

Drugo poglavje je sestavljeno iz več sklopov, v katerih so zajeta poročila o novejših odkritih pokopa v čolnu pri južnih Slovanih. Sledijo novejša poročila o onostranstvu, ki so še pred kratkim živela med ljudstvom ali jih je moč zaslediti v novejšem etnografskem gradivu, pri Slovencih le še v pesmih in pripovedkah. Avtorica nadaljuje z izborom iz ljudskega slovstva (pripovedke, pesmi, molitve, zagovori), v kateri je, s podrobnejšo analizo, moč zaslediti eksplicitno predstavo o vodi.

Zadnji del poglavja vsebinsko najbolj izstopa od ostalih. Govori namreč o uporabi vode v recentnih pogrebnih šegah kot enemu pomembnejšim elementov, znanega pri vseh južnih Slovanih. Uporaba vode se kaže na različne načine; kot pitje med umiranjem, izlivanje v trenutku smrti umivanje, postavljanje pod mrtveca na parah ter kropljenje mrtveca, prostora in pogrebnikov. Pri tem ima voda predvsem lustrativni pomen oz. služi kot sredstvo zaščite pred nečistim mrtvecem in morebitnim vračanjem le tega.

Mencejeva poudari, da med uporabo vode v šegah ob smrti in prehodu duše čez vodo v svet mrtvih ter domnevnimi starodavnimi obredi pokopa oz. sežiga v čolnu, ni videti večje povezave. Vendar pa komparacija raznih ljudskih šeg in navad z vodo, znotraj pogrebnih šeg, implicitno razkriva globlji pomen vode kot ključa do razumevanja predstav o prehodu duš na drugi svet.

Tretje poglavje avtorica nameni prikazu jezikovnih paralel med nekaterimi besedami slovanskih jezikov, katere bi lahko kazale na možno povezavo med pojmom vode in smrti.

Četrto in peto poglavje bralce seznanjata s podatki o lokacijah grobov ob vodi in kopanju vodnjakov kot zaobljub za umrlega, o čemer je zlasti veliko podatkov iz Bosne in Hercegovine. Arheološke najdbe so pokazale, da so bili grobovi Slovanov pogosto locirani ob vodi, bodisi rekah, jezerih ali vodnjakih, kajti smisel vode je bil, omogočiti duši čim hitrejši odhod v deželo mrtvih, hkrati pa je voda pomenila prepreko, ki naj bi zadržala vračanje duš in demonov v svet živih.

Avtorica na koncu poveže vse ugotovitve in odgovori na začetku zastavljeno vprašanje, ali so Slovani pred prihodom krščanst-

va poznali mitsko predstavo o prehodu duše v onostranstvo in s tem povezan obred. Po njeni interpretaciji gre za avtentično slovansko mitsko predstavo o vodi kot meji med svetom živih in mrtvih, ki naj bi bila starejša od izoblikovanja indoevropske jezikovne skupine, saj je razširjena po vsem svetu, od Bornea in Indonezije do Mezopotamije in Egipta. Kot del skupne dediščine so jo morali poznati oz. sprejeti tudi Slovani.

Vsebinski sklop zaokroži obsežna bibliografija, ki zajema kar 426 enot. Gre predvsem za strokovno literaturo in nekaj virov, kjer so navedene zbirke ljudskega slovstva, katere so Mencejevi služile za iskanje predstav pri obravnavani temi.

Delo je pomemben prispevek k slovenski etnologiji, saj so po besedah avtorice tukaj zbrana vsa pomembnejša pričevanja, ki na kakršenkoli način omenjajo vodo v povezavi s smrtjo v verovanju, šegah in slovstvu Slovanov. Na koncu je treba poudariti, da gre za avtoričino izrazito osebno interpretacijo pomena vode v slovanski mitologiji, ki nasprotuje vsem dosedanjim razlagam. Poleg tega bi tako obširna tematika zahtevala interdisciplinarni pristop različnih strok, ne le etnologije.

Maja STASA

Jerald Greenberg, Robert A. Giacalone
Antisocial behavior in organizations
 Sage Publications, 1997, 203. str., E-mail
 založbe: order@sagepub.com.

Delo je izbor strokovnih tekstov, ki nam v devetih poglavjih predstavijo prisotnost asocijalnih oblik vedenja v organizacijah. Avtorja poudarita, da je namen knjige opozoriti na prisotnost asocijalnega vedenja v organizacijah in nakazati smernice njihovega reševanja. Prvi urednik, Jerald Greenberg, je predavatelj poslovne etike in upravljanja s človeškimi viri na Univerzi Ohio, član Ameriškega združenja psihologov in član Združenja za organizacijsko vedenje. Je avtor več kot stotih strokovnih člankov, v katerih obravnava tematiko organizacijske pravičnosti in vedenja v organizacijah ter išče

odgovore na nasprotujoča si problemska vprašanja v družbenih raziskovalnih metodah. Sourednik, Robert A. Giacalone, je predavatelj managerskih sistemov na Univerzi Richmond. V svoji karieri je bil svetovalec v javnem in privatnem sektorju ter zelo spoštovan in iskan sogovornik na področju managerske problematike. Napisal je nad štirideset člankov o etiki, sabotazi zaposlenih in bil gost v številnih intervjujih strokovnih publikacij.

V uvodnem delu odgovorna urednika najprej opredelita pojem asocialnega vedenja v organizacijah kot kakršnokoli obliko vedenja, ki v poslovanje vnaša škodo ali je uporabljeno z namenom škodovati bodisi organizaciji kot celoti, bodisi njenim uslužbencem ali delničarjem (str. vii).

Oblike asocialnega vedenja, ki se pojavljajo v organizacijah, so ustrahovanje, izsiljevanje, goljufija, nasilje, kraja, sabotaza, zloraba pooblastil, spolno nadlegovanje, udarci v hrbet, zapravljanje časa, laži. Nekatere od njih so predstavljene s teoretičnimi izsledki posameznih avtorjev in tudi z ilustracijo posameznih primerov iz prakse.

Knjiga je razdeljena na devet poglavij. Vsako poglavje, poleg aktualne problematike, vsebuje tudi navedbo uporabljene literature. Poglavja v knjigi si sledijo v zaporedju od osebnega k organizacijskemu nivoju razlage vedenjske problematike v organizacijah.

V prvem poglavju se soočimo z razlago pojma frustracije in njene prisotnosti znotraj asocialnih oblik vedenja. Nekatere asocialne oblike vedenja nastanejo zaradi t.i. frustratorjev dela, kot so pogoji dela ali pa dogodki, ki zaposlene spodbudijo k asocialnim oblikam delovanja.

V drugem poglavju je predstavljeno maščevanje kot notranje osebni in medosebni proces. Zaposleni so motivirani za maščevanje, ko so s strani delodajalcev kršena z zakonom ali statutom določena pravila in ko gre za neizpolnjevanje določil iz pogodbe o delu in danih obljub delodajalcev.

Tretje poglavje vsebuje klasifikacijo pojavnih oblik nasilja pri delu. Nasilje na delovnem mestu je predstavljeno kot akcija posameznikov, ki želijo s svojim delovanjem škodovati sodelavcem, bivšim sodelavcem

ali pa podjetjem, kjer so ali so bili zaposleni. Uporaba nasilja je namerna in povzroča psihične posledice ali fizične poškodbe.

Četrto poglavje obravnava laž kot obliko asocialnega vedenja. Pri poslovanju organizacij je izredno pomemben korekten pretok informacij, če je le-ta prekinjen, pride do motenj realizacije ciljev organizacij.

Peto poglavje opredeli krajo zaposlenih kot enega najdražjih pojavov, s katerim se srečujejo organizacije. Kraja je prikrita, organizirana ali individualna oblika izraza nezadovoljstva pri delu. V šestem poglavju se soočimo s pojavom sabotaze, ki jo je treba v informacijski dobi razumeti kot izredno kritično pri uspehu organizacij. Sledi poglavje o netipičnih oblikah asocialnega vedenja na delovnem mestu, kamor spada izmikanje delu. V osmem poglavju je govor o asocialnem vedenju v organizacijah kot orodju za doseg pravičnosti (poravnava krivice). V zadnjem delu pa gre za predstavitev povezanosti asocialnih oblik vedenja in organizacijske kulture.

Pričujoča knjiga je prav gotovo odličen pripomoček za boljše razumevanje asocialne problematike pri delu. Vsekakor nam posreduje izredno širok in nazorno predstavljen vpogled v izbrane asocialne oblike vedenja pri delu, navaja njihovo raznovrstnost in sporoča, kako jih prepoznati in reševati ali pa jih preprečiti še preden se pojavijo. Gre za korekten, vendar ne celovit pristop predstavitve vsebinske problematike, česar se urednika tudi zavedata. Za razumevanje, reševanje in preprečevanje problemskih situacij asocialnega vedenja bi bila potrebna primerjava ugotovitev iz raziskav različnih znanstvenih disciplin z nastalo (obstoječo) situacijo odgovornih, ki se ukvarjajo z reševanjem nastalih kriznih situacij v organizacijah.

Knjiga je namenjena profesorjem, študentom, strokovnjakom s področja managementa, industrijsko-organizacijske psihologije, sociologije, socialne psihologije, pa tudi strokovnjakom, ki se pri svojem delu srečujejo z delovnim kriminalom. Z branjem te literature lahko bolje spoznamo obstoječe nevarnosti, ki na vsakem koraku pretijo na nas v procesu dela, pa naj si bomo v vlogi

delodajalcev, zaposlenih, v nadrejenem, podrejenem ali enakovrednem položaju.

V prihodnosti bo potrebno več pozornosti nameniti proučevanju in reševanju problematike prikritih, asocialnih oblik vedenja posameznikov pri delu. Prav tako bo potrebno veliko energije in truda vložiti v vzpostavitev sistema baze podatkov in določitev pristojnosti za reševanje individualnih in prikritih odklonskih oblik vedenja in jih ne prepuščati naključjem (institucionalizacija problema).

Alojzija ŽIDAN

Shinn George

Čudež motivacije

Tuma, Ljubljana 1999, 201 str.

V zadnjem času sem se posvetila branju zelo zanimivega dela Georga Shinna z naslovom "Čudež motivacije". V letu 1999 je bilo izdano pri založbi Tuma. Poudariti moram, da je branje te knjige name osebno delovalo zelo motivirajoče vsaj iz dveh razlogov:

- motivirajoče vsebinske obravnave in
- zaradi obravnave motivacijskih vsebin.

Izpostavim naj, da je avtor delo podnaslovlil kot Vodnik do sreče in uspeha. Vodilna misel, ki prežema avtorjevo celotno delo, je: motivacija je človekova pomembna življenjska sila. Ta sila ga žene, vleče, skratka pomaga mu usmerjati njegovo življenjsko energijo. In to tako, da človek lahko veliko lažje obvladuje svoje problemske življenjske izzive. Ta sila namreč človeku pomaga obvladovati njegovo življenje. Če v svojem življenju ne vemo, kaj hočemo od njega, zapravljamo dragoceni čas.

V življenju ima sleherni človek tako uspehe kot poraze. In vsakdo mora biti ponosen na to, kar je. "Neprestano moramo veslati v življenju" (str. 199). Pri veslanju naj bo človek človek dejanj, kajti na voljo imamo eno samo življenje in človekovo življenje je velika vrednota. V tem svojem toku pa človek ne sme biti brezobziren do drugih.

Pri uresničevanju svojih dejanj je lahko človek vedno še boljši. Udejanja lahko le

tisto najboljše, kar nosi v svoji osebnosti. Človek mora vedno verjeti vase, v svojo osebnost. Ta mora v življenju nastopati samozavestno. Človek je človek odločitev.

Svojo osebnost mora človek tudi znati ceniti. Imejte se za pomembnega, je avtorjeva izpostavljenost trditev v delu. Kajti "če boste gledali nase kot na predpražnik, bodo ljudje hodili po vas" (str. 175).

Pomembno pa je tudi delo, ki ga človek opravi. Delo je človekova pomembna vrednota, saj se prav zaradi njega sploh kaj dogaja. Z delom se mora človek potrjevati ter se hkrati stalno izobraževati.

Človek se mora zavedati, da je edina stalnica v njegovem življenju le sprememba. Za nove ideje mora biti nenehno odprt. "Um počloveči naše lastno vedenje in naše vede nje do drugih" (str. 157).

V življenju se človek sooča z neznanim. "Neznano je izziv" (str. 159). Zato mora človek velikokrat tudi tvegati.

Zelo zanimivi so avtorjevi nasveti bralcu, na kakšne načine si le – ta lahko izboljšuje svoj um.

*Človek mora v uspeh verjeti;
Tudi podcenjevati se ne sme;
O prihodnosti mora misliti dobro;
Uporabljati mora zdravo pamet, se pravi, najprej naj išče enostavne rešitve za zapletene probleme;
Negativne misli naj nadomesti s pozitivnimi;
Znati se mora umiriti;
Znati mora tudi pozabljati na napake.*

Urjenje človekovega uma, ki je podoben mišici, je pomembno. Pri branju me je zelo prevzela avtorjeva misel: "Da bi si pridobili značaj, poštenje in sposobnost, ne potrebujete denarja" (str. 149). Sodim, da je o misli vredno ne le razmišljati, temveč jo intenzivno negovati ter udejanjati. Tudi danes, četudi živimo v kapitalški, izrazito konkurenčni družbi, kjer je vrhovna vrednota le denar. V družbi, ki žal človeka največkrat bolj spoštuje zaradi posedovanja materialnih dobrin kot zaradi njegove človečnosti, pa humanega odnosa do sočloveka, narave.