

Současná vojenská psychologie se zabývá řadou úkolů, jejichž primárním cílem je zvýšení psychologické odolnosti člověka při plnění náročných úkolů vojenské profese. Řada dílčích problémů je zaměřena např. na zkoumání vlivů prostředí na bojeschopnost profesionálního vojáka, psychologické účinky různých druhů nových zbraní, vlivy osobnostních dispozic na plnění zvláštních úkolů a další související úkoly. Výcvikové psychologické programy mají za cíl připravit inteligentní, odolné a aktivně myslící vojáky.

Moderní voják-profesionál musí být schopen zvládnout v relativně krátké době role nekompromisního bojovníka využívajícího nejmodernější zbraně a techniku a současně v relativně krátké době přijmout náročnou úlohu pracovníka, pomáhajícího lidem např. při živelních katastrofách. Jde o účinné propojení psychologických rolí profesionálního bojovníka a profesionálního pracovníka *de facto*, tzn. že je nutno posuzovat činnost profesionálního vojáka i z pohledu psychologie práce a inženýrské psychologie.

Definice profesionality vyjadřuje v zásadě dvě pozice, a to:

- ❑ kdo něco koná jako povolání a je v tom odborník;
- ❑ kdo něco koná kvalitně, dobře.

Vycházíme-li z předpokladu, že práce ovlivňuje psychický rozvoj člověka a formování jeho osobnosti, pak je nutné si při každé analýze nějaké činnosti položit otázku, jak jsou tyto cíle v konkrétním případě realizovány, případně jaké kroky je třeba učinit pro optimální organizaci práce z hlediska psychologie a fyziologie.

Původním východiskem psychologické analýzy byly jednotlivé profese, povolání, které vykonávaly ekonomicky činné osoby. V současné etapě vývoje společnosti již s tímto dělením nevystačíme a musíme provádět jemnější členění. Tak u některých širokých oborů (inženýři, lékaři, vojáci, učitelé na různých stupních škol, vedoucí pracovníci apod.) je třeba počítat se specializacemi a různými funkčními zařazeními (pracovními funkcemi), které se řídí obsahem a druhem vykonávané činnosti. V některých případech je účelné vycházet dokonce z jednotlivých druhů prací zvláště tehdy, když pracovník vykonává v rámci svých povinností více rozdílných druhů pracovních činností. Nejucelenější hledisko je uplatňováno při řešení otázek profesionální orientace, kde východiskem je charakteristika povolání jako celek.

Faktory působící na člověka jsou *ve třech formách*:

- ❑ **senzorická zátěž** – vyplývá z požadavků na činnost smyslových orgánů a jim odpovídajících struktur v rámci centrálního nervového systému;
- ❑ **mentální zátěž** – vzniká v procesu zpracovávání postupně získávaných informací, podnětů a jevů, které je nutné v časových limitech průběžně zpracovávat a podle jejich vyhodnocení regulovat vlastní činnost;
- ❑ **emoční zátěž** – vyplývá ze situací a podnětů vyžadujících afektivní odezvu.

Uvedeným zásadním vlivům je vystaven člověk v celém záběru své činnosti. Hlavními podněty jsou zde počet signálů či množství informací, které musí pracovník řešit od počátku

zadaného úkolu a podle svých kompetencí. K tomu je zařazen časový limit, který v dané situaci vytváří manipulační pole s výrazným výsledkem odrážejícím se v očekávaném výkonu. Příliš namáhavá činnost může např. v relativně krátké době přivodit stav únavy, jejímž průvodním jevem je snížení pozornosti, vznik nepřesností a s tím spojených problémů někdy hraničících se stavem úplného vyčerpání.

Důsledná připravenost a vycvičenosti spolu s odpovídajícím pracovním prostředím podporuje aktivitu člověka a účinně napomáhá prodloužení aktivního pracovního nasazení jedince i v situaci zvýšené náročnosti psychické či fyzické.

Z pohledu psychologie práce je třeba věnovat pozornost nejen analýze práce a obsahu pracovních činností, ale i formální přípravě pracovníka. Pracovník může vykonávat i činnosti, na které nebyl v předstihu odborně připraven a školen, současně však na straně druhé nemusí vykonávat všechny činnosti, na které připraven byl. Vyskytuje se i alternativa, že sice podle popisu povinností by měl pracovník určité úkoly provádět, ale ve skutečnosti je neprovádí, neboť je buď nezvládá, nebo je přenechává z různých důvodů jiným lidem.

Základy moderní vojenské psychologie byly položeny počátkem 20. století, kdy se pronikavě změnil charakter pozemního boje. Dominantními faktory se staly ohromný ničivý potenciál nových zbraní, účinnost nové bojové taktiky a pohyblivost ozbrojených jednotek. Zatímco dříve se kladl důraz na kvality vojevůdců, nyní se pozornost soustředila na výcvik profesionálních vojáků. Když se za situace totální války u bojujících vojáků začala objevovat psychická poškození různého rozsahu, museli lékaři nalézt způsoby, jak čelit únavě a traumatickým reakcím, které deptaly bojující muže.

Již v průběhu první světové války Americká psychologická asociace uvažovala o způsobech testování vojáků a pomoci psychologů bojovým jednotkám. K ověření duševních schopností vojáků se užívaly speciální testy, mj. například testy pojmenované Army Alfa a Beta. Zkoumání psychických vlastností a schopností se poté začalo šířit i do dalších oblastí vojenského i civilního života. Objektem zkoumání psychologů se stala všechna hlediska osobnosti vojáka – velitelské schopnosti, inteligence, dovednosti, rychlost reakcí, emoční přizpůsobivost a další.

Obdobím rozvoje psychologických výzkumů se stala i druhá světová válka a zvláště období po jejím skončení. Psychologie se stala oborem, v jehož rámci vzniklo největší množství studií věnovaných duševnímu zdraví a významnou prioritou se stala léčba psychických potíží vzniklých v důsledku válečných útrap.

Pro účely psychologické analýzy práce a povolání byla vypracována velká řada různých základních schémat, která udávají, jakých složek je nutné si všít a jaký je metodologický přístup. Dále byly vypracovány soubory obsahující relevantní znaky, které mají být zjišťovány, s vyjádřením jejich závažnosti, frekvence apod. To se týká zejména specifikace psychických nároků práce jako vědomé činnosti. Pochopitelně jsou v této činnosti využívány i další zdroje a podklady jako např. kvalifikační katalogy, služební předpisy a instrukce, příslušná odborná literatura technická, medicínská, psychologická, sociologická, pedagogická aj.

V psychologické analýze práce má zvláštní postavení psychologický experiment a modelování pracovních činností na straně jedné a použití psychodiagnostických metod na straně druhé. V psychologickém experimentu se varíují některé podmínky pracovní situace nebo výcviku pracovníka, popřípadě osobnostní proměnné s cílem zjistit vliv manipulace s nezávislými proměnnými na výsledek činnosti či produkt.

Jde zpravidla o **analytický experiment**, kde je modelována jedna stránka komplexní činnosti. O zdatu experimentu rozhoduje, jak je zkoumaná složka významná v celém komplexu.

V některých případech se předpokládá, že v dané pracovní činnosti se budou uplatňovat vybrané intelektuální operace, např. klasifikace určitých objektů, ve skutečnosti se však vyskytují jen v malém procentu případů, a tím závěry postrádají validitu. Experiment by proto měl nastupovat až po podrobné analýze činnosti.

Analýza vnějších systémových vztahů pracovních činností nám umožňuje poznat zejména kvalitativní, ale i kvantitativní rozdíly v realizační činnosti profesionálů a jejich pracovních výkonech, dále nám slouží jako vodítko při posuzování výsledků práce, při zlepšování a racionalizaci práce, při plánování zvyšování kvalifikace pracovníků apod. Významné postavení má systémová analýza v *inženýrské psychologii*, stále více se však uplatňuje i při studiu různých dalších oborů.

Pro diagnostiku zjišťování osobnostních vlastností a stavů ve vybrané kategorii osob je nutné využívat psychologickou diagnostiku jako aplikovanou psychologickou disciplínu. V širším pojetí u daného vzorku osob nejde o zjišťování abnormit, ale v zásadě o rozpoznávání úrovně a individuálních kvalit zkoumané osoby a její vhodnost pro danou práci. Závěrečná diagnóza se v tomto případě stává de facto klasifikací, jehož obsahem je suma relevantních informací zjištěných dostupnými metodami, zdroji a jejich interpretací.

Závěr

Cílem diagnostické činnosti při posuzování pracovních schopností a dispozic není pouhá suma údajů, které zjistíme vyhodnocením výsledků testů, nýbrž jejich syntéza, která vyúsťuje v psychologický nález. V daném případě se bude týkat předpokladů pro schopnost vykonávat určitou činnost na dané pracovní místo, příp. změny pracovního zařazení či profese jako takové. Současně jsou získány potřebné a významné údaje pro vytvoření pracovního prostředí, které nachází svoje opodstatnění při konstruování a výrobě takových prostředků vojenského použití, které budou odpovídat efektivnímu využití lidského potenciálu v bojové činnosti. Propojení psychologického výzkumu a technických podmínek musí sledovat ty složky osobnosti, které přispějí k pochopení či pro predikci chování a prožitků člověka v situaci pro něho dosud neznámé a také k podpoře a zhodnocení osobnostních předpokladů k výkonu, který určitá práce (profese vojenského profesionála) vyžaduje.

AČR v současné době přitahuje kvalitní a vysoce motivované mladé lidi. Můžeme si mezi nimi dokonce vybírat. Bylo by trestuhodné je ztrácet zejména poté, co investujeme do jejich profesního růstu. Musíme být schopni jim nabídnout – kromě zajímavé práce a nadstandardního sociálního zázemí – také předvídatelné kariérní prostředí. Personální politiku proto považuji – vedle změny plánovací kultury a kultury hospodaření – za třetí nejdůležitější klíč k úspěchu dlouhodobého rozvoje rezortu a dosažení cílových operačních schopností.

*Z vystoupení ministra obrany Jiřího Šedivého
na velitelském shromáždění 4. a 5. prosince 2006*