

**DOKTORI (PhD) DISSZERTÁCIÓ**

**Pákozdi Márta**

**A KATONAI PÁLYA MOTIVÁCIÓINAK KVALITATÍV  
VIZSGÁLATA**

Témavezető: prof Dr. Bárdos György  
emeritus professzor

**2022**

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM  
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR**

**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 Mózes** tudományos főmunkatárs, ELTE PPK  
Póttag: **Dr. Gósi Zsuzsanna** habil. egyetemi docens, ELTE PPK

Budapest, 2022

## TARTALOM

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE.....                                                                  | 5  |
| ÁBRAJEGYZÉK.....                                                                          | 5  |
| A DISSZERTÁCIÓBAN FELHASZNÁLT SAJÁT KÖZLEMÉNYEK JEGYZÉKE .....                            | 6  |
| KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS .....                                                                 | 7  |
| 1. BEVEZETÉS .....                                                                        | 9  |
| 2. A KATONAI PÁLYAVÁLASZTÁS ÉS PÁLYÁN MARADÁS ELMÉLETI<br>HÁTTÉRÉNEK BEMUTATÁSA .....     | 12 |
| 2.1. A Maslow szükséglet-hierarchia bemutatása és kontextusai .....                       | 12 |
| 2.1.1. A Maslow piramis kritikái.....                                                     | 12 |
| 2.2. A pályaválasztás (motivációs) elméletek .....                                        | 15 |
| 2.3. Katonai szükséglet-hierarchia és alkotóelemei.....                                   | 18 |
| 2.4. Katonai pályaválasztás és pályán maradás motivációi.....                             | 18 |
| 2.4.1. Nemzetközi kitekintés .....                                                        | 18 |
| 2.4.2. Magyarországi eredmények .....                                                     | 20 |
| 2.5. Civil-katonai együttműködés .....                                                    | 22 |
| 3. A Covid-19 világjárvány és munkaerőpiaci hatásai a világban és<br>Magyarországon ..... | 24 |
| 3.1. A munkanélküliség szociál-pszichológiai jellemzői .....                              | 26 |
| 4. Magyar Honvédség: érték, norma és katonai szocializáció .....                          | 28 |
| 4.1. Speciális Önkéntes Tartalékos Katonai Szolgálat.....                                 | 29 |
| 5. 5. CÉLKITŰZÉSEK .....                                                                  | 31 |
| 6. MEGKÖZELÍTÉSEK, MÓDSZEREK.....                                                         | 34 |
| 6.1. Kvalitatív módszertan általános bemutatása .....                                     | 34 |
| 6.2. Grounded Theory – Megalapozott Elmélet bemutatása.....                               | 35 |
| 6.3. Az interjúról általánosságban .....                                                  | 36 |
| 6.3.1. A kvantitatív és kvalitatív interjú .....                                          | 37 |
| 6.3.2. Interjúkészítés gyakorlati szempontjai .....                                       | 38 |
| 6.3.3. A kvalitatív interjú értékelése .....                                              | 40 |
| 7. Magyar Honvédség: Katonai pálya-motivációs interjúk.....                               | 41 |
| 7.1. Első vizsgálat: Új katonai szükséglet-hierarchia modell .....                        | 42 |
| 7.1.1. Bevezető .....                                                                     | 42 |

|          |                                                                                                                                          |     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.1.2.   | Adatgyűjtés és minta .....                                                                                                               | 43  |
| 7.1.3.   | Elemzés és kódolás.....                                                                                                                  | 46  |
| 7.1.4.   | Eredmények bemutatása.....                                                                                                               | 51  |
| 7.1.5.   | Diszkusszió.....                                                                                                                         | 55  |
| 7.1.6.   | Önreflexió.....                                                                                                                          | 57  |
| 7.2.     | Második vizsgálat: Katonai pályaválasztás Covid-19 idején Magyarországon .                                                               | 59  |
| 7.2.1.   | Bevezető .....                                                                                                                           | 59  |
| 7.2.2.   | Adatgyűjtés és minta .....                                                                                                               | 60  |
| 7.2.3.   | Elemzés és kódolás.....                                                                                                                  | 62  |
| 7.2.4.   | Eredmények bemutatása.....                                                                                                               | 63  |
| 7.2.5.   | Diszkusszió.....                                                                                                                         | 70  |
| 7.2.6.   | A szelektív kódok szimbolikus elemzése.....                                                                                              | 72  |
| 7.2.7.   | Önreflexió.....                                                                                                                          | 73  |
| 7.3.     | Harmadik vizsgálat: Covid-19 idején munkanélkülivé vált magyar emberek<br>speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatvállalása ..... | 74  |
| 7.3.1.   | Bevezető .....                                                                                                                           | 74  |
| 7.3.2.   | Adatgyűjtés és minta .....                                                                                                               | 74  |
| 7.3.3.   | Elemzés, kódolás .....                                                                                                                   | 77  |
| 7.3.4.   | Eredmények bemutatása.....                                                                                                               | 78  |
| 7.3.4.1. | Általános eredmények .....                                                                                                               | 78  |
| 7.3.4.2. | GT-alapú eredmények .....                                                                                                                | 82  |
| 9.6.5.   | Diszkusszió.....                                                                                                                         | 87  |
| 9.6.6.   | Önreflexió.....                                                                                                                          | 88  |
| 8.       | KÖVETKEZTETÉSEK.....                                                                                                                     | 90  |
| 8.1.     | Dávid Program elgondolás.....                                                                                                            | 95  |
| 8.2.     | Összegzés .....                                                                                                                          | 99  |
|          | HIVATKOZÁSOK.....                                                                                                                        | 101 |
|          | Internetes hivatkozások.....                                                                                                             | 108 |

## TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| 1. táblázat: Pályaválasztás (Motivációs) elméletek..... | 17 |
| 2. táblázat: SÖTKSZ kódtáblázata 1 .....                | 82 |
| 3. táblázat: SÖTKSZ kódtáblázata 2 .....                | 83 |

## ÁBRAJEGYZÉK

|                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ábra: Motivációs kör, Moorhead és Griffin, 2014, p 91. elgondolása alapján .....                                                                                  | 14 |
| 2. ábra: A kódolási folyamat bemutatása. A három egymás alatti tömb a folyamatot időben mutatja be (alapkódok – axiális kódok – szelektív kód). .....                | 47 |
| 3. ábra: Kódolás, memó készítés bemutatása .....                                                                                                                     | 49 |
| 4. ábra: Katonai pálya: teljes kódhálózat - szelektív kódok NAGYBETŰKKEL, az axiális (tengely) kódok <b>vastag kisbetűvel</b> , az alapkódok normális betűkkel. .... | 50 |
| 5. ábra: Katonai pálya: szelektív kódok hálózata .....                                                                                                               | 51 |
| 6. ábra: Katonai pálya: szelektív kódok csillagmodellje.....                                                                                                         | 56 |
| 7. ábra: Katonai pályaválasztás kódjainak bemutatása .....                                                                                                           | 63 |
| 8. ábra: Katonai pályaválasztás: szelektív kódok szimbolikus hálózata .....                                                                                          | 72 |
| 9. ábra: A SÖTKSZ GT-alapú szimbólumai.....                                                                                                                          | 87 |
| 10. ábra: Katonai szükséglet-hierarchia piramis-modell.....                                                                                                          | 90 |
| 11. ábra: Dávid Program elgondolás dokumentációja .....                                                                                                              | 97 |
| 12. ábra: Dávid Program elgondolás dokumentációs táblázat választásos lehetőségei .....                                                                              | 98 |

## A DISSZERTÁCIÓBAN FELHASZNÁLT SAJÁT KÖZLEMÉNYEK JEGYZÉKE

**Pákozdi, M.,** Bárdos, G. (2022) Voluntary military service for Hungarian people who have lost their job due to the 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. Tavaszi 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

A megjelent és elbírálásra váró tanulmányok doktori disszertációban való felhasználása a társszerzők beleegyezésével történt.

## KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Hálámat és köszönetemet elsősorban témavezetőmnek, Dr. Bárdos Györgynek szeretném kifejezni, aki mindvégig támogatta kutatói munkámat és személyes életemben is Emberként volt jelen, értékes észrevételivel egyengette az utamat. Hálásan köszönöm, hogy mind a mai napig tanulhatok tőle, és szíven viseli a létemet, a fejlődésemet.

Szeretnék köszönetet mondani Dr. Urbán Róbertnek, korábbi témavezetőmnek, aki elindította bennem mindazt a folyamatot, amelynek most a végére érkeztem. Hálámat fejezem ki neki a sok együtt gondolkodásért, a statisztika rejtelmeinek megismeréséért.

Köszönetemet fejezem ki a Magyar Honvédség azon tagjai felé, akik kutatásaimban történő részvételükkel segítettek a munkámat, nélkülük a disszertáció nem születhetett volna meg. Továbbá köszönetemet fejezem ki előjáróim számára, aki lehetővé tették számomra azt, hogy a Magyar Honvédség állománya körében az általam javasolt katonai pályamotivációs beszélgetéseket végrehajthassam, és azok eredményeit tudományos közleményekben közzé tehessem.

Szeretnék köszönetet mondani dr. Rácz József orvos és egyetemi tanárnak, aki megismertette velem a kvalitatív módszerek alkalmazási lehetőségét a pszichológiai jelenségekkel kapcsolatban. Hálás szívvel gondolok a Grounded Theory elméletet magyarázó doktori kurzusaira.

Szeretettel gondolok vissza Oláh Attila, Bányai-Nagy Henriett, Magyaródi Tímea, Kende Anna, Vargha András az ELTE Pszichológia Doktori Iskola tanáira, akik gondolatébresztő előadásai és velük történő beszélgetések mindvégig energiával töltöttek fel, és szintén hozzájárultak disszertációm elkészítéséhez.

Továbbá szeretnék köszönetet mondani dr. Fekete János alezredesnek, katonatársamnak, akivel számtalan beszélgetés során megvitathattam a kutatások eredményeit, a katona szakmai kérdéseimet, aki értékes véleményével formálta munkámat és katonai létemet, aki mindvégig biztatott és hitt bennem.

Végül hálámat és szeretetemet fejezem ki lányomnak, Pankának, aki gyermekként szemlélte munkámat és szeretetével mindent támogatást megadott. Ha ránézek látom az utam oda és vissza, hogy mennyit fejlődtem általa és ő általam, és ez az út a legfontosabb mind közül.

Szívből jövő szeretetemet fejezem ki szüleimnek - ugyan édesapám már nincs velünk, de érzem, hogy fentről figyel rám, ránk, - akiktől hitet, életerőt, és szeretetet kaptam, amelyeket az életem, munkám és disszertációm során is érvényesítettem, amik mindig itt vannak velem.



## 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, össztársadalmi biztonságigény és vele párhuzamosan a katonák irányába érzett bizalom felértékelődik.

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 disszertáció célja, hogy megismertesse az olvasóval a katonai pálya motivációit, a már legalább öt éve szolgáló katonák, valamint a katonai pályát választó bevonuló legénységi állomány szemszögéből, továbbá - a már említett világjárvány hozadékaként, ideiglenes jelleggel létrejött - speciális tartalékos állomány katonai pályamotivációját, mellyel a tudományos szakemberek (pszichológia, szociológia, andragógia, hadtudomány) ismeretei is bővíthetnek, gazdagodhatnak. Azért tartom fontosnak bemutatni a témát, mert a katonai pálya, mint munka iránti érdeklődés a Covid-19 világjárvány következtében egyre inkább felértékelődik. Egyrészt a katonák társadalmi presztízse folyamatosan emelkedik, melynek hátterében a biztonsági környezetben bekövetkezett változások, valamint a jelenleg is érvényben lévő egészségügyi válsághelyzet során tett cselekedeteik állnak. Másrészt egyre többen fordulnak a Magyar Honvédséghez, mint munkáltatóhoz (Ambrus, 2020), és egyre nő azok száma is, akik magas iskolai végzettséggel (érettségi, főiskolai, egyetemi) legénységi beosztást vállalnak a haderőben.

A disszertációmban három kutatás keretén belül, feltáró jelleggel, a Grounded Theory – Megalapozott Elmélet kvalitatív módszerével mutatom be a katonai pálya motivációit. Meg vagyok győződve, hogy az általam használt kvalitatív megközelítés hasznos eszköz a kutatók és oktatók kezében annak a jelenségnek a vizsgálatában, amit feltártunk (Bogdan and Taylor, 1990).

### *Első vizsgálat*

Az első vizsgálatban, - amely egy kvalitatív módszerre épülő hároméves projekt – egy, a Magyar Honvédség katonáira jellemző szükséglet-hierarchia modell leírására törekedtem. A vizsgálatához a legalább öt éve szolgáló katonák segítségét kértem, kérésem arra irányult, mondják el, illetve foglalják írásba, miért szeretnek katonák lenni. Az általuk megfogalmazott gondolatok segítettek azonosítani a katonai pálya motivációit, mely során lehetőségem volt a gyengeségeket is megismerni. *A kutatás további célja az volt, hogy kimutassam, a katonai szükségletek hierarchiája használható és oktatható mind a pszichológiai, mind a katonai tudományok területén.* A vizsgálat során a kvalitatív megközelítés módszerét alkalmaztam, amit ritkán használnak ezen a területen. Ez a módszer olyan új információkat tárhat fel, amelyek a hagyományos, kérdőíveken alapuló vizsgálatokban rejtve maradnak. A katonai szükséglet-hierarchia modell leírásakor Maslow hierarchia modelljét tekintetem kiinduló pontnak. A motivációra a lehetőségek és célok elérésnek eszközeként tekintek, amely lehet egy kisebb napi elérendő célom, mint például megírni egy jelentést, vagy nagyobb, az életemet befolyásoló cél, a kertes ház megléte. Mindkettő esetében a fejlődő szemléletmódot alkalmazom a régi rögzült szemléletmóddal ellentétben.

### *Második vizsgálat*

A Covid-19 világjárvány idején, 2020. évben végzett kutatómunka eredményeit mutatja be, melyben kizárólag a *legénységi állomány körében végzett katonai pályamotiváció* kvalitatív kutatás eredményeire fókuszáltam. A tanulmánynak nem volt célja a Magyar Honvédség bemutatása, annak szükséges mértékű ismertetése kizárólag a kutatás eredményeinek megértésére korlátozódik. Továbbá nem volt célja az eredmények más nemzetek által vizsgált katonai pályaválasztási eredményekkel történő összevetése sem.

### *Harmadik vizsgálat*

A kvalitatív dizájnnal készült tanulmány a *Covid-19 világjárvány idején munkájukat elvesztett magyar emberek speciális önkéntes katonai szolgálatvállalását mutatta be*. A Magyar Honvédség feladatrendszere mellett Magyarország Kormányának gazdaságmentő akcióterve részeként elsőként vállalt szerepet a munkanélküli állampolgárok foglalkoztatásában. Az átmenti jelleggel létrehozott speciális önkéntes tartalékos szolgálatot vállalók körében végzett kutatás a katonai pályaválasztás megismerésére és jövőbeni életcéljaikra fókuszált.

A szakirodalomban foglaltakból kiindulva, valamint a kutatások eredményeiből levont következtetések alapján egy színes kép állt rendelkezésemre a katonai pálya motivációival kapcsolatban. Az első vizsgálatban tervezett katonai szükséglet-hierarchia modell egyes szintjeihez tudtam kapcsolni a második és a harmadik vizsgálat eredményeit. Továbbá az eredmények mentén kidolgoztam a Dávid program elgondolást, amely a katonai pályakép erősítését szolgálja, mind a pályán lévők, mind a bevonulók, mind pedig a honvéd kadét programban tanulók körében. Mindezeket követően remélem, hogy a disszertációm elérte célját.

## **2. A KATONAI PÁLYAVÁLASZTÁS ÉS PÁLYÁN MARADÁS ELMÉLETI HÁTTERÉNEK BEMUTATÁSA**

### **2.1.A Maslow szükséglet-hierarchia bemutatása és kontextusai**

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 *szeretet és hovatartozás* szükségletek, a *megbecsülés* szükségletek, illetve az *önmegvalósítási* szükségletek (Navy, 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. Ezért a gyakorlatban kihívás a menedzserek számára megfelelni az alkalmazottjaik magasabb-rendű szükségleteinek, hiszen azok különbözőek lehetnek minden egyén számára. Egy motivált alkalmazott belső feszültséget élhet meg a ki nem elégített szükségletei miatt, ez a feszültség késztetést eredményez a szükségletek kielégítése irányába. Minél erősebb a késztetés, annál nagyobb erőfeszítést igényel a célok elérése. (Robbins és Judge, 193). Egy jó vezető felismeri ezt, és összebékíti a szervezet céljait az egyéni motivációkkal, ezáltal használva a feszültségcsökkentő viselkedést az intézményi célok megvalósítására. A szükséglet-hierarchia modellek jellemzőit Simon (1973) elemezte részletesen. Sok publikáció idézi ezt a cikket, mint olyat, ami jól leírja az elméleti hátteret (pl., Wu, 2013).

#### **2.1.1. A Maslow piramis kritikái**

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).

Egy további kritika arra a tényre utal, hogy a magasabb-rendű szükségletek terén nagy egyéni különbségek vannak, és az önmegvalósítás mást és mást jelent a különböző emberek számára (Sosteric & Ratkovic, 2020). Vannak emberek, aki a napi sikereiket önmegvalósításként élék meg, míg mások számára az életcélok elérését jelenti hosszú-távú és kemény munka árán.

Maslow elmélete volt az első, azóta több szükséglet-elméletet is kialakítottak. Az eredeti modell általános jellege miatt sok szerző szükségesnek vélte, hogy kedvenc saját modelljét Maslow modelljéhez hasonlítsa. Taorima és Gao (2013) a szükségletek kielégítését mérte egy vizsgálatban (n=386), és azt találta, hogy a családi támogatás, a hagyományos értékek és az élettel való elégedettség, mint jósló tényezők, szignifikáns pozitív korrelációt mutatnak, másfelől a szorongás és aggodás negatív korrelációt mutat a szükségletek kielégítésével. A többszörös regressziós analízis Maslow elméletét támogatja, állítva, hogy az alsóbb-rendű szükségletek kielégítése bejósolja a magasabb-rendű szükségletek kielégítését.

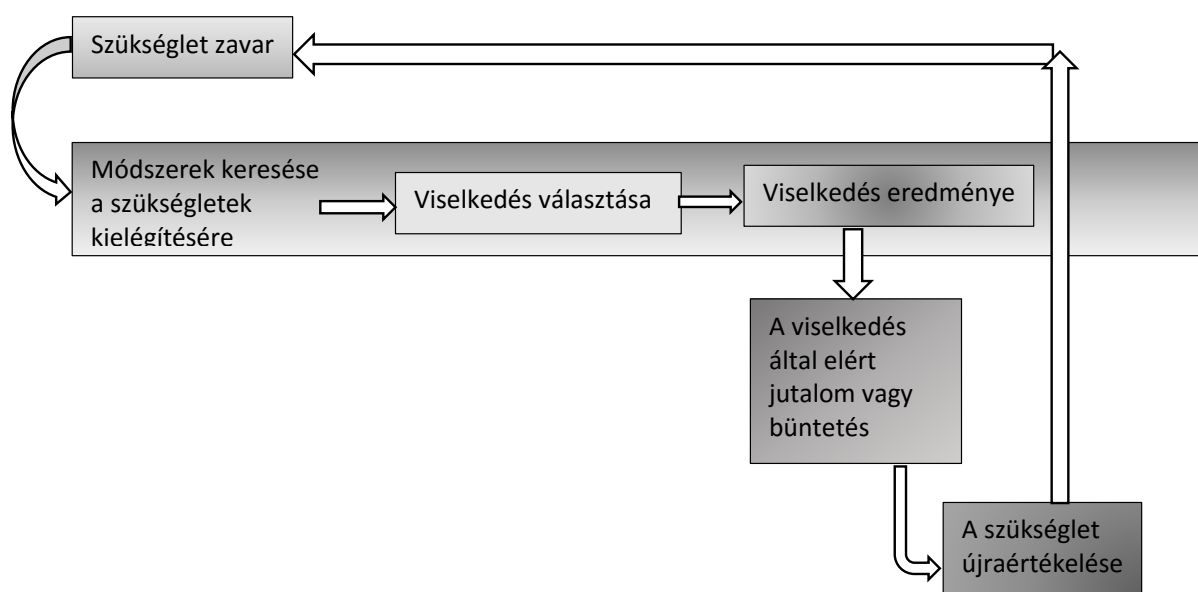
Gawel a Maslow elméletet az üzleti irodalomban használatos szükségletekkel hasonlította össze (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959), hogy kiderüljön, melyik írja le az üzleti szükségleteket jobban (Gawel, 1966). Ebben azt találta, hogy a Tennessee Karrier Létra Program (TCLP) tagjai, különösen a tanárok, eltérően viselkednek az üzleti alkalmazottaktól, és sem Herzberg, sem Maslow elmélete nem írja le tökéletesen ezt a viselkedést. Maslow elméletét Herzberg kétfaktoros elméletével (Mausner és Snyderman, 1993) is összevetették egy vizsgálatban (Velmurugan & Sankar, 2017). Arra jutottak, hogy Maslow elmélete több fontos értéket adott sok szervezet számára, mint a két-faktor elmélet.

Rauschenberger és munkatársai Maslow elméletét Alderferével vetették össze Markow-láncok alkalmazásával (Rauschenberger, Schmitt & Hunter, 1980). Következtetésük az volt, hogy egyik elméletet sem lehetett megerősíteni, sőt, az egész szükséglet-hierarchia koncepciót el kell vetni. Arról is vita folyik, hogy Maslow elméletét lehet-e az életminőség tesztelésére használni,

különösen a geriátriai páciensek esetében (Chang és Hsiao, 2006). Habár ebben a populációban a szükséglet-hierarchia modell és az alkalmazott életminőség kérdőív nem mutatott teljes egyezést, a szükséglet-hierarchia megközelítés általános szinten hasznosnak és alkalmazhatónak bizonyult.

Érdekes vizsgálatot végeztek a Maslow koncepció alkalmazásával a Szociális Média Adaptáció terén (Ghatak és Singh, 2019). Kimutatták, hogy a szükséglet-hierarchia modell hasznos alapja a szociális média adaptációs modellnek, és az ezen az alapon készülő skála hasznos eszköz lehet különböző marketing kampányok indítása esetén.

Egy érdekes modell-ábrát készített Moorhead és Griffin (2014) a motivációs körről (1. ábra), amelyben azt állították, hogy a szükségletek és az őket kielégítő viselkedés végtelen kört formálnak. A megfelelő elmélettől függetlenül ez egy általános alapformája a motivációk és a viselkedés közti kapcsolatnak.



1. ábra: Motivációs kör, Moorhead és Griffin, 2014, p 91. elgondolása alapján

Összefoglalva, jelentős bizonytalanság van a szükséglet-hierarchia modellek tekintetében. 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.

## 2.2. A pályaválasztás (motivációs) elméletek

A pályaválasztás döntést jelent két vagy több pálya, mint alternatíva közül. Az egyén társadalomba való beilleszkedésének egyik legjelentősebb összetevője a pályaválasztás, amelynek központi mozzanata a pályaválasztási döntés. Az egyén pályaválasztását befolyásolja a közvetlen környezet (család, barátok, iskola), személyes tapasztalatai, valamint a társadalom hatásai (Super 1957; Allen, 2011; Beauregard, 2007). Pályaválasztáskor fontos tényező, hogy az egyén rendelkezik-e megfelelő ismerettel és elképzeléssel a választott szakmáról. A nem megfelelő vagy alacsony szintű ismeret a spontán, véletlenül, kényszerből történő pályaválasztást eredményezi (Allen & Russel, 1999; Auyeung, Sands, 1997).

Az alábbiakban bemutatásra kerül néhány, a pályaválasztás szempontjából releváns elmélet.

| SZERZŐ(K)                   | MODELL NEVE                                            | TARTALMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | IDŐ                     |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Super</b>                | szivárványmodell<br>(Life-career rainbow model)        | A személyiség - és pályával kapcsolatos követelmények egymásra hatását dinamikus egységben kezeli; fő tényezők (távlati és közvetlen): társadalmi struktúra, történelmi változások, társadalmi-gazdasági állapot, iskola, közösség, család. Ezen kívül a szülők anyagi helyzete, az egyén szellemi képességei és a szakmai lehetőségek is befolyásolják a pályaválasztást. | Super, 1957, 1990       |
| <b>Ginzberg</b>             | Döntéssorozat<br>(Decision series)                     | A pályaválasztás olyan döntések sorozata, amelyekben az egyén megpróbálja a saját céljai és a munka világának valósága közötti összhangot keresni. Ez a folyamat nyitott végű, mely a megfelelő munka megtalálásáig tarthat.                                                                                                                                               | Ginzberg at al., 1951   |
| <b>Holland</b>              | Személyiség-jellemzők<br>(Personality characteristics) | A pályaválasztás szorosan kapcsolódik a személyiséghez, így az emberek olyan munkát keresnek, ami a legjobban illeszkedik a személyiségi jellemzőikhez.                                                                                                                                                                                                                    | Holland, 1959           |
| <b>Armstrong and Murlis</b> | Értékesség vágya<br>(Desire to be valuable)            | Mindenkinek megvan a vágya, hogy értékes legyen. Az egyént a belső motiváló tényezők, amik ösztönzik, szabályozzák és                                                                                                                                                                                                                                                      | Armstrong, Murlis, 2005 |

|                          |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                               |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          |                                                                                                                                                                 | fenntartják a viselkedését, míg a külső motívumok befolyásolják a belső motivációkat, amelyek kielégítik az egyéni igényeket és meghatározzák a cél eléréshez vezető lépések sorozatát.                                                                                                                                                                               |                                                                                                               |
| <b>Maslow</b>            | Szükségletlathierarchia elmélete<br>(Theory of need hierarchy)                                                                                                  | Az egyén alapvető szükségleteinek kielégítését követően képes továbblépni a magasabb rendű szükségletekre. A piramis csúcsán az önmegvalósítás áll, a belső potenciálok megtalálása és kihasználása. Az emberi szükségletek motiválják a cselekvést, amelyek bizonyos sorrendbe rendeződnek. A kritikák ellenére nagyon népszerű modell.                              | Maslow, 1943, 1987.                                                                                           |
| <b>Maslow kritikusok</b> | Maslow tévedett?<br>(Maslow is incorrect?)                                                                                                                      | Mindenkinek megvannak a maga motivációi és a szükséglet-elégedettség rendje is eltérő.                                                                                                                                                                                                                                                                                | Hoffman, 1994; Kenrick, Griskevicius, Neuberg & Schaller, 2010; Diener & Tay, 2011; Sosteric & Ratkovic, 2020 |
| <b>Herzberg</b>          | Két-tényezős modell<br>(Two-factor motivations)                                                                                                                 | Két tényező befolyásolja a viselkedést, mint belső motivátor (teljesítmény, elismerés, haladási lehetőségek stb.), másrészt a higiéniai tényezők (munka társas környezete, fizikai és strukturális jellemzői).                                                                                                                                                        | Herzberg 1959, 1968.                                                                                          |
| <b>McClelland</b>        | Kapcsolat-teljesítmény-hatalom elmélet<br><br>Tanult szükségletek modell/Learned needs model<br><br>Értékelési elmélet szükségessége/Need for Assessment Theory | Motivációk társadalmi környezetben: <i>kapcsolati szükségletek</i> (kapcsolatmotiváció, szervezettség, elfogadottság iránti vágy) <i>teljesítménymotiváció</i> (belső hajtóerő a sikerre, a célok elérésére és meghaladására) és a hatalmi szükségletek (másokra hatással lenni vágy, nem negatív értelmű, amely bizonyos mértékig szükséges a jó vezetővé válásnak). | McClelland (1961, 1987)                                                                                       |



|                          |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                      |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                          |                                                                                        | A motivációk nem öröklődnek, hanem tanultak, amelyek a különböző társadalmakban és a társadalmi fejlődés különböző szakasziban eltérő fejlődést mutatnak; tanulással és képzéssel fejleszthetők.                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                      |
| <b>Atkinson – Oláh</b>   | Teljesítmény-motiváció<br><br>Two factors affecting performance/Achievement motivation | A teljesítményt két tényező befolyásolja: a siker lehetősége és a siker hiányától való félelem. A több siker, több motivációt eredményez; a több kudarc kevesebb motivációt eredményez.<br>Az attribúció (ok tulajdonítás) a siker elérésében fontos tényező. Ha az egyén önmagát teszi felelőssé a kudarcért, belső oknak tulajdonítja, úgy kevesebb esélye van arra, hogy újra próbálkozzon, míg a külső tényezőknek való hozzárendelés több próbálkozáshoz vezethet. | Atkinson, 1974, 1976; Oláh, 2006     |
| <b>Hunt</b>              | Cél motiváció elmélet (Goal Contents Theory, GCT)                                      | Az egyén munkahelyi viselkedését a célok irányítják, amelyek élete során folyamatosan átalakulnak. Az elmélet a viselkedésre és az egyes visszatérő viselkedésből eredő kielégülés-érzésre koncentrál, nem pedig a viselkedés előzményeire és a hajtóerőkre.                                                                                                                                                                                                            | Hunt, 1988                           |
| <b>Csikszent-mihályi</b> | Flow-élmény (Flow and motivations)                                                     | A flow (áramlás-élmény) a mentális tevékenység kivételes állapota. A motivációt az az élmény okozza, mely során az ember képes elmélyülni, átadni magát a tevékenységnek, teljes egészében bevonódik a folyamatba, önmagát képes jobb teljesítményre ösztönözni, feltöltődik általa és örömet lel benne.                                                                                                                                                                | Csikszent-mihályi, 1988, 1990, 2004. |

1. táblázat: Pályaválasztás (Motivációs) elméletek

## **2.3. Katonai szükséglethierarchia és alkotóelemei**

A modellek között speciális kategóriát képeznek azok, amelyek a katonai szervezetekkel és struktúrával foglalkoznak. Ezen modellek egyike a katonai igények és a potenciálisan ebből eredő mentális egészségproblémák viszonyával foglalkozik (Adler és Castro, 2013). Ezek a problémák mind szervezeti, mind egyéni jellegzetességeket mutatnak, és jelentősen befolyásolják azt, hogyan viszonyulnak a szolgálathoz a katonák. Erősen javasolható, hogy a katonák képességeit ellenőrizzék, mielőtt egy potenciálisan traumás projektbe kerülnek. A modell javaslatot tesz arra, hogyan lehet kezelni a mentális problémákat a seregben.

Egy fontos kérdés, hogyan befolyásolják az ellenálló képességet, a pszichológiai jóllétet és az egészség érzetét a különböző megküzdési stratégiák a katonai személyzet esetében. Egy konceptuális modell szerint az a megközelítésre-irányuló megküzdési stílus javítja az ellenállóképességet, amely ezzel együtt közvetlenül befolyásolja a pszichológiai jóllétet, illetve az észlelt egészségi állapotot (Chen, Yang és Chiang, 2018).

Különböző modellek foglalkoznak a munkaerő tervezéssel és az újoncok motivációs hátterével. Egy kísérletes modellt teszteltek az USA Katonai Tartalék esetében, hogy azonosítsák a főbb tényezőket, amelyek a munkaerő tervezéshez szükségesek (Reeves és Reid, 1999). Egy másik vizsgálatban Moskos Intézményi-Foglalkozási modelljét hasonlították a közszolgálati motivációkhoz (PSM), és pozitív korrelációt találtak. Ez azt mutatja, hogy a közigazgatás kutatóknak nagyobb figyelmet kellene fordítani azokra, akiket érdekel a katonai toborzás; úgy tűnik, a Moskos-modell jó hátteret jelenthet ebben a folyamatban (Taylor és mtsi, 2015).

## **2.4. Katonai pályaválasztás és pályán maradás motivációi**

### **2.4.1. Nemzetközi kitekintés**

1983-ban jelent meg egy, az USA katonai szervezeteibe való jelentkezés motivációjáról 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 alskálából 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).

Speciális téma a nők szerepe és helyzete a katonai szolgálatban. A katonanők jól-létét több tényező befolyásolja, például a karrier, a családi élet, az egyéni jellemzők, a katonai események és kötelezettségek, és a források is (Segal és Lane, 2016). Egy félig-strukturált interjút feldolgozó kvalitatív (GT) elemzés során, amit bevonuló női szolgálatba lépőkkel végeztek, a lehetőségekről, életpályáról és a kimenetekről kérdezték őket. A megkérdezett 18 nő fele esetében a bevonulás professzionális katonai karriert eredményezett.

Ez a kutatás kiemelte azt, hogy szükséges kutatásokat folytatni a nők egyre ellenségesebb munka környezetben mutatott motivációival, bent maradásával és visszaintegrálódásával kapcsolatban (Mankowski és mtsi, 2015.)

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).

Ahogy Wu leírja, vannak beágyazott és nem-beágyazott hierarchiák. Ez fontos ebben a témában, minthogy a hadseregek különböző rangú katonákból állva tipikus példái a beágyazott hierarchiáknak (Wu, 2013).

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. A NATO felmérés számos tényezőt talált, amelyek a megtartáshoz hozzá tudnak járulni, ezek csökkenő fontossági sorrendben: külföldön teljesítendő szolgálat, magasabb fizetés, jobb munkakörülmények, növekedő/csökkenő páciens kapcsolatok (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.

#### **2.4.2. Magyarországi eredmények**

A katonákkal szembeni elvárt értékek élő sztereotípiaként vannak jelen a magyar társadalom tagjai körében. Az elvárások sorában a bátorság, kitartás, hazaszeretet, hősiesség, tisztelet említődnek. A biztonsági környezet változása, valamint a Covid-19 világjárvány a katonák életében is hatással lévő tényezők, melyek tudatos és tanult kezelése a garancia arra, hogy a magyar emberek biztonságát szavatolni képesek (Pákozdi, 2018, 2020).

A katonai egészségügyi szolgálatban szolgálók között végzett pszichometriai vizsgálat azt mutatta, hogy a fizetés emelése önmagában nem motiválja őket a katonai szolgálatban maradásra. A megbecsülés, a Maslow-piramis magasabb szintjén lévő szükséglet, ha kielégítik, erősebb motivációt jelent a katonai szolgálat folytatására (Pákozdi, Fejes, 2016). A pályaválasztási motivációk sorában a katonai pálya presztízse, a lakhatási támogatás, a korkedvezményes nyugdíj, a kedvezményes óvodai ellátás, a „szeretek katonáskodni” érzés, az ösztöndíj lehetősége említődnek.

A vizsgálat lehetőséget adott az önálló vélemények szögszerű megfogalmazására is, ahol megjelent a megbecsülésük hiánya, melyet a jövedelem emelése csak részben képes kompenzálni. Pályaelhagyásuk okaként elsőként a jövedelemmel és juttatásokkal való elégedetlenséget jelölték meg a válaszadók, melyet követően nemenkénti eltérés figyelhető meg. A nők körében a korkedvezményes nyugdíj megszüntetése, az alkalmassági követelmények, túlterheltség, valamint az előmenetel és karrier lehetőségének hiánya álltak. A férfiak esetében a második helyen munkakörülményekkel való elégedetlenség, ezt követően a korkedvezményes nyugdíj megvonása, az előmenetel és karrierépítés lehetőségének hiánya, a missziós feladatvállalás és a civil munkalehetőségek sorolódtak (Pákozdi & Fejes, 2016). A korkedvezményes nyugdíj intézménye már a 2016-ban végzett kutatás idejét megelőzően kivezetésre került. Azonban annak igénye és kivezetését okozó csalódottsága miatt hangsúlyosan volt jelen a minta tagjai körében.

Ugyanakkor, egy másik, aktív-szolgálatot teljesítőkkal végzett kvalitatív vizsgálat (n=288) azt mutatta, hogy a válaszolók pozitív jövőt látnak a Magyar Honvédséget illetően, az élet- és munkakörülmények javulását várják, ami azt is jelentheti, hogy alapvető késztetéseik kielégítésével jelenleg elégedetlenek (Pákozdi & Tribol-Tóth, 2020). Az élet- és munkakörülmények sorában a bérfejlesztés, a nyugdíjazással, lakhatással (lakásjuttatással és támogatással, és szállóhelyekkel) laktanyafelújítással, infrastruktúrális fejlesztésekkel, egyéni harcászati felszerelésekkel kapcsolatos információk említődtek. A beszámolókból hangsúlyosan volt jelen a legénységi állomány körében tapasztalat magas szintű a jövőképükkel, fejlődési lehetőségükkel, lakhatási körülményeik javításával (szállófelújítások, lakáspénz biztosítása, mely utóbbira már ők is jogosultak) összefüggő információk hiánya. A válaszadók katonai jövőképüket állománykategóriánkénti pályamodell megvalósulásában látják (Pákozdi & Tribol-Tóth, 2020.).

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. Az Interneten keresztül történő tájékozódás, - ilyen a [www.iranyasereg.hu](http://www.iranyasereg.hu) weboldal is - hangsúlyos szereppel bír a fiatalok mellett a másodlagos pályaválasztók körében is. Előnye az informálódásban rejlik, annak is a személytelen – chat formájában bátrabban kérdezhetnek - része mellett korlátlan elérésében nyilvánul meg. A világjárvány következtében pedig előtérbe kerülnek azok a szakmák, amelyek biztos megélhetést nyújtanak, ilyen a katonai pálya is.

## **2.5. Civil-katonai együttműködés**

Annak érdekében, hogy jobban megértsük a katonai szolgálat iránti személyes érzéseket befolyásoló motivációs szükségleteket és különleges sajátosságokat, vizsgálni kell a civil-katonai együttműködés jellemzőit. A katonaság és a társadalom többféle úton kapcsolódik egymáshoz, ami megváltozhat, ha az utóbbi változik akár jelentősen is. A viszony többértű, amelyre számos tényező hat mind a civil, mind a katonai szféra irányából, és e viszony gyorsan és mélyen is megváltozhat. Úgy tűnik, a társadalmi változások még a katonai szolgálatba lépést is jelentősen érintik, például az újoncok közti férfi/nő arányt (Shields, 2020). A társadalom és a honvédség közti viszony jelentősen eltérhet a különböző érákban. Eltávolodhatnak vagy közelíthetnek, függően a helyi vagy a világszintű politikai helyzettől. Ez különböző dolgokat jelenthet azoknak is, akik már régóta a hadseregben szolgálnak, és azoknak is, akik most gondolkodnak azon, hogy belépjenek-e a szolgálatba (Shields, 2006).

A mai kor hadviselése elképzelhetetlen a katonai szervezetek és a civil szféra együttműködése nélkül. Az emberek egyik alapvető igénye a biztonságos létfenntartás. A biztonság megteremtése és fenntartása egyre összetettebb feladat, mely több szervezet közös munkája révén valósulhat meg. A biztonsági környezet változása következtében kialakuló helyi konfliktusok megkövetelik a résztvevők tevékenységének összehangolását. A katonai oldalon ezt a feladatot a civil-katonai együttműködés (a továbbiakban: CIMIC) intézményi rendszere látja el, ami tevékenységével hidat képez a civil lakosság és a katonai erők között. A CIMIC tevékenységét NATO direktívák szabályozzák. A CIMIC állomány koordinációt és együttműködést végez a katonai és polgári szereplők (a területi lakosság és helyi hatóságok) között. A CIMIC alap funkciója a civil-katonai összeköttetés, ami a műveleti tervezés és végrehajtáshoz szükséges koordináció biztosítását jelenti.

A második, az alap funkcióból eredően a parancsnok segítése a katonai feladat tervezésében és végrehajtásában. A harmadik funkció a polgári környezet támogatása, azaz minden olyan tevékenység, amelyet a helyi hatóságok nem képesek végrehajtani, így a megfelelő működéshez katonai erők alkalmazása szükséges.

A CIMIC célja a hosszútávú rendezés (a biztonság) megvalósításához szükséges feltételek kialakítása. Ennek eléréshez a CIMIC szakállománya kapcsolatot tart a civil testületekkel, bevonja azokat a művelet(ek) előtti, alatti tervezésbe, mindeközben folyamatosan értékeli a civil környezetet, felügyeli a katonai erők polgári erőkkel való kapcsolatát, a megfelelő helyi hatóságok részére folyamatosan biztosítja a polgári feladatok átadását és támogatja a parancsnokot, részére tanácsadást nyújt.

A CIMIC környezetelemző-értékelő feladata egy háborús vagy (humanitárius)katasztrófa helyzetben, válságreakáló műveletben alapvető a műveleti siker eléréséhez.

Magyarország esetében a NATO csatlakozást követően igényként merült fel a CIMIC képesség kialakítása a Magyar Honvédségben. A csatlakozás óta eltelt időszakban a magyar CIMIC szakállomány a NATO erőkkel közösen számos válságkezelő műveletben vett részt. Ezek közül kiemelt jelentőséggel bírnak az afganisztáni tapasztalatok, ahol a biztonság, a fejlesztések, valamint az afgán központi kormányzat befolyásának elérése volt a cél. Mindezekhez a CIMIC kapcsolatot tartott és együttműködést alakított ki a törzsi- tartományi vezetőkkel, a műveleti területen lévő nemzetközi és magyar szerv és szervezetekkel, mint például a Magyar Baptista Szeretetszolgálat és a Magyar Református Szeretetszolgálat. A kapcsolattartás mellett folyamatos elemző és értékelő (gazdaság, társadalmi, vallási, egészségügyi, oktatási, klíma stb.) munkájával segítette a műveletek tervezését és megvalósulását.

A válságkezelő műveletek mellett az afganisztáni természeti katasztrófákra (földrengés, vízhiány) és annak következményeinek elhárítására való felkészülés hangsúlyosan a CIMIC feladata volt, mely jelzi feladatának összetettségét és sokszínűségét, melyben a lakosság biztonságának elérése és megtartása alapvető cél volt (Bokros, 2012.).

A hadsereg viszonya a civil társadalomhoz sok tényezőtől függ, köztük a politikusok megközelítésétől, a sereg befogadásától vagy behívásától a politika területére, a katonai erők aktuális szerkezetétől és vezetésétől, a honvédség feladataitól és működésétől stb. Ezért eltérő ez a viszony a különböző országokban, és ezért szükséges ezt alaposan tanulmányozni, mielőtt együttműködések terveznének (Harig, Jenne és Ruffa, 2021).

A civil-katonai együttműködés az újabb vizsgálatok egyik fókusza, nem csak az USA-ban, hanem más országokban is. Bár az országok sok tekintetben különböznek egymástól, ez a viszony meglepően sok hasonlóságot mutat a többségükben (Egnell, Hojem & Berts, 2014; Gjerv, 2016), melyet a fent bemutatott afganisztáni példa is alátámaszt.

### **3. A Covid-19 világjárvány és munkaerőpiaci hatásai a világban és Magyarországon**

A 2019 decemberében Kínában, Wuhanban felfedezett fertőző betegséget Covid-19-nek (Coronavirus disease 2019) nevezték el a kutatók (Gazdala, L, 2020; Tia et al., 2020). A járvány gyors terjedést és halálozást mutatott, valamint az idősebb generáció körében tüdőgyulladást és légzési problémákat okozott (Harloff, Gery, 2020). Az Egészségügyi Világszervezet a járványt 2020. március 11-én világjárvánnyá nyilvánította (Satomi et al., 2020).

Az országok vezetői számos intézkedést tettek a járvány lassítása, az emberi életek megmentése és gazdaság működőképességének fenntartása érdekében; ennek ellenére a Covid-19 világjárvány valamennyi ország gazdasági növekedését lelassította (Luisetto, Fiazza, Latiyshev, 2020; Khan, Rabbani et al., 2020; Grima et al., 2020). A Covid-19 világjárvány munkaerőpiaci hatásai a járvány érintette országok mindegyikében markáns problémákat okoztak, annak kezelése a mai napig kihívás elé állítja a társadalmakat.

A pandémia következményeként az érintett országokban (mint például: USA, Lengyelország, Magyarország, Szlovákia, Németország stb.) a munkanélküliség megemelkedett (Kawohl, Nordt, 2020; Grima et al., 2020), melynek háttérében a járvány okozta szigorító intézkedések állnak. Számos foglalkoztatási ág, mint például a vendéglátás, szórakoztató- és szépségipar súlyos anyagi károkat szenvedett, melynek következtében a foglalkoztatottak munkanélkülivé váltak.

A munkanélkülivé vált emberek segítésére a kormányok számos akciótervet dolgoztak ki. Magyarország Kormánya is több olyan intézkedést hozott, amely az emberek és családok megélhetését hivatott biztosítani. Ezek közül kiemelkedik a Magyar Honvédség új szolgálati formájaként létrejött *Speciális Önkéntes Katonai Szolgálat* (a továbbiakban: SÖTKSZ). A Covid-19 világjárvány következtében megnövekedett munkanélküliség hatására egyre többen választották/választják az e szolgálati forma keretében történő foglalkoztatást.



A munkanélküliség adatai alapján 2020. június-augusztus időszakban átlagosan 214 ezer fő vált munkanélkülivé, mely 2021 januárjában 283 ezer főre emelkedett, ami az előző év azonos időszakához képest 54 ezer fővel magasabb.<sup>1</sup> A foglalkoztatottsági adatok hasonló képet mutatnak: 2021. januárban a foglalkoztatottak száma 4 millió 537 ezer fő, ami az előző év azonos időszakához képest 55 ezer fővel kevesebb.<sup>2</sup> Az adatok Magyarország 9,7 millió fő<sup>3</sup> lakosságára vetítetten magasnak mondhatók.

A munkanélküliség legintenzívebben a turizmus és vendéglátás, rekreációs szolgáltatást nyújtók, valamint a szórakoztató iparban dolgozók körében kiemelkedő, de halmozottan fordul elő az építőiparban és a mezőgazdaságban is. A kelet-magyarországi eleve alacsony foglalkoztatottságú megyékben (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar megye), valamint az alacsony foglalkoztatású Nógrád megyében tovább nőtt a munkanélküliek száma. Ezekben a megyékben a lélekszámhoz viszonyítva magasabb a szegénységben élők aránya, akikre az alacsony iskolai végzettség vagy szakképzetlenség, megváltozott munkaképesség, tartós szociális ellátási forma jellemző, továbbá valamely kisebbséghez (kiemelkedően: roma) tartoznak.

A dél-kelet magyarországi Csongrád-Csanád megye munkaerőpiac szempontjából a közepesen nehéz helyzetben lévőkhez tartozik, ahol szintén az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők körében nőtt a munkanélküliség. A legnagyobb lélekszámmal és foglalkoztatottsággal bíró Pest megye, valamint Budapest (főváros) is kiemelkedően magas munkanélküliségi gondokkal küzd. Itt már a magasabb iskolai végzettséggel (középiskolai érettségi, felsőfokú végzettség) rendelkező munkanélküliek száma is magas.

Az ország nyugati megyéi közül Győr-Moson-Sopron megyét, a megyébe települt Audi gyárnak köszönhetően alacsonyabb **munkaerőhiány** jellemzi. Baranya megyében, annak ellenére, hogy jelentős ipari tevékenységgel bír (cement, porcelán gyártás, sör, cipő-, bőr-, tejgyártás, elektronika gyártás), valamint meghatározó a gabona és szőlőtermesztés, mégis a munkanélküliségi mutatói elég magasak. Zala megye gazdasági aktivitása szintén csökkent, melynek oka a turisztikai és vendéglátóipart érintő bezárásokból, a **vállalkozások alul foglalkoztatottságából, valamint a kisebbségi kolóniákból** ered.

---

<sup>1</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország, munkanélküliség, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html>

<sup>2</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország, foglalkoztatottság, [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html?utm\\_source=kshhu&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=theme-munkaero](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero)

<sup>3</sup> Központi Statisztikai Hivatal: Magyarország lakossága, <https://www.ksh.hu/nepesseg-es-nepmozgalom>

A járvány mélyülése a többi megyében is magával hozta a foglalkoztatottak számának csökkenését, mely a gazdaságra gyakorolt kedvezőtlen hatása mellett a munkanélkülivé vált személyek és családjuk megélhetését, szociális, fizikai, pszichés és mentális egyensúlyát is kedvezőtlenül érintette. 2020. nyári időszaka az idénymunkáknak köszönhetően átmeneti megoldást hozott, de a problémát nem oldotta meg (Pákozdi & Bárdos, 2021).

### **3.1. A munkanélküliség szociál-pszichológiai jellemzői**

A munkanélküliség leginkább 18-35 év közötti, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkre jellemző, azonban a 36-45 év közöttiek körében is halmozottan fordul elő, illetve az 50 év feletti korosztályt is érinti. A munkanélküliek körében az egészségi, megélhetési mutatók is kedvezőtlen képet mutatnak. A nemek közötti egyenlőtlenségeket a gazdasági aktivitásuk határozza meg, mely alapján nem lehet egyértelműen meghatározni, hogy a férfiak vagy nők körében magasabbak-e a munkanélküliségi mutatók. Az alacsony iskolai végzettséggel bíró dolgozók, alacsony problémamegoldó képességeik, humán tőkéjük és alacsony kapcsolatteremtő készségeik miatt nagyobb valószínűséggel nem, vagy csak alig találnak munkát (Jean-Francois, Walkoviak, 2009). A kedvezőtlen társadalmi és demográfiai jellemzők, az alacsony iskolázottság egyenlőtlen esélyeket, diszkriminációt, szegregációt is eredményezhet (Jean-Francois, Walkoviak, 2009). Azok, akik már hosszabb ideje munkanélküliek, lényegesen nehezebb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, az éppen munkanélkülivé vált társaikhoz képest.

A település földrajzi helyzete (Cécile, Gagné, 2009), valamint az egyén humán erőforrás jellemzői befolyásolják a munkához jutást. A település földrajzi helyzete mellett annak történelmi, kulturális és gazdasági sajátosságai is mérvadóak. Az emberi erőforrások közül kiemelkednek az egyén értékekkel, tudással, pszichológiai készségekkel és a személyiséggel kapcsolatos jellemzői (McKee-Ryan, Song, Wanberg, Kinicki, 2005; Gagné, Morin, Van den Broeck, 2016). A munkalehetőségek térségi sűrűsége nagyban befolyásolja a munkához jutást, melyben a munkanélküliség időtartama is befolyásoló tényező (Jahoda, Rush, 1980). Ebben az aspektusban a vidéki településeken a hátrányos, marginális helyzetben élők jelentős hátrányban vannak a városban élőkkel szemben a nagyobb ingázási idő és az elérhető munkahelyek tekintetében.

A munka elvesztése és a tartós munkanélküliség olyan élethelyzetet teremt, amely hatással van az egyén gondolkodására, érzelmi és testi működésére és társas kapcsolataira egyaránt. A Covid-19 járvánnyal kapcsolatos hírek önmagukban is képesek a mentális egészséget hátrányosan, akár irreverzibilisen befolyásolni. Ennek eredményeként megjelenik a kimerültség, szorongás és akár a depresszió is. Ha ezeket idővel nem sikerül megállítani, akkor képesek fizikai erőszakot létrehozni, pánik rohamot, bűnözést és öngyilkosságot.

Mindezek a munkanélkülivé vált személyekre halmozott veszélyt jelentenek (Wade-Bohler, Duss, Crameri, von Wyl, 2020). A munkáját elvesztett ember értéktelennek, feleslegesnek érzi önmagát, melyet a Covid-19 világjárvány tovább fokoz (González-Sanguino, Ausin, Castellanos et al., 2020). Így képtelennek érzi magát arra, hogy visszatérjen a munka világába, csökken a munkaképessége, és vele együtt az önértékelése (Wade-Bohler, Duss, Crameri, von Wyl, 2020) is. Növekszik az esélye a komolyabb testi diszfunkcióknak, betegségeknek is.

A világjárvány hozadékaként megjelenő társas távolságtartás tovább ronthatja a munkanélkülivé vált emberek társas kapcsolatait, és a családon belüli konfliktusokat is eredményezhet. A rossz anyagi helyzet anyagi kényszer-helyzethez vezethet, és legtöbbször a szegénységet jelenti, ami a munkanélküliség egyik legáltalánosabb jelensége (Goldsmith, Darity, 2015). A munkanélküliek számára problémát jelent mivel töltsék napjaikat, gyakran passzívvá válnak, megélik életük beszűkülését is, melyek legszembetűnőbb következményei a munkanélküliségnek (Hutchings, Gowerick, 2009).

A munkanélkülivé vált ember érzelmi állapota dinamikusan változik a reményvesztettség, levertség, apátia, öröm, szomorúság, felszabadultság és frusztráció tengelyén. Azonban a legfontosabb változások az élettel való elégedettségben vannak, mely kéz-a-kézben jár a jövőkép hiányával és a reményvesztettséggel. Az egyén önmagáról korábban kialakított képe, valamint a munkanélküliség során létrejött kép közötti eltérés mértéke jelentős hatással van a munkanélküliség érzelmi következményeire (Wade-Bohler, Duss, Crameri, von Wyl, 2020).

A munkanélküli ember munkaerőpiacon történő elhelyezkedését a fent említett tényezők nagymértékben befolyásolják, melyet a Covid-19 járvány tovább erősít. A munkáját veszített ember motivációja a megélhetéshez szükséges anyagi javak megteremtésére, a jobb anyagi helyzet elérésére korlátozódik, melyet a biztonság szükséglete karol át. Az anyagi helyzetének javulása, a társas kapcsolatainak erősödése, a megbecsülés érzése tartják fent az „élet hajóján”, melynek eredményeként önértékelése, önbecsülése pozitív irányba fejlődik, és képessé válik életcéljainak átrendezésére, megvalósítására (Pákozdi & Bárdos, 2021).

#### 4. Magyar Honvédség: érték, norma és katonai szocializáció

Ahhoz, hogy a Magyar Honvédség<sup>4</sup> képes legyen feladatait ellátni meghatározott számú, összetételű és megfelelően kiképzett katona folyamatos rendelkezésre állása szükséges és egyben alapvető követelmény is. Ezen követelmény biztosítása a katonai pályára irányítás, pályaorientáció eszközével valósul meg, melyben kiemelt szerepe van a toborzásnak.

A haderő biztos munkahelyet, kiszámítható egzisztenciát kínál, egy jól kiszámítható életpálya képpel, melyben a folyamatos tanulás és fejlődés mellett a csapatmunka, a bajtársiasság motiváló erővel bír (Pákozdi, 2019). Katonának lenni nehéz feladat. Megfelelni a különböző kihívásoknak, mint fegyverkezelés, menet-és hadgyakorlat, különböző kiképzések, beleértve a különleges műveleti kiképzéseket is, valamint a missziós szerepvállalásokat, fegyveres konfliktusokat is. Mindezek ellenére mégis vonzó a katonai pálya. A Covid-19 világjárvány következtében megemelkedett munkanélküliség<sup>5</sup> hatására megnövekedett a katonai pálya iránti érdeklődés a Z-generáció mellett az Y-generáció körében is. Egyre többen fordulnak a haderő, mint munkáltató felé, melynek oka nemcsak az általa közvetített értékek és normák, hanem a megélhetésük, lakhatásuk biztosítottasága is. A Magyar Honvédség a legénységi állomány részére a katonai szervezetek szállóiban (motel) biztosít lakhatást.

A katonai szocializáció első lépése az alapkiképzés, melynek 6 hete alatt a bevonuló katona elsajátítja a katonai alapismeretek gyakorlati és elméleti részét, - mellyel képessé válik a haza és az állampolgárok védelmére. Az alapkiképzés kezdetével a katona (egyén) élete megváltozik, abból az aspektusból, hogy a civil életével ellentétben merőben más jellegű feladatokat hajt végre, számára idegen környezetben (társak és helyszínek vonatkozásában), mely jelentős teherrel jár. Az alapkiképzést követően az egyén katonai szocializációja a haderő különböző szervezeteinél, valamint fegyveres és nem fegyveres külszolgálat alatt töltött idő során folyamatosan fejlődik.

---

<sup>4</sup> Magyar Honvédség létszáma, nyílt forrás alapján: 26 753 fő  
([https://index.hu/belfold/2019/03/19/magyar\\_honvedseg\\_zrinyi\\_2026\\_harckocsi\\_leopard\\_2\\_onjaro\\_loveg\\_airbus\\_helikopter/](https://index.hu/belfold/2019/03/19/magyar_honvedseg_zrinyi_2026_harckocsi_leopard_2_onjaro_loveg_airbus_helikopter/))

<sup>5</sup> A Központi Statisztikai Hivatal eredménye alapján 2020. szeptember: Magyarország lakónépessége: 9 769 526 fő; a munkanélküliek száma közel 222 ezer fő; foglalkoztatottak száma 4 millió 451 ezer fő  
([https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_wdsd003c.html?down=1219](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_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> )

Fontos kiemelni, hogy Magyarország 2004-es Észak-Atlanti Szövetséghez (NATO) történő csatlakozásával a kollektív védelem elv mentén a többi NATO tagország szabadságának és védelmének biztosításában is részt vesz. Ennek megfelelően a magyar katonák részt vesznek NATO vezetésű hadműveletekben. Továbbá Magyarország Európai Unió tagjaként, EU missziókban is részt vesz.

A haderőhöz történő csatlakozás bemeneteli követelményei állomány kategóriánként eltérőek. Legénységi állomány (közkatona) esetén minimálisan az általános iskolai végzettség vagy alapfokú képzettség (szakmunkásvizsga). A folyamatban lévő haditechnikai fejlesztés miatt előnyt jelent a B1, B2 angol vagy német nyelvvizsga. Mindezeket felül büntetlen előélet, és megfelelő pszichikai, fizikai és egészségi alkalmasság, melyet a Honvédelmi Miniszter rendelet keretében szabályoz (HM rendelet, 2020). Fontos megjegyezni, hogy a bekerülési követelményektől eltérően magasabb iskolai végzettség és nyelvvizsga megléte nem zárja ki alacsonyabb beosztás vállalását a Magyar Honvédségben, mely az egyén akaratán és üres beosztás feltételén alapszik (Pákozdi & Bárdos, 2022).

#### **4.1. Speciális Önkéntes Tartalékos Katonai Szolgálat**

A Magyar Honvédség, mint az ország egyik legnagyobb munkáltatója, a Covid-19 világjárvány okozta gazdasági hatásokra válaszul, a munkájukat elveszített emberek számára - Magyarország Kormánya gazdaságvédelmi akciótervének részeként - , 2020. július 1-vel elindította a Speciális Önkéntes Tartalékos Katonai Szolgálati formát.

Ezen szolgálati forma hat hónapos időkeretén belül lehetőség nyílik a honvédelmi és katonai alapismeretek elsajátítására. A kiképzés lehetőséget teremt a hosszabb távú önkéntes tartalékos, szerződéses, majd ezt követően a hivatásos katonai szolgálatra. Az új szolgálati formában felnőtt, munkaképes állampolgárok vehetnek részt, mely idő alatt minimális jövedelemben részesülnek; betegszabadságra (táppénz) nem jogosultak. A résztvevők számára a Magyar Honvédség utazási támogatást és napközbeni meleg ebédet is biztosít. A foglalkozások normál munkaidőben, 8 óras elfoglaltságot jelentenek. Ruházati ellátásukat a Magyar Honvédség biztosítja, mely 2015M (mintájú) gyakorló ruházat, barett sapkával, de rendfokozatot nem viselnek, mivel közkatonák. Kiképzésüket a lakóhelyükhöz legközelebb eső, a Magyar Honvédség Területvédelmi Ezredhez tartozó zászlóalj végzi. A felkészítés alapkiképzést, általános lövész kiképzést, és egyéni szakkiképzést tartalmaz.

A speciális foglalkoztatási forma közös megegyezéssel bármikor felmondható. A SÖTKSZ-t - a hat hónap letelte után - lehetőség van további egyszeri hat hónapra meghosszabbítani, amely után a katona visszatérhet a civil életbe, vagy vállalhatja a szerződéses jogviszonyt is (IAS, 2020; Pákozdi & Bárdos, 2021).

Az új szolgálati forma nem önálló jogviszony, az Önkéntes Területvédelmi Tartalékos jogviszonyon belül eltérő feltételekkel biztosít lehetőséget a szerződés megkötésére. Ez a jogviszony elsősorban azoknak javasolt, akik vállalják civil képzettségüktől és kvalitásuktól eltérő jellegű feladatok ellátását is, nyitottak az új ismeretek befogadására, a lakókörnyezetükhöz kötődnek, és átmeneti megoldást keresnek. A jelentkezés feltétele a büntetlen előélet, valamint egy egyszerűsített egészségügyi és pszichológiai vizsgálaton történő megfelelés (IAS, 2020; Pákozdi & Bárdos, 2021).

## 5. 5. CÉLKITŰZÉSEK

Doktori disszertációmban a katonai pálya motivációit vizsgáltam. Katonaként magam is több alkalommal gondolkodtam azon, hogy mi tart engem ezen a pályán, hiszen katonaként, szülőként és társként élni és szolgálni kihívásokkal teli feladat. Számos beszélgetést folytattam erről katonatársaimmal, melyekből azt a következtetést vontam le, hogy mennyire színes tud lenni ez a kép. Tanulmányozva a katonai pálya motivációját világossá vált, hogy a közlemények főleg a pályaválasztás, toborzás (Boesel & Richards, 1983; Wilson & Perry, 1988; Wu, 2013; Mankowski at al., 2015; Pákozdi & Fejes 2016) motívumaival foglalkoznak, és a katonai szolgálatban maradás tényezőiről keveset szólnak (NATO, COMEDS, 2013).

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. Önállóan kidolgozott kérdőív alapján általam végzett munkahelyi vizsgálataim fókuszában a katonák szolgálattal való elégedettsége állt. A katona-egészségügyben szolgálók körében végzett pszichometriai vizsgálat (n=120) eredményei rávilágítottak arra, hogy a jövedelem emelése önmagában nem motiváló tényező a katonai pályán maradásban. A megbecsülés, ami a Maslow-piramis magasabb rendű szükségletei közé tartozik, mint kielégített igény nagyobb motivációval bír a katonai pályán maradásban (Pákozdi & Fejes, 2016). Ellenben a haderő állománya körében végzett kvalitatív elemzés (n=288) eredményei alapján megállapítható, hogy ugyan a Magyar Honvédség jövőképét pozitívnak véli az állomány, azonban várja az élet-és munkakörülményeinek javítását, ami a Maslow- piramis alapvető szükségleteihez kapcsolódik (Pákozdi & Tribol-Tóth, 2020).

A NATO által 2010-2013 között, 22 tagállam részvételével, - melyben Magyarország is részt vett - a katona-egészségügyben szolgálók körében végzett felmérés eredményei is rávilágítanak arra, hogy a megtartó képességgel hangsúlyosabban kell foglalkozni, nem elég toborozni, a jól kiképzett katonát meg is kell tartani (NATO COMEDS, 2015).

A szakirodalom áttekintése és saját tapasztalataim alapján fogalmazódott meg bennem a katonai szolgálatban maradás motivációinak vizsgálata.

Az *első vizsgálatban* arra kerestem a választ, hogy **melyek azok a motiváló tényezők, amelyek mentén valaki katona marad, sőt hivatásként tekint a szolgálatra.** Célom egy katonai szükséglet-hierarchia modell felállítása volt, melyben a katonák motivációs profilja egymásra épülve jól szemléltethetővé válik. A vizsgálatához a Megalapozott Elmélet (Grounded Theory - GT) módszerét használtam, (Somogyi et al., 2018), és egy pilot vizsgálat során a gyakorlatban is kipróbáltam. A GT-elemzés lehetővé tette számomra, hogy az alacsony számú minta keretében gyűjtött információkat szofisztikáltan megvizsgáljam. Egy kérdőíves vizsgálathoz képest a GT-módszer nem teszi lehetővé a nagy elemszámú mintán történő vizsgálódást, ellenben hiszem, hogy általa olyan speciális ismeretekhez, tudáshoz jutottam, melyek más, e téren munkálkodó kutatók számára is kiemelt jelentőséggel bírhatnak. E célom megvalósulását tartalmazza a disszertáció 7.1. fejezete.

Katonai munkám során lehetőségem nyílt a Covid-19 világjárvány idején katonai pályát választók (bevonulók) motivációjának megismerésére, melyet szintén egy kvalitatív, feltáró jellegű kutatás keretében végeztem a *második vizsgálatban*. A már említett katonai pályaválasztás tényezőinek Covid-19 világjárvány alatti vizsgálatára vonatkozóan nem találtam olyan szakirodalmat, amely erre az aspektusra egyértelmű irányokat adott volna. Így kiindulásként a már fentebb említett katonai pályaválasztással kapcsolatos irodalmat tekintettem. A *második vizsgálat célkitűzése a katonai pályaválasztás Covid-19 világjárvány alatt bevonulók motivációjának megismerése.* A világjárvány nélküli katonai pályaválasztás széles szakirodalommal bíró eredményeiből kiindulva azt találtam, hogy a csapathoz tartozás és kihíváskeresés miatti pályaválasztás elsődleges a jelentkezők körében. Én 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.** E célom megvalósulását tartalmazza a disszertáció 7.2. fejezete.

Katonai létem további lehetőséget teremtett arra vonatkozóan, hogy a katonai pálya motivációit egy új, ideiglenes jelleggel létrehozott jogviszony keretében szolgálatot vállalók körében is megvizsgáljam a *harmadik vizsgálatban*. A speciális önkéntes tartalékos katonai jogállás a Covid-19 idején munkanélkülivé vált emberek számára biztosított megélhetést, kétszer hat hónap katonai szolgálatvállalás révén.

Belső indíttatásból javasoltam előjáróimnak e célcsoport kvalitatív módszerrel történő vizsgálatát a katonai pályaelgondolásukra vonatkozóan.



A disszertáció további célkitűzése volt **a munkanélkülivé vált személyek speciális katonai pályaválasztásának megismerése**. A Magyar Honvédség feladatrendszere mellett Magyarország Kormányának gazdaságmentő akcióterve részeként elsőként vállalt szerepet a munkanélküli állampolgárok foglalkoztatásában. Tanulmányoztam a munkanélküliség bőséges szakirodalmát. A publikált közleményekben a munka elvesztése és a tartós munkanélküliség okozta élethelyzet az egyén gondolkodására, érzelmi és testi működésére, valamint társas kapcsolataira gyakorolt hatásait találtam. A szakirodalom áttekintése során a Covid-19 világjárvány mentális egészségre gyakorolt hatásait is szem előtt tartottam. A munkáját elvesztett ember értéktelennek, feleslegesnek érzi önmagát, melyet a Covid-19 világjárvány tovább fokoz (González-Sanguino, Ausin, Castallanos et al., 2020). Így képtelennek érzi magát arra, hogy visszatérjen a munka világába, csökken a munkaképessége és vele együtt az önértékelése (Wade-Bohler, Duss, Crameri, von Wyl, 2020) is. A szakirodalom megismerését követően a vizsgálat során az **átmentő jelleggel létrehozott speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók katonai pályaválasztásának megismerése mellett jövőbeni életcéljaikra is fókuszáltam**. E célom megvalósulását tartalmazza a disszertáció 7.3. fejezete.

*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, melynek eredményét a disszertáció 8. fejezete tartalmazza. Az eredmények arra ösztönöztek, hogy létrehozzak egy olyan programot, amely segíti katonatársaimat a szolgálatvállalás alatt fellépő nehézségek, akadályok és gátak leküzdésében. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a programot minél előbb, már a honvéd kadét programban résztvevő növendékek körében célszerű elkezdeni. A program elgondolását a disszertáció 8.1. fejezetében ismertetem.*

## **6. MEGKÖZELÍTÉSEK, MÓDSZEREK**

### **6.1.Kvalitatív módszertan általános bemutatása**

A kvalitatív kutatás iteratív, azaz ismétlődő körökben haladó, fokozatosan közelítő vizsgálódás, ami lehetővé teszi a vizsgált jelenségben történő elmélyülést, vizsgálódást, részletes és többoldalú megértését (Aspers & Corte, 2019). A kvalitatív kutatási stratégia az alábbiak mentén írható le:

1. kontextuális és holisztikus jelleg: a jelenségek természetes kontextusban való elhelyezkedésének leírása és megértése,
2. megengedi és elfogadja a szubjektivitást, vagyis megköveteli a kutatói önreflexió megfogalmazását,
3. nyitott kérdésekkel indul és az adatszerzés (adatelemzés) miatt a kutatás során lehetőség van további kérdések feltételére,
4. kisebb elemszámú mintát alkalmaz, ellenben intenzívebb adatszerzést tesz lehetővé
5. nem alkalmaz statisztikai elemzést és kvantifikációt,
6. szimmetrikusabb kapcsolatot eredményez a kutató és a résztvevők között, mint más kutatások (kísérleti, korrelációs),
7. más jellegű publikációs követelményeket fogalmaz meg, mint más kutatások (kísérleti, korrelációs).

A pszichológia, mint önálló tudomány megjelenésével a kvalitatív módszerek felértékelődtek. Elsősorban a laborkörülmények között zajló vizsgálatok, melyeket a kutatók többnyire egymáson végeztek, a vizsgált jelenség lényegének megértésére fókuszáltak (Danzinger, 1980). A kutatók sorában olyan nevek találhatók, mint Maslow, Piaget, Kohlberg, Allport. Annak ellenére, hogy számos neves pszichológus alkalmazta a kvalitatív módszereket, a statisztikai elemzések megjelenésével és folyamatos emelkedésével párhuzamosan a kvalitatív módszerek tudományos értéke hanyatlásnak indult (Werzt, 2014). Azonban a 1990-es évektől kezdődően a kvalitatív kutatások tudományos életben történő térhódítása elindult, mely meghatározó jelleg napjainkban is tetten érhető. Mindezek háttérében a kutatási területek bővülése állt. Az 1970-es évektől kezdődően az egészségügy, oktatás, pszichológia, politika területe számos olyan jelenséget kínált, amelyek megértését, komplexitását a statisztikai elemzéseknel szofisztikáltabb módszerek tették lehetővé. A nagymintán történő vizsgálódás helyett előtérbe kerültek a kis csoportok, sajátos csoportok (ilyen például az emlőrákban szenvedők csoportja), és az egyedi mintázatok megértését szorgalmazó kvalitatív módszerek (Pope & Mays, 2008).

Ezen új metódussal több kvantitatív kutató is egyetértett és elkezdtek a módszer kidolgozását. Elsőként, 1967-ben jelent meg Glaser és Strauss munkája a, a *The Discovery of Grounded Theory*, melyben a kvalitatív módszerek tudományos elfogadásának alapköveit fogalmazták meg.

## **6.2. Grounded Theory – Megalapozott Elmélet bemutatása**

*A Grounded Theory – Megalapozott Elmélet* (a továbbiakban: GT) Barney Glasser és Anselm Strauss nevéhez fűződik. A szerzőpáros által 1967-ben kidolgozott szisztematikus elemző eljárás a kvalitatív adatokra épülő induktív elméletalkotás, amely egyben a módszert és annak eredményét is jelenti, azaz a kutató a kvalitatív adatok elemzéséből jut el az elméletalkotásig. Tehát egy konceptuális eszköz, és maga a megalapozott elmélet a folyamat végén emelkedik ki (Charmaz 2005, 2015).

A GT alkalmazása során az elemzés egy alulról felfelé irányuló folyamat, amelyben a szöveg fogalmi szintre emelése különböző fokozatokon halad át, és hierarchikus struktúrává alakulva jut el az elméletalkotásig (Charmaz 2013; Glaser 2014; Somogyi és mtsai, 2017). Charmaz szerint „*az egyedi esetekből, eseményekből vagy tapasztalatokból kell kiindulni, hogy aztán mind absztraktabb konceptuális kategóriákat alkossunk, amelyek segítségével összefoghatjuk, magyarázhatjuk és megérthetjük adatainkat, és felismerhetjük a bennük rejlő összefüggések hálózatát*” (Charmaz, 2013). Charmaz egy szisztematikus, induktív, interaktív és komparatív modellként beszél a GT-ről (idézi Wertz at all., 2011). Véleménye szerint az elméleti általánosításoknak és a megfigyeléseknek jól kell illeszkedniük egymáshoz, magyarázattal kell szolgálniuk a vizsgált jelenségekre vonatkozóan, úgy, hogy azok, mind a szakemberek, mind pedig az érintett laikusok számára jól érthetők, értelmezhetők legyenek (idézi Sallay, 2015).

A GT egy olyan elemző módszer, ami a kezdeti szakaszban félretolja (mellőzi) a kutató elméleti tudását, - melyet Charmaz kezdeti teoretikus-agnoszticizmus állapotnak nevez – és a szövegből kiemeli a benne rejlő ismereteket, tudásokat, információkat. A kiemelés a GT módszerre jellemző hármass kódoláson (nyílt, axiális, szelektív) keresztül válik nyíltá és értelmezhetővé, mely egyben a módszer lényegét, a kódolási-elemzési lépéseket jelenti (Charmaz, 2013). *Nyílt kódolás* a kódolási folyamat kezdeti szakasza. A kutató szövegek többszöri elolvasásakor a szöveg egyes részeihez fogalmakat, kódokat rendel.

Azonban elhangzottakat nem kérdőjelezi meg, azokat igaznak, valósnak véli. A szöveg sorról sorra történő elemzésekor egyes kódokat elvet, míg másokat megtart (mert többször is használta). Mindezek célja a vizsgált jelenség megértése. A kutató egészen addig fejleszti a kódrendszert, amíg az teljes összhangba kerül a szöveggel, az adatok összességével, és további új szempont már nem merül fel, vagyis az adatgyűjtést a kategóriák telítődéséig folytatja. A következő fázis az axiális kódolás, ahol a már meglévő nyílt kódok közötti konceptuális viszonyok felállítását célozza meg a kutató. Ebben a fázisban a kutató arra keresi a választ, hogy egy bizonyos kategória mit tud elmondani a kutatás alapproblémájáról, annak különböző részeiről, aspektusairól. Megnézi, hogy milyen kontextusban áll a kód, vagyis mi volt az előzménye, illetve mi volt a következménye, milyen társas környezetben, milyen térben és milyen időben zajlott, tehát mit tud elmondani a szöveggel kapcsolatban. Ennek a fázisnak a végén alapkategóriák és alkategóriák rendszere áll a kutató rendelkezésünkre, amelyek között összefüggéseket, kapcsolódásokat állapít meg. A *szelektív kódolás* során az első két fázis nyomán azonosított kategóriákat és alkategóriákat kódként alkalmazva hozzárendeli a szöveghez (kapcsolat a kódok és a szöveg között, e kapcsolat validálása).

A kódolás folyamata során a kutató feljegyzéseket, memókat készít, melyek célja az egyes szövegrészek implicit jelentések és összefüggések boncolgatása, megértése. A memókba primer értelmezések kerülnek, amelyeket összeolvas a kutató a tanulmány vázlatának leírásakor.

A GT-módszer a félig-strukturált és mélyinterjúkból származó adatok feldolgozásának egyik lehetséges módja.

A GT-módszer gyakorlatban történő bemutatását a disszertáció 7.1; 7.2; 7.3 fejezetei tartalmazzák.

### **6.3. Az interjúról általánosságban**

Az interjú szisztematikus, irányított beszélgetés, meghatározott célú személyes találkozás. Kérdések és feleletek sorozata, mely azt is sugallhatja, hogy könnyű műfaj, azonban ez korántsem igaz, hiszen az interjú egy speciálisan átgondolt (megtervezett), kézben tartott, irányított folyamat, amely egy kutatási kérdés megválaszolását segíti elő.

Az interjúmódszer jelentősége a kommunikációs formában rejlik, vagyis a szubjektív nézőpontok, egyéni tapasztalatok közvetlenül megfogalmazódhatnak. Az interjúhelyzet gazdag információt adhat az interjúkészítő számára, a verbális és nem-verbális, metakommunikatív jeleken, információkon keresztül.

A beszélgetést, interjút, mint terápiás és egyben kutatási módszert elsőként a pszichoanalízis alkalmazta. Joseph Breuer (1842-1925) és Sigmund Freud (1856-1939) voltak az elsők, akik arra a felfedezésre jutottak, hogy a speciálisan levezett beszélgetés gyógyít.

### **6.3.1. A kvantitatív és kvalitatív interjú**

A kvantitatív interjú strukturált, szorosan vezetett, kötött párbeszédként jelenik meg, ami korrelációs stratégiát és objektivista metodológiát tükröz. Ugyanakkor a kvalitatív interjú – ami minőségi stratégia egy értelmező–konstruktivista szemléletben - lehet struktúrátlan, ahol az interjúkészítő arról kérdezi az interjúalanyt, amit ő mond. Itt az interjú kötetlen beszélgetés, ahol a válaszoló szabadon kifejtheti véleményét. A kérdező egy adott kutatási kérdésből indul ki, azonban a válaszolóhoz alkalmazkodik. A kvalitatív interjú lehet félig-strukturált is, ahol a beszélgetés iránya előre kijelölt, így az interjú menet közben alakuló, de fókuszált beszélgetés.

#### *A kvalitatív interjú típusai*

A kvalitatív interjú feltárni, dokumentálni akar egy jelenséget, annak komplexitását, miközben értelmezési keretbe is helyezi azt. Tartalmi szempontból bármire irányulhat, amely során a személyes beszélgetés a legmegfelelőbb módszertani választás (Somogyi és mtsi, 2017). A kvalitatív interjút nehéz egységes szempont szerint tipizálni, azonban kialakult olyan módszertanilag jellegzetes arculat, mely ezt lehetővé teszi. Ezek a következők:

1. *mélyinterjú*: un. tradicionális forma, ahol a mélység a tartalomra irányul, az interjúalany intim szférájának, identitásainak kérdéseire irányul.
2. *narratív interjú*: témáját a megkérdezett személyével, életével kapcsolatos élmények, események elbeszélése alkotja.
3. *élettörténeti interjú*: a narratív interjú egy fajtája, ahol az elbeszélő maga strukturálja élettörténetének elbeszélését. Kiterjedhet az élet egész ívére, vagy annak egy részére.

4. *tematikus kvalitatív interjú*: félig-strukturált beszélgetés, amely valamilyen behatárolt téma körül forog.
5. *fókuszcsoportos interjú*: a fókuszcsoport általában 6-12 tagból áll, akiket a kutató abból a célból hív össze, hogy megismerje a résztvevők gondolatait, tapasztalatait, élményeit, érzéseit egy meghatározott témában.
6. *kreatív interjú típusok (innovatív interjútechnikák)*: ilyen a sétáló interjú, ahol az interjúkészítő az interjúalannyal együtt sétál az interjú szempontjából jelentésteli köztéren. A másik az interpretatív fotóinterjú, amely a vizualításban rejlő lehetőségeket használja ki az interjúalany bevonásával (Szokolszky, 2020).

### 6.3.2. Interjúkészítés gyakorlati szempontjai

Mennyi interjú legyen? – ezt a kutatás célja határozza meg. Ajánlás: a „telítődés pontjáig” kell felvenni az interjúkat, azaz, amikor már nem hoz új információt.

Hol? – a környezet lényeges hatást gyakorol az emberi viselkedésre, ami befolyásolja a beszélgetést.

Kivel? – a téma meghatározza a résztvevő(k) körét.

Megszólítás: tegeződés, magázódás, melynek tisztázása a kapcsolatfelvételkor megtörténik. A tegeződés egy intimebb légkört teremt a két fél között, míg a magázódás tekintélyt ad mindkét fél számára (Szokolszky, 2020).

*Az interjú felépítése, a kérdező viselkedése*

Az interjú felépítése függ a típusától, azonban vannak közös pontok, melyek a következők:

1. témaválasztás,
2. résztvevő(k) kiválasztása,
3. kérdések köre,
4. az elhangzottak rögzítésének módja (jegyzetelés, hang-és/vagy képrögzítés),
5. jelenléti vagy online térben történő beszélgetés
6. kapcsolatfelvétel, mely során a tájékoztatás és beleegyezés is megtörténik. Fontos, hogy az interjúalanyt pozitív benyomás érje, kialakuljon a nyitott, barátságos hangulat és a bizalom (Szokolszky, 2020).

Az interjút készítő személy legyen hiteles, legyen képes az interjút vezetni, a verbális és nem-verbális közlései összhangban legyenek, és képes legyen az érzelmi biztonságot nyújtó légkört megnyitni és az interjú alatt végig fenntartani. Fontos, hogy tisztában legyen a saját státuszával, az interjú az alanyról szól egy meghatározott cél érdekében és nem pedig az interjú készítőről. A megszerkesztett kérdések támogatják az interjúkészítőt, fontos, hogy azok átgondoltak legyenek, de attól egyes pontokon el is térhet a kérdező. Az élettörténet interjú során az indító kérdés az elbeszélés vezérfonalát határozza meg, például: „Kérem, mesélje el az élettörténetét!” Majd ezt követően lehetnek *direkt kérdések*, amivel a kérdező közvetlen rákérdezéssel bevezet egy gondolatot, szempontot: *Mit gondol mi volt a legnehezebb a pályája során?*

*Indirekt nyitott kérdések*, amivel a kérdező közvetett módon próbálja felderíteni, hogy a válaszoló mit érez és gondol: *Milyen érzés ezen a helyen dolgozni?*

*Követő-mélyítő kérdések*, amivel a válaszolót arra készíti, hogy elmélyítse válaszát: *Mondana erről többet?*

*Pontosító kérdések*, amik egyértelművé tehetik, hogy a válaszadó mit is akar kifejezni: *Ezzel azt akarja mondani, hogy...?*

*Irányító kérdések*, amelyek lehetővé teszik a kérdező számára, hogy direkt vagy indirekt módon tapintatosan leállítsa, vagy más irányba terelje a válaszadót: *Ez érdekes, de most szeretnék egy új kérdést feltenni.*

Az interjúkészítés nehéz feladat, hiszen egy időben kell figyelni arra, amit az interjúalany mond, értelmezni kell, amit mond, és azt is, hogy mire gondolhat. Figyelni kell:

1. az interjúalany verbális és metakommunikációs jeleit,
2. követni és értelmezni kell a viselkedését annak változásait (feszülté, nyugodtabbá vált, elpirult, mosolyog stb.),
3. megfelelően kell reagálni minden releváns ponton,
4. emlékezni kell, hogy az interjúalany mit mondott már el, mire lehet visszakérdezni, kontextusba hozni, mit szeretnénk még, hogy elmondjon,
5. meg kell találni a kérdés optimális ritmusát (nem jó a túl gyakori kérdés, de kérdező passzivitása sem)
6. tudni kell csendben maradni és hallgatni, a kérdéseket elhalasztani vagy elvetni.

Mindeközben a kérdezőnek állandóan szem előtt kell tartani az interjú célját, irányát, menet közben meg kell tudni ítélni, mely közlések fontosak és melyek nem. A gondolatszabadságból eredően a közlések fordulópontot is hozhatnak (lényegtelenből lényegessé válik valami). A technikai eszközök működésének figyelése szintén fontos tényező, gazdálkodni kell az idővel és kezelni kell a környezetből eredő zajokat, hang-és fényhatásokat is.

Az interjú zárásakor a kérdezőnek ki kell fejeznie, hogy értékes volt az interjú, meg kell köszönnie az interjúalany közreműködését, és fel kell ajánlania, hogy megnézheti az interjú leíratot, - történhet szó szerint, pontosan vagy összefoglaló jelleggel – ami a résztvevők számára (kérdező, alany) értékes reflexiókat hozhat. Továbbá amennyiben szükséges, meg kell erősíteni az interjúalany anonimitását, melyről már a kapcsolatfelvétel során is egyezség történt (Szokolszky, 2020)

### **6.3.3. A kvalitatív interjú értékelése**

A kvalitatív interjú jó, ha:

1. kérdések rövidek, a válaszok hosszúak
2. ha a válaszok spontánok és információgazdagok
3. ha a nem világos válaszok közben tisztázódnak
4. ha az interjú kerek, önmagában is értelmes egész, azaz megáll a saját lábán (Szokolszky, 2020).



## 7. Magyar Honvédség: Katonai pálya-motivációs interjúk

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.

## **7.1. Első vizsgálat: Új katonai szükséglethierarchia modell**

### **7.1.1. Bevezető**

A katonák szolgálathoz való viszonyát jelentősen befolyásolják a szervezeti és egyéni érdekek. Adler és Castro (2013) modelljében a katonai igényekből és feladatokból eredő mentális problémákra hívják fel a figyelmet, amely a katonák szolgálathoz való viszonyára is hatással. Vizsgálataik alapján azt javasolták, hogy ellenőrizzék a katonák mentális állóképességét mielőtt egy potenciális trauma projektbe kerülnek. Továbbá javaslatot tettek arra vonatkozóan is, hogyan lehet kezelni a mentális problémákat a seregben.

Maga a NATO is végez tagállamai körében vizsgálatokat a katona állomány pályamotivációjával kapcsolatban, melyek azonban leginkább nem nyilvánosak. Éppen ezért, kiemelt jelentőségű a korábban már említett NATO katona-egészségügyben szolgálók körében végzett felmérés eredménye, amely a megtartóképesség fokozására hívja fel a tagállamok figyelmét (Report responding to the COMEDS, 2015).

Az Amerikai Hadsereg tiszthelyettesei körében végzett vizsgálat eredményei a biztonság és élelem, táplálék, mint alapvető szükséglet iránti igényt tárta fel (ADP 6-22).

A hazai eredmények közül kiemelkedik a 2016-ban a katona-egészségügyben szolgálók körében végzett vizsgálat. Az eredmények azt mutatták, hogy a jövedelem emelése önmagában nem megtartó tényező. A megkérdezettek a megbecsülésre helyezték a hangsúlyt, mely a fizetések markáns emelésével párhuzamosan válhat megtartó erővé körükben (Pákozdi & Fejes, 2016).

Egy másik aktív-szolgálatot teljesítőkkal végzett kvalitatív vizsgálat eredményei a katonák élet- és munkakörülményeinek javítására hívták fel a figyelmet, melyben a jövedelem, a lakáshoz jutás, lakhatási támogatások biztosítása, beleértve a szállókat is, mely utóbbiak a legénységi katonák körében voltak hangsúlyosak (Pákozdi & Tribol Tóth, 2020).

Nemzetközi publikációk is megerősítik azt, hogy a kvalitatív megközelítés alkalmazható a katonai kutatásokban (Bernard & Rayen, 2010; Flick, 2009). Az adatok szisztematikus elemzése lehetőséget biztosít egy releváns elmélet megfogalmazására a kutatási kérdések megválaszolására (Corbin & Strauss, 2015).

A katonaaállomány megtartóképessége növelésének elengedhetetlen feltétele annak megismerése, hogy milyen ma katonának lenni Magyarországon. Milyen tényezők motiválják az egyént katonai pályán maradásában és abban, hogy szakmájára hivatásként tekintsen? Hogyan változik a katonák motivációs profilja a szolgálatuk alatt?

### **7.1.2. Adatgyűjtés és minta**

A vizsgálati minta gyűjtése a Magyar Honvédség katonái körében történt a katonai előjáróim, valamint az Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar Kutatásetikai Bizottságának 2020/400 számú engedélyével.

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.

Az első két évben (2018/19) félig-strukturált interjúk keretében gyűjtöttem az adatokat, melyet a Covid-19 világjárvány miatt a harmadik évben (2020) módosítani kellett. Katonaként a mintaválasztás könnyű volt, mivel lehetőségem volt megszólítani a katonatársakat, mely egyben a bizalmat is jelentette számukra. A vizsgálatban való részvétel anonim és önkéntes módon történt.

Az anonimitás elvét a beszélgetések során azzal biztosítottam, hogy kértem a jelenlévőket távolítsák el egyenruhájukról a névékítményüket, továbbá kértem azt is, hogy neveik elhangzása nélkül kommunikáljanak. Az önkéntesség elvét szem előtt tartva felhívtam a jelenlévők figyelmét, hogy a vizsgálatban történő részvétel nem kötelező. Ellenvetés egyik esetben sem merült fel.

A félig-strukturált interjúkat belső (katonai)munkaértekezleteken, tanfolyamokon, katonai rendezvényeken, munkacsoportüléseken részt vett katonák körében végeztem, a rendezvényeket követően, melyen több katonai szervezet képviselője is részt vett. Ezzel célunk az volt, hogy minél több katona kerüljön a mintába, megpróbáltuk lefedni az országot, azonban az alkalmazott módszernek (GT elemzés) résztvevőkre vonatkozó korlátait szem előtt tartottuk, nem törekedtünk a reprezentativitásra.

Mellőztem a nem, életkor, rendfokozat, szolgálati jogviszony, valamint a katonai szervezet megnevezését, mely az eredmények torzulását eredményezte volna. A kutatásra vonatkozó felhívást előzetesen megküldtem a fent említett helyszínekre. A csoportos interjúkat félköríves elhelyezésben végeztem, mintegy 2 óra időtartamban (Fassinger, 2005; Ponterotto, 2005, 2010). Az interjúk során moderátorként (O'Donnel, 1988) mellőztem a katonai szabályokat – mint parancs, értetem - amely nagyban hozzájárult az őszinte vélemények megismeréséhez (Krueger, 1988, 1993; Corbin & Strauss, 2008, 2015). Annak érdekében, hogy megismerjem a résztvevők motivációját, haderővel kapcsolatos gondolkodását (Barbour & Kitzinger, 1999), arra kértem őket, hogy mondják el miért jó katonának lenni (Miért szeretnek katonaként élni?). Erre az egyetlen kérdésre a résztvevőknek elég idő állt rendelkezésre ahhoz, hogy kifejtsek véleményüket. Moderátorként arra kértem a résztvevőket, hogy erre a témára összpontosítsanak, és zárjanak ki minden zavaró tényezőt. A kérdésre válaszolva a résztvevők részletesen kifejtették véleményüket, érzéseiket, gondolataikat. Az interjú során, ahol szükségesnek véltem, követő-mélyítő kérdéseket is feltettem, mint például: „Mondanál arról többet, hogy miért jó misszióba menni?”, továbbá *pontosító kérdéseket* is alkalmaztam, például, „azt akartad mondani, hogy életed végéig katona maradsz?“, illetve *követő-mélyítő kérdéseket* is feltettem, mint például: „Mit gondolsz a családi élet a katonai hivatás kapcsolatáról?”. A hanganyagot diktafonon rögzítettem.

A Covid-19 járvány megjelenését követően a személyes interjúkat mellőztük, helyette arra kértük a résztvevőket, hogy írásban fogalmazzák meg véleményüket. Akkoriban arra is figyelemmel voltunk, hogy a járvány hogyan befolyásolta a katonai pályafutást.

Az írott formájú vizsgálatot több lépcsőben végeztem, olyan fórumok keretei között (munkacsoportülés, katonai rendezvények), melyen több katonai szervezet képviselője vett részt. A narratívák leírása kb. 10 percet vett igénybe, melyhez véletlenszerű mintavételt alkalmaztam (n=28). A vizsgálatban való részvétel önkéntes és anonim volt. A katonák személyes és őszinte véleményének megismerését tartottam szem előtt, és szintén mellőztem a nem, életkor, rendfokozat, szolgálati jogviszony, valamint a katonai szervezet megnevezését, mely az eredmények torzulását eredményezte volna. A beszámolók leírásakor nem voltam jelen, csupán a vizsgálati helyszíneken köszöntöttem a katonákat, felkértem őket a kutatásban való részvételre, így meggyőződtem arról, hogy a mintába altisztek, tisztek, férfiak és nők is képviseltették magukat, mivel ezekre vonatkozó információkat nem kértünk a résztvevőktől.

A beszámolókat minden helyszínen erre a célra elhelyezett és feliratozott dobozba gyűjtöttem össze. A vizsgálat során összegyűjtött 42 narratíva (n=42) átolvasását követően, 14 narratíva kizárásra került, kevesebb, mint 5 év katonai szolgálati idő miatt, mely alapfeltételként szerepelt az eredmények feldolgozásánál. Ennek eredményeként 28 fő ön-narratívája került elemzésre. Az átlag katonai szolgálati idő: 14,54 év (SD: 5,203; min: 5 év; max: 24 év), mely nagyban hozzájárult a modell megalkotásának sikeréhez.

A szövegek leírásánál általános instrukció a „*Szeretek katonának lenni, mert...*” mondat befejezése volt. Fontosnak tartottuk, hogy a narratívák önbevalláson alapuljanak. Mindezek után 49 csoportos (összesen 386 résztvevő) és 28 írott beszámolót elemeztük. Ellenőriztük az interjúk során adott és az írott beszámolókat, azok között jelentős eltérést nem találtunk, így a kétféle beszámolót együtt elemeztük.

Az elemzést a GT módszerével végeztük, mellyel a *Kvalitatív kutatások módszertan* című doktori óra keretében ismerkedtem meg. A módszertanban elmélyülve, valamint a pilot vizsgálat tapasztalatai arra ösztönöztek, hogy a katonai pálya motivációit feltáró kutatás adatait a GT-elemzés szerint hajtsam végre. E területen végzett pszichometriai kutatásaimban szereplő nyitott kérdésekre érkezett válaszok is arra hívták fel a figyelmet, hogy a katonai hivatás motivációira mélyebb és szofisztikáltabb vizsgálat keretében érdemes rátekinteni. A szakirodalomból ismert, hogy az ilyen típusú tanulmányokban általában előre meghatározott kérdéssor mentén felállított kérdőívet használnak a kutatók. Ez azonban korlátozza a kapott információkat, és nem teszi lehetővé a különböző vélemények megismerését, még akkor sem, ha a kérdőívet az e témákra vonatkozó adatok megszerzésére dolgozták ki (pl. Filosa és mtsi, 2021). Másrészt a kvalitatív módszertan széleskörű adatok megismerést teszi lehetővé, a régi ismeretek újbóli, más aspektusból történő rátekintése által. Mindezek ismeretében a kvalitatív megközelítést mellett döntöttem, annak érdekében, hogy minél több információt kapjunk a katonák belső világáról, gondolatairól és érzéseiről. Ismereteink szerint, ez idáig a katonai csoportos narratívák elemzésére nem alkalmazták a GT-módszert hazánkban.

Mindezekből kiindulva fogalmazódott meg bennem a „*Szeretek katona lenni, mert*” mondat, melynek befejezésére hívtam a katonatársaimat (Pákozdi & Bárdos, 2022 b).

### 7.1.3. Elemzés és kódolás

Az interjúk hanganyagainak, valamint a Covid-19 világjárvány hozományként az írásos beszámolók átiratát a GT módszerével elemeztük (Bernard, & Ryan, 2010; Bryant, 2017; Chamberlain, 1999; Charmaz, 2008; Khan, 2014; Corbin & Strauss, 2015; Strauss & Corbin, 1997, 1998), melyet a másik két kutatás során is alkalmaztunk. Így jelen kutatás keretében részletesen is bemutatjuk a GT-elemzési folyamatát, az adatok kódolását.

A GT-módszer lényegét a kódolási-elemzési lépések jelentik. A szövegek átírása során megkezdtem a kódolási folyamatot, melyet az átiratok többrendbeli elolvasása segített. Katonaként és kutatóként is kívül helyeztem magam, kizárólag arra figyeltem, hogy mit tud elmondani a szöveg a katonai pálya motivációjáról, milyen időben, térben és személyben fogalmazták meg gondolataikat és érzéseiket a katonák. A kódolási folyamat végén, a kódokat és a tapasztalataimat megbeszéltem a témavezetőmmel. Így egységes kép tárult mindkettőnk elé, a nem egyező nézőpontjainkat egységesítettük, melyet követően a végleges kód-struktúra mentén történt az eredmények bemutatása és megbeszélése.

Az analízis során három szintű kódolást alkalmaztunk, elsőként a *nyílt kódolást*, majd az *axiális*, és végül a *szelektív* kódolást. Ez a folyamat azt eredményezte, hogy egyre kevesebb kód képviselt egyre nagyobb és nagyobb kategóriákat, amely az interjúk végső áttekintéséhez vezetett. A hasonló információval rendelkezőket csoportosítottuk, összehasonlítottuk azokat, és a jelentésüknek megfelelően elneveztük őket. Ez a folyamat egyre kevesebb, de egyre összetettebb kategóriát eredményezett.

Az alkalmazott GT-módszer nem tartalmaz statisztikai elemzést, számszerűsítést. Az elemzés egy alulról felfelé irányuló folyamat, amelyben a szöveget több lépésben új fogalmi szintre emelik a kutatók, hierarchikus struktúrát hoznak létre, amely segíti az elméletalkotást (Charmaz, 2008; Glaser, 2014). Ily módon szisztematikus, induktív, interaktív és összehasonlító modell állítható fel (Werz et al., 2011). A *Megalapozott Elmélet (GT)*, olyan elemzési módszer, mely kezdetbe félretolja (figyelmen kívül hagyja) a kutató elméleti tudását (Charmaz, 2008 az elméleti agnoszticizmus állapotának nevezi) és kiemeli a szövegben található ismereteket és információkat. A lényeges tényezők azonosítása a GT-módszer hármas kódolási folyamatjellemzőjén (nyílt, axiális és szelektív kódok) alapul, amely segít azonosítani, felnyitni és értelmezni a megállapítások lényegét (Charmaz, 2008).

A 2. ábra a kódolási folyamatot mutatja be. A folyamat során az eredeti szöveg folyamatos olvasásakor a jellegzetes összetevőket, mondatokat vagy szókombinációkat egy közös gyűjteménybe tettük. Ebből a gyűjteményből a hasonló kifejezéseket csoportosítottuk, a nem releváns kifejezéseket mellőztük. Az így felállított kódrendszert összehasonlítottuk az eredeti szövegekkel, annak érdekében, hogy megbizonyosodjunk, az értelmezés megfelel a katonák gondolatainak (Corbin & Strauss, 2015).

#### **ALAP (NYÍLT) KÓDOK**

tekintély, viselkedés, hit, teljesítés, bátorság-kitartás, nehéz karrier, család, családi identitás, keret megszabása, nehéz munka, egészség, becsület, lakás lehetőség, alázatosság, életmenet, nem-versenyképes fizetés, erő, büszkeség, hivatás, szakmaiság, célratörés, biztos megélhetés, biztos pozíció, sport, edzettség, utazás, bizonytalanság, egyenruha, életképesség, szép munka

#### **AXIÁLIS (TENGYELY) KÓDOK**

##### **Katonai Pálya**

családi identitás  
edzettség  
nehéz pálya  
utazás  
nehéz munka  
szép munka  
életmenet  
egyenruha  
foglalkozás  
család  
erő  
tekintély

##### **Szervezeti kultúra**

alázatosság  
életképesség  
hit  
büszkeség  
teljesítés  
viselkedés  
szakmaiság  
keret megszabása  
bátorság-kitartás  
becsület  
célratörés  
egészség  
sport

##### **Biztonság keresés**

biztos pozíció  
bizonytalanság  
lakhatási lehetőség  
nem-versenyképes fizetés  
biztos megélhetés

#### **SZELEKTÍV KÓD**

##### **FORRÁSOK**

katonai pálya  
szervezeti kultúra  
biztonság keresés

2. ábra: A kódolási folyamat bemutatása. A három egymás alatti tömb a folyamatot időben mutatja be (alapkódok – axiális kódok – szelektív kód).

#### *Nyílt kódolás*

Az interjúk többszöri átolvasása során elsőként nyílt kódokat alkottunk. Többrendbeli átolvasás során a szövegek értelmes szegmenseihez fogalmakat rendeltünk. Az előrehaladás során azokat a fogalmakat, amelyeket többször is használtunk megtartottunk, másokat elvetettünk.

#### *Axiális kódolás*

Az axiális kódolás során a kategóriák (nyílt kódok) közötti konceptuális viszonyok felállítására törekedtünk. Kapcsolatot kerestünk a kategóriák és különböző dimenzióik között.

Arra kerestük a választ, hogy egy bizonyos kategória mit tud elmondani a kutatás alapproblémájáról, annak különböző részeiről, aspektusairól.

Ebben a fázisban visszanéztük, milyen kontextusban van a kód, vagyis mi volt az előzménye, illetve mi volt a következménye, milyen társas környezetben, milyen térben és milyen időben zajlott, tehát mit tud elmondani a szöveggel kapcsolatban, melyek közül az alábbi hármat be is mutatom.

### **„kihíváskeresés”**

Jellegzetesen az interjúk nagyobb részében fordult elő.

*előzmény:* társak missziós élményeinek hallgatása, képek és videók nézése, korábban megtapasztalt élmények felidézése

*környezet:* laktanyában katonatársakkal, szolgálat alatt; otthon este képek és videók felkeresése az interneten

*következmény:* missziós küldetés teljesítése

### **„csapatmunka”**

Az interjúk mindegyikének jellegzetessége.

*előzmény:* szolgálat során megtapasztalt bajtársi munka, összetartás

*környezet:* gyakorlótér, laktanya, misszió

*következmény:* csapatkohézió erősödése

### **„életérzés”**

Az interjúk kevesebb részének jellegzetessége.

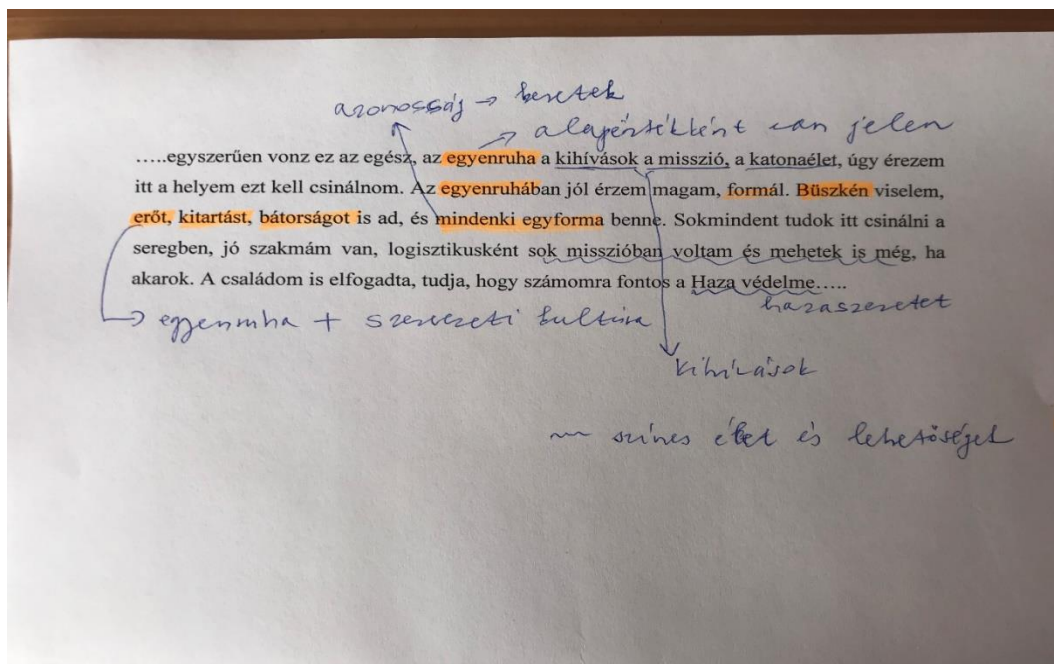
*előzmény:* új haditechnika használata, élmények megbeszélése a katonatársakkal, a családdal

*környezet:* lőtér, gyakorlótér; laktanya; otthon

*következmény:* jogviszonyváltás (szerződésesről hivatásosra)



Az axiális kódolás végén alapkategóriák és alkategóriák rendszere állt rendelkezésünkre, amelyek között összefüggéseket, kapcsolódásokat állapítottunk meg. Ebben a fázisban sok memót, feljegyzést készítettem, mely nagyban segítette a munkámat, melyre az alábbi példát hozom.



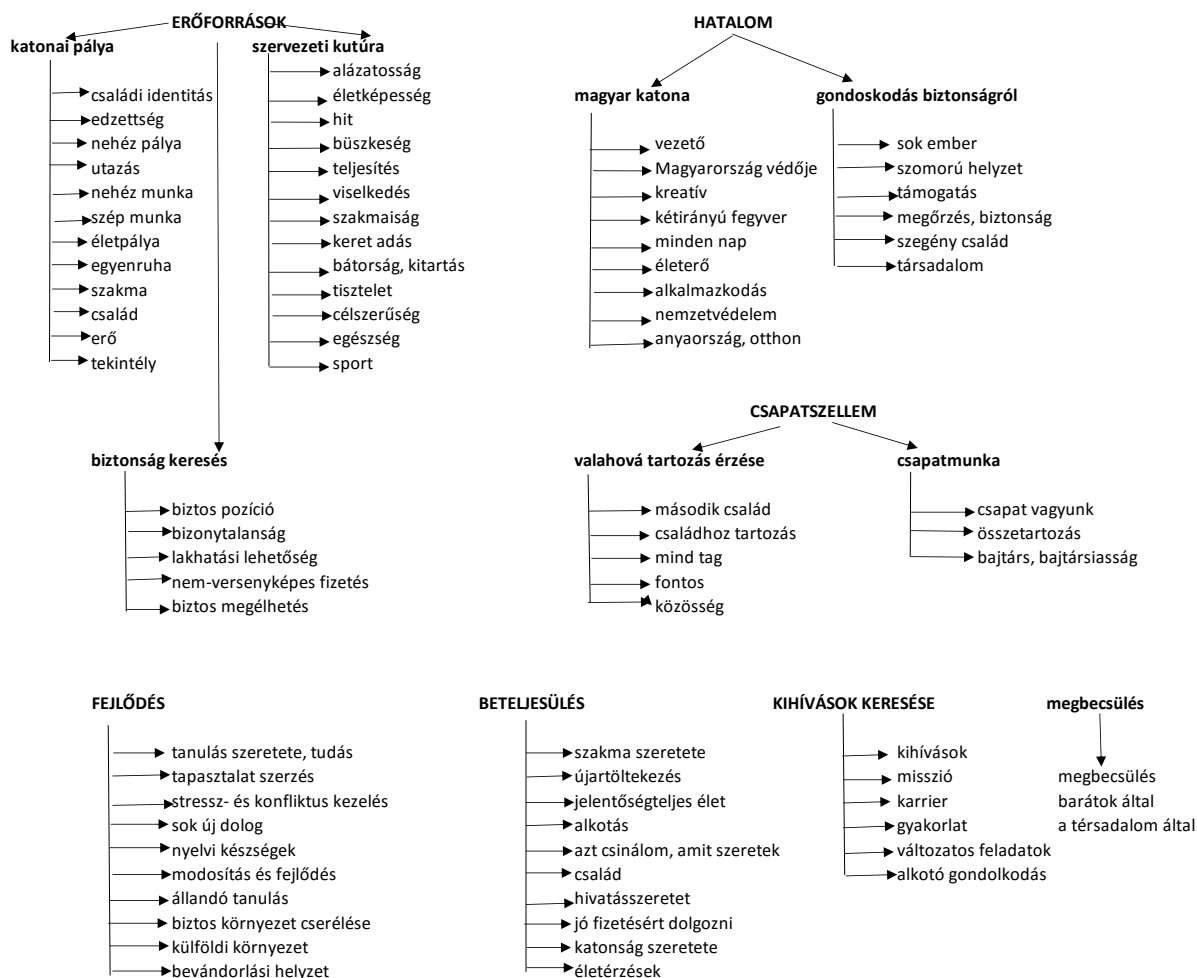
3. ábra: Kódolás, memó készítés bemutatása

### *Szelektív kódolás*

A szelektív kódolás során az első két fázis nyomán azonosított kategóriákat és alkategóriákat kódként alkalmazva hozzárendeltük a szöveghez (kapcsolat a kódok és a szöveg között, e kapcsolat validálása). Ebben a fázisban nem használtuk azokat a kategóriákat, amelyek az axiális kódolás során kimaradtak, továbbá vannak olyan szelektív kódok, amelyekhez nem tartozik axiális kód.

A kódolás során készült szelektív kódok nem teljesen függetlenek egymástól. A 4. ábra mutatja be a szelektív kódok és al-kódok egymáshoz kapcsolódását, amely segítette az általános és átfogó kép kialakítását a minta szerkezetéről.

Az alábbi ábra a katonai pálya GT elemzés szerinti teljes kódhálózatát mutatja be.



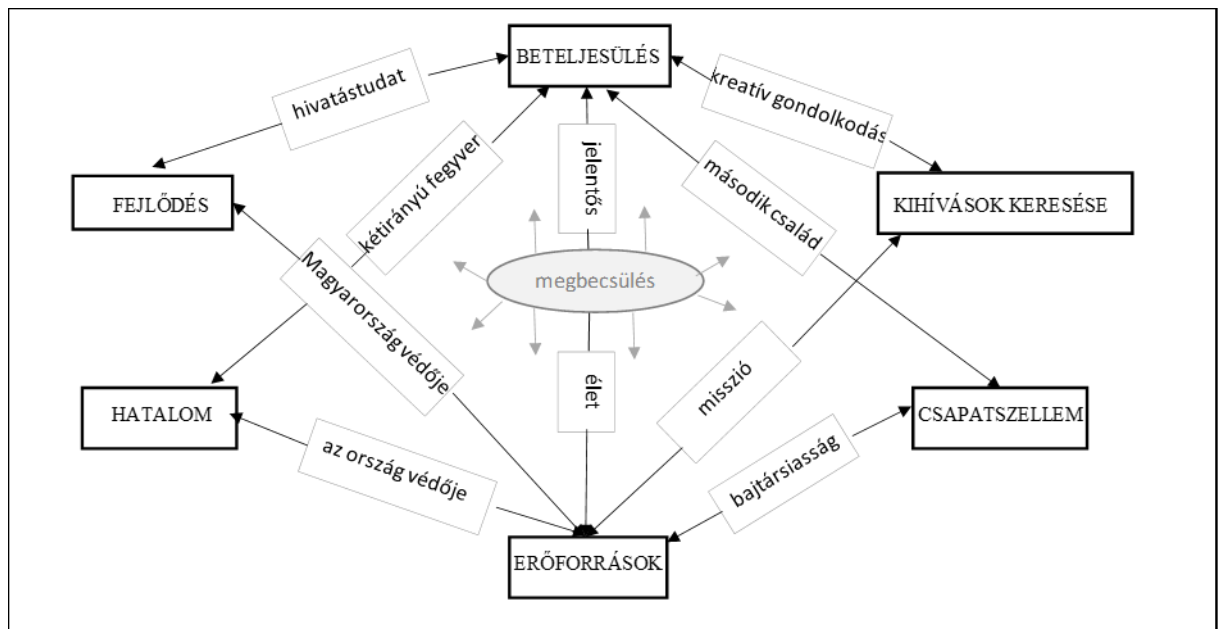
4. ábra: Katonai pálya: teljes kódhálózat - szelektív kódok **NAGYBETŰKKEL**, az axiális (tengely) kódok **vastag kisbetűvel**, az alapkódok normális betűkkel.

#### 7.1.4. Eredmények bemutatása

A narratívákra jellemző, hogy általában egyes szám első személyben és jelen időben szólnak az olvasóhoz, a tervek vonatkozásában kitekintenek a jövőbe, és egy-egy esemény felidézésekor visszatérnek a múltba, továbbá az is, hogy a társas élmények többes számban említődnek. A beszámolók sajátossága még, hogy egy-egy esetben negatívumot is megjelenítenek, a katonai hivatással való feltételezett elégedetlenség kifejezéseként. Minden szöveg a Magyar Honvédség katonáinak ön-narratívája.

#### A kódolás eredménye

Az elemzett szövegek a katonai pályán maradásra ható tényezőket vizsgálták, amelyeknek közös jellemzője, hogy a katonák külső indítatásból írták le motivációikat. A narratívákra jellemző, hogy általában egyes szám első személyben és jelen időben szólnak az olvasóhoz, továbbá az is, hogy a társas élmények többes számban említődnek. A beszámolók sajátossága még, hogy egy-egy esetben negatívumot is megjelenítenek, a katonai hivatással való feltételezett elégedetlenség kifejezéseként. A szövegek a Magyar Honvédség katonáinak ön-narratívái. A katonai pálya szelektív kódjainak hálózatát az 5. ábra szemlélteti.



5. ábra: Katonai pálya: szelektív kódok hálózata

Az ERŐFORRÁSOK első szelektív kódhoz társítható egy katona jellemzőinek leírása, mely egyedi és sajátos módon, központi elemként jelenik meg a beszámolóiban.

Az ön-narratívák mindegyike a **katonai pálya** (más szóval karrier) sokszínűségét járja körbe, kezdve a *családi identitástól az életpályáig*, melyhez az egyén önmagába vetett hitén keresztül vezet az út. A pálya sokszínűségét jelzi a *katonai felkészítés*, mely során elindul az egyén katonai szocializációja. Továbbá az életpálya ívében lévő *nehéz pálya, kemény munka és hatalom* is egyben, amit *jól kell csinálni*. Ez az alapvető kategória az *életpályával* kapcsolatos *professzionalizmust* is tükrözi, mely lehetséges, hogy a hadseregbe való belépés fő motivációja. A *hivatás* és *család* dimenziójában szintén hangsúlyos az ERŐFORRÁSOK szerepe. A katona számára mindkettő fontos, nincs választási lehetőség, csak egyensúlyozás, melyben adott esetben az egyik mező lejjebb kerül, mint a másik, melynek kezeléséhez ERŐFORRÁSOK-ra van szüksége. Az erőforrásokhoz a *hatalom* is hozzátartozik azon aspektusával, hogy a katona képes az önuralomra, azaz az önmaga felett gyakorolt *hatalomra minden nap*. Továbbá a katona önmagában is hatalmat tükröz, valamint hatalmi eszközként akár emberéletek árán is védelmezi a hazát, amiben a *hazaszeretet* dominás tényező, ami jól elkülönül a hatalom dominanciájától és uralkodási jellegétől. Az *egyenruha*, mely önmagában értéket közvetítő elem és szimbólum, a *hit és bajtársiassággal* együtt szorosan kapcsolódnak a katona mindennapi szolgálatához (a hatalomhoz).

Az ERŐFORRÁSOK a katona önmagába vetett hitén túl a tanult és szerzett (misszió, gyakorlatok) ismeretein keresztül, a hazaszeretetén, a haza védelmén állva, a **szervezeti kultúra** elemeiből is táplálkozik. A *bátorság, professzionalizmus* értékek mellett hangsúlyosak a *viselkedés és szabálykövetés* normái, melyek *keretet adnak* a katonának, az egyénnek. A résztvevők, a katonai szolgálathoz társított bátorság, kitartás, becsület, céltudatosság, valamint a szolgálat alapjellemezőjeként sorolt alázat, életerő, hit és büszkeség szintén a szervezeti kultúra elemei, amelyek a katonát pályáját végig kísérik, amiből erőt tud meríteni a nehéz napokon. Az *egészség és sport* elvárt érték és norma a katona számára, mely a honvédség által biztosított igényként jelenik meg az ön-narratívákban.

A biztonság szintén az ERŐFORRÁSOK bázisát képviseli, és a **biztonság keresése**, mint alaptényező van jelen a beszámolóiban. Az öniényként szereplő *biztos állás, biztos megélhetés, lakhatási támogatás*, mely szoros kapcsolatban áll a jövőbe vetített *bizonytalanság* érzéssel és a *nem versenyképes fizetéssel*, minden beszámoló központi eleme.

A második szelektív kód a HATALOM, mely a katonai szolgálat eszenciáját jelenti, és a katonák azon képességét, hogy kielégítsék ezen igényeket. A résztvevők megpróbálták jellemezni a **magyar katonát**, felismerve a hadsereg igényeit és jövőbeni szándékait. A magyar katonának *Magyarország védőjének* kell lennie, akinek az a feladata, hogy *minden nap* megvédje a *hont*, a *házát*. A *két irányú fegyver* kifejezés a béke és a háború (fegyveres konfliktus) dimenzióján haladva magában hordozza a béketeremtést, békefenntartást, vagyis a biztonságot. Magyarország ideális katonája, a résztvevők szerint, *kreatív, képes alkalmazkodni a különböző helyzetekhez, hazája iránt elkötelezett, életerős*, és előbb vagy utóbb vezetővé válhat.

A magas önbecsülés és a feladatvégrehajtás során a kiválóságra való törekvés szintén az ERŐFORRÁSOK-kal állnak kapcsolatban. A hatalom azon aspektusával, hogy a katona képes az önuralomra, azaz az önmaga felett gyakorolt *hatalomra minden nap*. A hatalom ezen aspektusa az erősség érzése, vagyis *minden körülményhez alkalmazkodni képes*, reziliens katona a haza védelmét tekinti küldetésnek, mely jól elkülönül a hatalom dominanciájától és uralkodási jellegétől.

A *hazaszeretet* legdominánsabban a „*Hazám szolgálata*” kifejezésben nyilvánul meg, mely minden beszámolóban olvasható. A *Haza, Hon, Otthon, Magyar Honvédség* szavak mögött meghúzódó magas fokú elkötelezettség figyelhető meg. A honvédelemben jelen lévő **biztonságnyújtásban** a társadalom tagjai iránti szeretet érezhető, mely kapcsolódik a biztonságnyújtáshoz. Biztonságot nyújtani *rengeteg ember* számára, az *egész társadalom* számára, mely egyben a haderő alaprendeltetése is. Ez különösen igaz a *bajbajutottakra, szegény családokra* (még a saját családjukra is), akiknek segítségre van szükségük a *biztonságuk megőrzése* érdekében.

A CSAPATSZELLEM, mely az egyenruha, mint szimbólum mellett erős hatással bír, mind a katona (egyén), mind pedig a társadalom irányába. Az alkódként azonosított **csapatmunkához** tartozó *egy csapat vagyunk* kifejezés, valamint az *összetartozás* a közös célok elérése, mely a szervezet, a katona jellemzője. A **valahova tartozás érzése**, mint alkód aktív eleme a beszámolóknak. A *második család, családhoz tartozás, közösség igénye*, ahol *fontos minden tag* a katonai hivatás iránt elkötelezett egyén számára belső igényként jelenik meg.

A *bajtársiasság*, *bajtárs* kifejezések a csapat alapjai, ahol a katona tudja és érzi, hogy számíthat a társára, megteszi érte, mindazt, amit ő is megtenne a másikért, mely emberi érték, minden narratíva visszatérője.

A FEJLŐDÉS alkalmazkodás a *megváltozott biztonsági környezethez*, az *idegen környezethez*, *misszióban* vagy a *migráns-helyzet* során folyamatos fejlődés, növekedés és tanulás során válik lehetővé, csakúgy, mint az új haditechnikai eszközök működésének elsajátítása. A *fokozott stressz*, valamint a *konfliktusok kezelése* szintén tanulás és fejlődés útján lehetséges, melyre a katonának is fokozott igénye van. Ez az igény a beszámolók több, mint háromnegyedében jelen van. A *tapasztalás*, *folyamatos tanulás* útján szerzett *tudás*, *nyelvtudás*, nem csak a hadszíntéren, de békében is *rengeteg új dolog* megismerést eredményezi. A *tanulás szeretete* a *változtatás és fejlődés* alapja, mely iránti igény szinte minden beszámolóban jelen van.

A KIHÍVÁSKERESÉS közül a *misszió*, mint a katonai hivatás legnagyobb kihívása mellett a *gyakorlatok* is megjelennek, melyeken való részvétel nagyban a beosztástól is függhet. A karrierben rejlő gyors pályáiv felfutási igény szintén összekapcsolódik a már említett két fogalommal. A *kipróbáltam* magam *misszióban*, *éles helyzetben*, melyekben a katona saját határainak megismerése áll. A *változatos feladatok* iránti igény szintén a kihíváskereséshez tartozik, amelyhez kapcsolható *kreatívan gondolkodni* kifejezésben a már megtanult és megtapasztalat ismeretek hatékony ötvözete áll.

A *tartalmas élet*, mint *katonai életérzés*, ami maga a BETELJESÜLÉS, megengedi a katonának, hogy azt *csinálhassa*, *amit szeret*, amiben *feltöltődik*, és ez az érzés vezet a hivatástudathoz. A *család*, mely a valahova tartozás érzésén túl a katona saját családjaként van jelen a beszámolóban, olyan magas szintű önismeretre és igényre utal, ami a boldogságkeresés és önmegvalósítás motorja, és azokat a Magyar Honvédség keretein belül képes is elérni. A BETELJESÜLÉS-ben összpontosuló *jó fizetésért szolgálni*, *hivatás*, *azt csinálhatom*, *amit szeretek*, amire szüksége van az embereknek, vagyis *biztonságot*, *védelmet nyújtani*, *a család*, valamint a *katonai szakma szeretete* az élet valódi értékeit jelentik a katona számára, mely egyben az elégedettséget is jelenti számára.

A **megbecsülés**, mint önálló axiális kód minden katona alapvető igénye, mely a narratívák mindegyikében jelen van. Önmagában olyan erős, hogy önálló szükségletként áll, szinte minden kóddal összekapcsolható. „*Megbecsült vagyok a társaim által és remélem a társadalomban is*” mondat szimbolizálja legjobban ezt az elismerés iránti vágyat.

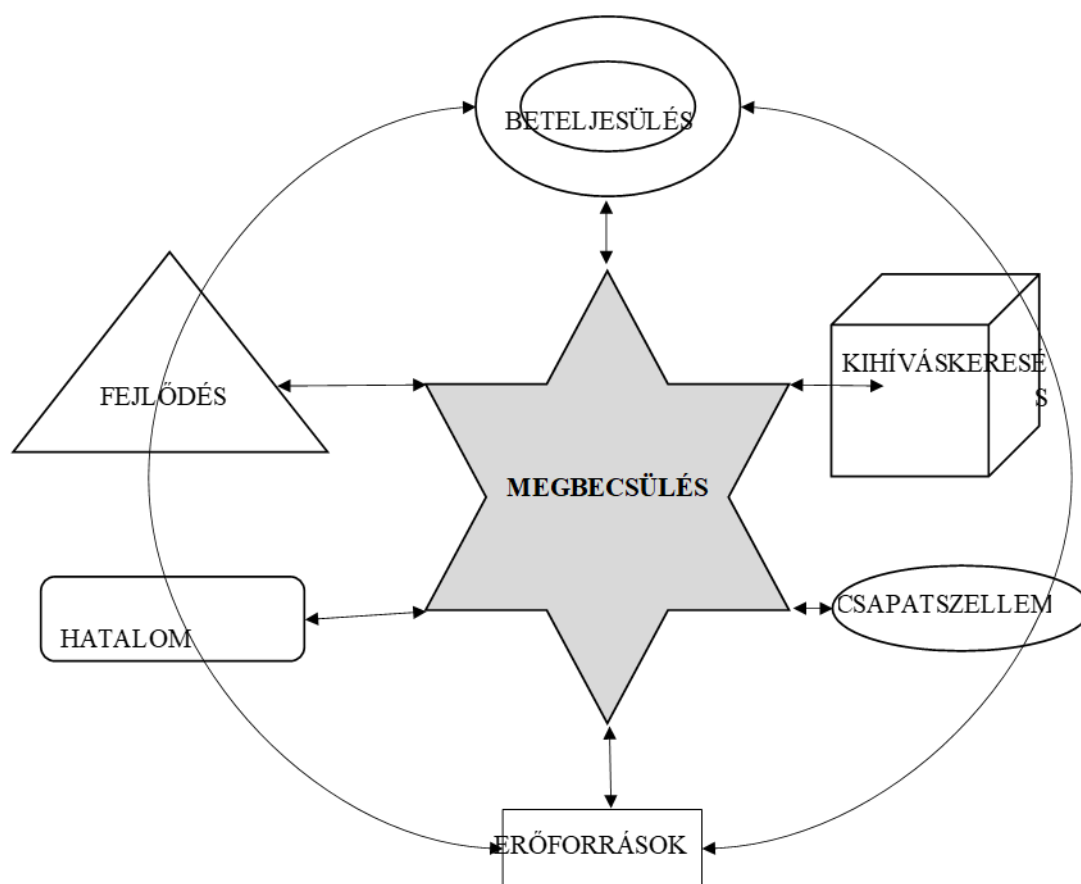
#### 7.1.5. Diszkusszió

„*A katonai pálya: szelektív kódok csillagmodellje*” ábrán jól látható, hogy a szükségletek az ERŐFORRÁS-ból indulnak ki és térnek vissza. Az ERŐFORRÁS-hoz kapcsolódó CSAPATSZELLEM 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 (CSAPATSZELLEM) 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 csillagmodell tetején 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 CSAPATSZELLEM 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 modellt, 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 semlegesen és/vagy negatívan hat.



6. ábra: Katonai pálya: szelektív kódok csillagmodellje

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.*



### 7.1.6. Önreflexió

A katonai pálya motivációinak megismerését szolgáló kvalitatív kutatás eredményeit nem lehet kiterjeszteni a teljes katonai állományra. A feltáró jellegű kutatás a résztvevők tapasztalatainak mélyebb megértésére összpontosított.

A kutatás során - jelen Covid-19 világjárvány miatt - nehézséget okozott azoknak a munkacsoportoknak, katonai programoknak a kiválasztása, hol egy időben több, leginkább a harcászati szinten szolgáló katonák is részt vesznek, akik a katonaélet eszenciáját (gyakorlatok, missziók, kiképzések stb.) szolgálatuk során átélik. A katonai programok a járványügyi rendszabályok betartása mellett zajlottak, ennek megfelelően alacsony létszámban vettek részt a megbeszéléseken a katonák, melyre figyelemmel is több katonai program keretében sikerült a megfelelő mintanagyságot elérnünk.

A kutatás végrehajtását könnyítette, hogy katonaként és kutatóként volt lehetőségem részt venni a vizsgálatban, mely a katonatársak részére bizalommal szolgált, melyet a kutatás pozitívumaként tartunk számon.

Katonaként és kutatóként különös figyelmet fordítottam a narratívák olvasása, elemzése során azok sajátos nyelvhasználatára, "két-irányú fegyver", "hatalom", "egy csapat vagyunk", melyekkel a hétköznapi életben nem feltétlen találkozhatunk, így eltérő jelentéstartalommal bírhatnak mások számára. Továbbá felfigyeltem a nyomtatott betűvel írt szavakra, kifejezésekre is, mint a HON, HAZA, OTTHON, melyek a válaszadó elhivatottságát tükrözték. Fókuszáltam az áthúzott szövegek részletekre is, ahol megállapítottam, hogy azok kihúzása elírás miatt történt, így azokkal az elemzés során nem foglalkoztam. Az írott szöveg grafológiai elemzést nem végeztem, hiszen az nem képezte a kutatás tárgyát. Azzal, hogy katona vagyok, szakértőként tudtam végezni a kutatási feladatokat, hiszen ismerem a katonai pályát, mely a témavezetőm munkáját is segítette.

Mindezek mentén arra is figyelniünk kellett, hogy a katonai énem ne vonódjon be túlságosan az elemzés során, melynek kivédésére témavezetőm "civil szeme" volt a kontroll. Így ezt a kutatás korlátja mellett mégis pozitívumnak tekintjük.

A kutatás sikerét a minta tagjainak köszönhetjük, akik bizalommal és őszinte megfogalmazásaikkal járultak hozzá az eredményekhez.

A Covid-19 világjárvány miatt Magyarország Kormánya által kihirdetett veszélyhelyzetre figyelemmel a Magyar Honvédség katonái az ország működőképességének, az emberek biztonságának megőrzése érdekében részt vesznek a járvány elleni védekezésben. A kórházakban, egészségügyi intézményekben a katonák szakképesítést nem igénylő feladatokat végeznek (pl.: testhőmérséklet-mérés, adminisztrációs és logisztikai feladatok, útbaigazítás stb.), ezáltal segítik az egészségügyi szakemberek teherviselését. Mindeközben a határvédelmi feladatokban is aktívan részt vesznek a katonák. A veszélyhelyzet miatti világjárvány, valamint a határvédelmi feladatok fokozott pszichés és fizikai terheléssel járnak a katonák számára. Mindezek jól szemléltetik a katonák fokozott terhelését.

Összességében kijelenthetjük, hogy a kezdeti nehézségek ellenére jelen kutatás eredményeit pozitívumnak tekintjük, hiszen ismereteink bővültek az alkalmazott módszertan, valamint a katonai pálya területén is (Pákozdi & Bárdos, 2022 b).

## **7.2. Második vizsgálat: Katonai pályaválasztás Covid-19 idején Magyarországon**

### **7.2.1. Bevezető**

Az emberek különféleképpen látják, miért csatlakoznak egyesek a hadsereghez; több különböző megközelítés látható. Az egyik csoport tagjai, főleg liberálisok, azt gondolják, hogy a fő motiváció a gazdaság, vagyis a jobb fizetés, mint más foglalkozások esetében. A másik csoport tagjainak, akik főleg a konzervatív amerikaiak, idealizált képe van a jelentkezőkről, mely szerint önfeláldozó hazafiság motiválja őket. Egy harmadik vélemény szerint a motívum a kétségbeejtő körülményekből való menekülés lehet (Krebs & Ralston, 2020). Az USA-n kívül más országokban is végeztek hasonló vizsgálatokat, ami segíthet a hasonlóságok és különbségek feltárásában. Egy érdekes tényező a szolgálatba lépésben az a képesség, hogy a katonai források hogyan fordíthatók át társadalmi forrásokká, ami egy objektív jutalom a civil szféra és a munkaerő piac számára.

A katonákat motiválhatja az a lehetőség, hogy tőkét gyűjthetnek a katonai szolgálat alatt, amit felhasználhatnak a civil életben. Jellemző ez olyan országokra, mint Izrael vagy Nagy-Britannia (Grosswirth Kachtan & Binks, 2021).

A változó nemzetközi helyzet és a belső problémák mind a Svéd, mind a Norvég hadsereg újjászervezését és új katonák sorozását tették szükségessé.

Egy kvalitatív tematikus analízis legalább három motivációs tényezőt mutatott ki: a hadsereget, mint egy lépcsőfokot, a nemzetközi missziókat és a földrajzi elhelyezkedést és előnyöket (Österberg, Nilsson & Hellum, 2020). Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a csatlakozási motivációk, a hadseregbe való belépésre ható tényezők, és a szolgálatban maradás nagyon hasonlóak egymáshoz, bár valamelyes különbségek lehetnek az országok közti politikai és regionális eltérések miatt. Ez azt is mutatja, hogy mind az elemzés módszerei, mind a toborzási és csatlakozási folyamatok jelentősen fejleszthetők a világ más részein kifejlesztett technikák révén. Ilyen például a Moskos-modell (Taylor és mtsi., 2015), olyan esetekben is, amikor a külső és a politikai-gazdasági helyzetek különböznek. Az említett Moskos – modell a katonai intézmény szerkezeti jellemzőit vizsgálja, az amerikai teljesen-önkéntes (all volunteer) haderő-szervezési rendszerre alapozva. A modell szerint a katonai szerveződés a hagyományos „intézményi” jelleggel (institutional) szemben a „foglalkozási” (occupational) jelleg felé halad (Moskos, 1986, 2010). Ez az úgynevezett intézményi-foglalkozási (institutional-occupational) tézis. Erre utaló jellemző sajátosságok: viszonzás és jogosultságok, szakszervezetek, felőrlődés, munkahely és lakóhely szétválása, másodállások, katonafeleségek, törvények és a katonaság,

és a civil személyek foglalkoztatása. Ezek együttvéve valamilyen formában a katonai szervezeteknek a társadalomban való szerepét is áthangolják (Moskos, 1986, 2010).

Hazai viszonylatban az egészségügyi válsághelyzetet megelőzően megismert pályaválasztási motivációkra támaszkodhatunk, melyek közül kiemelkedik a biztos munkahely és fizetés, a missziós feladatvállalás (Kanyóné, 2013; Papula, 2008, 2013; Varga, 2013; Pákozdi, Fejes, 2016, Pákozdi & Bárdos, 2022).

Jelen kutatás a Covid-19 világjárvány idején, 2020. évben végzett kutatómunka eredményeit mutatja be. Azért tartom fontosnak bemutatni e témát, mert ez idáig a világjárvány időszakából nem állnak rendelkezésre adatok a katonai pályaválasztás motivációjára vonatkozóan sem hazai sem pedig nemzetközi szintén. A vizsgálat során kizárólag a legénységi állomány körében végzett kvalitatív kutatás eredményeire fókuszálunk. A tanulmánynak nem célja a Magyar Honvédség bemutatása, annak szükséges mértékű ismertetése kizárólag a kutatás eredményeinek megértésére korlátozódik. Továbbá nem célja a katonai pályaválasztás korábbi eredményeivel történő összevetés sem.

### **7.2.2. Adatgyűjtés és minta**

A vizsgálati minta gyűjtése a Covid-19 világjárvány idején, 2020. évben a Magyar Honvédség legénységi állományába bevonult katonák körében történt, a Magyar Honvédség parancsnok-helyettese, valamint az Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar Kutatásetikai Bizottságának 2020/16 számú engedélyével.

A bevonulások egyszerre több helyszínen és meghatározott időpontokban történtek. A bevonulás a világjárvány idején is lehetséges a jelentkezők számára. Az alakiképzés szigorú járványügyi szabályok betartása mellett valósul meg. Mivel a katonai pálya-motivációs beszélgetések szokásos elemei az alapkiképzésnek, így a minta résztvevőinek kiválasztása katonaként és kutatóként egyszerű volt.

A minta kiválasztására az adott katonai szervezet személyügyi részlegével történt egyeztetést követően került sor. A katonai szervezet közreműködésével a célcsoport részére eljuttattam a kutatásban történő részvételről szóló felhívást, melyben ismertettem a kutatás célját, valamint azt is, hogy a kutatásban való részvétel önkéntes és anonim. Továbbá azt is, hogy a kutatásban

kizárólag a légénységi állományba vonult katonák vehetnek részt. Ezt azért tartottam fontosnak, mert előfordul, hogy az alapkiképzésen részt vesz egy-egy altiszt és tiszt is.

### *Adatgyűjtés*

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

- Hogyan lettek katonák? Miért választották a katonai pályát?

A „hogyan” és „miért” (Charmaz, 2008) kérdőszavak segítségével mélyebb betekintést nyerhetünk a kutatás alanyainak katonai pályaválasztás motivációjáról és attitűdjéről.

- 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?

A haderő erősségére és gyengeségére adott válaszaikból indirekt módon nyerhetünk információt a kutatás alanyainak haderővel szemben támasztott igényeiről, valamint a haderővel kapcsolatos ismereteiről is. Tehát mindazokról, amelyekkel azonosulni (Willig, Rogers, 2017) tudnak és amit várnak a haderőtől.

- Mit jelent számukra az egyenruha?

Az egyenruha önmagában egy munkaruha, azonban mégis számos érzést hív elő, melynek megismerése a haderőhöz kapcsolódó attitűdökről ad információt. Ennél a kérdésnél szintén a haderővel kapcsolatos elvárások megismerésére összpontosítottam.

Az életcélok (Hunt, 1988) meghatározó szereppel bírnak az egyén életében, melyek eléréséhez rövid és hosszú tervek felállításán, majd megvalósításán keresztül vezet az út. A résztvevők életcéljainak megismerése lehetővé teszi számunkra, azon túl, hogy mennyire köteleződik el a haderő irányába, azt is, hogy a munka világán túl milyen más tervekben, célokban gondolkodnak. Ennek megismerésére tettem fel az alábbi kérdést:

- 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 tiszt 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). Az említett katonai szabályok mellőzése és a fókuszcsoportos elrendezés nagyban segítette a minta tagjainak haderővel kapcsolatos véleményének, gondolkodási sémáinak megismerését (O'Donell, 1988; Barbour & Kitzinger, 1999)

Így összesen 229 fővel folytatott interjúk (19 csoportos interjú) leiratainak Grounded Theory (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) szerinti elemzését végeztem el. A résztvevők választékosan fogalmazták meg véleményüket, érzéseiket és gondolataikat a feltett kérdésekre vonatkozóan. A válaszadók szociológiai jellemzőjét nem vizsgáltam, ideértve a név és egyéb személyazonosításra utaló adatokat is, a nem és életkor esetében a beszélgetéseken tapasztaltakat ismertetem (Pákozdi & Bárdos, 2022 b).

### **7.2.3. Elemzés és kódolás**

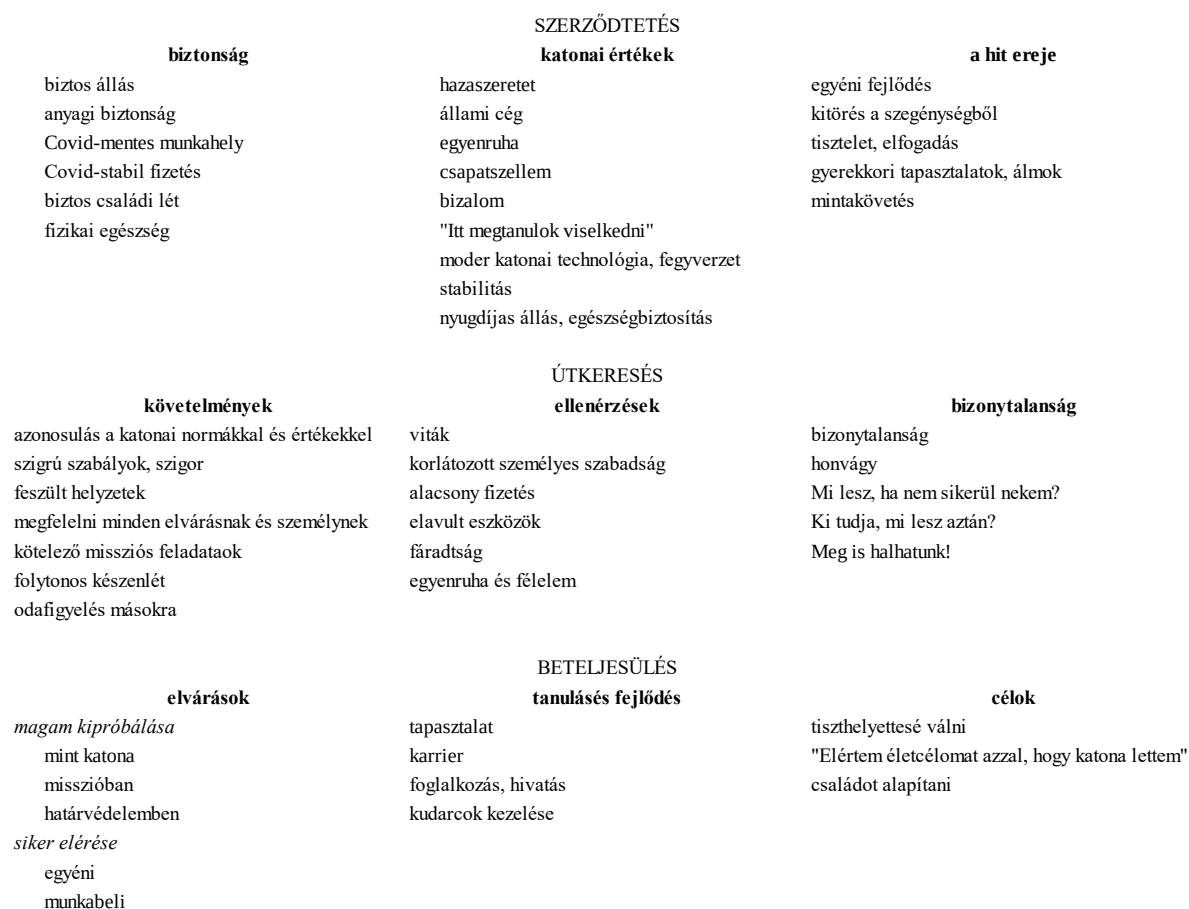
A közkatonák katonai pályaválasztásának, a haderőhöz, az egyenruhához való érzéseik, gondolataik feltárásához, továbbá életcéljaik (rövid és hosszú távú tervek) megismeréséhez a GT elemzést (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) alkalmaztam.

Az elemzés során három kódolási szintet használtam: *nyílt* (alap) kódolást, *axiális* kódolást és *szelektív* kódolást. Ez a folyamat azt eredményezte, hogy egyre kevesebb kód képviselte a nagyobb és nagyobb kategóriákat, ami az interjúk végső, összpontosított áttekintéséhez vezetett (Corbin & Strauss, 2015).

A kódcsaládokat diagramkét ábrázoltam, mellyel célom az, hogy segítsem az olvasó kódok közötti kapcsolatrendszerének megértését. A kódolást önállóan végeztem. Miután az első elemzések elkészültek, a témavezetőmmel megvitattuk az eredményeket. Egyet nem értés nem történt, így nem volt szükség további kollégák bevonására.

#### 7.2.4. Eredmények bemutatása

A 7. alábbi ábra a GT elemzésben a három szelektív kódot, valamint a hozzájuk kapcsolódó releváns fogalmakat, kifejezéseket (axiális és nyílt kódokat) mutatja:



7. ábra: Katonai pályaválasztás kódjainak bemutatása

Az elemzett szövegek a katonai pályaválasztásra ható tényezőket vizsgálták, amelyek közös jellemzője, hogy a közkatona külső indíttatásból mondták el motivációikat. A szövegekre jellemző, hogy általában egyes szám első személyben és jelen időben szóltak, továbbá az is,

hogy a társas élmények többes számban említődnek. Az interjúk sajátossága, hogy kitekintenek a múltba a gyermekkori élmények átélésével, valamint a tervek felvázolásával a jövőbe is. Az elemzett szövegek során három szelektív kódot azonosítottunk, melyek mindegyikéhez több al-kategóriát rendeltünk.

A szelektív kódok közül a SZERZŐDTETÉS, mint bázis van jelen a beszámolóban, mely három al-kategóriából (azaz axiális kódból) áll, ahol elsőként a *biztonság*, melyet a *katonai értékek* követnek, és végül a *hit ereje* található.

A **biztonság**, mint a SZERZŐDTETÉS egyik alapvető motivációja, melyet minden válaszadó megemlít, *biztos állást, anyagi biztonságot és családi létbiztonságot* tartalmaz. Emellett megtalálhatók azok is, amelyeket a világjárvány hozadékaként a bevonulók egy része szofisztikáltabban fogalmaz meg. Ezek a következők: *Covid-biztos munkahely, Covid-biztos fizetés, állami cég*, valamint *fizikai egészség*. Minden válaszoló első helyen a biztonságot említette alapmotivációként, mely egyben életük stabilitását is eredményezi.

A második axiális kód, a **katonai értékek** magukba foglalják a *hazafiságot*, amelyet olyan kifejezések jellemeznek, mint a *hazaszeretet, haza védelme, tisztelet, kitartás, büszkeség, bátorság, elszántság, és az engedelmisség*. A csapatszellem, mely szintén *katonai érték* - a hozzá kapcsolódó *bajtársiasággal* együtt - valamint a *bizalom* egységesen említődnek a résztvevők által. Jelentős különbség van a korábban (2019) és a világjárvány idején bevonulók között: míg az előbbiek a hazaszeretetet, a *haza védelmét* tekintik elsődleges motivációnak, addig az utóbbiak számára ez csak másodlagos motiváló tényező a katonai pályaválasztásukban. Az *egyenruha*, ami önmagában is értéket közvetít, összekapcsolódik a *biztonsággal, védelemmel, bizalommal, csapatszelemmel*. Néhányuk körében azonban ambivalens érzéseket is kelt, melyek a biztonság és félelem kontinuumban figyelhető meg, amire a hangosan felkiáltott „*Meg is halhatunk!*” mondat hívja fel a figyelmet. A *csapatszellem*, mely szintén *katonai érték*, a hozzá kapcsolódó *bajtársiasággal* együtt, egységesen említődnek a résztvevők által. „*Az itt megtanulok viselkedni!*” mondatot több résztvevő is említette, ami a haderő szabálykövetési norma- és viselkedési *követelményeivel* áll kapcsolatban. A *korszerű haditechnikai és fegyverek*, mint motiváló tényezők a résztvevők többségénél jelen vannak. Különös tapasztalás volt, hogy a *nyugdíjas állás és egészségügyi ellátás* miatti motiváció csak kisebb arányban jelenik meg a résztvevők körében, amely



valószínűleg arra a tényre utal, hogy újoncok és az „itt és most”-ra koncentrálnak, és kevésbé tekintenek előre.

A katonai pálya, mint *szegénységből való kitörés* lehetősége a *biztos munkahelyre* épül a *hit ereje* axiális kód által, melynek megjelenése példa értékű néhány résztvevő körében. Az *egyéni fejlődés* iránti igény jellemzően jelen van a minta tagjai körében, mely párosul az egyéni tervekkel, célokkal. A honvédelmi táborok *élményeit*, honvédelmi versenyeken tapasztaltakat, a *gyermekkori élmény* miatti pályaválasztás eredményeket több résztvevő is említi. Ide kapcsolódnak a *gyermekkori álmok* is, melyek felnőttként történő megvalósítására törekszenek néhányan. A *szülők és barátok* (társas) *mintakövetése* csekély számban, de annál markánsabban van jelen, mely kifejezetten a katonai *hivatással* áll kapcsolatban. Azonban a *megbecsülés* iránti igény, mely szorosan kapcsolódik az önmagukba vetett hitükhöz, minden résztvevő számára motiváló tényező, melynek elérését a katonai életpályájukban látják. Abban, hogy képesek a felmerülő akadályokat és elakadásokat a hit ereje által legyőzni, mely az önbecsülésük emelkedésével a megbecsültségüket is magával hozza. Továbbá hiszik, hogy a Magyar Honvédség egyre emelkedőbb társadalmi presztízse a megbecsültségük emelkedését is magával hozza.

Az ÚTKERESÉS az akadályok és gátak szelektív kódja. Ehhez tartozik minden olyan al-kategória, melyek a katonai pálya elhagyását, a leszerelést eredményezi, akár az alapkiképzéskor, de hatással bírhatnak a későbbi pályaelhagyásra is. Több, a SZERZŐDTETÉS-nél megnevezett al-kategóriához kapcsolható ambivalencia azonosítható ebben a szelektív kódban. Ilyen al-kódok a *katonai értékek és szigorú szabályok, szigor; korszerű haditechnika és elavult eszközök; egyenruha és félelem; egyenruha és „Meg is halhatunk!”*; vagy a *hit ereje* és a *„Ki tudja mi lesz akkor!”*; *anyagi biztonság és alacsony fizetés; stabilitás és bizonytalanság. A személyi szabadság korlátozását, a folyamatos rendelkezésre állást és a honvágy megjelenését* több résztvevő is említi. A *fáradtság, viták, másokra figyelés* megjegyzések figyelemfelkeltők még akkor is, ha a résztvevők csekély száma sorolta csak azokat. Az egyenruhához társuló félelem, valamint az élet elvesztésének („*Meg is halhatunk!*”) realizálása leginkább 2020. év második felében bevonultak körében van jelen. Csakúgy, mint a *bizonytalanság, fáradtság, reménytelenség („ki tudja mi lesz akkor!”)* szigorú szabályok és a *honvágy*.

Az ÚTKERESÉS azt jelenti, hogy az új katonáknak (újoncoknak) sok **követelménnyel** kell szembenézni, mint például a *szigorú szabályok, szigor, feszült helyzetek, kötelező missziós feladatok*, melyek a katonai szolgálat tipikus jellemzői. Azonban azt is felismerik, hogy azonosulniuk kell a *katonai normákkal és értékekkel, meg kell felelniük minden katonai és személyi elvárásnak*, a szolgálat érdekében *folyamatos készenlétben kell állniuk és figyelniük kell másokra*.

Az erős **követelmények**, amelyek gyakran a katonává válás során (után) realizálódnak **ellenérzéseket** váltanak ki az újoncokból. Az **ellenérzések** a *személyes szabadság korlátozásából, alacsony fizetésből, az elavult eszközökből fakadnak*, amelyek szemben állnak az elvárásaikkal, fáradtságot, vitákat, és viselkedési zavart eredményezhetnek. Mindezek beárnyékolhatják az *egyenruhához* társuló pozitív tartalmakat a *félelem* által.

Azok, akik a biztonság reményével lépnek a seregbe, most **bizonytalansággal** találkozhatnak. Olyan kifejezések, mint a „*Mi lesz, ha nem sikerül nekem?*”, „*Ki tudja mi lesz aztán?*” tükrözik a kudarctól való alapvető félelmet, míg a felkiáltó jel: „*Meg is halhatunk!*” a lehető legrosszabb végkifejlettől való félelmet mutatja.

A BETELJESÜLÉS a terveket, elérendő célokat megjelenítő szelektív kód. E kód tartalmához a SZERZŐDTETÉS bázisán és az ÚTKERESÉS akadályain keresztül vezet az út. Vannak azonban néhányan, akik már múlt időben fogalmaznak „*Elértem a célomat, katona lettem!*” és vannak, akik a múlt idő mellett egyben a jelenbe és jövőbe is kitekintenek az „*Erre készültem, ezt akarom!*” mondatok által. Többen is a jelen időben megfogalmazott mondattal „*Új haditechnikai eszköz kézben tartása!*” fejezik ki céljaikat. A résztvevők kisebb részének az *élmény keresés* leginkább missziók teljesítésében nyilvánul meg, nagyobb részük attól függetlenül a napi feladatok során keresi azt.

Az **elvárások** meghatározhatják a követendő utat, amelyen a katonának végig kell, lehet menni, ami a sikerhez vezető egyik út is egyben. Az *önmaguk kipróbálása* egyrészt társul a *missziós feladatokkal* másrészt pedig a civil élettől eltérő *katonaélettel*, melyet szintén több résztvevő említ. A célok elérése erősen összekapcsolódik a **tanulás és fejlődés** igényével, kapcsolódik a *karrier és hivatás* eléréséhez, valamint az *egzisztencia* megteremtéséhez és a *kudarok kezeléséhez* is, mely leginkább a 2020 második felében bevonultak körében jelenik meg. Szintén erős motiváló tényezőként van jelen a *siker elérése* a minta tagjai körében, mely *egyéni*

és munkasikerek átéléséből tevődik össze. Mindezek a célok a teljes BETELJESÜLÉS-hez vezetnek. Vannak közöttük olyanok, amelyek már megvalósultak: „*Elértem az életcélokat azzal, hogy katona lettem.*”, míg mások jövőbeli tervei között a *tiszthelyettesé válás* szerepel. Ha az elvárásaik valóra válnak, akkor az alapvető cél és motiváció, a *családalapítás* is teljesíthető.

#### *A kódok áttekintése*

A **katonai értékek** domináns alapkódja az *egyenruha*, mely magába hordozza az egyformaságot, olyan egységet képvisel, amely képes eltüntetni a társadalmi különbségeket, ezáltal esélyt ad a fejlődésre és növekedésre. Mindezeket a közkatonák is érzik és látják, hiszen megfogalmazódik bennük a *tanulásra* való igény (Maslow, 1943; Herzberg, 1968). Az egyenruhához kapcsolódó hatalmi motiváció a haza védelmét, a katonák kötelességét szimbolizálja – „*Megvédem a hazámat, erre készülök!*” A *bizalmat* számukra a haderő, mint munkáltató jelenti, amire minden körülmények között számíthatnak, valamint a *csapatmunka*, - „*Jó érzés egy csapat tagjának lenni.*”; „*Jó érzés valahova tartozni.*” - ahol a kollektív tudás és érzelmi biztonság egyformán jelen vannak (Maslow, 1943; McClelland, 1987; Peterson & Seligman, 2004).

Az egyenruhához köthető motívumoknál jól érzékelhető volt a közkatonák kisebb részénél a hosszabb idejű munkanélküliségből eredő lehangoltság, elkeseredés érzések megváltozása, derű, hála és kíváncsiság volt tapasztalható arcukon.

A *szabálykövetési igény*, valamint az *új haditechnikai eszközök és fegyverek* ambivalens képet mutatnak. Noha többen vannak, akik számára ezek motiváló tényezők, azonban néhányan ezeket említik a haderő gyengeségeként, mely mögött meghúzódó ismerethiány és sztereotípiák (Atkinson és mtsi., 1997) állhat. A haderőben meghatározott szabályok, parancsok alapján történik a feladatok végrehajtása, a kommunikáció, a napi élet. Ez a fajta szabálykövetés (Cesar, 1995, Eidson, 1995), a szabályok szerinti élet keretet ad a katonák számára, megkönnyíti életüket, segít eligazodni a mindennapokban. A közkatonák nagy része a viselkedési minták tanulását, követését igényli a haderőtől, - „*Itt megtanulok viselkedni!*” - mely esetükben egyben hiánypótló is.

A *szegénységből való kitörés* nagyon erős motívum néhány közkatona számára, mely a *hit erején* keresztül válik értelmezhetővé. A gyermeki létben tapasztaltakból táplálkozik, mely az egyének fiatal éveiben is jelen van, ahol az egyedüli kitörési utat a haderő jelenti részükre. Számukra az egyenruha tiszta ruhát, a napi háromszori étkezés az életben maradást, a nőtlen szálló (legénységi szálló) a hajlékot biztosítja. Azonban fontos kiemelni, hogy körükben is jelen van a tanulás, megbecsülés, fejlődés igénye, valamint a hazaszeretet, a haza védelmét szolgáló elhivatottság.

A bevonulók nagyobb részének önmagába vetett *hite* összekapcsolódik az ÚTKERESÉS szelektív kódnál azonosított akadályok legyőzésével (*fáradtság, viták, feszült helyzetek, kötelező missziós feladatok stb.*) és terveik megvalósításával. Drive-ként működik és belső meggyőződéséből táplálkozik.

A *megbecsülés* iránti igény dominanciája összekapcsolódik az egyenruhával, az általa közvetített értékekkel. Korábbi más munkáltatóknál szerzett kellemetlen érzések után a közkatonák úgy érzik és hiszik, hogy a Magyar Honvédség, mint munkáltató, tiszteli őket és folyamatos fejlődést (Maslow, 1943) biztosít számukra, valamint elismeri (Herzberg, 1968) a haza védelméért nyújtott készletüket - „*Itt megbecsülnek és fejlődhetünk.*” „*Értékelik, amit csinálunk.*” Ez az al-kategória az interjúk során szerzett benyomások alapján kiemelkedik a többi közül, és úgy tűnik, szinte önmagában képes legyőzni az ÚTKERESÉS során azonosított al-kategóriákat, és elvezet az önmegvalósításhoz (Maslow, 1943). A személyes fejlődéshez, hatékony szolgálatteljesítéshez, hivatásként való feladathoz nélkülözhetetlen a katona megbecsülése, elismerése. E nélkül a katona megkérdőjelezi létét a rendszerben, önbecsülése csorbul, az alapszükségletek szintjére zuhan, teljesítménye lecsökken, ami beosztás váltással, végül leszereléssel jár.

Az ÚTKERESÉS során megjelenő további al-kategóriák közül kiemelkedik a korábban végzett kutatások során (2019) nem tapasztalt *fáradtság, másokra figyelés, viták*, amelyek a tartós munkanélküliség (Jahoda, 1980, Kawohl & Nordt, 2020) velejárójaként jelenhetnek meg a bevonulók kisebb részénél, a mögötte meghúzódó alacsony önértékelés következményeként. A *honvágy* a civil életben megszokott személyek és tárgyak hátra hagyásával jelentkezik a katonai szocializáció első hetében, melynek tovább fokozódása akár a leszerelést is eredményezheti, - mely eddig szintén nem volt hangsúlyos a bevonulók körében - mely önmagában is jelentős akadályt képez a katonai életcélok megvalósításában. A *személyi szabadság korlátozása*

magában hordozza a tájékozottságot, és egyben annak elfogadási képtelenségét is, ami látszólag egy másik oka a leszerelésnek. A közkatonák által említett *alacsony fizetés* nem egyenlő a *Covid-biztos fizetéssel*, ami ugyan a megélhetés alapja, de azt vetíti előre, hogy a közkatona egy idő után több jövedelmet vár a hadseregtől, mellyel képes családot alapítani és fenntartani, ellenkező esetben a pályaelhagyás mellett dönthet.

A BETELJESÜLÉS szelektív kódban összpontosuló célok (Hunt, 1988) és tervek drive-ként hajtják a közkatonákat a tartós katonai szolgálatvállalás irányába, melynek forrása az anyagi biztonság elérésén túl, elismerésük, önfejlődési igényük (Maslow, 1943) és hitük, amiben a katonai értékek alapmotívumként vannak jelen. Konkrét céljaik (Hunt, 1988) között az altiszté válás, karrier építés és hivatás kialakítása áll. Az altiszté válás összekapcsolódik a katonai hivatással, melyet egy, a karrierépítésnél lassabb folyamatként képzelnek el. Elmondásuk szerint ez esetben a hangsúly a hosszabb ideig tartó tanuláson, tapasztaláson és fejlődésen van, mely idő alatt felépített katonai életpálya hivatásukká válik. A karrierre, mint rövid távon megvalósuló célokra tekintenek. A rövid táv esetükben körülbelül tíz év, mely alatt szerzett ismeretek és jártasságok, beleértve a missziós feladatokat, anyagi biztonság megteremtésén túl a pálya elhagyásával jár. Ismereteik hasznosulását más, hasonló területen képzelik el, mint például személyi testőr. Ezzel a karrier képpel, annak hátránya mellett előnyével a haderőnek számolni kell.

Azonban az élménykeresés (Csíkszentmihályi, 2004) és önmaguk kipróbálása, saját határaik feszegetése ismeretlen helyzetekben, helyeken és feladatokban egyaránt színesíti terveiket, melyek elérése további teljesítményekre (Atkinson, 1976) ösztönzi őket. Az élménykeresés mögött meghúzódó kíváncsiság magába foglalja az új dolgokra való nyitottságot, a kritikus gondolkodást és a tanulás szeretetét. E mögött az ún. **kihíváskereső karakter** mögött is jelen van a biztonság (anyagi és érzelmi) igénye, azonban erre ő más – nem katonai – körülmények között is képes. Tapasztalni, fejlődni, növekedni akar, nem igazán az anyagiak motiválják („*A pénz nem érdekel annyira*”), hanem a kihívás teljesítése. Nem feltétlenül szabálykövetők, azonban a feladatot a lehető legjobb módon végrehajtják, melyben megjelenik a bátorság és a kreativitás. Az ő megtartásuk nehéz, ha az önfejlődési igényük gátolt, más kihívást (munkáltatót) keresve tovább állnak („*Korábban a rendőrségnél szolgáltam, de nem fejlődhettem*”).

### 7.2.5. Diszkusszió

A minta tagjai szofisztikáltan és néhol, a nem-verbális jelek közvetítésével (düh, szomorúság, reménytelenség, hála, bizalom, lelkesedés) is érzékeltették pályaválasztásuk motivációit. Az tény, hogy a világjárványt megelőző időszakban is a biztonság és a normál életvitelhez szükséges rendszeres jövedelem alapszükségletként (Maslow, 1943) volt jelen a résztvevők katonai pályaválasztásában. Azonban mellettük a hazaszeretet, a haza védelme, valamint a katonai értékekkel (csapatmunka, tisztelet, alázat, szabálykövetés) (Pákozdi, 2019) történő azonosulás miatti tudatos pályaválasztás (Borgen-Hiebert, 2006; Grinzberg, 1951; Holland, 1973; Super, 1957, 1990). is, mint motiváció megfigyelhető volt.

A légénységi állomány körében végzett interjúk elemzését követően megállapítható, hogy a Covid-19 világjárvány hatása érezhető az egyének katonai pályaválasztása során. Azonban a világjárvány idején bevonuló, - többségében 20-30 év közötti fiatalok, néhányan 30-35 év körüliek - körében kiemelten, hangsúlyosan jelenik meg a *biztonságszükséglet* kielégítettségnek igénye, melyet a „Covid” kifejezés használatával, *Covid-biztos fizetés*, *Covid-biztos munkahely* erősítenek meg a résztvevők. A Covid kifejezés a külső kényszerből történő katonai pályaválasztást sugallja (Borgen & Hiebert, 2006; Grinzberg 1951; Super, 1990).

A katonai pályáról nem megfelelő ismeretekkel rendelkező egyének (Borgen - Hiebert, 2006) döntésének elsődleges motivációja önmaga és *családja létfenntartására* koncentrálódik, mely így külső célmeghatározásként sarkallja aktivitásra az egyént (Jehoda, 1980), amit az *állami cég* irányába történő elmozdulásuk is megerősít. Korábban, más civil munkáltatónál tapasztaltak - „*Nem kaptuk meg időben a fizetésünket.*”, „*Nem fizettek ki.*” „*Nem voltunk bejelentve.*” - is a biztonságos munkahely iránti igényüket (Hunt, 1988) támasztja alá. Mindezeket a haderő képében látják megvalósíthatónak, - „*Hadseregbe mindig szükség van.*”, „*Honvédség mindig volt és lesz is.*” - ami a katonai értékekkel történő részbeni azonosulást, vagy annak teljes hiányát eredményezheti körükben. Ezekre utalnak az általuk elmondottak is, *a szigorú szabályok, viták, megfelelni mindennek és mindenkinek, fáradtság, bizonytalanság, az egyenruhához köthető félelem az élet idő előtti elmúlására tett hangos felkiáltás* „*Meg is halhatunk!*”, vagy a tervek nélküli munkavégzés - „*Ki tudja, mi lesz akkor!*” -, melyek az ÚTKERESÉS során, mint akadályok hátráltatják, gátolhatják a katonai pálya irányába történő elköteleződést, a katonai hivatás vállalását. Azonban az is tény, hogy a SZERZŐDTETÉS axiális kódjaként megfogalmazott katonai értékek közül az *egyenruha* önmagában is biztonságot és stabilitást nyújt számukra - „*Jó érzés benne lenni.*”; „*Azt érzem, megvéd*

*mindentől.*”; „*Védelmet és biztonságot ad.*” Számukra az egyenruha viselése a valahova tartozás igény (Maslow, 1943; McClelland, 1961, 1987) kielégítettségével is jár - „*Jó érzés egy csapat tagjának lenni.*”; „*Jó érzés valahova tartozni.*” - így a haderőben történő szolgálat keretét, stabilitást ad az életüknek. A bevonulók nagyobb részének önmagába vetett hite összekapcsolódik az ÚTKERESÉS során azonosított akadályok legyőzésével és terveik megvalósításával. Drive-ként működik és belső meggyőződéséből táplálkozik.

A *családi mintakövetés* (szülő, testvér) és *társas ráhatás* (barátok, ismerősök) (Super, 1957 1990; Jahoda, 1980; Csíkszentmihályi, 1990), mint a SZERZŐDTETÉS egyik al-kategóriája halmozottan van jelen a beszámolókbán, mely a magas szintű rendszerismeretet feltételez - „*Gyerekkorunk óta katonai nevelést kaptunk.*”, „*A családban mindenki katona.*” „*A barátaim sokat mesélnek a katonaéletről.*” A gyermekkori vágyak is szerepelnek a mintában, mely a haderő irányába történő elköteleződésről tanúskodik - „*Gyerekorom óta katona akarok lenni!*” „*Elértem a célom, katona lettem!*”

A megfelelő felszerelésben (ruházat és új fegyverzet) végzett harcászati gyakorlatok éjjel-nappal, sárban, napsütésben, esőben, szélben szintén az *élménykeresésükhöz* kapcsolódik. Ehhez kapcsolódik a „*Ki-be ugrálni az új harckocsikból.*”, valamint az *új haditechnikai eszközök kézben tartása* során átélt érzések. Az élménykeresők számára maga a katonai lét kipróbálása az első lépés, melyre épül a missziós (fegyveres külszolgálat) szerepvállalásuk, valamint a migrációs helyzetből eredő határvédelmi feladatok teljesítése. Mindezek a feladatok az érzelmi és fizikai megterhelésen túl emeltebb jövedelemmel is járnak, mely szintén magas motivációval párosul. Úgy érzik ezzel megteremthetik a *családalapításhoz* szükséges pénzügyi erőforrásokat, az *egzisztenciát*.

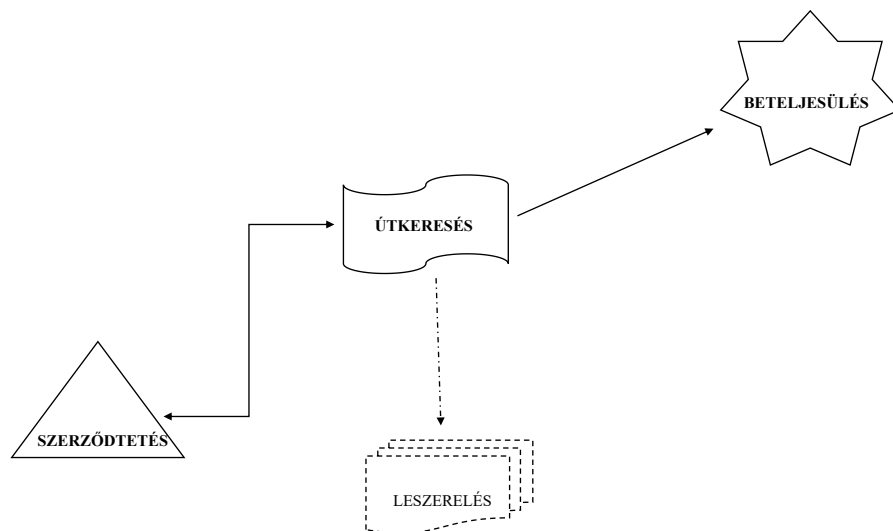
Az *egyéni és munkasikerek* elvárt pozitív hatásai belső erőként (McClelland, 1980, 1987) támogatják őket céljaik elérésében és a katonai szolgálatvállalásukban. Az *altiszté válás* lehetősége adott a közkatonák számára, mely sokuk számára elérendő célként azonosul (Hunt, 1988). Eléréséhez gyakorlati és elméleti ismereteik bővítésén túl számos kudarc kezelése, önbizalom és kitartás szükséges. Az „*Elértem az életcélom, katona lettem!*” múltidőben kimondott mondat egy beteljesült célt fogalmaz meg, mely további sikerek és teljesítményekre ösztönzi az egyént.

A BETELJESÜLÉS szelektív kód alatt ismertetett célok általánosnak tűnő megfogalmazásai a közkatonák által felvázolt nagybani terveiket tükrözi. Több közülük megfelelő előtervezés nélkül, a haderőhöz kötődő ismeretükből eredően fogalmazódnak meg. A katonai szocializációjuk, adott esetben élethelyzetük stabilizálódását, emelkedését követően katonai

céljaik és terveik bővíhetnek, változhatnak, melyhez kérdés, hogy a SZERZŐDTETÉS szelektív kód energiái elegendőek lesznek e.

#### 7.2.6. A szelektív kódok szimbolikus elemzése

A szelektív kódok mindegyike szimbolikus jelentést is hordoz magában, melyekkel a katonai pályaválasztás motivációja leírható. Fontosnak tartom ennek bemutatását, mellyel egyben a GT-elemzés fejlődését kívánom elősegíteni.



8. ábra: Katonai pályaválasztás: szelektív kódok szimbolikus hálózata

A szelektív kódok szimbolikus elemzése közül az egyenlő szárú háromszögben elhelyezkedő SZERZŐDTETÉS, bázisként van jelen a beszámolók mindegyikében, melynek talpazata stabilitást nyújt az egyénnek a katonai pályaválasztásához, és minden oldalról egyformán támogatja a döntését. Az itt összpontosuló egyéni döntésen alapuló értékek, mint például *egyenruha, hazaszeretet, biztos állás, csapatszellem, biztonság* SZERZŐDTETÉS-ként szolgálnak, és mindvégig támogatják az egyén döntését a katonai szocializációja során.

A háromszög csúcsa előre vetíti az egyéni célokat, a *missziós szerepvállalást, önmaga kipróbálást, tanulás és fejlődés lehetőségét, siker elérését, családalapítást, egzisztencia elérését, karriert és hivatást*, melyek a BETELJESÜLÉS szelektív kódban összpontosulnak. A háromszög csúcsa kifejezi azt is, hogy a célok eléréséhez időre van szükség, valamint azt is, hogy elérésük számtalan döntéshelyezettel, választással és megpróbáltatással jár. Ezek a döntéshelyzetek, akadályok az ÚTKERESÉS hullámzó szimbólumában 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 célokat!*”).

Az ÚTKERESÉS szelektív kódból kiinduló leszerelés „vizionált kód”, egy, egymás mögött több sorban elhelyezett ajtókat szimbolizáló ikonban helyezkedik el. Ez az út a leszerelők útja, az akadályok átugrásának sikertelensége által megnyíló ajtó, amikor a SZERZŐDTETÉS már nem elég az ÚTKERESÉS során. Azonban tény, hogy a haderőben eltöltött idő hatással bír az egyén további életére, melyet az ajtók szimbolizálnak.

A szimbólumok közötti nyilak a kapcsolatokat jelölik. A SZERZŐDTETÉS és ÚTKERESÉS két irányú nyíllal történő összekötése a folyamatos gátak és akadályok leküldését jelöli, melyben a SZERZŐDTETÉS válik nyertessé. Az ÚTKERESÉS szelektív kódból kiinduló nyíl a BETELJESÜLÉS elérését jelképezi, melyben a SZERZŐDTETÉS-nek tápláló szerepe vitathatatlanul jelen van. Az ÚTKERESÉS szelektív kódból szaggatott vonalú nyíllal jelzett út a leszereléshez vezet, mely előrevetített útja azoknak, akik a pályaelhagyás mellett döntöttek. Számukra kevés a SZERZŐDTETÉS kódban lévő energia és töltet. *A visszaúthoz kérdés, mely SZERZŐDTETÉS kódok szükségesek, ez további vizsgálatot igénylő kérdés*, nem képezi tanulmányunk célját (Pákozdi & Bárdos, 2022).

#### **7.2.7. Önreflexió**

A tanulmány a fő erőssége a kvalitatív elemzés (azaz a megalapozott elmélet módszer) alkalmazása, amely számos korábban ismeretlen tényről tárt fel. Ennek a módszernek az az előnye, hogy a résztvevők szabadon fejezhetik ki véleményüket, nincsenek meghatározott kérdések által korlátozva, mint a kvantitatív vizsgálatokban. Továbbá tény, hogy a még rejtett félelmek is (mint például a "*Meg is halhatunk*") is egyértelműnek tűntek az interjúk során.

A GT módszer hátránya a résztvevők viszonylag alacsony száma. Bár a minta nem reprezentatív, mégis nagyon hasznos, mivel az ország minden részéből érkeztek résztvevők (Pákozdi & Bárdos, 2022).

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

#### **7.3.1. 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 *SÖTKSZ* mentőövet biztosított a munkanélkülivé vált jelentkezők számára, mely jelen kutatás alapját képezi.

Ez a kvalitatív tanulmány egy olyan kutatási problémát vizsgál, amely a Covid-19 világjárvány következtében munkanélkülivé vált személyek Magyar Honvédség általi foglalkoztatásnak elemzésére, értékelésére összpontosít. A kutatás célja, hogy elemezze, értékelje a Covid-19 világjárvány miatt munkanélkülivé vált egyének speciális tartalékos katonai szolgálatvállalását Magyarországon. Továbbá fókuszál a speciális tartalékos katonai szolgálatot vállalók Magyar Honvédséghez fűződő attitűdjének feltárása, valamint más katonai jogviszony irányába (területvédelmi tartalékos, szerződéses) történő elmozdulásuk megismerése is. A tanulmány a kvalitatív módszertanra épülve a katonai pályamotivációs beszélgetésekről készült leiratok GT-elemzését (Corbin & Strauss, 2015) használja, valamint a beszélgetések során nyert értékes megfigyelések, tapasztalatok beemelésével készült (Pákozdi & Bárdos, 2021, 2022 a).

#### **7.3.2. Adatgyűjtés és minta**

A vizsgálati minta gyűjtése a Magyar Honvédség speciális önkéntes tartalékos katonái körében történt 2020. július 1. és 2020. október 31. között a Magyar Honvédség parancsnok-helyettesének, valamint az Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar Kutatásetikai Bizottságának 2020/400 számú engedélyével.

A vizsgálatot a Magyar Honvédséghez 2020. évben SÖTKSZ állományához bevonult, a Covid-19 világjárvány során munkanélkülivé vált emberek körében, csoportos katonai pályá-

motivációs interjún 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 speciális tartalékos szolgálatot vállalók katonai kiképzése az érvényben lévő járványügyi intézkedések mellett történt. A SÖTKSZ körében végrehajtott katonai pálya-motivációs interjúk végrehajtása, saját javaslatom alapján került megvalósításra. A minta résztvevőit az adott helyszínre bevonult speciális tartalékos állomány tagjai képezték, akik mindegyike vállalta a kutatásban való részvételt. A kutatást megelőzően felvettem a kapcsolatot az illetékes területvédelmi zászlóalj szakembereivel, egyeztettem a kutatás célját, a résztvevők létszámát, valamint a már megtörtént leszerelések okait is. A kutatásban való részvétel az anonimitás és önkéntesség elvek mentén valósult meg, kizárás nem történt. A beszélgetések során mellőztem a katonai szabályokat, mint jelentem, értetem stb.; továbbá arra kértem a résztvevőket, hogy hozzászólásuk formálásakor ne használják a nevüket. Mindez érzelmi biztonságot teremtett, melyet mindvégig sikerült fenntartanom a beszélgetések során. Továbbá a nevek mellőzésével biztosítottam a résztvevők anonimitását. Biztosítottam a résztvevőket arról is, hogy a beszélgetésen történő részvétel nem kötelező, mellyel az önkéntesség elvének tettem eleget. Minden résztvevő vállalta a beszélgetést, kizárás nem történt. A parancsnoki és kiképző állomány tagjai közül senki nem vehetett részt a kutatásban, mely a résztvevők körében emelte az őszinte megnyilvánulások számát és a bizalmat is a kutató irányába. A motivációs beszélgetéseket követően azonban, annak tapasztalatai megbeszélésre kerültek a kiképzőkkel és/vagy a zászlóaljparancsnokokkal.

### *Adatgyűjtés*

A félig strukturált interjú kérdései a következők voltak:

- Hogyan lettek katonák? Miért választották a katonai pályát?

A „hogyan” és „miért” (Charmaz, 2008) kérdőszavak segítségével mélyebb betekintést nyerhetünk a kutatás alanyainak katonai pályaválasztás motivációjáról és attitűdjéről.

- 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?

A haderő erősségére és gyengeségére adott válaszaikból indirekt módon nyerhetünk információt a kutatás alanyainak haderővel szemben támasztott igényeiről, valamint a haderővel kapcsolatos ismereteiről is. Tehát mindazokról, amelyekkel azonosulni (Willig, Rogers, 2017) tudnak és amit várnak a haderőtől.

- Mit jelent számukra az egyenruha?

Az egyenruha önmagában egy munkaruha, azonban mégis számos érzést hív elő, melynek megismerése a haderőhöz kapcsolódó attitűdökről ad információt. Ennél a kérdésnél szintén a haderővel kapcsolatos elvárások megismerésére összpontosítottam.

Az életcélok (Hunt, 1988) meghatározó szereppel bírnak az egyén életében, melyek eléréséhez rövid és hosszú tervek felállításán, majd megvalósításán keresztül vezet az út. A résztvevők életcéljainak megismerése lehetővé teszi számunkra, azon túl, hogy mennyire köteleződik el a haderő irányába, azt is, hogy a munka világán túl milyen más tervekben, célokban gondolkodnak. Ennek megismerésére tettem fel az alábbi kérdést:

- Milyen terveik vannak az életükre vonatkozóan?

A félig strukturált interjú kérdései azonosak voltak a Katonai pályaválasztás Covid-19 idején Magyarországon című vizsgálatban megfogalmazottakkal. Az azonos kérdésekkel célom volt a két minta (2. és 3. vizsgálat eredményeinek) összehasonlítása.

A kutatás során a résztvevők katonai kiképzéssel, elhelyezéssel és szolgáltatással kapcsolatos elégedettségére is fókuszáltam.

Az egyes kérdések bemutatása után arra kértem a résztvevőket, hogy mindenki válaszoljon a kérdésre; valaki kezdje el, majd adja át a válaszlehetőséget a következő résztvevőnek egészen addig, amíg körbe ér. A moderátorként elegendő időt biztosítottam arra, hogy minden résztvevő szabadon elmondhassa véleményét. Nem alkalmaztam semmilyen motiváló eszközt vagy szigort, csupán hagytam őket szabadon beszélni. Ennek eredményeként minden résztvevő legalább egy szóval vagy rövid mondattal válaszolt a kérdésekre.

A kutatás során az résztvevők katonai kiképzéssel, elhelyezéssel és szolgáltatással kapcsolatos elégedettségére is fókuszáltam.

## *Minta*

A kutatás 28 helyszínen, a SÖTKSZ-be bevonult 593 fő közkatona részvételével történt.

A kutatást (csoportos beszélgetéseket) egyenruhában végeztem, csoportonként 12-15 fővel, 2 óra időtartamban, félköríves elhelyezésben (Fassinger, 2005; Charmaz, 2008; Ponterotto, 2005, 2010). A jelentkezők létszáma helyőrségenként eltérő volt. Így volt olyan helyszín, ahol csak néhányan, máshol nagyobb létszámban jelentkeztek az interjúra. Ez utóbbi esetben a nagyobb csoportokat kisebbekre osztottam és azokat külön-külön interjúztattam. Az egyéni interjúk túl sok időt igényeltek volna, így azokat mellőztem. Csoporthelyzetben a résztvevők képesek voltak egymást motiválni és olyan témákat is behozni, amelyeket korábban nem említettem. A beszélgetés ideje alatt, moderátorként, mint karmesterként (O'Donnell, 1988) mellőztem a katonai szabályok alkalmazását, mint például „parancs”, „jelentem”, stb., szavak használata, mely jelentősen hozzájárult az őszinte vélemények megfogalmazásához (Krueger, R., 1988, 1993 1998; Corbin, Strauss, 2008, 2015), továbbá lehetővé tette a résztvevők motivációjának, haderőhöz kapcsolódó attitűdjének, gondolkodási sémájának megismerését (Barbour - Kitzinger, 1999). Összesen 49 csoportos interjú leiratainak Grounded Theory (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) szerinti elemzését végeztem el. A résztvevők választékosan fogalmazták meg véleményüket, érzéseiket és gondolataikat a feltett kérdésekre vonatkozóan.

Összesen 49 csoportos interjú leiratainak Grounded Theory (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015) szerinti elemzését végeztem el. A válaszadók szociológiai jellemzőjét, beleértve a név és más személyazonosságot jelentő adatot nem vizsgáltuk, a nem és életkor esetében a beszélgetéseken tapasztaltakat ismertetjük.

### **7.3.3. Elemzés, kódolás**

A közkatónák katonai pályaválasztásának, a haderőhöz, az egyenruhához való érzéseik, gondolataik feltárásához, továbbá életcéljaik (rövid és hosszú távú tervek) megismeréséhez a GT elemzést alkalmaztam (Charmaz, 2008; Corbin & Strauss, 2015; Bryant, 2017). Az adatok ezen kvalitatív elemzése alkalmas új meglátások és összefüggések megfogalmazására, korábbi tudások átcsoportosítására és meglévő fogalmak jelentéstartalmainak újra rendezésére (Corbin & Strauss, 2015). Továbbá az adatok szisztematikus elemzésével meghatározó (releváns) elmélet megírásáig lehet eljutni a kutatói kérdés során (Corbin & Strauss, 2015; Khan, 2014). Az analízis során három szintű kódolási folyamatot használtam, elsőként a *nyílt kódolást*, majd az *axiális*, és végül a *szelektív* kódolást (Pákozdi & Bárdos, 2020 a, b; 2022a, b). Az interjúk

többszöri átolvasása során elsőként nyílt kódokat alkottam. Többrendbeli átolvasás során a szövegek értelmes szegmenseihez fogalmakat rendeltem. Az előrehaladás során azokat a fogalmakat, amelyeket többször is használtam megtartottam, másokat elvettem. Az *axiális* kódolás során kapcsolatot kerestem a nyílt kódok és különböző dimenzióik között. Végül, az első két fázis nyomán azonosított kategóriákat és alkategóriákat kódként alkalmazva hozzárendeltem a szöveghez, melynek eredményként megalkottam a szelektív kódokat (Corbin & Strauss, 2015).

A kódcsaládokat szemléltető ábrákat a kódok közötti kapcsolatrendszer megértésének elősegítése érdekében használtam (Corbin & Strauss, 2015). A kódolást önállóan végeztem, miután az első elemzések elkészültek, témavezetőmmel megvitattam az eredményeket. Egyet nem értés nem történt, így nem volt szükség további pontosításra, illetve további kollégák bevonására.

#### **7.3.4. Eredmények bemutatása**

Az eredmények bemutatásnál fontosnak tartom leíró jelleggel ismertetni a minta általános jellemzőit, valamint a kiképzésük során általuk elmondott tapasztalatokat is. Ezt követően a kérdések GT alapú elemzés eredményeit ismertetem.

##### **7.3.4.1. Általános 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, mely utóbbi okai a következők voltak:

- más jellegű (pl., eredeti) munkaterületen történő elhelyezkedés
- napi munkába járás nehezítettsége: távolság és/vagy költség
- egészségi problémák
- családi ok
- foglalkozáson történt sérülést követő alkalmatlanság
- katonai pályára való, önbevalláson alapuló alkalmatlanság

- nem az elvártaknak megfelelő tapasztalatok
- katonai szabályokhoz való alkalmazkodási képtelenség
- egyéni indok

Az állomány körében hangsúlyos a *munkába járással kapcsolatos költségek* miatti leszerelés, valamint az *egészségi és családi okok*, illetve az *katonai pályára való, önbevalláson alapuló alkalmatlanság* miatti kiválás is. Mindenképpen pozitívként értékelhető azonban, hogy az egyéni indok miatti kiválást követően az egyének az önkéntes tartalékos katonai szolgálatvállalás irányába mozdultak el, mely szintén a hazaszeretet, a haza védelmére történő elhatározásukról tanúskodik. Fontos megjegyezni, hogy a kutatás eredményeinek köszönhetően a Magyar Honvédség igazolása alapján ingyenessé vált a munkába járás, mely eredetileg az útiköltség utólagos elszámolásával történt (ami a résztvevők jelentős része számára nagy terhet jelentett).

#### *Elhelyezés és egyéb feltételek eredményei*

Az állomány elhelyezése több helyőrségben is laktanyán kívül történik, ahol a katonai légkör megismerésére vonatkozó hiányérzetet is megfogalmaztak. Ennek ellenére a teljes állomány elégedett az elhelyezéssel, valamint a kiképzéssel is, bár ez utóbbit néhányan főképp fizikailag viselik nehezebben. A kiképzőket emberközpontúnak és figyelmesnek tartják. A térítésmentes természetbeni ebéddel elégedettek. Csapatkohéziójuk a látogatások időtartamában leginkább kezdetleges, néhol konfliktusokkal terhelt volt, melyek megoldásában a kiképző állomány hatékonyan közreműködött.

A kiképző állomány a fokozatosság elvét szem előtt tartva fejleszti a bevonulók fizikai állóképességét, és figyel a mentális és pszichés terhelésre is.

#### *Az egyenruha viseléséhez társított fogalmak*

Arra a kérdésre, hogy „Mit jelent az egyenruha az Önök számára?”, mindenki a valahova tartozást, védelmet, egységet válaszolta, mindezek a *biztonság* iránti vágyukról tanúskodnak. Ezen túlmenően a tisztelet, felelősség és kötelesség is jelen vannak. A kötelességnél a megtapasztalt katonai viselkedési normák betartását néhányan hátrányként azonosítják (Bátonyterenye, Nógrád megye). Ezzel ellentétben a felelősségnél a korábbi „hanyag” életük

feladását pozitívként értékeli. Több személy számára az egyenruha annak számos pozitívuma mellett félelmet is jelent, ami az ismeretlentől való félelem képében jelenik meg.

Az egyenruha viseléséhez társított fogalmak:

1. biztonság, jó érzés, büszkeség, valahova tartozás, egység, összetartás, védelem, csapat,
2. tisztelet, erő, bátorság,
3. felelősség, mely mögött a régi megszokott „hanyag” életük feladását azonosították, mondván katonaként felelősséget kell vállalni minden tettünkért.
4. hatalom, - az egyenruhában való lét, számos előnnyel jár
5. kötelesség, - a viselkedési normák betartása, vagyis az egyenruhában közlekedve „nem lehet enni, inni, cigizni”, melyet hátránnyként azonosítottak,
6. félelem, - az ismeretlentől való félelem, melyet a „*Mi fog itt rám várni?*” kérdés mutat
7. modern és praktikus viselet
8. uniformizálás,
9. rendőrökhöz képest a katona társadalmi megbecsültsége magasabb

### *Sport és szabadidős tevékenységek*

A sport nem erőssége az állománynak; szinte minden helyőrségre jellemző, hogy a napi testnevelés foglalkozásban kimerül a sportolás lehetősége, melyet az „*itt sportolunk*” kifejezés is szimbolizál. Fizikai állapotukat jól jellemzi az a tény, hogy önbevallásuk szerint a napi tevékenységtől elfáradva, szabadidejükben szinte semmit sem csinálnak. Az állomány csekély része esetében, főképp a fiatalok között, akik katonai pályára készülnek, a futás és saját testsúlyos edzések mellett, a kerékpározás, labdarúgás, karate is jelen vannak. Szabadidejüket, leginkább azok, akik sportolnak, összekötik a sporttal, de mellette a társas érintkezések, közösségi média használat is gyakori. Tovább színesíti a képet a kertészkedés, állatokkal való foglalkozás, vadászat, sütés-főzés, kirándulás, olvasás, és akinek van, a családdal töltött idő. Azonban az is tény, hogy több ember számára a szabadidő kimerül a semmittevéssel. A passzív pihenés tovább meríti az amúgy is lelkiileg és mentálisan is alul lévő egyéneket, mely, mint egy „*circulus vitiosus*”-t (káros ördögi kör) indít el a teljes kimerültségig. Ezzel szemben a kreatív tevékenységek (rajzolás, festés, tánc) kedvezően hatnak mind a lelki, mind a mentális egészségre, mely néhány személynél jelen van, azokat hetente több alkalommal is művelik.



### *Információszerzés a SÖTKSZ-ről*

A SÖTKSZ-ről történő informálódás során elsőként a Munkaügyi Hivatalok, majd ezt követően a televízió hangzott el. Hangsúlyos a szerepe Miniszterelnök úr rádióban közzé tett, e témával kapcsolatos beszédének is. Többen az ismerősök, valamint a család általi tájékozódást említették. Ezeken túl az újságban olvasott tartalom, az internet, a toborzók, valamint a roma kisebbség vezetése biztosította információk is sorolódnak.

### *Az állomány énhatékonysága*

A SÖTKSZ szolgálati formában részt vevő állomány stressz- és konfliktuskezelési stratégiája alacsony szintű, mely önérvényesítésüket is gátolja. Énhatékonyságuk (Deci & Ryan, 2000) növelése, életvezetésük segítése érdekében konfliktuskezelési és stresszmegküzdési (Deci & Ryan, 2008) alaplépések kerültek átadásra és gyakorlásra körükben, melyek a boldog élethez vezető utak megismerésén keresztül erőt adhatnak számukra a mindennapi terhek viseléséhez, és az ún. kitörési pontok felismeréséhez. Előremutató, hogy ezen témákba aktívan bevonódtak. A boldog élethez vezető utak (Lyubomirsky, 2009) (1. család, 2. önmagunkba vetett hit, 3. társas kapcsolatok és csapatmunka, 4. élethosszig tartó tanulás, 5. genetikai háttér) megismerésével megerősítést kaptak arra, hogy annak elérése mindenki számára adott és lehetséges, valamint ők már akár most is rendelkeznek azzal.

### 7.3.4.2.GT-alapú eredmények

Az alábbi táblázatok a három szelektív kódot (ERŐ, ÚTKERESÉS, JÖVŐKÉP), valamint a hozzájuk kapcsolódó nyílt és **axiális** kódokat mutatja be (módszer: Corbin & Strauss, 2015).

| SZERZŐDTETÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ÚTKERESÉS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li><b>biztonságkeresés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>biztos megélhetés és biztos munkahely – ahol a nyugdíj eléréséig lehet dolgozni,</li> <li>biztos, állandó fizetés,</li> <li>„régii állami cég, ami mindig lesz”,</li> <li>stabilitás, „Covid biztos, állandó, állami munkahely” rendszeres jövedelemmel,</li> </ul> </li> <li><b>szabályok:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>saját szabályrendszer, erős szabálykövetést</li> <li>szervezettség</li> </ul> </li> <li><b>jövedelem</b> (erre vonatkozóan megosztott az állomány): <ul style="list-style-type: none"> <li>megfelelő bérek</li> </ul> </li> <li><b>erények és erősségek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>emberi érték megbecsülése</li> <li>tisztelet, fegyelem, bátorság,</li> <li>kiszámíthatóság,</li> <li><i>rendfokozatok szerinti tiszteletadás</i></li> </ul> </li> <li><b>csapatmunka:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>összetartást, „Egy szív, egy dobbanás” csapatmunka, közösség ereje, „összetartás sokkal erősebb, mint más cégnél”,</li> <li>bajtársiasság,</li> <li>haderőn belül meglévő szociális hálót</li> </ul> </li> <li><b>fejlődés igénye:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>tanulás és fejlődés lehetséges</li> <li>változatos napirend</li> </ul> </li> <li><b>védelem:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>haza és a lakosság védelme,</li> <li>hazaszeretet,</li> <li>határvédelmi feladatok,</li> <li>NATO tagság</li> </ul> </li> <li><b>kihíváskeresés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a missziós szolgálat lehetősége,</li> <li>határszolgálat-vállalás lehetősége,</li> </ul> </li> <li><b>karrier:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>katonai pálya</li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li><b>család:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>családtól való távolmaradás, családtól elveszi az időt, nem családbarát</li> </ul> </li> <li><b>szervezet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>kötöttségeket, folyamatos rendelkezésre állás, hétféle szolgálat,</li> <li>fegyelem, túlszabályozottság, megkötések, mobilitási igény,</li> <li>túlzott bürokrácia, adminisztratív problémák,</li> </ul> </li> <li><b>jövedelem</b> (juttatások): (erre vonatkozóan megosztott az állomány): <ul style="list-style-type: none"> <li>nem versenyképes fizetés,</li> <li>alacsony kezdő jövedelem, kiemelten a legénységi állomány körében,</li> <li>végrehajtó állomány kivételével jók a fizetések,</li> </ul> </li> <li><b>toborzás:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>hiteltelen, nem valós információk, „mást kaptam, mint amit mondtak”,</li> </ul> </li> <li><b>technikai háttér (felszerelés, haditechnika, elhelyezés):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>MH fejletlensége, elavult eszközök, új haditechnikai eszközök hiánya,</li> <li>laktanyák alacsony száma, adott helyőrségen belüli laktanya hiánya,</li> <li>elavult laktanyák, szolgálati lakások hiánya,</li> </ul> </li> <li><b>szervezetlenség:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>összetartozás hiánya, szervezetlenség,</li> </ul> </li> <li><b>értékvesztés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>megbecsülés hiánya, katonák alacsony társadalmi presztízse,</li> <li>„a haderő szegregáltsága a társadalomban, a katonaság elzárkózott a lakosságtól”</li> <li>a régi időkből származó, ma is jelenlévő sztereotípiák (<i>megalázás, túlzó szigor, kemény világ, parancsolgatás, fegyelem</i>),</li> <li><i>állandó személyi állomány alacsony létszáma, „kevés a harcoló katona”</i></li> </ul> </li> <li><b>kommunikációs probléma:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>belső kommunikációs zavar,</li> <li>reklámok hiánya médiában (TV, rádió, kormányablakok)</li> <li>katonákkal készített interjúk hiánya</li> <li>a Munkaügyi Hivatalokban elégtelen információ áll rendelkezésre a katonai szolgálattal kapcsolatban</li> </ul> </li> <li><b>félelem:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>„Meg is halhatunk!”</li> </ul> </li> </ol> |

2. táblázat: SÖTKSZ kódtáblázata I

## JÖVŐKÉP

### Rövid távú tervek

1. **katonai szolgálatvállalás:** szerződéses katona
2. **egyáltalán nem gondolkodnak:**  
„Jó Isten tudja!” „Ki tudja!” „Majd a sors eldönti!” „Nem lehet azt előre tudni!” „Ezen aztán nem gondolkodtam!” „Hú, kitudja mi lesz akkor!” „Attól függ, milyenek lesznek a körülmények!” „Nem tudom.”
3. **ismerethiány:**
  - „Nem tudom, van olyan?”
  - „Azt sem tudjuk, mi lesz velünk holnap!”
  - Acélkocka képzés,
4. **SÖTKSZ teljesítése,**
5. **civil munkavállalás,**
6. **határvédelmi feladat,**
7. **külföldre menni.**

### Hosszú távú tervek

1. **egyáltalán nem gondolkodnak:**  
„Jó Isten tudja!” „Ki tudja!” „Majd a sors eldönti!” „Nem lehet azt előre tudni!” „Ezen aztán nem gondolkodtam!” „Hú, kitudja mi lesz akkor!” „Attól függ, milyenek lesznek a körülmények!” „Nem tudom.”
2. „Azt sem tudjuk, mi lesz velünk holnap!”
3. „Nincs mire tervezni.”
4. **katonai pálya:**
  - missziós feladatvállalás,
  - rövid ideig tartó katonai pálya, majd civil pálya,
5. **tanulás:**
  - nyelvtanulás,
6. **jövőtervezés:**
  - család,
  - lakás,
  - egzisztencia,
  - autótvásárlás

### 3. táblázat: A SÖTKSZ kódtáblázata 2

Az elemzett szövegek az átmeneti jelleggel választott katonai pálya motivációit vizsgálták, melyek közös jellemzője, hogy a speciális tartalékosok külső indíttatásból mondták el motivációjukat. A szövegekre jellemző, hogy általában egyes szám első személyben szólnak az olvasóhoz, a terveik során kitekintenek a jövőbe, valamint néhol a korábbi munkavégzés során visszatérnek a múltba. Az interjúk jellemzője, hogy a társas élmények többes számban említődnek. Az elemzett szövegek során három szelektív kódot azonosítottunk, melyek mindegyikéhez több al-kategóriát rendeltünk.

A **SZERZŐDTETÉS** szelektív kód alapja a **biztonság** (Maslow, 1943, 1987), és az azt körülvevő jellemzők, mint a *biztos megélhetés és állandó fizetés*, tehát minden olyan, amely az egyén alapszükségletének kielégítését szolgálja, ami keretet és támaszt nyújt számára, vagyis ami jelen helyzetben hiányzik az életéből. Ráadásul a Covid-helyzet és a foglalkoztatás tükrözi is az állapotokat. A **szabályok** követése, vagyis a *saját szabályrendszer, szervezethez* (Maslow, 1943, 1987) azok számára jelenik meg erősségként, akik számára alapvető igény a mások tisztelete, a szabályok szerinti élet és munkavégzés, amely minden életterületben (család, barátok, vásárlás, iskola stb.) jelen van.

A **jövedelem** változó képet mutat minden helyszínen. Az állomány egy része szerint *megfelelő életet biztosít*, másik része szerint *alacsony, kifejezetten a legénységi állomány körében*, míg a többi állománykategóriára vonatkozóan szintén *erősségként* fogalmazódik meg.

Az **erények és erősségek** axiális kódnál - ami összefonódik a fejlődéssel, - elhangzott a *rendfokozatok szerinti tiszteletadás* is, melyben az alacsony önértékelés mellett jelen van a rendszer ismeretének hiánya is, ami az ÚTKERESÉS szelektív kódhoz vezet. Az axiális kód alatt szereplő, - a haderő felépítéséhez és működéséhez kapcsolódó - fegyelem, bátorság, kiszámíthatóság az emberi értékek a megbecsülését és tiszteletét hordozzák magukban.

A **csapatmunka** szintén a biztonságot erősíti az egyénben a *közösség ereje* (Maslow, 1943, 1987), vagyis az *összetartozás* (McClelland, 1961, 1987) által, mely minden helyszínen elhangzott erősségként. A **fejlődés igénye**, a *tanulás és fejlődés* (Herzberg, 1959, 1966, 1968), mint erősség, maga az egyénből kiinduló szükséglet, arra, hogy jelen helyzetéből képes legyen kilépni, és egy olyan dolgot csinálni, ami *érték*, ahol *megbecsülik*.

A biztonsághoz kapcsolható **védelem**, mely a *haza és a lakosság védelmét* jelenti, már nem minden helyszínen hangzott el, ami szintén az egyén önmaga iránti biztonság igényére utal. A **kihíváskeresés** (Atkinson, 1974, Atkinson et al. 1976), vagyis a *missziós szolgálatvállalás és határvédelmi feladatok vállalása* kevés esetben fordult elő, főképp azok körében, akik a katonai szolgálatvállalás (tartalékos, szerződéses) irányába orientálódnak.

A **karrier** (Maslow, 1943, 1987; McClelland, 1961, 1987) túlmutat az egyéni biztonság szükségletén, mely a **kihíváskereséssel** párosulva kifejezetten a fiatalok körében volt tapasztalható, azonban körükben is alacsony számban.

A barcsi (Zala megye) állomány esetében mindenképpen kiemelendő, hogy ők abszolút pozitívként tartják számon, hogy az MH mintegy befogadta őket, nem érzik a máshol megtapasztalat hátrányos megkülönböztetést roma származásukra vonatkozóan. Mindvégig fegyelmezettek, tisztelettudóak és szerények voltak. Bátran, őszintén és nyíltan kommunikáltak, számos kérdést is feltettek.

Az ÚTKERESÉS szelektív kód a katonai szolgálat e formájának bizonytalan aspektusait tükrözi, és azt a folyamatot reprezentálja, amelyen keresztül az újonnan érkezők megpróbálják megkeresni útjukat és helyüket az új környezetben. Az első axiális kód a **család**, ahol a *nem családbarát, a családtól elveszi az időt* kifejezéseket a haderő gyengeségeként használják, melyek jelzik az ismeretek hiányát, valamint az egyéni társas szükségletek iránti, mint biztonságot nyújtó támaszok iránti igényt, mely szintén a jelenlegi élethelyzetük reflexiója.

A **szervezet**, ami negatív előjelként (gyengeségként) kapcsolódik a haderőhöz, mely minden helyszínen elhangzott, számukra az önálló, szabad életük feladásával párosul, „*tudtam, hogy ha ide jövök, több lesz a kötöttségem*”, melyet az ismeretlentől való félelem tovább színesít. A **toborzással** kapcsolatos negatív értékítélet több helyszínen volt markánsan jelen, amit a „*mást kaptam, mint amit mondtak*” mondat is érzékeltet. A **jövedelem** a fizetés párhuzamát tükrözi, mellyel kapcsolatban eltérő vélemények fogalmazódtak meg ezen állomány körében, egyesek számára előrelépés, míg mások számára visszalépés.

A **toborzással** kapcsolatos vélemények „mást kaptam, mint amit mondtak” és további negatív értékítéletek háttérben az egyéni önbecsülés felértékelődésének vágya állhat a válaszolók körében, továbbá az is, hogy a katonai alapkiképzés elképzelt képe nem azonos a tapasztaltakkal. A toborzó rendszer átfogó ismereteket nyújt a jelentkezők számára a katonai pályáról. Azonban azok megtapasztalása árnyalja és árnyalhatja a képet, melynek eredményeként jelenhetnek meg a már említett kedvezőtlen megnyilvánulások.

A **technikai háttérrel (felszerelés és haditechnikával)** kapcsolatos megnyilvánulások is az ismeret hiányról tanúskodnak, melyet megerősít az a tény is, hogy kevés számban követik a haderőfejlesztéssel kapcsolatos információkat a médiában. Ezen túl a *laktanyák adott helyőrségben lévő hiánya*, valamint a *szolgálati lakások hiánya* saját igényeik köré csoportosítható, mely feltételek biztosításával akár vállalnák is a katonai szolgálatot. E tényt erősíti a szabályok sorában említett *mobilitási igény*, mely szintén gyengeségként említődött.

Érdekes tapasztalás volt a csapatmunkára utaló **szervezetlenség**, mint gyengeség megjelenése, a másik oldalon (erőségek) jelen lévő számos pozitív megnyilvánulása mellett, mely a *szervezetlenség és összetartozás hiánya* formában jelent meg. Az **értékvesztés**, a *haderő szegregáltsága*, az *alacsony társadalmi presztízs*, valamint a *régi idők sztereotípiái* (megalázás, szigor, kemény világ stb.) szintén azt a ténytet erősítik, hogy kevés ismeretük van a jelenlegi haderőről. A **kommunikációs problémában** tapasztalt *belső kommunikációs zavar* saját tapasztalásuk eredménye. Igényként jelenik meg részükről a *katonasággal kapcsolatos reklámok, információk elérése*, mely a honvédségre való nyitottságukat is jelzi. A „*Nem tudom, van olyan?*” őszinte megnyilvánulása az **ismerethiánynak**, mely több helyszínen is tapasztalható volt. Az élet elvesztésből fakadó **félelem** (Atkinson, 1974, Atkinson et al. 1976; Oláh, 2005), a „*Meg is halhatunk!*” felkiáltás a tudattalanból előhívott reális képet jelzi, amely, szintén tudattalanul, gátló tényezőként lehet jelen a katonai pályaválasztás során.

A **JÖVŐKÉP** szelektív kód két alkódra történő szétválasztása reprezentálja a résztvevők rövid-, illetve hosszú-távú terveit (Grant & Shin, 2012).

A résztvevők körében tapasztalt alacsony önértékelés és céltalanság miatt az élettervezési gyakorlat keretében mind a rövid-, mind a hosszú-távú tervek elérésének útjai konkrét, az állomány köréből érkezett példákon keresztül bemutatásra kerültek, mindez abból a célból, hogy a reális életcélok elérése mellett az élet értelmének megtalálását is elősegítse. A szerződéses katonai szolgálatvállalás is alacsony számban van jelen körükben, melyet az egyenruhával kapcsolatos vizualizációs gyakorlat eredményei is megerősítettek. E gyakorlat a katonai pálya vállalásával áll kapcsolatban, melyben bejósolhatóan azok köteleződnek el leginkább a katonai pálya irányába, akik önmagukat látják az egyenruhában, számuk azonban kicsi volt.

A szerződéses katonai szolgálatvállalásra történő direkt rákérdezéskor mindenhol az állomány fele kézfeltartással jelezte szándékát. Azonban a rövid távú tervben csupán töredékük nyilvánította ki katonai jogviszony létesítésére vonatkozó tervét. Mindebből arra következtethetünk, hogy az eddigi tapasztalásokat követően, valamint fokozott biztonságigényük által vezérelve, a jelen szolgálati formához ragaszkodnak, „görcsösen kapaszkodnak az egyenruhába”, ami biztonságot, valahova tartozást, megbecsülést (Maslow, 1943, 1987), tartást ad számukra. Mindezek a már említett élethelyzetükből való kitörési pontok. Ez alól kivételt képez a balassagyarmati állomány (Nógrád megye), akik közel fele szerződéses katona szeretne lenni, melyhez társított mobilitást a katonai hivatás alapjaként tekintik.

Többen említik a *sors* és a *külső környezet hatását*, a *felgyorsult világot*, mint okot (Oláh, 2005) jelenlegi élethelyzetükért, mellyel mintegy felmentik önmagukat és a külső segítséget várják. Az itt jelenlévő önmagukért való kiállás alacsony foka társul a szintén alacsony fokú önmagukba vetett hittel. Ez a jelenség szembetűnő volt a magas iskolai végzettséggel (pl. érettségi, főiskola) rendelkezők körében is.

A katonai pálya képében szereplő *Acélkocka*<sup>6</sup> tervek leginkább a fiatal férfiakra jellemzők, akik élénk érdeklődést mutattak e képzés iránt. A *határvédelmi feladatokban* való részvétel, mint terv és lehetőség, több helyszínen is domináns volt, melyek közül Szolnok (Jász-Nagykun-Szolnok megye) állománya élenjáró. A *civil munkavégzés* vállalása is több soron említődött konkrét elképzelés nélkül, ami nem egy határozott és kimunkált életcélt feltételez. Néhányan említették a *tanulást* is, de nem jelölték meg annak tárgyát és idejét sem.

---

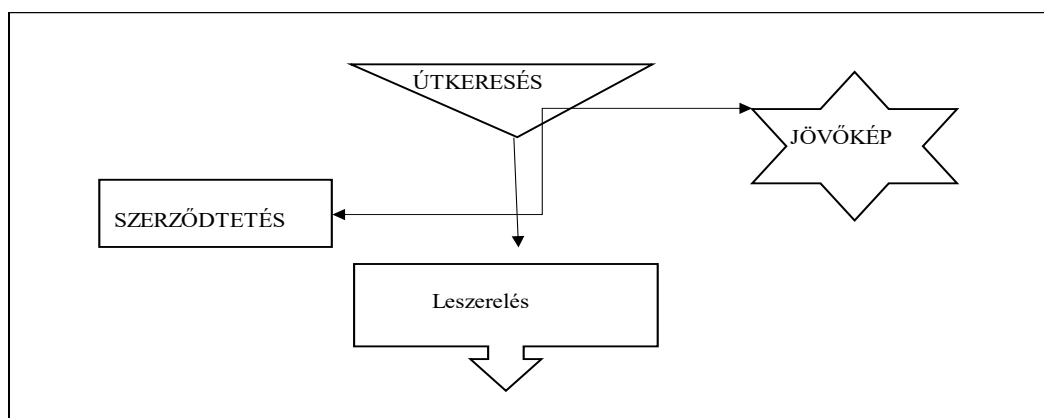
<sup>6</sup> Acélkocka: új altisztképzés

A résztvevők többsége a bizonytalanságból, reményvesztettségéből vezérelve nem tervezi a jövőjét, *egyáltalán nem gondolkodnak* azon, melynek markánsan hangot is adtak: „*Nem tudom!*”, „*Ki tudja?*”, „*Nincs mire tervezni.*” Ami aggasztó, hogy a fiatalok csupán néhány százaléka tervez családot alapítani, mely elől abban az esetben is elzárkóztak, amikor célzottan e témára történt a rákérdezés.

Mindezekkel ellentétben szükséges megemlíteni, hogy vannak, akik a haderőre „ugródeszkaként” tekintenek, ahol 5-10 éven keresztül folyamatosan fejlesztik önmagukat, részt vesznek missziókban is, majd ezt követően az itt szerzett tapasztalataikat felhasználva kilépnek és máshol hasznosítják azokat. Ezek tudatos döntések, melyek konkrét célmegvalósításhoz vezetnek.

#### 9.6.5. Diszkusszió

A Covid-19 idején munkanélkülivé vált résztvevők számára az átmeneti jelleggel létrehozott szolgálati forma stabilitást és megélhetést biztosít. Az MH által biztosított feltételekkel (kiképzés, élelmezés, elhelyezés) elégedettek. A kiképző állomány emberségét, a kiképzési feladatok elsajátításához nyújtott támogatását minden résztvevő kiemelte. A GT-alapú elemzés grafikus ábrázolása szemlélteti a legjobban a résztvevők érzelmi és gondolkodási sémáit, önmaguk, az MH és jövőképük vonatkozásában.



9. ábra: A SÖTKSZ GT-alapú szimbólumai

A négyzetben elhelyezkedő SZERZŐDTETÉS minden oldalról támogatja az egyént. A benne 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 viszonytárságain, a bizonytalanságokon, amelyek lefelé húzzák őt.

Az ÚTKERESÉS szimbóluma egy csúcsára állított háromszög, mely egy ideig képes elnyelni mindent, ami fáj és nehéz, azonban később, ahogy telítődik egyre szűkül, és döntés elé állítja az egyént. Ehhez tartozik a családtól, a megszokott környezettől történő távollét, az ismerethiányból fakadó félelem, tudatlanság, valamint a Magyar Honvédség megújulásával kapcsolatos alulinformáltság is. A jövedelem és csapatmunka - melyek a SZERZŐDTETÉS kódban is megtalálhatók - megosztottsága szintén a katonai pályaválasztás ellen ható tényezők.

A JÖVŐKÉP egy csillag, a tervek és életcélok ragyogása, aminek elérése a résztvevők többsége számára jelen helyzetükben lehetetlennek tűnik. Csupán a közeljövőre összpontosítanak, jelen kiképzés teljesítésére. A néhány résztvevő által ismertetett tervek az ÚTKERESÉS akadályain áthaladva válnak életcéljukká, melyben megvalósítják önmagukat (munka, egzisztencia, család, lakás).

Az SZERZŐDTETÉS szelektív kódból kiinduló két-irányú nyíl, mely áthalad az ÚTKERESÉS-en és a JÖVŐKÉP-ben végződik, a résztvevők érzelmeit, vágyait és gondolatait képezi le. Kérdés, hogy a SZERZŐDTETÉS mennyiben és hogyan képes támogatni az egyén katonai és más munkavállalási szándékát, jövőbeni céljait. Ha kevésbé, akkor, ahogy azt már a kutatás során is megtapasztalatuk, a katona leszerel, mely egy lefelé mutató nyíl szimbólumban szintén szerepel az ábrán (Pákozdi & Bárdos, 2021).

#### **9.6.6. Önreflexió**

Jelen tanulmány korlátokkal bír, mivel a kvalitatív kutatások nem képesek a teljes célcsoport elérésére, továbbá jelen kutatás nem longitudinális, eredményei a 2020. év szerzők által végrehajtott csoportos interjúira korlátozódnak. Megközelítésünk feltáró jellegű volt, és a résztvevők katonai pályaválasztásnak, vagy más jellegű munkavégzésének mélyebb megértésére fókuszált. A közkatonák katonai pályamotivációi mellett kitekintett a jövőbeni terveikre is, melyet a résztvevők magas száma tett lehetővé.

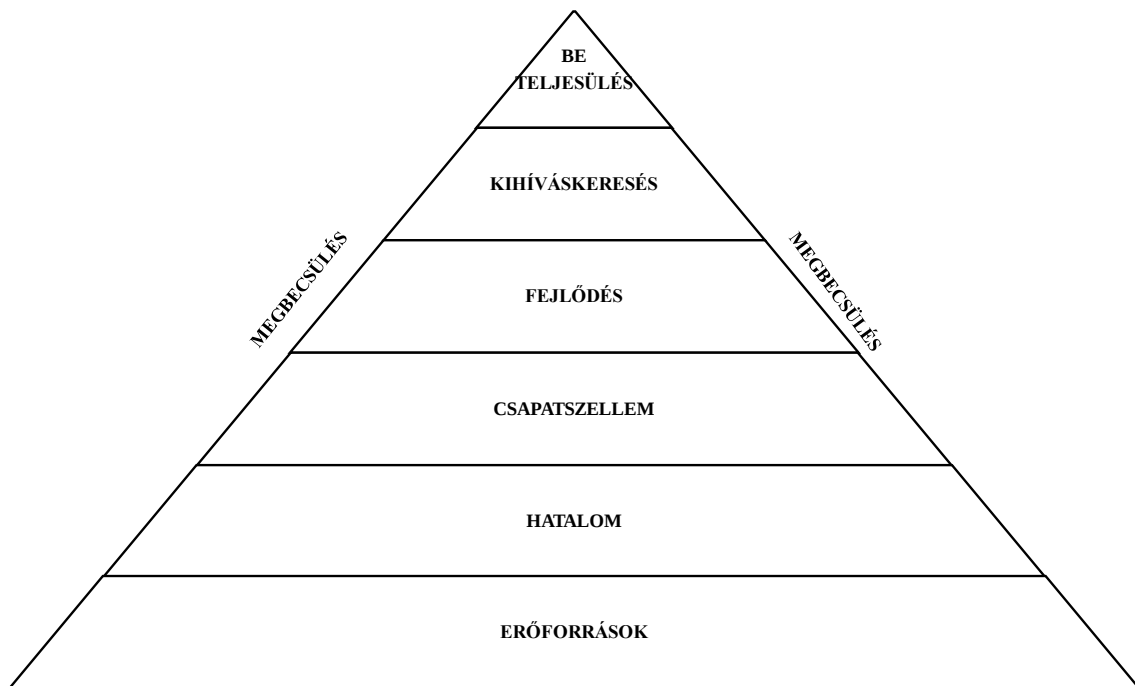
A résztvevők létszáma helyszínenként eltérő volt (10-40 fő), amelyet akkor ott kezelnem kellett annak érdekében, hogy minden résztvevő szándékát megismerhessem. A nagyobb létszámú csoportokat szétbontottam, melynek eredményeként körülbelül 12-15 fős csoportokkal dolgoztam. Nem állt rendelkezésemre semmilyen külső motivációs eszköz, így lehet, hogy egy-



egy résztvevő véleményét nem sikerült megismernem, melyet a kutatás korlátjaként tartunk számon. Az általam egyenruhában történő interjúztatás a kutatás előnyeként tartható számon, mely nagymértékben növelte a bizalmat a résztvevők körében. A kutatás értékét növelték a résztvevők őszinte, érzelmmel teli megnyilvánulásai, és a kétoldali kommunikáció is. Nehéz volt azonban elemezni azokat az interjúkat, amelyek a világjárvány hozadékaként megjelent érzéseket közvetítették. Az elemzés során különösen figyelni kellett, hogy ne vonódjak be túlságosan a résztvevők által mondottakba. A kutatás során szigorú szabályok voltak érvényben, mely kifejezetten a speciális önkéntes tartalékos katonák katonai pályamotivációjának és jövőképeinek megismerést szolgálta. A kiképző és parancsnoki állományba tartozók kivételével (köz)katona nem került kizárásra. Mivel a világjárvány ideje alatt alig végeztek tudományos kutatást ezen a területen, így az elméleti szakirodalom szolgáltatta az empirikus kutatás alapját (Pákozdi & Bárdos, 2021, 2022 a).

## 8. KÖVETKEZTETÉSEK

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



10. ábra: Katonai szükséglet-hierarchia piramis-modell

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 tartalmazzanak 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. **További kutatási téma lehet a motivációk megismerése állománykategóriánként (tiszt, altiszt, legénységi), jogviszonyonként (szerződéses, hivatásos), nemeként (férfi, nő) és korosztályonként, amely a megtartóképesség emelését eredményezheti.**

*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.

Az eredmények segítenek az új kutatási irányok meghatározásában is. Az egyik ígéretes módszer a **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. Másik érdekes kérdés a nehézségekkel való megküzdésük megismerése az életkor, a nem és a képzés által.**

Fontosnak tartom kiemelni, hogy a Covid-19 világjárvány okozta egészségügyi veszélyhelyzet bevezetése óta a leszerelés (pályaelhagyás) nem lehetséges a katona állomány körében. Így az **első két vizsgálatban részt vett személyek longitudinális vizsgálata tovább gazdagíthatná a katonai pálya motivációjával kapcsolatos ismereteinket, amely további kutatás témája lehet.**

A SÖTKSZ szolgálati forma életre hívása pozitívként 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 átmenti 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.

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 segítették 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 katonaelellettel 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.

## 8.1. 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. A Dávid Program elgondolásának megalkotása a kutatások eredményeiből kialakult következtetéseken túl az apai dédapám, Pintér Dávid földműves, közkatona, iránt érzett szeretet és az ő hiánya hozta felszínre bennem, aki az I. világháborúban hősi halált halt az oroszországi harctéren 35 évesen. A programelgondolás megalkotásával tiszteletemet fejezem ki az I világháborúban részt vett magyar katonáknak, akik családjaikat hátrahagyva a haza érdekében, bátran és becsülettel szolgáltak.

*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 kezdeti elemei egy pályaorientációs beszélgetésre épültek, ahol a növendékek 10 fős csoportokban, kezdetben (2019) személyes jelenléttel, később az online térben létrejött kapcsolódás során ismerkedtek a katonai pálya sokszínűségével. A program egyedisége maga az elgondolás, az a tény, hogy mindez ma a honvédelmi nevelésben elkezdődött. A programelgondolás megkezdése óta csaknem minden évfolyammal megvalósult a rendszeres kapcsolattartás, melyet a jelenlegi háborús helyzet nehezít. A témák feldolgozását a szupervízióban alkalmazott módszerek mellett a szabad, kötetlen beszélgetés, a katonai

témájú kisfilmek, videók segítik 90 perc időtartamban, ahol a bevezető és záró körön kívül, mintegy 60 perc áll rendelkezésre a választott téma feldolgozására. Az általam javasolt témák mellett a növendékek, az iskola vezetése, valamint a csoportvezetők részéről megjelenő igények is szerepelnek, szerepelhetnek. A csoportvezetők (mentorok) jelenleg is szolgáló katonák, akik korábban honvéd középiskolában végeztek, így autentikus személyként vannak jelen a növendékek körében. Annak ellenére, hogy nem katonai középiskolában végeztem, de rendelkezem katonai tapasztalatokkal a növendékek elfogadnak, bíznak bennem, mely lehetőséget biztosít számomra is a csoportvezetésre (mentorálásra). A programelgondolásban alkalmazott módszerek, mint a csoportos beszélgetések, játékos elemek, szabadidős és sport tevékenységek, haditechnikai bemutatók, laktanya látogatások a honvédelmi nevelés rendszeréhez kötődő elméleti és részben gyakorlati tudás kiszélesítését eredményezi a növendékek körében, amely katonai pályakép korosztályos megismerését is elősegíti.

A programelgondolás dokumentálására készített táblázat nagyban megkönnyíti a további témák és célok meghatározást, a felmerülő kérdések utólagos válaszok megadását, továbbá összehasonlítást is eredményez a későbbiekben a másik két célcsoport körében megtartott fejlesztésekkel, fejlődésükkel.

A csoportvezetőkkel (mentorokkal) folyamatos kapcsolatban állok, segítem a felkészülésüket, javaslatokat adok a bevezető játékos foglalkozások tartalmára (ilyen például az önismeretet fejlesztő képek, szimbólumok, erényfa) vonatkozóan, illetve végrehajtom azokat, továbbá megbeszéljük a tapasztalatokat is. A tapasztalatok és igények alapján tervezzük a következő alkalmat.

A programelgondolás javasolt témakörei a honvéd kadétok 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.

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

Bejelentkezés

</

11. ábra: Dávid Program elgondolás dokumentációja

A Dávid Program elgondolás dokumentálására kialakított táblázat az alábbi kiválasztási lehetőségeket tartalmazza:

|                                    |                                            |                          |
|------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------|
| A program típusa:                  | 10. szervezeti/intézményi lojalitás        | 3. több szervezet együtt |
| 1. tradicionális                   | 11. kommunikáció                           |                          |
| 2. peer                            | 12. konfliktuskezelés                      |                          |
| 3. team                            | 13. öltözet                                |                          |
| 4. e-mentoring                     | 14. ápoltság (bőr, haj, szőrzet, köröm)    |                          |
| A kapcsolattartásának intenzitása: | A jelenlévők alap érzelmi megnyilvánulása: |                          |
| 1. személyiségfüggő                | 1. félelem                                 |                          |
| 2. változó                         | 2. harag                                   |                          |
| 3. 2-3 havonta                     | 3. szorongás                               |                          |
| 4. havonta,                        | 4. öröm                                    |                          |
| 5. 1-3 hetente                     | 5. boldogság                               |                          |
| 6. hetente                         | 6. élvezet                                 |                          |
| 7. hetente többször                | 7. undor                                   |                          |
| 8. naponta                         | 8. szégyen                                 |                          |
| A kapcsolattartás módja:           | A program nyomon követésének formája:      |                          |
| 1. személyiségfüggő                | 1. formalizált napló                       |                          |
| 2. csak online                     | 2. nem formalizált napló                   |                          |
| 3. személyes és online             | 3. visszacsatolás a mérőföldköveknél       |                          |
| 4. csak személyes                  | 4. mentorált is értékeli a mentort         |                          |
| A jelenlévők aktivitása:           | 5. elektronikus dokumentálás               |                          |
| 1. alacsony                        | 6. be-és kimeneti mérés                    |                          |
| 2. közepes                         | 7. nincs                                   |                          |
| 3. magas                           | A program erőforrásai:                     |                          |
| 4. szélsőséges: lázadó, inaktív    | 1. infrastrukturális                       |                          |
| A jelenlévők viselkedése:          | 2. emberi erőforrás                        |                          |
| 1. önállóság                       | 3. anyagi erőforrás                        |                          |
| 2. döntésképeség                   | 4. semmilyen                               |                          |
| 3. pszichés terhelhetőség          | A program vezetői támogatottsága:          |                          |
| 4. felelősségvállalás              | 1. egyértelműen támogatja                  |                          |
| 5. határozottság, magabiztosság    | 2. részben támogatja                       |                          |
| 6. szabálykövetés                  | 3. nem támogatja                           |                          |
| 7. fegyelmettség                   | A program „életben tartásáért” felelős:    |                          |
| 8. problémamegoldó képesség        | 1. szervezeten belüli                      |                          |
| 9. motiváló erő                    | 2. szervezeten kívül                       |                          |

12. ábra: Dávid Program elgondolás dokumentációs táblázat választásos lehetőségei

## **8.2. Összegzés**

A disszertációban bemutatott katonai pálya-motivációs vizsgálatok több éves kutatómunka eredményeit ismertették, amelynek eredményeként alkottuk meg a katonai szükséglethierarchia 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 élettel kapcsolatos alapvető ismeretek átadását célozzák meg.

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

### **A katonai szükséglethierarchia piramis modellre vonatkozó vizsgálatok:**

1. MEGBECSÜLÉS és KIHÍVÁSKERESÉS motivációk közötti kapcsolatvizsgálat,
2. A MEGBECSÜLÉS háttérében 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](http://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](http://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.; Górnikiiewicz, 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](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., Giskevicius, 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'Donell, 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.
- 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 (1008), *Mi lesz, ha nagy lesz? A pályaválasztást meghatározó tényezők*, Bolyai 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](http://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](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\\_harcokosi\\_leopard\\_2\\_onjaro\\_loveg\\_airbus\\_helikopter/](https://index.hu/belfold/2019/03/19/magyar_honvedseg_zrinyi_2026_harcokosi_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/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](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](http://www.fesbp.hu/common/pdf/tanulmany_tarki.pdf)