

**Univerza v Ljubljani**  
**Fakulteta za družbene vede**

Aleš Luznar

**ORGANIZACIJSKA ETIKA SLOVENSKE VOJSKE**

Specialistično delo

Mentorica: Prof. Dr. Ljubica Jelušič

Ljubljana, julij 2007

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b>	<b>5</b>
1.1	Opredelitev problema	5
1.2	Namen in cilji	8
1.3	Delovne hipoteze	9
1.4	Metode raziskovanja	9
1.5	Struktura dela	10
<b>2</b>	<b>POJMOVNO – TEORETIČNA IZHODIŠČA</b>	<b>11</b>
2.1	Opredelitev vrednot	11
2.2	Opredelitev etike in morale	13
2.2.1	Notranji viri etike	14
2.2.2	Zunanji viri etike	16
2.3	Opredelitev organizacijske etike	16
<b>3</b>	<b>NORMATIVNA IZHODIŠČA ZA OPREDELITEV ETIKE IN VREDNOT</b>	<b>18</b>
3.1	Ustava Republike Slovenije	18
3.2	Zakon o obrambi	20
3.3	Zakon o javnih uslužbencih	22
3.4	Pravila službe v Slovenski vojski	24
3.5	Vojaška doktrina	24
3.6	Kodeks etike na področju politično-vojaških vidikov varnosti	25
3.7	Vrednote Evropske unije	27
3.8	Pomembnost normativnih dokumentov za organizacijsko etiko	27
<b>4</b>	<b>VREDNOTE SLOVENSKE DRUŽBE IN SLOVENSKA VOJSKA</b>	<b>29</b>
4.1	Vrednote slovenske družbe	29
4.2	Vrednote Slovenske vojske	31
4.3	Skladnost vrednot slovenske družbe in Slovenske vojske	34
4.4	Primerjava vrednot v Etičnem kodeksu Policije, Etičnem kodeksu zaposlenih v carinski službi in Vojaški doktrini Slovenske vojske	42

<b>5</b>	<b>ETIČNE DILEME IN VZROKI ZA NEETIČNO VEDENJE</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>ANALIZA PRIMERNOST PRAVIL SLUŽBE</b>	<b>48</b>
<b>7</b>	<b>TEMELJI ORGANIZACIJSKE ETIKE SLOVENSKE VOJSKE</b>	<b>54</b>
7.1	Izhodišča organizacijske etike	54
7.2	Pravila oblikovanja organizacijske etike	56
7.3	Uveljavljanje organizacijske etike	59
7.4	Vzdrževanje organizacijske etike	64
<b>8</b>	<b>ZAKLJUČEK</b>	<b>66</b>
	LITERTURA IN VIRI	70
	SEZNAM SLIK IN TABEL	73
	PRILOGE	
	Priloga A: Izvlečki iz raziskave Slovenskega javnega mnenja 1999 – 2004	74
	Priloga B: Vrednote častnikov Slovenske vojske	81
	Priloga C: Povprečne ocene pomembnosti vrednot	89

# 1 UVOD

## 1.1 OPREDELITEV PROBLEMA

Vojaška organizacija je opredeljena kot specifičen sistem v okviru družbenega sistema. Pripadnost družbenemu sistemu se kaže v tem, da je najpomembnejši dejavnik vojaške organizacije človek, znotraj nje potekajo medsebojni odnosi in da njeni cilji izhajajo iz ciljev družbenega sistema (Lubi 1995: 48).

Vojaška organizacija je ne glede na velikost, pomembnost in uporabnost sistemsko organizirana celota, ki sestoji iz velikega števila med seboj povezanih podsistemov in ima kot sistem tudi svoje značilnosti, kot so zapletenost, odprtost, dinamičnost, stohastičnost, nestacionarnost, hierarhičnost in dvosmernost odnosov (Lubi 1995: 47).

Vojaška organizacija ima tudi svoje posebnosti, ki se upoštevajo zlasti pri njenem upravljanju in vodenju. Najpomembnejši posebnosti se izražata v tem, da vojaška organizacija deluje v najbolj neugodnih razmerah – v razmerah izvajanja oboroženega boja – in da je delovanje organizacije veliko bolj kot katerikoli drug družbeni sistem odvisno od človeka, kar je posledica potrebne ravni fizičnih, emocionalno-moralnih ter strokovnih sposobnosti in lastnosti človeškega dejavnika. Izkušnje in spoznanja, pridobljena v preteklosti, nimajo takšnega pomena, saj se dogodki, zlasti v primeru oboroženega boja, praviloma ne ponavljajo (Lubi 1995: 49).

Najpomembnejši proces, ki omogoča učinkovito povezavo, uporabo in nadzor nad podsistemi, je proces vodenja in poveljevanja. Vodenje in poveljevanje sta procesa, s katerima vojaški vodja vpliva na ostale z namenom, da lahko uspešno izvedejo dobljeno nalogo.

Vojaška organizacija se mora v sodobnem svetu hitreje odzivati na spremembe okolja, kar bistveno spreminja pogled na vodenje. Sodobno vojaško vodenje terja hitro zaznavanje problemov in posledično njihovo hitro reševanje. Za premagovanje problemov je treba hitro in kakovostno sprejemati, podajati in uresničevati posamezne odločitve. Poveljnik je tisti, ki s svojim znanjem in značajem, ob upoštevanju vseh načel in dejavnikov vojaškega vodenja, z različnimi pristopi, metodami in oblikami odloča, izdaja ukaze in vodi enoto do končnega cilja. Poveljnik teži k temu, da svoje naloge opravi dobro. Dobro opravljena naloga pa ni samo tista, ki sledi strogemu formaliziranemu delu, ampak posega tudi na

področje etike in vrednot. Temeljni pojem etike je pojem dobrega; dobro je v najbolj splošnem pomenu to, kar se ocenjujočemu subjektu zdi koristno in uspešno zanj in za družbo, ki ji pripada (Tavčar 2000: 142). Vrednota je pomembna vrsta prepričanj članov skupine o tem, kaj je dobro in zaželeno in kaj slabo in nezaželeno (Tavčar 2000: 147). Iz obeh zelo splošnih definicij se opazi podobnost in odvisnost. Vrednote spodbudijo etična prepričanja, ki vplivajo na odnose in vedenje (Connock in Johns 1995: 97). V specialistični nalogi bodo vrednote vzete kot gradnik etike.

Vojaška organizacija je struktura, ki ji v odnosu do družbenega okolja uspeva ohranjati sorazmerno visoko stopnjo avtonomije, čeprav je vedno bolj očitno, da se jim ne more popolnoma izogniti. Družba kot celota se stalno spreminja in razvija, pri tem vojaška organizacija ne deluje v vakuumu, ampak se tem spremembam prilagaja. Pripadniki morajo zato na primeren način posebljati vrednote, ki so uveljavljene v širšem družbenem okolju (Kotnik – Dvojmoč 2000: 138). Ves čas je treba spremljati preoblikovanje družbene zavesti, norm in vrednot v civilnem okolju ter preverjati njihovo skladnost s potrebami vojaške organizacije, pri tem pa vojaški organizaciji dopustiti, da bo vzdrževala nekatere tradicionalistične vrednote (Kotnik – Dvojmoč 2000: 138). Ena od posledic se kaže že v sedanji vojaški govorici, ko več ne uporablja izrazov »ubijati« ali »umoriti« nasprotnika. Vojaška etika ne razume bojnega delovanja kot masakriranje čim več sovražnikov ali nasprotnikov, ampak so številne žrtve na nasprotnikovi strani prej znamenje, da so vojaki slabi kot pa dobri. To se sicer sliši kot protislovje, a doktrina učinkovitega vojskovanja je usmerjena v izogibanje žrtvam.

Analiza vrednot slovenske družbe in širše je pomembna za oblikovanje organizacijske etike Slovenske vojske. Organizacijska etika je koncept in učenje o vrednotah in prepričanjih, ki vodijo ljudi, združene v skupino, da dosežejo cilj, v odnosih znotraj te skupine in z različnimi okolji, ki jih obkrožajo in so z njimi v interakciji (Berlogar 1999: 63). Organizacijska etika ne more bit stvar posameznika ali organizacijskega dela organizacije, niti stlačena v nek pravilnik – četudi se imenuje etični kodeks. Po drugi strani pa tudi ne more ostati na ravni deklarativnosti, fraz in celo ne na ravni organizacijske kulture, če se tega na nek način vsaj ne zazna (Berlogar 1999: 63). Glede na slednje opredelitve organizacijske etike se postavlja vprašanje, kako to opredeliti ali zaznati slednje v Slovenski vojski. Ena od možnih rešitev so lahko Pravila službe, ki že opredeljujejo pravila ravnanja, obnašanja in odnose. Problem, ki se pojavlja v vojaški organizaciji in s tem v Slovenski vojski, je izrazita raznolikost notranjih deležnikov in

hierarhičnost, zaradi katere se moč in odgovornost med temi deležniki zelo spreminjata. Pripadniki vojske so častniki, podčastniki, vojaški uslužbenci, poklicni vojaki, vojaki na prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbeni rezervisti in civilisti. Poleg tega ti pripadniki opravljajo dela na različnih področjih, kot so vojaška policija, tehnične enote, letalske enote, administracija itd., in v različnih okoljih – v Sloveniji, na mednarodnih misijah in vajah, v poveljstvih Nata. Ta pestra družina deležnikov, delovnih področij in okolij sproža razne etične dileme, ki jih je potrebno reševati. Poveljniki in tudi ostali pripadniki se srečujejo s situacijami, v katerih ne vedo, kakšno ravnanje naj bi bilo pravilno in kakšno napačno, ter situacijami, kjer vedo, kaj je prav, pa tega ne morejo narediti (primer: mednarodne vojaške misije), čeprav je veliko zadev opredeljenih z navodili in pravili delovanja. Med vsemi zakoni, predpisi, pravilniki itd. še vedno ostaja široko »sivo področje« ravnanj, ki sicer niso nezakonita ali predpisana, so pa etično oporečna (Kovač 1999: 184).

Zato se zastavlja vprašanje, za koga naj veljajo npr. etični kodeksi ali pravila in ali naj bodo za vse enaki. Ena od možnosti je oblikovanje organizacijske etike, ki bi bila temelj etičnosti za vse pripadnike ali še bolje rečeno za vse zaposlene v Slovenski vojski. Skladno z organizacijsko etiko pa vsi deležniki lahko oblikujejo in dopolnjujejo svoja pravila ravnanja ali etične kodekse, ki bi jih vodili pri njihovem delu.

Slovenska vojska ima v Pravilih službe opredeljena izhodišča za oblikovanje etike, vendar jih je treba nadgraditi, saj pomanjkljivo opredeljujejo ali pa sploh ne, nekatera razmerja med deležniki in področji civilno-vojaške odvisnosti ter mednarodnega vojaškega sodelovanja. Zaradi praznine glede formalne opredelitve etičnega področja so notranji deležniki (posamezne enote) sami opredelili določena pravila obnašanja, ki jih imenujejo kodeks (npr. Kodeks Vojaške policije) ali moto (npr. Moto 10. bataljona).

Pri vsem tem je ključno, kako oblikovati, udejanjati in vzdrževati etiko v vojaški organizaciji. Zaradi izrazite specifičnosti vojaške organizacije naloga vsekakor ni lahka in zahteva posebno pozornost. Zakaj je to pomembno? Na splošno so etični kodeksi in razna etična pravila v sedanjem času zelo priljubljeni, saj naj bi pomagali uveljaviti etične standarde. Mnenja o učinkovitosti etičnih kodeksov so deljena, saj nekateri vidijo v tem zgolj papir, ki nima povezave z resničnim vedenjem. Kodeks v nekaterih primerih lahko zmanjša negotovost glede etično nespornih odločitev, lahko tudi izrecno definira in celo zaostri etične standarde. Lahko pa etike tudi odvezuje, če določenih standardov ne uspe definirati ali to naredi na način, ki ni nič drugega kot leporečje. Etično odločanje je

interakcija situacijskih in individualnih komponent, katere posledice težko uravnava kakršen koli kodeks (Berlogar 1999: 124). Slednja opredelitev ima lahko močan vpliv na vojaško organizacijo in v tem primeru na Slovensko vojsko. To je razlog, iz katerega se lahko izlušči, da ima pri tem neko »dodano« vrednost organizacijska etika, ki v svoji definiciji opredeljuje, da gre za koncept, ki je usmerjen v prihodnost in se uči na napakah sedanjosti. S tako opredelitvijo, ki bo izhodišče specialistične naloge, se vojaška organizacija (Slovenska vojska) mora približevati učeči se organizaciji, v tem primeru na področju zaznavanja etičnih problemov.

Slovenska vojska je relativno mlada organizacija in je trenutno v obdobju preoblikovanja, kar je idealno za oblikovanje in udejanjane sodobne organizacijske etike v najširšem pomenu besede, ki bo prilagojena njeni specifičnosti. Le tako bo bojazen, da bodo etika, vrednote, morala in ostala pravila le mrtva črka na papirju, odveč.

## **1.2 NAMEN IN CILJI**

Potreba po etičnosti v Slovenski vojski ni nova, saj se je o tej temi razpravljalo že ob osamosvojitvi in takratni Teritorialni obrambi. Dokument, ki za celotno Slovensko vojsko najbolj opredeljuje pravila vedenja in ravnanja, so Pravila službe v Slovenski vojski. Ideja o bolj kompleksni zasnovi pravil vedenja je znova oživila v letu 2003 kot uradno sprejeti podprojekt v okviru projekta za profesionalizacijo Slovenske vojske, ki ima cilj, da se vzpostavi polna profesionalna kadrovska struktura do leta 2010. Podprojekt skuša redefinirati civilno-vojaške odnose v Republiki Sloveniji kot posledico sprejetja modela profesionalne vojske. Eden od rezultatov tega podprojekta je Osnutek etičnega kodeksa Slovenske vojske, ki v svojem besedilu navaja splošna načela, vrednote in izvajanje kodeksa.

Namen specialističnega dela je opisati, analizirati, pojasniti in formalizirati organizacijsko etiko kot temelj etičnosti za vse zaposlene v Slovenski vojski, s katerim bodo vodenje in odločanje prinašali korektne medsebojne odnose in odnose z zunanjim okoljem ter s tem dolgoročen razvoj in preživetje.

Cilji specialističnega dela:

- opredeliti izhodišča, možnosti, pravila oblikovanja in implementacijo etičnosti v Slovensko vojsko v povezavi in soodvisnosti s civilno družbo in s tem postaviti teoretičen okvir pri udejanjanju etike in predvidevanju dogodkov v prihodnosti, kar je bistvenega pomena za vojaško organizacijo in
- analizirati primernost Pravil službe za sedanje potrebe Slovenske vojske in podati predloge za njihovo dopolnitev.

### **1.3 DELOVNE HIPOTEZE**

- Vrednote in etične norme Slovenske vojske so skladne z vrednotami in etičnimi normami slovenske družbe;
- Pravila službe Slovenske vojske so dokument, ki opredeljuje temeljna načela ravnanja in obnašanja pripadnikov Slovenske vojske, vendar ne ustreza resničnim razmeram in nalogam Slovenske vojske;
- celovita sistemska ureditev organizacijske etike Slovenske vojske mora biti opredeljena v novem etičnem kodeksu Slovenske vojske.

### **1.4 METODE RAZISKOVANJA**

Specialistično delo je nastalo z uporabo metode deskripcije, analize dokumentov, analize pisnih virov, metodo sekundarne analize in metodo anketiranja.

Analiza dokumentov je uporabljena pri raziskavi normativnih dokumentov, ki opredeljujejo etičnost in pri tem vplivajo na Slovensko vojsko.

Analiza pisnih virov je uporabljena pri raziskavi in pojasnjevanju definicij etike, morale in vrednot, s ciljem približati definicije vojaški organizaciji.

Metoda sekundarne analize in anketiranja je uporabljena pri povzemanju vrednot slovenske družbe.



Metoda deskripcije je uporabljena pri opisovanju virov etike, etičnih dilem in temeljev organizacijske etike, s katero se bodo potrdili posamezni viri, odnosi in vezi med različnimi dejstvi, procesi in deležniki organizacijske etike.

## **1.5 STRUKTURA DELA**

V prvem poglavju so opisane uvodne misli, namen in cilji naloge ter struktura naloge.

Drugo poglavje opisuje definicije, pomen etike, vrednot in morale, ki se najbolj približujejo vojaški organizaciji in Slovenski vojski. Opisuje vire etike od notranjih, ki jih opredeljujejo strategija, vizija, poslanstvo in cilji, ter zunanjih, ki jih opredeljujejo npr. različni kodeksi sorodnih – državnih organizacij, anket s področja etike itd..

V tretjem poglavju so predstavljene sedanje normativne podlage, ki vsebujejo etične norme, pravila in vrednote ter poglavitno vplivajo na etičnost Slovenske vojske; od Ustave Republike Slovenije, Zakona o obrambi, Zakona o javnih uslužbencih, Pravil službe v Slovenski vojski in Doktrine Slovenske vojske ter politično obvezujočega dokumenta Kodeks etike o politično-vojaških vidikih varnosti.

Četrto poglavje analizira vrednote slovenske družbe in Slovenske vojske in s tem skuša poiskati stične vrednote ter potrditi njihovo skladnost.

Peto poglavje opredeljuje etične dileme, ki se lahko pojavljajo, in njihove možne vzroke v Slovenski vojski.

Šesto poglavje analizira primernost obstoječih Pravil službe za sedanje potrebe Slovenske vojske in podaja predloge za njihovo nadgradnjo.

Sedmo poglavje opredeljuje izhodišča, možnosti, pravila oblikovanja, implementacijo in vzdrževanje organizacijske etike kot temelj etičnosti Slovenske vojske.

## 2 POJMOVNO – TEORETIČNA IZHODIŠČA

### 2.1 OPREDELITEV VREDNOT

Vrednote se lahko opredelijo kot življenjska vodila in kot takšna pomenijo zgostitev vsega tistega, kar neka kultura ceni, kar jo normativno usmerja in motivira. Vrednote so torej nekak povzetek notranjih norm in ciljev neke družbe in kulture (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 151).

Znani ameriški kulturolog in sociolog C. Kluckhohn (1951) označuje vrednote kot pojmovanja zaželenega, ki vplivajo na to, kako se ljudje odločajo za akcije in kako ocenjujejo pojave. Vrednote se še določneje opredelijo kot posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki se jih visoko ceni in se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov ter usmerjajo naše interese in naše vedenje kot življenjska vodila (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 152).

Schwartz in Bilsky (1987) v svojem delu predlagata naslednjo opredelitev, po kateri so vrednote: (a) pojmovanja ali prepričanja o (b) zaželenih končnih stanjih ali vedenjih, ki (c) presegajo specifične situacije, (d) usmerjajo in vodijo izbiro ali pa oceno ravnanj in pojavov ter (e) so urejena glede na relativno pomembnost (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 153).

Vrednote se lahko nanašajo na, kot pravi Rokeach (1973), predstavo o zaželenih končnih stanjih (terminalne vrednote, npr. svoboda, nacionalna enakopravnost, lepota, zveličanje), ali pa predstavo o vedenju, ki omogoča doseganje zaželenega – instrumentalne vrednote, npr. poštenost, pogum (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 153).

Schwartz (2003) vrednote označi kot verovanja, prepričanja, kot spoznavne strukture, ki so tesno povezane s čustvi. Vrednote se nanašajo na zaželene cilje (socialna enakost, svoboda, poštenost...) in presegajo omejene situacije in akcije. Vrednote služijo kot kriteriji za izbiranje, ocenjevanje dejanj, dogodkov, politike, ljudi, institucij in njihovo uvrščanje med dobre ali slabe, med zakonite ali nezakonite, med vredne zaupanja ali nevredne zaupanja – vselej v smeri postavljenih ciljev (Toš v Pogovorih o vrednotah 2003: 105).

Bernik (Pogovori o vrednotah 2003: 130) razume vrednote kot višja načela, višje cilje, h katerim stremimo in jih skupnost sprejema, po njih uravnava svoje dejavnosti in mišljenje, jih priznava za vrhovno merilo.

Sruk (Tavčar 2000: 147) opredeljuje vrednoto kot človekov odnos do nečesa, kar ima zanj večjo ceno, veljavnost v primerjavi z nečim drugim. Vrednota je pomembna vrsta prepričanj članov skupine o tem, kaj je dobro in zaželeno ter kaj slabo in nezaželeno; vrednote so torej pozitivne in negativne.

Mesner Andolšek (1995: 22 – 23) s sklicevanjem na Scheina pravi, da so vrednote ena od ravni organizacijske kulture, ki se lahko definirajo kot nekaj, kar naj bi bilo, v primerjavi s tistim, kar je. Če so sprejete vrednote skladne s temeljnimi predpostavkami, potem so le-te lahko v pomoč pri združevanju skupine, saj so hkrati vir identifikacije ter občutka pripadnosti. Ta definicija je vojaški organizaciji zelo blizu, saj vojaška organizacija, in v tem primeru Slovenska vojska, zelo poudarja in strmi k identificiranju in pripadnosti posameznikov in skupin do nje.

Vojaška doktrina (2006: 17 – 19) opredeljuje, da so vrednote Slovenske vojske gonilna sila uresničevanja poslanstva Slovenske vojske in dajejo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov samostojno in v skupini.

V raziskavah vrednot, kjer je sodeloval Musek, se je postopno oblikoval teoretski model hierarhične strukture vrednot, kot ga prikazuje slika 1. Kot se vidi na sliki 1, 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 velekategorijske). Na najvišjem nivoju se lahko vrednote klasificirajo samo v dve veliki skupini, dionizične in apolonske vrednote (Musek v pogovorih o vrednotah, 2003: 154).

**Slika 2.1: Empirična hierarhija vrednostnega prostora**

DIONIZIČNE VREDNOTE		APOLONSKE VREDNOTE		največji obseg (velekategorijska)
HEDONSKI	POTENČNI	MORALNI	IZPOLNITVENI	večji obseg (vrednotni tip)
čutne zdravstvene varnostne	statusne patriotske	socialne demokratične tradicionalne	spoznavne estetske kulturne aktualizacijske verske	vrednotne 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 v Pogovorih o vrednotah 2003: 154.

## 2.2 OPREDELITEV ETIKE IN MORALE

Opredeliti ali definirati, ter s tem razumeti pojem etika ni enostavno, če pa se poleg doda še izraz morala, pa je v praksi zaradi velikega poenačenja izrazov etike in morale, to še težje. Najbolj citirano pravilo je imperativ I. Kanta – vedno ravnajte tako, da se lahko to v posameznih okoliščinah izrazi kot splošni zakon ali pravila ravnanja (Sundandran in Black v Hrastelj 2001: 142).

Etika je filozofska disciplina, ki raziskuje moralne pojave v najširšem pomenu besede. Temeljni pojem etike je pojem dobrega, dobro pa je v splošnem pomenu to, kar se ocenjujočemu subjektu zdi koristno in uspešno zanj in za družbo, ki ji pripada (Jerman v Tavčar 2000: 142).

Sruk (1986:139) opredeljuje etiko kot panogo, ki se ukvarja s tematiko človeškega hotenja in ravnanja z vidika dobrega in zlega, moralnega in nemoralnega. Etika je teoretična filozofska refleksija o nramnosti, o pojavih in procesih, ki so moralno relevantni. Po nalogah se deli na:

- teoretično, ki pojasnjuje kaj je moralno, ugotavlja, kaj je moralna opredelitev in raziskuje, kakšna je vloga značaja, pobude, namere, cilja pri nramstvenemu presojanju in
- praktično normativno etiko, ki moralno sodi, oziroma opredeljuje moralno: kakšen značaj, namera, cilj, motiv in delovanje je moralno pozitivno in katero negativno.

Etika je normativna veda, ki utemeljuje norme in pravila, ki jih je treba spoštovati, ne glede na to, ali se drugi s tem strinjajo ali ne (Stres v Tavčar 2000: 143). Norma je tisto, kar določa, kakšno sme ali mora biti kakšno vedenje, ravnanje, mišljenje. Etične norme uravnavajo življenje in razmerje med ljudmi (Sruk 1986: 317).

Švajncer (1995: 12) pravi, da gre pri etiki za opisovanje človekovega moralnega odločanja in njegove izbire med dobrim in zlom ter pravil obnašanja v zapletenih medčloveških življenjskih položajih.

Pri etiki gre za temeljno vprašanje človeških odnosov, za naš odnos do drugih in pričakovanja, kako naj se drugi obnašajo do nas (Jaklič 1997: 80).

V opredelitvah se pojavlja pojem morala, ki ga Sruk (1986: 283) opredeljuje kot skupek družbenih predpisov, norm, ki so sankcionirane s posebno notranjo sankcijo, katero subjekt, individuum uporablja na sebi samem zaradi kršitev omenjenih predpisov.

Morala je sposobnost posameznika, da se ravna po spoznavanju in prepoznavanju dobrega in zla, in je tudi sistem pravil vzajemnega vedenja ljudi, ki ga določa tradicija in družbeni razvoj (Jerman v Tavčar 2000: 145).

Morala je splet vrednostno naravnane in določenega človekovega ravnanja, skupek nenapisanih pravil, po katerih se ravna skupnost, in človekovo notranje vodilo glede odločanja v življenjskih situacijah (Švajncer 1995: 12).

Oprelitev, ki se najbolj približuje obravnavani tematiki o organizacijski etiki, je, da etika proučuje moralo, moralna vodila in moralno ravnanje, zlasti pa sodila ali norme in postopke za analitično etično odločanje. Morala obsega tudi nabore normativnih pravil za rutinsko odločanje: kodekse, standarde ali nabor standardov, ki narekujejo, kaj naj človek stori, kadar gre za koristi, za pravice in dolžnosti do samega sebe, do drugih in do organizacije (Tavčar v Možina 1994: 136). Slednja opredelitev vodi do dveh konceptov etike, ki sta pomembna za nadaljnjo obravnavo organizacijske etike. Prvi koncept je koncept deskriptivne ali opisne etike, ki vzporeja moralne sisteme, kodekse, običaje, mnenja in vrednote in je osnova za drugi koncept (oziroma za normativno etiko), ki odkriva, razvija in utemeljuje temeljna etična načela in vrednote. Temelj normativne etike je etika zdrave pameti, ki združuje vrednote in načela ljudi v preprosta izkustvena pravila, ta pa pomagajo pri obravnavi in odločanju v etičnih dilemah, ki potekajo v nasprotju in različnosti interesov ter vrednot in etik udeležencev organizacije (po Tavčar v Možina 1994: 139).

### **2.2.1 Notranji viri etike**

Notranji viri etike so vezani na notranje okolje organizacije in zadevajo razmerja med vsemi udeleženci organizacije. Udeleženci so vsi posamezniki, skupine, organizacije, ki imajo interese v delovanju organizacije ter skušajo te interese uveljaviti (Možina 1994: 132). Sodelavci so notranji udeleženci organizacije, od najvišjega menedžerja (v vojski poveljnika) do zadnjega kvalificiranega ali nekvalificiranega izvajalca (Tavčar 2002: 36). V vojski so notranji udeleženci vsi poveljniki, višji in nižji častniki, višji in nižji vojaški uslužbenci, podčastniki, profesionalni vojaki, vojaki naborniki, pogodbeni rezervisti, rezervisti in civilne osebe. Poveljniki (kot menedžerji v vojski) ne morejo učinkovito voditi vojaške organizacije brez medsebojnega poveljniškega sodelovanja in sodelovanja vseh notranjih udeležencev. Poveljniki imajo do svojih sodelavcev (podrejenih) praviloma

veliko moči; ne samo statusne ali položajne, temveč tudi osebne moči in moči znanja. Moč prinaša odgovornost za osebno uspešnost, kot tudi za vrsto pravic in za osebno dostojanstvo sodelavcev ali podrejenih (po Tavčar 2002: 36).

Notranji viri etike zavzemajo (Hrastelj 2001: 147 – 149):

- poslanstvo ali misijo organizacije,
- etične kodekse,
- etične zapovedi,
- priročnike ali programe priučevanja,
- posebne »vroče« linije ali »whistle blowing« (namenjene prijavam domnevnih nepravilnosti) in
- odbore ali komisije za presojanje, itd..

Slovenska vojska še nima svojega etičnega kodeksa, trenutno se naslanja na osnovne zakonske predpise, na pravila in navodila. Kljub temu so posamezne enote že uveljavile svoje etične kodekse, slogane, zapovedi ali mote, ki pripadnike vodijo pri njihovem delu. Pri tem velja izpostaviti moto 10. motoriziranega bataljona »Mi smo prvi«, ki pravi (Interno gradivo MORS):

**Moj poklic je časten in odgovoren.**

**Interese svoje enote postavljam pred svoje interese.**

**Skrbim, da mi bosta orožje in oprema služila v trenutku, ko ju bom potreboval.**

**Moj vojaški videz je meni v čast in moji enoti v ponos.**

**Od mene pričakujejo več in bolje.**

**Poklicu, Slovenski vojski in domovini sem popolnoma predan.**

**Rad delam v skupini in vem, da smo skupaj močni in nepremagljivi.**

**Vodim s primerom. Zato skrbim za svojo telesno pripravljenost, se urim in izobražujem.**

**Iskren sem do sebe in do drugih, v strahu in pogumu.**

Prav tako ima svoj kodeks 17. bataljon Vojaške policije, ki pravi (Glasilo 17. BVP 2007: 7):

**Sem vojak Slovenske vojske.**

**Pripadam Vojaški policiji in sem ji predan.**

Zvestoba domovini in izpolnjevanje dolžnosti sta moji najvišji vrednoti.

S ponosom se obvezujem, da bom vdano, častno in pošteno izpolnjeval svoje dolžnosti.

Nudil bom pomoč in zaščito drugim vojakom ter se do njih vedel pravično, nesebično in spoštljivo.

Sledil bom najvišjim vojaškim vrednotam in s svojim vedenjem dajal zgled učinkovitosti, strokovnosti in požrtvovalnosti.

Trudil se bom, da upravičim zaupanje drugih, zato ne bom izkoriščal svojega položaja.

Moj cilj je izpolnjena naloga in dobro opravljeno delo.

Odločitev za sprejetje takih etičnih ravnanj kaže na potrebo po etičnosti v Slovenski vojski. Oba »kodeksa« sta napisana v enostavnem jeziku, povezujeta osnovne vojaške vrednote in izražata etične pristope v posameznih enotah. Vendar je to le eden od pristopov, ki pa prehitava dogodke na področju etike v Slovenski vojski in bolj spada v vzdrževanje etike.

### **2.2.2 Zunanji viri etike**

Zunanji viri etike so vezani na družbeno odgovornost, ki zadeva odnose in razmerja z drugimi posamezniki, skupinami in organizacijami v okolju (Tavčar 2002: 35).

Zunanji viri etike so (Hrastelj 2001: 149 – 151):

- etični kodeksi poklicnih združenj (sodniki, zdravniki...)
- kodeksi raznih državnih organov (policija, carina) in
- knjige s področja etike.

## **2.3 OPREDELITEV ORGANIZACIJSKE ETIKE**

Organizacijska etika je koncept in učenje o vrednotah in prepričanjih, ki vodijo ljudi, združene v skupino za doseg nekega cilja, v odnosih znotraj te skupine in z različnimi okolji, ki jih obkrožajo in so z njimi v interakciji (Berlogar 1999: 63).

Izraz organizacijska etika je nov izraz, starejša in največkrat rabljena termina sta poslovna etika in družbena odgovornost organizacij (podjetij).

Poslovna etika je posebna veja etike, ki se ukvarja s proučevanjem poslovne morale; raziskuje načine in oblike poslovnega življenja, pri katerih gre za ločevanje, urejanje in presojanje poslovanja na podlagi moralnih kriterijev, norm in pravil (Jelovac 2000: 89).

Družbena odgovornost organizacij in s tem menedžmenta zadeva odnose razmerja z drugimi posamezniki, skupinami in organizacijami v okolju (Tavčar v Možina 1994: 137).

Berlogar (1999: 67) skozi analizo tekstov in opredelitev, ki se navezujejo na organizacijsko etiko, ugotavlja, da je konceptu in terminu organizacijska etiki najbližji termin etika menedžmenta. Etika menedžmenta pa proučuje moralo, moralna načela in moralno odločanje, kakor tudi sodila in postopke za odločanje. Poleg tega etika menedžmenta z vidika organizacije zadeva vse dejavnosti, funkcije, ravni in sestavne dele organizacije, kakor tudi vse posameznike, skupine in organizacije v zunanjem okolju, ki so kakorkoli povezani z dejavnostjo organizacije (Tavčar v Možina 1994: 139).

Prevladujočo prakso organizacijske etike Berlogar (1999: 65) poimenuje politični utilitarizem. Utilitarizem je nazorska zasnova, ki presoja moralno vrednost človekovega ravnanja po njegovi koristnosti, bodisi za posameznika bodisi za skupino ali družbo (Sruk 1986: 481). Tavčar (Možina 1994: 141) , da je za etični utilitarizem odločitev etična, če prinaša kar največji presežek dobrih posledic nad slabimi. Utilitarizem uči, da so dobre tiste odločitve, ki upoštevajo interese, vrednote in etike vseh udeležencev (deležnikov) organizacije, saj prinašajo koristi vsem, zlasti organizaciji sami.

Za vojaško organizacijo je pomembna opredelitev Jakliča, ki pravi (1997:100), da je osnovno vodilo organizacijske etike lojalnost do organizacije. Lojalnost ustavi, državi – domovini ali nacionalnim simbolom je vsebovana v vsaki prisegi vojaka. Je tudi v državnih obrambnih aktih, kjer je zapisana dejavnost varovanja miru, kajti vojak mora vedeti, kakšne politične institucije brani (Jelušič 1997: 117).

Množica izhodišč in definicij postavlja vprašanje, kaj je in kaj pomeni organizacijska etika Slovenske vojske. Organizacijska etika Slovenske vojske je skupek vrednot, ravnanj in odnosov, ki skladno s poslanstvom in vizijo Slovenske vojske ter s pomočjo notranjih procesov koristno in pravično vzdržujejo etičnost ter zaznavajo, preprečujejo in rešujejo etične dileme med različnimi skupinami znotraj vojske in zunanjimi udeleženci.

Organizacijska etika skuša zapolniti vrzel med zakonskimi predpisi, ki posamezna dejanja prepovedujejo ali dovoljujejo, in etiko. Z organizacijsko etiko se udejanjajo zelene vrednote.



### **3    NORMATIVNA IZHODIŠČA ZA OPREDELITEV ETIKE IN VREDNOT**

Za izhodišče opredelitve etike in vrednot Slovenske vojske so pomembni naslednji normativni dokumenti:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o obrambi,
- Zakon o javnih uslužbencih,
- Pravila službe v Slovenski vojski,
- Vojaška doktrina in
- Kodeks etike na področju politično-vojaških vidikov varnosti.

#### **3.1 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE**

Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju besedilo Ustava RS) je najvišji in temeljni pravni akt države, iz katerega sledi zakonodaja. V njej so začrtane skupne vrednote, kot so vrednote demokracije, svobode, vladavine prava, človekovih pravic in temeljnih svoboščin, strpnosti, solidarnosti ter socialne pravičnosti in spoštovanja narave.

V Ustavi RS so v drugem poglavju opredeljene človekove pravice in temeljne svoboščine. Za izhodišče etičnosti so za oborožene sile oziroma Slovensko vojsko pomembne pravice in svoboščine (Ustava RS 2005: 47 – 48, 52 – 55, 59 – 60):

- nedotakljivost človekovega življenja,
- prepoved mučenja,
- varstvo osebne svobode,
- varstvo človekove osebnosti in dostojanstva,
- pravica do osebnega dostojanstva in varnosti,
- varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic,
- varstvo osebnih podatkov,

- svoboda izražanja,
- svoboda vesti,
- pravica do zbiranja in združevanja z omejitvijo, da poklicni pripadniki obrambnih sil in policije ne morejo biti člani političnih strank,
- pravica do peticije,
- pravica do ugovora vesti,
- pravica do socialne varnosti,
- pravica do zdravstvenega varstva,
- pravica do izobrazbe in šolanja,
- pravice iz ustvarjalnosti,
- pravica izražanja narodne pripadnosti,
- prepoved spodbujanja k neenakopravnosti in nestrpnosti ter prepoved spodbujanja k nasilju in vojni.

Tretje poglavje opredeljuje gospodarska in socialna razmerja. Pomembno je (Ustava RS 2005: 62 – 65):

- varstvo dela ,
- zdravo življenjsko okolje,
- varovanje naravne in kulturne dediščine,
- soodločanje,
- sindikalna svoboda,
- pravica do stavke, ki je za pripadnike vojske omejena.

V četrtem poglavju Državna ureditev je v podpoglavju e opredeljena obramba države (Ustava RS 2005: 81 – 82):

- dolžnost sodelovanja pri obrambi države, ki pravi, da je obramba države za državljane obvezna v mejah in na način, kot ga določa zakon, ter da je državljanom, ki zaradi svojih religioznih, filozofskih ali humanitarnih nadzorov niso pripravljeni sodelovati pri opravljanju vojaških obveznosti, treba omogočiti, da sodelujejo pri obrambi države na drug način;

- obramba države; pri zagotavljanju varnosti izhaja država predvsem iz mirovne politike ter kulture miru in nenasilja.

### 3.2 ZAKON O OBRAMBI

Zakon o obrambi je zakonski akt, ki ureja vrsto, sistem in obseg obrambe države. Sprejet je bil leta 1994 in kasneje večkrat dopolnjen. Zakon natančneje ureja pravice, dolžnosti in pravila obnašanja pripadnikov oboroženih sil. Za izhodišče etičnosti so pomembni (Zakon o obrambi-UPB1 2005: 1,3 – 7, 14 – 21, 43 – 44, 46):

- 4. člen (spoštovanje mednarodnega vojnega prava), ki pravi, da vse oblike vojaške in civilne obrambe temeljijo in se izvajajo skladno z načeli mednarodnega vojnega prava oziroma sprejetimi mednarodnimi obveznostmi;
- 6. člen (vrste obrambnih dolžnosti), ki pravi, da državljan, ki mu je priznan ugovor vesti vojaški dolžnosti, sodeluje pri obrambi države tako, da nadomestno civilno službo praviloma opravi v civilni zaščiti ali v drugih silah za zaščito, reševanje in pomoč oziroma se usposobi za zaščito in reševanje ter te dolžnosti opravlja tudi v vojni;
- 13. člen (dolžnost usposabljanja), ki pravi, da se je državljan, ki je razporejen na vojaško ali delovno dolžnost, dolžan usposablјati za opravljanje te dolžnosti v skladu s predpisi;
- 14. člen – dolžnost varovanja tajnih obrambnih podatkov;
- 17. člen – varstvo pri opravljanju obrambnih dolžnosti;
- 20. člen – zbiranje in varstvo osebnih podatkov;
- 22. člen – zbiranje osebnih podatkov in pravica do vpogleda;
- 43. člen, ki pravi:
  - vojaško poveljevanje temelji na načelih enostarešinstva, subordinacije in obveznega izvrševanja povelj;
  - vsaka vojaška oseba mora biti vselej seznanjena o tem, katera vojaška oseba ji je nadrejena in katera podrejena;

- vsak poveljujoči mora imeti namestnika, če tega ni, pooblasti vojaško osebo, ki ga nadomešča;
  - vsaka enota mora biti vselej seznanjena o tem, kdo ji neposredno poveljuje. Poveljujoči mora nadzorovati, da se njegova povelja izvršujejo;
  - nihče ne sme izdati, niti ni dolžan in ne sme izvršiti povelja, če je očitno, da bi s tem storil kaznivo dejanje ali kršil določbe mednarodnega vojnega prava;
- 44. člen – odgovornost poveljnikov;
  - 48. člen, ki pravi: kdor opravlja vojaško službo je vojaška oseba in je podrejen vojaški disciplini;
  - 48.a člen – vojaška služba izven države. Pripadniki enot Slovenske vojske, ki opravljajo vojaško službo izven države skladno s tem zakonom, so podrejeni nadrejenim poveljnikom, vojaško službo pa opravljajo v skladu s pravili službe v Slovenski vojski, če z mednarodno pogodbo ali drugim aktom, na podlagi katerega se opravlja vojaška služba izven države, ni določeno drugače. Določba se smiselno uporablja tudi za civilne osebe, pripadnike Slovenske vojske, med opravljanjem službe izven države;
  - 49. člen – prisega;
  - 50. člen – pooblastila in prepovedi. Vojaška oseba se v uniformi ne sme udeleževati shodov političnih strank. Prepovedano je strankarsko delovanje, propaganda ali shodi strank v vojaških objektih, vojaških poveljstvih, enotah in zavodih;
  - 52. člen – varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do ugovora. Vojaška oseba lahko da pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, če meni, da so ji med vojaško službo njene pravice ali temeljne svoboščine omejene ali kršene. Vojaška oseba ima pravico do ugovora zoper prejeta povelja v skladu s pravili službe. Vojaška oseba ima med vojaško službo pravico do religiozne duhovne oskrbe;
  - 56. člen – kazenska in odškodninska odgovornost. Vojaške osebe kazensko odgovarjajo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije. Vojaške osebe

odškodninsko odgovarjajo po predpisih, ki urejajo odškodninsko odgovornost javnih uslužbencev;

- 57. člen – disciplinska odgovornost. Vojaške osebe so disciplinsko odgovorne za kršitev vojaške discipline. Kršitve vojaške discipline so lažje in težje (malomarno izvrševanje dolžnosti, malomarno ravnanje s tajnimi podatki, uživanje alkohola ali psihotropnih snovi med opravljanjem vojaške službe, odklonitev, neizvršitev ali nepopolna izvršitev sprejetega akta vodenja ali poveljevanja, napačno poročanje ali prikrivanje podatkov v zvezi z vojaško službo ali opravljanjem določenih dolžnosti v zvezi z njo, neupravičeno sprejemanje daril ali kakršnih koli koristi od podrejenih in drugih oseb v zvezi z vojaško službo, žaljivo ali nasilno obnašanje do podrejenih, nadrejenih ali drugih vojaških oseb na istem položaju oziroma do civilnih oseb, opravljanje dela v gospodarskih družbah ali opravljanje enakih oziroma podobnih del pri drugem organu ali organizaciji brez pisnega dovoljenja ministra, razen za delo, za katero po tem zakonu dovoljenje ni potrebno). Za vojaške osebe, pripadnike stalne sestave, se kot kršitve vojaške discipline štejejo tudi vse kršitve, predpisane za javne uslužbence;
- 99. člen – pravica do stavke. Vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe nimajo pravice do stavke. Delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, uresničujejo pravico do stavke pod pogoji, ki jih določa Zakon o javnih uslužbencih;
- 100. člen – varnost in zdravje pri delu.
- 100.b člen – sindikalno združevanje. Delavci na obrambnem področju imajo pravico do sindikalnega združevanja in delovanja v skladu s predpisi.
- 104. člen – prepoved pridobitne dejavnosti.

### **3.3 ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH**

Skupna načela sistema javnih uslužbencev, ki so pomembna za etičnost v Slovenski vojski so (Zakon o javnih uslužbencih – UPB2):

- 8. člen – načelo zakonitosti. Javni uslužbenec izvršuje javne naloge na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov;
- 9. člen – načelo strokovnosti. Javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno. Pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec;
- 10. člen – načelo častnega ravnanja. Javni uslužbenec ravna pri izvrševanju javnih nalog častno skladno s pravili poklicne etike;
- 11. člen – omejitve in dolžnosti povezane s sprejemanjem daril. Javni uslužbenec, ki opravlja javne naloge, ne sme sprejemati daril, ki so povezana z opravljanjem službe, razen protokolarnih in priložnostnih daril manjše vrednosti;
- 12. člen – načelo zaupnosti. Javni uslužbenec mora varovati tajne podatke, ne glede na to, kako jih je izvedel. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Dolžnost varovanja tajnih podatkov velja, dokler delodajalec javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši;
- 13. člen – načelo odgovornosti za rezultate. Javni uslužbenec odgovarja za kvalitetno, hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih javnih nalog;
- 14. člen – načelo dobrega gospodarjenja. Javni uslužbenec mora gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva s ciljem, da se dosežejo najboljši rezultati ob enakih stroških oziroma enakih rezultatov ob najnižjih stroških;
- 15. člen – načelo varovanja poklicnih interesov. Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela;
- 15.a člen – načelo prepovedi nadlegovanja. Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo;

- 28. člen – načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti. Uradnik izvršuje javne naloge v javno korist, politično nevtraln in nepristransko;
- 29. člen – načelo kariere. Uradniku je omogočena kariera z napredovanjem. Kariera je odvisna od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitiet ter od rezultatov dela;
- 32. člen – načelo odprtosti do javnosti. Organ obvešča javnost o svojem delovanju in o rezultatih opravljenega dela uradnikov na način, določen z zakonom in podzakonskimi predpisi.

### **3.4 PRAVILA SLUŽBE V SLOVENSKI VOJSKI**

Pravila službe v Slovenski vojski so podzakonski akt, s katerim se urejajo pravice in dolžnosti vojaških oseb pri opravljanju vojaške službe, pravila njihovega ravnanja ter obnašanja med opravljanjem vojaške službe in odnose v službi. Pravila službe veljajo za vse osebe, kadar opravljajo vojaško službo v Slovenski vojski. Pravila službe se uporabljajo tudi med opravljanjem vojaške službe izven Republike Slovenije, kjer se smiselno prilagodijo tam veljavnim pravilom.

Za obravnavano področje je bistveno drugo poglavje ki opredeljuje ravnanje, obnašanje in odnose v Slovenski vojski. Temeljna načela ravnanja in obnašanja vojaških oseb izhajajo iz splošnih moralnih načel in načel, ki izhajajo iz značilnosti vojaške službe ter vojaške etike (Pravila službe 1996: 15).

Podrobneje so posamezna etična načela in vrednote opisane in analizirane v četrtem in sedmem poglavju.

### **3.5 VOJAŠKA DOKTRINA**

Vojaška doktrina so sprejeta načelna stališča o organiziranju, uporabi in delovanju Slovenske vojske pri vojaški obrambi države in izvajanju drugih nalog, s katerim se uresničuje obrambna strategija (Vojaška doktrina 2006: 7). Vojaška doktrina opredeljuje vrednote Slovenske vojske, ki dajejo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov

samostojno in v skupini. Udejanjajo se s standardi vedenja v Slovenski vojski (Vojaška doktrina 2006: 17 –18). Podrobneje so opisane v četrtem poglavju.

### **3.6 KODEKS ETIKE NA PODROČJU POLITIČNO – VOJAŠKIH VIDIKOV VARNOSTI**

Kodeks je bil sprejet na budimpeštanskem vrhunskem zasedanju Organizacije za varnost in sodelovanje v Evropi decembra 1994 in je politično zavezujoč dokument, ki je našel mesto v širšem sklopu dokumentov, katerih namen je graditi vizije in strukture varne Evrope. Kodeks etike na področju politično-vojaških vidikov varnosti predstavlja enega od normativnih dokumentov, ki urejajo varnostne odnose med evropskimi državami, te odnose pa ne obravnava samo na meddržavni ravni, temveč se povezuje tudi z notranjepolitičnimi odnosi in procesi (Vegič v Vojstvu 99 – 6: 68).

Kodeks ureja odnose med državami, prav tako pa posega tudi na področje odnosov med državo, oboroženimi silami in posameznikom – državljanom. Na področju, ki ureja položaj oboroženih sil v družbi, države štejejo demokratičen političen nadzor nad vojaškimi in paravojaškimi silami, notranjevarnostnimi, obveščevalnimi službami ter policijo kot nujen element varnosti. Vlogo posameznika opredeljuje zapisana dolžnost, da bodo države zagotavljale politično nevtralnost oboroženih sil in njihovim pripadnikom zagotavljale uveljavljanje svojih državljanskih pravic. Države bodo izvajale nabor ali vpoklic skladno z načeli o človekovih pravicah, pretehtale možnosti o alternativni vojaški službi in skrbele za poznavanje in izobraževanje s področja mednarodnega humanitarnega vojnega prava. Dolžnost držav je, da bodo poveljujoči delovali v skladu z nacionalnim in mednarodnim pravom in da bodo po teh zakonih individualno odgovorni, vendar to podrejenih ne razrešuje njihovih odgovornosti. Poseben sklop predstavljajo notranjevarnostne naloge oboroženih sil. Tu se države obvezujejo k čim manjši uporabi sile, k ustavnosti take uporabe in da se bodo v čim večji meri izognile poškodbam civilistov ali njihovega premoženja. Ne bodo uporabljale oboroženih sil za omejevanje univerzalnih in državljanskih pravic (Vegič v Vojstvu 99 –6: 69 –70).

Pomembnejša določila kodeksa, ki jih je pri organizacijski etiki Slovenske vojske treba upoštevati, so (Bilten Slovenske vojske 2005 – 7: 151 – 156):



- v primeru oboroženega spopada si bodo države prizadevale za dejansko prenehanje sovražnosti in ustvarjanje ugodnih razmer za politično rešitev spora. Sodelovale bodo pri omogočanju človekoljubne pomoči, da bi tako olajšale trpljenje civilnega prebivalstva (19. točka);
- pospeševanje vključevanja oboroženih sil v civilno družbo, kar pomembno prispeva k demokratičnosti (20. točka);
- zagotavljanje in ohranjanje učinkovitega vodenja in nadzora nad vojaškimi silami, in sicer z organi, ki jih predvideva ustava in imajo demokratično legitimnost (21. točka);
- informacije glede oboroženih sil so transparentne in dostopne javnosti (22. točka);
- oborožene sile so politično nevtralne, hkrati posamezni pripadniki in pripadnice oboroženih sil lahko uveljavljajo svoje državljanske pravice (23. točka);
- nabor ali vpoklic osebja za službo v vojaških silah skladen z obveznostmi glede varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin (27. točka);
- upoštevanje pravic in dolžnosti pripadnikov oboroženih sil (28. točka);
- pripadniki oboroženih sil se bodo izobraževali in usposabljali o mednarodnem humanitarnem pravu, pravilih, konvencijah in obveznostih, ki urejajo oboroženi boj, in se zavedali individualne odgovornosti za svoja dejanja glede na nacionalno in mednarodno pravo (30. točka);
- pripadniki oboroženih sil, ki imajo poveljniške dolžnosti bodo te izvajali skladno z ustreznim nacionalnim in mednarodnim pravom, da se bodo zavedali, da so po teh zakonih osebno odgovorni za protizakonito izvajanje pooblastil in da ne smejo izdajati
- povelj, ki so v nasprotju z nacionalnim in mednarodnim pravom. Odgovornost nadrejenih ne zmanjšuje osebne odgovornosti pri podrejenih (31. točka);
- skrb, da pripadniki vojaških sil lahko uživajo in uveljavljajo svoje človekove pravice in temeljne svoboščine, kot to določajo dokumenti OVSE in mednarodno pravo, skladno z ustreznimi ustavnimi in zakonskimi določili ter zahtevami službe (32. točka);
- uvedba ustrezne zakonskih in upravnih postopkov za varstvo pravic pripadnikov vseh svojih sil (33. točka);
- oborožene sile v miru in vojni so vodene, popolnjene, usposobljene in opremljene skladno z določili mednarodnega prava in njegovimi obveznostmi, ki se nanašajo na uporabo oboroženih sil v oboroženih spopadih (haaške in ženevske konvencije) – (34. točka).

- skladnost obrambne politike in doktrine z mednarodnim pravom v tistem delu, ki se nanaša na uporabo oboroženih sil, tudi v oboroženem spopadu (35. točka);
- odločitve o uporabi oboroženih sil za notranje varnostne naloge bodo sprejete skladno z ustavnimi postopki. Če se pri opravljanju notranjih varnostnih nalog ne bo mogoče izogniti uporabi sile, bo uporaba te sile sorazmerna s potrebami prisile. Oborožene sile si bodo še posebej prizadevale, da ne bodo poškodovale civilistov ali njihovega premoženja (36. točka);
- oborožene sile se ne bodo uporabljale za preprečevanje miroljubnega in zakonitega uveljavljanja človekovih in državljanskih pravic posameznikov ali predstavnikov skupin, niti za odvzem njihove nacionalne, verske, kulturne, jezikovne ali etnične identitete (37. točka).

### **3.7 VREDNOTE EVROPSKE UNIJE**

Unija temelji na vrednotah: spoštovanje človekovega dostojanstva, svoboda, demokracija, enakost, pravna država in spoštovanje človekovih pravic. Te vrednote so skupne vsem državam članicam, ki jo označujejo pluralizem, nediskriminacija, strpnost, pravičnost, solidarnost in enakost med ženskami in moškimi (Pogodba o Ustavi za Evropo 2005: 17).

Za Slovenijo in Slovensko vojsko je pomembno poglavje Sodelovanje s tretjimi državami in humanitarna pomoč, ki pravi da se dejavniki humanitarne pomoči izvajajo skladno z načeli mednarodnega prava in načeli nepristranskosti, nevtralnosti in nediskriminacije (Pogodba o Ustavi za Evropo 2005: 151).

### **3.8 POMEMBNOST NORMATIVNIH DOKUMENTOV ZA ORGANIZACIJSKO ETIKO**

Pomembnost normativnih dokumentov je povezana z definicijo organizacijske etike, kar pomeni, da je povezana z vrednotami, ravnanji in odnosi, ki jih ti dokumenti opredeljujejo ali dajejo posamezna izhodišča. V analizi normativnih dokumentov so izločeni najpomembnejši segmenti posameznih dokumentov, ki so pomembni za organizacijsko

etiko, kar prikazuje tabela 3.1. Posamezne vrednotne klasifikacije dajejo seznam osnovnih izhodnih vrednot, ki jih je treba upoštevati pri organizacijski etiki Slovenske vojske.

**Tabela 3.1: Povezanost vrednot normativnih dokumentov in izhajajoče vrednote**

Ustava RS	Zakon o obrambi	Zakon o javnih uslužbencih	Vojaška doktrina in Pravila službe	Kodeks OVSE	Izhodne vrednote
spoštovanje človekovih pravic	varstvo človekovih pravic		spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin	spoštovanje človekovih pravic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spoštovanje človekovih pravic</li> <li>- strokovnost</li> <li>- narodna pripadnost</li> <li>- strpnost</li> <li>- ekološka ozaveščenost</li> <li>- tovarištvo</li> <li>- spoštovanje</li> <li>- dolžnost</li> <li>- spoštovanje mednarodnega in humanitarnega prava</li> <li>- odgovornost</li> <li>- disciplina</li> <li>- varnost pri delu</li> <li>- gospodarnost</li> <li>- politična nevtralnost</li> <li>- zakonitost</li> <li>- korektnost in pravičnost</li> </ul>
možnost izobraževanja	dolžnost usposabljanja	strokovnost			
izražanje narodne pripadnosti	prisega	čast	domoljubje predanost lojalnost čast		
enakopravnost in strpnost		prepoved nadlegovanja	korektnost in realnost		
skrb za zdravo življenjsko okolje			ekološka ozaveščenost		
soodločanje			tovarištvo spoštovanje in zaupanje		
dolžnost sodelovanja pri obrambi države	obrambna dolžnost dolžnost varovanja tajnih odatkov		dolžnost		
reševanje konfliktov po mirni poti	spoštovanje mednarodnega vojnega prava		spoštovanje mednarodnega vojnega in humanitarnega prava	preprečevanje konfliktov zaupanje in varnost spoštovanje mednarodnega vojnega prava	
	odgovornost	odgovornost	odgovornost		
	disciplina		disciplina		
varstvo dela	varnost in zdravje pri delu				
		gospodarnost			
		politična nevtralnost in nepristranskost	politična nevtralnost		

		zakonitost	objektivnost	zakonitost	
		odprtost do javnosti		demokratični nadzor nad oboroženimi silami transparentnost in dostopnost informacij	

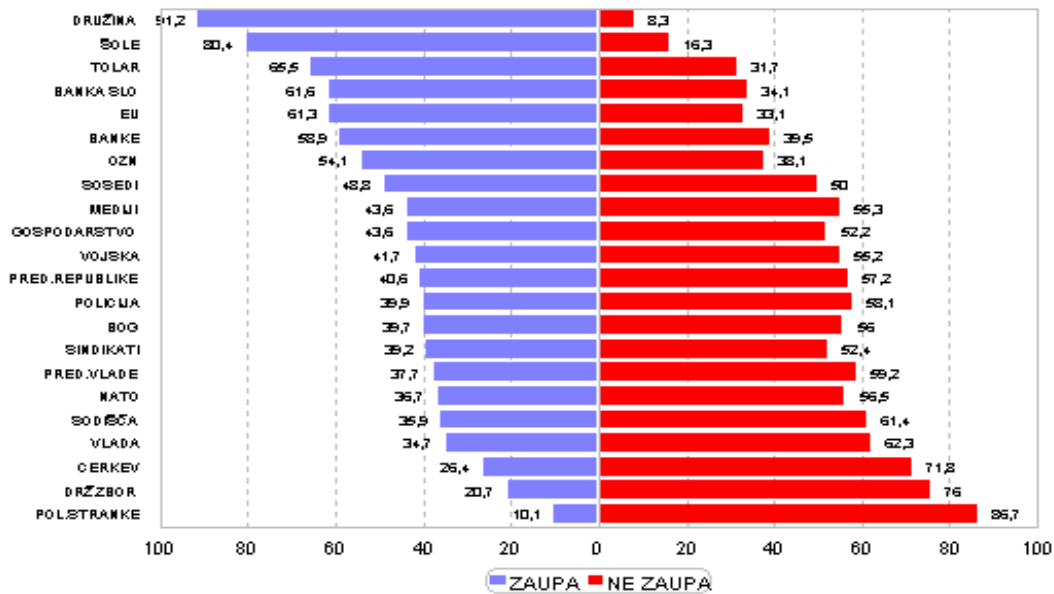
#### **4 VREDNOTE SLOVENSKE DRUŽBE IN SLOVENSKA VOJSKA**

Slovenska vojska nastopa do širše družbe kot institucija države, zato so za organizacijsko etiko Slovenske vojske pomembne vrednote slovenske družbe, saj vplivajo na njo prek zaposlenih, političnega delovanja države in javnega mnenja. Naloga organizacijske etike Slovenske vojske je, ob upoštevanju značilnosti vojaške etike, da vojsko predstavlja kot institucijo, ki brani norme, načela in vrednote celotne družbe ter s tem onemogoča zlorabo vojske proti lastni družbi. Skladnost vrednot družbe in vojske je glavni pogoj za legitimnost in legalnost vojaške organizacije.

##### **4.1 VREDNOTE SLOVENSKE DRUŽBE**

Visoka nacionalna in državna identifikacija je skupna značilnost prebivalstva Slovenije. Prevladujoče vrednotenje se kaže v izražanju nezaupanja v institucije demokratičnega sistema. Na vrh lestvice zaupanja se uvršča družina, visoko se uvršča izobraževalni sistem, pa tudi označevalci ekonomskih razmerij, kot so banke in gospodarstvo na splošno. Politične institucije se uvrščajo mnogo nižje; med njimi se institucije, ki zagotavljajo varnost (vojska, policija), uvrščajo razmeroma visoko, nižje pa institucije, ki zagotavljajo legitimnost sistema in udeležbo ljudi v njem (državni zbor, politične stranke, vlada). S prevladujočim nezaupanjem so obremenjena sodišča, ki naj zagotavljajo legalitetno načelo, delovanje pravne države; prav tako nizko pa je uvrščena tudi Cerkev z duhovščino, ki sicer simbolizira vrednotno najdejavnejši del civilne družbe (Toš in drugi 2004: 20). Zadnje raziskave kažejo izredno močno izraženo vrednotenje svobode in enakosti, vendar sta ti dve vrednoti v uvrstitvi skupaj z varnostjo degradirani – višje uvrščena vrednota je varnost (Toš in drugi 2004: 22).

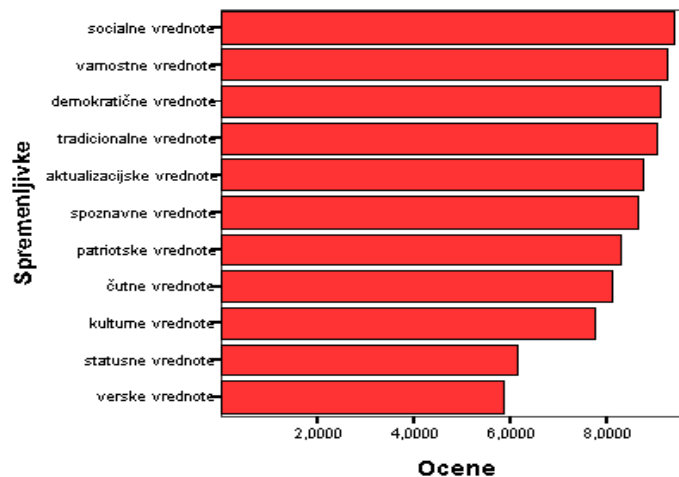
Tabela 4.1: Zaupanje v institucije



Vir: Toš v Pogovorih o vrednotah 2003: 112.

Pri Slovencih so v ospredju socialne, varnostne, demokratične in tradicionalne vrednote. Med posameznimi vrednotami so kot najpomembnejše v slovenskem prostoru ocenjene zdravje, ljubezen, svoboda, mir, družinske vrednote, poštenost, prijateljstvo in pravica (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 155).

Tabela 4.2: Povprečne ocene pomembnosti vrednotnih kategorij



Vir: Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 155.

Raziskave kažejo na določene razlike v vrednotnih usmeritvah pri pomembnejših demografskih značilnostih, kot so spol, starost, izobrazba, delno tudi socialno – ekonomski status, zakonski stan, število otrok in druge. Raziskave so pokazale ne le na razlike v vrednotnih usmeritvah med starostnimi skupinami, ampak tudi na splošne zakonitosti v razvoju oblikovanja vrednotnih usmeritev. Te se kažejo v razvojni hierarhiji vrednot: v mladostniškem obdobju so relativno poudarjene (kar seveda ne pomeni, da so najbolj cenjene) hedonske vrednote, nato postanejo relativno pomembne potenčne, zatem pa moralne in izpolnitvene. S starostjo precej izrazito narašča pomen verskih in patriotskih vrednot, upada pa pomen čutnih vrednot. Raziskave glede spola so prav tako pokazale na relativno večjo usmerjenost žensk k apolonskim (moralnim in izpolnitvenim) vrednotam in relativno večjo usmerjenost moških k dionizičnim vrednotam (Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 156).

Bernik (Pogovori o vrednotah 2003; 130) pravi, da v hierarhiji skupnih vrednot stoji na prvem mestu odnos do lastnega naroda in lastne države. Pripadnost narodu, zavest lastne državnosti, zavezujoč odnos do jezika so bistvene sestavine narodne istovetnosti. Nacionalnim oziroma državljanskim vrednotam se enakovredno pridružujejo moralne vrednote. Posebej pri mlajših generacijah je opaziti močan zasuk k osebnim vrednotam. Krepijo se načela samoodločanja in samougodja. Ni čudno, če danes obstajajo skupne moralne vrednote bolj v zavesti kot v realni resničnosti: spoštovanje življenja, pravičnost, solidarnost, odgovornost, delavnost in strpnost.

## 4.2 VREDNOTE SLOVENSKE VOJSKE

Temeljna skupna vrednota vseh pripadnikov je domoljubje. Domoljubje je zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev. Slovenska vojska razvija naslednje vojaške vrednote (Vojaška doktrina 2006: 18 –19):

- čast,
- pogum,
- lojalnost,
- tovarištvo in
- predanost.

Čast izhaja iz ponosa in zaupanja k podpiranju nacionalnih interesov, prispevanja k varnosti in blaginji slovenskega naroda, stabilnosti mednarodnega okolja, poštenemu in vestnemu izvajanju nalog, zavedanju ugleda vojske v družbi in nadaljevanju tradicije.

Pogum se izraža v pripravljenosti uporabe orožja s skrajnim namenom odvzeti življenje, iniciativnosti in vztrajnosti, ne glede na trajanje in vložene napore.

Lojalnost povezuje pripadnike Slovenske vojske med seboj, narekuje skrb za učinkovitost vojske, skrb za zaščito interesov slovenske države in njenega ugleda v svetu. Lojalnost izraža medsebojno zaupanje, spoštovanje, discipliniranost in odgovornost.

Tovarištvo se izraža z medsebojnim spoštovanjem, pomočjo in prijateljstvom. Povezuje pripadnike Slovenske vojske v negotovem in nevarnem okolju ter ohranja bojno moralo.

Predanost izraža obveznost služenja in izvajanja nalog povsod in vedno, ko bo to potrebno, ne glede na težave in nevarnosti. Zahteva požrtvovalnost in podrejanje osebnih ciljev vojski (Vojaška doktrina 2006: 18,19).

Pravila službe v Slovenski vojski (1996: 15 – 17, 2003: 1 – 2) opredeljujejo naslednje vrednote:

- tovarištvo,
- upoštevanje in spoštovanje pravic in dolžnosti drugih pripadnikov,

- osebni zgled,
- delavnost,
- korektnost in realnost,
- discipliniranost,
- objektivnost (skladno s pravili in predpisi),
- spoštovanje in zaupanje,
- dolžnost,
- odgovornost,
- spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
- spoštovanje mednarodnega vojnega in humanitarnega prava,
- politična nevtralnost in
- ekološka ozaveščenost.

Osebnostne lastnosti, s katerimi vojaški vodja daje vzgled svojim podrejenim, so pogum, iskrenost, strokovnost in privrženost svojemu delu (Lubi 1995).

Kotnik – Dvojmoč (2000: 112) v svoji obravnavi navaja, da se v vojaški organizaciji vrednote delijo na institucionalne in značajske vrednote, ki so temeljne prvine vojaške etike in vojaške miselnosti.

Značaj vojaškega vodje označuje notranjo moč vodje in mu omogoča, da počne tisto, kar je po njegovem mnenju prav in dobro. Značaj vojaškega vodje ima naslednje lastnosti, kot so pogum, odločnost, vztrajnost, samodiscipliniranost, iniciativnost, prožnost, sočutje – humanost, doslednost, razsodnost, odgovornost, objektivnost, dojemljivost, komunikativnost in poznavanje samega sebe.

**Tabela 4.3: Institucionalne in značajske vrednote**

<b>Institucionalne vrednote</b>	<b>Značajske vrednote</b>
- domoljubje	- predanost
- čast	- pogum
- lojalnost	- poštenost
- tovarištvo	- vestnost
- odgovornost	- odločnost
- disciplina	- vztrajnost
- dolžnost	- iniciativnost
- poslušnost	- korektnost



<ul style="list-style-type: none"> <li>- korporativnost</li> <li>- strokovnost</li> <li>- politična nevtralnost</li> <li>- zglednost</li> <li>- spoštovanje človekovih pravic</li> <li>- pravičnost</li> <li>- ekološka ozaveščenost</li> <li>- zaupanje</li> <li>- spoštovanje</li> <li>- tradicionalnost</li> <li>- požrtvovalnost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realnost</li> <li>- razsodnost</li> <li>- objektivnost</li> <li>- sočutje</li> <li>- dojemljivost</li> <li>- komunikativnost</li> </ul>
---	--

Vir: dopolnjeno po Kotnik – Dvojmoč 2000: 112.

### 4.3 SKLADNOST VREDNOT SLOVENSKE DRUŽBE IN SLOVENSKE VOJSKE

V ta namen je bila izvedena anketa – raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske v kateri je sodelovalo 43 častnikov Slovenske vojske, ki so bili na šolanju v Poveljniško štabni šoli Slovenske vojske, ta izobrazuje častnike za vodenje enot na operativni in strateški ravni. Omenjena raziskava je primerjana z rezultati raziskave Vrednote v prehodu III – Slovensko javno mnenje (SJM). Zakaj je bila anketa izvedena samo s častniki? Častnike najlaže povezujemo z menedžerji v podjetjih, kateri so odgovorni za vodenje podjetja – organizacije, so tisti, ki na najvišjih ravneh rešujejo probleme in sprejemajo odločitve ter so v vseh pogledih zgled podrejenim. Drugi razlog je v tem, da so častniki člani vojaške profesije, le-ta pa je najbolj profesionalizirani del vojaške poklicne skupine, to je oficirski zbor (Jelušič 1997: 106).

Za profesijo velja, da njeni člani posedujejo visoko stopnjo specializiranega, teoretičnega znanja ter metode za uporabo tega znanja v vsakodnevni praksi; opravljajo svoje delo po nekakšnih etičnih pravilih, kodeksu; spadajo skupaj oziroma jih povezuje visoka stopnje korporativnosti (Abrahamson v Jelušič 1997: 106).

Za analizo skladnosti vrednot slovenske družbe in Slovenske vojske je smotrno poiskati stične vrednote pri institucionalnih in značajskih vrednotah. Kotnik – Dvojmoč (2000: 112) pravi, da so to vrednote, ki za vojaštvo niso samo veljavne, ampak bistvene, v katere mora vsak pripadnik ne samo verjeti, ampak mora z njimi tudi živeti.

Pomemben podatek za analizo vrednot slovenske družbe in Slovenske vojske je zaupanje družbe v vojaško institucijo. Rezultat SJM-ja, kaže, da v vojsko zaupa in so nanjo ponosni okoli 42% anketirancev, kar je v primerjavi z drugimi tovrstnimi ali varnostnimi organizacijami najvišji odstotek.

Slovenci najbolj zaupajo družini (90%) in izobraževalnim ustanovam (80%). Rezultati ankete pri častnikih so zelo visoki, saj družini »v celoti« zaupa 81% »precej« pa skoraj 17%. Prav tako jim je družina v 93% »zelo pomembna«, v 7% pa »precej pomembna«. Malo manjši odstotek je pri zaupanju izobraževalnim ustanovam, saj jim »v celoti« in »precej« zaupa dobrih 60% anketirancev.

Za Slovensko vojsko imajo lahko družinske vrednote negativne ali pozitivne posledice. Eno od ključnih vprašanj se pojavlja v povezavi s predanostjo in podrejanjem osebnih ciljev vojski. Namreč, družina je (naj)pomembnejši osebni cilj posameznika in ga je težko podrežati, saj ob podrejanju spremembe zaznava celotna družina, te spremembe pa lahko sprejme ali pa ne, kar povzroča negativne posledice. Pozitivno pri tem pa je, da je družina tista, ki človeka uči poštenosti, spoštovanja, razumevanja, preudarnosti, zvestobe itd.. Družinske vrednote so bile ob začetku profesionalizacije novost za Slovensko vojsko, zato je bila uvedena celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske in njihove družine.

Poleg omenjenega zaupanja in pomembnosti družine, velja na obeh straneh poudariti pomembnost prijateljev in prostega časa.

Vera in politika se obema stranema ne zdita vredna velikega zaupanja in pomembnosti.

**Tabela 4.4: Zaupanje in pomembnost družine in ostalih stvari ter institucij**

LJUDJE MORAJO NEKOMU ZAUPATI IN IMETI OBČUTEK, DA SE LAHKO ZANESEJO NASE IN NA DRUGE. V KOLIKŠNI MERI LAHKO VI ZAUPATE NASLEDNJIM:						
SJM				SV – ČASTNIKI		
v celoti	precej	malo		v celoti	precej	malo
61,0	30,3	7,5	družini in sorodnikom	81,4	18,6	
7,4	19,0	37,9	Cerkvi in duhovnikom		9,3	27,9
8,8	40,1	41,2	soseodom		30,2	58,1
19,2	61,2	13,6	šolam, izobraževalnim ustanovam	9,3	51,2	37,2
20,0	19,7	25,2	bogu	13,9	9,3	27,9
7,0	34,7	39,7	vojski	9,3	44,2	39,5
5,4	34,5	43,6	policiji	4,6	51,2	34,9

4.0	39.6	44.7	gospodarstvu, podjetjem	2,3	53,5	34,9
8.5	28.2	36.2	organizaciji NATO		37,2	46,5
KAKO POMEMBNA JE VSAKA OD NAŠTETIH STVARI V VAŠEM ŽIVLJENJU?						
SJM				SV – ČASTNIKI		
zelo	precej			zelo	precej	
54.4	40.4		delo	34,9	58,1	
91.5	7.0		družina	93,0	7,0	
54.6	37,7		prijatelji in znanci	16,3	72,1	
47.3	42.6		prosti čas	25,6	67,4	
2.0	12.7		politika		11,6	
15.9	24.2		vera	2,3	2,3	

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/1, vpr. 2.02, str. 450 in Slovensko javno mnenje 2003/4, Razumevanje vloge državljana, vpr. 3.01, str. 560 ter raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Zaskrbljujoči so odstotki, ki kažejo, da častniki vojski in Natu malo zaupajo, saj je odstotek za to ciljno skupino kar visok (39,5% jih malo zaupa vojski, kar 46,5 pa jih malo zaupa Natu). Častniki bolj zaupajo gospodarstvu in podjetjem (»zelo« in »precej« v 55%).

Domoljubje je temeljna vrednota Slovenske vojske. Raziskava SJM-ja kaže, da je odstotek anketirancev, ki so ponosni na to, da so Slovenci in da živijo v Sloveniji, ter da bi jo ponovno izbrali za svojo domovino, zelo visok (okoli 90%). To pomeni, da je domoljubje zelo prisotno. Pri tem velja omeniti, da je navezanost na kraj bivanja velika (nad 80%).

Rezultati ankete pri častnikih so zelo podobni.

**Tabela 4.5: Ponos in navezanost na Slovenijo**

KAKO PONOSNI STE, DA STE SLOVENEK OZ. DRŽAVLJAN SLOVENIJE?					
SJM			SV – ČASTNIKI		
53.0		zelo sem ponosen		76,7	
42.8		do neke mere ponosen		21,0	
2.7		ne kaj dosti ponosen		2,3	
0.9		sploh nisem ponosen			
0.5		ne vem			
KAKO PONOSNI STE, DA ŽIVITE V SLOVENIJI?					
55.9		zelo ponosen		60,5	
34.8		ponosen		37,2	
5.1		ne preveč ponosen		2,3	
KAKO SE ČUTITE NAVEZANI NA					
SJM			SV – ČASTNIKI		
zelo	precej		zelo	precej	
47.8	40.5	vaš kraj ali mesto	34,9	46,4	
36.0	46.1	vašo regijo	18,6	48,8	

46.6	47.8	Slovenijo	39,4	53,5
20.5	44.0	Evropo	4,6	48,8

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/2, Mednarodna raziskava o družini in narodni identiteti, vpr. 2.02, str. 492 in vpr. 2.16, str. 496 ter Slovensko javno mnenje 1999/1, Demokratizacija v srednjeevropskih in vzhodnoevropskih državah, vpr. 1.36A, str. 54 ter raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Odgovori anketirancev na vprašanja o pomembnosti vrednot pri vzgoji otrok (kar je zelo pomembno za razvoj osebnosti), kot so disciplina, ustvarjalnost, domoljubje, čast in enakopravnost, kažejo na sprejemanje pomembnosti teh vrednot, saj se seštevek odstotkov odgovorov, da so te vrednote pomembne in zelo pomembne, giblje okoli 90%.

Pri častnikih velja poudariti večjo pomembnost ustvarjalnosti, saj jih skoraj 63% meni, da je ustvarjalnost zelo pomembna za vzgojo otrok, medtem, ko se je manj anketirancev odločilo za odgovor večje pomembnosti za smisel za enakopravnost (23%).

**Tabela 4.6: Vrednote, pomembne za vzgojo otrok**

KOLIKO SO BILE, SO ALI BODO NASLEDNJE VREDNOTE POMEMBNE ZA VZGOJO VAŠIH OTROK?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
zelo	precej		zelo	precej
39.2	53.5	disciplina	27,9	44,2
46.0	48.4	ustvarjalnost	62,8	32,6
35.4	52.3	domoljubje	34,9	48,8
33.4	50.9	čast	51,2	37,2
43.4	48.5	smisel za enakopravnost	23,2	60,5

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 5.21, str. 532 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Pri pomembnosti vrednot v vojski raziskava SJM-ja kaže na veliko pomembnost discipline, domoljubja, časti in smisla za enakopravnost. Pri častnikih gre za večje odstopanje pri smislu za enakopravnost, saj jih le 18,6 % meni, da je ta vrednota zelo pomembna. Če se seštejejo odstotki odgovorov »zelo« in »precej pomembno« so le-ti na obeh straneh identični.

**Tabela 4.7: Pomembnost vrednot v vojski**

KOLIKO POMEMBNE SO NASLEDNJE VREDNOTE V VOJSKI?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
zelo	precej		zelo	precej
78.1	19.6	disciplina	65,1	27,9
36.7	42.5	ustvarjalnost	25,6	24,9

63.6	30.0	domoljubje	65,1	18,6
55.5	36.0	čast	62,8	20,9
42.7	44.1	smisel za enakopravnost	18,6	60,5

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 5.22, str. 532 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Slovenci so pripravljeni tvegati in tudi nekaj žrtvovati za zaščito okolja, svetovni mir, boj proti revščini, svobodo in človekove pravice (prek 50% anketirancev, izstopajo človekove pravice s 74%).

Častniki so v največji meri pripravljeni tvegati in tudi nekaj žrtvovati za zaščiti okolja (60%), obrambo Slovenije (70%), svobodo (81%) in človekove pravice (63%). Manjši je odstotek za žrtvovanje in tveganje za svetovni mir in enakost med spoloma.

**Tabela 4.8: Vrednost tveganja in žrtvovanja**

ZA KATERE OD NAŠTETIH STVARI JE PO VAŠEM MNENJU VREDNO TVEGATI IN NEKAJ TUDI ŽRTVOVATI?			
	SJM		SV – ČASTNIKI
	42.1	enakost med spoloma	13,9
	67.0	zaščita okolja	60,5
	65.2	svetovni mir	30,2
	36.9	boj proti rasizmu	18,6
	43.8	obramba Slovenije	69,8
	19.1	versko prepričanje	4,6
	29.7	združevanje Evrope	4,6
	73.4	boj proti revščini	34,4
	52.2	svoboda	81,4
	73.6	človekove pravice	63,1

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 2.01, str. 519 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Visoka je podpora pri sodelovanju Slovenske vojske pri humanitarnih operacijah (87% anketirancev) in operacijah za vzdrževanje miru (73% anketirancev), kar izraža težnjo po sočutju, humanosti in miru v svetu.

Častniki podpirajo sodelovanje vojske pri humanitarnih operacijah brez orožja v dobrih 88%, v operacijah za vzdrževanje miru v slabih 80%, presenetljivo visok odstotek s stališča vojaštva pa je nesoglasje s sodelovanjem v bojnih operacijah za vzpostavitev miru (53%).

**Tabela 4.9: Sodelovanje vojske izven meja in v humanitarnih nesrečah**

ALI SOGLAŠATE ALI NE SOGLAŠATE S TEM, DA SLOVENSKA VOJSKA
---

SODELUJE V NASLEDNJIH NALOGAH IZVEN SLOVENIJE?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
da	ne		da	ne
87.3	10.5	v humanitarnih operacijah, brez orožja	88,4	11,6
73.4	23.4	v operacijah za vzdrževanje miru, kjer se orožje lahko uporabi samo v samoobrambi	79,1	20,9
36.8	58.7	v bojnih operacijah za vzpostavitev miru	44,2	53,5
ALI NAJ SLOVENSKA VOJSKA V PRIMERU VEČJE NARAVNE NESREČE:				
SJM			SV – ČASTNIKI	
63.4		sama takoj priskoči na pomoč	55,8	
30.9		počaka na poziv civilnih oblasti	41,9	
3.5		ostane ob strani in reševanje prepusti civilni zaščiti	2,3	

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 3.05, str. 521 in vpr. 3.09, str. 522 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Slovenci v večji meri podpirajo možnost opravljanja vojaškega poklica za ženske v Slovenski vojski, vendar ločujejo med opravljanjem bojnih in nebojnih nalog. Podpora izraža enakopravnost med spoloma.

Častniki imajo pri opravljanju bojnih in nebojnih vojaških nalog za ženske deljeno mnenje (46,5%). Prav tako menijo, da naj imajo ženske možnost napredovati na vse položaje v vojski (58%).

**Tabela 4.10: Ženske v vojski**

ALI VI OSEBNO PODPIRATE, ALI NE PODPIRATE, MOŽNOST OPRAVLJANJA VOJAŠKEGA POKLICA ZA ŽENSKE V SLOVENSKI VOJSKI?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
da	ne		da	ne
33.5		da, opravljajo naj vse naloge, tudi bojne	46,5	
38.1		da, vendar naj opravljajo samo nebojne naloge	46,5	
25.0		nasprotujem kakršnemukoli vključevanju žensk v vojsko	7,0	
3.4		ne vem, ne morem oceniti		
65.1	28.5	Ženske naj imajo možnost napredovati na vse položaje v vojski.	58,2	39,5

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 5.11, str. 528 in vpr. 5.24, str. 533 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Eden od pokazateljev strpnosti je tudi odnos do drugačnosti, v tem primeru do istospolno usmerjenih v vojski. Rezultati obeh anketiranih skupin so skoraj enaki, predvsem pa je pomembno, da je odstotek za in proti v odnosu na zaposlovanje takih ljudi v vojski enak,

kar lahko pomeni določeno zadržanost ali »status quo« položaj. S tem problemom se bo Slovenska vojska prej ali slej srečala.

**Tabela 4.11: Istospolnost v vojski**

SJM			SV – ČASTNIKI	
da	ne		da	ne
43.2	44.4	V vojski se lahko zaposlijo tudi istospolno usmerjeni ljudje (homoseksualci).	44,2	44,2

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 5.24, str. 533 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Izrazit je ponos na slovensko zgodovino, saj je ponosnih in zelo ponosnih okoli 75% anketirancev, kar izraža visoko stopnjo tradicionalnosti. Častniki so na slovensko zgodovino ponosni in zelo ponosni v 90%.

V primerjavi s SJM-jem častniki menijo, da je boljše poskrbljeno za pravično in enakopravno obravnavo vseh skupin v družbi, saj jih je skoraj 50% na to precej ponosnih in skoraj 19% zelo ponosnih.

**Tabela 4.12: Ponos na slovensko zgodovino, pravičnost in vojsko**

KAKO PONOSNI STE NA NAŠTETE STVARI, POVEZANE S SLOVENIJO?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
zelo	precej		zelo	precej
7.5	36.8	na slovensko vojsko	32,6	48,8
24.0	53.6	na slovensko zgodovino	44,2	51,2
8.1	26.3	na pravično in enakopravno obravnavo vseh skupin v družbi	18,6	48,8

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/2, Mednarodna raziskava o družini in narodni identiteti, vpr. 2.05, str. 493 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

Slovenci odobravajo nečlanstvo častnikov v političnih strankah (73%). Častniki odobravajo nečlanstvo v 58%, ne odobravajo pa v 42%.

**Tabela 4.13: Članstvo v političnih strankah**

ČASTNIKI SLOVENSKE VOJSKE NE SMEJO BITI ČLANI POLITIČNIH STRANK. ALI TO ODOBRAVATE ALI NE ODOBRAVATE?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
da	ne		da	ne
72.9	20.8	odobravam	58.1	41,9

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 3.15, str. 523 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

V odnosu na Slovensko vojsko se odkloni kažejo predvsem v višjem deležu razlogov, kot so psihično in fizično naporno delo, menjavanje kraja službovanja, izpostavljanje smrtni nevarnosti, neustaljenost delovnega časa in pogoste odsotnosti z doma. To je odraz tega, da Slovenci želijo več časa namenjenega za posvečanje družini, prijateljem in prostemu času, a tudi njihove navezanosti na območje bivanja.

Častniki pri tem odnosu menijo, da mlade v največji meri odvrtaajo neuporabnost vojaških znanj v civilnih poklicih, izpostavljanje smrtni nevarnosti, neustaljenost delovnega časa in pogosta odsotnost z doma.

**Tabela 4.14: Odvrtaanje mladih od vojaškega poklica**

KOLIKO, PO VAŠEM MNENJU, NASLEDNJI RAZLOGI ODVRČAJO MLADE OD VOJAŠKEGA POKLICA?				
SJM			SV – ČASTNIKI	
zelo odvrtaajo	odvrtaajo		zelo odvrtaajo	odvrtaajo
3.7	23.5	ne – ugled poklica	9,3	30,2
9.3	49.7	psihično in fizično naporno delo	9,3	25,6
12.3	52.2	menjavanje kraja službovanja	37,2	27,9
6.2	37.6	neuporabnost vojaških znanj v civilnih poklicih	39,5	37,2
3.1	18.3	znanje tujih jezikov		21,0
31.6	44.4	izpostavljenost smrtni nevarnosti	34,9	30,2
12.8	54.3	neustaljenost delovnega časa	13,9	53,5
6.7	33.1	rutinsko in nezanimivo delo	18,6	34,9
20.8	53.0	pogosta odsotnost od doma	37,2	30,2

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, vpr. 5.20, str. 531 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

V današnjem svetu so v ospredju vrednote kot so varnost, svoboda in enakost. Vse tri vrednote so pomembne in so v medsebojni odvisnosti, kar pomeni, da se na račun ene pridobi ali izgubi pri drugi. Raziskava kaže na to, da je pri obeh anketiranih skupinah v razmerju svoboda : enakost, svoboda pomembnejša, v razmerju svoboda : varnost pa je pomembnejša varnost.

**Tabela 4.15: Svoboda, enakost in varnost**

KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU? Pomembni sta tako svoboda kot enakost. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo, je		
SJM		SV-ČASTNIKI



53.4	svoboda pomembnejša	69,8
37.8	enakost pomembnejša	23,2
6.2	ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo	7,0
KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU? Pomembni sta tako svoboda kot varnost. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo, je		
SJM		SV-ČASTNIKI
37.0	svoboda pomembnejša	41,8
53.9	varnost pomembnejša	46,6
9,1	ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo	11,6

Vir podatkov: Slovensko javno mnenje 2003/1, vpr. 2.06, str. 452 in raziskava Vrednote častnikov Slovenske vojske (priloga B).

#### 4.4 PRIMERJAVA VREDNOT V ETIČNEM KODEKSU POLICIJE, ETIČNEM KODEKSU ZAPOSLENIH V CARINSKI SLUŽBI IN VOJAŠKI DOKTRINI SLOVENSKE VOJSKE

Za Slovensko vojsko pomembnejši zunanji viri etike so etični kodeksi drugih državnih organov. V ta namen tabela 5.1 primerja vrednote med sorodnimi varnostnimi sistemi. Primerjava kaže določeno podobnost na področju vrednot, ki izhajajo iz splošnega vrednostnega sistema slovenske družbe (pravičnost, poštenost, spoštovanje človekovih pravic), ostale pa so povezane s specifikom dela posameznih državnih organov.

**Tabela 4.16: Primerjava vrednot v Policiji, Carini in Slovenski vojski**

POLICIJA	CARINA	SLOVENSKA VOJSKA
----------	--------	------------------

pravičnost	pravičnost	poštenost
poštenost	poštenost in nepristranost	
odgovornost	odgovornost	odgovornost
spoštovanje	spoštovanje in dostojanstvo	spoštovanje
strpnost	strpnost	
kolegialnost	kolegialnost	tovarištvo
zaupanje in dostojanstvo	zaupanje in pomoč	zaupanje in pomoč
vljudnost	vljudnost	domoljubje
iskrenost	iskrenost	čast
človekove pravice	človekove pravice	vestnost
varovanje ugleda	korektnost	človekove pravice
javnost	pripadnost	predanost
strokovnost	enakost	varovanje ugleda
varovanje poklicne tajnosti	gospodarnost	lojalnost
humanost	urejenost	pogum

Vir: povzeto iz <http://www.policija.si/si/predstavitev/kodeks.html>, dne 16. 3. 2007 in [http://www.carina.gov.si/fileadmin/curs.gov.si/pageuploads/Zakonodaja/Dokumenti/Eticni\\_kodeks.pdf](http://www.carina.gov.si/fileadmin/curs.gov.si/pageuploads/Zakonodaja/Dokumenti/Eticni_kodeks.pdf), dne 16. 3. 2007 in Vojaška doktrina 2006: 18 –19.

## 5 ETIČNE DILEME IN VZROKI ZA NEETIČNO VEDENJE

Za uvod v to problematiko je treba postaviti vprašanje, zakaj prihaja do etičnih in moralnih dilem. Pri tem gre za odnos med etiko, zakoni in pravnim redom. Zakoni in iz njih izvedeni podzakonski akti (uredbe, pravilniki, ukazi, standardi) so zapisi obveznih in splošno veljavnih norm na podlagi katerih je mogoče razsojati, kaj je prav in kaj narobe. Zakoni pomagajo pri etičnem in moralnem ravnanju, vendar ne zadoščajo iz treh razlogov (Tavčar 2002: 47):

- pravni red temelji na opredelitvi tistega, kar ni dovoljeno, vse drugo je po zakonu dovoljeno, kar pa ne pomeni, da je prav in lepo, etično in moralno;

- tisto, kar zakoni prepovedujejo ali dovoljujejo, je mogoče tolmačiti po črki in ne smislu, ker noben zakon ne more predvidevati vseh primerov, odločati se po črki zakona je lahko zelo neetično;
- čim številnejši in razvejani so zakoni, tem manj je možnosti za nadzor in uveljavljanje izvajanje zakonov.

Za razumevanje etičnih dilem in vzrokov za posamezne dileme je treba poznati temeljne sestavine birokratske organizacije, kakršna je tudi vojaška organizacija. Te sestavine so (Kavčič in Kovač 1999: 121 –123):

- izvedena je visoka stopnja delitve dela, kar omogoča povečanje produktivnosti dela;
- podlaga za delovanje vsakega posameznika so natančno določena pravila njegovega delovanja;
- posameznik je uresničevalec pravil in deluje brezosebno;
- v svoje delo ne more vnašati individualnosti;
- odnosi se oblikujejo med delovnimi mesti in ne med njihovimi nosilci;
- službeni odnosi so strogo ločeni od zasebnih;
- hierarhičnost odnosov: opredeljuje kdo je komu nadrejen, podrejen, kdo ukazuje, kontrolira itd.;
- poudarjanje strokovne usposobljenosti; strokovnost je kriterij za zaposlovanje in razporeditev na delovna mesta (iz tega izhaja interes po delovanju v skladu s pravili, višje delovno mesto prinese večji ugled, večjo moč, oblast, zanimivejše delo, tekmovalnost itd.).

Birokratska organizacija je pomenila večjo učinkovitost, produktivnost, sposobna je bila izvajati velike družbene naloge, ki so ji bile dane. Skozi delovanje birokratske organizacije se je pokazala tudi vrsta pomanjkljivosti (Kavčič in Kovač 1999: 124):

- negativen vpliv na doseganje ciljev organizacije: hierarhičnost in brezosebnost odnosov prizadene osebnosti zaposlenih, ki si ne prizadevajo, da bi dosegli kaj več, kot je potrebno; iniciativnost zaposlenih je v nasprotju s samim duhom birokratske organizacije, kjer je vse določeno s pravili;
- vsebuje dve nezdržljivi sestavini: hierarhijo in strokovnost – hierarhija pomeni centralizacijo oblasti, strokovnost pa specializacijo decentraliziranih delovnih mest;

- slaba prilagodljivost na spremembe zaradi urejenosti s strogimi pravili, ki ne dopuščajo individualnih odstopanj. Za prilagajanje je potrebno spremeniti pravila, kar pa je zahtevno in počasno opravilo.

Mogoče je razlikovati tri stopnje nepravilnega vedenja (Kavčič in Kovač 1999: 125):

- protizakonito vedenje, ki pomeni kršenje zakonov;
- neetično vedenje, ki sicer ne pomeni kršenja zakonov, pač pa kršenje etičnih norm, ki veljajo v neki družbi in
- neprimerno vedenje, ki je blažja oblika nepravilnega vedenja in ne pomeni niti izrazitega kršenja etičnih norm.

Pripadniki Slovenske vojske spadajo med zaposlene v javnem sektorju. Dejavniki in vzroki, ki vplivajo na etičnost vedenja zaposlenih v javnem sektorju in s tem tudi na pripadnike Slovenske vojske so (Kavčič in Kovač 1999):

- zmanjševanje razpoložljivih sredstev – obseg proračuna ne raste več, ampak se relativno zmanjšuje. To se izraža pri raznih zamrznitvah denarnih prihodkov, zlasti denarnih spodbud za dobro delo, napredovanje je kasnejše, plače so slabše itd.;
- prestrukturiranje ali preoblikovanje, kjer se oblikujejo nove organizacijske oblike in zahtevajo tudi za že zaposlene kadrovske zamenjave, stara pravila ravnanja in obnašanja niso več ustrezna;
- decentralizacija pristojnosti odločanja in razpolaganja s sredstvi, kjer tudi nižje organizacijske ravni postanejo bolj samostojne in imajo tudi nekatera lastna sredstva. Problem nastane zaradi decentralizacije etičnih vrednot, zlasti pri odgovornosti, ko se ta namreč razprši ( primer: nadrejeni delegira pristojnost na podrejenega, odgovornost pa nosi še vedno sam), pri tem se povečuje tveganje in možnost napak;
- transparentnost dela, ki se kaže v tem, da je treba državljanom skladno z zahtevami demokracije zagotavljati informacije o delovanju sistema, vojaška organizacija je stalno na očeh javnosti;
- spreminjajo se družbene norme in posledično se morajo te spremembe odsevati tudi v javnem sektorju oziroma posledično v Slovenski vojski. Primer: poudarjanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- spremembe v mednarodnem okolju, vključitev v evroatlantske povezave in ostala mednarodna sodelovanja so povečala količino stikov in dejavnosti med organizacijami

in posamezniki različnih držav, ki imajo lahko zelo različno pojmovanje etičnega vedenja. Pripadniki vojske se kaj hitro znajdejo v situaciji, na katero ne znajo ali pa ne morejo odreagirati.

V navzkrižju vrednot in interesov vseh udeležencev v notranjem in zunanjem okolju vojaške organizacije nastajajo etične dileme, ki se jih lahko razporedi po področjih, ki zadevajo tveganje, delovna razmerja, osebni razvoj sodelavcev, ravnanje z informacijami, mednarodno poslovanje in zlorabo moči (Tavčar 2002).

Tveganja, ki so lahko vir etičnih dilem obsegajo (Tavčar 2002:37):

- tveganje zaposlenih: nevarnosti pri delu,
- tveganje za okolje: plini, sevanje, kemikalije, hrup itd..

Etične dileme nastajajo v delovnih razmerjih in lahko zadevajo (Tavčar 2002: 37):

- varnost zaposlitve: zaposlitev za določen čas, prerazporeditve,
- opozarjanje na nepravilnosti: zaščita predvsem za opozarjanje na nepravilnosti, ki nasprotujejo zakonom, malo zaščite za nemoralne postopke.

Etično občutljiva področja so najemanje in odpuščanje ter še posebno osebni razvoj sodelavcev organizacije (Tavčar 2000: 138):

- diskriminacija pri zaposlovanju: spol, starost, različna prepričanja, nosečnost in materinstvo, obolenja;
- nepravilnost pri nagrajevanju: plača, dodatki, spodbude (stimulacije), nagrade;
- osebni razvoj zaposlenih: razporejanje, usposabljanje, napredovanja;
- pravica do zasebnosti: zbiranje informacij o zaposlenih, ki jih je mogoče uporabiti v njihovo škodo;
- spolno nadlegovanje: v službi in izven nje, z besedami in dejanji;
- odpuščanje: krivice pri odškodninah, upokojitev.

Zbiranje, skrivanje in olepševanje informacij v obliki (Tavčar 2000: 138):

- zavajanja ali blefiranja,
- zavajanja v delovnih odnosih in stanju v organizaciji,
- zbiranje informacij z obljubami, grožnjami, manipuliranjem.

Mednarodno delovanje sega čez meje kultur in poteka med organizacijami in okolji, kjer prevladujejo različne vrednote. Zato je to vir mnogih etičnih dilem (Tavčar 2002: 37):

- razlike v kulturah : navade, običaji, verovanja,
- razlike v predpisih: za domače dežele nemoralne norme, za tujce/za druge povsem normalno stanje,
- moralno oporečno poslovanje: podkupovanje itd..

S takimi razlikami se srečuje tudi Slovenska vojska, ko izvaja in sodeluje na mirovnih operacijah po svetu. Etične dileme se pojavljajo na naslednjih občutljivih področjih:

- lokalne navade (vodje, starejši, ženske, družina, fotografiranje);
- jezik (primer v Bosni in Hercegovini ter na Kosovu – ali komunicirati z lokalnim prebivalstvom v angleškem jeziku ali v njihovem jeziku);
- vera (spoštovanje, verski prazniki, molitve);
- neprimerno obnašanje (zveze z lokalnimi ženskami/moški, skrb za naravo);
- pripadniki drugih vojsk na operaciji (kulturna različnost);
- disciplina (alkohol, spolna nadlegovanja, “črni trg”, prepovedana področja za pripadnike, “vojaški turizem”);
- nepristranskost.

Zlorabljanje moči v obliki (Tavčar 2000: 138):

- fizične moči: za zastraševanje, prepričevanje, manipuliranje;
- položajne moči: odnos nadrejenih do podrejenih;
- moči znanja: uporaba strokovnih znanj in veščin na splošno z različnih področij;
- osebnega vpliva ali karizme do sodelavcev, ki so manj izkušeni, izobraženi, novozaposleni;
- interesne moči: spodbujanje k povezovanju in ločevanju interesov drugih ljudi;
- negativne moči: zavajanje, pritiski, obrekovanje, intrige.

#### **Najpogostejši dejavniki, ki povzročajo konflikte:**

- stalno spreminjanje okolja močno vpliva na delovno okolje, delovna mesta so ves čas v tranziciji, novi uslužbenci povzročajo nesporazum, napetosti med novimi in drugimi uslužbenci, napetosti med vodjo in delavci (konflikti se pojavljajo v vsakem okolju);

- različna dostopnost do informacij – eni imajo na voljo vse informacije za delo, drugi ne. Za to mora poskrbeti vodja. Sodobna informacijsko – komunikacijska tehnologija omogoča vsem uslužbencem iste možnosti.
- Informacijsko – komunikacijska tehnologija: nova tehnologija nadomesti uslužbenca, kar preprečimo z načrtovanjem zaposlovanja;
- ljudje, ki dolgo delajo skupaj, se tega navadijo, med njimi velja solidarnost, razumevanje, sodelovanje. Konflikt nastane, ko eden zapusti skupino, konflikti zaradi medsebojnih odnosov pa so težko rešljivi.
- različni interesi zaposlenih: ene motivira denar, druge položaj, statusni simboli;
- neskladje vrednot – ko posameznik vsiljuje svoje vrednote drugim.

## **6 ANALIZA PRIMERNOSTI PRAVIL SLUŽBE V SLOVENSKI VOJSKI**

Analiza primernosti Pravil službe temelji na izhodiščih in področjih posameznih etičnih dilem, ki so opisane v prejšnjem poglavju, z namenom analizirati in poiskati pomanjkljivosti in praznino na področju temeljnih načel ravnanja in obnašanja vojaških oseb, ki zmanjšujejo in preprečujejo možnost pojava etičnih dilem.

**Tabela 6.1: Analiza Pravil službe z vidika pojavljanja etičnih dilem**

<b>TVEGANJA</b>
<p>Vojaške osebe ravnajo ekološko ozaveščeno in tako vplivajo tudi na podrejene.</p> <p>Skrb za ranjene, poškodovane in obolele tovariše ter pripravljenost za njihovo reševanje je najvišja odlika vojaških oseb.</p> <p>Skrb za osebno ter skupno oborožitev in vojaško opremo.</p> <p>Vojaške osebe lahko uporabijo orožje pri opravljanju vojaških dolžnosti v skladu z zakonom. Če ne opravljajo vojaških dolžnosti, lahko uporabijo orožje samo pod pogoji, ki jih zakon določa za civilne osebe.</p> <p>Če je vojaška oseba uporabila orožje, mora o tem obvestiti nadrejenega takoj, ko je to mogoče.</p>
<p><b>Komentar:</b> Večina zadev na področju tveganj, povezanih z varnostjo pri delu, je opredeljena z zakoni, pravilniki, predpisi in posameznimi navodili. Bistveno z etičnega vidika je spoštovanje varnostnih ukrepov pri izvajanju vsakodnevnih aktivnostih, kar v Pravilih službe ni posebno opredeljeno.</p>
<b>DELOVNA RAZMERJA</b>
<p>Pripadniki Slovenske vojske dosledno spoštujejo vojaško disciplino.</p> <p>Vojaške osebe opravljajo službo skladno s predpisi, pravili ter akti vodenja in poveljevanja.</p> <p>Vojaške osebe ne opravljajo del izven Slovenske vojske, ki bi bila v nasprotju z njihovim statusom in položajem v Slovenski vojski ali ki bi kakorkoli lahko ogrozila njihovo lojalnost do Slovenske vojske in obrambe države.</p> <p>Vojaške osebe se v službenem času in med opravljanjem vojaških dolžnosti ne udeležujejo nikakršnih aktivnosti političnih strank.</p> <p>Vojaške osebe ne razpravljajo o aktivnostih političnih strank med službenim časom in ne</p>



pred podrejenimi.

Vojaške osebe se v prostem času lahko udeležijo aktivnosti političnih strank kot drugi državljani, a brez uniforme. Pri tem z ničemer ne smejo pokazati na svoj status in položaj, ki ga imajo kot vojaške osebe, niti ne smejo ocenjevati nikakršnih službenih zadev.

Peticije in vloge, ki jih naslovijo vojaške osebe kot državljani na organe oblasti, ne smejo vsebovati nobenega namiga na status in položaj podpisnika kot vojaške osebe in se ne smejo nanašati na službene zadeve. Vloge v zvezi s službenimi zadevami pošiljajo vojaške osebe samo po službeni poti.

Čustvena razmerja, kot je ožje prijateljstvo, zunajzakonska in zakonska zveza in podobno, se med službenim časom ne smejo izražati in ne vplivati na opravljanje službe.

Vojaško dolžnost morajo izvrševati v skladu s predpisi, temi pravili in drugimi akti vodenja in poveljevanja po svojih najboljših sposobnostih in pravilih stroke tudi v najtežjih razmerah.

**Komentar:** Področje delovnih razmer je z vidika etike dobro opredeljeno, k temu dodatno pripomorejo ostali normativni akti, posebej Zakon o obrambi, ki detajlneje opredeljuje delovnopravna razmerja. V povezavi z varstvom človekovih pravic je v 52. členu Zakona o obrambi opredeljeno, da vojaška oseba lahko da pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, če meni, da so ji med vojaško službo njene pravice ali temeljne svoboščine omejene ali kršene, Pravila službe pa opredeljujejo, da se peticije in vloge, ki se nanašajo na službene zadeve, pošiljajo samo po službeni poti. To kaže na neskladje med zakonom in Pravili službe.

## **OSEBNI RAZVOJ**

Nadrejeni ocenjujejo in nagrajujejo podrejene objektivno v skladu s predpisi in pravili. Vojaška oseba ne daje prednosti drugi vojaški osebi pri napredovanju ali doseganju predpisanih ugodnosti brez utemeljenih razlogov in dejstev.

Vojaške osebe dosledno spoštujejo človekove pravice in temeljne svoboščine, načela mednarodnega vojnega in humanitarnega prava. Vsako ravnanje v nasprotju s temi načeli je nečastno in v nasprotju z interesi Slovenske vojske in obrambo države.

Zagotovi se spoštovanje svobode veroizpovedi v skladu s predpisi.

Skrbijo za lastno vojaško strokovno in psihomotorično izpopolnjevanje ter izurjenost. Spoštuje se osebnost, človekove pravice in temeljne svoboščine vsakega pripadnika Slovenske vojske skladno z ustavo in zakoni.

Spoštujejo se človekove pravice in temeljne svoboščine, priznane s temeljnimi akti Organizacije združenih narodov, ter pravice in svoboščine, priznane z mednarodnim vojnim pravom.

Vojaške osebe lahko prejmejo nagrado, pohvalo, odlikovanje ali drugo priznanje za svoj prispevek k razvoju Slovenske vojske ali h krepitvi obrambe države.

**Komentar:** V tem delu velja izpostaviti predvsem pomanjkljivosti v zvezi z (ne)enakostjo spolov, šikaniranjem in spolnim nadlegovanjem. To področje je za Slovensko vojsko sorazmerno novo, zato je treba več narediti na normativnem področju za tovrstnih kršitve človekovih pravic. Potrebno je opredeliti, kaj se sme in česa se ne sme početi, kaj je spodobno in nespodobno, saj bi se s tem bistveno pomagalo poveljnikom in vodjem pri ravnanju s podrejenimi v konkretnih situacijah.

## ZBIRANJE INFORMACIJ

Pripadniki Slovenske vojske morajo biti častni, pošteni, korektni in realni ter ne prikrivajo nadrejenim in sotovarišem stanja v enotah, v katerih so, niti razmer in situacije, v kateri se nahajajo.

Poročati morajo nadrejenim o vseh pomembnejših ukrepih in aktivnostih, sprejetih za delo ali uporabo poveljstva ali enote;

Ravnajo samozaščitno, da preprečijo seznanjanje z zaupnimi podatki nepooblaščenim osebam, organom ali organizacijam.

Vprašanja iz življenja in dela poveljstev ali enot se obravnavajo na sestankih poveljstev ali enot, ki jih sklicujejo pristojni poveljniki. Sestanki se sklicujejo tudi na pobudo podrejenih.

**Komentar:** Opredeljeni so samo zaščitni ukrepi za organizacijo, ni pa opredeljenih ukrepov za zaščito posameznika.

## MEDNARODNO DELOVANJE

V vojnem stanju ali pri opravljanju bojnih nalog v miru pripadniki Slovenske vojske dosledno spoštujejo mednarodno vojno in humanitarno pravo.

Vojaške osebe ne izrabljajo službenih informacij za neslužbene namene, niti ne prenašajo podatkov o oboroženih silah druge države tretjim državam.

Pripadnik Slovenske vojske se sme pogovarjati o službenih zadevah s predstavniki drugih držav v okviru pooblastil.

Pravila službe se uporabljajo tudi za opravljanje vojaške službe v zavezništvu, pri izvrševanju mednarodnih obveznosti ali drugih nalog v drugih državah in mednarodnih organizacijah, če z mednarodno pogodbo ali posebnim predpisom posamezno vprašanje ni drugače urejeno.

**Komentar:** Določba o opravljanju vojaške službe v zavezništvu je preveč skopa. Glede na to, da se Slovenska vojska vedno pogosteje pojavlja v mednarodnih aktivnostih, je treba temu področju nameniti več pozornosti kot le to, da se določi uporaba Pravil službe. Možnosti so: opredelitev spoštovanja pravil delovanja, povzemanje pravil obnašanja po mednarodnih pogodbah in organizacijah (primer: pravila obnašanja Združenih narodov), vloge nadrejenih in podrejenih pri izvajanju mednarodnih aktivnosti.

## ZLORABA MOČI

Podrejeni lahko nadrejenega diskretno opozorijo na očitne napake, povezane z opravljanjem službe.

Nadrejeni in podrejeni si medsebojno izražajo spoštovanje in medsebojno zaupanje. Opustijo vse oblike ravnanja, ki bi slabile povezanost vojaških oseb v vojaškem kolektivu. Še posebej varujejo zasebnost podrejenih.

Podrejeni ne razpravljajo o odločitvah nadrejenih, razen kadar so k temu poklicani oziroma, če je to skladno s temi pravili.

Odnosi med vojaškimi osebami, spoštovanje nadrejenih in podrejenih ter civilnih oseb v Slovenski vojski temeljijo na splošnih načelih civilne družbe.

Nadrejeni morajo podrejenim zagotavljati čim boljše pogoje za delo in od njih zahtevati dosledno izvrševanje nalog.

Nadrejenemu se na primeren način predlagajo pobude za boljše delo. Nadrejeni je dolžan, da na prejeto pobudo odgovori. Nadrejeni, ki prejme pobudo in oceni, da je utemeljena, pa zanjo ni pristojen, jo posreduje višjemu nadrejenemu.

Občutek tovarištva in povezanosti krepi samozavest posameznika in enote. Z zavestjo, da vedno lahko računaš na sotovariše, je vsem olajšano opravljanje dolžnosti. Zavest tovarištva in povezanosti nadrejeni razvijajo z lastnim zgledom.

Nadrejene vojaške osebe, ki opazijo nespoštovanje temeljnih načel ravnanja in obnašanja vojaških oseb Slovenske vojske, kršitelje na to opozorijo oziroma, če gre za kršitev vojaške discipline ali za odškodninsko ali kazensko odgovornost, ustrezno ukrepajo.

Vojaške osebe ne smejo javno izražati svojih političnih pogledov in ocen niti jih vsiljevati drugim.

Vojaške osebe:

- spoštujejo in upoštevajo pravice in dolžnosti drugih vojaških oseb;
- s svojim zgledom in delom pozitivno vplivajo na podrejene in sotovariše;
- skrbijo za podrejene;
- pomagajo družinam podrejenih, če to podrejeni ali njegova družina želi.

Dosledno spoštovati načela enostarešinstva, subordinacije in predpisanih načel organizacije, dela in uporabe Slovenske vojske.

Vojaške osebe imajo pravico:

- odkloniti ali ugovarjati izvršitvi prejetega ukaza skladno z zakonom;

**Komentar:** to področje je v Pravilih službe najbolj zapolnjeno in ga ni treba bistveno dopolnjevati.

Pravila službe veljajo za vse osebe, kadar opravljajo vojaško službo v Slovenski vojski. Pravila službe se smiselno uporabljajo tudi za civilne osebe, ki delajo v Slovenski vojski, če s predpisi posamezno vprašanje ni drugače urejeno. Pri tem se zastavlja vprašanje, kdaj

in na kakšen način je uporaba smiselna, kar pomeni, da bi Pravila službe to morala natančneje opredeliti.

V drugem poglavju (Pravila službe 1996: 15), ki določa temeljna načela ravnanja in obnašanja vojaških oseb, je določba, ki pravi, da se vojaške osebe ravnaajo in se obnašajo po splošnih moralnih načelih in načelih, ki izhajajo iz značilnosti vojaške službe ter vojaške etike. To za pripadnike Slovenske vojske pomeni, da se morajo ravnati skladno z vrednotami, ki so prisotne v slovenskem prostoru, ter z vrednotami in etičnimi načeli, ki veljajo v Slovenski vojski. Problem, ki izhaja iz te opredelitve, je, da je terba te vrednote in etična načela zapisati v taki obliki, da bodo primerni za vse notranje udeležence v Slovenski vojski.

Na področju civilnovojaškega sodelovanja je v Pravilih službe opredeljeno le sodelovanje z mediji in nastopanju v sredstvih javnega obveščanja. Poslanstvo in naloge Slovenske vojske posegajo tudi na področje podpore državnih organov in institucij ter obsegajo sodelovanje v zaščiti, reševanju in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, podporo diplomatskim aktivnostim ter sodelovanje s civilnimi organizacijami (Vojaška doktrina 2006). To zahteva natančnejšo opredelitev etičnega ravnanja na tem področju.

Načela, ki se pojavljajo skozi pregled normativnih dokumentov in so pogrešana ali pomanjkljivo opredeljena v Pravilih službe, so:

- človekove pravice,
- nediskriminatornost,
- enakost,
- nepristranskost,
- nevtralnost,
- strpnost,
- pravičnost,
- gospodarnost in
- odgovornost za kršitve etičnega ravnanja in obnašanja.

## **7 TEMELJI ORGANIZACIJSKE ETIKE SLOVENSKE VOJSKE**

### **7.1 IZHODIŠČA ORGANIZACIJSKE ETIKE**

Sama definicija organizacijske etike deloma daje prvi del odgovora na vprašanje, katera so izhodišča organizacijske etike. Do sedaj obravnavana poglavja pa dajejo drugi del odgovora na to vprašanje. Tako izhodišča organizacijske etike izhajajo iz:

- normativnih dokumentov, ki veljajo za organizacijo,
- vrednot in prepričanj v organizaciji,
- poslanstva in strategije organizacije,
- vizije in ciljev organizacije,
- možnih etičnih dilem in vzrokov zanje in
- zunanjih in notranjih virov etike.

Tako kot vsaka organizacija mora tudi vojaška organizacija poiskati odgovor na vprašanje, zakaj pravzaprav obstaja. Iz njega izvira temeljni pomen osnovne naloge (v Slovenski vojski poslanstvo) ali primarnega cilja, ki ga ima organizacija. Osnovna naloga vključuje odgovor na vprašanje, kako preživeti v danem okolju (Mesner Andolšek 1995: 68).

Tako temeljno izhodišče postane vizija, ki je sicer splošna, vendar načelno obvezna usmeritev, po kateri se presoja ustreznost odločitev. V povezavi vizije in etike je potrebno odgovoriti na štiri temeljna vprašanja (Connock in Johns 1995: 59):

- kam gremo,
- kako bomo prišli do tja,
- kakšen je načrt in
- kakšen bo nadzor razvoja.

Cilji organizacije opredeljujejo tiste prihodnje pojave, katerih doseganje je potrebno za uresničitev poslanstva organizacije in hkrati zadovoljitev interesov njenih udeležencev.

Poslanstvo in strategija organizacij v sodobnem svetu zahtevata, da organizacija postane odprt sistem, ki izmenjuje informacije, vire in dobrine s številnimi okolji, kar pomeni, da organizacija sama ne more več delovati samo z lastno opredelitvijo dobrega, ampak tudi z opredelitvijo dobrega, kot ga postavlja okolje. Berlogar (1999: 104) podkrepi slednje z vidika:

- možnih deležnikov organizacije: zaposleni, lokalne skupnosti, državne institucije, mednarodne organizacije, različni dobavitelji;

- številnih procesov: načrtovanje, organiziranje, vodenje, kadrovanje, motiviranje, odločanje, komuniciranje;
- problemov organizacijske etike: zaposlovalna politika, varnost pri delu, spremenjene vrednote zaposlenih, pomanjkanje finančnih virov...;
- kako se bo razvoj meril in nadziral.

Kaj to pomeni za vojaško organizacijo in njene voditelje? Glenda Y. Nogami (Vojstvo junij 1996: 49–56), priznana ameriška strokovnjakinja s področja izobraževalnih programov U.S. Army War Collega je v raziskavi prav prej omenjenih razmerij z okoljem, v katerih naj bi delovala vojska in njeni voditelji prišla do naslednjih ugotovitev:

- konec hladne vojne in bipolarnosti bo prineslo dinamično in nepredvidljivo okolje z regionalnimi konflikti;
- tekmovanje za surovine in trge med azijskim in evropskim ekonomskim blokom bo povečano, kar bo pospešilo politično tekmovanje;
- prevzemanje vedno večjega deleža netradicionalnih nalog vojske: izobraževanje, izgradnja infrastrukture, sanacije po naravnih in drugih nesrečah; operacije ohranjanja miru, humanitarne naloge, podpora civilnim akcijam promoviranja stabilnosti in razvoja;
- vojaški voditelji bodo morali imeti večšine politika, občutek za kulturne različnosti, večšine podjetništva s sloganom: »kako z manj doseči več« ali »odličnost po nizki ceni«, večšine dela z ljudmi in sposobnost zaznavanja novega.

Izhodišča organizacijske etike v vojaški organizaciji izhajajo tudi iz načel vojaškega »leadershipa«. Ta načela so (FM 22–10 1999: 4–2 – 4–14):

- **načelo BITI**

- bodi zvest etiki (zvestoba narodnim idealom, zvestoba enoti, samoizobraževanje, osebna odgovornost),
- razvij karakterne lastnosti (pogum, odgovornost, priznanje, neodvisnost).

- **načelo POZNATI**

- spoznaj štiri faktorje vodenja in poveljevanja ter kako vplivajo drug na drugega (zgodnost, poveljevanje, komunikativnost, trenutne razmere),
- spoznaj samega sebe (moč in slabosti karakterja, znanje, večšine),

- spoznaj človeško naravo (človeške potrebe, moč in slabost karakterja, znanje in veščine podrejenih),
  - spoznaj svoje delo (tehnično in taktično usposobljenost),
  - spoznaj svojo enoto (kako uporabiti posameznikove in skupinske veščine, kako zmanjšati zmedenost, kako vzpostaviti disciplino).
- **načelo NAREDITI**
    - usmerjaj (rešuj probleme, odločaj, načrtuj),
    - poveljuj (komuniciraj, koordiniraj, nadzoruj),
    - motiviraj (uporabljalj principe motivacije, poučuj, treniraj in svetuj).

## 7.2 PRAVILA OBLIKOVANJA ORGANIZACIJSKE ETIKE

Pravila oblikovanja organizacijske etike so povezana z poslanstvom in strategijo organizacije, saj je zelo pomembno, da so v le-teh vključena načela etičnosti oziroma družbene odgovornosti.

Oblikovanje organizacijske etike mora zajemati določene elemente. Ti so (glej Jaklič 1997: 73):

### 1. Analiza skupin

Treba je ugotoviti, katere so interesne skupine v organizaciji, kakšen učinek imajo na organizacijo in kakšen učinek ima organizacija na njih ter kako te skupine te učinke dojemajo.

### 2. Analiza vrednot

Potrebuje se na ravni celotne organizacije, na vodstveni ravni in posameznih skupin v organizaciji.

### 3. Družbeni problemi

Ugotoviti je treba sedanje in predvidevati prihodnje osnovne etične probleme ter kako le-ti vplivajo na organizacijo in posamezne skupine znotraj nje.

Z vidika organizacijske etike in odločanja obstajata dve vrsti problemov oziroma situacij (Nash v Berlogar 1999: 119):

- situacije v katerih se ne ve, kakšno ravnanje naj bi bilo pravilno in kakšno napačno in
- situacije v katerih se ve, kaj je prav, pa se tega ne more narediti.



Pri tem se postavlja vprašanje, kako naj organizacija ravna, ko imajo deležniki različne interese, kriterije in zahteve, organizacija pa omejene možnosti v izpolnjevanju nasprotujočih etičnih zadev. Pri tem velja omeniti petero analitičnih izhodišč, ki so povezana z utilitarističnim konceptom (Tavčar v Možina 1994: 149):

1. **Koristnost:** etičnost naj deležnikom organizacije in zunanjim udeležencem prinese kar največji presežek koristi nad obremenitvami, izgubami in neprijetnostmi.
2. **Pravičnost:** etika in odločitve, povezane z njo, naj ne bodo krivične do deležnikov organizacije in zunanjih udeležencev; spoštujejo naj se načela poštenja, enakopravnosti in nepristranskosti.
3. **Temeljne človekove pravice:** slaba je vsaka še tako velika korist na račun človekovih pravic.
4. **Sprejemljivost:** etika je koristna, če jo sprejmejo vsi deležniki organizacije, za to pa je potreben dialog med vsemi vpletenimi, da se izognemo subjektivnosti.
5. **Trajnost:** razmere v okolju je treba opazovati in pretehtati možnosti, da se etičnost ne bi v prihodnosti sprevrgla v neetičnost.

Najenostavnejši model za etično ravnanje je sedemstopenjski model svetovalne firme Arthur Andersen, ki je sestavljen iz sedmih korakov (glej Tavčar 2000: 204):

### 1. Izbiranje meril in sodil

Merila in sodila morajo izhajati iz normativnih oziroma zakonsko pravnih virov, ki veljajo za organizacijo. Vnaprej je treba določiti primerno in najnižjo raven etičnosti, ki temelji na koristnosti, temeljnih človekovih pravicah in pravičnosti.

### 2. Zaznavanje pomembnih zadev

Posameznik presoja vselej subjektivno, na njegove presoje vpliva stopnja osebnega razvoja. V izogib temu je v veliko pomoč skupinsko presojanje, ki temelji na opredeljevanju etičnih zadev:

- za kaj sploh gre (za izide dela, za ukrepe, za predpisane postopke, za urejenost dela in organizacije, ali je vprašanje širše in zadeva tudi okolje),
- na koga vpliva zadeva,
- ali gre za zakonitost ali nezakonitost,
- ali gre za poklicne standarde ali ne,
- ali so možna nasprotja vlog,
- kakšni običaji, vrednote, prepričanja, standardi so v igri.

### **3. Odločitev o obravnavanju zadeve**

Ključni vprašanji sta:

- ali je treba zadevo sploh urejati (glede na pomembnost, ali reševanje povečuje uspešnost organizacije; ali se zadeva lahko uredi sama),
- ali bo urejanje zadeve uspešno.

### **4. Cilji urejanja zadeve**

Opredeljevanje ciljev in meril za uspešnost in etičnost je predpogoj za konkretizacijo zadev in najboljše sredstvo proti posploševanju in modrovanju o zadevah, kakšne naj bi bile.

### **5. Nabor odločitev**

Opredeljeni cilji zahtevajo konkretno opredeljene odločitve, ki izhajajo iz poslanstva, strategije, vizije in ciljev organizacije ter posegajo na strukturo in procese v organizaciji.

### **6. Razvrščanje odločitev**

Odločitve se razvrščajo glede na uspešnost, koristnost (za katere deležnike), temeljne človekove pravice in pravičnost.

### **7. Izbiranje odločitev**

Odločitve se izbirajo glede na:

- sprejemljivost odločitev (dober ali slab zgled za prihodnost, možnosti za uzakonitev, spoštovanje pravičnosti, soglasnost udeležencev, upiranje organizacije same zaradi togosti, moči posameznikov in skupin, strah pred novim, pomembnost kulturnih dejavnikov v odnosu domača dežela – tujina);
- ovire za izvedbo (omejitve v zakonih, uveljavljenih postopkih in standardih, kultura organizacije, vizija in cilji organizacije, slaba informiranost, brezbržnost);
- etične posledice (kdo vse bo občutil spremembe, nepristranskost, doseganje najnižje ravni etičnosti, nasprotja interesov).

Etično ravnanje je mogoče predvideti tudi skozi scenarije ali sheme dogodkov. Scenariji so spoznavne strukture, namenjene za ohranjanje kontekstualnega znanja o dogodkih ter za vodenje in usmerjanje delovanja na osnovi tega znanja (Abelson v Mesner Andolšek 1995: 51). Temeljna predpostavka o scenariju je, da ljudje posedujejo znanja o skupnih ali običajnih dogodkih, obnašanju in delovanju. Ta znanja pa se uporabijo za pojasnitve namigov in razumevanja posameznih situacij (glej Mesner Andolšek 1995: 52). Funkcije scenarijev so opisovanje sosledja aktivnosti v dani situaciji, usmerjanje pri dvoumnih

informacijah, shranjevanje informacij v spomin in zapolnjevanje informacijskih praznin (Mesner Andolšek, 1995: 53).

Bistvo scenarijev je v tem, da omogočajo časovno urejenost in povezavo med dogodki in določene odnose med vzroki in posledicami. Pojav prvega dogodka omogoča predvidevanje kasnejših dogodkov. Posamezni dogodki sestavljajo posamezne dele, ki postopoma prehajajo v določen scenarij, ta je vse bolj izdelan in lahko bistveno pripomore k učinkovitemu etičnemu ravnanju (Mesner Andolšek 1995).

### **7.3 UVELJAVLJANJE ORGANIZACIJSKE ETIKE**

Uveljavljanje organizacijske etike zahteva upoštevanje treh strategij na področju:

- komunikativnega ravnanja, ki zajema (obnašanje, sodelovanje, odkriti odnosi);
- odgovornega ravnanja (odgovornost vlog in biti sposoben za odgovornost);
- inovativnega ravnanja (novosti na področju medčloveških odnosov).

Pri uveljavljanju organizacijske etike Slovenske vojske je treba upoštevati naslednje dejavnike (glej Treven 2001:118 – 119):

#### **1. Vizija in poslanstvo**

Oba dejavnika morata vključevati pomen raznolikosti vseh zaposlenih.

#### **2. Sodelovanje najvišjega menedžementa (poveljnikov)**

S tem se zagotavlja vso podporo uveljavljanju etike ter daje vzgled za uresničevanje etičnih načel. Nekdo iz organizacijskega vrha mora nek etični problem identificirati kot takega, da je njegova rešitev v interesu organizacije, njegovega vrha ali posameznika samega.

#### **3. Ocenjevanje potreb**

Zbirajo se podatki o tem, ali so različne skupine zaposlenih enako obravnavane. S tem se ugotavlja, kakšni so občutki zaposlenih glede ravnanja z njimi.

#### **4. Natančnost ciljev**

Na podlagi rezultatov ocenjevanja potreb lahko najvišji poveljujoči določijo povsem jasne cilje, ki se nanašajo na etično vedenje.

## **5. Določena odgovornost**

Vsi zaposleni morajo biti odgovorni za izvršitev ciljev, ki so sprejeti v povezavi z etičnim vedenjem, saj tudi sami sodelujejo pri njihovem določanju. Problem je treba aktualizirati med zaposlenimi, skladno z njim prilagoditi poslovno politiko in prepričati čim večji del poveljujočih na vseh nivojih in področjih, da je tovrstno prilagajanje potrebno. Od uspešnosti tega dejavnika je predvsem odvisno, koliko bo etična odgovornost zares prisotna v vsakdanjih aktivnostih. Navadno na tem mestu nastane prvi krizni trenutek, ko se načeloma sicer vsi strinjajo glede nuje po etičnem obnašanju, ni pa jasno razdeljena odgovornost.

## **6. Učinkovita komunikacija**

Zagotovljena mora biti učinkovita komunikacija znotraj in zunaj organizacije. Vsi zaposleni morajo biti seznanjeni s pravili etičnega vedenja.

## **7. Usklajevanje aktivnosti**

Posamezniki ali posamezne skupine organizacije usklajujejo dejavnosti, ki so povezane z uveljavljanjem etičnosti. Uveljavljanje etičnosti zahteva zavzetost vseh zaposlenih in njihovo vključenost v vse procese in aktivnosti. Iz specialnosti etika postane kultura, vpeta v ustreznem vedenju in dejanjih. Problem namreč ni v načelnem sprejemanju, ampak v uresničevanju etičnosti .

## **8. Vrednotenje**

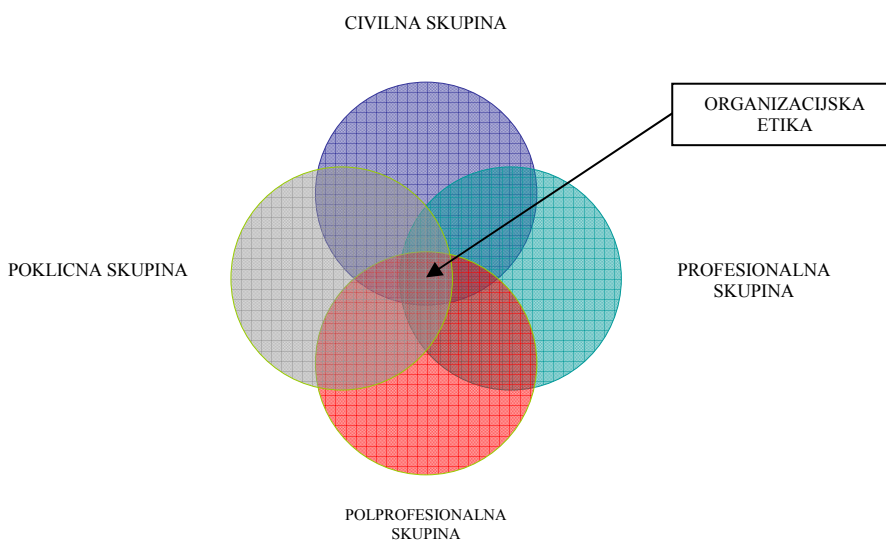
S pomočjo podatkov, ki se zberejo pri ugotavljanju in ocenjevanju potreb, s katerimi se zagotavlja osnova za uspešnost uveljavljanja etičnosti.

Ko se ugotovijo dejavniki organizacijske etike, nastopi vprašanje: koliko etičnosti in za koga. Pri uveljavljanju organizacijske etike so najpomembnejše vrednote in prepričanja, ki vodijo ljudi do nekega cilja. To so tiste vrednote in prepričanja, ki so skupne vsem deležnikom v organizaciji in so v povezavi z notranjim in zunanjim okoljem. Številni avtorji in raziskovalci na področju vojaške etike govorijo o profesionalni, polprofesionalni in poklicni etiki, ki je v tesni povezavi s strukturo vojaške organizacije oziroma posameznih skupin vojakov, ki delujejo znotraj struktur.

Osnovne skupine na katere se nanaša organizacijska etika v Slovenki vojski so:

- **profesionalna skupina**, kamor se uvrščajo častniki, ki so posebej izpostavljeni etičnemu ravnanju. Njihov odnos do ostalih deležnikov temelji na profesionalnosti, strokovnosti, odgovornosti in lojalnosti na najvišji ravni;
- **polprofesionalna skupina**, kamor se uvrščajo podčastniki. Caforio (Jelušič 1997: 107) meni, da gre za poklic, ki ne dosega profesionalne ravni, lahko pa bi ga razvrstili med polprofesionalne poklice. Bartol (Vojaškošolski zbornik 2002: 123) opredeljuje podčastnika kot najbolj neposrednega vojaškega starešino, ki mora biti s svojim zgledom in zanesljivostjo pri vsakodnevnem delu porok bojne učinkovitosti vsake vojaške enote. Njihov odnos z vidika vodenja in upravljanja prav tako temelji na profesionalnosti, strokovnosti, odgovornosti in lojalnosti do nadrejenih, sebi enakih in podrejenih;
- **poklicna skupina**, kamor se uvrščajo vojaki.
- **civilna skupina**, kamor spadajo civilni strokovnjaki na področju obrambe in civilne osebe, ki podpirajo delovanje Slovenske vojske (predvsem logistično področje). Civilni strokovnjaki so lahko tudi del profesionalne skupine, saj nove vloge vojske ter nova tehnika in tehnologija zahtevata vedno večjo specializacijo znanja (Grizold v Vojaškošolskem zborniku 2002: 114 –115).

**Slika 7.1: Vpliv skupin na organizacijsko etiko v Slovenski vojski**



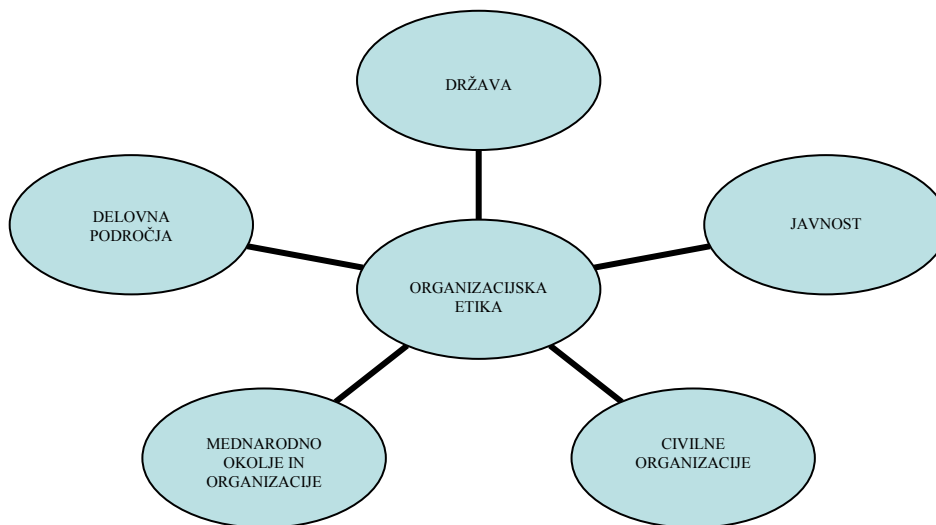
Slika 8.1 prikazuje medsebojno povezanost vseh skupin, njihovi odnosi pa imajo vpliv na etičnost v Slovenski vojski. Presek vrednot in prepričanij ter s tem odnosov med skupinami

se lahko opredeli kot organizacijska etika, ki mora biti skladna z normativnimi dokumenti, ki veljajo za Slovensko vojsko.

Pomemben deležnik organizacijske etike Slovenske vojske je zunanje okolje. Pri tem se pojavljajo odnosi, ki so povezani z:

- državo, ki ji vojska služi;
- javnostjo ali civilno družbo, do katere vojska nastopa kot institucija države;
- civilnimi organizacijami;
- mednarodnim okoljem (organizacijami);
- delovnimi področji, ki so tesno povezani s civilnim (nevojaškim) okoljem (medicina, pravo, psihologija, finančna služba itd.).

**Slika 7.2: Odnosi med zunanjim okoljem in organizacijsko etiko**



Z vidika organizacijske etike to pomeni, da je pri njenem uveljavljanju treba upoštevati vse zunanje dejavnike. Ključni odnos je odnos do države, saj državna politika zaseda prvo mesto pri odločanju o vojaških zadevah, vojska pa mora služiti ciljem države oziroma državne politike. Naslednji pomembni odnos je odnos do javnosti, saj javnost vpliva na vojsko predvsem preko javnega mnenja. Naloga organizacijske etike je, da predstavlja vojsko kot legitimno in legalno, strokovno in usposobljeno ter verodostojno institucijo, ki brani interese države in javnosti ter skrbi za njeno varnost. Odnosi s civilnimi in mednarodnimi organizacijami zahtevajo predvsem strokovnost, korektnost in

verodostojnost. Različna specifična delovna področja zahtevajo tudi spoštovanje etičnih pravil, ki veljajo za ta področja in so nadgradnja organizacijske etike za specifične poklicne profile.

Načinov, kako uveljavljati organizacijsko etiko in upoštevati vse dejavnike in strategije, je več. Pojavljajo se v obliki pravilnikov, navodil, programov ali z imenom etični kredo in trenutno v najbolj priljubljeni obliki etičnega kodeksa. Etični kodeks je zbirka etičnih pravil ali zbirka vrednot, ki se praviloma določa za zaprte družbene skupine, organizirane z enakimi cilji delovanje, družbeno vlogo ali zaradi posebnih razmerij do preostale družbene skupnosti (Vešnar v Biltenu SV 2006 – 8: 12). Zanimivejša je definicija, da je etični kodeks zapis nadgradnje pravic, dolžnosti in odgovornosti, ki se jih pripadnik stanu ali skupine, ki kodeks piše, sklone držati pri opravljanju poklicne dejavnosti. V kodeks torej ne sodijo obveznosti in pravila iz zakonskih predpisov (Milčinski v Kromar 2006: 51). Ta definicija je z vidika vojaške organizacije zelo primerna zaradi tega, ker veliko število zakonskih predpisov, ki se nanašajo na vojaško organizacijo, že posredno vpliva na ravnanje in obnašanje pripadnikov, oziroma zaposlenih. Kodeks naj bi bil zbirka prečiščenih skupnih vrednot, prepričanj in medsebojnih odnosov, ki vodijo vse člane organizacije k istemu cilju.

**Tabela 7.1: Prednosti in slabosti etičnih kodeksov**

**Razlogi ZA vpeljavo etičnih kodeksov:**

1. Razjasnijo, kakšno je neetično vedenje.
2. Zaposlenim se pomagajo pripraviti na ukrepanje ob določenem dogodku še preden se to zgodi.
3. Zaposlenim omogočajo, da neetična dejanja zavrnejo.
4. Omogočajo razpravo o tem, kar je etično.
5. Zaposlenim omogočajo izobraževanje s področja etike.

**Razlogi PROTI vpeljavi etičnih kodeksov:**

1. Celo zelo podrobni seznam navodil ne more pokriti vseh »sivih con« neetičnega

vedenja.

2. Kodeksi so navadno preveč posplošeni, da bi bili uporabni.
3. Kodeksi so redko prioriteta: npr. lojalnost organizaciji ali podjetju je pogosto zanemarjena, ko sodelavca, ki je hkrati prijatelj, zasačimo pri ravnanju, ki ni v korist organizacije ali podjetja.
4. Kodeks bo uspešen samo takrat, ko bodo zaposleni vanj resnično verjeli.

Vir: Connock in Johns 1995: 74.

Kljub popularnosti etičnih kodeksov zgornja tabela kaže tudi določene pomanjkljivosti, ki pri uveljavljanju etičnosti povišujejo zahteve. Zato je treba nameniti veliko pozornosti smiselnosti, enostavnosti in uporabnosti etičnih kodeksov. Berlogar (1999: 123 – 124) pravi, da poudarjanje negativnega vedenja lahko celo prej škodi delovanju organizacije ali podjetja. Etični kodeks lahko v nekaterih primerih zmanjša negotovost glede etično nespornih odločitev, lahko tudi izrecno definira in celo zaostri etične standarde. Lahko pa celo odvezuje od etičnega ravnanja, če določenih standardov ne uspe definirati ali to definira na način, ki ni nič drugega kot kopica leporečja.

Slovenska vojska potrebuje svoj etični kodeks, ker:

- učinkuje kot vodnik delovanja,
- promovira etično delovanje,
- ureja ravnanje vseh zaposlenih in svari pred neetičnim ravnanjem,
- opredeljuje načela in vrednote, ki naj jih zaposleni spoštujejo,
- učinkuje kot sredstvo za reševanje etičnih dilem in
- predvideva sankcije v primeru neetičnega ravnanja.

#### **7.4 VZDRŽEVANJE ORGANIZACIJSKE ETIKE**

Vzdrževanje organizacijske etike je tesno povezano z uveljavljanjem organizacijske etike in nenehni usmeritvi k izboljšanju etičnosti v organizaciji.

Bistvena izhodišča pri tem so (glej Jaklič, 1997: 97 – 99):



## 1. Treba je govoriti o etiki

Govoriti je treba o koristnosti, poštenosti, pravičnosti itd.. Dejstvo je, da je o tem vsaj na začetku težko razpravljati, ne da bi razprava prešla v neproduktivno moraliziranje. Pomembno je, da pobudniki razprave delujejo po načelih etike. V kulturo organizacije je treba uvesti načelo: »Prav je, da se pogovarjamo o etiki.«

## 2. Vgrajevanje etičnih varovalk v organizacijo:

- z vpetostjo in naklonjenostjo glavnega menedžmenta ( v vojski najvišjih poveljujočih), ki naj to pokaže z besedami in še bolj z dejanji;
- etična pravila naj nastajajo s sodelovanjem vseh zaposlenih. Pravila morajo predvideti tudi kazni. Pomanjkljivost pravil je, da največkrat v ospredje postavljajo interes organizacije, kar pomeni, da je interes posameznika največkrat podrejen;
- z ustanavljanjem posebnih komisij za etičnost, ki dajejo smernice v etičnih dilemah, poleg tega naj bi komisije skrbele tudi za izobraževanje in razvoj etičnih pravil.
- z uvajanjem svetovalcev za etična vprašanja. Tu gre za idejo »ombudsmana« na ravni organizacije. Pri tem se takoj postavi vprašanje, ali naj bo ta oseba zaposlena v organizaciji ali naj bo neodvisna (zunanji član);
- z uvajanjem »vročih linij«. Pojavlja se tudi angleški izraz »whistle-blowing« (razkritje nepravilnosti). Ta sistem je pogosto oblikovan tako, da se nepravilnosti prijavljajo anonimno (kar predstavlja določene težave pri obravnavi problema), kar onemogoča razvijanje zamer in konfliktov med udeleženci;
- s permanentnim šolanjem in izobraževanjem s področja etike;
- z uvajanjem etične revizije, to je letna kontrola o odklonih od etičnih načel v organizaciji. Odgovorni morajo o tem napisati poročilo in tudi sprejeti ukrepe za izboljšanje stanja, s tem pa posodobiti etična načela.

## 8 ZAKLJUČEK

Vojaška organizacija je specifična in zahtevna organizacija, kar se izraža s številnimi različnimi deležniki, z izrazito hierarhično strukturo ter s tem, da deluje v bolj neugodnih razmerah kot druge organizacije, to je v kriznih razmerah in razmerah oboroženega boja. Človek je najpomembnejši dejavnik, okoli katerega se vrtijo vse aktivnosti. Delovanje vojaške organizacije opredeljuje niz pojmov, načel, zunanjih in notranjih dejavnikov in značilnosti, ki so medsebojno povezani in jih je skozi delovanje treba dosledno upoštevati. V vojaški organizaciji poteka pri izvajanju določenih aktivnosti in nalog stalen proces usmerjanja organizacijskih enot in posameznikov. Usmerjanje predstavlja določen problem, ki se ga stalno rešuje. Posledice rešitev so odločitve, ki so ključnega pomena za izvedbo naloge, saj brez sprejetih odločitev ni dejanj. Dejanja niso povezana samo z odločitvijo, ampak tudi z etičnostjo, ki je odvisna od postavljenih zakonov, pravil ravnanja in navodil, ampak tudi od načina komuniciranja, motivacije udeležениh, medsebojnih odnosov, kadrovskih potencialov in njihove strokovnosti ter navsezadnje tudi od razpoložljivih materialnih virov.

Na področju etike se najpogosteje navajata dve vrsti etike: deskriptivna (opisna in utemeljitvena) in normativna (določitvena). Normativna etika določa, kaj organizacija in njeni udeleženci smejo ali ne smejo storiti. Deskriptivna etika temelji na pravilih, ki določajo konkretno ravnanje v konkretnih razmerah. Opredeljuje, ali so sodbe in ravnanja etično dobra ali slaba. Etika posplošeno določa, kaj je etično pravilno in kaj nepravilno. Etika obravnava merila človeškega hotenja in ravnanja glede na dobro in zlo. Iz tega se lahko opredeli, da organizacijska etika obravnava merila ravnanja v medsebojnih odnosih v in izven organizacije glede na dobro in zlo, v tesni povezavi z vrednotami, ki so prisotne v notranjem in zunanjem okolju organizacije. Izhajajoč iz teh dveh opredelitev se organizacijski etiki Slovenske vojske lahko pripiše naslednje naloge:

- opredelitev norm in pravil, po katerih naj se ravnajo vsi zaposleni v Slovenski vojski;
- opis etičnih problemov, s katerimi se srečuje Slovenska vojska;
- presojo obnašanja Slovenske vojske in utemeljitev, zakaj je to etično dobro ali slabo;
- nudenje zamisli in ustrezna orodja, s katerimi se lahko analizirajo in rešujejo etični problemi.

Najbolj osnovna opredelitev vrednot je, da so vrednote vrsta prepričanj članov neke skupine o tem, kaj je dobro in kaj slabo, in so vodilo za vedenje posameznika in skupine.

Družina, domoljubje, disciplina, ustvarjalnost, čast, poštenost, enakopravnost, prijateljstvo, človekove pravice, tradicionalnost, delavnost, zvestoba, tovarištvo, svoboda, mir, varnost in ekološka ozaveščenost so vrednote, ki so v slovenski družbi in Slovenski vojski pomembne ter zasedajo visoka mesta v vrednotnem sistemu. Analiza vrednot slovenske družbe na podlagi raziskave SJM-ja ter mnenj posameznih omenjenih strokovnjakov in raziskovalcev ter raziskave Vrednote častnikov Slovenske vojske potrjuje hipotezo o skladnosti vrednot med Slovensko vojsko in slovensko družbo.

Pomembno pri tem je, da bo Slovenska vojska v prihodnosti sposobna zaznavati spremembe vrednot v civilnem in mednarodnem okolju in se z različnimi prijemi prilagajati, pri tem pa ohranjati tradicionalne vojaške vrednote.

Slovenska vojska deluje v sodobnem okolju, zato prevzema vedno več netradicionalnih nalog. Zaradi delovanja v multikulturnem okolju in profesionalizacije vojske se tudi povečujejo potrebe po veččinah dela z ljudmi. Vse naštetu povečuje možnost etičnih dilem s katerim se srečujejo vsi pripadniki Slovenske vojske. Da bi se to ne dogajalo, je treba opredeliti primerno stopnjo etičnosti v Slovenski vojski, ki bo izhodišče za etično delovanje vseh posameznikov, skupin in enot, ki navzven kažejo celotno etično podobo Slovenske vojske.

Dejavnikov, ki povzročajo etične dileme, je veliko. Med najpogostejše sodi spreminjanje okolja delovanja Slovenske vojske, ki močno vpliva na delovno okolje. Zaposlovanje novih kadrov ustvarja določene nesporazume in napetosti med novozaposlenimi in že zaposlenimi, predvsem zaradi neskladnosti med vrednotami vojske in vrednotami posameznika, ki vstopa v vojaško organizacijo. Prav tako imajo zaposleni različne interese – nekatere motivira denar, druge položaj, tretje statusni simboli.

Pri obvladovanju etičnih dilem imajo ključno vlogo poveljujoči, ki morajo:

- pripadnike naučiti pravil obnašanja,
- poudarjati naloge pripadnikov in njihove obveznosti,
- zagotavljati obnavljanje znanj, seznanjanje z novostmi in preverjanje izvajanja na področju etike in
- sankcionirati kršenje teh pravil.

Slovenska vojska ima mnogo raznih pravil, navodil in usmeritev za svoje delovanje in ravnanje, ki izhajajo iz Ustave Republike Slovenije, Zakona o obrambi, Zakona o javnih uslužbencih in drugih podzakonskih aktov ter iz mednarodnih pogodb in članstva v Evropski uniji ter Natu. Osnovna pravila, ki določajo temeljna načela ravnanja in obnašanja v Slovenski vojski so Pravila službe Slovenske vojske. Objavljena so bila leta 1996 in dopolnjena leta 2003, kar že samo po sebi kaže, glede na spremembe, ki so se dogajale v Slovenski vojski (zakonske spremembe, proces profesionalizacije, članstvo v Natu in Evropski uniji), da se pojavljajo določene nepravilnosti, predvsem na področju varovanja človekovih pravic, civilno-vojaškega in mednarodnega sodelovanja. Pravila službe zelo posplošeno opredeljujejo etično področje in navajajo le načela, ki pa ne pomagajo zaznavati in odpravljati etičnih dilem. Pri reševanju etičnih dilem ali nepravilnosti se največkrat opira le na zakonska določila, ki pa te dileme in nepravilnosti rešujejo bolj togo in ne po smislu, pri tem pa premalo upoštevajo objektivne okoliščine. To dovolj potrjuje hipotezo, da so Pravila službe neustrezna, glede na sedanje razmere in glede na naloge Slovenske vojske. Zadeve, povezane z etičnostjo, se sicer vzporedno in razdrobljeno rešujejo s posebnimi direktivami, pravili in standardnimi postopki, kar pa bo treba povzeti in združiti v okvir etičnih pravil.

Če želi Slovenska vojska uspešno delovati v družbenem sistemu kot njegova sestavina, se mora zavedati ne le določenih obveznosti do vseh njenih deležnikov, temveč tudi do družbe. Tu ima najpomembnejšo vlogo Kodeks etike Slovenske vojske, ki bo ob vseh navedenih zahtevah najbolj učinkovito predpisoval etičnost, s tem pa bo omogočeno, da se etična načela tudi uresničujejo in ohranjajo. Organizacijska etika se nanaša na ljudi in njihovo ravnanje. Izhodišča organizacijske etike se med seboj dopolnjujejo in morajo biti med seboj usklajena. Če si nasprotujejo povzročajo težko rešljive etične konflikte. Čim bolj bo Slovenski vojski uspevalo dosegati dolgoročne cilje povezane z etiko, tem bolj bo dolgoročno verodostojna in uspešna.

Etični problemi se kažejo na individualni, organizacijski in družbeni ravni. Na individualni ravni so v ospredju vrednote in ravnanje pripadnikov Slovenske vojske, na organizacijski ravni pa Slovenska vojska kot celota, ki je odgovorna za svoje moralno obnašanje in mora nositi posledice svojega ravnanja in početja. Tako nastane ob pravni tudi moralna oseba. Na družbeni ravni je v ospredju celoten vrednostni in moralni sistem družbe, ki je odvisen od socialno-ekonomskih razmer. Vanj je neposredno vključena tudi Slovenska vojska.

Bistveno pri tem je, da celotna družba vojski verjame in zaupa. To je temeljna značilnost, ki je za vojsko pomembna, saj brez nje vojska ne more niti uvesti niti uresničevati etike. Uresničevanje verodostojnosti vojske ni možno brez etičnega ravnanja vseh njenih pripadnikov. Verodostojnost mora postati najvišje vodilo Slovenske vojske, ki temelji na odgovornem, komunikativnem in inovativnem ravnanju.

Da se zagotovi učinek bolj etičnega obnašanja, je nujno potrebno, da stvari ne prepuščamo volji ali razpoloženju poveljujočih in drugih oseb, ampak se etiko načrtuje kot politiko, strategijo, s katerimi se dosegajo in uresničujejo cilji. Organizacijska etika, ki je oblikovana v etični kodeks, določa stopnjo etičnosti, ki se zahteva za vse notranje deležnike in je temelj za oblikovanje etičnih kodeksov posameznih skupin in enot. S tem se lahko potrdi hipoteza, da mora biti celovita sistemska ureditev organizacijske etike Slovenske vojske opredeljena v novem etičnem kodeksu Slovenske vojske.

## LITERATURA IN VIRI

### Samostojne publikacije:

1. Berlogar, Janko (1999): Politični utilitarizem ali kritična teorija organizacijske etike (doktorska disertacija). Ljubljana.
2. Connock, Stephen; Johns Ted (1995): Ethical Leadership. London: The Cromvell Press.
3. FM 22-100 (1999): Army leadership. Washington DC: Headquarters Department of the army.
4. Furlan, Branimir et al. (2006): Vojaška doktrina. Ljubljana: PDRIU.
5. Hrastelj, Tone (2001): Mednarodno poslovanje v vrtincu novih priložnosti. Ljubljana: GV Založba.
6. Hunger, David ; Wheelen, Thomas L. (1993): Strategic Management. Fourth Edition.
7. Jaklič, Marko (1997): Družbeno odgovorno poslovanje in poslovna etika. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
8. Jelovac, Dejan (2000): Podjetniška kultura in etika. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.
9. Jelušič, Ljubica (1997): Legitimnost sodobnega vojaštva. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Kavčič, Bogdan; Kovač, Jure et al. (1999): Sodobna razlaga organizacije. Kranj: Moderna organizacija.
11. Kotnik- Dvojmoč, Igor (2000): Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav (doktorska disertacija). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Kromar, Branko (2006): Etični kodeks oboroženih sil (magistrsko delo). Kranj: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
13. Kovač, Jure; Vila, Antun (1998): Osnove organizacije in managementa. Ljubljana: Založba Moderna organizacija.
14. Lubi, Darko (1995): Vodenje in poveljevanje – Pojemovno teoretična izhodišča. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Mesner Andolšek, Dana (1995): Organizacijska kultura. Ljubljana, Gospodarski vestnik.
16. Možina, Stane et al. (1994): Management. Radovljica: Didakta.

17. Pogodba o Ustavi za Evropo (2005). Luxemburg: Urad za uradne publikacije evropskih skupnosti.
18. Rus, Veljko; Toš, Niko (2005): Vrednote Slovencev in Evropejcev. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
19. Sruk, Vladimir (1986): Morala in etika. Ljubljana: Cankarjeva založba.
20. Švajncer, Marija (1995): Etika I. Nova Gorica: Založba Educa.
21. Tavčar, Mitja (2000): Kulture, etika in olika managementa. Maribor: Založba Moderna organizacija.
22. Tavčar, Mitja (2002): Strateški management. Koper in Maribor: Visoka šola za management in Univerza Maribor.
23. Treven, Sonja (2001): Mednarodno organizacijsko vedenje. Ljubljana: GV Založba.
24. Urad Predsednika Republike (2004): O vrednotah. Pogovori o prihodnosti Slovenije pri predsedniku Slovenije.

#### **Zakoni, pravilniki:**

25. Pravila službe v Slovenski vojski (1996). Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
26. Spremembe in dopolnitve Pravil službe v Slovenski vojski. Uradni list RS 82/2003.
27. Ustava Republike Slovenije – peta dopolnjena izdaja (2005). Ljubljana: GV Založba.
28. Zakon o javnih uslužbencih (uradno prečiščeno besedilo ZJU-UPB2). Ur. l. RS, št. 32/2006.
29. Zakon o obrambi (uradno prečiščeno besedilo ZObr-UPB1). Ur. l. RS, št. 103/2004.

#### **Članki v revijah in zbornikih:**

30. Bartol, Gorazd (2002): Kdo je podčastnik v sodobnih oboroženih silah? Vojaškošolski zbornik, decemeber , številka 1, 109 –125. Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske.
31. Bizjak, Miloš (1994): Vojaška profesionalna etika. Revija Obramba št. 1, 14–16. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
32. Bizjak, Miloš (1994): Avtoriteta in poslušnost. Revija Obramba št. 2, 20–21. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
33. Nogami, Glenda et al. (1996): Kaj bo prihodnje stoletje zahtevalo od voditeljev?. Vojstvo, 49–57. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.

34. Vegič, Vinko (1999): Uveljavljanje norm na področju varnosti: Kodeks vedenja o politično-vojaških vidikih varnosti in Kodeks etike o politično-vojaških vidikih varnosti. *Vojstvo* 99–6, 67–75. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.
35. Vešnar, Marjan (2006): Kodeks etike in njegova raba. *Bilten Slovenske vojske* 2006–8 (št.1), 7–28. Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske.

#### **Internetni viri:**

36. Etični kodeks zaposlenih v carinski službi (2000). Dostopno na [http://www.carina.gov.si/fileadmin/curs.gov.si/pageuploads/Zakonodaja/Dokumenti/Eticni\\_kodeks.pdf](http://www.carina.gov.si/fileadmin/curs.gov.si/pageuploads/Zakonodaja/Dokumenti/Eticni_kodeks.pdf) (4.12. 2006).
37. Kodeks policijske etike (1992). Dostopno na <http://www.policija.si/si/predstavitev/kodeks.html> (4.12. 2006).
38. Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (2001). Dostopno na [http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju\\_dokumenti/predpisi/pdf/Kodeks\\_ravnanja\\_j\\_usluzbencev.pdf](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/predpisi/pdf/Kodeks_ravnanja_j_usluzbencev.pdf) (4.12. 2006).
39. Musek, Janez (2006): Raziskovanje vrednot v Sloveniji in vrednotni univerzum Slovencev. Dostopno na <http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/6E9DC6507D449582C1256E940046C554?OpenDocument> (4.12. 2006).
40. Toš, Niko et al (2004): VREDNOTE V PREHODU III -Slovensko javno mnenje 1999-2004. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na [http://www.cjm.si/sites/cjm.si/files/File/e-dokumenti/SJM\\_vrednote\\_v\\_prehodu\\_3.pdf](http://www.cjm.si/sites/cjm.si/files/File/e-dokumenti/SJM_vrednote_v_prehodu_3.pdf), 28.1. 2007.

#### **Ostali viri:**

41. Častno in predano (2007). Glasilo 17. bataljona Vojaške policije.
42. Interno gradivo Ministrstva za obrambo.
43. Kodeks etike na področju politično-vojaških vidikov varnosti (1994). Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. *Bilten Slovenske vojske* 2005–7 (št.1), Ljubljana: Generalštab Slovenske vojske.
44. Zapiski predavanj na 11. Višje štabnem šolanju pri predmetu Voditeljstvo.



## SEZNAM SLIK IN TABEL

### Seznam slik:

Slika 2.1:	Empirična hierarhija vrednostnega prostora	12
Slika 7.1:	Vpliv skupin na organizacijsko etiko v Slovenski vojski	61
Slika 7.2:	Odnosi med zunanjim okoljem in organizacijsko etiko	62

### Seznam tabel:

Tabela 3.1:	Povezanost vrednot normativnih dokumentov in izhajajoče vrednote	28
Tabela 4.1:	Zaupanje v institucije	30
Tabela 4.2:	Povprečne ocene pomembnosti vrednotnih kategorij	30
Tabela 4.3:	Institucionalne in značajske vrednote	33
Tabela 4.4:	Zaupanje in pomembnost družine in ostalih stvari ter institucij	35
Tabela 4.5:	Ponos in navezanost na Slovenijo	36
Tabela 4.6:	Vrednote, pomembne za vzgojo otrok	37
Tabela 4.7:	Pomembnost vrednot v vojski	37
Tabela 4.8:	Vrednost tveganja in žrtvovanja	38
Tabela 4.9:	Sodelovanje vojske izven meja in v humanitarnih nesrečah	38
Tabela 4.10:	Ženske v vojski	39
Tabela 4.11:	Istospolnost v vojski	39
Tabela 4.12:	Ponos na slovensko zgodovino, pravičnost in vojsko	40
Tabela 4.13:	Članstvo v političnih strankah	40
Tabela 4.14:	Odvračanje mladih od vojaškega poklica	41
Tabela 4.15:	Svoboda, enakost in varnost	41
Tabela 4.16:	Primerjava vrednot v Policiji, Carini in Slovenski vojski	42
Tabela 6.1:	Analiza pravil službe z vidika pojavljanja etičnih dilem	48
Tabela 7.1:	Prednosti in slabosti etičnih kodeksov	63

## Izvečki iz raziskave Slovenskega javnega mnenja 1999 – 2004

## KAKO PONOSNI STE, DA STE SLOVENEK OZ. DRŽAVLJAN SLOVENIJE?

- zelo sem ponosen	53.0
- do neke mere ponosen	42.8
- ne kaj dosti ponosen	2.7
- sploh nisem ponosen	0.9
- ne vem	0.5

## KAKO PONOSNI STE, DA ŽIVITE V SLOVENIJI?

- zelo ponosen	55.9
- ponosen	34.8
- ne preveč ponosen	5.1

## ČE BI IMELI MOŽNOST IZBRATI DEŽELO, V KATERI BI ŽELELI ŽIVETI, ALI BI IZBRALI SLOVENIJO?

- zanesljivo bi izbral Slovenijo	52.2
- verjetno bi izbral Slovenijo	34.0
- verjetno ne bi izbral Slovenije	5.7
- zanesljivo ne bi izbral Slovenije	1.8

## VPRAŠANJE O VREDNOTAH. NA PRVEM MESTU JE STVAR, KI SE ZDI NAJPOMEMBNEJŠA, ZA NJO STVAR, KI JE DRUGA NAJPOMEMBNEJŠA ... ITD. ZADNJA BO TISTA STVAR, KI JE NAJMANJ POMEMBNA.

	1	2	3	4	5	6	7	8
- delo	7.5	16.6	34.2	15.1	11.8	7.6	4.7	1.9
- družina	42.7	34.8	12.3	4.6	2.2	1.2	1.0	0.9
- zabava	0.6	1.9	5.0	8.7	14.4	21.0	22.9	24.7
- zdravje	44.9	31.8	13.2	5.8	1.7	1.5	0.5	0.0
- vera	0.8	3.1	4.4	8.7	8.4	10.6	19.6	43.8
- prijatelji	1.9	5.9	17.1	26.3	23.7	16.1	7.3	1.2
- denar	0.8	3.7	9.1	21.7	22.7	22.0	13.2	6.1
- domovina	0.5	2.2	4.2	9.1	13.8	19.4	29.5	20.5

## KAKO POGOSTO SE DRUŽITE Z VAŠIMI DOBRIMI PRIJATELJI?

- skoraj vsak dan	18.4
- večkrat tedensko	25.7
- enkrat tedensko	23.1
- enkrat mesečno	10.0
- nekajkrat letno	3.4
- se ne družijo, nima prijateljev	19.4

## KAKO POMEMBNA JE VSAKA OD NAŠTETIH STVARI V VAŠEM ŽIVLJENJU?

	zelo	precej	ne preveč	sploh ni
- delo	54.4	40.4	3.8	1.1
- družina	91.5	7.0	0.7	0.6
- prijatelji in znanci	54.6	37.7	6.6	0.9
- prosti čas	47.3	42.6	8.3	1.4
- politika	2.0	12.7	51.5	33.3
- vera	15.9	24.2	32.6	26.3

## KAKO SE ČUTITE NAVEZANI NA

	zelo navezan	le malo	sploh nič	
- vaš kraj ali mesto	47.8	40.5	9.7	1.7
- vašo regijo	36.0	46.1	13.8	3.3
- Slovenijo	46.6	47.8	4.3	1.2
- Evropo	20.5	44.0	22.8	9.4

## KAKO PONOSNI STE NA NAŠTETE STVARI POVEZANE S SLOVENIJO?

	zelo	precej	ne	sploh ne
-na slovensko vojsko	7.5	36.8	34.6	13.8
-na slovensko zgodovino	24.0	53.6	13.8	3.2
-na pravično in enakopravno obravnavo vseh skupin v družbi	8.1	26.3	43.3	16.8

## ZA KATERE OD NAŠTETIH STVARI JE PO VAŠEM MNENJU VREDNO TVEGATI IN NEKAJ TUDI ŽRTVOVATI?

- enakost med spoloma	42.1
- zaščita okolja	67.0
- svetovni mir	65.2
- boj proti rasizmu	36.9
- obramba Slovenije	43.8
- versko prepričanje	19.1
- združevanje Evrope	29.7
- boj proti revščini	73.4
- svoboda	52.2
- človekove pravice	73.6

## ALI NAJ SLOVENSKA VOJSKA V PRIMERU VEČJE NARAVNE NESREČE:

- sama takoj priskoči na pomoč	63.4
- počaka na poziv civilnih oblasti	30.9
- ostane ob strani in reševanje prepusti civilni zaščiti	3.5

ALI SOGLAŠATE ALI NE SOGLAŠATE S TEM, DA SLOVENSKA VOJSKA SODELUJE V NASLEDNJIH NALOGAH IZVEN SLOVENIJE?

	da	ne	ne vem
- v humanitarnih operacijah, brez orožja	87.3	10.5	2.2
- v operacijah za vzdrževanje miru, kjer se orožje lahko uporabi samo v samoobrambi	73.4	23.4	3.2
- v bojnih operacijah za vzpostavitev miru	36.8	58.7	4.5

KOLIKO SO BILE, SO ALI BODO NASLEDNJE VREDNOTE POMEMBNE ZA VZGOJO VAŠIH OTROK?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SO POVSEM NEPOMEMBNE, 4 PA, DA SO ZELO POMEMBNE.

	1	2	3	4
- disciplina	1.1	4.0	53.5	39.2
-ustvarjalnost	0.7	2.7	48.4	46.0
- domoljubje	1.2	7.9	52.3	35.4
- čast	1.7	11.2	50.9	33.4
- smisel za enakopravnost	0.8	4.5	48.5	43.4

KOLIKO POMEMBNE SO NASLEDNJE VREDNOTE V VOJSKI?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SO POVSEM NEPOMEMBNE, 4 PA, DA SO ZELO POMEMBNE.

	1	2	3	4
-disciplina	0.7	0.2	19.6	78.1
-ustvarjalnost	3.5	14.8	42.5	36.7
-domoljubje	0.5	3.9	30.0	63.6
-čast	1.1	5.4	36.0	55.5
-smisel za enakopravnost	2.2	8.8	44.1	42.7

ČASTNIKI SLOVENSKE VOJSKE NE SMEJO BITI ČLANI POLITIČNIH STRANK. ALI TO ODOBRAVATE, ALI NE ODOBRAVATE?

- da, odobravam	72.9
- ne, ne odobravam	20.8
- ne vem	6.3

KAKO PO VAŠEM MNENJU DELUJE SLOVENSKA VOJSKA?

- zelo slabo	1.2
- slabo	6.8
- niti slabo, niti dobro	37.7
- dobro	42.7
- zelo dobro	2.8
- ne vem, ne morem oceniti	8.8

KAKŠEN UGLED IMA PO VAŠEM MNENJU V NAŠI DRŽAVI SLOVENSKA VOJSKA? OCENITE NA LESTVICI OD 1 DO 10, PRI ČEMER POMENI 1 ZELO MAJHEN UGLED IN 10 ZELO VELIK UGLED.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.5	2.9	7.6	9.5	29.3	13.4	15.4	11.5	3.7	2.4

ALI VI OSEBNO PODPIRATE, ALI NE PODPIRATE, ODLOČITEV O ODPRVI SLUŽENJA VOJAŠKEGA ROKA IN UVEDBI POVSEM POKLICNE VOJSKE?

- sploh ne podpiram	6.8
- v glavnem ne podpiram	9.3
- niti podpiram, niti ne podpiram	14.2
- v glavnem podpiram	32.3
- povsem podpiram	35.5

ALI VI OSEBNO PODPIRATE, ALI NE PODPIRATE, MOŽNOST OPRAVLJANJA VOJAŠKEGA POKLICA ZA ŽENSKO V SLOVENSKI VOJSKI?

- da, opravljajo naj vse naloge, tudi bojne	33.5
- da, vendar naj opravljajo samo nebojne naloge	38.1
- nasprotujem kakršnemukoli vključevanju žensk v vojsko	25.0
- ne vem, ne morem oceniti, b.o.	3.4

KOLIKO NASLEDNJI RAZLOGI PRIVLAČIJO MLADE LJUDI V VOJAŠKI POKLIC? OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SPLOH NE PRIVLAČIJO, 4 PA, DA ZELO PRIVLAČIJO.

	1	2	3	4
- red in disciplina	8.8	43.0	33.7	9.7
- možnosti športnega udejstvovanja	1.8	10.4	62.0	20.4
- vojaško tovarštvo	4.2	26.0	52.5	10.1
- omogočeno šolanje	1.4	9.5	60.2	23.7

KOLIKO, PO VAŠEM MNENJU, NASLEDNJI RAZLOGI ODVRAČAJO MLADE OD VOJAŠKEGA POKLICA?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SPLOH NE ODVRAČAJO, 4 PA, DA ZELO ODVRAČAJO.

	1	2	3	4
-ne-ugled poklica	15.4	48.5	23.5	3.7
-psihično in fizično naporno delo	5.0	30.8	49.7	9.3
-menjavanje kraja službovanja	4.0	25.6	52.2	12.3
-neuporabnost vojaških				

znanj v civilnih poklicih	4.4	41.1	37.6	6.2
-znanje tujih jezikov	17.0	53.0	18.3	3.1
-izpostavljenost smrtni nevarnosti	2.2	16.8	44.4	31.6
-neustaljenost delovnega časa	2.3	23.8	54.3	12.8
-rutinsko in nezanimivo delo	6.6	45.5	33.1	6.7
-pogosta odsotnost od doma	1.6	18.6	53.0	20.8

PREBRALI VAM BOMO NEKAJ PAROV TRDITEV, VI PA POVEJTE, S KATERO OD TRDITEV V POSAMEZNM PARU SOGLAŠATE:

a)	
- Zaposliti se v vojski je dobra odločitev za mladega človeka.	56.6
- Zaposliti se v vojski ni dobra odločitev za mladega človeka.	26.9
- ne morem izbrati, neodločen	16.4
b)	
- Vojaški poklic nalaga posebne odgovornosti.	79.1
- Vojaški poklic je podoben drugim poklicem.	16.8
- ne morem izbrati, neodločen	4.1
c)	
- Za službo v vojski se odločajo predvsem bolj nadarjeni in ambiciozni.	38.4
- Za službo v vojski se odločajo predvsem manj nadarjeni in ambiciozni.	42.0
- ne morem izbrati, neodločen	19.6
d)	
- Vojaški poklic nalaga veliko omejitev.	71.9
- Vojaški poklic ne nalaga posebnih omejitev.	20.2
- ne morem izbrati, neodločen	7.9
e)	
- Službo v vojski je pametno opravljati vse življenje.	24.6
- Službo v vojski je pametno opravljati samo določen čas.	64.6
- ne morem izbrati, neodločen	10.8
f)	
- Vojaški poklic je nevarnejši od drugih poklicev.	72.4
- Vojaški poklic ni nevarnejši od drugih poklicev.	21.5
- ne morem izbrati, neodločen	6.1
g)	
- Ženske naj imajo možnost napredovati na vse položaje v vojski.	65.1
- Možnosti napredovanja v vojski za ženske naj bodo omejene.	28.5
- ne morem izbrati, neodločen	6.5
h)	
- V vojski se lahko zaposlijo tudi istospolno usmerjeni ljudje (homoseksualci).	43.2

- Istospolno usmerjeni ljudje (homoseksualci) ne sodijo v vojsko. 44.4
- ne morem izbrati, neodločen 12.4

LJUDJE MORAJO NEKOMU ZAUPATI IN IMETI OBČUTEK, DA SE LAHKO ZANESEJO NASE IN NA DRUGE. V KOLIKŠNI MERI LAHKO VI ZAUPATE NASLEDNJIM:

	v celoti	precej	malo	nič
- družini in sorodnikom	61.0	30.3	7.5	0.8
- cerkvi in duhovnikom	7.4	19.0	37.9	33.8
- sosedom	8.8	40.1	41.2	8.9
- šolam, izobraževalnim ustanovam	19.2	61.2	13.6	2.7
- bogu	20.0	19.7	25.2	30.8
- vojski	7.0	34.7	39.7	15.5
- policiji	5.4	34.5	43.6	14.4
- gospodarstvu, podjetjem	4.0	39.6	44.7	7.5
- organizaciji NATO	8.5	28.2	36.2	20.3

ALI VAS V VAŠEM ŽIVLJENJSKEM IN DELOVNEM OKOLJU SPODAJ NAVEDENI POJAVI OGROŽAJO, MOTIJO...ALI PA JIH SPLOH NI?

	ni problem	me ne moti	me moti	me zelo moti	življ. me ogroža
	1	2	3	4	5
- onesnaženje zraka, smrad, dim	13.5	17.0	41.9	20.7	5.6
- hrup, ropot prometa, tovarne	21.4	25.6	33.0	15.8	3.5
- onesnaženost naselij, odpadki, umazanija	14.8	17.0	38.2	24.5	4.7
- onesnaženost voda, industrijske odplake	16.1	15.7	29.4	29.1	8.9
- onesnaženost prirodnega okolja, odpadki	14.3	17.0	33.5	27.2	6.7
- uporaba kemikalij v prehrabnih proizvodih	10.3	12.8	29.3	32.7	13.0
- ogroženost zaradi nuklearne elektrarne, radioaktivnih snovi in odpadkov	25.1	21.0	27.1	17.1	7.5
- propadanje gozdov	11.1	14.7	31.7	28.3	12.2

KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU?

Pomembni sta tako **svoboda** kot **enakost**. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo...

- bi ocenil, da je osebna **svoboda** pomembnejša, to je, da lahko živiš v svobodi in se razvijaš brez ovir 53.4
- bi ocenil, da je **enakost** pomembnejša, to je, da nihče ni zapostavljen in da razlike med socialnimi razredi niso prevelike 37.8
- ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo 6.2

KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU?

Pomembni sta tako **svoboda** kot **varnost**. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo...

- bi ocenil, da je osebna **svoboda** pomembnejša, to je, da lahko živiš v svobodi in se razvijaš brez ovir 37.0
- bi ocenil, da je **varnost** pomembnejša, to je, da moje življenje ni ogroženo in se počutim varnega. 53.9
- ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo 6.0

**Opomba:**

Vrednosti so izražene v % anketirancev.

Enota opazovanja in vzorec: Raziskava je bila izvedena na reprezentativnem vzorcu (N=1610) polnoletnih državljanov Republike Slovenije, realizirani vzorec N=1073.

Čas izvedbe raziskave: februar/marec 2003

**Vir:**

Toš, N. in skupina: Demokratizacija v srednjeevropskih in vzhodnoevropskih državah, Slovensko javno mnenje 1999/1 in Grizold, A. in skupina: Nacionalna varnost, Slovensko javno mnenje 1999/1, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 1999

Toš, N. in skupina: Slovensko javno mnenje 2003/1, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003.

Toš, N. in skupina: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003

Toš, N. in skupina: Mednarodna raziskava ISSP, Razumevanje vloge državljana – Slovensko javno mnenje 2003/4, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2004.

Toš, N. in skupina: Mednarodna raziskava o družini in narodni identiteti – Slovensko javno mnenje 2003/2, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003.

Toš in Rus, 2005: 371–412.



### Vrednote častnikov Slovenske vojske

Enota opazovanja in vzorec: Raziskava je bila izvedena na vzorcu (N=43) častnikov Slovenske vojske na šolanju v Poveljniško štabni šoli.

Čas izvedbe ankete: marec 2007

Vrednosti so izražene v % anketirancev.

#### KAKO PONOSNI STE, DA STE SLOVENEK OZ. DRŽAVLJAN SLOVENIJE ?

- zelo sem ponosen 76,7
- do neke mere ponosen 21,0
- ne kaj dosti ponosen 2,3
- sploh nisem ponosen
- ne vem

#### KAKO PONOSNI STE, DA ŽIVITE V SLOVENIJI ?

- zelo ponosen 60,5
- ponosen 37,2
- ne preveč ponosen 2,3

#### ČE BI IMELI MOŽNOST IZBRATI DEŽELO, V KATERI BI ŽELELI ŽIVETI, ALI BI IZBRALI SLOVENIJO?

- zanesljivo bi izbral Slovenijo 51,2
- verjetno bi izbral Slovenijo 41,8
- verjetno ne bi izbral Slovenije 7,0
- zanesljivo ne bi izbral Slovenije

VPRAŠANJE O VREDNOTAH. NA PRVEM MESTU JE STVAR, KI SE ZDI NAJPOMEMBNEJŠA, ZA NJO STVAR, KI JE DRUGA NAJPOMEMBNEJŠA ... ITD. ZADNJA BO TISTA STVAR, KI JE NAJMANJ POMEMBNA .

	1	2	3	4	5	6	7	8
delo	7,0	14,0	27,9	13,9	16,3	13,9	24,6	2,3
družina	55,8	37,2	2,3					4,6
zabava		2,3	4,6	4,6	11,6	16,3	46,5	13,5
zdravje	34,9	37,2	13,5	7,0			2,3	4,6
vera	7,0			2,3	2,3	2,3	9,3	76,7
prijatelji	2,3	4,6	20,9	18,6	23,2	25,6	4,6	
denar		4,6	9,3	27,9	23,2	25,6	9,3	
domovina	4,6	11,6	18,6	23,2	13,9	11,6	16,3	

KAKO POGOSTO SE DRUŽITE Z VAŠIMI DOBRIMI PRIJATELJI ?

- skoraj vsak dan 4,6
- večkrat tedensko 18,6
- enkrat tedensko 39,5
- enkrat mesečno 27,9
- nekajkrat letno 9,3
- se ne družim, nimam prijateljev

KAKO POMEMBNA JE VSAKA OD NAŠTETIH STVARI V VAŠEM ŽIVLJENJU ?

	zelo	precej	ne preveč	sploh ni
delo	34,9	58,1	7,9	
družina	93,0	7,0		
prijatelji in znanci	16,3	72,1	11,6	
prosti čas	25,6	67,4	7,0	
politika		11,6	65,1	23,2
vera	2,3	2,3	39,4	55,8

KAKO SE ČUTITE NAVEZANI NA

	zelo navezan	navezan	le malo navezan	sploh nič navezan
vaš kraj ali mesto	34,9	46,4	18,6	

vaša regija	18,6	48,8	30,2	2,3
Slovenijo	39,4	53,5	7,0	
Evropo	4,6	48,8	39,4	7,0

#### KAKO PONOSNI STE NA NAŠTETE STVARI POVEZNE S SLOVENIJO?

	zelo	precej	ne	sploh ne
na slovensko vojsko	32,6	48,8	16,2	2,3
na slovensko zgodovino	44,2	51,2	7,0	
na pravično in enakopravno obravnavo vseh skupin v družbi	18,6	48,8	16,2	16,2

#### ZA KATERE OD NAŠTETIH STVARI JE PO VAŠEM MNENJU VREDNO TVEGATI IN NEKAJ TUDI ŽRTVOVATI ?

- enakost med spoloma 13,9
- zaščita okolja 60,5
- svetovni mir 30,2
- boj proti rasizmu 18,6
- obramba Slovenije 69,8
- versko prepričanje 4,6
- združevanje Evrope 4,6
- boj proti revščini 34,4
- svoboda 81,4
- človekove pravice 63,1

#### ALI NAJ SLOVENSKA VOJSKA V PRIMERU VEČJE NARAVNE NESREČE:

- sama takoj priskoči na pomoč 55,8
- počaka na poziv civilnih oblasti 41,9
- ostane ob strani in reševanje prepusti civilni zaščiti 2,3

#### ALI SOGLAŠATE ALI NE SOGLAŠATE S TEM, DA SLOVENSKA VOJSKA SODELUJE V NASLEDNJIH NALOGAH IZVEN SLOVENIJE?

	da	ne	ne vem
v humanitarnih operacijah, brez orožja	88,4	11,6	
v operacijah za vzdrževanje miru, kjer se orožje lahko uporabi samo v samoobrambi	79,1	20,9	
v bojnih operacijah za vzpostavitev miru	44,2	53,5	2,3

KOLIKO SO BILE, SO ALI BODO NASLEDNJE VREDNOTE POMEMBNE ZA VZGOJO VAŠIH OTROK?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SO POVSEM NEPOMEMBNE, 4 PA, DA SO ZELO POMEMBNE .

	1	2	3	4
disciplina	11,6	16,3	44,2	27,9
ustvarjalnost	4,6		32,6	62,8
domoljubje	4,6	11,6	48,8	34,9
čast	4,6	7,0	37,2	51,2
smisel za enakopravnost	2,3	13,9	60,5	23,2

KOLIKO POMEMBNE SO NASLEDNJE VREDNOTE V VOJSKI?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SO POVSEM NEPOMEMBNE, 4 PA, DA SO ZELO POMEMBNE.

	1	2	3	4
disciplina	2,3	4,6	27,9	65,1
ustvarjalnost	11,6	27,9	24,9	25,6
domoljubje	2,3	13,9	18,6	65,1
čast	4,6	11,6	20,9	62,8
smisel za enakopravnost	2,3	18,6	60,5	18,6

ČASTNIKI SLOVENSKE VOJSKE NE SMEJO BITI ČLANI POLITIČNIH STRANK. ALI TO ODOBRAVATE, ALI NE ODOBRAVATE ?

- da, odobravam      58.1
- ne, ne odobravam    41,9
- ne vem

KAKŠEN UGLED IMA PO VAŠEM MNENJU V NAŠI DRŽAVI SLOVENSKA VOJSKA? OCENITE NA LESTVICI OD 1 DO 10, PRI ČEMER POMENI 1 ZELO MAJHEN UGLED IN 10 ZELO VELIK UGLED.

01    02    03    04    05    06    07    08    09    10  
        2,3    9,3    4,6    16,3    37,2    18,6    9,3    4,6

ALI VI OSEBNO PODPIRATE, ALI NE PODPIRATE, MOŽNOST OPRAVLJANJA VOJAŠKEGA POKLICA ZA ŽENSKE V SLOVENSKI VOJSKI ?

- da, opravljajo naj vse naloge, tudi bojne 46,5
- da, vendar naj opravljajo samo nebojne naloge 46,5
- nasprotujem kakršnemukoli vključevanju žensk v vojsko 7,0
- ne vem, ne morem oceniti, b.o.

KOLIKO NASLEDNJI RAZLOGI PRIVLAČIJO MLADE LJUDI V VOJAŠKI POKLIC? OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SPLOH NE PRIVLAČIJO, 4 PA, DA ZELO PRIVLAČIJO.

	1	2	3	4
red in disciplina	21,0	60,5	16,3	2,3
možnosti športnega udejstvovanja	4,6	21,0	41,7	32,6
vojaško tovarištvo	7,0	44,2	32,6	16,3
omogočeno šolanje	16,3	11,6	58,1	13,9

KOLIKO, PO VAŠEM MNENJU, NASLEDNJI RAZLOGI ODVRAČAJO MLADE OD VOJAŠKEGA POKLICA?

OCENITE Z LESTVICO OD 1 DO 4, PRI ČEMER 1 POMENI, DA SPLOH NE ODVRAČAJO, 4 PA, DA ZELO ODVRAČAJO.

	1	2	3	4
ne-ugled poklica	23,2	37,2	30,2	9,3
psihično in fizično naporno delo	11,6	53,5	25,6	9,3
menjavanje kraja službovanja	9,3	25,6	27,9	37,2
neuporabnost vojaških znanj v civilnih poklicih	7,0	16,3	37,2	39,5
znanje tujih jezikov	44,2	34,9	21,0	
izpostavljenost smrtni nevarnosti	7,0	27,9	30,2	34,9
neustaljenost delovnega časa	7,0	25,6	53,5	13,9
rutinsko in nezanimivo delo	16,3	30,2	34,9	18,6
pogosta odsotnost od doma	2,3	30,2	30,2	37,2

PREBRALI VAM BOMO NEKAJ PAROV TRDITEV, VI PA POVEJTE, S KATERO OD TRDITEV V POSAMEZNEM PARU SOGLAŠATE:

a)		
- Zaposliti se v vojski je dobra odločitev za mladega človeka.	41,9	
- Zaposliti se v vojski ni dobra odločitev za mladega človeka.	44,2	
- ne morem izbrati, neodločen	13,9	
b)		
- Vojaški poklic nalaga posebne odgovornosti.	86,0	
- Vojaški poklic je podoben drugim poklicem.	14,0	
- ne morem izbrati, neodločen		
c)		
- Za službo v vojski se odločajo predvsem bolj nadarjeni in ambiciozni.	9,3	
- Za službo v vojski se odločajo predvsem manj nadarjeni in ambiciozni.	58,1	
- ne morem izbrati, neodločen	32,6	
d)		
- Vojaški poklic nalaga veliko omejitev.	88,4	
- Vojaški poklic ne nalaga posebnih omejitev.	11,6	
- ne morem izbrati, neodločen		
e)		
- Službo v vojski je pametno opravljati vse življenje.	23,4	
- Službo v vojski je pametno opravljati samo določen čas.	48,8	
- ne morem izbrati, neodločen	4,7	
f)		
- Vojaški poklic je nevarnejši od drugih poklicev.	81,4	
- Vojaški poklic ni nevarnejši od drugih poklicev.	16,3	
- ne morem izbrati, neodločen	2,3	
g)		
- Ženske naj imajo možnost napredovati na vse položaje v vojski.	58,2	
- Možnosti napredovanja v vojski za ženske naj bodo omejene.	39,5	
- ne morem izbrati, neodločen	2,3	
h)		
- V vojski se lahko zaposlijo tudi istospolno usmerjeni ljudje (homoseksualci).	44,2	
- Istospolno usmerjeni ljudje (homoseksualci) ne sodijo v vojsko.	44,2	
- ne morem izbrati, neodločen	11,6	

LJUDJE MORAJO NEKOMU ZAUPATI IN IMETI OBCUTEK, DA SE LAHKO ZANESEJO NASE IN NA DRUGE. V KOLIKŠNI MERI LAHKO VI ZAUPATE NASLEDNJIM:

	v celoti	precej	malo	nič
družini in sorodnikom	81,4	18,6		
cerkvi in duhovnikom		9,3	27,9	62,8
sošolskim		30,2	58,1	11,6
šolam, izobraževalnim ustanovam	9,3	51,2	37,2	2,3
bogu	13,9	9,3	27,9	48,8
vojski	9,3	44,2	39,5	7,0
policiji	4,6	51,2	34,9	13,5

gospodarstvu, podjetjem	2,3	53,5	34,9	9,3
organizaciji NATO		37,2	46,5	16,3

ALI VAS V VAŠEM ŽIVLJENJSKEM IN DELOVNEM OKOLJU SPODAJ NAVEDENI POJAVI OGROŽAJO, MOTIJO...ALI PA JIH SPLOH NI?

	ni problem	me ne moti	me moti	me zelo moti	življ. me ogroža
onesnaženje zraka, smrad, dim	7,0		27,9	53,5	11,6
hrup, ropot prometa, tovarne	7,0	7,0	30,2	53,5	2,3
onesnaženost naselij, odpadki, umazanija	2,3		13,5	74,4	9,3
onesnaženost voda, industrijske odplake			11,6	62,8	25,6
onesnaženost prirodnega okolja, odpadki	2,3		7,0	72,1	18,6
uporaba kemikalij v prehrabnenih proizv.		2,3	18,6	41,7	37,2
ogroženost zaradi nuklearne elektrarne, radioaktivnih snovi in odpadkov	4,6	21,0	39,5	27,9	7,0
propadanje gozdov			27,9	58,1	13,9

KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU ?

Pomembni sta tako **svoboda** kot **enakost**. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo...

- bi ocenil, da je osebna **svoboda** pomembnejša, to je, da lahko živiš v svobodi in se razvijaš brez ovir 69,8
- bi ocenil, da je **enakost** pomembnejša, to je, da nihče ni zapostavljen in da razlike med socialnimi razredi niso prevelike 23,2
- ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo 7,0

KATERA OD DVEH NASLEDNJIH TRDITEV JE BLIŽE VAŠEMU MNENJU ?

Pomembni sta tako **svoboda** kot **varnost**. Toda če bi moral izbrati eno ali drugo..

- bi ocenil, da je osebna **svoboda** pomembnejša, to je, da lahko živiš v svobodi in se razvijaš brez ovir 41,8
- bi ocenil, da je **varnost** pomembnejša, to je, da moje življenje ni ogroženo in se počutim varnega. 46,6
- ne soglašam ne z eno, ne z drugo trditvijo 11,6

Vir vprašanj:

Toš, N. in skupina: Demokratizacija v srednjeevropskih in vzhodnoevropskih državah, Slovensko javno mnenje 1999/1 in Grizold, A. in skupina: Nacionalna varnost, Slovensko javno mnenje 1999/1, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 1999

Toš, N. in skupina: Slovensko javno mnenje 2003/1, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003.

Toš, N. in skupina: Slovensko javno mnenje 2003/3, Nacionalna in mednarodna varnost; vojaški poklic, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003

Toš, N. in skupina: Mednarodna raziskava ISSP, Razumevanje vloge državljana – Slovensko javno mnenje 2003/4, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2004.

Toš, N. in skupina: Mednarodna raziskava o družini in narodni identiteti – Slovensko javno mnenje 2003/2, Fakulteta za družbene vede, CJMMK, Ljubljana, 2003.

Toš in Rus, 2005: 371–412.



## Priloga C

**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)**

ZDRAVJE	86,972	SOCIALNE	83,2552	RED	57,870
LJUBEZ	86,938	VARNOSTNE	75,4108	PRIVLAC	57,633
SVOBODA	85,345	SPOZNAVNE	71,9238	SPORT	56,354
DRUZ_SR	84,332	AKTUALIZACIJSKE	71,2199	NAPRED	56,167
PARTNER	83,743	TRADICIONALNE	70,4854	UDOBNO	55,920
PRIJAT	82,777	SOCIETALNE	69,3429	DENAR	53,828
MIR	80,482	ČUTNE	66,3324	KULTURA	53,647
POSTEN	78,856	KULTURNE	57,7624	UGLED	52,958
PRAVICA	78,387	PATRIOTSKE	50,9298	HRANA	52,634
ZVESTOBA	78,101	VERSKE	45,7515	ZAKONI	52,590
OTROCI	77,302	STATUSNE	38,5685	NAR_PON	51,260
SAMOIZP	73,255			DOLGO_Z	51,231
VARNOST	72,728	MORALNE	77,4029	UMETNOST	50,675
RESNICA	72,711	IZPOLNITVENE	64,0142	PATRIOT	50,674
DOBROTA	71,119	HEDONSKE	59,2230	MOC	47,463
MODROST	71,115	POTENČNE	43,3671	VERA	45,752
SLOGA	70,602			SLAVA	37,736
ZNANJE	70,212	APOLONSKE	72,3288	REKORD	34,333
POKLIC	70,164	DIONIZIČNE	53,8451	POLIT	20,109
SPOLNOST	69,250				
PROSTO_G	67,957				
UPANJE	66,792				
DELAV	66,498				
POCITEK	66,413				
MORALA	65,451				
USTVAR	65,382				
ZABAVA	65,133				
VZN_ZIV	65,102				
PROSTI_C	64,294				
NARAVA	64,054				
ENAKOST	63,181				
NAC_ENAK	63,036				
SOLIDAR	62,728				
LEPOTA	61,346				
DRUZAB	60,526				

Vir: Musek v Pogovorih o vrednotah 2003: 167.