



KARAVĪRU APMIERINĀTĪBA AR DIENESTU LATVIJAS REPUBLIKAS NACIONĀLAJOS BRUŅOTAJOS SPĒKOS

SATISFACTION OF SOLDIERS WITH SERVICE IN THE NATIONAL ARMED FORCES OF THE REPUBLIC OF LATVIA

Kristīne Urbanovica, Bc.sc.soc., e-pasts: maramb@inbox.lv
Līga Paula, Mg.sc.soc., e-pasts: Liga.Paula@llu.lv

Abstract

The article focuses on job satisfaction of soldiers in the National Armed Forces. The authors present a literature review on professional military service as salaried work, characterize professional military service as profession, describe relevant theories that are useful for the analysis of job satisfaction, and show the structure of the Latvian National Armed Forces.

One-hundred fifty six soldiers, representing seven units of the Latvian National Armed Forces, were surveyed in the quantitative study. The results of the study showed that job satisfactions are influenced mainly by the following factors: Salary, service conditions, career opportunities, social security, and challenging duties and activities that require high level of responsibility and risk. Still, the main factor that influences job satisfaction is material well-being. The survey showed that soldiers are not very satisfied with the salary, benefits, compensations and other issues that have impact on their material well-being such as receiving refunds on transport expenses and medical treatments. Respondents are not satisfied with the factors they can not influence, and rotations to other military services in particular are one of these factors, which were identified particularly highly by the women, because rotations influence their families and their material well-being. Social benefits and security are evaluated positively by the soldiers. Good service conditions and interesting duties with good opportunities of self-realization were also evaluated very highly.

Key words: military service, satisfaction with a job, Latvian National Armed Forces

Ievads

Darbs ieņem lielu nozīmi cilvēka dzīvē, un cilvēks tam atvēl lielāko daļu savas dzīves laika, tāpēc svarīgi, lai šis laiks būtu pavadīts patīkami un lietderīgi, lai cilvēks būtu gandarīts par paveikto un sasniegto. Darbinieki darba vietā vēlas, lai viņus cienītu, ievērotu viņu individuālās vajadzības un intereses, būtu izaugsmes iespējas, pozitīvi noskaņota darba vide un būtu skaidri uzņēmuma darba mērķi un politika. Darbinieki vēlas justies piederīgi savai darba vietai. Augstāka darbinieku apmierinātība nodrošina zemāku darbinieku mainību un augstāku lojalitāti, darba efektivitāti un laba darba devēja tēlu sabiedrībā (Pikeringa, 2002:29).

Latvijas Republikas Nacionālo bruņoto spēku (turpmāk tekstā LR NBS) sākums bija Zemessardze, policijas vienības, apsardzes bataljoni, kuru uzdevums bija nosargāt Latviju, nodrošināt padomju armijas mierīgu izvešanu no Latvijas teritorijas. Nākošais posms bija Zemessardzes un Aizsardzības spēku vienību apvienošana Nacionālajos bruņotajos spēkos. Pēc iestāšanās NATO un atteikšanās no obligātā militārā dienesta tieši daļība misijās tiek uzskatīta par svarīgāko un sabiedrībai pamanāmāko NBS uzdevumu. Daļība miera uzturēšanas misijās bija viens no svarīgākajiem iemesliem pārejai uz profesionālo armiju, pilnīgi atsakoties no obligātā militārā dienesta. (Nacionālie..., 2010).

Nemot vērā militārā dienesta specifiku, ne vienmēr karavīri būs apmierināti ar dienestu, tādēļ pētījuma ietvaros tika noskaidrots, kāda ir karavīru apmierinātība ar dienestu LR NBS un kādi faktori to ietekmē. Šajā pētījumā profesionālais militārais dienests ir skatīts kā algots darbs, tādēļ, analizējot karavīru apmierinātību ar dienestu, teorētiskajā pamatojumā izmantotas pieejas, kuras skaidro apmierinātību ar darbu ietekmējošos faktorus: F. Hercberga 2 faktoru teorija, K. Zamfiras darba apstākļu klasifikācija, A. Dorina nostādnes, kas varētu efektīvi regulēt dažādo faktoru ietekmi uz apmierinātību ar darbu un L.V. Portera un E.E. Loulera uz ekspektācijām balstītās teorijas. Rakstā autores apskata šīs teorijas, raksturo LR NBS un atspoguļo galvenos pētījuma rezultātus.

Profesionālais militārais dienests

Latvijā militārais dienests vairs nav obligāts, karavīrs – tā ir profesija. Līdzīgi kā citi nodarbinātie, kas iesaistīti darba tirgū, arī karavīri veic algotu darbu. Tāpat kā vairums valstu, arī Latvija izvēlējusies savas drošības nodrošināšanā uzturēt profesionālu armiju, līdz ar to tiek noteikta armijas vajadzībām nepieciešamā personālsastāva komplektēšana, darbības organizācija, kā arī darba gaita. Tas viss saistās ar vienu kopīgu apzīmējumu – militārais dienests. Dienests ir saistīts ar valsti, tās lomu un vietu sabiedrībā. Dienests ir viens no galvenajiem valsts pasākumiem, lai veidotu valsts iekārtu un visiem ierēdņiem, kas ieņem konkrētus valsts amatus, darba tiesisko regulējumu, kā arī realizējot valsts struktūru funkcijas, lai nodrošinātu efektīvu valsts pārvaldes darbību (Лазарев, 1993:6). Militārais dienests ir valsts dienesta īpašs veids, kas atšķiras no civilā dienesta ar savu mērķi, bruņota spēka piemērošanas līdzekļiem, metodēm, iespējām un nosacījumiem mērķu sasniegšanā. Tas ir vissarežģītākais un smagākais darbības veids, kam nav normēts darba laiks, tas ir stingri reglamentēts ar noteiktu kārtību, noteikumu un standartu ievērošanu, prasa karavīru pilnu pašatdevi, augstu profesionālismu un īpašu atbildību par veicamajiem pienākumiem. (Серебрянников, 1995:93). Militārā dienesta ietvaros pilsoņu profesionālā militārā dienesta darbība ir organizēta militāros amatos, militāros veidojumos un struktūrās, kas veic funkcijas, kas saistītas ar valsts aizsardzību un drošību. (Ноздрачев, 1999:5).

Profesionālajā armijā militārais dienests visam personālam ir pamatdarbs un darbības veids (Серебрянников, 1995:88). Latvijā personālsastāva komplektēšanu un militārā dienesta gaitu reglamentē Militārā dienesta likums. Šis normatīvais dokuments nosaka vienotu militārā dienesta gaitu visās LR NBS struktūrvienībās. Militārais dienests dalās sekojoši: aktīvais dienests, profesionālais dienests, dienests Zemessardzē, dienests rezervē.

Militārais dienests saistās ne tikai ar privilēģijām un sociālām garantijām, bet arī ar ierobežojumiem un aizliegumiem. Karavīri nedrīkst veikt politisko darbību, pievienoties arodbiedrībām, organizēt streikus un tajos piedalīties. Karavīra privātīpašums un tā pārvaldīšana nedrīkst kavēt dienesta pienākumu izpildi vai karavīra pārvietošanu no vienas vienības uz otru. Karavīra formas tērps uzliek zināmus pienākumus. (Militārā dienesta iekārtas reglaments, 9.lpp.).

Šajā pētījumā militārais dienests tiek uzlūkots kā jebkurš cits algots darba veids, kaut arī ir pietiekami specifisks. Militārai darbībai ir funkcijas, kas norāda uz pazīmēm, kuras raksturīgas darbam. Starp tām ir noteiktu tehnoloģiju esamība, īpašu prasmju un zināšanu nepieciešamība veiksmīgas darbības īstenošanai, īpašas garīgās un fiziskas piepūles nepieciešamība. Cita iezīme, kas raksturīga militārai darbībai ir, ka šī darbība prasa iniciatīvu un jaunradi. Tā kā militārai darbībai piemīt nestandarta uzdevumi un jaunu situāciju veidošanās, kuras, neskatoties uz rūpīgu prognozi, nevar ieprogrammēt un paredzēt iepriekš, karavīram jābūt profesionālim savā jomā, universālam, daudzpusīgam, elastīgam un spējīgam pielāgoties. Par profesionāļiem Latvijas armijā virsnieki kļūst, beidzot Nacionālo Aizsardzības akadēmiju un pēc laika turpinot mācības dažādos īstermiņa un ilgtermiņa kursus, kuros ir iekļauti arī ārvalstu militārie kursi; instruktori, pabeidzot Jaunākā instruktora kursu līdz augstākā instruktora kursa beigšanai; kareivji pabeidzot kājnieku kursu Alūksnē. Speciālistus NBS gatavo atsevišķos kursus atkarībā no dienesta specifiskas apakšvienībā.

Karavīra darbs nav salīdzināms ne ar vienu citu darbu un pienākumu mūsu valstī. Pirmkārt, tas saistīts ar dziļu cieņu pret valsti, kas atspoguļota devīzē *Gods kalpot Latvijai!*. Otrkārt, dienests armijā sākas ar apziņu, ka karavīrs ir gatavs cīnīties un valsts un visu mūsu pilsoņu drošības labā ziedot savu dzīvību. Treškārt, karavīriem jābūt gataviem pildīt savus pienākumus 24 stundas diennaktī, un viņiem aizliegts veidot arodbiedrības, sastāvēt kādā no politiskajām partijām vai pieteikt streikus.

Profesionālais dienests vajadzīgs, lai apkalpotu sarežģītu tehniku un sistēmas, pildītu komplicētus uzdevumus, lai varētu doties starptautiskās militārās misijās. Profesionalizācijai ir zināmas priekšrocības: lielākas operatīvās spējas dalībai starptautiskās operācijās, augstāka kaujas gatavība un personāla motivācija, efektīvāka personāla vadība, iespēja sagatavot profesionālu virsnieku un instruktoru sastāvu, veidot nelielas, bet labi sagatavotas rezerves un izmantot sarežģītas ieroču sistēmas. (Nacionālie..., 2010.).

Mūsdienu armijas ir birokrātiskas organizācijas, ko nokomplektē pastāvīgi strādājošie ierēdņi virsnieku sastāva līmenī. Tomēr dažās attiecībās bruņotie spēki ir apveltīti ar specifiskām iezīmēm, kas atšķir tos no citām organizācijām. Armija ir slēgta organizācija, kurā tās kalpotāju vairākums pavada kā dienas, tā arī nakts laiku (Гидденс, 1999: 231). 2010. gadā LR Nacionālajos bruņotajos spēkos dien 3717 karavīri, no kuriem 640 jeb 17,22 % ir karavīri – sievietes. Nacionālo bruņoto spēku struktūrvienībās ir 1015 jeb 27,30 % karavīri Sauszemes spēkos, 486 jeb 13,07 % karavīri Jūras spēkos, 313 jeb 8,42 % karavīri Gaisa spēkos, 484 jeb 13,02 % karavīri Zemessardzē, 621 jeb 16,70 % karavīri Militārā policijā, 425 jeb 11,43 % Mācību vadības pavēlniecībā, 373 jeb 10,03 % Nodrošinājuma pavēlniecībā.

Teorētiskās pieejas apmierinātības ar dienestu pētīšanā

Apmierinātība ar darbu un profesijas izvēli ir nozīmīgs cilvēka dzīves rādītājs. Tas ir psihisks stāvoklis, sajūta, kas būtiski ietekmē cilvēka uzvedību. Ar apmierinātību šajā pētījumā tiek saprasts labsajūtas līmenis, ko darbiniekā izraisa viņa darbs. Karavīram, kā jebkuram darbiniekam jebkurā citā nodarbinātības sfērā, ir jāstrādā ar pilnu atdevi, jābūt ieinteresētam darba saturā, kā arī jāzina, kas tieši no viņa tiek gaidīts un kā to var izpildīt. Karavīram jāpārzina savas struktūrvienības motivācijas sistēma un personiskās izaugsmes iespējas. Apmierinātības ar darbu teorijas pieņem, ka darbinieka uzvedība enerģētiski nodrošina, virza un uztur īpašības, kas piemīt katram indivīdam, piemēram, instinkti un vajadzības (Хьюстон, 2004:542). Dažādi autori ir arī atšķirīgi definējuši apmierinātību ar darbu. Apmierinātība ar darbu ir attieksme, iekšējs stāvoklis. To var saistīt ar personiskām sajūtām par kādu veikumu, vai nu kvantitatīvu vai kvalitatīvu (Mullins, 1996:520). Apmierinātība ar darbu ir cilvēka vai cilvēku grupas savas profesionālās darbības novērtējums, kas ietver sevī arī dažādu tās aspektu un nosacījumu novērtēšanu, tā izpaužas ne tikai kā labs vai slikts garastāvoklis, bet gan kā ļoti sarežģīta un dažreiz pat neprognozējama uzvedība (Дорин, 1997:182). Apmierinātība ar darbu ir pakāpe kādā darbinieks ir apmierināts ar sava darba saturu un tā apkārtni vai arī ir neapmierināts ar nepiemērotiem darba apstākļiem un garlaicīgu un nogurdinošu darba saturu (Page, 1992:173). F.Iļjasovs apmierinātību ar darbu raksturo kā attieksmi pret darbu, indivīda sociālo statusu, adaptāciju sociālajā vidē, materiālo un sociālo faktoru atbilstību prasībām, darbības aktivitāti, produktivitāti. Apmierinātība ar darbu atspoguļo vajadzību apmierināšanas līmeni. Tā var būt atšķirīga, jo pretenziju un prasību līmenis ir individuāls, atšķirīgs enerģijas potenciāls, dzīves pozīcija un citi faktori (Garleja, 2003:43).

Sociologiem apmierinātība ar darbu ir integratīvs rādītājs, ar kuru ir pieņemts saprast „sabalansētu prasību stāvoklis, darbinieku pretenziju izvirzīšanas saturs, darba raksturs un darba apstākļi, un šo prasību subjektīvs iespēju realizācijas vērtējums.” (Комаров, 2003:336).

Apmierinātības ar darbu līmeni ietekmē vairākas faktoru grupas: **individuālie faktori** – personība, izglītība, inteligences līmenis un spējas, ģimenes stāvoklis, attieksme pret darbu; **sociālie faktori** – attiecības ar kolēģiem, grupas darbs un normas, iespēja komunicēties, neformālā organizācija; **kulturālie faktori** – vērtības un pārliecība; **organizacionālie faktori** – organizācijas raksturs un lielums, formālā struktūra, politika un procedūras, ko lieto attiecībā pret personālu, darbinieku attiecības, darba raksturs, tehnoloģijas un darba organizācija, pārraudzība un līderības stils, vadības sistēmas, darba apstākļi.

Apmierinātības ar darbu būtība atklājas F.Hercberga divu faktoru teorijā un L.V.Portera un E.E.Loulera uz ekspektācijām balstītām teorijām. Viena no populārākajām motivācijas teorijām darba socioloģijā ir F.Hercberga motivācijas koncepcija. Pretēji humāno attiecību pieejai, kas tiecas pieņemt, ka apmierinātība ar darbu noved pie labāka darba sasnieguma, Porters un Loulers (Luthans, 1992:165) apgalvo, ka apmierinātība ir drīzāk laba darba izpildījuma sekas nevis cēlonis. Individuālo, sociālo un ekonomisko mērķu saplūšana rada apmierinājumu, kas izpaužas panākumos. Panākumu efekts ir atkarīgs no gribas, darbaspējām, iespējas darīt, tādejādi panākumi darbā veido attieksmi pret darbu. Attieksme un apmierinātība ar darbu veidojas saistībā ar darba stāžu, vecumposmu, pieredzi, sasniegto sociālo statusu un karjeru (Garleja, 2003:44).

Pētījumā izmantota arī K. Zamfiras izstrādātā darba apstākļu klasifikācija, kas veidota saistībā ar darbinieku apmierinātību ar darbu: kopējie darba apstākļi, fiziskie darba apstākļi, kas iedarbojas uz cilvēka organismu fiziski, ķīmiski, fizioloģiski; darba saturs; attiecības starp cilvēkiem darba procesā; darba organizēšana. (Замфир, 1983:43-52).

Pētījuma metodoloģija

Lai sasniegtu pētījumā izvirzīto mērķi: noskaidrot karavīru apmierinātību ar dienestu LR NBS un kādi faktori to ietekmē, tika izmantota viena no socioloģijā izplatītākajām aptaujas metodēm – anketēšana. Par pētījuma objektu tika izvēlēti LR NBS karavīri, bet pētījuma priekšmets – karavīru apmierinātība ar dienestu NBS. Pētījuma hipotēze: LR NBS karavīru apmierinātība ar dienestu dažādos kritērijos atšķiras neatkarīgi no karavīru vecuma un dienesta ilguma.

Datu iegūšanai tika izmantota strukturēta anketa, kur jautājumi tika strukturēti pa blokiem, kas veidoti atbilstoši teorijā apskatītajiem apmierinātības ar darbu aspektiem. Izstrādājot pētījuma instrumentāriju un iedalot apmierinātības kritērijus noteiktos blokos, autores vadījās pēc dažādu pētnieku atziņām: I Vispārīgie jautājumi (F.Hercberga 2 faktoru teorija); II Dienesta apstākļi, III Dienesta saturs, IV Attiecības ar cilvēkiem dienestā, V Atalgojums, apgāde un sociālās garantijas (K. Zamfiras darba apstākļu klasifikācija); VI Apmierinātības ar dienestu paaugstināšana (L.V.Portera un E.E.Loulera uz ekspektācijām balstītās teorijas); VII Noslēdzošā daļa (demogrāfiskie dati).

Pētījuma ģenerālkopu veido LR NBS profesionālā dienesta karavīri. Izlasē respondenti pārstāv visas septiņas LR NBS struktūrvienības, un viņus atlasīja pēc kombinētās izlases principa – sērijveida un vienkāršās gadījumatlases kombinācijas, kad atsevišķas vienības atlasa nejaušā kārtībā sēriju iekšienē. Pie vienkāršās gadījumizlases vienību atlase notiek no visām ģenerālkopas vienībām bez to iepriekšējas grupēšanas kaut kādās grupās, un tā nodrošina visu kopas vienību vienādu iespēju nokļūt izlasē. Sērijveida izlases būtība - kopas vienības apvienotas nelielās grupās jeb sērijās, un dati tiek savākti par visām vienībām. (Goša, 2003:217, 222).

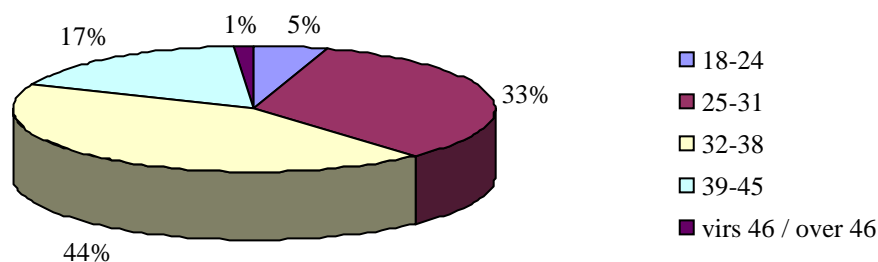
Pētījuma gaitā tika iegūtas 163 anketas, no kurām 7 tika atzītas par nederīgām. Tātad izlases apjoms $n=(156)$, no kuriem: 23 Sauszemes spēku karavīri, 22 Jūras spēku karavīri, 21 Gaisa spēku karavīri, 26 Zemessardzes karavīri, 21 Nodrošinājuma pavēlniecības karavīri, 20 Mācību vadības pavēlniecības karavīri, 23 Militārās policijas karavīri.

Visu iegūto empīrisku datu apstrādei un analīzei tika izmantotas SPSS 11.5 versijas un MS Excel 2003 datorprogrammas.

Pētījuma rezultāti

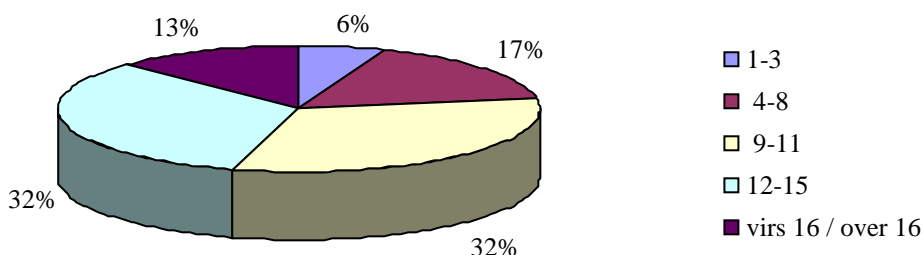
Pētījuma rezultāti tika analizēti, balstoties uz aptaujas anketā ietvertajiem kritēriju blokiem, kuri ļauj izvērtēt karavīru apmierinātību ar dienestu.

Pētījumā piedalījās 156 respondentu no NBS galvenajām struktūrvienībām, 24 sievietes un 132 vīrieši, no kuriem 55 virsnieki, 69 instruktori un 32 kareivji. Respondentu vecuma struktūra parādīta 1. attēlā. Aptaujā piedalījās 8 karavīri vecumā no 18-24 gadiem, 52 - vecumā no 25-31 gadam, 67 karavīri pārstāvēja vecuma grupu no 32- 38 gadiem, 27 karavīri bija vecumā no 39-45 gadiem, vecumā virs 46 tika aptaujāti 2 karavīri.



1.att. Respondentu vecums/ Figure 1. Age of the respondents

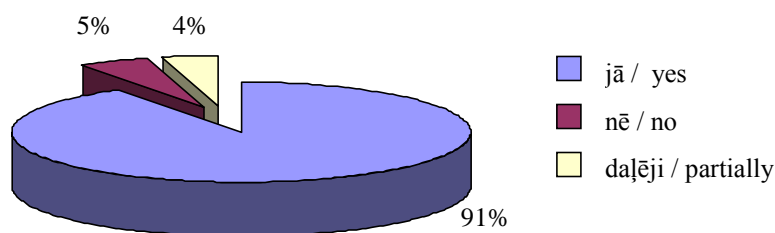
Respondentu izdienas stāžs NBS parādīts 2. attēlā. Pētījumā piedalījās 9 karavīri, kuri dien no 1-3 gadiem, 26 karavīri ar izdienas stāžu 4-8 gadi, 50 karavīri ar izdienas stāžu 9-11 gadi, no 12-15 gadiem dien 51 karavīrs, virs16 gadiem izdienas stāžs ir 20 karavīriem.



2. att. Respondentu izdienas stāžs NBS/ Figure 2. Length of service in NAF of the respondents

Vispārīgo jautājumu blokā tika jautāts par vispārīgiem darba aspektiem (nākotnes perspektīvas darbā, karjeras iespējas, cieņa, vadības rēķināšanās ar darbinieka viedokli, darba atzinīga novērtēšana, darbs komandā, darba saskaņošanas iespējas ar ģimenes dzīvi), kas respondentiem varētu būt svarīgi. Analīzē tika ņemts vērā respondentu vecums. Par nākotnes perspektīvām darbā un karjeras iespējām respondenti ir atbildējuši, ka šie faktori ir svarīgi. Tāpat karavīriem ir svarīgi, ja vadība rēķinās ar savu padoto viedokli, kas nenoliedzami atvieglo izvirzīto mērķu sasniegšanu un darba organizēšanu. Ir būtiski, ja vadība nepieņem lēmumus vienpersoniski. Gandrīz visi respondenti uz to atbildēja pozitīvi („jā” – 67 un „drīzāk jā nekā nē” –70). Respondentiem ir svarīgs tāds darbs, kurā viņi tiek atzinīgi novērtēti. Autores uzskata, ka tādējādi darbinieki ir vairāk atbildīgi par paveikto un strādā ar lielāku pašatdevi. 86 respondentiem ir ļoti svarīgi un 70 respondentiem svarīgi darbu veikt komandā. Militārā dienestā ir svarīga arī kolēģu pleca sajūta, atbalsts kā ikdienas darbos, tā arī taktiskajās mācībās. Profesionālās izaugsmes iespējas karavīri ir novērtējuši ļoti atzinīgi, kas ir labs rādītājs bruņotajiem spēkiem. Karavīri apzinās savas profesionālās izaugsmes iespējas nozīmi savā karjerā. Pēc iegūtajiem datiem var redzēt, ka 93 respondentiem ir ļoti svarīga darba saskaņošana ar ģimeni vai vaļasprieku, pie pozitīva rezultāta tāpat var pieskaitīt 63 respondentu, kas atbildējuši „drīzāk jā nekā nē”. Tātad var secināt, ka absolūtam vairākumam darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir svarīgs kritērijs, strādājot algotu darbu. Karavīru iespēja saskaņot darbu ar ģimeni ir atkarīga nevis no organizācijas, bet gan no struktūrvienības vadītāja attieksmes pret savu padoto un viņa personisko dzīvi.

Vairāk nekā 90% aptaujāto karavīru (kā sievietes, tā vīrieši) ir apmierināti ar izvēlēto profesiju, gandrīz tikpat pat daudz respondentu ir apmierināti ar darba saturu.



3.att. Respondentu apmierinātība ar izvēlēto profesiju/ Figure 3. Satisfaction of respondents with their profession

Analizējot šo jautājumu pēc respondentu dienesta ilguma, var secināt, ka tie karavīri (gan sievietes, gan vīrieši), kuri dien no 4-8 gadiem, vienbalsīgi atbildējuši „jā”, un tas pierāda, ka individuālās apmierinātības ar darbu visaugstāko pakāpi karavīri sasniedz ap 30 gadiem, un tas ir saistīts ar cilvēka vēlmi pašizpausties un reālām iespējām dienestā. Pārējās dienesta ilguma grupās lielākā daļa respondentu (116) arī ir atbildējuši ar „jā”. 8 respondenti uzskata, ka dienestā NBS nav pašizaugsmes iespēju, tātad pastāv iespēja, ka darbinieki beigs savu profesionālo karjeru, jo nesaskata pašreizējā darbā izaugsmes iespējas. 6 respondenti uzskata, ka NBS ir zems vērtējums sabiedrībā. Šos viedokļus ir izteikuši respondenti, kuru darba stāžs NBS ir no 9-16 gadiem un vairāk. Analizējot šo faktu, var secināt, ka lielākā daļa darbinieku ir apmierināti ar savu izvēlēto profesiju, bet tas nenozīmē, ka viņi ir apmierināti ar pašu organizāciju.

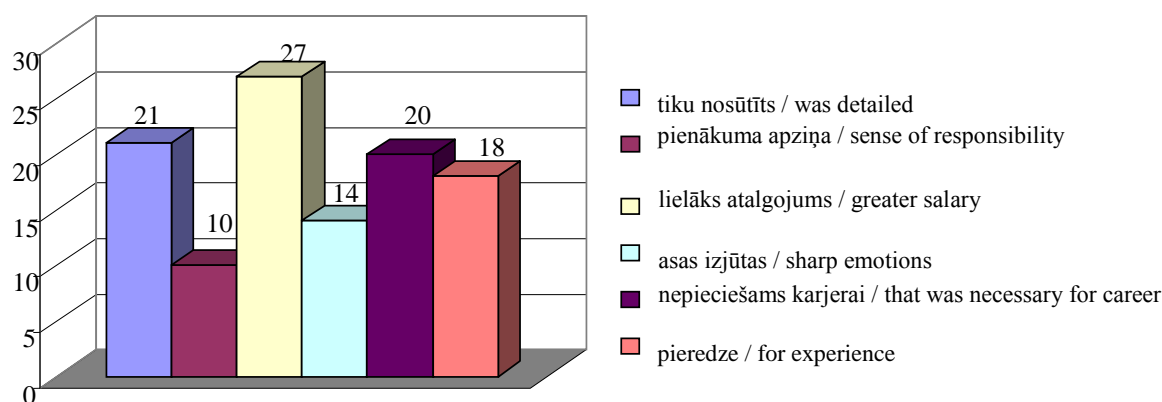
Jautājumos par dienesta apstākļiem tika ietverti tādi kritēriji kā darba grafiks, rotācijas iespējas uz citu dienesta vietu vai amatu, karjeras izaugsmes iespējas, profesionālās apmācības iespējas un NBS prestižs sabiedrībā, kuri ir vērsti uz apmierinātības līmeni ar darba apstākļiem. Atbilžu analīzē tika ņemts vērā respondentu vecums.

Pēc datu analīzes ir redzams, ka 128 NBS karavīriem ir nozīmīgs darba grafiks, un tikai 28 ir vienaldzīgi pret šo apmierinātības ar dienestu kritēriju, ņemot vērā to apstākli, ka karavīriem ir nenormēts darba laiks un dienestā atrodas 24 stundas diennaktī. Nereti karavīriem ir jāstrādā brīvdienās un svētkos, pakārtojot savas personiskās vajadzības un intereses, taču šis apstāklis būtiski neietekmē kopējo apmierinātības līmeni. Savukārt, jautājumā par rotācijas iespējām uz citu dienesta vietu un amatu respondentu apgalvojumi mainās. Visās vecuma grupās 37 respondenti atbildēja, ka ir apmierināti ar rotācijas iespējām, kur kā iemeslu varētu minēt neapmierinātība ar kolektīvu vai vadības stilu, tāpēc viņi ir ieinteresēti labākas dienesta vietas meklējumos. Ir zināma pretruna – karavīri ir apmierināti ar profesijas izvēli, bet rotēt uz citu dienesta vietu, ja tā ir tālu no pastāvīgās dzīves vietas, nevēlas, tāpēc vienaldzīgu attieksmi ir izrādījuši tikai 27 respondenti. 92 respondenti vecumā no 25 gadiem ir neapmierināti ar šo apstākli. Karavīru sieviešu attieksme pret rotāciju ir negatīva, jo visas sievietes, neatkarīgi no vecuma, (izņemot 3 respondentes, kuras atbildēja neitrāli), ir atbildēja noliedzoši. Rotēt nozīmē pamest savu pastāvīgo dzīvesvietu, līdz ar karavīra rotāciju šim apstāklim ir pakļautas arī karavīru ģimenes. Novērtējot karjeras izaugsmes iespējas un profesionālās apmācības iespējas, var teikt, ka visās vecuma grupās par abiem kritērijiem (attiecīgi 124 respondenti un 125 respondenti), kuri raksturo dienesta apstākļus, respondenti ir devuši vienādu pozitīvu vērtējumu, atzinuši to nozīmīgumu.

Par NBS prestižu sabiedrībā respondentu viedokļi dalās. Par to, ka tas ir augsts, vērtējumu „drīzāk jā nekā nē” ir devuši 79 respondenti, savukārt, 77 respondentiem visās vecuma grupās kopā pret šo faktu ir vienaldzīga attieksme. No tā var secināt, ka ir mazinājies patriotisms pret valsti, karavīriem profesionālais dienests ir darbs, kur galvenais faktors ir darba ienākumi, bet arvien mazāku lomu tajā ieņem kulturālie aspekti, konkrēti – darbs kā patriotiska pārliecība.

Ņemot vērā NBS struktūrvienību atšķirīgos uzdevumus, tika lūgts novērtēt apmierinātību ar savu dienestu pēc kritērijiem, kas raksturo *dienesta saturu*: vai tas ir interesants, elastīgs, nogurdinošs, stresa pilns, grūts un sarežģīts, garlaicīgs, radošs vai viendabīgs. Dienestu kā interesantu ir atzinuši karavīri visās struktūrvienībās vienādi, pozitīvi piekrituši šim apgalvojumam 150 respondenti, un var uzskatīt, ka darbs kopumā karavīriem šķiet izaicinošs. Elastība dod iespēju pašiem noteikt savu darba laiku, ņemot vērā to, ka karavīrs dienestā atrodas 24 stundas diennaktī, sabalansēt darbu ar privāto dzīvi, jo īpaši tas attiecas uz tiem karavīriem, kuriem darbs ir saistīts ar zemessargu un kareivju apmācību ne tikai parastajā darba laikā, bet vakaros un brīvdienās. Līdz ar to par elastīgu NBS ir atzinuši 91 respondents. Dienestu par nogurdinošu uzskata 68 respondenti, jo ir nepieciešama ilgstoša uzmanības koncentrācija, vai arī darbs ir monotons un viendabīgs. Mazliet mazāk, tas ir, 50 respondenti, nepiekrīt šim apgalvojumam. Dienestu par stresa pilnu, grūtu un sarežģītu ir uzskatījuši tie karavīri, kuri piedalījušies starptautiskās operācijās, kas saistītas ar risku. Neviens no respondentiem (139) neuzskata dienestu par garlaicīgu, norādot, ka nav zudusi interese par to, nav iestājusies vienaldzība un apnikums. 74 aptaujātie atzīmējuši, ka radošam darbam ir liela nozīme viņu darbībā. Pēc pētījumā iegūtajiem datiem var secināt, ka diezgan liels skaits aptaujāto atzīst, ka ikdienišķs, prognozējams un zināms darbs kopumā dod lielāku apmierinātību ar darbu.

Ļoti svarīgs nosacījums karavīra karjerā ir piedalīšanās kādā no starptautiskajām operācijām, jo īpaši tas attiecas uz virsnieku sastāva karavīriem. No visiem respondentiem 55 (virsnieki – 14, instruktori – 16, kareivji – 25) ir piedalījušies starptautiskās operācijās. Visvairāk starptautiskajās operācijās piedalījušies Sauszemes spēku karavīri (visi 23 aptaujātie respondenti), tas ir saistīts ar to, ka šī struktūrvienība visvairāk specializējas uz starptautiskajām operācijām. 4. attēlā parādīti galvenie iemesli, kādēļ karavīri piedalījušies starptautiskās militārās operācijās.



4. att. Respondentu iemesli dalībai starptautiskajās operācijās/
Figure 4. Reasons for participation in international military operations

Lielākā daļa respondentu, kuri piedalījušies starptautiskās operācijās (27), kā primāro piedalīšanās iemeslu norāda lielāku atalgojumu, otrs svarīgs iemesls ir nosūtīšana ar pavēli (21). Starptautiskās operācijas kā nepieciešamu savai turpmākajai karjerai atzīst 20 respondenti, kā pieredzi to atzinuši 18 respondenti, un tikai 10 norādīja uz

pienākuma apziņu. Starptautiskās operācijas ir miera uzturēšanas misijas pasaules „karstajos punktos”, līdz ar to, par iemeslu daļībai tajās ir devuši 14 respondenti, kuri gribēja asas izjūtas.

Lai noskaidrotu, cik svarīgas ir attiecības kolektīvā, respondentiem tika uzdots izvērtēt attiecības ar kolēģiem. Apkopojot visu NBS struktūrvienību aptaujāto respondentu atbildes, var secināt, ka karavīri pārliecinoši ar jā” un „drīzāk jā nekā nē” vērtē kolektīvu kā draudzīgu, saliedētu, kur valda dienesta biedru uzticēšanās, savstarpējā izpalīdzība un laba komunikācija dienesta biedru starpā. Visās struktūrvienībās pastāv labi organizēta iekšējā komunikācija ar vadību, un karavīriem ir pieņemams vadības darba stils, kur šiem faktoriem pozitīvu vērtējumu („jā” un „drīzāk jā nekā nē”) ir devuši attiecīgi 143 un 151 respondents. Komunicēšanās prasmes raksturo iekšējā kultūra, spriestspēja un dzīves briedums. Vadīšanas stils ir viens no izšķirošākajiem faktoriem apmierinātības ar darbu veicināšanā. NBS darbs tiek vadīts ar pavēlēm. Pavēļu izpildi var organizēt un padarīt interesantu ar uzdevumu un darbību daudzveidību, ar aktīvu padoto intelektuālo spēju izmantošanu un kontaktēšanos ar darbiniekiem.

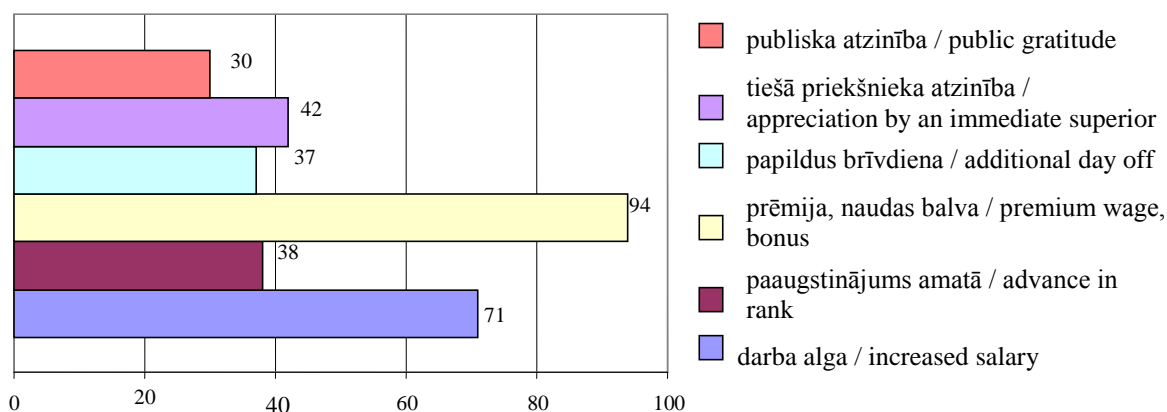
Anketās tika iekļauti jautājumi par karavīru apmierinātību ar tādiem aspektiem kā *atalgojums, apgāde un sociālās garantijas* LR NBS. Lai gan dienests NBS tiek uzskatīts kā garantēta darba vieta, apkopojot iegūtos datus, var teikt, ka karavīrus visās vecuma grupās un struktūrvienībās neapmierina atalgojums, naudas balvas (prēmijas), pabalsti un kompensācijas. Tikai 54 respondentus drīzāk apmierina šīs četras pozīcijas. Ar atalgojuma sistēmu nav apmierināti 136 respondenti neatkarīgi no viņu vecuma, izdienas stāža un dzimuma. Atalgojuma apmērus NBS nosaka, vadoties pēc Ministru kabineta noteikumiem, tie nav atkarīgi no padarītā darba apjoma vai kvalitātes. Pozīciju „demobilizācija, sasniedzot maksimālo vecumu, izdienas pensija”, pozitīvi novērtējuši 132 respondenti. Atvaļinoties no profesionālā dienesta, karavīram ir iespēja saņemt izdienas pensiju un turpināt darba attiecības kādā no civilajām iestādēm. Par vienaldzīgu šo pozīciju uzskata no 18 līdz 31 gadus veci karavīri (24), pieņemot, ka ir par agru domāt par pensiju, kaut arī tā ir izdienas pensija.

Karavīriem katru gadu ir jāiziet ikgadējā kompleksā veselības pārbaude, kas tiek veikta militārajā medicīnas centrā, izņemot tās vienības, kuru dislokācijas vieta ir, piem., Liepāja, Rēzekne. Šo vienību medicīniskās aprūpes veic civilajās medicīnas iestādēs. Sakarā ar valsts ekonomisko krīzi, karavīriem ir jāveic ārstēšanās un medicīniskie izmeklējumi par saviem līdzekļiem. Līdz ar to, neliela daļa no aptaujātiem respondentiem veselības pārbaudes ir vērtējuši par drīzāk apmierinošām nekā nepmierinošām (41), kur var secināt, ka veselības problēmas viņus nav skārušas. Pārējo 75 respondentu atbilde ir „drīzāk nē nekā jā” un 56 respondentu atbilde ir „ne jā ne nē”, kas ir negatīvs rādītājs veselības aprūpes kritērijam. Tieši tāpat kā veselības aprūpi, tā arī transporta pakalpojumu apmaksu ir skāris finansiālais stāvoklis NBS. Šeit visi respondenti pauduši neapmierinātību ar šo kritēriju (attiecīgi „drīzāk nē nekā jā” 80 respondentu un „nē” - 76). Līdz 2010.gadam karavīriem tika apmaksāts sabiedriskais transports nokļūšanai uz un no dienesta vietas un atsevišķos gadījumos privātā transporta izmantošana dienesta vajadzībām. 144 respondenti deva pozitīvu vērtējumu pozīcijai „atvaļinājumu garantijas”. Karavīri šajā jomā ir privilģētāki nekā civilie darbinieki. Civilajiem darbiniekiem atvaļinājuma ilgums ir 28 kalendārās dienas, bet karavīriem minimālais dienu skaits ir 30 un maksimālais – 45 kalendārās dienas. Pēc Militārā dienesta likuma ir noteikts, ka ik pēc pieciem nepārtrauktiem nodienētiem gadiem karavīram atvaļinājuma ilgums pagarinās par trīs dienām.

Kopumā karavīru apmierinātību ar šī bloka kritērijiem var vērtēt kā apmierinošu, izņemot tos kritērijus, kas skar karavīru ienākumus, izdevumus un materiālo labklājību.

Jautājumu bloks par to, *kas celtu karavīru apmierinātību ar dienestu*, anketā tika iekļauts tādēļ, lai noskaidrotu, cik liels ir karavīru ekspektāciju jeb gaidu līmenis attiecībā pret NBS, kādi faktori paaugstinātu viņu apmierinātību ar dienestu. Kritēriji sasauca ar iepriekš anketā uzdotajiem jautājumiem, faktoriem un karavīru esošo apmierinātību. Visi respondenti ir atzīmējuši, ka arī turpmāk gribētu dienēt draudzīgā un saliedētā kolektīvā. Ņemot vērā iepriekš aprakstītās atbildes par NBS prestižu sabiedrībā, tad 136 respondentiem ir svarīgi, lai pieaugtu organizācijas un komandas vērtības. Respondenti vienprātīgi ir devuši pozitīvu vērtējumu tādiem faktoriem kā stabils un atbilstošs atalgojums, adekvāts darba apjoms, darba novērtējums un atzinība, labi organizēta iekšējā komunikācija starp vadību un vadības darba stils. Tāpat atbilstošs atalgojums visiem respondentiem ir svarīgs motivējošs faktors strādāšanai ar augstu atdevi. Atalgojumu jāsaprot plašāk ne tikai kā nauda, tas var būt arī paaugstinājums amatā izteikta, atzinība, labvēlīga attieksme no vadības puses. 139 respondentiem ir svarīgi tādi faktori kā darba grafiks un karjeras izaugsmes iespējas. Tikpat par svarīgu faktoru respondenti (83 minējuši „jā” un 59 - „drīzāk jā nekā nē”) ir atzinuši interesēm atbilstoši dienesta pienākumus. Vairāk nekā puse (80) respondentu neatzīst, ka rotācija paaugstinās karavīru apmierinātību ar darbu, jo tiem karavīriem, kuriem dienesta pienākumu izpilde saistīta ar karavīru un zemessargu vadību un apmācību, rotācija ietekmē darba efektivitātes rādītājus. Šiem apmācāmajiem ir jāpierod pie cita, savādāka vadīšanas stila. Līdz ar to, var uzskatīt, ka liela kadru mainība ir nelabvēlīga.

Respondentiem ļoti svarīgi ir viņu darba dažāda veida novērtējumi, kas parādīti 5. attēlā.



5.att. Labi padarīta darba novērtējumi, kuriem respondenti dod priekšroku/
Figure 5. Kinds of rewards preferred by respondents for a well- done job

Visvairāk par labi padarīta darba novērtējumu respondenti ir atzinuši prēmiju, naudas balvu (94) un darba algu (74). Šeit var teikt, ka materiālais novērtējums ir ļoti svarīgs. Kā nākošos svarīgākos novērtējumus respondenti ir atzinuši paaugstinājumu amatā (38) un papildus brīvdienu (37). Arī no paaugstināšanas amatā ir atkarīgs atalgojums. Ja karavīrs ieņem amatu ar augstāku amata pakāpi, tad saņem atalgojumu pēc savas pakāpes un piemaksu par amata pakāpi, piemēram, seržants atrodas virsseržanta amatā. Papildus brīvdienu karavīrs var saņemt kā papildus atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu. Nākošie novērtējumi arī ir diezgan svarīgi. Tie ir tiešā priekšnieka atzinība (42) un publiska atzinība (30). Ir svarīgi, ja karavīrs saņem ne tikai materiālu novērtējumu, bet arī atzinību no sava priekšnieka par ieguldītajām pūlēm, kas paaugstinās darbinieka centienus veikt savu darbu pēc iespējas labāk un viņš zinās, ka tiek atzinīgi novērtēts.

Secinājumi

Militārais dienests ir pilsoņu profesionālā militārā dienesta darbība militāros amatos, visu spēku veidos, militāros (īpašos) veidojumos un struktūrās, kas veic ar valsts aizsardzību un drošību saistītas funkcijas. Profesionālais militārais dienests ir algots darbs, un karavīri, tāpat kā nodarbinātie civilajās organizācijās, par savu dienestu saņem atalgojumu. Militārais dienests saistīts gan ar privilēģijām un sociālām garantijām, gan arī ar ierobežojumiem un aizliegumiem.

Apmierinātības ar darbu būtība atklājas F.Hercberga divu faktoru teorijā un L.V.Portera un E.E.Loulera uz ekspektācijām balstītām teorijām. Galvenie faktori, kas ietekmē apmierinātību ar darbu ir: **garantēta darba vietas saglabāšana, sociālais statuss, darba politikas organizācija, darba apstākļi, attiecības ar organizāciju, darbinieka personīgā attieksme, darbinieku savstarpējās attiecības kolektīvā, atalgojums**. Ja uzskaitītie faktori nerealizējas, tad tas izraisa darbinieka neapmierinātību ar darbu un attiecīgi pavājinās darba uzvedības motivācija.

Citi faktori ir saistīti ar darba saturu - tas pamatots K. Zamfiras darba apstākļu klasifikācijā. Tie ir: **darba panākumi, nopelnu atzīšana, darba process, atbildības pakāpe, dienesta un profesionālā izaugsme**. Šo faktoru realizācija rada paaugstinātu apmierinātību ar darbu un pastiprina efektīva darba motivāciju.

LR NBS karavīru aptauja parādīja, ka galvenais faktors, kas ietekmē apmierinātību ar dienestu, ir **materiālā labklājība**. Aptaujā parādās neapmierinātība ar atalgojumu, tāpat neapmierina naudas balvas, pabalsti un kompensācijas. Darba alga nav atkarīga no padarītā darba apjoma vai kvalitātes, tāpēc darbinieki jūtas mazāk atbildīgi par paveikto – tas var ietekmēt darba kvalitāti, un atalgojums nesniedz patiesu gandarījumu.

Respondenti izteikuši neapmierinātību arī ar citiem faktoriem, kas saistīti ar ienākumiem, izdevumiem un materiālo labklājību. Pie tiem var pieskaitīt, piemēram, transporta pakalpojumu apmaksu, ārstēšanās, kura vairs netiek kompensēta un jāapmaksā pašiem.

Būtībā, respondenti nav apmierināti ar tiem faktoriem, kurus viņi nespēj ietekmēt. Tas saistās arī ar rotāciju uz citu dienesta vietu, ar ko nav apmierināti lielākā daļa respondentu, uzskatot, ka rotācija nekādā ziņā nepaaugstina apmierinātību ar darbu. Šis apstāklis negatīvi ietekmē arī ģimenes materiālo labklājību.

Jo lielākas iespējas cilvēkiem pašiem būt situācijas noteicējiem, jo vairāk viņi jūtas apmierināti. Apmierinātību ar dienestu pazemina darbam veltītās garās stundas, nenormētais darba laiks un tas, ka jebkurā diennakts laikā jābūt gataviem pildīt savus tiešos dienesta pienākumus.

Respondenti pozitīvi novērtē un ir apmierināti ar sociālajām garantijām, ko nodrošina darbs – atvaļinājums, kas bruņotajos spēkos ir atkarīgs no darba (izdienas) stāža. Tāpat profesijas prestižu paaugstina garantēta izdienas pensija. Kā pozitīvs aspekts tiek minēts nodrošinājums ar formu, iespēja izmantot sporta zāli un mobilo telefonu sarunu apmaksu dienesta pienākumu izpildē.

Aptaujas rezultāti parādīja, ka apmierinātību ar dienestu būtiski ietekmē **darba saturs un darba apstākļi**. Ja karavīri ir apmierināti ar nākotnes perspektīvām, redz iespēju tālākai profesionālai izaugsmei, un zina, ka viņu darbu atzinīgi novērtē, ja darbs ir interesants un radošs, ja ir cieņa darba vietā – tas praktiski garantē apmierinātību kopumā.

Tātad augstu tiek vērtēti labi darba apstākļi, interesants darbs ar labām pašrealizācijas iespējām.

Pētījuma rezultātu analīze pierādīja hipotēzi: Latvijas Republikas Nacionālo bruņoto spēku karavīru apmierinātība ar dienestu dažādos kritērijos atšķiras neatkarīgi no karavīru vecuma un dienesta ilguma.

Izmantotās literatūras saraksts

1. Дорин, А.В. (1997) Экономическая социология, Минск: Экоперспектива, 253 с.
2. Garleja, R. (2003) Darbs, organizācija un psiholoģija. Rīga: RaKa, 200 lpp.
3. Гидденс, Э. (1999) Социология. Москва, 494 с.
4. Goša, Z. (2003) Statistika: mācību grāmata. Rīga: Latvijas Universitāte, 334 lpp.
5. Комаров, М.С. (2003) Социология: учебное пособие для студентов вузов. Москва: Аспект Пресс, 462 с.
6. LR likums „Par Latvijas Republikas Zemessardzi”. Skat. internetā 18.03.2010.
<http://likumi.lv/doc.php?id=60476>
7. Лазарев, Б.М. (1993) Государственная служба. Москва, 280 с.
8. Luthans, F. (1992) Organizational behaviour. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 656 p.
9. Militārā dienesta iekārtas reglaments. Skat. internetā 19.03.2010.
<http://www.zs.mil.lv/upload/reglaments.pdf>
10. Mullins, L. J. (1996) Management and organisational behaviour. 4th ed. London: Pitman, 810 p.
11. Ноздрачев, А. Ф. (1999) Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. М.: Статут, 592 с.
12. Nacionālie bruņotie spēki. Skat. internetā 19.03.2010.<http://www.mil.lv>
13. Page, G.T., Johannsen, H. (1996) International dictionary of management. 5th ed. London: Kogan Page, 375 p.
14. Pikerings, P. (2002) Personāla vadība. Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 125 lpp.
15. Серебрянников, В.В. (1995) Военные в „гражданском” обществе // Социологические исследования. № 6. 157 с.
16. Хьюстон, М. (2004) Введение в социальную психологию. Европейский подход: учебник для студентов вузов. Перевод с английского под ред. Т.Ю.Базарова, Москва: Юнити-Дана, 622 с.
17. Замфир, К. (1983) Удовлетворённость трудом. Москва, 148 с.