

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR**

DOKTORI ÉRTEKEZÉS TÉZIESEI

Pákozdi Márta

A KATONAI PÁLYA MOTIVÁCIÓINAK KVALITATÍV VIZSGÁLATA

DOI azonosító: DOI: 10.15476/ELTE.2022.051

**ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola
A Doktori Iskola vezetője: dr. habil. Urbán Róbert**

**Személyiség- és Egészségpszichológiai Program
Programvezető: dr. habil. Oláh Attila professor emeritus
Témavezető: prof Dr. Bárdos György professor emeritus**

A bíráló bizottság tagjai:

elnök: **Dr. Rácz József** egyetemi tanár, ELTE PPK
titkár: **Dr. Szabó Zoltán András** egyetemi adjunktus, ELTE PPK
opponens: **Dr. Veres-Székely Anna** egyetemi tanár, ELTE PPK
opponens: **Dr. Szabó Sándor András** habil., egyetemi docens, SZTE
tag: **Dr. Magyaródi Tímea** egyetemi adjunktus, ELTE PPK
tag: **Dr. Kiss Orhidea Edith** egyetemi docens, ELTE PPK
tag: **Dr. Réti Tamás** ezredes, HM Kontrolling Főosztály
tag: **Dr. Székely Mózses** tudományos főmunkatárs, ELTE PPK
Póttag: **Dr. Gósi Zsuzsanna** habil. egyetemi docens, ELTE PPK

Budapest, 2022

1. BEVEZETÉS

Bármely társadalom tagjai körében az a kép él a katonáról, hogy bátor, erős, hősies, kitartó, tisztelettudó, alázatos, a hazája iránt elkötelezett személy, aki kész feláldozni az életét embertársaiért és hazájáért. A jelenlegi Covid-19 világjárvány a katonákra is hatással van. Azonban az emberek mindezt figyelmen kívül hagyva tőlük várják biztonságuk megóvását, életük védelmét. A témaválasztás aktualitását támasztja alá a disszertáció írásakor zajló orosz-ukrán háború, a biztonsági környezet megváltozása, amely jelentős terhet ró a haderőre, a katonákra. A jelenleg is zajló háború a II. világháború óta eltelt időszak legnagyobb európai harci cselekménye, aminek következtében az egyéni, ösztársadalmi biztonságigény és vele párhuzamosan a katonák irányába érzett bizalom felértékelődik.

Motivációs elméletek

A motiváció elmélet első átfogó modellje Maslow szükséglet-hierarchia modellje volt (Maslow, 1943). Maslow szerint a motivációk a szükségletek kielégítésén alapulnak, és ezek a szükségletek irányítják az egyének viselkedését. Azt is állította, hogy a szükségletek egy hierarchia szerint rendezhetők el. Elmélete szerint az egyéneket a fontosságuk alapján öt kategóriába rendezhető szükségletek kielégítése motiválja. Ezek a kategóriák az *élettani* szükségletek, a *biztonság* szükségletek, a *szerepet és hovatartozás* szükségletek, a *megbecsülés* szükségletek, illetve az *önmegvalósítási* szükségletek (Nagy, 2020; Maslow, 1943)

Az alsóbbrendű szükségletek (külső motivációk), mint az élettani és a biztonság szükségletek, belső, lényegi elemei az emberi természetnek. Ezek uralkodók a magasabb-rendű szükségletek (belső motivációk), azaz a szeretet, megbecsülés és önmegvalósítás felett. Habár a magasabb-rendű szükségletek éppen olyan alapvetőek és éppúgy részei az emberi természetnek, mint az alsóbb-rendűek, sokkal kevesebb ember éli meg őket. Érdekes, hogy sok szerző megjegyzi, hogy bár Maslow elmélete sok éve ismert már, nagyon kevés tanulmány próbált meg támogató bizonyítékokat keresni és találni hozzá (Lieberman & Vrba, 1995; Wahba & Bridwell, 1976). A Szükséglet Hierarchia Modellt meglepően széles körben fogadták el, annak ellenére, hogy hiányoznak a következetes empirikus bizonyítékok. Emellett azért Maslow elméletét több szempont alapján is bírálták. A legfontosabb kritika arra az igényre hivatkozik, hogy a kielégítetlen szükségletek motiválnak, míg a kielégített szükségletek egy magasabb szükséglet szintre való lépést aktiválnak (Wahba & Bridwell, 1976; Mercado, 2018).

Egy másik kritika szerint az emberi szükségletek spektruma sokkal szélesebb, mint Maslow rendszerében, és az alkalmazottak nem tudnak különbséget tenni a Maslow-i szükségletek között, és nem ismerik fel a kicsiny eltéréseket közöttük (Vargas, & Arreola-Enriquez, 2017).

Miközben több forrás erősen kritizálja Maslow szükséglet-hierarchia modelljét, mások szerint még mindig ez a szükséglet-hierarchia legjobb modellje. A komplex irodalom áttekintése után arra jutottunk, hogy nincs egyetlen kiemelkedő elmélet sem, de Maslow elmélete használható referenciaként.

Maslow szükséglethierarchia modellje mellett, számos más elmélet foglalkozik a motivációkkal. Közülük kiemelkedik Super (1957, 1990) szivárványmodellje, Ginzberg döntéssorozat (1951) elmélete, Holland (1959) személyiségjellemzők elmélete, Armstrong, Murlis (2005) értékesség vágya elmélete, Herzberg (1959, 1968) két-tényezős modellje, McClelland (1961, 1987) kapcsolat-teljesítmény-hatalom elmélete, Atkinson, (1974, 1976); Oláh (2006) teljesítménymotiváció elmélete, Hunt (1988) célmotiváció elmélete, valamint Csikszentmihályi (1988, 1990, 2004) flow-élmény elmélete.

Magyar Honvédség katonai pályamotivációs interjúk

A Magyar Honvédség feladatrendszerének ellátáshoz szükséges számú és összetételű, valamint megfelelően kiképzett katona folyamatos rendelkezésre állásának biztosítása alapvető követelmény. Ezen követelmény biztosítása a katonai pályára irányítás, pályaaorientáció eszközével valósul meg, melyben kiemelt szerepe van a toborzásnak.

A katonai pálya-motivációs interjúk sorozata – saját kezdeményezésemre - 2019-ben kezdődött elsőként a Magyar Honvédséghez bevonuló legénységi állomány (közkatona) körében. A katonákkal történő interjúk az alapkiképzés első hetében valósulnak meg, melynek célja megismerni a haderőhöz fűződő attitűdjüket, elvárásaikat, katonai pályaválasztásukat, valamint rövid és hosszú távú terveiket. Továbbá támogatni őket a megváltozott munkakörnyezethez, feladatokhoz és viselkedési szabályokhoz történő adaptációban. Az interjúk során kiemelten hangsúlyos a stressz és konfliktuskezelési stratégiák ismertetése mellett azok gyakorlata is. A motivációs interjúk a Magyar Honvédség érték alapú szervezeti kultúrájának fejlődésére is hatással vannak. A civil életből bevonuló katona személyisége, gondolkodása, viselkedése, haderőről alkotott képe, kapcsolati tőkéje, az alapkiképzés tapasztalatai a haderő szervezeti kultúrájának gazdagításán túl annak társadalom formáló szerepe is vitathatatlan a katona által közvetített értékek, vélemények által. Az interjúk 2 óra időtartamban történtek, csoportban 12 fő részvételével. Legénységi állományba történő bevonulás évente több alkalommal és több helyszínen történik.

A 82 fő részvételével végzett katonai pálya-motivációs interjúk kvalitatív elemzésének eredményei alapján elmondható, hogy a legénységi állomány katonai pályaválasztása a *biztonság, rendszeres jövedelem* mellett a *hazaszeretet, haza védelme* köré csoportosul.

A katonai értékek közül kiemelkedik még a *csapatmunka, tisztelet, alázat, szabályok követésének igénye*, mely ambivalens érzéseket kelt néhány közkatona számára, akik a *szigor és túlzó szabályok* miatt félve öltötték magukra az egyenruhát. Az *egyenruha* mindenki számára egységet, dominanciát, hatalmat és erőt képvisel. Terveik leginkább a katonaélet köré csoportosulnak, ahol hangsúlyos a *tanulás és fejlődés, missziós szerepvállalás*, magánéletükben pedig a *ház/lakásvásárlás* és *családalapítás* szerepelnek (Pákozdi, 2020; Pákozdi & Bárdos 2022). A motivációs interjúk hatással voltak a Magyar Honvédség szervezeti kultúrájának fejlődésre is, hiszen a bevonuló katonák alapkiképzéssel kapcsolatos tapasztalatai, az általuk közvetített értékek és vélemények nemcsak átírják a katonaéletről kialakult társadalmi gondolkodást, sztereotípiákat, hanem gazdagítják a katonai alakulatok szervezeti kultúráját is.

Katonai pályaválasztással kapcsolatos vizsgálatok

A hazai katonai pályamotivációk sorában motiváló tényező a *biztos munkahely, kiszámítható egzisztencia, egy jól kiszámítható életpálya kép*, melyben a *folyamatos tanulás és fejlődés mellett a csapatmunka, a bajtársiasság, kihívások keresése* szerepelnek. A kisgyermekkorban megjelenő vágyak és élmények miatti katonai pályaválasztás is jelen van, azonban az csak fiatal felnőtt korban tudatosul, mikor az egyén ténylegesen a katonai élet iránt köteleződik el. A középiskolai, valamint fiatal felnőtt kori pályaválasztásra az egyén életminőségét meghatározó igények, a szülők és társak, az iskola (tanárok) szerepe mellett a társadalmi hatások is jellemzőek, amelyek szintén hangsúlyosak a katonai pályaválasztásban (Kanyóné, 2002; Kiss, 2006; Papula, 2008, 2013; Jobbágy & Strummer, 2010; Varga, 2013; Pákozdi & Fejes, 2016). Napjainkban a pályaválasztási attitűdök az Internetnek, valamint a jelenleg is zajló Covid-19 világjárványnak köszönhetően átíródnak.

1983-ban jelent meg egy, az USA katonai szervezeteibe való jelentkezés motivációiról és okairól szóló nagyobb vizsgálatokat összefoglaló cikk. Az általános attitűd mellett a munkanélküliségi ráta, a katonai fizetés, valamint a szülők foglalkozása és a válaszadók képzettsége merült fel, mint fontosabb tényező, amelyek egymással is kölcsönhatásban voltak (Boesel és Richards, 1983). 1986-an az Egyesült Államok Katonai Kutatóintézete egy skálát fejlesztett ki, amely az újoncok bevonulási motivációját volt hivatott jellemezni.

Az Újonc Felmérés (New Recruits Survey – NRS) két alszálából állt, az egyik az Aktív Hadsereghez, a másik a Tartalékos Részlegekhez tartozott.

A két skálának voltak közös elemei, de néhány pontban különböztek is. Ez a kutatás alapot szolgáltatott a tesztelés javításához, és kiemelte az ilyen vizsgálatok fontosságát (Baker, 1990). A bevonulási motivációkat 1988-ban is vizsgálták az USA-ban, ahol fiatal felnőtteket kérdeztek

arról, mi motiválja őket a katonai szolgálatba jelentkezés során. A Karrier Döntés Felmérés azt mutatta ki, hogy a döntési folyamatban főleg pszichológiai tényezők játszottak szerepet, átgondolt döntési folyamatban. Ezen racionális tényezők mellett azonban egy generalizált érzelmi válasz is jelentős hatással volt erre a folyamatra (Wilson és Perry, 1988).

Tanulmányozták a környező feltételeket (például a Covid-19 járvány hatását) is. A Covid-19 járványt az egész világon afféle „fenyegetés sokszorozó” tényezőnek tekintik; egy jelentős és új támadásnak, amely fenyegető hatással van a társadalom működésére. Extra fenyegetést jelent, mert a „hagyományos”, azaz addig létező konfliktusok nem tűntek el, és továbbra is jelen vannak az egész világon. Ígéretes azonban, hogy a katonai szervezeteknek korábban is szembe kellett nézniük hasonló problémákkal, mint az influenzajárványok és más betegségek; úgyhogy többféle módszert is kidolgoztak, hogy megvédjék a katonaság működőképességét. Ez ígéretes tényező a járványos érában, ad valamennyi reményt a helyzet javulására (Scott, Means és Shields, 2020).

Egy, a NATO által 22 tagországban, köztük Magyarországon is 2010 és 2013 között végzett felmérés a katonai egészségügyi szolgálatokban dolgozókat vizsgálta. Az derült ki, hogy nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a honvédség személymegtartó képességére, mert hogy nem elég új munkaerőt toborozni, hiszen jól-képzett katonákra van szükség. (Report responding to the COMEDS, 2015).

Az Amerikai Hadsereg kiemelt figyelmet fordít katonái fizikai-mentális jóllétére. Ezért 2017-ben, a Maslow-piramis szükséglet-hierarchiájára alapozva, felmérést végeztek 4856 tiszthelyettes (NCO) alapvető szükségleteiről. A válaszadók számára a biztonság és a táplálék mutatkozott az uralkodó szükségletnek (ADP 6-22). Saját modelljében Sirgy (1984) az egyéni szükségletek Maslow szerinti hierarchiáját a társadalom szükségleteivel vetette össze. Arra jutott, hogy a társadalmi szükségletek (a polgárok fizikai szükségletei, szuverenitása, globális viszonya, tisztelete) és az egyéni szükségletek hasonlóak, és ezeknek meg kell felelni az életminőség javítása érdekében.

2. CÉLKITŰZÉSEK

Doktori disszertációmban a katonai pálya motivációit vizsgáltam. Többéves katonai szolgálatom során a katonák viselkedésének megfigyelései, valamint körükben végzett munkahelyi kutatások indítottak arra, hogy Maslow elméletét felhasználva létrehozzak egy katonai szükséglet-hierarchia modellt, melyben a katonák motivációs profilja egymásra épülve jól szemléltethetővé válik.

Az első vizsgálatban arra kerestem a választ, hogy melyek azok a motiváló tényezők, amelyek mentén valaki katona marad, sőt hivatásként tekint a szolgálatra. A vizsgálatot több lépcsőben félig-strukturált interjú és a résztvevők írásos beszámolója módszerével végeztem, ahol feltételként a legalább öt éves katonai szolgálat állt.

*A második vizsgálatban a **katonai pályaválasztás Covid-19 világjárvány alatt bevonulók motivációjának megismerése**, melyet kvalitatív módon, félig-strukturált fókuszcsoportos interjú módszerével végeztem. Ebben a vizsgálatban arra kerestem a választ, hogy a világjárvány befolyásolja-e a haderőhöz csatlakozást, vagyis külső tényezők a dominánsok, mint a megélhetés, állandó jövedelem, vagy tisztán belső indítékok állnak a katonai pályaválasztás mögött, esetleg mindkettő egyformán hangsúlyos.*

A harmadik vizsgálatban a katonai pálya motivációit egy új, ideiglenes jelleggel létrehozott jogviszony keretében szolgálatot vállalók körében is megvizsgáltam, ahol a résztvevők jövőbeni életcéljaikra is fókuszáltam. A vizsgálat során *szintén a kvalitatív módú, félig-strukturált fókuszcsoportos interjú módszerét alkalmaztam.*

A disszertációm további célkitűzéseként szerepelt, hogy katonai pályaválasztást vizsgáló két kutatásom eredményeként azonosított profilok beilleszthetők-e - az első vizsgálat eredményeként felállított - katonai szolgálatban maradás motivációs modelljébe.

2.1. Első vizsgálat: Új katonai szükséglet-hierarchia modell

A katonaállomány megtartóképessége növelésének megismerése érdekében a katonai pályán maradás motivációit vizsgáltuk.

2.1.1. Minta és módszer

A vizsgálatban történő részvétel alapfeltétele a katonai jogviszony, illetve a minimálisan 5 év szolgálati időtartam voltak. Ezen megkötés a katonai szocializáció, a rendszer ismerete, az

egyéni szerepvállalás és döntés miatt vált szükségessé, melyek jelentős hatással bírnak az egyén motivációjára.

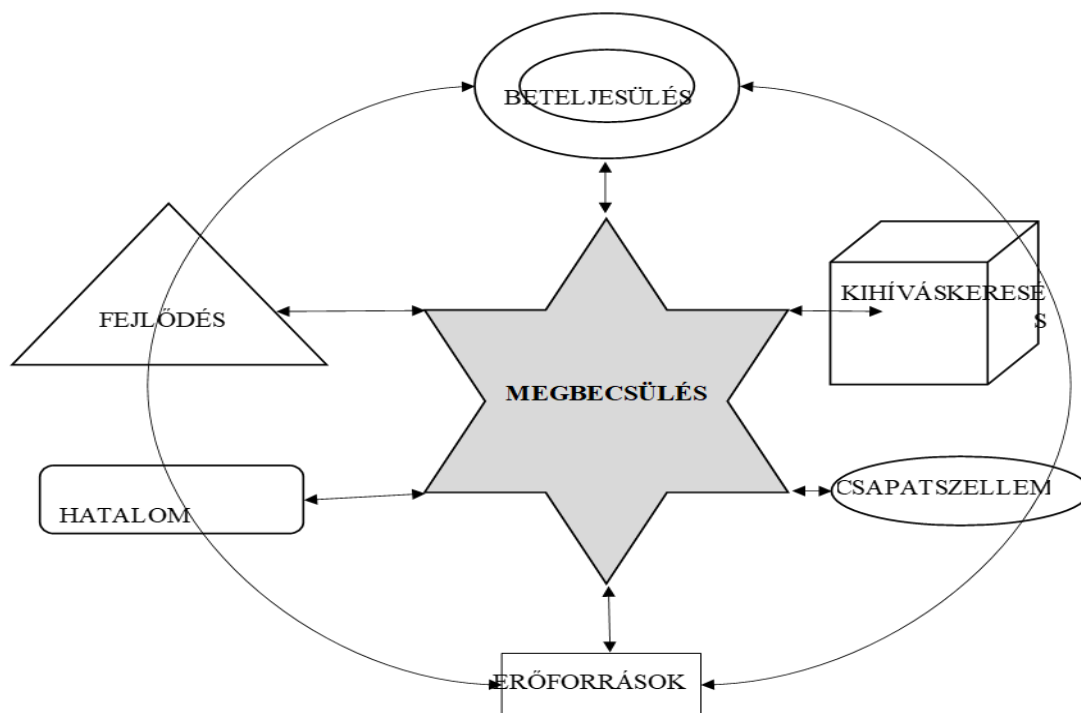
Minta

A vizsgálatot két lépcsőben végeztük belső (katonai)munkaértekezleteken, tanfolyamokon, katonai rendezvényeken, munkacsoport üléseken részt vett katonák körében. Az első két évben (2018/19) félig-strukturált csoportos interjú módszerével, 2020-ban írásos formában végeztük. Arra kértük a résztvevőket, hogy mondják el, írják le miért jó katonának lenni (miért szeretnek katonaként élni). Összesen 49 csoportos interjút (386 résztvevő) és 28 írott narratívát elemeztük. A vizsgálatban való részvétel önkéntes és anonim volt.

2.1.2. Főbb eredmények

Az eredmények elemzéséhez GT-módszert használtuk. Az analízis során három szintű kódolást alkalmaztunk, elsőként a *nyílt kódolást*, majd az *axiális*, és végül a *szelektív* kódolást. Szelektív kódként az alábbiakat azonosítottuk: ERŐFORRÁSOK, HATALOM, CSAPATSZELLEM, FEJLŐDÉS, KIHÍVÁSKERESÉS, BETELJESÜLÉS és **megbecsülés**.

A katonai pályán maradás motivációit vizsgáló kutatás eredményei eltérnek az eleméleti modellben felállított katonai szükségletpiramis és a Maslow szükséglet-hierarchiában megfogalmazott igényektől.



1. ábra: Katonai pálya: szelektív kódok csillagmodellje

A katonai pálya szelektív kódok csillagmodellje ábrán jól látható, hogy a szükségletek az ERŐFORRÁS-ból indulnak ki és térnek vissza. Az ERŐFORRÁS-hoz kapcsolódó CSAPATSZELLEME az egyenruha erején keresztül érvényesül. A katona bármilyen körülmények között képes a küldetését végrehajtani, melyhez az önmagába vetett hite szükséges, az, hogy képes rá, meg tudja csinálni. Az ERŐFORRÁS a katona bázisa, amire épülve fejlődik és növekszik és nyújt védelmet a hazájának és embertársainak, amiben a bajtársai (CSAPATSZELLEME) is benne vannak. A katona szocializációja a folyamatos FEJLŐDÉS által válik teljessé. A küldetése során jelenlévő KIHÍVÁSKERESÉS a mindenre kész – „I’m ready!” - állapotát eredményezi számára. A piramis csúcsán lévő BETELJESÜLÉS pedig, mindazt, amit tanult, amire építkezett, a családjával együtt hozza el számára katonai életérzés. Ennek elérése komoly fejlődés és munka, valamint hitvallás alapján lehetséges, amire mindenki képes lehet.

A **biztonság**, mind az ERŐFORRÁSOK, mind pedig a HATALOM eleme, és két külön alkódként van jelen a minta tagjai körében. A *biztonságkeresés* képében megjelenő *megélhetés, biztos állás*, minden ember alapvető igénye, mint ahogyan a *szorult helyzetben, rengeteg ember* számára nyújtott *óvás és biztonság*, azaz a *biztonságnyújtás*. A biztonságot, mivel minden ember lételeme, nem azonosítottuk külön szelektív kódként. Kizárólag a modell érthetősége miatt ábrázoltuk.

A CSAPATSZELLEME és biztonságnyújtás közötti kapcsolat a *második család*, a *közösség* erején keresztül nyilvánul meg, melyben *fontos minden tag*. Azonban ezt a kapcsolatot tovább szükséges vizsgálni, a csapatszellem kialakulási folyamatának aspektusából. Ellenben a hazaszeretet és *biztonságnyújtás* kapcsolata valid, tapasztalatokon nyugszik, hiszen a honvédség fő feladata a magyar állampolgárok biztonságának garantálása.

A minden irányba mutató csillag alakzatban elhelyezkedő MEGBECSÜLÉS, mely átjárja az egész piramist, annak érvényesülése, megléte mellett képes a katona a feladatait hatékonyan végrehajtani. Nélküle lehet ugyan, hogy sikeresen végzi feladatait, ami azon túl, hogy számára nem okoz pozitív élményt, még a haderőre is semleges és/vagy negatívan hat.

A megbecsült katona érték, tanul és fejlődik, biztonságot ad, csapatban is bajtárs, és az életérzést is magáénak tudja. *A MEGBECSÜLÉS és KIHÍVÁSKERESÉS között jelen mintában nem található kapcsolat, mely nem zárja ki azt, de további kutatások, elemzések szükségesek felderítésére.*

2.2.Második vizsgálat: Katonai pályaválasztás Covid-19 idején Magyarországon

2.2.1. Bevezető

A Magyar Honvédség számára elengedhetetlen feltétel, hogy feladatának ellátásához szükséges számú és megfelelően kiképzett katonával rendelkezzen. Ennek okán évente több alkalommal végez alapkiképzéseket a bevonuló katonák számára, akik többségében legénységi katonák. Jelen kutatás a Covid-19 világjárvány idején, 2020. évben bevonult legénységi katonák katonai pályamotivációját mutatja be.

2.2.2. Minta és módszer

A vizsgálatot a Magyar Honvédséghez 2020. évben, a Covid-19 világjárvány során bevonult legénységi állomány körében, csoportos katonai pálya-motivációs interjúknál feltett kérdésekre adott válaszok jegyzetelésével gyűjtöttük. A félig strukturált interjú kérdései a következők voltak:

- Hogyan lettek katonák? Miért választották a katonai pályát?
- Mit gondolnak, mi lehet az erőssége a Magyar Honvédségnek más civil munkáltatóhoz képest? Mit gondolnak, mi lehet a gyengesége a Magyar Honvédségnek más civil munkáltatóhoz képest?
- Mit jelent számukra az egyenruha?
- Milyen terveik vannak az életükre vonatkozóan?

Minta

Az interjúkon részt vett bevonult katonák száma 229 fő, közülük 193 férfi és 36 nő, életkoruk 18-45 év közötti (átlagéletkor: 24 év). A megkérdezettek 60%-a nagyobb városokból származott, míg 40%-uk falvakból. A résztvevők az ország minden régiójából érkeztek, így Nyugat-, Kelet- és Közép-Magyarországról is, bár az alkalmazott Grounded Theory módszer korlátozó jellege miatt a minta nem reprezentatív. A résztvevők többsége szakiskolát végzett, néhányan érettségivel rendelkeznek, ketten pedig általános iskolát végeztek, szakmájuk nincs. A résztvevők köréből 4 tisztt és 6 altiszt kizárásra került, mivel ők nem a legénységi állomány tagjai, ami alapfeltétele volt a kutatásnak.

A beszélgetéseket maximum 12 fős csoportokban, félköríves elhelyezésben, 2 óra időtartamban, egyenruhában hajtottam végre, ahol a katonai szabályok közül a parancs, jelentem, névhasználat mellőzésére szintén hangsúlyt fektettem (Fassinger, 2005; Ponterotto, 2005, 2010, 1988, Krueger,1988, 1993; Corbin & Strauss, 2008, 2015). Így összesen 229 fővel folytatott interjúk (19 csoportos interjú) leíratainak Grounded Theory (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) szerinti elemzését végeztük el.

2.2.3. Főbb eredmények

A GT -elemzés során három kódolási szintet alkalmaztunk: *nyílt* (alap) kódolást, *axiális* kódolást és *szelektív* kódolást. (Corbin & Strauss, 2015), melynek eredményeként három szelektív kódot a SZERZŐDTETÉS, ÚTKERESÉS, BETELJESÜLÉS azonosítottunk.

A SZERZŐDTETÉS szelektív kódban összpontosuló egyéni döntésen alapuló értékek, mint például *egyenruha, hazaszeretet, biztos állás, csapatszellem, biztonság* erőforrásként szolgálnak, és mindvégig támogatják az egyén döntését a katonai szocializációja során.

A BETELJESÜLÉS szelektív kódban található *missziós szerepvállalás, önmaga kipróbálása, tanulás és fejlődés lehetősége, siker elérése, családalapítás, egzisztencia elérése, karrier és hivatás*, amelyek a célok eléréshez vezetnek. Ehhez azonban időre van szükség, és elérésük számtalan döntéshelyezettel, választással és megpróbáltatással jár. Ezek a döntéshelyzetek, akadályok az ÚTKERESÉS-ben összpontosulnak. A „win-win” helyzet eléréséhez a hit erején keresztül vezet az út, vagyis az egyén önmagába vetett hitén keresztül („*Képes vagyok rá, meg tudom csinálni!*”; „*Képes vagyok rá, elérem a célom!*”). Azonban az akadályok átugrásának sikertelensége a leszerelést eredményezheti.

2.3.Harmadik vizsgálat: Covid-19 idején munkanélkülivé vált magyar emberek speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatvállalása

2.3.1. Bevezető

A 2019 decemberében Kínában felfedezett Covid-19 vírus gyors terjedésének következtében egyre több ország, köztük Magyarország is szembenézett a járvány okozta egészségügyi és gazdasági nehézségekkel. Hazánkban is fokozatosan emelkedett a munkanélküliek száma, mely egyre komolyabban veszélyeztette az emberek és családok megélhetését, valamint az ország gazdaságát is. Erre figyelemmel Magyarország Kormánya által 2020-ban elindított Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében, a Magyar Honvédség átmenti jellegű foglalkoztatási formája a *Speciális Önkéntes Tartalékos Katonai Szolgálat* (SÖTKSZ) mentőövet biztosított a munkanélkülivé vált jelentkezők számára, mely jelen kutatás alapját képezi.

A kutatás célja, hogy elemezze, értékelje a Covid-19 világjárvány miatt munkanélkülivé vált egyének speciális tartalékos katonai szolgálatvállalását Magyarországon, 2020. július 1. és 2020. október 31. között, tárgya a speciális tartalékos katonai szolgálatot vállalók Magyar Honvédséghez fűződő attitűdjének feltárása, valamint más katonai jogviszony irányába (területvédelmi tartalékos, szerződéses) történő elmozdulásuk megismerése.

2.3.2. Minta és módszer

A vizsgálatot a Magyar Honvédséghez 2020. évben SÖTKSZ-be bevonult, a Covid-19 világjárvány során munkanélkülivé vált emberek körében, csoportos katonai pálya-motivációs interjúknál feltett kérdésekre adott válaszok jegyzetelésével gyűjtöttem. A bevonulások több megyében, egyszerre több helyszínen és meghatározott időpontokban történtek, a kutatás, az interjúk felvétele a bevonulást követő 4-6. héten történt.

A félig strukturált interjú kérdései azonosak voltak a Katonai pályaválasztás Covid-19 idején Magyarországon című vizsgálatban megfogalmazottakkal. Az azonos kérdésekkel célunk volt a két minta összehasonlítása.

Minta

A kutatás 28 helyszínen, a SÖTKSZ-be bevonult 593 fő közkatona részvételével történt. A kutatást (csoportos beszélgetéseket) a második vizsgálatban ismertetett módon, félig-strukturált interjú módszerével, jegyzetelés segítségével végeztem. Összesen 49 csoportos interjú leíratainak Grounded Theory (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) szerinti elemzését végeztük el.

2.3.3. Főbb eredmények

A résztvevők életkori megoszlása vegyes, 18-60 év, azonban többségük 25-40 év közötti. Nagyobb részük férfi, kisebb részük nő; kivéve Szolnok (Jász-Nagykun-Szolnok megye), ahol a résztvevők többsége nő. A foglalkoztatás során alacsony volt a leszerelések száma.

A GT elemzés során az alábbi szelektív kódokat azonosítottuk: SZERZŐDTETÉS, ÚTKERESÉS, JÖVŐKÉP.

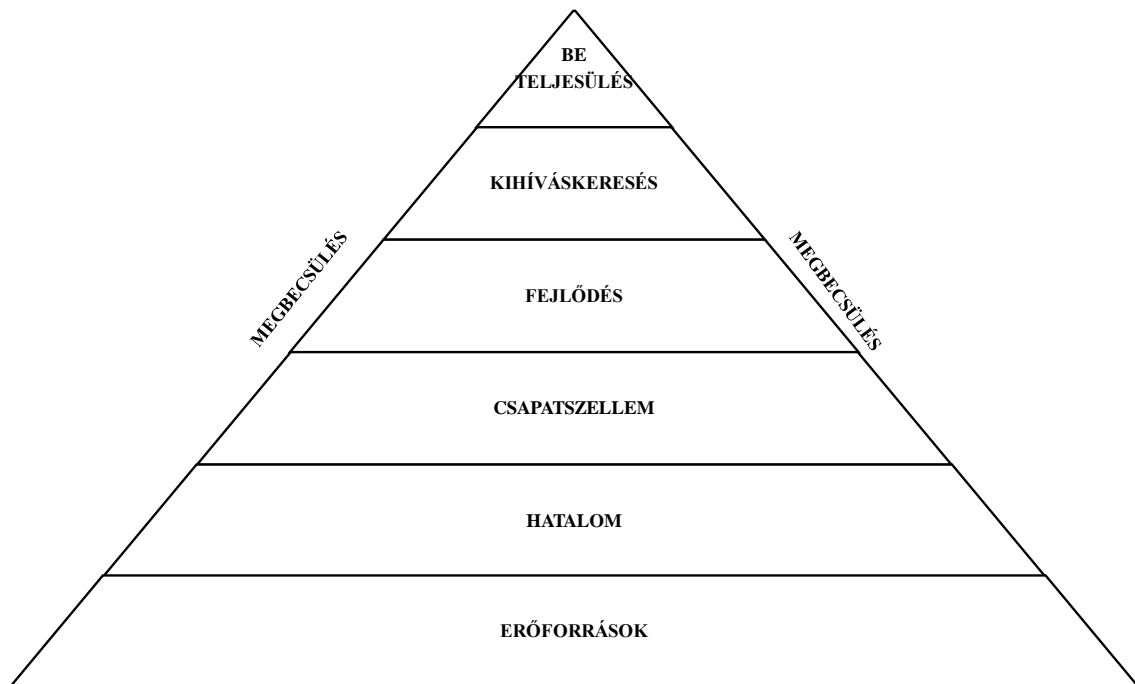
A SZERZŐDTETÉS-ben szereplő biztonság, csapatmunka, értékek és szabályok, kihíváskeresés, tanulás és fejlődés, katonai értékek, jövedelem; önállóan és együttesen is támaszt ad az egyénnek a reménytelennek tűnő mindennapok megéléséhez. Képes őt a felszínen tartani és átsegíteni az ÚTKERESÉS viszonyosságain, a bizonytalanságokon, amelyek lefelé húzzák őt.

Az ÚTKERESÉS-hez tartozik a családtól, a megszokott környezettől történő távollét, az ismerethiányból fakadó félelem, tudatlanság, valamint az MH megújulásával kapcsolatos alulinformáltság is. A jövedelem és csapatmunka - melyek a SZERZŐDTETÉS kódban is megtalálhatók - megosztottsága szintén a katonai pályaválasztás ellen ható tényezők.

A JÖVŐKÉP-ben azonosított munka, egzisztencia, család és lakás, mint életcélok, aminek elérése a résztvevők többsége számára jelen helyzetükben lehetetlennek tűnik. Csupán a közeljövőre összpontosítanak, jelen kiképzés teljesítésére.

3. KONKLÚZIÓ, KITEKINTÉS

A katonai pályán maradás motivációit vizsgáló kutatás eredményei eltérnek az eleméleti modellben felállított katonai szükségletpiramis és a Maslow szükséglet-hierarchiában megfogalmazott igényektől.



2. ábra: Katonai szükséglet-hierarchia piramis-modellünk

A piramis bázisát az ERŐFORRÁSOK képezi, a felette található CSAPATSZELLEM iránti szükségletekkel, melyek alapszükségei a katonának. Az ERŐFORRÁSOK-ban található *katonai szocializáció, szervezeti kultúra*, valamint *katona családja, hite* olyan erőforrások, melyek a CSAPATSZELLEM-mel közösen átsegítik őt a nehézségeken. A bajtársiasság, mint érték ugyan nem teljesíti Selgman által a személyiség karaktererősségeinek a kritériumát (Peterson & Seligman, 2004), de olyan tényező, mely adott esetben az érzelmi támogatás mellett fizikai erőnléttel is felruházza a katonát.

A CSAPATSZELLEM alapszükséglet, ami a *valahova tartozáshoz és csapatmunkához* kapcsolódik, és Maslow piramisának magasabb rendű szükségleteihez, a szeretet/valahova tartozás szükségletének a megfelelője.

A FEJLŐDÉS, mely *tanulási* folyamat, kemény munka, és valamilyen formában minden beszámoló eleme. Ebben a modellben külön szükségletként jelenik meg, amely a piramis

csúcsához vezet, csakúgy, mint a KIHÍVÁSKERESÉS, ami napjaink politikai és katonai helyzeteinek tipikus jellemzője.

A katonai életérzés általi BETELJESÜLÉS, mely szintén az önmegvalósításához kapcsolható, itt a piramis csúcsát képezi. Benne összpontosulnak olyan igények és erők, melyek a katona hivatástudatát formálják, és a boldog élet mozgatórugói (Lyubomirsky, 2009) is egyben, mindaz, ami az élet értelmét adja a katonának.

A **MEGBECSÜLÉS** áthatja az egész piramist, igénye olyan erős, hogy egyszerre van jelen minden szinten. Úgy tűnik, hogy ez **egy általános és elvárt eleme a szükséglet hierarchiának, és alapvető motivációja a Magyar Honvédséghez csatlakozni kívánó személyeknek is; mely egy másik kutatási téma lehet.**

Az eredmények áttekintése azt mutatja, hogy a modellünkben azonosított szükségletek gyakran hasonlítanak azokhoz, amik más elméletekben találhatók, de más szinteken (Johnson & Kaplan, 1991; Griffith, 2009; Miles & Haider-Markel, 2019), ilyenek a csapat iránti elköteleződés, a fizetés, a társadalom iránti elköteleződés, valamint a családi hajlam és az önfeláldozó hazafiság is. Ez arra utalhat, hogy érdemes keresni további kapcsolatokat Maslow én-érvényesítés (self-realization) elképzelése, és a mi modellünk magasabb-rendű szükségletei között, mely utóbbiak szintén tartalmaznak alapvető szükségleteket.

A kutatás azt mutatta, hogy a Magyar Honvédségben szolgáló katonák motivációja megőrizhető, sőt fokozható is a nemzetközi tapasztalatok és az általunk kifejlesztett speciális modell segítségével, amely utóbbi jó és megfelelő alapja lehet ezeknek a folyamatoknak.

A legénységi állomány körében végzett katonai pályaválasztás motivációit bemutató tanulmány eredményei a Covid-19 világjárvány idején születtek. Sokan elvesztették az állásukat, és új lehetőségeket kellett keresniük. Ebben a helyzetben a Magyar Honvédség katonai szolgálata könnyen elérhető és ígéretes lehetőségeket, biztonságos, állandó és megfelelő körülményeket, jó fizetést kínál. Az új katonák (újoncok) megtanulnak alkalmazkodni a követelményekhez, felismerik a haderő által nyújtott lehetőségeket, és képesek új célokat is kitűzni. Bár az újonnan érkezők egy részének nehézségei vannak a megváltozott környezethez, követelményekhez való alkalmazkodás tekintetében, ami a leszereléshez és pályaelhagyáshoz vezet, azonban a többség elfogadja a kihívásokat, és a katonai pályán marad.

Az eredmények alapján a biztos munkahelyet, megfelelő körülményeket és ígéretes célokat kínáló haderő képes egyre több jelentkezőt megszólítani. Az új technológiai fejlesztések, a korszerű fegyverzet és a szolgálati lehetőségek segíthetnek a jelentkezőknek a katonai pályaválasztásban, a katonává válásukban.

A SÖTKSZ szolgálati forma életre hívása pozitívumként értékelhető, mind a munkanélkülivé vált emberek, mind a társadalom, mind pedig a Magyar Honvédség részéről. A szolgálati forma lehetővé tette, hogy a munkájukat elvesztett emberek megélhetése folyamatos legyen, ezen túl emberi kapcsolataik is színesedjenek, tudásuk új ismeretekkel bővüljön. A Magyar Honvédség társadalmi megítélésének emelkedésén túl kiemelt jelentőségű, hogy a honvédelem ügyétől mindennapjaikban távol álló emberek közel kerüljenek a haza védelme érdekében történő felkészültséghez, ezáltal a potenciálisan hadra fogható állomány létszámának növeléséhez.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a Magyar Honvédség által létesített újfajta kiképzési forma jelentősen hozzájárult a Covid-19 járvány által generált speciális, előre nem látható munkanélküliség kezeléséhez, olyan átmeneti formát kínálva, ami mind az egyének, mind a Magyar Honvédség, mind pedig az egész társadalom számára egyfajta kiutat jelentett. *Ezen forma (SÖTKSZ) további vizsgálata is indokoltnak tűnik, hosszanti jellegű kutatása sok új, más úton nehezen megszerezhető ismeret megszerzését tenné lehetővé.*

A katonai pályaválasztás, valamint az átmeneti jelleggel vállalt katonai szolgálat motivációs profilja több soron egyezést mutat. A SZERZŐDTETÉS, ÚTKERESÉS és esetleges **leszerelés** kódok alatti motivációk közeli egyezősége mellett a katonai pályával kapcsolatos BETELJESÜLÉS eltér a JÖVŐKÉP-ben azonosított motivációktól, melyek háttérben feltételezhetően a Covid-19 világjárvány okozta munkanélküliség és annak lelki tényezői állhatnak. A világjárvány hozadékaként első helyen jelenik meg mindkét mintában a fizetés és biztos munkahely, melyet a Covid jelzővel illettek a résztvevők. A közösséghez tartozás szintén domináns eleme mindkét mintának, mely az SZERZŐDTETÉS bázisaként jelenik meg, ami egy jelentős eltérés a már legalább öt éve szolgáló katonákhoz képest. A legénységi és speciális tartalékos állományba vonult személyek alacsony rendszerismertét is jelzi az ÚTKERESÉS kódokban megjelent igények. Az új katonai szükséglet-hierarchia modell talpa, az ERŐFORRÁSOK motivációi a másik két vizsgálat SZERZŐDTETÉS motivációival hasonlóságot mutat, melyek egyes motivációi, részben CSAPATSZELLEM (összetartás, csapatmunka) és HATALOM (katonai értékek, védelem) motivációkhoz is kapcsolódnak. Az ÚTKERESÉS motivációi a modellben elrejtve figyelhetők meg, és a kielégítettségük drive-ként hat a többi, magasabban lévő motivációs szint elérésre. A MEGBECSÜLÉS iránti igény korántsem annyira hangsúlyos a katonai pályát választók körében, mint a haderőben legalább öt éve szolgálóknál. Itt érvényesül a rendszerismeret, a tapasztalatok, az akadályok nehézségeivel való megküzdés, és talán jóval hangsúlyosabban jelenik meg, mint a többi azonosított motiváció. Az mindenképpen kiemelendő, hogy a megkérdezettek nagyobb része

számára a BETELJESÜLÉS elérése jelenti a katonai hivatás eszenciáját, amiért jó élni és szolgálni a haderőben. Ennek elérése, az akadályok leküzdésével, a rendszerismerettel lehetséges, amely iránti igény mindhárom vizsgálat résztvevői körében jelen volt a tanulás és FEJLŐDÉS által.

Kutatói önreflexió

A kutatások során nagy hangsúlyt fektettem az elvárásjellemzőkre. Mindezek elérése érdekében olyan, a katonai életben ez idáig nem alkalmazott mintázatokat használtam (névékítmények levétele, jelentések mellőzése stb.), amelyek nagyban segítettek az őszinte vélemények formálását. Ezeket azért tartottam fontosnak, mert egy erősen hierarchikus rendszerben az elvárásokhoz történő idomulás torzíthatja az egyének válaszait. A kutatások gyengeségeként tartom számon, azt a tényt, hogy nem tudtam minden résztvevőt egyenlően facilitálni a benne lévő gondolatok, vélemények formálására, melyhez külső motiváció, mint például kisebb ajándéktárgy nem állt a rendelkezésemre. A csoportok eltérő összetétele és katonai pályaválasztásának motivációja miatt néhol nehezebb volt az érzelmi biztonságot jelentő tér megnyitása, aminek áthidalására a bemutatkozást és kapcsolati szerződést követő csoportalakítást segítő játékot használtam. A vizsgálatokat a katonák szolgálatteljesítése során, az éppen aktuális helyszínen végeztem, amely a kutatások erősségét jelentette. A kutatói szubjektivitásom csökkentését a témavezetőm biztosította, melyet szintén a kutatás erősségeként és egyben validitásának is tekintek. A kutatási mintához való hozzáférés katonaként könnyűnek bizonyult, amit szintén a kutatás erősségéhez sorolható. Az adatrögzítést szisztematikusan, visszakövethető és ellenőrizhető módon végeztem. Az alkalmazott módszer erősségei és gyengeségei mellett biztosította a kutatás eredményeihez szükséges adatokat, mely a Covid-19 világjárvány idején kiemelt jelentőséggel bírt. Az elemzéshez használt GT-módszer hármas kódolási folyamatát követtem, mely egyben biztosította az adatokból származó közölt eredményeket. Az eredmények bemutatásánál az objektivitásra törekedtem, azokat igyekeztem alátámasztani idézetekkel, válaszadási arányokkal is. A kutatások egész folyamatának részletes bemutatására törekedtem, figyelmet fordítottam kutatási téma bemutatására, a módszer kiválasztására, megfelelően részleteztem a mintát, bemutattam az adatgyűjtés helyszíneit és folyamatát, az adatelemzés módszerét, a kódolási és elemzési folyamatot, valamint az eredményeket is. Részleteztem a kutatások korlátait is. Hangsúlyt helyeztem arra is, hogy a résztvevők válaszai jól elkülönüljenek a saját kutatói meglátásaimtól. A katonai kapcsolatos információk „zártágát” igyekeztem kiszélesíteni, a tudományos szakemberek számára elérhetővé tenni, azokra más aspektusból történő látásmódot előhívni. Továbbá a

kvalitatív dizájnnal végzett kutatások eredményeinek bemutatásával célom volt a katonai hivatást megismerő nagyobb mintán történő vizsgálatok tervezésének elősegítése is.

3.1. Dávid Program elgondolás

A vizsgálatok eredményei alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a katonai pálya szépsége mellett a pályaválasztás során azonosított értékek csorbulnak, néhol el is tűnnek, mely a megbecsülés képében, annak hiányában jelenik meg leginkább. Továbbá a bevonuló állomány, haderő gyengeségeire adott válaszaikban tükröződő alacsony színvonalú katonai pályakép sarkalltak arra, hogy kidolgozzak, és pilot jelleggel elindulhasson a katonai pálya ismereteivel, a katonák szakmai személyiségének fejlesztésével, valamint a fiatalok katonai pályaorientációjával kapcsolatos program. A szakirodalmat tanulmányozva nem találtam sem hazai sem pedig nemzetközi területen hasonló elgondolást. A programelgondolás elnevezése apai dédapámhoz fűződik.

Dávid Program elgondolás célcsoportjai:

1. bevonuló állomány
2. katona állomány
3. honvéd kadét program iskoláinak növendékei

Az előjáróim körében is támogatott, honvéd kadétek (Kun Szabó, 2018) körében, - akik 14-19 éves korú fiatalok – körében végzett tevékenység eredményei azt mutatják, hogy a programelgondolásban meghatározott célok elérése jó irányba halad. A növendékek és tanáraik egyértelmű pozitív visszajelzései további célok elérésére ösztönöznek.

A programelgondolás javasolt témakörei a honvéd kadétek körében:

- milyen ma katonának lenni
- pályaválasztás
- mit kínál a haderő, miben más, mint a többi szakma és munkáltató
- toborzás alternatívái
- jövőkép a haderőnél
- társadalmi nem van vagy nincs, sztereotípiák vagy valóság
- mit tud a haderő, mint nagy család,
- állománykategóriák

A programelgondolás dokumentációja kiterjed a program típusára, a kapcsolattartás intenzitására és módjára. A beszélgetések tartalmát a kiindulópont meghatározása, a fókusz, vagyis a beszélgetés tárgya, idődimenziója, célja és tematikája, valamint tartalmazza azt is, hogy mit vihetünk be problémaként a csoportba. Fontosnak tartom a jelenlévők létszáma mellett az aktivitásuk, viselkedésük és érzelmi megnyilvánulásuk, valamint jövőképük dokumentálását is. Mindezek a tervezést és tapasztalatok feldolgozását nagyban elősegítik. A programelgondolás sikeréhez a jelenlévők aktivitásán túl a program erőforrásai, vezetői támogatottsága, valamint a csoportvezetők (mentorok) munkájának elismertsége, továbbá a program életben tartásáért felelős személy/szervezet is hozzájárul.

3.2. Összegzés

A disszertációban bemutatott katonai pálya-motivációs vizsgálatok több éves kutatómunka eredményeit ismertették, amelynek eredményeként alkottuk meg a katonai szükséglet hierarchia piramis modellünket.

Továbbá az eredményekre épülve került kidolgozásra a Dávid Program elgondolása. Azt reméljük, hogy azok, akik részt vesznek ebben a programban mélyebb és szélesebb ismeretekkel rendelkeznek a katonai életpályával kapcsolatban, a bennük lévő kételyek és kétségek elmúlnak, sőt kíváncsisággá alakulnak. Bízunk abban, is, hogy a programban résztvevők társas közösségeikben továbbadják e lehetőséget, ezáltal ledőlnek a régi sztereotípiák és egyre többen választják a katonai pályát, mely az egyik legnemesebb, a haza iránti szeretetet kifejező hivatás.

E programon felül javasoljuk fenntartani a bevonuló állomány körében a katonai pályamotivációs beszélgetéseket, melyek a katonai étellel kapcsolatos alapvető ismeretek átadását célozzák meg.

További vizsgálatokra azokat a területeket javasoljuk, amelyeket a disszertációban megjelöltünk, melyek összegezve a következők.

A katonai szükséglet hierarchia piramis modellre vonatkozó vizsgálatok:

1. MEGBECSÜLÉS és KIHÍVÁSKERESÉS motivációk közötti kapcsolatvizsgálat,
2. A MEGBECSÜLÉS hátterében álló tényezők megismerése, mivel ez egy általános és elvárt eleme a szükséglet hierarchiának, és alapvető motivációja a Magyar Honvédséghez csatlakozni kívánó személyeknek is,

3. a motivációk megismerése állománykategóriánként (tiszt, altiszt, legénységi), jogviszonyonként (szerződéses, hivatásos), nemeként (férfi, nő) és korosztályonként, amely a megtartóképesség emelését eredményezheti.

A katonai pályát választók (legénységi katonák) körére vonatkozó vizsgálatok:

1. kutatásban részt vevő katonák élet- és szolgálati körülményeinek követése, annak érdekében, hogy megismerhessük a terveik BETELJESÜLÉS-ét, és a katonai pályán szerzett élményeiket, érzéseiket és gondolataikat egyaránt,
2. a nehézségekkel való megküzdésük megismerése az életkor, a nem és a képzés által.

A SÖTKSZ körére vonatkozóan:

1. Az átmenti kiképzési forma megszűnését követően célszerű lenne megvizsgálni, hogy a résztvevők közül hányan választották a katonai pályát és milyen tényezők álltak a háttérben,
2. hosszanti jellegű kutatás végzése, melynek eredményei sok új, más úton nehezen megszerezhető ismeret megszerzését tenné lehetővé, mint például az élet nehézségekkel való megküzdés.

HIVATKOZÁSOK

- Adler, A. B., & Castro, C. A. (2013). An occupational mental health model for the military. *Military Behavioral Health, 1*(1), 41-45.
- Ambrus P. (2020). *Generációs kihívások kezelése a Magyar Honvédségben*. Honvédségi Szemle, 2020/4, pp: 108-120.
- Allen, T. D. (2001), *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 58, No. 3, pp 414-435.
- Allen, T. D., & Russell, J. E. (1999). *Parental leave of absence: Some not so family-friendly implications*, Journal of Applied Social Psychology, Vol. 29, pp 166-191.
- Armstrong, M. & Murlish, H. (2005) Reward Management, London, Kogan Page.
- Apers, P., Corte, U. (2019) What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology, 42* (2), 139-160
- Atkinson, J. W. (1974a). Motivational determinants of intellectual performance and cumulative achievement. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.), *Motivation and achievement* (pp. 389–410). Washington, DC: Winston.
- Atkinson, J. W. (1974b). Strength of motivation and efficiency of performance. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.), *Motivation and achievement* (pp. 193–218). Washington, DC: Winston.
- Atkinson, J. W., Lens, W., & O'Malley, P. M. (1976). Motivation and ability: Interactive psychological determinants of intellectual performance, educational achievement, and each other. In W. H. Sewell, R. M. Hauser, & D. L. Featherman (Eds.), *Schooling and achievement in American society* (pp. 29–60). New York, NY: Academic.
- Auyeung, P. & Sands, J. (1997), “*Factors influencing accounting students' career choice: a cross-cultural validation study*”, *Accounting Education, Vol. 6* No. 1, pp. 13-23.
- Baker, P.: Maslow, Needs and War, 2012 (www.apps.dtic.mil , downloaded: 2019. 09. 29.)
- Baker, T. A. (1990). *Scale development for enlistment motivation measures*. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Alexandria VA.
- Barbour, R.S., Kitzinger J. (eds.) (1999): *Developing Focus Group Research: Politics, Theory, and Practice*. London, Sage.
- Beauregard, T. A. (2007). *Family influences on the career life cycle*. In M. Özbilgin and A. & Malach-Pines (Eds.), *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion* (pp. 101-126). Edward Elgar Press.
- Bernard, H.R. and Ryan, G.W. (2010) *Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Boesel, D. P., & Richards, J. A. (1983). Enlistment motivation in the All-Volunteer force environment: A review of major surveys. apps.dtic.mil
- Bogdan, S. J., Taylor, R. (1990): *Introduction to Qualitative Research Methods. A Guidebook and Resource*. John Wiley & Sons Inc., Hoboken, NJ.
- Bokros, T. I. (2012) A civil-katonai együttműködés jelene a béketámogató műveletek alakulásának tükrében, *Hadtudományi Szemle, Budapest, 5. évf. 2. szám*

- Borgen, W., & Hiebert, B. (2006). *Career guidance and counselling for youth: What adolescents and young adults are telling us*. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(4), 389-400.
- Bryant, A. (2017): *Grounded Theory and Grounded Theorizing: Pragmatism in Research Practice*. Oxford University Press, New York, USA.
- Cesar, E. M. (1995). *Strategies for defining the army's objective vision of command and control for the 21st century*. Rand Arroyo Center Santa Monica Ca.
- Cécile, D. D.; Gagné, C. (2009): Unemployment duration, city size, and the tightness of the labor market. *Regional Science and Urban Economics* 39 266–276.
- Chamberlain, K. (1999): Using grounded theory in health psychology. *Qualitative Health Psychology: Theories and Methods*, 183-201.
- Chang, Ya-Wen, & Hsiao, S. (2006). Quality of Life: Scaling with Maslow's Need Hierarchy. *Gerontology*, 52(6), 376.
- Charmaz, K. (2008). *Grounded Theory*. In Smith, J. A. (ed.): *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods*. (81–110.) London: Sage.
- Chen, K. J., Yang, C. C., & Chiang, H. H. (2018). Model of coping strategies, resilience, psychological well-being, and perceived health among military personnel. *Journal of Medical Sciences*, 38(2), 73.
- Corbin, J., Strauss, A. (2008): *The basics of qualitative research*. Sage, London.
- Corbin, J., Strauss, A. (2015): *Basic of qualitative research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage, London
- Gazdala, L, 2020; Tia et al., 2020, in: Kozicki, B.; Górnikiewicz, M. (2020): Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study, *European Research Studies Journal* · December 2020 DOI: 10.35808/ersj/1861
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 15–35). Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2004) *Good business. Leadership, flow, and the making of meaning*; Hodder and Stoughton, London, (*Coronet books*)
- Dansinger, K. (1980) Wundt's psychological experiment in the light of his philosophy of science. *Psychological Research*, 42 (1-2), 109-122
- Darity, W., Goldsmith, A. H. (2015): Unemployment, Social Psychology, and Unemployment Hysteresis, *Journal of Post Keynesian Economics*, 10.1080/01603477.1993.11489969, 16, 1, (55-71)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

- Diener, T. & Tay, L. (2011) „Needs and subjective well-being around the World” *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (2):354365 DOI: 10.1037/a0023779
- Eidson, E. H. (1995). *Introduction to Command, Control, and Communications: a primer*. Naval Postgraduate School Monterey CA.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2014). *Gender, military effectiveness, and organizational change: the Swedish model*. Springer.
- Fassinger, R. E. (2005). Paradigms, praxis, problems, and promise: Grounded theory in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 156–166.
- Filosa, L., Cepale, G., Perinelli, E., Cinque, L., Coscarelli, A., & Alessandri, G. (2021). The Military Academic Motivation Scale (MAMS): A new scale to assess motivation among military cadets from a self-determination theory perspective. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3), 193–207. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000593>
- Flick, U. (2009) *An Introduction in Qualitative Research*, 4th ed, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gagné, H. J., Morin, M. A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Ghatak, S., Singh, S. (2019): Examining Maslow’s Hierarchy Need Theory in the Social Media Adoption. *FIIB Business Review* 8(4) 292–302.
- Ginzberg, E., Ginzberg, S. W., Axelrad, S. & Hernia, J. L. 1951. *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gjørsv, G. H. (2016). *Understanding civil-military interaction: lessons learned from the Norwegian model*. Routledge.
- González-Sanguino, C, Ausín, B, Castellanos, MÁ, et al. (2020) Mental health consequences during the initial stage of the 2020 Coronavirus pandemic (COVID-19) in Spain. *Brain, Behavior, and Immunity* 87: 172–176.
- Grant, A.M. & Shin, J. (2012). Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research). In R.M. Ryan (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Motivation*. New York: Oxford University Press.
- Griffith, J. (2009). Being a reserve soldier: A matter of social identity. *Armed Forces & Society*, 36(1), 38-64.
- Grima, S., Dalli Gonzi, R., Thalassinis, I.E. 2020. The Impact of COVID-19 on Malta and its Economy and Sustainable Strategies. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3644833> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3644833>
- Grosswirth Kachtan, D., & Binks, E. (2021). Soldiers' Perceptions and Expectations of Converting Military Capital—The Cases of Israeli and British Militaries. *Sociological Inquiry*, 91(4), 849-876.
- Harig, C., Jenne, N., & Ruffa, C. (2021). Operational experiences, military role conceptions, and their influence on civil-military relations. *European Journal of International Security*, 1-17.
- Harloff, Gary J. 2020. COVID-19 USA and World Death Rates Analysis, Modeling, and Recommendations, Harloff Inc. dba Harloff Capital Management, RIA firm 26106 Tallwood Drive, North Olmsted, OH 44070 440-871-7278 Copyright © 2020 by Harloff Inc.

- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959), *The Motivation to Work*. New York: Wiley. Herzberg, F.I. (1966), *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Herzberg, F. (1968): "One More Time: How Do You Motivate Employees?". *Harvard Business Review*, 46(1): 53–62.
- Hoffman, E. (1994). *The Right to Be Human: A Biography of Abraham Maslow*. Four Worlds Press. ISBN 978-0-9637902-3-1.
- Holland, J. L. 1959. A theory of vocational choice. *Journal of Counselling Psychology*, 6: 35–45.
- Hunt, J. W (1988): *Managing People at Work* (3rd ed.), McGraw Hill, London
- Hutchings, J.; Gowerik, K. (2009): Unemployment and mental health, *Journal of Mental Health*, 10.3109/09638239309016971, 2, 4, (355-358)
- Jahoda, M. & H. Rush (1980). *Work, Employment and Unemployment: An Overview of Ideas and Research Results in the Social Science Literature*, Brighton, Sussex, Science Policy Research Unit, University Sussex
- Jean-Francois, J.; Walkowiak, E. (2009): Low wages and high unemployment rates: The role of social interactions in hiring discrimination. *The Journal of Socio-Economics* 38 456–463
- Jobbágy, Z; Strummer, J (2010), A Katonasuli programban rejlő lehetőségek a Magyar Honvédség utánpótlásának biztosításának érdekében, *Seregszemle*, 4. sz. p. 102-108
- Johnson, R. J., & Kaplan, H. B. (1991). Psychosocial predictors of enlistment in the all-voluntary armed forces: A life-event-history analysis. *Youth & Society*, 22(3), 291-317.
- Kanyóné, L (2002): A tiszti hallgatók pályaválasztásának néhány jellemzője, *Hadtudomány*, 1. sz. p. 57-63
- Kawohl, W. & Nordt, C. (2020). COVID-19, Unemployment, and Suicide. *The Lancet Psychiatry*, 7(5), 389-390.
- Kenrick, D. T., Griskevicius, V., Neuberg, S. L., & Schaller, M. (2010). Renovating the pyramid of needs: Contemporary extensions built upon ancient foundations. *Perspectives on psychological science*, 5(3), 292-314.
- Khan, S. N. (2014). Qualitative research method: Grounded Theory. *International Journal of Business and Management*, 9(11): 224-233.
- Khan, S., Rabbani, R.M., Thalassinou, I.E., Atif, M. 2020. Corona Virus Pandemic Paving Ways to Next Generation of Learning and Teaching: Futuristic Cloud Based Educational Model. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3669832>.
- Kiss, Z, L (2006) A professzionizmus és a pályaidentifikáció dilemmái a szerződéses katonák körében - a kutatási adatok tükrében. In.: *Társadalom és honvédelem*. ZMNE Budapest, 2006. X. évf. 2. sz.
- Krebs, R. R., & Ralston, R. (2020). Patriotism or Paychecks: Who Believes What About Why Soldiers Serve. *Armed Forces & Society*, 0095327X20917166.
- Krueger R. A. (1993): '*Quality control in focus group research*.' In: Morgan (1993) 65-85.
- Krueger, R. A. (1988): *Focus groups: A practical guide for applied research*. Newbury Park, CA, Sage.

- Lieberman, B. S., & Vrba, E. S. (1995). Hierarchy theory, selection, and sorting. *BioScience*, 45(6), 394-399.
- Lyubomirsky, S. (2009): *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*, Penguin Group, ISBN 13 (EAN) 9780143114956, pp. 34-56.
- Mankowski, M., Tower, L. E., Brandt, C. A., & Mattocks, K. (2015). Why women join the military: Enlistment decisions and postdeployment experiences of service members and veterans. *Social Work*, 60(4), 315-323.
- Maslow A., 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50: 370-396.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. New York, Harper and Row
- Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- McClelland, D. C. (1961): *The Achieving Society*. The Macmillan Company: Free Press, New York.
- McClelland, D. C. (1987): *Human Motivation*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Mercado, J.A.: (2018) *Maslow-hierarchy of needs*. 2018, Poster Project: Personal Flourishing, DOI: 10.13140/RG.2.2.16773.45283
- Miles, M. R., & Haider-Markel, D. P. (2019). Personality and genetic associations with military service. *Armed Forces & Society*, 45(4), 637-658.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2008). *Organizational behavior managing people and organizations*. Dreamtech Press.
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/occupational trends in armed forces: An update. *Armed Forces & Society*, 12(3), 377-382.
- Moskos. C. C. Jr., (2010). The All-Volunteer Military: Calling, Profession, or Occupation? *Parameters*, 40: 4. doi:10.55540/0031-1723.2556.
- Navy, S.L. (2020): *Theory of Human Motivation-Abraham Maslow*, DOI: 10.1007/978-3-030-43620-9_2. In: Akpan, B, Kennedy, T. K. (Eds.): *Science Education in Theory and Practice, An Introductory Guide to Learning Theory*. Springer, e-Book: ISBN 978-3-030-43620-9
- O'Donnell, John M. (1988): Focus Groups: A habit forming evaluation technique. *Training and Development Journal*, vol. 42 (7), 71-73.
- Oláh, A. (2005) *Anxiety, coping, and flow: empirical studies in interactional perspective*. Budapest, Trefort Kiadó
- Österberg, J., Nilsson, J., & Hellum, N. (2020). The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. A comparative study. *Journal of Defense Resources Management*, 11(1), 30-42.
- Pákozdi, M., Bárdos, G. (2022) Voluntary military service for Hungarian people who have lost their job due to Covid-19 pandemic – a qualitative study, *HELIYON*, közlésre elfogadva
- Pákozdi, M., Bárdos, G. (2022) A New Military Hierarchy of Needs Model, *SOCIAL SCIENCES 11 : 5 Paper: 217* , 19 p. <https://doi.org/10.3390/socsci11050217>
- Pákozdi, M., Bárdos, G. (2022). Military carrier choice during the Covid-19 pandemic in Hungary. *Current Psychology*, 1-11., <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02786-9>

Pákozdi, M., Bárdos, Gy. (2021) A Magyar Honvédség szerepvállalása a Covid-19 idején munkanélkülivé váltak körében, *Honvédségi Szemle* 149: 4 pp 79-96

Pákozdi, M., Tribol-Tóth, M. (2020) MHP parancsnoki országjárás tapasztalatai, *Honvédségi Szemle*, 148: 3. pp 10-108

Pákozdi, M. (2020) A katonai pálya motivációinak kvalitatív elemzése, In: Barna, Boglárka Johanna; Kovács, Petra; Molnár, Dóra; Pató, Viktória Lilla (szerk.) XXIII. Tavasz Szél Konferencia Absztraktkötet: MI és a tudomány jövője, Budapest, Magyarország: Doktoranduszok Országos Szövetsége (DOSZ) (2020) 600 p. pp. 214-215.

Pákozdi, M., Bárdos, G. (2020) Qualitative analysis of motivations for being a soldier, *Strategic Impact* 75: 2 pp 60-74.

Pákozdi, M. (2018) Magyar Honvédség társadalmi megítélése, kvalitatív kutatások, belső dokumentumok

Pákozdi, M., Fejes, Zs. (2016) A katona-egészségügyi szakállomány pályaelhagyás motívumainak feltárása, pp. 18-34. In: Magyar, Honvédség Egészségügyi Központ (szerk.) A hon- és rendvédelmi egészségügyi dolgozók V. tudományos-szakmai konferenciája Budapest, Magyarország (2016) p. 186

Papuláné, Dr. L (2013), A katonai pályaválasztást befolyásoló tényezők empirikus vizsgálata c. doktori (PhD) értekezés, 2013, DOI: 10.17625/NKE.2014.039

Papuláné, Dr. L (2008), Mi lesz, ha nagy lesz? A pályaválasztást meghatározó tényezők, *Bólyai Szemle* 1. sz. p. 33-44

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004) *Character Strengths and Virtues, A Handbook and Classification*, APA, Oxford University Press, New York

Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 126–136.

Ponterotto, J. G. (2010). Qualitative Research in Multicultural Psychology: Philosophical Underpinnings, Popular Approaches, and Ethical Considerations. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16, 581–589.

Pope, C., Mays, N. (2006) *Qualitative research in health care*. Malden, MA, Blackwell Pub./BMJ Books

Rauschenberger, J., Schmitt, N. and John E. Hunter, J.E. (1980): A Test of the Need Hierarchy Concept by a Markov Model of Change in Need Strength. *Administrative Science Quarterly*, 25(4) 654-670.

Reeves, G. R., & Reid, R. C. (1999). A military reserve manpower planning model. *Computers & operations research*, 26(12), 1231-1242.

Report responding to the COMEDS tasking to assess the health care worker shortage in EAPC Nations, Euro-Atlantic Partnership Council, 2015

Rietjens, S. (2014). Qualitative data analysis: Seeing the patterns in the fog of civil–military interaction. In: Soeters, J., Shields, P.M. and Rietjens, S.(eds). *Routledge Handbook of Research Methods in Military Studies* (pp. 149-161). England, UK: Routledge.

- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013): *Organizational Behaviour*, Pearson, New Jersey
- Satomi E., et al. 2020. Alocação justa de recursos de saúde escassos diante da pandemia de COVID-19 Considerações éticas, *Einstein*, São Paulo, 18(2), 1-5.
- Scott, R. J., Means O.J. & Shields, P.M. (2020). The COVID-19 Enemy is Still Advancing. *The US Army War College Quarterly: Parameters* 50, 3.
- Segal, M. W., & Lane, M. D. (2016). Conceptual model of military women's life events and well-being. *Military medicine*, 181(suppl_1), 12-19.
- Shields, P. M. (2006). Civil- Military Relations: Changing Frontiers. *Public Administration Review* Wiley Online Library
- Shields, P. M. (2013). *Military Sociology: Past, Present, Future*. Presented at Norwegian Institute for Defense Studies September 24, 2013. digital.library.txstate.edu
- Shields, P. M. (2020). Dynamic intersection of military and society. *Handbook of military sciences*, 1-23. Springer.
- Simon, HA (1973) The organization of complex systems. In: Pattee HH (ed) *Hierarchy theory: the challenge of complex systems*. George Braziller, New York, pp 1–27
- Sirgy, M J. A. (1984) *Social Cognition Model of Consumer Satisfaction/Dissatisfaction: "An Experiment" Psychology and Marketing*; New York, N.Y. Vol 1. No. 2. p.27.
- Somogyi K., Birtalan L. at al., (2018) Mi történik egy kvalitatív módszertan doktori szemináriumon? A GT és az IPA-elemzés menete; *Alkalmazott Pszichológia* 18(2) 105-127
- Soters, J., Shields, P. M., & Rietjens, S. (Eds.). (2014). *Routledge handbook of research methods in military studies*. London: Routledge.
- Sosteric, M., & Ratkovic, G. (2020). Eupsychian Theory: Reclaiming Maslow and Rejecting the Pyramid - The Seven Essential Needs. <https://doi.org/10.31234/osf.io/fswk9>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage Publications.
- Strauss, A.L. – Corbin, J. (1990): Grounded theory methodology: an overview. In: Denzin, N.K. – Lincoln, Y.S. (eds.): *Handbook of Qualitative Research*. Sage, Thousand Oaks
- Super, D.E. (1957): *The Psychology of Careers*. New York Harper and Brothert
- Super, D.E.: *Work values inventory*. Boston, Houghton Mifflin Company, 1970
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151–163.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row
- Super, D.E. (1968). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin
- Super, D.E., Bohn, & Matin J. (1971). *Occupational Psychology (Behavioral Science in Industry)*. London: Tavistock Publications.
- Super, D.E. (1990). A lifespan, life-space approach to career development. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd Ed.)*(pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Szokolszky, A. (2020) *A pszichológiai kutatások módszertana*, Osiris Kiadó, Budapest

- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155-177.)
- Taylor, J. K., Clerkin, R. M., Ngaruiya, K. M., & Velez, A. L. K. (2015). An exploratory study of public service motivation and the institutional–occupational model of the military. *Armed Forces & Society*, 41(1), 142-162.
- Vargas-Hernandez, J. G., & Arreola-Enriquez, J. A. (2017). The motivation of collaborators in family micro companies: Cybercafé. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(6), 149-176.
- Velmurugan, T.A., Sankar, J.G. (2017). A Comparative Study on Motivation Theory with Maslow's Hierarchy theory and Two factor theory in Organization
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance*, 15(2), 212-240.
- Wade- Bohleber, L.M.; Duss, C.; Cramer, A.; von Wyl, A. Associations of social and psychological resources with different facets of chronic stress: A study with employed and unemployed adolescents. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 5032.
- Varga, A (2013) A katonai pálya és a honvédelemhez való viszony szociológiai kérdései a középiskolás korosztály körében: doktori (PhD) értekezés
- Wilson, M. J., & Perry, M. S. (1988). The career decision survey: Modeling the Army enlistment decision. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. PAR Government Systems Corp Reston. VA. USA.
- Willig, C., & Rogers, W. S. (Eds.). (2017). The SAGE handbook of qualitative research in psychology. London: Sage.
- Wertz, F. J. (2014) Qualitative inquiry in the history of psychology. *Qualitative Psychology* 1 (1), 4
- Wu, J. (2013). Hierarchy theory: an overview. *Linking ecology and ethics for a changing world*, 281-301.

Internetes hivatkozások

ADP 6-22 Army *Leadership and The Profession, 2019 (U.S. Army)* (www.usacac.army.mil, downloaded: 2019. 10. 19.)

iranyasereg weboldal: IAS, 2020: <https://www.iranyasereg.hu/page/tartalekos>

Luisetto M., Fiazza C., Latyshev O.Y. (2020) COVID-19 Pandemia and the Management Strategy for Business and Economy. *Journal of Clinical & Community Medicine*, ISSN: 2790-5760 <https://lupinepublishers.com/clinical-community-medicine/fulltext/covid-19-pandemic-and-the-management-strategy-for-business-and-economy.ID.000129.php>

Kun Sz. I. (2018) Az önkéntes tartalékos rendszer és a honvédelmi nevelés fejlesztése és összefüggései, doktori disszertáció, https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/kun_szabo_istvan_doktori_ertekezes_2018.pdf

Magyar Honvédség létszáma:

https://index.hu/belfold/2019/03/19/magyar_honvedseg_zrinyi_2026_harckosci_leopard_2_onjaro_loveg_airbus_helikopter/

Magyarország lakossága:

<https://www.ksh.hu/nepesseg-es-nepmozgalom>

Magyarország munkanélküliség:

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html>

Magyarország, munkanélküliségi adatok, megyénként:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xsadat_eves/i_wdsd003c.html?down=1219

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2009.html> ;

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2010.html>

Magyarország, foglalkoztatottság:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero

Matheika, Z. (2013): Az ifjúsági munkanélküliség magyarországi sajátosságai.

http://www.fesbp.hu/common/pdf/tanulmany_tarki.pdf