



*Manica Jakič, Ljubica Jelušič,  
Anton Grizold, Velko S. Rus*

**SAMOZAZNAVA, VREDNOTE  
IN ZAZNAVA SOCIALNE KLIME  
V SLOVENSKI VOJSKI PRI  
REPREZENTATIVNEM VZORCU  
NJENIH PREDSTAVNIKOV/  
PREDSTAVNIC**

*STR. 69-94*

MANICA JAKIČ  
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO  
VOJKOVA 55  
SI-1000 LJUBLJANA

LJUBICA JELUŠIČ  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE  
KARDELJEVA PLOŠČAD 5  
SI-1000 LJUBLJANA

ANTON GRIZOLD  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE  
KARDELJEVA PLOŠČAD 5  
SI-1000 LJUBLJANA

VELKO S. RUS  
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO  
FILOZOFSKA FAKULTETA  
AŠKERČEVA 2  
SI-1000 LJUBLJANA



**::POVZETEK**

V PRIČUJOČEM PRISPEVKU, KI JE DEL MNOGO ŠIRŠE RAZISKAVE, KI SE JE UKVARJALA S SOCIALNIMI REPREZENTACIJAMI IN ORGANIZACIJSKO KULTURO V SLOVENSKI VOJSKI (SV), NAS JE ZANIMALO PREDVSEM DVOJE: a/ kako se pri različnih kategorijah zaposlenih v SV zaznave uresničenosti instrumentalnih oz. terminalnih potreb (Rokeach) povezujejo z evaluacijo socialne klime v SV oz. z zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb (Cronbach alpha > 0.85) pri njihovih članih ter b/ kakšen je odnos med statusnimi značilnostmi (spol in kategorije zaposlenih) na eni strani ter izbranih evaluacij oz. prepričanj na drugi strani (variable kot ad a/ ter stopnja prepričanja, da je lahko ženska učinkovita v delu v četi oz. vodu). Evaluacije in prepričanja ad a/ in ad b/ tvorijo sklop variabel v različnih multivariatnih pristopih. Od 7126 zaposlenih v Slovenski vojski je v raziskavi sodeloval več kot 10% reprezentativen vzorec pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske. Anketiranih je bilo 730 pripadnikov in pripadnic, od tega 615 pripadnikov in 115 pripadnic zaposlenih v vojaški organizaciji. V starostno kategorijo do 30 let je bilo zajetih približno 14.8%, od 31 do 45 let 49.3% in v kategorijo od 46 do 60 let 14.8% vseh udeležencev in udeleženk v raziskavi. Anketiranih je bilo 54 civilnih oseb, 72 vojaških uslužbencev, 272 vojakov, 196 podčastnikov in 133 častnikov. Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb najbolj pogosto pomembno korelira z zaznavo uresničenosti vojaških, instrumentalnih in terminalnih (Rokeach) vrednot pri skupinah vojakov, podčastnikov in častnikov, nekoliko manj pa pri skupinah civilnih oseb in vojaških uslužbencev. Tako za posamično odvisno variabla "zaznava klime", kot za "zaznavo zadovoljenosti potreb", smo ničelno hipotezo sprejeli za "učinek" neodvisnih variabel "spol" in "kategorija zaposlenih", njuna interakcija pa se je izkazala kot pomembna samo v primeru evaluacije socialne klime. Tako multivariatna analiza variance kot komplementarna diskriminantna analiza potrdili pomembne multivariatne učinke. Ne glede na to, ali sklop variabel obravnavamo kot odvisne (multivariatna analiza variance), ali pa kot sklop prediktorjev (diskriminantna analiza) s kategorijo zaposlenih kot odvisno kriterijsko variabla, nam tako univariatna opcija pri multivariatni analizi variance, kot vpogled v strukturo matriko pri diskriminantni analizi potrdi "zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb" kot variabla, ki je najpomembnejša pri diferenciaciji štirih skupin zaposlenih, ki hkrati predstavljajo enega od temeljnih strukturnih vidikov slovenske vojaške organizacije.

**Ključne besede:** Slovenska vojska, vrednote, socialna klima, zadovoljenost potreb, ženske v vojski

### **ABSTRACT**

#### *SELF-PERCEPTION, VALUES AND PERCEPTION OF SOCIAL CLIMATE IN SLOVENIAN ARMY BY REPRESENTATIVE SAMPLE OF ITS REPRESENTATIVES*

*In the actual contribution, which is the part of much more comprehensive research, which had occupied with social representations and organizational culture in Slovene army, we were interested above all into the questions: a/ how, by particular different groups of employed in the Slovene army, perceived degree of realization of instrumental and terminal values (Rokeach) is correlated with evaluation of social climate in the army and with perceived degree of own psychosocial needs satisfaction (Cronbach alpha > 0.05). We were also interested into the relation between particular objective status characteristics (sex and category of employed) on one side and chosen evaluations and beliefs on the other side (variables like ad a/ with additional beliefs into the possible success of female engagement in the work in Slovene army). - Evaluations and beliefs ad a/ and ad b/ represent a group of variables in different multivariate approaches in the present research. From 7126 employed in the Slovenian army, 10% quota sample (= 730 members of the army organization, 615 male and 115 female members) participated in the research. There were 14.8% of participants in age category up to 30 years, 49.3% between 31 and 45 years and 14.8% between 46 and 60 years. There were 54 civilians in the army, 72 military employees, 272 soldiers, 196 junior officers and 133 officers. Perceived degree of own psychosocial needs satisfaction relatively the most frequently significantly correlates with the perceived degree of realization of military, instrumental and terminal values, while relatively less frequently correlates by the groups of civilians and civil employees in the Slovene army. So for single dependent variables "evaluation of social climate" and "perceived own psychosocial needs satisfaction", null hypothesis was accepted for effect of "sex" and "category of employment", while its interaction was found significant only in the case of evaluation of social climate. So multivariate analysis of variance, as complementary discriminate analysis confirmed significant multivariate effects. Regardless the fact, if group of variables are treated as the dependent ones (multivariate analysis of variance), or as group of predictors (discriminate analysis) with category of employees as dependent criterion classifying variable, so univariate option for multivariate analysis of variance, as inspection of structure matrix for discriminate analysis confirms "perceived degree of own psychosocial needs satisfaction" as variable, with the most significant role for differentiation between four groups of employees*

*in Slovenian army, which, in the same time, represent one of the basic structural aspects of Slovene military organization.*

*Key words: Slovenian army, values, social climate, needs' satisfaction, women in army*

## **::UVOD**

### **::Pojem vojaške organizacije in njene značilnosti**

Pojem "vojaške organizacije" je izrazito širok. Za t.i. državne institucije in organizacije uporabljamo izključno po vsebini ožji termin oborožene sile (International Military and Defense Encyclopedia, 1993: 188). Omenjena opredelitev je nekoliko nejasna, hkrati pa uvaja še nov termin "oboroženih sil" (armed services). Zato je možna rešitev predlog, da se omenjeni termin uporablja takrat, ko želimo poudariti hierarhičnost in z njo povezane pojave (odgovornost, podrejenost in nadrejenost itd., Kotnik, 1994: 15).

Goffman (Haralambos in Holborn, 1995) jo prikaže z interakcionističnega vidika kot totalno institucijo, ki gradi na preoblikovanju in izkoriščanju človekovega jaza za doseg ciljev organizacije. Predvsem po koncu hladne vojne so se vojaške organizacije začele spreminjati. Moskos (2000) pravi, da postmoderna vojaška organizacija temelji na petih točkah, ki opisujejo spremembe v vojski: -povezanosti civilnega in vojaškega sektorja strukturalno in kulturno; -zmanjševanju razlik v oboroženih silah glede na rod, čin in bojne ali podporne vloge; -spreminjanju primarne vojaške naloge iz vojne v naloge, ki niso vojaške v tradicionalnem smislu (nevojne operacije); - vojska večkrat sodeluje v mednarodnih nalogah; -internacionalizacija vojske.

Te spremembe so posledica dejstva, da vojska ni namenjena zgolj obrambi nacionalne države, ampak sodeluje v mednarodnem okolju v zvezi s preventivo in umirjanjem kriz in konfliktov, številne njene naloge pa so bolj humanitarne kakor bojne. Slednje velja predvsem za mirovne operacije. "Mirovne operacije so vse oblike vojaških in nevojaških aktivnosti za vzpostavitev ter ohranjanje mednarodnega miru, za katere je značilno, da imajo mednarodni mandat, ki ga ponavadi odobrijo mednarodne organizacije (najbolj zaželeno je, da je to Varnostni svet Združenih narodov)" (Jelušič, 2003: 21).

Nove naloge vojaško organizacijo približujejo civilni družbi, torej drugim organizacijam. Za to približevanje avtorji uporabljajo različne koncepte: konvergentnost, civilianizacija, individualizacija, postmodernost, civilna integracija

(Garb, 2002). Konvergentnost ali konvergenca je približevanje vojske in družbe. Divergentnost ali divergenca je ločenost vojske od civilnega okolja.

Civilianizacija vojske ima lahko več pomenov: 1. povečanje deleža civilnih uslužbencev v vojski, ki prevzemajo določene vojaške naloge, 2. predhodna civilna izobrazba podčastnikov in častnikov kot pogoj zaposlitve v vojski, 3. približevanje vojske trendom v civilni družbi, 4. povečana pozornost vojske do družbenih zahtev, 5. postavljanje ločnice med delom in osebnim življenjem (M. Garb, 2002).

Stopnja in elementi podobnosti oziroma ujemanja med vojaško organizacijo in družbo so svojevrstni za vsako družbo, saj nanje vplivajo različni dejavniki, kakršni so: stopnja ogroženosti družbe, splošne družbene vrednote, vojaška zgodovina, vojaška tradicija (Garb, 2002).

Pripravljenost za uporabo sile in izpostavljanje lastnega življenja ali življenja drugih za doseganje ciljev organizacije sta glavni posebnosti vojaške organizacije (Micewski, 2003). Poleg tega Micewski (2003) kot posebnosti vojske navaja še telesno in duševno obremenitev,

disciplino, hierarhično strukturo, strogo določene odnose med nadrejenimi in podrejenimi, poslušnost, vse tiste pojave, ki preprečujejo razpad kohezivnosti vojaške enote tudi v najtežjih razmerah oboroženega konflikta.

Vojaška organizacija se lahko približa spremembam v civilne okolju le z evolucijo, ki med pripadniki vojaške organizacije ne bo spodbudila občutka ogroženosti, dolgoročno pa bo vojaško organizacijo temeljito preoblikovala. Ta proces je dolgoročen ter se nanaša predvsem na dobro načrtovane in dosledno izpeljane spremembe v izobraževanju, usposabljanju, urjenju ter profesionalno-strokovnem in osebnostnem razvoju pripadnikov vojaške organizacije (Kotnik-Dvojmoč, 2000). Skladnost sistema vrednot vojaške organizacije z družbenimi vrednotami daje vojaški organizaciji tudi legitimost, ki temelji na njeni učinkovitosti. Ne glede na vse zapisano, naj bi se zavedali, da vsak posameznik, ki vstopi v institucijo, trči ob opredeljene ter trdno in hierarhično postavljene institucionalne vrednote. Pride do trka vrednot, ki jih je posameznik izoblikoval v družbi v procesu socializacije od družine, vzgojnih in izobraževalnih institucij in vrednotami, ki mu jih določa organizacija v katero vstopa. Kakšna bo omenjena kolizija vrednot in katere vrednote bodo prevladale, individualne ali institucionalne, je odvisno tako od vojaške institucije in njene družbene vloge, kot tudi od posameznika in njegove stopnje prilagajanja sistemu.

Najpomembnejša notranja funkcija vojaške institucije je socializacija njenih članov. Skozi socialno učenje srečujemo vrednotna merila, ki jih glede na lastne cilje sprejmemo, osvojimo ali ponotranjimo. Ključne vsebinske aspekte vrednotnega sistema nedvomno pridobivamo v kompleksnem procesu socializacije.

Dandanes se to dosega z usposabljanji in izobraževanjem njenih članov. Na ta način državne avtoritete prepričujejo posameznika za nacionalno predanost in svojevrstno, homogeno kulturo. Z uporabo simbolov- zastav, denarja, himen, uniform, spomenikov in ceremonij- člane opominjajo na njihovo skupno dediščino in kulturno sorodnost. Člani se počutijo močnejše in vzvišene s tem občutkom skupne identitete in pripadnosti (Smith, 1980).

## **::Vrednote in vojaška organizacija**

Vojska kot "totalna" institucija si prizadeva, da posamezniki ponotranjijo organizacijske vrednote- torej morajo ob neskladju spremeniti osebne vrednote in jih nekako zamenjati z vrednotami vojaške organizacije. S tem ponotranjenjem je posameznik pripravljen podrediti lastni interes "višjemu dobremu" oziroma nacionalnemu interesu (Kotnik-Dvojmoč, 2000). Za ta proces se uporablja tudi termin mortifikacija (Kotnik-Dvojmoč, 2000; M. Garb, 2002). Ta je izrazita zlasti pri začetnem usposabljanju za vojaški poklic, ki se ga udeležijo novi pripadniki vojaške organizacije oziroma se izvaja v vojaških šolah. Seveda je proces ponotranjanja institucionalnih vrednot težak, če se le te bistveno razlikujejo od vrednot posameznika, torej njegovih individualnih vrednot. Vojaške vrednote so več kot samo sistem pravil, saj opredeljujejo način življenja pripadnikov vojaške organizacije. So osnovni elementi, ki omogočajo, da lahko vojaški voditelj-poveljnik, v vsakem trenutku in vsaki situaciji loči dobro od slabega. Vrednote seznanjajo in opozarjajo vse, ki delujejo zunaj vojaške organizacije (civilne institucije, narod), kdo so pripadniki vojaške organizacije, kako živijo in za kaj se zavzemajo. S tem ponotranjenjem je posameznik pripravljen podrediti lastni interes "višjemu dobremu" oziroma nacionalnemu interesu. Zavedati se moramo, da institucionalne vrednote opredeljujejo cilje organizacije. Če so cilji vrednotno nevtralni je velika verjetnost, da pripadniki te organizacije ne bodo začutili večje odgovornosti in vrednot ne bodo ponotranjili. Uresničevanje ciljev in nalog, s katerimi pripadniki organizacije uresničujejo osebne vrednote (ki so lahko enake institucionalnim vrednotam) kaže, da je posameznik tem ciljem in nalogam predan/zavezan. Predanost/zavezanost organizaciji lahko razumemo kot silo, ki posameznika povezuje z nekaterimi dejanji in postopki, ki se mu zdijo pomembni in se izvajajo v organizaciji ter zaradi katerih tudi ostaja pripadnik organizacije. Pripadnik je lahko predan organizaciji zaradi lastne želje do bivanja v organizaciji, kajti osebne in institucionalne vrednote so usklajene, lahko je predan zaradi občutka obveze za bivanje v organizaciji, zaradi osebnih vrednot in norm vedenja ter zaradi osebnih koristi, predvsem finančnih.

Namesto ponotranjanja vrednot vojaške organizacije je pogostejša podre-

dljivost, saj ponotranjenje zahteva tudi osebnostne spremembe. Če vojaška organizacija nima razvitih mehanizmov socialnega vplivanja, niti popustljivosti ni. Takrat obstaja bojazen, da bo osebni interes pripadnikov prevladal nad poklicnim interesom in interesom organizacije, da bo prevladal karierizem, skrb za lastni ugled, ambicioznost,... (Kotnik-Dvojmoč, 2000). V taki situaciji se bodo pripadniki vojaške organizacije vedli v skladu z osebnimi vrednotami, kar seveda vodi v njeno neučinkovitost.

Vojska Združenih držav Amerike je opredelila naslednje vrednote (FM 22-100, 1999):

1/ Lojalnost ustavi, vojski, enoti in sovojakom: lojalnost ustavi zagotavlja podreitev vojske civilnim oblastem, kar omogoča demokratičnost države; lojalnost vojski pomeni živeti vrednote vojske; lojalnost enoti je lojalnost vojakov poveljniku in narobe - poveljnika vojakom. Ta lojalnost ni sama po sebi umevna. Poveljnik si jo mora prislužiti, in sicer z usposobljenostjo, poštenim ravnanjem z vojaki in vedenjem, ki je v skladu z deklariranimi vrednotami. Lojalnost poveljnika vojakom se kaže tako, da jih nikoli ne izrabi ali z njimi grdo ravna.

2/ Dolžnost: izpolnjuj svoje obveznosti. Kaže se: v upoštevanju zakonov, pravil in ukazov, pri čemer se še dodatno teži k odličnemu rezultatu; s prevzemanjem polne odgovornosti za dejanja; tako da se ne prikrivajo ali prikrojijo dejstva, ki bi prikazala enoto v boljši luči, kakor dejansko je.

3/ Spoštovanje: delaj z ljudmi tako, kakor se z njimi mora delati. Spoštovanje pomeni prepoznati in ceniti dostojanstvo in vrednost vsakega posameznika. Kaže se: s tem, da poveljujoči pozna vojake in presoja z njihove perspektive ter da ceni, kar jim je pomembno.

4/ Nesebično služenje: delaj tisto, kar je prav, in postavi blaginjo naroda, vojske in podrejenih pred svoj lastni interes. Kaže se tako, da vojak ne povečuje svojega lastnega ugleda ali izboljšuje svoje lastne kariere na račun drugih in naloge; z odpovedovanjem lastnim interesom za uspešno dosežen cilj skupine / organizacije.

5/ Čast je samostojna vrednota, hkrati pa vrednota, ki povezuje vse druge med seboj. Je "moralni kompas vedenja in ravnanja. Pomeni življenje v skladu z vrednotami vojske. Za poveljnika čast pomeni, da postavi vrednote vojske na prvo mesto, pred svojim osebnim interesom, kariero. Za vojaka čast pomeni, da postavi vrednote vojske pred lastnim preživetjem v boju.

6/ Osebni pogum: spopadanje s strahom, nevarnostjo in težkimi razmerami. Osebni pogum ni odsotnost strahu, ampak zmožnost nadzorovati ga, da se naredi, kar se mora. Ima dve obliki: fizični pogum in moralni pogum. Fizični pogum je premagati strah pred poškodbo, smrtjo in izpolniti svojo nalogo. Moralni pogum pa je vztrajati pri svojih vrednotah, stališčih in prepričanju

tudi, ko so ogroženi, ter prevzeti odgovornost za svoje odločitve in dejanja tudi, ko gre nekaj narobe.

7/ Moralnost (integriteta): naredi, kar je prav - legalno in moralno. Kaže se: s konsistentnim vedenjem, ki je v skladu z načeli; s postavljanjem visokih moralnih standardov; s poštenostjo v besedah in dejanjih; s ponotranjanjem vrednot vojaške organizacije.

Garb (2002) povzema po literaturi in oblikuje naslednji seznam vojaških vrednot: nacionalizem, konservatizem, tradicionalizem, profesionalnost, patriotizem, altruizem, avtoritarnost, militarističnost, agresivnost. Te vrednote naj bi bile med pripadniki vojske bolj izražene kakor pri drugih, a avtorji opozarjajo, da tudi znotraj vojaške organizacije najdemo razlike v izraženosti navedenih vrednot.

## **::Vrednote Slovenske vojske**

Vlada Republike Slovenije je 1. junija 2006, na svoji 76. seji, sprejela predlog Vojaške doktrine, ki je najvišji vojaško strokovni dokument in podlaga za organiziranje in delovanje Slovenske vojske. Vojaška doktrina Slovenske vojske temelji na zgodovinskih izkušnjah in teoretičnih spoznanjih o vojskovanju. Je obvezujoča, vendar zahteva preudarnost pri uporabi v praksi. Izhaja iz "Doktrine vojaške obrambe Slovenske vojske", ki je bila veljavno napisana v letu 1995. V novejši vojaški doktrini so sprejeta načelna stališča o organiziranju, uporabi in delovanju Slovenske vojske. Določa temeljna načela, po katerih Slovenska vojska, ali njeni deli, usmerjajo svoje delovanje na obrambno-varnostnem področju, da bi podprli nacionalne interese in cilje.

Vojaška doktrina upošteva dejstvo, da je Republika Slovenija postala članica zveze Nato in Evropske unije in da so se zgodile spremembe v Slovenski vojski, ko je bila iz naborniške vojske preoblikovana v poklicno vojsko, dopolnjeno z obvezno in pogodbeno rezervo. Namenjena je poveljnikom in nosilcem načrtovanja razvoja in uporabe Slovenske vojske ter izvajalcem izobraževanja in usposabljanja, cilj pa je, v praksi zagotoviti enotna načela pri uresničevanju poslanstva v miru, krizah in vojni danes in v bližnji prihodnosti.

Pomembno poglavje doktrine, ki opredeljuje vrednote in motivacijo je vojskovalna moč Slovenske vojske, ki opredeljuje njeno sposobnost za vojskovanje. Sestavljena je iz treh, medsebojno povezanih sestavin: idejne zasnove, bojne morale in bojne moči (Furlan in dr., 2006). Bojna morala se gradi in ohranja z motiviranjem, uveljavljanjem vrednot, voditeljstvom in managementom (Furlan in dr., 2006). V vojaški doktrini so opredeljene institucionalne vrednote, ki naj bi jih imel vsak poklicni vojak, kar pomeni, da naj bi jih ponotranjil skozi proces socializacije v vojaški instituciji.



Pogled na skupek vrednot zapisanih v "Vojaški doktrini" nas vodi k ugotovitvi, da so vrednote, ki so zapisane opredeljene kot gonilna sila uresničevanja poslanstva Slovenske vojske. Temeljna skupna opredeljena vrednota pripadnikov Slovenske vojske je domoljubje, ki je izraženo skozi zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev. Poleg domoljubja Slovenska vojska razvija še pet opredeljenih vrednot, tako v mirodobnem, kot v vojnem času, in sicer čast, pogum, lojalnost, tovarištvo in predanost. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske.

Civilizacijske vrednote so: pravica do življenja, pravica do samoupravljanja, ekološke pravice, svoboda osebnosti, posebne osebne pravice in svoboščine, pravica do dela, delavčeve svoboščine in pravice, svoboda mišljenja in opredeljevanja oziroma odločanja, pravica do izobraževanja, pravica informiranosti, ustvarjalna svoboda, nacionalne pravice in svoboščine, pravica vsakega človeka do enakopravnosti z drugimi ljudmi, enakopravnost moških in žensk, svoboda veroizpovedi, pravica do obrambe in zaščite in izvedene in dopolnilne pravice človeka (Splošna deklaracija o človekovih pravicah, 1948).

Ker so družbene vrednote najbolj splošne, nedvomno vplivajo na razvoj osebnih vrednot pripadnikov družbe, pa tudi na razvoj institucionalnih vrednot, torej na razvoj vrednot vojaške organizacije. "Vrednotni sistem je hierarhična organizacija - urejen niz idealov ali vrednot, izraženih glede na pomembnost. Resnica, lepota in mir so lahko v vrednotnem sistemu ene osebe na vrhu, varnost, red in čistoča pa na dnu, pri drugi osebi pa je lahko ta vrstni red ravno obraten (Rokeach, 1975).

### *:Opredelitev predmeta preučevanja*

Pričujoči članek je samo posebna ekstenzija izbranega dela mnogo širše raziskave, ki je skušala na metodološko pluralen način proučevati odnose med izbranimi socialnimi reprezentacijami, značilnostmi organizacijske kulture ter različnimi kriteriji učinkovitosti

vojaške organizacije in je predstavljala jedro doktorskega dela Manice Jakič. Ker je Slovenska vojska kompleksna organizacija z več kot 7000 zaposlenimi, smo skušali v raziskavo zajeti kar se da reprezentativni vzorec značilnih skupin. Želeli smo, da bi naš vzorec predstavljal nekakšen prerez Slovenske vojske. V raziskavi smo tako dosegli 10 % aproksimativni reprezentativen vzorec vseh pripadnikov Slovenske vojske.

### *:Hipoteze*

Najsplošnejša hipoteza se glasi, da so strukturne, procesne, klimatske in kulturne značilnosti organizacije in izbrane socialne reprezentacije njenih članov, povezane s subjektivnimi in objektivnimi vidiki organizacijske učinkovitosti oziroma s sistemsko stabilnostjo vojaške organizacije.

### *:Posebne hipoteze*

H1 (a, b): Obstaja pomembna povezanost med zaznavo uresničenosti terminalnih vrednot po Rokeachu na eni strani ter a/ evaluacijo klime v Slovenski vojski oz. b/ zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb pri respondentih/ respondentkah.

H2 (a, b): Obstaja pomembna povezanost med zaznavo uresničenosti instrumentalnih vrednot po Rokeachu na eni strani ter a/ evaluacijo klime v Slovenski vojski oz. b/ zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb pri respondentih/ respondentkah.

H3 (a, b): Obstaja pomembna povezanost med zaznavo uresničenosti vojaških vrednot vrednot po Rokeachu na eni strani ter a/ evaluacijo klime v Slovenski vojski oz. b/ zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb pri respondentih/ respondentkah.

H4 (a, b): Obstajajo pomembni glavni učinki vsake od obeh posamičnih neodvisnih variabel (pripadnost različnim skupinam v horizontalni oz. vertikalni (hierarhični) organizacijski klasifikaciji v Slovenski vojski; spol udeležencev/ udeleženk) oz. njune interakcije na a/ evaluacijo klime v Slovenski vojski oz. b/ zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb pri respondentih/ respondentkah.

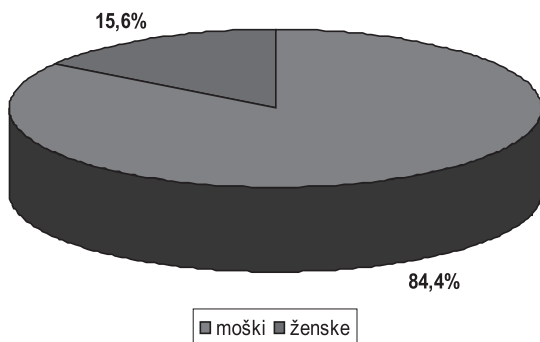
### **::Metoda in postopek**

#### *:Udeleženske in udeleženci v raziskavi*

V raziskavo smo zajeli več kot 10% reprezentativen vzorec pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske, od 7126 zaposlenih v Slovenski vojski. Anketirali smo 730 pripadnikov in pripadnic, od tega 615 pripadnikov in 115 pripadnic zaposlenih v vojaški organizaciji.

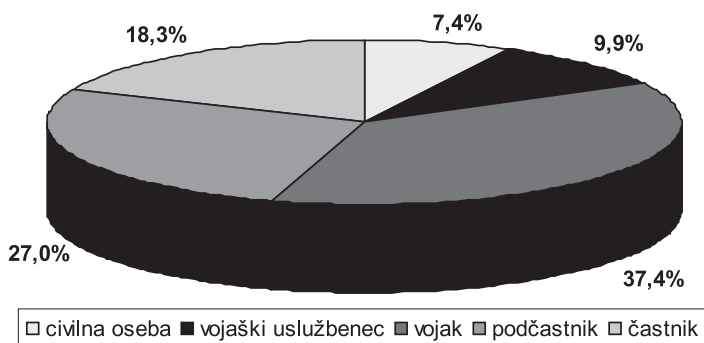
*:Dosegli smo reprezentativni kvotni vzorec.*

Anketiranih je bilo 54 civilnih oseb, 72 vojaških uslužbencev, 272 vojakov, 196 podčastnikov in 133 častnikov. Tri osebe se niso opredelile pri vprašanju pripadnosti določenemu statusu oziroma skupini.



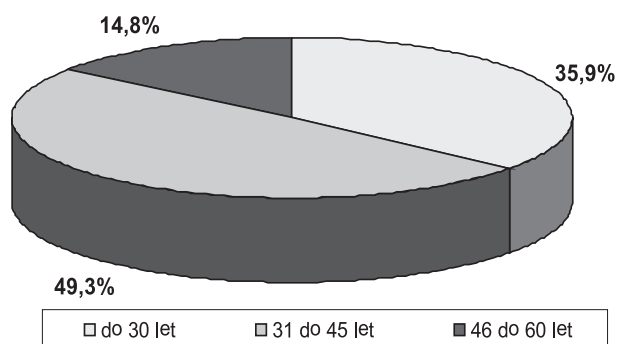
*Slika 1: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na spol*

Starost anketiranih se giblje od devetnajst do šestdeset let. Zaradi prevelikega razpona v letih smo pripadnike in pripadnice Slovenske vojske razporedili v tri starostne skupine. Osnova za delitev v starostne skupine so bili intervali: do 30, 31 do 45 in 46 do 60 let. Starih do 30 let je bilo 261 anketirancev/k, od 31 do 45 leta je bilo 359 anketirancev/k, od 46 do 60 leta je anketo izpolnilo 108 anketirancev/k. Dve osebi se pri tem vprašanju nista opredelile.



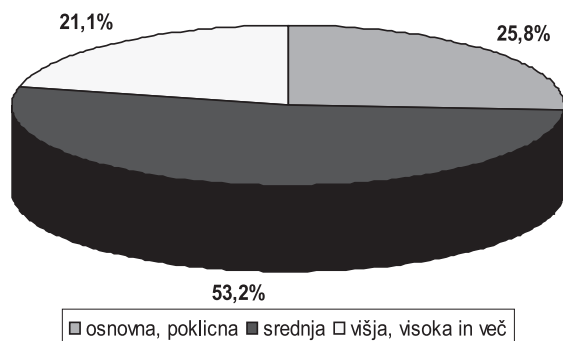
*Slika 2: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na ciljne skupine v vojaški organizaciji*

Anketirane smo glede na izobrazbo razdelili v tri skupine, zaradi lažjega interpretiranja. Osnovnošolsko in poklicno izobrazbo ima 188 anketiranih pripadnikov/c Slovenske vojske, srednješolsko izobrazbo ima 388 anketiranih



Slika 3: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na starostno strukturo

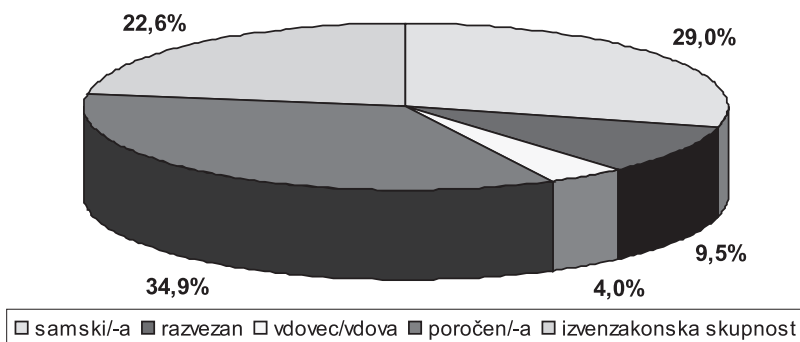
pripadnikov/c Slovenske vojske, medtem ko jih ima višjo, visoko izobrazbo in več 154 anketiranih pripadnikov/c Slovenske vojske.



Slika 4: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na izobrazbeno strukturo

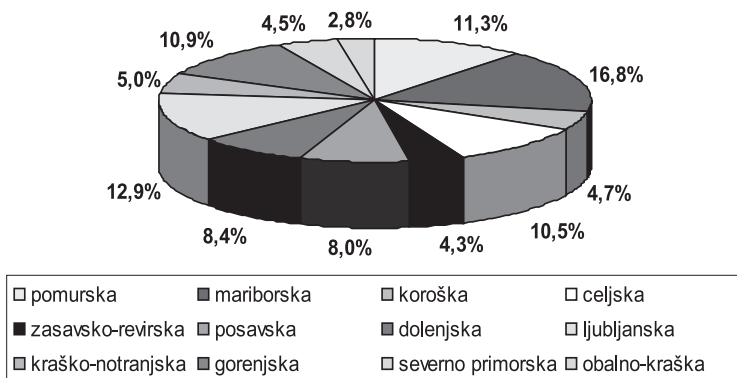
Anketirance smo razdelili tudi glede zakonskega stana, in sicer samskih je 211 anketiranih pripadnikov/c Slovenske vojske, 69 je razvezanih, 29 je vdovcev/v, poročenih 254 in živečih v izvenzakonski skupnosti 164 anketiranih pripadnikov/c Slovenske vojske. Trije anketiranci/ke se niso opredelili do tega vprašanja.

Poleg vsega smo anketirance/ke povprašali po njihovi regijski pripadnosti. Razdelili smo jih na 12 regij in sicer pomursko, od koder prihaja 82 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, mariborsko, od koder prihaja 122 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, koroško od koder prihaja 34 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, celjsko, od koder prihaja 76 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, zasavsko-revirsko, od koder prihaja 31 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, posavsko, od koder prihaja 58 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, dolensko, od koder prihaja 61 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave,



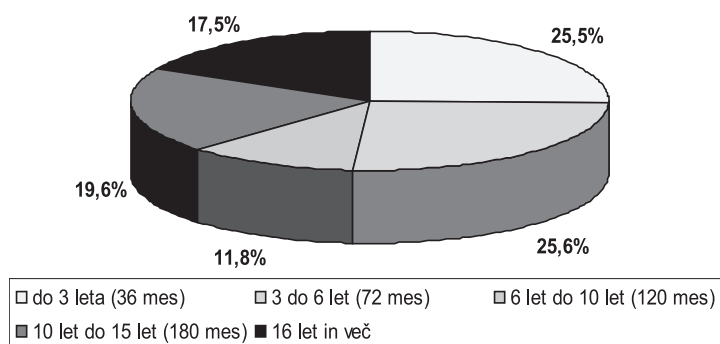
Slika 5: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na zakonski stan

ljubljsko, od koder prihaja 94 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, kraško-notranjsko, od koder prihaja 36 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, gorenjsko, od koder prihaja 79 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave, severno primorsko, od koder prihaja 33 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave in obalno-kraško, od koder prihaja 20 anketiranih pripadnikov/c stalne sestave Slovenske vojske. Pri tem odgovoru se niso opredelile štiri osebe.



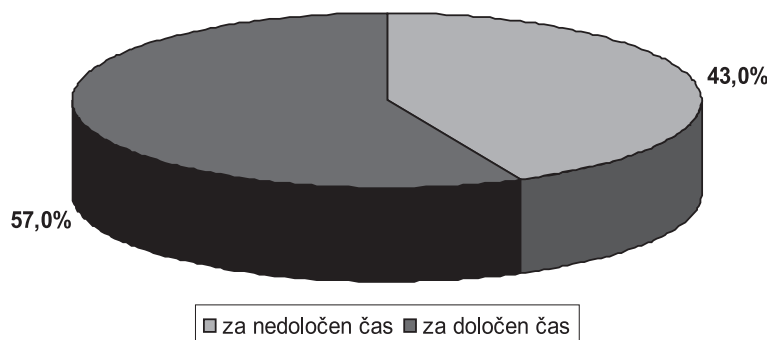
Slika 6: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na regijsko pripadnost

Doba službovanja anketiranih se giblje od enega meseca do petintrideset let. Zaradi prevelikega razpona smo pripadnike in pripadnice Slovenske vojske razporedili v pet skupin glede na dobo službovanja. Osnova za delitev v skupine so bili intervali: do 3 let, 3 do 6 let, 6 do 10 let, 10 do 15 let in 16 in več let. Do treh let je zaposleno 183 anketirancev/k, od 3 do 6 let je zaposleno 184 anketirancev/k, od 6 do 10 let je zaposleno 85 anketirancev/k, od 10 do 15 let 141 anketirancev/k in od 16 let in več 126 anketirancev/k pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske. Enajst anketirancev/k se ni opredelilo pri tem vprašanju.



Slika 7: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na dobo službovanja v Slovenski vojski

V raziskavi smo razdelili pripadnike/ce tudi glede na zaposlitev za določen in nedoločen čas. Zaposlenih za določen čas je 410 anketirancev/k in 309 zaposlenih za nedoločen čas. Enajst pripadnikov se ni opredelilo pri tem vprašanju.



Slika 8: Prikaz vzorca pripadnikov Slovenske vojske glede na status zaposlitve

## ::Uporabljeni instrumenti

### :Anketni vprašalnik

Uporabili smo izvirno sestavljen vprašalnik, konstruiran skupaj z mentorico prof. dr. Ljubico Jelušič, (so)mentorjem dr. Velko S. Rusom, (so)avtorico izbranih lestvic dr. Majo Rus Makovec, dr. med. ter z delno pomočjo prof. dr. Avgust Lešnikom. Vprašalnik zajema 397 vprašanj oz. spremenljivk.

V uvodu smo udeležence/ udeleženke povprašali po starosti, spolu, zakonskem stanu, regijski pripadnosti, izobrazbi, v katerem organu, enoti oziroma poveljstvu so zaposleni, kakšen je njihov sedanji osebni čin, statusu oziroma vlogi v vojaški organizaciji, dobi službovanja in statusu zaposlitve.

V prvem delu vprašalnika smo jim podali osemnajst terminalnih in osemnajst instrumentalnih vrednot po Rokeachu ter osemnajst vojaških vrednot, katere so morali razvrstiti oziroma rangirati po pomembnosti za njih osebno ter oceniti uresničenost teh vrednot na osnovi 5-stopenjske lestvice (prav nič ni uresničena = 1, ..., 5 = v celoti je uresničena). Gre za pristop, ki sta ga v preučevanju vrednot na začetku 90ih let vpeljala dr. Velko S. Rus in dr. Maja Makovec.

Socialno klimo smo merili s semantičnim diferencialom s triindvajsetimi 7 – stopenjskimi bipolarnimi kontinuumi.

Vprašalnik vključuje tudi semantični diferencial zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb v Slovenski vojski z 12-imi postavkami, vsaka postavka na 7-stopenjskem bipolarnem kontinuumu (Cronbach alpha= 0.87), semantični diferencial evaluacije socialne klime znotraj Slovenske vojske 23-ih postavk, vsaka postavka na 7- stopenjskem bipolarnem kontinuumu (Cronbach alpha= 0.96). Vse bipolarne dimenzije semantičnega diferenciala ustrezno diskriminirajo (diskriminativna vrednost je bila ugotovljena na osnovi korelacij med posamičnimi invertiranimi dimenzijami na eni strani ter sumarnim skorom omenjenih dimenzij na drugi strani).

### *:Raziskovalni načrt in način zbiranja podatkov*

Anketiranje je potekalo v skupinskih pogojih. Skupine različnih poveljstev/enot, so bile izpostavljene merjenju v mesecu maju 2007. Izpolnjevanje vprašalnikov je potekalo v učilnicah znotraj poveljstev/enot Slovenske vojske, na terenu, v jedilnicah ter v vojaških hangerjih. Udeleženske in udeleženci so bili večinoma motivirani za sodelovanje in niso imeli težav z razumevanjem navodil. Obdelava podatkov je potekala s pomočjo statističnega orodja (SPSS). Raziskovalni načrt je (bil) oblikovan kot korelacijski oz. kvaziekperimentalni načrt.

## ::REZULTATI IN DISKUSIJA

*Tabela 1: Spearmanovi koeficienti korelacije med obravnavanimi variablami*

Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb					
Zaznava uresničenosti terminalnih vrednot	SK1 (n=54)	SK2 (n=72)	SK3 (n=272)	SK4 (n=196)	SK5 (n=132)
Vznemirljivo življenje	0.353*	0.018	0.216**	0.264**	0.217*
Udobno življenje	0.440**	0.230	0.302**	0.252**	0.240**
Izpolnjen smisel življenja	0.264	0.127	0.255**	0.128	0.041
Mir na svetu	0.153	0.107	0.053	-0.019	0.195*
Svet lepote in estetike	0.149	0.108	0.146*	0.160*	0.195*
Enakost vseh ljudi	0.134	-0.003	0.048	0.112	0.106
Družinska varnost	0.253	0.245*	0.245**	0.129	0.346**
Svoboda	0.168	0.317*	0.232**	0.224**	0.323**
Sreča	0.374**	0.229	0.279**	0.028	0.431**
Notranja harmonija	0.242	0.354**	0.247**	0.199**	0.398**
Zrela ljubezen	0.059	0.161	0.115	0.192*	0.330**
Nacionalna suverenost	0.076	0.016	0.231**	0.226**	0.334**
Užitki	0.360*	-0.108	0.139*	0.192*	0.291**
Vera	0.154	0.072	-0.086	0.052	-0.004
Samospoštovanje	0.362*	0.258	0.203**	0.281**	0.404**
Resnično prijateljstvo	0.286*	0.110	0.171**	0.273**	0.291**
Socialno priznanje	0.248	0.268*	0.266**	0.361**	0.295**
Modrost	0.266	0.246*	0.155*	0.203**	0.398**

*Opomba:* Zaporedna številka vprašalnika V9= status pomeni vlogo oz. položaj v vojaški organizaciji (SK1= civilne osebe, SK2= vojaški uslužbenci, SK3= vojaki, SK4= podčastniki, SK5= častniki); zaznava uresničenosti terminalnih vrednot (zaporedne številke vprašalnika V30-47); ZP= zaznava zadovoljenosti psihosocialnih potreb v Slovenski vojski (zaporedne številke vprašalnika V120-131).

\*p< .05, \*\*< .01

Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb najbolj pogosto korelira z zaznavo uresničenosti terminalnih vrednot pri skupinah vojakov, podčastnikov in častnikov, ne pa tudi pri skupinah civilnih oseb in vojaških uslužbencev.



Tabela 2: Spearmanovi koeficienti korelacije med obravnavanimi variablami

Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb					
Zaznava uresničenosti vojaških vrednot	SK1 (n=54)	SK2 (n=72)	SK3 (n=272)	SK4 (n=196)	SK5 (n=132)
Čast	0.444**	0.270*	0.236**	0.369**	0.405**
Lojalnost	0.363*	0.221	0.231**	0.233**	0.365**
Predanost	0.254	0.148	0.228**	0.349**	0.344**
Pogum	0.373**	0.157	0.246**	0.320**	0.434**
Tovarištvo	0.412**	0.291*	0.298**	0.316**	0.451**
Spoštovanje	0.386**	0.397**	0.298**	0.260**	0.439**
Vztrajnost	0.337*	0.330**	0.204**	0.286**	0.244**
Poštenost	0.371*	0.349**	0.288**	0.257**	0.410**
Skrbnost	0.298*	0.413**	0.264**	0.236**	0.311**
Domoljubje	0.211	0.258*	0.263**	0.211**	0.295**
Urejenost	0.366*	0.390**	0.202**	0.208**	0.286**
Moč	0.169	-0.034	0.243**	0.273**	0.382**
Ponižnost	-0.027	-0.068	0.172**	-0.016	-0.017
Inovativnost	0.555**	0.167	0.205**	0.353**	0.228*
Sočutje	0.442**	0.080	0.221**	0.254**	0.318**
Ambicioznost	0.391**	0.158	0.300**	0.240**	0.418**
Uspešnost	0.489**	0.324**	0.313**	0.305**	0.397**
Altruizem	0.355*	-0.021	0.206**	0.119	0.223*

*Opomba:* Zaporedna številka vprašalnika V9= status pomeni vlogo oz. položaj v vojaški organizaciji (SK1= civilne osebe, SK2= vojaški uslužbenci, SK3= vojaki, SK4= podčastniki, SK5= častniki); zaznava uresničenosti vojaških vrednot (zaporedne številke vprašalnika V66-83); ZP= zaznava zadovoljenosti psihosocialnih potreb v Slovenski vojski (zaporedne številke vprašalnika V120-131).

\* $p < .05$ , \*\* $< .01$

Podobni rezultati kot za tabelo 1 veljajo tudi za tabelo 2: zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb najbolj pogosto korelira z zaznavo uresničenosti vojaških vrednot pri skupinah vojakov, podčastnikov in častnikov, nekoliko manj pa pri skupinah civilnih oseb in vojaških uslužbencev, vendar so pomembne korelacije pogostejše kot v primeru Rokeachevih terminalnih vrednot.

Tabela 3: Spearmanovi koeficienti korelacije med obravnavanimi variablami

Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb					
Zaznava uresničenosti instrumentalnih vrednot	SK1 (n=54)	SK2 (n=72)	SK3 (n=272)	SK4 (n=196)	SK5 (n=132)
Prizadevnost	0.322*	0.233	0.199**	0.214**	0.378**
Širokosrčnost	0.381**	0.365**	0.152*	0.172*	0.383**
Sposobnost	0.535**	0.367**	0.243**	0.128	0.339**
Vedrost	0.397**	0.327**	0.222**	0.130	0.243**
Urejenost	0.374*	0.400**	0.028	0.099	0.189*
Hrabrost	-0.066	0.299*	0.242**	0.160*	0.361**
Odpuščanje	0.147	0.305*	0.218**	0.222**	0.227**
Uslužnost	0.173	0.315*	0.239**	0.228**	0.305**
Iskrenost	0.457**	0.295*	0.251**	0.248**	0.371**
Iznajdljivost	0.338*	0.229	0.189*	0.282**	0.332**
Neodvisnost	0.064	-0.001	0.087	0.018	0.231**
Intelektualnost	0.369**	0.345**	0.164**	0.252**	0.368**
Ljubeznivost	0.452**	0.287*	0.167**	0.098	0.266**
Logičnost	0.198	0.249*	0.149*	0.180*	0.348**
Ubogljivost	0.066	0.140	0.311**	0.121	0.166
Odgovornost	0.282	0.447**	0.255**	0.335**	0.392**
Vljudnost	0.430**	0.453**	0.201**	0.237**	0.250**
Obvladovanje	0.222	0.172	0.269**	0.282**	0.289**

*Opomba:* Zaporedna številka vprašalnika V9= status pomeni vlogo oz. položaj v vojaški organizaciji (SK1= civilne osebe, SK2= vojaški uslužbenci, SK3= vojaki, SK4= podčastniki, SK5= častniki); zaznava uresničenosti instrumentalnih vrednot (zaporedne številke vprašalnika V102-119); ZP= zaznava zadovoljenosti psihosocialnih potreb v Slovenski vojski (zaporedne številke vprašalnika V120-131).

\* $p < .05$ , \*\* $< .01$

Podobni rezultati kot za tabelo 2 veljajo tudi za tabelo 3: zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb najbolj pogosto korelira z zaznavo uresničenosti vojaških vrednot pri skupinah vojakov, podčastnikov in častnikov, nekoliko manj pa pri skupinah civilnih oseb in vojaških uslužbencev, vendar so pomembne korelacije pogostejše kot v primeru Rokeachevih terminalnih vrednot.

*Ali se sklop štirih odvisnih spremenljivk pomembno loči glede na kategorije zaposlenih v Slovenski vojski?- Rezultati multivariatne analize variance:*

*Tabela 4: Statistiki za posamične odvisne spremenljivke za posamične skupine v preizkusu*

v9		N	M	SD
1 civilna oseba	v245 Delo v četi	52	50.00	41.73
	v246 Delo v vodu/oddelku	52	48.94	41.84
	Samozaznava	52	53.65	17.82
	Zaznava klime	52	39.79	11.41
2 vojaški uslužbenec	v245 Delo v četi	67	56.91	37.37
	v246 Delo v vodu/oddelku	67	51.72	37.54
	Samozaznava	67	54.57	15.57
	Zaznava klime	67	36.22	12.84
4 podčastnik	v245 Delo v četi	193	51.60	34.31
	v246 Delo v vodu/oddelku	193	46.07	34.35
	Samozaznava	193	59.70	13.45
	Zaznava klime	193	39.06	10.76
5 častnik	v245 Delo v četi	128	60.16	34.45
	v246 Delo v vodu/oddelku	128	54.34	34.49
	Samozaznava	128	59.04	12.74
	Zaznava klime	128	39.59	11.32

Opomba 1: V245 (zaporedna številka vprašanja v vprašalniku) – delo v četi: = odstotki prepričanja, da je lahko tudi ženska uspešna v delu v četi; V246 – delo v vodu = odstotki prepričanja, da je lahko tudi ženska uspešna v delu v vojaškem oddelku; samozaznava = sumarni skor diferenciala zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb; zaznava klime = sumarni skor evaluacije klime (semantični diferencial).

Opomba 2: Kategorija "vojaki" je izpuščena iz analize.

*Tabela 5: Rezultati različnih multivariatnih testov pomembnosti*

Multivariatni testi						
Učinki		Vrednost	F	hipoteza	Napaka df	p
v9	Pillai's Trace	0.06	2.1621	12	1305	0.011
	Wilks' Lambda	0.94	2.1627	12	1145.90	0.012
	Hotelling's Trace	0.06	2.1597	12	1295	0.012
	Roy's Largest Root	0.04	3.9076	4	435	0.004

Opomba: V9 = 4 kategorije zaposlenih v Slovenski vojski (1 = civilna oseba; 2 = vojaški uslužbenec; 4 = podčastnik; 5 = častnik).

Za multivariatno analizo variance smo odkrili pomembne razlike v sklopu oziroma kompleksu izbranih odvisnih spremenljivk glede na 4 različne ka-

tegorije zaposlenosti v Slovenski vojski. ( $p < 0.05$  pri vseh 4 multivariatnih preizkusih pomembnosti). Sklop oziroma kompleks odvisnih spremenljivk sta predstavljala dva sumarna skora (zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb ter ocena klime v vojaški organizaciji), pa tudi dve 5 – stopenjski lestvici prepričanja v to, da so lahko ženske uspešne na različnih področjih delovanja v vojaški organizaciji.

Box-ov test enakosti kovarianc, ki predstavlja test homogenosti v multivariatni analizi, se nahaja na nizkem nivoju pomembnosti, kar pomeni relativno nizko stopnjo stabilnosti modela (kar je “omiljeno” s predpostavko t.i. robustnosti F- testa).

Z Levenovim testom z enakostjo varianc (univariatni pristop) smo homogenosti variance bolj ali manj potrdili v primeru zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb in v zaznavi klime, ne pa tudi pri zaznavi prepričanja, da je ženska lahko uspešna v delu v vojski.

Na nivoju univariatne analize smo ničelno hipotezo zavrnilo samo pri zaznavi zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb, pri drugih posamičnih odvisnih spremenljivkah pa smo ničelne hipoteze sprejeli ( $F(3, 436) = 1.86; p = 0.14$ ).

*Ali sklop prediktorjev (zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb, evaluacija klime v vojski, stopnja prepričanja, da je lahko ženska uspešna a/ v delu v četi in b/ v delu v vodu) ustrezno diskriminira med štirimi skupinami/ štirimi nivoji variacije v raziskavi? - Rezultati diskriminantne analize:*

*Tabela 6: Testi pomembnosti posamičnih diskriminantnih funkcij*

Test funkcij št.	Lambda	Hi kvadrat	df	p
1	0.942	25.775	12	0.012
2	0.976	10.418	6	0.108
3	0.991	3.783	2	0.151

Multivariatno analizo variance smo dopolnili tudi z diskriminantno analizo (z Wilksonovim Lambda testom smo ugotovili, da je značilna oziroma pomembna “zgolj” prva diskriminantna funkcija, ki pa obrazloži približno 60 % celotne variance).

*Tabela 7: Strukturna matrika korelacij med posamičnimi manifestnimi variablami in prvo kanonično diskriminantno funkcijo*

	Funkcija		
	1	2	3
Samozaznava	0.87	-0.15	0.25
v245 Delo v četi	0.05	0.79	0.61
Evaluacija klime	0.16	-0.49	0.81
v246 Delo v vodu/oddelku	-0.13	0.60	0.66

Opomba: V245 (zaporedna številka vprašanja v vprašalniku) – delo v četi: = odstotki prepričanja, da je lahko tudi ženska uspešna v delu v četi; V246 – delo v vodu = odstotki prepričanja, da je lahko tudi ženska uspešna v delu v vojaškem oddelku; samozaznava = sumarni skor diferenciala zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb; zaznava klime = sumarni skor evaluacije klime (semantični diferencial).

Pri strukturalni matriki smo upoštevali samo korelacije med manifestnimi variablami na eni strani ter prvo in edino pomembno kanonično diskriminantno funkcijo na drugi strani. Relativno najvišjo korelacijo smo odkrili za manifestno variabla zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb. To pomeni, da znotraj omenjenega sklopa prediktorjev k razlikovanju med kategorijami zaposlenih v Slovenski vojski izrazito najbolj prispeva omenjena samozaznava.

*Tabela 8: Centroidi diskriminantnih funkcij*

v9	Funkcija		
	1	2	3
1 civilna oseba	-0.40	-0.19	0.07
2 vojaški uslužbenec	-0.21	0.19	-0.13
4 podčastnik	0.14	-0.08	-0.05
5 častnik	0.06	0.09	0.12

Opomba: pomembna je samo prva diskriminantna funkcija.

Opomba 2: Kategorija "vojaki" je izpuščena iz analize.

Pri grupnih centroidih smo osredotočeni na centroide za prvo in edino pomembno diskriminantno funkcijo. Namanjšo vrednost centroidov smo dobili za civilne osebe (-0.40), drugo najmanjšo vrednost za vojaške uslužbenec (-0.21), sledijo častniki (0.06) in nato podčastniki (0.14). Kaj nam omenjeni centroidi pomenijo? Pomenijo nam nekakšno centralno težnjo vseh odgovorov pri vseh skupinah, kot se oblikujejo na nivoju pomembne kanonične diskriminantne

funkcije. To “približno” pomeni, da na vseh 4 prediktorjih v povprečju in kombinirano relativno najvišje kotirajo podčastniki in analogno relativno najnižje civilne osebe. Poudariti pa velja, da k tem razlikam najbolj prispeva zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb, ne pa npr. odnos do vloge žensk v vojski oz. prepričanja v učinkovitost njihovega angažiranja.

*Ali se vsaka od dveh posamičnih odvisnih spremenljivk, merjenih s sumacijsko skalo (zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb in evaluacija socialne klime v vojski) pomembno razlikuje glede na neodvisno spremenljivko “spol”, neodvisno spremenljivko “kategorija zaposlenih” ter glede na interaktivni učinek obeh “faktorjev” ? – Rezultati dvosmerne analize variance:*

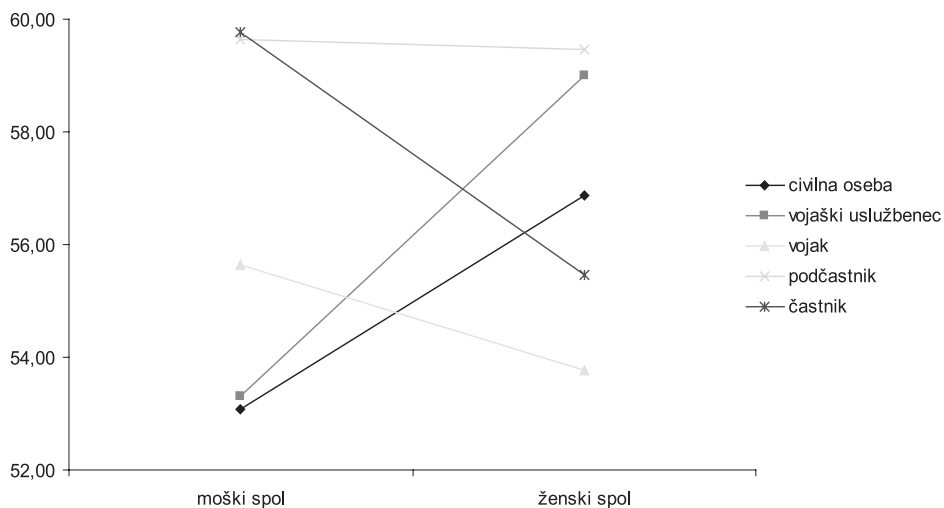
*Tabela 9: Sumarna tabela dvosmerne analize variance za neodvisni spremenljivki spola in ciljnih skupin za odvisno spremenljivko zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb*

Vir	Vsota kvadratov	Stopnje svobode	Srednji kvadrat	F	P
v9	1521.22	4	380.31	2.03	0.09
v3	25.58	1	25.58	0.14	0.71
v9 * v3	816.81	4	204.20	1.09	0.36
Napaka	131674.45	702	187.57		

Opomba: v9 = skupina (4 kategorije zaposlenih v Slovenski vojski (1 = civilna oseba; 2 = vojaški uslužbenec; 4 = podčastnik; 5 = častnik); v3 = spol (1 = M. 2 = Ž).

Opomba 2: Kategorija “vojaki” je izpuščena iz analize.

V zvezi z odvisno spremenljivko “zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb” smo ničelno hipotezo sprejeli tako za posamične glavne “učinke” spola in “kategorije zaposlenosti” v sv, kot za interaktivni učinek obeh “faktorjev” (tabela 9).

**Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb**

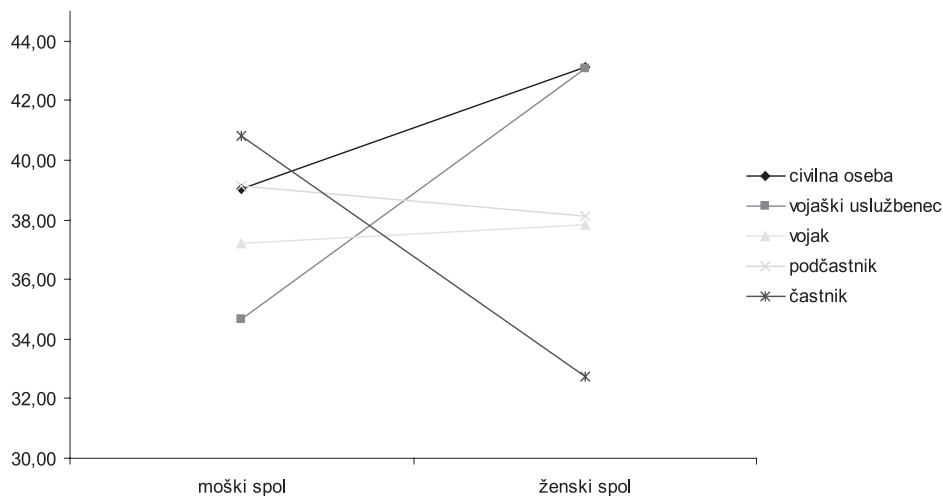
Slika 9: Grafični prikaz morebitnih interakcijskih učinkov spola in ciljnih skupin na evaluacijo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb

Tabela 10: Sumarna tabela enosmerne analize variance za neodvisni spremenljivki spola in ciljnih skupin za odvisno spremenljivko zaznave zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb

Izvor	Vsota kvadratov	Stopnje svobode	Srednji kvadrat	F	Sig.
v9	481.13	4	120.28	1.07	0.37
v3	44.32	1	44.32	0.39	0.53
v9 * v3	1970.77	4	492.69	4.37	0.00
Error	79771.09	707	112.83		

Opomba: v9 = skupina (kategorije zaposlenih v Slovenski vojski (1 = civilna oseba; 2 = vojaški uslužbenec; 4 = podčastnik; 5 = častnik); v3 = spol (1 = M, 2 = Ž).

V zvezi z odvisno spremenljivko "evaluacija socialne klime" smo ničelno hipotezo sprejeli tako za posamične glavne "učinke" spola in "kategorije zaposlenosti" v sv, zavrnilo pa smo jo za interaktivni učinek obeh "faktorjev" (tabela 10).

**Zaznava klime v Slovenski vojski**

*Slika 10: Grafični prikaz morebitnih interakcijskih učinkov spola in ciljnih skupin na evaluacijo klime v slovenski vojski*

**::SKLEP**

Zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb najbolj pogosto pomembno korelira z zaznavo uresničenosti vojaških, instrumentalnih in terminalnih (Rokeach) vrednot pri skupinah vojakov, podčastnikov in častnikov, nekoliko manj pa pri skupinah civilnih oseb in vojaških uslužbencev, vendar so pomembne korelacije pri civilnih osebah in uslužbencih v primeru vojaških vrednot pogostejše kot v primeru Rokeach-evih terminalnih vrednot.

Multivariatna analiza variance je pokazala, da se sklop štirih odvisnih spremenljivk sicer pomembno razlikuje glede na štiri kategorije zaposlenih, vendar univariatni pristop pokaže, da k temu "daleč" najbolj doprinese zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb (le – ta se najbolj in najbolj pomembno razlikuje glede na 4 kategorije zaposlenih).

Diskriminantna analiza je samo potrdila predhodno ugotovitev multivariatne analize variance, katere sklop odvisnih variabel je v diskriminantni analizi obravnavan kot sklop prediktorjev, štiri skupine zaposlenih v sv pa kot kriterij s štirimi nivoji variacije. Vpogled v strukturno matriko pokaže, da prva in edina pomembna kanonična diskriminativna funkcija zopet "daleč" najvišje korelira z manifestno spremenljivko "zaznana stopnja zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb". To znova pomeni, da ravnokar omenjena sedaj neodvisna variabla/ prediktor/ najpomembneje doprinaša k razlikovanju med štirimi kategorijami zaposlenih.



Rezultati dvosmerne analize variance so tako za posamično odvisno variabla “zaznava klime”, kot za “zaznava zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb” ničelno hipotezo sprejeli za “učinek” neodvisnih variabel “spol” in “kategorija zaposlenih”, njuna interakcija pa se je izkazala kot pomembna samo v primeru odvisne spremenljivke “evaluacija socialne klime”.

Sklenemo lahko torej, da sta tako multivariatna analiza variance kot komplementarna diskriminantna analiza potrdili pomembne multivariatne učinke. Ne glede na to, ali sklop variabel (evaluacija klime v vojski, zaznava zadovoljenosti potreb, prepričanji v učinkovitost dela žensk v vojski ...) obravnavamo kot odvisne (multivariatna analiza variance), ali pa kot sklop prediktorjev (diskriminantna analiza) s kategorijo zaposlenih kot odvisno kriterijsko variabla, nam tako univariatna opcija pri multivariatni analizi variance, kot vpogled v strukturno matriko pri diskriminantni analizi potrди “zaznavo zadovoljenosti lastnih psihosocialnih potreb” kot variabla, ki je najpomembnejša pri diferenciaciji štirih skupin zaposlenih, ki hkrati predstavljajo enega od temeljnih strukturnih vidikov slovenske vojaške organizacije.

## ::LITERATURA

- FM – 22 – 100 Army leadership. Department of the Army, Washington, 1999.
- Furlan in dr. (2006): *Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino. razvoj. Izobraževanje in usposabljanje*. Defensor: Ljubljana.
- Garb, M. (2002): *Demobilizacija in reintegracija vojaškega osebja v razmerah sodobne družbene tranzicije*. Doktorsko delo. Univerza v Ljubljani: FDV.
- Haralambos. M.. Holborn. M. (1999): *Sociologija – teme in pogledi*. DZS. Ljubljana.
- Jelušič, Ljubica (2003): "Mirovne operacije. (1. del)." V: *Slovenska vojska*, Letn. 11. št. 5 (14. marec 2003). str. 20-23.
- Kotnik-Dvojmoč, Igor (1994): *Primerjava obvezniškega in poklicnegaopolnjevanja oboroženih sil z vojaki v sodobnih državah* (magistrsko delo). FDV. Ljubljana
- Kotnik-Dvojmoč, Igor (2000): *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav: (študija primera Slovenije)*: doktorska disertacija. FDV. Ljubljana.
- Kotnik-Dvojmoč, Igor (2002): *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede
- Lubi, Darko (1995): *Vodenje in poveljevanje*. FDV. Ljubljana
- Moskos C. Charles (2000): "Toward a postmodern military: The United States as a paradigm." V: Moskos C. Charles, John Allen Williams in David R. Segal (ur.): *The postmodern military- Armed forces after the cold war*. Oxford: Oxford university press. str. 14-31.
- Rokeach, M. (1973): *The nature of human Values*. New York. The Free Press.
- Smith, W. (1980): *Flags and arms across the world*. London: Cassell.
- Watson Susan (1993): *Ceremonies and Displays. International Military and Defense Encyclopedia*. Volume 2. Washington.