53	3,5
Privlačita me red in disciplina	3,3	3,05

Vir: Anketa CU, Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006

Anketno vprašanje ORC se je glasilo: »Domnevamo, da ste se odločili za vojaški poklic. Koliko se strinjate, da bi na vašo odločitev za vojaški poklic vplivali naslednji razlogi«.

V obeh anketah je bil možen odgovor: »sploh se ne strinjam«, z vrednostjo 1; »v glavnem se ne strinjam«, z vrednostjo 2; »se niti strinjam niti se ne strinjam«, z vrednostjo 3; »v glavnem se strinjam«, z vrednostjo 4 »in popolnoma se strinjam«, z vrednostjo 5. Rezultati v tabeli 8.6 so prikazani kot povprečna vrednost odgovorov.

Rezultati kažejo, da veliko mladih (MMS) na svojo morebitno vojaško službo gleda kot na nekakšen izhod v sili, da bi torej to službo izbrali, če ne bi dobili druge zaposlitve. V anketi Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica so visoko uvrščeni dejavniki, ki kažejo, da mladi morebitno službo v vojski povezujejo s samoizpopolnjevanjem. Dokazal bi si, da

to zmorem. Na drugi strani so dejavniki, ki mladino (MMS) odvrčajo od vojaškega poklica. Hočem nositi uniform. (Malešič, 2006).

Rezultati ankete med kandidati za vojaški poklic, ki jih vidimo v prvem stolpcu tabele 8.6 so precej drugačni. Ti rezultati kažejo, da se ponovi rezultat iz grafa 8.1, kjer je glavni dejavnik, da jih privlači vojaška služba, možnost napredovanja. Zelo visoko so še naslednji dejavniki, ki privlačijo: »rad imam državo«, »vojaški poklic mi nudi možnost za športno udeleževanje«, »tovarištvo in pripadnost skupini«. Vidimo, da so to tisti dejavniki, ki jih družba tudi pričakuje od osebe, zaposlene v vojski. Na drugi strani pa so se med dejavniki, ki ne privlačijo, znašli: »dobil bi stanovanje«, »vodil bom druge«. Nikakor pa se anketiranci niso zaposlili v SV le zato, da bi dobili čas za razmislek, kaj želijo. Ti odgovori nam dosti povedo o specifičnosti skupine, ki se je precej premišljeno zaposlila v SV, ni pa ji to izhod v sili. Na posebnostih, dejavnikih, ki privlačijo, na eni strani in na drugi strani na dejavnikih, ki ne privlačijo, mora graditi SV.

Pri vprašanju o začetni neto plači vojaka, zaposlenega v SV, je bilo štirinajst vnaprej pripravljenih zneskov od 90 000 Sit do 210 000 Sit po intervalih 10 000 Sit. Odgovor srednješolske mladine v letu 2006 je bil, da je za njih pričakovana plača v povprečju 168 360 Sit ali 703 evre. Na isto vprašanje so odgovarjali tudi kandidati za vojaški poklic v Vipavi, imeli so dvanajst možnih odgovorov od 350 evrov do 900 evrov po intervalih 50 evrov. V tem primeru je bil povprečni znesek 805 evrov. Iz primerjave je razvidno, da je v obeh primerih pričakovana plača precej višja, kot je resnična osnovna neto plača vojaka, ki znaša v marcu 2007 za vojake, ki niso več pripravniki, 534 evra za vojaka s V. stopnjo izobrazbe in 496 za vojaka z IV. stopnjo izobrazbe (<http://www.slovenskavojska.si/opk/vojak/placila.htm>). Na to osnovno plačo lahko dobi dodatek za delovno dobo in za stalnost nad 5 let v SV. Tudi primerjava med anketama kaže, da so se kandidati v povprečju odločili za 100 evrov višjo plačo kot srednješolska mladina. Povprečno pričakujejo kandidati za vojake kar 60 odstotkov višjo plačo, kot jo imajo v resnici.

Odgovori, prikazani v tabelah od 8.7 do 8.9 kažejo, kako so kandidati za vojaški poklic v resnici zadovoljni s svojo odločitvijo.

Tabela 8.7: Ali bi službo v SV komu priporočil?

Da	84,8%
Ne	15,2%

Vir: Anketa CU

Tabela 8.8: Ali se vam uresničujejo pričakovanja, ki ste jih imeli pred zaposlitvijo v SV?

Da	18,2%
Deloma	75,7%
Ne	6,1%

Vir: Anketa CU

Tabela 8.8 nam pokaže, da kljub informacijam, ki jih kandidati dobijo pred prihodom v Vipavo na usposabljanje, se njihova pričakovanja ne uresničijo.

Tabela 8.9: Ali bi se z informacijami, ki jih imate danes, zaposlili v SV?

Da	83,3%
Ne	16,7%

Vir: Anketa CU

Iz table 8.9 je razvidno, da bi se dobrih 83 odstotkov vprašanih še vedno hotelo zaposliti v SV ob informacijah, ki jih imajo sedaj. Treba je upoštevati, da so informacije, ki jih imajo kandidati o vojaški organizaciji in vojaškem poklicu v Vipavi, še vedno le delne, ker je UC Vipava le del SV. Lahko predvidimo, da je 15 odstotkov vprašanih tudi potencialnih kandidatov, da zapusti vojaško službo že na začetku. Če primerjamo te odgovore s podatki iz tabele 7.4, vidimo, da je v letu 2006 zaključilo usposabljanje slabih 80 odstotkov kandidatov, ki so z usposabljanjem začeli.

9 ZAKLJUČEK

Največ novih zaposlitev v SV je bilo leta 2003, od tega leta se število na novozaposlenih manjša. Velika večina novo zaposlenih v SV se je zaposlila na dolžnosti vojaka ali kandidata za vojaški poklic. Absolutno je največ na novo zaposlenih z območja mariborske uprave za obrambo, le v zadnjem letu je bilo zaposlitev več z območja celjske uprave za obrambo. Najmanjši interes za zaposlitev je na območju novogoriške uprave za obrambo.

V letu 2006 se je v SV število sporazumnih prekinitev delovnega razmerja povečalo za dobrih 100 odstotkov glede na leto 2005. S tem ko se je število prihodov v zadnjem obdobju manjšalo, se je število odhodov iz SV večalo. Tako je število odhodov iz SV v letu 2006 že večje od števila prihodov v SV. Ob nadaljevanju trenda SV ne bo dosegla zelenega stanja v letu 2010. Tudi trenutna struktura stalne sestave SV ni blizu zelenemu stanju v prihodnjih letih. Največji primanjkljaj je med poklicnimi vojaki, največji presežek pa med vojaškimi uslužbenci. Podatki o projekciji populacije v starosti med 18. in 25. letom kažejo na upadanje števila ciljne populacije za SV. V naslednjih petih letih se bo to število zmanjšalo za več kot deset odstotkov.

Podatki o številu prebivalstva po statističnih regijah (upravah za obrambo) ter število novozaposlenih iz posamezne regije v letu 2005 nam kažejo, da je med regijami velika razlika v številu novozaposlenih na prebivalca po posamezni regiji. Primerjava dobljenih podatkov med regijami nam kaže, da če se je na območju novogoriške uprave za obrambo zaposlil 1 pripadnik, so se na območju murskosoboške uprave na isto število prebivalcev zaposlili 4,4 pripadniki.

Pri primerjavi povprečne neto plače po posamezni regiji in odstotkom na novo zaposlenih v letu 2005 velja srednja (negativna) povezanost teh dveh spremenljivk. O močni povezanosti govorimo pri primerjavi števila registriranih brezposelnih oseb in odstotkom na novo zaposlenih v letu 2005.

Število novozaposlenih v SV po podatkih za leto 2005 je torej (negativno) odvisno od povprečne neto plače po statističnih regijah, (močna odvisnost med spremenljivkama je pri brezposelnosti in številom zaposlenih).

Primerjava odgovorov na postavljena vprašanja v tistem delu ankete, ki se nanaša na motivacijo v anketi ORC med srednješolsko mladino, in odgovori ankete, izvedene v CU Vipava med kandidati za vojaški poklic, pokaže, da so v resnici kandidati za vojake posebna skupina mladih. Mladi, ki se odločajo za vojaški poklic, postavljajo v ospredje predvsem možnost izobraževanja, napredovanja in dobre odnose na delovnem mestu, precej manj pa dober dohodek.

Trenutno je na usposabljanju manjši odstotek deklet, kot je bilo značilno za prejšnja obdobja od ustanovitve CU Vipava v marcu leta 2003. Tudi delež tistih z visoko in univerzitetno izobrazbo je padel v primerjavi z leti prej.

Zavod za zaposlovanje ni največji ponudnik nove delovne sile za SV, pač pa se največ mladih odloči za vojaški poklic po končanemu šolanju, prav tako pa prejšnje delo zapusti in se zaposli v SV.

Tako kot v poglavju sedem, kjer je prikazano število novozaposlenih iz prejšnjih let, tudi med kandidati prevladujejo tisti iz severnovzhodnega dela Slovenije. Prav tako ostaja, da je najmanj zanimanja za vojaški poklic med mladimi iz jugozahodnega dela Slovenije.

Kandidati so precej visoko (z oceno 6,6) ocenili ugled Slovenske vojske v naši državi, kar je več, kot je bilo povprečje med srednješolsko mladino. Tudi ugled vojaka so ocenili boljše kot srednješolci. Ta ocena je razumljiva, saj so se kandidati prostovoljno odločili za poklic vojaka.

Zanimivi so rezultati na vprašanje, katere so najpomembnejše oblike motivacije na splošno. Za kandidate je najpomembnejša oblika motivacije možnost napredovanja, sledijo dodatno izobraževanje in dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu. Šele četrta po pomembnosti je plača. Tukaj ima SV možnost, da za svoj kader poskrbi predvsem z ureditvijo možnosti napredovanja, se pravi, jasno opredeljeno kariero pot kot tudi izobraževanje za svoje pripadnike znotraj SV ali v civilnih izobraževalnih ustanovah. Za dobre medsebojne odnose je verjetno potrebno vnesti v programe šolanja na vseh nivojih več »socialnega menedžmenta«. Zanimivo je, da stanovanje ni oblika motivacije za kandidate. Morda je to posledica, da s svojo plačo ne zmorejo plačevati najemnine, oziroma je ceneje živeti pri starših. Kandidati za vojaški poklic navajajo, da so se v SV

zaposlili predvsem zaradi zanimivega dela ter možnosti, da uveljavijo znanje in sposobnosti. Zopet pa je za kandidate zelo nizka oblika motivacije denar. Oblike motivacije, ki so bile najpomembnejše med srednješolsko mladino, so za razliko od kandidatov za vojaški poklic dobra plača in zanimivo delo.

Med vzroki za zaposlitev v SV so najpomembnejši naslednji: vojska nudi možnost napredovanja, rad imam svojo državo in vojaški poklic mi nudi možnost športnega udejstvovanja. Tukaj se zopet kaže pomembnost napredovanja, saj posameznik pričakuje, da mu bo v vojski omogočena kariera, in sicer od vojaka naprej. Skladno z Vojaško doktrino so kandidati izpostavili domoljubje kot pomembnejši vzrok za odločitev. Pri domoljubju kandidati najbolj odstopajo od srednješolske mladine, kar kaže na pomembnost domoljubja med mladimi. Zopet se je na dno uvrstila možnost, da bi dobil stanovanje, ter, da dobi čas, za razmislek, kaj želi. Ta odgovor hkrati kaže na precej zavesten in verjetno tehten premislek pred vstopom v SV.

Vseeno pa kandidati pri opravljanju svojega dela pričakujejo tudi boljše plačilo.

9.1 VERIFIKACIJA HIPOTEZ

V nalogi nisem uspel dokazati in potrditi svoje izhodiščne hipoteze, da je največja motivacija mladih za zaposlitev v SV denar. V rezultatih ankete je razvidno, da je denar precej više uvrščen med srednješolsko mladino, saj je na drugem mestu le odstotek za zanimivim delom kot oblika motivacije, kot med kandidati za vojaški poklic. Pri kandidatih se je denar znašel šele na četrtem mestu med oblikami motivacije za vojaški poklic. Kot oblika motivacije za njihovo resnično zaposlitev pa je dobra plača med manj pomembnimi oblikami motivacije.

Izvedbeno hipotezo, da kraj bivanja bistveno vpliva na interes mladine za zaposlitev v SV, sem potrdil. Ugotovil sem, da je interes med mladimi po statističnih regijah različen oziroma da je število novozaposlenih in kandidatov za vojaški poklic različno glede na kraj stalnega prebivališča. Ugotovil sem, da je tako tudi glede na število prebivalcev po posamezni statistični regiji.

9.2 SKLEP

Na koncu bi rad podal svoje mnenje, kaj je »tisto«, kar naj naredimo v SV, da pridobimo kader na trgu dela ter zmanjšamo trend odhodov med že zaposlenimi. Ob tem ne smemo pozabiti, da na trgu dela velja enostavno načelo ponudbe in povpraševanja in da je SV le eden od ponudnikov na tem trgu. Torej bi lahko začel naštevati znane vzroke, kot so plača, potni stroški, itd., vendar moram pri odgovoru takoj razočarati. Kajti, če bi obstajala oseba, ki bi vedela, kateri so splošni motivatorji, bi bila to zelo uspešna oseba. Enostavnega recepta ali odgovora ni ali pa, kot sem opisal v teoretičnem delu, vsak izmed nas ima za delovanje svoje motivatorje. Lahko govorimo le na splošno oziroma o tistih najpomembnejših oblikah motivacijskih dejavnikov, ki so se pokazali med raziskavami. Ker v nalogi nisem potrdil svoje na začetku postavljene hipoteze o denarju kot najpomembnejšem faktorju motiviranja trdim, kar trdijo teorije na področju motiviranja, in to je, da morajo prejemki pokriti posameznikove osnovne življenjske stroške, tako da ni več najpomembnejši faktor in da vlogo najpomembnejšega faktorja prevzamejo drugi. Torej je treba zagotoviti takšne prejemke, ki bo našemu vojaku zagotavljali normalno življenje.

Kaj torej storiti?

Najprej je treba določiti in klasificirati vojaške poklice, s tem se jim določi mesto med poklici in se jih pravilno ovrednoti. Upoštevati je treba vso specifičnost vojaškega poklica in dela v vojski, ki vključuje tudi obveznosti, ki jih ima vojska ob vstopu v NATO in EU. Postaviti je treba jasna merila vstopa in izstopa iz vojaške službe, ob upoštevanju omejitev, ki veljajo za poklic vojaka. Po mojem mnenju in glede na rezultate ankete med kandidati za vojaški poklic, ki sem jo izvedel v Vipavi, so tri najpomembnejše oblike motivacije:

- možnost napredovanja,
- možnost dodatnega izobraževanja in
- dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu.

Mladi pričakujejo napredovanje znotraj vojaške organizacije, kar je za hierarhične organizacije normalno in zaželeno. Pričakujejo nadaljevanje kariere na podčastniških in častniških dolžnostih. Treba je jasno ne le opredeliti kariero pot, a jo tudi udejanjiti. Vsak posameznik mora vedeti, kaj ga čaka in kaj mora stori, da to doseže. Mislim, da je glede na rezultate ankete to področje tisto, ki je med bolj »krivimi« za velik odliv kadra iz vojske.

Opredeliti je treba delovno mesto in definirati pogoje zanj, tako med vojaki kot podčastniki in častniki; opredeliti tudi jasne pogoje in izvrševati zdravo selekcijo pri prehodu iz vojaške na podčastniško in častniško dolžnost. Omogočiti je treba mladim, ki se pri 20. letih zaposlijo v SV, da napredujejo na podčastniško in častniško dolžnost, seveda ob določenih pogojih. Pri tem se mora upoštevati oceno nadrejenega, ki naj bo realen odraz ocenjevanega.

Kandidate visoko motivira dodatno izobraževanje. Tu gre za vojaško in civilno izobraževanje, skladno s 64. členom Zakona o obrambi ter s 93. členom, ki govori o pravici do usposobitve za civilni poklic. Kandidati za vojaški poklic pričakujejo, da bodo v svoji karieri imeli možnost dodatnega izobraževati ter pridobivanja različnih funkcionalnih znanj. Ta oblika motivacije je povezana s prejšnjo, saj verjetno kandidati ob izobraževanju pričakujejo tudi napredovanje. Spodbujati je torej treba mlade k izobraževanju in dousposabljanju ter jim skladno s Zakonom o obrambi omogočiti tudi izobraževanje za dodatni poklic.

Kot zelo pomembno obliko motivacije so kandidati navedli še dobre medsebojne odnose. Poskrbeti moramo za profesionalen odnos med zaposlenimi. V Vojaški doktrini so navedene vrednote SV, spoštovanje teh vrednot je dober temelj za dobre odnose med nami, vendar vrednote ne smejo ostati le črka na papirju, ampak moramo živeti skladno z njimi. Tudi ta oblika motivacije je posredno povezana z možnostjo napredovanja, saj so pogosto prav nejasni pogoji napredovanja in nedorečena selekcija vzrok za nezadovoljstvo in s tem za slabe odnose na delovnem mestu.

Če hočemo spremeniti trend odhodov iz SV, moramo upoštevati te tri najpomembnejše oblike motivacije. Ob tem velja opozoriti, da niso to »edine« oblike motivacije, so pa tiste, pri katerih lahko sami veliko naredimo.

Četrta najpomembnejša oblika motivacije je denar, ki pa ne igra odločilne vloge pri kandidatih za vojaški poklic, odigra pa odločilno vlogo med ciljno populacijo (srednješolci) za vojaški poklic, kar je pokazala anketa Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006. Tudi prejemki posameznika so odvisni od njegovega položaja znotraj organizacije. Po mojem mnenju so mladi trenutno pripravljene delati tudi za manjše

prejemke, če v prihodnosti vidijo možnost napredovanja in s tem povečanje svojih prejemkov.

Ponovno bi poudaril pomembnost napredovanja, saj vidimo, da so vse ostale oblike motivacije posredno ali neposredno povezane z napredovanjem. Napredovanja pa ne smemo razumeti le kot napredovanje z vojaške na podčastniško in častniško dolžnost ampak, tudi napredovanje znotraj posamezne kategorije. Možne rešite problema napredovanj znotraj SV so:

- interni razpis za posamezna delovna mesta s zahtevanimi pogoji,
- uvedba več stopenj (činov) za vojake in
- uvedba karijerne poti posameznika.

10 VIRI

Samostojne publikacije

1. Bahtijarević-Šiber, Fikreta (1986): Motivacija i razpodjela. Informator, Zagreb.
2. Bratušek, Boris (2000): Osnove vojaškega voditeljstva in menedžmenta. CVŠ, Ljubljana.
3. Černetič, Metod (1997): Poglavja iz sociologije organizacij. Moderna organizacija, Kranj.
4. FM 22-100 ARMY LEADERSHIP(1999) Headquarters Department of the Army Washington.
5. Garb, Maja (1993): Vojaški profesionalizem; diplomsko delo. FDV, Ljubljana.
6. Grizold Anton (1998): Perspektive sodobne varnosti. FDV, Ljubljana.
7. Grizold, Anton (1999): Obrambni sistem Republike Slovenije. VPVŠ, Ljubljana.
8. Grizold, Anton (2005): Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju. FDV, Ljubljana.
9. Huntington, Samuel P. (1995): The Soldier and the State. The belknap press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London.
10. Jelušič, Ljubica (1997): Legitimnost sodobnega vojaštva. FDV, Ljubljana.
11. Jerončič, Simon (1999): Odnos mladih do dela; diplomsko delo. Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.
12. Jurančič, Ilija (1980): Vrednotenje dela. Moderna organizacija, Kranj.
13. Jurman, Benjamin (1981): Človek in delo. MK, Ljubljana.
14. Kavčič, Bogdan (1991): Sodobna teorija organizacije. DZS, Ljubljana.
15. Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. FDV, Ljubljana.
16. Lipičnik Bogdan (1998): Ravnanje z ljudmi pri delu. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
17. Lubi, Darko (2003): Temelji vodenja in poveljevanja. FDV, Ljubljana.
18. Malačič, Janez (1995): Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. ZDKD Slovenije, Ljubljana.
19. Marentič Požarnik, Barica (1988): Dejavniki in metode uspešnega učenja, Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko, Ljubljana.
20. Mogolič, Franci (2004): Ritualni v vojaški organizaciji, diplomsko delo. FDV, Ljubljana.

21. Musek, Janek (1993): Znanstvena podoba osebnosti. Educy d.o.o., Ljubljana.
22. Musek Lešnik, K. (2003): Od poslanstva do vizije zavoda in neprofitne organizacije. Inštitut za psihologijo osebnosti, Ljubljana.
23. Musek, Janek. (2000): Nova psihološka teorija vrednot. Educy d.o.o., Ljubljana.
24. Russett, Bruce (1996): Svetovna politika . Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
25. Sedej, Marjan (1997): Metode in tehnike kadrovanja. MO, Kranj.
26. Stergar, Igor (2006): Beneficije v SV, diplomsko delo. FDV, Ljubljana.
27. Špiclin, Anja (2005): Dejavniki poklicne odločitve, diplomsko delo. FDV, Ljubljana
28. Uhan, Stane (2000): Vrednotenje dela II. Moderna organizacija, Kranj.
29. Wiater, Jerzy J (1987): Sociologija vojska Vojnoizdavački i novinski centar, Beograd.

Zborniki

1. Enciklopedija Človek in družba (1986): MK, Ljubljana.
2. Fluri, Filip in drugi (2003): Parlamentarni nadzor nad varnostnim sektorjem (slovenski prevod 2006), izvirnik v angleščini, Ženeva, 2003.
3. Malešič, Marjan (ur.) (2002): Nacionalna in mednarodna varnost. FDV, Ljubljana.
4. Malešič, Marjan (ur.) (2006): Varnost v postmoderni družbi. FDV, Ljubljana.
5. Možina, Stane ur. (1994): Management. Didakta, Radovljica.
6. Pogovori o prihodnosti Slovenije pri predsedniku republike o vrednotah.(2003): Urad predsednika republike, Ljubljana.
7. Oddelek za pridobivanje kadra, (2007) Analitični podatki, Ljubljana.

Dokumenti

1. Evidenca usposabljanja 2006 (2007) CU Vipava.
2. Srednjeročni obrambni program (SOPr) 2007 - 2012, Šifra: 803-2/2006-58. Ljubljana, 27.11.2006.
3. Vešnar, Marjan (2003): Program CSP. GŠSV, Ljubljana.
4. Vojaška doktrina (2006): PDRIU, Ljubljana.
5. Zakon o obrambi (2004). Uradni list RS, št. 103/2004 z dne 23.9.2004.

Internetni viri

1. Pogovor o vrednotah pri predsedniku republike o vrednotah 19.11.2003. Prof. dr. Janek Musek: Raziskovanje vrednot v Sloveniji in vrednotni univerzum Slovencev <http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/> (26 februar 2007).
2. Statistični letopis RS http://www.stat.si/letopis/index_letopis.asp (02. marec 2007).
3. Statistični urad RS, Standardna klasifikacija poklicev. <http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=1182> (27. februar 2007).
4. Statistični urad RS, Metodološka pojasnila. http://www.stat.si/doc/klasif/skp_metnav.doc (27. februar 2007).
5. Slovenska vojska <http://www.slovenskavojska.si/opk/vojak/index.htm>. (03. marec 2007).
6. Struktura Slovenske vojske <http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm> (02. marec 2007 in 16. marec 2007).
7. Uradni list, Zakon o obrambi. <http://www.uradni.list.si/1/objava.jsp?urlid=2004103&stevilka=4405> (12., 26. februar 2007).
8. Ustava RS. <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (24. januarja 2007).
9. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, statistični podatki http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm (02. marec 2007 in 16. marec 2007).

Ostali viri

1. Anketa; Odnos slovenske mladine do vojaškega poklica (2006): Obrambno raziskovalni center. FDV, Ljubljana.
2. Intervju; Denis Štemberger, 19. marec 2007.
3. Jelušič, Ljubica (2006): Oborožene sile in družba. Delovno gradivo predavanj na specialističnem študiju obramboslovja 2006/2007, Ljubljana
4. Lipič Ladislav (2003) Bilten Slovenske vojske 2003-5/št. 2. GŠSV, Ljubljana.
5. Pokojninski načrt, za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (2000): Kapitalska družba, Ljubljana.
6. Troha, Nataša. (2006): Vojaško voditeljstvo. Delovno gradivo predavanja na 11. VŠŠ, Poljče.

11 SEZNAM KRATIC

CSP	Celostna oskrba pripadnikov
CU	Center za usposabljanje
EU	Evropska unija
FDV	Fakulteta za družbene vede
GŠ	Generalštab
ILO	Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization)
MORS	Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
MLV	Muskova lestvica vrednot
NATO	Organizacija severnoatlantskega sporazuma (North Atlantic Treaty Organization)
NVV	Nižji vojaški uslužbenec
ORC	Obramboslovni raziskovalni center
OVSU	Osnovno vojaško strokovno usposabljanje
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SOPr	Srednjeročni obrambni plan razvoja
SSM	Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2006 (anketa)
TVSU	Temeljno vojaško strokovno usposabljanje
VED	Vojaška evidenčna dolžnost
VVU	Višji vojaški uslužbenec
UE	Učna enota

12 SEZNAM SHEM, TABEL IN GRAFOV

Shema 3.1: Standardna klasifikacija poklicev

Shema 3.2: Sistematičen kodirni seznam vojaških poklicev po Standardni klasifikaciji poklicev

Shema 5.1: Hackman-Oldhamov model psiholoških okoliščin, ki vplivajo na motivacijo

Shema 6.1: Vrednote kot motivacijski cilji

Shema 6.2: Empirična hierarhija vrednotnega prostora

Tabela 6.3. Rezultati raziskav

Tabela 7.1: Število novozaposlenih po letih glede na stalno prebivališče zaposlenega

Tabela 7.2: Vzroki odhodov vojaških oseb iz SV po letih

Tabela 7.3: Odhodi po enotah zaradi sporazumne prekinitve delovnega razmerja

Tabela 7.4: Število kandidatov za vojake, ki so opravili usposabljanje v CU Vipava v letu 2006

Tabela 7.5: Sestava SV v decembru 2006 in februarju 2007

Tabela 7.6: Projekcija kadrov v SV v obdobju 2007 - 2012

Tabela 7.7: Število in odstotek prebivalstva leta 2005 po statističnih regijah in upravah za obrambo, ki pokrivajo statistične regije

Tabela 7.8: Povprečen dohodek na zaposlenega po regijah v letu 2005 (tolarjih)

Tabela 7.9: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji za december 2005 (prvi stolpec) in december 2006

Tabela 8.1: Odstotek anketirancev po spolu

Tabela 8.2: Končana izobrazba anketirancev

Tabela 8.3: Stanje pred zaposlitvijo v SV

Tabela 8.4: Stalno bivališče kandidatov in kandidatk za vojaški poklic

Tabela 8.5: Za koliko let bi podpisal pogodbo za delo v SV?

Tabela 8.6: Kako na vašo odločitev o zaposlitvi v SV vplivali naslednji razlogi?

Tabela 8.7: Ali bi službo v SV komu priporočil?

Tabela 8.8: Ali se vam uresničujejo pričakovanja, ki ste jih imeli pred zaposlitvijo v SV?

Tabela 8.9: Ali bi se z informacijami, ki jih imate danes zaposlili v SV?

Graf 7.1: Zaposlovanje v SV po letih za obdobje 2003 - 2006

Graf 7.2: Odhodi in prihodi v obdobju 2004 - 2006

Graf 7.3: Število populacije med 18. in 25. letom v Sloveniji

Graf 8.1: Najpomembnejše oblike motivacije za delo

Graf 8.2: Oblike motivacije za delo

Graf 8.3: Oblike motivacije, ki so bile najpomembnejše za zaposlitev v SV

13 PRILOGE

Priloga A: Statistične regije, njim pripadajoče občine 1.1. 2005.

Statistična regija	Občina	Statistična regija	Občina
Pomurska	Beltinci	Koroška	Muta
	Cankova		Podvelka
	Črenšovci		Prevalje
	Dobrovnik/Dobronak		Radlje ob Dravi
	Gornja Radgona		Ravne na Kor.
	Gornji Petrovci		Ribnica na Poh.
	Grad		Slovenj Gradec
	Hodoš/Hodos		Vuzenica
	Kobilje		
	Križevci	Savinjska	Bistrica ob Sotli
	Kuzma		Braslovče
	Lendava/Lendva		Celje
	Ljutomer		Dobje
	Moravske Toplice		Dobrna
	Murska Sobota		Gornji Grad
	Odranci		Kozje
	Puconci		Laško
	Radenci		Ljubno
	Razkrižje		Luče
	Rogašovci		Mozirje
	Sveti Jurij		Nazarje
	Šalovci		Podčetrtek
	Tišina		Polzela
	Turnišče		Prebold
	Velika Polana		Radeče
	Veržej		Rogaška Slatina

Statistična regija	Občina	Statistična regija	Občina
Podravska	Benedikt		Rogatec
	Cerkvenjak		Slovenske Kon.
	Destnik		Solčava
	Dornava		Šentjur
	Duplek		Šmarje pri Jelšah
	Gorišnica		Šmartno ob Paki
	Hajdina		Šoštanj
	Hoče - Slivnica		Štore
	Juršinci		Tabor
	Kidričevo		Velenje
	Kungota		Vitanje
	Lenart		Vojnik
	Lovrenc na Pohorju		Vransko
	Majšperk		Zreče
	Maribor		Žalec
	Markovci		
	Miklavž na Dravsk.	Zasavska	Hrastnik
	Oplotnica		Trbovlje
	Ormož		Zagorje ob Savi
	Pesnica		
	Podlehnik	Spodnjeposavska	Brežice
	Ptuj		Krško
	Rače - Fram		Sevnica
	Ruše		
	Selnica ob Dravi	Jugovzhodna Slo	Črnomelj
	Slovenska Bistrica		Dolenjske Toplice
	Starše		Kočevje
	Sveta Ana		Kostel
	Sv. Andraž v Sl. Gor.		Loški Potok
	Šentilj		Metlika

Statistična regija	Občina	Statistična regija	Občina
	Trnovska vas		Mirna Peč
	Videm		Novo mesto
	Zavrč		Osilnica
	Žetale		Ribnica
			Semič
Osrednjeslovenska	Borovnica		Sodražica
	Brezovica		Šentjernej
	Dobrepolje		Škocjan
	Dobrova-Polhov Gr.		Trebnje
	Dol pri Ljubljani		Žužemberk
	Domžale		
	Grosuplje	Notranj.-kraška	Bloke
	Horjul		Cerknica
	Ig		Ilirska Bistrica
	Ivančna Gorica		Loška dolina
	Kamnik		Pivka
	Komenda		Postojna
	Litija		
	Ljubljana	Goriška	Ajdovščina
	Logatec		Bovec
	Lukovica		Brda
	Medvode		Cerkno
	Mengeš		Idrija
	Moravče		Kanal
	Škofljica		Kobarid
	Šmartno pri Litiji		Miren – Kostan.
	Trzin		Nova Gorica
	Velike Lašče		Šempeter – Vrt.
	Vodice		Tolmin
	Vrhnika		Vipava

Statistična regija	Občina	Statistična regija	Občina
Gorenjska	Bled	Obalno-kraška	Divača
	Bohinj		Hrpelje - Kozina
	Cerklje na Gor.		Izola/Isola
	Gorenja vas – Polj.		Komen
	Jesenice		Koper/Capodistria
	Jezerško		Piran/Pirano
	Kranj		Sežana
	Kranjska Gora		
	Naklo		
	Preddvor		
	Radovljica		
	Šenčur		
	Škofja Loka		
	Tržič		
	Železniki		
	Žiri		
	Žirovnica		

Vir: Statistični urad RS (http://www.stat.si/iskanje_novo.asp?strNiz=statisticne%20regije).

Priloga B: Anketa

Ministrstvo za obrambo republike Slovenije
Slovenska vojska
Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje
Poveljniško-štabna šola
Center za usposabljanje, Vipava

Datum:

Raziskava: MOTIVACIJA ZA VOJAŠKI POKLIC
Izvajalec raziskave: Simon Jerončič

ANKETA o motivaciji kandidatov za vojaški poklic

Spoštovani, v okviru Višjega štabnega tečaja na PŠŠ izvajam raziskavo o tem, kateri motivi so prevladovali pri odločitvi za vojaški poklic pri kandidatih za službo v SV, ki so na usposabljanju v CU Vipava. Prosim, da odgovorite na vprašanja z obkrožitvijo številke pred odgovorom, ki vam po vašem mnenju najbolj ustreza. Hvaležen bom za vse odgovore, ki bodo pomagali pojasniti, zakaj se ljudje danes odločajo za vojaški poklic.

Simon Jerončič

1. Spol anketiranca:
 2. moški
 3. ženska

4. Zadnja končana stopnja šolanja pred vstopom v Center za usposabljanje v Vipavi:
 5. IV. stopnja (triletna srednja šola)
 6. V. stopnja (štiriletna srednja šola ali program 3 + 2)
 7. višja, visoka ali univerzitetna izobrazba stopnja

8. Pred zaposlitvijo v SV sem:
 9. bil nezaposlen
 10. bil zaposlen
 11. bil dijak/študen

12. Regija stalnega prebivališča:

13. Prekmurje
14. Maribor (Podravje)
15. Koroška
16. Celjska (Savinjska)
17. Zasavje
18. Posavje
19. Dolenjska (Jugovzhodna Slovenija)
20. Ljubljana (Osrednjeslovenska)
21. Kraško- notranjska
22. Gorenjska
23. Goriška
24. Obalno-kraška

25. Kakšen ugled ima v naši državi Slovenska vojska ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

zelo
majhen ugled

zelo velik
ugled

26. Kakšen ugled ima v naši državi poklic navadnega vojaka ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

zelo
majhen ugled

zelo velik
ugled

27. Katere izmed spodaj naštetih so po vašem mnenju najpomembnejše oblike motivacije za delo na splošno? Obkrožite tri, ki se vam zdijo najpomembnejše:

28. možnost uporabe službenega vozila
29. dodatno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje
30. možnosti dodatnega izobraževanja
31. možnost napredovanja
32. plača
33. dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu
34. organizirana prehrana
35. možnost najemanja kreditov
36. rešitev stanovanjskega problema
37. dobri delovni pogoji

38. Koliko so na vašo odločitev o zaposlitvi v SV vplivali naslednji razlogi ?

	Se ne strinjam	V glavnem se ne strinjam	Delno se strinjam	V glavnem se strinjam	Popolnoma se strinjam
39. dokazal bi rad, da to zmorem					
40. dobil bi rad stanovanje					
41. dobil bi rad čas za razmislek, kaj želim					
42. boljša plača kot v civilnem poklicu					
43. tovarištvo in pripadnost skupini					
44. vojaški poklic mi nudi možnost za športno udejstvovanje					
45. možnost dela z najsodob. tehniko					
46. potovanja in spoznavanje tujih dežel					
47. vodil bom druge					
48. rad imam svojo državo					
49. vojska nudi možnost napredovanja					
50. varnost zaposlitve					
51. hočem nositi uniformo					
52. raje imam službo v vojski kot pa da sem brezposeln/a					
53. dodatno pokojninsko zavarovanje					
54. privlačita me red in disciplina					

55. Za koliko let bi podpisali pogodbo za delo v vojski ?

1 leto 2 3 4 5 10 20 do upokojitve

56. Izberite tri cilje, ki so bili pri izbiri vojaškega poklica za vas osebno najbolj pomembni:

- 57. možnost vodenja drugih ljudi
- 58. dobra plača
- 59. zanimivo delo
- 60. spoznavanje novih krajev in ljudi
- 61. možnost uveljavljanja znanja in sposobnosti
- 62. varna sedanost in zagotovljena prihodnost
- 62. samostojnost in neodvisnost pri delu
- 64. velik družbeni ugled
- 65. veliko osebne svobode
- 66. možnost hitrega napredovanja

67. Kakšna bi morala biti po vašem mnenju začetna plača za vojaka (s srednjo šolo), da bi bila zaposlitev bolj privlačna (v evrih) :

350 400 450 500 550 600 650 700 750 800 850 900

68. Ali bi službo v SV komu priporočali ?

- 69. da
- 70. ne

71. Ali se vam uresničujejo pričakovanja, ki ste jih imeli pred zaposlitvijo glede službe v vojski ?

- 72. popolnoma
- 73. deloma
- 74. ne

75. Ali bi se z informacijami, ki jih imate danes o SV, še zaposlili v SV ?

- 76. da
- 77. ne

Zahvaljujem se vam za odgovore in vam želim veliko uspešnih delovnih let v SV.