

ŠOLA ZA ČASTNIKE
XVII. GENERACIJA
SPECIALIZACIJA PEHOTA

Zaključna naloga

**VREDNOTE V VOJAŠKI ORGANIZACIJI IN
VLOGA POVELJNIKA VODA PRI NJIHOVEM UDEJANJANJU**

Kandidat-slušatelj:

vod. Uroš Kovačič

Mentor:

porf. Ivo Bednařik

Ljubljana, avgust 2007

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD.....	1
2 VOJAŠKA ORGANIZACIJA IN VREDNOTE.....	2
2.1 DRUŽBA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA Z VIDIKA VREDNOT	2
2.1.1 Družbene vrednote.....	2
2.1.2 Vojaška organizacija v spreminjajočem se družbenem okolju.....	4
2.2 POSAMEZNIK IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA Z VIDIKA VREDNOT	6
2.2.1 Vrednote kot življenska vodila.....	6
2.2.2 Neskladnost med ravnanjem in vrednotami	8
2.2.3 Posebnost vojaškega poklica z vidika vrednot	11
3 VREDNOTE V SLOVENSKI VOJSKI.....	13
3.1 DOMOLJUBJE	13
3.2 ČAST.....	13
3.3 POGUM.....	14
3.4 LOJALNOST	14
3.5 TOVARIŠTVO.....	15
3.6 PREDANOST.....	15
4 VLOGA POVELJNIKA VODA PRI UDEJANJANJU VREDNOT	16
4.1 GRADNJA NA CIVILNIH VREDNOTAH	16
4.2 SPREJEMANJE, INTEGRIRANJE IN UDEJANJANJE.....	17
4.3 LASTNI ZGLED IN KREPITEV POVEZANOSTI.....	18
5 ZAKLJUČEK	20
LITERATURA	22
VIRI.....	23
IZJAVA O AVTORSTVU	24

POVZETEK

Vrednote nam pomagajo uravnavati in usmerjati obnašanje. Nadgrajujejo motivacijo potiskanja (potrebe in pritiske) s tem, da nam številne pojave in vidike naše stvarnosti prikažejo v privlačni luči in pogosto tudi kot našo obvezo ter dolžnost.

Za Slovensko vojsko so vrednote, ki izhajajo iz splošnih civilizacijskih norm, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske bistvenega pomena. Zlasti kolektivistične vrednote so nujen predpogoj za njeno učinkovito delovanje. Z Vojaško doktrino so opredeljene naslednje institucionalne vrednote Slovenske vojske: domoljubje, čast, pogum, lojalnost, tovarištvo in predanost.

Številni dejavniki vplivajo na razhajanje med vrednotami in našim dejanskim ravnanjem. Vloga poveljnika voda zato ni zgolj v tem, da podrejene seznanijo z vrednotami in da pripadniki vojske te vrednote sprejemajo, ampak v njegovem prizadevanju, da se te vrednote odslikavajo v njihovem delu oziroma udejanjajo.

Na podrejene lahko najmočneje vpliva z lastnim zgledom, tako da si postavi visoke standarde po katerih živi v skladu s predpisi, moralo in vrednotami. V povezavi z vrednotami se mora poveljnik voda tudi zavedati pomena oblikovanja, krepite in vzdrževanja skupinskega duha.

Ključne besede: vrednote, poveljnik voda, voditeljstvo, zgled, skupinski duh, spremembe v vojaški organizaciji, vojaški poklic

SUMMARY

Values help us to balance and direct our behaviour. They reinforce the motivation to suppress (our needs and urges) by presenting different phenomena and aspects of reality in their most attractive light, and often also as our commitment and duty.

For the Slovenian armed forces the values emerging from general norms of our civilization, from the values of the Slovenian society and from the specific character of the military are of crucial importance. Particularly the values of collectivism are a necessary precondition of its efficiency. The Military Doctrine defines the following institutional values of the Slovenian armed forces: patriotism, honour, courage, loyalty, comradeship and commitment.

Many factors contribute to the discrepancy between our values and our actual actions. The role of the platoon commander therefore transcends familiarizing his inferiors with the values and ensuring their acceptance. He must strive to express and confirm the given values through his own actions.

He can best influence his inferiors by acting as a role-model, by setting himself high standards and abiding by them in accordance with regulations, morality and values. As regards values, he must also be aware of the importance of forming, strengthening and maintaining team spirit.

Key words: values, platoon commander, leadership, role-model, team spirit, changes in the military organization, the military profession

1 UVOD

V medijih lahko redno zasledimo prispevke, ki odražajo zanimanje javnosti za ravnanja pripadnikov vojaške organizacije tako v vojnih kot mirnodobnih situacijah. Javnost prav tako zanima odziv same organizacije na dejanja njenih članov, ki jih družba negativno vrednoti.

Za Slovensko vojsko so vrednote, ki izhajajo iz splošnih civilizacijskih norm, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske bistvenega pomena. Pomen v udejanjanju vrednot pa ni zgolj v tem, da si s tem organizacija ustvarja lepo podobo in tako krepi v javnosti zaupanje v institucijo, čeprav je to za njeno legitimno delovanje nujno potrebno, ampak tudi zato, da lahko učinkovito deluje. Za pripadnike, ki naj ne bi te vrednote zgolj poznali, ampak v skladu z njimi tudi živeli, je integriranje vrednot pomembno tudi zato, da si po izvršitvi zadane naloge še vedno lahko pogledajo v obraz. Vojaški poklic namreč ni navaden poklic, tu so »zaposleni« za uresničitev skupnih ciljev pripravljeni uporabiti orožje s skrajnim namenom – odvzeti življenje.

Na vrednote v Slovenski vojski vplivajo tudi spremembe v družbeni sferi, preoblikovanje SV in nove naloge, ki jih prevzema z vse aktivnejšo vlogo v mednarodnem prostoru. Vojaška doktrina opredeljuje institucionalne vrednote Slovenske vojske. Zakon o službi v SV pa določa, da nadrejeni z lastnim zgledom neposredno razvijajo vrednote pri podrejenih. Pri tem je pomembno tudi razvijanje tovarštva in krepitev kolektivnega duha.

S takšnim ravnanjem tudi poveljnik voda prispeva k učinkovitemu delovanju vojaške organizacije. Da bi bil pri udejanjanju vrednot med podrejenimi lahko uspešen, se mora predvsem tudi sam ravnati po teh vrednotah. Pri krepitvi vrednot v enoti mu poleg poznavanja vsebinskega pomena institucionalnih vrednot pomaga poznavanje zakonitosti delovanja vrednot, zlasti njihov razvoj. Nadalje tudi poznavanje razlogov, ki vplivajo na neskladje med ravnanjem in vrednotami, načini učenja vrednot, kot tudi zavedanje nekaterih posebnosti vojaškega poklica z vidika vrednot. Omenjeno bom poskušal strniti v tej nalogi.

2 VOJAŠKA ORGANIZACIJA IN VREDNOTE

2.1 DRUŽBA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA Z VIDIKA VREDNOT

2.1.1 Družbene vrednote

Družbene vrednote veljajo za enega poglavitnih usmerjevalcev, meril in standardov človekovega družbenega delovanja in vedenja. Zato jih lahko upravičeno štejemo za pomemben dejavnik tako posameznika kot družbe. V vseh družbah, kulturah in zgodovinskih dobah so priznavali nekatera merila in načela, ki jim pripisujemo univerzalnost. Čeprav obstajajo temeljne kategorije vrednot, ki se pojavljajo pri vseh ljudeh in v vseh kulturnih okoljih, že od začetkov civilizacije, pa to ne pomeni, da v vrednotnih sistemih različnih dob in kultur ni razlik.

Razlike se pojavljajo zlasti v vrednotnih hierarhijah in usmeritvah. Cenimo in zavzemamo se lahko za enake vrednote, razlikujemo pa se v tem, katerim med njimi dajemo prednost. V času hladne vojne je šlo za vrednotno soočenje obeh blokov, kar je imelo precejšnje posledice. Obe strani sta priznavali vrednoti svobode in enakosti, le da so na eni strani povzdigovali svobodo nad enakost, na drugi strani pa enakost nad svobodo. (Musek, 2000, 167)

Kot je iz zgornjega primera razvidno, ocenjujemo nekatere vrednote za pomembnejše od drugih. Razvrščamo jih na lestvico, na kateri so vrednote razporejene po prioriteti. Govorimo o vrednotni hierarhiji, oziroma vrednotni usmerjenosti posameznikov ali skupin. Vrednotno usmerjenost določajo tiste vrednote, ki so v vrednotni hierarhiji na samem vrhu. Glede na hierarhično organiziranost vrednotnega prostora se vrednote povezujejo v vrednostne kategorije.

Za potrebe te naloge bomo ostali zgolj pri dveh najbolj generalnih vrednostnih kategorijah, ki v sebi združujeta niz vse bolj specifičnih in konkretnih vrednostnih pojavov. Uporabljali bomo klasifikacijo vrednot po Musku, ki omenja dve velekategoriji in sicer dionizične vrednote ter apolonske vrednote. Prve so blizu vrednotam individualistične kulture, slednje pa vrednotam kolektivistične kulture. Ti kategoriji se v veliki meri prekrivata tudi z delitvijo na vrednote vojaške organizacije in vrednote v razvitih industrijskih družbah. Po B. Boënu naj bi bil v teh družbah opazen prehod od absolutnih k relativnim vrednotam. Vse manj naj bi bilo kolektivističnih vrednot, ki jih zamenjuje individualizem. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 128)

»Dionizične vrednote zajemajo vrednote uspešnosti, reputacije, koristnosti, uživanja in zadovoljstva. Gre za vrednote, ki so povezane z uspehom, doseganjem, storilnostjo, delom, uveljavljanjem, reputacijo, dalje dobrine, ki so v zvezi s koristnostjo (utilitarne, materialne vrednote, vrednote posedovanja), dobrine uživanja ter zadovoljstva – od grobo čutnega in samoljubnega (egocentričnega in narcističnega) do bolj družabnega in poduhovljenega.« (Musek, 2000, 55)

»Med apolonske vrednote sodijo vrednote, ki predstavljajo ideale popolnosti oziroma harmonije, bodisi da gre za moralne, etične, societalne, altruistične vrednote, za demokratične in progresivne vrednote, za tradicionalne vrednote, za kulturne in humanistične vrednote

(spoznavne, estetske), za duhovne vrednote, za vrednote samooblikovanja in za religiozne vrednote. Pri tej skupini vrednot gre torej za ideale, ki presegajo vrednosti osebnih zadovoljstev.« (Musek, 2000, 54)

Posameznikove vrednote so pod precejšnjim vplivom vrednotnega sistema, ki obstaja v njegovi kulturi in tradiciji. So relativno stabilne in trajne, predvsem tiste, ki imajo splošen kulturni pomen. Kar pa še ne pomeni, da so nespremenljive. V bistvu gre za spreminjanje hierarhije in prioritete vrednot in ne za popoln vrednotni prelom. Njihovo spreminjanje je pričakovati le ob znatnih družbenih premikih, do katerih je prišlo tudi v devetdesetih letih prejšnjega stoletja.

2.1.2 Vojaška organizacija v spreminjajočem se družbenem okolju

Vojaško organizacijo pogosto označujejo za skladišče moralnih norm in vrednot, ki so stoletja ostale nespremenjene, medtem ko sodobne družbe doživljajo neprestano, vse hitrejšo in vse obsežnejšo spreminjanje svojih sistemov vrednot. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 102) V družbi gre pri tem za spremembe v relativnem smislu, ne pa tudi absolutno. Tako bi bila vsaka ocena o čedalje manj moralni družbi neupravičena. Raziskava, opravljena v Sloveniji, je pokazala, da se je v času tranzicije relativno dvignila »cena« dionizičnih vrednot, pomen apolonskih vrednot pa je v prvi fazi tranzicije relativno upadel, v nadaljevanju tranzicije pa je prišlo do stagnacije dionizičnih in ponovne rasti apolonskih vrednot. V absolutnem smislu pa ljudje še vedno više ocenjujejo apolonske vrednote. (Musek, 2000, 273)

»Zavestno in nadzorovano ohranjanje skrajno tradicionalističnih prvin in svojevrstnih vrednot v vojaški organizaciji ni nujno škodljivo, ker je to vsaj deloma nujen predpogoj za učinkovito delovanje tako posebne družbene institucije, kot je vojska.« (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 103) Pripisujejo ji tudi socializacijsko vlogo, s tem ko pripadnikom znotraj nje in tudi širši družbeni skupnosti posreduje predstave o politični ureditvi družbe, o vrednotah družbe in o družbenih ciljih.

Med pomembne spremembe v družbeni sferi, ki vplivajo na spreminjanje in oblikovanje vrednot, sodijo tako družbeno politične, ekonomske kot tudi socialne spremembe. To spreminjajoče se okolje in nove naloge (npr. sodelovanje v mednarodnih operacijah, mednarodnih humanitarnih akcijah, krizno upravljanje, članstvo v Natu), ki jih sprejema vojska, vplivajo tudi na njeno potrebo po spreminjanju in prilagajanju tako identitete kot vrednot civilnemu okolju.

»Pluralističen družbeni koncept vrednot je težko združljiv z dosedaj prevladujočo predvsem tradicionalistično in sorazmerno homogeno logiko vrednot v delovanju vojaške organizacije, ki temelji na časti, ponosu, uniformiranosti, tekmovalnosti, hierarhiji, enostarešinstvu, analitičnosti, poveljevanju in brezpogojnem izvrševanju nalog.« (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 109) Na pomenu naj bi izgubljale tudi nacionalne vrednote in simboli. Vrednote so inkorporirane v svet človekove simbolike, ki predstavlja nekak univerzalni jezik človeštva. Raziskave simbolike so nedvoumno pokazale, da so simboli označevalci vrednot. (Musek, 2000, 168) Pomemben simbol nacionalne identitete so tudi oborožene sile. Nacionalni simboli se prenašajo na nadnacionalne politične skupnosti in s tem tudi na nadnacionalne oborožene sile.

S sodelovanjem v mednarodnih operacijah se zabriše tudi motiv neposredne obrambe domovine, kar lahko privede do pomanjkanja idejnega naboja in s tem izgubo motivacijske moči pri izvajanju nalog. »Brez idejnega naboja bi spopadi izgubili svojo motivacijsko in mobilizacijsko moč. Za njimi stoji ideološki mehanizem, brez katerega goli interesi ne bi imeli prave moči.« (Musek, 2000, 277) Zaradi že omenjenih novih nalog in vse bolj razvite vojaške tehnike se pojavlja tudi vse večja potreba po specializiranih znanjih in s tem povezanim konkuriranjem za delovno silo. To terja prilagajanje družbenim trendom in izpostavljenost vdoru civilnih norm ter vrednot.

Za zagotavljanje zadostne legitimnosti mora vojska v vsakem družbenem okolju prilagoditi svojo strukturo in predvsem funkcionalno podobo, saj je izpostavljena zahtevam in

pričakovanjem družbe. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 123) Njeni pripadniki morajo zato na primeren način posebljati vrednote, ki so uveljavljene v širšem družbenem okolju. Pomembno je tudi, da vojaki na misijah vzpostavijo in ohranjajo odlično sodelovanje s civilnim okoljem. To dosežejo med drugim tudi s korektnim odnosom do vseh ne glede na narodnost in versko prepričanje. V nasprotnem primeru lahko pride do zmanjšanja zaupanja javnosti (tako domače kot tuje, zlasti tiste v državi, v kateri so nameščeni) in s tem povezane podpore. Takšno nezaupanje lahko vpliva na vojaško moč države. Legitimnost pa je pomembna tudi za posameznika. Na našo samopodobo namreč pozitivno vpliva, če naše obnašanje odobrava tudi okolica. (Musek, 2000, 205)

Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij pri Fakulteti za družbene vede je v raziskavi, ki je potekala med 4. in 6. junijem 2007, anketirance med drugim povprašal o zaupanju v institucije. Na splošno se je v sodobnem času zmanjšala pripravljenost ljudi (nekritično) zaupati institucionalizirani oblasti. Tako imenovana kriza legitimnosti družbenih institucij naj bi bila posledica razkoraka med pričakovanji javnosti in dejanskimi koristmi, ki jih imajo ljudje od teh institucij. V tej raziskavi državljani po meritvah najbolj zaupajo novi valuti evro (64 odstotkov), sledi Banka Slovenije (56 odstotkov) in Slovenska vojska s (45 odstotki). (vir: STA)

Morda bi visoko uvrstitev SV glede na druge institucije delno lahko pripisali tudi temu, da se ljudje poistovetijo s tradicionalističnimi vrednotami, ki jih vojska ohranja. Čeprav že praviloma najstarejša skupina izraža več zaupanja v institucije kot pripadniki mlajših starostnih skupin, pa je zanimivo, da je raziskava pokazala, da se pri izrekanju zaupanja v vojsko uvrščajo visoko tudi respondenti iz najmlajše starostne skupine (Rezultati raziskave politbarometer - junij 2007, 2007, 17). Prav tej generaciji pa pripisujemo najbolj korenite spremembe v vrednotah in normah, ki se razlikujejo od ciljev in življenjskega stila tradicionalne vojske.

2.2 POSAMEZNIK IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA Z VIDIKA VREDNOT

2.2.1 Vrednote kot življenska vodila

Čeprav smo opazili, da se vrednote in vrednotni sistemi spreminjajo, pa sodijo vrednote med najbolj stabilne, dosledne in zanesljive osebnostne značilnosti posameznika. Njihova stabilnost je primerljiva s stabilnostjo samopodobe, osebnostnih potez, sposobnosti. Znotraj te relativne stabilnosti in nespremenljivosti se kažejo spremembe in razvojni trendi, ki jih opažamo skozi življenska obdobja posameznika. (Musek, 2000, 89) Na spremembe vplivajo spremenjene življenske okoliščine, med katere sodijo izkušnje, življenske situacije in življenske perspektive.

Vrednote v pravem pomenu besede se pri posamezniku verjetno oblikujejo šele v najstniških letih, čeprav že prej vrednoti različne pojave in objekte. Zrelo pojmovanje vrednot namreč zahteva oblikovanje zmožnosti abstraktnega mišljenja, to pa sovpada z leti pubertete in zgodnje adolescence. (Musek, 2000, 75) Brez spoznavanja in mišljenja tako ni vrednot. Vrednote niso običajni motivacijski cilji, temveč naša pojmovanja in prepričanja o najbolj generalnih ciljih in idealih. V tem smislu so neločljivo povezane s kognicijo in tudi s kognitivnim razvojem. (Musek, 2000, 291)

Razvojna lestvica vrednot se ujema z zakonitostmi osebnostnega razvoja. V mlajšem odraslem obdobju naj bi bili bolj usmerjeni k dionizični kategoriji vrednot, kar sovpada s čutnim uživanjem, igro, zabavo, materialnimi dobrinami, dosežki, močjo in uveljavljanjem. Tako kot imajo v nadaljnjem razvoju večjo težo stvari, ki nam pomenijo dolžnost in odgovornost ter kasneje npr. samooblikovanje, uresničenje potencialov, ustvarjanje, kulturni in duhovni vzpon, tako smo tudi bolj usmerjeni k apolonskim vrednotam. Pri tem gre za relativne razlike, saj smo že prej opazili, da v absolutnem smislu cenimo v različnih obdobjih apolonske vrednote bolj kot dionizične.

V kulturah vzhoda najdemo zanimive misli o človekovih vrednotah in njihovem razvoju. Tako naj bi se človek najprej obračal predvsem k uživanju, torej k hedonskim vrednotam (op. dionizične vrednote so sestavljene iz hedonskih (čutnih) in potenčnih (statusnih) vrednot). Potem naj bi postali v življenju posameznika vse bolj pomembni uspehi, dosežki, moč in veljava. Na naslednji stopnji začne človek postavljati v ospredje dolžnosti in odgovornosti (moralne in etične principe). In slednjič postanejo primarni cilji samouresničenje, osebna izpolnitev in transcendenca. (Musek, 2000, 69)

V nalogi nas zanima predvsem obdobje, ko posameznik vstopa v svet odraslih, si išče delo in se zaposli. To obdobje je v začetku povezano s čutnim zadovoljstvom, pozneje pridejo v ospredje vrednote, ki so povezane z dosežki in uveljavljanjem, kar sovpada s šolanjem, izbiro poklica, poklicnim delom, izbiro partnerja. Z zaposlitvijo in vzpostavljanjem partnerskih odnosov in družine pa postanejo vse bolj aktualne vrednote, ki so povezane z odgovornostjo, dolžnostjo in izpolnjevanjem moralnih norm.

»Povezanost med poklicno in vrednotno usmerjenostjo je verjetno obojestranska: na eni strani so vrednote tiste, ki posameznika usmerjajo k določenim poklicnim dejavnostim, po drugi strani pa delovanje v nekem poklicu utrjuje ustrezno vrednotno orientacijo in še povečuje

korelacijo med obema spremenljivkama.« (Musek, 2000, 133) Za strateške odločitve, med katere sodi nedvomno tudi izbira poklica, velja, da so skladne z vrednotami.

»Tista področja in dejavnosti, v katera vlagamo veliko duševne in osebne energije, avtomatično pridobivajo na vrednosti. Za naš jaz bi bilo nesprejemljivo, če bi se zavzemali za malo vredne stvari. Zato nezavedno dvigamo ceno vsemu tistemu, s čimer se ukvarjamo in za kar se zanimamo. Po vsej verjetnosti vplivajo tovrstne izkušnje na izoblikovanje vrednotnih prioritet in hierarhij pri posamezniku. In to je eden izmed pomembnih razlogov, zakaj najdemo bistvene razlike v vrednotnih hierarhijah med ljudmi različnih zanimanj in poklicev.« (Musek, 2000, 278) Tako kot se razlikujejo posamezniki v svojih vrednotnih orientacijah, se razlikujejo tudi poklicne skupine, ki se združujejo na podlagi motivacijske, interesne in vrednotne usmerjenosti.

Vrednote nam pomagajo uravnati in usmerjati obnašanje. Zanje velja, da nam nadgrajujejo motivacijo potiskanja (potrebe in pritiske), tako da nam prikažejo številne pojave in vidike naše stvarnosti v privlačni luči in pogosto tudi kot našo obvezo in dolžnost. Vrednote naj bi nam tako olajšale izbire, kadar smo v dilemi oziroma konfliktu.

Pri razvoju vrednot pa ne smemo zanemariti vrha razvojne hierarhije vrednot, kamor sodijo izpolnitvene vrednote, ki zadevajo vse, kar naj bi osmišljalo naše življenje in bivanje. S temi vrednotami usklajujemo tudi moralne vrednote. »Za zrelega in duhovno razvitega človeka so namreč izpolnitveni cilji lahko postavljeni nad moralne. Moralna načela in norme je treba spoštovati in v veliki večini primerov je tako tudi povsem prav. Pa vendarle se zgodi, da se lahko npr. družbene norme in zakoni razidejo z našo vestjo, t.j. z izpolnitvenimi, duhovnimi načeli. O tem ne more biti dvoma. So imeli prav ali ne tisti Nemci, ki so med drugo svetovno vojno pomagali Judom in jih skrivali, čeprav so pri tem hudo kršili državne zakone in še zlasti obstoječo nacionalsocialistično »moralo«? Nedvomno so ravnali po svoji vesti in nedvomno so imeli prav. V takšnih primerih je edino prav, da nam vest, torej izpolnitvene vrednote narekujejo, kako odločiti.« (Musek, 2000, 99)

2.2.2 Neskladnost med ravnanjem in vrednotami

»Naše obnašanje pogosto ni idealno, ne ujema se z vrednotami, stališči in prepričanji. To neskladje je problem, ki pesti človeštvo, odkar mu gre za vrednote in moralo.« (Musek, 2000, 201) Že iz samega naslova naloge, ki govori o udejanjanju vrednot, je razvidno, da ni vloga poveljnika zgolj v tem, da podrejene seznanji z vrednotami in da pripadniki vojske te vrednote sprejemajo, ampak v tem, da je njihovo ravnanje v skladu z vrednotami. Z drugimi besedami, da se te vrednote odslikavajo v njihovem delu, oziroma udejanjajo. Ob tem pa se zastavlja vprašanje, kako vplivajo vrednote na obnašanje. Kot smo ugotovili, velja za vrednote, da so zelo posplošena oblika motivacijskih ciljev in kognitivnih predstav ter prepričanj. O našem vedenju pa odločajo neposredne odločitve, namere in izbire. Malo je verjetno, da lahko vrednota neposredno, direktno sproži vedenje. (Musek, 2000, 208)

Med dejavnike, ki nam preprečujejo (vplivajo na razhajanje), da bi ravnali v skladu z moralo in vrednotami, ki jih sicer poznamo in priznamo, uvrščamo: potrebe, metaodločitve, druge vrednote, prejšnje obnašanje, zgolj deklarativno osvojene vrednote, pomanjkanje vedenjskih namer, samorefleksijo. V nadaljevanju se jih bomo na kratko dotaknili.

»Morala in vrednote nam omogočajo, da bomo našli privlačnost in zadovoljstvo tudi takrat, kadar bomo zadovoljevali svoje potrebe na sprejemljiv način, ki drugih ne bo ogrožal ali ignoriral. Vse to pa pomeni, da so lahko moralni cilji in vrednote v konfliktu s potrebami in egoističnim zadovoljstvom. In seveda ni nikjer rečeno, da bodo v tem konfliktu vedno prevladali.« (Musek, 2000, 202)

Tako poudarjena skrb poveljnika voda za fizično in psihično stanje vojakov, da imajo npr. dovolj vode, hrane, suhih oblačil, ni zgolj posledica njegovega čuta za soljudi, ampak izhaja v določeni meri prav iz ugotovitve, da je povsem mogoče, da se bomo v primeru, ko so vrednote v konfliktu s potrebami, ravnali po aktualnih potrebah in motivih. »Posebno kadar gre za akutne in živlensko pomembne potrebe in kadar delujejo te potrebe v stresnih, urgentnih situacijah. Ljudem, ki so lačni, utrujeni in prezebli, visoki ideali in vrednote navadno ne pomenijo veliko. Za ceno preživetja se odpovemo ciljem in idealom, ki jih sicer smatramo za vrednejše. Z grožnjami in mučenjem je mogoče pripraviti ljudi do tega, da izdajo celo to, kar jim je najbolj sveto.« (Musek, 2000, 204)

Po drugi strani pa smo priče prav primerom iz bojnih situacij, ko se vojaki in enote za ceno velikanskih žrtev v prenesenem pomenu ne odpovejo svojim vrednotam in idealom. Zgodi se, da izberejo raje celo smrt. Takšni pojavi so za psihologijo in še posebej psihologijo motivacije težko razložljivi. Musek poskuša takšno ravnanje razložiti s pojmom metaodločitev. Morda lahko na poseben način vnaprej okrepimo svoje odločitve s t.i. metaodločitvami ali pa z vnaprejšnjimi odločitvami ali »zavezami«. Predstavljamo si lahko, da z neko metaodločitvijo preusmerimo normalni razvoj privlačnosti določenih izbirnih ciljev in sicer tako, da tisti cilj, ki ga imamo sprva za pomembnejšega to tudi ostane. Če torej v situaciji pred trenutkom aktualne izbire, ko ima naš »ideal« večjo vrednost kot neka potreba, ki za sedaj še ni aktualna, za trdno sklenemo, da bomo vztrajali pri njem, je toliko večja možnost, da bomo ostali pri tem tudi v poznejši situaciji, ko bo izbira postala dejansko aktualna. (Musek, 2000, 205)

Poznavanje tega pojava ima izreden pomen tudi za vojaško organizacijo, ki še posebej preferira nekatere vrednote npr. domoljubje, pogum. Pri uresničevanju tega poslanstva je

lahko ogroženo tudi življenje njenih pripadnikov. S tem pojavom je povezan tudi pomen prisege ob nastopu vojaške službe. Gre za dejanje, s katerim vojaške osebe ustno in pisno na slovesen način prisežejo, da bodo izpolnjevale dolžnosti, ki jih imajo pri obrambi domovine.

Zakon o obrambi v 49. členu navaja: 1) Kdor prvič nastopi vojaško službo, mora dati prisego. 2) Prisega se glasi: Slovesno prisegam, da bom branil samostojnost, neodvisnost, svobodo in ozemeljsko celovitost svoje domovine Republike Slovenije ter vestno in odgovorno izvrševal dolžnosti pri njeni obrambi. Pomen vrednot (tudi prisege) pa je zanemarljiv, če gre zgolj za deklarativno osvojenost na verbalni ravni. Če jih nismo trdno sprejeli v sebi in se jim zavezali. Za vrednote torej ni toliko pomembno koliko jih poznamo in zavestno sprejemamo, ampak predvsem to, koliko jih zavestno in nezavedno integriramo v svoj jaz in svojo osebnost. »Bolj ko so vrednote integrirane, bolj čvrsto so sprejete in bolj so obvezujoče. Bolj ko so integrirane, bolj bodo povezane z neposredno namero, da jih uresničujemo in prek nje tudi z dejanskim obnašanjem.« (Musek, 2000, 208)

Do razhajanja med vrednotami in ravnanjem lahko prihaja tudi zaradi tega, ker osvajamo vrednote na besedni ravni zelo posplošeno in abstraktno, tako da jih le težko povežemo s konkretnimi situacijami in dejanji, v katerih bi se morale uresničevati. Če poteka učenje vrednot na besedni in vedenjski ravni ločeno, potem ne more biti učinka. Samo obešanje plakatov po vojašnicah z napisanimi vrednotami SV ima le majhen učinek, če vojak v konkretnih situacijah ne uvidi, katera so tista dejanja in situacije, kjer ta načela in vrednote prihajajo v poštev. Urjenje, ki bo dosledno upoštevalo in vključevalo želene vrednote, bo nedvomno prispevalo k manjšemu razkoraku med vrednotami in ravnanjem.

Za poveljnika voda je pri udejanjanju vrednot in dejstvom, da ne bo razhajanj med vrednotami in ravnanjem, pomembno tudi poznavanje različnih dejavnikov učenja.

V procesu razlikovalnega učenja se lahko ustvari dvojni, nekakšen dvotirni odnos do vrednot, pri čemer se na besedni ravni oblikujejo drugačne vrednote kot na vedenjski ravni. Do tega prihaja, če smo »nagrajeni«, ko na besedni ravni vrednotimo neko ravnanje, ko pa to ravnanje pokažemo, smo lahko »kaznovani«. Musek v knjigi kot primer navaja otroka, ki mu starši govore, da je edino prav in lepo govoriti vse po resnici, ko pa otrok drugim odkrito in iskreno poroča o domačih stvareh, je vse narobe. Tudi v vojaškem življenju verjetno najdemo primere, ko visoko postavljamo vrednoti lojalnost in tovarišstvo ter s tem povezani vrednoti iskrenosti in zaupanja, ob tem pa pride do neodobravanj poveljnika, ko mu podrejeni predstavi svoj odkrit pogled na neko stvar, seveda ob upoštevanju pravil službe.

Naslednji primer učenja, pri katerem lahko pride do razkoraka med vrednotami in ravnanjem, je zgledevalno učenje. »Osebe, ki jih posnemamo (naši modeli), nas naučijo, da na besedni ravni (eksplicitno) postavljamo v ospredje ene vrednote, na vedenjski ravni (implicitno) pa druge, morda prav nasprotno. Agresivni in egoistični starši lahko npr. s prepričevanjem in moralnimi nauki otroku privzgojijo načela nenasilja in nesebičnosti, a taisti otrok bo hkrati na vedenjski ravni osvojil njihov vedenjski vzorec, ki je ravno nasproten, torej agresivno in egoistično obnašanje.« (Musek, 2000, 207) Tudi poveljnik se mora zavedati, da zgledi vlečejo in sicer tako pozitivni kot negativni.

Za dosego ustreznega vedenja, skladnega z vrednotami, so pomembne tudi informacije. Podobno, kar velja za odnos med vrednotami in obnašanjem, velja tudi za odnos med stališči

in obnašanem. Nekateri psihologi (Ajzen in Fishbein), ki so proučevali vpliv vedenjskih namer na obnašanje, so ugotovili, da je verjetnost, da se bo pojavilo določeno obnašanje, odvisna tudi od informacij o tem, ali obnašanje vodi do učinka in o zaželenosti učinkov. Pomembne so tudi informacije o socialnem in moralnem pomenu dejanja, t.i. subjektivne norme. Te vključujejo prepričanje o tem, ali drugi želijo moje dejanje in ali sam želim narediti, kar drugi želijo. Naslednja pomembna informacija zadeva prepričanje o tem, kako lahko, težavno (zahtevno) je dejansko obnašanje – torej zaznani nadzor nad vedenjem. Če je po predelavi vseh teh informacij stopnja verjetnosti za dejanje dovolj velika, potem se bodo oblikovale vedenjske namere in temu bo sledilo ustrezno obnašanje. (Musek, 2000, 209)

Podobno velja tudi za vpliv vrednot na vedenje, ki imajo tako najpogosteje le posreden vpliv na naše obnašanje. To kaže tudi na pomembnost informacij, ki jih vojak prejme iz okolja od nadrejenega, sovojakov, družbe in tistih, ki jih oblikuje sam v sebi.

Na ravnanje, ki je bodisi lahko skladno z vrednotami ali pa tudi ne, vpliva naše prejšnje obnašanje. Prejšnje obnašanje pogosto vpliva na naša dejanja neposredno, pri čemer se ne vklaplja v oblikovanje vedenjskih namer. Zavedati se moramo, da so naša sedanja vedenja močno odvisna od našega prejšnjega vedenja. To moramo upoštevati tudi pri ustrezni pripravi vojakov za misije, kjer se srečujejo z drugim okoljem, kulturo in vrednotami, ki se lahko razlikujejo od naših. V našem okolju sprejemljivo ravnanje bo lahko drugače sprejeto.

Včasih se nam zdi, da obnašanje nekoga ni v skladu z neko vrednoto, vendar pa je prav mogoče, da je dejansko v skladu z neko drugo vrednoto. »Neka oseba je lahko velik in prepričan pacifist in se v življenju ravna po svojih pacifističnih vrednotah. Toda ista oseba bo morda v primeru, da bo prišlo do dejanskega napada na njeno domovino, prijela za orožje in celo ubijala. Ni treba, da bi jo nekdo k temu prisilil. Zaodstuje že dejstvo, da so v njeni vrednotni hierarhiji patriotske vrednote uvrščene še višje kot pacifistične. V situaciji, ko sovražnik napade, bi nujno prišlo do konflikta med obema skupinama vrednot in oseba, ki jo poznamo kot pacifista, bi ravnala v nasprotju s to vrednotno usmeritvijo.« (Musek, 2000, 206)

Nedvomno se najmočnejši konflikt med vrednotami, pri čemer je vrednota življenja na eni strani, pojavlja prav pri vojaškem poklicu. Tu so »zaposleni« za uresničitev skupnih ciljev pripravljene uporabiti orožje s skrajnim namenom – odvzeti življenje. Verjetno je to ena bistvenih značilnosti, ki ločuje vojaški poklic od drugih.

2.2.3 Posebnost vojaškega poklica z vidika vrednot

Med ključne značilnosti vojaške profesije sodijo: avtoritarnost, hierarhičnost odnosov, centraliziranost, zaprtost tako v fizičnem kot družbenem smislu, formaliziranost odnosov, skupinska identiteta, altruizem, ki je prisoten v tem, da so pripadniki vojaške organizacije stalno »na dolžnosti«, uniformiranost in simbolika, ki se kaže z ločljivostjo in zunanjo prepoznavnostjo članov profesije kakor tudi s ceremoniali in rituali. Značilnosti so tudi v vzpostavitvi posebnega sistema vzgoje in izobraževanja.

Ta sistem v RS ne predstavlja samozadostnosti vojaške organizacije z vidika izobraževanja in usposabljanja, temveč je povezljiv z javnim izobraževalnim sistemom. Dopolnjen je s programi javnega šolstva in tujih izobraževalnih ustanov. (FURLAN (et al.), 2006, 35) Stroga ločitev vojaških šol od civilnih institucij, ki je prisotna v nekaterih državah, je naletela na številne kritike. Med drugim naj bi s tem skušali zlomiti civilne vrednote in nazore mlade populacije z namenom vcepljanja nove vojakom značajske strukture. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 121)

Tako pri splošni populaciji kot pri osebah, ki se odločajo za vojaški poklic prihaja do pomanjkanja občutka nacionalne pripadnosti, ki je v tesni povezavi z osnovno vojaško vrednoto domoljubja. Razloge za to pripisujejo šolskemu sistemu, kateremu primanjkuje entuziazma za krepitev občutka pripadnosti narodu. Že v mladih letih pridobivamo v okviru procesa socialnega učenja veliko informacij o splošnoveljavnih vrednotah kulture, v kateri živimo. Vrednostna merila, ki jih s tem sprejmemo, bodisi osvojimo ali ponotranjimo.

Vojaška organizacija nedvomno potrebuje programe usposabljanja, ki vsebujejo tradicionalne vojaške vrednote. Osnovno usposabljanje vsebuje čustvene izkušnje, s katerimi se zasejejo vojaške vrednote. V nadaljnjem procesu krepitev teh vrednot imajo ključno vlogo voditelji, med katere sodijo tudi poveljniki vodov, ki med drugim v enotah z ustreznim sistemom pozitivnega in negativnega sankcioniranja usmerjajo in krepijo vrednote.

Za učinkovito delovanje vojaške organizacije je ključnega pomena oblikovanje, krepitev in vzdrževanje skupinskega duha, skupinsko delo in s tem povezanih vrednot tovarštva, poguma, lojalnosti, predanosti. »V oboroženih silah se od ljudi z različnim socialno-ekonomskim statusom, različno etnično pripadnostjo in različnimi stopnjami izobrazbe ne pričakuje samo tega, da bodo postali kolektiv posameznikov, ampak enota, v kateri bo posameznik pripravljen žrtvovati življenje za druge. Vojaška enota brez jasno zaznavnega skupinskega duha, na katerem temelji tudi učinkovito skupinsko delo, ni prava vojaška enota, ampak skupina posameznikov, ki v kritični situaciji ne razmišlja in deluje usklajeno, kar vpliva na njeno bojno učinkovitost.« (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 151)

Že omenjene spremembe v družbi, nove naloge vojaške organizacije in nova tehnika, so vplivale na to, da se vse bolj odmika od institucionalnega tipa organiziranosti in vse bolj prevzema značilnosti poklicnega tipa organiziranosti. Institucionalna usmeritev predpostavlja na individualni ravni jasno izraženo tradicionalnih navez in obvez, ki se nanašajo na patriotizem dolžnost, čast... Poklicna usmeritev pa temelji na zakonitostih civilnega trga delovne sile, ki opredeljuje vojaško službo zgolj kot običajno delo, poklic med drugimi (civilnimi) poklici, brez posebno izraženih in jasnih tradicionalnih obvez. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 134)

Odločitev za poklic zrcali življenjsko usmeritev posameznika. Če so vrednote življenjska vodila, potem je razumljivo, da jih zavestno in nezavedno povezujemo s svojimi življenjskimi izbirami, med katere sodi tudi izbira poklica. Čeprav na to izbiro vplivajo tudi drugi dejavniki, pa je malo verjetno, da bi nekdo izbral poklic v popolnem nasprotju s svojo vrednotno hierarhijo, saj je psihološko skoraj povsem nemogoče, da bi kot življenjski cilj izbral nekaj, kar mu malo pomeni. Predstave o vrednotnem kontekstu poklica se morajo ujemati z našim vrednotnim sistemom. Pri poklicni izbiri primerjamo vrednotni okvir potencialnih poklicev z našim vrednotnim sistemom in izid te primerjave je eden izmed dejavnikov poklicne izbire. (Musek, 2000, 236)

Vrednotni okvirji se med drugim nahajajo v moralnih in etičnih kodeksih poklicev. Takšen kodeks vojaške etike predvideva tudi Zakon o službi v Slovenski vojski, ki je začel veljati v sredini avgusta 2007. V 4. členu določa, da ima Slovenska vojska svoj kodeks vojaške etike, ki ga sprejme Vlada Republike Slovenije in ki so ga pripadniki dolžni spoštovati pri opravljanju vojaške službe.

Vojaškemu poklicu pripisujejo vojaški stil življenja, kar pomeni, da pripadnik vrednote, ki so temeljne za vojaško organizacijo, ne samo sprejema, ampak tudi skladno z njimi živi in je lasten interes pripravljen podrediti skupnemu dobru. K izboru ljudi, ki jim tradicionalne vojaške vrednote niso tuje, lahko prispeva tudi selekcija pred vstopom v vojaško službo, kar lahko zmanjša neželene učinke sprememb hierarhije in prioritet vrednot, ki so blizu vojaški organizaciji.

Včasih je bila čast, ki je je bil vojak deležen, vir njegove osebne motivacije. Danes v razvitih družbah to nima več večjega vpliva na odločitev za poklic. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 155) V primeru vojaškega ogrožanja naj bi opravljanje vojaške službe postalo zopet bolj častno. To si je mogoče razložiti tudi z že opisano potrebo posameznika po odobravanju okolice in z visoko uvrstitvijo patriotskih vrednot na hierarhični lestvici vrednot. Te vrednote pridejo do izraza ob dejanski grožnji, kar se je kot pozitivno izkazalo tudi v vojni za Slovenijo.

3 VREDNOTE V SLOVENSKI VOJSKI

Institucionalne vrednote Slovenske vojske so opredeljene z Vojaško doktrino, ki je najvišji vojaško strokovni dokument in podlaga za organiziranje ter delovanje Slovenske vojske. Gre za vrednote, ki naj bi jih vsak pripadnik Slovenske vojske ponotranjil skozi socializacijo v vojaški instituciji. Doktrina jim pripisuje gonilno silo pri uresničevanju poslanstva Slovenske vojske. Vojska je takorekoč institucija katere temelj so vrednote. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske. Pomembne so tako za posameznika kot skupino, saj le-tim dajejo okvir za delovanje in vedenje. (Furlan (et al.), 2006, 17)

Čeprav se bomo v nadaljevanju z vsako vrednoto posebej seznanili, pa je pomembno zavedanje, da delujejo skupaj. To pomeni, da ne moremo le nekaterim izmed njih pripisovati pomena in druge ignorirati. So med seboj neločljivo povezane in se dopolnjujejo ter utrjujejo. Kot smo že opazili, je poznavanje vrednot le prvi korak pri njihovem sprejemanju, pozitivnem ocenjevanju, integriranju in ravnanju po njih.

3.1 DOMOLJUBJE

»Temeljna skupna vrednota pripadnikov Slovenske vojske je domoljubje. Domoljubje je zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev.« (Furlan (et al.), 2006, 18)

3.2 ČAST

»Pripadnik Slovenske vojske je ponosen in mu je v čast, ker mu je zaupano, da podpira nacionalne interese ter prispeva k varnosti in blaginji državljanov Republike Slovenije. Ponosen je, ker lahko prispeva k zmanjšanju trpljenja in k stabilnemu okolju v svetu. Svoje naloge izvaja pošteno in vestno ter skrbi za doseganje vojaških vrednot in vrednot družbe. Zaveda se, da je pripadnik učinkovite vojaške organizacije, ki ima ugled v slovenski družbi. Je pripadnik vojske, ki nadaljuje tradicijo boja Slovencev proti agresorjem in je odločilno prispevala k vzpostavitvi samostojne slovenske države.« (Furlan (et al.), 2006, 18)

Čast je mogoče razumeti tudi kot moralni kompas. Daje nam občutek ločevanja med dobrim in slabim. Če je domoljubje temeljna skupna vrednota, pa je čast vrednota, ki povezuje vse institucionalne vrednote vojske. Pripadniki namreč v okviru te vrednote *skrbijo za doseganje vojaških vrednot in vrednot družbe*.

Prav tako povezuje tudi člane organizacije med sabo in tudi pripadnike vojske z družbo. Ti *se zavedajo, da so pripadniki učinkovite organizacije, ki ima ugled v slovenski družbi*. Takšno zavedanje pa je, kot smo ugotovili, v večji meri mogoče, če okolica odobrava naše obnašanje, saj to pozitivno vpliva na našo samopodobo. Čast je tudi motivacijski dejavnik. Povsem človeško je, da se cena tej vrednoti poveča, ko je ogrožena varnost države.

Pravila službe v SV v 28. členu navajajo, da je vsako nespoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter načel mednarodnega vojnega in humanitarnega prava nečastno in v nasprotju z interesi Slovenske vojske in obrambe države.

3.3 POGUM

»Pripadnik Slovenske vojske je pri izvajanju nalog pripravljen uporabiti orožje s skrajnim namenom odvzeti življenje. Zaveda se, da je lahko pri uresničevanju poslanstva enote ogroženo njegovo življenje, življenje njegovih soborcev in podrejenih. Nadaljuje z izvajanjem nalog, čeprav so njegovi soborci ranjeni ali so izgubili življenje. Izraža iniciativo in vztraja na visokih standardih ne glede na čas trajanja naloge, intenzivnost naporov ali morebitno negativno sprejemanje njegovih naporov v javnosti.« (Furlan (et al.), 2006, 18)

Pogum ni odsotnost strahu, ampak je zmožnost, da strah postavimo na stran in storimo, kar je potrebno. Pripadnik se zaveda, da je njegovo življenje in življenje drugih lahko ogroženo, pa kljub temu vztraja pri nalogi.

Kot fizični pogum je mogoče razumeti vse, s čimer premagujemo strah pred poškodbo, bolečino. Moralni pogum pa zajema vztrajanje pri tem, kar meni, da je prav, kljub *morebitnemu negativnemu sprejemanju njegovih naporov v javnosti*. Človek, ki živi pogumno, ima tudi čast. Od vojaka se herojstva (predrznosti) ne zahteva. Čeprav so takšni primeri iz vojaške zgodovine (še zlasti za javnost) najbolj zanimivi, pa lahko privedejo do nepotrebnih izgub.

3.4 LOJALNOST

»Lojalnost Republiki Sloveniji, Slovenski vojski in enoti povezuje pripadnike Slovenske vojske med seboj. Lojalnost Slovenski vojski pripadniku enote narekuje skrb za njeno učinkovitost. Lojalnost slovenski državi mu narekuje skrb za zaščito njenih interesov in krepitev ugleda v svetu. Lojalnost podrejenih do svojih nadrejenih je sestavni del lojalnosti vojaški organizaciji. Podrejeni so lojalni nadrejenim tako, da izvajajo povelja, ki uresničujejo poslanstvo Slovenske vojske in podpirajo interese Republike Slovenije. Lojalnost se izraža z medsebojnim zaupanjem in spoštovanjem ter discipliniranim in odgovornim opravljanjem dolžnosti.« (Furlan (et al.), 2006, 18)

Poveljnik veda se mora zavedati, da je lojalnost kot vrednota dvostranska in sicer, da je od podrejenega ne more pričakovati, ne da bi je pred tem tudi sam udeleževal. Na formalni ravni jo sicer lahko zahtevamo s tem, da podrejeni izvajajo povelja ter disciplinirano in odgovorno opravljajo dolžnosti. Zgolj z govorjenjem o njej si zaupanja in spoštovanja (vrednoti, ki izražata lojalnost) ne moremo pridobiti. Pridobimo jo takrat, ko pripadnike uspešno urimo, z njimi pošteno ravnamo in živimo po načelih, o katerih govorimo. Lojalnost v svojem največjem obsegu se pokaže s tem, da podrejeni zaupajo poveljniku, da jih popelje skozi nevarnosti boja. (FM 22-100, 1999, 38)

Sestavina lojalnosti je tudi disciplinirano in odgovorno opravljanje dolžnosti. Poveljnik prevzema polno odgovornost za svoja ravnanja in ravnanja podrejenih ter ob tem ne prikraja resnice, da bi enota izpadla v boljši luči oziroma, da bi se podrejeni boljše počutili.

Doktrina govori, da podrejeni izvajajo povelja, ki uresničujejo poslanstvo SV. Izvrševanje ukazov je namreč bistveni pogoj za uspešno delovanje organizacije. Pravila službe v SV govorijo o izvrševanju ukazov brez ugovaranja, popolno, dosledno, pravilno in pravočasno.

Vojaška oseba pa ne sme izvršiti ukaza, ki je v nasprotju z mednarodnim vojnim pravom oziroma, če je očitno, da bi storila kaznivo dejanje. Zavrnitev ukaza v teh primerih ni v neskladju z vrednoto lojalnosti, kot jo ureja Vojaška doktrina, saj govori o izvajanju povelj, ki *uresničuje poslanstvo SV*. Izvršitev kaznivega dejanja gotovo ne sodi v poslanstvo SV.

V konkretni situaciji podrejeni pogosto ne bo vedel, kateri člen Kazenskega zakonika oziroma predpisov mednarodnega vojnega prava bi z izvršitvijo ukaza kršil, mu bo pa kljub temu vest (izpolnitvene vrednote) narekovala, kako ravnati.

3.5 TOVARIŠTVO

»Tovarištvo je jedro notranje povezanosti in trdnosti enote. Izraža se z medsebojnim spoštovanjem, s pomočjo in prijateljstvom. Tovarištvo povezuje pripadnike Slovenske vojske v negotovem in nevarnem okolju in prispeva k ohranjanju bojne morale. Je dejavnik zadovoljstva pri opravljanju vojaške službe.« (Furlan (et al.), 2006, 19)

Tovarištvo predstavlja značilno kolektivistično vrednoto in je ključnega pomena za krepitev in vzdrževanje skupinskega duha ter skupinskega dela. Zajema tudi vrednoti kot sta spoštovanje, prijateljstvo. V kritičnih situacijah prispeva, da enota razmišlja in deluje usklajeno, kar vpliva na visoko bojno učinkovitost. Pri vsakodnevem delu pa zagotavlja zdravo klimo v vojaškem kolektivu. *Občutek tovarištva in povezanosti krepí samozavest posameznika in enote. Z zavestjo, da vedno lahko računaš na druge, je vsem olajšano opravljanje dolžnosti. Zavest tovarištva in povezanosti nadrejeni razvijajo z lastnim zgledom.* (iz 25. člena Pravil službe v SV)

3.6 PREDANOST

»Z vstopom v Slovensko vojsko se državljani Republike Slovenije obveže, da bo služil in izvajal svoje naloge povsod in vedno, ko bo to potrebno, ne glede na težave ali nevarnost. Predanost pri izvajanju vojaške službe od pripadnika Slovenske vojske zahteva požrtvovalnost in podrejanje osebnih ciljev vojski.« (Furlan (et al.), 2006, 19)

Takšno podrejanje osebnih ciljev pa ne pomeni zanemarjanje svojih potreb in potreb družine, saj bi lahko to povzročilo več škode kot koristi. Pri tem je mišljeno, da svoje odločitve in ravnanja ne sprejemamo z namenom, da bi gradili svojo podobo oziroma kariero na račun škodovanja ostalim oziroma izvršitvi nalog. (FM 22-100, 1999, 40)

4 VLOGA POVELJNIKA VODA PRI UDEJANJANJU VREDNOT

4.1 GRADNJA NA CIVILNIH VREDNOTAH

Raziskovalni projekt, ki je bil v Sloveniji izveden še pred profesionalizacijo Slovenske vojske, z nazivom »Slovenska mladina in vojaški poklic 1997«, je prišel do zaključkov, da se za vojaški poklic odločajo posamezniki z dokaj različnimi vrednotnimi usmeritvami. Vrednotno preoblikovanje družb naj bi vplivalo tudi na vse manjšo vrednotno homogenost vojaške organizacije. Zaradi značilnosti delovanja te organizacije pa bodo vrednotne spremembe počasnejše in manj intenzivne. (Kotnik-Dvojmoč, 2002, 111)

Kot smo ugotovili so posameznikove vrednote pod precejšnjim vplivom vrednotnega sistema, ki obstaja v njegovi kulturi in tradiciji. Informacije o splošnoveljavnih vrednotah pridobivamo že v mladosti skozi proces socialnega učenja. Velik vpliv na to ima tudi šolski sistem. V glavnem bi lahko dejali, da pridejo v okviru razvojne lestvice vrednot pri mladih najprej do izraza vrednote, povezane s čutnim zadovoljstvom, sledijo vrednote, ki poudarjajo dosežke, uveljavljanje; z zaposlitvijo pa postanejo vse bolj aktualne vrednote, povezane z odgovornostjo, dolžnostjo, izpolnjevanjem moralnih norm.

Poveljnik voda se mora zavedati, da imajo posamezniki, ki se odločijo za vojaški poklic, že močno razvito sposobnost vrednostnega razsojanja, da so njihove vrednote relativno stabilne ter trajne, dosledne in zanesljive osebne značilnosti posameznika. Kljub temu pa so tudi spremenljive. Vedeti mora, da odmik od kolektivističnih vrednot k vrednotam individualistične kulture ne pomeni, da postaja družba in s tem posamezniki vse manj moralni.

Takšno poznavanje razvoja vrednot mu bo koristilo, da podrejenih ne bo ocenjeval kot vrednotno revne oziroma prizadete. Tako vrednot vojaške organizacije ne bo podajal na preveč poenostavljen način, s katerim bi »skušal učiti osnove vrednot« ali izražal pokroviteljski način.

Ne sme si dovoliti, da bi po vzoru nekaterih držav, ki imajo močno razvito tradicijo vojaških šol, ki so ločene od civilnih institucij in populacije, z neprimernim ravnanjem zlomil njihove civilne vrednote in nazore ter tako poskušal vcepiti vojaške vrednote. Naloga poveljnika voda je, da spodbuja najboljše lastnosti podrejenih in slabe lastnosti odvrča. Pri tem mu je v pomoč sistem pozitivnega in negativnega sankcioniranja, s katerim usmerja in krepi vrednote. Dober poveljnik gradi in razvija vojaške vrednote na osnovi, ki že obstaja.

4.2 SPREJEMANJE, INTEGRIRANJE IN UDEJANJANJE

Ljudje imamo določene vrednostne predstave o poklicih. Za kateri poklic se bomo odločili, je odvisno tudi od našega vrednostnega sistema. Malo je verjetno, da bi izbrali poklic v popolnem nasprotju s svojo vrednotno hierarhijo. Vrednote so torej tiste, ki posameznika usmerjajo k določenim poklicnim dejavnostim. S časom tudi delovanje v nekem poklicu utrjuje ustrezno vrednotno orientacijo. Dejavnostim, s katerimi se ukvarjamo dalj časa, nezavedno dvigujemo ceno, saj je za naš jaz nesprejemljivo, da bi se zavzemali za malo vredne stvari.

Bolj kot poznavanje in zavestno sprejemanje vrednot, je pomembno, koliko jih zavestno in nezavedno integriramo v svoj jaz in svojo osebnost. Za vrednote velja, da so oblika motivacijskih ciljev. Bolj so integrirane, bolj so povezane z namero, da jih uresničujemo, kar privede do dejanskega obnašanja.

Te zakonitosti olajšajo delo poveljniku voda, da podrejeni sprejmejo vrednote vojaške organizacije, jih integrirajo in se po njih ravnaajo – jih udejanjajo. Vendar pa delo poveljnika vsekakor ni lahko. Med drugim jim mora dajati zgled, jih usmerjati in jim zagotavljati delovne izzive, tako da se vsak član enote počuti kot del tima in se zaveda, da opravlja pomembno delo. To tudi pozitivno vpliva na njihovo samopodobo in izvajanje nalog v skladu z vrednotami vojaške organizacije.

4.3 LASTNI ZGLED IN KREPITEV POVEZANOSTI

Rek, da so dejanja glasnejša od besed nedvomno drži pri udejanjanju vrednot s strani poveljnika voda. Že pri obravnavi neskladnosti med vrednotami in ravnanjem smo opozorili na zgledovalno učenje, pri katerem ljudje osvojijo vedenjski vzorec, ki nam ga naši modeli posredujejo s svojim zgledom. Ta pa se lahko tudi razlikuje od vrednot, katere nas učijo na besedni ravni.

Zakon o službi v SV navaja med načeli opravljanja vojaške službe, da nadrejeni z lastnim zgledom razvija zavest tovarištva in krepí povezanost pripadnikov v vojaškem kolektivu. Takšen zgled predstavlja neposredno razvijanje vrednot pri podrejenih. Podobno določilo najdemo tudi v Pravilih službe v SV. 22. člen določa, da vojaške osebe s svojim zgledom in delom pozitivno vplivajo na podrejene. Dolžnost nadrejenih je tudi, da stalno skrbijo za svoj osebni zgled podrejenim. S tema predpisoma si nadrejeni in podrejeni izražajo tudi spoštovanje in medsebojno zaupanje.

Samo dejstvo, da poveljnik voda živi v skladu z vrednotami, pa še ne pomeni, da bodo takšni tudi podrejeni, kar tudi ne velja obratno. Je pa večja verjetnost, da bo discipliniran poveljnik z močno oblikovanimi vrednotami prispeval k prav takšnim podrejenim. To prispeva k povezanosti pripadnikov v vojaškem kolektivu, ki se trdo uri, bojuje častno in zmaguje odločno. (FM 22-100, 1999, 31)

Če poveljnik voda ne živi vrednot, o katerih govori, tako na delu kot zunaj njega, pošilja podrejenim napačno sporočilo in sicer, da je »govoričenje« o vrednotah prazno. Postaviti si mora visoke standarde, po katerih živi v skladu s prepisi, moralo in vrednotami.

S svojim ravnanjem in vedenjem poveljnik izraža tudi spoštovanje do pripadnikov. Med drugim to stori s tem, da v enoti goji okolje, v katerem je vsakdo obravnavan z dostojanstvom in spoštovanjem ne glede na osebne okoliščine. Tudi tu se začne z lastnim zgledom. Če poveljnik tolerira diskriminacijo ali nadlegovanje na kakršnikoli osnovi, ne goji omenjenega okolja. S tem ruši povezanost pripadnikov v vojaškem kolektivu.

V SV je bila pred časom izdana Izjava o nični toleranci v zvezi z nezaželenim ravnanjem v Slovenski vojski. »Izjava jasno opredeljuje, da se v Slovenski vojski ne bo dopuščalo nezaželenih ravnanj. Ravnanje pripadnikov in pripadnic SV temelji na načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo in da je nezaželeno vsako ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.« (vir:MORS) Tudi naloga poveljnika voda je, da prepreči takšna ravnanja.

Poveljnik voda izraža spoštovanje tudi s strpnostjo do prepričanj, ki se razlikujejo od njegovih, če niso v nasprotju z vojaškimi vrednotami, niso nezakonita ali neetična. (FM 22-100, 1999, 39) Na stvari skuša gledati tudi z zornega kota drugih in ceniti tisto, kar je za njih pomembno. Tudi to je znak spoštovanja.

Poveljnik voda mora ustvarjati okolje, v katerem so podrejeni izzvani v svojih zmožnostih, tako da dajo od sebe največ. Zahtevno urjenje ne ponižuje podrejenih, ampak gradi njihove spononosti in izraža zaupanje v njihov potencial, kar je bistvo spoštovanja. (FM 22-100, 1999, 39)

Kot smo že dejali, je poveljnik s svojim ravnanjem in odločitvami vedno na očeh drugim. Zato se mora pretehtano odločiti, kako bo ravnal. Z željo vgraditi vojaške vrednote drugim, jih mora integrirati tudi sam in jih živeti. »Civilne vrednote« poveljnika so širše od vojaških vrednot. Da je lahko vojaški voditelj in oseba z integriteto, morajo te njegove vrednote krepiti in ne nasprotovati vojaškim vrednotam. Vsakršne konflikte med osebnimi in vojaškimi vrednotami mora poskušati uspešno razrešiti. (FM 22-100, 1999, 43)

Prav je, da se poveljnik zaveda, da s svojimi vrednostnimi odločitvami in ravnanjem vpliva na druge in da so te odločitve lahko tudi predmet kontrole. Vendar pa to zavedanje ne sme pomeniti, da ne deluje pravočasno in odločno po svojih najboljših močeh, ko se to od njega pričakuje. To terja od voditelja moralni pogum. (TONER)

5 ZAKLJUČEK

Za vojaški poklic se odločajo posamezniki z dokaj različnimi vrednotnimi usmeritvami. Njihove vrednote pa kljub temu v večji meri niso v neskladju z vrednotami vojaške organizacije, ki so blizu vrednotam kolektivistične kulture. Na izbiro poklica vplivajo tudi vrednote, zaradi česar je malo verjetno, da bi nekdo izbral poklic v popolnem nasprotju s svojo vrednotno hierarhijo. K ugodni klimi za možnost integriranja vrednot vojaške organizacije (po zaposlitvi) vpliva tudi dejstvo, da področja in dejavnosti, v katera vlagamo veliko duševne in osebne energije, pridobivajo na vrednosti.

To pozitivno vpliva na položaj poveljnika voda pri udejanjanju vrednot v vojaški organizaciji. Pri svojem delu pa se mora zavedati, da imajo podrejeni že močno razvito sposobnost vrednostnega razsojanja, zaradi česar jih ne sme ocenjevati kot vrednotno revne. Temu mora prilagoditi tudi način dela, ki ne sme biti s tega vidika pokroviteljski.

Na podrejene lahko najmočneje vpliva z lastnim zgledom, tako da si postavi visoke standarde, po katerih živi v skladu s predpisi, moralo in vrednotami. To med drugim izhaja tudi iz načel opravljanja vojaške službe, vsebovanih v Zakonu o službi v SV. S takšnim ravnanjem in vedenjem izraža tudi spoštovanje. Spoštovanje izraža tudi s strpnostjo do prepričanj, ki se razlikujejo od njegovih, če niso v nasprotju z vojaškimi vrednotami ali drugače sporna. Vrednote krepiti tudi s tem, da ne tolerira diskriminacije ali nadlegovanja na kakršnikoli osnovi. To mora tudi jasno izraziti in sprejeti vse potrebne ukrepe, da takšno početje prepreči.

Poveljnik voda mora podrejenim že v pripravah na misijo jasno prikazati pomen sodelovanja SV v teh nalogah, saj je motiv neposredne obrambe domovine precej zabrisan. Od pripadnikov mora tudi zahtevati, da v operacijah vzdržujejo korekten odnos do vseh ne glede na narodnost in versko prepričanje. Ker se pri tem srečujejo tudi s kulturo in vrednotami, ki se razlikujejo od naše, mora poveljnik vojake na to pripraviti, saj na naše ravnanje močno vpliva prejšnje obnašanje.

Na ravnanje, ki se lahko razlikuje od vrednot, ki jih poznamo, vplivajo tudi: potrebe, metaodločitve, druge vrednote, zgolj deklarativno osvojene vrednote, pomanjkanje vedenjskih namer, samorefleksija. Poveljnik, ki mu povezava med potrebami in vrednotami ni tuja, bo skrbel za psihično in fizično stanje vojakov. Prav tako bo pri podrejenih gojil zavest glede pomena zaprisege, kot tudi tega kar zaprisega vsebuje. Vedno bo pokazal tudi spoštljiv odnos do simbolov (zastave, himne...). Ker so simboli označevalci vrednot, bo s tem na posreden način utrjeval pri posameznikih vrednote vojaške organizacije.

Urjenje, ki dosledno upošteva in vključuje vrednote vojaške organizacije, prispeva k njihovem udejanjanju in je bolj učinkovito od podajanja vrednot zgolj na besedni ravni. Vrednote so sicer zelo posplošene in abstraktne, zaradi česar jih je težko povezati s konkretnimi situacijami. V okviru urjenja pa to ne predstavlja problema. K manjšemu razkoraku med vrednotami in ravnanjem bo prispevalo tudi, če bo poveljnik voda upošteval pomen razlikovalnega in zgledevalnega učenja.

V povezavi z vrednotami se mora poveljnik voda zavedati pomena oblikovanja, krepitve in vzdrževanja skupinskega duha in skupinskega dela. Pri tem mora zagotoviti razmere, v

katerih bodo podrejeni lahko izboljšali svoje sposobnosti, tako fizične kot psihične. Med slednje sodijo tudi vrednote. V nalogi so omenjena zgolj nekatera ravnanja poveljnika voda. Že iz naštetih pa je moč sklepati, da je njegova vloga pri udejanjanju vrednot v vojaški organizaciji zelo pomembna.

LITERATURA

FRENCH, Shanon E. The code of the warrior: exploring warrior values past and present. Rowman & Littlefield publishers, Inc., Maryland, 2003

FURLAN, B (et al.). Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana, 2006

KOTNIK-DVOJMOČ, Igor. Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav. Znanstvena knjižnica Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002

MUSEK, Janek. Nova psihološka teorija vrednot. EDUCY Inštitut za psihologijo osebnosti, Ljubljana, 2000

TONER, James H. Mistakes in teaching ethics.
<http://www.airpower.au.af.mil/airchronicles/apj/apj98/sum98/toner.html>

WAKIN, Malham M. Military and societal values: the relevance of knowing and doing.
<http://www.usafa.af.mil/jscope/JSCOPE95/Wakin95.html>

VIRI

Zakon o obrambi (uradno prečiščeno besedilo). Ur. list RS, št. 103/2004

Zakon o službi v Slovenski vojski. Ur. list RS, št. 68/2007

Pravila službe v Slovenski vojski. Ur. list RS, št. 49/1996, 111/2000, 52/2001, 82/2003

Koncept vojaškega voditeljstva v Slovenski vojski. Oddelek za razvoj voditeljstva, Ministrstvo za obrambo, Slovenska vojska, 2007

FM 22-100: Army leadership: Be, Know, Do. Haedquarters: Department of the Army, Washington, DC, 1999

MORS: Sporočilo za javnost z dne 16.1.2007; V Slovenski vojski pozorni na temeljne človekove pravice in svoboščine <http://www.mors.si/>

Rezultati raziskave politbarometer - junij 2007,
http://www.cjm.si/sites/cjm.si/files/file/raziskava_pb/pb6_07.pdf

IZJAVA O AVTORSTVU

Kandidat Uroš Kovačič, izjavljam, da je zaključna naloga pod naslovom »Vrednote v vojaški organizaciji in vloga poveljnika voda pri njihovem udejanjanju«, moje avtorsko delo.

Kandidat: Uroš Kovačič

Mentor: prof. Ivo Bednařik