

Tato sociálně psychologická eseje je pokusem o psychologickou analýzu zahraničních vojenských misí, jež by vysvětlovala, proč tak často vojáci odcházejí do zahraničních vojenských misí mění své sociálně psychologické vnímání okolního světa. Pochopení tohoto posunu, proč a jak k němu dochází, nám umožňuje pochopit sociální atmosféru v zahraničních vojenských jednotkách, interpersonální chování vojáků vůči jiným vojákům, ale i vůči vlastní rodině a životním partnerům. Pokud však chceme opravdu analyzovat sociálně psychologické otázky působení vojáků v misích a krizové situace, jež v jejich průběhu vznikají, pak musíme odložit naše osobní i společenské předsudky na práci vojáků a armády samotné.

Dnes již rozumíme tomu, že svá přesvědčení o realitě uspořádáváme nejrůznějšími způsoby na základě zvyků daných výchovou a kulturou, a to se schopnostmi měnit způsob myšlení bez vědomého rozhodnutí o takovém aktu. Když vojáci vstupují do vojenské mise, vstupují do zcela jiného „skleníkového“ světa, v němž se jejich percepce reality – toho, co jsou, a toho, co se děje ve světě kolem nich – liší od způsobu, jak vnímají svět v období působení v mírových posádkách v České republice.

Sociálně psychologická problematika zahraničních misí

V této práci jsou shrnuty sociálně psychologické zkušenosti z vojenských misí KFOR, a to konkrétně z pátého až sedmého praporu KFOR (Kosovo), v rámci nichž působili vojáci převážně ze 4. brigády rychlého nasazení. Vojenské operace tohoto typu (peacekeeping) jsou svým charakterem odlišné od válečných operací. V závislosti na nadefinování struktury, charakteru a cíle války lze totiž vyčlenit mnoho dalších vojenských misí, jež jsou stále častější, prodlužovanější a politicky komplikovanější.

Vojáci opětovně vyjíždějí do mírové mise často svou skutečnou motivaci skrývají nejen před psychologem, ale mnohdy i sami před sebou. Tendence k dalšímu absolvování zahraniční mise se maskuje za finanční motivaci, jež je v všeobecně nejčastěji uváděným faktorem žádosti o výjezd. Snadné se přizpůsobení lehkému, zabezpečenému, zorganizovanému a v podstatě komfortnímu životu (navařeno, vypráno) hrozí vytvořením začarovaného kruhu, z něhož zejména mladí vojáci těžko nacházejí cestu do skutečného života: po výjezdu do mise snadný život, který, pokud se v něm žije déle, vyvolává zákonitě frustraci z jednostrannosti.

Neřešení osobních, pracovních a rodinných problémů, nebo jejich oddálení, vede k úzkostným pocitům, před nimiž tito „silní“ muži unikají do bezpečné vzdálenosti za metry ostaňatého drátu, kde jim adrenalinové situace jako nevšední zážitky a zejména únik za šedivého, běžného života dovolí zapomenout na bolestné mezilidské vztahy.

Zabezpečený osobní život na druhou stranu vojákům umožňuje věnovat se jen sám sobě a své práci bez vyrušování běžnými starostmi o živobytí, bez nutnosti řešit, kdo dnes vyzvedne „prcka“ ze školky, kdo půjde nakoupit atd. I přes převládající finanční motivaci je možné setkat se s vojáky, kteří opravdu odjíždějí do mise s vidinou naplnění smyslu života, naplnění

vyšších cílů (potřeby pomáhat lidem ze zemí s vážnými poválečnými problémy aj.) i intenzivního pracovního rozvoje.

Každé dlouhodobé odloučení vojáka od domova a blízkých s sebou vždy nese větší či menší sociálně psychologické problémy, a to jak v oblasti partnerských vztahů, odloučení, nevěry, sexuální abstinence, tak řešení problémů s malými i dospívajícími dětmi na dálku, intenzivnějšího prožívání stresových sociálních i pracovních situací, omezeného a zdlouhavého kontaktu s rodinou, daného řádnými dovolenými. Vojáci si i přes možnost telefonického, internetového a satelitového spojení stěžují na nedostatek informací, mnohdy je však informační frustrace způsobena spíše subjektivními příčinami a jedná se většinou o sociálně psychologické problémy ve vzájemné komunikaci.

Skupinové tenze ve vojenských jednotkách pramení z nedostatku odpočinku, nedostatečné nebo nulové saturace individuálních potřeb a zejména u vybraných vojáků i životní monotonii (strážní, kuchaři, spojaři,...). Zejména vojáci, kteří na stejné místo přijíždějí poněkolikáté, jsou nepoměrně rychleji zasaženi stereotypním směnným provozem a málo podnětným sociálním prostředím.

Na druhou stranu tyto „ostřílené staré vlky“ málo co překvapí a jsou mnohem lépe připraveni na většinu krizových sociálních situací, jež přicházejí zákonitě v každé misi. Nejde v podstatě o to, že by zahraniční mise byla sama o sobě riziková záležitost, ale vyvolávajícím rizikovým faktorem je již samotné nahromadění několika stovek mužů podobného zaměření (jsou to prostě vojáci), ale odlišných osobnostních charakteristik na poměrně malém místě po dobu šesti a více měsíců.

Největší skupinové tenze ve vojenských jednotkách vznikají z neporozumění vojáka druhému a v neochotě flexibilně měnit své životní i zažité návyky a postoje, což je vzhledem k miniaturizaci životních podmínek v misi základním kamenem životní pohody.

Pro účely snadnější orientace v sociálně psychologických rysech zahraniční vojenské mise ji můžeme rámcově rozdělit na několik charakteristických fází – fázi adaptace, normalizace, stereotypie a fázi závěrečnou.

1. Fáze adaptace (první až šestý týden)

Již v počáteční adaptacní fázi platí pravidlo „Jaký velitel, taková jednotka“. Prvních šest týdnů voják poznává nové místo, lidi, práci i organizaci života celé jednotky. Chvíli trvá, než si člověk zvykne, že ani na WC zpravidla nesedí sám, že nevodí děti ze školky a sex, lásku i něžnosti zná tak maximálně z filmové tvorby či z jistých televizních kanálů (Gold privat, Hastler aj.). Pokud někdo vyjíždí zcela poprvé, tak má většinou velký problém ustát i všudypřítomné děti, věčně žebronící za plotem o vodu. Ono tedy většinou nejde o žíznivé děti, jelikož v zápětí následuje žádost o čokoládu a euro. Jednou z dalších českých naivit je důvěra, že místní obyvatelé smýšlejí stejně jako my. Jsme jiné kultury, každá v něčem dobrá a v něčem špatná. Některá pravidla mají navíc (např. postavení žen v rodině a ve společnosti, vendeta – rodová krevní msta, ...) a některá jím chybí (např. pravidlo pravé ruky na křížovatkách, ...).

Vojáci, kteří nepřijmou skutečnost rozličnosti kultur a smýšlení, se dostávají do sociálně psychologické pasti, v níž ale neuvíznou místní obyvatelé, přestože se to tak na první pohled může zdát, ale jsou to právě vojáci, v jejichž prožívání, myšlení i chování se projeví prvky nacionalismu či dokonce xenofobie.

Pokud se v počátečních měsících objeví příznaky maladjustace a maladaptace na prostředí mise u některých predisponovaných vojáků a není včas zachycena a odborně řešena (po stránce psychologické, vojenské i personální), vede k závažným psychickým i sociálním problémům, s jejichž následky si pro nedostatek psychologických zkušeností vojenští velitelé již většinou nevědí rady. Ještě závažnější jsou psychologické změny řidičů po prodělaných autonehodách, přestože nezaviněných. Vojáci v této krizové pozici nedůvěřují sami sobě, svým rozhodovacím a reakčním schopnostem, čímž zároveň komplikují sociálně psychologickou atmosféru ve skupině (vojenského družstva), jejichž práce a životy jsou při jízdě těžkým terénem v podstatě závislé na jediném člověku – řidiči. Ztráta důvěry proto může být naprosto fatální.

V závislosti na tom, jak velké a různorodé relaxační možnosti prostředí mise nabízí a jak kvalitní relaxační stereotyp si jednotlivý voják během prvních týdnů vytvoří, dochází také k systematické eliminaci/gradaci negativních psychických stavů, jež občas přepadnou i toho nejtvrdšího bojovníka. Vojáci, kteří nedokáží zaplnit svůj volný čas individuálním nebo kolektivním sportem, četbou knih, videokazetami a DVD, jsou náchylnější k obtížnější adaptaci na prostředí mise, k prožívání nudy a životnímu nenačerpání, obtížněji se začleňují do neformálního kolektivu (jenž se mimo pracovní činnost vytváří zejména při společné sportovní činnosti) a v situaci zvýšeného sociálně psychologického napětí rychleji podléhají depresivním pocitům.

2. Fáze normalizace (šestý až dvanáctý týden)

Tato sociálně psychologická fáze je charakteristická vysokým pracovním nasazením, minimální chybovostí v pracovních výkonech a minimální konfliktostí v mezilidských vztazích ve vojenských jednotkách i na úrovni vztahů partnerských a rodinných. Zpravidla tak nevznikají ani žádné velké sociálně psychologické problémy na domácím bojišti, jež by se projevovaly zvýšením intrapsychického nebo interindividuálního napětí. Pokud během mise probíhají rozvodová řízení či vážné manželské konflikty, tak jde samozřejmě spíše o výsledek dlouhodobého procesu vztahových problémů, mise sama o sobě není vyvolávající příčinou jako spíše poslední kapkou v příslušném kalichu partnerské tolerance.

3. Fáze stereotypie (čtvrtý až pátý měsíc)

Během čtvrtého a pátého měsíce mise nastává sociálně psychologický fenomén známý jako stereotypie – a to ve své pozitivní i negativní podobě. Na jednu stranu si voják natolik zvykne na svou práci a na „skleníkové“ prostředí vojenské základny, až nabývá dojmu, že snad není jiný život než ten, který se odvíjí v Kosovu. Práce se stane rutinou jako odemykání dveří od bytu. Voják naběhne na pravidelný denní režim, ví s naprostou přesností, kolik kroků je od jeho *korimeku* (Korimec shelter) k jídelně, od korimeku k posilovně a od korimeku k pracovišti. Tuší, že v pondělí jsou k snídani páry, v úterý pomazánka, ve středu a v neděli sladké buchty. V této době jsou na tom nejhůře *watchkeepeři*, kuchaři či spojaři, kteří jsou se základnou v podstatě srostlí. Ať se tomu voják brání nebo nebrání, hrozí každému „ponorková nemoc“ jako vyšitá. Je k neuvěření, kolik drbů, jízlivých narážek, mobbingu, nesnášenlivosti se může projevit v převážně mužském kolektivu. Do absolvování první mise jsou tyto psychologické charakteristiky připisovány výlučně ženským kolektivům jako sboru vzdělaných pedagožek na jedné škole, či sboru laskavých zdravotních sester na jednom oddělení nemocnice.

Tuto sociálně psychologickou fázi prosvětlují světlé okamžiky dlouho očekávané dovolené, a pokud se zdaří, tak i dvou kratších dovolených, jež se více osvědčily z hlediska rozčlenění mise na snesitelnější časová období. Každý voják si musí přiznat, že není po třech čtyřech měsících společného života v malém korimeku tak tolerantní a velkorysý, jak si o sobě myslí. Řeči, jež ho baví prvních pár týdnů, se stávají unavujícími a protivnými, zlozvyky a vlastnosti, jež se zdály snesitelné, náhle nebezpečně zvyšují adrenalin a zhušťují psychosociální atmosféru na korimecích i celých vojenských jednotkách. Řešení je prozaické, snížit sociálně psychologické napětí minimalizováním společně stráveného času se spolubydlícími a najít si rozptýlení mezi dalšími vojáky. Na takovou tu skrytou slovní agresi, narážky, pověsti a báchorky z českých luhů a hájů platí krom dostatečného sebevědomí a přístupu „nad věcí“ i pravidelná vyříkávání si všeho nejasného a zatěžujícího v předem určeném neformálním sezení (varianta pravidelného debriefingu), kterého se zúčastní celá vojenská jednotka, nejen ti dva (tři, čtyři), kterých se konflikt týká.

Dalším krizovým bodem tohoto období je pocit nedostatečné intimity, osobního prostoru, do něhož člověku opravdu nikdo nezasahuje a nevstupuje. Výrobce tuto informaci před armádou zatajil, ale korimeky (v nichž se v misi nejen přespává, ale i pracuje a žije) mají opravdu velké oči a ještě větší uši. Z čehož logicky vyplývá, proč většina telefonních rozhovorů, hygiena i vzájemná komunikace získává v misi téměř rodinnou úroveň, v níž všichni všechno ví. Kdo se sprchuje ráno, kdo večer, kdo po ránu kašle jako tuberák, kdo má hysterickou manželku, popřípadě hysterickou milenku...

Jako nesporný a spolehlivě fungující se ukázal princip „reklamy na kávu“. S kávou tento princip nemá sice mnoho společného, zato s půvabnou ženou z uvedené reklamy hodně. Každý zná okřídenou větu „v misi je každá krásná“, ale málokdo si přizná, že by tomuto principu mohl podlehnout i on. Tedy zpátky ke kávě. Po cestě od Šajkovace k Prištině v Kosovu byly v roce 2003 vyvěšené reklamy s místní kosovskou Albánkou, nabízející lahodnou kávu. Když ji vojáci mějeli na začátku mise, byla hodnocena jako objekt nehnájí jejich vzácného zájmu. Po uplynutí prvního měsíce však pravidelně jejich zraky ulpívaly na okouzlujícím úsměvu tajemné krásky. Je obecně znám fakt, že přítomnost žen v armádě a v misích zejména má své kladné, ale i záporné stránky. Realita je taková, že jsme stále evropským státem, jenž má své specifické kulturní a sociální zvyky, které považujeme za naprostě normální a běžné. Stále ještě považujeme americké pojetí sexuálního obtěžování za přehnané, a pokud pochválí nadřízený velitel podřízenou vojáky, jak jí to dnes sluší, tak se ve většině případech cítí spíše potěšena než obtěžována.

Z toho také vyplývají i specifika soužití a spolupráce žen a mužů v misi. V české armádě nejsou stejná měřítka pro hodnocení ženské a mužské fyzické výkonnosti, a tak není zcela vhodné obsazovat ženy do všech bojových pozic jen proto, že ve společnosti i v armádě existuje rovnoprávnost mezi muži a ženami. Na druhou stranu ženy dokáží snadněji udržet pozornost i u velmi nezáživných, stereotypních prací jako je klasická úřednická práce. Navíc ženy svou přítomností mužský kolektiv neuvěřitelně zlidšťují a jsou často ochotnější stát se jakousi „vrbou“, naslouchající steskům, jež ostatní vojáky již při třetím opakování velice nudí.

Je zde však nutné zmínit sociálně psychologické problémy, jež v misi celkem zákonitě vznikají při soužití takové přesily jedinců mužského pokolení oproti zlomku pokolení ženského. Po předešlých zkušenostech už většina vojáků ví, že obcovat s místními uklízečkami a kuchařkami se prostě nevyplácí, stejně jako přejet místní krávu. Každý je strůjcem svého osudu, a tak je nutné počítat i s očekáváním místních neprovdaných žen, pro něž je svatba a potomek (zplozený i z chvílkového hormonálního šílenství sexuálně abstinujícího vojáka)

zajištěná budoucnost. Vztahy na pracovišti či rotě jsou nejenom při nedostatku intimity komplikované, ale velmi často s sebou nesou i riziko narušení mezilidských vztahů na jednotce. Je nutné přiznat, že jedinec, který má rád sex (ať se ženou či s mužem), bude terčem závisti a potažmo pomluv velké většiny těch vojáků, kteří sex nemají.

V průběhu zhruba poloviny mise začínají také často problémy na domácí frontě, ať už z jakéhokoliv důvodu, reálného či nereálného. Zcela nevinným vyvolávajícím podnětem mohou být i každodenní telefonáty domů, jelikož vojáci jsou od domova tak daleko, že nemohou s tím, co je doma, nic podstatného udělat, ale zároveň díky výborné dostupnosti spojovacích prostředků jako je mobilní telefon či internet mohou mít v podstatě každodenní kontakt s domovem. Zpočátku to téměř každému vojákově povídá v podstatě samo, je spousta nových zážitků, o něž se chtejí vojáci podělit s nejbližšími. Časem ale i Kosovo zevšední, zešediví, práce se zautomatizuje a většině vojáků najednou napadne, že po pozdravu a otázce na počasí, popřípadě na děti, si už v podstatě nemají co říci. Vznikají rozhovory typu: „Co jsi dělal dnes miláčku?“, „Ale nic zvláštního.“ „A ty?“ „No já jsem byla s kluky z práce na skleničku.“ K tomuto už jen stačí, aby vojákově bylo něco mezi 25 až 35 lety, kdy se rys žárlivosti projevuje skutečně intenzivně, a je partnerský konflikt na světě. Většina vojáků, kteří odjíždějí do mise od rodin a milujících manželek si nedokáže připustit, že během šesti měsíců se mohou jejich děti a ženy změnit, natož aby si přiznali, že se změní oni sami.

4. Fáze závěrečná (šestý měsíc)

Poslední, šestý měsíc je charakteristický pocitem, že už voják dělá svou práci tak perfektně, že lépe to snad už ani nejde. Navíc už to má tak zvaně „za pár“. Snížené pracovní výkony tak doprovází vysoká chybovost, což může být fatální zejména u řidičů, kteří zvýšeně riskují a snížují koncentraci své pozornosti, jež je již tak či tak zaměřena na „svobodný, neorganizovaný“ život doma. Vojáci počítají dny a hodiny do odletu do České republiky, a tak je psychosociální atmosféra na jednotkách spíše pozitivně naladěna, svým způsobem rozvolněna (stejně jako pracovní a vojenská morálka), což je následek povolení vysokého sociálně psychologického napětí, jež po celou dobu mise převažovalo.

Uvolnění může s sebou nést i své tragické následky v podobě ztracených mladých životů, jež jsou nejčernější hrozbou každého velitele, který má zodpovědnost za zdraví a životy svých podřízených.

Sociálně psychologické aspekty návratu vojáka z mise

Podle zkušeností armád NATO není návrat domů z vojenské mise tak jednoduchou záležitostí, jak by se na první pohled mohlo zdát. S koncem mise končí vojenská moc, zvyk řešit konfliktní situace demonstrací síly, život organizovaný vnější autoritou a pravidly. Před vojákiem stojí opět civilní život a úkol zařadit se do civilního života nikoliv jako voják, který má u sebe zbraň, a mnohdy moc nad životem a smrtí druhých, ale jako civilista, který u sebe zbraň nemá a nesmí používat demonstrací síly při řešení mezilidských konfliktních situací. U každého vojáka přechod do civilního života neprobíhá stejně, ale adaptace na civilní poměry života čeká všechny bez rozdílu. Zejména rané fáze adaptace bývají pro vojáky z hlediska sociálně psychologického nejrizikovější. Voják se musí opět zapojit do normálního domácího života a do rodinných vztahů, vrátit se do normálního života v kasárnách a k obvyklému plnění

pracovních povinností, a navíc zařadit zkušenosti z mise bez výrazného emočního doprovodu do svého životního příběhu.

Začlenění se do mírové služby může být komplikováno neustálým vracením se do vzpomínek, v nichž to či ono se dělo či řešilo jiným způsobem, v misi vojáci často více cítí smysl a cíl své práce, cítí zpětnou vazbu od ostatních lidí na své výsledky, ale i na sebe sama. Formální vztahy mezi spolupracovníky, běžné pro osmihodinovou pracovní dobu, kdy se každý utíká vydýchat domů, jsou narušeny spoluprožíváním volného času s nutností společně vydržet na malém kousku země déle než pět pracovních dnů. A není to jen v tom, že v misi se pracuje i v sobotu. Vojáci nemají příliš soukromí a musejí se naučit smát se i za ostnatým drátem plotu, přestože se za něj již přes měsíc nedostali.

Po návratu domů mohou být vojáci značně kritičtější k některým vojenským povinnostem, k vojenskému vystupování některých kolegů aj. Vojenská mise stejně jako každá životní zkušenost poznamenává, ať už v tom pozitivním (získávání nových vědomostí, dovedností, návyků, postojů k práci i k lidem a hodnotám, navázání nových vztahů), tak i negativním. Ze svého pohledu těch, kteří „znají“ se mohou cítit nedocenění a snadno se dostat do opozice vůči většině pracovních povinností. V tomto případě je dobré se tzv. vyzpovídat každému, kdo není proti, ale je důležité poznat únosnou míru vzpomínekové zátěže. V práci nějakou dobu musí vojáci usměrňovat svou nutkavou potřebu srovnávat vše přítomné se vším, co bylo. Jinak hrozí vznik psychosociálních konfliktů, při nichž nejde o racionální řešení sociálních problémů, ale o ventilaci nahromaděných negativních pocitů a nálad.

Při návratu do rodiny, k životnímu partnerovi se často vojáci cítí zmatení a plní úzkosti. Většinou po relativně dlouhém období „skleníkového života“ čekají velkou změnu k lepšímu (ve vztahu k manželce, dětem, sexu ...) a brzy jsou velice zklamáni. V závislosti na tom se cítí bědně a prázdně, nic je dostatečně nenaplnuje štěstím. Nikdo nerozumí tomu, co prožili a nikdo vojáky neocení tak, jak si představují, že si zaslouží. Často vojákům připadá, že jejich ženy jsou jiné, kamarádi jsou jiní a vlastně sami neví, o čem se s nimi bavit. Cítí se jako cizinci, po celou dobu mise si nepřipustili, že by se po dobu jejich nepřítomnosti mohlo všechno tak změnit. Zejména školou povinné a dospívající děti vojákům připadají zmatené a nejisté. Dokonce i sex je jiný ...

V hlavě se jim honí otázky po věrnosti partnerky a po intenzivním nahrazení ztraceného času. Z ničeho nic se zajímají dost o peníze, jež si během zahraniční mise vydělali za cenu odloučení a samoty, čímž se dostávají do neshod s manželkami, jež mají zpravidla jiné představy o jejich využití.

V intimním partnerském soužití vznikají komunikační bariéry, jež jsou většinou spojeny s nereálnými fantaziemi a očekáváními vojáků, kteří si během mise plánují, co všechno se změní v jejich sexuálním životě, co všechno chtejí dohnat, a jak to bude vzrušující. Zejména u dlouhodobějšího odloučení hrozí riziko vzniku úzkostních pocitů, že partnerka je cizinka, spojených s úzkostí ze sexuálního vztahu. Vojáci nerozumí pocitům hněvu, nepřátelství, negativním pocitům ze separace, jež je zastihnou nepřipravené v období, o němž několik měsíců tak snili.

Problematika vojenských manželství a rodin vojáků vyjíždějících do mise

Jedním z nejbolavějších problémů vojáků účastnících se zahraničních misí je právě téma partnerských a rodinných vztahů, manželství a rodin. Čím více vojáci „vyjíždějí“ do misí, čím více času stráví mimo rodinné hnízdo, tím více hrozí riziko narušení bazálních partnerských

a rodičovských vztahů. Čas strávený „mimo“ (nezáleží na důvodech) nelze nahradit vyšší intenzitou prožívání vztahů po návratu, přestože si tak většina vojáků svou roli v partnerství či rodině „maluje“. Není náhodou, že v zahraničí jsou vojáci ve většině případů svobodní, dokonce bez stálých partnerek, a zhruba ve 35 letech věku aktivní službu v armádě v podstatě opouštějí. V současné době již i v české armádě funguje princip, podle něhož do zahraničních misí vyjíždějí kompletní vojenské jednotky a v České republice tak zůstává jen malá část vojáků, zajišťujících chod posádky v tzv. zpětném odřadu.

S tím souvisí nezměnitelná skutečnost, že po odjezdu vojáků do misí zůstávají za hranicemi České republiky opuštěné partnerky, milenky, manželky mladé i ostřílené, rodiče klidní i neklidní, děti míří zlobivé a děti víc zlobivé, auta v dobrém i horším stavu, stvrzenky zaplacené i nezaplacené atd. Vojáci se přitom nemohou na svého partnera zlobit, že se cítí zrazený a opuštěný, jelikož jsou to vlastně oni, kdo odešel za prací pryč z domova (ať už ze sebeušlechtilejších důvodů). Již proto nelze absolutně souhlasit se zpátečnickým názorem, že po dokončení reformy armády již nebude potřeba psychologů působících v zahraničních misích.

V současné době již nejsou vyjímkou vojáci vyjíždějící do mise po čtvrté, páté, a to jim ještě ani nebylo ani třicet pět let. To znamená, že většinu času strávili ve „skleníkovém“ prostředí mise a skutečný život pro ně může být větší virtuální realitou než dokonalé počítačové hry (jež „smaží“ po dlouhých večerech v misi). Na druhou stranu vojáci, kteří vyjíždějí do mise poněkolikáté, nejsou překvapeni změnou stylu života a prostředí tak, jako vojáci „prvničky“, kteří za sebou zanechávají mladé a neurotické manželky a kupu problematických dětí (dvě z prvního manželství, dvě z druhého a páté je na cestě, jak jinak.).

Každý vojenský psycholog slyšel skutečné životní příběhy, v nichž se nejeden voják vrátil po šesti až deseti měsících z mise a doma zbylo jen ticho a kapající vodovodní kohoutek. Někdy se o manželku a děti postaral nejlepší kamarád (který na rozdíl od vojáka zůstal doma), někdy tím již jen přetekl pohár trpělivosti vojákovy partnerky.

Psychosociální aspekty strážní služby a patrolování v misi

Výkon strážní služby je bojovým úkolem v míru, který plní ozbrojená jednotka a který vyžaduje od všech vojáků přesné dodržování všech předpisů. Pro vojenskou jednotku plnící peacekeeping úkoly v prostoru nasazení (Kosovo) je charakteristické, že strážní službu v různých podobách vykonávají vojáci různých specializací. Z tohoto důvodu je nutné brát přípravu každého vojáka vážně, neboť z misijních zkušeností vyplývá, že tito vojáci nejsou pro místní obyvatele jen mementem zákona a lidských práv, ale jsou také vystaveni útokům ozbrojených civilistů, páchajících trestnou činnost.

Strážní služba a patrolování jako takové patří v misi v kategorii vojenských činností mezi jedny z nejdůležitějších. Tento fakt však bohužel někdy nesdílejí ti vojáci, kteří ji mají vykonávat. K této dvěma hlediskům přistupuje ještě hledisko třetí, a tím je frekvence této činnosti. Pokud je strážní služba formována ze stavů jednotek, pro něž tato činnost není jedinou a systemizovanou činností, pak je situace s vnímáním, prožíváním a vyhodnocováním všech sociálně psychologických podnětů, jež tato služba s sebou nese, mnohdy i vítaným zpříšením monotonie „skleníkového života“ v misi. Podle situace, terénu, zvláštních okolností vyvolaných například mimořádnou politickou situací ve světě, může být dokonce vnímána strážnými jako jisté „dobrodružství“, což může být spojeno s pozitivními, ale i negativními následky (zbytečné riskování a vystavování se ohrožujícím situacím).

Druhá otázka je ovšem činnost vojáků, kteří jsou na místa strážných v misi určeni personálními tabulkami. Zde se naopak vlivem stereotypu obrací pocity strážného směrem ke stresu z monotonie výkonu stále se opakující pracovní činnosti, se započtením sekundárních vlivů působení okolních podmínek, jež byly výše jmenovány. Jde tedy o jakési rozštěpení naprosto identických faktorů, které v prvním případě mohou působit pozitivně a ve druhém naopak destruktivně. Strážný je nejvíce ovlivněn málo podnětným senzorickým polem, jelikož i nepozoruhodnější pozorovací pole (a všechny činnosti spojené s strážní službou a patrolováním) se stává monotónním a nezájimavým, a tak se úměrně zvyšují i nároky na pozornost okolí. Stejně vysoké jsou i nároky na rychlosť a adekvátnost rozhodnutí a následnou reakci. V důsledku povětrnostních vlivů se také zvyšují nároky na fyzickou a psychickou odolnost. V období horších slunečných dnů, nekonečných dešťů i náročných přívalů sněhu se vojáci musí vyrovnávat s negativními pocity, jež s sebou práce v těžkých klimatických podmínkách nese.

Celkovou výkonnost strážných i psychosociální atmosféru v patrolovající skupině ovlivňuje významnou měrou směnnost jejich práce, jež vede k chronické únavě. Zejména v období zvýšeného bezpečnostního rizika v oblasti působení vojenské jednotky se mohou stupňovat pocity strachu z možnosti neočekávaného ataku agresora zvenku i pocity nejistoty v místech, jež skýtají možnost napadení střelnou zbraní. V případě ohrožení napadení vojenské jednotky rozrušenými demonstranty či ozbrojenými civilisty se do popředí dostává otázka vnitroskupinové kohezivity, vycvičenosti a důvěry vojáků navzájem. Pokud jsou však vojáci fyzicky či psychicky unaveni, snižuje se sluchová ostrost, strážní se stávají roztržitými, snižuje se distribuce a přesun pozornosti, dochází ke značné fluktuaci pozornosti. Paměť při únavě „vynechává“, strážní snadněji zapomínají, zpomaleně si vybavují obsah paměti. Klesá kvalita rozumové činnosti, zhoršuje se komunikační schopnost, výrazně se zvyšuje chybovost v rozhodovacích procesech. Unavení vojáci strážní nebo patrolovací jednotky se stávají buď otupenými nebo naopak přecitlivělými. Mnohdy upadají do afektu, jednají výbušně, což může vést k vzniku závažných sociálních konfliktů v dané jednotce. Při únavě je také výrazně oslabena vůle, vojáci tak hůře zvládají svou absolutní poslušnost vůči rozkazům nadřízených.

Klimatické podmínky hrají v případě psychosociálních procesů, probíhajících v psychice strážných, významnou roli a nelze zanedbat jejich vliv na vnímání a zpracování informací během pobytu na strážním pracovišti. Při mrholení, mlze a drobném dešti se snižuje viditelnost, což může způsobit zvýšení hladiny úzkosti u vojáků, kteří ji přenášejí i do interpersonální komunikace. V noci se navíc zhoršuje odhad rychlosti a vzdálenosti, jelikož je omezeno periferní vidění strážného. Po setmění při adaptaci na tmu strážní rozeznávají tvary, nikoli však barvy, což znemožňuje správně identifikovat předměty. Po setmění jsou stále schopni dobře vnímat pohyb, nikoli však nehybné předměty, což usnadňuje agresorovi skrytí s momentem překvapení, a to může vyvolávat pocity úzkosti i profesionální nejistoty. Pokud je v strážní či patrolovací jednotce silná osobnost s vysokou frustrační tolerancí, je pravděpodobné, že i zbytek skupiny snadněji zvládne negativní stresogenní pocity. Samozřejmě je naprosto nevhodnější, pokud je touto silnou osobností formálně stanovený velitel, který má jako jediný rozhodovací pravomoc, jež je v armádě stanovena hierarchizací členů skupiny.

Psychosociální zátěž s technickými zařízeními v misi

V misi se většina vojáků nevyhne stresu spojeného s prací s technickými zařízeními, přičemž největší je ve fázi zácviku, seznamování se s přístrojovou technikou a jejím ovládáním.

U některých vojáků je přechod na nový způsob práce spojen s obavami, že novou techniku nezvládnou, složitější způsob ovládání techniky jím činí potíže a obávají se zejména toho, že nevhodných zásahem mohou přístroje poškodit. Obtíže zvládnout novou spojovací techniku, počítacová zařízení aj. jsou samy o sobě velice nepříjemné, ovlivňují pohodu a pracovní výkonnost, brzdí motivaci a odvádějí pozornost od práce.

Činnost u zobrazovacích a spojovacích jednotek je náročná na psychické procesy. Vyžaduje zpracovávání většího množství složitých informací a vysokou koncentraci pozornosti. Jakékoliv vyrušování hovorem, hlukem, telefony a návštěvami působí negativně na centrální nervovou soustavu a nadbytečně neurotizuje, což způsobuje nadbytečné mezilidské konflikty, jež zvláště v psychosociální fázi stereotypie podstatným způsobem komplikují psychosociální atmosféru ve vojenské jednotce. Při práci u zobrazovacích jednotek a spojovacích prostředků nejde o výdej tělesné energie, nýbrž o vnuzené a strnulé polohy těla, nerovnoměrnou zátěž svalů. Děletrvající práce s obrazovkovými termíny může vyvolávat pocity bolesti, podráždění, celkové únavy očí, jež se dále projevují celkovou bolestí hlavy a celkové únavy.

Sociálně psychologické problémy vojáků v misích

Příčinou sociálně psychologických problémů je sociální nepřizpůsobivost nebo emoční narušenost. Vojáci projevující v průběhu mise sociální nepřizpůsobivost mají problémy s adaptací na hierarchický systém organizace armády, s absolutní poslušností vůči rozkazům nadřízeného (jako formální autority), s častým střídáním životního rytmu a prostředí (jiný je život vojáka v rámci vojenských cvičení, jiný je život vojáka ve vojenských posádkách a zcela jiný ve vojenských misích). Vedle těchto sociálních faktorů lze identifikovat velké adaptační problémy související s nutností přizpůsobení se nejen vojáků, ale celé jeho rodině na časté stěhování z posádky do posádky, odloučení od přátel, sociálního zázemí a v poslední době často i od nejbližší rodiny.

Příčiny emoční nepřizpůsobivosti bývají častěji v oblasti osobních, vztahových a rodinných problémů, než v oblasti pracovních. Prožívání a chování ve vojenské jednotce v misi je často komplikováno fluktuací některých vojáků mezi posádkami nejrůznějšího charakteru – do mise vyjíždějí vojáci různých specializací jako spojaři, opraváři techniky s vojáky mechanizovaných jednotek, ..., u nichž je prioritní nutnost adaptovat se nejen na nové nadřízené velitele, kolegy, ale mnohdy i na zcela jiný styl práce (zejména z hlediska vojenské přípravy a vojenských povinností). Mnohdy si musí zvyknout i na zcela jinou práci – např. z důstojníka na personálním oddělení je rázem (podle potřeby) důstojník na plánovacím oddělení atd.

Mise s sebou přináší mnohem náročnější prožívání partnerských, manželských a rodinných vztahů, jež jsou velmi ztěžovány sociálními změnami, vyplývajícími nejen z mise jako takové, ale i ze samotného životního stylu vojáka. Vojáci ve většině případů velmi emočně „visí“ na své rodině a na svých dětech., a to možná právě proto, že většinu času tráví na cvičištích a v misích a doma se nikdy pořádně „neohřejí“. Zejména mladí manželové a otcové toto nedobrovolné odloučení velmi těžce nesou, a to nejen oni. Neadaptované na vojenský život jsou často i jejich životní partnerky, což souvisí s dalším nepopiratelným faktorem – šedesáti procentní rozvodovostí vojenských manželství (zejména ve vojenských jednotkách opakovaně vysílaných do zahraničních misí). Rodinné problémy vznikající nebo gradující během pobytu vojáka v misi jsou většinou postavené na komplikované výchově dětí a neustálou nepří-

tomností otců v tomto procesu. A tak se vojáci dostávají do začarovaného, bludného kruhu negativních emocí, kde jeden emoční problém vytváří druhý a podporuje růst prvního.

Sociálně psychologická motivace a postoje vojáka k práci v misi

Otázky motivace vojáka a jeho postojů k práci v misi patří v soudobé armádě k těm nejdůležitějším. Pokud má být Armáda České republiky malá, mladá a mobilní, tak musí být především dostatečně motivovaná. Bez dostatečné motivace lidí budou výsledky reformy armády neefektivní a armáda tak nebude moci v plné míře splnit závazky vůči NATO. Ze zkušeností víme, že od roku 2003 se značně změnila motivační struktura nastupující generace vojáků, což je spojeno s oficiálním přiznáním příspěvku na bydlení. Zejména vojáci na základních funkcích by v civilním prostředí nezískali takové finanční ohodnocení, přestože to pro ně v reálu přináší nutnost trávit většinu času na vojenských cvičeních a povinnost účastnit se zahraničních misí. S tím souvisí i problém podstatného snížení účinnosti finančních sankcí za nesplnění vojenských povinností (úspěšné splnění přezkoušení z fyzické zdatnosti, úrovně vojenských znalostí a dovedností jako jsou výsledky ve střelecké a chemické přípravě aj.), jelikož je velký rozdíl, pokud vojákově ubude tisíc Kč z platu o výši deset nebo dvacet tisíc. Navíc se potvrdila obecně známá pravda, že si vojáci na zvýšení platu rychle přivykají a brzy výši platu berou jako integrální součást ocenění jejich práce (a tedy mohou opět najít nějaký důvod k chronickému stěžování).

Na druhou stranu najdeme v misi i vojáky, kteří považují svou práci za poslání, ve své práci se realizují a povinnosti spojené s prací vojáka berou jako zpestření jinak příliš nevzrušující práce (např. důstojník operační skupiny v posádce vykonává v podstatě čistě úřednickou práci, je zavalen papíry a plány, a proto cvičení nebo mise, jež je výsledkem tun předcházejících plánů a porad, považuje za vzrušující vyvrcholení své práce a možnost konečně dělat tu opravdu „vojenskou“ práci).

Vojskový psycholog by měl mít před výjezdem do mise přehled o motivační struktuře a postojích vojáků k práci v dané vojenské jednotce v Kosovu, neboť získané informace může využít ve své funkci odborného poradce velitele útvaru, jelikož otázky motivace v misi řeší též každý velitel roty, čety i družstva a je na psychologovi, aby konzultoval a argumentoval, proč určitý typ motivace vojáků je v současné době více efektivní než oblibené písemné pochvaly do personalistického záznamu odměn a trestů nebo pozitivní periodické pracovní hodnocení, jež po každé misi vypracovává nadřízený velitel vojáka. Např. možnost dálkově studovat vojenskou školu s výhľídkou na povýšení je podstatně účinnější než zvýšení osobního o dvě stě Kč atd.

Pokud přijmeme jako fakt, že vojenská jednotka do určité míry funguje jako jedna velká rodina, v níž k určitým rolím náležejí kromě odpovědnosti za svou práci a za práci podřízených i neméně důležité pocity sounáležitosti, pocity, že voják někam patří a někdo s ním počítá, je nesporné, že pro vojáky je velice důležité hodnocení ostatních členů vojenské jednotky. Jedná se zejména potřebu projevů skupinového uznání, respektu, vážnosti apod.

Máme-li v tomto bodě ještě porovnat vojáky služebně mladší a starší, pak je pro vojáky mladší typické, že velkou měrou si zakládají na porovnání svého výkonu s výsledky druhých – základem je sebehodnocení, sebeocenění a z něj vyplývající aspirace a cíle. Je to zřejmě způsobeno tím, že mise je ve své podstatě vyvrcholením dlouhodobé vojenské přípravy v mírových posádkách. V misi se tedy (jako v každé krizové či hraniční situaci) projeví, zda

daný voják na svou práci má, nebo nemá, zda do kolektivu vojenské jednotky zapadl, nebo nezападл, zda je emočně a sociálně vyzrálou osobností, nebo mu k této metě zbývá ještě skutečně mnoho.

Je nutné dodat, že převážně pozitivně uváděné vnější motivační faktory nabízené vojenskou jednotkou, mohou mít také negativní podobu, jež je také neméně účinná a motivačně působivá. V poslední době se nejeden velitel potýká s otázkou, jak trestat problematické vojáky, aniž by hrozilo riziko, v posledních letech tak oblíbeného, nařknutí ze šikany. Velmi sofistikovaným způsobem vyřešili způsob negativní motivace u vojáků v rámci 4. brigády rychlého nasazení, jež spočívá v řízené fluktuaci nenapravitelných průsvihářů z jednoho praporu na druhý, přičemž již **hrozba změny pracovního místa a zařazení je jedním z nejúčinnějších motivačních faktorů pro zvýšení a zkvalitnění pracovního výkonu i chování**. Proces pracovní motivace vojáků je významně modifikován situačními proměnnými jako jsou charakter přiděleného úkolu v misi (typičnost činnosti vojáka, odborná náročnost, omezení času na provedení, kooperační složitost pro vojenskou jednotku apod.), osobnost nadřízeného velitele (jedná se především o jeho formální a neformální autoritu, převažující styl velení) a sociální klima vojenské jednotky (úroveň mezilidských vztahů mezi vojáky, sociální a vnitřní výkonové normy, převažující kooperace nebo soutěžení, facilitační působení nebo konflikty apod.).

Pracovní postoje, projevující se v kontextu samotné zahraniční mise, se vztahují k širokému okruhu problémů souvisejících se zařazením vojáka v misi. V podstatě jde jak o postoje k armádě samotné (v posledních letech díky razantním reformám souvisejících s likvidací a re-dislokací vojenských jednotek jsou převážně negativní), k nadřízeným velitelům, k vojenské jednotce, tak k práci samotné, k pracovním i mimopracovním podmínkám. Pod postoji vojáka k misi jako takové si lze představit postoj k úkolům vojenské jednotky v misi, k personální politice (kariérní postupy, odměny finanční i symbolické – medaile za službu v zahraničí aj.), k systému poskytované sociální péče (rehabilitace po návratu z mise – pro vojáka i jeho rodinu, zvýhodněné rekreace pro celé vojenské rodiny apod.).

Postoje k nadřízeným velitelům vyjadřují vztah vojáka k jejich odbornosti, převažujícímu způsobu jednání s lidmi, k charakterovým vlastnostem nadřízených velitelů apod. Postoje k vojenské jednotce se vztahují k obsahu práce, k fyzikálním podmínkám (vybavení korimeků, teplotní regulace, hygienické podmínky), k finančnímu odměňování za výkon v misi (finanční odměnu rozděluje podle výkonů a zásluh velitel roty – dle svého uvážení) aj. Jelikož vojáci tráví v misi i volný čas, jehož naplnění musí přizpůsobit podmínkám a nabídce v misi, jsou z psychologického hlediska nezanedbatelné i postoje k mimopracovním podmínkám práce – postoje k ubytování a zabezpečení hygieny těla i oblečení, k sportovním a kulturním příležitostem.

Spokojenost vojáků v misi

Spokojenost vojáků v misi je ovlivňována značným počtem faktorů. Význam faktorů a pořadí jejich důležitosti na utváření spokojenosti je proměnlivé a závisí na okolnostech, jež jsou dány jak specifity jednotlivých vojenských profesí a prostředí, v nichž jsou vykonávány (např. nesrovnatelná jsou specifika práce vojenského kuchaře, vojáka mechanizované roty či personalisty na štábě praporu), jednak specifity individuálními v závislosti na osobních preferencích (např. větším důrazem na kvalitu mezilidských vztahů než na platové ohodnocení práce).

Významnou skupinu motivačních faktorů, jež ovlivňují pracovní spokojenost vojáků, jsou faktory vnější. Mezi nimi je nejpatrnější faktor finančního ohodnocení, způsob velení a vojenská jednotka. Mzda je důležitým faktorem, který významně ovlivňuje spokojenost nespokojenost v misi. Podstatně odlišný náhled na půlroční izolaci od rodiny a od přirozeného života vykazovali vojáci absolvující zahraniční vojenskou misi do roku 2002, kdy byl dolar považován za stabilní a výhodnou zahraniční měnu a kdy voják po příjezdu z mise mohl za zahraniční dolarový příspěvek např. koupit auto, zabezpečit bydlení apod. Od uvedeného roku nejenže kurz dolaru vůči koruně významně klesl, ale při opětovných výjezdech vojáci již poměřují hodnotu zahraniční měny i jinými významnými hodnotami – svojí přítomností v partnerském a rodinném životě, výchovou dětí, snížením rizika rozchodu s životním partnerem aj.

Na druhou stranu [zvýšení platu v misi oproti běžnému působení v mírových posádkách nemá dlouhodobější motivační účinek](#). Zejména mladí a svobodní vojáci považují zahraniční dolarový příspěvek za možnost na určitou dobu výrazně změnit svůj život a užít si ho za každou cenu „až do dna“. Tak se dostávají do nebezpečného koloběhu – mise (komfortní skleníkový život s přísnými, jasné stanovenými pravidly) – půl roku intenzivního života „na hraně“ (sázky, alkohol, silné motorky, nezávazný sex aj.) – mise – půl roku intenzivního života „na hraně“ ... Není tomu však u všech a za jakýchkoliv okolností. Většina vojáků jede do mise s jasnou představou, jak větší či menší finanční obnos investovat – nejčastěji umoření části hypotéky, koupě auta (bez něhož je současné dojíždění za prací do vzdálených vojenských posádek naprostě nemožné) apod.

Obecně se má za to, že pracovní spokojenost vojáků v misi pozitivně ovlivňuje taková práce, jež je pro ně zajímavá a vzrušující (např. výcvik pozemního vojska na technologicky vyspělých trenažérech MILES) a vojáci mají potřebnou zpětnou vazbu o jejím průběhu a o výsledcích. Způsob velení vojenské jednotce jakožto motivační faktor ovlivňující pracovní spokojenost je úzce spjat s osobností velitele jednotky a stylem řízení, jenž preferuje nebo situacně využívá. V misích se lze setkat zejména s dvěma úspěšnými způsoby velení, jež pozitivně ovlivňují pracovní spokojenost vojáků. Jednak je to zaměření velitele na své podřízené vojáky, jež se projevuje aktivním zájmem o jejich práci, podporou odborného vojenského růstu, akceptováním názoru na způsob vykonávání práce, neformální komunikací s podřízenými vojáky apod.

Druhou dimenzi lze charakterizovat jako **participativní řízení**, kdy podřízení vojáci více v rámci možností hierarchického systému vojenské jednotky ovlivňují svoji práci, vyjadřují se k záměrům a cílům vojenské jednotky v během velitelem řízených briefingů a debriefingů. Je již prokázáno, že vytváření participativního klimatu ve vojenské jednotce má větší vliv na spokojenost než pouhá účast při vykonávání rozkazu. Tento typ velení prosazují v poslední době zejména velitelé, kteří absolvovali odborné vojenské stáže v Americe. Na jednu stranu přináší větší možnost seberozvoje a sebenaplnění podřízených vojáků, na druhou stranu od nich vyžaduje iniciativu a zodpovědnost. To je také největší důvod, proč snaha o participativní řízení podřízených naráží právě v armádním systému, jenž je postaven na klasické hierarchii a rozkazech.

Vojáci překvapivě stále dávají přednost pohodlnější, přestože svazující metodě autoritativního řízení, při němž odpovědnost za zadávané úkoly i za jejich plnění a hodnocení plně přebírají velitelé vojenských jednotek. Jistou příčinu lze snad hledat v osobnostním zaměřením Čechů, kteří v sobě i přes velké reformátorské snahy nezapřou potomky „dobrého vojáka“ Švejka (lenost, pohodlnost, potřeba stále si na něco stěžovat a s něčím polemizovat

– i s rozkazy nadřízených velitelů –, na druhou stranu schopnost poradit si v každé situaci). V tom lze hledat důvod, proč nelze naprostě kopírovat a přenášet americké styly velení a řízení na českou armádu – ani v prostředí natolik specifickém jako je mise.

Vojenská jednotka v misi

Vojenská jednotka zaujímá důležité místo mezi faktory podílejícími se na sociálně psychologické spokojenosti vojáků v misi. Sociální prostředí vojenské jednotky je velmi různorodé a bohaté. Obsahuje síť formálních a neformálních vztahů, zahrnuje různé formy kooperace, má svou atmosféru pohody i napětí, může vytvořit příznivé emocionální „zázemí“ svým členům. V neposlední řadě umožňuje vojákům získat prestiž, postavení a ocenění jejich vojenské, odborné i obecně lidské aktivity. Sociální nespokojenost vojáka s vojenskou jednotkou, do níž je zařazen, silně ovlivňuje i další motivační faktory, a proto ji lze jen těžko kompenzovat např. výší platu nebo sociálním postavením.

Vojenská jednotka je vždy formálně ustanovena pro plnění vojenských úkolů, zadávaných vždy nadřízeným stupněm, jenž stanovuje jejich obsah a hranice, vazby na úkoly ostatní. Vytvoření neformální skupiny ve vojenské jednotce je dánno společnými zkušenostmi z vojenských cvičení a z misí jako takových, v nichž je dostatek příležitostí pro navázání osobnějších vztahů a možnost sdílet zážitky překračující stereotypii běžného pracovního dne v mírových posádkách. Interakce uvnitř skupin je často velmi intenzivní. Tato intenzita bývá ovšem různého druhu. V misi vyplývá z doby společné přítomnosti na pracovišti (intenzivní plánování před vojenskou akcí), z vysokých nároků na rychlé a efektivní řešení (likvidace škod po povodních, požárech, ...), z vnějších okolností (vyšší bezpečnostní riziko).

Intenzita kontaktů ve vojenské jednotce v některých případech vede až k charakterovým změnám osobnosti jednotlivých vojáků, jejichž chování pracovní, mimopracovní i většina důležitých sociálních vztahů je v misi daleko více pod drobnohledem starších či zkušenějších vojáků. Ze zkušeností víme, že může posílit jejich odborné schopnosti i dovednosti, schopnost efektivněji řešit pracovní i vztahové problémy, ale vést i k deviacím, akcentovat nevhodné rysy osobnosti jako např. agresivitu, výbušnost, intoleranci apod. Stejným způsobem může ovlivnit silný, charismatický jedinec sociální atmosféru, názory a převažující postoje i hodnoty v celé vojenské jednotce, což je ideální stav zvláště při působení v misi, jelikož právě zde má velitel či neformální vůdce nesporně vyšší šanci na efektivní působení na své podřízené vojáky. V opačném případě je samozřejmě daleko vyšší šance, že velitel v komplikovanější sociální atmosféře mise ztratí i zbytky autority, jež mu zajišťovalo právě formálnější uspořádání dané vojenské jednotky.

V armádě došlo záměrně k postupnému rozčlenění jednotlivých činností a ke specializaci jejich nositelů na základě jejich funkčních náplní. Sociální interakce členů vojenské jednotky je určena zejména zevně zadaným úkolem a tradiční organizací vojenské práce, z níž vyplývá frekvence, povaha a obsah vzájemných sociálních kontaktů mezi vojáky. Většina rozhodovací a plánovací moci je v hierarchickém uspořádání armády koncentrována na velitele vyšších taktických a operačních stupňů, což může vyvolávat negativní následky v podobě nedostatečných pravomocí velitelů čet a rot, jež je mohou degradovat do role přihlížitele jednotkové činnosti a hlučně je frustrovat z nemožnosti rozhodovat o průběhu podle svého názoru. Odpovědnost za jednotku, nejen za pracovní výkony, ale v misi zejména za zdraví a životy podřízených vojáků, je silným zdrojem stresu. Paradoxně tak armáda bere vojenské jednotce

a zvláště jejímu veliteli nástroje k tomu, aby se chovala jako autonomní sociální systém, který je také schopen vysoké produktivity a sebekontroly.

Poslušnost a agresivita jako součást role vojáka v misi

Zaměstnaný člověk stráví přibližně třetinu dne v práci, voják díky soustavným vojenským cvičením a dlouhodobé účasti v misích i mnohem více. Pro většinu vojáků v zahraničních misích vojenská práce tvoří řádově asi více než polovinu bdělé části dne. Proto je do jisté míry paradoxní, že se agresivitě v této sféře nevěnuje taková pozornost, jaká by se jí měla věnovat. Přitom je evidentní, že armádní systém nemůže být imunní vůči násilí a agresi. Právě naopak. Jednak proto, že je spjatý s faktory, které tvoří vhodné prostředí pro násilí, anebo ho mohou vyvolávat. Hierarchizace kompetencí a s ní související hierarchizace moci – tak typická pro organizaci armády a její řízení – jako potenciální zdroj násilí sebe sama evokuje zvýšení pozornosti v této souvislosti. Také proto není a doslova nemůže být armáda izolována vůči celospolečenským trendům v oblasti násilí. Tak jako se prosazuje a zvyšuje výskyt násilí v různých podobách v celé společnosti, tak se prosazuje a zvyšuje výskyt násilí ve vojenských jednotkách.

Na první pohled se zdá, že fenomén agrese je vyloučen fenoménem poslušnosti, na němž je v podstatě armáda postavena, avšak život není vždy takový, jak nám ho popisovaly učitelky v mateřské školce. Ve vojenském výcviku se vojáci učí, jak zneškodnit a zabít nepřítele dříve, než on zabije je. Určitá forma agrese je tak součástí vojenského poslání. Někdy správné splnění rozkazu nadřízeného velitele znamená činnost všeobecně přijímanou jako násilí, avšak i toto násilí by mělo mít svůj smysl a hranice.

Povolání vojáka souvisí s možností větší tendence řešit jakékoli konflikty pracovní i osobní právě silou. Pokud je již hranice agrese posunuta směrem k vyšší toleranci, pak je snadné sklonit do patologie a nevidět neadekvátnost svého chování. Nadneseným příkladem může být rádoby humorné heslo, že vojáci ve válce „jen rabují a znásilňují“. Humorné je jen do té chvíle, než si uvědomíme, že ve většině zemí, v nichž vojáci v rámci vojenských misí působí (viz bezhlavé řádění vojáků v Bosně a Hercegovině, Čečně aj.), se pod sebeidealisticčejšími hesly páchaly ty nejhrůznější činy. A po boji se vojáci omluvili s tím, že jen plnili rozkaz. Na druhou stranu je pravda, že neuposlechnutí rozkazu se trestá. Toto hraniční přirovnání velice výstižně ilustruje, jak komplikovaná je problematika agresivity a sní spojeným fenoménem poslušnosti v armádním prostředí.

Vojáci, kteří se ve strážní či patrolovací službě velice rychle adaptují na roli „muže zákona“, mohou být v případě výskytu negativních projevů místního obyvatelstva zvýšeně agresivní a mohou vyhledávat konfliktní situace, v nichž by se projevila jejich převaha daná legálním držením zbraně, přestože ROE (rules of engagement) – pravidla pro užití síly – přísně stanovují možnost užití zbraně, v podstatě jen na případ ohrožení vlastního života.

Zkušenosti z misí jasně ukazují, jak latentní agresivita může vystoupit na povrch, když ji vojáci v specifických sociálních situacích potřebují. Také naznačují něco o tom, jak se v české armádě zobrazuje moc a dominance. Příkladem je představa, že tento typ autority se automaticky pojí s brutalitou a tyranizováním.

Z poradenské praxe víme, že armádní prostředí je pro šíkanu přitažlivější než jiná prostředí, a to z různých důvodů. Armáda je založena na formaci vztahů podřízenosti a nadřízenosti, soustředí se zde více jedinců se specifickou osobnostní výbavou (v minulých pěti letech to byla

tendence k nacionalismu), motivací (materiální zaměření), životním stylem (nevázanost na určité místo a lidé, daná častým stěhováním a pobytom v misích), hodnotami (rodina, zdraví, peníze), filozofií a morálkou, a jsou na ně kladený specifické nároky. Mezi specifika vojenské služby v misích spadá nesporná převaha mužské populace ve věkovém intervalu 20 až 40 let, specifická psychická (systém rozkazů) i fyzická zátěž (zejména u výsadkových a průzkumných jednotek), zvýšené nároky na adaptaci vojáků na měnící se životní prostředí a životní styl. V neposlední řadě stojí i skutečnost dlouhodobého a častého odtržení mladých mužů od rodiny a blízkého sociálního prostředí. Vojáci jsou povinni v průběhu mise nosit vojenskou uniformu se specifickými znaky určité sociální skupiny a zároveň se vzdát svobodné vůle ve smyslu plnění rozkazů nadřízeného, jež pro ně nemusí být přirozenou autoritou.

V armádě – prostředí mise nevyjímaje – zásadně **mluvíme o šikaně pouze tehdy, když je voják z nějakého důvodu bezbranný, když jde o opakované ubližování, nebo agresori útočí ve skupině**. Bráníme se obecně tomu, aby chom pojem šikanu příliš rozšiřovali, aby chom do něj zahrnovali všechno zlé a nepříjemné, čím si vojáci navzájem ubližují. Například rvačku (z nudy, pro ženu, pomluvu, nadávku aj. důvody) mezi dvěma muži nepovažujeme za šikanu, i když je jeden z nich podstatně slabší a je předem jasné, že bude bit. Někdy je těžké odlišit šikanu od podobných jevů, např. od terorizování celé skupiny vojáků jinou skupinou (klasické „mazáctví“), od oblíbených vulgárních kanadských žertů (svazování, ponížování a „koupání“ oslavence v misi) a zejména od svérázného řízení vojenské jednotky specifickým velitelem. Je velmi obtížné tyto jevy odlišit od jevů probíhajících pod rouškou zdánlivého klidu a fungujících sociálních vztahů, pod níž se často vedou mikroskopické chronické války a provádějí se zločiny zákeřnější tím, že probíhají měsíce, plíživě, skrytě, nenápadně, aniž zjevně materiálně či fyzicky poškozují.

Armáda, ať již v mírových posádkách nebo v zahraničních misích, se velice podobá klasickému typu velké organizace, a proto ani jí se nevyhýbají patologické mezilidské vztahy jako mobbing a bossing. V rámci mobbingu se ve vojenských jednotkách jedná spíše o naschvály, nadávky, pomluvy mezi vojáky na pracovišti s cílem přimět šikanovaného vojáka odejít z jednotky či z armády, nebo ho zesměšnit před ostatními. Patří sem i hůře rozpoznatelné příznaky jako odmítání žádostí, zpomalování práce, zatajování důležitých informací apod. Bossing se v prostředí armády projevuje především hrubostí a šikanou ze strany velitelů vůči podřízeným vojákům. Obecně jde o vojáky, kteří nezapadli do jednotky, nezvládají své vojenské a odborné povinnosti, nebo jsou tzv. osobnostně odlišní od průměru.

Závěr

Prastarý konflikt, v němž jedna osoba říká: „Válka nikdy nic nerozhodne,“ a druhá s ní nesouhlasí, je zmatením lidských snů a nelítostné skutečnosti. Války ale ve skutečnosti opravdu některé věci rozhodnou. Neexistuje např. americký konfederativní stát okupující území jihu Spojených států a nebude zde zřejmě ani v blízké budoucnosti. V Evropě ani v Americe neexistují koncentrační ani vyhlazovací tábory, druhá světová válka tuto možnost vyloučila. Setkáváme se však každopádně s novými problémy, jež je nutné v rámci nadnárodních společenství řešit. Nežijeme totiž ve stavu absolutního štěstí, a proto se zcela jistě nevyhneme dalším vojenským misím, jež dokonce nebudou možná dokonce ani tak mírové jako spíše válečné. V tomto hraničním případě však sociálně psychologické otázky, jež nás v současné době pobolívají, získají na palčivosti a ožehavosti.