

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Boštjan Močnik

Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič

**VPLIV DELOVANJA V MIROVNIH OPERACIJAH
NA
OBLIKOVANJE VOJAŠKE KOHEZIJE V ENOTI**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2007

KAZALO

1. UVOD	7
2. METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR	15
2.1. Opredelitev predmeta in cilja raziskovanja	15
2.2. Opredelitev metod dela	17
2.3. Hipotetični okvir	18
2.3.1. Generelna hipoteza	19
2.3.2. Izvedene hipoteze	19
2.4. Struktura magistrskega dela	19
2.5. Terminološka opredelitev temeljnih pojmov	20
2.5.1. Mirovne operacije;	20
2.5.2. Vojaške nevojne operacije	27
2.5.3. Kohezija;	28
3. ZGODOVINSKO SOCIOLOŠKE PERSPEKTIVE VOJAŠKE KOHEZIJE	31
3.1. Zgodovinske perspektive vojaške kohezije	31
3.2. Sociološke perspektive vojaške kohezije	33
3.2.1. Razvoj vojaške kohezije v spolno mešanih vojaških enotah	36
3.2.2. Vpliv stalnosti na razvoj vojaške kohezije	39
3.2.3. Zagotavljanje integritete in stabilnosti vojaških enot	43
3.2.4. Sociološko – psihološki vidik vojaške kohezije	44
3.2.4.1. Vojaška kohezija in motivacija vojaka	45
3.2.4.2. Odnos med moralo in vojaško kohezijo	47
3.2.5. Ideologija regimenta in vojaška struktura	51
3.2.6. Pomen ocenjevanja in merjenja kohezije primarnih vojaških skupin	53
4. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA OBLIKOVANJE VOJAŠKE KOHEZIJE	57
4.1. Mirovne operacije in razvoj vojaške kohezije	57
4.2. Interakcija vojaške kohezije in usposabljanja vojaških enotah	63
4.3. Vojaška kohezija kot element vojaške učinkovitosti	65
4.3.1. Odnos med vojaško kohezijo in bojno učinkovitostjo	67

4.3.1.1. Vojaška kohezija kot multiplikator bojne učinkovitosti	71
4.3.1.2. Vpliv vojaške kohezije na pripravljenost primarnih vojaških skupin	72
4.4. Vloga in pomen voditeljstva pri razvoju vojaške kohezije	78
4.4.1. Voditeljstvo kot dejavnik pozitivnega vplivanja na socialno, profesionalno in taktično vojaško kohezijo	80
4.4.2. Vloga in pomen voditeljstva v vojaških enotah (do nivoja čete)	82
4.4.3. Pomembnost kohezije v vojaški organizaciji (do nivoja čete)	84
4.4.4. Viri voditeljeve moči	88
4.5. Stres kot dejavnik vplivanja na vojaško kohezijo	91
4.5.1. Skupinsko doživljanje zunanje grožnje	94
4.6. Vojaška dezintegracija kot nevarnost razpada vojaških enot	96
4.6.1. Sociološke perspektive vojaške dezintegracije	97
4.6.2. Vloga poveljnikov pri preprečevanju razvoja vojaške dezintegracije	98
4.7. Raziskava o delovanju izvidniške čete na mirovni operaciji	102
ALTHEA EUFOR v MNTFN	

5. EMPIRIČNI DEL: VREDNOTENJE VPLIVA DELOVANJA V MIROVNIH OPERACIJAH NA OBLIKOVANJE VOJAŠKE KOHEZIJE NA PRIMERU IZVIDNIŠKE ČETE NA MIROVNI OPERACIJI ALTHEA EUFOR MNTFN	105
5.1. Vloga in pomen kohezije v vojaški enoti	106
5.1.1. Merjenje organizacijske kohezije v vojaški enoti	106
5.1.2. Stopnja horizontalne kohezije med mirovno operacijo in po njej	110
5.1.3. Vpliv mirovne operacije na razvoj kohezije v spolno mešanih vojaških enotah	115
5.1.4. Vrednotenje vojaške kohezije skozi pet temeljnih kategorij	116
5.2. Korelacija odnosa med vojaško kohezijo in stresom	118
5.3. Sposobnost vojaške enote da zagotavlja vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe	121
5.4. Vpliv mirovne operacije na voditeljstvo (vertikalna kohezija), kot enega od ključnih dejavnikov vojaške kohezije	122
5.5. Merjenje motivacijskih elementov vojaške enote	124
5.5.1. Merjenje motivacije za delo	124

5.5.2. Merjenje razpoložnja do usposabljanja	126
5.5.3. Merjenje zadovoljstva do dela, ki ga opravljam	128
6. VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK	130
7. LITERATURA	138
7.1. Znanstvene monografije in zborniki	138
7.2. Poglavja iz zbornikov ter znanstvenih in strokovnih revij	140
7.3. Medmrežje	144
PRILOGA; Anketni vprašalnik za magistrsko nalogo:	146
"Vloga in pomen kohezije v vojaških enotah"	
KAZALO TABEL	
Tabela 1 Indeks zaupanja v enoti	40
Tabela 2 Indeks stalnosti voditeljstva	41
Tabela 3 Razumevanje kohezije med raziskovalci	54
Tabela 4 Model uvajanja kohezije v vojaško organizacijo	71
Tabela 5 Število žrtev ameriških divizij med drugo svetovno vojno	72
Tabela 6 Labucov model dejavnikov, ki vplivajo na pripravljenost	76
Tabela 7 Integrativni model voditeljstva, kohezije in pripravljenosti za delo v skupini	87
Tabela 8 Porast disperzivnosti bojišča skozi čas	91
Tabela 9 Shematski prikaz Griffith – Viatkusovega modela vojaške kohezije	94
Tabela 10 Shematski prikaz modela vplivanja zunanje grožnje na razvoj profesionalne in socialne kohezije	95
Tabela 11 Stopenjski model razvoja primarne vojaške enote	101
Tabela 12 Pregled sodelovanja pripadnikov SV na mirovni operaciji	103

SEZNAM KRATIC

ARI	Army Research Institute
BiH	Bosna in Hercegovina
COHORT	Cohesion, Operational Readiness and Training
EU	Evropska unija
GŠSV	Generalštab Slovenske vojske
IZVV	Izvidniški vod
IZVČ	Izvidniška četa
KFOR	Natova misija na Kosovu (Kosovo Force)
MNBG	Večnacionalna bojna skupina (Multinational Battle Group)
MNTFN	Multinational Task Force North
MORS	Ministrstvo za obrambo
MOTB	Motoriziran bataljon
MOOTW	Military Operations Other Than War; vojaške nevojne operacije
NATO	North Atlantic Treaty Organisation
NGŠSV	Načelnik generalštaba Slovenske vojske
OS	Oborožene sile
OPCON	Operativna kontrola
PV	Poveljnik voda
RS	Republika Slovenija
SV	Slovenska vojska
TOC	Taktični operativni center
TVU	Temeljno vojaško usposabljanje
UL OZN	Ustanovna listina Organizacije združenih narodov
VB	Velika Britanija
ViP	Vodenje in poveljevanje
VS	Varnostni svet
ZDA	Združene države Amerike
WFF	War Fighting Functions

1. UVOD

Preučevanje teme, s katero se bom ukvarjal v magistrskem delu in njeni zaključki so zastavljeni tako, da se nanašajo na sodobno problematiko oboroženih sil¹ (OS). S koncem blokvske porazdelitve, so mnoge OS v Evropi doživele svojo kvalitativno in kvantitativno preobrazbo (proces v nekaterih državah še traja). Govorimo lahko o procesu profesionalizacije² oziroma oblikovanja poklicnih oboroženih sil in s tem ukinjanja naborništva. Z novim procesom popolnjenja OS se je v letu 2002 sprijela tudi Slovenska vojska (SV). Z oblikovanjem poklicnih oboroženih sil pa v ospredje silijo povsem nove dimenzije razvoja vojaških enot. Države gradijo majhne, mobilne in kvalitetne OS z visoko stopnjo bojne pripravljenosti. Zdi se, da gre pri tem predvsem za nakup in uvajanje moderne vojaške tehnike ob zmanjšanju števila vojakov. V osnovi pa gre za proces, ki je kar v največji meri primarno odvisen od človeškega dejavnika.

Številni raziskovalci ki se lotevajo preučevanja organiziranosti in delovanja vojaških enot skozi zgodovino in danes, prihajajo do skupne ugotovitve na določeni točki. Gre za prepričanje, da kljub napredku razvoja tehnologije v oboroževalnem procesu, ostaja (postaja) človeški dejavnik vse pomembnejši, če ne že kar ključen. Kot ključen postaja predvsem v odnosu na način izvajanja bojevanja oziroma delovanja na mirovnih operacijah, v primerjavi z vlogo vojaka v zgodovini. Obdobje linijskega bojevanja, kjer je podčastnik strogo nadzoroval delo svojih vojakov z mečem v roki, je mimo. Le-to se je spremenilo v taktiko majhnih, samostojnih, hitro gibljivih in dobro vodenih vojaških enot. Tipičen primer za to v zgodovini

¹ Oborožene sile; (armada, vojska) specializirana oborožena organizacija države (celotne države, razreda) pripravljena in organizirana za vodenje oboroženega boja. Kot imanentni del državne organizacije so oborožene sile glavni instrument za varovanje neodvisnosti in teritorialne integritete države, obstoječega družbenopolitičnega in ekonomskega sistema, oz. za izvrševanje politike vladajočega razreda v vojni. Njihova sestava, velikost in opremljenost je pogojena predvsem z družbenopolitičnim sistemom države, stopnjo razvoja materialno-proizvodnih sil, geografsko-strateškim položajem države, njenimi demografskimi možnostmi ...V veliki večini držav so sestavljene iz operativnih in teritorialnih sil. Kot specifična organizacija imajo edinstveno organizacijo in popolnjenje, vojno doktrino, centralizirano poveljevanje, edinstven princip urjenja in vzgoje, utrjeni sistem starešinstva. Odvisno od specifičnosti njihove uporabe in okolja v katerem delujejo (kopno, morje ali zrak) so v večini držav razdeljene v tri zvrsti: KoV, VL in VM. (Vojna enciklopedija (6), 1973; 448).

² Profesionalec; "je strokovnjak s specializiranim znanjem in veščino na nekem pomembnem področju družbenega prizadevanja. Njegova strokovnost je posledica dolgotrajnega izobraževanja in izkušenj. Profesionalec poseduje znanje in veščino, ki ju lahko uporabi ne glede na čas in prostor. Tisto česar se mora naučiti, je sestavni del skupnega učenja družbe, torej skupne kulture. Zato je profesionalno učenje vedno sestavljeno iz dveh faz: v prvi se pridobivajo širša znanja o civilizaciji in kulturi, v drugi fazi pa se pridobivajo znanja in veščine profesije. Zelo značilno je, da izobraževanje profesionalcev v liberalnih demokracijah poteka na dveh ločenih mestih: za splošna civilizacijska znanja poskrbijo splošne izobraževalne institucije družbe, tehnična faza profesionalnega izobraževanja pa poteka v posebnih institucijah, ki so običajno pridružene sami profesiji." (Jelušič 1997; 109) Vojaška profesija pa je "najbolj profesionaliziran del vojaške poklicne skupine, to je oficirski zbor. (Jelušič, 1997; 106)

je arabsko – izraelska vojna leta 1973, ki jo z lahkoto označimo kot vojno, za katero je bilo značilno delovanje majhnih vojaških enot, ki so uspešno delovale na osnovi izražanja iniciative, voditeljstva in močne vojaške kohezije.

Če pogledamo vojaka v prvi svetovni vojni, za katero je bilo značilno linijsko bojevanje ugotovimo, da je vojak kot posameznik igral in izvajal vlogo samo kot "eden od mnogih". Danes pa igra zelo pomembno vlogo v zahodnih demokratičnih družbah predvsem pritisk javnega mnenja na izvajanje mirovnih operacij, kot tudi sodelovanje v t.i. preventivnih vojnah oziroma v koaliciji voljnih. V nobeni od prej omenjenih držav, javnost ni pripravljena sprejemati oziroma podpirati vseh tistih delovanj njihovih vojska, kjer se obeta oziroma prihaja do velikega števila žrtev.

Ne samo današnje bojišče, ampak tudi za način izvajanja mirovnih operacij, je značilno asimetrično delovanje in disperzivnost. Pri izvajanju mirovnih operacij v katerih je v minulem obdobju sodelovala SV, se je izkazala potreba po visoki stopnji, avtonomnega delovanja najmanjših vojaških enot. To pomeni posredno izvajanje nalog oziroma izvajanje operativnih nalog na način, kjer ni prisoten vizualen stik po liniji vodenja in poveljevanja. To spoznanje je nadvse pomembno, saj v marsičem narekuje specifičen pristop urjenja tako posameznika kot vojaške enote. Za uspešno delovanje enot na mirovnih operacijah je predvsem pomembna dosežena visoka stopnja stalnosti, stabilnosti in integritete vojaške enote, preden se le-ta napoti na predvideno območje delovanja.

Zahteva po sistematičnem oblikovanju vojaške kohezije v enotah se je izkazovala skozi zgodovino kot nuja, saj je prinašala stabilnost in večjo možnost po preživetju tako vojaški enoti, kot tudi posamezniku. Kakšen pomen pa se daje vojaški koheziji oziroma, kako se jo razume v SV, pa je drugo vprašanje. SV je s prehodom iz naborniškega na poklicno popolnjevanje³ OS doživela velik pretres celotnega sistema, saj ocenjujem, da je sprememba

³ Popolnjevanje oboroženih sil; pomeni merila in postopke, ki oboroženim silam zagotavljajo načrtovano število moštva, živine, prenosnih in drugih materialnih sredstev v miru in vojni. V mirnodobnem času in v skladu z možnostmi države se načrtuje popolnjevanje oboroženih sil glede na vojni načrt, število, organizacijo, formacijo, lokacije enot in ustanov, njihovih nalog ter popolnjevanje enot in ustanov mirnodobne armade. V vojni se s tem nadomeščajo izgube enot in ustanov z ljudmi in opremo, s čimer ohranjamo njihovo številčno stanje, in tudi bojno sposobnost. Na popolnjevanje vplivajo družbena in politična ureditev, ekonomske možnosti, sprejet sistem vojaške organizacije, administrativna razdelitev države, urjenje (specializacija), trajanje vojaške obveznosti, tradicija, gospodarski, demografski, geografski in drugi dejavniki. Za organizacijo je pomembno, da se izvaja s sodobnimi sredstvi in metodami, da je vseobsežna, čim bolj neodvisna od tujine, da omogoča hitrost in enostavnost. V načinu popolnjevanja oboroženih sil lahko prevladujejo tudi drugi elementi (sistem urjenja,

načina popolnjevanja tako temeljno in osnovno dejanje, ki v največji meri vpliva na vojsko kot institucijo v celoti. Samo pet let po začetku izvajanja profesionalizacije⁴, se le-ta odraža v nabavi in uporabi sodobnih oborožitvenih sistemov, aktivnem sodelovanju enot SV v mirovni operacijah in aktivnem tekmovanju vojske na trgu delovne sile. Ocenjujem, da je spreminjanje SV kot sistema preko nabave novih vrst oborožitve, tvorjenja novih formacij in preoblikovanje enot prvi in hkrati najlažji korak. Gre enostavno za element posodabljanja tehnološkega in oborožitvenega parka. Največji izziv, ki pa je po mojem mnenju še pred nami pa je, kako vplivati na človeški dejavnik, oziroma kako razvijati bodoči kader, da bo primeren in uporaben izzivom, ki jih prinaša profesionalizacija. Hkrati gre tudi za temeljno vprašanje razumevanja odnosa med vodenjem in poveljevanjem.

S kratkim vprašanjem (današnjim poveljnikom oddelkov, vodnim podčastnikom in četnim podčastnikom, ki so pred letom 2002 delovali kot poveljniki naborniškimi enotami) ali obstaja razlika pri delu z naborniško oziroma z poklicno enoto, dobimo zanimiva mnenja. Skupni imenovalac je, da je oblikovati in obvladovati poklicno enoto bistveno težje in zahtevnejše, ter da uspeh ni skrit v poveljevanju, temveč v vodenju enote oziroma vsakega vojaka.

Večina enot v SV (še posebej 1. BRSV) poleg izvajanja vseh zakonsko predpisanih nalog, posveča veliko pozornost predvsem namenskemu usposabljanju nebojnih in bojnih nalog ter pripravi enot za odhod na misijo. Izvajanje nalog na mirovni operacijah v tujem okolju je specifično za vse strukture v vojski, kot tudi za vojaško enoto v celoti. Tuja kultura, jezik, običaji, klima, stres, promet, minska polja, kriminalne združbe, terorizem, napetost ki jo prinaša morebiten ponoven izbruh nasilja, dolgčas, rutina in odtujenost od družin, so samo

stopnja izobrazbe državljanov, dolžina vojaškega roka in čas pošiljanja nabornikov). (Vojna enciklopedija (6), 1974; 172)

; termin popolnjevanje oboroženih sil se pogosto uporablja napačno, ko se z njim označuje samo zagotavljanje moštva za oborožene sile. Njegov pomen je širši, saj se poleg dodeljevanja posameznikov nanaša tudi na dodeljevanje enot, kosov opreme, skupine posameznikov, skupine enot, opreme bojni enoti z namenom doseči ali zagotoviti njene predpisane moči potem, ko je utrpela izgube v osebju ali opremi. Popolnjevanje oboroženih sil ločimo glede na čas (v miru ali vojni), prostor (teritorialno, eksteritorialno, kombinirano) in glede na vrste vira (lastni ali tuji). (Kotnik, 1994; 24)

⁴ (Vojna enciklopedija (7), 1974; 352) "je vojska, v kateri je tako za vojake kot častnike vojaški poklic profesija, za katerega se praviloma prostovoljno odločijo in za to dobijo materialno nadomestilo. Profesionalne oborožene sile so praviloma vedno manjše kot bi bile v enakem družbenem okolju, ob enakih pogojih oborožene sile utemeljene na (splošni) vojaški obveznosti". Kotnik (1994; 32) pa trdi, da je "v navedeni opredelitvi neustrezen samo termin profesionalna vojska, ki bi ga bilo potrebno nadomestiti s terminom poklicne oborožene sile. S strogo teoretičnega vidika profesionalne oborožene sile zaenkrat v praksi sploh ne obstajajo, ker bi to pomenilo, da bi morale biti v večinskem deležu popolnjene s profesionalnimi vojaki, to je častniki. V vseh oboroženih silah častniki predstavljajo še vedno relativno majhen del moštva, zato lahko zaenkrat govorimo zgolj o poklicnih oboroženih silah."

nekateri od dejavnikov, ki zahtevajo napotitev strukturirane, visoko izurjene in kohezivne⁵ vojaške enote z visoko stopnjo stalnosti in integritete, a hkrati gre tudi za potrebo po izgrajenem posamezniku (vojak, podčastnik, častnik) z visoko stopnjo vojaške etike in morale, samo/discipline, občutka za pomoč in predanosti nalogi (profesionalna kohezija).

Človeški dejavnik v vojaški organizaciji ne sme nikoli biti podcenjen. Mnogi vojaški analitiki so se v osemdesetih letih prejšnjega stoletja strinjali z idejo, da bo vloga kohezije v ameriških enotah v bodoče vse manjša. Kot vzrok so navajali vse večjo tehnološko premoč nad ostalimi vojskami. Ne danes in ne v prihodnosti pa ne bomo priča taktični situaciji na zemljišču, ki ne bi bila odvisna od človeškega dejavnika. V prihodnosti bo vpliv visoke tehnologije na vojaško kohezijo kot na vojaško učinkovitost velik. Vsestranski efekt novih sofisticiranih oborožitvenih sistemov bo v prihodnje še naprej modificiral načine bojevanja, kakor je bilo to značilno skozi vso zgodovino. Od francoske revolucije in z začetkom nove ere modernega bojevanja, ko je francoska vojska dominirala po bojiščih Evrope, je vojaška kohezija s svojim odnosom do nacionalizma postala glavni dejavnik v bojevanju. (Henderson; 1985, XVI)

Enota ki ne deluje na osnovi zaupanja ne more biti učinkovita. Mlade vojaške enote imajo zato manjšo možnost preživetja na bojišču predvsem zaradi tega, ker še niso naučene da delujejo kot celota. Preko izkušenj se kalijo v medsebojnem sporazumevanju in pretoku informacij v kritičnih trenutkih, s čimer preraščajo v enoto, za katero je značilna taktična kohezija. Največjo vlogo igra pri tem najmanjša taktična enota na terenu, ki je velikosti oddelka. Enotnost oddelka se izraža v tem, da vsak posameznik deluje na terenu ob predpostavki, da s svojim taktičnim delovanjem neprestano izkazuje skrb in varovanje svojih tovarišev (Marshall;1947, 123-137).

Priznavanje človeškega dejavnika⁶ kot petega elementa merjenja vojaške moči vsake vojske, se pogosto nanaša na sorodne termine kot so esprit de corp, skupinska morala in elan.

⁵ Dosedanje raziskave so pokazale, da vojaku v stresni situaciji preostane v oporo samo zaupanje v sovojaka in njegovo enoto in ne v državo, politično prepričanje oziroma kaj tretjega.

⁶ Brig. Furlan (2006; 9-12) v skripti Bojno delovanje opredeli šestnajst temeljnih načel bojnega delovanja in na prvem mestu izpostavi človeški dejavnik, ki je osnoven in ključen. Človeški dejavnik kot prvo načelo bojnega delovanja je razdeljen na pet elementov, ki so ključni za izvajanje katerekoli vojaške naloge:

- Voditeljstvo⁶
- Morala⁶
- Iniciativa
- Prilagodljivost
- Vztrajnost

Analitiki uporabljajo te termine različno, ampak vsem je skupno, da z njimi skušajo poudariti motivacijo posameznega vojaka kot pripadnika skupine. Nasproti njim, je potrebno razumeti termin kohezija na širši ter hkrati na bolj definiran način. Zaradi spoznanja, da so norme skupin lahko v nasprotju z organizacijo v kateri ta skupina deluje, različni analitiki rajši uporabljajo termin "vojaška kohezija" (an. Military Cohesion), s čimer poudarijo, da so norme majhnih vojaških enot v sozvočju z namero in cilji vojske. Zato Henderson (1985, 4) navaja Johnsonovo definicijo vojaške kohezije kot:

"pripadnost med člani organizacije/enote na takšen način, da se podpira in hkrati vzdržuje njihova želja po medsebojnem pripadanju, predanosti enoti in nalogi".

Mnenja o pomembnosti vojaške kohezije so deljena. Kot nepotreben in nesmiseln dejavnik ga vidijo predvsem nekateri ameriški vojaški strategji, ki prisegajo predvsem na superiornost svoje vojaške tehnologije. Velika večina se s takšnim razmišljanjem ne strinja, ravno obratno, kohezija vojaških enot na bojišču postaja vse pomembnejša ravno zaradi disperzivnega načina bojevanja majhnih vojaških skupin z veliko ognjeno močjo. Res pa je, da jo je z razvojem vojaške tehnologije in modernega bojevanja verjetno vse težje doseči, jo privzgojiti kot vrednoto v zahodnem svetu individualizma. Catignani (2004, 108-110) pravi, da je bil glavni vzrok superiornosti OS izraelske vojske v obdobju po drugi svetovni vojni v tem, da je vojska kot institucija temeljila na profesionalizmu, modernih metodah urjenja in v visoki bojni morali. Raziskave so dokazale, da obstaja visoka stopnja povezave med kohezijo enote, motivacijo vojaka in bojno učinkovitostjo. Človeški dejavnik vse bolj pridobiva na pomenu, kljub tehnološko vse bolj izpopolnjenim oborožitvenim sistemom, saj se današnje bojevanje in opravljanje nalog na mirovnih operacijah v večini odvija v naseljih, kjer je človeški dejavnik⁷ zelo pomemben.

Pomembno je spoznanje, da skrb vojske za vojaško kohezijo⁸ primarnih vojaških enot ni nova ter da vojska kot institucija vedno reagira takrat, kadar vojaška enota postane nefunkcionalna iz kateregakoli razloga. Zaradi te nenehne skrbi, obstajajo številne študije in raziskave o koheziji vojaških enot. MacCoun (1993,286) vojaško kohezijo opredeli kot koncept, saj pravi; "gre za načine in postopke, po katerih lahko opredelimo in merimo kohezijo, njen vpliv na bojno pripravljenost enot ter njen razvoj in obstoj v stresni situaciji. Hkrati obstajajo dejavniki

⁷ Že Ardant de Pick je trdil, da je glavni dejavnik v odločilnem momentu boja človeško srce. Boji v naselju zmanjšujejo zaradi svoje specifičnosti prednosti današnjih tehnološko izpopolnjenih oborožitvenih sistemov.

⁸ Oliver (1999; 57) opredeli kohezijo kot skupinsko variabla, ki zagotavlja in vzdržuje soodvisnost in povezanost primarne vojaške skupine.

ki jo krepijo ali ovirajo. V osnovi obstaja več tipov vojaške kohezije, ki imajo raznolik vpliv na bojno pripravljenost vojaških enot. "

Razvoj urjenja sodobnih OS v enaindvajsetem stoletju se preusmerja iz urjenja samo za klasično konvencionalno bojevanje, v pripravljenost na izvajanje tudi novih nalog kot so:

- konflikti nizke intenzitete,
- nevojaške vojne operacije (MOOTW),
- operacije za vsiljevanje miru (Peace enforcement),

zaradi tega je potrebno način usposabljanja vojaških enot prilagoditi in ga izvajati na način, da »rezultat« ni samo izurjena enota, ampak tudi vojaška kohezija (Cunningham;1995,13).

Edino česar vojska ne more nadzorovati in usmerjati pa je tvorjenje neformalnih skupin, vodij, njihove notranje vrednote, prepričanja in ideologije, za katere je lahko značilno, da nimajo nič skupnega s formalnim vojaškim sistemom. To pomeni, da ali bo vojak uspešno prestal TVU ni popolnoma nič odvisno od inštruktorja, temveč od podpore znotraj skupine in svojega bližnjega vojaka.

Ključno vlogo ima pri tem poveljniški kader, ki je največkrat glavni dejavnik in prevesi tehtnico, ali lahko neko enoto pojmujejo za dobro, slabo ali za odlično. Zato mora biti vojaški poveljnik oseba, katerega lahko opišemo z naslednjimi značilnostmi:

- je vzgled podrejenim,
- ima močan in spoštljiv značaj,
- je privržen vojaški etiki,
- je sposoben sprejemati kompleksne odločitve.

Kohezija primarnih vojaških skupin ni edina pomembna komponenta delovanja vojaških enot. Voditeljstvo⁹, poveljevanje, taktično in operativno načrtovanje, logistika, obveščevalna dejavnost idr. dejavniki so tudi bistvenega pomena. Kljub vsemu so ti dejavniki enakovredni

⁹ Voditeljstvo je najpomembnejši element poveljevanja in je proces, ki vključuje vse posameznike v skupini k doseganju cilja vodje in skupine. Sestavljen je iz petih elementov:

1. namen,
2. morala,
3. esprit de corps
4. kohezija
5. volja oziroma želja (Brinkerhoff; 2000, 32-33).

vlogi in pomenu vojaške kohezije primarnih skupin. Dokaz temu so stresne situacije¹⁰, katerim so bile v preteklosti na operacijah kriznega odzivanja¹¹ (OKO) podvržene tudi enote SV, ki so vzdržale pritiske delovanja v območju odgovornosti samo zaradi izgrajene vojaške kohezije. Vojaška kohezija je ena od zelo pomembnih nalog poveljnikov v smislu izvajanja vodenja ljudi. Ne da se je ukazati, ampak jo je potrebno razviti. Njena funkcija je v premagovanju stresa in ohranjanju discipline pri vsakem pripadniku skupine (Brinkerhoff; 2000, 48).

SV danes še nima izdelanega celovitega pristopa, ki bi se raziskovalno-analitično ukvarjal s kohezijo v vojaških enotah. Potreba po takšnem pristopu je nujna in se izkazuje za vse pomembnejšo. Vzrok je v tem, ker bi preko dejanskega vpogleda v kohezijo primarnih vojaških enot (do nivoja čete) dobili vpogled v:

- voditeljstvo,
- vlogo in pomen kohezije v vojaški enoti,
- motivacijo za delo,
- in sposobnostjo vojaške enote za delovanje v stresni situaciji.

Osnovni cilj takšnega pristopa bi bil v tem, da se enota kar najbolje pripravi v vseh pogledih na obdobje izvajanja operativnega cikla usposabljanja, s čimer bi se zmanjševali negativni vplivi nanjo v času opravljanja nalog na mirovni operaciji (čas, prostor, naloga...).

V zadnjem obdobju je tudi SV doživela velike organizacijske, kadrovske, operativne, namenske in metodične spremembe. Z uvajanjem procesa profesionalizacije, je SV v zelo kratkem času izvedla prehod k novim in vsebinsko zahtevnejšim nalogam, ki imajo potencial za razvoj dezintegracije vojaške enote in s tem razpad kohezije v vojaški enoti:

- spremenil se je način in pristop do dela z vojaško enoto in z vojakom kot posameznikom (SV svojega starešinskega kadra na to ni imela časa pripraviti),
- podaljšal se je operativni cikel enote (v času obveznega služenja vojaškega roka je

¹⁰ Dolgotrajna izpostavljenost stresni situaciji pusti posledice tako na posamezniku kot na celotni enoti. V jeseni leta 1944 po izkrcanju v Normandiji, so ameriški regimenti doživljali 100% izgube na vsakih devetdeset dni in velik odstotek od teh je bilo psihiatričnih žrtev. V Vietnamu so izvajali menjavo vojakov na dvanajst in častnikov na šest mesecev po modelu pripravljenosti oziroma individualni rotaciji, kar je zbijalo vojaško kohezijo.

¹¹ Operacija kriznega odzivanja obsega politično, vojaško in civilno delovanje, ki poteka v skladu z mednarodnim pravom in je namenjeno preprečevanju kriz in kriznemu upravljanju pri doseganju ciljev zavezištva. Obsega različne načine in vrste delovanj, od podpore civilnim organizacijam do bojnega delovanja (Vlada RS, 2006: 100).

znašalo to obdobje od 4 – 7 mesecev),

- uvajanje vojakinj kot nove številčne kategorije v SV,
- družbena nereprezentativnost vojakov.

Poglobljeno ukvarjanje s študijami o mirovni operacijah nam razkriva, da so bile do danes izvedene že mnoge analize na temo mirovni operacij (Jelušič; 2005, 72). Pomen in vloga odhoda vojaških enot na mirovne operacije ter specifičnost njenega delovanja v tujem okolju in vpliv le-tega na oblikovanje vojaške kohezije vsekakor ni zanemarljiva. Dejstvo je, da sta tako vojak kot vojaška enota podvržena določenim procesom, ki izhajajo iz opravljanja določene naloge v tujem okolju in v daljšem časovnem obdobju. Temeljno poslanstvo opravljanja operativnih nalog na misiji je zagotavljanje varnosti¹² v tujem okolju, kjer so pripadniki podvrženi različnim tipom in stopnji ogroženosti, odtujenosti od družine in domačega okolja. Vse to stresno vpliva na posameznika kot tudi na celoten vojaški kolektiv. Z magistrskim delom bom poskušal ugotoviti, ali se kohezija v vojaškem kolektivu spreminja skozi čas, torej med misijo in po njej, oziroma ali obstaja vpliv delovanja v mirovni operacijah na oblikovanje vojaške kohezije.

¹² Grizold (1992; 63,65) opredeli varnost kot stanje, ki zagotavlja uravnotežen fizični, duševni ter gmotni razvoj posameznika in družbene skupnosti v razmerju do drugih posameznikov, družbenih skupnosti in narave;

- razvojno lahko varnost pojmuje kot težnjo organizma po obstoju oz. kot njegovo prilagajanje na ogrožajoče vplive iz okolja,
- biološko, pa varnost zagotavlja delovanje osnovnih življenjskih funkcij.

Na osnovi zapisanega je varnost bistvena strukturna prvina družbe, ki zajema tako stanje oz. določeno lastnost stanja, kot tudi dejavnost oz. sistem. Po Grizoldu (1992; 65) pa “nacionalno varnost najsplošneje opredelimo kot varnost državnega naroda.” Njena vsebina zajema: varnost nacionalnega ozemlja (vključno zračni prostor in ozemeljske vode), zaščito življenja ljudi in njihove lastnine, ohranitev in vzdrževanje nacionalne suverenosti ter uresničevanje temeljnih funkcij družbe (socialno-ekonomsko, kulturno, družbenopolitično, ekološko, gospodarsko idr.).

2. METODOLOŠKI PRISTOP

2.1. Opredelitev predmeta in cilja raziskovanja

Strokovna literatura podrobneje preučuje vojaško kohezijo šele nekaj desetletij (Oliver etc.,1999). Vzrok je v dejstvu, da so vojaški voditelji in raziskovalci spoznali, da je kohezija vojaških enot pomembna vrednota, ki pozitivno vpliva na bojno pripravljenost in s tem na učinkovitost vojaških enot. Kot potrditev, Siebold (1999; 5-26) trdi, da je koncept kohezije in dobro organiziranih majhnih vojaških formacij (do čete) velika vrednota, ki pozitivno vpliva na razvoj in uporabo vojaške enote ter na sinhronizacijo med posameznikom in skupino (oddelek, vod, četa).

Z magistrskim delom bom poizkušal opredeliti vpliv mirovnih operacij na oblikovanje vojaške kohezije primarnih vojaških enot (do ravni čete) in hkrati podati analizo rezultatov anketnega vprašalnika o »Vlogi in pomenu kohezije v vojaških enotah«, ki bodo glavni pokazatelj tega vpliva. Vojaška enota, ki je izvedla proces priprave, opravila svoje naloge na misiji, se v zadnjem koraku po vrnitvi v matično enoto konsolidira. V OS obstaja dilema, kaj z enoto, ki je izvedla namensko nalogo v obdobju treh let. V osnovi obstajata dva temeljna pristopa. Prvi je značilen za regimentni sistem, kjer gradijo vojaške enote na modulu stalnosti, drugi pa je obraten, kjer vojaško enoto po namensko izvedeni nalogi čaka konsolidacija in reorganizacija v obliki preoblikovanja in prerazporeditve velikega odstotka pripadnikov enote. S to problematiko sta se v preteklosti ukvarjala predvsem Barton in Adler. Sodelovanje vojaških enot na mirovnih operacijah danes predstavlja višek uporabe enot SV, saj je operativni cikel usposabljanja v svoji končni fazi namenjen ne samo obrambi slovenskih meja, ampak tudi stabilizacijskemu¹³ delovanju vojaških enot SV na kriznih žariščih izven meja RS.

Če želimo pravilno razumeti vpliv delovanja v mirovnih operacijah na razvoj vojaške kohezije, je potrebno razumevati in spoznati, kaj se dogaja z vojaško enoto od njenega nastanka. Dejstvo je, da vsaka vojaška enota s pristopom k izvajanju svoje naloge na določeni

¹³ Stabilizacijsko delovanje je nebojni način delovanja Slovenske vojske, pri čemer ta s svojo prisotnostjo in aktivnostmi zagotavlja ali sodeluje pri zagotavljanju varnega okolja, v katerem diplomatski, ekonomski, izobraževalni, razvojni in drugi programi uspešno odstranjujejo vzroke nastale krize. Stabilizacijsko delovanje umirja spor ali preprečuje njegovo naraščanje, med sovražnostmi pa preprečuje razširitev spopadov in spodbuja sprte strani, da ustavijo sovražnosti, ter jim pri tem pomaga. (Vlada RS, 2006: 104).

mirovni operaciji, doživlja svoj razvoj pred napotitvijo in se srečuje tudi s procesom konsolidacije po opravljeni nalogi. Izkušnje enot SV, ki so napotene na mirovne operacije potrjujejo, da na enoto na misiji pozitivno vpliva njeno minulo delo v fazi priprav za odhod. V mislim imam stopnjo:

- homogenosti pripadnikov enote,
- nivo izurjenosti,
- stalnosti in strukturiranosti,
- fizične pripravljenosti in
- nivoja voditeljskih veščin.

Vsi zgoraj naštetih dejavniki pozitivno vplivajo na razvoj in ohranjanje visoke stopnje kohezije vojaške enote pred, med in po povratku z mirovne operacije. Seveda so specifične med okoljem in tipom nalog ki jih opravljajo enote, kot tudi velikost enote, ki je napotena.

Z analizo vpliva delovanja v mirovnih operacijah na oblikovanje vojaške kohezije sem si zastavil predvsem naslednje cilje :

- proučitev vseh indikatorjev, za katere je možno trditi, da vplivajo na razvoj vojaške kohezije v primarnih vojaških skupinah,
- medsebojna primerjava razumevanja vloge in pomena vojaške kohezije v državah,
- ugotoviti, ali človeški dejavnik ob vse hitrejšem napredku tehnologije in tehnike pridobiva ali izgublja na pomenu,
- ugotoviti, ali obstaja medsebojna odvisnost med vojaško kohezijo, stresom, dezintegracijo in bojno pripravljenostjo vojaških enot,
- izvesti zgodovinsko sociološki pregled vloge vojaške kohezije,
- ugotoviti vlogo voditeljstva kot dejavnika, ki razvija in pozitivno vpliva na vojaško kohezijo v enoti.

Ker je razumevanje vojaške kohezije v OS kompleksen problem, se zavedam, da je to vprašanje preobsežno in prezahtevno, da bi zaključke anketnega vprašalnika izvedene na primeru izvidniške čete (IZVČ), ki je delovala od januarja do julija 2005 na operaciji ALTHEA EUFOR v MNTF(N) lahko razumeli kot dokončne. Zato je potrebno vse moje zaključke, glede vpliva delovanja v mirovnih operacijah na oblikovanje vojaške kohezije, razumeti samo v tem kontekstu in ne kot splošni zaključek.

Izvedene so bile številne raziskave na omenjeno tematiko. Namensko sta se ukvarjala s preučevanjem vpliva mirovnih operacij na vojaško kohezijo tudi Barton in Adler (1999, 137-160), ko sta preučevala sanitetno enoto (502nd Mobile Army Surgical Hospital), ki je bila v letu 1993 stacionirana na Hrvaškem. Vse ostale raziskave so se ukvarjale predvsem s tem, kako bojna situacija vpliva na razvoj vojaške kohezije. Izsledki slednjih raziskav so v veliko pomoč pri razumevanju preučevane problematike v magistrskem delu, saj je faza izgradnje vojaške enote, priprav in verifikacije pred napotitvijo zelo podobna. Primerljivo, vendar ne enako, pa je vedenje posameznika in vojaške enote na mirovni operaciji oziroma v boju. Gre enostavno za podobne zunanje dejavnike, ki vplivajo na vedenje posameznika in enote (stres, tuje okolje, ogroženost življenja, odtujenost od družine, pomen voditeljstva...).

2.2. Opredelitev metod dela

Pri preučevanju vpliva mirovnih operacij na oblikovanje vojaške kohezije, bom upošteval tako splošne značilnosti kohezije vojaških enot, kot tudi posebnosti, ki so značilne za vojaško kohezijo v različnih obdobjih razvoja vojaške enote. Ravno tako tudi delitve vojaške kohezije na mirnodobne in bojne značilnosti. Vojaška kohezija mi bo v času preučevanja predstavljala odvisno, medtem ko bo mirovna operacija predstavljala neodvisno spremenljivko. Relevantnost raziskav o vojaškem poklicu najlepše opiše dr. Grizold: »Z raziskavami zbiramo podatke za znanstveno utemeljeno vrednotenje sedanje in prihodnje vloge oboroženih sil v novonastali državi.« (Grizold, 1998: 158).

Pri analizi bom izhajal iz družboslovnega znanstvenega instrumentarija. V procesu verifikacije svojih hipotez in doseganju zastavljenih ciljev proučevanja problema, se bom oprl predvsem na naslednje metode preučevanja :

- s primerjalno zgodovinsko analizo, bom pregledal vpliv operacij (bojnih/mirovnih) na oblikovanje vojaške kohezije,
- kot osnovno metodo pri oblikovanju magistrskega dela, bom uporabil metodo analize pisnih virov, ki so relevantni za preučevanje obravnavane tematike,
- kot raziskovalno obliko, bom uporabil tudi sekundarno analizo, saj bom za vir podatkov uporabil že zbrane podatke nekaterih raziskovalnih projektov,
- analitično sintetična metoda se bo dejansko pojavljala skozi celotno magistrsko delo,

- deskriptivno metodo, ki bo namenjena opisovanju in ugotavljanju dejstev ter oblikovanju določenih problematskih sklopov,
- ena izmed pomembnejših metod preučevanja bo vsekakor metoda anketiranja, katera mi bo služila pri analizi odgovorov na anketni vprašalnik (80 vprašanj; 5 sklopov), katerega mi je odobril GŠSV,
- pomembno vlogo bo imela tudi metoda opazovanja z udeležbo, saj sem bil sam udeležen delovanja na misiji v BiH z IZVČ.

Za obdelavo obravnavane tematike, bom uporabil različne metode, ki se v posameznih poglavjih prepletajo in dopolnjujejo. Poudarek je na anketnem vprašalniku, s pomočjo katerega sem pridobival podatke, informacije, stališča in mišljenja o raziskovalnem predmetu v različnih obdobjih vojaške enote (med/po misiji). V anketo je zajeta 1. motorizirana četa iz 20. MOTB, ki je v obdobju od 15. januarja do 15. julija 2005 opravljala naloge kot izvidniška četa na misiji ALTHEA v BiH v sektorju sever (MNTFN). Anketni vprašalniki so sestavljeni na podlagi dolgoletnih opazovanj vedenja vojakov in enot ter so hkrati primerljivi z vprašalniki, na katere odgovarjajo enote ameriške, britanske in izraelske vojske. Pri tem sem izkoristil možnost visokega odziva oziroma zanesljivosti metode anketiranja. V anketo je bilo zajetih 109 pripadnikov čete. Preden sem se lotil anketiranja čete, sem izvedel tudi pilotsko anketo na velikosti dveh oddelkov (18 ljudi), katere cilj je bil ovrednotenje primernosti anketnega vprašalnika. Pridobljeni rezultati so mi potrdili primernost anketnega vprašalnika.

2.3. Hipotetični okvir

Iz uvodne opredelitve predmeta, namena in ciljev raziskave je razvidno, da gre za aktualno in zelo široko problematiko. Z analizo konkretnih elementov, ki kakorkoli vplivajo na predmet proučevanja, bom skušal ovreči ali potrditi naslednje delovne hipoteze, ki sem jih oblikoval, da bi natančneje opredelil in omejil široko predmetno področje. Kot vir za postavitev hipotez sem uporabil dognanja in rezultate nekaterih že opravljenih raziskav s tega področja ter lastne izkušnje. Glede na cilj preučitve, ugotoviti vpliv delovanja v mirovnih operacijah na oblikovanje vojaške kohezije, sem oblikoval generalno in tri izvedene hipoteze.

2.3.1. Generelna hipoteza

"Za strukturirano vojaško enoto, ki ima visoko stopnjo stalnosti že pred odhodom na mirovno operacijo je značilno, da na misiji in po njej izkazuje visoko stopnjo kohezije".

2.3.2. Izvedene hipoteze

1. "Dobro vodenje vojaške enote pred odhodom na mirovno operacijo, pozitivno vpliva na vzdrževanje visoke stopnje kohezije vojaške enote med misijo in po njej".
2. "V obdobju sodelovanja na operaciji ALTHEA v BiH, stresorji niso vplivali na zmanjševanje kohezije v izvidniški četi ."
3. "Priprava in odhod vojaške enote na mirovno operacijo ter izvajanje nalog na njej, vpliva na pripadnike enote motivacijsko."

2.4. Struktura magistrskega dela

Magistrsko delo bo v osnovi sestavljeno iz štirih delov, le-ti pa bodo še bolj podrobno razdelani v poglavjih in podpoglavjih. V prvem delu bom znotraj obravnavane problematike magistrskega dela napovedal uvod ter natančno opredelil metodološki del, ki bo opredeljeval; predmet in cilj raziskovanja, opredelitev metod dela, hipotetični okvir in opredelitev osnovnih pojmov. Teoretični del, kot drugi del magistrskega dela, bo v osnovi razdeljen na dve področji, znotraj prvega bom pojasnil zgodovinsko sociološke perspektive vojaške kohezije (ideologija regimenta in vojaška struktura, sociološka analiza vojaške kohezije...). V drugem področju pa bodo obravnavani dejavniki (urjenje vojaških enot, vojaška in bojna učinkovitost, voditeljstvo, stres in vojaška dezintegracija), ki vplivajo na razvoj vojaške kohezije. V tretjem delu magistrskega dela pa bom ovrednotil vpliv mirovnih operacij na oblikovanje vojaške kohezije. Gre za analizo anketnega vprašalnika (5 sklopov; 80 vprašanj), ki ga je izpolnila izvidniška četa med misijo v BiH in po prihodu v matično enoto. Analiza bo podala odgovor, kako in v kolikšni meri vpliva mirovna operacija na vojaško kohezijo v enoti (oddelek, vod in četa). V četrtem delu bom izvedel sklep in verifikacijo hipotez magistrskega dela, ki bo temeljil na vrednotenju anketnih vprašalnikov. S pridobljenimi rezultati bom

poizkušal ovrednotiti osrednji teoretični del magistrskega dela in v sklepnem delu zavreči ali potrditi generalno in izvedene hipoteze.

2.5. Terminološka opredelitev temeljnih pojmov

2.5.1. Mirovne operacije;

se razlikujejo od mehanizma kolektivne varnosti in če gre pri slednjem za kaznovalni kooperativni proces, ki se aktivira z identifikacijo in razglasitvijo skupnega sovražnika, pa mirovne operacije¹⁴ temeljijo na predpostavki, da sovražnika ni, ampak so le sprte strani. Med letoma 1984 in 1993 je bilo pod okriljem OZN izvedenih 37 mirovni operacij (21 opazovalnih in 16 za ohranitev miru). S padcem berlinskega zidu in s koncem hladne vojne pa so mirovne operacije postale bistveno bolj kompleksne. Goulding (1993; 69) jih je klasificiral v šest skupin, pač glede na različen način opravljanja vlog in namena teh misij:

- a) preventivno delovanje (UNPREDEP v Makedoniji),
- b) tradicionalne mirovne operacije OZN za ohranjanje miru (UNTSO in UNFICYP) katere deli v tri podtipe:
 - neoboroženi vojaški opazovalci,
 - oborožene interpozicijske sile,
 - sile OZN (ne/oborožene), ki so ustanovljene kot podpora večjim vojaškim akcijam OZN,
- b) mirovne operacije, ki skrbijo za realizacijo splošnega sporazuma, ki je že sklenjen med sprtimi stranemi,
- c) zaščita razdeljevanja humanitarne pomoči v času, ko spopadi še trajajo (Somalija, BiH),
- d) mirovna operacija v državi, v kateri so njene institucije uničene in je v državi brezvladje,
- e) operacije za preprečevanje kršitve dogovorov in sporazumov v določenem mednarodnem konfliktu s pomočjo prisile.

Določen del strokovne javnosti je prepričan, da je termin mirovne operacije primernejši: "Izraz mirovne operacije, ki ga že desetletje uporabljamo v slovenskem jeziku, je povsem primerno in najpogosteje uporabljena pojmovna ustreznica za angleška izraza, to je Peace

¹⁴ Pri dosedanjem delovanju je OZN razvila tri temeljne prvine mirovni operacij:

- mirovno opazovanje (op.an. peace observation),
- posredovanje in vzpostavitev prejšnjega stanja (op.an. mediation and reconstruction),
- posredovanje sil OZN (op.an. interposition of forces).

Operations ter Peace Support Operations. Jelušičeva (2003, 21-22) v nadaljevanju podaja definicijo in sicer; "..., da so mirovne operacije vse oblike vojaških in nevojaških dejavnosti za vzpostavitev in ohranjanje mednarodnega miru, za katere imajo mandat, ki ga ponavadi odobrijo mednarodne organizacije (najbolj zaželeno je, da je to Varnostni svet Združenih narodov – VS ZN). "

Grizold (2000, 205) pravi, da so mirovne operacije¹⁵ pač eden od treh varnostnih mehanizmov, kot pojavna oblika delovanja varnostnega sistema OZN. Znotraj mirovnihih operacij, pa je OZN razvila vrsto varnostnih instrumentov kot posamične oblike varnostnega mehanizma;

- preventivna diplomacija (preventive diplomacy),
- vzpostavljanje miru (peacemaking),
- ohranjanje miru (peacekeeping)¹⁶,
- graditev miru (peacebuilding).

Mirovne operacije so se v slovenskem jezikovnem okolju dolgo uporabljale kot sopomenka za izraz operacije za ohranjanje miru¹⁷ (Peacekeeping Operations). Do konca hladne vojne so v mednarodnih kriznih okoljih mirovne operacije večinoma potekale kot operacije za ohranjanje miru, zato to mešanje pojmov ni povzročalo težav. Danes, ko moramo razlikovati med operacijami za ohranjanje miru, operacijami za ustvarjanje miru (Peacemaking Operations), operacijami za graditev miru (Peace Building Operations), operacijami preventivne diplomacije (Preventive Diplomacy) ter operacijami za vsiljevanje miru (Peace Enforcement Operations), moramo tudi v slovenskem jeziku oblikovati pravilne pojmovne ustreznice za vse te vsebinsko zelo različne mednarodne aktivnosti. V mednarodnih mirovnihih prizadevanjih

¹⁵ V Headquarters, Department of the Army (1994, 2) se mirovne operacije opredelijo na naslednji način:

- a) diplomatsko vodene aktivnosti (preventivna diplomacija, vzpostavljanje miru (peacemaking), graditev miru (peacebuilding) ter dve vojaški aktivnosti,
- b) ohranjanje miru (peacekeeping),
- c) vsiljevanje miru (peaceenforcement).

¹⁶ Ohranjanje miru (peacekeeping) je termin, ki se uporablja za opis številnih varnostnih situacij, v katerih so vpletene vojaške in policijske sile kot tretja stran. Naloga prvih dveh je, da ločujeta sprte strani (Peacekeeping Handbook; 1984, 21).

¹⁷ Operacije za ohranjanje miru (Peacekeeping Operations), se lahko izvajajo na različne načine in sicer kot zagotavljanje:

- izmika,
- prekinitve ognja,
- izmenjave zapornikov,
- nadzor nad orožjem,
- demilitarizacija in demobilizacija (Headquarters, Department of the Army; 1990, 4-1) (Peacekeeping Operations).

srečujemo še dva pojma, ki posegata na področje mirovnih operacij in včasih povzročata pojmovno zmedo, in sicer operacije v podporo miru (Peace Support Operations) ter vojaške nevojne operacije. (Jelušič; 2003, 21-23)

UL OZN v svojem prvem poglavju ločuje tri osnovne kategorije varnostnih mehanizmov, ki preprečujejo konfliktne¹⁸ situacije v mednarodni skupnosti:

- **mirno reševanje sporov** (VI. poglavje UL OZN; čl.33-38);
 - pogajanje, anketa, posredovanje, razsodništvo, sprava, sodna rešitev
- **akcije ob ogrožanju miru, kršitve miru in agresivnih dejanj** (VII. poglavje UL OZN; čl.39-51);
 - gre za prisilne mehanizme za posredovanje, katere opredeljujeta 41. in 42. člen; kaj je potrebno narediti da se ohrani ali vzpostavi mednarodni mir in varnost. 41. člen navaja takšne ukrepe, kjer se uporaba oborožene sile ne sme uporabljati (prekinitev diplomatskih odnosov in gospodarskih odnosov..). 42.člen pa zaostruje pristop in govori, da lahko varnostni svet za zračnimi, kopenskimi ali pomorskimi silami lahko izvede takšno akcijo, ki je potrebna za ohranitev ali vzpostavitev mednarodnega miru in varnosti (demonstracija, blokada).
- **mirovne operacije OZN;**
 - so kategorija varnostnih mehanizmov, ki pa jih UL OZN ne predvideva ne v VI. in ne v VII. poglavju. Gre za postopek, ki ni opredeljen v UL OZN, vendar se ga pa uporablja kot prilagojeno obliko za posamezno krizno žarišče,
 - dve osnovni obliki tradicionalnih mirovnih operacij pod okriljem OZN sta:
 1. opazovalne misije (neoboroženo opazovanje),
 2. ohranjanje miru¹⁹ (op.an. peacekeeping)

¹⁸ Konflikt je situacija, v kateri sta pogosto prisotna nasilje ali grožnja z nasiljem. Je posledica nasprotovanja ali prekrivanja interesov, povezanih z nacionalnimi vrednotami, materialnimi viri ali s prerazporeditvijo politične in druge moči. Glede na stopnjo in pogostost nasilja razlikujemo konflikte nizke, srednje in visoke intenzivnosti. Glede na vrsto sovražnosti razlikujemo nenasilne konflikte, nekonvencionalne sovražnosti, konvencionalne sovražnosti in nuklearne sovražnosti (Vlada RS, 2006:95-96).

¹⁹ Operacije za ohranitev miru opredeljuje literatura OZN na način, da gre za operacije katere izvaja vojaška sila ki pa ne uporablja prisilnih sredstev zato, da bi ohranjala ali vzpostavljala mednarodni mir in varnost (The Blue Helmets, 1990; 4).

V strokovni literaturi ne obstaja poenotena terminološka opredelitev pojmov oziroma operacij, ki se izvajajo na temelju UL OZN. Najpogosteje se uporabljata dva osnovna pojma, ki obsegata vse navedene tipe operacij in sicer:

- mirovne operacije (peace operations),
- in operacije v podporo miru (peace support operations).

Slednji termin je nekoliko novejši in se uporablja predvsem v NATO okolju, medtem ko je prvi povezan predvsem z OZN.

Termin "Operacije v podporo miru" se je v strokovni literaturi začel uporabljati, ko so se aktivnosti nekdanjih tradicionalnih mirovni operacij za ohranjanje miru v okviru OZN, v katerih so sodelovale predvsem vojaške sile, razširile na vrsto nevojaških akterjev oziroma organizacij in na veliko novih aktivnosti, predvsem policijskega, političnega, diplomatskega in ekonomskega značaja. Izraz operacije v podporo miru vključuje aktivnosti civilnih in vojaških organizacij za vzpostavitev miru ter preprečitev trpljenja človeštva. Gre za večfunkcionalne operacije, ki vključujejo tako vojaško silo, diplomacijo kot tudi humanitarno pomoč.

Vloga in pomembnost vzdrževanja miru v okviru OZN vztrajno narašča. V preteklih letih je število operacij za vzdrževanje miru skokovito naraslo, hkrati s tem pa število osebja na terenu in naloge za katere so odgovorni. Vzdrževanje miru že dolgo ni več izključno »vojaška skrb«, ampak postaja večdimenzionalen problem, ki obsega številna nevojaška področja kot npr. civilno policijo, človekove pravice in svoboščine, politiko, humanitarno osebje in drugo. Hkrati pa so mirovne operacije postale večdimenzionalne z naraščajočim številom držav udeleženk in osebja za pripadajoče aktivnosti. Širjenje področij delovanja in kompleksnost nalog, ki jih opravljajo OZN pri vzdrževanju miru, pa poudarja pomembnost usposabljanja in priprave vseh sodelujočih pripadnikov za prihodnje naloge. Vsi udeleženci v mirovni operacijah bodisi civilni ali vojaški, prihajajo iz različnih nacionalnih in kulturnih okolij, z različnimi izkušnjami, urjenji, treningi. Zato je enako razumevanje in poznavanje pravil, načel ter smernic delovanja pomembno (UN PK Handbook; 1997, 3).

Mirovne operacije pripisujemo OZN, čeprav so tudi pred ustanovitvijo te organizacije obstajale večnacionalne vojaške aktivnosti za vzpostavitev ali varovanje meddržavnih meja v Evropi. Običajno so bile dogovorjene v okviru mirovni pogodb po koncu vojn. Včasih so bile izvedene kot eskpedicijske operacije ene velesile, vendar s soglasjem drugih (npr.

švedske mirovne sile v deželi Schlewig-Holstein, 1848–1849, odobritev berlinskega kongresa 1878 za avstro-ogrsko okupacijo in aneksijo Bosne in Hercegovine). Meja med mirovnimi operacijami za mednarodno stabilnost oziroma v imperialistične namene ni bila čisto jasna. Takoj po koncu prve svetovne vojne je bilo več mirovnih operacij vezanih na mirovne sporazume. Mednarodne sile so ohranjale mir na ozemljih, katerih prihodnost naj bi se določila s plebisciti. Tako je zavezniška komisija leta 1920 nadzirala ozemlje Koroške, ker se je moralo mešano nemško-slovensko prebivalstvo odločiti, ali bo ozemlje pripadalo Avstriji ali Jugoslaviji. Tudi Društvo narodov, ki je bilo ustanovljeno po koncu prve svetovne vojne, je izvajalo aktivnosti, primerljive z operacijami za ohranjanje miru v okviru OZN. Med najbolj znane mirovne operacije iz takratnega obdobja sodijo vojaške in policijske sile, ki so jih Velika Britanija, Italija, Nizozemska, Švedska ter Češkoslovaška napotile v nemško deželo Saar zaradi plebiscita o priključitvi k nemškemu rajhu (Jelušič; 2003 21.-22).

Z ustanovitvijo OZN leta 1945 se tudi pri mirovnih operacijah začne nova faza razvoja, lahko bi jim rekli moderne mirovne operacije. Čeprav danes mirovne operacije za ohranjanje miru najpogosteje povezujemo z OZN, pa ta tehnika dokončanja konfliktov in vzpostavitve miru ni omenjena v UL OZN, temeljnem ustanovitvenem aktu te organizacije. Ob ustanovitvi OZN je bilo predvideno, da bodo velike sile, tako imenovanih stalnih pet (Permanent Five) članic Varnostnega sveta imele vodilno vlogo pri ohranjanju mednarodnega miru in varnosti. V šestem poglavju UL OZN so od 33. do 38. člena predvideni mehanizmi mirnega reševanja sporov, kot so pogajanja, anketa, posredovanje, sprava, razsodništvo, sodna rešitev, uporaba regionalnih dogovorov in druga mirna sredstva po izbiri strank v sporu. To so diplomatsko-pravna sredstva. V sedmem poglavju UL OZN od 39. do 51. člena so predvidene akcije ob morebitnem ogrožanju miru, kršitvi miru in agresivnih dejanjih. Ukrepi se nanašajo na sankcije in prisilne akcije. Tako 41. člen predvideva sankcije v obliki prekinitve gospodarskih odnosov, železniških, pomorskih, zračnih, poštnih, telegrafskih, radijskih in drugih telekomunikacijskih sredstev ter pretrganje diplomatskih odnosov. Če bi se akcije iz 41. člena pokazale kot neustrezne, lahko VS OZN po 42. členu izvede ukrepe z zračnimi, pomorskimi in kopenskimi silami v obliki demonstracije, blokade ali druge ukrepe. Vse članice OZN so se zavezale, da bodo prispevale potrebne sile na poziv VS ZN. 45. člen UL OZN predvideva možnost izvršitve meddržavne prisilne akcije, za katero bi Odbor vojaškega štaba pripravil načrte in vodil vojaške operacije na terenu (46. člen UL OZN). Izkaže se, da mirovne operacije za ohranjanje miru ne sodijo v nobeno od zgoraj omenjenih kategorij, zato jih

nekateri umeščajo med šesto in sedmo poglavje UL OZN ali celo menijo, da so predpisane v tako imenovanem šestem-in-pol poglavju UL OZN. Tega poglavja ni, le aktivnosti ohranjanja miru so takšne, da so vmes med diplomatsko-pravnimi, vendar povsem nevojaškimi in nenasilnimi sredstvi reševanja sporov ter vojaškimi nasilnimi sredstvi reševanja mednarodnih sporov. Izraz poglavje šest-in-pol (chapter six-and-a-half) je prvi uporabil generalni sekretar OZN Dag Hammarskjöld (1905–1961). Operacije za ohranjanje miru, kot se razvijejo od leta 1947 dalje, predvsem med hladno vojno, so izraz nesposobnosti VS ZN, da bi s soglasjem vseh stalnih članic oblikoval klasične operacije za vsiljevanje miru, kot jih je predvidevalo sedmo poglavje UL OZN. Izjema pri tem pravilu sta bili korejska vojna (1950–1953), ki je bila mogoča zaradi odsotnosti sovjetskega predstavnika pri glasovanju v VS, ter vojna v Zalivu (1990–1991), elementi delovanja v skladu s sedmim poglavjem pa so vidni še v operaciji v Kongu (1960–1964). Vse mirovne operacije, ki jih vodi OZN, imajo v poimenovanju operacije kratico UN (United Nations).

Obdobje od leta 1947, ko je prišlo do prve pobude za morebitno operacijo za ohranjanje miru v okviru OZN, pa do danes lahko razdelimo na tri ključne faze:

- 1. faza: od leta 1947 do 1956, ko se razvijajo predvsem opazovalne misije z manjšim številom vojaških oseb, s praviloma bolj diplomatskimi kot vojaškimi pooblastili;
- 2. faza: od sueške krize leta 1956 do 1988, ko se razvije veliko dolgih operacij za ohranjanje miru, povezanih s konflikti hladne vojne. Obdobje se konča s samo petimi mirovnimi operacijami, toda leto 1988 je tudi leto začetka konca hladne vojne;
- 3. faza: po letu 1988, ko se zelo poveča število mednarodnih oboroženih spopadov in posledično število mirovnih operacij.

Po letu 1988 je prišlo do hitrega naraščanja mirovnih operacij pod zastavo OZN, pa tudi njihovi mandati so se v primerjavi s preteklimi operacijami močno spremenili. V tradicionalnih operacijah hladne vojne je bil mandat večinoma povezan z glavno nalogo, ponavadi z razmejevanjem ali opazovanjem sprtih strani. Po koncu hladne vojne opazimo multipliciranje nalog in zelo različno sestavo sil, od vojske, civilne policije, diplomatov, civilnih uslužbencev ter nevladnih organizacij. Med hladno vojno je bilo od leta 1948 do 1978 vzpostavljenih 13 mirovnih operacij, od leta 1978 do 1988 ni bila ustanovljena nobena nova operacija, od 1988 do 1996 pa je bilo vzpostavljenih kar 29 novih mirovnih operacij (Ramsbotham in Woodhouse, 1999). Ta številčnost je povezana s povečanjem oboroženih spopadov in vedno večjim interesom OZN, da sodelujejo pri vzpostavitvi miru na konfliktnih

območjih. Lahko bi celo rekli, da postanejo mirovne operacije najbolj vidna in hkrati tudi najbolj protislovna naloga OZN po koncu hladne vojne. Skupina kritikov je opozarjala na nemoč OZN, če se v notranjih konfliktih in državljanskih vojnah uporablja le tradicionalno razmejevanje sprtih strani. S tem se vzroki konfliktov ne rešujejo, temveč poglobljajo. Pripadniki mirovnih sil delajo v zelo nevarnih razmerah, saj je državna stran praviloma zelo šibka in brez avtoritete, uporniške skupine pa pogosto ne spoštujejo mirovnih sporazumov, niti pravil mednarodnega humanitarnega prava. Druga skupina kritikov je opozarjala, da je mešanje vojaških, humanitarnih in političnih ciljev v mirovnih operacijah lahko nevarno in da je treba operacije omejiti na preproste razmejitvene vloge tradicionalnega vzdrževanja miru. Mešanje ciljev vodi v pristranskost mirovnih sil, pogosto tudi v napačno uporabo vojaških sil v namene, ki niso strogo vojaški, pokažejo pa se tudi razlike v političnih ciljih držav, ki prispevajo kontingente v mirovne operacije (Jelušič; 2003, 22-23).

Znotraj operacij v podporo miru pa NATO razvršča naslednje tipe operacij:

- **operacije za ohranjanje miru** (Peacekeeping Operations); se izvajajo na osnovi 6. poglavja UL OZN z mandatom nadzorovanja in pospeševanja mirovnih sporazumov; nujno je soglasje vpletenih strani v konfliktu, nepristranskost in omejitev uporabe sile za samoobrambo. Delimo jih lahko v tri podzvrsti; opazovanje, razmejevanje in pomoč prehoda iz konflikta v mir (Nordcaps PSO Manual;2002, 69-71),
- **operacije za vsiljevanje miru** (Peace Enforcement Operations); se izvajajo na osnovi 7. poglavja UL OZN s ciljem podpreti ali vzpostaviti mir, izvaja se brez soglasja vpletenih strani,
- **operacije za ustvarjanje miru** (Peacemaking Operations); gre za diplomatsko dejavnost, kjer je glavni cilj podpis mirovne pogodbe; obsega pa mediacijo, poravnavo, diplomatske pritiske, izolacijo, sankcije,
- **operacije za graditev miru** (Peace Building Operations); gre za izvajanje podpore v socialni, ekonomski, politični, vojaški in varnostni rekonstrukciji ter težnjo k razvoju na kriznem območju,
- **operacije preprečevanja konfliktov** (Conflict Prevention); se izvajajo na osnovi 6. poglavja UL OZN z mandatom uresničevanja ukrepov in dejavnosti za preprečevanje konfliktov (AJP-3.4.1; 2-1 do 2-8),

- **operacije zagotavljanja humanitarne pomoči**²⁰ (Humanitarian Relief); gre za tip operacije, ki teži k lažšanju človeškega trpljenja na teritoriju, kjer oblasti niso sposobne ali nočejo podpreti prebivalstva; lahko so kot del operacije v podporo miru ali pa se izvaja kot samostojna operacija.

2.5.2. Vojaške nevojne operacije (Military Operations other than War – MOOTW);

Vojaške nevojne operacije lahko opredelimo kot tiste vojaške aktivnosti v obdobju miru ali konflikta, za katere ni nujen oborožen spopad dveh organiziranih sil (Headquarters, Department of the Army; 1994, 12). Gre za pojem, ki se ga najpogosteje uporablja v ameriški vojaški doktrini. Gre za vojaške operacije, katerih glavni cilj je, da preprečujejo izbruh vojne, rešujejo konflikte, ohranjajo mir ter podpirajo civilno politično oblast na kriznih območjih. Izraz vključuje naslednje oblike uporabe vojaške sile:

- nadzor nad oboroževanjem,
- prikaz vojaške moči,
- boj proti terorizmu,
- operacije evakuiranja nebojevnikov,
- nadzor ter preprečevanje trgovanja z drogami,
- humanitarno in varnostno pomoč,
- zaščito prevozov,
- zagotavljanje svobodne plovbe ter
- mirovne operacije (Headquarters, Department of the Army; 2003, 1-2).

Družboslovne discipline so na različne načine preučevale vojaške tematike. Jelušičeva pravi (1997, 19), ko navaja Doorna (1976), da so se nekateri avtorji lotevali preučevanja vojaške organizacije na mikroravni, gre za pojave kot so vojaška morala, obnašanje poveljnikov, kohezija malih skupin, medtem ko so se drugi bolj posvečali sociologiji ali strukturi in institucionalnim spremembam oboroženih sil na makroravni.

²⁰ Operacije zagotavljanja humanitarne pomoči (Humanitarian Relief) se delijo na tri osnovne kategorije;

- pomoč pri nesrečah (disaster relief),
- nudenje pomoči beguncem in razseljenim osebam (assistance for refugees or displaced persons),
- humanitarna pomoč (humanitarian assistance) (ATP-3.4.1.1; 2002, 1-6).

2.5.3. Kohezija;

Kot navaja MacCoun (1993, 287) nekateri avtorji (Marlow,1979; Siebold&Kelly,1988) delijo kohezijo na horizontalno in vertikalno. Ta delitev je funkcionalna, hkrati pa je lahko tudi slabše razumljiva, če oba tipa kohezije delimo oziroma skušamo definirati še bolj podrobno. Zato lahko na splošno govorimo o koheziji takrat, kadar imamo v mislih horizontalno kohezijo, medtem ko lahko vertikalno kohezijo najlažje osmislimo s pojmom voditeljstvo (op.an. leadership). Hooker (1998; 2-4) pri navajanju Manninga²¹ razlaga, da so morala, kohezija in esprit de corps ključne komponente bojne moči neke enote in lahko v veliki meri kompenzirajo številčno inferiornost. Morala, kohezija in esprit de corps se pogosto razumejo in uporabljajo napačno :

- morala je subjektivno stanje posameznika, ki je v veliki meri odvisna od voditeljstva, zgodovine enote in tradicije, vremena, žrtev in stresa. Definiramo jo lahko kot entuzijazem in vztrajnost, s katero člani skupine izvajajo določeno aktivnost.
- esprit de corps si lahko razlagamo kot ponos enote in ima pomembno vlogo pri dopolnjevanju in krepitvi morale in kohezije v smislu ponosa in predanosti enoti. Gre za odnos vojak – institucija, za razliko od kohezije, kjer govorimo o odnosu vojak – vojak.
- medtem ko morala in espri govorita o odnosu želje vojaka po bojevanju v času in prostoru, pa lahko kohezijo²² definiramo kot vez, ki povezuje med seboj člane skupine, njihovo predanost do sovojakov, enote in naloge. Zato lahko govorimo o koheziji šele takrat, ko posameznik čuti pripadnost in odgovornost do skupine, ter je v njeni najbolj skrajni obliki »žrtvovanju za skupinske cilje« pripravljen zastaviti tudi svoje življenje.

Kohezija je (Brendon; 2002,12) vez zaupanja med posamezniki v majhnih skupinah in se demonstrira :

- a) ko posameznik dan za dnem podreja svoje cilje skupinskemu,
- b) ko je vsak lojalen skupini,
- c) ko posameznik prevzame vedenje in odgovor kot del enote,
- d) ko skupina raje govori "mi" kot "jaz".

²¹ Frederic J. Manning; Morale, Cohesion and Esprit de Corps, Handbook of Military Psychiatry, London: John Wiley and Sons, Ltd., 1991

²² Polič (1993, 35) opredeljuje kohezijo kot povezovanje vojakov, kar se izraža preko njihove skupne volje in medsebojne privrženosti ter privrženosti enoti in izvršitvi naloge kljub bojnemu stresu. Kohezivne enote torej pomembno prispevajo k morali.

Nekateri avtorji delijo kohezijo:

a) kot kvaliteto odnosov med člani skupine;

- eno od najbolj poznanih definicij kohezije je podal Festinger (1950), ki pravi: "kohezija je rezultat enote oziroma vseh njenih pripadnikov. " Ta njegova definicija kohezije se nanaša na prostovoljno ustanovljene skupine v družbi, za kar pa ne moremo trditi, da je vojaška enota, saj imajo pripadniki enote omejen vpliv pri izbiri svojih sovojakov,
- pozitivna vrednota članov skupine kot pravi Janis (1983) ter hkrati motivacija za nadaljevanje sobivanja članov skupine,
- pozitivno izražen odnos med dvema ali več posamezniki (Etzioni,1975).

b) definiranje kohezije v vojaškem kontekstu;

- Johns pravi (1984), da lahko kohezijo vojaških enot lahko opredelimo kot pripadnost, navezanost (op.an. bonding) pripadnikov vojaške enote, kjer prihaja do izraza predanost med pripadniki, svoji enoti in nalogi,
- o koheziji po Hendersonu (1985, 9) lahko v vojaški enoti govorimo takrat, ko se njeni pripadniki identificirajo z svojo enoto ter z svojimi poveljniki,
- kohezija vojaške enote je rezultat solidarnosti in medsebojne predanosti med vojaki ter do enote, kateri je glavna naloga uspešna realizacija zadanega skupnega cilja (Definitions of Military Unit Cohesion).

Uporaba pojma kohezije, ki na eni strani opisuje "prijateljstvo, skrb, medosebne odnose" in po drugi strani "skupne cilje, skupinsko delo in koordinacijo", je v preteklosti povzročila veliko zmede v razumevanju vpliva kohezije na pripravljenost enote za delovanje. Že v šestdesetih letih prejšnjega stoletja so Festinger, Back ter Gross in Martin zaznali, da obstaja možnost obstoja različnih tipov kohezije. V naslednjem desetletju so idejo razvijali Davis, Michalocki, Shaw in Steiner; vsi so se bolj ali manj osredotočili na osebne značilnosti posameznika oziroma opravljene so bile številne meritve več tipov kohezije na različne načine, zato se je strokovna literatura s tega področja znašla v povsem kaotičnem stanju. Situacija se je začela izboljševati v osemdesetih letih s spoznanjem, da je potrebno doreči razlikovanje med različnimi tipi kohezije v strokovni literaturi. Najširša delitev je tako izvedena na razlikovanje med socialno kohezijo in profesionalno kohezijo:

- **socialna kohezija**²³ se nanaša na naravo in kvaliteto čustvenih vezi in prijateljstva ter skrbi med člani skupine. Skupina je socialno kohezivna takrat, ko imajo njeni člani med seboj pozitivno naravnane prijateljske odnose, ko svoj prosti čas izrabljajo za medsebojne druženje in so eden do drugega čustveno navezani,
- **profesionalna kohezija** pa se nanaša na predanost članov skupine k doseganju skupnega cilja, kar zahteva skupinski napor vseh članov skupine. Skupina z visoko stopnjo profesionalne kohezije je tista, kjer vsi njeni člani prispevajo k uresničitvi skupnega cilja, ki so motivirani in delujejo koordinirano kot skupina, da dosežejo skupni cilj (MacCoun;1993, 288-290).

Drug tip klasifikacije definiranja kohezije v vojaškem kontekstu pa strokovna literatura razlaga na naslednji način:

- a) horizontalna kohezija, ki se med pripadniki vojaške enote dosega preko naslednjih korakov:
 - oblikovanje; testiranje in ocenjevanje vojakov,
 - urjenje enote pod velikimi fizičnimi obremenitvami,
 - normiranje; določitev in spoštovanje skupinskih normiranj,
 - izvajanje nalog (McBreen; 2002,10).
- b) vertikalna (med pod/nadrejenimi); kjer sta stabilnost in stalnost nadrejenega pogoj za povečevanje njegove kredibilnosti in razvoja uspešnega skupinskega dela vojaške enote. Poveljnik mora poznati svoje podrejene ter jih spoštovati kot posameznike (upošteva mnenja podrejenih, jim zna prisluhniti, kaznovanje naj bo minimalno...),
- c) organizacijska (znotraj vojske kot institucije); duh enote in morala se neposredno ne izražata v koheziji primarnih skupin. McBreen (2002, 15) navaja vojaškega sociologa Morrisa Janowitza, ki je prišel do spoznanja, da če v primarni skupini ne obstaja organizacijska kohezija, ni nobene možnosti za kvalitetno opravljanje vojaških nalog,
- d) družbena, kot medsebojni odnos med vojsko in civilnim okoljem.

²³ Da je socialna kohezija pomembna ne samo pri vojaških enotah, ampak tudi v družbi, je ugotovil Harwell (<http://wso.williams.edu/~jharwell/socialcohesion.html>; 1-12), ki pravi, da so v prvi svetovni vojni bile poražene vse tiste države, ki so imele nizko stopnjo socialne kohezije.

3. ZGODOVINSKO SOCIOLOŠKE PERSPEKTIVE VOJAŠKE KOHEZIJE

3.1. Zgodovinska perspektiva vojaške kohezije

Kohezija vojaških enot je imela pomembno vlogo že v prazgodovini, ko so skupine (lovci) lovile živali zaradi preživetja (hrane). Pri tem je bila pomembna njihova usklajenost, skupinski napor in medsebojna pomoč. Danes v času sodobnih oborožitvenih sistemov, postaja vojaška kohezija enako pomembna kot sodobna tehnologija. Koncept organizirane in kohezivne primarne vojaške enote (do ravni čete) je velika vrednota in hkrati odlično izhodišče za usklajeno izvajanje taktičnih postopkov (vojakov, ognjenih skupin, oddelkov in vodov). V zadnjih desetletjih je bil interes za preučevanje vojaške kohezije velik iz več razlogov:

- asimetrično bojišče in sodobni oborožitveni sistemi povzročajo visoko stopnjo stresa in strahu pri posamezniku,
- najprimernejšega načina popolnjevanja enot (posameznik/enota),
- visoko izurjena mobilna enota s kratkim odzivnim časom, ki bi bila sposobna delovati v vseh zemljiščnih in vremenskih pogojih kot homogen kolektiv, ki bi izvrševal zastavljene naloge kljub številčni inferiornosti proti nasprotniku (Siebold; 1999, 78).

Prvi zapis, ki omenja vojaško kohezijo sega v leto 480 p.k., v čas opisovanja spopadov v antični Grčiji. Zapis govori o vojaški koheziji in pogumu Špartancev v bojih zoper Perzijcev v bitki pri Termopolisu. Njihov neizmeren pogum v boju mož na moža je bil odločilen, da se je grška mornarica lahko reorganizirala in spopadla s Perzijci. Termin kohezija izhaja iz latinske "Cohaerere" in pomeni "držati skupaj", hkrati pa se navezuje tudi na termin "Cohors" (iz nje izhaja rimska kohorta, ki je štela od 400 do 500 mož v lahkem pehotnem bataljonu oziroma gre za eno desetino rimske legije). Z razvojem sociologije v devetnajstem stoletju postane uporaba pojma kohezija, kot tudi opis vse bolj natančen. Prvič je kohezijo v svojem delu uporabljal "oče" sociologije, Emil Durkheim v svojem delu *Suicide*. V svojem delu je države razdelil v štiri različne skupine:

- a) države s pomanjkljivo kohezijo (visoka stopnja individualizma),
- b) države s primerno kohezijo,
- c) države s prekomerno kohezijo (visoka stopnja altruizma) in,
- d) države z nedosledno kohezijo (anomija – slabo vodenje).

Ob koncu devetnajstega stoletja se je s kohezijo ukvarjal tudi Gustav Le Bon, ki je opisoval in primerjal množice in njihovo kohezijo. Trdil je, da voditelj odločilno vpliva na množico v smislu njene formacije, dejanj, kohezije in disperzije (Siebold; 1999, 9-10). V dvajsetem stoletju sta velik pečat na preučevanju pojma pustila Shils in Janowitz (1984) s svojo analizo o koheziji nemške vojske v drugi svetovni vojni. Neposredno termina kohezija nista nikoli uporabljala, ampak sta namesto tega rajši uporabljala termine:

- stopnja stabilnosti,
- stopnja dezintegracije,
- stopnja integritete in bojne učinkovitosti.

Njuna glavna hipoteza je temeljila na tem, da je kohezija v nemški vojski predstavljala funkcijo zagotavljanja integritete vojakov znotraj primarne vojaške skupine (Henderson; 1985, 161-162).

Kot navaja Catignani (2004, 108), je Ksenofon izjavil že 400 let pred Kristusom, da številčnost in moč ne prineseta zmage v vojni, ampak da vojno dobi tista stran, ki ima močnejšo dušo (kar lahko označimo kot ekvivalent bojni motivaciji).

V poznem četrtem stoletju je Flavij Vegecij napisal znamenito delo *The Military Institutions of the Romans*, kjer je zapisal: "... zmaga v vojni se ne doseže s številčno premočjo ali pa samo s pogumom, glavni porok zmage je skrit v strogi vojaški disciplini in v izurjenosti vojaških veščin. Njegovo delo je vse tja do devetnajstega stoletja veljalo za temeljno vojaško literaturo. Z vstopom v obdobje po Napoleonovu, pa sta primat glavnih vojaških teoretikov prevzela Jomini in Clausewitz. Oba sta prišla do podobnega zaključka in sicer, da moralna superiornost na bojišču prinaša prednost. Jomini pravi, da se vojaški duh "gradi in napaja v podpori javnosti", ter da temelji na trdem urjenju in disciplini. Po drugi strani pa je Clausewitz dejal, da se vojaški duh izoblikuje do popolnosti samo v vojni. Disciplina, želja, ponos, in visoka stopnja morale pa so vrednote, na katerih je treba graditi vojsko v miru (Madden; 2001, 60).

Du Pick (1987, 141-142) pa razume kohezijo na način, da gre pri njej za rezultat zaupanja med častniki in vojaki ter sposobnostjo vzpostavitve discipline v vojaški enoti. Krajša in nasilnejša kot je vojna, bolj se izkazuje potreba, da je vojaška kohezija izgrajena že pred vstopom v vojno. Kot skupni imenovalec razumevanja kohezije velikih teoretikov lahko potegnem sklep, da se kohezija gradi na temelju voditeljstva, urjenja, obvladovanja temeljnih

vojaških veščin ter da mora biti izgrajena že v fazi garnizonskega načina življenja, torej v miru.

Večina vojaških doktrin po drugi svetovni vojni se ni prilagajala spreminjajočemu procesu uporabe njenih enot. Gre namreč za dejstvo, da so vojske zahodnih demokracij (članic NATO) s časom izvajale vse pogostejše mirovne operacije oziroma izvajale nekonvencionalne operacije. Vodilna vojaška velesila ZDA, se je šele leta 1993 odzvala na spremenjeno opravljanje nalog, ko je v temeljnem bojnem priročniku FM 100-5; Operations namenila celotno poglavje vojaškim nevojnim operacijam, ki vsebujejo tako operacije za ohranjanje miru kot operacije izvajanja humanitarne pomoči. Samo leto kasneje je svojo doktrino v obliki eseja izdal Debbie, kjer je opredelil različne tipe vojaških nalog (tradicionalne operacije za ohranjanje miru in operacije za vzpostavljanje miru). Njegova ključna trditev je bila, da morajo nove oblike opravljanja vojaških nalog obvezno spremljati in dopolnjevati tudi drugačen pristop izobraževanja častnikov in urjenja enot. Podrobneje sta se z Debbie-jevo doktrino ukvarjala Dandeker in Gow (1997, 453), ki sta na novo definirala strateške operacije za ohranjanje miru (op.an. strategic peacekeeping).

V skladu z Janowitz-evo teorijo se mora vojaška profesija v dobršnem delu preoblikovati v policijske sile (op.an. constabulary force). Moderen poklicni vojak mora biti sposoben opravljati številne naloge, zato mora obvladati različne veščine, ki so enake managerjem v civilnem okolju (Reed in Segal; 2000, 58).

3.2. Sociološke perspektive vojaške kohezije

Študije, ki se ukvarjajo s posameznikovim pogledom na mirovne operacije so bolj poredke. Ponavadi se nanašajo na eno mirovno operacijo ali na eno državo v mirovni operaciji ali celo samo na eno enoto, kjer po večini preučujejo psihološki stres in motivacijo. Udeleženci z visoko stopnjo motivacije bolje in učinkoviteje opravljajo naloge, manj pa je tudi možnosti, da bi pri njih prišlo do pojava delovnega stresa. Vojakov mandat je v primerjavi s tistim za kar se je usposabljal v okviru TVU, zelo drugačen. Zaradi nalog, ki so včasih podobne policijskim, so postavljeni v vlogo pogajalcev, obveščevalcev, posrednikov, opazovalcev, poslušalcev in humanitarnih delavcev. V mirovnih operacijah morajo biti vojaki motivirani za minimalno uporabo sile, za kar pa morajo imeti veliko mentalne in psihološke moči (Rapoport je nekoč dejal, da so vojaki močni samo, kadar nosijo orožje, brez orožja pa ne pomenijo nič).

Med misijo lahko sledimo krivulji motivacije;

- visoka na začetku, vse je novo,
- streznitev po prvem mesecu,
- rutinsko delo od 4-5 mesecev,
- zadnja dva meseca vojak pogosto misli na dom, delo je utečeno in ni več veliko stresa.

Biehl in Mackewitch (2002) sta ugotovila, da se motivacija na misiji spreminja; najvišja je pred odhodom in nato začne padati; po koncu rahlo naraste, a nikoli ne doseže ravni pred odhodom. Na njeno spremembo najbolj vplivajo; materialna ugodnost, kohezija v primarni skupini, predviden uspeh misije, podpora družine, urjenje in oprema (ugotovila sta, da je voditeljstvo sekundarnega pomena). Prevladujočo vlogo pa ima družina, socialno okolje in predviden uspeh misije. Švedski raziskovalci pa so prišli do zaključka, da najbolj izstopa privlačno in zanimivo delo in občutek da so koristni za misijo, potem je bila njihova motivacija vseskozi visoka. Na slovenske vojake pa so najbolj vplivali notranji vojaški dejavniki, dejavniki z misije ali domačega okolja so vplivali le posredno. Na upad motivacije so še najbolj vplivala spoznanja, da njihovo bojvniško znanje ni najbolj uporabno, motila sta jih predvsem neustrezna notranja horizontalna (ugotovijo, da se med sabo sploh ne poznajo dobro) in vertikalna kohezija (Jelušič v Pipenbaher; 2005, 73-79).

Vojaška kohezija enote in zaupanje v nadrejene predstavljata pomembna socialna vira. Rezultati analize pokažejo, da je stopnja kohezivnosti vojaških enot zadovoljiva, medtem ko je zaupanje v poveljujoče na višjih organizacijskih ravneh majhno. Na kohezijo v enotah vplivata predvsem kakovost odnosov z neposredno nadrejenimi častniki in tako imenovani transformacijski slog vodenja, v katerem prevladuje poudarek na samouresničitvi zaposlenih (inovativnost, pomoč pri opravljanju nalog in skrb za profesionalni razvoj).

Kohezija vojaške enote velja za enega pomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na uspešno usposabljanje in kakovostno izpolnjevanje delovnih nalog tako v mirnodobnih kot bojnih razmerah. Ne glede na različne opredelitve kohezije, ki so se v daljšem obdobju oblikovale v strokovni literaturi, je kohezija vedno razumljena kot integracija posameznikov v skupino, ki prispeva k njihovem delovanju za doseganje skupnih ciljev. Tako razumljena kohezija je še posebej kritičen element vojaških enot v bojnih položajih, v katerih je medsebojna odvisnost članov skupine zelo velika, čeprav je učinke kohezije mogoče opaziti tudi v manj tveganih položajih, povezanih z urjenjem in vsakdanjim opravljanjem delovnih nalog. Temeljni

element medosebnih odnosov, ki prispeva k gradnji kohezivne skupine, je zaupanje. Zaupanje med člani skupine pomeni, da posamezniki svoja dejanja izbirajo na podlagi prepričanja, da bodo drugi člani skupine, če bodo imeli to možnost, delovali v njihovo korist in ne v škodo. Zaupanje in zaupanja vredno delovanje sta med seboj tesno povezana in tvorita tako imenovani krog zaupanja; v druge zaupam na podlagi pozitivne izkušnje z njimi in ker zaupam vanje, tudi sam delujem zaupanja vredno. Nasprotno pa se člani skupine, ki drugim ne zaupajo, tudi sami pogosteje zatekajo k oportunističnemu vedenju, kar prispeva h krepitvi kroga nezaupanja v skupini. Literatura govori o različnih vrstah kohezivnosti, ki so v resnici načini, kako se v skupini gradijo kohezivni odnosi oziroma odnosi zaupanja. Dobro razviti medosebni odnosi v skupini prispevajo h krepitvi zaupanja v položajih, v katerih se ljudje bolje poznajo in vedo, da bodo drugi do njih ravnali dobronamerno (ali zaupanja vredno) zato, ker so jim naklonjeni.

Profesionalna kohezivnost gradi na delovnih odnosih. Gre za šibkejšo obliko povezanosti, ki pa se v mnogih primerih izkaže kot zadostna, če ne celo večvredna nad medosebno povezanostjo (socialna kohezija). Študije so pokazale, da je profesionalna kohezivnost odvisna od tega, koliko člani skupine zaupajo v profesionalizem drugih: v razvitost profesionalne etike in resnično usposobljenost za opravljanje zahtevanih nalog. Prepričanje, da bo drugi ravnal skladno s pričakovanji, ne izhaja iz tega, ker je moj dober prijatelj, ampak iz tega, ker je moj sodelavec, ki pri svojem delu želi in zmore delovati skladno z dogovorjenimi profesionalnimi standardi. Profesionalno kohezivnost pogosto zamenjujemo s ciljno integracijo skupine. Ta pomeni, da so vojaki ponotranjili skupne cilje in bodo naredili vse za njihovo uresničitev. Ponotranjenost skupnih ciljev je močna motivacijska sila v kritičnih položajih, vendar pa v vsakem takšnem položaju nastopi tudi vprašanje o tem, kako bodo ravnali drugi. Če člani skupine ne zaupajo drug drugemu, mora biti identifikacija s cilji izjemno močna, da bodo pripravljene opraviti nalogo, čeprav niso prepričani, kako jih bodo pri tem podprli drugi člani skupine. Brez skupinske kohezije je učinek jasnih in ponotranjenih ciljev omejen. Poleg tega je pomen kohezije tudi v tem, da lahko deloma nadomesti nejasne cilje. To ni nepomembno za sodobno vojsko, ki je vse bolj heterogena glede na socialnodemografske značilnosti svojih pripadnikov, s čimer so vse bolj heterogene tudi motivacije posameznikov za zaposlitev v vojski. Sodobna vojska je heterogena tudi glede na naloge, ki jih opravlja, kar prav tako zamegljuje cilje. Če k temu dodamo še, da gre v slovenskem primeru za sorazmerno mlado vojsko, ki je pred kratkim prešla iz naborniške v poklicno, je toliko bolj razumljivo, da v teh razmerah ni smiselno vsega staviti na

identificiranje posameznikov s cilji organizacije, v kateri so zaposleni, ampak je v večji meri treba pozornost obrniti tudi na kohezivnost, ki lahko nadomesti nejasnost in včasih tudi konfliktnost ciljev med zaposlenimi (Iglič; 2006, 141-143).

3.2.1. Razvoj vojaške kohezije v spolno mešanih vojaških enotah

Eden od argumentov, da integracija žensk v vojsko ni smiselna je, da je ustvarjanje močnih vezi med vojaki (moškega spola) temelj kohezije vojaških enot, ter da prisotnost vojakinj (žensk v uniformi) le-to idejo izpodbija oziroma avtomatsko zmanjšuje stopnjo kohezije in s tem bojno pripravljenost enote (Savage in Gabriel; 1976). Današnje študije se osredotočajo predvsem na to, na kakšen način spol vpliva na kohezijo v vojaški enoti v povezavi z njeno pripravljenostjo za delovanje. Nekatere študije so potrdile, da lahko tudi izključno »moške« vojaške enote zaidejo v ekstremne in nesprejemljive oblike delovanja za civilno okolje. V določenih primerih ima lahko takšno ravnanje tudi negativne družbene posledice, pač kot rezultat nasilnega in kriminalnega vedenja²⁴. Pri opredeljevanju in razumevanju integracije žensk v vojsko, pa je potrebno ločevati njihovo integracijo v smislu garnizonskega življenja, ter njihove vloge na terenskem usposabljanju, misiji ali v boju. Pri garnizonskem načinu delovanja enote govorimo o bistveno lažji integraciji za razliko od delovanja v bojnem okolju, kjer so pogoji za dezintegracijo vojaške enote bistveno ugodnejši (Rosen; 2003, 346).

Opravljenih je bilo večje število empiričnih raziskav o vplivu po spolu mešanih vojaških enot na izgradnjo kohezije (tako v bojnih kot nebojnih enotah), ki so podale odgovor na vprašanje: "Ali prisotnost žensk v vojaški enoti vpliva na izgradnjo kohezije v njej?". S tem se je ukvarjal Devilbiss (1985) ki je ugotovil, da ne obstaja nikakršna razlika pri izgradnji kohezivnosti v vojaški enoti med enospolnimi oziroma po spolu mešanimi vojaškimi kolektivi (Nuciari; 2006, 299). Sociologa Tiger in Fox se strinjata, da vojna in organizirani kriminal nista problem človeštva, ampak problem moških. Prepričana sta, da če bi ženske imele politično moč, potem ne bi prihajalo do vojn. Moška dominantnost in agresivnost je antropološka konstanta, spreminjanje le-te bi bilo dejanje zoper človeške narave. Tudi moderne družbe danes temeljijo na osnovi modela moški – lovec.

²⁴ To je dokazovala v svoji študiji Winslow, v kateri je opisovala delovanje kanadskega padalskega regimenta v Somaliji (Rosen; 2003, 326).

V nemškem parlamentu je leta 2000 potekala razprava o vključitvi žensk v vojsko, kjer je profesor Loew izjavil, da je "ženska bojevnik" lahko samo romantična ideja ki ne pripada našemu civilizacijskemu izročilu in takšna odločitev bi lahko močno zmanjšala učinkovitost nemške vojske. Zaščitniški nagon bi moškemu preprečil izvajanje učinkovitega bojevanja in bi namesto tega skrbel za svoje sobojevnice (Siefert; 2003, 209-216).

Biološki pristop k temu vprašanju pa negira zgodovinski vpogled in empirično realnost. Ženske so se skozi preteklost vedno bojevale in ni oprejemljivega dejstva ki bi potrjeval njihovo nesposobnost oziroma vojaško neprimernost (Hunter; 1991, 27). Razvoj odnosa med spoloma in vojsko je ne samo zgodovinski ampak tudi kulturni proces. Ženske so del vojske že vse od štirinajstega stoletja. Kljub temu, da niso neposredno sodelovale v prvih bojnih linijah, pa so igrale nepogrešljivo vlogo v zagotavljanju medicinske oskrbe. Hkrati pa obstajajo dokazi tudi o tem, da so se ženske bojevale v moških oblačilih na prvih bojnih linijah. Popoln proces izključitve žensk iz vojske se je začel v osemnajstem stoletju, a se ni nikoli izvedel v celoti, npr.:

- v drugi svetovni vojni je bilo v Rdeči armadi milijon žensk (tudi v bojnih enotah),
- nemški Wermacht je imel 450 000 žensk brez medicinskega osebja (imenovali so jih privrženke Wermacht-a),
- v bivši Jugoslaviji je okoli milijon žensk sodelovalo v partizanih (Siefert; 2003; 211-212).

Vloga in pomen žensk v vojskah je nedokončana razprava v večini zahodnih demokracij. Njihova vloga se je v zadnjih 25 letih močno okrepila in dosegla največji delež (17%) v Avstraliji, Novi Zelandiji in ZDA. Slika je obratna v Nemčiji, Grčiji in na Norveškem, kjer se je delež žensk ustavil na 5%. Večina držav danes prepoveduje delovanje žensk v bojnih enotah (pa tudi kjer je to dovoljeno gre za posamezne primere NOR, DAN, BEL). Vloga in s tem tudi njihova številčnost se navadno okrepi v času vojne, saj ženske takrat opravijo podobno vlogo, kot jo opravljajo navadno v miru. Po končani vojni pa jih navadno država odpokliče (Miller; 2003, 221).

Glavna ugotovitev študije, ki sta jo izvedli Miller in Haller (1997; 99) pa je, da integracija žensk v OS ne vpliva negativno na razvoj morale in vojaške kohezije. Specifičnost se izkazuje samo v njihovi odsotnosti v času nosečnosti. Še celo več, vstopanje žensk v vojsko je celo pozitivno vplivalo na dvig profesionalnih standardov.

Izločitev istospolno usmerjenih posameznikov iz vojske v zahodnih demokracijah ni mogoče, saj se s tem krši načelo enakosti. Hkrati pa mnogi izražajo prepričanje, da prisotnost homoseksualcev v vojaških enotah zmanjšuje bojno učinkovitost in kohezijo enote ter moralo posameznika. Države izkazujejo različne politike do tega vprašanja. Približno 25 držav spada v skupino, kjer homoseksualci lahko nemoteno služijo v vojski (večina držav EU, med njimi tudi Slovenija). V drugo skupino pa spada približno 66 držav (HRV, GR, TUR, MADŽ, POL..), ki eksplicitno prepovedujejo vstop istospolno usmerjenih v vojsko. Raziskave so potrdile, da obstaja povezava med popolno prepovedjo ali veliko stopnjo oviranja zaposlovanja žensk v vojsko in prepovedjo vstopa homoseksualcev²⁵. V tretjo skupino pa uvrščamo države, ki to vprašanje rešujejo z načelom "don't ask – don't tell – don't pursue" (ne vprašaj – ne povej – ne preganjaj), kamor lahko uvrstimo ZDA. Belkin je v svoji raziskavi leta 2003 dokazal (raziskavo je opravljal v ZDA, AVSTR, KAN, IZR), da prisotnost istospolno usmerjenih v vojski ne vpliva negativno na bojno učinkovitost, kohezijo in moralo (Segal; 2003, 217 – 219).

Sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja sta dve študiji prišli do zaključka, da prisotnost žensk v vojaških enotah ne vpliva negativno na pripravljenost za delovanje (ena od študij je 18 mesecev preučevala enote za podporo bojnega delovanja in enote za zagotovitev bojnega delovanja). WRAIR je v raziskavi leta 1988 prepoznal obstoj negativne korelacije med odstotkom žensk v enoti in horizontalno kohezijo med moškimi vojaki, kar je spodbijalo Konterjevo hipotezo »da povečana prisotnost žensk v vojaški enoti prinaša pozitivne organizacijske posledice«. Zaključek WRAIR raziskave pa je potrdil Blalock-ovo hipotezo, »da z večanjem manjšine v vojski prihaja do povečanja diskriminacije«. Naslednja študija iz leta 1995, pa ni potrdila korelacije v odnosu med odstotkom žensk v enoti in kohezijo vojaške enote (Rosen; 1999, 365-367).

Po mnenju Simonsove (2004, 89) so ključni štirje dejavniki, ki prepričujejo, da lahko ženske delujejo v vseh vojaških enotah oboroženih sil ZDA:

- obdobje po hladni vojni ne temelji več na razkazovanju moči,
- tehnologija sodobnih oborožitvenih sistemov je nevtralna glede na spol,
- enakost služenja v OS je osnovna človekova pravica v večini demokratičnih držav,

²⁵ Dandeker (2003, 225) pravi, da ni osnovno vprašanje ali naj vojska tolerira prisotnost homoseksualcev v svojih vrstah, ampak v koliki meri si lahko dovoli, da je glede tega vprašanja drugačna od civilne družbe.

- študije dokazujejo, da mešane enote po spolu ne znižujejo vojaške kohezije, zato je večina držav EU je odprla bojne enote tudi ženskam.

Tudi SV aktivno zaposluje ženske v svoje vrste ter jih usposablja tudi v svojih bojnih enotah. Kot enakopravne pripadnice vojaških kolektivov se nemoteno udeležujejo na mirovni operacijah. Res pa je, da je njihova reprezentativnost v smislu udeležbe na mirovni operacijah bistveno nižja, v primerjavi s številčno reprezentativnostjo v SV.

3.2.2. Vpliv stalnosti na razvoj vojaške kohezije

Shalom je v svoji raziskavi dokazoval, da vse enote nimajo možnosti za razvoj kohezije v enoti. Gre namreč za »instantne enote« v bojnih situacijah, ki se oblikujejo za točno določeno nalogo na hitro roko. Takšne enote delujejo skupaj kratek čas, zato v primeru tako oblikovanih enot vse temelji zgolj na zaupanju. Shalom je zato prepričan, da visoka stopnja kohezije v vojaški enoti ni sinonim za uspeh. V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja so se pojavile prve kritike razumevanja kohezije, ker da:

- se jo težko meri oziroma je ni mogoče meriti,
- obstaja razlika v razumevanju vojaške kohezije v vojni ali v miru.

Izraelska vojska je bila v konfliktu s Palestinci v letu 2000-01 primorana, da preide na oblikovanje ad-hoc enot (instantne enote). Glavni vzrok so bili nenadni spopadi visoke intenzitete, katere so lahko obvladovale samo združene taktične enote (pehota, inženirstvo, oklepnomehanizirane enote...) različnih velikosti, ki so delovale skupaj različen čas. Enote so bile podvržene nestabilnosti saj čete skupaj niso delovale kot homogene taktične enote po več mesecev. Kljub takšnemu načinu uporabe enot, v njih ni bilo zaznati padca morale, discipline in kohezije. Prav tako je stopnja fleksibilnosti²⁶ obstala na zelo visokem nivoju. Instantne enote so bile uspešne zato, ker so pri opravljanju svojih nalog imele močno izraženo profesionalno kohezijo (enote so bile uspešne kljub temu, da med njimi ni obstajala nikakršna socialna kohezija). Skozi takšno perspektivo Shalom zaključuje, da ima socialna kohezija primarnih vojaških skupin omejen vpliv in da je hkrati ne smemo razumeti kot enega od odločilnih motivacijskih dejavnikov. Res pa je, da je v svoji raziskavi prišel do takšnega zaključka ob dejstvu, da so instantne enote delovale skupaj zelo kratek čas (nekaj ur ali dni) in

²⁶ Posamezniki so izkazovali odnos do dela po načelu »jaz to zmorem«.

da so bile v bojih uspešne²⁷ zaradi medsebojnega zaupanja v usposobljenost in predanost k nalogi (Shalom; 2005, 63-79).

Ne strinjam se s posplošeno trditvijo, ko Shalom pravi, "da vse enote nimajo možnosti, da razvijajo kohezijo v enoti (instant enote)". Prepričan sem, da je mislil na horizontalno kohezijo, saj hkrati pravi, .."uspeh izraelske vojske ki je sestavljala ad-hoc enote za namensko izvedbo taktičnih nalog, je temeljil zgolj na zaupanju".

TABELA 1²⁸: Indeks zaupanja v enoti

INDEKS ZAUPANJA ENOTE	1 vod. SAJE	2 des. POJE	3 pdes. KVAS	4 pdes. BURG	5 des. ARH	6 pdes. ZAJC	7 pdes. ROP	8 pdes ROJKO	9 voj. SAGADIN	10	11	12	13	14	15	Sk. štev. mesecev	Povpre. v mesecih
1 vod. SAJE		12	6	6	12	6	5	6	1							5	6,7
2 des. POJE	12		6	6	15	6	5	6	1							57	7,1
3 pdes. KVAS	6	6		9	6	9	8	9	1							5	6,4
4 pdes. BURG	6	6	9		6	9	8	9	1							54	6,7
5 des. ARH	12	15	6	6		6	5	6	1							57	7,1
6 pdes. ZAJC	6	6	9	9	6		8	9	1							5	6,7
7 pdes. ROP	5	5	8	8	5	8		8	1							4	6,0
8 pdes ROJKO	6	6	9	9	6	9	8		1							58	6,7
9 voj. SAGADIN	1	1	1	1	1	1	1	1								8	1,0
																Σ	
																55	
																/	N
																/	9
																=	≈
																=	6,1

Σ - vsota povprečja mesecev

/ - deljeno

N – število vojakov

≈ - indeks zaupanja enote

Zaupanje med pripadniki vojaških enot, pa je prepoznano kot eno prvih značilnosti obstoja vojaške kohezije. Res pa je, da v izraelskem primeru vojaške enote, ki so medsebojno

²⁷ Najuspešnejše so bile tiste »instant enote«, kjer je bila manjša enota pridodana k delovanju večje vojaške enote.

²⁸ V zgornji tabeli je prikaz indeksa zaupanja v enoti za pehotni oddelek, ki je skupaj šest mesecev. Trije starejši pripadniki so skupaj služili več kot eno leto in dva od teh sta že prej delala skupaj v isti četi. Eden od vojakov v oddelku se je enoti priključil pred enim mesecem. skupno urjenje enote dviguje indeks, medtem ko prihod novega pripadnika v oddelku indeks močno zmanjša (če se vojak Sagadin ne bi pridružil oddelku, bi se indeks povzpela na 6,8 tako pa znaša 6,11).

sodelovale in se sobojevale, niso imele izgrajene ne horizontalne niti vertikalne kohezije. Sigurno pa so te iste enote za doseganje skupnega cilja imele že izgrajeno visoko stopnjo organizacijske in profesionalne kohezije, kar je bilo v situacijah kratkotrajnega skupnega bojevanja proti istemu nasprotniku dovolj za uspeh. V kolikšni meri je pomembna stalnost enote pri razvoju kohezije, je v devetnajstem stoletju zapisal že Ardant de Picq (1987, 136);... "hrabri vojaki, ki se med seboj ne poznajo, ne bodo zbrali poguma in napadli nasprotnika, manj pogumni, ki pa se med seboj poznajo in si zaupajo pa bodo sigurno uničili nevarnost".

TABELA 2: Indeks stalnosti voditeljstva

	starešina	št. mesecev v enoti	PRIMER IZRAČUNA INDEKSA
1	Stot. Means	14	1. Arroyo je bil NPČ 5 mesecev, njegovih 10 mesecev v vlogi poveljnika voda se deli z ½.
2	Štv. Rush	18	
3	Por. Arroyo	10	2. Lawler je bil v četi 6 mesecev, a je od tega bil 3 mesece na šolanju.
4	Vod. Wayman	7	
5	Por. Rapiacault	20	3. Devenichi se je četi pridružil pred 14 dnevi (kar se šteje kot 1 mesec).
6	v.vod. Mallow	10	
7	Por. Puttroff	6	
8	v.vod. Anguiano	18	4. Petersen in Mallow sta v četi 18 mesecev. Oba sta zamenjala vod po prihodu Devenichija ($1 + (18:2) = 10$)
9	Por. Lawler	3	
10	v.vod. Devenichi	1	5. Če bi Peterson in Mallov ostala in nadaljevala delo v svojem vodu, bi indeks znašal 11,58.
11	Por. Barr	4	
12	v.vod. Peterson	10	
		121 : 12 = 10,08	

Stalnost enote, ki jo McBreen (2002, 9- 26) navaja po Tillsonu²⁹ lahko v osnovi merimo z indeksom »zaupanja v enoti«, kar predstavlja celoten čas bivanja vojaka v enoti, katerega delimo s številom sovojakov. Ta indeks se najpogosteje uporablja za izvajanje primerjav stalnih enot z nestalnimi. Raziskave so potrdile, da je v stalnih enotah indeks zaupanja v enoti najmanj dvakrat večji od najvišjega indeksa pri nestalnih enotah. Stalnost je potrebno razumeti samo skozi kvantiteto skupaj preživetega časa neke enote in ne kot razumevanje skupaj kvalitetno preživetega časa (npr. aktiven čas skupnega urjenja, srečanja enote,

²⁹Tillson John; Alternative Concept for Organizing the Total Force. Aleksandria, VA: Institute for Defense Analysis, 1990.

skupinski dogodki, testiranja, skupne bojne izkušnje...). Zelo visok indeks zaupanja v enoti predstavlja samo oceno "potencialne vojaške kohezije".

Indeks stalnosti predstavlja povprečno število mesecev vsakega poveljnika, ki jih je preživel v enoti. Na nivoju vodov, oddelkov in skupin, častniki in podčastniki izvajajo vertikalno kohezijo do svojih podrejenih enot in horizontalno med seboj samo toliko časa, kolikor so ga preživel z enoto. Zato prihod novih članov v skupino zbija povprečje indeksa. Iz tabele 2 je razvidno, da rotacija treh vodnih podčastnikov zbije indeks stalnosti voditeljstva. Merjenje stalnosti na tem nivoju je potrebno zaradi vpogleda v kohezijo primarnih skupin. Tudi način kadrovskega popolnjevanja vojaških enot v veliki meri vpliva na razvoj vojaške kohezije. V osnovi obstajajo trije modeli, ki spremljajo in nadzirajo proces kadrovskega popolnjevanja vojaških enot. Vsak model zagovarja svojo filozofijo, oziroma podaja različno težo pomembnosti posameznikove stalnosti v enoti :

1. **model življenjskega cikla;** posameznik preživi v enoti svoj celoten čas ko je v suknji, torej vse do izbrisa iz rezervne sestave, kamor je evidentirana celotna skupina iz obdobja aktivnega služenja (mnoge evropske države so in še uporabljajo takšen model), ki temelji na obveznem služenju vojaškega roka in je teritorialno organiziran. Večina teh enot dosega zavidljivo stopnjo kohezije.
2. **model rekonstitucije;** gre za model, kjer enote preživijo določen namenski cikel urjenja in na koncu izvedejo določeno nalogo. Ko le-to opravijo, se zamenja približno polovica moštva sočasno. Čas rekonstitucije je navadno polovičen čas podpisanih pogodb vojakov, tako da vsak vojak v celoti izvede vsaj dva cikla. Ta model omogoča gradnjo kohezije, kljub menjavi članov skupine v celoti, saj temu takoj sledi intenzivno urjenje, preko katerega se skuša v čimkrajšem času dvigniti kohezija.

Bistveni koraki rekonstitucije so:

- odpoklic enote iz boja oziroma prihod novih vojakov in starešin v enoto,
- izmenjava izkušenj,
- spoznavanje z novo opremo in oborožitvijo,
- urjenje enote in vzpostavljanje kohezije.

- 3. model pripravljenosti;** ta model so ZDA uporabljale v obeh svetovnih vojnah in se je izvajal na način dnevnega popolnjevanja enot v boju zaradi velikega števila žrtev (danes se ne uporablja več), kar se je rezultiralo z nekohezivnostjo enot. Še slabša politika popolnjevanja pa se je izkazala tista v času vietnamske vojne, ko se je izvajal sistem individualne rotacije popolnjevanja enot. Na osnovi negativnih izkušenj so se v ameriški vojski odločili, da bodo gradili predvsem stabilne majhne kohezivne enote, ki dosegajo večje uspehe na bojišču.

Predpogoj izgradnje kohezivne enote je stalnost bivanja posameznika v skupini določen čas, kar pozitivno vpliva na kontinuiteto medosebnih odnosov, ki se gradijo na osnovi zaupanja in skupnih izkušenj. Zato lahko govorimo o vojaški koheziji kot o vsoti pozitivnih izkušenj, ki jih prinaša stres, stalnost enote in njen uspeh.

VOJAŠKA KOHEZIJA = S + S + U (stres + stalnost + uspeh)

3.2.3. Zagotavljanje integritete in stabilnosti vojaških enot

Stopnja posameznikove identifikacije z vojaško institucijo je odvisna od več različnih dejavnikov. V osnovi gre za zadovoljevanje vojakove potrebe po:

- logistični podpori vsega kar vojak počne v uniformi,
- kvalitetnemu zagotavljanju pogojev za izvajanje bojnega urjenja,
- stalnosti v enoti.

Z dvigom stabilnosti, kot pravi Henderson (1985, 13-26), integritete in identifikacije posameznika z vojsko, se sočasno utrjuje in dviguje tudi kohezija v vojaški enoti. Le-ta pa predstavlja oziroma se izkazuje kot blažilec v stresni situaciji, kateri je podvržena vojaška enota in tako preprečuje razvoj dezintegracije enote. Pozitiven vpliv na razvoj enote se izkazuje tudi preko močne integritete, katero vojaške enote negujejo preko ohranjanja tradicij, proslav, zgodovinskega spomina, dobrega kadrovskega menedžmenta in z izvajanjem realističnega urjenja. Vojske, ki namensko gradijo kohezijo v vojaških enotah, se v osnovi ravna po upoštevanju naslednjih načel:

- najmanjša primarna vojaška enota ne presega deset članov v skupini,

- v operativnem ciklu se enota popolnjuje raje enotovno, kot da izvaja individualno popolnjevanje, s čimer se ohranja višja stalnost in stabilnost vojaške enote,
- začetek gradnje stalnosti enote se začne v fazi osnovnega vojaškega usposabljanja in se nadaljuje v bojni enoti,
- razvijanje in negovanje skupnega preživljanja prostega časa,
- izvajanje in negovanje pomena vojaških proslav, obletnic in tradicije enot,
- enote namenjajo veliko pozornost odpravljanju deviantnega vedenja posameznikov,
- minimalizacija centralizacije vodenja enot ter birokracije,
- moč odločanja se spusti na najnižji poveljniški nivo (vpliv na plačo, stimulacija, napredovanje v činu, vojaško strokovno izobraževanje...).

Večina analitikov se strinja, da vpliv kulture in politike nista ključna pri pojasnjevanju, zakaj se vojaki bojujejo in pri tem tvegajo svoja življenja. Zato pa predvsem voditeljstvo in zaupanje v poveljnika čete daje daleč največjo težo in tudi pozitivno vpliva na pripravljenost enote, da izvaja življenju nevarne naloge (Gal; 1983, 12-14)

3.2.4. Sociološko – psihološki vidik vojaške kohezije

Vojaške enote se izgrajuje okoli fizičnega in mentalnega počutja pripadnikov vojaške enote, ter na osnovi medsebojnih odnosov in razvoja odnosov, ki sledijo liniji vodenja in poveljevanja v enoti. Shilz in Janowitz (1948, 456) trdita, da močnejša kot je vez in medsebojna pomoč ter zaupanje med pripadniki primarne vojaške skupine, manjša je možnost, da enota doživi dezintegracijo v kritičnih situacijah.

Pri fizičnem in mentalnem počutju vojaka kot pravi Cunningham (1995, 14), gre za neločljiva dejavnika, ki sta v medsebojni interakciji. Slabo fizično počutje zaradi pomanjkanja vode, hrane, spanja, se odraža v padcu psihične stabilnosti posameznika (obup, introvertnost, samopomilovanje,...). Po drugi strani pa vojaki izgubljajo motivacijo in s tem občutek dobrega fizičnega počutja, če se v enoti ne poudarja in vzpodbuja medsebojna pomoč, zaupanje v sovojaka, tovarištvo in pripadnost. Vojaška enota je dolžna vzpostaviti pogoje za dobro fizično počutje in izgradnjo visoke stopnje morale. Na ta način dobi enota v zameno od vojaka podporo pri doseganju organizacijskih ciljev in uresničevanju namere poveljujočega.

Henderson (1985, 10) pa pravi, da je vojakovo zaupanje (verovanje) v misijo kritičnega pomena za razvoj kohezije v njegovi enoti. Da je temu tako, sta v svoji študiji o vedenju vojakov na operaciji Restore Hope v Somaliji dokazovala tudi Miller in Moskos (1993, 18). Ugotovila sta, da je zaupanje v operacijo močno padlo pri vojaki na točki, ko se je njihova misija spremenila iz izvajanja humanitarne pomoči (humanitarian assistance) v operacijo vzdrževanja miru (peacekeeping operations).

3.2.4.1. Vojaška kohezija in motivacija vojaka

Literatura razlaga motivacijo³⁰ vojakov (an. military motivation) na različne načine, predvsem pa skozi koncept pojasnjevanja človeškega vedenja v stresnih situacijah. Vedenje vojakov pri opravljanju operativnih nalog (v boju ali na mirovnih operacijah) se najpogosteje izraža preko preučevanja primarnih vojaških skupin in njihovega odnosa do vojaške (sekundarna) organizacije. Shils in Janowitz sta se v svoji študiji o koheziji in dezintegraciji enot Wehrmachta med drugo svetovno vojno ukvarjala predvsem s kohezijo vojaških enot (primarnih vojaških skupin, do nivoja čete), njihovo notranjo interakcijo ter z njihovim odnosom do vojaške organizacije. Trdimo lahko, da je vojak tesno navezan na svojo enoto toliko časa, kolikor dolgo čuti, da mu enota zagotavlja zadovoljevanje temeljnih psiholoških in družbenih potreb. V kolikšni meri je primarna vojaška skupina kohezivna, je veliko odvisno od tega, ali je enota sposobna odvrnati in zmanjševati vpliv vseh tistih dejavnikov, ki so značilni za vojaško dezintegracijo (obup, odtujenost, razpad vodenja in poveljevanja; in zadnji korak je razpad primarne skupine). S preučevanjem primarnih vojaških skupin sta Shils in Janowitz ugotovila, da zunanja grožnja³¹ poveča solidarnost in trdnost medsebojnih vezi med vojaki v enoti.

Ko Henderson (1985, 163-166) navaja Little pravi, da se kohezija primarnih vojaških skupin pri izvajanju vojaških nalog povečuje tudi zaradi vojakove preračunljivosti o možnosti, da pobegne (in pri tem preživi) z bojišča. Little trdi, da se vsak vojak na bojišču bolj ali manj zaveda, da ima največ možnosti za preživetje, če se odloči, da ostane z enoto. Preostali

³⁰ Motivacija je odraz pripravljenosti posameznika za usmerjanje naporov v doseganje ciljev organizacije. Motivacija se doseže z lastnim zgledom, s prepričanjem v upravičenost uporabe vojske, z ustvarjanjem povezanega kolektiva in s sistemom nagrajevanja ter kaznovanja (Vlada RS; 2006, 97).

³¹ Do povečanja solidarnosti v enoti, ki je izpostavljena zunanji grožnji pride takrat, ko vsak član skupine prevzame svoj del odgovornosti znotraj nje. S tem se doseže, da je možnost razvoja internih nesoglasij v skupini zmanjšana na minimum.

dejavniki, ki (Janowitz in Little, 1965; Shils in Janowitz, 1948; Emerson, 1967; Kohn, 1932; George, 1967; Moskos, 1975) vplivajo na kohezijo primarnih vojaskih skupin so:

- skupne izkušnje pripadnikov v preteklosti,
- enaka religija, etnična skupina, družbeni razred, starost, zgodovina,
- predanost družbeno političnemu sistemu in ideologiji³².

Vpliv sekundarnih skupin na posameznika (vojaka) je majhen v primerjavi z vplivom primarne vojaške skupine. Ključno vprašanje, ki si ga zastavlja vsaka vojaška organizacija pa je, ali primarna vojaška skupina oblikuje takšen vedenjski vzorec vsakega posameznika, ki je v sozvočju s cilji vojaške organizacije. Mnogi avtorji so prišli do zaključka, da kohezivnost primarnih vojaških skupin v toliki meri vpliva na delovanje vojaške enote (do nivoja čete), da lahko le-ta izvaja svoje naloge, ter tako deluje v duhu podpiranja ali pa v nasprotju z formalnimi cilji vojaške organizacije.

Kot primer lahko vzamemo problematiko s temnopoltimi ameriškimi vojaki v drugi svetovni vojni. Glede tega Janowitz in Little pravita; ... "primarne skupine so lahko kohezivne ter delujejo hkrati v nasprotju s cilji vojaške organizacije. Kohezivnost primarnih skupin prispeva k večji učinkovitosti organizacije šele takrat, ko so vedenjski vzorci njenih pripadnikov takšni, kot jih od njih zahteva in pričakuje formalna avtoriteta (vojaška organizacija)".

Pripravljenost skupine, da sledi ciljem vojaške organizacije pa je v največji meri odvisna od sposobnosti njihovih voditeljev (v našem primeru vojaških poveljnikov na vseh ravneh poveljevanja). Raziskave potrjujejo, da uspešen vodja lahko vodi primarno skupino z različnimi organizacijskimi mehanizmi, psihološkimi tehnikami, indoktrinacijo s ciljem, da so norme in vrednote primarne vojaške skupine čimbolj enake z normami in vrednotami organizacije. Da pa je voditelj pri tem uspešen, pred tem nujno potrebuje zaupanje članov skupine (svojih podrejenih). Le-to pa pridobi z izražanjem strokovnosti, skrbi za podrejene ter z osebnim delovanjem po načelu „vodi z vzgledom” (Henderson;1985, 163; po Dollard, 1943; Homons, 1946; Marshall, 1947; Shils&Janowitz, 1948, Stouffer, 1949; Little, 1964; George, 1967; Van Creveld, 1982).

³² S konceptom o “latentni ideologiji” Moskos dokazuje pomembnost družbeno političnih vrednot za pojasnjevanje vprašanja “Zakaj se vojaki bojujejo?”.

V študiji o razmerju odnosa med bojno močjo³³ vojaških enot in pomenu vloge človeškega dejavnika v bojih med drugo svetovno vojno, je van Creveld prišel do zaključka, da se vojaki bojujejo zaradi istih razlogov, kot so se v preteklosti. Do tega pride, če vojak čuti, da je pripadnik dobro integrirane in vodene vojaške enote, čigar struktura, administracija in delovanje temelji na načelu nepristranskosti in pravičnosti. Gal je pri preučevanju izraelske vojske in vprašanju „Zakaj se vojaki bojujejo?“ strogo ločeval svoje preučevanje tega vprašanja glede na obdobje (aktivnosti) v katerem se vojska nahaja. Prepričan je, da je potrebno diskusijo o tem, zakaj se vojaki bojujejo strogo ločiti glede na:

- obdobje bojevanja (čas vojne),
- obdobje mirnodobnega urjenja vojaških enot.

Gal pravi, da se vojak v vojni bojuje zaradi želje po preživetju ter zaradi kohezije vojaške enote in dobrega voditeljstva svojega poveljnika. V obdobju mirnodobnega urjenja sta tako voditeljstvo kot kohezija zelo pomembna dejavnika, poleg pa veliko vlogo igrata še dva druga dejavnika:

- zaupanje vojaka v svoje lastne sposobnosti, izurjenost in orožje,
- ter spoznanja o legitimnosti³⁴ svojega delovanja tako znotraj enote, kot tudi v očeh javnosti (Henderson;1985, 163-166).

Na osnovi večletnega delovanja v bojni enoti SV lahko trdim, da odhod vojaka oziroma vojaške enote (vod ali četa) na mirovno operacijo deluje motivacijsko. To izkazujejo tako posamezniki kot enote, ki so predvidene za odhod na misijo. Slednje potrjujejo tudi raziskave, ki so bile izvedene v SV. Vzroki za motiviranost so večplastni, v osnovi pa jih lahko razdelim v finančne in željo po preizkušnji ter potrditvi sposobnosti delovanja na kriznih žariščih.

3.2.4.2. Odnos med moralo in vojaško kohezijo

Morala je pogost termin preučevanja v vojaški sociologiji, v Evropi pa se pogosto naleti tudi na termin motivacija. Oba pojma opisujeta vojakovo vedenje in usmerjenost (k cilju, nalogi

³³ Bojna moč je sestavina vojskovalne moči. Bojna moč so vse sile in sredstva za vojskovanje oziroma količinski in kakovostni kazalec celotne fizične moči in učinkovitosti enote. Je celotna uničujoča sila, ki jo enota uporabi proti sovražniku v določenem času. Elementi bojne moči so kadri, vojaška oborožitev in oprema, pripravljenost za delovanje, vzdržljivost in kolektivno delovanje (Vlada RS; 2006, 92).

³⁴ Gal pravi, da pa potrditev obstoja legitimnosti za svoje delovanje ni vedno nujna. To se je izkazalo v času „invazije“ na Libanon, kjer so bile izraelske enote uspešne toliko časa, dokler so vojaki imeli zaupanje v svoje poveljnike (do ravni čete).

oziroma k njegovi profesiji v splošnem). Le-to pomeni, da je vojak v vsaki situaciji sposoben vplivati na svoje vedenje, odnos do dela in izvajanje nalog, ne glede na to ali je posameznik visoko motiviran, ali pa če deluje v nemotiviranem okolju. Pri vsem tem se poraja nekaj ključnih vprašanj kot recimo:

- Kateri so tisti ključni dejavniki ki vplivajo na moralo?,
- Zakaj se je vojak pripravljen boriti in pri tem izpostavljati svoje življenje?

Številne definicije opredeljujejo moralo³⁵ v vojaškem kontekstu. Catignani (2004, 110) pa povzema Johna Bayes, ki opredeljuje moralo kot entuziazem in nepopustljivost s katero člani skupine izvajajo določene aktivnosti kot skupina. V vojaškem kontekstu se pogosto enači moralo in motivacijo, vendar je Gal prepričan, da morala označuje stanje skupine (vojaške enote), medtem ko se motivacija nanaša na posameznika. Moralo pa razume Manning (1991, 454) predvsem v funkcijski vlogi nasproti koheziji in esprit de corp³⁶, hkrati pa je Gal mnenja, da sta kohezija in esprit de corp ključna dejavnika za vzpostavitev visoke stopnje morale in bojne motivacije.

Polič (1993; 34-35) navaja Evonica, ki govori o treh razsežnostih morale: skrb za organizacijske cilje, privrženost skupini in osebne dejavnike povezane s samozaupanjem. Pojma kohezija in duh enote, ki ju mnogi uporabljajo sinonimno, sta le njena glavna dejavnika, ki pa se eden od drugega in od morale razlikujeta.

Nekateri moralo preprosto opredeljujejo kot tiste psihološke sile v bojni skupini, ki ženejo njene pripadnike v borbo. Ali pa menijo, da je morala zmožnost katerekoli skupine, da složno deluje zaradi skupnega cilja, ali da opravi nalogo v vseh pogojih oziroma do meje lastne zmogljivosti. Shibusani opisuje skupino z visoko moralo kot organizirano skupino, ki jo označuje konsistentna visoko učinkovita storitev, naložene naloge pa opravlja hitro in učinkovito. V takih enotah vsak član opravlja voljno svoje naloge in meni, da jih bodo tudi ostali.

³⁵ Moralne veličine spadajo k najpomembnejšim predmetom vojne. Clausewitz (2004, 107-108) smatra moralne veličine kot duhove in voljo, ki spravi v gibanje celotno maso sil in jih vodi na način, da se zlijejo v eno, saj je volja sama moralna veličina.

³⁶ Glavni dejavniki esprit de corp, ki vplivajo na bojno motivacijo so institucionalne vrednote. Kot primer lahko navedemo ključne institucionalne vrednote izraelske vojske: vztrajnost in kohezija, odgovornost, kredibilnost, osebni vzgled, človekovo življenje, profesionalnost, disciplina, tovarištvo in izvedba naloge.

V začetku raziskav sta se motiv in morala vojaka razlagali skozi vidik predanosti posameznika k bogu, narodu, ideologiji in političnemu voditelju. Toda raziskave (Janowitz, 1948; Stouffer, 1949;) so pokazale, da sta ravno kohezija in voditeljstvo glavna motivacijska dejavnika. Torej vojakovo vedenje je odvisno od primarne socialne skupine. Ta trditev se je skozi desetletja nadaljnih raziskav potrdila za pravilno in se je utrdila. Danes študije ne dokazujejo več vpliva kohezije na moralo, ampak je to postala splošno sprejeta resnica. Današnje raziskave se primarno usmerjajo k temu, kako zgraditi kohezivno vojaško enoto (Barton, Adler, Stewart). Moskos ni zavrnil pomembnosti primarnih vojaških skupin, ampak je modificiral njen funkcionalni karakter. Torej poleg kohezije vidi Moskos veliko vlogo v »latentni ideologiji« kot osnovi vojakove morale. To idejo v letu 1991 podpre tudi Bartov, ki trdi, da je bila kohezija v Wehrmachtu kljub neprestanemu popolnjevanju z novimi pripadniki (kohezija zato nikoli ni mogla priti do popolnega izraza) visoka, in da enote nikoli niso izgubile svojega »bojnega duha« (nacistična ideologija naj bi bila eden od glavnih motivacijskih dejavnikov). Segal in Kestnbaum (2001) pa trdita, da ključno vlogo na moralo igra družina (velik vpliv družine na vojaka kot družbene skupine). Biehl in Kummel (2003, 249-251) pa sta na primeru raziskave morale nemških vojakov v KFOR prišla do zaključka, da je morala vojaka v prvi vrsti odvisna od njegovega strinjanja s političnimi cilji misije .

S primerjavo stopnje bojne morale³⁷ in vojaške kohezije se je ukvarjal van Bijlevelt (2005). Primerjal je njuno stopnjo v operacijah z nizko (BiH) in visoko stopnjo tveganja (Irak, Afganistan). Bojno moč si razlaga na način, da je skupek taktičnih ter logističnih zmogljivosti in morale (znotraj nje je raziskoval tudi vlogo espri de corp, vojaško kohezijo..). Dokazal je, da;

- visoka stopnja morale zmanjšuje tveganje dezintegracije vojaške enote,
- se vojaki, ki so v enotah z visoko stopnjo vojaške kohezije, se počutijo bolj varne, imajo večjo stopnjo samozaupanja, jih je manj strah in so bolj motivirani pri opravljanju svojega dela.

³⁷ Bojna morala je pripravljenost pripadnikov SV soočiti se z največjimi napori v boju. Je izraz njihove zavzetosti, vztrajnosti in pripravljenosti za odrekanje ter sprejemanje žrtev in tveganja pri izpolnjevanju poslanstva enote. Na bojno moralo vplivajo usposobljenost, zaupanje v orožje in opremo, disciplina, samospoštovanje, razumevanje, kaj je cilj delovanja in kaj je zanj potrebno narediti, ter razumevanje, za koga in za kaj se bojevati. Razumevanje slednjega izhaja neposredno iz dobrega voditeljstva in tovarštva. Bojna morala se gradi in ohranja z motiviranjem, uveljavljanjem vrednot, voditeljstvom in menedžmentom (Vlada RS, 2006: 17)..

Kot pravi, je vojaška kohezija glavni dejavnik vpliva razvoja bojne morale v vojaški enoti, oziroma višja kot je vojaška kohezija v primarni vojaški enoti, večji je vpliv enote na posameznika. V svoji raziskavi je dokazal, da enote, ki so napotene v operacije z visoko stopnjo tveganja (Irak, Afganistan), dosežejo višjo stopnjo morale in vojaške kohezije od enot ki sodelujejo na v operacijah z nižjo stopnjo tveganja (BiH).

Wong je v svoji raziskavi dokazoval, da ameriška vojaška premoč v Iraku ne temelji zgolj na tehnološki dominaciji vojaške oborožitve, ampak predvsem na morali vojakov. Izvedel je preko sto intervjujev z vojaki in ugotovil, da vojaki v boju vztrajajo predvsem zaradi medsebojne čustvene³⁸ navezanosti in občutka vzajemnega varovanja. Prepričan je, da je potrebno vojaško kohezijo razumeti kot primarni dejavnik, ideološke vrednote³⁹ pa kot sekundarni dejavnik, saj oba pozitivno vplivata na motivacijo za boj. Podoben pristop zagovarja tudi Charles Moskos (1970, 174) saj pravi,..."da latentna ideologija igra pomembno vlogo pri vzpodbujanju pomena kohezije v odnosu do motivacije za bojevanje." Wong (2003; 13-17) je prepričan da je vloga ideologije v iraški vojni pri ameriških vojakih v primerjavi z njihovimi predhodniki v Vietnamu, Koreji in drugi svetovni vojni bolj izrazita predvsem zaradi 11. septembra. Strinja se z raziskavami v preteklosti, ki potrjujejo, da se vojak v vojni bori zaradi svojih sovojakov (op.an. buddy-ja; kar potrjuje študija o ameriški državljanski vojni – Wiley, študija o drugi svetovni vojni – Stouffer; The American Soldier) hkrati pa trdi, da je poleg vojaške kohezije v Iraku pomembno tudi ideološko prepričanje. Stouffer je v svoji raziskavi o ameriškem vojaku v drugi svetovni vojni ugotovil⁴⁰, da sta vojake med vojno ohranjale pri želji za bojevanje dva dejavnika;

- želja po preživetju,
- močne vezi v enoti.

Roger Little je med korejsko vojno proučeval pehotno četo v boju več mesecev in prišel do spoznanja, da je ključ uspeha "preživeti na bojišču" v tesnem in tovariškem odnosu med vojaki (op.an. buddy relations), kot tudi v odnosu vojaka do svoje enote. Medtem pa je Moskos prepričan, da so tesne vezi znotraj primarne vojaške skupine zelo pomembne in pozitivno vplivajo na bojno učinkovitost. Zanimivo je, da kohezija v mnogih ameriških

³⁸ Preko intervjujev z vojaškimi ujetniki je ugotovil, da med njimi obstaja čustvena vez in nizka stopnja kohezije. Vzrok tega vidi v jezikovni, kulturni in etnični heterogenosti iraškega ljudstva, ki je sestavljeno iz 150 plemen in 2000 klanov.

³⁹ S tem je mislil na osvoboditev iraškega ljudstva, svobodo in demokracijo.

⁴⁰ Njegova študija je potrdila, da ideologija, patriotizem in bojevanje zaradi pravične stvari niso bili glavni dejavniki, ki so vplivali na bojno motivacijo temveč kohezija in "medsebojna čustvena navezanost".

študijah ni bila glavni dejavnik proučevanja, temveč predvsem problem homoseksualnosti⁴¹. Znotraj te problematike pa se je raziskovalo posredno tudi o pomenu kohezije v vojaški enoti.

3.2.5. Ideologija regimenta in vojaška struktura

Poleg vpliva usposabljanja na razvoj vojaške kohezije, ima zelo pomembno vlogo tudi vojaška ideologija oziroma »raison d'etre« vojske. Zato se prvi korak prevzganja civilista v vojaka izvaja s ciljem, vzpostaviti mu željo po bojevanju. Dejstvo je, da posameznik nosi v sebi pečat kulturnih idr. vrednot civilnega okolja (prijaznost, svoboda izražanja, tabu ubijanja, svoboda gibanja...). Vstop v svet avtoritete, hierarhije, groženj in ponižanja, je šok za vsakega posameznika ki obleče vojaško suknjo. Zato Keegan pravi, da vojaki v času osebne tranzicije iz civilista v vojaka doživljajo kulturni šok. Neprestan psihološki pritisk ob sočasem urjenju je primaren, ali kot je izjavil nek ameriški polkovnik leta 1970 »potrebno je samo eno leto, da iz povprečnega civilista ustvariš zelo učinkovitega vojaka«. Dejstvo je, da večina vojakov v času TVU težko dojame smisel svojega početja, ki je do skrajnosti naporno in intenzivno, upravičenost le-tega pa so dejansko doumeli samo tisti, ki so izkusili bojno situacijo (Watson; 1997,24).

SV je pri tej preobrazbi neuspešna oziroma zanjo nima posluha. Način usposabljanja ki ga doživi kandidat za vojaka na TVU se izvaja na način, ki onemogoča preobrazbo civilista v vojaka v vseh pogledih. SV v tem ne vidi pomena, kar je še en dokaz, da tako kot civilno okolje razume poklic vojaka pač kot enega izmed enakih na trgu dela.

Edino česar vojska ne more nadzorovati in usmerjati pa je tvorjenje neformalnih skupin, vodij, njihove notranje vrednote, prepričanja in ideologije, za katere je lahko značilno, da nimajo nič skupnega s formalnim vojaškim sistemom. To pomeni, da ali bo vojak uspešno prestal osnovno urjenje ni popolnoma nič odvisno od inštruktorja, temveč od podpore znotraj skupine in svojega bližnjega vojaka.

Ker je izvajanje namenske naloge nenapovedljivo, pride do dezorientacije vojakov zaradi različnih zunanjih dejavnikov (noč, dim, prah, ekstremne temperature, dež, prisotnost smrti). To spoznanje je za vojaka ključno, saj ga naredi zaradi tega zbranega (kratek čas) in preračunljivega, destruktivnega ter fizično in čustveno izčrpanega. Če vojak podleže obupu,

⁴¹ Homoseksualnost naj bi negativno vplivala na moralo, disciplino in kohezijo enote. Kasnejše raziskave so takšno hipotezo zavrgle.

lahko proces dezintegracije izniči vojakovo individualno pripravljenost za delovanje, katero je osvojil v času osnovnega urjenja. Od notranjih dejavnikov pa ga najbolj ogrožajo neformalni odnosi znotraj enote. Zato pravi pokazatelj pripravljenosti enote ni vedno in samo velika količina urjenja, ampak tudi konfrontacija s svojo lastno enoto. Vojaška dezintegracija je zelo nepredvidljiv proces, saj lahko dve enaki enoti v istem okolju in situaciji odreagirata povsem drugače. Takšne variacije lahko smiselno pojasnimo samo skozi skupinske procese, kar nas sili od pomembnosti posameznika k skupini.

Jacobowitz (1980, 6) navaja Maslowa⁴², ki pravi, da je eden od glavnih vzrokov vstopa civilista v vojsko, potreba po pripadanju skupini. Študija o britanski kolonialni vojski iz devetnajstega stoletja potrdi, da je potreba po pripadanju glavni motivacijski dejavnik vstopa v vojaško suknjo. Njihova organiziranost je temeljila na sistemu regimentov, ki so zelo dobro izvajali vlogo in nalogo izgradnje kohezije enote⁴³, kar so vojaki izkazovali na bojnem polju. Prav tako so vojske z močnim pomenom in vlogo ideologije ravno tako odvisne od primarnih vojaških skupin. Shils in Janowitz dokazujeta, da to velja tudi za nemški Wermacht med drugo svetovno vojno. Gre za tipično tradicionalno vojaško organizacijo, ki temelji na stalnosti in stabilnosti skupin, pripadanju, delitvi skupnih vrednot in popolni predanosti posameznika skupini.

Vojaška psihologija in sociologija sta skozi mnoge raziskave dokazovali, da je občutek pripadanja primarna potreba posameznika znotraj skupine. Občutek pripadnosti je še toliko bolj pomemben v skupinah, v katerih je prisotna fizična grožnja, oziroma kjer posamezniki tvegajo svoje življenje za izpolnitev naloge (in se zavedajo, da je njihovo preživetje odvisno od ostalih pripadnikov skupine). Najpogosteje se to izkazuje v vojaških enotah, kot tudi v policiji in pri gasilcih. Regimentni sistem OS VB temelji na zaupanju in identifikaciji ne samo s sovojaki, pač pa predvsem v veliki meri s tradicijo in zgodovino regimenta, ki pripadnikom vzbujata občutek drugačnosti, odličnosti, uporabnosti in elitizma (Lyon; 2003, 2).

⁴² Abraham H. Maslow, A Theory of Human Motivation, Psychological Review, July 1943, str. 381.

⁴³ Znan primer iz zgodovine, ki ilustrira razliko v delovanju kohezivne enote in vojakov, ki se bojujejo kot posamezniki, je bitka pri Agincourtu leta 1415, kjer so številčno močnejša angleška vojska porazila francoske viteze zaradi tehnične superiornosti in kohezije (Jacobowitz; 1980, 7).

3.2.6. Pomen ocenjevanja in merjenja kohezije primarnih vojaških skupin⁴⁴

Mnogi avtorji (Beeber in Schmitt, Carron, Widmeyer, Hagg, Oliver, Stein) so prepričani, da obstaja težava že v večplastnem razumevanju pojma kohezije, kar se posledično izraža v problematiki znanstvenega raziskovanja in vrednotenja vojaške kohezije. Problem ni samo v tem, da si avtorji vsak po svoje razlagajo procese kohezije v vojaški enoti, ko izvajajo raziskave, temveč da se termin pogosto enači in zamenjuje s povsem drugimi koncepti in procesi, ki se odvijajo v primarnih vojaških skupinah:

- morala,
- esprit de corp,
- motivacija,
- zadovoljstvo,
- medosebni odnosi,
- skupni cilji, skupinsko delo, koordinacija,
- skupinski ponos, prestiž in status skupine.

Nekateri avtorji uporabljajo pojma morala in kohezija kot sopomenki v vojaški literaturi, spet drugi pa ju ločujejo na dva načina:

- a) kohezija predstavlja temeljne značilnosti majhnih skupin (Mullen in Cooper, Siebold in Kelly), medtem ko se morala nanaša na stanje tako posameznika kot skupine (Gal&Manning, Gross, Ingrahan&Manning, Bartone),
- b) drugi pa razumejo moralo bolj splošno oziroma kot kohezijo; Motowidlo&Borman pravita, da je morala odraz splošne stopnje motivacije in zadovoljstva članov skupine. Pogosto se morala uporablja kot vsesplošni termin;.. "vsako mentalno stanje

⁴⁴ Pogosto se v navezi z vojaško kohezijo uporablja tudi pojem primarna vojaška skupina. Termin "primarna skupina", avtorji najpogosteje razlagajo na concept "Gemeinschaft" (majhno, intimno, skupinski odnosi). Bolj specifično pa lahko primarno skupino opredelimo kot skupino, za katero so značilne lastnosti:

- intimni prijateljski odnosi, ki temeljijo na sodelovanju,
- rezultat odnosov se izraža preko združevanja posameznikov v celoto, kjer vsak od njih podreja svoje osebne interese doseganju ciljev skupine,
- posamezniki redko uporabljajo izraz "jaz" ampak pogosto "mi".

Raziskovalci se strinjajo, da je vojak tesno navezan na svojo enoto toliko časa, kolikor dolgo čuti, da mu enota zagotavlja zadovoljevanje temeljnih psiholoških in družbenih potreb. V kolikšni meri je primarna vojaška skupina kohezivna, je veliko odvisno od tega, ali je enota sposobna odvrniti in zmanjševati vpliv vseh tistih dejavnikov, ki so značilni za vojaško dezintegracijo (obup, odtujenost, razpad vodenja in poveljevanja; in zadnji korak je razpad primarne skupine). S preučevanjem primarnih vojaških skupin sta Shils in Janowitz ugotovila, da zunanja grožnja poveča solidarnost in trdnost medsebojnih vezi med vojaki v enoti (Henderson; 1985, 163-166).

vojaka, ki podpira njegovo pripravljenost za delovanje, izraža njegovo moralo, tako kot tudi zunanji dejavniki iz okolja, ki vplivajo na moralo posameznika.

Znanstveni pristop merjenja morale se je v zadnjem obdobju močno razvil, kljub temu pa je včasih težko empirično razlikovati moralo od kohezije. Dodatno zmedo povzroča esprit de corp, katerega mnogi enačijo tako z moralo ali s kohezijo. A kljub temu pojem kohezije prihaja med raziskovalci (ne/vojaškimi) vse bolj do izraza (MacCoun; 1993, 288-290).

Nekateri avtorji (Beck, Festinger, Mullen in Cooper) v osnovi razlikujejo tri vrste kohezije in kot tretji tip jo tudi različno poimenujejo in sicer; skupinski ponos, prestiž skupine ali kot skupinski status. Število avtorjev, ki v osnovi deli kohezijo na tri tipe je majhno, hkrati pa ta tretji tip kohezije vsebuje elemente osnovnih dveh tipov; socialne in profesionalne (MacCoun; 1993, 290-291).

TABELA 3; Razumevanje kohezije med raziskovalci

SOCIALNA KOHEZIJA	PROFESIONALNA KOHEZIJA	AVTOR
Medosebna privlačnost	Predanost nalogi	Mullen&Cooper
Čustvena navezanost	Instrumentalna navezanost	Siebold&Kelly
Socialno-čustvena kohezija	Izvedbeno-usmerjena kohezija	Tziner
Medosebna bližina	Kvaliteta delovnih odnosov	Yoest&Tremble
Privlačnost skupine	Kvaliteta skupinskega dela / enotnost namena	Yukelson, Wienberg&Jackson
Medosebna kohezija	Profesionalna kohezija	Zaccaro&Loewe

Zgornja tabela nakazuje terminološko zmedo v strokovni literaturi, kjer raziskovalci vsak po svoje uporabljajo različne pojme, s katerimi opišejo procese, ki so značilni za socialno in profesionalno kohezijo;

Problem preučevanja kohezije (McClure; 2000, 474) je v tem, da večina raziskav o koheziji vojaških enot, le-to preučuje samo preko medosebnih odnosov v skupini. Zato McClure trdi, da obstajajo tudi drugi dejavniki, ki vplivajo na utrjevanje članstva in občutka pripadnosti v skupini:

- norme in vrednote vojske kot institucije (organizacijska kohezija),

- kohezija okolice (oziroma kohezija širše vojaške skupnosti),

s čimer zagovarja razumevanje kohezije kot multidimenzionalnega dejavnika.

Kohezija se je pogosto preučevala kot variabla v različnih raziskavah. Kljub temu je kot koncept preučevanja ostala problematična in njen način merjenja ravno tako. Leta 1985 so Drescher, Burlingame in Fuhriman zapisali, da je empirično razumevanje kohezije iluzija, kot tudi sama opredelitev pojma. Pet let kasneje sta Levine in Moreland trdila, da je glavni izziv, kako naj se kohezija skupin konceptualizira in/ali vrednoti (meri). Dickson (1996) pa je zapisal, da je bit kohezije še vedno preslabo definiran ter različno opredeljen in razumevan v strokovni literaturi. Vzrokov za to je več:

- gre za termin, ki je splošno jasen, ne pa tudi natančno opredeljen,
- je znanstveni termin (uporablja se ga tako v kemiji, kot v sociologiji),
- ne navezuje se na nobeno teorijo,
- in uporablja se ga brez znanstvenoraziskovalne discipline (Siebold; 1999, 5-6).

Mudrack (1989) pravi, da nobena od definicij kohezije ni postala sprejeta kot standard; hkrati pa je koncept kohezije preveč pomemben za razumevanje skupin, da bi jo spregledali. Cota idr. (1995) so prepoznali kohezijo kot multidimenzionalni pojem s primarno in sekundarno dimenzijo;

- primarna dimenzija se navezuje na opisovanje večine skupin,
- sekundarna pa se nanaša na posebne tipe skupin.

Znotraj ARI (U.S.Army Research Institute) sta izvajala raziskave Siebold in Kelly, ki sta ugotovila, da je potrebno kohezijo pri preučevanju deliti na tri osnovne komponente:

- horizontalno (odnos med vojaki, podčastniki in častniki na isti ravni),
- vertikalno (voditeljstvo in sposobnost vodenja enote),
- organizacijsko⁴⁵ (ponos, skupne vrednote in cilji).

Glavni zaključek različnih ARI-jevih raziskav o koheziji pa je v tem, da kohezija empirično vpliva na pripravljenost vojaških enot v povezavi z voditeljstvom (Siebold; 1999, 19). Zgodovinske izkušnje potrjujejo, da je mogoče izuriti vojaško enoto ter hkrati razviti visoko

⁴⁵ Holmes (1985, 32) razume prisego vojaka kot prvi korak k izgradnji organizacijske kohezije. Že rimski legionarji so izvajali prisego državi in do leta 216 p.n.š. tudi sovojakom. V nekdanji Sovjetski zvezi so vojaki Rdeče armade prisegli na barvo svojega polka in na sovojake. Posebno prisego pa so imeli po smrti Hindenburga leta 1934 v nacistični Nemčiji, saj niso več prisegali na državo, ampak na firerja osebno.

stopnjo vojaške kohezije v samo nekaj mesecih (na primer urjenje nemških obveznikov pred in med drugo svetovno vojno oziroma SS enot, ki so bile izurjene v samo 3-5 mesecih). Za izgradnjo učinkovite in visoko usposobljene vojaške enote, je predhodno potrebno zagotoviti osnovne pogoje preko:

- kadrovske popolnjenosti,
- materialne popolnjenosti,
- zaključenega osnovnega urjenja in
- zaključenega specialističnega urjenja.

Ko so izpolnjeni zgoraj navedeni pogoji, pa sta kohezija in bojna učinkovitost enote v veliki meri odvisna predvsem od medosebnih odnosov v vojaški enoti. Za kohezivne enote je značilno, da jih krasijo;

- zaupanje,
- medsebojno spoštovanje,
- samozavest in
- medsebojna podpora in razumevanje.

Vse te lastnosti združujejo pripadnike enote v miru, kot tudi v bojni situaciji oziroma na misiji (neugodje, nevarnost, strah...). Glavno vodilo razlikovanja kohezivnih enot od nekohezivnih je ravno v tem, da prve bistveno lažje preživijo in premagajo stresne situacije, saj si posamezniki medsebojno zaupajo ter verjamejo v medsebojno pomoč, skrb in imajo neomajno zaupanje v svoje voditelje (Boer; 2001, 33-36). Bartone in Kirkland (1991; 393-409) sta prepoznala v voditelju, ki vodi in poveljuje primarni vojaški enoti ključno vlogo pri izgradnji kohezivne vojaške enote. Manning(1991; 461-465), ki se je osredotočil na skupino in ne na proces, pa je opredelil tri lastnosti ki jih morajo imeti pripadniki vojaške enote v procesu razvijanja kohezije:

- skupne socialne značilnosti,
- skupne izkušnje pripadnikov,
- jasno opredeljen cilj in naloge svoje enote.

4. DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA OBLIKOVANJE VOJAŠKE KOHEZIJE

4.1. Mirovne operacije in razvoj vojaške kohezije

S koncem hladne vojne se je povečalo sodelovanje večine vojska v netradicionalnih operacijah, ki so predstavljale nov politični, socialni in vojaški izziv (Reed; 2000, 57). Janowitz (1960; 418-425) je prvotno opredelil takšne operacije kot »policijske«, zaradi tipa izvajanja nalog s prepričanjem, da takšen koncept delovanja vojaških enot zahteva novo opredelitev in definiranje nalog vojske. Kot sam pravi, da vojska postane »policajska sila« takrat, ko je za doseg cilja pripravljena uporabiti zgolj minimalno uporabo sile. Na ta način tako v bistveno večji meri upošteva zastavljene cilje mednarodnih odnosov oziroma diplomacije, kot pa to, da cilj uresniči z vojaško zmago nad nasprotnikom. Zaradi različnega obsega nalog mora biti današnji poklicni vojak sposoben igrati raznolik spekter vlog. Če pa želi biti pri tem uspešen, mora imeti razvite podobne lastnosti in sposobnosti kot civilni menedžerji. Nov tip vojaškega menedžerja mora biti več v uporabi in izvajanju različnih nalog, ki jih Janowitz opredeli z lastnostmi;

- vojaški tehnolog,
- junaški voditelj,

oziroma, bo moral biti v prihodnje poklicni vojak opremljen s sposobnostjo izvajanja celotnega spektra nalog.

Segal in Waldman opredeljujeta policijske sile kot hitro premestljive vojaške enote na krizno žarišče, z omejeno uporabo sile, ki delujejo s ciljem, da zaščitijo mednarodne odnose in ne delujejo na osnovi doseganja vojaške zmage. Vojaške enote se v miru usposablajo ter v boju ravnajo v skladu z funkcijami bojnega delovanja (op.an. WFF – War Fighting Functions⁴⁶).

Delovanje v skladu z njimi pa v klasičnih mirovnih operacijah ni zadovoljivo, saj v ospredje silijo načela kot so:

- legitimnost,

⁴⁶ Elementi funkcij bojnega delovanja oz WFF so naslednji;

- obveščevalna dejavnost,
- manever in premiki,
- ognjena podpora,
- zaščita sil,
- vzdržljivost sil,
- poveljevanje in kontrola.

- nevtralnost in neopredeljenost,
- zaščita,
- ter različne omejitve delovanja (pravila bojevanja).

Razumljivo je, da so mirovne operacije kompleksne in po načinu izvajanja večfunkcionalne. Glavno orožje mirovnikov nista samo pogajanje in nepristranskost, temveč tudi izvajanje humanitarne pomoči (Dandeker in Gow; 1997, 330).

Brian in Segal (2000, 62) navajata ugotovitev Wonga o vplivu večkratnih mirovnih misij na posameznika. Wong je ugotovil, da so vojaki, ki so bili že večkrat napoteni na misijo bolj podvrženi odhodu iz vojske, kot vojaki z manj misijami oziroma še niso bili na nobeni. Večkratni odhod na misijo pa hkrati ne predstavlja več stresa za posameznika, ker je predhodno že razvil strategijo ublažitve stresorjev.

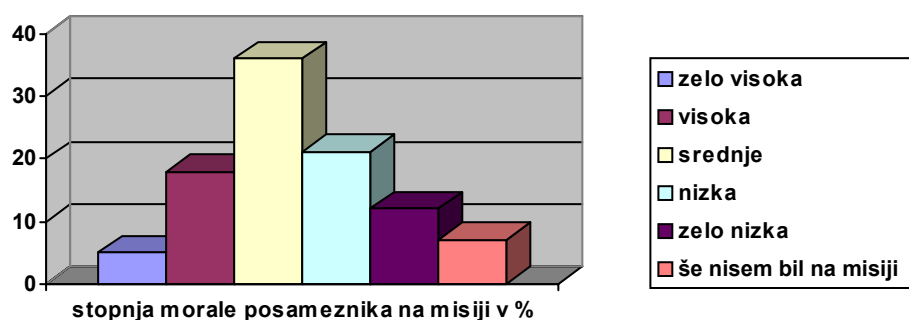
10. gorska lahka divizija ameriške vojske je bila celo desetletje (1990 – 2000) najbolj obremenjena divizija ameriške vojske oziroma enota, ki je bila najbolj pogosto napotena na izvajanje nalog na mirovne operacije;

- Joint Task Force (hurikan) Andrew – južna Florida, avg – dec 1992,
- Operation restore Hope – Somalija, dec 1992 – maj 1993,
- Operation Uphold Democracy – Haiti, sept – dec 1994.

Izvedena raziskava je temeljila na preučevanju negativnega pristopa vojaških enot pri opravljanju mirovnih operacij. Rezultati so potrdili, da je večkratni odhod posameznika na mirovno operacijo;

1. težji za vojake z družinami,
2. ne pomaga pri vojaški karieri,
3. neprimeren za enoto v kateri je posameznik,
4. dolgočasen,
5. da morala posamezniku z večanjem števila misij upada.

GRAF 1; Stopnja morale posameznika na misiji (Brian in Segal; 2000, 63-75)



Iz zgornje tabele je razviden visok delež nizke ali zelo nizke morale tistih posameznikov, ki so bili že večkrat napoteni na različne misije.

Cunningham (1995; 9-12) je ugotovil, da je vojaška kohezija po koncu hladne vojne pridobila na pomenu. Po njegovem naj bi bil vzrok v številčnem krčenju ameriške vojske in sočasnem povečevanju števila mirovnih operacij, v katerih so sodelovali njihovi vojaki. Številne od teh mirovnih operacij so se izvajale pod okriljem OZN, ki je imela operativno kontrolo⁴⁷ (OPCON) nad sodelujočimi enotami iz držav, ki so sodelovale. V svoji študiji je dokazoval, da sodelovanje ameriških enot v vojaških nevojnih operacijah oziroma v vseh operacijah, kjer so ameriške enote podvržene OPCON-u OZN, negativno vpliva na kohezijo vojaških enot in s tem tudi na njihovo bojno učinkovitost.

Bartono in Adler (1999; 85-107) sta s preučevanjem vpliva delovanja mirovnih operacij na kohezijo svojo raziskavo usmerila v tri različne faze:

- pred napotitvijo,
- na sredini misije,
- ob koncu misije.

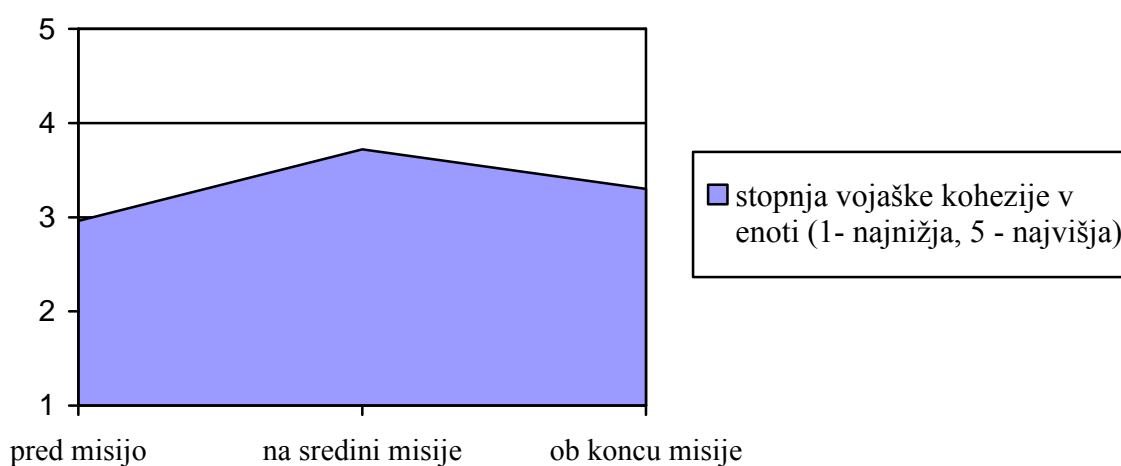
Raziskava je potrdila (glej graf 2 in 3), da se je kohezija neprestano povečevala in padla šele ob koncu delovanja sanitetne⁴⁸ enote (6 mesecev). Ključne ugotovitve do katerih sta prišla so:

⁴⁷ Operativna kontrola v mirovnih operacijah: nepopolna pristojnost poveljevanja, ki je dana tujemu poveljniku za opredeljen časovni okvir ali nalogo. Vključuje pristojnost nad enotami Slovenske vojske v sestavi mednarodnih mirovnih sil. Tuj poveljnik ne more spreminjati naloge oziroma razmeščati ali uporabljati enot Slovenske vojske zunaj območja odgovornosti, za katerega je dala soglasje vlada Republike Slovenije, ne more uporabljati enote po delih ali jo reorganizirati ter izvajati kadrovske in disciplinske ukrepe. Po odločitvi načelnika GŠSV so lahko dodeljene tujemu poveljniku tudi druge oblike omejenih pooblastil za poveljevanje nad enotami Slovenske vojske (npr. OPCOM) (Furlan; 2000, 21).

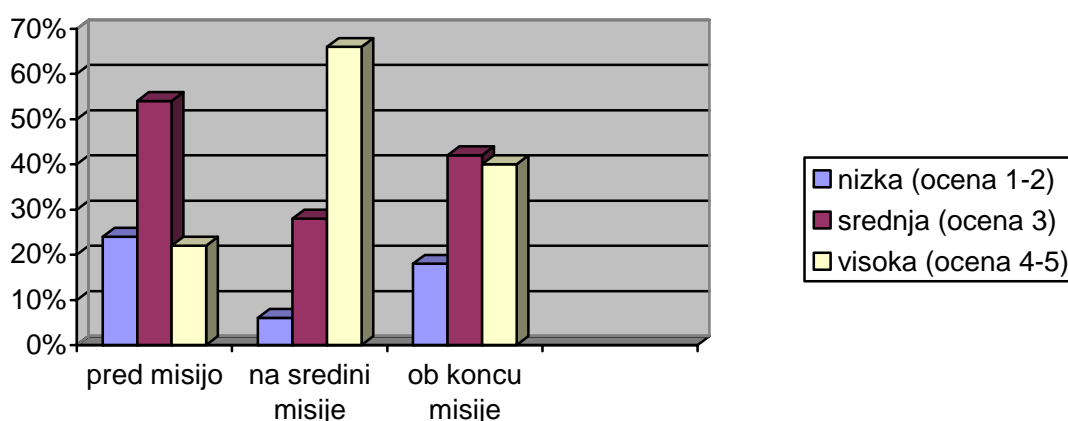
⁴⁸ Preučevanje sanitetne enote se je izvajalo na 502nd Mobile Army Surgical Hospital, ki je bila v letu 1993 stacionirana na Hrvaškem.

- domače okolje pred napotitvijo je negativno vplivalo na kohezijo,
- delovni stres je negativno vplival na kohezijo na sredini in ob koncu misije,
- dolgčas je negativno vplival na kohezijo na sredini in ob koncu misije (večjo stopnjo kohezije so izkazovale enote, ki so izvajale »aktivno delo«),
- zaupanje v nadrejene⁴⁹ je imelo največjo vlogo pred napotitvijo,
- zaupanje v sovojake in misijo pa je bilo najvišje med misijo,
- zaznana stopnja kohezije po koncu misije je bila na višji stopnji kot pred odhodom na misijo.

GRAF 2; Vrednotenje vojaške kohezije na mirovni operaciji



GRAF 3; Vrednotenje vojaške kohezije v odstotkih



⁴⁹ Častniki so imeli večjo vlogo in vpliv na enoto v obdobju priprav pred odhodom, med in po misiji pa se je za ključnega izkaza vloga podčastniškega zbora .

Za večino misij ameriške vojske po koncu hladne vojne je bilo značilno, da so se enote namensko združevale za opravljanje nalog tik pred njihovo napotitvijo. Zato pripadniki »ad-hoc« enot niso imeli nikakršne možnosti, da razvijejo kohezijo (imeli so razvito samo organizacijsko kohezijo). Študije iz prve zalivske vojne (Barton, Marloe in Wright, 1992) so dokazovale, da sta počutje in psihološka stabilnost vojakov odvisna od kohezije v interakciji s stopnjo izpostavljenosti enote operativnemu delovanju (gre za to, da visoka stopnja kohezije zmanjšuje negativen vpliv bojnega stresa na vojaško enoto). Manning (1991; 453-470) pravi, da nekateri dejavniki odločilno vplivajo na razvoj kohezije⁵⁰ v primarni vojaški skupini:

- stalnost oziroma skupno preživet čas pripadnikov vojaške enote,
- pozitivne izkušnje enote v stresni situaciji,
- komuniciranje in »kvaliteten« pretok informacij med pripadniki enote.

Ena ključnih značilnosti izvajanja voditeljstva na mirovnih operacijah je ta, da se odgovornost za uspeh enot v veliki meri prenaša na podčastnike in nižje častnike. V nasprotju s konvencionalnimi operacijami⁵¹, kjer imajo poveljujoči pri liniji vodenja in poveljevanja neposreden vpogled in nadzor nad enotami, pa v mirovnih operacijah temu ni tako. Pri slednjih se operativne naloge v veliki meri izvajajo na ravni posameznik – skupina – oddelek – redkeje vod in četa. Zaradi tega, je zelo pomemben pravilen pristop v fazi priprav in urjenja enot, saj mora temeljiti oziroma se izvajati na način, da vzpodbuja:

- samozadostnost,
- hiter prenos sprejemanja odločitve na nižjih nivojih (v skladu z namero nadrejenega),
- visoko stopnjo samodiscipline,
- izvajanje nalog na način doslednega spoštovanja pravil bojevanja (Peacekeeping Training; 62).

Ob preučevanju razvoja kohezije na polletni misiji na Sinaju, je Siebold (1996; 264) ugotovil trend nenehnega padanja kohezije v primerjavi z njeno stopnjo ob napotitvi na misijo. Kazalec padanja je bil enak pri dveh napotitvah (aktivne in rezervne komponente lahke pehote

⁵⁰ Henderson in Viatkus sta ob proučevanju COHORT enot ugotovila, da v triletnem obdobju prihaja do variacij kohezije; na začetku se dviguje in doseže vrh po enem letu, sledi padec in nato rahel dvig ob koncu skupnega delovanja vojaške enote.

⁵¹ Operacija je zaporedje bitk in/ali bojev, ki poteka po enotni zamisli na določenem prostoru in v določenem času. Združuje in usmerja bitke, boje in druge dejavnosti enot za doseg operativnega in strateškega cilja (Vlada RS, 2006: 100).

ameriške vojske). Vzrok za takšen trend poišče in ga utemelji s tem, da takšna naloga oziroma tip misije ni bila pomembna za vojaka, kar je botrovalo k padcu kohezije vojaške enote kot motivacije posameznika. Strokovna literatura, ki se ukvarja s preučevanjem kohezije primarnih vojaških skupin, med seboj ni vedno primerljiva, a kljub temu v osnovi obstaja konsenz o treh temeljnih sklopih:

- a) da kohezijo vojaških enot demonstrira čustveni dejavnik (zaupanje in skrb) in skupinski dejavnik (skupinsko delo in medsebojna pomoč),
- b) ker je vojaška enota umeščena v širši kontekst, preučevanje kohezije ne more temeljiti samo na preučevanju vojakov,
- c) kohezijo je najlažje preučevati z drugimi družbenimi dejavniki.

Za kohezivnost lahko trdimo, da je »last« skupine, medtem ko je »bonding« v domeni medsebojnih odnosov med pripadniki skupine. Kohezivnost je rezultat norm, pravil, navad, identitete, zahtev in socializacije skupine. Merjenje kohezivnosti se lahko v osnovi izvaja na različnih ravneh v primarnih vojaških skupinah;

- kot merjenje horizontalne kohezije med enakimi vojaškimi enotami (med oddelki, med vodi in med četami),
- merjenje vertikalne kohezije (med oddelki do voda in čete),
- merjenje organizacijske kohezije (v oddelkih, vodih in četah do vojske kot organizacije (Siebold;1999, 113).

Eden glavnih vzpodbujevalcev razvijanja kohezije v vojaški enoti, kot pravi Straub (1988, 106-107), je razumevanje voditeljstva na način, da se moč odločanja nahaja in izvaja tudi na najnižjih taktičnih ravneh (op.an. power down philosophy). To dejansko pomeni, da pomembne odločitve, ki se nanašajo na življenje vojaka, sprejema njegov neposredno nadrejeni (in ima pri tem podporo organizacije – nagrajevanje, kaznovanje, napredovanje, dopust...).

Lubi (1992; 161) pravi, da na vojaško učinkovitost poleg pripravljenosti, bojne učinkovitosti in kredibilnosti, v veliki meri vpliva tudi kohezija vojaške enote. Načini merjenja in vrednotenja vojaške učinkovitosti se v strokovni literaturi izvajajo na več načinov, oziroma obstajajo različni poudarki zveze med vojaško učinkovitostjo in kohezijo vojaške enote. Kohezija vojaške enote se v večini pristopov povezuje z nastajanjem primarnih skupin znotraj enote in z vplivom tako nastalih odnosov na pripravljenost enote.

4.2. Interakcija vojaške kohezije in usposabljanja v vojaških enotah

Način usposabljanja enote lahko pozitivno vpliva na kohezijo⁵² in tudi obratno, tudi kohezija je lahko multiplikator enoti pri njenem razvoju. S tem se pozitivno vpliva na doseganje visokih standardov usposobljenosti. Pri razvijanju kohezije v vojaški enoti lahko na njen razvoj negativno vplivajo naslednji dejavniki;

- občutek nemoči,
- introvertnost posameznika,
- občutek pozabljenosti,
- destrukcija simbolov,
- nasilno vsiljevanje pravil,
- grožnje pod/nadrejenim,
- izpostavljenost stradanju, pomanjkanje vode, hrane...
- osebna prisotnost pri mučenju drugih.

Usposabljanje vojaške enote je potrebno razumeti kot ciklični proces, ki v svoji zadnji fazi dosega standarde izurjenosti. V osnovi se usposabljanje vojaških enot deli na dva sklopa:

- a) izvedba celotnega operativnega cikla usposabljanja (neusposobljena enota),
- b) dousposabljanje (izurjena enota ohranja določen nivo usposobljenosti).

Operativni cikel je proces prehoda enote v različna stanja in je sestavljen iz treh faz: konsolidacije, usposabljanja in uporabe. Konsolidacija je namenjena zagotovitvi možnosti za skupinsko usposabljanje vključuje tudi kadrovske in materialne popolnitev, usposabljanje posameznika, vzdrževanje opreme in oborožitve ter premoru oziroma dopustom. Usposabljanje je namenjeno doseganju usposobljenosti za izvedbo bistvenih nalog, ki izhajajo iz poslanstva enote in vključuje razne oblike usposabljanja in vaj. Faza uporabe je namenjena vzdrževanju pripravljenosti za delovanje in izvajanje delovanj doma ali v operacijah kriznega odzivanja (Vlada RS, 2006: 100).

⁵² Jacobs (1991, 391) trdi, da za vojsko ne obstaja pomembnejša naloga, kot je neprestana težnja k izgradnji kohezivnih bojnih enot.

Razumevanje izvajanja cikličnega usposabljanja v fazi priprav vojaške enote za kasnejšo izvajanje namenske naloge, pa lahko prikažemo tudi na naslednji način:

$$C = N - D - U \qquad D = k/o$$

C; celoten čas na razpolago za usposabljanje,

N; čas za usposabljanje novih veščin,

D; čas za dousposabljanje,

U; čas usposabljanja novih pripadnikov v enoti,

o; ocena uspešnosti dousposabljanja,

k; čas usposabljanja kolektivnih veščin.

Prepoznavanje vojaškega uspeha gledano samo skozi vidik zmagati ali izgubiti ni pravilno. Vojaški uspeh se doseže že bistveno prej, v času priprav enote. Faza priprave vojaške enote danes predstavlja ključni dejavnik še posebej zaradi dejstva, ker današnji vojak opravlja svoje naloge v disperzivnem, asimetričnem taktičnem okolju, kjer je podvržen stresu in samostojnem delovanju na nivoju primarne taktične enote. Od vojaka se enostavno pričakuje da je na voljo ves čas, opravlja naloge kjerkoli in kadarkoli in da jih opravi uspešno. Takšen način uporabe vojaka enaidvajsetega stoletja pa zahteva specifične priprave, podporo v odlični opremi, organiziranosti, usposabljanju, voditeljstvu, predanosti vojaškemu kolektivu z visoko stopnjo medsebojnega zaupanja . Glavne naloge in dolžnosti voditeljev na vseh nivojih pa so, da vzpostavijo pogoje za doseganje visoke stopnje morale in kohezije svojih enot (ADP – Soldiering; 2000, 3-8).

Če je sinonim za uspešno opravljanje nalog enot njihovo preživetje, potem je ena glavnih nalog razvoja vojaške enote v fazi garnizonskega načina življenja, da doseže zahtevne standarde usposabljanja tako na individualni, kot tudi na kolektivni ravni. Torej lahko govorimo o pripravljenosti za delovanje, ki jo je potrebno razumeti kot raven sposobnosti enote za izvedbo bistvenih nalog, ki izhajajo iz njenega poslanstva. To je sposobnost enote, da v določenem času doseže učinek, za katerega je namenjena in je bila formirana V ožjem pomenu je pripravljenost za delovanje čas, v katerem je enota pripravljena za izvedbo svojega poslanstva.(Vlada RS, 2006: 22).

Odgovornost voditeljev je izurjen in hkrati integriran posameznik v enoto. Če postane kohezija enote vrednota v fazi usposabljanja, jo je mogoče razviti samo po načelu, da se pripadnika enote vzgaja in usposablja v duhu zaupanja, medsebojne pomoči in podrejanja

osebnih interesov kolektivu. Da se enota izogne vsem dejavnikom, ki rušijo kohezivnost, je nujno prepoznavanje le – teh.

4.3. Vojaška kohezija kot element vojaške učinkovitosti

Vojaško kohezijo poleg pripravljenosti, bojne učinkovitosti in kredibilnosti razumemo kot dejavnik tvorjenja vojaške učinkovitosti. Visoka stopnja vojaške kohezije predstavlja odličen predpogoj za napredovanje enote na vseh drugih področjih. Enote bodo morale biti v prihodnosti primorane opravljati celoten spekter ne/bojnih nalog, pač v skladu s poslanstvom enote. Na vse te izzive prihodnosti, ki bo zahtevala visoko stopnjo vojaške učinkovitosti, bo imela kohezija velik pomen.

Glede odnosa med vojaško kohezijo in učinkovitostjo vojaške enote med avtorji ni enotnega mnenja. Elizabeth Kier je ob pregledu literature in raziskav o koheziji v zadnjih petdesetih letih ugotovila, da obstaja vzajemni odnos. V poročilu RAND iz leta 1993 MacCoun navaja dve obliki kohezije;

a) socialno, ki jo razlaga skozi kvalitativni vidik prijateljstva in medsebojnih vezi med pripadniki enote ter,

b) profesionalno, pri kateri pa gre za predanost pripadnikov enote za izvedbo določene naloge, ki za svojo izvedbo zahteva skupinski pristop. Skozi raziskavo pojasnjuje, da obstaja korelacija izključno profesionalne kohezije (brez socialne kohezije) do vojaške učinkovitosti. Do enakega sklepa sta prišla tudi Segal in Kestnbaum (MacCoun; 2005, 3).

Mnogi raziskovalci vojaške sociologije se strinjajo s tem, da je kohezija primarnih vojaških skupin ključ do vojaške učinkovitosti. Na osnovi številnih raziskav je tudi ameriška vojska prišla do zaključka, da je kohezija vojaških enot eden od pomembnih dejavnikov ki pozitivno vpliva na doseganje morebitnega uspeha v bojni situaciji (Headquarters, Department of the Army; 1999).

Razumevanje razlikovanja med socialno in profesionalno kohezijo, nam v veliki meri pomaga razumeti odnos med kohezijo in vojaško učinkovitostjo. Le-ta je odvisna od kohezije takrat, kadar je v enoti profesionalna⁵³ kohezija superiorna nad socialno (Kier; 1998, 17). Dejavniki kot so – kohezija, zaupanje v sovojake in poveljnike, skupinsko delo in sposobnost – so

⁵³ Profesionalna kohezija je tista kohezija, ki združuje člane skupine predvsem v doseganju skupinskih ciljev enote, medtem ko socialna kohezija neposredno ne vpliva na bojno učinkovitost (Kier 1998, 17).

ključni v tem, da odločijo, zakaj se nekatere bojujejo, druge pa ne. Ko je vojaška enota pod vplivom skupinske grožnje, le-to vpliva na povečanje njene solidarnosti in zmanjšanja nesoglasij. Zato posamezniki ne bežijo iz skupine, saj se zavedajo, da imajo tako manjšo možnost preživetja, zato enota postane njihovo "življenje".

Stoletja preučevanja oboroženih spopadov in desetletja raziskav delovanja kopenskih enot v boju in urjenju, je prineslo spoznanja, da imajo kohezivne enote naslednje značilnosti:

- a) bolje se bojujejo⁵⁴;
- b) utrpijo manj bojnih žrtev,
- c) utrpijo manj nebojnih žrtev,
- d) z urjenjem dosegajo boljše rezultate in standarde,
- e) ne zapadejo v dezintegracijo pod stresom,
- f) potrebujejo manj administrativne podpore,
- g) dosežejo višjo kvaliteto življenja.

Na taktičnem nivoju je kohezija majhnih enot ključna za prevzemanje pobude in doseganje uspehov na območju delovanja. To se je izkazalo skozi mnogo primerov v zgodovini, kar so dobro demonstrirali nemški vojaki med drugo svetovno vojno, Izraelci v izraelsko – arabskih vojnah, kot tudi Angleži v bojih za Falklandske otoke.

McBreen (2002; 6-9) navaja Stewartovo⁵⁵ študijo o izraelski vojski, kjer ugotavlja, da imajo vojaki v kohezivnih enotah večjo stopnjo žrtvovanja do sovojakov, da se vedejo bolj herojsko v boju in da so bolj učinkoviti. Vojak, ki zaupa svoji primarni skupini v kritičnih trenutkih in mu le-ta daje občutek zaščite, prežene strah in ima dobre možnosti, da preživi (maksimalno se lahko posveti samo na uničenje nasprotnika, ki mu streže po življenju, saj se zaveda, da ga sovojaki varujejo). Raziskave taktičnega urjenja ameriške vojske so pokazale, da ima 66% visoko usposobljenih enot vsaj srednje razvito kohezijo v enoti (na uspešnost močno vpliva

⁵⁴ Avtorji pripisujejo vlogi kohezije kot dejavniku, ki preprečuje razvoj vojaške dezintegracije različni pomen. Tako Moskos (1968) ob preučevanju ameriških vojakov v Vietnamu sprejme zaključek, da so primarne vojaške skupine pomemben dejavnik, vendar predvsem skozi funkcionalni vidik. Zato pravi, da poleg kohezije pozitivno vpliva na enoto tudi »amerikanizem«, oziroma ščitenje ideala »American way of life« kot latentna ideologija, ki je osnova za vojakovo moralo. Zgodovinar Bartov (1991) gre v svoji raziskavi še korak dlje, pri čemer se naslanja na klasično študijo od Shillsa in Janowitza. Bartov je prepričan, da sta Shills in Janowitz pripisovala vlogi kohezije prevelik pomen za uspeh nemških enot, saj so se le-te prehitro menjavale in doživljale velike izgube ter da je bila predvsem nacistična ideologija tista, ki je vodila nemške vojake v tako zagrižen boj (Biehl in Kummel; 2003, 250).

⁵⁵ Stewart Nora Kinzer; Mates & Muchachos: Unit Cohesion in the Falklands / Malvinas War. Washington, DC: Brassey's U.S., 1991

tudi stil vodenja in taktično znanje podčastnikov). Faris Kirkland, ki je izvajal raziskavo za ameriško vojsko »COHORT program«⁵⁶ je ugotovil, da je bilo v vseh merjenjih kohezivna enota trikrat boljše od skupine »posameznikov« in hkrati ugotovil, da je zelo pomembna tudi vertikalna kohezija; vojak-podčastnik-častnik. Kajti poveljnik voda z močno izraženo vertikalno kohezijo, ki jo izraža preko voditeljstva, tehničnega znanja in skrbi za podrejene povečuje bojno učinkovitost enote. Če pa ima enota močno izraženo horizontalno kohezijo in slabše poudarjeno vertikalno kohezijo, sposobnosti in rezultati enote niso bistveno slabši. Stalne enote so v primerjavi z nestalnimi na ocenjevanjih dosegale za 18% boljše rezultate pri skupinskih veščinah in za 17% pri individualnih veščinah. Ravno tako so kohezivne enote bistveno manj podvržene dezintegraciji ko so pod stresom. V zadnjih letih druge svetovne vojne je nemška vojska doživljala številne poraze na evropskih frontah, razpad linije vodenja in poveljevanja ter hkrati doživela tudi številna bombardiranja civilnih ciljev po Nemčiji. Le-to je povzročilo veliko število žrtev med civilisti (mnogi med njimi so bili bližnji sorodniki vojakom na frontah). Kljub temu pa je kohezivnost nemških enot ostala neomajana vse do njene same kapitulacije. Ravno nasprotno pa ameriška vojska v tem času koheziji ni pripisovala večjega pomena. Le-to se je izkazalo s popolno kapitulacijo njihove 106. pehotne divizije leta 1944 v Ardenih. Ta predaja⁵⁷ je bila največja v celotni ameriški vojaški zgodovini.

4.3.1. Odnos med vojaško kohezijo in bojno učinkovitostjo

V okolju, kjer je stopnja tveganja visoka, so vojaki primorani k skupnemu sodelovanju in so odvisni drug od drugega. Zato se primarna skupina vede negativno do vseh ostalih skupin (zaradi odtujenosti in nezaupanja). Zato mnogi teoretiki, ki se ukvarjajo s socialno psihologijo trdijo, da obstaja neposredna povezava tudi med vojaško kohezijo in bojno učinkovitostjo.

⁵⁶ WRAIR (Walter Reed Army Institute of Research), ki je izvajala in ocenjevala sistem COHORT je prišla do naslednjih ugotovitev :

- kohezija se povečuje s stalnostjo enote,
- štabni častniki v bataljonih in poveljniki čet ne priznavajo koheziji lastnost multiplikatorja bojne učinkovitosti,
- kohezijo razumejo kot stranski produkt in kot želeni cilj (Kier; 1998, 10-11).

⁵⁷ Nobena od podenot v diviziji ni imela dovolj časa, urjenja in osebja, da bi kot enota dosegla vsaj najnižjo stopnjo kohezivnosti. Na tisoče mož je prihajalo in odhajalo iz divizije s ciljem, da se doseže zadovoljiva stopnja bojne pripravljenosti. Šestdeset odstotkov vojakov je divizija izgubila zaradi popolnjenja drugih enot. Predno je bila enota napotena fronto, so zbrali 6300 kadetov, voznikov, kuharjev, pekov... Ravno zaradi tega so doživeli neuspeh v boju, kljub dobri oskrbi, orožju in opremi. V nemškem ujetništvu so mnogi posamezniki in tudi nekatere enote odrekle poslušnost nadrejenim, tako da je enota doživela popoln razpad.

Jacobowitz (1980, 1-2) navaja ugotovitve ameriškega generala S.L.A. Marshalla, ki pravi, da vsi sistematični pristopi reševanja problema rekrutiranja in zadrževanja vojakov v vojski temeljijo na treh domnevah :

- zgodovinska soodvisnost med kohezijo in bojno učinkovitostjo velja in obstoja tudi danes,
- kohezija enote je odvisna od socializacije njenih članov v skladu z normami in vrednotami skupine,
- ameriška družba je v zadnjih desetletjih postala odtujena in anomična (danes je opažena večja stopnja individualnosti vojakov kot nekoč)

Ko pa govorimo o novačenju novih rekrutov, lahko govorimo o treh tipih posameznikov:

1. neodtujeni,
2. delno odtujeni in
3. popolnoma odtujeni.

Moskos je spoznal (1979, 71-72), da je glavni vzrok nezadovoljstva med rekruti v tem, da se usposabljanje ne izvaja na način, kot jim je bilo predstavljeno v času novačenja. To je tudi eden od vzrokov, da je imela ameriška vojska v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja visok odstotek predhodnega odhoda pred zaključkom usposabljanja (vsak tretji vojak ni dočakal zaključka usposabljanja, kar je v tistem obdobju stalo 750 milijonov \$) (Wesbrook;1980, 70-71).

Jacobowitz (1980, 11-12) vidi rešitev v tem, da je potrebno že TVU organizirati tako, da bodo v vsaki skupini reprezentativno zastopani (v pravšnjem medsebojnem razmerju) vsi trije tipi posameznikov (neodtujenih posameznikov okoli 10%). Tudi Wehrmacht je imel v vsaki enoti »trdno jedro« popolnoma predanih vojakov, ki so enoti dajali veliko stabilnost in s tem tudi večjo bojno učinkovitost. Za te posameznike je značilno, da v celoti podpirajo organizacijske cilje, da izvajajo naloge horizontalnega voditeljstva, uspešno rešujejo probleme v skupini ter tudi pospešujejo identifikacijo in kohezijo v skupini. Tako kot v obdobju največje moči PAX BRITANICA, morajo tudi danes velike sile (predvsem ZDA) zagotavljati prisotnost svojih vojaških enot po vsem svetu. Zato je potreba po izgradnji kohezivnih primarnih vojaških skupin še toliko večja, saj morajo biti enote pripravljene na delovanje v vseh časovnih, prostorskih in vremenskih pogojih. Zato so vse taktične bojne enote pred odhodom na takšno nalogo podvržene napornemu skupinskemu urjenju, ki v čim krajšem času maksimizira kohezivnost v enoti. Za kopenske manevrske enote je sistem rotacije enot najlažji, saj se izvaja na nivoju čete. Četa kot enota je najbolj primerna za izvajanje in ohranjanje skupinske

kohezije (ko vod zaključi osnovno usposabljanje je dodeljen v četo, znotraj katere nadaljuje z nadaljevalnim usposabljanjem pod četnim poveljstvom). Zato je primarna naloga poveljnika čete, da zadovolji potrebo pripadnikov čete po pripadnosti enote, kar v veliki meri onemogoča razvoj dezintegracije, v njenih kritičnih trenutkih.

Catignani (2004, 108-110) pravi, da je bil glavni vzrok superiornosti izraelske vojske v obdobju po drugi svetovni vojni v tem, da je vojska kot institucija temeljila na profesionalizmu, modernih metodah urjenja in v visoki bojni morali⁵⁸. Raziskave so dokazale, da obstaja visoka stopnja povezave med kohezijo enote, moralo vojaka in bojno učinkovitostjo. Človeški dejavnik v boju vse bolj pridobiva na pomenu, kljub tehnološko vse bolj izpopolnjenim oborožitvenim sistemom, saj se današnje bojevanje v večini odvija v naseljih, kjer je človeški dejavnik⁵⁹ zelo pomemben.

Poveljniški kader do nivoja si mora pridobiti zaupanje podrejenih preden prične z uporabo avtoritete moči. To doseže šele takrat, ko se njegovi podrejeni z njim identificirajo. Predpogoj pa je, da dejansko izraža skrb do podrejenih, ter da skrbi za njihove fizične in čustvene potrebe in da hkrati odnos po vertikali temelji na osebem stiku (op. an. face-to-face leadership). V nasprotnem primeru pa lahko enoto doleti dezintegracija. Kot tipičen primer vojaške dezintegracije lahko navedemo izkušnje iz vietnamske vojne, kjer se je veliko ameriških vojakov skušalo izogniti sodelovanju pri bojnih akcijah. Eden od vzrokov je bila slaba oziroma nikakršna kohezivnost enot, saj so izgube popolnjevali po modelu »rotacije posameznika« in ne celotne enote. To je v veliki meri povzročalo nezadovoljstvo in nezaupanje do novoprispelih pripadnikov v enoto (tako vojakov, podčastnikov in častnikov). Kot eden od pokazateljev nekohezivnosti teh enot je dejstvo, do katerega so prišli člani kongresne preiskovalne komisije, da je v Vietnamu od 12 – 15% pripadnikov ameriške vojske redno uživalo heroin (Heinl; 1971,4).

Kljub temu, da je danes konvencionalna grožnja večjih razsežnosti nizka, pa vseeno ostaja pomembno opozorilo, ki ga je izrekel Ardant de Pick in sicer, da je potreba po kohezivnih

⁵⁸ Bojna morala je sestavina vojskovalne moči. Bojna morala je pripravljenost pripadnikov vojske soočiti se z največjimi napori v boju. Je izraz njihove zavzetosti, vztrajnosti in pripravljenosti za odrekanje ter sprejemanje žrtev in tveganja pri izpolnjevanju poslanstva enote. V širšem pomenu je bojna morala zavest o potrebi in nujnosti vojskovanja, v ožjem pa sposobnost in moralna ter psihološka pripravljenost enot in vsakega posameznika, da v razmerah, ko jim grozi smrtna nevarnost, motivirano izvedejo naloge (Vlada RS;2006, 92).

⁵⁹ Že Ardant de Pick je trdil, da je glavni dejavnik v odločilnem momentu boja človeško srce. Boji v naselju zmanjšujejo zaradi svoje specifičnosti prednosti današnjih tehnološko izpopolnjenih oborožitvenih sistemov.

enotah obvezna tudi danes, saj kot pravi: "Pametna organizacija zagotavlja, da pripadniki manjših taktičnih enot (do nivoja čete) rotirajo med enotami kar se da minimalno. Tako lahko prijatelji v miru ostanejo tudi prijatelji v vojni (Home;2004, 45).

V obdobju železne zavese po drugi svetovni vojni, se je glavno področje preučevanja vojaške sociologije usmerilo na proučevanje vojn v Koreji, Vietnamu in na Falklandskih otokih. Raziskovanje je v osnovi temeljilo na proučevanju odnosa bojna pripravljenost – kohezija. Prva sta se s to problematiko pričela ukvarjati Edward Shils in Morris Janowitz (1948), ki sta proučevala nemške zapornike v drugi svetovni vojni. V tej pionirski raziskavi sta se osredotočila predvsem na dejavnike, ki po njunem v največji meri vplivajo na vedenje vojaka v boju;

- narava odnosov v skupini,
- vedenje in delovanje častnikov,
- organizacijski vzorci (način popolnjevanja in rotacije),
- vloga in pomen ideologije,
- disciplina in vojaške vrednote.

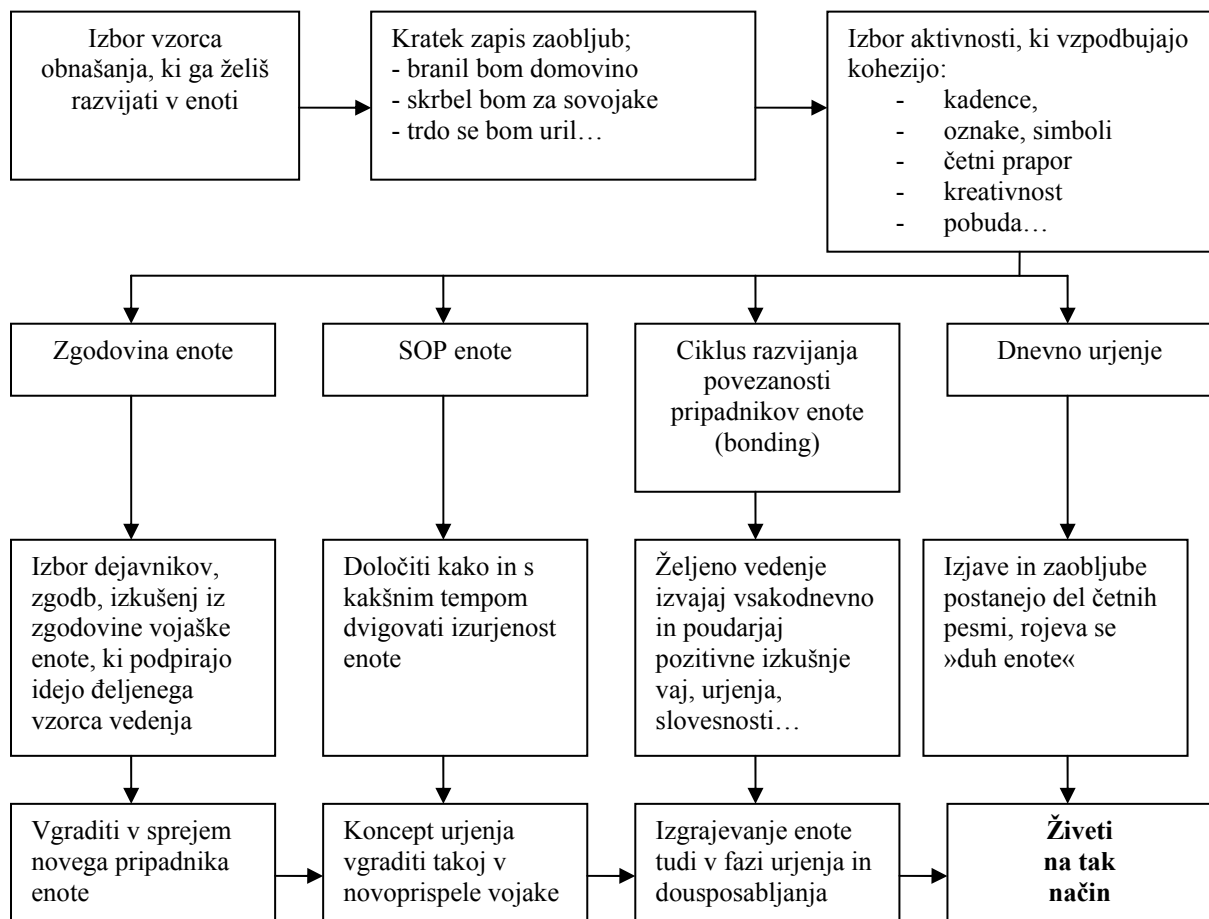
V novejših raziskavah je kohezija analizirana na način, da pojasnjuje osebne odnose v primarnih vojaških skupinah. V številnih raziskavah v preteklosti so se dejansko proučevale enake stvari, a so jih avtorji različno poimenovali. Eno takšnih je opravil tudi Roger Little na primeru korejske vojne, kjer se je osredotočil predvsem na sistem parov (op.an. buddy relations). Zagovarjal je stališče, da so medsebojni odnosi v primarni vojaški skupini vsota odnosov vojaških dvojok – parov. Večina zahodnih avtorjev zagovarja stališče, da neizgrajenost oziroma porušenost sistema vojaških parov negativno vpliva na izgradnjo kohezije v vojaški enoti. Stewart-ova, ki je raziskovala odnos med bojno učinkovitostjo in kohezijo na primeru falklandske vojne leta 1982, je prišla do zaključka, da so v medsebojni interakciji naslednji dejavniki, ki definirajo ta odnos:

- vertikalna kohezija (odnos vojak – podčastnik – častnik),
- horizontalna kohezija (odnosi na isti horizontalni ravni),
- organizacijska kohezija (vojaške vrednote in norme, patriotizem, tradicija in vojaška zgodovina...),
- in družbeni dejavniki kot zadnja dimenzija.

4.3.1.1. Vojaška kohezija kot multiplikator bojne učinkovitosti

Kohezijo, kot pravi Cohen (1996, 146) lahko prepoznamo tudi kot multiplikator bojne učinkovitosti. To pomeni, da visoka stopnja kohezije primarne vojaške enote v stresni situaciji lahko pozitivno vpliva na njeno učinkovitost. Torej kohezivno močna enota je lahko dejansko superiorna številčno močnejšemu nasprotniku z boljšo opremo (vietnamska vojna). O koheziji lahko govorimo samo znotraj majhnih primarnih vojaških skupin, ki so med seboj v zelo tesni povezavi. Tako da, ko govorimo o koheziji ne mislimo na moralo, bojni duh, ali patriotizem in espri de corp, zato je kohezija lahko "last" samo skupine, oddelka, sekcije ali voda (lahko tudi do nivoja čete).

TABELA 4; Model (Madden; 2001, 64) uvajanja kohezije v vojaško organizacijo;



Madden-ov model razvoja bojnih enot ravni čete uvajajo nekatere vojske pri svojem delu že več kot pol stoletja. Model služi kot pripomoček ključnim voditeljem v četah s ciljem, določiti in izvajati urjenje enote v skladu z nalogo in duhom enote. Gre za prosto določitev standardov, vrednot, norm, morale in etike v bojni enoti, katero na osnovi vizije poveljnika

bataljona dopolnijo in izdelajo poveljniki čet v sodelovanju s četnim podčastnikom (v enotah kjer enotovna podčastniška linija obstaja). Diagram hkrati služi kot osnova za izvajanje svetovanja na vseh ravneh vodenja in poveljevanja v četi.

Če izvajamo primerjavo števila žrtev zaradi bojnega stresa v primerjavi s celotnim številom žrtev, dobimo potrditev, da kohezija direktno vpliva na bojno učinkovitost. Iz tabele 5 je razvidno število žrtev v štirih različnih ameriških divizijah med drugo svetovno vojno. Temeljni razlog, kot pravi Madden (2001, 57-59), zakaj je odstotek izgub pri 82. in 101. diviziji toliko nižji kot pri pri ostalih dveh je ravno v tem, da sta prvi dve diviziji gradili in izgrajevali identiteto, občutek pripadnosti, esprit de corp, vojaško kohezijo in moralo že dolgo časa pred vstopom v vojno.

TABELA 5; Število žrtev ameriških divizij med drugo svetovno vojno

ENOTA	ranjeni v boju	izgube zaradi bojnega stresa	%
85. ID (infantry division) (gotska linija IT; 44 dni)	3600	817	22,7
91. ID (gotska linija IT; 44 dni)	2700	919	34,0
82. Airborne ID (Normandija; 38 dni)	4197	238	5,7
101. Airborne Division (Battle of Bulge; 42 dni)	4992	100	2,0

Ameriška doktrina usmerja in razlaga, da uspeh vojaških enot temelji na tvorjenju kohezivnih in discipliniranih primarnih vojaških skupinah, ki se lahko uspešno spopadejo in uprejo bojnemu stresu in s tem ohranijo voljo po preživetju in obvladovanju situacije. V priročniku o voditeljstvu, (Headquarters, Department of the Army 1999, 156) je kohezija definirana kot obstoj močnih vezi, medsebojnega zaupanja, pomoči in razumevanja med pripadniki enote.

4.3.1.2. Vpliv vojaške kohezije na pripravljenost primarnih vojaških skupin

Preučevanje kohezije je pomembno tudi skozi razumevanje njenega vpliva na pripravljenost vojaških enot. Tega pa danes ne smemo več razumeti samo skozi vidik izvajanja bojnih nalog na kriznih žariščih, ampak tudi na izvajanje vseh nalog na mirovnih operacijah. Pri slednjih pa ne moremo govoriti, da enote doživljajo klasični bojni stres. So pa zato podvrženi številnim drugim stresorjem, ki negativno vplivajo tako na posameznika kot na vojaško enoto (padeč motivacije, intimnost, dolgočasje, opravljalnje »policijskih nalog«, nejasnost cilja misije...).

V situaciji ko so nevojne vojaške operacije v porastu ter ko so OS podvržene kvantitativnemu krčenju in profesionalizaciji (nove in bodoče članice NATO), postaja operativni tempo napotitve enot pomemben dejavnik, ki vpliva na njihovo pripravljenost in razvoj kohezije.

Trdimo lahko, da obstaja vpliv operativnega tempa⁶⁰ na pripravljenost vojaških enot in s tem tudi na vojaško učinkovitost. S podobnim izzivom sodelovanja v mirovni operacijah se je po koncu hladne vojne srečala tudi ameriška vojska. Do leta 1989 od konca druge svetovne vojne, so namreč sodelovali le v 29 mirovni operacijah, od leta 1991 pa do 1999 pa kar v 100 podobni operacijah po svetu (Castro in Adler; 1999, 86-90). Večkratno povečanje sodelovanja na mirovni operacijah je začelo negativno vplivati na bojno pripravljenost teh enot. Ključne ugotovitve njuni raziskavi so;

- dlje kot je posameznik v vojski, več ima opravljenih misij,
- mlajši kot je vojak, višji ima tempo odhoda na misije na časovno enoto,
- previsok in prenizek operativni tempo negativno vplivata na pripravljenost posameznika in vojaške enote (Castro in Adler ne pojasnita kakšen pa je optimalen operativni tempo),
- operativni tempo v veliki meri vpliva na željo po izhodu iz vojske, družinsko življenje, zdravje vojakov in na vojaško kohezijo.

Skozi več raziskav so avtorji v preteklosti prihajali do različni zaključkov glede odnosa med kohezijo in pripravljenostjo vojaških enot. Eden od vzrokov je bil v tem, ker ločevanje med socialno in profesionalno kohezijo še ni bilo dovolj jasno opredeljeno. Tako so nekatere raziskave dokazale, druge pa spet zavrgle pozitivno korelacijo med kohezijo in pripravljenostjo. Dejavniki, ki vplivajo na ta medsebojni odnos, so različni. Temeljni pa so naslednji:

a) moderativni dejavniki

Oliver, Evans in Dion so pregledali ugotovitve vseh dotedanji raziskavi in pri tem so ugotovili, da obstaja pozitiven odnos oziroma korelacija⁶¹ med kohezijo in pripravljenostjo

⁶⁰ Operativni tempo predstavljajo tiste naloge vojaških enot, ki jih lahko opredelimo znotraj treh kategorij:

- napotitev enot na operacijo,
- garnizonske naloge in dolžnosti,
- usposabljanje in vojaške vaje (Headquarters, Department of the Army; 2004, 1-137 in 1-186 ter Castro in Adler po Reimer; 1999, 87).

⁶¹ Oliverjeva je leta 1990 izvedla meta-analizo pod okriljem Army Research Institute iz štirinajstih študij, ugotovila je, da povprečna korelacija med kohezijo in pripravljenostjo vojaških enot znaša $r = +0,32$; korelacijski koeficient meta analize ki sta jo izvedla Evans in Dion (preučila sta šestnajst študij) znaša $r = +0,36$; najobsežnejšo študijo o korelacijskem koeficientu pa sta izvedla Mullen in Cooper, prišla sta do ugotovitve (preučila sta devetinštirideset študij) da znaša $r = +0,25$.

vojaških enot. Res pa je, da ta odnos variira⁶² glede na preučevani tip kohezije. Mullen in Cooper sta v svoji raziskavi iz leta 1993 dokazala, različno stopnjo korelacijskega koeficienta socialne, profesionalne kohezije in skupinskega ponosa, do pripravljenosti vojaške enote. Rezultat raziskave je nakazoval, da obstaja pozitivna korelacija samo profesionalne kohezije do pripravljenosti vojaških enot, ne pa tudi socialne kohezije in skupinskega ponosa. Na osnovi teh rezultatov sta prišla do zaključka, da je samo profesionalna kohezija tista, ki pozitivno vpliva na pripravljenost vojaških enot (MacCoun; 1993, 293).

b) učinek vzajemnosti

Z odkritjem pozitivne korelacije med kohezijo in pripravljenostjo vojaških enot ne moremo trditi da je ta odnos enosmeren; "kohezija vpliva na pripravljenost vojaških enot". Tako Oliver kot Davis sta odkrila, da obstaja vzajemen odnos. Oliver pravi, da je visoka stopnja pripravljenosti močan dejavnik, ki v veliki meri vpliva na povečevanje in utrjevanje kohezije v enoti. Hkrati pa Davis pravi, da je uspeh enote največji multiplikator povečevanje morale in skupinskega duha v enoti. Splošna ugotovitev velja, da se kohezija v osnovi povečuje z uspehi vojaške enote. Do podobne ugotovitve sta leta 1993 prišla tudi Mullen in Cooper;... "kohezivnost vodi enoto k večji stopnji pripravljenosti, hkrati pa uspehi in izkušnje enote vodijo le-to k še višji stopnji kohezije (MacCoun; 1993, 293).

c) socialna kohezija kot negativen dejavnik

Strokovna literatura že dlje časa potrjuje, da ima kohezija kompleksne, ter včasih tudi škodljive posledice na različne aspekte pripravljenosti vojaških enot. Tako vojaški (Driskell, Hogan&Salas, 1987; Kohan idr., 1985; Manning, 1985; Tziner&Vardi, 1982; Westbrook, 1980) kot nevojaški (Davis, 1969; Janis, 1983; Lott&Lott, 1965; Stagdill, 1972) raziskovalci so zaznali ta fenomen.

V vojaškem kontekstu sta Adams in Mudrock spoznala, da ne obstaja nikakršna povezava med merjenjem harmonije skupine in izurjenostjo posadk bombnikov; Tziner&Vardi nista našla nobene povezave med merjenjem socialne kohezije in pripravljenostjo tankovskih

⁶² Najpogosteje uporabljeno merjenje korelacije se izvaja s Pearsonovim korelacijskim koeficientom; r. Korelacijski koeficient $r = +1,00$ izraža najvišji možen pozitiven odnos med dvema variablama, medtem ko $r = -1,00$ izraža popolnoma negativen odnos ter $r = 0,00$ nakazuje nevtralen odnos med dvema variablama. V sociološki znanosti predstavlja rezultat :

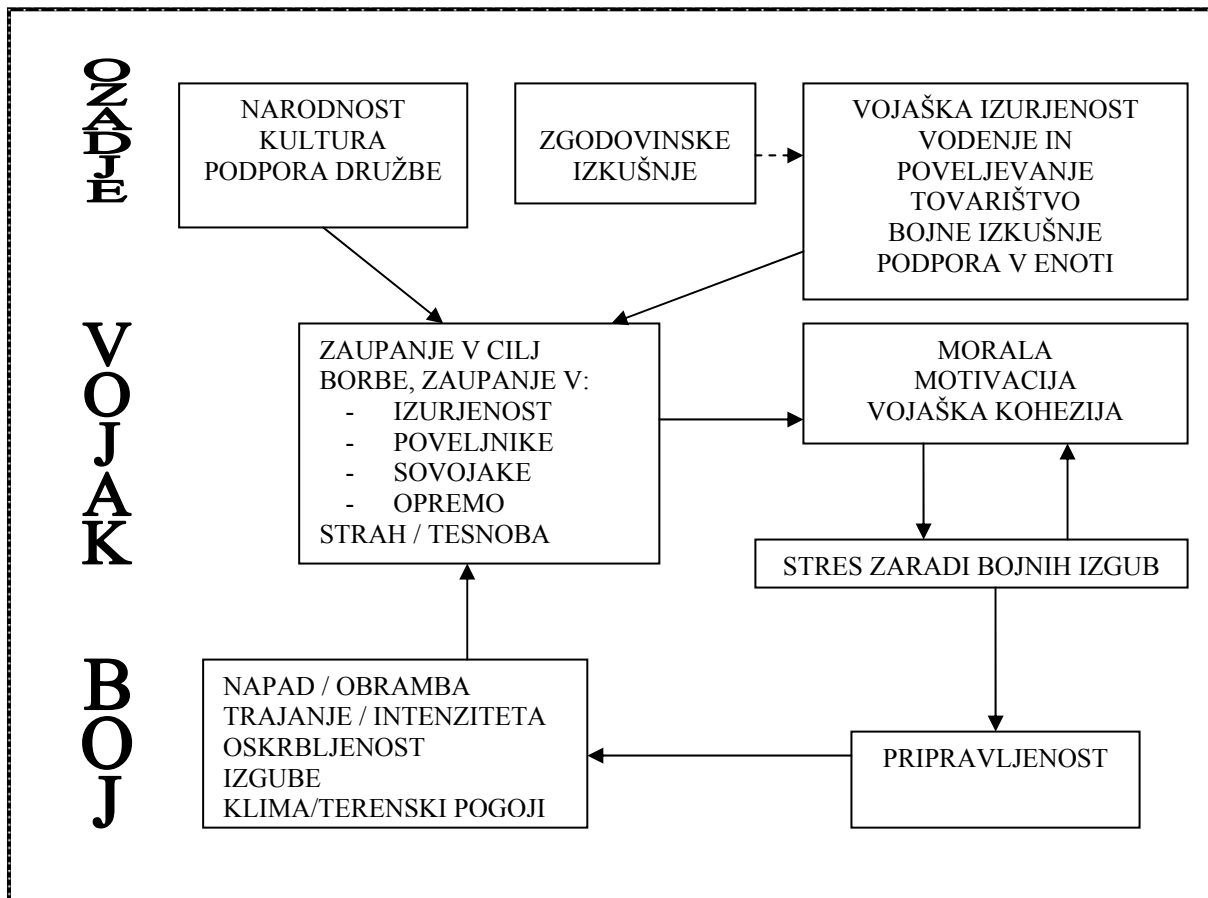
- $r = +0,10$ majhno korelacijo,
- $r = +0,30$ srednjo korelacijo in
- $r = +0,50$ visoko korelacijo med dvema variablama.

posadk izraelske vojske; McGrath je prišel do ničelne oziroma do negativne korelacije pri merjenju kvalitete socialnih odnosov in pripravljenosti tri članskih posadk na orožjih za ognjeno podporo (usposabljanje rezervnih častnikov ameriške vojske). Janis pa pravi, da v določenih primerih visoka stopnja socialne kohezije onemogoča učinkovito izvajanje skupinskega procesa odločanja, saj prevesi "skupinsko mišljenje" (op.an. groupthinking). Mullen, ki je izvedel meta-analizo devetih študij o skupinskem mišljenju, je prišel do podobnega zaključka, da socialna kohezija promovira skupinsko mišljenje, hkrati pa profesionalna kohezija to možnost zmanjšuje. Hkrati je Janis prepričan, da kljub temu, da socialna kohezija včasih negativno vpliva na pripravljenost vojaške enote meni, da je zaradi tega primernejša nizka stopnje socialne kohezije oziroma zmerna. Te svoje trditve v nadaljevanju ne razčleni, zato ne vemo kaj pomeni zmerna kohezija in v katerih primerih je zaželjena. Manning pa pravi, da lahko visoka stopnja kohezije povzroča določene probleme tudi v elitnih, visoko izurjenih enotah. V specialnih enotah ameriške vojske, ki so visoko kohezivne, se je pokazalo, da postanejo notranje zaprte, da težje upoštevajo navodila nadrejenih poveljstev ter da neprestano potrebujejo potrjevanje zunanje okolice, da ji priznava status elite (MacCoun; 1993, 294-297).

V zgodnjem obdobju druge svetovne vojne je veljalo prepričanje o povečevanju vloge vojaške tehnike in za tisto obdobje sodobnih oborožitvenih sistemov, medtem ko se je po drugi strani minimalizirala vloga posameznika oziroma človeškega dejavnika. Posledice takšnega razmišljanja so bile katastrofalne (Marshall; 1947, 15-16). Ko je v sredini devetnajstega stoletja puška v popolnosti prevladovala na bojiščih, se je vojak počasi zavedel, da se dnevi linijskih formacij v boju hitro iztekajo. Le-to so spoznali vsi vojaški strategji ter doumeli potrebo po neki novi disciplini⁶³ na bojišču. Marshall zaključuje svojo misel z prepričanjem, da je edina možnost za vojakovo preživetje na bojišču v tem, da zanj v vsakem trenutku skrbi njegov sovojak na desni in levi strani. Da pa se enota razvije v tej smeri, je potrebno sistematično urjenje na osnovi zaupanja, tovarštva, morale posameznika, ki v nadaljevanju zorenju enote preraste v stabilno kohezivno enoto.

⁶³ Dnevi strogih linijskih formacij, ko so bili vojaki nadzorovani na majhnem prostoru vizualno s strani svojega starešine, so se iztekali. S prevlado strelnega orožja, ki je bilo vse bolj izpopolnjeno in natančno na daljavo, so v ospredje silile nove lastnosti in formacije bojevanja. Glavna značilnost je bila v tem, da so vojaki lahko izvajali svoje naloge na bojišču tudi brez neposrednega nadzora svojega neposredno nadrejenega. To pa je zahtevalo povsem nov pristop v procesu urjenja in usposabljanja. Vojak s puško v roki je bil efektiven samo v primeru, če je kot posameznik v določenih okoliščinah (ko ni bil pod nadzorom nadrejenega) sposoben delovati proti nasprotniku ter s tem ne samo ohraniti pri življenju sebe, ampak tudi svoje sovojake.

TABELA 6; Labucov (1991, 474) model dejavnikov, ki vplivajo na pripravljenost



Labucov model prikazuje, da je visoka pripravljenost enote željeno stanje vseh vojska, da pa nanjo vplivajo mnogi dejavniki, ki so v medsebojnem odnosu (obča podpora iz civilnega okolja + bojne izkušnje ⇒ izurjenost, oprema, sovojaki, ⇒ morala, motivacija, kohezija ⇒ stres zaradi bojnih izgub ⇒ pripravljenost vojaške enote).

Model predvideva tri skupine dejavnikov, ki vplivajo na pripravljenost. Ozadje zajema vse tiste dejavnike, ki jih posameznik ne nadzoruje in se nanašajo predvsem na občo kulturno ozračje v katerem se vojska nahaja (kultura, družbena podpora vojski) in notranja ustrojenost vojske (ViP, izurjenost, bojne izkušnje...). Vojak združuje skupino notranjih dejavnikov, ki se nanašajo na njegovo psihično in fizično stanje. Boj pa združuje dejavnike neposrednih izkušenj, ki jih vojak doživi v času bojnega delovanja. Labuc kritično ocenjuje svoj model ko pravi, da model ni popoln, ampak je namenjen zgolj prikazu najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost vojaka v boju in s tem na pripravljenost in bojno učinkovitost vojaške enote.

Kot navaja MacCoun (1993, 298) ima kohezija, še posebej pa profesionalna kohezija velik vpliv na pripravljenost vojaških enot. Vendar pa kohezija ni edini in najbolj odločilen dejavnik. Empirične raziskave, ki preučujejo odnos med kohezijo in pripravljenostjo v rednih

pogojih bojnega delovanja vojaških enot na bojiščih so redke (glej Garvey in DiLulio, 1993; Sarkesian, 1980). Sarkesian pravi, da če rezultate vojaških vaj in urjenja pojmuje kot bojevanje na bojišču v vojni, je vpliv številnih ne-psiholoških dejavnikov na pripravljenost vojaških enot zelo velik ter s tem tudi na kohezijo teh enot. Ti dejavniki so:

- logistična podpora in oskrbovanje enote,
- kvaliteta in kvantiteta informacij,
- vreme,
- geografske lastnosti zemljišča in
- sreča.

Ko Henderson (1985, XV) navaja Moskosa, pravi;... "pri razlagi, kdo in zakaj zmaguje v vojnah, je to najlažje opredeliti, če se poudarja samo eden "ključni dejavnik". Splošnih dejavnikov, ki odločilno vplivajo na potek in s tem tudi na rezultat bojev je več, ključni pa so naslednji:

- strategija,
- orožje in materiali,
- tehnologija,
- število vojakov in
- človeški dejavnik.

Moskos je prepričan, da je enostranska in enostavna razlaga uspeha v boju zaradi enega ključnega dejavnika nesprejemljiva. V svojem delu je prišel do zaključka, da je vloga človeškega dejavnika v boju nadvse pomembna. Hkrati pa razlaga, da je kohezija samo eden od dejavnikov ki vplivajo na ravnanje in vedenje posameznika v stresnih situacijah. Tako poleg kohezije prepozna še naslednje dejavnike, ki so pomembni:

- skupinska želja po uspehu,
- osebne karakteristike in sposobnosti pripadnikov vojaške enote,
- stopnja motivacije posameznika,
- ter kohezija, sposobnost in motivacija nasprotnika.

Z raziskovanjem motivacije posameznikov se je ukvarjal tudi ARI. Preučeval je 22 vodov v času urjenja. Vojaki so pred začetkom urjenja reševali vprašalnik, ki je meril dejavnike:

- v skupini (kohezija in ponos v vodu),

- pri posamezniku (motivacija do urjenja, zadovoljstvo z delom, ki ga opravljajo in povezanost s starešinami »vertikalna kohezija«)

Rezultati raziskave so nakazovali, da ima največjo vlogo pri motivaciji posameznika kvaliteta voditeljstva (MacCoun; 1993, 299).

4.4. Vloga in pomen voditeljstva⁶⁴ pri razvoju vojaške kohezije

Voditeljstvo je vplivanje na ljudi zaradi doseganja ciljev organizacije. Vplivanje pomeni pripraviti ljudi, da naredijo, kar od njih želimo. Poveljnik v vlogi voditelja vpliva na podrejene tako, da jim zagotavlja smisel, jih usmerja in motivira, s ciljem uresničevanja poslanstva in nalog (Vlada RS, 2006: 20).

Marshall (1947, 3-4) je spoznal, da vojak ni nič manj socialno bitje, kot je v civilnem življenju. Poudaril je, da vodja enote mora razumeti in vzpodbujati vojakovo potrebo po tovarištvu in koheziji. Samo ob tej predpostavki bo vojak dejansko izrazil željo⁶⁵ in voljo do urjenja in sposobnosti delovanja v stresnih situacijah.

Henderson (1985, 107) je voditeljstvo definiral kot fenomen, ki se razvije v vojaškem kolektivu takrat, ko se vpliv voditelja (A) prenaša na skupino (B) oziroma govorimo o vzajemnem odnosu obeh dejavnikov. Povratna informacija o doseganju ciljev glede na spreminjajočo se situacijo je ključna, saj se mora voditelj (A) neprestano prilagajati pri svojem odnosu do skupine na način, da se dosegajo cilji:

$$A \leftrightarrow B = C \rightarrow \blacktriangle$$

A; voditelj,

B; vojaška enota,

C; cilj je usmerjeno delovanje enote,

\blacktriangle ; situacija.

Z novim načinom bojnega delovanja se je v osnovi spremenila vloga poveljnika. Ob spoznanju, da taktika narekuje disperzivnost na bojišču, to zahteva tudi nov pristop v smislu

⁶⁴ Vodenje vključuje vrline razuma, zaupanja, človečnosti, poguma in odločnosti. (Sun Cu; 1996,20).

⁶⁵ V svojih raziskavah, ki jih je Marshall (1947, 54) izvajal v zadnjih dveh letih druge svetovne vojne je prišel do spoznanja, da samo 20% vojakov v četi ognjeno deluje po nasprotniku. Do tega podatka je prišel z anketiranjem 400 ameriških čet, katerega je izvajal na bojiščih Evrope in Pacifika. Pri najbolj »agresivnih enotah« se je ta odstotek dvignil na 25.

vodenja⁶⁶ in poveljevanja⁶⁷ v enoti. To dejstvo pa ni pomembno samo v vojni, ampak predvsem v razvoju odnosov poveljnika s svojo enoto v mirnodobnem času, v obdobju urjenja in razvijanja enote. Tako naj bi po prepričanju Marshalla (1947, 103) poveljnik moral:

- razvijati prijateljski odnos do vojakov,
- se z njimi veliko pogovarjati,
- skupaj z njimi obedovati,
- zanje skrbeti in se zanimati za njihove potrebe.

Že Aristotel (Shay;2000,13) je razlagal, da ima vsak voditelj tri ključne vloge, s katerimi doseže zaupanje pri vojaki. Le-to doseže z vplivanjem na njihov:

- karakter (ethos),
- razum (logos),
- čustva (pathos).

Hkrati je Aristotel navedel tudi, kaj dejansko enota pričakuje od svojega vodje:

- profesionalno kompetentnost, duhovito osebno integriteto (arete),

⁶⁶ Vodenje je ena od funkcij poveljevanja in se nanaša na uveljavljanje načrtovanega. Je sposobnost vplivanja na druge s spodbujanjem in komuniciranjem. V okviru poveljevanja je vodenje izvedbena faza, ki sledi načrtovanju in organiziranju. Izvajajo jo poveljniki sami. V praksi se udejanja predvsem v osebni komunikaciji med nadrejenim in podrejenim poveljnikom pri izdaji povelj. Vodenje je kot faza vidna navzven, zato jo mnogi enačijo celo s poveljevanjem, nekateri pa celo menijo, da je vodenje več kot poveljevanje in mu je zato treba dati večji poudarek. Vodenje je treba ločiti od poveljevanja in ga je treba obravnavati kot eno izmed funkcij poveljevanja. Proces poveljevanja temelji na naslednji načelih: enostarešinstvo, subordinacija, ohranitev človeškega dejavnika, neprekinjenost, elastičnost, učinkovitost in tajnost. Načelo ohranitve človeškega dejavnika zahteva od poveljnika, da pri izvajanju funkcij poveljevanja zmeraj upošteva dejstvo, da brez ljudi ni mogoče opraviti postavljenih nalog in s tem uresničitev ciljev organizacije. Zaradi tega je treba človeške vire, kolikor je le mogoče obvarovati in racionalno uporabljati (Furlan; 2000, 11-14).

⁶⁷ Funkcije poveljevanja se med seboj prepletajo in so glede na raven poveljevanja pa tudi glede na okoliščine različno poudarjene. Na višjih ravneh prevladujeta zlasti načrtovanje in organiziranje, na nižjih zlasti vodenje, torej odnosi s podrejenimi. Glede na ravni se seveda spreminjajo predmet, vsebina in merila usklajevanja in odločanja. Poveljniki do ravni bataljona večinoma avtokratično vodijo – ukazujejo. Na bataljonski ravni se začne razvijati tudi štabna funkcija, kjer prevzema štab določene naloge managementa (npr. načrtovanje, kontroliranje), poveljnik pa je poleg zgledega vodje tudi načrtovalec in organizator.

- je proces, v katerem poveljnik uveljavlja svoje pristojnosti in vodi podrejene enote v izvedbi sprejete naloge. Proces poveljevanja vključuje zmogljivosti, dejavnosti in postopke, ki jih poveljnik uporablja pri načrtovanju, organiziranju, vodenju in kontroli sil ter aktivnosti v izvedbi naloge. Funkcije poveljevanja se izvajajo preko sistema poveljevanja in kontrole,
- ni pojem osebne avtoritete do drugih, ampak je funkcija, s katero uravnavamo vojaško delovanje. Je občutljiv, dinamičen proces, za katerega sta potrebna stalno izobraževanje in usposabljanje. Mednarodno vojno in humanitarno pravo, vojaško pravo in zakonitosti, ki veljajo na območju izvajanja vojaških ali drugih operacij, poveljniku določajo njegovo etično odgovornost. Odgovornost za zdravje, moralo, disciplino in "blaginjo" podrejenih ter sprejem tveganja je sestavni del poveljevanja
- je pristojnost poveljnika, pridobljena z zakonom, ki jo le-ta potrebuje za izvajanje funkcij načrtovanja, organiziranja, vodenja in kontrole vojaških sil. Namen poveljevanja je izpolniti nalogo in s tem doseči cilj s sprejemljivim tveganjem, predmet poveljevanja pa so poveljstva, enote in posamezniki (Furlan; 2000, 11-14).

- zdrav razum in praktičnost (phronesis),
- dobro voljo in spoštovanje svoje enote (eunoia).

4.4.1. Voditeljstvo kot dejavnik pozitivnega vpliva na socialno, profesionalno in taktično vojaško kohezijo

Enota ki ne deluje na osnovi zaupanja, ne more biti učinkovita. Mlade enote imajo zato manjšo možnost preživetja v teatru delovanja, predvsem zaradi tega, ker še niso naučene da delujejo kot celota. Preko izkušenj se kalijo v medsebojnem sporazumevanju in pretoku informacij⁶⁸ v kritičnih trenutkih, s čimer preraščajo v enoto, za katero je značilna taktična kohezija. Največjo vlogo igra pri tem najmanjša taktična enota na terenu, ki je velikosti oddelka. Enotnost oddelka se izraža v tem, da vsak posameznik deluje na terenu ob predpostavki, da z svojim taktičnim delovanjem neprestano izkazuje skrb in varovanje svojih tovarišev (Marshall;1947, 123-137).

Obstaja mnogo raziskav v vojaški literaturi, ki govorijo o ključnih dejavnikih, ki pospešujejo in s tem pozitivno vplivajo na kohezijo v vojaških enotah. Res pa je, da se večina teh študij osredotoča predvsem na socialno kohezijo, ali pa študije ne ločujejo profesionalne kohezije od socialne kohezije. Tako MacCoun zaključí (1993, 299), da je socialna kohezija bistveno bolj preučevana in zato tudi bolj razumljiva od profesionalne kohezije.

V vojski je občutek zblíževanja in članstva v skupini zelo pomemben, saj je namen le-tega integracija⁶⁹ posameznika v skupino. To se na zunaj izvaja z medsebojnim druženjem, menjavo medsebojnih izkušenj in »članstvom biti pripadnik enote«. Enako pomembne so tudi skupne oznake, barva vojaške enote in praznovanja.

⁶⁸ Marshall (1947, 127-130)) navaja, da se med bojem kontakt med lastnimi enotami pogosto prekine in veliko število bojev majhnih enot je pogosto neuspešno ravno zaradi nenaučene komunikacije in načina prenašanja informacij v kritičnih trenutkih. Za Marshalla, je poleg ognjene moči enote pretok informacij znotraj enote ključ do uspeha. Zanj so »ključne informacije« tiste informacije, ki povečajo sinhronizacijo, moč in pobudo bojnega delovanja. Z analizo dvanajstih čet med drugo svetovno vojno je ugotovil, da enota, ki pade v zasedo v povprečju potrebuje od 10 do 20 minut, da se reorganizira in prevzame kontrolo nad trenutno situacijo. Čas »blokada« delovanja je odvisen predvsem od izurjenosti in taktične kohezije enote (poznavanje nalog in dolžnosti vsakega vojaka).

⁶⁹ Najslavnejši kitajski vojskovodja ter bojevnik Zhuge Liand je v trejem stoletju zapisal: "Tao vojaške operacije je v harmoniziranju ljudi. Kadar so ljudje medsebojno ubrani se bodo bojevali samodejno in jih v to ne bo treba siliti " (Sun Cu; 1996,6).

Ko je Scull leta 1990 analiziral vojaške analitike je ugotovil, da je kvaliteta voditeljstva ključni dejavnik, ki odloča ali so enote kohezivne (glej Henderson 1985, 1990; Kirkland idr. 1987; Manning & Ingram 1983; Siebold & Kelly 1988; Bass 1981; Hollander 1985). Raziskovalci (Boss 1981; Hollander 1985) so v osnovi prepoznali dva prevladujoča tipa voditeljstva :

- usmerjeno v odnose (emotivno); ta tip voditeljstva vzpostavlja okolje, ki skrbi, varuje in podpira svoje delavce,
- usmerjeno v izvedbo naloge (storilnostno); ta tip voditeljstva na prvo mesto postavlja doseganje ciljev oziroma nalog.

Oba tipa voditeljstva se med seboj ne izključujeta, ampak dopolnjujeta in dobri voditelji večje uporabljajo oba tipa, pač odvisno od okoliščin s ciljem promoviranja in ustvarjanja optimalnih pogojev za izgradnjo kohezije v vojaški enoti. Če bi sprejeli hitre zaključke, bi trdili, da voditeljstvo, ki je usmerjeno v odnose pospešuje socialno kohezijo in obratno, da voditeljstvo, ki je usmerjeno v izvedbo naloge, promovira profesionalno kohezijo. Vendar večina študij, ki se ukvarjajo s preučevanjem odnosa kohezija – voditeljstvo v svojem raziskovalnem pristopu kohezije ne ločuje na tipa (socialna kohezija, profesionalna kohezija in institucionalna kohezija) (MacCoun; 1993, 202-203). Tziner in Vardi pa sta dokazala, da stil voditeljstva moderira efekte kohezije in pripravljenost vojaške enote na način, da močno izraženi tip voditeljstva, ki je usmerjen v izvedbo naloge pospešuje dvig stopnje pripravljenosti vojaške enote z nizko stopnjo kohezije.

Horton (2005, 1) razume voditeljstvo kot ključni element bojne moči⁷⁰ (op.an. combat power). Ostali štirje elementi manever, zaščita, ognjena moč in informacije pridejo do izraza preko učinkovitega voditeljstva; katerega lahko opredelimo kot; sposobnost vplivanja na ljudi skozi vidik zagotavljanja motivacije ter doseganja končnega cilja.

Velikost vojaške enote v veliki meri narekuje razvoj kohezije v skupini (Hagg 1992; Mullen in Copper 1993, Siebold in Kelly 1988; Steiner 1972). Marlow trdi, da je samo od 40 do 50 vojakov v zavesti vsakega pripadnika vojaške enote, kar pomeni njegov vod in še nekaj

⁷⁰ Straub (1988, 17) pravi, da je ključno sporočilo pri preučevanju bojne moči vojaških enot, da se le-ta veča z indeksom stalnosti (skupna dolžina skupaj preživetega časa vojaške enote).

Bojna moč je sestavina vojskovalne moči. Bojna moč so vse sile in sredstva za vojskovanje oziroma količinski in kakovostni kazalec celotne fizične moči in učinkovitosti enote. Je celotna uničujoča sila, ki jo enota uporabi proti sovražniku v določenem času. Elementi bojne moči so kadri, vojaška oborožitev in oprema, pripravljenost za delovanje, vzdržljivost in kolektivno delovanje (Vlada RS; 2006, 92).

drugih pripadnikov čete. Zato po njegovem mnenju lahko govorimo o koheziji samo na nivoju oddelka, voda in čete. Mnenja o tem kakšna velikost enote je najprimernejša za merjenje kohezije, so različna (vod – oddelek). Glede na to, da kohezija upada z velikostjo enote lahko trdimo, da imajo večje vojaške enote šibkejšo korelacijo kohezija – bojna pripravljenost. To sta potrdila v svoji raziskavi tudi Mullen in Copper, torej da odnos kohezija – bojna pripravljenost postaja šibkejši (raste počasneje) s številčnostjo vojaške enote (MacCoun; 1993, 303).

4.4.2. Vloga in pomen voditeljstva v vojaških enotah (do nivoja čete)

Razumevanje pomena voditeljstva je pomembno skozi vidik odnosa vpliva kohezija – pripravljenost enote za delovanje (bojna pripravljenost). Strokovna literatura potrjuje medsebojni odnos med kohezijo in bojno pripravljenostjo vojaških enot (Siebold in Lindsay; 1999, 109-128). Ameriška vojska je spoznala, da je voditeljstvo⁷¹ ključna komponenta bojne moči oziroma dejavnik, ki omogoča boj in s tem tudi zmago v spopadu (Kane in Tremble; 1999, 85-107).

Učinkovit nadzor nad vojakom tako v boju kot pri opravljanju raznovrstnih nalog na misiji ali v garnizonu je danes težaven, saj je do velikih sprememb prišlo v zadnjih sto letih. Danes vizualni nadzor zaradi asimetričnosti in disperzivnosti bojišča ni mogoč in povsem enako je pri opravljanju nalog na mirovnih operacijah. Koncept voditeljstva je skozi čas doživljal številne spremembe. Danes večino operativnih nalog opravljajo manjše taktične enote, zato njihovo urjenje v fazi priprav temelji na disciplini (izgradnja samodiscipline), realističnem urjenju in drilu. Ker je v večini situacij neposreden nadzor nad vojakom nemogoč, v ospredje stopi nujnost posebljanja slehernega vojaka z vrednotami vojaške institucije, etike ter neomajnem zaupanju v svoje voditelje in svojo vojaško enoto. Ravno voditeljstvo je najpomembnejši dejavnik izgradnje kohezivne enote. Ključne karakteristike voditeljstva v kohezivni enoti so:

- osebni stik,
- managerski pristop ni ključen,
- voditelj naj bi v osnovi skrbel za do deset vojakov,

⁷¹ Načelo voditeljstva se je v ameriški vojski sesulo v Vietnamu. Glavni razlog za to je v dejstvu, da so zaradi velikih potreb po podčastniškem kadru le-te usposobili in jih poslali na bojišče v samo dvanajstih mesecih; naučeni so bili KAJ ne pa KAKO; za kar so potrebne predvsem izkušnje (Ingraham; 1988, 75-80).

- vojska kot institucija mora izobraziti svoj kader na taktični ravni v veččinah voditeljstva (nivo oddelek, vod in četa) (Henderson; 1985, 107-110).

Nye (1986,26) pravi, da v razvoju posedanja ključnih častniških dolžnosti potrebuje posameznik, torej častnik od 8 do 10 let delovanja v vojski, da začne s posedanjem ključnih dolžnosti vodenja in poveljevanja. V vseh vojskah je vstopna točka enaka;

- torej poveljnik voda, ki vodi in poveljuje vodu sam (brez štaba). Ključna pri uspešnem delovanju vojaške enote moči voda sta morala in voditeljstvo poveljujočega,
- stopnjo višje nastopi dolžnost poveljnik čete, ki je prvi pravi poveljnik v liniji vodenja in poveljevanja, ki je odgovoren poleg urjenja čete še za vzdrževanje, nagrajevanje, plačo, zveze, logistično zagotovitev..
- nivo poveljnika bataljona pa je že bistveno bolj posreden, torej bolj prihaja do izraza menedžerski pristop, torej primarno določa v svoji enoti:
 - prioritete,
 - določi cilje in naloge,
 - zagotovi resurse,
 - izvaja časovno načrtovanje in
 - izvaja posredni nadzor svojih podrejenih enot preko štaba.

Uspešna izgradnja kohezije v četi se dosega z realizacijo naslednjih štirih dejavnikov:

- osredotočenost k doseganju ciljev enote,
- postavljanje in doseganje visokih standardov urjenja in discipline,
- skrb za razvoj in napredovanje podrejenih voditeljev,
- izkazovanje skrbi za vojake (Nye; 1986, 44).

Učinkoviti voditelji kot pravi Bass, najpogosteje uporabljajo dva vedenjska vzorca, s katerima vplivajo na svoje podrejene:

a) službeno, poslovno vedenje oziroma transakcijsko vodenje:

Za ta tip vedenja voditelja oziroma način vodenja enote je značilno, da temelji na izmenjavi vpliva po vertikali med nad/podrejenimi. Kar pomeni, da poveljujoči podaja usmeritve (ukaze), ki jih podrejeni nemudoma izvršujejo ter s tem poveljniku (vodji) priznavajo pravico in hkrati tudi moč poveljevanja.

b) prilagojeno, situacijsko vedenje oziroma transformacijsko vodenje;

Slednje lahko razumemo kot alternativo prvemu tipu, saj je za transformacijsko voditeljstvo značilno, da voditelji s svojim delovanjem gradijo odnos med "delom in nagrado". Ta izmenjava ustvarja predpogoj za integracijo voditeljeve vizije. S tem voditelj (poveljnik) pri svojih podrejenih doseže, da le-ti osmislijo in sprejmejo temeljne vrednote ter norme vojaške organizacije. Takšen način vodenja⁷² vzpodbuja podrejene v odnosu do svojih nadrejenih:

- občudovanje, spoštovanje, zaupanje, motivacijo, predanost skupnemu cilju in viziji,
- oziroma transformacijskega voditelja lahko opredelimo kot karizmatičnega posameznika, ki izkazuje skrb do podrejenih (Ahronson in Eberman;2002, 3-8).

4.4.3. Pomembnost kohezije v vojaški organizaciji (do nivoja čete)

Vojaška psihologija podrobneje preučuje vojaško kohezijo šele nekaj desetletij (Oliver idr.;1999). Vzrok je v dejstvu, da so vojaški voditelji in raziskovalci spoznali, da je kohezija vojaških enot pomembna vrednota, ki pozitivno vpliva na bojno pripravljenost in s tem na učinkovitost vojaških enot . Kot potrditev, Siebold (1999; 5-26) trdi, da je koncept kohezije in dobro organiziranih majhnih vojaških formacij (do čete) velika vrednota, ki pozitivno vpliva na razvoj in uporabo taktike ter na sinhronizacijo med posameznikom in skupino (oddelek, vod) pri opravljanju celotnega spektra vojaških nalog.

V osnovi lahko odgovornost za izgradnjo kohezije v primarni vojaški enoti do ravni čete razmejimo na tri velike skupine;

I. Naloge in dolžnosti vojske kot institucije:

- a) definiranje ciljev in norm,
- b) načrtovanje in izvajanje podpore,
- c) predpiše način delovanja primarnih vojaških skupin:
 - 1) številčno (velikost enote),
 - 2) čas trajanja enote (dlje kot je vojaška enota skupaj, večja je kohezija, vendar ne v nedogled),
 - 3) frekvenca (gre za druženje pripadnikov vojaškega kolektiva tudi izven časa

⁷² Doktrina kanadskih oboroženih sil temelji na prepričanju, da je voditeljstvo primarna naloga častniškega in podčastniškega zbora ter da voditelji učinkovito prispevajo k bojni pripravljenosti z uporabo dejavnikov:

- moči, prepričanja in načela vodi s primerom.

- ki je namenjen urjenju; organizirano druženje z družinami...),
- 4) struktura (težnja k maksimalnemu razvoju medosebnih odnosov, saj le-ti pozitivno vplivajo na razvoj kohezije v enoti).

II. Naloge in dolžnosti primarnih vojaških skupin:

- a) deluje na osnovi parov (op.an. buddy group),
- b) vojaška enota sama odpravlja deviantna vedenja posameznika preko voditelja, ki zagovarja skupinske norme in vrednote,
- c) opazovanje posameznika in poročanje stanja v enoti,
- d) enota deluje skupaj v vseh pogojih in fazah razvoja

III. Naloge in dolžnosti voditelja:

- a) prenaša cilje organizacije na enoto,
- b) vodi enoto in stremi k doseganju ciljev,
- c) vzdržuje spoštovanje norm in pravil ter izvaja korekcijo deviantnih vedenj,
- d) izvaja nalogo voditelja, učitelja, mentorja, psihologa in poveljnika

(Ramsay; 2002, 209).

Raziskovalci (Bakeman in Henreich, 1975; Muller in Copper,1993; Williams in Hocker,1982) so dokazovali, da pozitivne izkušnje vojaške enote in njena visoka stopnja učinkovitosti utrjujejo in povečujejo kohezijo enote (ta vpliv naj bi bil večji od vpliva kohezije na bojno pripravljenost). Lott in Lott (1965) sta potrdila, da uspeh enote utrjuje vzporedno tudi socialno kohezijo, hkrati pa ni relevantnih dokazov, da bojna pripravljenost pozitivno vpliva na profesionalno kohezijo (MacCoun; 1993, 303).

Od leta 1960 (Bliese in Halverson, 1996; Dion, 2000; Dion in Evans, 1992; Evans in Dion, 1991; Gully, Devine in Whitney, 1995; Keller, 1986; Longfred, 2000; Mullen in Cooper, 1994) so številne raziskave dokazale, da kohezija vojaških enot vpliva tudi na nekatere druge skupinske procese kot so: pripravljenost za delo, zadovoljstvo z delom in na dobro počutje posameznika v skupini (Ahronson in Eberman; 2002,15).

V zadnjih dveh desetletjih so raziskovalci preučevali kohezijo v ekipnih športih in v primarnih vojaških skupinah (Siebold; 1999, 5-26). Največ so se s tem vprašanjem ukvarjali Carron, Widmeyer in Browly in na osnovi teh raziskav je nastal Carronov model. Z vlogo kohezije v vojaških enotah pa se je največ ukvarjal ARI-jev (U.S.Army Research Institute) inštitut. Sredi

osemdesetih let prejšnjega stoletja se je ARI pričel ukvarjati z vprašanjem izgradnje kohezije vojaških enot. Raziskave so bile osredotočene na odnos med kohezijo in bojno pripravljenostjo enot, s ciljem razviti sofisticirane programe in načine urjenja vojaških enot. Hkrati pa vzporedno razvijati vlogo in pomen ideje voditeljstva. Končni cilj je bil v tem, da bi z raziskavami odkrili kako, v kakšni meri in kaj lahko voditelj doprinese svojim podrejenim ter sočasno razvije kohezivnost v enoti. Na tej osnovi bi enota imela optimalno podlago, da doseže in nato vzdržuje visoko stopnjo bojne pripravljenosti, kar je končni cilj vseh vojaških enot. ARI je zavračal Carronov model v trditvi, da je kohezija merljiva samo med pripadniki skupine in da je zaradi tega nereprezentativna. Zato ARI trdi, da obstajajo vezi (op. an. bonding) tako po vertikali med pod/nadrejenimi (vertikalna kohezija), med pripadniki skupine (horizontalna kohezija; npr. med vojaki, med starešinskim kadrom), kot tudi med enoto kot celoto (organizacijska kohezija). Po njihovem mnenju ima vsaka od teh treh komponent svoj afektivni (čustva, občutenje) in instrumentalni (veščina, proces) aspekt.

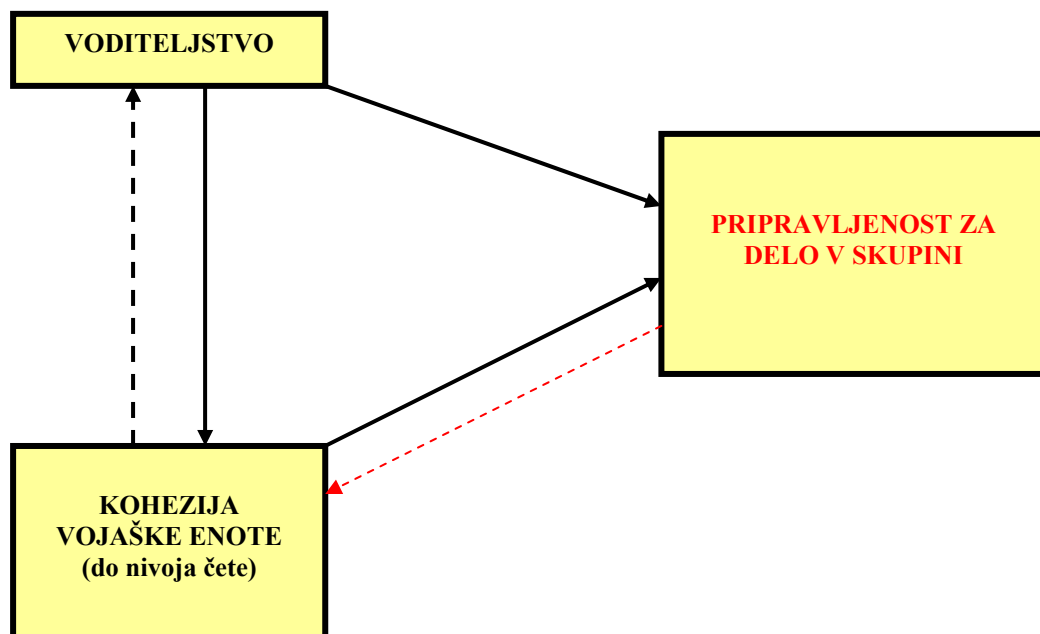
Pri raziskovanju odnosa med kohezijo in bojno pripravljenostjo enot, so avtorji prišli do različnih zaključkov:

- Evans in Dion ter Mullens in Cooper pravijo, da kohezija odločilno vpliva na bojno pripravljenost enot, hkrati pa trdijo, da ta odnos primarno temelji predvsem na predanosti enote k nalogi (kohezija naloge),
- Oliver (1999, 57-83) pravi, da več raziskav potrjuje soodvisnost med kohezijo in pripravljenostjo bojnih enot,
- Zaccaro in Lowe sta preko raziskav prišla do zaključka, da raznolikost nalog in medosebna (socialna) kohezija izboljšujeta pripravljenost enote do neke mere za izvajanje operativnih nalog. Ne samo da ima profesionalna kohezija večji vpliv od socialne kohezije za izvedbo nalog, ampak je Zaccaro prepričan, da je tako enota kot posameznik znotraj nje v večji meri predan profesionalni, kot socialni koheziji (torej da je slednja pomembna vendar manj kot profesionalna kohezija). V svoji raziskavi pa ne omeni v kakšni obliki in v katerih primerih postane profesionalna kohezija pomembnejša od socialne kohezije,
- Ahronson in Eberman (2002, 21) pa sta mnenja, da je odnos kohezija – bojna pripravljenost enote v enaki meri odvisna tako od socialne, kot tudi od profesionalne kohezije,

- Barton in Adler (1999; 85-107) sta preučevala enote na mirovnih operacijah in prišla sta do zaključka, da ima največjo vlogo voditelj, ki mora s svojimi voditeljskimi sposobnostmi izražati naslednje značilnosti:
 - izražanje skrbi za podrejene,
 - zaupanje v voditeljske sposobnosti podrejenih,
 - izkazovanje svojega tehničnega znanja in veščin.

Ob pregledu temeljne literature o morali, koheziji in esprit de corp, pravi Manning (1991), da sta učinkovito komuniciranje in pretok informacij po vertikali med pod/nadrejenimi ter jasno razumevanje naloge ključna dejavnika, ki pomembno vplivata na razvoj in utrditev kohezije v vojaški enoti. Podobno pravi Siebold (Ahronson in Eberman; 2002,24), da je ključno, da voditelj skrbi za podrejene, da je voditelj kompetenten in da izvaja "pošteno" voditeljstvo.

TABELA 7: Integrativni modela voditeljstva, kohezije in pripravljenosti za delo v skupini



Ahronsonov model (2002, 28 – tabela 7) nakazuje, da je pripravljenost za delo v skupini (vojaški enoti) neposredno odvisna od kohezije enote (tako od socialne, kot profesionalne kohezije). Hkrati tudi voditeljstvo vpliva tako neposredno (Bassova teorija) na pripravljenost za delo v enoti, kot posredno tudi kohezija. Po drugi strani lahko ugotovimo, da tudi sama kohezija enote v določeni meri vpliva na voditeljstvo. To se izkaže predvsem v primeru, ko v enoti pride do rotacije poveljniškega kadra. V tem primeru pride do padca

indeksa stalnosti v primarni vojaški skupini, še posebej pa se to izraža, če pride do zamenjave poveljnika. Takrat se izkažejo neke nove lastnosti delovanja novoprispele starešine v oddelku, vodu ali četi. Zato trdim, da obstaja obojestranski vzajemni odnos med kohezijo in voditeljstvom, saj lahko po mojem prepričanju homogena in močno kohezivna enota v veliki meri vpliva na delovanje, pristop in stil vodenja svojega poveljnika. Do sinergije v tem primeru pride takrat, ko novi poveljnik enote razume in nadgrajuje pozitivne pristope dela svojega predhodnika. Zelo pomembno vlogo v tem trenutku prevzame enotovna podčastniška⁷³ linija v enoti, ki ima primarno nalogo, da čim hitreje in uspešno vpne nov način voditeljstva svojega novega poveljnika v enoto. Do problemov pa prihaja takrat, kadar je predhodnik (prejšnji poveljnik) deloval z svojo enoto na osnovi transformacijskega vodenja, njegov naslednjik pa ima nadpovprečno izražen transakcijski tip vodenja.

Za zaključek lahko ugotovim, da obstaja obojestranski vpliv med vojaško kohezijo in voditeljstvom vojaških enot. Glede na to, da obstaja več tipov vodenja enote, se strinjam z ugotovitvami tistih avtorjev ki so menja, da je transformacijsko⁷⁴ vodenje najprimernejše za ustvarjanje visoke stopnje kohezije v vojaških enotah. Ravno tako imata pomembno vlogo socialna in profesionalna kohezija. Res pa je, da v medsebojnem odnosu teh dveh tipov kohezije, socialna kohezija v enoti ne sme postati absolutno dominantna nad profesionalno, saj to v praksi pomeni, da posamezniki na določeni točki niso več pripravljeni izvesti naloge (ki ogroža življenje, ali je fizično naporna..). Zato je potrebno v enoti negovati in razvijati profesionalno kohezijo preko voditeljstva (vertikalna kohezija) in uriti enoto na način, kjer uspešna izvedba naloge predstavlja najvišjo vojaško vrednoto.

4.4.4. Viri voditeljeve moči

Jovičevič pravi (1983;149-151), da z vodenjem razumemo vodenje skupine, usmerjeno k določenim aktivnostim zaradi doseganja ciljev, ki so skupni članom skupine in njihovemu vodji, ki ima največji vpliv na dinamiko skupine. Ker je vojaški kolektiv formalna skupina,

⁷³ Da je podčastniška linija pomembna ter da igra veliko vlogo v podpiranju poveljniške linije, dokazuje angleška konjenica "Yeomanry" iz leta 1560, ki je vsebovala prve zemetke enotovnih počastnikov (Robertson; 2001, 1-3).

⁷⁴ Op. an. transformational leadership, gre za stil vodenja, za katero sta značilni;

- tehnična kompetentnost voditelja,
- podrejenim poskušati osmisliti cilj, ter s tem doseči da ga razumejo, kar pomeni, da bodo lažje in bolj učinkovito podrejeni izvajali vizijo nadrejenega,
- podajanje informacij podrejenim.

ima tudi formalne vodje oziroma starešine. Formalni vodja je vnaprej določen in postavljen. V sistemu vodenja mora v skupini opravljati določene funkcije, da bi uresničil skupne cilje skupine. Vodilna funkcija vodje v skupini se odraža v njegovi strokovni usposobljenosti, svoj položaj pa še utrjuje s strokovnim usmerjanjem članov, ki se obračajo nanj za nasvet in pomoč. Tako postane vodja predstavnik skupine ne samo med svojimi člani, marveč tudi v komuniciranju z zunanjim okoljem in drugimi skupinami. Skupini posreduje samo tiste informacije, za katere meni, da so primerne. Enako velja tudi za posredovanje informacij navzven. Usklajuje odnose v skupini, spodbuja, nagrajuje in kaznuje posamezne člane skupine. Posreduje v sporih med člani skupine in deluje kot svetovalec, razsodnik in avtoriteta. S svojim vedenjem daje zgled drugim članom skupine. To še posebej velja za starešine v vojski, ki morajo biti za zgled svojim vojakom. Vodja prevzema odgovornost pri sprejemanju odločitev, s čimer razrešuje odgovornosti ostale člane. Predstavlja avtoriteto, s katero se ostali člani skupine identificirajo. Za uspešnost vodje je pomembna predvsem inteligentnost, s katero mora presehati člane skupine, pri čemer pa ta razlika ne sme biti prevelika. Vodja mora biti tudi prožen, da se lahko uspešno prilagaja življenjskim situacijam, vzdržuje dobre zveze s člani skupine in ima ambicijo, da se uveljavi kot vodja. Med drugimi vrtilinami, ki jih mora imeti dober vodja, številni avtorji, poleg inteligentnosti poudarjajo še odločnost, poštenje, zvestobo, sposobnost presojanja, iskrenost, strokovno znanje, zdravstveno stanje in podobno (Jovičević; 1983,149-151).

Voditelj kohezivnih enot kot pravi Henderson (1985, 112-115) v osnovi razpolaga s štirimi osnovnimi viri neposredne moči, s katero lahko vpliva na izgradnjo vojaške enote, ki jo vodi:

- a) moč nagrajevanja in kaznovanja; je najbolj poznana oblika moči nadrejenega na vojaško enoto, ki jo vodi in ji poveljuje. Gre za enostavno sposobnost, da voditelj nagrajuje in sankcionira različna vedenja in dejanja posameznikov v vojaškem kolektivu. Tako nagrajevanje kot kaznovanje se morata izvajati dosledno v skladu z normami skupine in vojske kot institucije,
- b) legitimna moč; je največji vir moči, ki jo poseduje voditelj do vojaške enote in s tem tudi posameznika. Na najlažji način jo lahko razumemo preko doslednega izvrševanja ukazov in povelj,
- c) referenčna moč; v osnovi temelji na osebnem odnosu in pristopu voditelja do vsakega posameznika v vojaški enoti. Glavni cilj uporabe referenčne moči je, da se vojak identificira z svojim voditeljem. Referenčna moč temelji na zadovoljevanju vojakovih

osebnih potreb, varnosti, izkazovanju pozornosti do vojaka ter v dobrem vodenju enote skozi stresne situacije,

- d) ekspertna moč; gre za superiornost voditelja na področju podajanja specialističnega vojaškega znanja podrejenim (taktika, oborožitev, disciplina..., sanitetna oskrba)

Ravno zaradi razvoja taktike majhnih vojaških enot, po mojem mnenju danes v ospredje vstopa kot ključna predvsem referenčna moč voditelja. Le-ta daje garant uspeha in izvedbe naloge enote v kritičnih situacijah. Kljub temu, da vsi štirje tipi voditeljeve moči drug drugega dopolnjujejo, pa lahko trdimo (tudi iz lastnih izkušenj), da je vsak voditelj na največjem preizkusu, ko vodi in poveljuje enoti v stresni situaciji. Pozitiven izhod iz takšne izkušnje poda voditelju neomajno referenčno moč v očeh podrejenih. Res je tudi, da je ena od največjih dilem vseh vojska, ki nimajo vrsto let bojnih ali stresnih izkušenj iz mirovniških operacij v tem, ali ključne poveljniške dolžnosti posedajo primerni častniki, (oziroma ali njihovo vojaško šolstvo izšola časa in nalogam primerne poveljnike voda) saj ni pravila, da je odličen garnizonski vodja tudi avtomatsko odličen vodja in poveljnik vojaške enote v kritičnih situacijah (v boju ali mirovniški operaciji).

Moč nagrajevanja in kaznovanja je ključna seveda v vseh fazah razvoja enote in s tem vsakega posameznika v njej, a kljub vsemu ta moč voditelja dominira v začetni fazi razvoja vojaške enote. Legitimna moč voditelja daje voditelju moč poveljevanja in izdajanja ukazov. Res pa je, da obstajajo situacije, ko se ukazi zavračajo in povelja ne izpolnjujejo (zaradi neposlušnosti, nediscipline, obupa, strahu... skozi zgodovino obstaja cel kup primerov ki to potrjujejo). Ekspertna moč voditelja do nivoja čete, pa je danes temeljni predpogoj razumevanja in izvajanja taktičnih postopkov.

Pri razumevanju in izvajanju taktike primarnih vojaških skupin gre za kompleksno interakcijo psihologije, tehnologije in kulture. Hkrati gre za izvajanje urjenja posameznika na način, da je sposoben preživeti v kritičnih situacijah. Prvič se je vedenje posameznika v boju sistematično raziskovalo v drugi polovici devetnajstega stoletja. Ob prehodu v novo stoletje so številni avtorji ugotovili, da se danes od vojaka v uniformi zahteva in pričakuje bistveno več kot v preteklosti. Danes je nabor nalog, ki jih opravlja bistveno širši kot nekoč, prav tako je stopnja samostojnosti pri izvajanju nalog na terenu bistveno višja. Kot primer je zanimiv podatek, da je v času Napoleona začelo upadati število vojakov na km². Do danes se je ta trend povečeval neprestano in hkrati vzporedno z uvajanjem modernejše oborožitve in

sodobnih tehnologij komuniciranja, ki omogočajo nadzorovanje majhnih taktičnih enot na daljavo brez vizualnega nadzora. Kolikšen je bil ta trend prikazuje spodnja tabela, ki potrjuje, da sta proces industrializacije in razvoj sodobnih vojaških tehnologij vplivala na razvoj in oblikovanje asimetričnega in disperzivnega bojišča.

TABELA 8; Porast disperzivnosti bojišča skozi čas (Ramsay; 2002, 30)

ČAS	INDEKS DISPERZIVNOSTI BOJIŠČA
Stara Grčija	1
Napoleonova era	20
Ameriška državljanska vojna	25
1. svetovna vojna	250
2. svetovna vojna	3000
1970	4000
1980	5000

Zgornja tabela potrjuje v temeljih spremenjeno filozofijo vodenja in poveljevanja vojaških enot. V različnih obdobjih skozi zgodovino so vojske zagovarjale enake vrednote; red, disciplino, poslušnost, izvrševanje ukazov, strumnost, hrabrost in pogum, požrtvovalnost... Res pa je, da se je s časom spreminjala vloga in pomen vodenja enot. Če so še v prvi svetovni vojni podčastniki (s pištolo v roki) zagotavljali izvajanje ukazov (rovovsko bojevanje in juriši pred cevi mitraljezov), pa danes pri vodenju enote izstopa predvsem referenčna moč voditelja, ki jo izkazuje z načelom vodenja enote s primerom oziroma in za mano naprej.

4.5. Stres kot dejavnik vplivanja na vojaško kohezijo

V sodobnem svetu, kjer smo izpostavljeni zelo veliki dinamiki, ne glede na področje, ki ga obravnavamo, se soočamo z različnimi problemi in težavami. V zmerni obliki nas spodbujajo, in predstavljajo izziv, brez katerega bi bilo življenje manj zanimivo in privlačno. Če pa se pojavljajo prepogosto, nas obremenjujejo. Pojavom, ki telesno ali duševno obremenjujejo našo osebnost pravimo stresorji, njihove posledice pa označujemo z izrazom stres (Polič idr., 1994; 29). Vsakemu dejavniku, tudi psihičnemu, se človekov organizem poskuša prilagoditi. Ta prilagoditev pa je odvisna od posameznikove prilagoditvene moči, možnosti za spopad, pa tudi tiste za beg in umik. Stres poteka v treh fazah. V prvi fazi, to je v fazi alarma, je delovanje organizma običajno močno vzburjeno. Spodbujen je tisti del

vegetativnega živčnega sistema, ki posameznika pripravi na boj ali beg s tem, ko sprosti njegove energetske zaloge. Opazni so številni premiki v telesnih procesih: izboljša se tkivna prekrvavitev, oskrba s hrano in kisikom, sprostijo se zaloge sladkorja itd. Naslednja faza je faza prilagoditve na stres. Organizem poskrbi, da se obnovijo moči. Do te faze je lahko učinek stresa pozitiven. Drugače pa je, ko stresna situacija kljub prilagoditvi traja naprej. Energetske zaloge prizadetega se počasi začnejo prazniti. Pojavljajo se prva znamenja utrujenosti. Če se v tem času nič ne spremeni, vodi situacija stresa do izčrpanosti. V telesnem dogajanju je zaznati močan padec imunoloških moči, pojavljajo se različne motnje v telesnih funkcijah, v najhujših primerih imamo opraviti s tkivnimi okvarami. Poleg tega, pa organizem tudi psihično odpoveduje, kar se kaže v znižani delovni učinkovitosti, demotivaciji, nezainteresiranosti ipd.

Po Brejcu (2000; 80) na stresnost določenega pojava vpliva tudi njegova pomembnost za posameznika. Če je posledica določene dejavnosti za posameznika nepomembna, do stresa ne pride, če pa je rezultat pomemben in negotov, je tu stres.

Stres sicer lahko predstavlja hudo preizkušnjo za človekove prilagoditvene zmožnosti, ga sili k nekaterim neustreznim in neugodnim obrambnim reakcijam, ter izčrpava njegove moči, vendar ga tudi vzpodbuja, krepi, vzdržuje njegovo vitalnost in obnavlja sile. Izid posameznikovega srečanja s stresorjem določajo narava in značilnosti stresorja, človekovi resursi in njegova ocena enega in drugega (Selič, 1999, 65).

Černigojeva pravi (2002;81-99), da se stres priložnostno uporablja za opis široke palete neprijetnosti in bolečin, zaradi hitrega ritma življenja. Stres, kot del diskurza o zdravju in bolezni poznamo že najmanj šeststo let. Za večino ljudi pa danes stres pomeni nekaj slabega. V psihološki literaturi je bil stres dolgo časa obravnavan predvsem kot individualna izkušnja, toda tako izkušnje stresa kot spoprijemanje z njim imajo tudi kolektivne kvalitete. Stres pa nima samo negativnih učinkov, saj pravilno odmerjen tek, ki sicer za telo predstavlja stres, nima negativnega učinka, ampak celo nasprotno, saj krepi kardiovaskularni sistem.

Shay (2000, 1-6) je deset let preučeval vojne veterane, ki so doživeli psihološke travme zaradi preživelih izkušenj iz bojišč. Prišel je do zaključka, da obstajajo trije ključni dejavniki⁷⁵, ki preventivno vplivajo na zmanjšanje posttravmatskega stresa oziroma preprečujejo dezintegracijo vojaških enot:

- stabilnost enote (kohezija), katero je po njegovem prepričanju potrebno ustvariti na temelju osebnega (so)delovanja pripadnikov vojaških enot (op.an. face-to-face unit),
- dolgotrajno, načrtovano in "napredno" urjenje enot, ki temelji na realnosti⁷⁶,
- kompetentno, etično in moralno vodenje enote.

Ob spoznanju pomembnosti vpliva kohezije vojaških enot na bojno pripravljenost (Henderson, 1985; Kellert, 1982; Little, 1964; Marshall, 1966) so se mnogi osredotočili na preučevanje odnosa kohezija – posameznik in kohezija – delovanje skupine. Mnoge od teh raziskav so se osredotočale na preučevanje odnosa različnih dejavnikov do vojaške kohezije. Eden od preučevanih odnosov je bil tudi odnos med vojaško kohezijo in stresom. Nay (1991, 520) prepoznava ključno vlogo voditeljstva in kohezije ravno v tem, da sta to edina dejavnika, ki lahko zavirata razvoj stresa v enoti in s tem neposredno vplivata na manjše število žrtev.

Dejstvo je, da so vojaki glede na tip operacije podvrženi različnim stresorjem, ki imajo raznolike vplive tako na posameznika, kot na enoto. V izvajanju protigverilskega bojevanja, ki je prisoten v Iraku, ti stresorji⁷⁷ negativno vplivajo na disciplino in kohezijo vojaških enot (Headquarters, Department of the Army, 1999). Temeljni vzrok je v zavedanju nemoči po odkrivanju in identifikaciji nasprotnika, hkrati pa so določene enote dnevno podvržene menjavi svojih vlog (en dan v spospadu, naslednji dan sodelovanje z civilnim prebivalstvom, civilno vojaško sodelovanje...).

Zaradi raznolikega pristopa pri preučevanju vojaške kohezije, sta Griffith in Viatkus (1999; 35-36) ustvarila model medsebojne korelacije odnosov med spodnjimi variablami. Ključna značilnost njunega modela je;

- zaporedje in vpliv dejavnikov od leve proti desni,
- model temelji na neposrednem vplivanju dejavnikov drug na drugega,

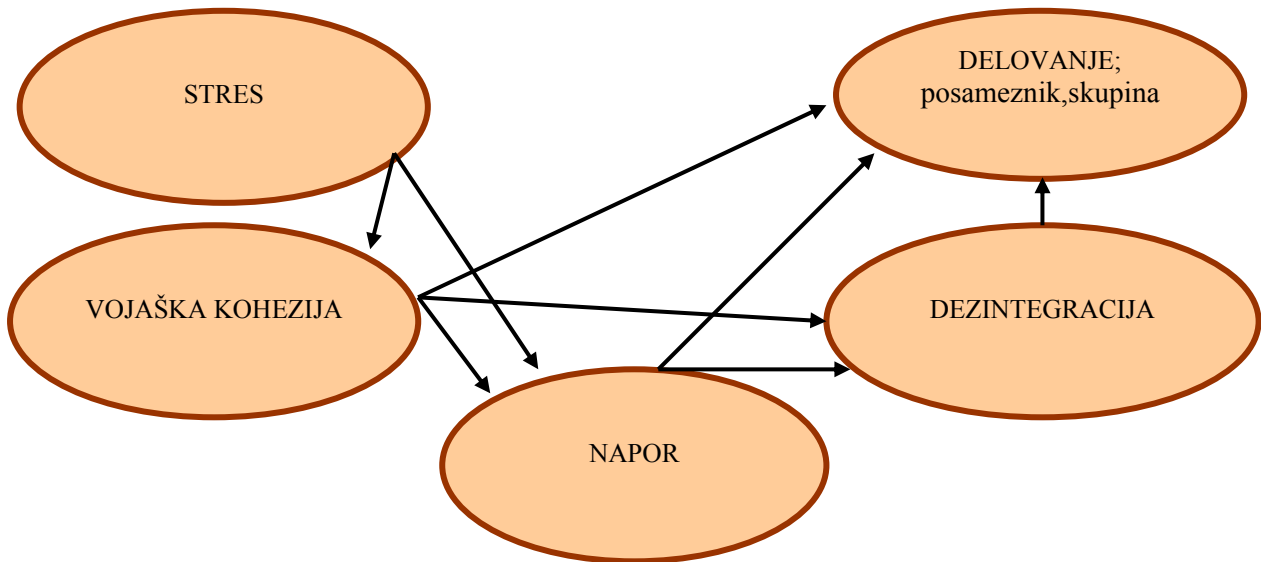
⁷⁵ Tri ključne dejavnike si Shay razlaga kot glavne multiplikatorje bojne moči vojaških enot.

⁷⁶ Realno urjenje lahko opredelimo kot tisto, ki je čimbolj ekvivalentno pričakovani taktični situaciji na bojišču.

⁷⁷ V kritičnih situacijah so vojaki izpostavljeni temu, da delajo napake pri svojem delovanju in to navkljub visoki stopnji izurjenosti; napačne odločitve, neupoštevanje ključnih informacij (Driskell in Salas; 1991, 183).

- model razlikuje med naporom⁷⁸ in dezintegracijo v smislu njenega različnega vpliva na delovanje posameznika/skupine,
- stres vpliva na vojaško kohezijo in hkrati posamezniku povzroča napor.

TABELA 9; Shematski prikaz Griffith - Viatkusovega modela vojaške kohezije



Ena glavnih funkcij kohezije je (Griffith in Viatkus; 1999, 37-40), da zagotavlja stabilnost posameznika ali skupine ki je podvržena stresu. Stres lahko opredelimo kot fizično ali psihično grožnjo skupini, ki pa je lahko zunanja⁷⁹ ali notranja. Skozi takšen vidik odnosa lahko razumemo kohezijo kot sprejemnik stresorja, s ciljem ublažitve in absorbiranja posledic v tolikšni meri, da stres ne pusti negativnih posledic pri posamezniku (napor)⁸⁰ ali skupini (dezintegracija)⁸¹.

4.5.1. Skupinsko doživljanje zunanje grožnje

Sumner je že leta 1906 postavil hipotezo, da zunanja grožnja utrjuje in povečuje kohezijo vojaške enote. Henderson (1990) pa je skeptičen do ameriškega mita, da se kohezija v vojaški enoti vzpostavi šele, ko gre enota v boj. Več študij potrjuje porast kohezije zaradi obstoja

⁷⁸ Napor je v modelu predstavljen kot rezultat stresa na posameznika, medtem ko se dezintegracija razume kot rezultat stresa na skupino.

⁷⁹ Večina vojaških študij o koheziji se osredotoča na zunanji stres (bojne naloge, mirovne operacije, medtem ko se pri vplivu notranjega stresa misli predvsem na preučevanje voditeljstva, vloge posameznika v skupini in na organizacijsko strukturo.

⁸⁰ Napor se opredeli kot psihološko in fizično stanje posameznika, čigar cilj je ublažitev stresa iz okolja.

⁸¹ Kohezivne skupine se lažje upirajo oziroma preprečujejo dezintegracijo vojaške enote.

zunanje grožnje, vendar pa ta vpliv ni univerzalen (Dion, 1979; Hoog 1992; Schochter 1959; Stein, 1976).

TABELA 10; Shematski prikaz modela vplivanja zunanje grožnje na razvoj socialne in profesionalne kohezije

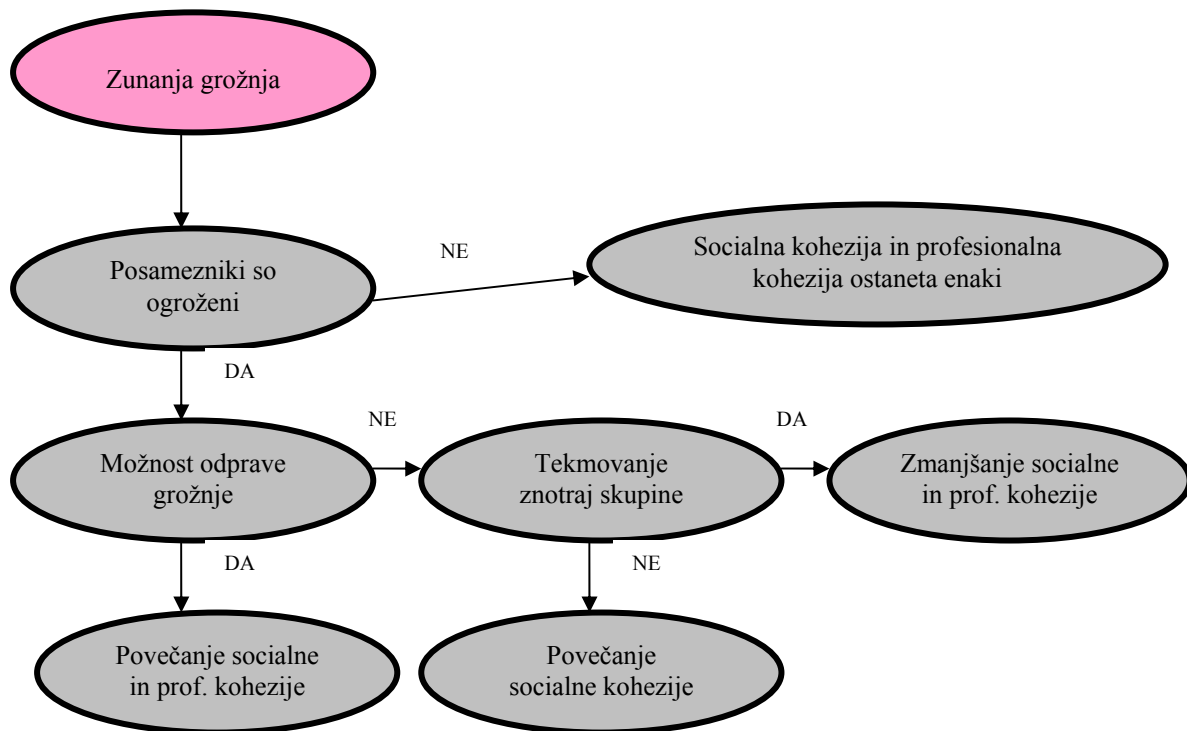


Diagram prikazuje vpliv zunanje grožnje na posameznika. V primeru da posamezniki zaradi zunanje grožnje niso ogroženi, ostaneta socialna in profesionalna kohezija nespremenjeni. Če pa so posamezniki ogroženi in imajo možnost odprave grožnje, le-to poveča njihovo socialno in profesionalno kohezijo. Kadar nimajo možnosti odpraviti grožnje, pride v primeru njihovega medsebojnega tekmovanja do zmanjšanja socialne in profesionalne kohezije. Če pa kljub ogroženosti, ki je niso sposobni odpraviti, ne prihaja do notranje tekmovalnosti v skupini, se to odraža v povečanju socialne kohezije enote (MacCoun; 1993, 304-307).

4.6. Vojaške dezintegracije kot nevarnost razpada vojaških enot

Biehl in Kummel (2003; 249) navajata ugotovitve Stoufferja (1949) ter Shillsa in Janowitz (1948), da sta kohezija in vojaško voditeljstvo med vojaki glavni vodili, da se vojaki v boju bojujejo. Ko Watson (1997; 1-17) poskuša definirati vojaško dezintegracijo pravi, da heroji, žrtve in zmaga predstavljajo eno plat vojaškega spomina, da pa so upori, brutalnost, predaje in masakri njena temnejša plat. Vojaki včasih na določeni točki (čas vojne, spopada...), prekinejo z vedenjskim vzorcem »biti vojak«, ki je izurjen v miru, da preživi na bojišču vojne. Govorimo o situacijah razpada vojaške discipline in kohezije enote. Dokazov o razpadu vojaških enot in razbitja njihove kohezije je nešteto. Eden od bolj znanih, kot pravi Shephard (2000, 369), se je zgodil v vietnamski vojni v vasi My Lai, kjer je marca 1968 Četa izvedla genocid nad vaščani (četa je bila pred odhodom v Vietnam ocenjena kot najboljša v svoji diviziji). V tem primeru so bila formalna pravila vedenja nadomeščena z vedenjem, ki je značilno za vsako krizno (stresno) situacijo. Linija vodenja in poveljevanja je zamenjana z »vzporedno« neformalno, kar enoto spremeni v množico posameznikov, katerih primarni cilj postane boj za golo preživetje in beg iz kriznega območja. Z negiranjem in zakrivanjem obstoja problematike vojaške dezintegracije, hkrati ne priznavamo tudi človeške plati vojaškega vedenja (posameznik oblečen v vojaško uniformo, ki je oborožen, je kljub vsemu najprej jaz in šele nato vojak). To trditev potrjujejo vojaški spopadi skozi zgodovino. Ena izmed najtežjih nalog, ki so jih imele vojaške enote skozi zgodovino je ta, kako prepričati posameznika, da gre v boj in se bori, saj je verjetnost da ne bo preživel zelo velika.

V različnih zgodovinskih obdobjih so to dilemo reševali na povsem različne načine :

- v eri Napoleona so v britanskih enotah za to skrbeli podčastniki, ki so korakali za formacijo vojakov in tako nadzirali njihovo »voljo« po bojevanju,
- grške falange so bile tako množične in močno skoncentrirane na majhnem prostoru, da je bil pobeg iz bojišča nemogoč,
- v drugi svetovni vojni je bil močno prisoten patriotizem,
- danes pa vojak vztraja, se bori in je pripravljen žrtvovati svoje življenje zaradi svojega sovojaka (Brinkerhoff, 2000, 51).

4.6.1. Sociološke perspektive vojaške dezintegracije

Pojav in razvoj vojaške dezintegracije v vojaški enoti ni simultan in samoumeven, ampak je hkrati tudi posledica vpliva zunanjih dejavnikov (mrzla zima pri umiku Britanskega regimenta v Corruno, religiozni fanatizem križarjev leta 1099), poleg njih pa na razvoj dezintegracije vpliva tudi »družbeni potencial«, ki ga v sebi nosijo vse skupine in vojaške enote. Da bi razumeli zakaj se nekaterim vojaškim enotam zgodi dezintegracija drugim pa ne, je potrebno razumeti vedenje posebnosti delovanja množic.

Naravne nesreče so po svoji specifikki nepredvidljive (kraj in čas), kljub temu pa se človek nanje pripravlja preventivno na organiziran način. Ker pa človeško družbo ogroža tudi človek oziroma vojne, pa je rešitev v obstoju in organizaciji vojske. Svojo funkcijo obstoja opravičujejo skozi pripravo na vojno stanje oziroma z učinkovitim porazom sovražnika. Le-to pa je možno doseči tako, da je vojak oziroma enota podvržena avtoriteti oziroma predanosti za izvedbo določene naloge. Proces poslušnosti in pokorščine se začne takoj ob vstopu v vojsko:

- to je bilo v nekaterih družbah dano določenim posameznikom že z rojstvom,
- drug tip je temeljil na teritorialnem novačenju (lokalna omejenost, ki se je uporabljala od stare Grčije pa vse do srednjega veka),
- moderni sistem pa se je izoblikoval kot posledica nacionalnih vojn;
 - prvi, ki je uporabljal splošno vojaško obveznost, je bil švedski kralj Gustav Adolf leta 1600, njemu pa so kasneje sledili Francozi in Prusi,
 - potrebe po množičnih armadah so se izoblikovale tako v prvi kot drugi svetovni vojni, saj je bilo število žrtev v primerjavi s prejšnjimi vojnami enormno.

Prva svetovna vojna je prepričala Britance, da njihova prostovoljna vojska ni zadovoljivo izurjena in kompetentna v vseh pogledih, da bi se uspešno bojevala v Franciji, zato je bilo uvedeno obvezno služenje vojaškega roka (izvajali so ga že v Franciji in Nemčiji, kmalu sledijo še ZDA). Kvantitativni vidik popolnjenosti takoj po prvi svetovni vojni pade, ko se VB in ZDA ponovno odločita za poklicno vojsko, vendar prisotnost velike gospodarske krize ki izbruhne leta 1929 povzroči dovolj velik pritisk mladih, ki se odločajo za vojaško življenje. Takšen način popolnjevanja (prostovoljno vs. obvezno služenje) se je izmenjeval skozi devetnajsto in dvajseto stoletje. S koncem dvajsetega stoletja in izrednim uspehom koalicije v

zalivski vojni, pa je dilema nabornik – poklicni vojak izgubila na pomenu, saj se večina demokratičnih zahodnih držav odloča za profesionalizacijo. Ne glede na tip popolnjevanja, pa so tradicionalne vrednote še močno vsidrane v vseh vojskah sveta in se izražajo skozi:

- patriotizem,
- tovarištvo,
- zdravo življenje,
- pustolovščino,
- potovanja in
- izobraževanje (pretežno častniškega kadra).

Dejstvo je, da danes v večini družb še vedno pomeni vstopiti v vojsko kot sinonim "za postati mož". Glavna načela ki jih po večini gojijo vse vojske so:

- bodi močan in se ne pritožuj,
- zanikaj bolečino,
- ti si eden izmed mnogih v enoti, a zato nič manj pomemben,
- nikoli ni prepozno,
- bodi to kar si,
- si eden redkih in bodi na to ponosen (Watson;1997, 17-27).

Proces urjenja za vojaka se v mnogih družbah pojmuje kot sestavni del procesa odraščanja, kljub temu pa se je včasih v vojno pošiljalo neizurjene vojake (npr. Španska državljanska vojna 1936 – 1939). Z uvedbo strelnega orožja se poveča zahtevnost kot tudi potreba po povečanem obsegu urjenja. Začenja se tudi proces avtomatizacije urjenja oziroma urjenja do stopnje avtomatizma (le-to demantira leto 1745 bitka pri Prestonpansu).

4.6.2. Vloga poveljnikov pri preprečevanju razvoja vojaške dezintegracije

Vojaški kolektiv lahko uvrstimo med tako imenovane formalne skupine, ki imajo svoje posebne značilnosti. Te se kažejo v obsegu in velikosti oddelka, voda, čete, naravi ciljev, interesov in nalog, v notranjem režimu življenja, socialnih normah, disciplini, notranji strukturi, položaju in vlogi vojakov in starešin ter v sistemu poveljevanja in vodenja. Ta kolektiv je, za razliko od mnogih drugih, zelo dinamičen, saj se nenehno razvija, dograjuje, spreminja in obnavlja. Odnosi in interakcije v vojaškem kolektivu načeloma temeljijo na

odnosih, ki obstajajo v družbi, vendar imajo v celoti tudi specifičnosti vojaškega kolektiva. Ti odnosi izhajajo iz vojaške subordinacije, discipline, formacijskih dolžnosti in specifične vloge starešin v kolektivu (Jovičević, 1983, 153).

Vojaška organizacija na celem svetu temelji na strogi hierarhiji odnosov med nadrejenimi in podrejenimi. Razloge lahko iščemo predvsem v učinkovitosti poveljevanja v vojnih razmerah, kjer se razmere na bojišču nenehno spreminjajo in je za uspeh oziroma za preživetje ključno hitro reagiranje na trenutno nastale razmere. Pri taki vrsti odločanja vsekakor ni časa za demokracijo. Resnično velja reklo, da je v vojni povprečen načrt zdaj prav toliko dober kot odličen načrt čez nekaj ur (Vrhunc, 1995, str.33).

Učinkovito delovanje ne zahteva le kohezivne primarne skupine, pač pa tudi njeno vpetost z večjimi organizacijskimi enotami in družbo. Marsikdaj se vojaki borijo zaradi prepričanja v pravičnost svoje stvari, res pa je, da vojaki potrebujejo opravičilo za legitimnost nečesa, kar bi malo ljudi počelo prostovoljno. Pri tem sta pomembna tako vertikalna kot horizontalna kohezija. Pri vsem tem je pomembno, da se pri izvajanju nalog neprestano napreduje, da je cilj dosegljiv in izvedljiv. Zelo je pomembno kvalitetno kolektivno usposabljanje, kot tudi vojakova izurjenost v individualnih veščinah, kar pozitivno vpliva na njegovo samozaupanje in motivacijo. Vojake pa med seboj najbolj povezuje skupna izkušnja. Zato se lahko tvorijo prijateljstva med ljudmi, ki se doma ne bi spoprijateljili. Najpomembnejšo vlogo pri tem imajo poveljniki, saj so v krizni situaciji samo oni tisti, ki določijo s svojimi odločitvami razliko med uspehom in neuspehom enote. Za vojake je zelo pomembno, da poznajo strokovne in taktične sposobnosti svojih nadrejenih. Če podrejeni dvomijo v znanje nadrejenih, bodo oklevali pri izvajanju naloge (izurjeni vojaki so pripravljene umreti v boju vendar ne zaradi neznanja nadrejenega). Vojaki zaupajo poveljnikom na osnovi treh osebnostnih kvalitiet:

- poklicne sposobnosti,
- verodostojnosti kot vira obvestil,
- ter skrbi in pozornosti do podrejenih.

Poveljniki so tudi vez s katero je primarna skupina povezana v večjo sekundarno skupino in preko katere se vrednote in usmeritve slednje uveljavljajo v primarni skupini. Stopnja do katere so uspešni v tej vlogi, določa obseg do katerega njihove enote izkazujejo duh enote. Visoka raven tega duha pomeni, da gre vojakova zvestoba preko njegove primarne skupine in

neposrednih poveljnikov. To je pomembno, če želimo v stresnih okoljih delovanja ohraniti moralo, saj v kriznih trenutkih v vojaških enotah prihaja do izgub, ne glede na kvaliteto enote. Zato je pomembno, da v enoti vzpostavimo zvestobo tudi do sekundarnih vojaških skupin (večje od čete).

Obstoja kakršnekoli formalne skupine ali vojaškega kolektiva si ne moremo predstavljati brez določenih norm, pravil in predpisov.⁸² Vedenje posameznika in skupine v okviru socialnih norm vsebuje, v najbolj splošnem pomenu besede, pojem discipline. Disciplina obenem pomeni tudi vedenje, ki se kaže v izpolnjevanju nalog, ki jih nadrejeni postavljajo svojim podrejenim. Tako razumljena disciplina združuje uravnavanje vseh dejavnikov, od katerih je odvisno prilagajanje posameznika in skupine. Obenem razvija tudi pozitivne navade, stališča, moralne norme in ideale. Glede na to, je disciplina sestavni del vzgoje in procesa socializacije osebnosti z učenjem in urjenjem. Proces privzemanja discipline je pravzaprav proces socializacije osebnosti od otroštva do zrelosti. Zato je v procesu vzgoje otrok in mladine nadvse pomembno sprejemanje disciplinskih norm, pri čemer moramo upoštevati njihovo starost in osebnost v celoti. Posameznik se ne more razviti v zrelo, normalno osebnost, ne da bi sprejel določene disciplinske norme, enako kot se brez discipline ne more ohraniti nobena organizacija, kolektiv ali vojaška enota. Disciplinske norme morajo vzgojno delovati na vojaške kolektive, da lahko premagujejo ovire in prevzemajo odgovornost v nenadnih izrednih razmerah. Nobena akcija skupine ali vojaške enote ne more biti uspešna, če ne temelji na disciplini, vendar mora tudi disciplina⁸³ vsebovati zavestno komponento. Če se vojaški kolektiv zaveda pomena discipline, postane glavna motivacijska sila v vseh akcijah.

V najzgodnejši stopnji razvoja enote horizontalno kohezivnost pospešujeta zmeda in negotovost vojakov pri soočanju z neznanimi in težkimi nalogami. Pri tem se razvijata zaupanje in medsebojna odvisnost (horizontalna kohezija), tako lahko to obdobje pojmujejo kot prvo stopnjo razvoja enote (skupen stres, občutek dosežka, obvladovanje naloge). Druga

⁸² Moralne norme so napisane in nenapisane pravila, ki jih je družba ustvarila in skozi njih ovrednotila postopke posameznika.

⁸³ Beseda disciplina izhaja iz latinske besede "disciple", ki pomeni tistega, ki se uči oziroma učenca. Ta pojem zajema sistematično učenje, vajo, razvijanje in usmerjanje mentalnih, moralnih in fizičnih sposobnosti, sprejemanje subordinacije v odnosu do avtoritet, samoobvladovanje in korektno vedenje. Da bi bila formalna skupina ali vojaška enota učinkovita in da sploh lahko deluje, mora biti disciplinirana. V skupini se disciplina veliko hitreje razvija kot pri posameznikih. Ne razvija se z kaznovanjem oseb, ker so storile napako, marveč z vplivanjem na posameznike, da delajo tisto kar je dobro. V nevarnih razmerah je disciplina protiutež strahu (Jovičević;1983, 160-161).

stopnja razvoja enote je kritični čas za člane horizontalno povezane skupine za identifikacijo s poveljniki (saj sočasno igrajo vlogo učitelja in kritika).

TABELA 11; Stopenjski model razvoja primarne vojaške enote
(Polič; 1993, 41-44 po Manningu)

	1.STOPNJA NOVOROJENA	2. STOPNJA MLADOSTNIŠKA	3.STOPNJA DOZORELA	4.STOPNJA ODLIČNA
Ključne razvojne naloge	Vrstniško povezovanje, vzpostavljanje horiz. kohezije	Povezovanje voditelj-vodeni, vzpostavljena vertikalna kohezija	Skupinska sposobnost konsolidacija / integracija	Vzdrževanje odličnosti
Prevladujoči proces social. vplivanja	Konformnost/ strinjanje z vrstniško skupino	Istovetenje s poveljniki majhne enote	Internalizacija vrednost enote	Stalen trud po rasti/ izziv
Kritične poveljniko. značilnosti	KLJUČNO POVELJNIKOVO VEDENJE ZA VSAKO STOPNJO			
Kompetentnost	Obvlada osnovne spretnosti/naloge	Obvlada vadbene aktivnosti	Kaže znanje taktike	Organizira ustvarjalne in izzivalne naloge
Skrb	Kaže aktivno skrb za vojake	Uči samozadostnost	Izkazuje skrb za vojaške družine	Uči vodenja in spretnosti
Spoštovanje	Obravnava vojake z dostojanstvom	Nudi predvidljive urnike	Decentralizira moč/ avtoriteto	Razume vojaka kot kolega
Privrženost	Deli z vojaki občutek misije	Daje bojni vaji prednost pred odrskim nastopom	Napaka, neuspeh se uporabi kot učne pripomočke	Ohranja pozornost na bojnih veččinah
Glavni viri	Vojaki se vzajemno podpirajo	Vojaki se držijo norm enote	Vojaki iščejo nove vadbene izzive	Vojaki se čutijo nekaj posebnega

Ko Polič (1993, 41-44) navaja Manninga pravi, da številne raziskave opozarjajo, da ob enaki ravni izurjenosti in opreme, psihološki dejavniki, kot je to vojaška kohezija enote ter kolektivna privrženost vrednotam in ciljem enote, najbolj vplivajo na njeno učinkovitost. S preučevanjem enot v daljšem časovnem obdobju so raziskovalci ugotovili, kako poteka

socialno-razvojni proces, v katerem se horizontalna kohezija pojavlja pred vertikalno, organizacijska pa gradi na obeh.

Poveljniki v tej stopnji postanejo privrženi vojakom takrat, ko opazijo pozitivne rezultate urjenja. Ta proces vzajemnega povezovanja lahko razumemo kot vertikalno kohezijo primarne vojaške skupine. Korak dlje se zgodi na tretji stopnji razvoja enote, kjer se vertikalna in horizontalna kohezija, fizično pogojevanje in vojaška strokovnost združijo v duh enote (govorimo lahko tudi o bojni moralni). Četrta in s tem tudi zadnja stopnja razvoja enote, pa predstavlja predvsem obdobje ohranjanja pripravljenosti. Opisan razvoj enote prikazuje idealen tip. Ključni dejavnik, ki loči dobre od slabih enot je vedenje poveljnika, zato poveljniki kohezivnih in učinkovitih enot izkazujejo štiri temeljne lastnosti (kar prikazuje tudi zgornji model):

- a) kompetentnost,
- b) skrb,
- c) spoštovanje,
- d) privrženost.

4.7. Raziskava o delovanju izvidniške čete na mirovni operaciji ALTHEA EUFOR

V letu 2005 od januarja do julija sem opravljal dolžnost poveljnika izvidniške čete v MNTFN (Multinational Task Force North) v Bosni in Hercegovini. Podani zaključki o vplivu mirovnih operacij na oblikovanje vojaške kohezije, temeljijo na metodi opazovanja z udeležbo, primarno pa na analizi anketnega vprašalnika. Tega so pripadniki čete izpolnili med in po misiji. Četa je bila formirana kot prva popolnjena enota v 20.MOTB. Do napotitve na misijo smo skupaj preživeli 20 mesecev. Urjenje je bilo intenzivno in zanimivo, saj smo prvič usposabljali enoto po novi metodologiji v bataljonu. Celoten proces urjenja se je gradil od spodaj navzgor, oziroma od individualnih veščin do urjenja posadk, oddelkov, vodov in na koncu čete. Izvajali smo sprotno bojno preverjanje in na koncu tudi preverjanje nebojnih postopkov.

Osebno ocenjujem, da je bila stopnja motivacije, kohezije in želje po dokazovanju pred odhodom na zelo visokem nivoju. Četa je "pokala po šivih" od pričakovanja. Hkrati pa smo bili vsi ponosni, da smo do tega trenutka največja enota poslana na mirovno operacijo (117 pripadnikov čete). Večina starešin v četi se je dnevno spoznavala s specifikami vodenja in

poveljevanja poklicnih vojakov, saj so vsi predhodno po več let usposabljali nabornike. Nov element oziroma izziv za vse nas so predstavljale tudi vojakinje v četi. Pred odhodom na misijo smo kot enota imeli zelo slabo predajo izkušenj naših kolegov iz 10.MOTB, ki so delovali v Doboju znotraj MNBG. Dodatno težavo je predstavljalo dejstvo, da je z našim nastopom na misiji bila hkrati predana tudi misija NATO pod okrilje EU. V tem predelu na severovzhodu BiH so pred nami delovale od leta 1995 ameriške enote. Gre za obmejno območje med Srbijo in BiH (Republiko srbsko), kjer so najbolj znane občine Bjelinja, Zvornik, Bratunac, Srebrenica, Han Pijesak... Območje delovanja čete je znašalo 17000 km² oziroma 52 občin, tako znotraj Republike srbske kot znotraj Federacije BiH.

TABELA 12; Pregled sodelovanja pripadnikov SV na mirovnih operacijah

leto	naziv	organizacija	tip vojaške enote	št. pripadnikov	tip
1997	ALBA	OSCE	ROLE1	21	PSO
1997-2001	UNFICYP	UN	vod	29	UNPKO
1998 -	UNTSO	UN	posameznik	2	MILOBS
1999-2001	UNMIK	UN	posameznik	1	DEMINE
2000-2002	SFOR	NATO	vod, ROLE 1 helikopterska enota	79	PSO
2001-2003	OHR BiH	UN	posameznik	1	PSO
2003-2004	Concordia	EU	posameznik	1	PSO
2003-2006	KFOR	NATO	četa	90	PSO
2003-2004	SFOR BiH	NATO	četa	90	PSO
2004 -	ISAF	NATO	vod	65	CRO
2005	EUFOR BiH	EU	četa	117	PSO
2005-2006	PAKISTAN	NATO	posameznik	2	CIMIC
2006	NTM IRAQ	NATO	skupina	4-2	TRG
2007	KFOR	NATO	bataljon	600	CRO

Na razvoj čete in kohezije v njej je vplivalo nekaj specifičnih dejavnikov;

- to je bila prva poklicna četa v bataljonu,
- vsi vojaki so zaključili po moji oceni težje in bolj zahtevno temeljno vojaško usposabljanje (TVU), zato so imeli občutek da so izbrani, saj je bila v tem obdobju kar 25 – 28% selekcija kandidatov za vojake. V tem obdobju (vse do februarja 2003) je TVU oziroma selekcijski postopek za kandidata za vojaka izvajala 1. BRSV,
- četa je kot prva v SV pri bojnem preverjanju na vseh treh nivojih oddelek, vod in četa izvedla obhodni manever ob uporabi ostrega streliva. Le to je v takratnem obdobju imelo velik pomen, ponos in motivacijo za nadaljne delo,
- v času do odhoda na misijo je enota sodelovala na vseh tujih in domačih vojaških vajah in kot prva izvedla šolski prikaz helikopterskega desanta na nivoju čete,
- poleg rednega načrtovanja usposabljanja, je enota iz seznama bistvenih nalog namenila poseben poudarek izvidniški taktiki,
- prihod sodobne tehnike (Valuk, Hummer) je pozitivno vplival na enoto.

5. EMPIRIČNI DEL: VREDNOTENJE VPLIVA DELOVANJA V MIROVNIH OPERACIJAH NA OBLIKOVANJE VOJAŠKE KOHEZIJE NA PRIMERU IZVIDNIŠKE ČETE NA MIROVNI OPERACIJI ALTHEA EUFOR MNTFN

Za pravilno razumevanje preučevanja vpliva mirovnih operacij na oblikovanje vojaške kohezije je potrebno spremljati delovanje vojaških enot pred odhodom na misijo. To obdobje igra zelo pomembno vlogo pri razvoju vojaške enote in ustvarja temelj razvoja primarnih vojaških skupin kot posameznika v njej. Dosedanje delovanje enot SV na mirovni operacijah dokazuje, da enota ob napotitvi na misijo prinese s seboj vse domače uspehe in probleme. SV lahko po Moskos-ovi klasifikaciji uvrščamo v poklicni model (vs. institucionalni model). V misiji se to izraža z slabšo izgrajeno horizontalno kohezijo (preslabo poznavanje med seboj), kot tudi vertikalno kohezijo (voditeljske večšine poveljujočih). Mirovne operacije prinašajo svojo specifičnost v načinu dela, tempu, okolju, nevarnosti. Večina izkušenj iz misije dokazuje to, da se enota kljub količinsko veliko preživetem skupnem času v fazi priprav, ni spoznala do obisti. Temeljni vzrok temu pripisujem sistemski napaki znotraj SV, ki zaradi zakonskih omejitev onemogoča neprekinjeno dolgotrajnejše urjenje posameznika in enote. Če so ti pogoji dani, dobi enota možnost da spozna delovanje vsakega posameznika v stresni situaciji, v fazi izčrpanosti. Vloga in pomen vzdržljivosti vojaške enote in posameznika v njej, predstavlja enega ključnih elementov pri načrtovanju urjenja vojaških enot. Ker današnji sistem negira naporno in stresno usposabljanje, to pomeni, da posamezniki v primarnih vojaških skupinah nimajo danih optimalnih pogojev za razvoj vojaške kohezije (saj pozitivne izkušnje iz stresnih in fizično napornih situacij, močno pripomorejo k razvoju in utrditvi vojaške kohezije). Delovanje enote na mirovni operaciji se navadno izkaže za fizično in psihično bolj obremenilno, kot je temu podvržena enota v fazi priprav. Zato so pogosti pojavi, ko se posamezniki v novem okolju in pod stresom izkažejo za povsem drugačne od pričakovanih, ki smo jih imeli pred odhodom.

5.1.Vloga in pomen kohezije v vojaški enoti

5.1.1. Merjenje organizacijske kohezije v vojaški enoti

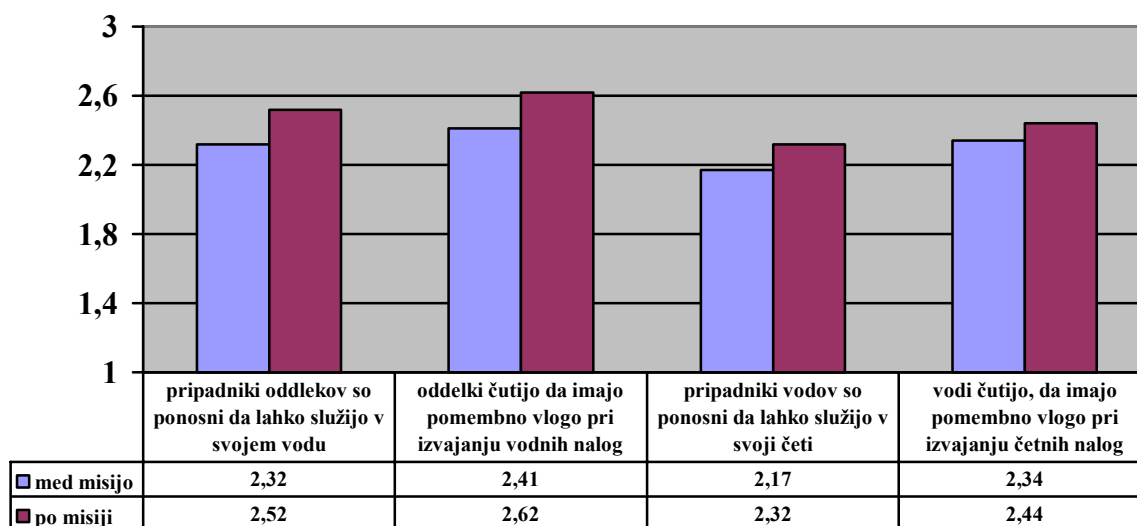
Če uporabimo funkcionalno delitev kohezije; horizontalno, vertikalno in organizacijsko, prav slednja v veliki meri pojasnjuje vojaške vrednote in norme, patriotizem, tradicijo, ponos, vojaško zgodovino...

Preverjanje organizacijske kohezije sem v anketi preverjal s:

- ponosom pripadnosti in usmerjenostjo k svoji enoti,
- celostno oskrbo,
- stopnjo identifikacije s SV,
- interesom, da ostaneš zaposlen v SV in
- usmerjenostjo k svoji enoti in ponosom.

GRAF 1; Merjenje ponosa pripadnosti vodu in četi

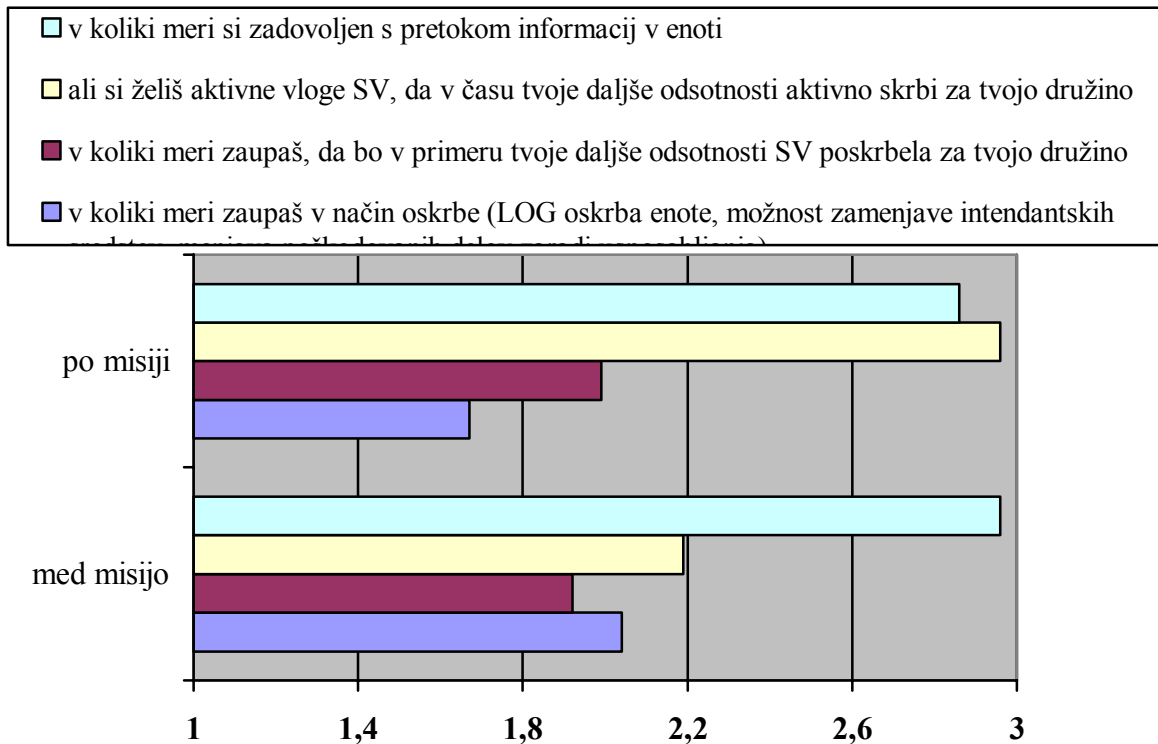
(1 – zelo se strinjam, 2 – strinjam se, 3 – delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4 – ne strinjam se, 5 – sploh se ne strinjam)



Občutek ponosa v četi je večji kot v vodu in tudi občutek pomembnosti pri opravljanju četnih nalog je višja kot na nivoju voda. Tako ponos služenja enoti, kot občutek pomembnosti pri izvajanju nalog na nivoju čete in voda, je nižji po misiji kot med njo. Vzrok za to lahko iščemo v izvedeni namenski nalogi po koncu misije in vstopu čete po povratku v fazo konsolidacije in reorganizacije.

GRAF 2; Merjenje logistične in celostne oskrbe

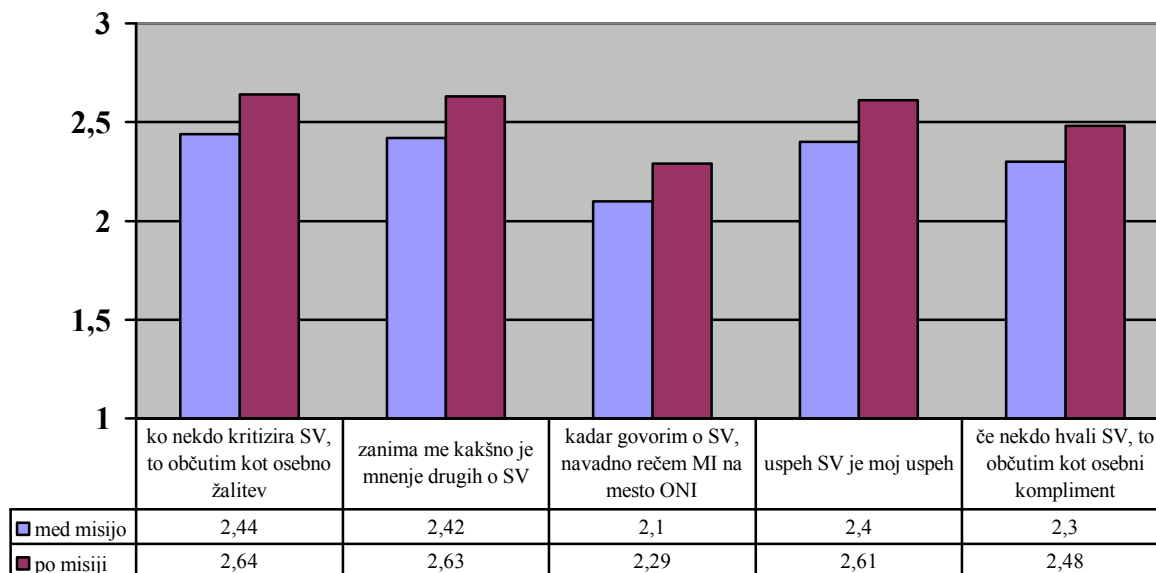
(1-zelo nizka, 2-nizka, 3-srednja, 4-visoka, 5-zelo visoka)



Tako vloga logistične kot celostne oskrbe pride po izkušnjah do velikega pomena na mirovnihih operacijah. Posameznik oddaljen od domačega okolja kot matične enote dojame oskrbo kot enega ključnih elementov, ki mu potrjuje ali negira občutek pozabljenosti in razumevanja pomembnosti dela ki ga opravlja. Med misijo (2,04) je bila stopnja zaupanja v način logistične oskrbe nizka in po prihodu iz misije se je ocena še poslabšala (1,67). Vzrok v tako nizki oceni vidim v problemih, kateri je bila četa izpostavljena (vojaki niso dobili dodatnih bojnih uniform, zakasnelost oskrbe z GPS-i, zimske rokavice...). Da pa je ocena oskrbi padla še po misiji pa je vzrok v razočaranju pripadnikov glede oskrbe, saj so si pripadniki večino uporabnih stvari ki jih potrebuješ za opravljanje nalog morali pač kupovati sami. Celostna oskrba je bila po prihodu ocenjena višje (2,96 vs 2,19), med misijo pa so si pripadniki čete želeli nizko aktivno vlogo SV v primeru njihove daljše odsotnosti. Zaupanje v SV, da bi v primeru daljše posameznikove odsotnosti poskrbela za njegovo družino je nizka tako med misijo (1,92 vs 1,99) kot po njej. Pretok informacij med misijo je bil ocenjen kot srednje zadovoljiv in je po misiji rahlo padel.

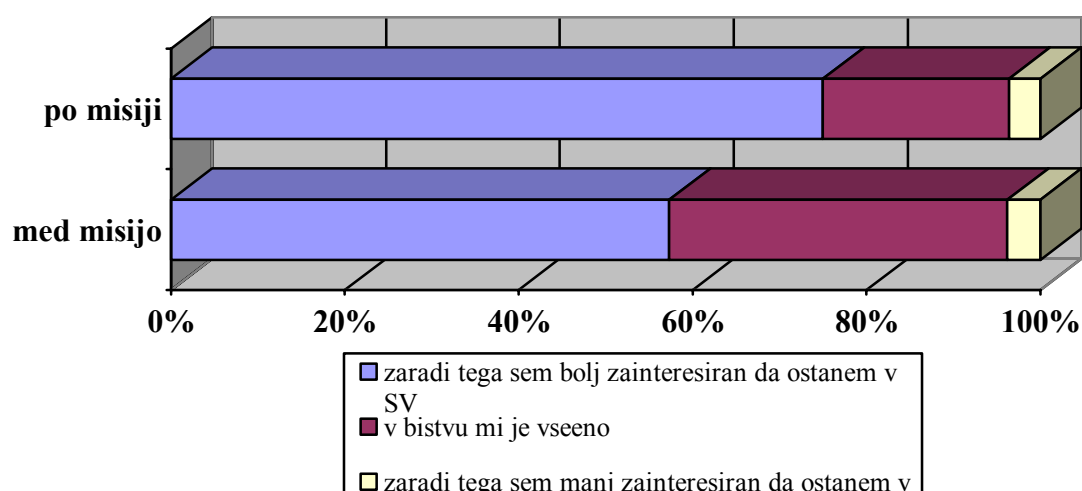
GRAF 3; Stopnja identifikacije z SV

(1 – zelo se strinjam, 2 – strinjam se, 3 – delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4 – ne strinjam se, 5 – sploh se ne strinjam)



Stopnja identifikacije posameznika z institucijo je relevanten pokazatelj organizacijske kohezije in rezultati izkazujejo višjo stopnjo identifikacije posameznika s SV ko je na misiji (posameznik čuti kritiko SV kot osebno žalitev, posameznika zanima kakšno je mnenje drugih o SV, uspeh SV razume kot svoj uspeh, če kdo hvali SV to razume kot osebni kompliment).

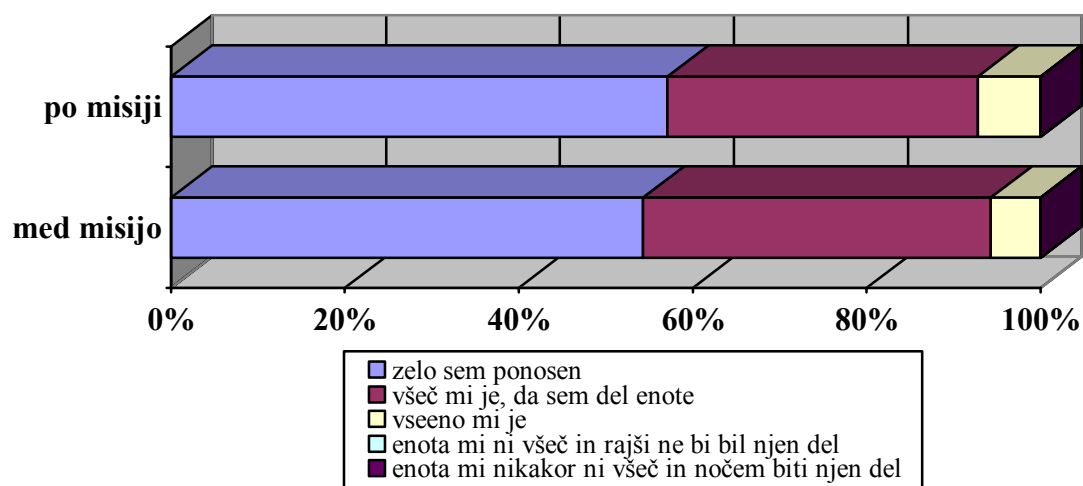
GRAF 4; Kako vpliva nate služenje v tvoji enoti v smislu da si zaradi tega bolj ali manj zainteresiran da ostaneš zaposlen v SV (v %)?



Zainteresiranost stalne sestave da ostane v sistemu (zadrževanje kadra) je pomemben element kadrovske politike SV. Preko vpogleda v stopnjo zainteresiranosti zaposlenih v sistemu, lahko sistem načrtuje predvidene kadrovske izhode iz sistema. Zainteresiranost, da posameznik ostane zaposlen v SV po misiji, je za kar 18% višja kot med misijo, medtem ko je delež tistih ki so manj zainteresirani, da ostanejo v SV ostaja enak med in po misiji. Kot razlog večje zainteresiranosti za obstanek v SV po misiji vidim v naslednjih dejstvih;

- posameznik je pozitivno ovrednotil svoj prispevek k mirovni operaciji,
- s svojim delom je dokazal sebi in drugim pripadnikom v enoti, da lahko suvereno opravlja naloge na mirovnih operacijah,
- pripadniki čete so nalogo, ki so jo opravljali 6 mesecev kot izvidniška enota ocenili kot zanimivo in koristno, zaradi česar je interes da ostanejo v SV po misiji narastel.

GRAF 5; Ali si usmerjen k svoji enoti (četi)? (v %)?



Usmerjenost k svoji enoti (četi) ki so jo pripadniki izkazovali kot ponos na svojo enoto oziroma všečnost. Čas merjenja ponosa na enoto in všečnost posameznika da je del nje, se ni bistveno statistično spremenil (94% med in 93% po misiji). Na misiji je bilo opaziti visoko stopnjo ponosa na delo ki ga enota opravlja. Na to je vplivalo kar nekaj dejavnikov;

- opravljanje izvidniških nalog med vojaki pomeni nekaj več,
- pripadniki čete so pridobili večje samospoštovanje, ko so dobili priložnost primerjati se z enotami iz drugih držav,
- kot enota smo bili proti ostalim enotam nadpovprečno obremenjeni (zanimivo je, da smo kot IZVČ v 6 mesecih izvedli 1248 patrolj, medtem ko jih je v istem obdobju manevrski bataljon iz Doboja izvedel le 330)

Po povratku je nivo ponosa ostal podoben kot med misijo, glavni razlogi za to pa so:

- četa je kot prva enota po povratku iz misije prejela zlato priznanje NGŠSV,
- svoje operativno delovanje smo kot četa v zadnjih 14 dneh v BiH zaključili zelo uspešno z opravljanjem izvidniških nalog med Maršem miru in komemoraciji v Potočarih ob 10. obletnici genocida v Srebrenici.

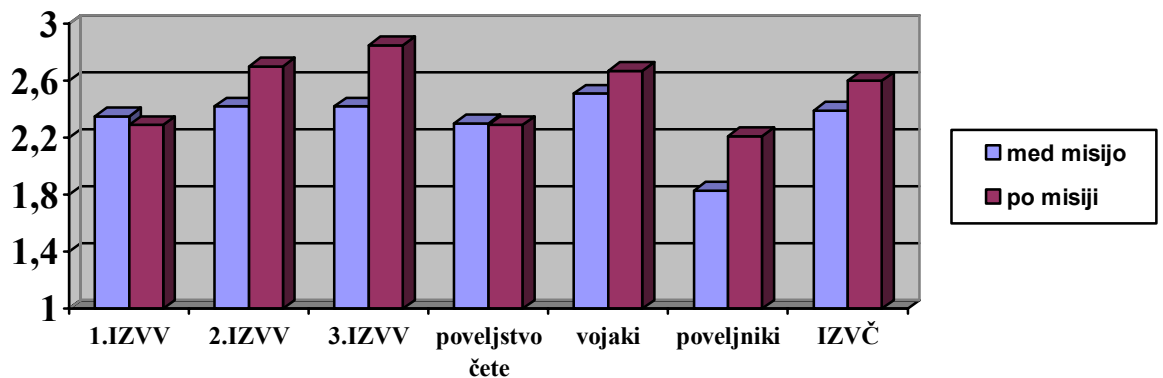
5.1.2. Stopnja horizontalne kohezije med mirovno operacijo in po njej

Merjenje horizontalne kohezivnosti se lahko v osnovi izvaja na različnih ravneh v primarnih vojaških skupinah in sicer kot merjenje med enakimi vojaškimi enotami, kot tudi med vojaki in starešinami v četi. Z merjenjem horizontalne kohezije sem dobil rezultate na nivoju vodov, poveljstva čete, vojakov v četi, starešin v četi in za celotno četo. Temeljni cilj preučevanja horizontalne kohezije se je nanašal na merjenje tega, ali pripadniki oddelkov;

- v tvojem vodu res skrbijo drug za drugega,
- v tvojem vodu delajo skupaj kot »dober tim,
- v tvojem vodu stopijo skupaj in združijo moči da nalogo opravijo dobro,
- v tvojem vodu uživajo medsebojno zaupanje.

GRAF 6; Pripadniki oddelkov v tvojem vodu res skrbijo drug za drugega

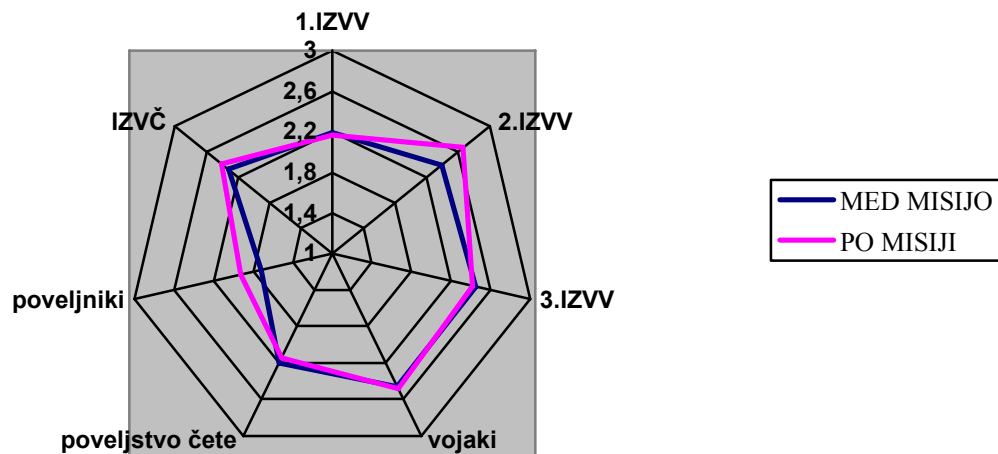
(1 – zelo se strinjam, 2 – strinjam se, 3 – delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4 – ne strinjam se, 5 – sploh se ne strinjam)



Merjenje izkazovanjs skrbi v vojaški enoti nam podaja dober vpogled v stopnjo socialne kohezije v enoti in to ne samo v horizontali med vojaki, podčastniki in častniki, ampak tudi v koliki meri voditeljstvo (vertikalna kohezija) razvija in podpira socialno kohezijo v enoti ali obratno temelji zgolj na profesionalni koheziji.

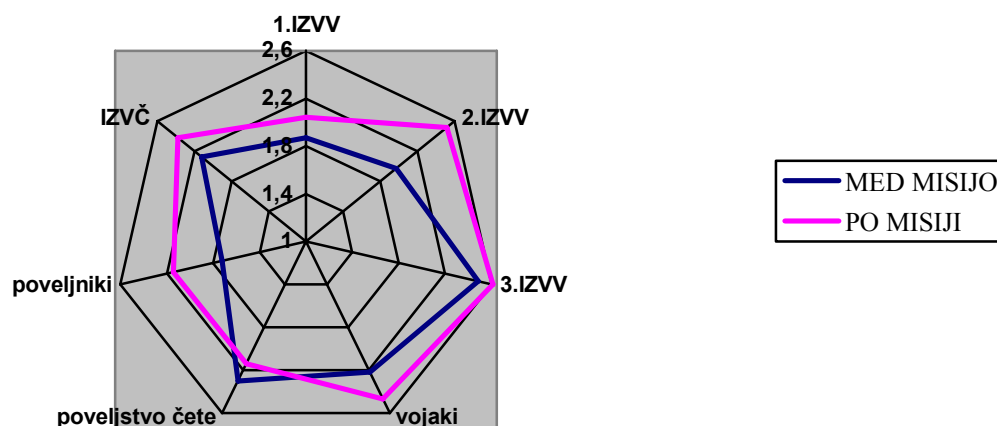
V četi je občutek, da pripadniki skrbijo drug za drugega nižji po misiji kot v času misije (2,4 vs 2,6). Zanimivo pa je, da se je občutek za skrb okrepil v 1. IZVV kot edinemu vodv v četi po prihodu iz misije. Razlog je v tem, ker je ta vod obdržal najmanjšo reorganizacijo oziroma najmanjše število pripadnikov je bilo zamenjano v 1. IZVV po prihodu iz misije, zato so v četi ohranili najvišji indeks stalnosti in s tem tudi povečali občutek skrbi drug za drugega (2,35 med in 2,29 po misiji).

GRAF 7; Pripadniki oddelkov v tvojem vodv; delajo skupaj kot »dober tim,



V našem timu, skupini, enoti delamo dobro je eden od glavnih ciljev vseh organizacij. Zgornji rezultati izkazujejo kako so pripadniki oddelkov (osnovne primarne vojaške skupine) ocenili svoj oddelek kot dober tim (in s tem svoj vod oziroma četo). Najboljšo oceno (2,2) je dobil 1. IZVV, ki je ostala enaka tudi po misiji (višja stalnost od ostalih dveh vodov). Slabše se je kot dober tim po misiji ocenil predvsem 2. IZVV, medtem ko je ocena v 3. IZVV in poveljstvu čete ostala na podobni ravni. Ocena o "dobrem timu" je bila najvišja med poveljniki (1,72) in je ostala visoka tudi po opravljeni misiji (1,93). Zanimiva je ocena vojakov, ki so ocenili "biti dober tim" kot eden od elementov horizontalne kohezije, skoraj enako med in po misiji (2,46 vs. 2,48 po misiji).

GRAF 8; Pripadniki oddelkov v tvojem vodu stopijo skupaj in združijo moči, da nalogo opravijo dobro?



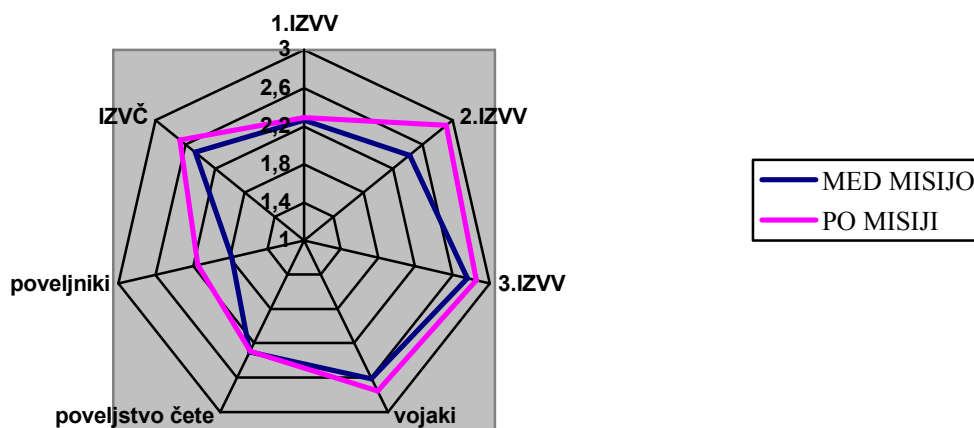
Med misijo je bil občutek, da pripadniki stopijo skupaj in združijo moči, da dobro opravijo nalogo, statistično večji kot po misiji. Kot izjema temu je poveljstvo čete, ki je med misijo opravljalo nevsakdanja dela primerna svojemu namenu. Pogosto so njeni pripadniki delovali na različnih krajih in urah povsem samostojno in s tem ohranjali visoko stopnjo učinkovitosti delovanja čete. Poleg opravljanja dežurne službe v TOC čete, so opravljali specifične naloge kot so:

- administrativna dela,
- vodenje avtoparka,
- dnevni in tedenski nadzor nad izvajanjem pregleda vozil čete,
- logistično oskrbovanje čete v času operacij,
- opravljanje mehaničnih popravil vozil na prvi stopnji,
- registracija vozil,
- zagotavljanje in vzdrževanje zvez na nivoju čete...

Zaradi opravljanja povsem specifičnih nalog v obdobju 6 mesecev na misiji, so predvsem vojaki v poveljstvu čete dobili občutek, da je njihovo delo nepomembno, oziroma jim delo ni vračalo osebnega zadovoljstva. Njihov prispevek k opravljanju četnih nalog pa je prinašal ravno obratni učinek, torej zaradi vsestranskega zagotavljanja visoke stopnje logistične podpore, je bila četa sposobna pol leta vzdrževati visoko stopnjo vzdržljivosti⁸⁴ operativnega izvajanja nalog.

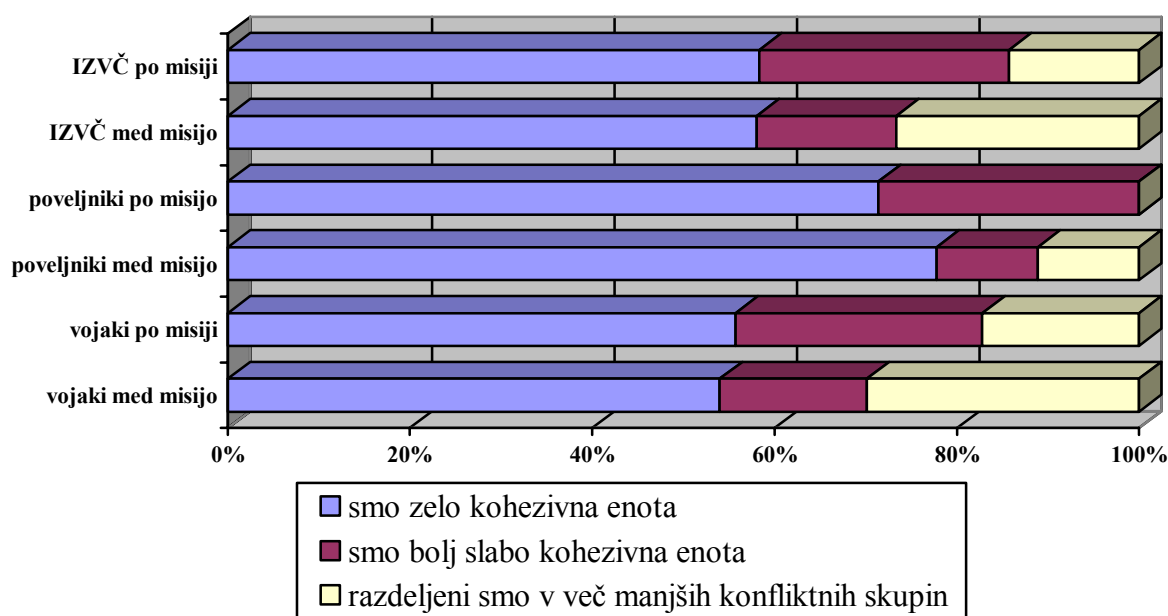
⁸⁴ Vzdržljivost sil je sposobnost vojaških sil ohraniti potrebno raven bojne moči toliko časa, kolikor je potrebno za doseganje ciljev delovanja oziroma uresničitve poslanstva (Vlada RS, 2006: 107).

GRAF 9; Pripadniki oddelkov v tvojem vodu uživajo medsebojno zaupanje?



Medsebojno zaupanje lahko razumemo tudi kot dejavnik, ki daje občutek varnosti posamezniku v določenem času in prostoru. Ta občutek medsebojnega zaupanja je bil med misijo v četi višji kot tudi v vseh vodih (najmanjša razlika v 1. IZVV in poveljstvu čete). Najvišje pa so nivo medsebojnega zaupanja med misijo ocenili poveljniki (kar 1,8) prav tako tudi po misiji (2,2). Občutek uživanja medsebojnega zaupanja pa se je med vojaki med in po misiji bistveno manj spreminjal (2,61 med vs. 2,76 po misiji) v primerjavi s poveljniki.

GRAF 10; Kako bi opisal kohezivnost v svoji enoti?



Kadar na splošno govorimo o koheziji imamo v mislih predvsem horizontalno kohezijo. Na vprašanje; "Kako bi opisal kohezivnost v svoji enoti?" je posameznik odgovarjal pač v skladu

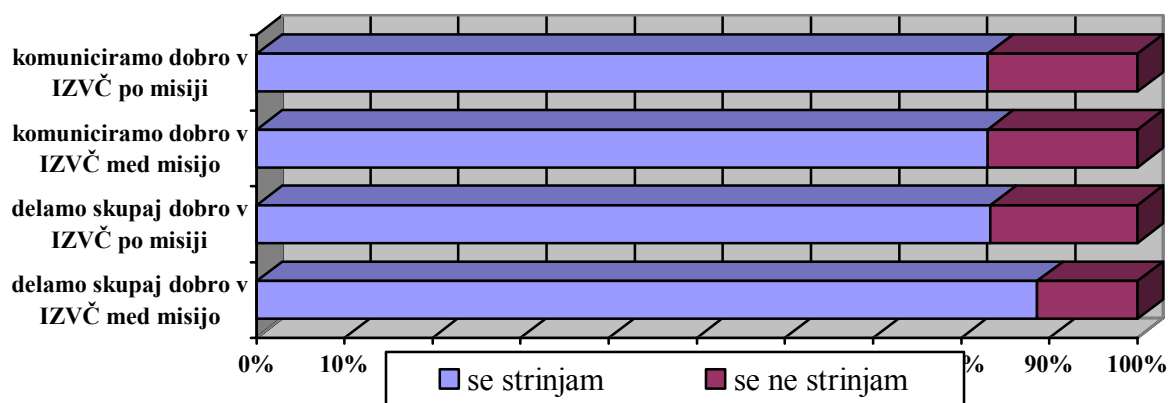
kako si je s tem osebno razlagal termin kohezija. Le-ta pa je bil v predstavitvi anketnega vprašalnika predstavljen na naslednji način:

- Je povezovanje vojakov, kar se izraža preko njihove skupne volje in medsebojne privrženosti ter predanosti k enoti in izvršitvi naloge kljub bojnemu stresu. Kohezivne enote torej pomembno prispevajo k morali,
- Jo lahko opredelimo kot vez, ki povezuje med seboj člane skupine, njihovo predanost do sovojakov, enoti in nalogi. Zato lahko govorimo o koheziji šele takrat ko posameznik čuti pripadnost in odgovornost do enote ter je v njeni najbolj skrajni obliki »žrtvovanju za skupinske cilje« pripravljen zastaviti tudi svoje življenje.

Celotna četa je statistično podala enako mnenje o tem, da je četa zelo kohezivna enota med in po misiji (58,1% vs. 58,3%). Do znatnih sprememb na nivoju čete pride po misiji, saj se drastično zmanjša odstotek tistih, ki ocenjujejo, da je četa razdeljena v več manjših konfliktnih skupin in to na račun zvišanja mnenja, da smo bolj slabo kohezivna enota. Če natančno pregledamo mnenje o kohezivnosti med in po misiji ugotovimo naslednje:

- na nivoju čete in med vojaki delo na misiji oziroma v enoti po povratku ne vpliva na oceno o tem da je četa zelo kohezivna enota,
- predvsem poveljniški kader je podal nižjo oceno o stopnji kohezivnosti enote po misiji
- med misijo je delež tistih (vojaki, poveljniki, četa kot celota), ki so prepričani, da je enota razdeljena v več manjših konfliktnih skupin bistveno večje kot po misiji, medtem ko v povprečju vpade ta ocena za 13% v vseh treh kategorijah merjenja,
- po misiji so samo poveljniki tisti, ki ocenjujejo, da četa ni razdeljena v več manjših konfliktnih skupin.

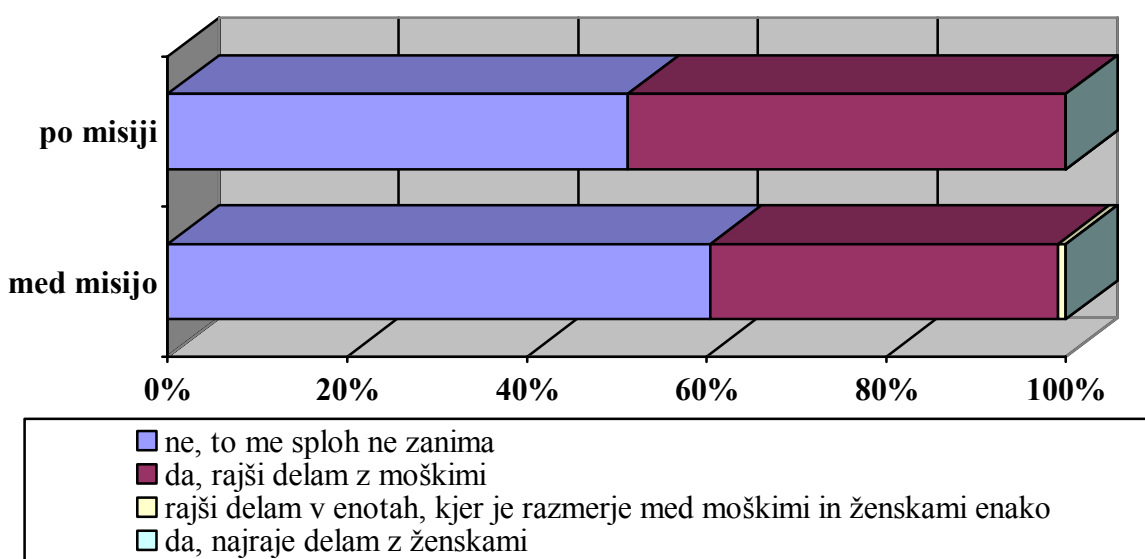
GRAF 11; Verjamem da s sodelavci v četi delamo in komuniciramo med seboj dobro ?



Razumevati "delati in komunicirati med seboj dobro", si lahko razlagamo kot elementa socialne in profesionalne kohezije, tako znotraj horizontalne kot vertikalne kohezije. Posameznik je pri tem ocenjeval komunikacijo in delo tako s sovojaki, kot tudi komunikacijo s svojimi poveljniki. Po misiji se je v četi poslabšalo mnenje o tem, da četa dela dobro (padec iz 88 na 83%), medtem ko je ocena o tem da med seboj dobro komuniciramo, v četi po misiji ostala enaka.

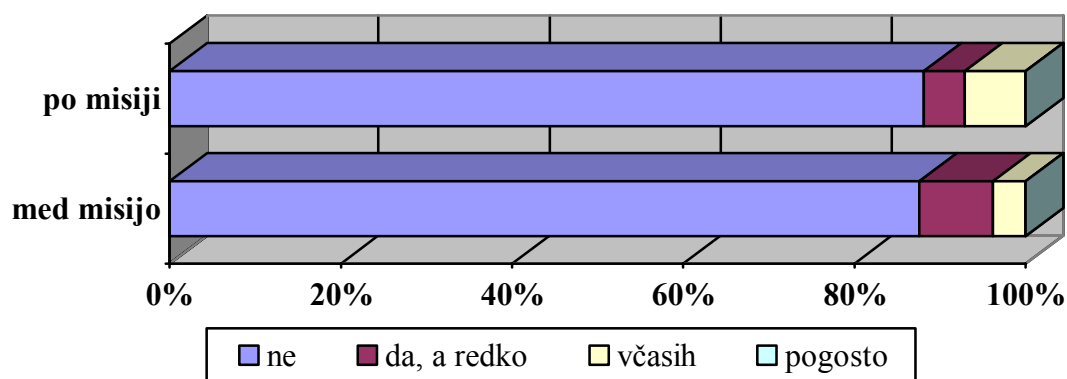
5.1.3. Vpliv mirovne operacije na razvoj kohezije v spolno mešanih vojaških enotah

GRAF 13; Ali razmerje med številom žensk in moških v vojaškem kolektivu vpliva nate?



Integracija žensk v OS je dolgotrajen proces, je pa potrebno ločevati njihovo integracijo v smislu opravljanja garnizonskih nalog oziroma na terenskem usposabljanju, v mirovni operacijah ali v boju. Pri garnizonskem načinu delovanja enote govorimo o bistveno lažji integraciji za razliko od delovanja v bojnem okolju, kjer so pogoji za dezintegracijo vojaške enote bistveno ugodnejši. SV se je previdno lotila izvajanja nalog žensk kot vojakinj, podčastnic in častnic na mirovne operacije. Njihova reprezentativnost (na misijah) je bila do danes vedno bistveno manjša kot znaša njihov delež na nivoju SV. Z IZVČ so bile napotene tudi štiri vojakinje. Med misijo (61%) je bil delež tistih, ki menijo, da jih razmerje med številom žensk in moških v vojaškem kolektivu ne zanima, bistveno večji kot po misiji (51%). Hkrati se je po misiji povečalo kar za 10% mnenje tistih, ki pravijo, da rajši delajo z moškimi, kot z ženskami. Med misijo sta se 2 pripadnika čete izrekla za to, da rajši delata v enotah, kjer je razmerje med moškimi in ženskami enako (po misiji ni bil nihče takšnega mnenja).

GRAF 12; Ali so bile kdaj ženske v tvoji enoti spolno nadlegovane (fizično ali verbalno)?



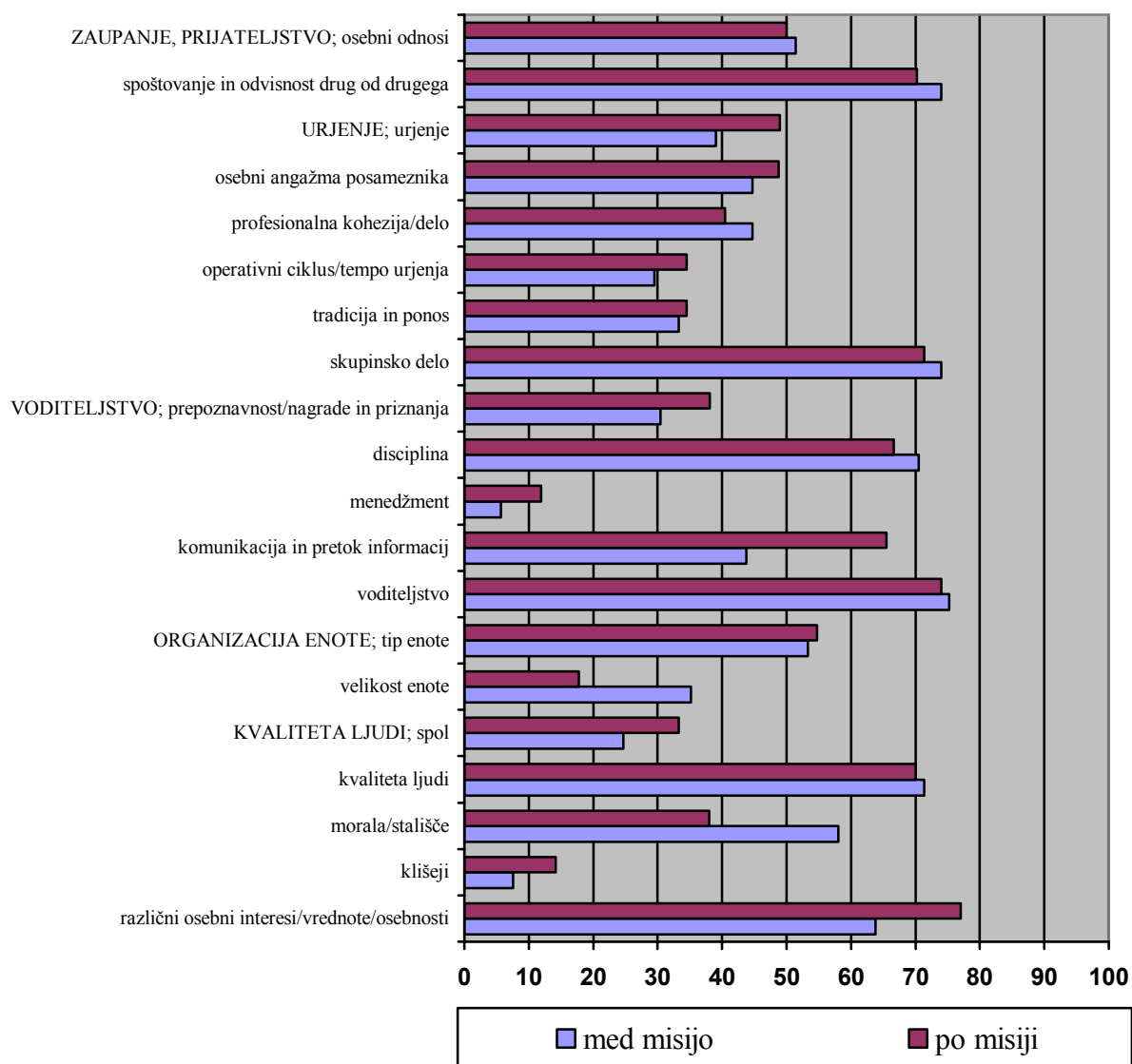
Spolno nadlegovanje je ena od najbolj občutljivih tem v poklicnih vojskah. Kaznovalna politika variira med državami, večini pa je skupno, da si nobena poklicna vojska ne more pred javnostjo dovoliti, da prezira in ne izvaja represivne politike do omenjenega vprašanja. V SV po uvedbi profesionalizacije ni bilo zaslediti znanstvenega preučevanja omenjene problematike na način, da bi raziskave podale na širšem nivoju odgovor ali spolno nadlegovanje (fizično ali verbalno) obstaja v SV in če, v koliki meri in kje. Na vprašanje: "Ali so bile ženske v tvoji enoti kdaj spolno nadlegovane (fizično ali verbalno)?" je 88% vprašanih odgovorilo z ne. Prepričanje preostalih 12% pa variira glede na obdobje (med in po misiji), saj je po misiji 7% takšnih, ki so mnenja da so ženske včasih spolno nadlegovane (med misijo 5%).

5.1.4. Vrednotenje vojaške kohezije skozi pet temeljnih kategorij

Na vprašanje "Zakaj misliš, da je kohezija tvoje enote takšna kakršna je?" je bil možen odgovor znotraj petih osnovnih kategorij, izmed katerih je bilo možno izbrati 10 od ponujenih 20 odgovorov, kot je razvidno iz spodnje tabele;

KATEGORIJA	ODGOVOR
Kvaliteta ljudi	različni osebni interesi/vrednote/osebnosti, klišeji, morala/stališče, kvaliteta ljudi, spol
Organizacija enote	velikost enote, tip enote (bojna enota, logistika, zveze, RKB...)
Voditeljstvo	voditeljstvo, komunikacija in pretok informacij, menedžment, disciplina, prepoznavnost/nagrade in priznanja
Skupno urjenje/delo/izvedba naloge in doseganje zastavljenih ciljev	skupinsko delo, tradicija in ponos, operativni cikel/tempo urjenja, delo/profesionalna kohezija, osebni angažma posameznika, urjenje
Zaupanje / prijateljstvo / spoštovanje	spoštovanje in odvisnost drug od drugega, osebni odnosi in skupno druženje izven delovnega časa

GRAF 13; Zakaj misliš, da je kohezija tvoje enote takšna kakršna je?



Pripadniki so ocenili da so na oblikovanje kohezije v enoti najbolj vplivali;

med misijo		po misiji	
<u>NAJBOLJ</u>	<u>NAJMANJ</u>	<u>NAJBOLJ</u>	<u>NAJMANJ</u>
voditeljstvo	menedžment	različne vrednote	menedžment
medsebojno spoštovanje	klišej	voditeljstvo	klišej
skupinsko delo	spol	skupinsko delo	velikost enote
kvaliteta ljudi	tempo urjenja	medsebojno spoštovanje	spol
disciplina	nagrade in priznanja	kvaliteta ljudi	tempo urjenja

Velikega odstopnja v tem zakaj je kohezija v tvoji enoti kakršna je, med in po misiji ni zaznati, razen tega, da po misiji na oblikovanje kohezije najbolj vplivajo različni osebni interesi, vrednote in osebnosti ter po spremenjeni vlogi pomembnosti morale. Povsem drugačno perspektivo pa dobimo, če poskušamo prepoznati tiste dejavnike, ki imajo v obdobju po misiji zmanjšan vpliv na oblikovanje kohezije kot med misijo ;

- prijateljstvo,
- spoštovanje in odvisnost drug od drugega,
- delo/profesionalna kohezija,
- skupinsko delo,
- disciplina,
- voditeljstvo,
- velikost enote,
- kvaliteta ljudi in
- morala (največje znižanje).

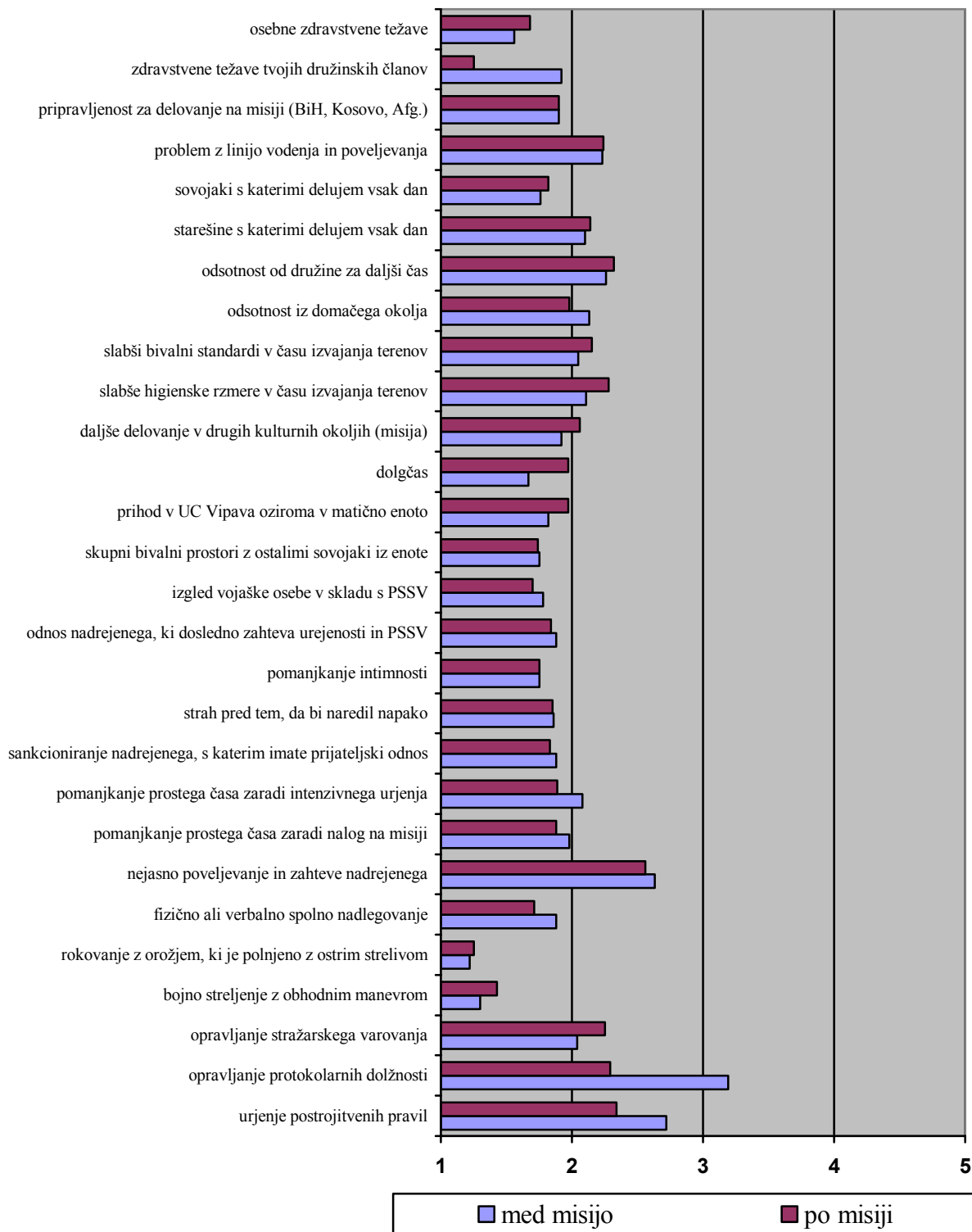
V obdobju po misiji, pa pridobijo na vplivu oblikovanja kohezije v enoti predvsem vloga komunikacije in pretoka informacij. Pomembnost komuniciranja po horizontali kot tudi zagotavljanje pretoka informacij, nista bila izrazito pomembna med in po misiji (porast). Kljub temu pa sem mnenja, da je sta informiranost podrejenih in komuniciranje med vsemi pripadniki v vojaški enoti ključno za izvajanje voditeljstva, saj le to v svoji osnovi temelji na komunikaciji. Blokada komuniciranja ali prepozno informiranje povzročata občutek obupa in pozabljenosti, ki sta ključna dejavnika, ki vodita vojaško enoto v dezintegracijo.

5.2. Korelacija odnosa med vojaško kohezijo in stresom

S preučevanjem različnih dejavnikov oziroma aktivnosti ki jih opravlja vojak in voditelj, sem poskušal ugotoviti, v kolikšni meri ti dejavniki predstavljajo težavo oziroma stres. Hkrati sem poskušal z analizo teh dejavnikov ugotoviti predvsem;

- kateri dejavniki so tisti, ki na posameznika najbolj oziroma najmanj delujejo stresno v času misije oziroma po njej,
- kateri stresorji so se statistično najbolj spremenili glede na obdobje preučevanja (med in po misiji).

GRAF 14; V kolikšni meri ti naslednji dejavniki predstavljajo težavo oziroma stres?
 (1 – zelo majhna težava, 2 – majhna težava, 3 – niti velika, niti majhna težava, 4 – velika težava, 5 – zelo velika težava)



Med 28 dejavniki ki so predstavljali težavo ali stres pripadnikom čete med in po misiji;

- 12 dejavnikov je bilo prepoznanih kot majhna težava, preostalih 16 je bilo ocenjenih kot zelo majhna do majhna težava,
- 8 dejavnikov je v času med misijo prepoznanih kot bolj stresnih v primerjavi z obdobjem po misiji;
 - zdravstvene težave družinskih članov,
 - odsotnost iz domačega okolja,
 - pomanjkanje prostega časa zaradi intenzivnega urjenja,
 - pomanjkanje prostega časa zaradi nalog na misiji,
 - nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega,
 - fizično in verbalno spolno nadlegovanje,
 - opravljanje protokolarnih dolžnosti,
 - urjenje postrojitvenih pravil.

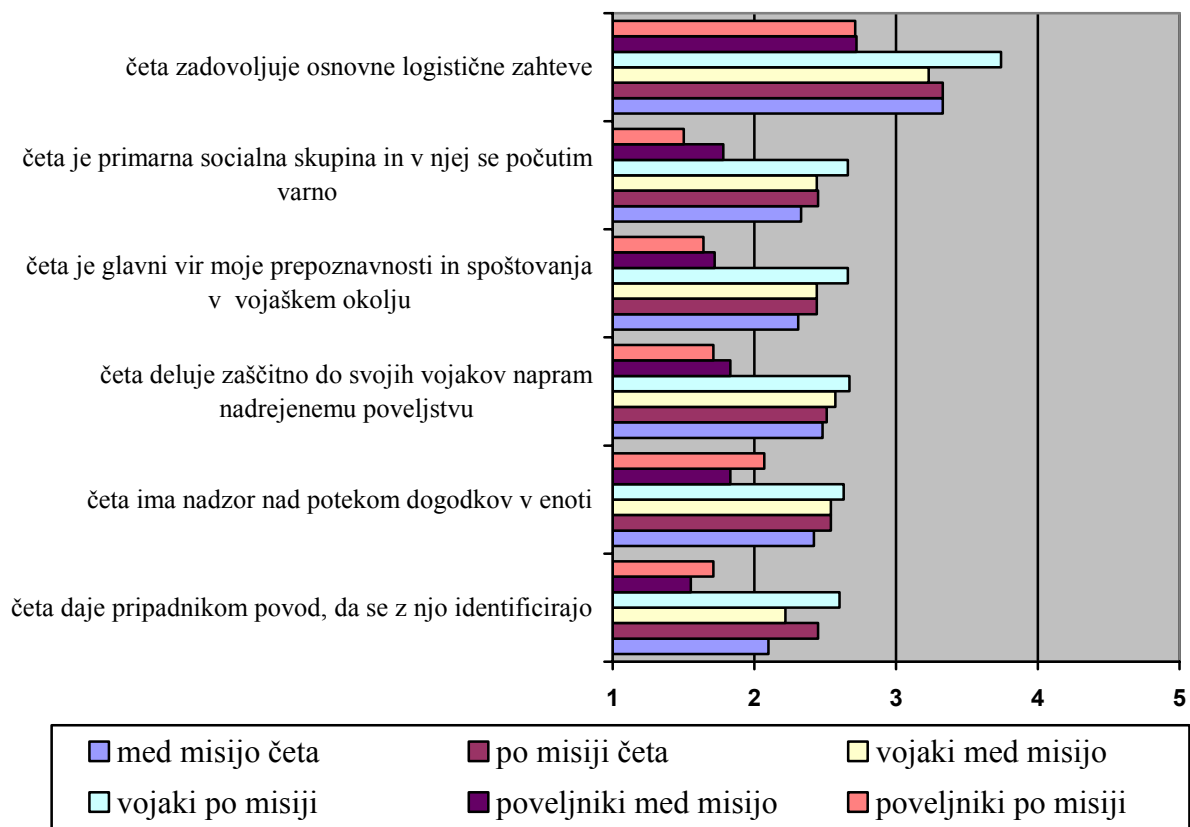
Zanimivo je spoznanje, da je 6 glavnih stresorjev identičnih tako med kot po misiji, le da je spremenjena ocena njihove vrednosti;

<u>med misijo</u>	<u>po misiji</u>
opravljanje protokolarnih dolžnosti	nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega
urjenje postrojitvenih pravil	urjenje postrojitvenih pravil
nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega	opravljanje protokolarnih dolžnosti
daljša odsotnost od družine	daljša odsotnost od družine
problem z linijo ViP	slabe higienske razmere v času teren. usposabljanja
slabe higienske razmere v času terenskega usposabljanja	problem z linijo ViP

Glede na to, da je bilo anketiranje čete med misijo opravljeno po treh mesecih delovanja v coni odgovornosti, je bil dolgčas v tem obdobju prepoznani kot zanemarljiva težava oziroma stres (1,67). Tako rokovanje z orožjem ki je polnjeno z ostrim strelivom, kot izvajanje bojnega streljanja z obhodnim manevrom, sta prepoznana kot dejavnika ki pomenita najmanjšo stopnjo stresa za pripadnike čete tako med kot po misiji.

5.3. Sposobnost vojaške enote da zagotavlja vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe

GRAF 15; Sposobnost čete da zagotavlja vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe (1-zelo močno, 2-močno, 3-niti močno niti slabo, 4-slabo, 5-zelo slabo)

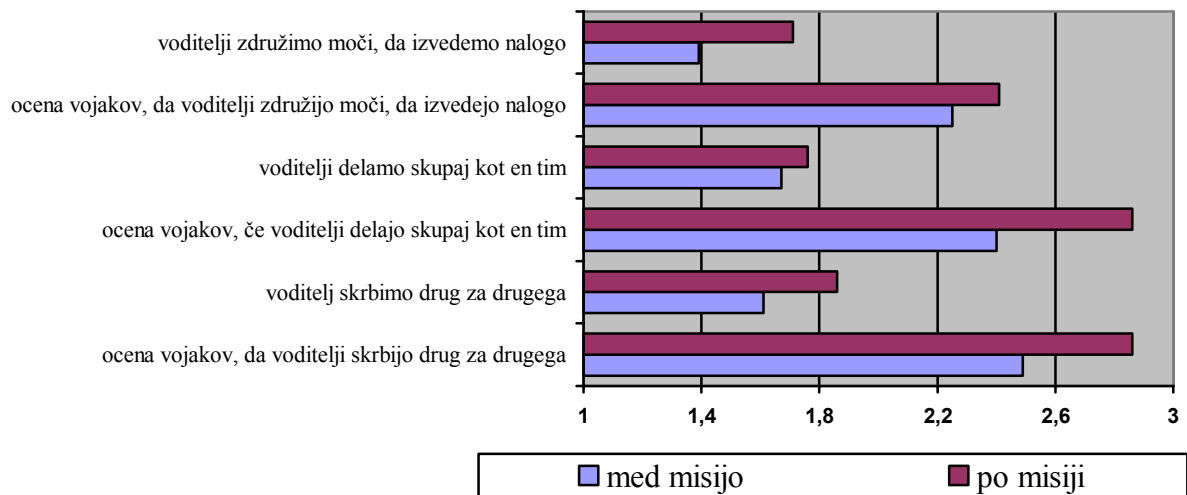


Zadovoljevanje osnovnih logističnih zahtev je predstavljalo največji problem med in po misiji. Tako občutek varnosti, vir prepoznavnosti in spoštovanja v vojaškem okolju ter zaščitno delovanje čete do svojih vojakov sta bili prepoznani kot zmerno močni in stabilni ne glede na čas (rahal upad po misiji v četi in med vojaki, zato pa obratno pri poveljnikih). Nadzor nad potekom dogodkov v četi, je bil med misijo nekoliko močnejši kot po njej. Četa je dala svojim pripadnikom med misijo močan povod identifikacije (po misiji sledi padec 2,1 vs.2,45). Kot splošno ugotovitev lahko navedem, da je četa zagotavljala višje vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe med misijo, kot po njej, ter da je zaznana bolj izstopajoča pozitivna ocena vseh dejavnikov med poveljniškim kadrom.

5.4. Vpliv mirovne operacije na voditeljstvo (vertikalna kohezija), kot enega od ključnih dejavnikov vojaške kohezije

GRAF 16; Merjenje socialne (horizontalne) kohezije med voditelji v četi,

(1–zelo se strinjam, 2–strinjam se, 3–delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4–ne strinjam se, 5–sploh se ne strinjam)

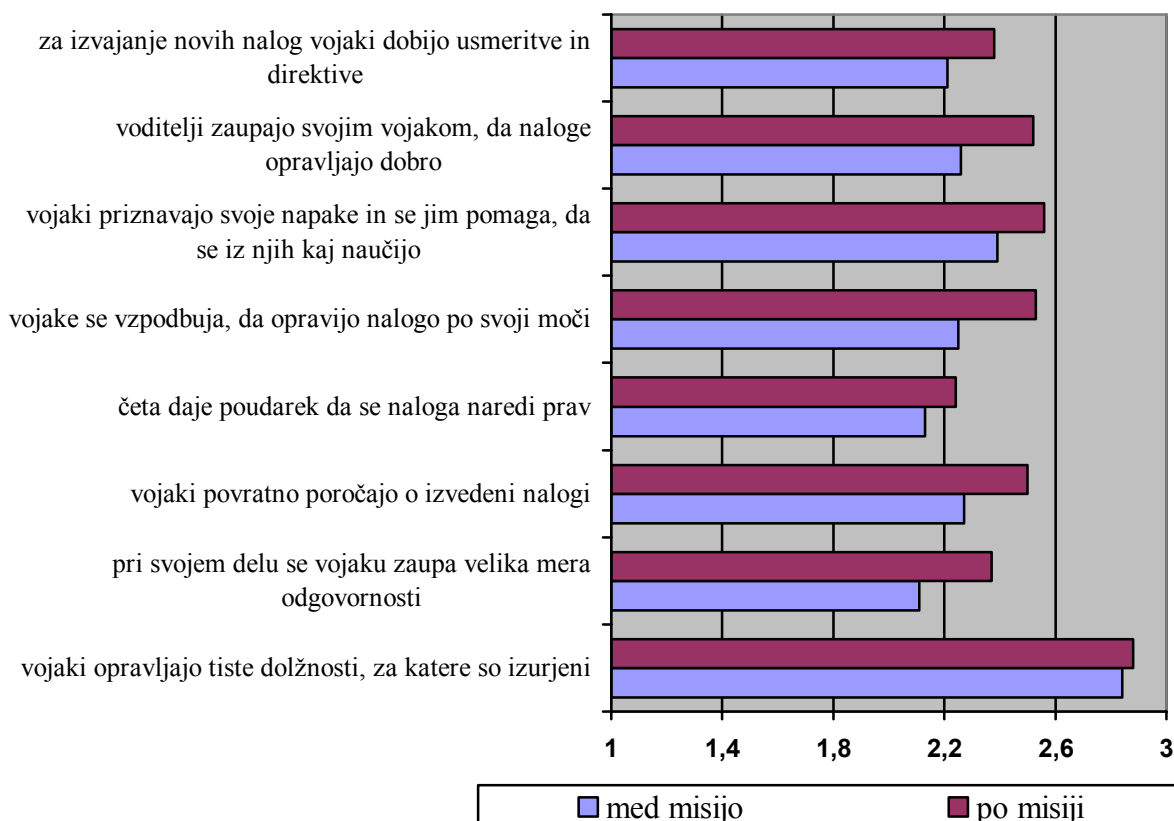


Številni raziskovalci razlagajo voditeljstvo kot ključen dejavnik vplivanja na vojaško kohezijo. Gre za prepričanje, da je odlično vodenje in poveljevanje enoti, ki temelji na dobrih voditeljskih sposobnostih poveljujočih na vseh ravneh primarnih vojaških skupin (oddelek, vod, četa), temelj izgradnje odlične enote. Dejstvo je, da obstajajo različni pristopi v vodenju vojaške enote, hkrati pa na vodenje vpliva tudi okolje delovanja kot tip opravljanja nalog.

Ocena voditeljstva (kot horizontalna kohezija med poveljujočimi v četi) je izvedena kot samoocena poveljniškega kadra ter ocena voditeljstva (kot horizontalne kohezije; socialne in profesionalne) s strani vojakov. Splošna ugotovitev je;

- voditelji so voditeljstvo kot horizontalno kohezijo (združitev moči, da izvedejo nalogo, delajo skupaj kot en tim, ter da skrbijo drug za drugega) ocenili višje med misijo (1,4 vs. 1,67) kot so njihove voditeljske veščine ocenili vojaki (med 2,1 do 2,5)
- voditeljstvo je bilo med misijo prepoznano in ocenjeno kot boljše kot po misiji,
- največje odstopanje v ocenjevanju voditeljstva kot horizontalne kohezije med oceno voditeljev in vojakov je bilo zaznati pri "izkazovanju voditeljev, da izkazujejo skrb drug za drugega", kjer je bila ocena vojakov bistveno nižja .

GRAF 17; Merjenje vertikalne kohezije – voditeljstva ter izvajanja linije ViP



Za voditeljstvo kot vertikalno kohezijo lahko naredim naslednje zaključke;

- voditeljstvo kot vertikalna kohezija je bilo v vseh merjenih vprašanjih nižje ocenjeno kot voditeljstvo skozi vprašanja ki so merila horizontalno kohezijo
- povprečna ocena vertikalne kohezije med misijo znaša okoli 2,2 in po misiji 2,55 (prepoznan je padec vertikalne kohezije po misiji)
- vprašnji "Četa daje poudarek, da se naloga naredi prav" in "Vojaki povratno poročajo o izvedeni nalogi", si razlagam na način, da izkazujeta stopnjo profesionalne kohezije v četi; pri obeh je zaznana nižja ocena po misiji oziroma profesionalna kohezija je nižja po misiji kot med njo.
- obstaja samo delno strinjanje z oceno (2,84 vs. 2,88 po misiji), da vojaki opravljajo samo tiste dolžnosti, za katere so izurjeni.

Kot zaključek lahko potrdim, da obstaja vpliv mirovne operacije na voditeljstvo (tako horizontalne, kot vertikalne kohezije). Ta vpliv se izkazuje na način, da je voditeljstvo v času misije prepoznano in ocenjeno na višji stopnji kot v obdobju po misiji.

5.5. Merjenje motivacijskih elementov vojaške enote

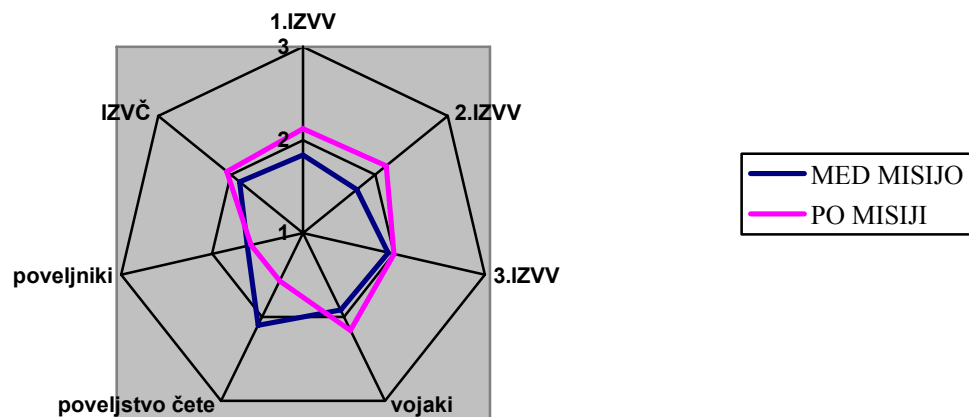
Z merjenjem motivacijskih elementov vojaške enote pri opravljanju svojih nalog, sem hotel dobiti vpogled v;

- merjenje motivacije za delo, s katero skušam ugotoviti, ali obstaja razlika v motiviranosti za opravljanja dela na mirovni operaciji oziroma po prihodu v matično enoto. Tu bom iskal morebitne razlike v motivaciji za delo na nivoju čete, poveljstva čete, vojakov in poveljniškega kadra,
- merjenje razpoloženja do usposabljanja, kjer me zanima želja pripadnikov enote do kvalitetne usposobljenosti za odhod na misijo, ter ali so starešine in vojaki za to pripravljeni vložiti več truda, odrekovanja in koliko, ter prepričanje, da se v času priprav za odhod na misijo veliko naučiš (oziroma bolje usposobiš),
- prepričanje v koristnost in zanimivost dela ter dejstvo, da imajo pripadniki čete delo katerega opravljajo, radi.

5.5.1. Merjenje motivacije za delo

GRAF 18; Meni izvajanje dodatnih nalog in odgovornosti v mojem vodu ne predstavlja problem

(1–močno se strinjam, 2–strinjam se, 3–delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4–ne strinjam se, 5–močno se ne strinjam)

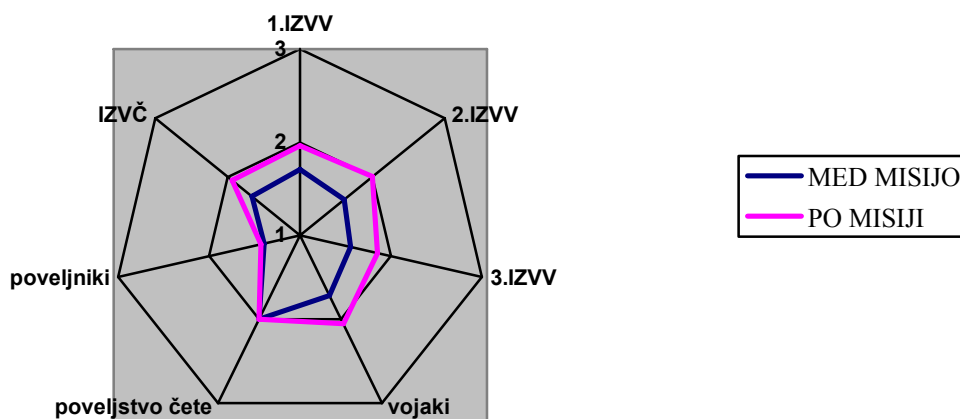


Kot splošna ugotovitev velja;

- da izvajanje dodatnih nalog in odgovornosti v vojaških kolektivih ne predstavlja problem (prepoznana je visoka stopnja strinjanja na nivoju čete (1,87),

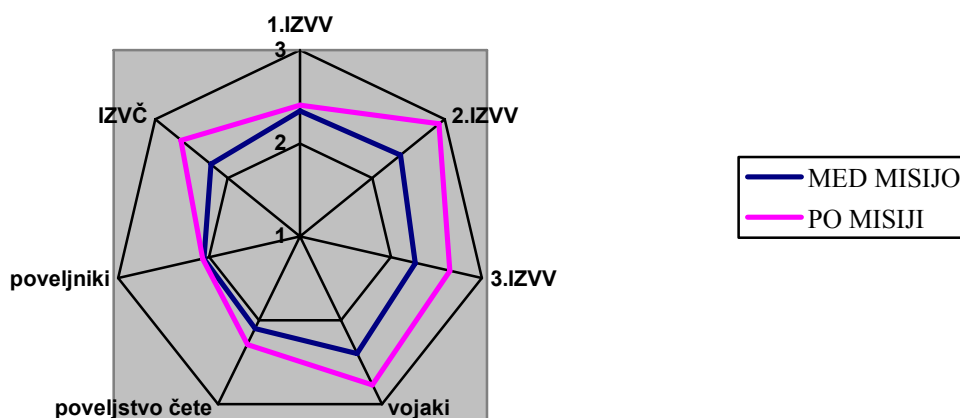
- da je stopnja "strinjanja po izvajanju dodatnih nalog in odgovornosti, ki ne predstavlja problem" nižja po misji ket med njo (v vseh vodih, na nivoju čete, kar pa ne velja za poveljstvo čete).

GRAF 19; Veliko delam in svoje delo skušam opraviti maksimalno dobro



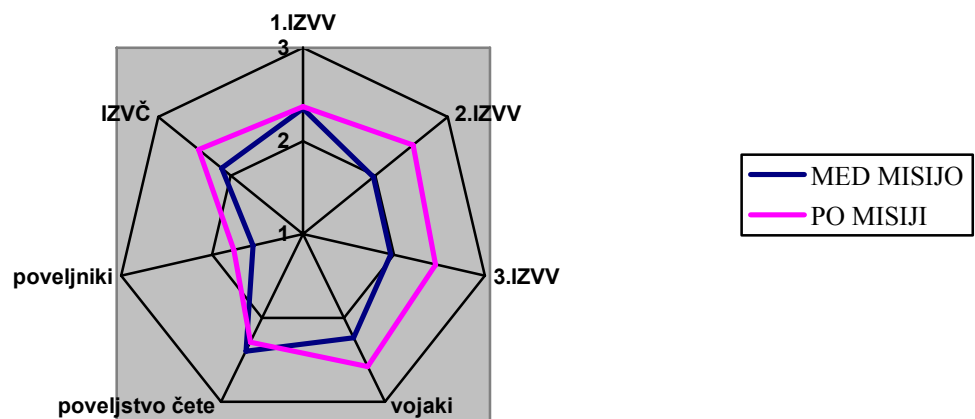
Mnenje vojakov v vseh treh vodih je, da na misiji delajo več (kvantitativni vidik) in da delo skušajo opraviti maksimalno dobro (kvalitativni vidik), kot po misiji. Drugačen rezultat pa je bil zaznan pri poveljniškem kadru ter poveljstvu čete. Obe kategoriji nista zaznali razlikovanja pri opravljanju svojega dela med misijo in po njej. Iz slednjega sklepam, da je poveljniški kader (in vojaki poveljstva čete) pripravljen v času po misiji delati več in to delo bolj zazvzeto opravljati od vojakov, kar nakazuje njihovo višjo stopnjo motiviranosti do dela.

GRAF 20; Komaj čakam, da pridem v službo naslednji dan



Želja pripadnikov čete, da komaj čakajo, da pridejo v službo naslednji dan, je po misiji nižja kot med njo, kar pa ne velja za poveljniški kader.

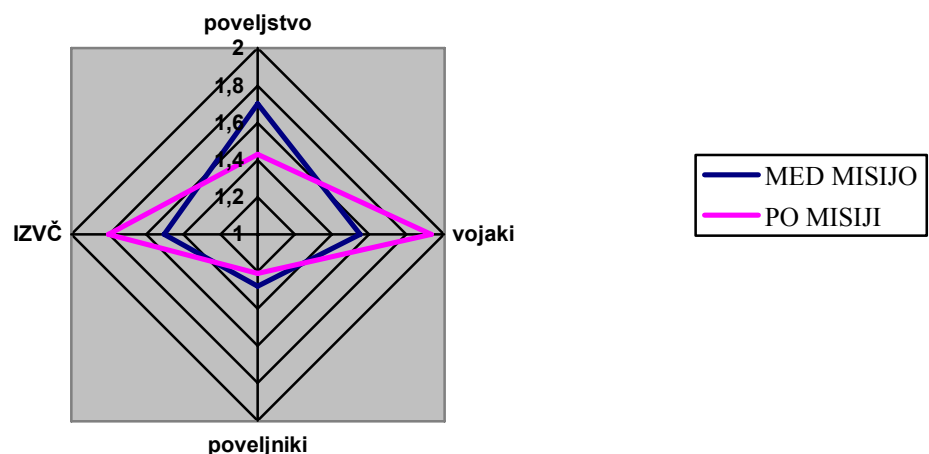
GRAF 21; Osebno sem zelo vpleten v svoje delo, ki mi veliko pomeni



Samo v 1. IZVV čas in okolje opravljanja nalog (pred – po misiji) ne vplivata na njihovo vpletenost v opravljanje dela, ki jim veliko pomeni. Za ostala dva voda, kot za četo v celoti (brez poveljstva čete) pa velja, da po misiji pride do padca vpletenosti posameznika za svoje delo. Če primerjam medsebojno obe glavni kategoriji, vojake in poveljnike ugotovim, da je dosežen nižji padec vpletenosti v svoje delo pri poveljnikih kot pri vojakih.

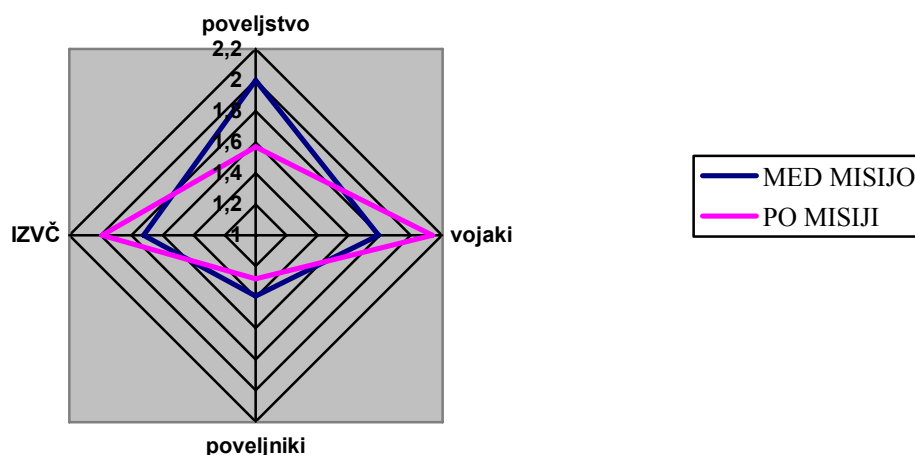
5.5.2. Merjenje razpoloženja do usposabljanja

GRAF 22; Veliko mi pomeni, da se dobro usposobim za naloge ki jih bom opravljal na misiji (1–močno se strinjam, 2–strinjam se, 3–delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4–ne strinjam se, 5–močno se ne strinjam)



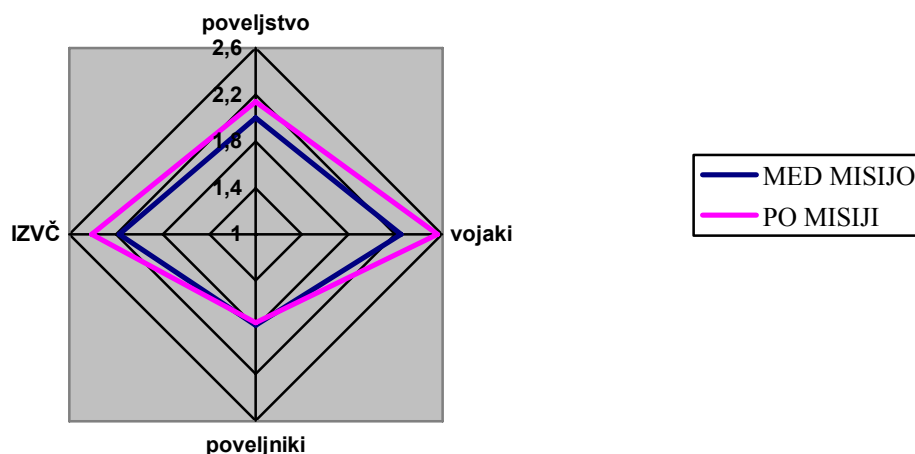
Dobra usposobljenost v nalogah, ki jih enota (posameznik) opravlja na misiji je ključna za kvalitetno opravljeno delo. Pri tem ne gre samo za dobro taktično usposobljenost ampak tudi za opravljanje nalog v skladu s temeljnimi načeli delovanja na mirovnih operacijah. V IZVČ po misiji pride do padca pomena dobre usposobljenosti za naloge, ki jih posameznik lahko opravlja na misiji (do povečanja pride v poveljstvu čete, kot tudi med poveljniškim kadrom).

GRAF 23; Da bom dobro usposobljen za odhod na misijo, sem pripravljen vložiti več truda in odrekanja ?



Poveljniški kader izkazuje tako med kot po misiji najvišjo stopnjo pripravljenosti vložiti več truda in odrekanja, da bodo dobro usposobljeni za odhod na misijo (višja je po misiji). Medtem pa to ne velja za vojake, saj so več truda pripravljeni vložiti med misijo (1,6 vs. 2,0). Podobna ugotovitev velja za celotno četo, medtem ko je poveljstvo čete pripravljeno na več odrekanja po misiji.

GRAF 24; Veliko se bom naučil na pripravah za odhod na misijo ?



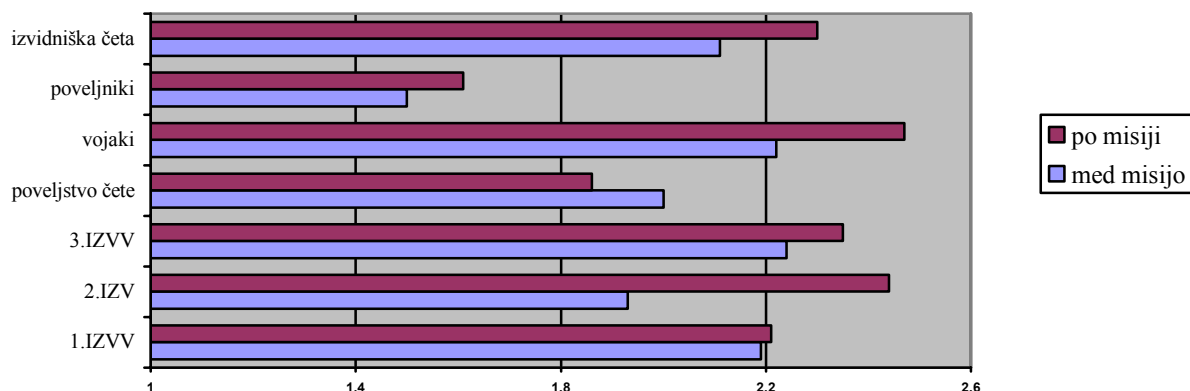
Razen pri poveljniškem kadru je pri ostalih treh kategorijah zaznan padec prepričanja, da se bom veliko naučil na pripravah za odhod na misijo. Kljub temu, da je bila velika večina vojakov prvič na mirovni operaciji, njihova prepričanost, da se bodo veliko naučili na pripravah za odhod na novo misijo pade, kar pa ne velja za poveljnike.

5.5.3. Merjenje zadovoljstva do dela, ki ga opravljam

Iz merjenja in primerjave zadovoljstva in koristnosti do dela med in po misiji katerega opravlja vsak posameznik je razvidno, kako vojaška enota prepozna izziv delovanja na mirovni operaciji, oziroma kako dojame obdobje konsolidacije in reorganizacije.

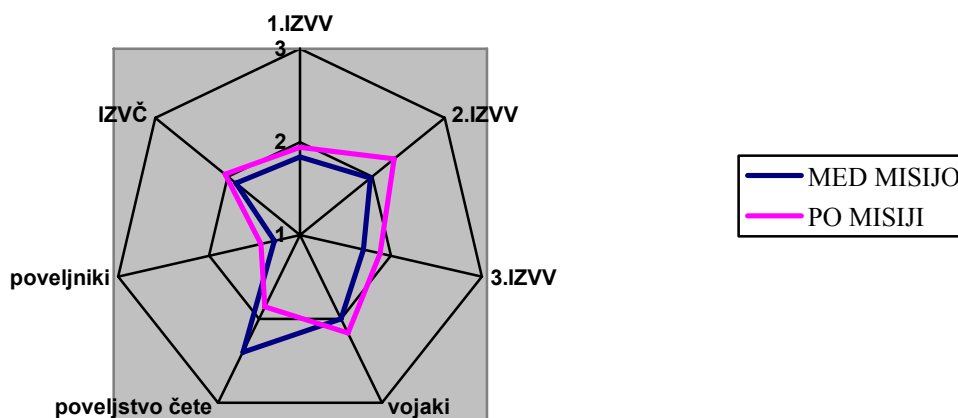
GRAF 25; Kako koristno je delo, ki ga opravljaš večino časa ?

(1–močno se strinjam, 2–strinjam se, 3–delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4–ne strinjam se, 5–močno se ne strinjam)



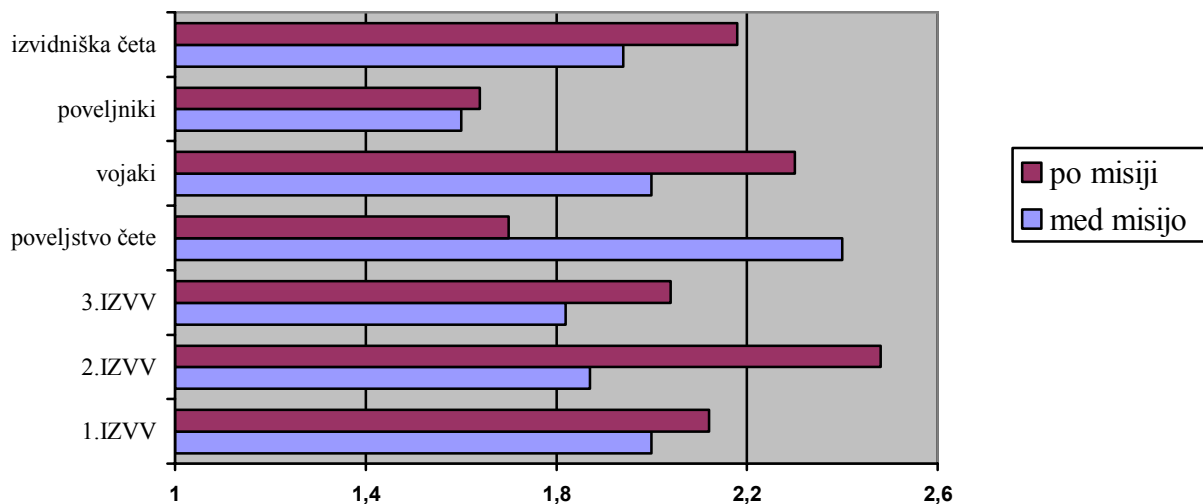
Strinjanje s koristnostjo dela, ki ga posameznik opravlja, se v četi zmanjša po opravljeni misiji, kar pa ne velja za poveljstvo čete. Povprečen pripadnik čete se strinja (2,1), da je delo katerega opravlja večino časa koristno, hkrati pa poveljniki prepoznajo svoje delo kot bolj koristno od vojakov. Kot eden od vzrokov za to je stopnja informiranosti, saj zaradi različnih stopenj zaupnosti med delovanjem na misji, včasih vojaki niso mogli dobiti vseh informacij, ki bi lahko lažje osmislile njihov trud pri izvajanju nalog.

GRAF 26; Osebno sem zelo vpleten v svoje delo, ki mi veliko pomeni



IZVČ se strinja, da so osebno zelo vpleteni v svoje delo, ki jim veliko pomeni. Najbolj močno se s tem strinjajo poveljniki (dosežena najvišja ocena v anketnem vprašalniku – 1,28), medtem ko se vojaki strinjajo. Nivo osebne vpletenosti v delo, ki ga opravljajo med misijo je večji kot po njej, kar pa ne velja za poveljstvo čete.

GRAF 27; Kako zanimivo je tvoje delo ?



Če je delo ki ga opravljamo zanimivo, pomeni, da bo posameznik ki to delo opravlja zanj motiviran oziroma bo v njem prepoznal izziv. To pa pomeni da bo naloga izvedena ne zaradi nje same, ampak se stremi k njeni kvalitetni realizaciji. IZVČ se strinja s tem, da je njihovo delo na misiji zanimivo in manj zanimivo po misiji. Najbolj zanimivo delo prepoznajo poveljniki tako med kot po misiji (najmanjša razlika). Za poveljstvo čete lahko trdim, da je njihovo delo po misiji bistveno bolj zanimivo kot med misijo (zanimivost njihovega dela se močno približa zanimivosti poveljniškega kadra).

6. VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK

Preučevanje vloge in pomena vojaške kohezije v sodobnih vojskah, kot tudi analiza vpliva delovanja v mirovni operaciji na njeno oblikovanje na primeru izvidniške čete na operaciji ALTHEA EUFOR v MNTFN je potrdila;

- da je za IZVČ kot strukturirano vojaško enoto, ki je imela visoko stopnjo stalnosti že pred odhodom na mirovno operacijo značilno, da je na misiji in po njej izkazovala visoko stopnjo kohezije. Kohezija IZVČ med delovanjem na misiji je bila statistično večja kot po prihodu iz misije, hkrati pa ne morem ne potrditi ne ovreči, da je bila najvišja pred odhodom enote na misijo (zaradi prepozne odobritve vprašalnika s strani GŠSV, ni bilo mogoče opraviti anketiranja čete pred odhodom na misijo). Kljub temu pa lahko potrdim, da so bile vse oblike kohezije (vertikalna – horizontalna – organizacijska; kot tudi delitev na socialno – profesionalno) nižje po misiji kot med njo,
- dobro vodenje IZVČ pred odhodom na mirovno operacijo, je pozitivno vplivalo na vzdrževanje visoke stopnje kohezije vojaške enote med misijo in po njej. Tako lahko trdim, da je bil človeški dejavnik v enoti prepoznan kot najpomembnejši element pri delu s četo v fazi priprav in na sami misiji. Na razvoj in oblikovanje vojaške kohezije pred in med misijo, so v največji meri vplivale predvsem voditeljske večšine (vertikalna kohezija) poveljniškega kadra. Voditelji v četi so v kar največji meri pozitivno vplivali na izoblikovanje oddelkov, vodov in čete v celoti. Horizontalna kohezija, pa se je odražala preko medsebojne skrbi in zaupanja pripadnikov enote na istem nivoju. Z dobrim vodenjem enote je tudi nivo organizacijske kohezije dosegel in ohranil visoko vrednost, kar je vse prej kot podcenjujoče, seveda če razumemo, da je glavni imperativ vsake vojske, da se posameznik poistoveti z normami in cilji organizacije v kateri deluje. Le-to pa je možno le v primeru, ko posameznik sočasno občuti skrb in posluš vojske kot institucije. Organizacijska kohezija (znotraj katere lahko prepoznamo tako elemente socialne, kot profesionalne kohezije) pa se je glede na doseženo stopnjo med misijo, po misiji znižala (padec ponosa pripadnosti enote, nižje zaupanje v logistično oskrbo, nižja identifikacija z SV). Voditeljstvu danes vsi raziskovalci priznavajo ključno vlogo pri doseganju cilja, to je oblikovanje trdne, stabilne, kohezivne vojaške enote, ki je sposobna prepoznati in se izogniti pastem dezintegracije v stresnih obdobjih svojega delovanja. Za voditeljstvo, ki je prepoznan kot ključni dejavnik vpliva na oblikovanje in razvoj vojaške kohezije je značilno, da

je bilo po misiji ocenjeno nižje. Tako lahko trdim, da se je vertikalna – horizontalna, kot socialna – profesionalna kohezija znotraj voditeljstva po misiji zmanjšala,

- da priprava in odhod vojaške enote na mirovno operacijo ter izvajanje nalog na njej, vpliva na pripadnike enote motivacijsko, poleg tega je potrjena tudi večja stopnja razpoložanja do usposabljanja. Stopnja zadovoljstva do dela, ki ga opravlja posameznik je večja med misijo kot po njej. Sodelovanje v mirovnih operacijah za SV danes predstavlja za veliko večino vojaških enot enega od glavnih motivacijskih dejavnikov. Večina dosedanjih raziskav vpliva delovanja v mirovnih operacijah na oblikovanje vojaške kohezije je pokazala, da je le-ta najvišja pred odhodom, med misijo pada in je najnižja po vrnitvi enote iz misije,
- v obdobju sodelovanja na operaciji ALTHEA v BiH, stresorji niso vplivali na zmanjševanje kohezije v izvidniški četi. Za posameznika med in po misiji predstavlja največji stres predvsem;
 - nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega,
 - urjenje postrojitvenih pravil,
 - daljša odsotnost od družine,
 - opravljanje protokolarnih dolžnosti,
 - slabe higienske razmere v času teren, usposabljanja,
 - problem z linijo ViP.

V obdobju med misijo, pa so bili v primerjevi z obdobjem po njej prepoznani kot večji stresorji predvsem naslednji dejavniki;

- zdravstvene težave družinskih članov,
 - odsotnost iz domačega okolja,
 - pomanjkanje prostega časa zaradi intenzivnega urjenja,
 - pomanjkanje prostega časa zaradi nalog na misiji,
 - nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega,
 - fizično in verbalno spolno nadlegovanje,
 - opravljanje protokolarnih dolžnosti,
 - in urjenje postrojitvenih pravil.
- sposobnost čete da zagotavi vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe so po misiji nižje kot med njo, do porasta po misiji pa pride pri poveljniškem kadru. Kot splošno ugotovitev lahko navedem, da je četa med misijo zagotavljala višje vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe na višjem nivoju kot po misiji, hkrati je zaznana

tudi bolj izstopajoča pozitivna ocena vseh parametrov med poveljniškim kadrom in da poveljniški kader zaznava večjo sposobnost čete, da zagotavi vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe po misiji.

Zanimiva pa je ocena pripadnikov čete, ki so prepričani, da na oblikovanje kohezije v enoti najbolj vpliva voditeljstvo, medsebojno spoštovanje, skupinsko delo, kvaliteta ljudi, disciplina in različne vrednote posameznikov. Dejansko so pripadniki čete po misiji izkazali;

- večjo željo po vlogi SV, da skrbi za družino ob daljši odsotnosti vojaka,
- povečano željo, da bo SV poskrbela za družino,
- večjo zainteresiranost, da posameznik po misiji ostane v sistemu,
- znaten porast mnenja o tem, ali so bile ženske kdaj v tvoji enoti (spolno nadlegovane (fizično ali verbalno),
- povečano zadovoljstvo do dela (izkazano samo pri poveljstvu čete).

Pomembnost razumevanja vloge in pomena vojaške kohezije v primarnih vojaških skupinah je v SV stopilo v ospredje šele s prestopom iz obvezniškega v prostovoljno služenje. Proces profesionalizacije od SV danes zahteva tudi drugačno dojetje in vrednotenje človeškega dejavnika. Številne sodobne vojske, ki so pot profesionalizacije izvedle pred nami so kmalu spoznale, da je vojak največja vrednota sistema. Ravno razumevanje pojava kaj pomeni "biti vojak" je ključno pri razvijanju OS. Pri tem je potrebno razumeti in realno ovrednotiti človeški dejavnik skozi celoten cikel njegovega delovanja na način optimalnega;

- kadrovskega popolnjevanja sistema,
- ponujanja takšnega načina usposabljanja, ki zagotavlja zadrževanje pripadnikov,
- ter mehkega prehoda v civilno okolje po zaključeni pogodbi v SV.

Organizacijski razvoj vojska, kot tudi razvoj opreme sta omejena dejavnika, tako da je največji napredek možen ravno pri ljudeh – vojaki oziroma pri razvoju vojaških enot. Dejstvo je, da je s preходом na poklicno vojsko postala kvaliteta kot kategorija pomembnejša od kvantitete, oziroma da je kvaliteta postala primarni cilj, torej doseči večjo izurjenost enot brez povečanja stroškov (le-ti so omejen dejavnik). Zato lahko trdim, da najsodobnejši oborožitveni sistemi ne pomenijo kaj dosti brez visoko motiviranega in dobro izurjenega vojaka. Za stabilne in kohezivne enote je značilno tudi, da so podvržene dobremu voditeljstvu in urjenju oziroma boljšemu obvladovanju veščin, zato so lahko visoko izurjene enote :

- operativne kljub svoji velikosti (maloštevilne),
- opravljajo naloge na mirovnih operacijah,
- sposobne doseči višje ocene in standarde.

Vojaška kohezija ohranja enoto skupaj kljub fizičnim obremenitvam, utrujenosti, lakoti, žeji, pomanjkanju spanja, osamljenosti..., zato so takšne enote manj podvržene dezintegraciji, le-to pa doživijo tiste enote, v katerih pride do razpada primarnih skupin zaradi:

- odtujitve,
- občutka nezmožnosti vplivanja,
- razočaranja in razpada linije ViP.

Vojak ne izvršuje svojih nalog zaradi zemlje, zastave ali patriotizma. Vse to so lahko razlogi za njegovo sodelovanje. Vendar pa, ko je ogroženo njegovo življenje ali življenje sovojaka in je pod stresom, se izkaže, da je pripravljen žrtvovati svoje življenje na terenu samo zaradi svojih sovojakov, prijateljev. Primarna vojaška skupina je ključni dejavnik, ki pojasnjuje obnašanje vojaka v boju. Poveljniki so v zgodovini vodili svoje vojake v boj zaradi svojih karizmatičnih lastnosti ali entuziazma do patriotizma. Na drugi strani so se vojaki vedno bojevali izvrstno, če je šlo za dobro organizirano in izurjeno skupino posameznikov. Vojak se je v tej primani vojaški skupini obnašal in deloval dobro toliko časa, dokler je čutil varnost, pripadnost, spoštovanje, skrb in je bil odlično voden.

Zgodovina nas uči, da kohezivne enote dosežejo višjo stopnjo pripravljenosti, so bolj učinkovite in tudi kredibilnejše, oziroma lažje preživijo v stresnih okoljih, utrpijo manj žrtev ter so bolj usposobljene in zato tudi manj podvržene dezintegraciji. Stabilen posameznik je predpogoj za vzpostavljanje vojaške kohezije v enoti. Stalnost enote, pozitivne izkušnje enote v stresnih situacijah in uspeh so temelji za razvoj visoke stopnje vojaške kohezije v enoti. Vodja, ki razume svoje vojake, poskuša vsak trenutek izkoristiti za gradnjo vertikalne kohezije. Organizacijsko kohezijo pa je potrebno graditi na temelju zgodovine in tradicije.

Za kohezijo lahko trdimo, da je težko izmerljiv pojem, vendar pa je kljub temu medsebojno poznavanje in zaupanje vseeno merljivo, predvsem na primeru majhnih enot oziroma primarnih vojaških skupin do nivoja čete. S tehniko rekonstrukcije je možno izmeriti tako stalnost posameznika, kot tudi enote, tako na začetku kot tudi na koncu operativnega cikla usposabljanja. Tako lahko trdim, da enota doseže velik napredek le takrat, ko se poveča njena

stalnost in kohezija. Za pehotne (motorizirane) enote, ki so urjene za neposredno (bližinsko) bojevanje z nasprotnikom, vojaška kohezija predstavlja kritični moralni imperativ.

Preučevanje primarnih vojaških skupin od nivoja oddelka do čete je nivo vojaških enot, ki je najprimernejši za raziskovanje vojaške kohezije. Vzrok za to je preprost, saj na tem nivoju najlažje ugotavljamo:

- organizacijske karakteristike; kjer je funkcija vojske kot organizacije v tem, da pojasni vlogo in namen kohezivne enote v smislu doseganja cilja, kar se izkazuje preko kadrovske in logistične podpore ter izdelanih vojaških predpisov ki promovirajo kohezijo. Enostavno gre za ukrepe, ki omogočajo izvajanje nalog na način, katere negirajo individualizem ter promovirajo odgovornost posameznika do skupine,
- značilnosti voditeljstva; ki je prepoznan kot ključni dejavnik vojaške kohezije saj zagotavlja, da vojaška enota uresničuje norme in cilje vojaške organizacije. O uspešnem voditeljstvu lahko govorimo le, kadar se le-ta izvaja na osnovi grajenja osebnega odnosa voditelj – vojak,
- ter vlogo in pomen človeškega dejavnika znotraj primarne vojaške skupine; Kohezivne primarne vojaške skupine navadno izražajo določene lastnosti navzven. Skupaj delujejo od osnovnega vojaškega urjenja, preko namenskih priprav za izvedbo točno določene naloge. Pozitivne izkušnje iz faze urjenja dograjujejo preko izvajanja zahtevnih oblik streljanja, taktičnih vaj ter izvajanju usposabljanja, ki je podvrženo stresu in to v vseh pogojih delovanja. Seveda je nujno, da takšna enota deluje na osnovi vojaških parov – dvojek (op.an. buddy team), kjer si vojaka vzajemno dajeta psihofizično podporo in gradita močno medsebojno zaupanje in spoštovanje. V takšnem konceptu izgrajevanja vojaka je opazovanje njegovega vedenja nepogrešljivo. Element povratnega poročanja nadrejenim po liniji vodenja in poveljevanja pa omogoča sistemsko izvajanje korekture deviantnega vedenja posameznika in mobilizira pritisk voditeljstva, s ciljem odpravljanja nesprejemljivega vedenja posameznika v enoti.

Eden od pogojev, da se v vojaški enoti začne graditi kohezija je;

- da se posameznik identificira s svojim neposrednim voditeljem in z enoto,
- da enota zadovoljuje posameznikove fizične in socialne potrebe (hrana, voda, medicinska oskrba, počitek, logistična podpora, in orožje – strelivo),
- da enota posamezniku zagotavlja občutek varnosti.

Vpliv delovanja v mirovnih operacijah na oblikovanje vojaške kohezije je potrebno razumeti in preučevati skozi celotno obdobje razvoja vojaške enote. K oblikovanju kohezije v vojaški enoti stremijo poveljniki skozi celoten čas skupnega delovanja enote na vseh nivojih v četi. Koliko so pri tem uspešni je v veliki meri odvisno od njihovih voditeljskih veščin, ki se prilagajajo stopnji razvoja enote. Raznovrstnost realističnega usposabljanja, delovanje v stresnih pogojih, poznavanje vseh pripadnikov do obisti, poslušnost do majhnih problemov, odločanje na najnižjih nivojih poveljevanja, vodenje s primerom, logistična podpora nadrejenega poveljstva in drugi elementi pozitivno vplivajo na oblikovanje trdne, stalne in kohezivne vojaške enote. Pozitivne izkušnje v fazi priprav za kasnejše izvajanje namenske naloge prav tako pomembno vplivajo na njen razvoj. Visoka stopnja standardov, profesionalni odnosi, spoštovanje etičnih in moralnih norm vseh pripadnikov so temelj uspešne enote. V SV na vse to negativno vpliva predvsem:

- podcenjena vloga voditeljskih veščin poveljnikov na najnižjih taktičnih enotah,
- nepravilno razumevanje vloge enotovne podčastniške linije,
- delna izoblikovanost novih častnikov, ki prihajajo v SV na dolžnost PV,
- negiranje vloge in pomena stalnosti vojaških enot,
- nepravilen model popolnjevanja novih vojakov takoj po zaključku TVU,
- in splošna podcenjenost ter nerazumevanje vloge in pomena človeškega dejavnika v poklicni vojski.

S preučevanjem teorije o vojaški koheziji ter o njeni vlogi znotraj vojaške organizacije lahko trdim, da kot ključne indikatorje (v različnih oblikah medsebojne soodvisnosti z vojaško kohezijo), ki vplivajo na razvoj in oblikovanje vojaške kohezije prepoznavam;

- stres,
- dezintegracijo,
- voditeljstvo,
- učinkovitost (vojaška in bojna),

- pripravljenost,
- usposabljanje ter
- integriteto, stabilnost in stalnost vojaške enote.

S primerjalno analizo razumevanja vloge in pomena vojaške kohezije v različnih državah lahko zaključim;

- da je razumevanje vloge in dajanje pomena vojaške kohezije bolj prisotno v državah s prostovoljnim popolnjevanjem, torej v poklicnih vojskah (kar pa ne velja za Izrael),
- da med državami, ki imajo poklicno vojsko, največji poudarek vojaški koheziji izkazuje VB (s svojim dojetjem vloge regimentov) in ZDA (preko razvijanja svojih vojaških enot po programu COHORT),
- da je SV zaradi svojega nedavnega prestopa na prostovoljno popolnjevanje šele na začetku poti razumevanja vloge in pomena vojaške kohezije.

Strinjam se z ugotovitvami številnih avtorjev (glej Scull 1990, Henderson 1985, 1990; Kirkland idr. 1987; Manning & Ingram 1983; Siebold & Kelly 1988; Bass 1981; Hollander 1985), da je kvaliteta voditeljstva ključni dejavnik, ki odloča ali so enote kohezivne. Hkrati pa lahko voditeljstvo prepoznamo tudi kot ključni element bojne moči, saj vsi ostali štirje elementi; manever, zaščita, ognjena moč in informacije pridejo do izraza preko učinkovitega voditeljstva; katerega lahko opredelimo tudi kot; sposobnost vplivanja na ljudi skozi vidik zagotavljanja motivacije ter doseganja končnega cilja.

V zadnjem desetletju je SV naredila izjemno velik preskok sodelovanja v mirovnih operacijah (Alba 1997, KFOR – bojna skupina Sokol 2007). Pri samem razvoju sodelovanja SV v mirovnih operacijah je zanimiv velik napredek v delovanju pripadnikov SV. V obdobju samo desetih let, je bila SV dejansko sposobna preiti iz sodelovanja v tradicionalnih mirovnih operacij na kompleksne. Predvsem zadnjo, katero so zaključili pripadniki KFOR SIKON 15, lahko uvrstimo v tip kompleksnih mirovnih operacij. V vseh operacijah do danes, v katerih je sodelovala SV z enotami velikosti vod, četa ali bataljon lahko trdim, da so bile uspešne. To potrjujejo tudi številna priznanja za opravljeno delo s strani drugih članic zveze NATO. Osnovni razlog uspešnega delovanja na mirovnih operacijah je po moji oceni v tem, da so bile vse enote napotene na mirovno operacijo z sorazmerno visoko stopnjo izdelane kohezije. Enote so pred napotitvijo dosegle visok nivo strukturiranosti, stalnosti in integritete, kar se je

rezultiralo z zadrževanjem visoke stopnje kohezije tako med misijo, kot tudi po povratku v domovino po opravljeni nalogi. Popolnoma drugačna pa je zgodba s pridodanimi enotami (posamezniki), ki vedno spremljajo izoblikovane kontingente. V mislih imam ostale pripadnike kontingenta, ki pa hkrati niso sestavni del taktične enote (preostali pripadniki znotraj SIKON-a; člani NPE – nacionalni podporni element, štabni častniki in podčastniki, ki niso iz iste enote...). Na osnovi osebnih izkušenj lahko trdim, da se v obdobju misije razvije in ohranja visok nivo profesionalnega odnosa pripadnikov taktične enote tudi do vseh preostalih pripadnikov SV na misiji, ne morem pa govoriti o izoblikovanju kakršnekoli kohezije med obema kategorijama pripadnikov SIKON-a. Da je temu res tako, priča tudi dejstvo, da se po opravljeni misiji v celoti prekinajo stiki med pripadniki taktičnih enot in vsemi ostalimi pripadniki, ki so v enakem obdobju delovali znotraj istega SIKON-a.

Nova oprema, tehnologija, organizacija in način urjenja so enotam v pomoč in oporo, a vse to se izkaže za nepomembno, če se taktične enote ne morejo razviti v stabilne in sposobne za delovanje v najtežjih pogojih delovanja. Po koncu druge svetovne vojne so enote na bojišču postajale vse manjše in vse bolj disperzivne, medtem ko se je domet orožjem nenehno povečeval ter s tem tudi natančnost in učinkovitost delovanja orožja po cilju. Decentralizacijsko delovanje vojaških enot tudi pri opravljanju nalog na mirovnih operacijah zahteva večjo avtoriteto in avtonomijo manjših taktičnih enot, ter s tem tudi višjo stopnjo obvladovanja individualnih veščin ter pravilne presoje in na to nanašajoče odločitve v kritičnih trenutkih. Večina vojska v razvitem svetu danes začenja ali že zaključuje prehod od naborniške h poklicni vojski, ki bodo sposobne izvajati različne tipe nalog. Zato ocenjujem;

- da človeški dejavnik in s tem tudi vloga kohezije v vojaških enotah, kljub vse hitrejšemu napredku tehnologije in razvoju vojaške tehnike pridobiva na svojem pomenu,
- ter da sodelovanje enot SV v mirovnih operacijah pozitivno vpliva na oblikovanje vojaške kohezije.

7. SEZNAM TEMELJNE LITERATURE

7.1. ZNANSTVENE MONOGRAFIJE IN ZBORNIKI

1. ADP - Army Doctrine Publication (2000): Soldiering – The Military Covenant. DGD&D/18/34/71, Army Code No. 71642, Februar (Vol.5)
2. AJP-3.4.1; Peace Support Operations, Ratification Draft 1.
3. ATP-3.4.1.1 (2002): Peace Support Operations; Techniques and Procedures, Edition.
4. Brejc, M. (2000): Ljudje in organizacija v javni upravi. VUŠ, Ljubljana
5. Clausewitz, C. (2004): O vojni. Studia Humanitatis, Ljubljana, str. 107
6. Cohen, W. A. (1996): The New Art of the Leader: Leading with Integrity and Honor. Prentice Hall Press
7. Cunningham, E. G. (1995): Peacekeeping and UN Operational Control; A Study of Their Effect on Unit Cohesion. Naval Postgraduate School Monterey, CA.
8. brig. Furlan, B. (2006): Bojno delovanje, MORS RS
9. brig. Furlan, B. (2000): Pravila štabnega dela; MORS RS
10. Grizold, A. (1992): Razpotja nacionalne varnosti. Ljubljana, str. 63-65
11. Grizold, A. in Ferfila, B. (2000): Varnostne politike velesil. FDV, str.205
12. Harrel, M. C. in Miller, L. (1997): New Opportunities for Military Women; Effects Upon Readiness Cohesion, and Morale. National Defense Research Institute, RAND
13. Headquarters, Department of the Army (1999): Field Manual 22-100 Army Leadership. Washington DC.
14. Headquarters, Department of the Army (1999): Field Manual 22-51 Leaders Manual for Combat Stress Control. Washington DC, str. 9-1.
15. Headquarters, Department of the Army (2003); Field Manual 3-07 Stability Operations and Support Operations. Washington DC.
16. Headquarters, Department of the Army (1990): Field Manual 100-20 Military Operations in Low Intensity Conflict. Washington DC.
17. Headquarters, Department of the Army (1994): Field Manual 100-23 Peace Operations. Washington DC.
18. Headquarters, Department of the Army (1999): Field Manual 8-51 Combat stress and control stabilization. Washington DC.
19. Headquarters, Department of the Army (2004): Field Manual 1-02 Operational terms and graphics. Washington DC.

20. Henderson, W. D. (1983): *Cohesion The Human Element in Combat. Leadership and Societal Influence in the Armies of the Soviet Union, the United States, North Vietnam, and Israel.* University Press of the Pacific Honolulu, Hawaii
21. Holmes, R. (1985): *Acts of War, The Behaviour of Men in Battle.* Cassell Military Paperbacks
22. Horton, J. (2005): *Infantry in Battle; From Somalia to the Global War on terror.* United States Army Infantry School, Fort Benning, Georgia
23. Howard, M. (1976): *War in European History.* Oxford University Press
24. Hunter, A. (1991): *On Peace, War and Gender. A Challenge to Genetic Explanations.* New York, Feminist Press
25. Huntington S. P. (1957): *The Soldier and the State.* Canbridge Massachusetts: Harvard University Press.
26. Janowitz, M. (1960): *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait,* New York: The Free Press, str. 418-425
27. Jovičević, M. (1983): *Posameznik in kolektiv v izrednih razmerah.* Partizanska knjiga.
28. Jelušič, L. (1997): *Legitimnost sodobnega vojaštva.* Fakulteta za družbene vede, TiP, str.19 in 106 – 109.
29. Kotnik, I. (1994): *Primerjalna analiza naborniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojaki v Evropi in Severni Ameriki.* Magistrsko delo. Ljubljana
30. Marshall, S.L.A. (1947): *Men Against Fire; The problem of Battle Command.* University of Oklahoma Press Norman, Washington, Infantry Journal
31. Miller, L. in Moskos, C. (1993): *The Benefits of a Mixed Race and Gender Army for Humanitarian Mission.* Northwest University
32. Moskos, C. (1970): *The American Enlisted Man. The Ran kand File's in Today Military.* New York, Sage.
33. Nordcaps. (2002): *Peace support Operations Manual, Vol.1, 3. str. 69-71.*
34. Nye, R.H. (1986); *The Challenge of Command, Reading for Military Excellence.* A Perigee Book, Published by The Berkeley Publishing Group, New York.
35. Polič, M. (1993): *Vojaška psihologija.* MORS RS
36. Polič, M. (1994): *Psihološki vidiki nesreč.* Uprava RS za zaščito in reševanje pri Ministrstvu za obrambo, Ljubljana
37. *Peacekeeping Handbook. UN Armed Forces Handbook (1987): Manuals,* International Peace Academy, Pergaman Press.
38. *Peacekeeping Training. UN Department of PK Operations Training; Training*

Guidelines for National or Regional Training Programmes

39. Pick, A. (1987): Ancient and Modern Battle. V Greely, J.N. in Cotton, R.C. (ur) Battle in Roots of Strategy, Book 2
40. Ramsay, M. A. (2002): Command and Cohesion. The Citizen Soldier and Minor Tactics in the British Army, 1870-1918. Prager Studies in Diplomacy and Strategic Thought, Westport London
41. Nye R.H. (1986): The Challenge of Command. Reading for Military Excellence, A Perigee Book, Published by The Berkeley Publishing Group, New York
42. Selič, P. (1999): Psihologija bolezni našega časa. Znanstveno in publicistično središče Ljubljana.
43. Shephard, B. (2000): A War of Nerves; Soldiers and Psychiatrists 1914 – 1994. Pimlico Edition.
44. Straub, C. C. (1988): The Unit First; Keeping the Promise of Cohesion. University Press of the Pacific Honolulu. Hawaii,
45. Sun Cu (1996): Umetnost vojne. Založba Amalietti, Ljubljana
46. United Nations Peacekeeping Handbook for Junior Ranks. (1997): UN Department of Peacekeeping Operations, Third Draft
47. Ustanovna listina Združenih narodov in statut Meddržavnega sodišča, (1992): Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo, Ljubljana
48. Vlada RS (2006): *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.
49. Watson, B. A. (1997): When Soldiers Quit, Studies in Military Disintegration

7.2. POGLAVJA IZ ZBORNIKOV TER ZNANSTVENIH IN STROKOVNIH REVIJ

50. Ahronson, A. in Eberman, C: (2002): Leadership and Teams; Understanding Leadership and Teams in the Military Context. Prepared for the Director Canadian Forces Leadership Institute (CFLI).
51. Bartone, P. T. in Adler, A. B. (1999): Cohesion Over Time In a Peacekeeping Medical Task Force. Military Psychology, Vol2, Number 2, str. 137-160.
52. Bartone, P.T. in Kirkland, F. R. (1991): Optimal Leadership in Small Army Units, V Reuven, G. in Mengelsdorff, D. (ur.) Handbook of Military Psychology, str. 393-409,
53. Biehl, H. in Kummel, G. (2003): Morale and Cohesion, Armed Forces and International Security, Global Trends and Issues, ERGOMAS, str. 249-254.
54. Boer, C. P. (2001): Small Unit Cohesion; The Case of Fighter Squadron. 3-VI.G.IV. Armed Forces and Society, Vol.28, No.1, Fall , str. 33-54.

55. Brian, J. R. and Segal, D. R. (2000): The Impact of Multiple Deployments on Soldiers Peacekeeping Attitudes, Morale and Retention. *Armed Forces and Society*, Vol.27, No.1, Fall, str. 57-78.
56. Castro, C in Adler, B. Amy (1999): OPTEMPO: Effects on Soldier and Unit Readiness. *Parameters*, Autumn 1999, pp. 86-95.
57. Catignani, S. (2004): Motivating Soldiers; The Example of the Israeli Defense Forces. *US Army War College Quarterly*, Vol. XXXIV, str.108-121.
58. Černigoj-Sadar, N. (2002): Stres na delovnem mestu. *TIP*, letnik 39-1, str.81-102.
59. Dandeker, C. (2003): Homosexuality and Military Service. *Armed Forces and International Security, Global Trends and Issues, ERGOMAS*, str. 225-230.
60. Dandeker, C. in Gow, J. (1997): The Future of Peace Support operations; Strategic Peacekeeping and Success. *Armed Forces and Society*, Vol.23, str. 327-348.
61. Driskell, J. E. in Salas, E. (1991): Overcoming the Effects of Stress on Military Performance; Human Factors, training and selection Strategies. V Reuven, G. in Mengelsdorff, D. (ur.) *Handbook of Military Psychology* str. 183-195.
62. Gal, R. (1983): Unit Morale; Some observation on Its Israeli Version. Washington DC, Department of Military Psychology, Division of Neuropsychiatry, Walter Reed Institute of Research, str.12-14.
63. Goulding, M. (1993): The Evolution of the United Nations Peacekeeping, *International Affairs*, str. 69.
64. Griffith, J. in Viatkus, M. (1999): Relating Cohesion to Stress, Strain, Disintegration, and Performance. *An Organizing Framework, Military Psychology*, Vol.11, Number 1, str. 27-55.
65. Grizold, A. (1998): Vojaški poklic v Evropi (Primer Slovenije). V: Grizold, A. (ur.), *Perspektive sodobne varnosti (Iz obramboslovnih raziskav II)*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
66. Home, A. T. (2001): Unit Cohesion. *Marine Corps Gazette*, Februar, str.45.
67. Iglič, H. (2006): Kohezija v vojaških enotah. *Bilten Slovenske vojske. Strokovna revija SV*, December 2006 – 8/št.4, RS MORS GŠSV, str. 139 – 158.
68. Ingraham, L. H. (1988): Fear and Loathing in the Barracks – and the Heart of the Leadership. *Parameters*, December, *US Army War College Quarterly*, str.75-80.
69. Jacobowitz, D.W. (1980): Alienation, Anomie and Combat Effectiveness. *Air University Review / Sept – Okt*.
70. Jacobs, T.O. (1991): Leadership in Military Performance. V Reuven, G. in

- Mengelsdorff, D. (ur.) Handbook of Military Psychology, str. 387-392.
71. Jelušič, L. (2003): Mirovne operacije (1.del). V reviji Slovenska vojska, letnik X1/6, str. 20-23.
 72. Jelušič, L. (2005): Sociološki problemi v mirovnih operacijah. V Pipenbaher, B. (ur.) Vključevanje civilnih zmogljivosti v operacije v podporo miru. Ljubljana, str. 72-84.
 73. Johns, J. H. (1984); Cohesion in US Military. Washington DC, National Defense University Press.
 74. Kane, R. B. (2002): On the German Art of War: Truppenfuhrung; Air & Space Power Journal.
 75. Kane, T. D. in Tremble, T. R. Jr. (1999): Transformational leadership effects at different levels of the Army. Military Psychology, Vol11, Number 1, str. 85-107.
 76. Kier, E. (1998): Homosexuals in the U.S.Military; Open Integration and Combat Effectiveness. International Security, Vol. 23, No.2, Fall, str. 5-39.
 77. Labuc, S. (1991): Cultural and Societal Factors in Military Organizations. V Reuven, G. in Mengelsdorff, D. (ur.) Handbook of Military Psychology, str. 471-489.
 78. Lubi. D. (1992): Slovenski vojak; Pripadniki TO med oboroženimi spopadi v sloveniji, junij – julij 1991. V Grizold, A. (ur) Razpotja nacionalne varnosti; obramboslovne raziskave v Sloveniji, Knjižna zbirka TiP, str. 161.
 79. MacCoun, R. (1993): Memorandum for the Secretary of Defense; Ending Discrimination on the Basis of Sexual Orientation in the Armed Forces. Chapter 10 – What is Known About Unit Cohesion and Military Performance.
 80. MacCoun. R., Kier. E. in Belkin, A.; Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer, May 2004. Armed Forces and Society, Vol.32, No.1, 2005.
 81. Madden, R. W. (2001); Living on the Edge; Building Cohesion and the Will to Win. V Kolenda, C. D. (ur): Leadership; The Warrior's Art. The Army War College Foundation Press, str. 55-80.
 82. Manning, F. J. (1991): "Morale, Cohesion and Esprit de Corps". V Reuven, G. in Mengelsdorff, D. (ur.) Handbook of Military Psychology, str. 453-470,
 83. McBreen, B. B. (2002): Improving Unit Cohesion; The First Step in Improving Marine Corps Infantry Battalion Capabilities. The Commandant of the Marine Corps National Fellowship Program.
 84. McClure, P. in Broughton, W. (2000): Measuring the Cohesion of the Military Communities. Armed Forces and Society, Vol.26, No.3, Spring, str. 473-487.

85. Miller, L. (2003); Women in the Armed Forces. *Armed Forces and International Security, Global Trends and Issues, ERGOMAS*, str. 221-224.
86. Moskos, C. (1979): National Service and the All-Volunteer Force. *Society*, Nov/Dec, str. 70-71.
87. Nay, S. (1990): Combat Stress Reactions. V Reuven, G. in Mengelsdorff, D. (ur.) *Handbook of Military Psychology*, str. 507-530.
88. Nuciari, M. (2003): "Women in the Military: Sociological Arguments for Integration." V Guiseppa Caforio (ur) *Handbook of the Sociology of the Military*, 279-297. New York: Kluwer Academic/Plenum.
89. Oliver L. W. (1999): A Quantitative Integration of the Military Cohesion Literature, *Military Psychology*, Vol11, Number 1, str. 57-83.
90. Reed, B.J. in Segal, D.R. (2000): The Impact of Multiple Deployments on Soldiers Peacekeeping Attitudes, Morale and Retention. *Armed Forces and Society*, Vol.27, No.1, Fall, str. 57-78.
91. Rosen. L. N. (2003): Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in US Army Units. *Armed Forces and Society*, Vol.29, No.3, Spring , str. 335-351.
92. Rosen, L. N. (1999): Gender Composition and Group Cohesion in US Army Units; A Comparison across Five Studies. *Armed Forces and Society*, Vol.25, No.3, Spring, str. 365-386.
93. Rush, R. S. (1999): A Different Perspective; Cohesion, Morale and Operational Effectiveness in the German Army. Fall 1944. *Armed Forces and Society*, Vol.25, No.3, Spring, str. 477-508.
94. Siebold, G. L. (1999): The Evolution of the Measurement of Cohesion, *Military Psychology*, Vol.11, Number 1, str. 5-26.
95. Siebold, G. L. in Lindsay, T.J. (1999); The Relation Between Demographic Descriptors and Soldiers – Perceived Cohesion and Morale, *Military Psychology*, Vol11, Number 1, str. 109-128.
96. Siebold, G. L. (1996): Small Unit Dynamics: Leadership, Cohesion, Motivation and Morale. V Phelps R.H. in Farr B.J.(ur.) *Reserve Component Soldiers as Peacekeepers*, str. 237-286
97. Segal, M. W. (2003): Sexuality and the Military. *Armed Forces and International Security, Global Trends and Issues, ERGOMAS*, str. 217-220.
98. Seifert, R. (2003): Gender and the military; An Outline of Theoretical Debates. *Armed Forces and International Security, Global Trends and Issues, ERGOMAS*, str.

209-216.

99. Shalom, U. B. (2005): Cohesion during Military Operations; A Field Study on Combat Units in the Al-Aqsa Intifada. *Armed Forces and Society*. Vol.32, No.1, oktober, str. 63-79.
100. Simons, A. (2004): Women in Combat Units; It's Still a Bad Idea. *Army War College Quarterly*, Vol. XXXI, str.89-100.
101. The Blue Helmets (1990); A review of United Nations Peacekeeping, New York; United Nations Department of Public Information.
102. Vojna enciklopedija. (1974): str. 352 in 448, urednik Gažević Nikola, redakcija vojneenciklopedije 1970-1976, Beograd
103. Vrhunc, M. (1995): Možnosti vojaka v boju. Uprava za razvoj, MORS.
104. Westbrook, S. D. (1980): Sociopolitical Alienation and Military Efficiency. *Armed Forces and Society*, Winter str. 92-116.
105. Wong, L. (2003): Why they Fight; Combat Motivation in the Iraq War. Carlisle Barracks, Strategic Studies Institute, U.S. Army War College

7.3. MEDMREŽJE

106. van Bijlevelt, Walter: A comparison between morale in high risk operations and low risk operations; Dostopno na <http://www.internationalmta.org/Documents/2005205052P.pdf> (20.06.2007)
107. Brinkerhoff, J.R.; The Military Command Function; Dostopno na <http://www.militaryconflictinstitut.htm> (10.03.2005)
108. Hooker, R.D. Jr. (1998); Building Unbreakable Units; Dostopno na <http://www.usafa.af.mil/jscope/JSCOPE98/HOOK98.HTM> (15.11.2004)
109. The Cohesion of the Small Group; Dostopno na http://www.presamil.ro/SMM/2002/03/4_eng.htm (18,10.2005)
110. The Collapse of the Armed Forces, *Journal*, 7 June, 1971; Dostopno na <http://chss.montclair.edu/english/furv/Vietnam/heinl.html> (4.11.2006)
111. Robertson, N.T.; United States Army Regimental System, Regiment Historian, August 9, 2001; Dostopno na <http://www.185museum.com/reg/regimental.system.htm> (25.3.2007)
112. Shay, J.; Ethics, Leadership, Policy – Not Separate Spheres, Preventing Psychological and Moral Injury in Military service, 2000; Dostopno na <http://www.ndu.edu/icaaf/Speakerbios/Shaymil.htm> (4.11.2006)

113. Lyon, A.; Some talk to Alexander.
Dostopno na: <http://www.baronage.co.uk/2003b/regiment.pdf> (25. 3.2006)
114. Definitions of Military Unit Cohesion. Dostopno na;
<http://www.wikipedia.org/wiki/Cohesion> (17.06.2007)
115. Harwell, J.; Did the War Destroy Social Cohesion in European Societies.
Dostopno na <http://wwwso.williams.edu/jharwell/socialcohesion.html> (17.6.2007)
116. Shay, J.; Trust Study – Final report; Appendix E: Cohesion Essay. Dostopno na
http://www.belisarius.com/modern_business_strategy/shay/cohesion (15.02.2007)
117. Heidl, R.D.; The Collapse of the Armed Forces, Journal, 7 June, 1971;
Dostopno na; <http://chss.montclair.edu/english/furv/Vietnam/heidl.html> ;

PRILOGA

ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MAGISTRSKO NALOGO VLOGA IN POMEN KOHEZIJE V VOJAŠKIH ENOTAH

Zaradi izdelave magistrske naloge z naslovom **Vloga in pomen kohezije v vojaških enotah** Vas prosim, da sodelujete v anketi, ki je anonimna in je namenjena pripadnikom Slovenske vojske. Izsledki raziskave mi bodo v pomoč pri opredelitvi in ugotavljanju vloge kohezije v enotah Slovenske vojske.

Za vaše sodelovanje se vam v naprej zahvaljujem.

Boštjan MOČNIK

Datum:

DEMOGRAFSKI KAZALCI

VARIABLA	OBKROŽI
SPOL	<ul style="list-style-type: none">• Moški• Zenska
POLOŽAJ V VOJAŠKI ORGANIZACIJI	<ul style="list-style-type: none">• Vojak• Podčastnik• Častnik
ČAS DELOVANJA V ENOTI V KATERO STE TRENUTNO RAZPOREJENI	<ul style="list-style-type: none">• Koliko časa (mesecev) ste v četi: _____• Koliko časa (mesecev) ste v vođu: _____• Koliko časa (mesecev) ste v oddelku: _____
STATUS	<ul style="list-style-type: none">• Porocen• Samski• Locen• Izvenzakonska skupnost
IZOBRAZBA	<ul style="list-style-type: none">• 4.stopnja (poklicna šola)• 5.stopnja (srednja šola)• 6.stopnja (višja strokovna šola)• 7.stopnja (univerzitetna)• 8.stopnja (magisterij)
V SLOVENSKI VOJSKI SEM ZAPOSLEN (v letih)	<ul style="list-style-type: none">• Do 1• Od 1-3• Od 3-5• Od 5-10• Nad 10

VLOGA IN POMEN ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

Anketni vprašalnik je sestavljen v osnovi iz petih sklopov vprašanj, ki podajajo tematsko odgovore na naslednja vprašanja:

- Vloga in pomen kohezije v vojaški enoti (do nivoja čete),
- Korelacija med kohezijo vojaške enote in stresom,
- Sposobnost vojaške enote, da zagotovi vojakove fizične, varnostne in družbene potrebe (četa),
- Merjenje elementov voditeljstva v vojaški enoti,
- Merjenje motivacijskih elementov v vojaški enoti.

Merjenje kohezije v vojaških enotah se intenzivneje izvaja v vojskah po svetu zadnjih štirideset let. V tem prevladujejo predvsem ZDA, Izrael in Velika Britanija (s svojim regimentnim sistemom). Primarni namen ugotavljanja stopnje kohezije v vojaških enotah do ravni čete je, ugotoviti dejansko vlogo človeškega dejavnika v boju in koliko le-ta vpliva na preživetje enote na bojišču, v smislu, da vojaška enota ne doživi dezintegracije (kot skrajne oblike razpada enote).

Anketni vprašalnik vsebuje 102 vprašanj ter predstavlja zbirnik vprašanj, na katerega odgovarjajo tudi vojaki oboroženih sil ZDA, VB in Izraela.

OPREDELITEV POJMA

KOHEZIJA:

- Je povezovanje vojakov, kar se izraža preko njihove skupne volje in medsebojne privrženosti ter predanosti k enoti in izvršitvi naloge kljub bojnemu stresu. Kohezivne enote torej pomembno prispevajo k morali,
- Lahko jo opredelimo kot vez, ki povezuje med seboj člane skupine, njihovo predanost do sovojakov, enoti in nalogi. Zato lahko govorimo o koheziji šele takrat, ko posameznik čuti pripadnost in odgovornost do enote ter je v njeni najbolj skrajni obliki »žrtvovanju za skupinske cilje« pripravljen zastaviti tudi svoje življenje.

1. sklop vprašanj
VLOGA IN POMEN ELEMENTOV KOHEZIJE V VOJAŠKI ENOTI
 (do nivoja čete)

(1-zelo nizka, 2-nizka, 3-srednja, 4-visoka, 5-zelo visoka)

1. V koliki meri zaupaš načinu oskrbe (logistična oskrba enote, možnost zamenjave intendantskih sredstev, zamenjava poškodovanih delov opreme zaradi usposabljanja..)?	1	2	3	4	5
2. V koliki meri zaupaš, da bo v primeru tvoje daljše odsotnosti SV poskrbela za tvojo družino?	1	2	3	4	5
3. Ali si želiš aktivne vloge SV (celostna oskrba), da v času tvoje daljše odsotnosti aktivno skrbi za tvojo družino?	1	2	3	4	5
4. V koliki meri si zadovoljen s pretokom informacij v enoti?	1	2	3	4	5

a) merjenje kohezije oddelka					
5. Pripadniki oddelkov v tvojem vodu res skrbijo drug za drugega.	1	2	3	4	5
6. Pripadniki oddelkov v tvojem vodu delajo skupaj kot »dober tim«.	1	2	3	4	5
7. Pripadniki oddelkov v tvojem vodu stopijo skupaj in združijo moči da nalogo opravijo dobro.	1	2	3	4	5
8. Pripadniki oddelkov v tvojem vodu uživajo medsebojno zaupanje.	1	2	3	4	5
b) merjenje ponosa pripadnosti vodu					
9. Pripadniki oddelkov so ponosni da lahko služijo v svojem vodu.	1	2	3	4	5
10. Pripadniki oddelkov čutijo da imajo pomembno vlogo pri izvajanju vodnih »nalog«.	1	2	3	4	5
c) merjenje ponosa pripadnosti četi					
11. Pripadniki vodov so ponosni da lahko služijo v svoji četi.	1	2	3	4	5
12. Pripadniki vodov čutijo da imajo pomembno vlogo pri izvajanju četnih »nalog«.	1	2	3	4	5
d) stopnja identifikacije z SLOVENSKO VOJSKO					
13. Ko nekdo kritizira SV, to občutim kot osebno žalitev.	1	2	3	4	5
14. Zanima me kakšno je mnenje drugih o SV.	1	2	3	4	5
15. Kadar govorim o SV, navadno rečem MI namesto ONI.	1	2	3	4	5
16. Uspeh SV je moj uspeh.	1	2	3	4	5
17. Če nekdo hvali SV, to občutim kot osebni kompliment.	1	2	3	4	5

Obkroži najprimernejši odgovor :

18. **Kako bi opisal kohezivnost v svoji enoti?**

- Smo zelo kohezivna enota
- Smo bolj slabo kohezivna enota
- Razdeljeni smo v več manjših konfliktnih skupin

19. **Verjamem, da s svojimi sodelavci iz enote delamo skupaj dobro?**

- Se ne strinjam
- Se strinjam

20. **Verjamem, da s svojimi sodelavci iz enote komuniciramo med seboj dobro?**

- Se ne strinjam
- Se strinjam

21. **Ali razmerje med številom žensk in moških v vojaškem kolektivu vpliva nate?**

- Ne, to me sploh ne zanima
- Da, rajši delam z moškimi
- Da, rajši delam v enotah, kjer je številčno razmerje med moškimi in ženskami enako
- Da, najraje delam z ženskami

22. **Ali si usmerjen k svoji enoti ? (četa)**

- Zelo sem ponosen na to, kaj je moja enota dosegla v minulem obdobju in počaščen sem da sem del nje
- Uživam v tem kar je postorila moja enota in všeč mi je, da sem del tega
- Vseeno mi je, kar dosegla moja enota; lahko jo zapustim ali pa tudi ostanem
- Ni mi všeč kaj je moja enota in rajši ne bi bil del nje
- Enota v kateri sem mi nikakor ni všeč in nočem biti del nje

23. Ali so bile kdaj ženske v tvoji enoti spolno nadlegovanje (fizično ali verbalno)?

- Ne
- Da, a redko
- Včasih
- Pogosto

24. Kako vpliva nate služenje v tvoji enoti v smislu da si zaradi tega bolj ali manj zainteresiran da ostaneš zaposlen v SLOVENSKI VOJSKI ?

- Zaradi tega sem bolj zainteresiran, da ostanem v SV.
- V bistvu mi je vseeno.
- Zaradi tega sem manj zainteresiran, da ostanem v SV.

25. Zakaj misliš da je kohezija tvoje enote takšna kakršna je?

(OBKROŽI 10 OD 20 ODGOVOROV)

KATEGORIJA	ODGOVOR
Kvaliteta ljudi	<ul style="list-style-type: none"> • Različni osebni interesi/vrednote/osebnosti • Klišeji • Morala/stališče • Kvaliteta ljudi • Spol
Organizacija enote	<ul style="list-style-type: none"> • Velikost enote • Tip enote (bojna enota, logistika, zveze, RKB...)
Voditeljstvo	<ul style="list-style-type: none"> • Voditeljstvo • Komunikacija in pretok informacij • Management • Disciplina • Prepoznavnost/nagrade in priznanja
Skupno urjenje/delo/izvedba naloge in doseganje zastavljenih ciljev	<ul style="list-style-type: none"> • Skupinsko delo • Tradicija in ponos • Operativni cikel/tempo urjenja • Delo/kohezija naloge • Osebni angažma posameznika • urjenje
Zaupanje / prijateljstvo / spoštovanje	<ul style="list-style-type: none"> • spoštovanje in odvisnost drug od drugega • osebni odnosi in skupno druženje izven delovnega časa

2. sklop vprašanj

KORELACIJA MED KOHEZIJO VOJAŠKE ENOTE IN STRESOM

V koliki meri ti naslednji dejavniki na današnji dan predstavljajo težavo (stres) ?

(1-zelo majhna težava, 2-majhna težava, 3-niti velika in niti majhna težava, 4-velika težava, 5-zelo velika težava)

26. osebne zdravstvene težave	1	2	3	4	5
27. zdravstvene težave tvojih družinskih članov	1	2	3	4	5
28. pripravljenost za delovanje na misiji (BiH, Kosovo, Afganistan)	1	2	3	4	5
29. problem z linijo vodenja in poveljevanja	1	2	3	4	5
30. sovojaki s kateri delujem vsak dan	1	2	3	4	5
31. starešine s katerimi delujem vsak dan	1	2	3	4	5
32. odsotnost od družine za daljši čas	1	2	3	4	5
33. odsotnost iz domačega okolja	1	2	3	4	5
34. slabši bivalni standardi v času izvajanja terenov	1	2	3	4	5
35. slabše higienske razmere v času izvajanja terenov	1	2	3	4	5
36. daljše delovanje v drugih kulturnih okoljih (misije)	1	2	3	4	5
37. dolgčas	1	2	3	4	5
38. prihod v učni center Vipava oziroma v matično enoto	1	2	3	4	5
39. skupni bivalni prostori z ostalimi sovojaki iz enote	1	2	3	4	5
40. izgled vojaške osebe v skladu s Pravili službe v SV (PSSV);nakit,	1	2	3	4	5

nohti, zalisci, brada in frizura...					
41. Odnos nadrejenega, ki dosledno zahteva urejenost in dosledno spoštovanje PSSV?	1	2	3	4	5
42. pomanjkanje intimnosti zaradi npr. skupinskega tuširanja, opravljanje primarnih bioloških potreb brez vrat, nočni počitek med sovojaki, skupinsko uživanje vseh dnevnih obrokov...?	1	2	3	4	5
43. strah pred tem, da bi naredil napako	1	2	3	4	5
44. sankcioniranje iz strani nadrejenega, s katerim imate vzpostavljen prijateljski odnos	1	2	3	4	5
45. pomanjkanje prostega časa zaradi intenzivnega urjenja na terenskem usposabljanju	1	2	3	4	5
46. pomanjkanje prostega časa zaradi opravljanja nalog na misiji	1	2	3	4	5
47. nejasno poveljevanje in zahteve nadrejenega	1	2	3	4	5
48. fizično ali verbalno spolno nadlegovanje	1	2	3	4	5
49. rokovanje z orožjem, ki je polnjeno z ostrim strelivom	1	2	3	4	5
50. ivajanje bojnih streljanj z obhodnim manevrom (oddelek, vod, četa)	1	2	3	4	5
51. opravljanje stražarskega varovanja (7 dni)	1	2	3	4	5
52. opravljanje protokolarnih dolžnosti (gardna enota)	1	2	3	4	5
53. urjenje postojitvenih pravil	1	2	3	4	5

3. sklop vprašanj
SPOSOBNOST VOJAŠKE ENOTE, DA ZAGOTOVI VOJAKOVE FIZIČNE, VARNOSTNE IN DRUŽBENE POTREBE(četa)

(1- zelo močno, 2 – močno, 3 – niti močno in niti slabo, 4 – slabo, 5 – zelo slabo)

54. Četa zadovoljuje osnovne logistične zahteve.	1	2	3	4	5
55. Četa je primarna socialna skupina in v njej se počutim varno.	1	2	3	4	5
56. Četa je glavni vir moje prepoznavnosti in spoštovanja v vojaškem okolju.	1	2	3	4	5
57. Četa deluje zaščitno do svojih vojakov napram nadrejenemu poveljstvu.	1	2	3	4	5
58. Četa ima nadzor nad potekom dogodkov v enoti.	1	2	3	4	5
59. Četa daje pripadnikom enote povod da se z njo identificirajo	1	2	3	4	5

4. sklop vprašanj
MERJENJE ELEMENTOV VODITELJSTVA V VOJAŠKI ENOTI

(1- močno se strinjam, 2 – strinjam se, 3 – delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4 – ne strinjam se, 5 – močno se ne strinjam)

a) kohezija voditeljev v enoti					
60. Voditelji v tvojem vodu res skrbijo drug za drugega.	1	2	3	4	5
61. Voditelji v tvojem vodu dobro delajo skupaj kot ena skupina.	1	2	3	4	5
62. Voditelji v tvojem vodu združijo moči skupaj s ciljem, da izvedejo nalogo.	1	2	3	4	5
b) merjenje razpoložena do urjenja in usposabljanja					
63. Vojaki opravljajo tiste dolžnosti, za katere so izurjeni.	1	2	3	4	5
64. Vojakom je pri svojem delu zaupana velika mera odgovornosti.	1	2	3	4	5
65. Vojake se vzpodbujajo, da izvedejo nalogo po svoji moči, četudi kdaj pri tem naredijo napako.	1	2	3	4	5
66. Vojaki izvajajo povratno poročanje o tem kako so izvedli nalogo.	1	2	3	4	5
67. Poudarek v tvoji četi temelji na »izvedi nalogo prav« in ne samo da jo navidezno izvedeš pravilno.	1	2	3	4	5
68. Vojaki priznavajo svoje napake in se jim pomaga, da se iz njih kaj naučijo.	1	2	3	4	5
69. Voditelji zaupajo svojim vojakom da naloge opravljajo dobro.	1	2	3	4	5
70. Za izvajanje novih nalog vojakom dobijo usmeritve in direktive.	1	2	3	4	5

5. sklop vprašanj
MERJENJE MOTIVACIJSKIH ELEMENTOV V VOJAŠKI ENOTI

a) merjenje motivacije za delo (1- močno se strinjam, 2 – strinjam se, 3 – delno se strinjam in delno se ne strinjam, 4 – ne strinjam se, 5 – močno se ne strinjam)					
71. Meni izvajanje dodatnih nalog in odgovornosti v mojem vođu ne predstavlja problem.	1	2	3	4	5
72. Veliko delam in svoje delo skušam opraviti maksimalno dobro.	1	2	3	4	5
73. Komaj čakam da pridem v službo naslednji dan.	1	2	3	4	5
74. Zelo osebno sem vpleten v svoje delo, ki mi veliko pomeni.	1	2	3	4	5
b) motivacija za delo na misiji					
75. Veliko mi pomeni, da se dobro usposobim za naloge ki jih bom opravljal na misiji.	1	2	3	4	5
76. Da bom dobro usposobljen za odhod na misijo, sem pripravljen vložiti več truda in odrekovanja.	1	2	3	4	5
77. Veliko se bom naučil na pripravah za odhod na misijo.	1	2	3	4	5
c) merjenje zadovoljstva dela katerega opravljam (1–zelo koristno, 2–koristno, 3–delno koristno in delno, 4–nekoristno, 5–zelo nekoristno)					
78. Kako koristno je delo ki ga opravljaš večino časa?	1	2	3	4	5
(1–zelo zanimivo, 2–zanimivo, 3–delno zanimivo in delno nezanimivo, 4–nezanimivo, 5–zelo nezanimivo)					
79. Kako zanimivo je tvoje delo?	1	2	3	4	5
(1 – zelo rad, 2 – rad, 3 – delno rad in delno nerad, 4 – nerad, 5 – zelo nerad)					
80. Kako rad imaš delo ki ga opravljaš?	1	2	3	4	5