

POSTMODERNE VOJAŠKE ORGANIZACIJE:
SOCIOLOŠKA ANALIZA

Uvod

Vojaške organizacije so neomejeni sistemi (so v neprestani medsebojni odvisnosti in izmenjavi z okoljem), kar pomeni, da različnim tipom družbe ustrezajo različni tipi vojaških organizacij.

Namen pričujočega članka je pokazati, kako novejši razvoji v okolju vojaških organizacij naprednih industrijskih družb vplivajo, in bodo tudi v prihodnosti vplivali na njihovo organizacijsko strukturo. Vojaške organizacije bodo morale, če bodo hotele preživeti in ostati učinkovite, tako kot civilne organizacije, razviti nove, bolj decentralizirane strukturne oblike, z bolj odprtimi mejami in manj strogimi hierarhijami.

Med dejavniki, ki vplivajo na vojaško organizacijsko strukturo je pet še posebej pomembnih. Štirje od teh so eksterni (situirani so v okolju organizacij), eden pa je vmesni dejavnik.

Zunanji dejavniki so:

1. stopnja ekonomskega razvoja
2. obstoječa tehnologija
3. socio-kulturno okolje
4. geopolitično okolje, kjer organizacije delujejo

Notranji dejavnik je naloga same organizacije. Ta dejavnik je vmesen zato, ker nanj vplivajo tudi ostali štirje dejavniki.

Vseh pet dejavnikov skupaj določa obliko vojaške organizacije oziroma njeno organizacijsko strukturo.

Shema 1

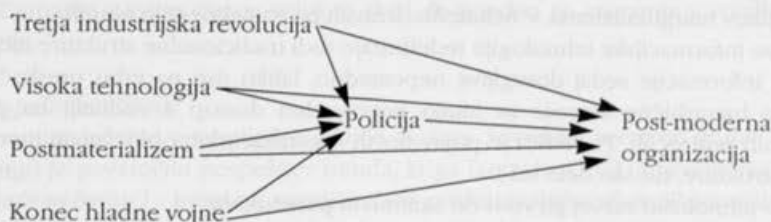


¹ Dr. Philippe Manigart, Kraljeva vojaška akademija, Belgija.

Okolje

Transformacijo vojaških organizacij, ki se je pričela po drugi svetovni vojni, označuje upad modela množične armade. Pravzaprav se je z upadom množičnih oboroženih sil dogodila transformacija podobna tisti, ki je vplivala na kompleksne civilne organizacije v industrijskem svetu, t.j. transformacija od delovno intenzivnih h kapitalno intenzivnim organizacijam. Model, ki temelji na splošni vojaški obveznosti v miru in nacionalni mobilizaciji v času vojne, je zamenjala nova oblika organizacije, post-moderna vojaška organizacija.

Shema 2: Post-moderna vojaška organizacija



Ekonomsko okolje

Spremembe, ki jih doživljajo zahodne ekonomije, nekateri imenujejo tretja industrijska revolucija (informacijska tehnologija, nove tehnologije). Ritem tehnoloških inovacij je hitrejši kot kdaj koli prej in življenjski rok proizvodov je vedno krajši. Istočasno ekonomija postaja globalna. Stari ekonomski trgi izginjajo in zamenjuje jih globalen trg, ki mu vladajo transnacionalne organizacije.

Transnacionalna organizacija (Schuler in Jackson 1996, 63) je strukturirana tako, da nacionalne meje izginjajo. Deluje v številnih deželah, svoje osebje pa ne izbira po nacionalnem kriteriju. Funkcionira na globalen način, produkcija pa je popolnoma integrirana na globalnem nivoju. Transnacionalna organizacija se razlikuje od bolj tradicionalne multinacionalne organizacije. Multinacionalna struktura predstavlja organizacijo, ki deluje v več kot eni državi, njene glavne odločitve pa se sprejemajo v glavnih sedežih podjetja. Transnacionalna struktura pa pomeni organizacijo, ki prav tako deluje v več državah, vendar se glavne poslovne odločitve sprejemajo povsod po svetu. Ta struktura pogosto nastane iz rasti podjetij in narave posla.

Tehnološko okolje

Moderne vojske so organizacije, ki uporabljajo zelo kompleksne tehnologije (oborožitveni sistemi itd.). Ob koncu stoletja nekateri strokovnjaki zaradi skrajne kritične mase tehnoloških novosti, ki je del tretje industrijske revolucije (generiranje, zbiranje, predelovanje in širjenje informacij), govorijo o 'revoluciji v vojaških zadevah'.²

² Glej na primer Snow (1991) in Toffler (1993).

Boëne (1997, 4) pravi, da "novo hi-tech orožje, kljub temu, da je uporabnikom prijazno in lahko z njim brez težav upravljajo tudi nespecialisti, hkrati pa povzroča novo kompleksnost za osebe zadolženim za logistiko, vedo, koordinacijo, poveljevanje in nadzor. Pospešuje razvoj, produkcijo in ohranjanje stroškov ter sproža tudi večjo potrebo po izobraževanju in urjenju vsaj med oficirji in podoficirji".

To ima dve posledici:

1. Na eni strani gre za potrebo po vedno bolj izurjenem osebju z višjo izobrazbeno stopnjo. Najmanj specializirane funkcije bodo izginile (se bodo avtomatizirale ali pa bodo zagotovljene od zunaj).
2. Na drugi strani pa je urjenje teh specialistov dolgo in drago. Da bi bilo to urjenje stroškovno ugodno pa mora biti čim krajše.

Iz tega sledi dejstvo, da je bila v vseh zahodnih vojaških organizacijah vloga nabornikov marginalizirana, v nekaterih državah pa so nabor celo ukinili.

Nove informacijske tehnologije redefinirajo tudi tradicionalne strukture moči. Ker so informacije sedaj dosegljive neposredno, lahko tisti na vrhu preskočijo vmesne hierarhične stopnje in imajo neposreden dostop z voditelji na posameznih področjih. Posledica je pojav novih organizacijskih oblik (manj hierarhične strukture, timsko delo itd.).

Nov tehnološki razvoj pa vodi do zanimivih paradoksov:

Prvi paradoks, prisoten v zadnjem desetletju, je 'strukturalna razorožitev'. Ko proračun (pa naj bo zmanjšan ali ne) nikakor ne more več slediti naraščajočim investicijskim stroškom, se število kupljenega orožja za opremljanje vojske z vsako novo generacijo orožja zmanjšuje. Število lovskih letal se na primer v belgijskih zračnih silah stalno zmanjšuje že od 1950-ih dalje. Lahko se celo zgodi, da ne bodo sposobni kupiti novih vojaških letal, da bi zamenjali v 21. stoletju zastarevajoče F-16.

Še več, vojaški upravitelji so pogosto nenaklonjeni uporabi in se bojijo izgube teh redkih in dražjih oborožitvenih sistemov, kadar je korist manjša od možne izgube (kot pred kratkim v primeru kazenskih zračnih napadov v Bosni), s tem pa do neke mere zadržujejo uporabo oborožene sile. Ta paradoksalen mehanizem pa vpliva tudi na visoko izurjene kadre. Bernard Boëne (1996, 4) se na primer spominja, da so se ob vpoklicu mlajših oficirjev, ki naj bi okrepili vojaške enote v Saudski puščavi kot del francoskega prispevka v Zalivski vojni, nekateri poveljniki bataljonov spontano vzdržali tega, da bi pošiljali diplomante vojaške akademije Saint-Cyr (domnevno najboši oficirski kader, ki ga lahko ponudijo) z argumentom, da jih je njihovo drago šolanje naredilo preveč dragocene, da bi jih izgubili v tako postranski zadevi.

Drugi paradoks je dejstvo, da drago orožje in vojaki v vojaški akciji 'nizke intenzivnosti', v kateri bi bilo to orožje najbolj verjetno uporabljeno, niso nujno relevantni. Temu danes pravimo 'operacije brez vojne' (Operations Other Than War (OOTW)) ali 'konflikt nizke intenzivnosti' (Low-Intensity Conflict (LIC)).

Socio-kulturno okolje

Na socio-kulturni ravni sta osrednji vrednoti individualizem in hedonizem. Spreminja se tudi narava dela: izginja nacija službe za celo življenje.

Postmaterialistične vrednote pridobivajo na pomenu. Gre tudi za večjo kulturno raznolikost (post-modernizem).

Ena od posledic tega kulturnega premika je dejstvo, da je iskanje lastnega interesa postavljeno pred vse drugo in da občutek pripadnosti večji skupnosti izgineva. Indikatorji tega trenda so med drugim naslednji:

- Poudarjanje lastnih pravic in pozabljanje na dolžnosti do lastnega naroda in do drugih ljudi.
- Tradicionalne vrednote počasi izginjajo (delovna etika, religiozne vrednote itd.).
- Državljska zavest prav tako izginja.
- Kot posledica vzpona post-materialističnih vrednot so se spremenila človeška pričakovanja glede dela. Vojaške patriotizem ne motivira več. Veliko bolj kot kdaj koli prej jih zanimajo delovni pogoji.
- Zaupanje v institucije na splošno slabi, še posebej pa zaupanje v vojaške institucije.

Geopolitično okolje

Spreminjajoče se geopolitično okolje (kolaps Sovjetske zveze in konec hladne vojne) je povzročilo pospešitev trenda, ki ga Janowitz (1971) imenuje realna sila (*'force-in-being'*) - trenda k manjšim bolj profesionalnim silam. Povzročilo pa je morda še najbolj tudi spremembo vlog teh sil (od zastraševanja k nadzoru).

Naloge

Danes naloga ni več zastraševanje poznanega nasprotnika, ampak (verjetno) vzdrževanje ali uveljavljanje miru v regijah, kjer so naši interesi v nevarnosti oziroma iz humanitarnih razlogov. Te nove naloge so torej nadzornega značaja.

Organizacijska struktura

Intervencijske sile

Spremembe v vlogi modernih vojaških organizacij je pravzaprav napovedal že Janowitz, oče moderne vojaške sociologije. V svojem danes klasičnem delu, prvič objavljenem leta 1960, *Profesionalni vojak* (*The Professional Soldier*), govori o intervencijski sili. Po njegovi definiciji (1971) je to "sila, ki je neprestano pripravljena na akcijo, z minimalno uporabo sile, njena naloga pa je vzdrževanje mednarodnih odnosov namesto zmage". Primeri tovrstnih akcij so zalivska vojna, Somalija, bivša Jugoslavija itd.

Značilnosti post-modernih vojaških organizacij

Tipologija po moskosu in burku

Oblika, ki naj bi jo prevzele zahodne vojaške organizacije v prihodnosti, je predmet številnih študij. Predlagana so bila številna poimenovanja. Tu uporabljam

tipologijo po Moskosu in Burku (1994), ki sta v obliki nasprotij strnila glavne razlike med tem čemur pravita zgodnje moderne (množične vojske), pozne moderne (realne sile) in postmoderne vojaške organizacije.

Shema 3: Karakteristike post-moderne vojaške organizacije

<i>Spremenljivke</i>	<i>Zgodnja moderna organizacija (pred hladno vojno)</i>	<i>Moderna organizacija (hladna vojna)</i>	<i>Postmoderna organizacija (po hladni vojni)</i>
Zaznana grožnja	Invazija na sovražnika	Nuklearna vojna	Subnacionalna in nevojaška
Struktura sil	Množična vojska	Večja profesionalna vojska	Manjša profesionalna vojska z rezervnimi deljenimi nalogami
Javno mnenje glede vojske	Podporno	Ambivalentno	Skeptično ali ravnodušno
Vpliv na proračun za obrambo	Pozitiven	Nevtralen	Negativen
Dominantni vojaški profesionalci	Bojni vodnja	Upravitelji ali tehnični strokovnjaki	Vojak - državnik, vojak - šolar
Civilni nameščenci	Majhen del	Srednji del	Glavni del

Prejeto po Moskos in Burk (1994, 197)

Zakaj govorita o vojaku - državniku in vojaku - šolarju? Gre za to, da so za učinkovito izvrševanje častniških nalog v postmoderini dobi, ki se odvijajo večino v multinacionalnem okviru (ohranjanje miru, humanitarne naloge), potrebne dodatne veščine in sposobnosti. Častnikom se vedno bolj poverjajo nevojaške naloge političnega značaja (odnosi z lokalnimi oblastmi in prebivalstvom, mediji, kontingenti drugih narodnosti itd.). Z drugimi besedami, častniki morajo imeti višjo in raznoliko akademsko izobrazbo, da bi bili kos novim nepredvidenim situacijam (študij tujih jezikov, političnih ved, sociologije, tujih kultur itd.). Ta trend je podoben tistemu v ekonomskem sektorju (t.j. potreba po permanentnem izobraževanju).

V tem kontekstu je hitrost komunikacije preko satelitov omogočila takojšnjo medijsko prisotnost, ki pomembno vpliva na način, po katerem vojaške organizacije funkcionirajo v akciji. Eden od vplivov je pogostost kratkih stikov med tistimi, ki nadzirajo na (političnem ali operacijskem) vrhu in tistimi, ki so na terenu. Sredi akcije so slednji (na splošno mladi oficirji) edini, ki obvladujejo posamezne točke v neki situaciji, pod budnim očesom svetovnih TV kamer, ko je potrebno neposredno ukrepanje. Tako je veliko pooblastil dodeljeno prav njim, njihovi nadrejeni v sredinskem upravljanju pa ostanejo v tem procesu pogosto brez dela. Z drugimi besedami, mrežna struktura komunikacijskih sistemov, ki dovoljuje vsakomur, da se posvetuje z drugimi v akciji, je relativizirala vertikalno dimenzijo vojaške organizacije.

Druge značilnosti

Postmoderne vojaške organizacije bi morale imeti še druge značilnosti:

Shema 4: Druge značilnosti post-modernih vojaških organizacij

- virtualne organizacije
- kulturna raznolikost
- ⇒ post-moderne vojaške organizacije = mreže organiziranih hierarhij, t.j. organizacij:
 - s prepustnimi mejami
 - "plosko" hierarhijo
 - z decentraliziranim sprejemanjem odločitev (od tod redukcija velikosti generalnih štabov)
 - in z večjo sposobnostjo toleriranja negotovosti

Virtualne organizacije

Bolj kot kdaj koli prej je sedaj poudarek na sodelovanju: to bodo (in so že) multinacionalne intervencijske sile (kot na primer SFOR) ali pa permanentne multinacionalne sile (kot so NATO ali pa Eurocorps ali Belgijsko-nizozemska mornarica); ali pa morda celo transnacionalne organizacije pod nadzorom nekaterih mednarodnih organizacij. Verjetno je, da bomo priča istemu razvoju kot v privatnem sektorju, t.j. proliferaciji združenih, podjetij, strateških zvez in virtualnih organizacij.

Po Schulerju in Jacksonu (1996, 44) je virtualna organizacija "začasna mreža podjetij z raznolikimi kompetencami, ki so sposobne hitro sodelovati, da bi izkoristile minljive prednosti. Potem, ko so priložnosti izkoriščene, lahko 'korporacija' razpade tako hitro kot je nastala. Začasno podjetje ne bo imelo hierarhije, osrednje pisarne in organizacijskega načrta." Primeri virtualnih vojaških organizacij so IFOR, SFOR v Bosni, NATO-ve Combined Joint Forces (CJTF) itd.

Glavne posledice novih struktur so naslednje (Dandeker 1995, 32):

- prenos odgovornosti na projektne upravljalce na nižji stopnji;
- to delo je intenzivno in zelo zahtevno, a hkrati koristno - z odgovornostjo za opremo, ljudi in uspeh operacije;
- fleksibilnost pomeni poudarek na večnamenski opremljenosti in posledično zahtevo po rekrutu in po obdržanju osebja, ki je sposobno prevzeti več vlog - bolj fleksibilna delovna sila na vseh nivojih hierarhije in v vseh specializacijah;
- večja fleksibilnost, več vlog (multi-roling) itd. pomeni tudi, da bo nacija službe za celo življenje tako kot na civilnem področju, vedno manj norma in da bo delež tistih, ki bodo v vojski, na vseh stopnjah hierarhije le nekaj let naraščal.
- Kombinacija komponent različnih služb in držav postavlja probleme vzpostavljanja učinkovitih poveljevalnih in nadzornih lateralnih in vertikalnih povezav.
- Na splošno rečeno, organizirane strukture poudarjajo potrebo po nadomestitvi 'matrične organizacije', ki se je pod pogoji visoke tehnologije, strokovne delovne

sile in spreminjajočih se nalog, za hierarhične principe, ki so označevali vojsko v preteklosti, izkazala za primerno na privatnem področju.

Matrična organizacija ima dvojni mehanizem poročanja in nadzora, vertikalnega (funkcionalna hierarhija) in horizontalnega (produkt ali servis). V matrični strukturi nameščenci poročajo več kot enemu šefu, vsak šef pa je odgovoren za različne aspekte organizacije (Norgan 1994, 29). Primer sta funkcionalni šef (trženje, finance ali HRM direktor) in projektni vodja. Ko je projekt končan, se nameščenci vrnejo v njegov oddelek ali pa so določeni za delo na novem projektu. Struktura je torej začasna.

Shema 5: Ureditve podobne matrikam

		A	BEL FT	C	D
permanentne strukture	NATO		1DIV MEC (AF)		
	WEU		1 DIV MEC (EUROCORP S)		
skupina za posebne naloge	SFOR		BELUGA		
	UNTAES		BELBAT		

Prednost je v večji fleksibilnosti, izogne se podvajanju funkcij (vsak sodeluje s svojimi spretnostmi glede na projekt). Vendar pa ima ta organizacija tudi slabosti: težko jo je vpeljati v tradicionalno (funkcionalno) organizacijo; obstaja tveganje konfliktov moči; zahteva fleksibilnost in sodelovanje na vseh nivojih.

Zahodne vojaške organizacije imajo pravzaprav že precej časa značilnosti matrične organizacije. Vendar je bila prej (ex: NATO) horizontalna dimenzija permanentna. Z novimi silami (CJTF, SFOR) pa se horizontalna dimenzija spreminja skupaj z nalogami.

Vse te spremembe bodo zahtevale temeljne spremembe organizacijske kulture (več poudarka na vrednotah kot so iniciativa, sodelovanje, zaupanje itd.).

Kulturna raznolikost

Post-moderne vojaške organizacije bi morale biti dobro socialno integrirane v družbo. Zakaj? Zato, ker bo rekrutiranje problematično. Zato, ker se služba v vojski zdi zahtevna, a ne zelo prestižna, ima AVF težave pri rekrutiranju mladih belih moških, ki so do sedaj tvorili večino njihovih človeških resursov. Rekrutirati bodo morali tudi tiste skupine, ki so jih do sedaj zavračali: ženske, etnične manjšine itd.

Postmoderne vojaške organizacije morajo postati atraktivne za vse te kategorije delavcev. Vzpostaviti bo torej treba tudi nove oblike delovnih pogojev (fleksibilen delovni čas itd.).

Vojaške organizacije bodo morale biti torej bolj kulturno raznolike. Ne le iz pragmatičnih razlogov, ampak tudi zato, da ustvarijo podobo, da zaposlujejo na podlagi enakih možnosti, s čimer bi rešili eno novejših legitimacijskih zadreg.

Tradicionalno so množične vojske upravičevali z varnostnimi razlogi, z razlogom jasne in trenutne nevarnosti in z dejstvom, da so zvesto reflektirale socialno raznolikost, a kulturno homogeno družbo. V novih postmodernih vojskah bo kulturna raznolikost zamenjala socialno zastopanost kot kriterij po katerem se sodi sprejemljivost socialne sestave oboroženih sil.

Zaključek

Post-moderne vojaške organizacije bodo v prihodnosti verjetno podobne temu kar HRM literatura označuje kot mreže organiziranih anarhij, to je organizacij:

- s prepustnimi mejami
- 'plosko' hierarhijo
- z decentraliziranim odločanjem (od tod redukcija generalnih štabov)
- in z večjo sposobnostjo toleriranja negotovosti.

LITERATURA

- Boene, B. 1997. "A tribe among tribes ... Post-modern militaries and civil-military relations?", paper presented at the Interim Meeting of the International Sociological Association's Research Committee 01 (Armed Forces and Conflict Resolution), Modena, Italy, January 20-22, 1997.
- Dandeker, C. 1995. "Flexible forces for a post-cold war world: a view from the United Kingdom", str. 23-38 in *La Revue Tocqueville/The Tocqueville Review* 17.
- Janowitz, M. 1971. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait* (with a new prologue). Glencoe: Free Press.
- Moskos, C.C. et J. Burk. 1994. "The postmodern military", str. 141-62 dans J. Burk (ur.), *The Military in New Times: Adapting Armed Forces to a Turbulent World*. Boulder: Westview Press.
- Norgan. 1994. *Marketing Management: A European Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schuler, R. S. and S. E. Jackson. 1996. *Human Resource Management: Positioning for the 21st Century*. Minneapolis: West Publishing Company.
- Snow, D. M. 1991. *The Shape of the Future: The Post-Cold War World*. Armond, NY: M. E.Sharpe.
- Toffler, A. and Toffler H. 1993. *War and Anti-War*. New York: Little and Brown.