

11. Az új tudományos eredmények összefoglalása, a munka értékelése tartalmi és módszertani szempontból, esetleges különvélemények, a bírálóbizottság állásfoglalása a nyilvános vitában vitatott kérdésekről:

Mészáros Géza olyan téma kidolgozására vállalkozott, amely jól illeszkedik a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem tudományos kutatási programjába.

A jelölt – mint a katonai szervezeten belüli viszonyok gyakorlatának ismerője – jól érzékeli, hogy a társadalmi környezet változása a szervezeti működés, a vezetői szemlélet és gyakorlat módosulását igényli. Célja e kívánatos szervezeti működés elősegítéséhez hozzájárulni a társadalomlélektani folyamatok elemzéséből, valamint az empirikus kutatási eredményekből származó tapasztalatokkal.

Az első fejezetben bemutatja a gazdasági folyamatok változását és a munkaerő piaci helyzet alakulását, amelyek ismerete elengedhetetlen a mentálhigiénés szemléletű vezetői magatartás kialakításához. A bizottság hiányolja, hogy – a kissé hosszú sikeredett fejezetben – miközben a rekrutáció célcsoportjainak demográfiai helyzetével, értékrendjével, szociokulturális jellemzőivel foglalkozik, nélküli a szerződéses katonák körében végzett empirikus kutatás során – mindezen kérdésekben – nyert tapasztalatokkal való összevetést.

A 2. fejezetben a totális szervezeti működésről, a tranzitív hatalmi viszonyok a vezetői magatartásra gyakorolt hatásáról rendkívül alapos láttelepet ad, mintegy megalapozva a mentálhigiénés képzés, a kortárssegítés, a vezetői magatartásformálás szükségességét. A 3. és 4. fejezet, melyek a mentálhigiéné történetét és a szervezeti konfliktusokat tárgyalja, kevés új információval szolgál, inkább a szakirodalmak mechanikus átvétele.

Az értekezés második fele, ami a disszertáció leginformatívabb része, a szerződéses állomány körében folytatott vizsgálatok tapasztalatainak értékelése és értelmezése.

A szerző több éves munka tapasztalatain alapulva mutatja be a katonai közösségek belső erőforrásait is mozgósító mentálhigiénés szemléletű gondolkodás kialakításának és elterjedésének szükségességét. Sorra veszi azokat az újszerű eszközöket, technikákat, módszereket, melyek a katonai környezethez való alkalmazkodás során jelentkező mentálhigiénés problémák, valamint a lehetséges konfliktushelyzetek megelőzésében, ill. kezelésében eredményesek lehetnek.

Az értekezés tartalmi és formai szempontból megfelel a ZMNE Doktori Szabályzatában rögzített követelményeknek.

A dolgozat szerkezeti felépítése logikus, nyelvezete szakszerű, megjelenítése esztétikus. Az értekezés tartalma és felépítése bizonyítja a jelölt önálló rendszerező, kutatómunkára való alkalmasságát. A témában meglévő elméleti és gyakorlati ismereteit támasztja alá, hogy több tudományterület (pszichológia, szociológia, vezetéstudomány) felől vizsgálja a témát. Ugyanakkor a jelölt a kutatómunka során a fellelhető, rendelkezésre álló források közül az általa is vizsgált célcsoport körében folytatott empirikus kutatások tapasztalataival történő összevetés lehetőségével nem élt.

Az empirikus kutatásokból levont következtetései, megállapításai korrektek, a megfogalmazott ajánlások egy része hasznosítható.

Összegezve: a dolgozat mind a formai, mind a tartalmi követelményeknek megfelel. A munka a jelölt önálló kutatásai révén fogalmazódott meg. A kutatómunka célja, hipotézisei, módszerei és eredményei összhangban vannak.

A védés során a Jelölt az elhangzott kérdésekre szakszerű válaszokat adott, amelyek tükrözték a témában való elméleti ismereteit és kutatói jártasságát.

A fentieket figyelembe véve a Bíráló Bizottság az értekezést tudományos értékű alkotásnak tartja.

A bizottság a jelölt új tudományos eredményének ismeri el:

1. Igazolta, hogy a vezetői szemléletben és magatartásban paradigmaváltásra van szükség. Olyan, az eddig elvárttól eltérő, pszichológiai-mentálhigiénés vezetői jellemzőkre, amelyek a megváltozott viszonyok között biztosítják a harmonikus szervezeti működést.
2. Újszerű szemlélettel közelítve, feltárta azokat a társadalomlélektani folyamatokat, amelyek hatással vannak a szerződéses legénységi állomány motivációjára, a szervezeti megfelelést támogató attitűdjére, valamint komfortérzetére.