

**ŠOLA ZA ČASTNIKE
19. GENERACIJA
LOGISTIKA**

Zaključna naloga

MOTIVACIJA IN PSIHOLOŠKA PRIPRAVLJENOST

Kandidat(ka): Des., Anita Sovič

Mentor: VVU, Mateja Naglič

Ljubljana, september, 2008

POVZETEK

Namen zaključne naloge je predstaviti pomembnost motivacije in psihološke priprave vojaka pred odhodom na mirovne operacije.

Mirovne operacije so trenutno najzahtevnejše aktivnosti Slovenske vojske in njenih pripadnikov. Vojaki se med pripravami in na samih mirovnih operacijah soočajo z različnimi stresnimi situacijami. Naloge, ki jih opravljajo, zahtevajo od njih posebne psihične in fizične napore, zato ne moremo pričakovati, da bodo brez dobre predhodne priprave delovali optimalno v vseh situacijah.

Vojaška organizacija je v prvi vrsti odgovorna za vzpostavitev ustrezne motivacijske klime znotraj organizacije, medtem ko je vsak vojak odgovoren za svojo lastno motivacijo..

Psihologija igra pomembno vlogo v vsakem vidiku vojaškega življenja, Človek zavzema danes osrednjo mesto v vojaški organizaciji, je tisti, ki se ukvarja z orožjem, najsodobnejšo tehnologijo in je tako hkrati eden najpomembnejših faktorjev, ki vplivajo na izid vojnih operacij. Zato je zelo pomembna skrb za posameznikovo telesno in duševno zdravje. Uspešna psihološka priprava vojaka se kaže v individualnem občutku zaupanja v svoje lastne sposobnosti in moč, da doseže svoje cilje in občutku pripravljenosti, da sprejme cilj bojevanja.

KLJUČNE BESEDE

- **Motivacija**
- **Motivacijske teorije**
- **Vojaška psihologija**
- **Psihološka pripravljenost**
- **Dejavniki psihološke pripravljenosti**

SUMMARY

The purpose of the paper is present the significance »Motivations and Psychological preparation of a soldier before going on a Peace Operatons.

Peace Operatons are currwntly the most demanding activities of the Slevenian Armed Forces and its members. Soldiers are faced wif stressful situations during preparation and on Peace Operatons. The tasks they have cannot be expected to perform optimally in all circumstances without previons through preparation.

Military organisation is the first responsible to create a proper motivation environment, but on the other hand a self motivation is the responsibility of each induvidual soldier.

Psychology plays an imporatant role in every aspect of military life. The human beings take the crucial part in military organization. They are the ones who deal with weapons, most advancet techniques and they are one of the most inportant factors affecting how the military operations are completed. It is of utmost importance to take care of one's physical and mental health. Successful psychological preparation of soldiers can be seen in their self-confidence to belive in their own abilities and strenghts in order to aktive their goals as well as in the feeling of being weel-prepared to take part in fighting.

KEY WORDS

- **Motivations**
- **Motivation theory**
- **Military psychology**
- **Psychological preparedness**
- **Factor psychological preparedness**

KAZALO

1	UVOD	1
2	METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR	2
	2.1 CILJI IN POMEN NALOGE	2
	2.2 METODA DELA	2
	2.3 STRIKTURA ZAKLJUČNE NALOGE.....	3
3	SPLOŠNO O MOTIVACIJI	4
	3.1 ZAKAJ LJUDJE DELAMO.....	4
	3.2 MOTIVACIJA	4
	3.2.1 Motivi	6
	3.3 DEJAVNIKI MOTIVACIJE.....	8
	3.4 MOTIVACIJSKE TEORIJE	10
	3.4.1 Maslowa motivacijska teorija	10
	3.4.2 Herzbergerova dvo-faktorska motivacijska teorija.....	11
	3.4.3 McClellandova motivacijska teorija – teorija doseženih potreb	12
	3.4.4 Vroomova motivacijska teorija – teorija pričakovanja	12
	3.4.5 Adamsova motivacijska teorija - teorija pravičnosti.....	13
	3.4.6 Teorija postavljenih ciljev	13
	3.4.7 Teorija ojačanja	13
	3.5 VPLIVI NA MOTIVACIJO	14
	3.5.1 Kako uničiti motivacijo	14
	3.5.2 Kako ohraniti motivacijo	14
4	OPREDELITEV, PREDMET IN CILJI PSIHLOGIJE	16
	4.1 KAJ JE PSIHLOGIJA.....	16
	4.2 PREDMET PSIHLOGIJE.....	16
	4.3 CILJI PSIHLOGIJE	16
5	VOJAŠKA PSIHLOGIJA	17
	5.1 PREDMET VOJAŠKE PSIHLOGIJE.....	17
	5.2 DEFINICIJA BOJNE MORALE.....	18
	5.3 FAKTORJI BOJNE MORALE	19
6	PSIHOLOŠKA PRIPRAVLJENOST	21
	6.1 MIROVNE OPERACIJE IN PSIHOLOŠKE PRIPRAVE	21
	6.1.1 Zaupanje v svoje sposobnosti	22
	6.1.2 Zaupanje v podrejene.....	22
	6.1.3 Usposabljanje oz. urjenje enote	23
	6.1.4 Obvladovanje stresa.....	23
	6.1.5 Kohezivnost.....	24
	6.1.6 Pomen tehnologije in opreme	25
7	ZAKLJUČEK	26
8	LITERATURA	27

1 UVOD

Vsak človek je enkraten. Svoje značilnosti, kot so osebne potrebe, vrednote, stališča in interesi, človek prinese s seboj na delo. Kaj torej posameznika motivira? Odgovor se zdi morda preprost, ljudje potrebujejo denar, da z njimi kupijo sredstva za življenje, spet drugi odgovarjajo, da jih motivira varnost in sprejmejo manj plačano delo, da bi se izognili tveganju nezaposlenosti, tretji pa odgovarjajo, da delajo zato, da se uveljavijo.

Če veste, kaj motivira ljudi, imate na voljo najmočnejše orodje za ravnanje z njimi. Motivacija in moč sta tesno povezani med seboj, tako da lahko rečemo, da je motiviran človek tudi močan. Temelj vsake motivacije je upanje. Manipulacija je to, da nekoga pripravite, da kaj naredi, ker vi tako hočete, medtem ko motivacija pomeni, da nekoga pripravite, da bo storil, ker bo sam hotel tako storiti (Uhan, 2000, str. 22).

Vedno pogosteje se zastavlja vprašanje, kako motivirati človeka za bojevanje v vojni, ga motivirati, da se pridruži vojski, v kateri je lahko jutri pohabljen ali pa celo izgubi življenje. Motivacija je odraz pripravljenosti posameznika za usmerjanje naporov v doseganje ciljev organizacije. Pomembno je, da razumejo in verjamejo, da se bojujejo ali izvajajo druge naloge za pravično stvar, da se bojujejo in zmagajo kot povezan, discipliniran tim. Znanje in izurjenost zmanjšata strah in povečata samozavest. Samozavest je močna motivacijska sila, ki dvigne moralo, pogum in pripravljenost za bojevanje. Motivacija se doseže z lasnim zgledom, s prepričanjem, v upravičenost uporabe vojske, z ustvarjanjem povezanega kolektiva in s sistemom nagrajevanja ter kaznovanja. Motivirani pripadniki enot tako zaupajo vase, drug v drugega, v enoto in poveljnika ter podpirajo skupne cilje.

Tako kot sta pomembni motivacija in morala, je potrebna vsakemu človeku tudi volja, ki je izraz njegove zavzetosti, vztrajnosti in pripravljenosti za odrekanje ter sprejemanje žrtev in tveganja pri izpolnjevanju poslanstva enote. Na voljo do bojevanja vpliva 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 tovarištva (Vojaška doktrina, 2006, str. 17).

Vse več se piše o psiholoških problemih v vojni in oboroženih sila. Eden izmed pomembnejših razlogov za to so verjetno moralno-psihološki problemi, kot posledica sodobnega načina bojevanja. Cilj vsakega je prodreti v dušo vojaka, spoznati njegove lastnosti, cilje, mišljenje, sposobnosti, najti metode za razvijanje in krepitev morale, utrjevati disciplino vojakov, izpolnjevati urjenje itd. Cilj je tudi ugotoviti, kako oslabiti moralo nasprotnika, vplivati na njegovo psiho ter se upreti njegovemu negativnemu vplivu.

Z vključevanjem Slovenske vojske pri izvajanju nalog mirovnih misij, je potrebno posvetiti pozornost predvsem namenskem usposabljanju nebojnih in bojnih nalog ter pripraviti enoto za odhod na misijo. Izvajanje nalog na mirovnih operacijah v tujem okolju je specifično za vse strukture v vojski, kot tudi za vojaško enoto kot celoto. 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.

V zaključni nalogi bom poskušala ugotoviti, kateri so ključni dejavniki motiviranja zaposlenih in kateri dejavniki izhajajo iz opravljanja določenih nalog v tujem okolju.

2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 CILJI IN POMEN NALOGE

Glavni namen zaključne naloge je opredeliti pomen motivacije in njen vpliv na zadovoljstvo človeka pri svojem delu, glede na to ali gre za zadovoljevanje primarnih ali za zadovoljevanje sekundarnih psiholoških potreb.

V nadaljevanju sem opredelila pomen vojaške psihologije in njeno vlogo v vojaškem sistemu. Cilj je ugotoviti, kakšna je dejanska uporaba in potreba po vojaški psihologiji.

V nalogi sem se bolj osredotočila zgolj na nekatera področja vojaške psihologije. Na začetku sem na splošno opredelila pojem motivacije, ter predstavila ključne dejavnike in motivacijske mehanizme, ki človeka vodijo in spodbujajo za uspešno opravljanje zadanih nalog.

Zaključno nalogo zaključuje poglavje, ki se nanaša konkretno na psihološko pripravo pripadnika Slovenske vojske za bojevanje in kateri so tisti ključni faktorji, ki jih mora vsak poveljujoči v največji meri upoštevati pri pripravo svojih podrejenih, pred odhod pripadnika na mirovno operacijo.

Hipoteze:

- ✚ Motivacija je pomembna človeka življenjska sila, ki človeka žene, mu pomaga usmerjati njegovo življenjsko energijo tako, da lahko lažje obvladuje svoje življenjske probleme in izzive. Samo motivirani človek, lahko motivira tudi druge ljudi.
- ✚ Skoraj ni področja, kjer ne bi bilo mogoče govoriti o prisotnosti psihologije. Le-ta je ključnega pomena za razumevanje človeka, medčloveških odnosov, pa tudi za razumevanje sveta.
- ✚ Dobra psihološka priprava vojaka je izredno pomembna za učinkovito izvajanje nalog, saj vojak deluje v vseh vremenskih pogojih in tudi težkih razmerah, zato tukaj igra pomembno vlogo njihov nadrejeni (poveljnik), ki mora preučiti njihovo osebnost in jih kar najbolje pripraviti na zahtevne naloge, kot so mirovne operacije;

2.2 METODA DELA

Pri izdelavi zaključne naloge sem uporabila več metod sistematičnega zbiranja primarnih in sekundarnih virov za pripravo naloge.

- ✚ Analiza **sekundarnih virov** mi je predstavljala osnovno podlago, saj sem se pri delu osredotočila predvsem na posamezne knjige, članke in tudi nekatera raziskovalna dela, ki so zajemala področje vojaške psihologije. Pri analizi zakonov sem vključila analizo **primarnih virov**.
- ✚ Pri teoretičnem konceptu diplomskega dela sem med raziskovalnimi metodami največ uporabila opisno oziroma **deskriptivno metodo**.

2.3 STRIKTURA ZAKLJUČNE NALOGE

Zaključno nalogo sem v osrednjem delu razdelila na štiri večja poglavja.

- ✚ Prvo poglavje je namenjeno pojmu motivaciji, kaj motivacija je in kaj je bistvo motiviranja in s pomočjo različnih motivacijskih teorij bomo spoznali, kateri dejavniki motivirajo zaposlene in kako jih pripravijo do tega, da delajo bolje, hitreje in uspešneje.
- ✚ Drugo poglavje opisuje osnovne pojme psihologije v povezavi z vojaško psihologijo, ki pripomore k zagotovitvi večje bojne pripravljenosti in usposobljenosti vojakov.
- ✚ Tretje poglavje opisuje bojno moralo kot potrebo in nujnosti vojskovanja in sposobnost vsakega posameznika, da motivirano izvede zadano nalogo.
- ✚ Četrto poglavje opredeljuje pregled dejavnikov, ki vplivajo na psihološko pripravljenost vojakov, ki so ključnega pomena pri opravljanju nalog vojakov na misiji.

3 SPLOŠNO O MOTIVACIJI

3.1 ZAKAJ LJUDJE DELAMO

Delo je smiselna aktivnost, ki je značilna le za človeka in loči človeka od drugih živih bitij. Človek dela, da zadovolji svoje osnovne življenjske potrebe. Žal v današnji družbi ne gre, da bi bil brez denarja, zato je treba delati za denar in vsak delavec je tudi vreden svojega plačila. Denar oz. plača je vsekakor nujen pogoj, da se lahko posvetimo delu, saj je s tem poskrbljeno za našo gmotno varnost. Kljub temu pa plača in druge ugodnosti niso dovolj, da bi nas motivirale. Kaj torej vse vpliva na posameznikovo delovanje, kaj ga motivira in še vrsta drugih vprašanj na to temo so bila vprašanja mnogih raziskovalcev in znanstvenikov, ki so se ukvarjali s problemom motivacije.

Ko se sprašujemo, zakaj ljudje delamo, se sprašujemo po silnica, ki človeka motivirajo, da dela, da se napreza, porablja svoje sile in vlaga fizičen in psihičen napor. To, zakaj ljudje delajo, si velikokrat razlagamo zelo preprosto: človek dela, da bi sebi in tistim, ki so od njega odvisni, priskrbel sredstva za življenje oziroma, da bi si pridobil denar. Logičen odgovor na to vprašanje bi lahko bil, da ljudje delajo toliko več, kolikor več možnosti imajo, da si pridobijo denar. Življenje in številni primeri kažejo, da takšne logike in takšnega pravila v mnogih primerih ni (Lipičnik, 1998, str. 155).

Nekateri menijo, da ljudje delajo zato, da bi se uveljavili. Vendar je takšnih, ki se uveljavijo, mnogo manj kakor tistih, ki se neprestano trudijo, vendar se nikoli posebej ne uveljavijo. Še vedno se sprašujemo, kaj vse te pridne ljudi spodbudi k delu. Je morda to zaslužek? Mnogo od teh ljudi bi lahko na drugem delovnem mestu več zaslužilo, vendar ostajajo tam, kjer so. Iz tega sledi, da obstaja veliko gibal ali motivov človekovega dela, vendar seznam nikoli ne bi končali.

Strokovnjaki na področju delovne motivacije so prišli do sklepa: niti ena sama človekova aktivnost, tako tudi delo ne, ni nikoli spodbujena z enimi, temveč k številnimi zelo zapletenimi, poznanimi in nepoznanimi dejavniki (Lipičnik, 1998, str. 155).

3.2 MOTIVACIJA

Motivacija je spodbuda, da se ljudje vedejo, delujejo v določeni smeri. Je učinek motiviranja in izhaja iz ugotovitve nezadovoljene potrebe, določitve cilja, ki naj bo zadovoljil potrebo in iz opredelitve dejanj, s katerimi bi dosegli cilj. Splet raznih silnic, ki vlivajo na človekovo vedenje in ga vzdržujejo. Notranje potrebe človeka-delavce in zunanji dražljaji nanj so gibala delavčeve dejavnosti (Černetič, 2001, str. 114).

Motivacija je tisto, zaradi česar ljudje ob določenih sposobnostih in znanju delujejo. Brez motivacije človek ne more storiti nobene aktivnosti, ne more zadovoljiti svojih potreb. Zelo pomembna je motivacija za delo. Človeku pomaga, da uresniči svoje cilje in cilje organizacije, v kateri je zaposlen. Motivacijo uporabljajo menedžerji kot orodje za krmiljenje človekove aktivnosti v zaželeno smer. Vse to pa je proces, ki mu rečemo motiviranje (Lipičnik, 1996, str. 191).

Pojem motiviranja prepogosto razumemo kot nekakšno skrivnost. Menimo, da je to nekaj koristnega, podobno čarobnemu prahu, ki ga potresemo po ljudeh, z namenom, da bi pridobili moč in postali pripravljeni za ustvarjalno delo. V bistvu pa je motivacija bolj preprost pojem, saj odpira vprašanja, kako ravnati z ljudmi in kako doseči, da bi bili sami zadovoljni s svojim delom. Veliko težje pa je najti pravi način za spodbudo in ohranjanje motiviranosti (Keenan, 1996, str. 5). Motiviranje je tudi zbujanje potreb ali pa zavesti o potrebi, s tem da nakažemo možne rešitve za njihovo zadovoljitev. Prav tako je zelo pomembno, da motiviranje vodi k usklajenemu delovanju ljudi (Rozman, 1993, str. 236). Predem se osredotočimo na sam proces motivacije, moramo:

- ✚ razumeti, kaj ljudi motivira;
- ✚ v naslednji fazi ljudi motivirati;
- ✚ nato pa moramo motivacijo stalno vzdrževati.

Ljudje imajo tri osnovne potrebe, ki morajo biti zadovoljene (Keenan 1996a, str. 30):

- ✚ zaslužiti dovolj za življenje;
- ✚ počutiti se pripadnik družbene skupine;
- ✚ izpolnjevati osebne želje.

Tudi če se bomo trudili zadovoljiti osnovne potrebe ljudi, še ne pomeni, da so ljudje že povsem motivirani (Keenan, 1996a, str. 30).

Motivacija se pojavlja v obliki potreb, vzgibov, nagnjenj, teženj, interesov, hotenj, katere skupaj običajno imenujemo motivi ali vzgibi (Krajnc, 1982, str. 21).

Motivi namreč ne nastanejo posamično, vedno jih deluje več. Nobeno človekovo vedenje ni zgolj ekspanzija, ki bi sprožila vrsto nesmotrnih reakcij, ampak je človekovo obnašanje vedno smotno, za njim se skriva »neka notranja sila«, vzgib ali motiv. Prav tako je obnašanje ljudi vedno orientirano k nekemu cilju, ki zagotavlja, da bodo potrebe zadovoljene, interesi pa uresničeni. Motivacijski cilji nas lahko privlačijo – imajo pozitivno čustveno valenco (nagrada), ali pa nas odbijajo – imajo negativno čustveno valenco (kazen). Tako z enim kot z drugimi pa zadovoljujemo potrebe. Potrebe po varnosti lahko zagotovimo tako, da uporabimo zaščitna sredstva (pozitivni cilji), ali da se izognemo nevarnosti (negativni cilji) (Žgeč, 2002, str. 3).

Katere silnice, človeka motivirajo, da dela? Odgovori so različni:

- ✚ preživetje;
- ✚ izboljšanje življenjskega standarda;
- ✚ uveljavitev;
- ✚ denar;
- ✚ napredovanje.

Iz zgoraj navedenih silnic, lahko sklepamo, da nobenega posameznika ne motivirajo skupne silnice. Zaradi različnih odgovorov se je potrebno omejiti na proučevanje in razlago po skupnih dejavnih delovne motivacije, kar je privedla do naslednjega sklepa: niti ena človekova aktivnost ni nikoli vzpodbujena samo z enim, temveč s številnimi zelo zapletenimi poznanimi ali nepoznanimi dejavniki. Človek, ki dela in uporablja vse svoje sposobnosti, ne

dosega zmeraj enakih rezultatov, četudi večkrat opravlja povsem enako delo. Prav tako se človekovo vedenje spreminja iz ene situacije v drugo. Takšne ugotovitve nas silijo, da postavljamo vprašanja: »Kaj je za tem raznovrstnim vedenjem, zakaj ravna oseba zdaj tako, zdaj drugače« (Žgeč, 2002, str 4).

3.2.1 Motivi

Motiv je razlog in hotenje, da človek deluje. Uspešnost delovanja vsakega človeka je odvisna tudi od njegovega znanja, to je od usposobljenost, psihičnih in spoznavnih sposobnosti in vedenja, kar uporabi pri uresničevanju svojih ciljev v okolju v katerem živi in deluje (Uhan, 2000, str. 11).

Za vse vrste motivov je značilna procesna dejavnost, ki zajema štiri faze (Musek, 2005, str. 115):

1. javljanje potrebe (npr. lakota);
2. motivacijsko delovanje (usmerjena k doseganju cilja – iskanje hrane);
3. doseganje cilja (objekt ali sredstvo, ki povzroči redukcijo, zadovoljitev in s tem prenehanje potrebe);
4. zadovoljitev (redukcija) potrebe (sitost, prenehanje lahkote).

Strokovnjaki razvrščajo motive na več načinov (Lipičnik, 1998, str. 156):

✚ glede na vlogo v človekovem življenju,

- primarne;
 - biološke potrebe;
 - socialne potrebe;
- sekundarni.

✚ glede na nastanek;

- podedovane;
- pridobljene.

✚ glede na razširjenost med ljudmi;

- univerzalne, pri vseh ljudeh;
- regionalne na določenem območju;
- individualne pri posamezniku.

Primarni motivi

Primarni so tisti, ki usmerjajo človekovo aktivnost k tistim ciljem, ki mu omogočajo preživetje. V tem primeru govorimo tudi o potrebah, ki so biološke ali socialne.

Primarni motivi, kot so lakota, žeja, počitek, spolnost, materinstvo in drugi usmerjajo človekovo dejavnost k preživetju. Vloga motiva, njegov nastanek in razširjenost so vodila, ki jih Lipičnik (1998, str. 156) uporablja za oblikovanje treh skupin silnic, ki usmerjajo človekovo aktivnost.

V prvo skupino, predstavljajo primarne biološke potrebe, spadajo potrebe po snoveh (voda, hrana), potreba po izločanju, potrebe po fizični celovitosti, potrebe po spanju, seksualne potrebe itd. Te silnice vodijo človeka do takšnih ciljev, ki omogočajo preživetje.

Poimenovane so primarne potrebe, ker pa se nanašajo na človekovo biološko zgradbo, so dobile tudi ime biološke. Te potrebe so univerzalne, saj jih mora zadovoljiti vsak človek. Motivatorji, ki ustvarjajo pomanjkanje teh za življenje nujnih potreb, so lahko »zelo uspešni«. Drugo skupino silnic predstavljajo primarne socialne potrebe. To so potrebe po uveljavljanju, potrebe po družbi, potrebe po spremembi, potrebe po simpatiji, potrebe po socialnem konformizmu itd. Tudi te potrebe so primarne in torej nujne, sicer lahko pride do usodnih motenj pri človekovem življenju v družbi. Primarne socialne potrebe so v glavnem pridobljene in se jih je človek navzel iz okolja, verjetno že v zgodnji mladosti. Tudi na te potrebe je mogoče vplivati. V tretji skupino silnic, ki vpliva na človekovo vedenje, spadajo med drugimi tudi interesi, stališča in navade. Tem silnica, ki spodbujajo človekovo aktivnost, lahko rečemo tudi motivi (Lipičnik, 1998, str. 156).

Sekundarni motivi

Sekundarni motivi so tisti, ki človeku zbujejo zadovoljstvo, če so zadovoljeni, ne ogrožajo pa njegovega življenja, če niso zadovoljeni. (Lipičnik, 1998, str. 156). Čim bolj je družba razvita in kompleksna, tem bolj prihajajo v ospredje motivi, ki so pri razvitejših družbah tudi pomembnejši od primarnih motivov. Pridobimo jih z učenjem. Spodbude na nek način stimulirajo posameznikovo pozitivno vedenje in ga privedejo do zelenih ciljev. Če je spodbuda zadostna posameznik pri svojem delu uporabi vse svoje napore.

Pomembnejši sekundarni motivi so (Lipičnik, 1998, str. 156):

- ✚ motiv uveljavitve izhaja iz potrebe po uveljavljanju ali težnji po doseganju uspeha v tekmovalnih okoliščinah ali kot želja po popolni izvedbi dodeljenih nalog;
- ✚ motiv moči izhaja iz potreb po moči ali iz težnje po vodenju in nadzorovanju drugih ljudi;
- ✚ motiv pripadnosti izhaja iz potreb po pripadnosti in je značilen za večino ljudi, saj človek je in deluje kot socialno bitje;
- ✚ motiv varnosti izhaja iz potrebe po varnosti, je močno prisoten v sodobnih družbah, kjer je človek lahko ogrožen tako varnostno kot ekonomsko in socialno;
- ✚ motiv statusa, kjer gre za pridobivanje statusnih simbolov uspešne družbe (dragi avtomobili, oblačila, potovanja,...).

Kadar človek ne zadovolji svojih motivov, pride do frustracije oziroma konflikta. Zadovoljevanje potrebe je dostikrat povezano z raznimi ovirami, ki nastanejo na poti med potrebo in ciljem. Ovire so lahko različne, naravne ali socialne, v človeku ali zunaj njega. O frustracijah govorimo, ko gre za težave zunaj človeka, o konfliktih pa, ko gre za ovire v človeku (Lipičnik, 1998, str. 159).

Splošno avtor (Uhan, 2000, str. 11) opredeli motivacijo kot »usmerjene človekove aktivnosti k zelenim ciljem s pomočjo njegovih motivov. Bolj določeno pa je motivacija zbijanje hotenj,

motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju, na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju s spreminjanjem možnosti v resničnost«.

Motivacija je način nebolečega (samo) pritiska na posameznika ali skupino, ki mora ali naj naredi tisto, kar od njih (njega) pričakujemo ali pričakujejo sami, in to tako, kot najbolje zmorejo (Uhan, 2000, str. 11). Zato obstajajo motivacijska sredstva oziroma dejavniki (faktorji), motivacijski vzvodi, motivatorji, motivi.

3.3 DEJAVNIKI MOTIVACIJE

Dejavniki deloven motivacije, kot so zanimivo delo, primerno delovno okolje, možnost strok usposabljanja, odnosi z nadrejenimi, možnost napredovanja, odnosi s sodelavci, možnost uveljavljanja delovnih sposobnosti, soodločanje o delu, osebno dohodek, priznanje za delovno uspešnost, stalnost zanesljivost zaposlitve in podobni pomembno vplivajo na kakovost in na količino dela, na delovno vzdušje v organizaciji in na zadovoljstvo posameznikov kot tudi celote.

Vprašanje, ki si ga postavlja veliko vodij je, kaj motivira zaposlene in jih pripravi do tega, da delajo bolje, hitreje in uspešneje. Na žalost ni nekega pravilnega, univerzalnega in enostavnega odgovora. Iskanje odgovora se je lotilo do sedaj že precej znanstvenikov, ki so prispevali različne motivacijske teorije.

Ljudi motiviramo na različne načine zato, ker smo si posamezniki med seboj različni. Dejavniki motivacije različno vplivajo na osebo in s tem lahko sprožijo motiviranost, razvoj sposobnosti in znanja in s tem na uspešnost. V nadaljevanju bomo spoznali nekaj dejavnikov.

Lipičnik se osredotoči na tri od številnih motivacijski dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo (Lipičnik, 1998, str. 162-163):

- ✚ individualne razlike;
- ✚ značilnosti dela;
- ✚ organizacijska praksa.

- **Individualne razlike**

Vsak človek je enkraten. Svoje značilnosti, kot so osebne potrebe, vrednote, stališča in interesi, človek prinese s seboj na delo. Kaj torej posameznika motivira? Nekateri samo denar in zavračajo delo, da bi dobili višjo plačo. Druge motivira varnost in sprejmejo manj plačano delo, da bi se izognili tveganju nezaposlenosti, spet tretji sprejmejo izzive, ki ih pripeljejo na rob njihovih zmogljivosti.

- **Značilnosti dela**

Lastnosti dela so dimenzije, ki ga določajo, omejujejo in izzovejo. Te lastnosti tudi določajo, kateri delavci lahko naloge opravi od začetka do konca, pogojujejo pomembne lastnosti dela, avtonomijo pri delu ter določijo informacije, ki jih dobi delavec o svoji uspešnosti.

- **Organizacijska praksa**

Sestavljajo jo pravila, politika, menedžerska praksa in sistem nagrajevanja.

Pri delu z ljudmi na področju motivacije je potrebno misliti na vse tri dejavnike, da lahko delujejo kot motivatorji.

V nadaljevanju je prikazanih nekaj motivov, motivacijskih dejavnikov, ki so bolj ali manj povezani z delom. Avtor Uhan (2000, str. 30-31) opredeli naslednje najpomembnejše motivacijske dejavnike:

- ✚ zanimivo delo;
- ✚ primerno delovno in življenjsko okolje;
- ✚ razporeditev delovnega časa;
- ✚ možnost strokovnega usposabljanja;
- ✚ možnost napredovanja;
- ✚ medsebojni odnosi s sodelavci;
- ✚ možnost polnega uveljavljanja delovnih sposobnosti;
- ✚ soočanje pri delu in gospodarjenju;
- ✚ plača, osebni dohodek, zaslužek;
- ✚ priznavanje in uspešnost pri delu;
- ✚ stalnost, zanesljivost zaposlitve.

Na podlagi pri nas izvedenih študij in raziskav so avtorji prišli do ugotovitve, da sta osebni dohodek (plača) in zanimivo delo najpomembnejša motivacijska dejavnika.

Možni motivi (motivacijski dejavniki) za zaposlitev v Slovenski vojski so naštetih kot možne prednosti pred zaposlitvijo drugod. Naštetih so najpomembnejši, vsekakor pa ne vsi, ker je prednost (koristnost) odvisna predvsem od posameznikovih prioritiet. Po mojem mnenju so prednosti, ki jih ponuja Slovenska vojska, naslednje:

- ✚ plača;
- ✚ plačilo za delo v tujini;
- ✚ delovna doba s povečanjem
- ✚ službeno stanovanje;
- ✚ vojaško izobraževanje (doma in v tujini);
- ✚ sigurnost zaposlitve;
- ✚ ukvarjanje s športom na delovnem mestu;
- ✚ možnost napredovanja.

Čvrstost oziroma povezanost vojaškega kolektiva se gradi s skupinskim delom. Največji motivator je poveljnik, ki ima največji vpliv na svoje ljudi. Znati mora obveščati, razumljivo pojasniti naloge, razdeljevati odgovornost in pristojnost, razvijati prostor za samouresničevanje posameznikov, znati pozitivno in negativno selekcionirati, biti stvaren in načelen, razumevajoč in prilagodljiv.

Tako v vojni kot v miru pot do zelenega cilja vedno oblikujejo poveljniki, ki so odgovorni za svoja dejanja. Odnos nadrejeni – podrejeni mora biti korekten. Poveljnik je človek, ki neposredno izvaja motivacijo enote.

Če veste, kaj motivira ljudi, imate na voljo najmočnejše orodje za ravnanje z njimi. Motivacija in moč sta tesno povezani med seboj, tako da lahko rečemo, da je motiviran človek tudi močan. Temelj vsake motivacije je upanje. Manipulacija je to, da nekoga pripravite, da kaj naredi, ker vi tako hočete, medtem ko motivacija pomeni, da nekoga pripravite, da bo storil, ker bo sam hotel tako storiti (Uhan, 2000, str. 22).

3.4 MOTIVACIJSKE TEORIJE

Vsaka motivacijska teorija si prizadeva razložiti vzroke za vedenje ljudi in procese, ki vedenje povzročajo. Tiste, ki se ukvarjajo s tem »kaj« motivira vedenje imenujemo vsebinske teorije. Tiste, ki so bolj osredotočene na to, »kako« motivirati vedenje, označujemo kot procesne ali kognitivne teorije.

Vsebinske teorije so usmerjene predvsem na preučevanje človekovih potreb ali posebnih motivov, ki povzročijo določeno obliko vedenja (teorija potreb-Maslow, dvofaktorsko motivacijska teorija,-Herzberg, teorija ERG-Adelfer, teorija značilnosti dela-Hackman in Oldham).

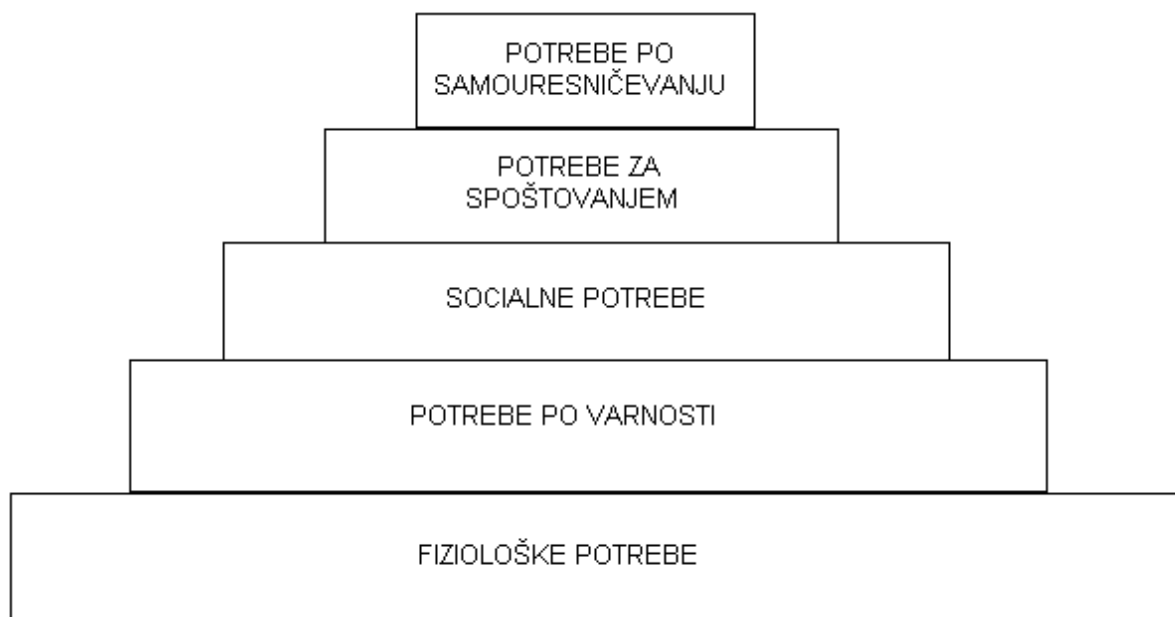
Pri procesnih teorijah ni poudarek na posebnih dejavnikih, ki povzročijo vedenje, kot na načinu, kako se pojavi sprememba v vedenju (teorija spodbujanja, pričakovanja-Vroom in teorija pravičnosti-Adams) (Treven, 2001, str. 126).

3.4.1 Maslowa motivacijska teorija

Maslow je napravil s svojimi deli s področja socialne psihologije in psihologije osebnosti gigantski korak naprej v razlagi motivacije (Krajnc, 1982, str. 37). Odkril je nekaj temeljnih socialnih človekovih potreb, od katerih se ne more ločiti človekovo bistvo, ter proučeval zaporedje njihovega zadovoljevanja in hierarhijo motivov.

Ugotovil je, da so za nas višje potrebe psihološko pomembnejše in zanimivejše, vendar pa so fiziološke potrebe temeljnejše in nujnejše. Maslow pravi, da morajo biti najprej zadovoljene nižje potrebe (fiziološke), preden se začnejo pojavljati višje.. Nižje potrebe so psihološko manj zanimive, vendar zahtevnejše.

Slika 2: Maslow – a hierarhija potreb



VIR: (Treven, 2001, str. 116).

- ✚ **fiziološke potrebe:** (potrebe po hrani, pijači, toploti,...). Z vidika vojaške organizacije, je nujnost zadovoljitve bioloških potreb vojaka za njihovo motivirano in predvsem uspešno bojevanje. Pomembna je zadovoljitev osnovni potreb vojaka, kot so hrana, pijača, toplota in obleka);
- ✚ **potrebe po varnosti:** odsevajo željo človeka, da se zaščiti pred izgubo bivališča, hrane in drugih podobnih dobrin, ki so potrebne za njegovo preživetje; kadar so zadovoljene, ne motivirajo več. Z vidika vojaka nekateri razmišljajo, da bi bili pripravljeni sprejeti tveganje za doseg višjega plemenitega cilja enote, le-ta pa je ključnega pomena za razumevanje atipičnega vedenja posameznika tudi v primeru življenjske ogroženosti;
- ✚ **socialne potrebe:** tesno povezane z željo človeka po ljubezni in pripadnosti. Gre za potrebo po interakciji, pa tudi da so priznani in cenjeni. Ta potreba je bistvena za vojaško organizacijo in temelj na kateri slonijo vojaški odnosi. Pripadnost rodbini zamenjata predvsem ljubezen do države in pripadnost enoti, ki ji vojak pripada;
- ✚ **potrebe po spoštovanju:** tu spadajo potrebe po moči ter potrebe po uveljavljanju in statusu. Če ima človek zadovoljene potrebe po spoštovanju, se poveča njegovo zaupanje v lastne sposobnosti, nasprotno pa se pri njem pojavi občutek podrejenosti in nezaupanja v svoje sposobnosti. Vojakovo samospoštovanje izhaja iz poslanstva, da služi državi, narodu, da je prestal stroge, zahtevne psiho-fizične obremenitve, da opravlja v dobrobit svetovnega miru;
- ✚ **potrebe po samouresničevanju:** odsevajo človekovo željo, da bi delal to, za kar je sposoben; potrebe te ravni motivirajo človeka, da transformira percepcijo o samem sebi v stvarnost. Motivacijski okvirji samoaktualizacije med ljudmi so različni, za nekoga pomeni očetovstvo, za nekoga družbeni status, doseganje dobrih športnih rezultatov ter za drugega visok položaj v vojaški hierarhiji.

V kolikor posameznik zadovolji potrebe na določeni fazi, se vzpostavijo potrebe na višji ravni, ki jih seveda želi doseči.

Obstaja možnost, da nam bo morda v okoliščinah, v katerih ne moremo zadovoljiti potreb po omenjenem naravnem vrstnem redu, vsaj nekaj časa uspelo živeti tako, da bomo fizične vire nadomestili s psihičnimi (Treven, 2001, str. 116-118).

Motivacijska teorija Maslowa je koristen pripomoček pri proučevanju motivacijskih dejavnikov in možnosti za bolj učinkovito motiviranje zaposlenih, ni pa teorija, ki bi absolutno veljala v vsakem obdobju in na vsakem območju.

3.4.2 Herzbergerova dvo-faktorska motivacijska teorija

Herzberg je razvil posebno teorijo o delovni motivaciji na podlagi ugotovitve, da določene delovne okoliščine povzročajo nezadovoljstvo v njihovi odsotnosti, njihova prisotnost pa prav tako ne povzroča zadovoljstva. Herzberg je menil, da ima zaposleni dve med seboj neodvisni vrsti potreb, ki vplivata na obnašanje in aktivnosti v povsem različnih smereh. Dejavnike, ki

izvira iz delovnega okolja jih je imenoval higienike. Dejavnike, ki izvirajo iz dela samega, pa motivatorje.

- ✚ Ekstrinzične, ki izhajajo iz okolja (»higieniki«);
- ✚ Intrinzične, ki izhajajo iz posameznika (»motivatorji«).

Higieniki pri človeku ne povzročajo zadovoljstva, če so prisotni, povzročajo pa nezadovoljstvo, če jih ni. Takšni dejavniki so npr.: plača, varno delo, postopki kontrole, organizacija dela, fizični pogoji, medsebojni odnosi.

Motivatorji pa so dejavniki, ki izvirajo iz dela samega in so tisti, katerih prisotnost povzroča zadovoljstvo pri človeku. Pravo zadovoljstvo posameznik po tej teoriji najde le v delu samem. Sem prištevamo: uspeh pri delu, priznanje za dosežene rezultate, zanimivost dela, odgovornost, strokovno usposobljenost in osebni razvoj (Kavčič, 1998, str. 104).

3.4.3 McClellandova motivacijska teorija – teorija doseženih potreb

Teorija Davida McClellanda, ki je proučeval željo posameznika po dosežkih. Svojo teorijo je razčlenil na tri bistvene potrebe človeka (George, Jones, 1999, str. 51):

- ✚ Potreba po dosežkih: posameznik z visoko potrebo po dosežkih, ima željo opravljati dela, ki mu predstavljajo izziv, s tem pa tak človek teži tudi k odličnosti izpolnjevanja svojih nalog, rad se znajde v situacijah, kjer je osebno odgovorna za rezultate, vendar je zanjo potreba povratna informacija o rezultatih dela;
- ✚ Potreba po sodelovanju: posameznik teži predvsem k zasnovi in vzdrževanju dobrih odnosov z drugimi ljudmi. Oseba s takšnimi potrebami se najbolje znajde v skupinskem delu;
- ✚ Potreba po moči: posameznik ima močno željo uveljavljanja tako čustvene kot vedenjske kontrole ali vpliva nad ostalimi. Takšne osebe navadno zasedajo položaje vodij, itd..

3.4.4 Vroomova motivacijska teorija – teorija pričakovanja

Teorija pričakovanja poučuje proces motivacije in je rezultat dela Vrooma, Lawlerja in Porterja, v ZDA. Teorija temelji na tem kako sprejema razmerja med trudom, uspešnostjo in nagrado. Shematsko to lahko prikažemo na naslednji način:

Ljudje so motivirani za vlaganje truda pri delu v naslednjih primerih:

- če verjamejo, da bo trud, ki ga vložijo pri delu vodil do uspeha;
- če verjamejo, da bo uspešnost vodila do nagrade.

Vroom v svoji motivacijski teoriji razlikuje individualne cilje posameznikov in cilje organizacije. Cilji organizacije so določeni in preko njih zaposleni dosežajo svoje individualne cilje. Cilji organizacije so: visoka produktivnost, nizki stroški poslovanja,...Z uresničitvijo teh ciljev, lahko tudi zaposleni dosežejo svoje cilje, kot so visok zaslužek, napredovanje, boljše delovne razmere itd..

Vroom-ov model je uporabljen le v razmerah dobre organiziranosti delovnega procesa in to v organizacijah, ki se oblikujejo in kjer se uveljavlja upravljanje po demokratični poti in ki združuje zaposlene z visoko stopnjo družbene zavesti (Uhan, 1998, str. 525).

3.4.5 Adamsova motivacijska teorija - teorija pravičnosti

Avtor te teorije je J. Stacy Adams, s katero ugotavlja, da so ljudje motivirani, kadar je vložek enak učinku oz. prejemku. Na podlagi te teorije posamezniki primerjajo vložek ali input (vložen trud, izkušnje, status,...) z outputom oz. učinkom (ugodnosti, plača, pohvale, napredovanje,...). Adams je poudarjal pomen pravičnosti pri motivaciji za delo (Povh, 2003, str. 9).

Zaposleni primerjajo svoje vloške in prejemke z vložki in prejemki drugih, ki so zaposleni v isti ali kateri drugi organizaciji. Zaveda se v kakšnem razmerju so njegovi prejemki za opravljeno delo s tistim, kar je vložil v delovni proces. Če posameznik oceni, da njegov prejemek glede na vložek ni ustrezen, v primerjavi z drugim, bo to doživljal kot nepravilnost in bo demotiviran. Teorija pravičnosti temelji predvsem na tem, da se morajo vodje (poveljujoči) zavedati kakšen vpliv na aktivnost podrejenih ima nepravilna distribucija nagrad, pohval, kazni,...

3.4.6 Teorija postavljenih ciljev

To teorijo sta razvila Lathman in Locke. Zaključki te teorije cilja so: Jasno in specifično postavljen cilj bo imel veliko večji vpliv na izboljšanje storilnosti zaposlenih, kot pa cilj, ki je zajet v zapoved »Naredi kot najbolje znaš«. Teorija postavljenih ciljev trdi, da zahtevni, težko uresničljivi, vendar realno dosegljivi, vodijo do boljših rezultatov oz. do večje storilnosti zaposlenih, kot cilji, ki so za zaposlene postavljeni prelahko.

Kadar je cilj neobičajen in posameznik ni prepričan, kako ravnati, se lahko vložen napor v delo še poveča, vendar je velika verjetnost padca pozornosti oz. natančnosti pri delu. Pogosto povratne informacije o rezultatih dela. Posameznika še bolj spodbudijo, da bolje in več opravlja svoje delo (Hodgetts, 1991, str. 143)

3.4.7 Teorija ojačanja

V skladu s to teorijo so za izvajanje in ponavljanje nekega ravnanja pomembne predvsem njihove posledice, ki sledijo določenemu vedenju. Pojavljajo se v obliki dražljajev iz okolja in predstavljajo pozitivne ali negativne podkrepitve.

Positivna podkrepitev je nagrada, ki predstavlja privlačen objekt ali dogodek, ki je ponujen kot posledica ustreznega vedenja. Negativna podkrepitev v obliki kazni pa je stanje, ki se mu posameznik skuša izogniti. Tako se neko vedenje, za katerega je posameznik zunanje motiviran prek pozitivnih podkrepitev, razvija in okrepi, drugo pa se ne pojavlja več, saj se posameznik želi izogniti negativnim podkrepitvam, ki povzročajo strah in jezo ter druga negativna čustva. Teorija podkrepitve ali »teorija ojačanja« (Kranjc, 1982, str. 23) izhaja iz vplivov okolja, posledic in reakcij, ki jih za svoje obnašanje doživlja posameznik. Ta ne deluje iz nobenih notranjih pobud, ampak je v motivacijskem smislu tabula rasa, saj je njegovo vedenje usmerjeno in oblikovano izključno od zunaj s sistemom nagrad in kazni.

3.5 VPLIVI NA MOTIVACIJO

Do sedaj so bili predstavljeni odgovori na vprašanja, kako motivirati zaposlene. Vidimo, da imamo na voljo veliko različnih načinov, ki pa jih moramo zelo skrbno pripraviti in še skrbneje izpeljati. Kljub temu pa je zelo verjetno, da pri motiviranju ne bomo uspešni; lahko se celo zgodi, da bomo že doseženo motivacijo z nespretnim ravnanjem uničili. Najbrž ni potrebno posebej poudariti, da je motivacijo v neki organizaciji veliko lažje uničiti kot pa jo ustvarjati ali pa jo obdržati na ustrezno visokem nivoju.

3.5.1 Kako uničiti motivacijo

Velika verjetnost je, da bomo uničili motivacijo, če bomo ravnali po naslednjih pravilih oz. upoštevali naslednja priporočila (Lipičnik, 1998, str. 178):

- ✚ vsaka nova ideja od spodaj je sumljiva;
- ✚ sproščeno kritiziraj: pokaži kaj znaš in koliko veljaš;
- ✚ vsako opozarjanje na probleme je znak neuspešnosti;
- ✚ obvladuj in kontroliraj situacijo;
- ✚ poskrbi, da informacije ne bodo prosto krožile;
- ✚ naloži podrejenim, da bodo čim hitreje izvajali svoje odločitve;
- ✚ zavedaj se, da kot menedžer veš že vse, kar je pomembno za delo.

Uničevanje motivacije se lahko razširi tudi na druga področja, na primer na sistem nagrajevanja (Lipičnik, 1998, str. 187).

- ✚ če delavci zaznajo, da plača ni povezana z uspešnim delovnim vedenjem, ki ni reducirano samo na količino opravljenega dela;
- ✚ če delavci ocenijo, da sistem nagrajevanja ni pravičen; do tega lahko delavec pride tako, da primerja svojo plačo s plačami sodelavcev ali pa s svojo plačo v prejšnjih obdobjih;
- ✚ če plača izgubi prvotni namen, na primer, da jo začnejo imeti za socialno podporo ipd.

3.5.2 Kako ohraniti motivacijo

Uničiti motivacijo je veliko preprosteje, kot pa jo zadržati. Če pa bi se zavedali nekaterih značilnosti motivacije, bi se lahko temu vsaj včasih izognili. Motivacijo lahko ohranimo, če upoštevamo nekatere nasvete, (Lipičnik, 1998, str. 179):

- ✚ zavedati se moramo, da je motivacija nestanovitno stanje, zato ga je treba stalno vzdrževati;
- ✚ po možnosti naj bo to vzdrževanje načrtovano;
- ✚ realizacija naj poteka z več znanja, kakor so navadne izkušnje managerjev;
- ✚ reševanje motivacijskih problemov je občutljivo delo, ki ga spremlja neprestana nevarnost nesporazumov, konfliktov, ipd. To nevarnost lahko v mnogih primerih nevtraliziramo, če delo poteka v ozračju medsebojnega zaupanja;

- ✚ izbirajmo le tista motivacijska orodja, ki spadajo v organizacijsko kulturo, ker dejavniki, ki pripadajo drugi kulturi, nimajo posebnega učinka ali pa so celo nezaželeni;
- ✚ težko bi našli posebne motivacijske dejavnike v takšni organizaciji, ki nima posebne organizacijske kulture, ali v takšni, v kateri ne poznajo določenega sistema vrednot. V teh primerih moramo najprej doseči določeno organizacijsko kulturo, da bi lahko prišli do mehanizmov, s katerimi je mogoče vplivati na ravnanje ljudi.

4 OPREDELITEV, PREDMET IN CILJI PSIHLOGIJE

Sprva bom na kratko opredelila, kaj sploh je psihologija, s čim se ta veda ukvarja in kaj je njen cilj proučevanja. Glede na to, da je sodobna psihologija obsežna znanost, ki zajema mnogo panog in disciplin, bom pozornost namenila tudi temu področju in prikazala, kam uvrstiti »vojaško psihologijo«, ki je glavna tema oz. rdeča nit mojega zaključnega dela.

4.1 KAJ JE PSIHLOGIJA

Psihologija je znanost, ki ima zelo dolgo preteklost in razmeroma kratko zgodovino. Z vprašanji o duševnosti se namreč človeštvo ukvarja že od starih časov in dolga stoletja je bila psihologija pomemben del filozofije. Kot samostojna znanost pa se je pojavila šele pred nekaj več kot sto leti (Musek, Pečjak, 2001, str. 16). Proučuje duševnost, obnašanje in osebnost. Ukvarja se z duševno stvarnostjo, medtem ko druge znanosti, npr. fizika, kemija, raziskujejo materialno stvarnost. Beseda psihologija je skovana iz dveh starogrških besed: iz besede psihe (= duša, duševnost) in besede logos (= beseda, nauk, znanost). Psihologija torej dobesedno pomeni nauk o duševnosti. Z njo mislimo vse duševne pojave, tako tiste, ki jih zavestno doživljamo, kot tiste, ki potekajo nezavedno (Musek, Pečjak, 2001, str. 6).

4.2 PREDMET PSIHLOGIJE

Psihologija proučuje naša doživljanja - zaznave, predstave, misli, čustva, želje, hotenja itd., obnašanje in osebnost. Tako lahko opredelimo psihologijo kot znanost, ki proučuje duševnost (zavestne in nezavedne duševne pojave), osebnost in obnašanje. Ti elementi so hkrati glavni predmet proučevanja psihologije (Musek, Pečjak, 2001, str. 7).

4.3 CILJI PSIHLOGIJE

Osnovna cilja psihologije sta pridobivanje spoznanj o duševnem dogajanju, osebnosti in obnašanju in koristna uporaba teh spoznanj. Prvo označuje spoznavni ali teoretični cilj psihologije, drugo pa praktični cilj. Oba cilja pa sta tesno povezana. Brez ustreznih spoznanj ne more biti ustrezne praktične uporabe psihologije. Po drugi strani je namen spoznavanja prav ta, da si s pridobljenim znanjem pomagamo v življenju in da ga uporabimo v splošno in v svojo korist (Musek, Pečjak, 1992, str. 22).

5 VOJAŠKA PSIHOLOGIJA

Danes so vse sodobne vojske usmerjene v razvoj tistih disciplin, ki pripomorejo k zagotovitvi večje bojne pripravljenosti in usposobljenosti vojakov. Tu ima zlasti pomembno mesto vojaška psihologija, saj le-ta posveča človeku, vojaku kot psihološkemu bitju, največ pozornosti. Človek je tisti, ki upravlja z orožjem in najsodobnejšo tehniko, on je največkrat tisti, ki vpliva na izid bitke. Iz tega tudi sledi, da so se vojaški psihologi in s tem tudi sama vojaška psihologija sprva pojavili zlasti v tistih vojskah, ki so prvič uporabile sodobna orožja, tanke in letala. Prihajalo je do velikih razhajanj med razvojem tehnike in usposobljenostjo vojakov, da to tehniko uporabijo. Vojaška psihologija pa naj bi bila tista, ki bi te težave poskušala odpraviti oz. vsaj omiliti (Rupar, 2004, str. 21).

Psihologija posameznika in organizacije je za vojsko zanimiva že vse od njenega nastanka. Prizadevanje vojaških voditeljev, spoznati vojakovo dušo, njegove moralne, intelektualne sposobnosti in lastnosti, stališča, miselne procese in sposobnosti, je vedno bolj naraščalo. Tako je tudi cilj vsega danes poiskati čim boljše metode za razvijanje in utrjevanje bojne morale in discipline ter izpopolnjevanja izobraževanja in usposabljanja (Rupar, 2004, str. 21). Lahko rečemo, da je vojaška psihologija na nek način edinstvena med vojaškimi uporabnimi znanostmi, in sicer zaradi vsaj dveh razlogov: daje obvestila, s pomočjo katerih lahko spremenimo odnose med vojaki, ter določene tradicionalne vidike vojaških zadev, kot so čin, disciplina, hrabrost; kot drugo pa velja, da je eden od ciljev vojaške psihologije tudi sprememba odnosov do določenih vidikov vojne in vojaških zadev, saj dobivajo strah, orožje, ubijanje, videni skozi oči vojaških psihologov, tudi drugačne pomene (Watson v Polič, 1993, str. 3). Naloga vojaške psihologije je osredotočiti se na temeljno sestavino vojske, na človeka z vsemi njegovimi lastnostmi, sposobnostmi in pomanjkljivostmi. Pri tem gre za to, da bi povečala učinkovitost in zmogljivost vojaškega osebja ter enot. Njeni rezultati so vidni v metodah, s katerimi se izbira vojaško osebje, postavlja na dolžnosti in usposablja, ter v mislih in dejanjih tistih, ki to osebje vodijo. Učinki vojaške psihologije so vidni tudi v uspešnem opravljanju vsakodnevnih nalog doma in po svetu ter na mirovnih operacijah (Rupar, 2004, str. 21).

5.1 PREDMET VOJAŠKE PSIHOLOGIJE

Vojaška psihologija proučuje psihično življenje vojakov v miru in vojni. Glede na to, da ta panoga psihologije proučuje psihično življenje človeka v posebnih in specifičnih situacijah, je povsem jasno, da gre tudi za uporabo znanj s področja obče, pedagoške, socialne in drugih panog psihologije. Težišče predstavlja priprava vojaških oseb za bojevanje kot tudi vpliv na njihovo obnašanje v vojni situaciji (Arnautović, 1988, str. 18). Področja proučevanja se od vojske do vojske razlikujejo, saj vsaka vojska posveča pozornost tistim problemom in področjem, ki so zanjo specifični in najbolj zanimivi.

Vojaška psihologija se ne ukvarja z obćimi (splošnimi) problemi psihologije. To je najbolje pojasniti kar na konkretnem primeru. Npr. ne ukvarja se zgolj s procesom vida ali sluha kot takima, ampak je njeno bistvo proučevanje možnosti uporabe vida in sluha v specifičnih situacijah v vojski, proučevanje občutljivosti le-teh v določenih situacijah (npr. v letalu, artileriji, tanku ipd.). Prav tako je ne zanima čustvo strah kot obći psihološki problem, temveč jo zanima strah, ki se pojavlja v času vojne, neposredno v boju, želi ugotoviti, kakšne so

možnosti, da se strah zmanjša oz. da se ga človek povsem osvobodi. Kot piše Kronja (1973, str. 17) je torej področje interesov vojaške psihologije ožje in bolj specifično - ožje v tolikšni meri, da je ne zanimajo vsi problemi psihologije niti ne načini reševanja teh problemov, temveč se osredotoča zgolj na probleme, ki so v interesu za potrebe vojske.

Sedaj se lahko vprašamo, kaj je torej tisto, kar je specifično za vojaško psihologijo? Masten, (2002, str. 17) navaja tri stvari, ki dajejo vojaški psihologiji specifičnost. To so:

- ✚ ciljna orientiranost vojske, saj je poslanstvo vojske zagotavljati varnost države, ter sodelovanje in njeno delovanje na območjih zunaj države z nesimetričnimi grožnjami;
- ✚ napake v vojski kot neustrezno usposabljanje, selekcija, klasifikacija, slabo dognana oprema se lahko odražajo v preštevanju mrtvih;
- ✚ obsežnost vojaške psihologije zaradi delovanja v velikih sistemih, ki imajo velika finančna sredstva in obsežne programe.

Pomemben predmet proučevanja vojaške psihologije je tudi bojna morala. Njen pomen so poznali že stari Grki, saj je vsem dobro znana izjava Ksenofonta, ki pravi, da število in moč prinašata zmago v vojni a bo armada, ki gre v bitko močnejša v duhu, porazila svoje nasprotnike (Polič, 1993, str. 34). Za krepitev bojne morale je skrbel tudi sam tovariš Tito, ki je nekoč dejal: »Naš boj bo težak. Pogosto bomo brez hrane, pogosto tudi brez streliva. A ne smemo se predati« (Kronja, 1973, str. 24)!

5.2 DEFINICIJA BOJNE MORALE

Obstajajo različne opredelitve, kaj morala je. A ne glede na vse se vsi avtorji strinjajo o njeni pomembnosti v vojni. Nekateri jo preprosto opredeljujejo kot »tiste psihološke silnice v bojni situaciji, ki ženejo njene člane v borbo, »drugi so mnenja, da je morala zmožnost katerekoli skupine, da složno deluje zaradi skupnega cilja ali da opravi nalogo v katerihkoli pogojih oz. do meje lasne zmogljivosti (Polič, 1993, str. 34).

Lubi (2004, str. 93) meni, da je moralno stanje vojaške enote eden od najpomembnejših dejavnikov vojaškega vodenja in da morala odraža voljo posameznika in vojaškega kolektiva za izvršitev določene naloge. Meni, da na moralno stanje vojaške enote in posameznika pomembno vpliva tudi trenutni (bojni) položaj, kako je enota dopolnjena, kakšne so izkušnje enot iz preteklih bojev, kakovost organiziranosti enote, materialna zagotovitev enote, skrb za ranjence, bolnike,...

Bojna morala je pripravljenost vojske soočiti se z največjimi napori v boju. Je izraz njene 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 (Vojaška doktrina, 2006, str. 17).

V širšem pomeni 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. (Vojaška doktrina, 2006, str. 92).

V vojaški organizaciji se mora vsak poveljujoči zavedati tega dejavnika in nikakor ne sme izgradnjo, zagotavljanje in vzdrževanje bojne morale svoje enote prepustiti stihiji.

Nikoli se ne sme zadovoljiti, temveč je treba ta dejavnik bojne pripravljenosti vedno znova razvijati, dograjevati in vzdrževati. Vsebino, obseg in intenzivnost zagotavljanja ter vzdrževanje bojne morale enote bistveno determinirajo štiri časovne predpostavke:

- ✚ obdobje miru;
- ✚ obdobje neposredne vojne nevarnosti;
- ✚ mobilizacija;
- ✚ obdobje vojne.

Poveljujoči na višjih nivojih lahko načrtujejo povsem konkretne ukrepe in aktivnosti, ki lahko prispevajo k vzdrževanju in krepitvi bojne morale. V večji meri pa je nivo bojne morale enote odvisen predvsem od določenih prirojenih in pridobljenih lastnosti in sposobnosti poveljujočih časnikov in podčastnikov osnovnih enot (oddelek, vod, četa), ki so jih pridobili in izgradili v procesu vzgoje in izobraževanja ter z delovnimi izkušnjami.

5.3 FAKTORJI BOJNE MORALE

Kot faktorje bojne morale lahko navedemo:

✚ NACIONALNA ZAVEST OZ. PATRIOTIZEM

Patriotizem je ljubezen do domovine; je čustveni izraz nacionalne zavesti in deluje kot moralna sila osebnosti, ki se konkretno kot ponos ter privrženost svojemu narodu in svoji državi kot sposobnost in pripravljenost žrtvovati se za interese in cilje domovine.

✚ DISCIPLINA

Disciplina se lahko razlaga kot posledica delovanja instinkta (instinkt podrejenosti). Disciplina je predpisano vedenje in delovanje ljudi, tudi organizirana prisila, katere cilj je organizacija človeške dejavnosti. V vojaški organizaciji disciplina deluje kot subordinacijska integrativno-motivacijska sila:

- ✓ deluje kot povezovalna sila, ker posameznike povezuje v celovito enotnost, ob pogoju organiziranost;
- ✓ je sila, ki zagotavlja istosmernost posameznikov v skladu z zahtevami poveljujočega in predpisov.

Vojaška disciplina kot motivacijska sila zagotavlja brezpogojno podrejanje posameznikov in enote poveljujočemu in spoštovanje predpisov.

✚ USPOSABLJANJE IN URJENJE

Neposredni vpliv usposabljanja na bojno moralo posameznika in enote:

- ✓ usposabljanje je najbolj učinkoviti sredstvo za razvijanje vojaških odnosov in discipline;
- ✓ usposabljanje je proces krepitve vojaškega kolektiva;

- ✓ usposabljanje je razvijanje vojaških vrlin (hrabrost, občutek dolžnosti in odgovornosti, samozaupanje, točnost, nesebičnost itd.);
- ✓ usposabljanje je način razvijanja psiho-fizične sposobnosti;
- ✓ usposabljanje je krepitev avtoritete nadrejenega (demonstriranje strokovnih in organizacijskih znanj ter vodstvenih sposobnosti).

✚ ODNOSI IN KOLEKTIVIZEM

Dobri odnosi so prepoznavni znaki kohezivnosti enote, so torej zaupanje med pripadniki, medsebojno spoštovanje, zaupanje in razumevanje. Prav te vezi omogočajo, da kolektiv »vzdrži« fizične napore, nevarnosti in strah. Da bi pripadniki enot bili visoko motivirani in psihološko pripravljene potrebujejo poveljnike enot, ki so strokovno kompetentni uvidevni in »dostopni« za vojake. Prav poveljniki imajo pri ohranjanju dobrih odnosov ključno vlogo, saj podrejenim dajejo občutek zaupanja in varnosti (Shills in Janowitz, 1948, str. 297 – 299).

✚ INFORMIRANJE

Propagandni boj se kot element psihološke vojne izraža v demonstracijah vojaške sile, v izvajanju psiholoških pritiskov in z uporabo določenih informacij in dezinformacij. Poleg informacijsko – propagandnih sredstev Slovenske vojske se uporabljajo tudi druga sredstva in možnosti države, ki lahko vplivajo na vojsko in državo nasprotnika. Pri tem je bistvenega pomena tudi podpora mednarodne javnosti in organizacij, katerih namen je ohranjanje miru v svetu.

Cilj propagandnega boja je slabljenje bojne morale nasprotnika in njegove motiviranosti za boj, ki se doseže z organizacijo, prepričljivo in ofenzivno aktivnostjo, usklajeno z usmeritvijo državnega vodstva. Propagandni boj preprečuje vzpostavitev učinkovite okupacijske oblasti in krepi neoborožene oblike odpora.

6 PSIHOLOŠKA PRIPRAVLJENOST

Vojska kot posebna organizacija je opremljena, usposobljena in izurjena za izvajanje bojevanja z nasprotnikom, katere osnovno člen je dobra psihološka pripravljenost vojakov.

Psihološko pripravljenost lahko definiramo kot psihično stanje usmerjenosti na izvedbo (bojne) naloge, za bojevanje tako v miru kot na mirovnih operacijah.

Cilj psihološke priprave vojaka je zagotoviti njegovo pripravljenost za bojevanje neodvisno od vseh stresnih in ostalih motečih okoliščin, ki so pojavljajo v vsaki vojni. Po Humarju obsega psihološka priprava vojaka ukrepe in aktivnosti, ki se izvajajo za krepitev psihološke stabilnosti, bojnega duha, domovinske zavesti, moralne etnosti in informiranje ter odpornost pred nasprotnikovim psihološko-propagandnimi aktivnostmi (Humar, 1996, 72).

6.1 MIROVNE OPERACIJE IN PSIHOLOŠKE PRIPRAVE

Mirovne operacije

Mirovne operacije(Peace Operatons) v najširšem pomenu besede razumemo kot vse oblike vojaških in nevojaških aktivnosti, ki potekajo v kontekstu političnih in diplomatskih prizadevanj za vzpostavitev in ohranjanje mednarodnega miru.

Mirovne operacije lahko potekajo z neoboroženimi civilnimi ali vojaškimi opazovalci, ali z lažje oboroženimi razmejitvenimi silami, pa tudi z bojnimi skupinami s težkim orožjem. Skupni so jim cilji, sestava in mandat, ne pa tudi izvedba aktivnosti. Izvajajo se naloge, ki so ekvivalent že obstoječih vojaških, policijskih ali drugih civilnih nalog.

Vojaki opravljajo naloge, ki bi jih v normalnih okoliščinah opravljala policija, nevladne organizacije, ki doma nasprotujejo vojski, morajo v mirovni operaciji z vojaškimi silami sodelovati, njihovo delovanje pogosto ni možno brez vojaškega varovanja.

VIR: (<http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20034jelusic.pdf>).

Psihološke priprave

Vedno več se psihologi v okviru vojaške psihologije ukvarjajo s pripadniki vojakov, ki odhajajo na mirovne operacije in njihovo vrnitev domov. Gre za pomoč pri fizičnem in emocionalnem usklajevanju zahtev v zvezi z odhodom na dolžnost za daljše časovno obdobje. Ločitev od domačega okolja ni trenuten dogodek, ampak dolgotrajnejši miselni proces, ki pred posameznika postavlja večje ali manjše psihične izzive, s katerimi se mora soočiti.

Pred začetkom tovrstnih operacij, posebej operacij ohranjanja miru, so tako potrebni daljši in intenzivni pripravljalni tečaji, na katerih s pomočjo različnih psiholoških metod in tehnik pripadnike v tovrstnih akcijah neposredno pripravijo na naloge, ki jih bodo opravljali. Vendar pa je taka priprava kljub vsemu lahko le omejena, saj je tovrstne operacije mogoče popolno tako po obsegu, trajanju in intenzivnosti stresnih dejavnikov doživeti samo pri izvajanju konkretnih nalog (Kotnik-Dvojmoč, 2002, str. 272-273).

Psihološko pripravo tvorita dva dela (Ušaj, 1997, str 53-55):

✚ **Teoretična priprava** (razumski del) – pri kateri gre za izobraževanje vojaka. V njej naj bi sodelovali psihologi, pedagogi, psihoterapevti, duhovniki,... ki bi pomagali pri teoretični pripravi vojakov in njihovih nadrejenih;

✚ **Taktična priprava** - obravnava, kako pravilno postopati v določenih situacijah in kako izvršiti določene naloge. Poteka na več ravneh:

- taktika posameznika (postopki delovanja posameznika v določeni situaciji, imenujemo jih tudi individualne veščine);
- taktika enote (postopki posameznikov delovanja, ki so nujno potrebni za delovanje skupine oz. enote ter tudi delovanje celotne skupine oz, enote).

Najvišja raven je priprava enot za optimalno (učinkovito, usklajeno) delovanje v bojnih nalogah. Taktična priprav je na najvišji ravni takrat, ko enota zmore uspešno izvesti taktično nalogo v različnih variantah (Ušaj, 1997, str. 55).

V nadaljevanju sem opredelila nekaj bistvenih ciljev psihološke priprave, ki vplivajo na psihološko pripravljenost.

6.1.1 Zaupanje v svoje sposobnosti

Zaupanje v lastne sposobnosti močno vplivajo na psiho-fizično stanje. Med pomembnejše spadajo obvladovanje individualnih veščin, individualna taktična izurjenost, bojne izkušnje, individualna taktična izurjenost in zaupanje vase ter osebno oborožitev (Frigelj, 2003, str. 164).

6.1.2 Zaupanje v podrejene

Pomemben dejavnik, ki vpliva na učinkovitost vojaškega vodenja, so tudi poveljujoči. Poveljnik mora pravilno oceniti sposobnosti in motivacijo svojih podrejenih, v enoti ki jo vodi pa ustvariti ozračje, v katerem bodo njegovi podrejeni čutili spodbudo za realno podobo o tem, kaj je, kaj zna in kaj je sposoben storiti. Vedeti mora, v čem je njegova moč, v čem so njegove slabosti, kakšne so njegove zmogljivosti in omejitve, da lahko obvlada sebe in uspešno vodi podrejene vojake (Bratušek, 2003, str. 65-66). Da bi poveljujoči lahko uspešno vodil svojo enoto, mora v vseh pogledih dobro poznati svoje podrejene, svoje vojake, njihove sposobnosti, potencialne možnosti in odnose med njimi. Samo na ta način bo mogel realno presoditi, kateri poveljnik ali vojak bo sposoben izpolniti določene naloge v miru ali vojni (Jovičević, 1983, str. 154).

Kakšen je dober poveljnik za vojne in kakšen je dober poveljnik za mirnodobne razmere? Poleg vseh prej navedenih osebnostnih lastnosti, ki naj bi jih imel poveljnik, mora dober poveljnik poznati različne vloge glede razmer, v katerih se je znašel v boju (glasilo Slovenska vojska, nov. 2007, str. 20). Izredno pomembno za pozitivno motivacijo je poznavanje okoliščin oz. tveganj pri izvedbi vsake naloge. Poveljnik mora prepričati vojaka v uspešnost načrtovane naloge, podrobno ga seznaniti s terenom na katerem se izvajajo bojne aktivnosti, z

nasprotnikovimi silami (velikost, moč) ter o podrobnostih same naloge. Vsak vojak mora dobro vedeti kakšna je njegova naloga, kakšno vlogo ima pri doseganju nekega taktičnega cilja, saj se le tako krepi vojakova samozavest, da se lahko kar najbolje psihično pripravi na zahtevno nalogo (Frigelj, 2003, str. 166).

Za uspešno izvedbo naloge je naloga poveljnika, da neposredno pred začetkom (bojne) naloge pri svojih vojaki doseže največjo možno motiviranost in odličnost. Pred odhodom na nalogo mora poveljujoči preveriti psihično in telesno pripravljenost v toku priprav na nalogo in stopnjo motiviranosti ter izredno pomembna je neposredna komunikacija s podrejenimi pred odhodom na nalogo.

Poveljnik oziroma poveljniška struktura enote je le eden izmed dejavnikov, ki vpliva na to, ali bo enota primernejša za mirnodobne ali vojne razmere. Drugi dejavnik naj bi bil način oblikovanja in usposabljanja enote.

6.1.3 Usposabljanje oz. urjenje enote

Namen usposabljanja je doseči maksimalno pripravljenost enote, v kateri posameznik deluje, da se zagotovi čim večja učinkovitost in varnost vsakemu vojaku, ki je napoten na mirovno operacijo.

Vojak se uri za uporabo, popravilo in vzdrževanje vedno bolj zapletene opreme, se pripravlja na izvrševanje nalog v neugodnih razmerah. Uriti mora povsem osnovne veščine (individualne), vojaške veščine (npr. streljanje) in tudi posebne poklicne spretnosti (npr. elektroniko). Vojak mora biti izurjen za skupno delo oz. delo v timu ter v večjih, med seboj povezanih enotah. Potrebno je nenehno vzdrževanje posameznih in skupnih veščin (Driskell, Olmstead, 1989, str. 43-54).

Osnovni cilj urjenja je, da se vojak kot osebnost okrepi in utrdi, da lahko uspešno obvlada vse nasprotujoče si situacije, ki se pojavijo v času bojevanja, in da hkrati ohrani visok nivo bojne morale (Alibegić, Vidmar, 2002, str. 20).

Cilj psihološke priprave je izuriti vsakega pripadnika oboroženih sil, da zavestno in spretno upravlja z orožjem. Zavedati se moramo, da se vojne odvijajo (in se bodo tudi v prihodnosti) v vedno težjih okoliščinah, različnih vremenskih situacijah, ponoči, in da gre za uporabo tehnološko vedno bolj razvitega orožja. Zato je zelo pomembno, da poveljnik vojaka nauči, kako se znajti v različnih situacijah, kako se bojevati, kako opazovati ipd. Z vedno novimi metodami urjenja pa dosegamo tudi večjo učinkovitost vojakov pri uporabi orožja (Kronja, 1973, str. 24).

6.1.4 Obvladovanje stresa

Za obvladovanje stresa v vojaškem okolju, so odgovorni tako poveljniki, kot tudi vsak vojak sam zase. Čustva npr. strah, tesnoba, žalost, srd negativno vplivajo na racionalno vedenje vojaka. Zato je potrebno v okviru psiholoških priprav dvigniti vojakovo odpornost na stres. Poveljnike je odgovoren, da naredi vse potrebno na ravni enote, ki se pripravlja za odhod na mirovno operacijo.

Za obvladovanje stresa je potrebno upoštevati naslednje (FM 22-51, 1994, str. 5-7).

- izgradnja kolektiva, ki jo je potrebno graditi že pred odhodom enote na misijo;
- seznanitev udeležencev misije z lokalnimi razmerami, prebivalstvom, jezikom in kulturo;
- potrebno je usposobiti in pripraviti ljudi za prilagajanje spremembam;
- ves čas težiti k dobrim medsebojnim odnosom;
- pravočasni pretok informacij in ter pravočasno obveščanje nadrejenih in podrejenih o poteku dela in nalog;
- tekom operacije poskrbeti, da posameznik nima občutka izolacije in odtujenosti;
- skrb za urejeno življenje, kar pomeni: se zdravo prehranjevati, ne uživati poživil, skrbeti za telesno aktivnost in težo, ter počitek;
- poskrbeti za komunikacijo in stik z domačim okoljem;
- v okviru zmožnosti zagotavljati maksimalno stopnjo varnosti posamezniku,
- v skladu z zmožnostmi omogočiti čim boljše nastanitvene pogoje.

Iz zgoraj navedenega je razvidno, kaj vse je potrebno upoštevati, pri sami pripravi vojaka na misijo, da bi zmanjšali tveganja in s tem povečali njegovo motivacijo za naslednjih 6 mesecev, ki jih bo preživel nekje zunaj oziroma daleč stran od svojega domačega okolja.

Dobra psihološka priprava je eden najpomembnejših preventivnih ukrepov, ki sicer ne odpravi vseh posledic stresa v celoti. Enota, ki pošlje svojega vojaka na različne misije v tujino mora imeti interes in dolžnost, da svoje vojake ustrezno motivira in psihično pripravi, da se znajo sami soočiti s stresom in si znati tudi sami pomagati v stresnih situacijah.

6.1.5 Kohezivnost

Razmere v katerih danes enote sodelujejo pri opravljanju svojih nalog, se je pokazalo, da se bolje znajdejo enote, ki so bolj kohezivne. Najbolj splošno bi besedo kohezivnost lahko poslovenili kot povezanost, to pa se izraža na različnih dimenzijah.

- ✚ horizontalna kohezivnost - kaže se kot medsebojna povezanost članov enote na isti organizacijski ravni, ki se meri z ocenjevanjem odnosov med vojaki in s kakovostjo njihovega skupinskega dela;
- ✚ vertikalna kohezivnosti - kot povezanost vojakov in njihovih prvih nadrejenih oziroma kot kakovost njihovih medsebojnih in delovnih odnosov;
- ✚ organizacijska kohezivnost - kot povezanost vojakov s svojo enoto, torej četo ali bataljonom, kot celoto.

VIR: http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/revija_sv/2007/sv07_18

Vojaki, ki preživijo več časa skupaj na nekem kraju s svojo enoto, pridobijo takšne izkušnje in razumevanje, ki jih vojaki ki hitri rotirajo med službenimi mesti oziroma položaji ali enotami nimajo. Takšne skupine razvijejo močnejše vezi in takšne medsebojne odnose, ki izboljšujejo kakovost usposabljanja in kohezivnost skupine. Na bojnem polju se pokažejo učinkovitejši in sposobnejši za preživetje.

Vojak, ki čuti pripadnost skupini, izvaja naloge uspešneje, kar ugodno vpliva na kohezivnost enote, to pa posledično vpliva na zaupanje v soborce, motivacijo in psihološko pripravljenost.

6.1.6 Pomen tehnologije in opreme

Sodobna tehnika postavlja človeka (bojevnika) v nove odnose, s tem tudi v nove psihološke odnose. Vsi problemi, s katerimi se srečuje človek v odnosu do orožja ali vojne tehnike, so vprašanja vojaške psihologije (Kronja, 1973, str. 30). Z razvojem novih oborožitvenih sistemov, ki so skozi čas postala vse bolj ubojna in imela daljši doseg, se je razvijalo tudi raziskovanje motiviranja in ostalih psiholoških priprav vojakov, s ciljem doseganja premoči nad nasprotnikom tudi na psihološkem nivoju bojevanja.

Oborožitev in vojaška oprema sta materialni del bojne moči in pomembno vpliva na razmerje sil v boju. Oborožitev in oprema morata usposobljenemu vojaku zagotoviti možnost preživetja in učinkovito delovanje v najtežjih okoliščinah. Po možnosti morata biti tehnološko boljše od sovražnikove oborožitve in opreme, kar zagotavlja prednost v boju.

Iz slednjega lahko trdim, da je za razvoj vojakove samozavesti in zaupanja, izredno pomembno v prvi vrsti zagotoviti zanesljivo orožje, ki v kombinaciji z dobrimi taktičnim usposabljanjem, telesno aktivnostjo dviguje njegovo sposobnost preživetja na bojišču in pozitivno vpliva na njegovo psihološko pripravljenost.

7 ZAKLJUČEK

Bistvo učinkovitega vodje je poznavanje dejavnikov motiviranja. Da bi poveljnik vojaške enote uspel uresničevati njene naloge mora nujno poznati, razumeti in prakticirati tehnike motivacije, z uporabo katerih lahko uresničuje vojakov potencial in ga razvije v največji možni meri. Da bi poveljnik podrejene lahko učinkovito motiviral mora najprej poznati teoretično ozadje motivacijskih procesov ter izbrati motivacijske mehanizme, ki so glede na socialno ozadje, osebnostne značilnosti in motivacijske prioritete vojakov najbolj primerne. Prijemi za uspešno motiviranje posameznika in zagotavljanje njegove psihološke pripravljenosti so namreč odvisni od bivanjskih, družbenih, organizacijski, normativnih, osebnih in drugih okoliščin.

Slovenska vojska pošilja vse več svojih predstavnikov na mirovne misije v različne dele sveta, kjer vojaki opravljajo svoje naloge v najbolj nevarnem in kaotičnem okolju. Za vojaka lahko predstavlja misija avanturo, odskočno desko za napredovanje, pridobivanje novih izkušenj in znanj, ter navsezadnje tudi dober zaslužek. Vendar pa se običajno vsi zavedajo nevarnosti, ki jim na misijah grozijo, kar lahko povzroči določene notranje stiske, ki jih dodatno okrepijo dejstva, da so v tujem, do neke mere sovražnem okolju z drugačno kulturo. Hkrati pa so tudi dalj časa odsotni od svojih družin in najbližjih, kar močno vpliva na vojakovo mentalno stanje, zato je pomembno, da ima vsak vojak pred misijo « vse urejeno v glavi», kar dosežemo z dobro in temeljito psihološko pripravo. Vojaki so na misiji fizično in psihično obremenjeni, zato lahko slabo psihološko pripravljen vojak ogrozi uspešno izvedbo naloge in varnost celotne enote. Misija in priprave na misijo predstavljajo določeno stresno situacijo za vsakega vojaka, zato se mora uspešna priprava vojaka pokazati v individualnem občutku zaupanja v svoje lasne sposobnosti in moč, ter to samomotivacijo prenesti na svojo skupino, znotraj kater deluje, da se ustvari medsebojno zaupanje, ki mnogokrat odloča o življenju in smrti.

Če želimo razumeti in spoznati stvarnost, moramo predvsem razumeti sebe, svojo duševnost, svoje obnašanje oz. spoznati moramo samega sebe. Ravno psihologija je tista, ki zajema temeljna, poglobljena in razširjena znanstvena spoznanja o človekovi duševnosti, osebnosti, obnašanju in družbenem delovanju. Vojaška psihologija je veja psihologije, ki se ukvarja s proučevanjem psihičnega življenja vojakov in njihove osebnosti v miru, v času vojne, v času bojevanja oz. v izrednih razmerah, s ciljem doseči čim večjo usposobljenost in bojno pripravljenost. Zato je naloga vsakega poveljnika, da neposredno pred začetkom naloge pri svojih vojaki doseže motiviranost in preveri posameznikovo psihično in telesno pripravljenost.

Psihološka priprava posameznikov, enot in poveljstev je zelo pomemben del priprave ter usposabljanja, ne le za uspešno opravljanje nalog na mirovnih operacija, temveč tudi za opravljanje nalog v vsakdanjem vojaškem življenju. Psihološka priprava je namreč le dopolnitev dobre vojaške strokovne usposobljenosti in telesne pripravljenosti posameznika v vojaški organizaciji. Pri pripravi je najbolj pomembno, da se začne od vstopa posameznika v vojaško organizacijo, nosilec usposabljanja pa je posameznikov neposredno nadrejeni.

8 LITERATURA

1. ALIBEGIĆ, Safet; VIDMAR, Maša. Etičnost uporabe psiholoških znanj v pripravi vojakov na vojno. Panika. Let.7, Št. 2, 20-23, 2002.
2. ARNATIVIĆ, Dragoljub. Nastanek i razvoj psihologije. V Milislav Đorđević e tal., Vojna psihologija. Učbenik za vojne akademije. Savezni sekretariat za narodnu odbranu, Beograd, 1998.
3. BRATUŠEK, Boris. Vojaški vodja – poveljnik. V Franci Knaflič et al., (ur). Bilten Slovenske vojske. Ministrstvo za obrambo, Generalštab Slovenske vojske, 2003.
4. ČERNETIČ, Metod. Poglavlja iz sociologije organizacij. Mednarodna organizacija, Kranj, 2001.
5. DRISKELL, James E.; OLMSTEAD, Beckett. Psychology and the Military. Reasearch Applications and Trends. America Psychologis 44(1), 43-54, 1989
6. FM 22-51. Leaders Manual for combat stress control. Headquarters departmen of the army, Washington, 1994.
7. FRIGEL, Dejan. Vojna psihologija. MORH, Zagreb, 2003
8. GEORGE M. Jennifer; JONES R. Gareth. Organizatoinal Behavier. Reading: Addison-Wesley, 1999.
9. HODGETTS m. Richard. Organizational Behavior. Macmillan Publishing Companj, New York, 1991.
10. Humar, David. Pehotna (gorska, motorizirana) četa-vod. Uprava za razvoj, Ljubljana, 1996.
11. JOVIČEVIĆ, Milanko. Posameznik in kolektiv v izrednih razmerah. Partizanska knjiga, 1983.
12. KAVČIČ, Bogdan. Poslovanje v javnem sektorju. Visoka šola za upravljanje in poslovanje, Novo Mesto 1998.
13. KEENAN, Kate. Kako motiviramo. Mladinska knjiga, Ljubljana 1996.
14. KOTNIK-DVOJMOČ, Igor. Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
15. KRAJNC, Ana. Motivacija za izobraževanje. Delavska enotnost. Ljubljana, 1982.
16. KRONJA, Tomislav. Opšta pitanja vojne psihologije. V Gvozden Vuković: Osnovi vojne psihologije, 15-30. Vojnoizvidački zavod, Beograd, 1973.
17. LUBI, Darko. Temelji vodenja in poveljevanja. Učno gradivo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004.
18. LIPIČNIK, Bogdan. Ravnanje z ljudmi pri delu. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1998.
19. MASTEN, Robert. Vojaška psihologija. Panika. Let.7, Št.2, 16-19.
20. MUSEK, Janez; PEČJAK, Vid. Psihologija. Državna založba, Ljubljana 1992
21. MUSEK, Janez; PEČJAK, Vid. Psihologija. Educy, Ljubljana, 2001.
22. MUSEK, Janez. Predmet, metode in področja psihologije. Bori, Ljubljana, 2005.
23. POLIČ, Marko. Vojaška psihologija. Šola za častnike. Ministrstvo za obrambo, Ljubljana, 1993.
24. POVH, Roman. Motivacijske teorije v luči bojevanja – vloga poveljnika voda. ČŠ, Ljubljana, 2003.
25. ROZNAM, Rudi; KOVAČ, Jure; Koletnik Franc. Management. Gospodarski vestnik, 1993.

26. RUPAR, Romana. Psihološke priprave morajo postati del vsakdanjega usposabljanja. Slovenska vojska, Leto XII/1, 21-23, 2004.
27. TREVEN, Sonja. Mednarodno organizacijsko vedenje. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2001.
28. UHAN, Stane. Motivacija za delo. Organizacija, letnik 31, št. 9, 1998.
29. UHAN, Stane. Vrednotenje dela II. Mednarodna organizacija, Kranj, 2000.
30. UŠAJ, Anton. Kratek pregled osnov športnega treninga. Fakulteta za šport, Ljubljana, 1997.
31. ŽGEČ, Vlado. Motiviranost v Slovenski vojski. Diplomaska naloga, Novo Mesto, 2002.

INTERNETNI VIRI

1. Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino in razvoj, Ljubljana, 2006. Dostopno na http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/vojd2006_slo.pdf
2. Slovenska vojska. Dostopno na http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/revija_sv/2007/sv07_18.
3. Jelušič, Ljubica. Mirovne operacije kot oblika globalne mirovne preventive pred širjenjem groženj. Izvirni znanstveni častnik. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20034jelusic.pdf>.

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Anita Sovič, izjavljam, da je zaključna naloga z naslovom »MOTIVACIJA IN PSIHOŠKA PRIPRAVLJENOST«, moje avtorsko delo.

Slušatelj-ica: Anita Sovič