

**ВВМУ „НИКОЛА ЙОНКОВ ВАЩАРОВ”  
ФАКУЛТЕТ „НАВИГАЦИОНЕН”**

---

---

**КАТЕДРА: "Социални, стопански и правни науки"**

**ЛЕЙТЕНАНТ АНЕЛИЯ ДИМИТРОВА МИТКОВА**

**ПСИХИЧЕН ПОТЕНЦИАЛ  
НА МАЛКИТЕ БОЙНИ ЕДИНИЦИ  
ЗА УЧАСТИЕ В МИСИИ ИЗВЪН ГРАНИЦА**

**Професионално направление, специалност  
05.06.11 - „Военна психология”**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**на**

**ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД**

**за придобиване на образователната и научна степен  
„ДОКТОР”**

**Научен ръководител:  
проф. д.пс.н. Илия Петров Пеев**

---

---

**Варна, 2012 г.**

Дисертационният труд се състои от 214 страници  
Основен текст - 138 стр.  
Брой на литературните източници – 133  
Брой на фигурите – 10  
Брой на таблиците – 31  
Брой на графиките – 7  
Брой на приложенията – 13  
Брой на публикациите по дисертацията -10

Защитата на дисертационния труд ще се състои на .....  
от .....ч. в зала ..... на ВВМУ „Н. Й. Вапцаров”  
Рецензиите, становищата на членовете на научното жури и  
авторефератът са публикувани в сайта на училището [www.naval-acad.bg](http://www.naval-acad.bg)  
Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в

---

Адрес: Варна, ул. ”Васил Друмев” №73

ВВМУ „НИКОЛА ЙОНКОВ ВАПЦАРОВ”  
ФАКУЛТЕТ „НАВИГАЦИОНЕН”

---

---

КАТЕДРА: "Социални, стопански и правни науки"

ЛЕЙТЕНАНТ АНЕЛИЯ ДИМИТРОВА МИТКОВА

ПСИХИЧЕН ПОТЕНЦИАЛ  
НА МАЛКИТЕ БОЙНИ ЕДИНИЦИ  
ЗА УЧАСТИЕ В МИСИИ ИЗВЪН ГРАНИЦА

Професионално направление, специалност  
05.06.11 - „Военна психология”

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

на

ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД

за придобиване на образователната и научна степен  
„ДОКТОР”

Научен ръководител:  
проф. д.пс.н. Илия Петров Пеев

---

---

Варна, 2012 г.

Дисертантът работи в Център по психично здраве и превенция - ВМА и е задочна форма на обучение в катедра „Социални, стопански и правни науки” на ВВМУ „Н. Й. Вапцаров”.

Изследванията от дисертационния труд са извършени в Център по психично здраве и превенция - ВМА и във военни формирования от БА.

Дисертационният труд е насочен за защита от Факултет „Навигационен” при ВВМУ „Н. Й. Вапцаров”) в съответствие на чл. 5, ал. 1 от ЗРАС.

Автор: л-т Анелия Димитрова Миткова

Заглавие: Психичен потенциал на малките бойни единици за участие в мисии извън граница.

Тираж: 10 броя

## СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение .....	1
<b>I. Преглед на психологичните аспекти на боеготовността и боеспособността на армията .....</b>	<b>3</b>
1.1. Психологичните аспекти на боеготовността и боеспособността на военните формирования в българската военна традиция и съвременната военна психология .....	3
1.2. Чуждестранни концепции за психологичните аспекти на екипното функциониране .....	8
1.3. Съвременен поглед върху психологичното функциониране на бойната единица при участие в мисии извън граница .....	9
<b>II. Структура, съдържание, динамика и измерване на психичния потенциал на малката бойна единица .....</b>	<b>11</b>
2.1. Концепт за приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица .....	11
2.2. Фактори, които характеризират психичния потенциал на малката бойна единица .....	14
2.3. Измерване на нагласите на военнослужещите за военна служба в страната и за участие в мисии извън граница ...	16
2.4. Измерване на екипните процеси на малките бойни единици за участие в мисии извън граница .....	20
2.5. Проследяване на динамиката на психичния потенциал при формиране за участие в мисии и военно формиране, изпълняващо задачи на територията на страната .....	25
2.6. Изводи .....	32
<b>III. Развитие и измерване на психичния потенциал на малките бойни единици за участие в мисии извън граница .....</b>	<b>33</b>
3.1. Оптимизиране на екипните процеси на малките бойни единици чрез групов психологически тренинг .....	33
3.1.1. Постановка на експеримента .....	33
3.1.2. Анализ на резултатите на Етап 1 и Етап 2 от експерименталната постановка през призмата на Приложния модел на психичния потенциал на малката бойна единица	34
3.1.3. Хипотези .....	37
3.1.4. План за провеждане на психологичния тренинг .....	37
3.1.5. Използван материал – казуси .....	37
3.1.6. Резултати .....	38
3.2. Обсъждане и анализ .....	39
3.3. Изводи.....	40
Заключение .....	42
Приноси на дисертационния труд .....	44
Научни публикации на автора във връзка с дисертационния труд .....	45



## ВЪВЕДЕНИЕ

Новите тенденции в изграждането и подготовката на Въръжените сили все по-императивно поставят акцент върху участието на малки бойни единици, подготвени за решаване на широк кръг от задачи с военен и невоенен характер. Оттук следва и необходимостта от системно развитие и оптимизиране на екипното функциониране като елемент от военното възпитание и обучение, а не като спорадичен отговор на конкретна специализирана подготовка.

Множеството психологични процеси които влияят върху боеготовността и боеспособността на тези бойни единици все още не са напълно изследвани. Настоящият дисертационен труд отговаря на нуждата от разработване на психологически модели и инструменти за изследване, развитие, оптимизиране и проследяване на военните формирания чрез изследване на психологическите аспекти на боеготовността и боеспособността им. Основният въпрос, който лежи в основата на дисертационния труд е: *как разбираме, че една бойна единица е по-подготвена от друга в психичен аспект за изпълнение на задача, която е предизвикателство в професионален план?*

Разглеждането на този въпрос е осъществено чрез изграждане на понятийния конструкт „**психичен потенциал на малката бойна единица**”, изведен чрез изследване и анализ на психологичното познание на българската военна традиция, практическите аспекти на съвременното осигуряване на Въръжените ни сили и чуждестранните концепции за екипно функциониране. Предложеният психичен потенциал на малката бойна единица предоставя приложен модел за неговото организационно осъществяване и инструментариум за психометрично изследване.

**Обект на изследването:** Малките бойни единици и екипното им функциониране при изпълнение на учебно-бойни задачи и участие в мисии извън територията на страната.

**Предмет на изследването:** Социално-психични особености на дейността на малките бойни единици, техните нагласи и психичен потенциал при участие в мисии извън граница.

**Цел на дисертационния труд:** Разкриване ролята и съдържанието на психичния потенциал на малките бойни единици за изпълнение на учебно-бойни задачи и участие в мисии извън граница и създаване на методика за неговото развитие и измерване.

**Работна хипотеза:** Високите физически и психически натоварвания на военнослужещите при изпълнение на задачи, свързани с участието им в мисии извън граница налагат по-високи изисквания към психичния потенциал на малките бойни единици, който при равни други условия на подготовка може да се развива и измерва чрез подходяща методика.

### **Задачи:**

1. Да се установят значимите психологически аспекти, които способстват за формиране боеготовността и боеспособността на военните формирания.

2. Да се разработи психологичен модел за измерване на психичния потенциал на малката бойна единица.

3. Да се разработи инструментариум за изследване на нагласите за военна служба.

4. Да се създаде методика за изследване и измерване на екипните процеси, протичащи в малката бойна единица.

#### **Основни методи:**

Основните методи използвани в дисертационния труд са анализ и синтез на литературни източници, експертна оценка, анкетни методи, психологически измервания със сумарни скали, корелационни изследвания и формиращ експеримент.

#### **Методика на изследването:**

Направен е преглед на психологичните аспекти на боеготовността и боеспособността на военните формирования в българската военна традиция и съвременната военна психология, като са изведени съответни паралели и общи понятия и конструкции.

Разработен е конструкт на *„психичния потенциал на малката бойна единица“*, който дава възможност за комплексно изследване, измерване и насочено оптимизиране на вътрегруповите механизми на военните формирования.

За целите на настоящия дисертационен труд в изследването участваха военнослужещи от три военни формирования от Сухопътни войски на Българската армия. За да се проследи динамиката на екипните процеси по време на мисия бяха изследвани два контингента за участие в операцията на Международните сили за поддържане на сигурността в Афганистан, съответно в Кабул и Кандахар, а за проследяване динамиката на екипните процеси при изпълнение на учебно-бойни задачи бе изследван батальон на територията на страната.

За целите на изследването на психичния потенциал на малките бойни единици бяха разработени психометрични инструментариуми за измерване на нагласите на военнослужещите за служба и за измерване на екипните процеси на малките бойни единици.

Разгледани са и възможностите за оптимизиране на екипните процеси чрез провеждане на формиращ експеримент, насочен към повлияване на отделни процеси в рамките на екипа.

#### **Мащаби и ограничения на дисертационния труд:**

Едно основно ограничение на дисертационния труд представлява невъзможността за провеждане на лонгитудна психологична работа в рамките на формирането по оптимизиране на нагласите на военнослужещите и екипните процеси. Този вид дейност би намерила своето приложение в практиката на психолозите по места, при осъществяването на годишните им програми за психологична работа.

Към настоящата разработка не са предоставени индивидуални програми за провеждане на психологична работа с цел оптимизиране на параметрите на психичния потенциал на отделните бойни единици.



# **I. ПРЕГЛЕД НА ПСИХОЛОГИЧНИТЕ АСПЕКТИ НА БОЕГОТОВНОСТТА И БОЕСПОСОБНОСТТА НА АРМИЯТА**

В тази глава са представени някои от основните виждания, които засягат теоретичните и практически аспекти на взаимодействията в екипите. Основната цел на този преглед е диференцирането на онези от компонентите, които ще допринесат за идентифицирането и изследването на структурата на *психичния потенциал на малката бойна единица*.

## **1.1. Психологичните аспекти на боеготовността и боеспособността на военните формирования в българската военна традиция и съвременната военна психология**

Прегледът на българската традиция в областта на военната педагогика и психология до днес има за цел изясняване на психологическите аспекти, които представляват основен интерес при военната и бойна подготовка. По този начин се цели разкриване на търсения ефект, отразяван като елементи на военното обучение.

### **1.1.1. Първата система от военнопедagogически възгледи в българската военна традиция**

Първата цялостна система от теоретични и практически възгледи в областта на военната педагогика ни е предоставена от генерал-майор Константин Кирков чрез неговите „Записки по военна педагогия“, писани в периода 1897 – 1900 г. В своя труд генерал-майор Кирков разглежда обучението като резултат от познаването на „душевните“ (психичните) явления – *ум* (когницията), *чувства* (афективните и соматични аспекти) и *воля* (волеви процеси в своята съзнателна същност). В основата на теоретичните възгледи за военното възпитание Кирков поставя *нравствеността и нейните устои при сблъсъка с реалността на войната*, който е изцяло отговорност на офицерите, които дават „живите примери“. *Етичните норми* залягат не само в отношенията между офицерите, а и в отношението с подчинените. Кирков говори за основите на това, което днес наричаме кохезия и екипност, както и вяра в оръжието и военните средства.

Следва да обърнем внимание на елементите на военното обучение и възпитание. Така например душевните навици представляват развитие в нравствен план, а телесните - „техническа подготовка на войника“, т.е. умения за боравене с оръжието. Кирков изтъква, че строевата подготовка развива у войника (1986, стр. 88): *солидарност и доверие към оръжието; солидарност и доверие към другарите, и солидарност и доверие към началниците*.

### **1.1.2. Психологически основи на войната и мисли върху възпитанието в казармата - българска военна традиция**

Психологическите аспекти на войната и влиянието ѝ върху отделния човек са застъпени в трудовете на генерал Константин Соларов (1923, 1938, 1942). Той акцентира върху условията, които пораждат и влияят върху преживяванията на боеца. Духовната страна на войната, според генерал Соларов, са доминиращите условия, наричани от него „усещания на

отрицанието”които въздействат върху психиката на всеки участник във войната, представени във *фигура №1*.

**Фигура 1.** *Характеристики на войната, които въздействат върху психиката на войника, наречени от генерал Соларов „усещания на отрицанието” (1923)*



1) На преден план са изнесени *представите и очакванията* на войника, като изходната призма е „въображението” и сблъсъкът на представите и очакванията с реалността.

2) Втората основна характеристика на войната е комплексът от *несгоди и трудности* - умора, глад, студ, неизвестност, и др.

3) Третата характеристика е силната нужда от *военнотехнически знания* - без тях трудно може да се оцелее във военни действия.

4) Отричането от собствената воля и *поверяването на съдбата си* в ръцете на друг човек, на командир, който войникът вижда за пръв път.

### **1.1.3. Възпитание на „идеалния образ на боеца”**

Професор Спиридон Казанджиев (1995) разглежда три аспекта на войската при разграничаване на военния бит в мирно и военно време, които са предмет на военната психология:

1) войската като „трайна маса” - войската е организирана маса и делата ѝ са масови прояви, в противовес на „моментната маса”. Основното разграничение е поставено от „интелектуалния характер” на психичната връзка между членовете на трайната маса.

2) разнородността на войската - застъпени различни възрасти, семейни и обществени положения, различни степени на материална и духовна култура, които предпоставят основните различия сред войниците;

3) душевните преживявания и тяхната комплексност - професор Спиридон Казанджиев нарича този контекст „необикновени състояния”. На тяхна основа се изграждат *подчинението* (дисциплината), *другарството* (войсковата общност) и *мъжеството* (смелостта).

Така наречените от Казанджиев „*репродуктивни фактори*” представляват „представи и мисли, които завладяват съзнанието на бойците във връзка с различни условия и прояви на фронта и като влияят върху тяхната психика” (Казанджиев, 1995, стр. 228). Тези репродуктивни фактори следва да се възприемат като източник на напрежение и тревожност, които според автора са извор на страх.

#### **1.1.4. Войникът като субект в хода да обучението и възпитанието в българската военна традиция**

Най-силно изразеният респект към личността на войника с оглед неговата *индивидуалност* и права срещаме в разработките на полковник Борис Дрангов. Освен примерът, който получаваме от него за ревностно закриляне на правата на войника и укрепване чувството му за *лично достойнство*, като основна форма на възпитание на войнския дух и морал, Дрангов апелира към пълна прозрачност в действията на командира и отделяне на много ресурси за повдигане на войнския морал чрез разговори с войниците, военни съвети и изключително множество беседи както от морално естество, така и на историческа тематика (Дрангов, 1985).

Нашият преглед на литературните източници за тези времена на развитие на българската военна психология (до първата половина на 20 век) не ни показва наличие на психологични изследвания. Литературните източници, оставени в наследство от командири, строеви офицери и щабни специалисти, ни предоставят предимно теоретични постановки или наблюдения “на терен” (Пеев, 2001, стр. 9).

#### **1.1.5. Съвременни практики на психологично осигуряване на войсковите единици**

През втората половина на 1999 г. нашата армия за първи път приема в редиците си кадрови военнослужещи и поставя началото на професионализацията. През месец януари 2008 г. настъпи етапът на пълна професионализация на армията и тогава се създаде възможност за изследване на напълно професионални малки бойни единици с относително постоянен във времето състав и дългосрочна подготовка.

От средата на 2008 година започна въвеждането на тенденция за изпращане на цели войскове формирования, която през 2011 г. прерасна в номиниране на формирования за участие в конкретна мисия. Тази политика на формиране на контингентите за участие в мисии вече позволява психологичното им изследване, като комплектувани екипи с опит както в професионален план, така и с богат междуличностен опит.

В психологичното осигуряване на Американската армия към днешна дата е въведена програма „Comprehensive Soldier Fitness” - лонгитудна програма за диагностициране на нуждите на военнослужещите от обучение и подготовка. На този етап тя се явява единствена като обхват и комплексни мерки повишаване на психичната подготовка, увеличаване ефективността и намаляване на случаите на дезадаптация в цялата армия на САЩ (Cornum *et al.*, 2011). В програмата са разпознати като критично важни емоционалните, социалните, семейните и духовните аспекти. В отговор на нуждите на служещите са изградени множество модули за обучение в рамките на програмата (Master Resilience Training) (Reivich *et al.*, 2011). Тази програма е изключително нова и на този етап е трудно да преценим ефективността ѝ, но комплексността ѝ е внушителна.

### **1.1.5.1. Духовния фактор и бойния дух.**

“Духовният фактор” е източник на потенциал и боеготовност на войските, и поради тази причина интересът към него е изключителен. Той е наречен още “специфична форма на социално-психическа енергия на масите” (Пеев, 1998, стр. 86). Открояват се четири групи компоненти на духовния фактор (Пеев, 1998):

- когнитивни компоненти (убеждения, представи, мисли и др.);
- ирационални компоненти (инстинктите, потребности и др.);
- емоционални компоненти (емоционалните състояния и чувства), и
- волевите компоненти и поведенческите актове.

Бойният дух от своя страна представлява ментално и морално качество. Съгласно фелдмаршал Бърнард Монтгомъри бойният дух е съставен от: 1) лидерство; 2) дисциплина; 3) другарство, и 4) себеуважение. Отдадеността на каузата съставлява петия фактор, който трябва да съществува, но не е задължително да бъде притежван от всички военнослужещи. Според Монтгомъри “бойният дух е качество, което кара хората да показват смелостта и да издържат в мъчителни и опасни времена (ситуации)” (Montgomery, 1946). Други автори се опитват да систематизират определенията за „морал” на военни специалисти и организационни психолози и стигат до заключението, че повечето определения включват *удовлетвореност, мотивация и членство в групата* (Motowidlo et al., 1976). Независимо от опитите за дефиниране на понятията все още не е намерена унифицирана концептуална рамка.

### **1.1.5.2. Развитие на системата по психологично осигуряване в Българската армия**

Първите дейности, свързани с *военната психология и психопрофилактика в Българската армия* следват медицинския модел. През 70-те години на миналия век са “лансирани“ военни психиатри за ранна диагностика и превенция, като през 1979г. се изготвя “Инструкция по психопрофилактика в БА” от 30.03.1979г. Въз основа на инструкцията са били създадени групи по психопрофилактика, които са завеждали на отчет лицата от т.нар. “рисков контингент” (Маринов и кол., 1993).

През 90-те години армията започва да признава ролята на психологичните аспекти и се създава Център по психопрофилактика в София с четири отделения - в градовете Плевен, Варна, Сливен и Пловдив. С течение на реформите, към днешна дата във всички военни формирования има психолози, чиито дейности са насочени към индивидуална работа с военнослужещите по заявка, изпълнение на психопрофилактични и превантивни дейности, целогодишни тренингови форми на модулни обучения и др.(за преглед Пеев, 2007).

В настоящия модел на психологично осигуряване е налице тенденция към индивидуална работа, а при психологичното осигуряване на формированието, се изследва предимно психосоциалния климат. На този етап все още няма ясна тенденция за психологично осигуряване на екипа (формированието/взвода) като единица.

### **1.1.5.3. Основни направления на изследователска дейност в системата по психологично осигуряване в Българската армия**

Едно комплексно изследване на воинската адаптация на наборни войници ни предоставя професор Георги Петков. Изследването е проведено през 1993 година с наборни войници, когато военната служба е била с продължителност от 18 месеца. Проф. Петков установява, че с процеса на адаптация се променят и атитюдите към армията. Авторът разглежда социалнопсихологическия климат като катализатор на процеса на адаптация - динамиката на процесите на социално възприятие и зависимостта им от междуличностните взаимодействия опосредстват връзката между индивида и средата, и водят до подобряване или затрудняване на адаптацията (Петков, 1994).

През 1994 година е публикувано изследване на 400 наборни войници, в което са измервани промените в личностното функциониране на участниците (Вълкова, 1998). Изследователят установява, че наборните войници показват: по-ниска социална приетост и занижени способности за печелене на симпатии и възможности за самоутвърждаване в групата. Авторът предполага, че вероятно спецификата на подчинената социална позиция на войника и пренебрежителното отношение към него могат да обяснят този резултат. Освен това, наборните войници сочат ясно за доминантност, своенравност, неотстъпчивост, готовност за агресивен отговор и т.н. Изводът на автора гласи, че това би могло да се обясни с по-голямата значимост на агресивното и доминиращото поведение в казармата и в този ред на мисли “е логично в казармата агресивността да е по-висока” (Вълкова, 1998, стр. 245). Същедревенно резултатите са показателни за занижен самоконтрол и по-високи показатели на хипоманийност, като желание за справяне с проблемите, демонстриране на смелост и независимост от външни промени.

Подобни резултати са получени и от Петков (1994), чието изследване разкрива невротизация на личността и спонтанна агресия в началния етап на адаптацията на наборните войници, но тези показатели се нормализират с времето. Проф. Петков установява, че след първоначалната адаптация тези показатели се нормализират и стойностите по отделните фактори са относително стабилни до края на казармения период.

Прегледът на научните изследвания не ни предостави данни за изследване на адаптацията на период при кадровите военнослужещи, но има данни относно аспектите на мотивацията на кадровите военнослужещи и ролята на социалните подкрепящи системи.

През 2008 г. екип от Центъра по психично здраве и превенция-ВМА изследва разликите в перцепциите за военната служба между мъжете и жените в униформа (Daskalov *et al.*, 2009). Изследването е проведено с цел изследване на половите различия, но в настоящата разработка, ще разгледаме само онези резултати, които считаме за релевантни за настоящия преглед. Резултатите от изследването показват, че и при двата пола има равни очаквания за кариерно развитие. Относно мотивацията, изглежда че

мъжете са мотивирани предимно от външни мотивиращи фактори, отколкото жените, които имат по-високи показатели по вътрешните мотивиращи фактори. Изследването разкрива също така, че според перцепциите на военнослужещите, при назначаването им на длъжност, не се вземат предвид способностите на кандидата и личните му предпочитания към конкретна длъжност. Най-високи резултати като цяло получаваме относно субективното усещане за лична подготвеност, където мъжете се чувстват значително по-подготвени от жените военнослужещи (Daskalov *et al.*, 2009). На база на проведеното изследване, авторите смятат, че би могло да се мисли по посока по-лесна адаптация за мъжете, отколкото за жените в армейската система. Мъжете като че ли се чувстват по-подходящи за изпълнение на задачи, отколкото жените, но изследването не посочва данни за взаимодействието между двата пола и аспекта на екипните взаимодействия.

## 1.2. Чуждестранни концепции за психологичните аспекти на екипното функциониране

През последните 15 години е налице преход от онези фактори, които определят “*какво*” прави дадени екипи по-ефективни, към призмата “*защо*” дадени екипи са по-ефективни. Оттук произлиза и разминаването в изследователските парадигми, а съответно и резултатите от изследванията.

### 1.2.1. I-P-O моделът и екипното функциониране

МакГрат (McGrath, 1964, 1984), Стайнер (Steiner, 1972), Хекман и Морис (Hackman and Morris 1975), Козловски, Гъли, Нейсън и Смит (Kozlowski *et al.*, 1999) предлагат теоретичен модел, състоящ се от три етапа: Input – Вход, Processes – Процеси, и Outcome/Output – Изходно състояние/Резултат (по-долу означаван като I-P-O) (фигура 2). Животът на екипа в тези три етапа претърпява промени и се развива в хода на промяната на процесите му, на членовете му и на средата. I-P-O моделът има за цел изследване на екипното изпълнение на задачите, като преминаването през отделните етапи се осъществява на линеен принцип.

**Фигура 2.** I-P-O модел за изследване на екипното изпълнение на задачите („*team performance*”)



Повечето модели, изследващи екипите, споделят общата рамка на I-P-O модела и използват традиционно приеманите като “Изходно състояние” резултати да бъдат възможни следващи входни състояния.

В етапа “**Вход**” се включват условията, които са налични преди цикъла на започване на задачата (напр. нагласи, характеристики на членовете на екипа, организацията и средата). В етапа “**Процеси**” се описват свойствата на екипа, които повлияват трансформацията в изходно състояние, т.е. в резултатите на екипа. В етапа “**Изходно състояние**” се включват резултатите от груповата активност/дейност.

Този модел оказва най-голямо влияние върху изследванията на факторите и процесите при проучванията на екипите и повечето изследвания се опират на него при интерпретация на резултатите си.

### **1.2.2. Процесите в рамките на екипа**

Разбирането на екипните процеси и тяхното влияние предоставя възможност за коригиране на актуални състояния на екипно ниво. При разглеждането на екипните процеси ще се позовем на тяхното систематизиране, направено от С. Козловски от Пенсилванския университет и Д. Илген от Мичигънския държавен университет (Kozlowski and Ilgen, 2006). Категоризацията на екипните процеси ги разделя на:

**А) екипни когнитивни процеси** – отнасят се до структурата на колективната перцепция, когнитивната структура на знанието в организациите или придобиването на нови знания. Тези когнитивни конструктори включват: психосоциалния климат на екипа, менталните модели относно екипа, транзактивна памет и обучаване на екипа.

**Б) междуличностни, мотивационни и афективни процеси** - те са не само динамични, но изследването им е статично и обхваща определени обстоятелства. Тук спадат: екипната сплотеност, екипната потенция, екипното състояние на афекта и конфликтите в рамките на екипа.

**В) екипни действия и поведенчески процеси** - има разногласия дали координацията, кооперацията и комуникацията играят роля на медиатори или не, но Kozlowski и Ilgen (2006) застъпват това виждане, тъй като то е свързано с действия, които се предприемат в рамките на екипа.

Освен разграничението на функционална основа, професор Илия Пеев (1996) ни предоставя и *аспектно разграничение в три основни направления* на психическата подготовка на личния състав:

А) готовност за изпълнение на функционалните задължения и поддържане на продължителна работоспособност;

Б) формиране на увереност във възможностите, в способностите на другарите и командирите, в материалната част и средствата за спасяване;

В) формиране на здрав социално-психически климат в екипа и засилване на груповата сплотеност.

В хода на разглеждането и по-нататъшното изследване на екипните процеси, посочените по-горе систематизации ще ни послужат като отправна точка за изследването и разбирането на процесите в рамките на екипите.

### **1.3. Съвременен поглед върху психологичното функциониране на бойната единица при участие в мисии извън граница**

При оценяването на ролята на командира в бойна обстановка, Gal и Jones (1995) показват, че предоставената от него социална информация играе изключителна роля за формиране на перцепциите на войниците за бойната обстановка. Чрез използване на *социалното влияние на лидера*, фокусът на военнослужещите може да бъде моделиран и това би помогнало за възприемане на стресогенните фактори като по-слаби.

През 2001 година е публикувано изследване с 1923 военнослужещи от 52 войскове формирования на Американската армия през времето на

хуманитарна мисия в Хаити за изследване на взаимовръзката между *груповия консенсус* относно лидерството и *бойния морал*. Резултатите показват, че военнорслужещите с висок консенсус относно лидерството, дават и по-високи стойности по боен морал в условия на по-висок стрес в сравнение с военнорслужещите с нисък консенсус. Високият консенсус вероятно е модератор на груповите процеси и показател на силно социално влияние (Bliese and Britt, 2001).

Няма еднозначно определение на *груповата сплотеност* на военните формирования. Една от формулировките гласи, че тя е: “доверие в способностите и желанието на равнопоставените и лидерите за самозащита в боя и чувство за дълг да сторят същото за останалите” (Manning, 1994, стр. 15). Научните среди коригират това виждане, но не съумяват да стигнат до единодушно определение. Налице са силни разногласия относно дименсиите, които съставляват екипната сплотеност, а също така и относно това дали сплотеността е еднодименсионален или многодименсионален конструкт (Cota *et al.*, 1995). Една част от изследователите описват сплотеността в междуличностен аспект като *взаимно харесване* на членовете на екипа и *желанието им да продължат да бъдат заедно* (Lott and Lott, 1965). В спора за едно- и многодименсионалност на кохезията, тя дори се дефинира като включваща хоризонталата и вертикалата в йерархията на бойната единица. Вертикалната сплотеност се характеризира като “възприятие на подчинените за *компетентност на лидерите*”, а хоризонталната кохезия се отнася до степента на “*братски отношения и близост*” (Bliese and Halverson, 1996, стр. 1174). В контраст, други изследователи дефинират сплотеността като форма на *социална подкрепа от страна на лидерите и екипа*, и се разбира като възприятието за инструментална и емоционална подкрепа (Manning and Fullerton, 1988; Beehr, 1976). Чрез тази връзка между *сплотеността* и *социалната подкрепа* се откриват съвсем нови изследователски перспективи за изследване на междуличностното функциониране на екипите/групите.

При изследването на споделените перцепции на членовете на екипите, изследователите насочват вниманието си към така наречените „*споделени ментални модели*” (Mathieu *et al.*, 2000). През 2010г. за първи път се проведе изследване на *менталните модели* на български военни формирования, участващи в мисии (Пеев и Миткова, 2010). Резултатите от изследването показват, че нивата на *менталните модели* (ММ) играят важна роля за нивото на субективно усещане на *успешност*. Когато между ММ за екипна работа и ММ за изпълнение на задачите няма силна взаимна зависимост, то менталния модел за изпълнението на задачите играе водеща роля при усещането за субективна успешност. При средна и висока взаимозависимост между двата ментални модела, този за екипната работа има определяща роля за нивото на субективно усещане за успешност.

В съвременния етап от развитието на българската военна психология се прилагат индивидуални, групови и организационни процедури. Техният спектър е много широк - от процедури на психологична оценка,



индивидуално консултиране, групови тренинги, организационно консултиране, изследване на психологичния климат, до провеждане на изследователски и научни проекти. Въпреки това, процедурите на психологичното осигуряване не предоставят системен модел на насочена подготовка и обучение в психологични умения или насочена тренингова дейност, съобразно нуждите на отделните формирования. На практика, психологичното осигуряване се вижда принудено да реагира чрез превантивни програми и кризисни интервенции на проблемните обстоятелства, предизвикани от несистемни ранни интервенции.

Прегледът на чуждестранните концепции ни предлага организационни модели за „разбиране” на екипите в рамките на системния подход и категоризация на онези процеси, които са вътрешни за екипа. Този поглед изглежда може да удовлетвори нуждите на изследователската и научната дейност, но на този етап практическото му имплементиране представлява само едно добро пожелание за адаптиране на модели и методики за иначе специфичната област на военната психология.

## **II. СТРУКТУРА, СЪДЪРЖАНИЕ, ДИНАМИКА И ИЗМЕРВАНЕ НА ПСИХИЧНИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА МАЛКАТА БОЙНА ЕДИНИЦА**

През призмата на настоящата разработка, оптимизирането на екипното функциониране следва да се базира на системен модел на измерване на екипните механизми, провеждане на съответни психологични дейности за оптимизиране и отчитане на промяната, и за проследяване на функционирането на екипите във времето.

### **2.1. Концепт за приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица**

Преди да започнем „изграждането” на модела, следва да се спрем на неговата дефиниция и да разгледаме произхода на термините, с които е свързан.

#### **2.1.1. Определение за психичен потенциал на малката бойна единица**

Терминът „*потенциал*” означава: (лат.) 1. *физ.* величина, която характеризира състоянието на електрично, магнитно, гравитационно или друго силово поле в дадена точка; 2. *прен.* средства, запаси, източници, които са в наличност и може да бъдат мобилизирани, приведени в действие и използвани за постигане на определени цели, за осъществяване на планове, решения и т.н. (Прохоров, 1975, стр. 248). При по-конкретно разглеждане установяваме, че потенциалната енергия е определена като: „енергия на взаимодействието”, която „се определя от взаимното положение на телата в пространството и силите на взаимодействие, породени от силовото поле, в което те се намират. Равна е на максималната работа, която намиращата се в определено състояние система може да извърши.” (Георгиев, 1967, стр. 220).

Относно понятието „*малка бойна единица*”, то се среща в български психологически източник още през 1994 г. в „Оптимално ръководство на

малката бойна единица” (Николов, 1994). В този материал терминът „малката бойна единица” се отнася както за разчет и отделение, така и за взвод и рота, тъй като „поради характера на армейската система нивото на взаимна зависимост в нея е много голямо” (Николов, 1994, стр.22). За целите на настоящата разработка под понятието “*малка бойна единица*” ще разбираме екип, който наброява до приблизително 30 души (Стоянов, 2008, стр. 30) и ще го отнесем до организацията на взводове и йерархичното ниво, на което пряк командир е офицер.

Възприемаме следното работно определение на *понятието „психичен потенциал на малката бойна единица”* включва в себе си актуалното състояние на екипния механизъм, поддържащ равновесието в рамките на взвода, отнасящ се до познавателните и възприятийните процеси на военнотружещите от взвода относно нивото на функциониране на екипа и субективното възприятие на членовете му за готовността им за участие в по-сложни и рискови задачи.

### **2.1.2. Принципи на Приложния модел на психичния потенциал на малката бойна единица**

За да бъде предложен *приложен модел за психичен потенциал на малката бойна единица*, следва той да отговаря на няколко основни принципни положения, например: да има системен и лонгитуден характер; да е достъпен за командирите; да служи за целите на оптимизацията на психологичните аспекти на боеготовността и боеспособността на екипите; да позволява измерване на екипното функциониране и същевременно да отчита и затруднения във функционирането.

### **2.1.3. Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица**

За разработване на Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица (по-нататък наричан за краткост „*Приложния модел*”) , ще се спрем на класически I-P-O модел (McGrath, 1964, 1984; Steiner, 1972; Hackman and Morris, 1975). Изследователите на екипите се обединяват около виждането, че екипите са комплексни, адаптивни и динамични системи (McGrath *et al.*, 2000). Екипът преминава през различни етапи, или т.нар. „състояния” на неговото функциониране и взаимодействията предопределят не само вътрешната, но и външната динамика в организацията. Това предполага да се прилагат модели на разглеждане на екипа в организацията на основата на системния подход.

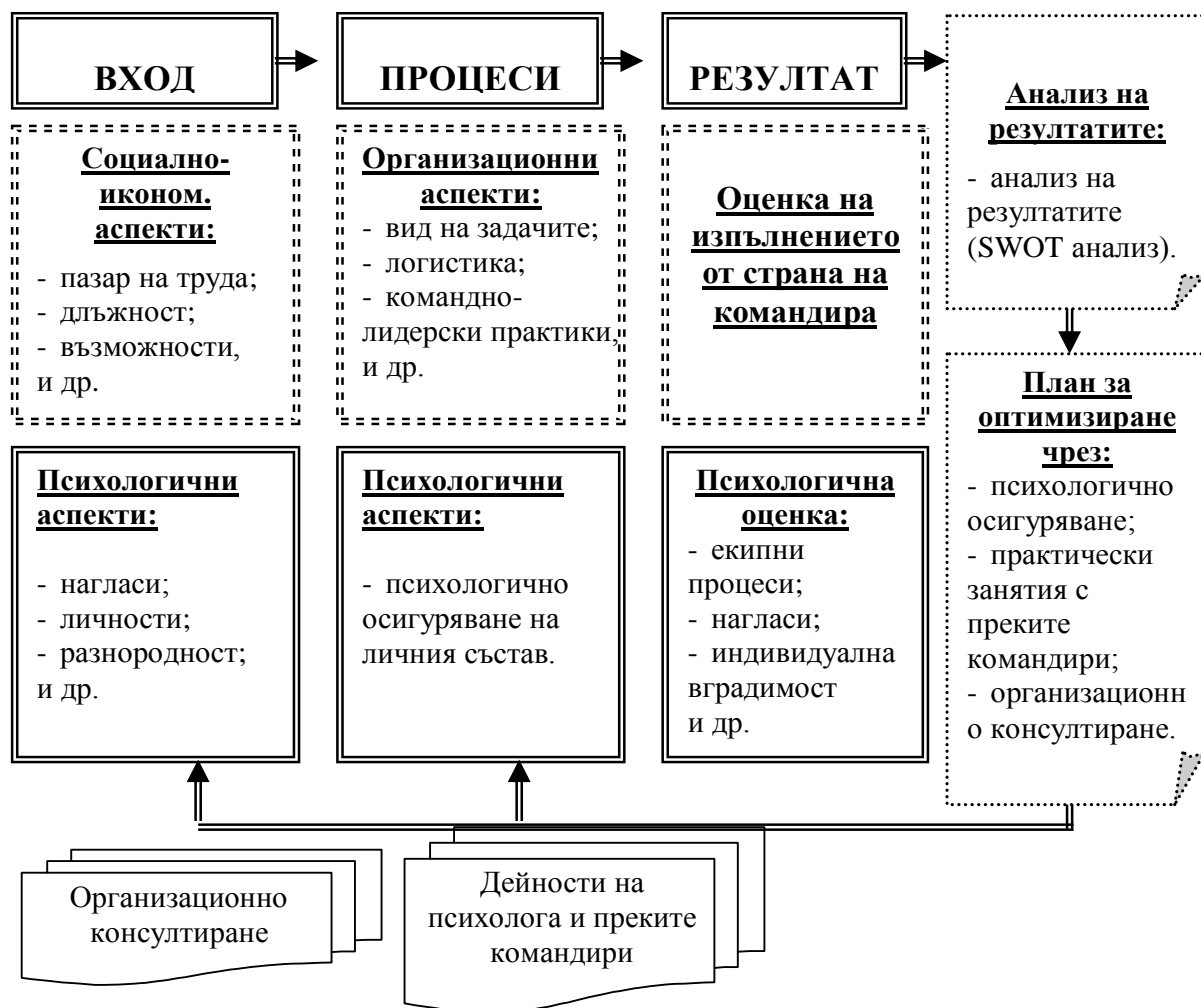
Класическият Input-Processes-Outcome/Output (I-P-O) модел е линеен и приема три основни етапа: Вход, Процеси и Изход/Резултат. Моделът е ориентиран към ефективността и проследява изпълнението на конкретна задача, което на този етап представлява ограничение по отношение Приложния модел.

### **Преразглеждане на тристъпковия I-P-O модел и предложение за Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица**

На *фигура 3* е представено надграждането на I-P-O модела по начин, който да позволи прерастването му в приложен модел на психичния

потенциал на малката бойна единица. При разглеждането на модела следва да се има предвид, че функционирането на екипа/възвода не е изолирано от процесите в системата или от външните фактори, които ѝ влияят. Аналогично и повлияването на проблемните области не може винаги да се постигне само чрез методите на психологичното осигуряване или чрез въздействието на преките командири, затова в модела се отчита и влиянието на комплексни фактори на военната система. Последните следва да вземем предвид при анализа на резултатите.

**Фигура 3.** Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица



Ако приемем, че на етапа „вход” на Приложния модел се намират новопостъпилите в екипа/възвода военнослужещи (или първо изследване на екипа/възвода), то следва да се изследват на едно първоначално ниво: мотивацията и/или нагласите на военнослужещите за военна служба, функциониране на единицата, разнородност на състава, опит в мисии извън граница и др. Анализът на тези данни следва да взема предвид и някои организационни аспекти, като: условия на пазара на труда, предлагани възможности, конкретна длъжност, възможности за професионална реализация, и др.

Етапът „процеси” се определя от факторите, налични след провеждане на „входното” изследване. Тези фактори се отчитат като

влияещи върху екипното функциониране и отново се разглеждат в две основни направления: психологични и организационни аспекти. *Психологичните аспекти* на този етап се отнасят до вида и естеството на дейностите по психологично осигуряване. *Организационните аспекти* следва да бъдат отчетени при анализа, тъй като всяка организационна промяна или фактор влияят на екипа. Независимо от това колко ирелевантна или задължителна е настъпилата промяна, тя следва да се отчете от психолога при анализа на етап „резултат“.

На етап „резултат“ се осъществява психологично изследване на екипа/възвода и се отчита оценката на прекия командир по отношение наблюденията му за представянето на екипа. Този етап се отнася до установяването на психологичните аспекти на функционирането на екипа в организацията и резултатите от интеракциите на вътреекипно ниво. Провежда се измерване на екипните процеси, групова работа за отчитане на динамиката на екипа, сравнително изследване на нагласите на членовете на екипа, и се анализират резултатите. Количествените данни се „превеждат“ в психологична оценка и прогноза за развитие на екипното функциониране. Последните се представят на командирите под форма на *качествен анализ* и се изготвя *план за оптимизиране*.

*Анализът на резултатите* представлява *качествен анализ* и заимства основата си от “SWOT” анализа, създаден от Алфред Хъмфри. Наименованието на SWOT анализа представлява аббревиатура на четирите му аспекта на анализ (Jackson *et al.*, 2003):

- 1) Strengths - силни страни на функционирането на екипа;
- 2) Weaknesses - аспекти, които следва да се оптимизират;
- 3) Opportunities - възможни подходи за оптимизиране, и
- 4) Threats - аспекти с неблагоприятно въздействие.

*Планът за оптимизиране* включва дейности от страна на психолога и/или дейности от страна на командирите, резултатите и съответни препоръки за оптимизиране. Психологичните дейности или тези на преките командири винаги се осъществяват на ниво „процеси“, докато препоръките за оптимизиране на организационно ниво се отнасят както на ниво „вход“, така и на ниво „процеси“.

По този начин анализът на резултатите отчита не само актуалната картина, но отразява и тенденциите на динамиката на екипа/възвода, вземайки предвид и ресурсите за оптимизиране на функционирането. Така описаният модел дава възможност за системен поглед и приложение, има лонгитуден характер, предоставя възможност за оптимизиране на екипното функциониране и е достъпен е за командирите.

Следва да бъде разработен психологически инструментариум за количествено измерване на показатели за екипно функциониране.

## **2.2. Фактори, които характеризират психичния потенциал на малката бойна единица**

Нуждата от теоретични основи на изследването на търсените характеристики ни поставя пред изпитанието да се опитаме да обхванем

базовите процеси, които лежат в основата на екипното функциониране. Единственото теоретично разграничение, което се разкри в прегледа на психологическата литература принадлежи на подхода на категоризиране на процесите в рамките на екипа. В разработките на генерал-майор Кирков те са наречени съответно: „ум”, „чувства” и „воля”, докато според класификацията на Kozłowski и Pgen (2006) за екипните процеси, те биват: а) когнитивни процеси; б) междуличностни, мотивационни и афективни процеси, и в) действия и поведенчески процеси. Основната разлика лежи в различният фокус на авторите - ако Кирков (и класиците в българската военна психология) ги разглежда на индивидуално ниво, то Kozłowski и Pgen (2006) ги систематизират на групово ниво и в този смисъл единицата „екип” става обект на разглеждане. По аналогичен начин проф. Пеев (1998г.) прави преглед и основните групи компоненти, с тази разлика, че въвежда и четвърта група - ирационални компоненти.

### **2.2.1. Когнитивни процеси**

Когато говорим за *когнитивните процеси*, военното обучение винаги е целяло да се придобият знания и автоматизми за работа с техническите средства. В днешно време нямаме информация дали тази „техническа подготовка на войника” (Кирков, 1986, стр. 85) е отразявала оценката при реално изпълнение или субективна оценка, но психологията работи със субективната оценка или перцепциите за ментален модел на екипа. В класификацията на Kozłowski и Pgen (2006) психологическият термин за тези аспекти в рамките на екипа се нарича „*Ментален модел за изпълнение на задачите*”. Акцентът е поставен и върху познавателните процеси за взаимодействията в екипа, силните и слабите професионални страни на членовете му, наречени „*Ментален модел за екипна работа*”.

### **2.2.2. Емоционални процеси**

Относно *емоционалните процеси* въпросът е малко по-сложен. Трудността в измерването им идва от факта, че при тези процеси резултатът не се формира от индивидуалните възприятия и схеми, а от преобладаващите афективни състояния. *Вярата в оръжието* (Кирков, 1986, стр. 88) теоретично се причислява в тази група, но на практика този конструкт трудно би се отдиференцирал от когнитивните процеси - дори Казанджиев говори за тях като за „преценка на оръжието”. От друга страна „солидарността към колегите” (Кирков, 1986, стр. 88) или *другарството* (Montgomery, 1946) трудно би се изследвало, освен чрез изследване на поведенческите процеси. *Доверието към командирите* е друг елемент, който спада в тази група, но Кирков описва това доверие с поведенческите аспекти на подчинение (1986, стр. 88). В разработките за СОНОРТ модела не се прави такава диференциация, но прави впечатление включването на „Психосоциален климат”, който е смесен конструкт (Pulley, 1988, стр.8). Щом вярата в командрите според Kozłowski и Pgen (2006) спада към емоционалните процеси, то изследването на „Лидерство”-то в СОНОРТ модела, както и „Доверие в старшето командване” и в непосредствените командири” би следвало да спада в емоционалните процеси.

Kozłowski и Ilgen (2006) класифицират тук и *Екипната потенция* и *Настроението и емоциите на екипа*, а Festinger (1950) предлага и трите аспекта на сплотеността - привличане между членовете на екипа, групови активности и престиж (или гордост от принадлежност към екипа).

### **2.2.3. Поведенчески процеси**

*Поведенческите процеси* представляват една много интересна група фактори. Тук спадат, например, „Отсъствие на тормоз” (Army Regulation 600-63, 1996 - Unite Climate Profile), *спазването на правилата в екипа*, *комуникация*, *координация* и *кооперация* (Kozłowski and Ilgen, 2006), като последните три обикновено се изследват заедно. При изследване на поведенческите фактори фокусът е насочен към явните форми на техните прояви.

### **2.2.4. Ирационални компоненти**

Когато разглеждаме определението на проф. Пеев за бойния дух (1988), виждаме разграничението на четирите му основни компонента: когнитивни; емоционални и волеви компонент; поведенчески актове, и *ирационални компоненти*. Негативните аспекти на ирационалните компоненти са подробно разгърнати от генерал Соларов, наречени „усещания на отрицанието” (1923), а от Казанджиев са описани като негативни последици на „репродуктивните фактори” (1995). За тях се знае, че произлизат от: трудностите и несгодите; въображението и страховете за опасност; липсата на вяра в командването; липсата на отказ от собствена воля и т.н. Важното е, че ирационалните компоненти не се разглеждат като част от континуум, а като самостоятелен значим.

Следва да бъде разработен инструментариум, който да отговаря на нуждите на Модела и да измерва нагласите на военнослужещите, но също така и екипните процеси в рамките на военните формирания.

## **2.3. Измерване на нагласите на военнослужещите за военна служба в страната и за участие в мисии извън граница**

За осигуряване на инструментариум за целите на Приложния модел на психичния потенциал на малката бойна единица, е разработен инструментариум за измерване на нагласите за военна служба.

### **2.3.1. Разработване на инструментариум за измерване на нагласите за военна служба**

От гледна точка на формирането на нагласите, те представляват научен или заучен оценъчен отговор към даден обект, който е относително стабилен във времето и мотивира поведението – т.е. те се заучават или се придобиват в следствие на опита (Allport, 1935). Когато дефинираме нагласите, говорим за „отношение” на индивида, и в този смисъл нагласите се разглеждат като: „устойчиво латентно състояние на предразположение на индивида към положителна или отрицателна оценка на обекта или ситуацията, което възниква върху основата на жизнен опит, оказва регулативно, динамично, организиращо влияние върху перцептивните, емоционалните и мисловните процеси и се изразява в последователност на поведението - вербално и невербално” (Пиръв и Десев, 1981).

В настоящата разработка ще използваме функционалния анализ, или т. нар. „функционална стратегия”, при изследването на нагласите. Той е използван също и в изследването на мотивацията при доброволния труд, просоциалното поведение и алтруизма (Clary and Snyder, 1991,1999). Съгласно това виждане, Houle и колеги подчертават, че различни хора могат да предприемат еднакви действия, но тези еднакви действия може да служат за различни психологични функции (2005, стр. 339).

### **2.3.1.1. Конструирание на въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст**

За конструирание на инструментариума, бе формирана работната група, която диференцира теоретично следните функции за нагласите:

#### **1) Скалата „Професионални нагласи”** включва следните субскали:

**А) Познавателна нагласа (ПН)** - 10 айтема. Отразява отношението на индивида към познанието, което може да придобие в екипа и при изпълнението на задачите си. Тук намира място тенденцията към споделяне на еднакви познавателни схеми, задълбочаване на познанието и стремежът към „професионално разширяване на хоризонта”. Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото винаги има какво да се научи от колегите”; „Харесва ми да работя в армията, защото има възможност да се учиш на нови неща.”

**Б) Ценностно-експресивна нагласа (ЦЕН)** – 10 айтема. Отразява нагласата на индивида към реализацията на убежденията и ценностите му в рамките на службата, както и обратното - изразяването на ценностите на организацията чрез него. Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото е хубаво човек да работи с хора, които имат неговите разбирания”; „Харесва ми да работя в армията, защото спецификата и целите на системата са смислени за мен.”

**В) Егозащитна нагласа (ЕЗН)** – 10 айтема. Отразява нагласата на индивида да бъде част от референтна група и да има чувството, че е приет като част от нея. Усещането „да бъде част от екипа” стои в основата на тази нагласа. Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото всички носят отговорност за изпълнението на задачата, а не само отделен човек”; „Харесва ми да работя в армията, защото имаш усещане за принадлежност към колектива.”

**Г) Социално настъпателна нагласа (СНН)** – 10 айтема. Отнася се както до кариерното развитие, т.е. желанието за издигане в йерархията (дори без оглед реалните възможности) и изпъкване пред останалите (дори без оглед на реални постижения). Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото човек може по-лесно да бъде забелязан от висшестоящите”; „Харесва ми да работя в армията, защото има възможност да бъдеш постепенно повишаван.”

#### **2) Скалата „Инструментални нагласи”** включва следните субскали:

**Д) Материална нагласа (МН)** – 10 айтема. Отразява както чисто материалната насоченост на индивида (заплата, финансиране на мероприятия и др.), така и - социалния пакет, който се предоставя.

Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото индивидуалната работа няма да ти донесе по-голямо възнаграждение”; „Харесва ми да работя в армията, защото има социален пакет, който на други места не ти се предоставя.”

**Е) Енергоспестяваща нагласа (ЕСН)** – 10 айтема. Отражава нагласата на индивида към отдръпване и непредприемане на активност. Тази нагласа изразява поведенческа ориентация към възможно най-голямо минимизиране на усилията и инвестициите в трудова дейност. Примерни айтеми: „По-добре е да се работи в екип, защото с по-малко усилия се върши повече работа”; „Харесва ми да работя в армията, защото не е нужно да полагаш много усилия, за да върви работата.”

**Ж) Субскала на отрицанието (О)**- тази субскала отразява негативна нагласа на индивида към естеството на работата/системата и негативно отношение към изпълнение на задачите при работа в екип. Примерни айтеми: „Предпочитам да работя самостоятелно”, „В армията по-скоро не ми харесва.”

При конструиране на инструментариума бе използван интегриращ подход на отделните функции на нагласите. Например, ако основното твърдение е: „Харесвам да работя в армията, защото”, то за всяка една от субскалите айтемът се формира по съответен начин, в зависимост от функцията. Въпросникът за изследване на *нагласите на военнослужещите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст* съдържа 10 основни твърдения с по 7 айтема (за всяка субскала по един) - общо 70 айтема. Оценката се осъществява по 7-степенна Ликертова скала.

### **2.3.1.2. Психометрични характеристики на инструментариума**

**Участници в изследването.** Изследвани са 496 военнослужещи (войници и сержанти) от три различни гарнизона (Плевен, Враца и Карлово), служещи в 20 различни взвода. Относно разпределението по пол, в извадката взеха участие 481 мъже и 15 жени (съответно 96,9% и 3,1%), при възраст  $M=27,51$  ( $M_o=23$ ;  $M_e=27$ ,  $SD=4,350$ ).

Изследването е проведено през периода май-октомври 2010 г.

#### ***Описателни характеристики на скалите***

Описателните характеристики на скалите на инструментариума са представени в таблица 1. Както се вижда от таблицата, разпределенията на субскалите на инструментариума са нормални, а стойностите на асиметрията сочат за симетрично разположение, освен за субскалата „Отрицание”, която има леко завишени, но приемливи стойности.



**Таблица 1.** *Описателни характеристики на субскалите на инструментариума*

субскала	бр. айтеми	М	Me	Mo	SD	асиметрия
МН	10	4,32	4,3	4,1	0,845	0,186
ПН	10	5,15	5,1	5,0	0,933	-0,116
СНН	10	4,72	4,6	4,6	0,884	0,122
ЕЗН	10	5,12	5,2	5,3	0,786	-0,384
ЦЕН	10	4,93	4,9	4,5	0,865	0,241
ЕСН	10	3,92	3,9	3,8	0,975	0,016
О	10	3,19	3,2	1,6	1,287	0,213

\* М - средна стойност ; Me - медиана; Мо – мода; SD – стандартно отклонение

### **Надеждност и валидност на инструментариума**

Като процедура за проверка на валидността бе проведена експертна оценка, като в процедурата взеха участие 18 независими експерта от психологическата професионална общност. От първоначалния набор от айтеми (общо 146 айтема) отпаднаха айтемите с експертна съгласуваност по-ниска от 66,6%.

Вътрешната консистентност на всяка една от седемте субскали и на въпросника е проверена чрез коефициента на Кронбах алфа. Таблица 2 представя резултатите от анализа.

**Таблица 2.** *Вътрешната съгласуваност на субскалите на въпросника*

субскала	брой айтеми	$\alpha$ коефициент
МН	10	0,6696
ПН	10	0,8648
СНН	10	0,7940
ЕЗН	10	0,7490
ЦЕН	10	0,8012
ЕСН	10	0,7812
О	10	0,9028
За целия въпросник	70	0,9232

Нивата на коефициента за съгласуваност на субскалите варират в приемливите граници от 0,67 до 0,90, въпреки леко заниженият Алфа коефициент на субскалата за измерване на Материалната нагласа (0,67).

Същевременно, теоретичната предпоставка, че въпросникът изследва субскали от двете основни типологии функции на нагласите е потвърдена чрез експлораторен факторен анализ на матрица на седемте субскали. За извличането на факторите бе използван метода на основните компоненти, а екстрахираните фактори са подложени на ротация по метода „Varimax”. Резултатите от графиката на собствените тегла сочи за двуфакторно решение, където факторите обясняват 82,307% от общата дисперсия, като:

- Първият фактор обяснява 51,442% от дисперсията и съдържа айтеми, категоризирани от независимите експерти към субскалите „Познавателна нагласа”, „Ценностно-експресивна нагласа”, „Егозащитна нагласа” и „Социално настъпателна нагласа”. Този фактор отговаря на скалата

„Професионални нагласи”, свързани с професионалното и кариерно развитие и участие в екипния „живот”.

- Вторият фактор обяснява 30,865% от дисперсията и съдържа айтеми, категоризирани от независимите експерти към субскалите „Материална нагласа”, „Енергоспестяваща нагласа” и субскала на „Отрицание”.

Факторните тегла на матрицата на седемте субскали е представена в *таблица 3*.

**Таблица 3. Факторна структура на въпросника**

компоненти	субскали						
	МН	ПН	СНН	ЕЗН	ЦЕН	ЕСН	О
1	,554	,899	,875	,860	,932		-,326
2	,705					,918	,869

\* При предоставяне на резултатите са подтиснати стойности по-малки от 300

### 2.3.2. Взаимовръзка между резултатите от измерването на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст и характеристиките на военнослужещите

За изследване на взаимовръзката между характеристиките на военнослужещите и резултатите от измерването на нагласите е използвана *извадка* от 610 военнослужещи в три военни гарнизона – Плевен, Враца и Карлово (съответно 32,8%, 21,6% и 45,6% от извадката), на възраст от 19 до 44 години ( $M=27,67$ ;  $SD=4,487$ ). Анализ на основата на пола не бе осъществен, поради малкия брой жени-военнослужещи в извадката - 18 изследвани лица (3% от цялата извадка).

Резултатите от колерационния анализ на взаимозависимостта между *възрастта* и отделните нагласи сочат, че няма линейна взаимовръзка между възрастта на участниците и резултатите по отделните субскали. При сравняване на средните стойности на две групи (чрез T-test) на основа *военното им звание* (сержанти и войници), резултатите показват, че за Познавателната, Социално настъпателната, Егозащитната, Ценностно-експресивната нагласи и за скала „Отрицание” няма разлика между резултатите на войниците и сержантите (всички  $p>0,05$ ). За разлика от това, относно Материалната и Енергоспестяващата нагласи войниците показват статистически значимо по-високи резултати от сержантите ( $t(39.116)=6,563$ ,  $p=0.000$ ) и по-висока ориентация за спестяване на усилията при изпълнение на задачите ( $t(253)=2,166$ ,  $p=0.031$ ).

## 2.2. Измерване на екипните процеси на малките бойни единици за участие в мисии извън граница

За да спазим основните принципни положения за изграждане на Приложния модел на психичния потенциал на малката бойна единица, е разработен инструментариум за измерване на екипните процеси.

### 2.4.1. Разработване на инструментариум за измерване на екипните процеси на малката бойна единица

Направеното проучване на литературните източници не разкри изследване на екипните процеси в българските условия (освен изследване

на психологическия климат), и поради тази причина трудно бихме намерили опит, на който да стъпим при изследването им. Това е основният аргумент за придържането ни към теоретичната класификация на Kozlowski и Pgen (2006). Въпреки че до този момент литературният преглед не установи комплексно изследване на трите вида екипни процеси в чуждестранната литература (а/ екипни когнитивни процеси; б/ междуличностни, мотивационни и афективни процеси, и в/ екипни действия и поведенчески процеси), а частично изследване на взаимовръзките помежду им, за тяхното първоначално разработване за български военни екипи е изследователски по-аргументирано да се изследват и трите вида процеси.

#### **2.4.1.1. Конструиране на въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица**

На основата на теоретичния конструкт и проучената литература конструирането на айтемите бе насочено към описателно определяне на съдържанието на екипните процеси. Началният набор от твърдения е 226. На основата на критичен анализ, направен от психолози, са отхвърлени 76 от тях. Критериите за отхвърляне на айтемите се подчиняват на неяснота, абстрактност, двусмисленост, сложна формулировка и др. Останалите 150 айтема са използвани за по-нататъшно изследване на екипните процеси. В крайния си вариант, след провеждане на оценка на независими експерти (като част от процедурата за установяване на валидността на инструментариума), провеждане на статистическите анализи и психометрични процедури, въпросникът се оформи с общо 94 айтема. Оценката на изследваните лица е съобразно 7-степенна Ликертова скала.

Следвайки приетия изследователски модел и последващите психометрични данни, се разграничиха следните субскали на въпросника:

1) **Ментален модел за изпълнение на задачите (ММИЗ)** – 10 айтема  
ММИЗ представляват когнитивен екипен процес. ММИЗ представлява перцепцията за процедурна компетентност на членовете на екипа. Тази скала се отнася до преценката за това доколко членовете на екипа имат единност в знанието и разбирането на задачите, процедурите и стандартите на работа. Показатели по тази скала сочат за оценката относно овладяването на процедурното знание от членовете на екипа. Примерни айтеми: „Всеки един от нас е наясно с процедурите при рутинните задачи”; „Всеки един от нас умее да използва максимално ефективно възможностите на екипировката си” и др.

2) **Ментален модел за екипна работа (ММЕР)** – 8 айтема. ММЕР се подчинява на когнитивната перспектива, както и ММИЗ. Субскалата измерва перцепциите за практическа компетентност на членовете на екипа. Показателите по тази субскала сочат за оценката относно професионалната компетентност на членовете на екипа. Примерни айтеми: „При изпълнение на задачите, всички сме наясно кой в какво е по-добър”; „Може напълно да се разчита на работата, свършена от колегите ми” и др.

3) **Екипна потенция (ЕП)** – 14 айтема. Екипната потенция представлява генерализирано убеждение, че екипът е ефективен. Освен

перцепцията за ефективност, субскалата измерва и готовността за поемане на професионални предизвикателства – готовност за по-сложни и рискови задачи. Примерни айтеми: „Екипът вярва, че може да се справи с всеки проблем, който изникне”; „Нашият екип е готов за изпълнение на реални бойни задачи” и др.

4) **Вяра в колегите (ВКЛ)** – 10 айтема. Тази субскала измерва не само субективно установения позитивен опит (подкрепа, следване на етичните норми и др.), но и вярване, че членовете на екипа имат позитивно и приемствено отношение. Примерни айтеми: „Всеки един от нас пази гърба на другия, в буквалния смисъл на думата”; „Знам, че колегите от екипа ми биха ме подкрепили в независимо каква ситуация” и др.

5) **Комуникация (К<sub>1</sub>)** – 13 айтема. Субскалата се отнася до поведенческите екипни процеси и измерва възприятието на реалните поведения в екипа. Акцентът пада върху експлицитния обмен на информация между членовете на екипа. „Комуникацията” тук представлява един градивен процес на обмен на идеи, на свободно изказване на мнение и доверително отношения към този процес. Примерни айтеми: „Всеки от нас може да изкаже мнението си по различни въпроси, без да се притеснява”, „Когато има проблем, той се обсъжда направо” и др.

6) **Кооперация (К<sub>2</sub>)** – 8 айтема. Субскалата се отнася до поведенческите екипни процеси и измерва възприятието на реалните поведения в екипа. Представлява проява на личната воля на членовете на екипа за взаимопомощ и (не)желанието за допринасяне към екипната работа. Примерни айтеми: „Ако някой от нас допуска грешка, непременно ще му обърнем внимание на това”; „При възникнали проблеми, всички членове на екипа се включват при разрешаването им” и др.

7) **Координация (К<sub>3</sub>)** – 6 айтема. Субскалата се отнася до поведенческите екипни процеси и измерва възприятието на реалните поведения в екипа относно организираност и съгласуваност на действията на членовете на екипа при изпълнение на задачите. Включва перцепциите относно комбинирането на различни усилия и действия на членовете на екипа. Примерни айтеми: „Екипът може бързо да се реорганизира, когато това се наложи”, „Екипът умее да координира усилията си адекватно при изпълнение на задачи в недостиг на време” и др.

8) **Вяра в командирите (ВКМ)** – 15 айтема. Скалата се отнася не до конкретиката на прекия командир, а на по-високо ниво на абстракция. Измерва от една страна субективното възприятие на военнослужещите относно професионалното отношение на „командирите” към процеса на обучение, а от друга – чувството, че екипът ще бъде защитен от „командирите” и възприятиено, че „командирите” градивно и отговорно извеждат екипа към по-висока ефективност. Примерни айтеми: „Вярвам в преценката на командирите ни в критични ситуации”; „Командирите ни подкрепят, за да постигнем по-високи резултати” и др.

9) **Затруднено екипно функциониране (ЗФ)** – 10 айтема. Скалата съдържа дезадаптивни възприятия. Повишаването на резултатите по нея са

показател за отчуждаване спрямо колегите и „живота на екипа”, за дисфункция на екипа и неблагоприятна динамика. Тази скала представлява изследване на ирационалните компоненти, свързани с военната служба. Примерни айтеми: „Утвърдените процедури са напълно излишни при нашата работа”; „Задачите не изискват сътрудничество помежду ни” и др.

#### **2.4.1.2. Психометрични характеристики на инструментариума**

**Участници в изследването** - участници са 547 военнослужещи от БА, изследвани през периода месец май - август 2010 година. Военнослужещите са от над 19 формирования от три различни района в страната. Участниците са на възраст от 19 до 44 години ( $M=27,58$ ;  $SD=4,52$ ), от които 526 мъже и 15 жени (съответно 97,2% и 2,8%).

#### **Надеждност и валидност на инструментариума**

Като процедура за проверка на валидността бе проведена експертна оценка, като в процедурата взеха участие 18 независими експерта от психологическата професионална общност. От първоначалния набор от айтеми (общо 150 айтема) след експертната оценка отпадат 38 айтема със степен на съгласуваност по-ниска от две трети (66,6%). За проверка на конструктор-валидността е направен експлораторен факторен анализ, в който са използвани резултатите на участниците по отделните айтеми. За извличането на факторите е използван метода на главните компоненти, а екстрахираните фактори са подложени на ротация по метода „Varimax”. Полученото факторно решение говори в полза на 4-факторен модел, където 4 фактора обясняват 61,444% от вариацията, както следва:

- Първият фактор обяснява 18,912% от вариацията и съдържа айтеми, категоризирани в експертната оценка като принадлежащи към субскалите „Вяра в колегите”, „Комуникация”, „Кооперация” и „Координация”.
- Вторият фактор обяснява 18,099% от вариацията и съдържа айтеми, категоризирани в експертната оценка като принадлежащи към субскалите „Ментален модел за екипна работа”, „Ментален модел за изпълнение на задачите” и „Екипна потенция”.
- Третият фактор обяснява 17,112% от вариацията и съдържа айтеми, категоризирани в експертната оценка като принадлежащи към скалата „Вяра в командирите”.
- Четвъртият фактор обяснява 7,321% от вариацията и съдържа айтеми от различните скали, които имат негативни твърдения. Тези айтеми са създадени, за да служат като коректор в скалите срещу „случайно” попълване. Анализът на този фактор разкрива, че тук са групирани айтеми, които отразяват затруднение в екипното функциониране, затова и скалата, обособена тук, беше наречена „Затруднено екипно функциониране”.

Вътрешната консистентност на субскалите е проверена чрез коефициента на Кронбах алфа (*таблица 4*), а за целия въпросник той е 0,9814. От данните представени на таблицата се вижда, че нивата на коефициента за консистентност са в добри граници за всички (суб)скали.

**Таблица 4.** Вътрешната консистентност на (суб)скалите за измерване на екипните процеси на малката бойна

(суб)скала	брой айтеми	$\alpha$ коефициент
ММИЗ	10	0,9331
ММЕР	8	0,8901
ЕП	14	0,9557
ВКЛ	10	0,9342
К <sub>1</sub>	13	0,9475
К <sub>2</sub>	8	0,8951
К <sub>3</sub>	6	0,9024
ВКМ	15	0,9584
ЗФ	10	0,8706

На *таблица 5* са представени *описателните характеристики* на инструментариума, като стандартните отклонения са със стойности под 1,5, а стойностите на асиметрията сочат за симетрично разположение.

**Таблица 5.** Описателни характеристики на субскалите на въпросника за измерване на екипните процеси на малката бойна единица

скала	бр.айтеми	М	Ме	SD	Асиметрия
ММИЗ	10	5,62	5,80	0,967	-0,456
ММЕР	8	5,51	5,57	0,900	-0,290
ЕП	14	5,69	5,79	0,935	-0,405
ВКЛ	10	5,62	5,80	1,030	-0,670
К <sub>1</sub>	13	5,55	5,62	0,953	-0,231
К <sub>2</sub>	8	5,57	5,75	0,968	-0,522
К <sub>3</sub>	6	5,64	5,80	0,981	-0,500
ВКМ	15	5,49	5,62	1,143	-0,666
ЗФ	10	3,26	3,40	1,225	0,073

\* М - средна стойност; Ме - медиана; SD - стандартно отклонение;  
Ass - асиметрия; R – размах

#### 2.4.2. Обсъждане на резултатите от разработване на инструментариум за измерване на екипните процеси на малката бойна единица

На основата на категоризацията на Kozlowski и Pgen (2006), очаквахме статистическият анализ да ни предостави трифакторно решение, но резултатите, които получихме не потвърдиха нашите очаквания.

Наличието на когнитивен фактор, като резултат от факторния анализ, е очаквано решение. Също толкова очаквана е и принадлежността на субскалата на „екипната потенция” към него, въпреки че според Kozlowski и Pgen (2006) би следвало да принадлежи към афективните процеси. Причината за това допускане лежи в същината на екипната потенция. Концептът произхожда от паралелния концепт на индивидуално ниво – самоефикасност (Bandura, 1982), който представлява субективното възприятие за успешност. Пренесено на групово ниво, би следвало да се отнася за субективното възприятие на екипа за това колко успешно може да се справи с предстоящи задачи. В настоящия дисертационен труд бе

привнесена и една допълнителна характеристика на „Екипната потенция” - перцепцията за способността за справяне с по-сложни, дори рискови задачи - този акцент не присъства в скалите за „Екипна потенция”, намерени в литературата (виж Lester, Meglino and Korsgaard, 2002).

Отсъствието на факторно решение, което да отграничи афективните процеси не е изненадващо, въпреки теоретичната обосновка. Субскалата на „Вяра в колегите” е друг пример в подкрепа на това твърдение. Тя влиза в състава на фактора, който включва в себе си поведенческите процеси „Комуникация”, „Координация” и „Кооперация”. Последните три са разработени като явни поведенчески субскали. Изследователите Costa, Rое и Taillieu (2001) дефинират „вярата в колегите” като психологично състояние, което се основава на очаквания, изградени в зависимост от поведението на другите, както и на възприетите мотиви и намерения в ситуации, които предполагат риск за взаимоотношенията с тези други индивиди. В този смисъл „Вярата в колегите” се основава на поведението на колегите.

Като самостоятелно факторно решение се прояви „Вярата в командирите”. Тук бихме могли да изкажем няколко хипотези. Първата хипотеза е, че командирите всъщност не са част от екипа. Чисто йерархично те имат друго „ниво на проявление”. Те вземат решенията и екипът зависи от тяхното поведение и взети решения. Втора основна хипотеза би била, че нивото на абстракция, към което е отправена скалата обуславя различието на тази скала. Въпреки всичко, този фактор измерва лидерството през възприятието на подчинените военнослужещи.

От всички резултати, отнасящи се до разработването на инструментариум за измерване на екипните процеси, най-силно привлича вниманието ни самостоятелното факторно решение на скалата „Затруднено екипно функциониране”. В рамките на тази скала влизат айтеми, които категорично говорят за съпротиви, отричане на смисъла на процедурите, взаимопомощта, негативното отношение към доверието и т.н. Силно вероятно е този фактор да отмерва частично повлияването от негативните аспекти на ирационалните компоненти, но следва да се предприемат по-задълбочени изследвания.

### **2.3. Проследяване на динамиката на психичния потенциал при формиране за участие в мисии и военно формиране, изпълняващо задачи на територията на страната**

Проследяването на динамиката на военните формирования чрез изследване на екипните процеси и нагласите за военна служба през призмата на психичния потенциал е важно, за да се види как конструктите отразяват процесите на функциониране. За тази цел е проследено екипното функциониране на два контингента, готвещи се за отделни мисии в Афганистан в приблизително един и същи времеви отрязък. По аналогичен начин е изследван и батальон, който през същия времеви отрязък няма планувано участие в мисии.

### ***Процедура на изследването***

За установяване динамиката на екипното функциониране, изследванията на всяко едно формирания бяха проведени в три времеви етапа. За контингентите за участие в мисия това бяха: *Етап 1* - етапът на подготовка за мисия, *Етап 2* - четвъртият месец от участието в мисия, и *Етап 3* - непосредствено след завръщане от мисията. За военното формирание, изпълняващо задачи на територията на страната, етапите на изследване бяха съобразени с тези на контингентите за участие в мисия. Всички изследвания са проведени от месец май 2010г. до месец март 2011г. и са осъществени със съдействието на психолозите, които осигуряват съответните военни формирания.

### **2.5.1. Изследване динамиката на екипно функциониране на военно формирание, изпълняващо задачи на територията на страната**

#### **2.5.1.1. Процедура и методика на изследването**

За установяване на динамиката на нагласите за военна служба и динамиката на екипните процеси на военно формирание, изпълняващо задачи на територията на страната, са разгледани резултатите на военните формирания на ниво батальон. Процедурата включва попълване на „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица” и „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст”.

Изследването е проведено с взводовете от трите роты в състава на батальона. Изследването се проведе както следва:

*Етап 1*: 30.08.2010г.; *Етап 2*: 7.10. - 10.12.2010г.; *Етап 3*: 29.03.2011г.

***Изследвани лица.*** Изследвани са 189 военнослужещи, от които 178 мъже и 11 жени (съответно 94,2% и 5,8%). Средната възраст на участниците е 26,65 години (от 20 до 44 години;  $SD=3,953$ ), а прослуженото време в настоящия им екип е от 1 до 58 месеца ( $M=31,90$ ;  $SD=13,392$ ).

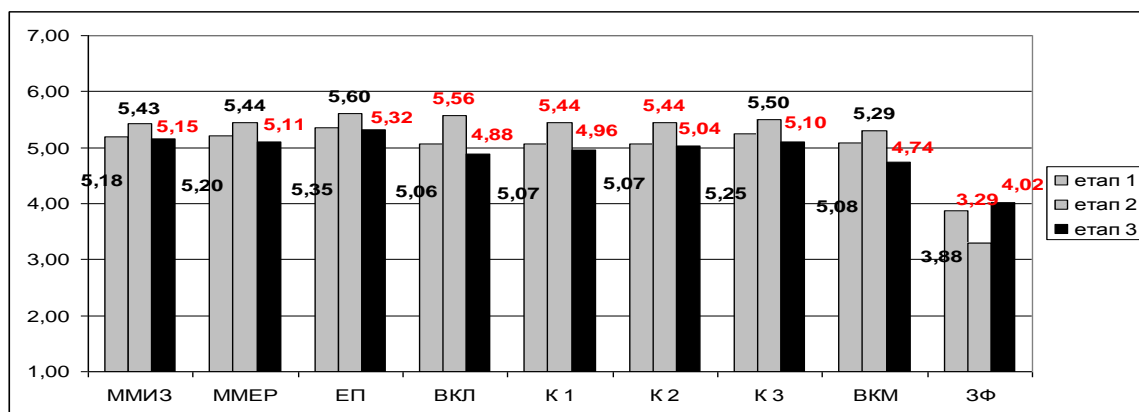
#### **2.5.1.2. Резултати**

Резултатите, които получаваме на *Етап 1* се отнасят до ниво „вход” в Приложния модел на психичния потенциал. Както се вижда от *графика 1*, на този първи етап стойностите на основните екипни процеси варират от в рамките на средните стойности. Прави впечатление, че относно когнитивните процеси, стойностите са в долната граница на нормата, с изключение на „Екипна потенция”, която е в средните стойности на нормата. Аналогични са резултатите и относно скалата „Вяра в командирите” и поведенческите процеси - „Вяра в колегите”, „Комуникация”, „Кооперация” и „Координация”. Впечатление прави и стойността на скалата „Затруднено екипно функциониране”, която се намира в горните стойности на нормата.

Както се вижда от *графика 2* на Етап 1 на измерване, всички нагласи са в средните стойности на нормата. Водещи стойности имат познавателна, егозащитната и ценностно-експресивната нагласи, което е типичната конфигурация за военната система.

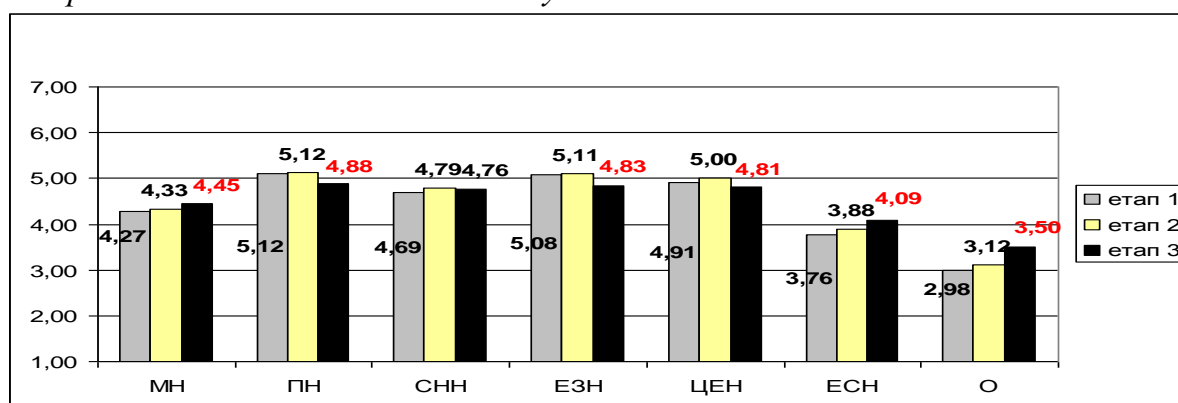


Графика 1. Резултати на батальона по скалите на екипните процеси



В данните от *Етап 2* се проследява известна динамика на резултатите по скалите на въпросниците. Когнитивните екипните процеси сочат тенденции за повишаване към средните стойности на нормата. Въпреки че не се отчитат статистически значими резултати (всички  $p > 0.05$ ), тази тенденция има ясен израз. Поведенческите екипни процеси показват тенденция за повишаване при субскалата „Координация”, а статистически значимо такова при „Вяра в колегите”, „Комуникация” и „Кооперация” (съответно  $t = -2,891$ ,  $p = 0,004$ ;  $t = -2,002$ ,  $p = 0,046$ , и  $t = -2,118$ ,  $p = 0,035$ ). Скалата „Вяра в командирите” бележи тенденция към повишаване, но без статистически значим израз, а „Затрудненото екипно функциониране” бележи статистически значимо понижаване ( $t = 3,232$ ,  $p = 0,001$ ). Не се отчита никаква динамика относно нагласите.

Графика 2. Резултати на батальона по скалите на въпросника за измерване на нагласите за военна служба



Основните организационни аспекти, които бележат трите роти от батальона през този етап са от естеството на кадрово развитие – това е периодът на повишения, овакантяване на позиции на ротни командири; подновяване на учебно-бойната програма и др. Същевременно бе обявен и планът за реформа и командващият Сухопътните войски съобщи на военнослужещите за съкращаване на бригадата и трансформирането ѝ в батальон. На ниво *психологични аспекти* се провежда групова работа по утвърдената годишна програма за психологично модулно обучение.

Данните на *Етап 3* ни показват сериозна динамика - всички показатели, с изключение на „Затруднено екипно функциониране”, бележат статистически значими спадове (всички  $p < 0,05$ ), а „Затруднено екипно функциониране” бележи повишаване на стойностите ( $t = -2,884$ ,  $p = 0,014$ ). *Основните организационни аспекти*, които бележат функционирането на трите роты от батальона са свързани с организационни промени. Поради номинирането на бригадата за подготовка на контингент, личният състав, който не е влязъл в състава на контингента, влиза в структурата на сборна рота. На ниво *психологични аспекти* се провежда групова работа по утвърдената годишна програма за психологично модулно обучение. Важно е да отбележим, че на ниво наблюдение се установява отричане на информацията, свързана със закриването на бригадата, но кадровите промени бележат известно раздвижване на динамиката. Анализът на динамиката на екипните процеси и нагласите за военна служба на Етап 2 и Етап 3 показват негативна статистически значима тенденция (*графика №2*). Професионалните нагласи - познавателна, егозащитна и ценностно-експресивна, бележат статистически значимо понижение (всички  $p < 0,05$ ), докато социално настъпателната поддържа еднакви стойности. Инструменталните нагласи (отрицание, материална и енергоспестяваща нагласи) от своя страна бележат статистически значимо повишение (всички  $p < 0,05$ ). Налице е, освен занижена инвестиция на професионален ресурс, също така и влошена динамика на процесите.

## **2.5.2. Изследване динамиката на екипно функциониране на формирания за участие в мисии извън граница**

### **2.5.2.1. Процедура и методика на изследването**

Процедурата включва попълване на „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица” и „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст”. Проведено е с личния състав от взводовете на две роты за участие в мисии в Афганистан – Кабул и Кандахар.

Етапите на изследване на ротата за участие в мисия в *Кабул* са както следва: *Етап 1*: 12-14.05.2010г.; *Етап 2*: 6-15.11.2010г.; *Етап 3*: 24.02.2011г.

Етапите на изследване на ротата за участие в мисия в *Кандахар* са както следва: *Етап 1*: 11-20.05.2010г.; *Етап 2*: 20- 22.10.2010г.; *Етап 3*: 5-21.12.2011г.

### ***Изследвани лица - описателни данни общо на извадката от двете роты за участие в мисии:***

Извадката включва и двете роты. Изследвани са 357 военнослужещи, от които 353 мъже и 4 жени (съответно 98,9% и 1,1%). Средната възраст на участниците е 28,73 години (от 20 до 47 г.;  $SD = 4,541$ ). Службата на участниците в екипите е от 1 до 90 месеца ( $M = 9,52$ ;  $SD = 7,523$ ).

***Описателни данни за извадката на „Рота Кабул”:*** в изследването участваха всички сержанти и войници от контингента - общо 123, от които 119 мъже и 4 жени (съответно 96,7% и 3,3%). Средната възраст на военнослужещите е 27,64 години (от 20 до 37 години;  $SD = 3,990$ ).

**Описателни данни за извадката на „Рота Кандахар“:** в изследването участваха всички сержанти и войници от контингента - общо 234, от които 100% мъже. Средната възраст на участниците е 29,31 години (от 21 до 47 години; SD=4,716).

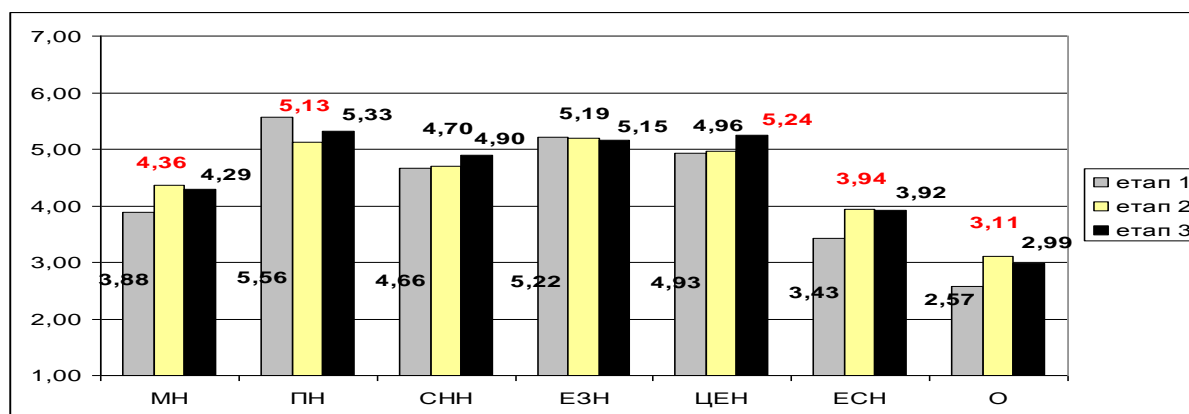
### 2.5.2.2. Резултати

#### **Измерване на нагласите за военна служба при формирания за участие в мисии извън граница - основни тенденции**

Резултатите от „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст“ за двете ротии за участие в мисии са представени на *графика № 3*.

**Етап 1** ни представя данни за стойностите на скалите на нагласите за военна служба, които ще ни служат за „отправна точка“ на анализ на промяната им през цикъла на участие в мисия. На този етап виждаме силно занижените резултати по скалите „Материална нагласа“, „Енергоспестяваща нагласа“ и по скалата „Отрицание“ в сравнение със стойностите на нормата. Този период е подготовката за участие в мисия, когато военнослужещите насочват усилията си към чисто професионални направления за усвояване на специфични умения и процедури. Това предположение се потвърждава от резултатите по скала „Познавателна нагласа“, които показват високи стойности на нормата. Резултатите за всички останали нагласи показват средни стойности на нормата.

**Графика 3.** Резултати по „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст“ за двете ротии за участие в мисии



През **Етап 2**, когато мисиите са в своя четвърти месец, е повече от очаквано да е настъпил период на умора. През този период се повишат статистически значимо стойностите на материалната и енергоспестяващата нагласи и на скалата „Отрицание“ (съответно  $t=-4,028$ ,  $p=0,000$ ;  $t=-4,008$ ,  $p=0,000$ , и  $t=-3,371$ ,  $p=0,001$ ). Също така статистически значимо се понижава резултатът по скалата „Познавателна нагласа“ ( $t=3,417$ ,  $p=0,001$ ), тъй като задачите са отдавна усвоени и изпълнението им вече се характеризира с рутинност.

През **Етап 3**, непосредствено след завръщането на контингентите в България, се запазват стойностите по скалите на нагласите от Етап 2.

Единствената значима разлика се оказва резултатът по скалата „Ценностно-експресивна нагласа” ( $t=-2,231$ ,  $p=0,027$ ), която показва високи стойности в рамките на нормата. Ако до този момент у участниците е имало съмнение за начина на справяне, то при завръщането идентификацията с професионалната роля и удовлетвореността допринасят за повишаване на идентификацията с екипа, целите и военните символи.

Следва да отбележим, че за трите етапа на изследването се запазват първите три водещи позиции на Познавателната, Егозащитната и Ценностно-експресивната нагласи. Изглежда, че подготовката за мисия, динамиката през втората половина на мисията и при непосредственото завръщане следват модел на функциониране, който води до унифицирани ресурси и инвестиции в професионален план.

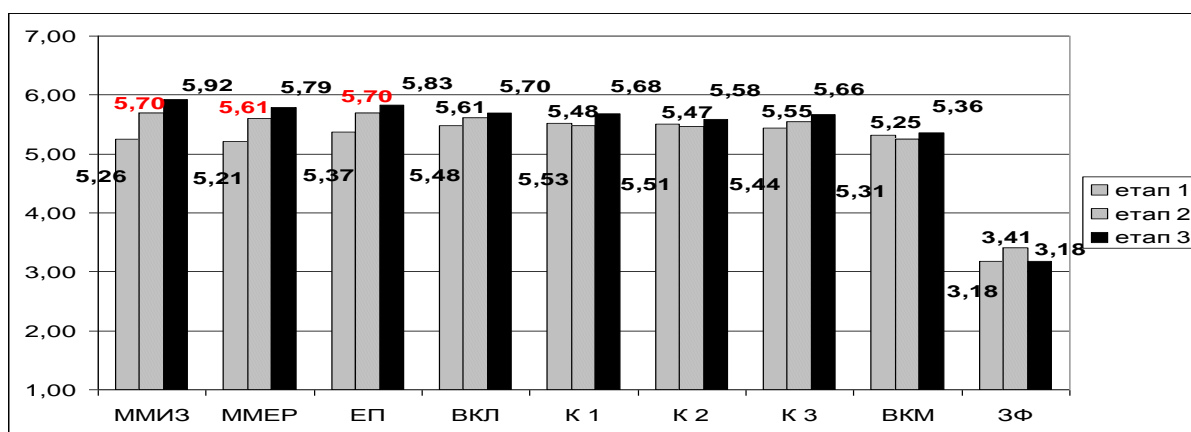
***Измерване на екипните процеси при формирания за участие в мисии извън граница - ниво рота***

Резултатите по екипните процеси на „Рота Кабул” и „Рота Кандахар” ще бъдат представени поотделно, поради различната специфика на екипното функциониране на двата контингента.

**• *Резултати от измерването на екипните процеси на „Рота Кабул”***

Резултатите от „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица” на „Рота Кабул” са представени на *графика 4*. Резултатите на екипните процеси на „Рота Кабул” на *Етап 1* ни показват ниски стойности в рамките на нормата по всички когнитивни процеси (ММИЗ, ММЕР и ЕП). За всички останали процеси стойностите са в рамките на средните на нормата. Този резултат е показателен за формирание, което има опит в изпълнение на задачи на територията на страната, но формира перцепция за относително занижена ефективност (ЕП), умения, професионално доверие и прилагане на процедури (ММЕР и ММИЗ). Тези резултати може да се дължат или на когницията относно опита им заедно до този момент, или на факта, че подготовката за предстоящата мисия поражда неувереност и реално усещане за новост.

**Графика 4.** *Резултати по „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст” на „Рота Кабул”*



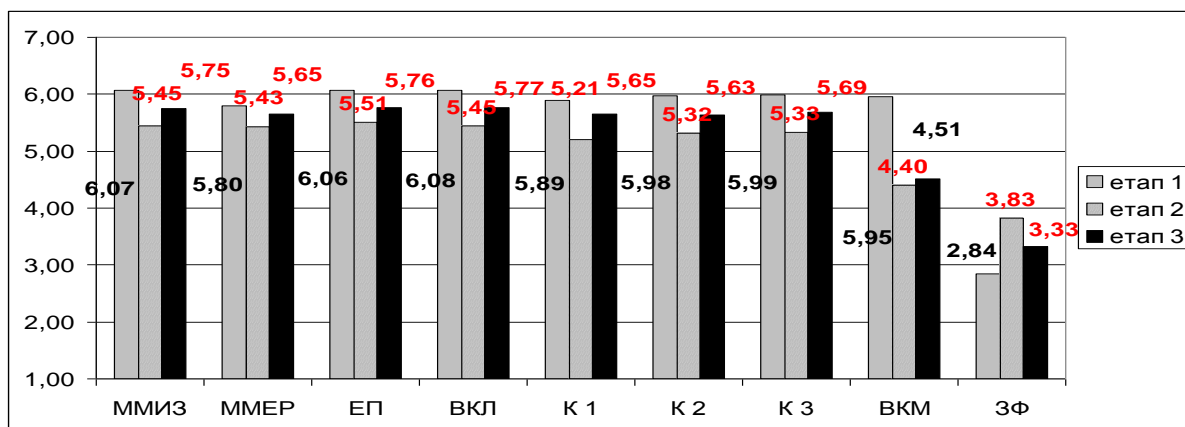
На *Етап 2*, на края на третия месец от мисията, се наблюдава динамика само по отношение на когнитивните екипни процеси. Налице е значимо повишение на резултатите по скалите „Ментален модел за изпълнение на задачи” ( $t=-3,204$ ,  $p=0,002$ ), „Ментален модел за екипна работа” ( $t=-2,885$ ,  $p=0,004$ ) и „Екипна потенция” ( $t=-2,206$ ,  $p=0,028$ ). Поведенческите процеси, скалите „Вяра в командирите” и Затруднено екипно функциониране” запазват своите средни стойности.

На *Етап 3*, непосредствено след завръщането на контингента от мисия, не се наблюдава динамика. Стойностите се запазват на нивото на предходното измерване. По време на психологичната групова работа с военнослужещите от контингента се установява, че взводовете са се справяли с фрустрациите и с проблемите на място чрез ригидизиране на границите на взводовете и вътрешно отработване на проблемите.

• **Резултати от измерването на екипните процеси на „Рота Кандахар”**

Резултатите от „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица” на „Рота Кандахар” са представени на *графика 5*. Данните от *Етап 1*, по време на подготовката, ни показват висок профил на екипните процеси, въпреки че всички стойности са в норма. Резултатите във високата норма по всички поведенчески скали („Комуникация”, „Координация”, „Кооперация” и „Вяра в колегите”), по две от когнитивните скали (ММИЗ и ММЕР), както и по отношение на скалата „Вяра в командирите” будят известно притеснение, тъй като този вид профил на екипните процеси е индикатор на преекспониране на психологическата готовност. Резултатите от *Етап 2*, през четвъртия месец от участието в мисия, показват занижаване в общия профил на формирането. Всички екипни процеси се понижават статистически значимо (всички  $p<0,05$ ), а стойностите по скалата „Затруднено екипно функциониране” статистически значимо се повишава ( $t=-9,190$ ,  $p=0,000$ ).

**Графика 5.** Резултати по „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст” на „Рота Кандахар”



Най-притеснителни в случая са данните по скалата „Вяра в командирите”, които занижават стойностите си до долната граница на

нормата ( $t=13,206$ ,  $p=0,000$ ). Данните сочат, че военнослужещите са преживели „сблъсък“ на очакванията си и реалността, което е довело до усещане за незащитеност. Стойностите се потвърждават от проведената психологическа груповата работа, където военнослужещите споделят, че са били „оставени“ да се справят с проблемите си.

На **Етап 3**, непосредствено след завръщане в България, се наблюдава значимо повишаване на стойностите по отделните субскали ( $p>0,05$ ), с изключение на скалата „Вяра в командирите“, която запазва ниските си стойности. От друга страна скалата „Затруднено екипно функциониране“ се понижава до стойности, близки до средната стойност на нормата ( $t=4,308$ ,  $p=0,000$ ). Динамиката показва осцилация на екипните процеси, което е характерно за екипи, изпитващи константна несигурност относно очакваните ситуации и наложените решения.

### **2.5.3. Анализ и обсъждане на резултатите**

Резултатите от трите формирования ни разкриват широката динамика, която може да се наблюдава в зависимост от вътрешните и външни обстоятелства в рамките на военните формирования. Прави впечатление засилването на инструменталните нагласи в моменти, които подлагат на преосмисляне професионалните инвестиции, или в моменти на рутина и умора. От друга страна виждаме как динамиката на екипните процеси варира в зависимост от обстоятелствата на функциониране на формированията. Условието на подготовка или драстичните промени, които се случват в организационно-щатен план, се отразяват по сензитивен начин на вариацията на резултатите относно скалите на екипните процеси.

Като цяло нагласите за военна служба показват по-голяма стабилност и е силно вероятно възможностите за въздействие върху тях да изискват повече време. Възможно е и да има взаимовръзка между динамиката на екипните процеси, която да въздейства на нагласите за военна служба, или обратното. На този етап на изследването на тези конструкти все още нямаме готовност за подобен отговор, тъй като са необходими натрупвания на повече данни и наблюдения на формированията през призмата на психичния потенциал. Въпреки всичко, тези резултати повдигат въпроси, свързани с възможността за повлияване екипното функциониране чрез психологични методи.

### **2.4. Изводи**

На основата на модела I-P-O е разработен Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица и са изведени основни психологични характеристики на боеготовността и боеспособността, на основата на които са разработени психологически инструментариуми - „Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст“ и „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица“. През призмата на този приложен модел е оптимизирано проследяването на динамиката на екипното функциониране на военните формирования не само за служба на територията на страната, но и за участие в мисии извън граница.

Така направените измервания на екипните процеси и нагласите за военна служба, съобразно Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица, позволяват да се верифицират възможностите за повлияването на екипните процеси с цел тяхната оптимизация. За да проследим психичния потенциал в рамките на малката бойна единица е необходимо да се анализира функциониране на формиране на ниво взвод и да се проследят възможностите за повлияването на екипните процеси чрез психологични методи.

### **III. РАЗВИТИЕ И ИЗМЕРВАНЕ НА ПСИХИЧНИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА МАЛКИТЕ БОЙНИ ЕДИНИЦИ ЗА УЧАСТИЕ В МИСИИ ИЗВЪН ГРАНИЦА**

Екипното функциониране и измерването на процесите му представлява важен напредък в областта на психологичното осигуряване на военните формирования. Възможността за проследяване динамиката на екипните процеси повдига и въпросът за повлияването им чрез психологически методи с цел подпомагане на командния състав и подчинените им за по-ефективно функциониране в рамките на бойните единици и изпълнението на задачите.

#### **3.1. Оптимизиране на екипните процеси на малките бойни единици чрез групов психологически тренинг**

Съгласно Наредбата за психологично осигуряване на военнослужещите от МО, БА и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната (Н-12/18.05.2011г.), в периода на подготовката на контингентите от БА за участие в мисии извън страната се провежда тренинг за придобиване на психологични умения с военнослужещите. С цел изследване на възможностите за оптимизиране на екипните процеси в малката бойна единица за участие в мисия извън страната, настоящият експеримент бе проведен по време на психологичното осигуряване с един от петте взвода на контингента на случаен принцип, подготвящ се за участие в мисия в Кандахар.

##### **3.1.1. Постановка на експеримента**

Целта на експерименталната постановка е да установи възможностите за моделиране на екипните процеси, чрез използване на метода на психологическия тренинг.

##### **3.1.1.1. Методи**

За провеждане на експеримента са използвани два основни метода: психометричен инструментариум и психологически групов тренинг. Като *психометричен инструментариум* за измерване на екипните процеси е използван разработения в настоящия дисертационен труд „Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица”. *Психологичният групов тренинг* е насочен към механизма на латералното мислене (определено като конструктивно и творческо мислене) (Пеев, 2003;

Де Боно, 2010). Психологичният тренинг е разработен по модела на „Шест мислещи шапки” на Едуард де Боно (De Bono, 1985), където се открояват 6 структурни компонента на метода на обучение в мислене, под формата на „мислещи шапки”:

а) *Бяла шапка* - неутрална и обективна нагласа на съзнанието; факти, данни, цифри; неутралност и безпристрастност.

б) *Червена шапка* - емоционална нагласа на съзнанието; чувства, усещания, предчувствия, интуиция и убеждения.

в) *Черна шапка* - негативната нагласа на съзнанието; недоверие, недостатъци, опасности, предпазливост.

г) *Жълтата шапка* - позитивна нагласа на съзнанието; конструктивно мислене; насока към преимуществата и възможностите;

д) *Зелена шапка* - творческа нагласа на съзнанието; целенасочено създаване на иновации, инсайт, инициативи и нов поглед към нещата.

е) *Синя шапка* - практическа нагласа на съзнанието; наблюдение, обобщение и вземане на решение.

### **3.1.1.2. Процедура**

Изследването е проведено през 2010 година в 4 времеви етапа на подготовката за участие в мисия в Афганистан - летище Кандахар. С цел намаляване на „ефекта Хоторн” и „ефекта Пигмалион”, тестовите процедури бяха проведени от психолозите на формирането, подготвящо контингента.

#### ***Етапи на провеждане:***

**Етап 1.** *Провеждане на начално психометрично измерване:* в началото на непосредствената подготовка на контингента за мисия.

**Етап 2.** *Психометрично измерване преди психологичен тренинг:* 19 дни след провеждането на психологичното тестиране на Етап 1 бе проведено повторно тестиране със същия инструментариум с цел измерване на екипните процеси преди психологичния тренинг.

**Етап 3.** *Психологичен тренинг:* груповият тренинг в психологични умения бе проведен 3 дни след второто тестиране. В рамките на тези три дни са и два почивни дни. Неговата продължителност бе 14 учебни часа в рамките на два работни дни.

**Етап 4.** *Психометрично измерване след психологичния тренинг:* един ден след провеждането на груповия тренинг, участниците бяха изследвани за трети път със същия инструментариум.

**Изследвани лица.** В експеримента участва целият личен състав на взвод в състава на контингент, готвещ се за участие в мисия в Кандахар. Общият брой на номинираните и резервите за контингента са 60 души. Всички те са войници и сержанти от мъжки пол (100%), на възраст от 21 до 41 години ( $M=29,33$ ;  $SD=4,977$ ). Комплектът на взводовете за мисията в Кандахар варират, с приблизителен брой 52-ма военнослужещи.



### **3.1.2. Анализ на резултатите на Етап 1 и Етап 2 от експерименталната постановка през призмата на Приложния модел на психичния потенциал на малката бойна единица**

При проведеното измерване имаме възможност да сравним динамиката на процесите в два етапа преди провеждането на психологичния тренинг. Ще използваме тези два етапа, за да изготвим примерен Анализ на резултатите и План за оптимизиране, в съответствие с Модела (статистическият израз на резултатите е представен в *таблица б*).

#### **3.1.2.1. Анализ на резултатите на ниво Вход 1-Процеси 1-Изход 1**

**„Вход 1”** - *Социално-икономически аспекти*: Не е провеждана дейност по психологично осигуряване на контингента, с изключение на процедурата по психологична оценка на пригодност за мисия. *Психологически аспекти*: в началото на непосредствената подготовка за участие в мисия се наблюдават средни стойности на нормата по отделните екипни процеси, с изключение на скалата „Вяра в командирите”, която показва ниски стойности на нормата.

**„Процеси 1”** - *Организационни аспекти*: Това е период от 19 дни, в рамките на който преминава адаптацията на военнослужещите към условията на подготовката. Няма специфични организационни събития. На военнослужещите е съобщено да не вземат предвид първоначалните номинации, защото съставът ще зависи от индивидуалното представяне. *Психологически аспекти*: Не се провеждат дейности по психологично осигуряване. Психологическото наблюдение показва, че е налице субективно преживяване за завишени изисквания към подготовката и възприемане за затруднена „чуваемост” на нуждите на военнослужещите.

**„Резултат 1”** - *Организационни аспекти*: Измерването е осъществено 19 дни след предходното изследване от психолозите на бригадата, подготвяща контингента. *Психологически аспекти*: В рамките на 19 дни след първоначалното измерване е направено второ измерване на екипните процеси, при което се наблюдава динамика в два от тях - статистически значимо намаляване на „Вяра в командирите” ( $t=4,388$ ;  $p=0,000$ ) и статистически значимо увеличаване на стойностите по скалата „Затруднено екипно функциониране” ( $t(109)=7,185$ ;  $p=0,000$ ).

#### **3.1.2.2. Изготвяне на Анализ на резултатите**

Качественият Анализ на резултатите се предоставя на командирите като обратна връзка за функционирането на формирането в четирите му аспекта:

##### ***Силни страни на функционирането на екипа:***

Налице са стабилност на резултатите на когнитивните и поведенческите екипни процеси. Тези стойности са предпоставка за добри прогнози относно вътреекипното функциониране в рамките на малката бойна единица. Задържането на стойностите на когнитивните и поведенческите екипни процеси показват относителна стабилност на динамиката, което от своя страна е силна предпоставка за усвояване на външни за динамиката процеси.

### ***Аспекти, които следва да се оптимизират:***

Налице е повишаване на стойностите на „Затруднено екипно функциониране”, като това би могло да доведе до известна демотивация на личния състав и влошаване на вътреекипните показатели. Сериозното занижаване на стойностите по скалата „Вяра в командирите” е показателно за субективното усещане за нецелено управление на дейностите, липса на подкрепа на личния състав, слаба възможност за получаване на обратна връзка от страна на командирите и слабо усещане за справедливост на получаваните оценки.

### ***Възможни подходи за оптимизиране:***

- На ниво командване – инициране на срещи между личния състав и преките командири за обсъждане на текущи проблеми на взвода.

- Психологична работа с командния състав по посока сензитивиране нуждите на подчинените;

- Психологичен тренинг с взвода с цел оптимизиране на процесите на комуникация рамките на взвода и с непосредствения командир.

- Психологичен тренинг с личния състав на взвода с цел промяна на възприятието по отношение на процесите на вземане на решения.

### ***Аспекти с неблагоприятно въздействие:***

Занижаването на резултатите по скалата „Вяра в командирите” в толкова кратък период от време показва разминаване на очакванията с реалността. Този вид сблъсък на очакванията изисква дълъг и тежък период за реабилитиране на „командирите” в перцептивната схема на военнослужещите. Динамичността на промяната на стойностите по скалата „Затруднено екипно функциониране” показват бърза реакция на взвода към трудностите - може да повлияе неблагоприятно, изразявайки се като кумулативна умора, стрес и като занижена ефективност.

### **3.1.2.3. Изготвяне на План за оптимизиране**

Планът за оптимизиране представлява изготвяне на програма, която цели да подобри аспектите от функционирането на малката бойна единица. Тъй като експерименталната ни постановка включва групова психологична работа със сержантите и войниците от взвода, от плана ще бъдат изпълнени само дейностите, които се отнасят до работата с тях.

А) План за оптимизиране чрез методите на психологичното осигуряване:

- психологична работа с командния състав по посока сензитивиране към разбирането на текущите нужди на личния състав;

- психологичен тренинг с взвода с цел оптимизиране на процесите на комуникация в рамките на взвода и с непосредствения командир;

- психологичен тренинг с личния състав на взвода с цел промяна на възприятието по отношение на процесите на вземане на решения от страна на командния състав;

- проследяване на динамиката на йерархично ниво и преформулиране на заявките и трудностите на личния състав;

- осъществяване на психологични дейности за емоционално вентилиране с личния състав и с командири на взвода.

Б) План за оптимизиране чрез командно-лидерските практики:

- инициране на срещи, под формата на беседи, с личния състав за обсъждане на текущи проблеми на взвода;

- мотивиране изпълнението на задачите чрез конкретика и обратната връзка към взвода;

- непосредствените командири (командирите на отделения) да иницират разкриване на пространство, в което подчинените им да имат възможност да изкажат своите тревоги и последващи очаквания.

### **3.1.3. Хипотези**

На основата на изготвения План за оптимизиране дава основата на три експериментални хипотези:

*Хипотеза 1:* Груповият тренинг в психологични умения повлиява функционирането на екипа и оптимизира определени екипни процеси.

*Хипотеза 2:* Тренингът в психологични умения, насочен към процесите на вземане на решения ще доведе до повишаване на вярата в командириите.

*Хипотеза 3:* Тренингът в психологични умения, насочен към процесите на вземане на решения, ще доведе до повишаване на процеса на комуникация в рамките на бойната единица.

### **3.1.4. План за провеждане на психологичния тренинг**

В първата част на груповата работа водещият въвежда темата за вземането на решения и етапите през които този процес преминава след възприемането на фактите.

Във втората част групата се разделя на 6 малки групи, като на случаен принцип всяка една от групите слага един цвят „шапка” и изпълнява конкретната роля. Ролисе са: „Обективен стил на мислене” - *бяла шапка*; „Интуитивен стил на мислене” - *червена шапка*; „Негативна нагласа” - *черна шапка*; „Позитивна нагласа” - *жълта шапка*; „Творческо мислене” - *зелена шапка*, и „Синтезиращ стил на мислене” - *синя шапка*.

Водещият предоставя подготвените казуси за провеждане на тренинга. След приключване на работата с всеки казус групите сменят ролите си и се предоставя следващия казус.

Третата част на тренинга включва обратна връзка на участниците за това как са се чувствали във всяка една роля и дискусия.

### **3.1.5. Използван материал - казуси**

*Казус 1* - Вашият взвод се намира във военна база. Напоследък обстановката в района е станала по-напрегната - увеличила се е активността на враговете Ви, залагат се все повече импровизирани взривни устройства и базата Ви е под непрестанен обстрел. При една от атаките над базата Ви, ракета ранява трима Ваши военнослужещи: един войник е критично ранен, с рана в коремната област, а други двама имат множествени фрактури на крайниците. В базата имате на разположение 2 хеликоптера и 4 джипа, а най-близката болница е на 36 км. Във взвода има двама санитарни инструктори, но тяхната подготовка не е достатъчна, за да се справят с ранените в тази ситуация. Следва да вземете решение как ще действате, при

условие, че има 45% вероятност да извозите успешно ранените до болницата с джипове и 57% вероятност да не свалят хеликоптера при извозване с него.

*Казус 2* - Вашият взвод е на мисия, която има ниска степен на риск. Има спорадични нападения над военнослужещи, но до този момент все още не е имало сериозна заплаха за Вашия контингент. Военнослужещите имат основна задача охрана на вътрешния периметър на базата и са възприели практика да не носят бронезилетки в свободното си време. Дори повече - имат възможност да излизат от базата и да се разхождат из града. На третия месец от мисията Ви, получавате информация, че се готви нападение над военнослужещи от нация, в състава на чиито батальон е вашето формирование. Какви мерки ще предприемете?

*Казус 3* - Вие сте военнослужещ, който от 2 месеца е на мисия в Афганистан. Имате възможност често да се чувате с Вашата половинка по телефона, но тя един ден Ви заявява, че ако не се върнете до 1 месец, ще ви напусне. В този телефонен разговор не можете да се разберете с нея и следователно тя ви затваря телефона. Опитвате се няколко пъти да се свържете с нея, но тя не Ви вдига телефона и не отговаря на съобщенията Ви. От Ваши приятели разбирате, че тя наистина е започнала да събира багажа си, за да Ви напусне. Какво ще предприемете?

### 3.1.6. Резултати

Резултатите от проведените психометрични изследвания на различните етапи са показани *таблица 6*. Резултатите от трите тествания (на Етап 1, Етап 2 и Етап 4) са обработени със статистическата програма SPSS 17, като е използван Т-тест за сравняване средните стойности на две независими извадки за прецизиране на дисперсионния анализ (Anova).

Както се вижда от получените резултати, между Етап 1 и Етап 2, с разлика от 19 дни помежду им (и двете преди психологичния тренинг), военнослужещите намаляват своята „вяра“ в разбирането си за командването ( $t(109)=4,388$ ;  $p=0,000$ ) и показват по-високи стойности по скалата „Затруднено екипно функциониране“ ( $t(109)=7,185$ ;  $p=0,000$ ).

**Таблица 6.** *Резултати на военнослужещите от взвода по скалите на въпросника за измерване на екипните процеси в трите времеви етапа на изследване*

	Етап 1 -		Етап 2 –		Етап 4 –	
	М	SD	М	SD	М	SD
<b>ММИЗ</b>	5,67	0,902	5,54	0,928	5,62	0,193
<b>ММЕР</b>	5,50	0,932	5,59	0,812	5,58	0,841
<b>ЕП</b>	5,66	1,053	5,47	0,870	5,57	0,826
<b>ВКЛ</b>	5,64	0,941	5,46	0,883	<b>6,12</b>	<b>0,901</b>
<b>К<sub>1</sub></b>	5,50	1,042	5,42	0,901	<b>5,94</b>	<b>0,814</b>
<b>К<sub>2</sub></b>	5,51	0,853	5,67	0,921	5,60	0,862
<b>К<sub>3</sub></b>	5,50	0,992	5,59	0,927	5,63	0,952
<b>ВКМ</b>	4,90	1,119	<b>4,32</b>	<b>1,617</b>	4,49	0,992
<b>ЗФ</b>	3,26	1,019	<b>3,72</b>	<b>0,923</b>	<b>3,10</b>	<b>0,821</b>

\* М - средни стойности; SD - стандартно отклонение

Резултатите на взвода след приключване на психологичния тренинг (шест дни след предходното изследване и един ден след груповата работа) показват, че в сравнение с изследването преди тренинга се наблюдава значимо повишаване на стойностите по две от скалите – „Вяра в колегите” ( $t(110)=-2,683$ ;  $p=0,008$ ) и „Комуникация” ( $t(110)=-2,838$ ;  $p=0,005$ ), докато „Затрудненото екипно функциониране” показва значително по-ниски стойности ( $t(110)=-3,861$ ;  $p=0,000$ ).

*В потвърждение на първата ни хипотеза* са резултатите от тестовото изследване след провеждането на психологическата групова работа. Наблюдава се повлияване на психометричните показатели на екипа – налице е статистическо значимо оптимизиране на екипното функциониране.

*Втората ни хипотеза, че тренингът в психологични умения, насочен към процесите на вземане на решения, ще доведе до повишаване на вярата в командирите не се потвърди.* Възможно обяснение за това е, че участниците имаха възможност да се обединят в рамките на процеса на вземане на решения, което не е задължително да се свързва с образа на командирите или с вземането на решения от тяхна страна. Силно вероятно е субективният опит да е приет и преработен на индивидуално ниво, без с това да се включва механизма за трансфер върху по-висше командно ниво.

Резултатите не потвърдиха нашата втора хипотеза, но за сметка на това е налице статистически значимо повишаване по скалата „Вяра в колегите”, което е напълно обяснимо от гледна точка на статуса, който заемат. Експериментът потвърди, че тренингът дава възможност на военнослужещите да опознаят начините си на мислене и ценностните си системи, и така да повишат доверието си един в друг.

*Относно третата ни хипотеза за възможността за подобряване на комуникацията между военнослужещите от взвода – тя се потвърди.* Нормално е да очакваме, че при съвместни дейности, свързани с обсъждане на някаква проблематика, в рамките на взвода ще се разчупят някои задръжки и прекият комуникативен процес ще бележи активност.

Интерес представлява резултатът, свързан със *затрудненото екипно функциониране*. В рамките на това изследване, този процес бележи най-голяма динамика за трите психометрични измервания (всички  $p<0,05$ ). Не можем със сигурност да твърдим, че този процес е най-податлив, тъй като все още няма изследвания по този въпрос. Това, което със сигурност можем да кажем е, че психологичната работа помага на военнослужещите и на малката бойна единица като цяло отново да се върнат към по-оптимални нива на функциониране.

### **3.2. Обсъждане и анализ**

Данните от проведения експеримент ясно индикират за възможност за повлияване на екипните процеси на малката бойна единица чрез използвания тренинговия метод на латералното мислене. Методът е апробиран за Българската армия от проф. Пеев (2003), а провеждането на експеримента през призмата на Приложния модел на психичния потенциал

на малката бойна единица показва възможностите за неговото насочено използване.

Резултатите от проведения експеримент посочват повлияване предимно на поведенческите екипни процеси, както и на „Затрудненото екипно функциониране”, но следва да се има предвид, че тези резултати са следствие от еднократен психологичен тренинг. При системно прилагане на използвания за целите на експеримента подход, е силно вероятно да се повлияят и по-устойчивите когнитивни екипни процеси („Ментален модел за изпълнение на задачите”, „Ментален модел за екипна работа” и „Екипна потенция”).

За разлика от когнитивните, поведенческите процеси и „Затруднено екипно функциониране”, то „Вяра в командирите” се оказва много по-труден за оптимизиране. От гледна точка на конкретиката на резултатите на малката бойна единица, участвала в експеримента, този процес по всяка вероятност би се моделирал по-трудно с чисто психологически подходи. Това предположение изхожда от факта, че той е единственият процес, който е насочен към реалност, външна от формулировката ни за „екип”.

Разработените психологични инструментариуми подпомагат фокусирането върху развитието на вътреекипните процеси, а предложеният модел на психологичен тренинг подпомага промяната на перцептивната рамка. Предоставените в експерименталната постановка методи, процедура и план за провеждане на психологическия тренинг дават рамка на изготвянето на тренинги за работа с широка екипна проблематика, докато хипотезите са строго индивидуални в зависимост от показаните процеси и механизми в рамките на всеки екип. Ключовият компонент представлява използваният материал. Независимо от естеството на материала, той трябва да следва желаната цел, представена в хипотезите.

### **3.3. Изводи**

Получените резултати от проведения експеримент показват възможност за насочено повлияване на поведенческите екипни процеси и на процесът „Затруднено екипно функциониране”. Необходимо е при въвеждането на Приложния модел в практиката на психолозите по места да се генерира повече информация за възможностите за повлияване на когнитивните процеси при системна проактивна психологическа дейност.

На основа на получените резултати от експеримента се доказва, че процесът „Вяра в командирите” се оказва по-труден за повлияване. Силна страна на този извод представлява външната насока на процеса – към командирите (офицерите), които както йерархично, така и в следствие от работната ни дефиниция за „екип”, се явяват външни на вътреекипното функциониране. Този резултат предопределя необходимостта от продължаващо изследване на възможностите за повлияване на механизмите за промяна на тази перцептивна рамка.

Осъщественият експеримент дава конкретна основа и структура за провеждане на психологически дейности по посока интервениране в процесите в рамките на екипа. Следва да се отбележи, че не са много

примерите за насочени измерими психологични интервенции относно конкретни процеси на вътреекипното функциониране. Литературните източници разкриват по-скоро измерване на вторични процеси. Именно тези вторични процеси следва да се проследят при прилагането на цялостния Приложен модел за психичния потенциал на малката бойна единица.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисертационният труд е насочен към изследването на психичния потенциал на малките бойни единици в хода на екипното им функциониране при изпълнение на учебно-бойни задачи и участие в мисии извън територията на страната. Разработването на темата има както научен, така и изследователски и приложен характер.

В хода на изследване на съдържането на психичния потенциал е направен преглед на теоретичните и изследователските разработки, които включва: българската военна традиция в областта на педагогиката и психологията, чуждестранните изследвания върху функционирането на екипите във военни и цивилни организации, съвременните изследователски направления в българската военна психология и възприетите практики при работа с български военни формирования. На основата на направения синтез и анализи са изведени компонентите на психичния потенциал на малката бойна единица.

Разработен е *Приложен модел на психичния потенциал на малката бойна единица*, който включва в себе си цялостната философия на практическата и изследователска организационни рамки и модел за проследяване динамиката на екипното функциониране и развиване на психичния потенциал. Този модел е разработен на основата на класическият Input – Processes – Outcome модел (McGrath, 1964, 1984; Steiner, 1972; Hackman and Morris 1975; Kozlowski *et al.*, 1999).

В рамките на модела намират своето място разработените в дисертационния труд *„Въпросник за измерване на екипните процеси в малката бойна единица”* и *„Въпросник за измерване на нагласите за изпълнение на задачи в професионален (военен) контекст”*, които представляват инструментариум за количествено измерване на основните компоненти на психичния потенциал.

Изследвани са основните компоненти на екипното функциониране. През етапите на разработване на инструментариумите за изследване на екипните процеси, чрез използването на категоризацията им, направена от Kozlowski и Ilgen (2006), са изведени характеристиките на екипното функциониране. За разлика от класическото разграничение на екипните процеси, предприетите процедури и статистически анализи разграничават четири вида екипни процеси – *поведенчески и когнитивни процеси, процеси отнасящи се към командването*, и четвърти компонент със съдържание близко концепта за *ирационалните компоненти* (Пеев, 1998). Тези резултати показват *трудността в отдиференцирането на афективните екипни процеси* и в този смисъл подлагат на съмнение възможностите за психометрично изследване на афективните процеси чрез психометричен инструментариум.

Същевременно е отдадена и значимата роля на *нагласите за военната служба*, като основополагащ фактор за възможност за работа и развитие на потенциала на формированията. При разработването на концептуалната



рамка е използван *функционалния подход*, който позволява едно много по-диференцирано и задълбочено изследване на естеството на нагласите.

Проследени са спецификите във функционирането на военни формирования за участие в мисии и такива, за изпълнение на учебно-бойни задачи на територията на страната. При отчитането на динамиката при военните формирования за участие в мисии, резултатите показваха, че при относително равни условия на подготовка и равни условия на подбор на личния състав, характеристиките на нагласите за военна служба спазват еднакви тенденции, докато екипните процеси са строго индивидуални за различните екипи. И за двете формирования се очерта динамика на променливите, съответни на етапа от цикъла на участие в мисиите. Резултатите на формирането, изпълняващо задачи на територията на страната показват, че без налични организационни промени, нагласите за военна служба бележат стабилност, докато при възникване на организационни промени настъпва динамика на занижаване на професионално обусловените нагласи и „изплуване” на инструменталните такива. Относно екипните процеси, отново се доказва индивидуалността на функциониране на всяко военно формирование.

Проведен е експеримент, целящ да повлияе определени екипни процеси, за да се види възможността за психологични интервенции с цел оптимизиране функционирането на малките бойни единици. Резултатите от експеримента показват ясни възможности за психологично повлияване на функционирането на малката бойна единица. За разлика от поведенческите и ирационалните процеси, които се поддават на повлияване, когнитивните екипни процеси и вярата в командирите се оказват по-малко податливи на краткосрочна позитивна промяна.

В дисертационния труд е разработен Приложен модел на изследване, анализиране и изготвяне на план за осъществяване на насочени дейности за оптимизиране функционирането на ниво взвод. Приложният модел дава възможност както за психометрични анализи от страна на психолозите, така и за изготвяне на качествени такива за ползване от командирите. В крайна сметка, оптимизацията на екипното функциониране е плод на съвместни дейности както на командирите, така и на психолозите, всеки съобразно собствените инструменти за интервенция.

## **ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД:**

1. Направен е преглед на българската традиция в областта на военната педагогика и психология по отношение търсените характеристики за оптимално функциониране на военните формирования и са изведени общите тенденции, на които се базират психологичните аспекти на функционирането на малката бойна единица в съвременната армия.

2. Проведено е комплексно изследване на теоретичния модел на категоризация на екипните процеси, който не потвърждава теоретичната класификация, направена от Kozłowski и Pgen (2006). В настоящия дисертационен труд бяха разграничени четири основни вида екипни процеси: а) когнитивни екипни процеси; б) поведенчески екипни процеси; в) екипни процеси, свързани със субективното възприятие за вяра в командирите, и г) ирационални екипни процеси.

Тези резултати подлагат под съмнение възможността за измерване на афективните екипни процеси чрез психометричен инструментариум.

3. Разработен е конструктът *„психичен потенциал на малката бойна единица“*, който дава възможност за комплексно изследване, измерване и насочено оптимизиране на вътрегруповите механизми на военните формирования. Приложимостта на моделът е експериментално доказана чрез провеждане на психологичен експеримент.

4. Разработен е инструментариум за изследване на функционалния аспект на нагласите към военната служба. Инструментариумът дава възможност за групово и индивидуално изследване на нагласите и възможност за съставяне на локални политики за тяхното повлияване.

5. Разработен е инструментариум за изследване на екипните процеси на малките бойни единици. Прилагането му дава възможност за придобиване на ясна картина на функциониране на екипите по девет екипни процеса, основополагащи за динамиката в рамките на екипите.

6. Проведен е експеримент за изследване на възможностите за повлияване екипните процеси чрез психологични методи - психометричните процедури за установяване на динамиката на показателите и групов психологичен тренинг. Резултатите от експерименталната постановка, включваща психологична групов работна с метода *„Шест мислещи шапки“* на Де Боно (адаптиран от проф. Пеев, 2003), показва възможност за оптимизиране на екипните процеси в малката бойна единица.

Разбира се, предлаганата работа не изчерпва всички възможни теоретични и практически насоки на изследване, които могат да бъдат извършени в тази област. Като се има предвид изключителната сложност на включените в дисертационния труд проблеми, взематено предвид на възможните подходи е невъзможно в рамките дори на подобна разработка.

## НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ

### на автора във връзка с дисертационния труд

1. **Маринов, И., А. Миткова (2008).** “Съвременната армия – преход от институционален към професионален модел”. Сборник “Морски научен форум”, том 3, изд. ВВМУ “Н.Й.Вапцаров”, Варна, ISSN 1310-9278, стр. 151-155.
2. **Пеев, И., А. Миткова (2009).** “Ментални модели и взаимовръзката им със субективните усещания за успешност при участие в операции и мисии извън територията на страната”, сборник “Научни трудове” на ВВМУ “Н. Й. Вапцаров”, брой 29, стр. 126-130.
3. **Пеев, И., А. Миткова (2010).** “Възгледи за психичния потенциал на малките бойни единици в националните и чуждестранните военно-психологически традиции.”, сборник “Изграждане на сигурност, базирана на знания – предизвикателства и възможности”, изд. ВА “Г.С.Раковски”, София, стр. 55-63.
4. **Миткова, А. (2010).** “Структура на психичния потенциал на малката бойна единица.”, сборник “Изграждане на сигурност, базирана на знания – предизвикателства и възможности”, изд. ВА “Г.С.Раковски”, София, стр. 64-67.
5. **Пеев, И., Миткова, А. (2011)** „Нелинейният характер на съвременните войни изисква нелинейно мислене на военните кадри”. Българско списание по психология: Сборник „Научни доклади”, VI Национален конгрес по психология, бр. 3-4, Изд. Дружеството на психолозите в България, София, ISSN 0861 – 7813, стр. 30-37.
6. **Миткова, А., Пеев, И. (2011)** „Измерване на екипните процеси в малките бойни единици при участие в мисии извън граница”. Българско списание по психология: Сборник „Научни доклади”, VI Национален конгрес по психология, бр. 3-4, Изд. Дружеството на психолозите в България, София, ISSN 0861 – 7813, стр. 212-220.
7. **Миткова, А., Тодорова, А., Петреска, М., Тодорова, Ж. (2011).** „Разработване на инструментариум за измерване и оценка на нагласите за изпълнение на задачи в професионален контекст”. Българско списание по психология: Сборник „Научни доклади”, VI Национален конгрес по психология, бр. 3-4, Изд. Дружеството на психолозите в България, София, ISSN 0861 – 7813, стр.206-2011.
8. **Миткова, А., Тодорова, А., Петреска, М., Тодорова, Ж. (2011).** “Динамика на нагласите за изпълнение на задачи в професионален контекст при работа във високорискова среда”. Постерна презентация на VI Национален конгрес по психология, 18-20 ноември, 2011г., гр. София.

9. **Пеев, И., Миткова, А. (под печат).** „Психологическият тренинг като метод за повлияване на конкретни екипни процеси на малките бойни единици”. Участие в Юбилейната научна сесия на ВВМУ "Никола Й. Вапцаров", 18-19 май 2011г., гр. Варна.
10. **Миткова, А. (под печат).** „Преразглеждане на тристъпковия организационен I-P-O модел за целите на оптимизиране на екипното функциониране на малките бойни единици в БА”. Участие в Юбилейната научна сесия на ВВМУ "Никола Й. Вапцаров", 18-19 май 2011г., гр. Варна.
11. **Миткова, А. (под печат).** „Възможно ли е изследването на афективните екипни процеси чрез психометричен инструментариум?”. Участие в IV международна конференция на младите учени, Съюз на учените в България, 23-25 юни 2011г., Пловдив.



