

Doktori (PhD) értekezés

Györfy Ágnes

2016.

**Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Hadtudományi Doktori Iskola**

Györffy Ágnes százados

**Katonanők pályaszocializációjának folyamatvizsgálata az
alapkiképzéstől a missziós feladatok vállalásáig**

Doktori (PhD) értekezés

Témavezető:

.....

Prof. Bolgár Judit nyá. ezredes

Budapest, 2016

Tartalom

Bevezetés.....	5
A tudományos probléma megfogalmazása.....	6
Kutatási célkitűzések.....	7
Kutatási hipotézisek megfogalmazása.....	8
Kutatási módszerek	8
A dolgozat felépítése.....	10
1. Pályaszocializáció, katonai pályaszocializáció.....	11
1.1. A katonai alapkiképzés pszichológiai jelentősége és feladata a katonai pályaszocializáció folyamatában.....	11
1.2. Elvárások, készségfejlesztés és a sikeres kiképzés hosszútávú a személyiséget alakító hatásai.....	20
1.3. A kiképzés sikeressége és befolyásoló tényezői.....	26
1.4. Összegzés	34
2. A katonai értékrend kialakulása, pszichológiai hatásai és az értékrend szerepe a pályaszocializációban.....	35
2.1. Katonai értékek, értékrend	35
2.2. Érték, értékrend, pályaeérték.....	49
2.3. Katonanői karrier, pályamodell áttekintése, lehetséges alternatívái.....	54
2.3.1. Közszolgálat és női karrier-lehetőségek.....	58
2.3.2. Karrierterv, életpálya - modell.....	63
2.3.3. Összegzés.....	75
2.4. 1. A nők alkalmazása nemzetbiztonsági feladatokban.....	76
2.4.2. A stresszkezelés eltérő nemi háttérére	77
2.4.3. Pályaszocializáció speciális helyzetben	80
2.4.4. A pályaszocializáció kritikus pontjai.....	82
2.4.5. Összefoglalás.....	85
2.4. Összegzés	85
3. A katonai alapértékek vizsgálata a Magyar Honvédség állományában.....	87
3.2. A vizsgálati módszer	89
3.3. Eredmények.....	90
3.4. Az eredmények értékelése.....	93
4. A pályaszocializáció folyamatvizsgálata az alapkiképzés során, a nemi különbségekre feltárása .	106
4.1. A vizsgálat menete	106
4.2. Eredmények.....	107
4.3. Összegzés	130
5. A katonanők pályaszocializációjának első kiemelt színtere a katonai alapkiképzés.....	132
5.1. A vizsgálati minta férfi –női elemeinek összevetése, elemzése	134

5.2. Eredmények.....	136
5.3. Az eredmények értelmezése.....	142
5.4. Összegzés.....	151
6. A katonanők pályaszocializációjának, beilleszkedésének, alkalmazkodásának jellegzetességei és kiemelt megnyilvánulási területei a különböző alakulattípusok esetében.....	153
6.1. A vizsgálat.....	153
6.2. Eredmények.....	155
6.3. Az eredmények értelmezése.....	156
6.4. Alakulattípus szerinti elemzés.....	161
6.5. Összegzés.....	169
7. Katonanők pályaszocializációjának speciális kérdései, missziók, stresszhatások.....	170
7.1 Nők és a stressz – Nemi különbségek.....	170
7.1.1 A stressz és katonai szolgálat vonatkozásai.....	170
7.1.2 A vizsgálat.....	176
7.1.3 A vizsgálat összegzése.....	178
7.1.3 Összegzés.....	183
7.2. Katonanők missziós szerepvállalása, missziós stressz, szerepszocializáció.....	184
7.2.1 A vizsgálat.....	184
7.2.2. Eredmények.....	189
7.3. Összegzés.....	196
8. Összefoglalás.....	197
8.1 Összegzett következtetések.....	199
8.2 Az új tudományos eredmények.....	201
8.3 Az elméleti és gyakorlati felhasználhatóság, ajánlások.....	202
8.4 Javaslat a témával kapcsolatos további kutatásokra.....	203
Köszönetnyilvánítás.....	204
Mellékletek.....	205
Felhasznált irodalom.....	220
Publikációs jegyzék.....	238
Szakmai Életrajz.....	242

Bevezetés

A fegyveres testületben megjelenő nők mind a szervezeten belül, mind azon kívül gyakran kétkedő hozzáállással találkozhatnak, annak ellenére is, hogy a szakmai,- és pályaidentitásuk részelemei nem idegenek a szociális, társadalmi közegtől, amiben hivatásuk gyakorolják. A harcos nők, a női harcosok a történetírás kezdete óta jelen vannak az ütközetek minden pontján az uralkodó-hadvezér pozíciójától a harcos-hősig. A magyar történelem is bővelkedik a híres harcos nőkben, akár az egri nőkre gondolunk, akár Zrínyi Ilonára vagy Lebstück Mária főhadnagyra, akiről operett is született, mindegyikük kétséget kizáróan férfitársaihoz méltón teljesítette feladatait. A kétkedés oka, hogy a női minőség, feminin princípium ritkán, akkor is speciális helyzetben és módon kapcsolódik az irányított, célirányos, kontrollált agresszióhoz, a hierarchiához és feladatorientált működéshez való viszony is eltérő, ami a katonaként való működés elengedhetetlen része, illetve a katonai pálya alapértékeihez is más viszony alakul ki. A nők a professzionális haderőkben való megjelenésével ezen eltérő viszonyulás mentén kell megkezdeni és sikerre vinni a katonai pályaszocializációt oly módon, hogy azzal mind az egyén, mind a szervezet gazdagodjon és hatékonyan tudjon működni. A reguláris haderő megszűntével, a professzionális haderőre való átállással az abban megjelenő beosztások is speciális felkészültséget igényelnek, melyben a nők a tapasztalatok szerint kiválóan helytállnak. A jelenlegi kiképzési és a szervezeti- és pályaszocializációt támogató rendszer alapvetően a férfias beállítódásra épít, emiatt a katonanők és a szervezet számára egyaránt nehéz helyzetet teremt. A katonanők beilleszkedése a férfias elvárás rendszer mentén gyakran kudarcokkal teli, míg azok az értékek, melyeket működésükkel ők adhatnának a szervezeti működéshez, gyakran nem kerülnek integrálásra. Számarányokat tekintve a kérdéskör azért is kiemelten fontos, mert az a 2010-es évekre a katonanők arányait tekintve 24%-át tették ki az állománynak.¹

Értekezésemben a katonanők pályaszocializációs folyamatát követem és elemzem a Magyar Honvédségben az alapkiképzéstől az egyes alakulatoknál történő szocializációs folyamaton át a speciális helyzetekig, mint a missziós feladatok ellátása és a speciális

¹ Túri, V.,: A pszichés terhelés hatása különleges helyzetekben, különös tekintettel a megküzdési stratégiák nemek szerinti változataira, PhD értekezés, ZMNE, Budapest, 2010. (28.o. KGIR 2010-es adatokból számítva)

beosztások betöltése. Kitekintést teszek más országok alap- és speciális katonai kiképzésére, katonai alapértékeire, katonanői helyzete és pályaszocializációja tekintetében a komplex kép kialakítása érdekében, ami mentén lehetőség nyílik javaslatok megtételére egy a jelenleginél a szervezet és az egyén számára hatékonyabb kiképzési és komplex pályaszocializációs rendszer kialakítására a katonanők számára. A katonai szakterület kutatási eredményeinek áttekintése mellett összefoglalom a pályaszocializáció, értékrendvizsgálatok, stressz - kutatások más releváns eredményeit, szakirodalmát, melyekre saját kutatásom is alapoztam. Remélve, hogy ez a virtuális utazás annak tudományos értékei mellett mentálisan is felvillanyozó lesz sokak számára. Noha az elmúlt időszak számos, a katonanők szempontjából is érdekes új feladatot és kérdést vetett fel, a kutatás adatgyűjtési szakasza 2014 áprilisában lezárult.

A tudományos probléma megfogalmazása

A katonai pályaszocializáció, a női pályaszocializáció, illetve a katonanők pályaszocializációjának együttese olyan kérdéseket vet föl mind hosszú-, mind rövidtávon melyre eddig elenyészően kevés kutatás és megoldási javaslat született. A civil, hasonlóan alapvetően férfiasnak tartott pályák, hivatások esetében végzett kutatások, vizsgálatok eredményei csak nehezen és/vagy részlegesen adaptálhatóak a katonai szervezet speciális működésére. A civil közegben végzett hasonló jellegű vizsgálatok reneszánszukat élik, a nők egyre nagyobb arányban jelennek meg a hagyományosan férfiasnak tartott pályákon és érnek el sikereket, emellett a katonanők harcoló beosztásokban való alkalmazását egyre több országban engedélyezik.

Ezért különösen időszerűvé vált a katonanők nemcsak a szervezetben betöltött szerepének felmérése, hanem pályaszocializációjuk nyomonkövetése, a bekerüléstől, az alapkiképzéstől, az egyes alakulattípusoknál történő elérő feladatrendszerre történő szocializáción át a speciális beosztásokra, illetve a missziós feladatokra történő felkészítésig, szocializációig. A kérdéskör, illetve vizsgálatom fontosságát erősíti, hogy a női pályaszocializációt vizsgáló kutatások nem veszik figyelembe a katonai szervezet specifikumait.

Kutatási feladatomként ezért a katonanők pályaszocializációja komplex folyamatának vizsgálatát (kérdőíves, interjú és fókuszcsoportos) és ismeretanyagának bővítését tűztem ki célul.

Noha számtalan tanulmány és kutatás foglalkozott már a nyolcvanas évektől mind hazai mind nemzetközi viszonylatban a katonanők helyzetével, de elenyésző született a komplex pályaszocializációs folyamatra, illetve kiemelt fókusszal a szerződéses állományú katonanőkre vonatkozóan.

Mindezt azért is tartom kiemelten fontosnak, mert a civil vizsgálatok nem tükrözik a katonai szervezet specifikumait, a kidolgozott kérdőívek nem tartalmazzák a szervezet szempontjából fontos kérdéseket. A szervezeten belül végzett vizsgálatok pedig pontszerű állapotjelleggel mérik fel a katonanőket és azok aktuális helyzetére fókuszálnak. Ezért a komplex folyamat nem kerül összegzésre, bemutatásra.

Arra kerestem a tudományos választ:

- Milyen főbb pszichológiai jellemzői vannak a katonanők komplex pályaszocializációs folyamatának?
- A katonai pálya mely alapértékei mentén indul el az identifikációs folyamat a nők esetében?
- Az egyes alakulattípusok esetében milyen hangsúlyeltolódások figyelhetők meg a feladatrendszer szabta igényeknek megfelelően?
- Milyen specifikus további alkalmazkodást, szocializációs elemeket igényel a speciális beosztás betöltése a szervezeten belül a nőktől?
- Milyen további szocializációs elemek szükségesek a missziós feladatok hatékony végrehajtásához a katonanők részéről?

Kutatási célkitűzések

1. Célkitűzésem egy speciálisan a Magyar Honvédség kiképzési rendszerére kialakított, pozitív – negatív elemeket egyaránt tartalmazó a célra alkalmas teszt segítségével a

katonai alapkiképzés során az identifikáció alapját képező katonai alapértékek feltérképezése, a nemi különbségek elkülönítése, összehasonlítása.

2. Célkitűzésem annak feltérképezése, hogy az egyes alakulatoknál mennyire eltérőek a feladatrendszeren alapuló, katonanőkre vonatkozó szocializációs elvárások.

3. Célkitűzésem feltárni a katonanőkre vonatkozóan támasztott specifikus elvárások teljes spektrumát.

4. A fentiek alapján a **katonanői komplex pályaszocializációs folyamatának** leírása.

Kutatási hipotézisek megfogalmazása

1. Igazolni kívánom, hogy a katonai pályaszocializáció egyik mérföldköve a katonai alapkiképzés, melynek során az abban résztvevő állomány katonai alapértékekhez való viszonya a bekerüléshez képest megváltozik.

2. Igazolni kívánom, hogy a férfiak és nők esetében eltérő lesz a pálya identifikációt segítő alapértékeihez való viszony.

3. Feltételezem, hogy az egyes alakulattípusoknál eltérés mutatkozik a katonanőkkel kapcsolatos pályaszocializációs elvárásokban

4. Feltételezem, hogy a katonanők missziós tevékenysége, helyzetükből adódóan konfliktusosabb, mint a férfiaké.

Kutatási módszerek

a.) A doktori iskola előírásainak megfelelően a kutatói tevékenységem előkészítését az egyéni tanulmányi és kutatási programom elkészítésével kezdtem, melyet aztán az elkövetkező évek során a meglévő eredmények birtokában szemeszterenként aktualizáltam a **tudományelméleti** és kutatás módszertani ajánlások figyelembevételével.

b) Adatgyűjtést és elemzést végeztem a katonai kiképzés és pályaszocializáció tárgykörében.

c) Kutatásom során **tanulmányoztam**, osztályoztam és rangsoroltam a hazai és nemzetközi szakirodalmi forrásokat, valamint áttekintettem a vonatkozó szakmai szabályzókat.

d) A szakmai tanulmányok, továbbképzések, munkaértekezletek során kapott új információkat, ismereteket és a hazai és nemzetközi konferenciákon, valamint a szakterületen szerzett tapasztalataimat felhasználtam.

e) Az információ gyűjtés keretén belül az elolvasott és általam tanulmányozott szakirodalmat, különösen a hadtudomány területén alkotott pszichológiai témájú doktori disszertációkat rendszereztem és azok témámhoz kapcsolódó részeit feldolgoztam, bedolgoztam tudományos publikációimba.

f) Az elméletlogikai kutatási módszerek közül használtam analízist és szintézist is, valamint összehasonlításokat is. Felhasználtam a tartalomelemzés módszerét az interjúk értékelésénél.

g.) Célzott interjúkat készítettem, melyek alapján összeállítottam a specifikus kérdőíveimet. Fókuszcsoporthoz módszer segítségével tártam föl a problémakört, majd strukturált interjú segítségével mértem föl az azon belül specifikus helyzetet.

h.) A fentiekre alapozva a kérdőívek segítségével empirikus adatgyűjtést végeztem.

i.) Az adatok értékelését és az eredmények elemzését a matematikai statisztika módszerével, SPSS 13 programcsomag alkalmazásával, kvalitatív és kvantitatív módon végeztem el. Absztrahálás és általánosítás módszerét alkalmaztam az eredmények értékeléséhez, a következtetések levonásához.

j.) A kitűzött kutatási célok eléréséhez szükséges elméleti és gyakorlati tapasztalaton alapuló ismeretanyag illetve dokumentáció feldolgozása után végeztem el az eredmények rendszerezését és készítettem el az értekezést.

A dolgozat felépítése

A Bevezető fejezetben bemutatom a kutatásommal összefüggő tudományos problémát, megindokolom a témaválasztásomat. Itt szerepel a kutatási célok és hipotézisek, valamint az alkalmazott kutatási módszerek ismertetése. Ezt követően a katonai pályaszocializáció jellegzetességeit veszem sorra, hazai és nemzetközi területen egyaránt, valamint az abban meghatározó szereppel bíró értékrendet, mely kutatásom egyik alapját képezi. Kutatási eredményeimet öt fejezetben fejtem ki. Azon belül az első fejezetben a katonai alapértékek felmérése, eredményeinek ismertetése történik, mely az empirikus, kérdőíves felmérés alapjául szolgált. A második fejezetben a katonai alapkiképzés során végzett kérdőíves vizsgálatomat mutatom be, melynek során összehasonlítom a kiképzés elején és végén kapott eredményeket, ezzel mutatva be a változásokat. A harmadik fejezet a katonanők pályaszocializációs jellegzetességeit vizsgálja, kiemelve azok eltéréseit a férfiakétól, itt térek ki a karrier értelmezési lehetőségeikre és a speciális beosztásokban betöltött helyzetükre, szerepükre is. A negyedik fejezet az egyes alakulattípusok katonanőkre vonatkozó fókuszcsoportos vizsgálatát mutatja be, azok eredményeire fókuszál, kiemelve a pálya identifikációs elvárások feladatalapú eltéréseit. Az ötödik fejezet a katonanők pályaszocializációjának egy specifikus területét a missziós szolgálatot tárgyalja. Ennek során megvizsgálom annak nehézségeit a strukturált interjúk alapján, emellett a tárgyalom saját vizsgálatokra alapozva az ott kiemelt jelentőséggel bíró stresszkezelés női jellegzetességeit. A nyolcadik fejezetben összefoglalom az értekezés eredményeit, összegzem az egyes fejezetekben bemutatott tényezők helyét, szerepét a pályaszocializáció folyamatában, majd összegzem az általam feltárt új tudományos eredményeket, valamint ezek felhasználhatóságát a védelmi szektor területén és szakmai ajánlásokat fogalmazok meg. A táblázatok és ábrák a szövegben találhatóak, a felhasznált irodalomjegyzék, a részletes publikációs lista, és a szakmai önéletrajz, mellékletek az értekezés végén kerültek elhelyezésre.

1. Pályaszocializáció, katonai pályaszocializáció

1.1. A katonai alapkiképzés pszichológiai jelentősége és feladata a katonai pályaszocializáció folyamatában

A katonai alapkiképzés a katonai pályaszocializáció folyamatában kiemelt szereppel bír. Ez az első olyan helyzet, ahol a szervezetbe bekerülő egyén – leendő katona - a katonai lét, működés alapmotívumaival, a vele szemben megjelenő elvárásokkal megismerkedhet. Bármennyire is korlátozottak esetenként a kiképzés lehetőségei az alaplátvány szintjén leképződnek benne a szervezet működésének alapvető jellegzetességei.

A pályaszocializáció a szocializáció azon része, amelynek során azokat a viselkedési módokat, technikákat, értékeket, szerepeket, viszonyulási módokat sajátítjuk el, amelyekre az adott pálya gyakorlása során szükségünk van. Szabó ezt a folyamatot négy főszakaszra osztotta, ahol az első szakaszt a pályaorientációval a második szakaszt pedig a szakirányú képzéssel, azonosította. Ebben a rendszerben az első szakaszban alakul ki az adott pálya iránti elköteleződés. A szakmai képzés során a pályavitelhez szükséges elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátítása történik meg. A szakmai képzés végére – ideális esetben – az egyén eljut a potenciális pályarétség szintjére, ami azt jelenti, hogy képessé válik a tanult szakmában helyállni. A harmadik, a pályakezdés szakasza. Ebben a szakaszban kiderül tényleg felkészült-e az adott pályára, valóban neki való-e az, amit választott. Ha sikerek érik, akkor kialakulhat benne a hivatásérzet, a pályán maradás vágya. A negyedik szakasz a pályavitel szakasza. Ebben a szakaszban az egyén tisztában van az adott pálya előnyös és hátrányos oldalaival, reális kép lakul ki benne az adott pályával kapcsolatban.² Szabó leírásával kapcsolatban fontos megemlítenünk, hogy ezek a szakaszok a gyakorlatban nem feltétlenül átjárhatatlanok és véglegesek, hiszen az élet folyamán bármikor lehetséges pályamódosítás, ami a szerződéses katonai állomány esetében is megfigyelhető a civil területéről érkezve esetenként teljesen eltérő területéről a katonai pályára.

² Szabó, I., Bevezetés a szociálpszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2008.

Ennek a folyamatnak egyik, talán legjelentősebb, próbatétele a katonai pálya esetében a misszióvállalás, amely egyfajta vizsgahelyzet is jelent az egyén számára, hiszen be kell mutatnia az addig megszerzett szakmai tudását a gyakorlatban is. Ezért szerepel a disszertáció címében is, hangsúlyozva annak kiemelt jelentőségét.

Az alapkiképzésbe bekerülők rendkívül eltérő alapszocializációval, a katonai szervezet eltérő területeiről érkeznek és eltérő katonai tapasztalatokkal rendelkeznek. Ezekből az eltérésekből kell egységes rendszert képezni, ami segítségével egyfajta alap alakulhat ki, amire bármely katonai alakulat, feladat bátran építhet. Ebben kulcsszereppel bír az egységes, minden katona számára nélkülözhetetlen követelményrendszer kidolgozása. Általánosságban a katonai alapkiképzéssel kapcsolatban a következő került megfogalmazásra a követelmények szintjén:

„A katonai élet és szolgálati érintkezések, az alaki mozgások, az egyéni fegyver kezelése, továbbá a harcmezőn való mozgás, a harc túlélése, az önvédelem és segítségnyújtás szabályinak megismerése, valamint a harc megvívásához elengedhetetlenül szükséges fizikai és pszichikai állóképesség megszerzése.”³

Az alapkiképzés feladatait a következőkben foglalhatjuk össze:

„Az egységes alapkiképzés 14 hetes, amelyet a Magyar Honvédség állományában szolgálatot vállaló összes katona végrehajtja.[...] Az egységes alapkiképzés célja a bevonult civilekből katonákat képezni, felkészíteni őket a majdani csapatéletre és csapatkiképzés végzésére, alapképességeket és fizikai állóképességet elsajátítani. Ennek során az újonc katonák megszerzik mindazon ismereteket, gyakorlati fogásokat, amelyek szükségesek a katonai szolgálat megkezdéséhez, a kisalegységekbe történő beilleszkedéshez és a kötelékkiképzés megkezdéséhez. Ezt a fajta alapkiképzést a szerződéses legénységi állományon kívül a tiszt- és tiszthelyettes hallgatói állomány is végrehajtja.”⁴ Emellett a már rendszerben lévő, de katonai végzettséggel nem rendelkező állomány is részesül a kiképzésben annak érdekében, hogy a katonai szolgálattal, életrenddel összhangban tudja ellátni feladatait.

³ Csomós, István: Kiképzés módszertana, NSZFI Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest, A követelménymodul megnevezése: Katonai alapfeladatok, A követelménymodul száma: 0789-06 A tartalomelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-017-50, 2008.

http://www.kepzesevolucioja.hu/dmdocuments/4ap/19_0789_017_101215.pdf, letöltve: 2014.03.31.

⁴ Isaszegi, János: Szentendre, a Magyar Honvédség „Kapuja” 2010.02.01., http://uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/publikacio/isaszegi/isaszegi_pub_2010_01.pdf letöltve: 2014. 04. 01.

„Az általános katonai kiképzés követelményei magukba foglalják a katonai alapfeladatok végrehajtásához szükséges alábbi ismeretek és képességek elsajátítását, melyek a következők:

- a szolgálati szabályzat előírásainak alkalmazása,*
- az alaki szabályzat előírásainak alkalmazása,*
- az egyéni fegyverek kezelése és karbantartása,*
- az egyéni felszerelés kezelése és karbantartása,*
- 24 órás szolgálati feladatok ellátása,*
- a jelentések rendszerének alkalmazása,*
- lögyakorlat végrehajtása,*
- mozgások végrehajtása terepen egyénileg és kötelékben,*
- műszaki feladatok végrehajtása,*
- logisztikai feladatok végrehajtása,*
- harcászati feladatok ellátása,*
- békefenntartó feladatokat ellátása,*
- egészségügyi és katasztrófavédelmi feladatok ellátása,*
- testedzés,*
- a napirend feladatainak és tevékenységeinek végrehajtása,*
- munka-, és környezetvédelmi tevékenységet végzése,*
- a katonai jog és etika szabályainak betartása.”⁵*

A fentiekből láthatjuk, hogy ez a rendkívül komplex feladatrendszer, amelyben az egyénnek végül, mint katonának működnie kell, számos, testi-lelki szintű változást és tanulási folyamatot igényel. Tartalmaz sok olyan elemet is, amellyel esetenként egyes szakterületen nem vagy csak nagyon ritkán találkozhat a katona, ugyanakkor, amikor mégis alkalmaznia kell ezeket az ismereteket, elengedhetetlen azok alkalmazásának képessége. Ebben a rendszerben a testi, lelki szellemi egység képzése alakítása – alakulása egyaránt szükséges a feladatok szakszerű végrehajtása érdekében.

Rendszerben elhelyezve a katonai alapkiképzést láthatjuk, ahogyan a nevében is szerepel, alapot teremt minden más képzési forma részére, ami rá építkezik, tehát nagy jelentőséggel bír, hogy ez az alapozás hogyan történik meg:

⁵ Az általános katonai kiképzés kézikönyve I-II. kötet, A Honvédelmi Minisztérium Hadműveleti és Kiképzési Főosztály kiadványa, Budapest, 2008.

A katonai kiképzés rendszere (az egyénitől a csoportos, nagyobb egységek felé)

Alapkiképzés, szakbeosztásra történő kiképzés:

Általános katonai-, könnyű lövész- és szakalapozó kiképzés, amely fegyvernemtől, szakcsapattól független, minden katonára kötelező kiképzési forma.

Szakkiképzés: Fegyvernem, szakcsapat irányultságú kiképzés.

Egyéni kiképzés:

Egyéni képességfejlesztés:

Meghatározott kiképzettségi szint elérését megalapozó, a kiképzésért felelős állományilletékes parancsnok terve és követelménye szerint szervezett és irányított, rendszeresen ismétlődő tevékenység.

Előmeneteli továbbképzés: Az előmeneteli rendhez kapcsolódó, az előmenetelért felelős állományilletékes parancsnok terve alapján, katonai képzési intézményben végrehajtott időszakos tevékenység.

Kötélékek kiképzése

Katonai szervezetek kiképzése: A katonai szervezet részére meghatározott feladatok végrehajtására a kiképzettségi szint elérésére történő felkészülés, nemzetközi és hazai gyakorlatok.

- általános képesség kiképzettségi szint: a készenlét fokozásához, a műveletek előkészítéséhez szükséges, illetve a műveletek közben előforduló alaptevékenységek végrehajtására alkalmas állapot valamennyi szervezetre vonatkozóan;
- alapképesség kiképzettségi szint: a harci, a harci támogató és a harci kiszolgáló támogató szervezetek szakfeladatai végrehajtására alkalmas, illetve a fegyvernemi és szakcsapatok kisalegységeinek (rajok, szakaszok) összekovácsoltsági állapota;
- teljes képesség kiképzettségi szint: a műveleti egységek, parancsnokságok összefegyvernemi feladatainak végrehajtására alkalmas összekovácsoltsági állapota;
- alkalmazási képesség kiképzettségi szint: kijelölt műveleti egységek, parancsnokságok bevetésre alkalmas állapota.

Törzskiképzés

Törzsgyakorlások, gyakorlatok, nemzetközi és hazai gyakorlatok.⁶

⁶ Lásd 1. számú hivatkozás

Ez a rendszer arra is rávilágít, hogy sok más hivatással együtt a katonai esetében is különösen fontos a csapatmunka, a csoportban való működés képessége, a pálya egészében. Természetesen ettől eltérően, különböző beosztásokban, lehetséges hangsúlyeltolódás az egyéni feladat-végrehajtás irányába, főként a szakértői szerepben való működés során, azonban a fő irányt mindig a csapatmunka adja. A nők esetében ez a tényező képezheti elsőként az azonosulás alapját a szakmai identifikáció folyamatában, hiszen a pálya más, a férfi nemi identitáshoz lényegesen közelebb álló elemei, sajátosságai nehezebben integrálhatóak számukra.⁷

A kiképzés jellegéből adódóan erőteljesen hat a testi szintre, az ösztönök szintjén is befolyásolja a viselkedést. A katonai feladatok során célként jelenik meg a halálhoz, agresszióhoz, autoritáshoz való viszony rendezése és újra rendezése. Ennek során a kontrollfunkciók megerősítése is meg kell, hogy történjen pszichológiai szinten már az alapkiképzésen. Az alapkiképzés a korábbi sorkatonai rendszer során is mély nyomokat hagyott az azt elvégzőkben, a kiképzés a katonai létre vonatkozó első élmény bevéődést segítő, „**imprinting jellegét**”⁸ a professzionális haderőre való átállással is megőrizte. Egyfajta belépő – kapu – alap a katonai életre. Ha az egyén gyakran megfelelő és erős személyes motiváció mellett is megjelenő elsődleges indulatait képes háttérbe szorítani, - illetve lecsillapítani kontrollfunkcióit megfelelően alkalmazva – az azonosulás a katonai szereppel lassan megindul. Ennek egyik első jele a kiképzés világa és a civil közeg összehasonlítása. A laktanyából, a kiképző bázisról kilépve gyakran furcsának élik meg civil világot, másként kezdenek gondolkodni, mint közvetlen szociális környezetük. A katonai családban felnövők számára, beszámolóik szerint ez a természetes közeg, beállítódás, gondolkodásmód, ami egyben motivációs alapot is teremthet a pályaválasztásra.⁹

A **bevéődés**, a tanulási folyamat során akkor alakul ki a legkönnyebben, ha minden figyelem az adott folyamatra irányul. Részben ezért is kapcsolható könnyebben a testi szintet és az ösztönös működést is érintő aktivitáshoz, mint például a sport, traumák vagy párválasztás.¹⁰

⁷ Györfly, Ágnes: A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában Honvéddorvos, Supplementum, 2010 LXII. évfolyam, 1-2. szám pp.: 39-50

⁸ imprinting : itt bevéődés értelmében használt

⁹ Kanyó Lászlóné, A honvédtiszt-pályát választó, katonai vezetői szakos hallgatók rekrutációja, PhD értekezés, Budapest, 2002, http://uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2003/kanyo_laszlone.pdf, letöltve: 2014.04.02

¹⁰ Bereczkei, T., Paál, T.: A lélek eredete - Bevezetés az evolúciós pszichológiába. Budapest, Gondolat Kiadó, 2010.

A **motiváció** kiemelt fontossággal bír tehát abból a szempontból, hogy a tanulási folyamat során megjelenő ismeretek kellő mélységgel rögzülhessenek. Mindez azért is érdemel külön figyelmet, mert a katonai pálya, illetve a műveleti területen végrehajtott feladatok extrém stresszhez kapcsolódnak, amilyen helyzetben csak az ösztönös, illetve a készségi szinten begyakorolt viselkedés működtethető. Ebben az értelemben tehát nemcsak hogy rögzíteni kell a viselkedésmintázatot, hanem megfelelően kell rögzíteni. Domján László tanulmányában a következőképpen nyilatkozik erről: „ *A hivatásos katonai pálya iránti érzelmi azonosulás, mint pályamotiváció szükséges alapja azon - más foglalkozásokéval csak részben összeegyeztethető - attitűdök elfogadásának, amelyek lehetővé teszik az erősen hierarchikus struktúra elfogadását, az emberi élet megóvása vagy kioltása felelősségének kellő mélységű interiorizációját, az itt működő normák elsajátítását.*”¹¹ A motivációban, a pályához kapcsolódó értékpreferenciában a pálya, sőt már a szakirányú képzés éve során, a pálya mélyebb megismerésével is lehet, sőt gyakran elő is fordul változás.¹² Ennek ellenére az alapkiképzés során kialakuló beállítódás, katonai alpműködés kialakul, rögzül. Ez leginkább a civil populációval való összehasonlításban domborodik ki. Természetesen, a pályaelhagyás esetén, különösen, ha az indulatokkal, kiábrándultsággal történt, háttérbe szorulhat, elutasítás alá kerülhet, de nyoma **akkor kitörölhetetlenek** maradnak.

A **kontrollfunkciók fejlesztése**, akár csak a versenysportban, a saját testtel való munkával, eszköz nélkül is lehetséges. Sőt a katonai alapkiképzés esetében meg kell előznie, mint előkészület a katonai, harci eszközökkel való munkát, hiszen az emberélet kioltására alkalmas eszközök használata, alkalmazása akár egyéni, akár csoportos szinten rendkívüli önfegyelmet igényel. Az önfegyelm fogalmi meghatározása szerint a következőt jelenti:

- 1. Saját magunk irányításának képessége; kitartáson alapuló lelki tulajdonság, képesség, amelynek segítségével egy személy következetesen ragaszkodik korábbi elhatározásához vagy a korábban kialakított szabályokhoz.*
- 2. Személyes önszabályozás, amely abban segíti a személyt, hogy uralkodjon a benne feltörő káros érzelmeken, indulaton.*¹³

Tehát elengedhetetlenül szükséges a kitartás képességének fejlesztése is. Ami, ha megerősödik, a pálya egészében fontos szereppel bír majd. A katonai feladatok ugyanis

¹¹ Domján, László: A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői, <http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm>, 2000, letöltve: 2014. 04. 04.

¹² Szelei, Ildikó: A katonai főiskolai hallgatók pályamotívumainak jellemzői, In: Hadtudomány, 12. 2002. 3.

¹³ Pusztai, Ferenc (szerk.): Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai kiadó, Budapest, 2003

javarészt hosszas felkészülést és utómunkálatokat is magukba foglalnak. Ha csak egy misszióra gondolunk, annak rendszerint 6 hónapos tényleges vezényléses időtartamával, előkészületeivel és zárásával együtt közel egy évet tesz ki, ennek véghezviteléhez kitartás pedig nélkülözhetetlen. Későbbiekben részletezett vizsgálatomban is erre találtam igazolást az alapkiképzésben résztvevő állománnyal felvett kérdőív alapján.

A korábbiakban említett ismeretek és képességek, amelyek a katonai feladatok ellátásához szükségesek pszichológiai jellemzőkben is leképeződnek már a katonai pályára való jelentkezés során is, mint a **pszichikai alkalmasság-vizsgálatban** megjelenő követelmények, amelyeket a **7/2006. (III. 21.) HM** rendelet szabályoz:

„26. § (1) A pszichikai alkalmasság megállapításához meghatározott mentális és egyéb tesztek, műszeres pszicho-fiziológiai vizsgálatokat és célzott beszélgetést (exploráció) kell folytatni, amelyekkel az alkalmassági célnak megfelelő mélységig fel kell tárni:

a) a katonai közép fokú oktatási intézménybe jelentkező esetében:

aa) az értelmi képességek fejlettségi szintjét,

ab) az általános és műszaki intelligenciát,

ac) a tanulási képességet, a szellemi terhelhetőséget,

ad) a kognitív összetevők kvalitását,

ae) az érzelmi és az akaratit élet jellemzőit,

af) a motivációs hátteret,

ag) a szociabilitást, a közösséghez való affinitást,

ah) a családi háttér jellemzőit;

b) a katonai felső fokú oktatási intézménybe, illetőleg honvédségi ösztöndíjra pályázó esetében:

ba) az értelmi képességek fejlettségi szintjét, speciális adottságokat,

bb) az általános és műszaki intelligenciát,

bc) a gondolkodás struktúráját, rugalmasságát, kreativitását,

bd) a beszéd- és kifejezőképességet,

be) az érzelmi és akaratit élet kvalitását,

bf) a kontrollfunkciókat,

bg) a pszicho-motoros tempót és a mozgáskoordinációt,

bh) az önismeret, az énkép fejlettségét,

bi) a katonai pálya iránti motivációt, beállítottságot,

bj) a szervezési, döntési, vezetői képességet”¹⁴

¹⁴ 7/2006. (III. 21.) HM rendelet a a hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól

A rendelet alapján ezeknek a sajátosságoknak, jellemzőknek, tulajdonságoknak, képességeknek mind megfelelő színvonalúaknak kell lenniük a felvételiző esetében. Ezek megfelelő szintje feltételezi, hogy az egyén képes és alkalmas a katonai pálya viteléhez szükséges ismeretek és képességek elsajátítására. Ezek a követelmények kismértékű eltérést mutatnak szerződéses katonai szolgálatra jelentkezők, illetve az újonnan kialakított önkéntes tartalékos állomány esetében. A felsorolt sajátosságok a pszichés működés teljes skáláját felölelik, annak egészére hatással vannak.

Lengyel Zsuzsanna összefoglaló cikkében a sikeres katonai pályaszocializációhoz szükséges tényezőket a következőkben foglalja össze: A katonai pályaszocializáció már a pályaorientáció szakaszában megkezdődik. Annak folyamatában mindig más csoportok és tényezők lesznek az egyénre hatással. Az egyéni tényezők mellett fontos szerepet játszik még ebben a folyamatban a család, a civil vonatkoztatási csoport, a katonai életstílus, a katonai szervezeti kultúra és a vezetői értékek és normák. *A pályaszocializáció sikerességét a következő tényezők szavatolják:*

- identifikáció az új hivatásszereppel
- alkalmazkodás: önszabályozó viselkedés, önfegyelem kialakulása
- a személyiség kompetenciakészletének kiteljesedése (önállóság, önálló felelősségvállalás)
- a feladatok elfogadása a célok interiorizálása
- adekvát szakmai képzés, mentorálás
- csoportnormák elsajátítása
- mezo-, és mikroszintű szervezeti kultúra (széleskörű információáramlás, fejlesztőcéllú teljesítményértékelés, stb.)¹⁵

Más országok hadseregei esetében is hasonló jellegű az alapkiképzés célja, működése, elvárásai. Ha néhányat áttekintünk közülük, a következő hangsúlyeltolódásokat és jellegzetességeket láthatjuk: Az USA-ban a kiképzéssel (Initial Entry Training) kapcsolatban kiemelik, hogy mentálisan rendkívüli mértékű alkalmazkodást igényel egy nem hagyományos életvitelhez. A kiképzés alapvetően két részre osztott: a „basic combat training” – re (harcászati alapfelkészítés), illetve a „advanced individual training” –re (emeltszintű egyéni

¹⁵ Lengyel, Zs.: A katonai pályaszocializáció néhány sajátosságáról, In: Hadtudományi Szemle, 2008. 1. évfolyam 1. szám pp. 64-69. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Budapest

kiképzés). Az első szakaszt minden a szervezetbe belépő katonának egységesen kell teljesítenie és tíz hétig tart, a második rész egyéni sajátosságokat mutat, a tervezett beosztásnak megfelelően és 6-tól 52 hétig terjedhet az időtartama.¹⁶

Az izraeli hadsereg alapkiképzése (Tironut) során nagy hangsúlyt kap a fegyelem, önfegyelem kialakítása, ennek megfelelően a kiképzés első heteiben nagyon szigorú időbeosztással élnek, amit a kiképzők felügyelnek. Ez a kiképzés 4-6 hetes, minden más kiképzés erre épít, a kiképzést náluk a bevetéshez közvetlenül nem kapcsolható beosztásokban szolgálatot teljesítők is elvégzik.¹⁷

A német Bundeswehr alapkiképzése (Allgemeine Grundausbildung) három hónapot ölel fel. A hangsúlyos esetükben a következő: az angolszász rendszerben kiemelt „a személyiség megtörése, majd újjáépítése” helyett inkább a bevethetőséget helyezi előtérbe az engedelmességgel szemben.¹⁸

Az angol haderő esetében az alapkiképzés 14 hetes, amit a specializáció követ. A hangsúly esetükben a műveleti területen való működési képesség elérésén van, amit az egyénnek a kiképzés végén bizonyítani is kell.¹⁹

Amint ebből a rövid és korántsem teljes összefoglalóból is kiderül a katonai alapkiképzések az országoként mutató hangúlyeltolódások mellett is hasonlóságot mutatnak egymáshoz. Időtartamuk a legrövidebb 6 héttől a leghosszabb 14 hétig terjed. A legrövidebb esetében is ez az időszak minimálisan elegendő az egyén életében végbemenő változási folyamat elindulásához. Az egyén életét szegélyező, nagy jelentőségű, mérföldkő erejű változásokat lélektani krízisek kísérik, melyek időszaka 6-8 hét.²⁰ A műtétet követő gyógyulási időszak időtartamát is rendszerint ennyire teszik, emellett a sportban, a rendszeresség kialakulásához szükséges időtartamot is minimálisan ennyiben szokás megjelölni. Tehát a testi – lelki szintű alkalmazkodás, változások beépülésének időszaka elindulhat az alapkiképzés idején.

Táblázatos formában a következőképpen láthatjuk ezt összefoglalva:

¹⁶ "The Ten-Week Journey from Civilian to Soldier". : <http://www.goarmy.com/soldier-life/becoming-a-soldier/basic-combat-training.html>, letöltve: 2014.04.07.

¹⁷ <http://www.nbn.org.il/aliyahpedia/army/580-basic-training-in-the-idf.html> letöltve: 2014.04.07.

¹⁸ http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vMOY_QjzKLd4w3MnYFSYGYhm5pEwsaCUVH1fj_zcVH1v_QD9gtylckdHRUUahnJd5A!!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82X0FFmJm5, letöltve: 2014.04.07.

¹⁹ http://en.wikipedia.org/wiki/Selection_and_Training_in_the_British_Army, letöltve: 2014.04.11.

²⁰ Bakó, Tihamér: Verem mélyén – könyv a krízisről, Cserépfalvi Könyvkiadó, Budapest, 1996

Ország	A kiképzés hossza	A kiképzés leghangsúlyosabb eleme
USA –Initial entry training – Basic combat training	10 hét	Alkalmazkodás elősegítése egy nem hagyományos életvitelhez
Izrael – Tironut	6 hét	Fegyelem, önfegyelem
Németország – Bundeswehr - Allgemeine Grundausbildung	3 hónap	Bevethetőség kialakítása
Nagy – Britannia	14 hét	A művelti területen való működési képesség elérése
Magyarország – Katonai alapkiképzés	14 hét	Civilekből katonákat képezni, felkészíteni őket a majdani csapatéletre és csapatkiképzés végzésére, az ehhez szükséges alapképességeket és fizikai állóképességet elsajátítani

1. számú táblázat a katonai alapkiképzések összehasonlítása (készítette a szerző)

1. 2. Elvárások, készségfejlesztés és a sikeres kiképzés hosszútávú a személyiséget alakító hatásai

A katonai kiképzésbe már az alapkiképzés során, sok esetben hosszabb – rövidebb képzések formájában, bekerül a pálya szempontjából fontosnak tartott ismeretek átadása, illetve megkezdődik a későbbi pályavitelhez szükséges készségek fejlesztése. Ennek egyik példája a US Army-ban bevezetésre került reziliencia képzés és készségfejlesztés. Amihez hatásvizsgálat is készült és annak kezdeti eredményei is jelzik a hatékonyságot.²¹ Más tanulmányok a lélektani tényezők közül fontosnak ítélték az önbizalmat a saját képességeibe

²¹ Janice H. Laurence, Michael D. Matthews (ed.): The oxford handbook of military psychology, Oxford University Press, New York, 2012

vetett hit erejét. Ez a hit a későbbiek folyamán a burn out-tal szemben is védőfaktorak bizonyult.²² Gagne azt is megállapítja, hogy az alapkiképzésben a tanulási folyamat elősegítése során sokkal inkább a hagyományos tanulási folyamatban használt alapelvektől eltérően a feladatok hasonlóságán alapuló tanulás, transzferjelenségek, illetve a részfeladatok egymásra-építésével érhető el eredmény.²³ Ami arra utal, hogy a tanulás, akár a sportban vagy a táncban a testi élmények – érzetek szintjén történik leginkább, azok mentális hátterén kisebb a hangsúly.

Csehországban, az alapkiképzés során, a személyiség szintjén a „jó katonával” szemben elvárások három típusba sorolhatóan jelennek meg:

1. típusú elvárás: (a harcos értékei): becsület, bátorság, engedelmesség, önkontroll, saját képességekbe vetett hit;

2. típusú elvárás (a polgár katona): azonosulás a demokráciával, aktív részvétel a civil közéletben, tolerancia mások véleményével szemben, az ország törvényeinek és rendjének tisztelete, igazságosság és emberségesség, az anyaországgal szemben mutatott patriotizmus;

3. típusú elvárás (a profi): állandó készség és képesség a saját szakmai fejlődésre és továbbfejlődésre, a büszkeség a katonai mivoltára, a katonai etika és értékrend feltétlen elfogadása.²⁴ Ezek a tulajdonságbeli elvárások a katonával szemben mind szakmai, mind civil közössége részéről működnek, tehát már katonai pályája kezdetén alkalmazkodnia kell hozzájuk. Az olasz haderőben kiemelt figyelmet fordítanak a férfi – női eltérésekre a pályaszocializációs folyamatban, a szervezeti tanulás során. A két nem közötti különbségre vonatkozóan megállapították, hogy a nők esetében kiemelt jelentőséggel bír a tapasztalt kollégák segítsége, mentori szerepe, illetve a felettesek támogató jellegű fellépése a szervezetbe való beilleszkedés során.²⁵

A legtöbb ország esetében, ahogy Magyarország esetében is, mint fentebb részletezésre került, már a pályaalakmasság-vizsgálati követelményekben megjelölik, melyek azok a képességek, készségek, amelyekre a katonai pálya során a beválás, a megfelelő pályavitel érdekében szükség lehet, a norvég haderőben a legerősebb összefüggést a lelki

²²James Campbell; Joplin, Janice R.; Nelson, Debra L.; Mangelsdorff, A. David; Fiedler, Edna: Self-reliance and military service training outcomes, In: Military Psychology, Vol 8(4), 1996, 279-293 pp.

²³Gagne, Robert, M.: Military training and principles of learning, American Psychologist, Vol 17(2), Feb 1962, 83-91

²⁴Zdeněk, Kříž: Transfer of the Normative Model of the Czech Soldier Into the Military Institution The Czech Republic Case, http://www.hsfk.de/downloads/Czech_Republic_2_01.pdf, letöltve: 2014.04.11.

²⁵Milena Atzori, Luigi Lombardi, Franco Fraccaroli, Adalgisa Battistelli, Sara Zaniboni, (2008) "Organizational socialization of women in the Italian Army: Learning processes and proactive tactics", Journal of Workplace Learning, Vol. 20 Iss: 5, pp.327 - 347

ellenálló-képesség magas szintjével találták.²⁶ Ez a tulajdonság, mint alapérték összecseng a katonával szemben hagyományosan minden kultúrában jelenlévő értékrenddel, ami a katona testi – lelki erejét hangsúlyozza. Az alapkiképzések minden ország területén ennek megfelelően egyaránt alapoznak erre a sajátosságra, illetve törekednek fejlesztésére.

A katonai szolgálat, illetve karrier választása az egyén életében fordulópontot jelent, utólagosan visszatekintve is, különösen igaz ez, ha a pályaválasztás fiatalkorban történt.²⁷ Ez a fordulópont a longitudinális vizsgálatok tanulságai szerint nagyobb jelentőséggel bír, mint maga a háborús aktivitásban való részvétel. A katonává válást hosszútávon pozitív változásként értékelték.

Több kutatásban megjelent az is, hogy mi az, ami a pszichológiai faktorok közül negatívan befolyásolja a kiképzendők teljesítményét, illetve a képzés elvégzését. Kevés stabil, legalább 70%-os előrejelző értékkel bíró tényezőt találtak, ezek: a kiképzéssel kapcsolatos optimizmus alacsony szintje; a korábbi fizikai abúzus, illetve a mentális egészséget érintő segítség igénybevétele.²⁸

Angol kutatók arra is rámutattak, a sikeres pályaszocializációt nagymértékben segíti a kiképzésről és a pályáról való megfelelő információ a szervezetbe frissen bekerülők esetében. A megfelelő információ, segít a reális pályakép kialakításában, ami megnöveli a sikeres kiképzés és pályán-maradás esélyét is.²⁹

Amint a fentiekből is láthatjuk, a katonai alapkiképzés minden nemzet esetében a katonai alapértékek kialakítására koncentrál. Ezek az alapértékek elvárás szintjén jelennek meg, s a legtöbb esetben átfedést mutatnak más emberi, társadalmi alapértékekkel. Ebből adódóan az egyén morális és jellemfejlődését is nagymértékben befolyásolják. Erre mutat rá egy a US Army-ban végzett vizsgálat is, ahol azt találták, hogy az alapkiképzés végére a katonanők esetében a személyes - egyéni érdekek jelentős mértékben háttérbe szorultak a csoportérdekhez képest, illetve a kiképzők által közvetített morális értékek megerősödnek mindkét nem esetében. Tehát a valódi hangsúly a személyes példamutatáson és

²⁶ Sigurd W. Hystad, Jarle Eid, Jon C. Laberg, Paul T. Bartone: Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools, In: Military Psychology, Volume 23, Number 4 / July 2011, pp: 381-389

²⁷ Elder Jr., Glen H.; Gimbel, Cynthia; Ivie, Rachel: Turning points in life: The case of military service and war. In: Military Psychology Vol 3(4), 1991, 215-231

²⁸ Eric G. Carbone, Jeffrey A. Cigrang, Sandra L. Todd & Edna R. Fiedler: Predicting Outcome of Military Basic Training for Individuals Referred for Psychological Evaluation, In: Journal of Personality Assessment, Volume 72, Issue 2, 1999

²⁹ Cooper-Thomas, H., Anderson, N.: Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes In: Journal of Occupational and Organizational Psychology Volume 75, Issue 4, pp 423–437, December 2002

példakövetésen van, nem az ismeretek elméletben történő átadásán. Ez a vizsgálat a katonai rendészek csoportjában készült, ahol az egyéni morális fejlődés kiemelt jelentőséggel bír.³⁰

Joshua Jackson és társai kutatásai merésznek a legtovább a katonai kiképzés, illetve a katonai pályán eltöltött idő személyiségre való hatásai tekintetében. Azt állítja, a traumák mellett ez az egyik olyan élmény, ami hosszútávon harctéri tapasztalat nélkül is képes a személyiséget megváltoztatni. Azt találták ugyanis, hogy a katonai kiképzésben részesültek a civil populációhoz képest sokkal kevésbé kedves és „kellemes” emberek, viszont feladatorientációjukból adódóan más szakterületen is sokkal jobban érvényesülnek, jobban haladnak pályájukon. A vizsgálat során középiskolás korukban, illetve hat évvel a katonai vagy civil szolgálatot követően tesztelték őket, s azt találták, minden vizsgálati személyi érettebb lett a korról, tehát nem biztos, hogy maga a katonai szolgálat hozza az érési folyamatot, ugyanakkor beépít valamit, ami a személyiség egészére hatással lesz. A kedvesség, „kellemesség” háttérbe szorulása befolyásolni fogja a társas kapcsolatokban való működést is, ami egyfajta magyarázattal szolgál a katonák kapcsolati nehézségeire.³¹

Friesen és Lutzker arra is rámutat, MMPI – alapskáláival végzett vizsgálatai révén, hogy az alapkiképzés során mely sajátosságok mutatnak változást a kiképzés folyamatában. Vizsgálataikat a kiképzés elején, közepén, illetve végén végezték tüzerekkel. Noha eredményeikből nem vontak le messzemenő következtetéseket, de azt találták az alapskáláértékek a D, Hy és a Mf kivételével mindenütt emelkedést mutattak. Szerintük ez arra utal, hogy az agresszió, impulzivitás, illetve a személyes energiaháztartást befolyásoló tényezők enyhén emelkedettek, akárcsak a szociális visszahúzóds, mások hibáztatására való hajlam, mások igényeinek figyelmen kívül hagyása, illetve az önmaguk fontosságának felértékelődése. Eredményeiket Eckman negatívan értelmezte³². Ha az MMPI próba értékelési szabályait, rendszerét vesszük figyelembe³³ az értékek általános emelkedése általában kibillenésre, változásra utal, ami a D, Hy és Mf skálák változásának hiányával akár egy jó alkalmazkodási folyamatot is jelenthet. Az energiaháztartás mobilizálása elengedhetetlenül szükséges a kiképzés végigviteléhez, míg a szociális visszahúzóds, mások hibáztatására

³⁰ Kenneth R. Williams: The effect of initial entry training on the moral and character development of military police soldiers, dissertation, <http://udini.proquest.com/view/the-effect-of-initial-entry-goid:250913094/>, letöltve: 2014.05.08.

³¹ J. J. Jackson, F. Thoemmes, K. Jonkmann, L. Ludtke, U. Trautwein. Military Training and Personality Trait Development: Does the Military Make the Man, or Does the Man Make the Military Psychological Science, 2012; DOI:10.1177/0956797611423545

³² Eckman, W., V., Friesen, D., L., Lutzker: Psychological reactions to Infantry basic training, study, 1962, <http://www.paulekman.com/wp-content/uploads/2013/07/Psychological-Reactions-To-Infantry-Basic-Training.pdf>, letöltve: 2014.05.08.

³³ L., Pressing, F., Szakács: Az MMPI próba új magyar standardja, Társadalmi és beilleszkedési Zavarok, Budapest, 1990.

való hajlam, mások igényeinek figyelmen kívül hagyása, illetve az önmaguk fontosságának felértékelődése utalhatnak egyfajta beszűkülésre, a saját állapotra, teljesítményre való fókuszálásra, ami természetes velejárója a kiképzés folyamatának, hatásának.

Az izraeli haderőben a következő pozitív változásokat találták a személyiség vonatkozásában a kiképzést követően, személyes interjúk tapasztalatai alapján: nehéz helyzetekkel való megnövekedett megküzdő képesség, a látókör kiszélesedése, személyes növekedésérzés, érettség érzése, függetlenségérzés, mélyebb érdeklődés és megértés a társadalmi és morális és ideológiai problémák iránt.³⁴ Vagyis a résztvevők számára katonai szolgálat fontos tapasztalattal bírt.

Az iráni haderőben is történt a kadétok személyiségváltozásait nyomon követő vizsgálat, hiszen ez minden védelmi erő és ország esetében kiemelt szereppel bír. Maleik és munkatársai a frissen felvételre kerülő, alapkiképzésben résztvevő hallgatókat a Bern Reuter személyiség-kérdőív segítségével vizsgálták, a következő eredménnyel: a hallgatók megerősödtek a dominancia, önbizalom, extravertió tekintetében, ugyanakkor negatív tendenciák jelentkeztek náluk a neuroticizmus tekintetében, mint pozitív hatás. Ugyanakkor megfigyelhető volt a kiképzés, negatív hatásai is a személyiségjellemzőkre: szociabilitásuk és izolációjuk nőtt. Tanulmányukban ez utóbbiak csökkentésére is felhívják a figyelmet.³⁵

Vickers és társai az alapkiképzés kapcsán a kiképzők és a katona személyes szociális környezete által észlelt pozitív irányú személyiségváltozásokat vették górcső alá. Vizsgálataikat a hadtengerészetnél végezték, ahol a vizsgálóeszköz a NEO öt-faktoros személyiség-kérdőív volt. A vizsgálatban azt találták, hogy az alapkiképzést végigkövetve, a pozitív személyiségváltozások valóban végbemennek, hiszen a neuroticitás (N) csökkent, ugyanakkor a lelkiismeretesség (C) faktor növekedést mutatott. Ezek a változások a személyiség egyéb működésére is pozitív hatással vannak, hiszen a legtöbben fiatal felnőttkorukban kerülnek a katonai alapkiképzésbe, ahol a kontrollfunkciók megerősítésével a feladatokban való helytállás is növekedni fog az élet minden területén.³⁶ Ez a tanulmány cáfolni látszik, illetve meta-analízis segítségével igyekszik feloldani az ellentmondást, ami egy korábban végzett és idézett Eckman és társai tanulmányával kapcsolatban megnyilvánul, - akik Friesen és Luczke eredményeit igyekeztek interpretálni (lásd 29. hivatkozás)-, akik

³⁴ J., Kaplan: The role of the military in Israel, [http://jafi.org/JewishAgency/English/Jewish+Education/Compelling+Content/Eye+on+Israel/Society/9\)The+Role+of+the+Military+in+Israel.htm](http://jafi.org/JewishAgency/English/Jewish+Education/Compelling+Content/Eye+on+Israel/Society/9)The+Role+of+the+Military+in+Israel.htm), letöltve: 2014.05.12.

³⁵ B., Maleki, S., Sanei, H., Borhani, A., Ghavami: Effect of military training on personality traits of military students, In: Iranian Journal of Military Medicine Winter 2012, Volume 13, Issue 4; 195-200

³⁶ R. R. Vickers, Jr., L. K. Hervig, E. Paxton, R. Kanfer, P. L. Ackerman : Personality change during military basic training, study, 1996, www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA381297, letöltve: 2014.05.08.

elsősorban a negatív változásokra helyezték a hangsúlyt. Ők is utalnak Hoiberg-re, aki szintén pozitív irányú változásokat tapasztalt. Úgy találta, megerősödött a résztvevők bizalom, rendszeresség, szociális konformitás, aktivitás, érzelmi stabilitás, extravertió és maszkulinitás skálaértékei a Comrey teszt eredményei szerint.³⁷ Ezek a pozitív változások a résztvevők férfias értékekben való megerősödésére, illetve a közösséghez való alkalmazkodásra utalnak

Ebben az alkalmazkodásban fontos szereppel bír az egyén coping kapacitása, illetve az általa alkalmazott coping stratégiák. Horvát kutatók ebben a témakörben is végeztek vizsgálatokat az alap kiképzés résztvevői körében. Úgy találták, a résztvevők megterhelőnek élték meg a feladatokat, az észlelt kontroll alacsony szintjével, míg az általuk alkalmazott megküzdési módok preferencia sorrendje a következőképpen alakult: aktív alkalmazkodás, passzív elfogadás, újraértelmezés, humor, társas-támasz keresése, érzelmek kifejezése, tárgyalás.³⁸ Ennek értelmében a megélt erős megterheléssel való megküzdés során a katonák elfogadják azt és igyekeznek megfelelni az elvárásoknak. Ugyanakkor részben férfi mivoltukból adódóan (a vizsgálatban csak férfiak vettek részt), részben pedig a kontrollfunkciók felerősítésével az érzelmek kifejezése háttérbe szorul. A megküzdési mechanizmusok tekintetében.

Ország/Kutató	Személyiségváltozás
Williams (US Army)	egyéni érdek háttérbe szorul, morális fejlődés
Jackson (US Army, longitudinális vizsgálat)	kellemesség csökken, feladatorientáció nő. A katonai kiképzés hatása olyan erős, mint a trauma
Friesen, Lutzker (US Army)	MMPI: agresszió, impulzivitás, illetve a személyes energiaháztartást befolyásoló tényezők enyhén emelkedettek, akárcsak az szociális visszahúzódás, mások hibáztatására való hajlam, mások igényeinek figyelmen kívül hagyása, illetve az önmaguk fontosságának felértékelődés
Kaplan (Izraeli haderő)	nehéz helyzetekkel való megnövekedett megküzdőképesség, a látókör kiszélesedése, személyes növekedésérzés, érettség érzése, függetlenségérzés, mélyebb érdeklődés és megértés a társadalmi és morális és ideológiai problémák iránt
Maelik (Iráni haderő)	megerősödtek a dominancia, önbizalom, extravertió tekintetében, ugyanakkor negatív tendenciák jelentkeztek náluk a

³⁷ Hoiberg, A.: Effects of participation in the physical conditioning platoon. Journal of Clinical Psychology, 34, 1978, pp: 410-416.

³⁸ V., Buško, A., Kulenović: Coping with- stress during military basic training, 2000, http://www.iamps.org/IAMPS_Split_2000_Busko.pdf letöltve: 2014.05.08.

	neuroticizmus tekintetében, mint pozitív hatás. Ugyanakkor megfigyelhető volt a kiképzés, negatív hatásai is a személyiségjellemzőkre: szociabilitásuk és izolációjuk nőtt
Wickers (US Army)	a kontrollfunkciók megerősítésével a feladatokban való helytállás is növekedni fog az élet minden területén
Buško (Horvát haderő)	a kontrollfunkciók felerősítésével az érzelmek kifejezése háttérbe szorul

2. számú táblázat a kiképzés hatása a személyiségre, változások (készítette a szerző)

1. 3. A kiképzés sikeressége és befolyásoló tényezői

Davis³⁹ a kiképzés sikerességét is vizsgálta, illetve a kiképzésből kiesők, lemorzsolódók előrejelzési lehetőségét. Vizsgálatában azt találta, hogy a kiképzésben jól teljesítők esetében a megküzdési folyamat során változott az észlelt stressz megítélése is, emellett összefüggést talált a résztvevők magasabb szorongásszintje, megélt depressziója és ellenségessége között, ami végül teljesítményromlást eredményezett. A kanadai haderőben végzett vizsgálatok az alapkiképzésben való megfelelő teljesítést a jó általános erőnléttel, illetve a reziliens személyiséggel hozták összefüggésbe.⁴⁰ Ugyanakkor a sikeresség tekintetében Lubin, Fiedler és Whitlock⁴¹ az egyén hangulati állapotára helyezték a hangsúlyt.

A sikerességet meghatározó tényezőként szerepelt Jackson és munkatársai szerint az alapkiképzés során észlelt stressz mértéke. Úgy találták 85%-os előrejelző értékkel bír, hogy az egyén mekkora stresszélményt él át a kiképzés közben, vagyis minél inkább megterhelőnek találja, annál nagyobb a sikertelenség esélye.⁴² Ebből a szempontból kulcsfontosságú lehet a résztvevők stresszszintjének csökkentése.

Az alapbeállítódás tekintetében svéd kutatók a veszélykeresést, illetve a vezetői attitűdöt tekintették fontosnak az alapkiképzés során sorállományuk tekintetében. Úgy találták

³⁹ T., W., Davis: Effects of Stress, Coping Style, and Confidence on Basic Combat Training Performance, Discipline, and Attrition, dissertaton, 2006, http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-03252006-135019/unrestricted/ThomasDavis-Dissertation_ETD_.pdf letöltve: 2014.05.08.

⁴⁰ Dr. J., E., C., Lee: Predicting basic training attrition, https://www.cimvhr.ca/%2Fsghrp_reports/%2Fdnldoc.php%3Fid%3D33%26fname%3D21-Predicting%2520Basic%2520Training%2520Attrition.pdf&ei=S4hrU671BYynyASKt4C4Cg&usg=AFQjCNFia0V9Jk8zNqVwdbZfiZzbzowfTw, letöltve: 2014.05.08.

⁴¹ B., Lubin^{1*}, E., R., Fiedler, R., Van Whitlock: ¹ Mood as a predictor of discharge from Air Force basic training, In: Journal of Clinical Psychology Volume 52, Issue 2 pages 145–151, March 1996

⁴² S., Jackson, R., Agius, R., Bridger, P., Richards: Occupational stress and the outcome of basic military training, In: Occupational Medicine, Vol. 61, Iss.: 4, pp:253-258

a biztonságorientált vezetés és a biztonságra való törekvés az állomány körében szoros pozitív összefüggést, míg a biztonság megkérdőjelezése és a kockázatvállalást támogató vezetés inkább vezetett a szükségszerű kockázatvállaláshoz. A másik oldalról a szükségtelen kockázatvállalás negatívan korrelált a biztonságorientált vezetéssel és a csoportkohézióval, és pozitív korrelációt mutatott a szélsőséges biztonságkereséssel és a kockázatvállalást támogató vezetéssel.⁴³ A tanulmány tanulsága szerint tehát a vezetők és a csoport befolyása az egyénre nagymértékű, s a vezetésben a feladatok szakszerű végrehajtása érdekében egyfajta arányt kell találni a vezetési stílusban a csoportkohézió megerősítése mellett.

Szintén a társak, a csoport befolyására hívták fel a figyelmet tanulmányukban Fiedler és munkatársai, akik a társak szerepét vizsgálták a már az alapkiképzés során megjelenő mentális zavarokban és/vagy alkalmazkodási nehézségekben. Arra az eredményre jutottak, hogy a társak egymásról adott véleménye előrejelző értékkel bírt a későbbi személyiség – problémákból adódó lemorzsolódásra, pályaelhagyásra vonatkozóan.⁴⁴ Ez azért is kiemelten fontos, mert ezek a jellemzők a legtöbb esetben csak hosszútávon a társas közegben mutatott viselkedés során explorálhatóak, emellett egyaránt jelzik a társas közeg az alkalmazkodásban betöltött szupportív és prediktív funkcióit.

Ahogy korábban is említésre került a kiképzők szerepe elengedhetetlenül fontos a kiképzendők pályaszocializációjának folyamatában. Egy 2009-ben végzett vizsgálat szerint⁴⁵, ami kiképzőkkel végzett mélyinterjúkra alapoz, érzelmeik, motivációjuk hatással lesz a kiképzendők reakcióira. Ezek az érzelmek alapvetően a kiképzés öt fontos aspektusában nyilvánulnak meg:

1. szerepmodell biztosítása,
2. a fegyelmező,
3. szocializáció biztosítása,
4. a frusztráció kezelése a kiképzés során,
5. a büszkeség a kiképzés végén.

Ezek a sajátosságok tehát a kiképzés egészét végigkísérik, s a kiképzőktől egyfajta mentori és kvázi „apa – szerep” megjelenítését igényli. A holland haditengerészet esetében

⁴³ M. Börjesson, J. Österberg, A. Enander : Risk and Safety Attitudes Among Conscripts During Compulsory Military Training, In: Military Psychology - MIL PSYCHOL 01/2011; 23(6):659-684.

⁴⁴ E., R., Fiedler, T., F., Oltmanns, E., Turkheimer: Traits associated with personality disorders and adjustment to military life: predictive validity of self and peer reports, In: Military Medicine, 2004 Mar;169(3):207-11.

⁴⁵ G., L., McDaniel: Emotions and the military training instructor: A view from the inside, 2009, <http://udini.proquest.com/view/emotions-and-the-military-training-pqid:1923688261/>, letöltve: 2014.05.08.

erre alapozva a kiképzőket bevonták a pszichológiai készségek fejlesztésébe is az újoncok esetében. Egyfajta reziliencia tréninget dolgoztak ki számukra, ahol a kiképzők coaching módszerrel alapvető megküzdési technikákat oktatnak a kiképzendőeknek, amely növeli lelki ellenálló-képességüket, így rövidtávon könnyebben küzdenek meg az alapkiképzés során őket érő stresszel, ezáltal kisebb lesz a lemorzsolódás, illetve ezzel hosszútávon alapot teremtenek a harctéri stressz hatékonyabb kezelésére, valamint a PTSD kialakulásának megelőzésére.⁴⁶

A US Army általánosan megfogalmazott kiképzési alapelvei szerint a kiképzők részéről, akár a dán haderőben, támogatni kell a kiképzendőket, felkészíteni a kiképzés során és a katonai életben megjelenő stresszhelyzetekre, ugyanakkor a kiképzés során a stresszhelyzetet abban jelölik meg, hogy az újonc – kiképzendő vajon képes-e megfelelni az elvárásoknak, képes-e megfelelően teljesíteni az adott körülmények között. A kiképző személye nem lehet sértő, stressz keltő vagy fenyegető.⁴⁷

Az Új-Zéland-i védelmi erők esetében is történt vizsgálat arra vonatkozóan, hogy a kiképzők mit tehetnek, hogyan segíthetik a kiképzés résztvevőit annak sikeres teljesítésében. Eredményeik hasonlóak a más országokban tapasztaltakhoz, vagyis a kiképzőknek az alapvető megküzdési képességet valamint a társas támasz alkalmazását kell erősíteni a kiképzendőknél, hogy azok sikeresen teljesítsék az alapkiképzést és nagyobb eséllyel maradjanak a pályán.⁴⁸

Taylor és munkatársai vizsgálatuk során az alapkiképzés harctéri működésre történő felkészítési részére fókuszáltak, a harctéri stressz hatékony kezelésére kidolgozott technikákat tanították a résztvevőknek, majd megvizsgálták azok hatékonyságát, illetve alkalmazási gyakoriságát. A kutatásban a következő készségeket tanították a kiképzendőknél: arousal kontroll, mentális imagináció, személyes cél kitűzése és pozitív önmegerősítés. A vizsgálati személyeket nyomon követték egy illetve három hónappal a tréninget követően. Eredményeik szerint a szubjektív distresszérzetük csökkent, és szívesen alkalmazták a technikákat. Hatékonyságuk azonban csak a három hónapos után követésben volt szembetűnő a kontrollcsoporthoz képest, akik nem részesültek ilyen jellegű felkészítésben. A pszichológiai technikáknak tehát idő kell, hogy beépüljenek és kifejtsék hatásukat. Ugyanakkor, ha

⁴⁶ Six, c., Dr. Delahajj, R.,: Resilience training for Duch Navy Recruits, study, <http://ftp.rta.nato.int2Fpublic2FPubFullText2FRTO2FMP255CRTO-MP-HFM-205%FMP-HFM-205-06.doc>, letöltve: 2014.05.12.

⁴⁷ L. Broadhurst, K. M. McNeil, R. M. Hendrix, J. Wright, L. May: The basic training environment, In: Military preventive Medicine: Mobilization and Deployment, Volume I., https://ke.army.mil/bordeninstitute/published_volumes/mpmVol1/PM1ch8.pdf, letöltve: 2014.05.12.

⁴⁸ S., Overdale, D., Gardner: Social support and coping adaptibility in Initial Military Training, In: Military Psychology, 24:312–330, 2012

beépítésre kerültek jelentősen növelhetik a személyes hatékonyságot és fontos szereppel bírnak a pszichés zavarok megelőzésében.⁴⁹

Kanadai kutatók pedig arra is rámutatnak vizsgálatuk során, hogy hosszútávon a katonák számára nem elég, ha pusztán túlélnek, illetve megfelelően kezelik a stressz keltő eseményeket, hanem az sem árt, ha a jóllétük is rendezett. Ez ugyanis civil vizsgálatok szerint is hatással van közérzetükre, megküzdésükre és egészségi állapotukra is. A jólléttel szoros összefüggést mutat a Hardiness (ellenállóképesség), amit a szerzők elkülönítettek a katonai közegben, ahol ennek speciális jelentősége van, hiszen speciális stresszoroknak kell ellenállniuk a katonáknak. Kutatásukban sikeresen megerősítették, hogy az ellenállóképesség pozitív összefüggést mutat a jólléttel, katonai közegben pedig a speciális katonai „hardiness” megfelelő színvonala jó előrejelzője a katona jóllétének.⁵⁰

Patrick és munkatársai a brit haderőben vizsgálták a kiképzők hatékonyságát, s eredmények szerint azok munkamódszerei alapvetően kilenc csoportba sorolhatóak:

1. Bemutatás és demonstráció
2. Az instrukciós stratégiák használata pl.: lépcsőről – lépésre bemutatás
3. Az előzetes tudás és tapasztalat felhasználása
4. Visszajelzés, gyakorlás és alkalmazás
5. A büntetés és kontroll formája
6. A megfelelő viselkedés megerősítése, bátorítása
7. Segítségnyújtás felajánlása (tanácsadás, coaching, mentoring)
8. Extra felajánlások megtétele pld.: többletidő felajánlása a magyarázatra.

Ezen módszerek alkalmazása a későbbi vezetőkhez való attitűdöt is befolyásolja, hiszen a szervezet részéről a kiképző az első valódi autoritás. Emellett férfiak és nők között különbséget találtak a sikeresség elérésében. Ez a különbség a nők nagyobb igényében mutatkozott meg a kommunikációra, amit, ha biztosítottak számukra, pályaszocializációjuk sikeresebb volt.⁵¹

Lieberman és munkatársai az alapkiképzés kognitív teljesítményre és hangulati stabilitásra gyakorolt hatását vizsgálták annak női résztvevői körében. A kutatás során a résztvevőknek műszeres és papír – ceruza tesztekben kellett részt venniük, kitölteniük,

⁴⁹ Marcus K. Taylor, PhD*; Katherine E. Stanfill, MAF; Genie Leah A. Padilla, BAF; Amanda E. Markham, MPH; Michael D. Ward, PhD; Matthew M. Koehler, DOf, LT Antonio Anglero, MSC USN*; CDR Barry D. Adams, MSC USN: Effect of Psychological Skills Training During Military Survival School: A Randomized, Controlled Field Study, In: Military Medicine, 176, 12:1362,2011

⁵⁰ A., Skomorovsky, K., A., Sodom: Role of Hardiness in the psychological well-being of Canadian Forces Officers Candidates, <http://dx.doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00325>, letöltve: 2014.05.12.

⁵¹ Patrick, J., Scarse, G., Ahmed, A., Tombs, M.: Effectiveness of instructor behaviours and their relationship to leadership, In: Journal of Occupational and Organizational Psychology (2009), 82, 491–509

melyek a következők voltak: 1. négyválasztásos reakcióidő-mérő, 2. mintafelismerés, 3. Nyelvtani ok-tulajdonítás teszt, 4. pszichomotoros vigilancia teszt valamint a Hangulati Állapotok Profilja teszt. Valamennyi résztvevő kognitív teljesítménye javult, hangulati profiljuk pedig stabilabb lett.⁵²

Crowley emellett arra is rámutat, hogy milyen szoros egységben működik a testi – lelki egyensúly az alapkiképzés során. A testi állapot és felkészültség, teljesítőképesség visszahat a lelkiállapotra. Vizsgálatában azt találta, a jó fizikális állapot és teljesítőképesség negatívan korrelált a depressziós indexszel.⁵³

Banning összefüggést talált a katonai akadémiai hallgatók alapkiképzésben nyújtott teljesítménye és a honvágyuk között. Minél erősebb volt a honvágy, annál erősebbek voltak a hallgatók fizikai tünetei (de csak a férfihallgatók esetében), illetve annál jobban romlott a teljesítmény a hallgatók értékelési átlagos pontszámaiban. A honvágy háttérében a katonai akadémia elutasítását, valamint az otthonhoz való erős kötődést talált. Ezek a tünetek, érzések enyhébbek voltak, ha a kiképzés előtt röviddel láthatták otthonukat.⁵⁴ Tehát a szervezethez való kötődés, a pálya iránti elköteleződés kulcsfontossággal bír annak vitelében már az alapoknál, annak kétségei, hiánya a testi állapotra és a teljesítményre egyaránt hatással lesz. Ezért különösen fontos a megfelelő pályamotiváció kialakítása és fenntartása, amiben a kiképzőknek nagy szerepük van. Ugyanakkor a katonai hivatás választása nagy terhet ró a hallgatókra, hiszen esetenként a teljes addigi, otthonról kapott értékrendet át kell alakítaniuk, egy olyan élethelyzetben, ami sok esetben az első hosszú távollétet jelenti az otthonról.

A motiváció, beállítódás a tréninggel szembeni előzetes elvárások kapcsolatát, illetve ezek összefüggéseit vizsgálták Cook és munkatársai, ahol a kutatás során nézték a résztvevők korábbi tapasztalatait, előzetes elvárásait és tréning során nyújtott teljesítményét emellett vizsgálták a kontroll helyét is ennek függvényében. Azt találták, azokban a csoportokban, ahol nagyobb volt a lemorzsolódás, főként külsőkontrollosok voltak, ahol pedig kisebb vagy közepes, ott pedig főként belső kontrollosok. Az előbbieket a rosszabb teljesítményt a külső

⁵² H., R., Lieberman, J., P., Karl, P., J., Niro, K., W., Williams, E., K., Farina, S., J., Cable, J., P., McClung: Positive Effects of Basic Training on Cognitive performance and Mood of Adult Females, In: Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society January 17, 2014

⁵³ S., K., Crowley: The association of physical fitness with psychological health outcomes in soldiers during army basic combat training, study, <http://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3339&context=etd>, letöltve: 2014.05.12.

⁵⁴ E., J., Banning: The Effect of Homesickness on Air Force Academy Cadets, dissertation, http://digitalcommons.pcom.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1154&context=psychology_dissertations, letöltve: 2014.05.12.

körülményekre fogták, míg utóbbiak esetében több volt a negatív élettapasztalat.⁵⁵ Tehát a negatív tapasztalatok egyúttal meg is edzik az egyént, ugyanakkor utalnak a már kialakult belső kontrollra is.

Bradley hasonló tapasztalt 1997-es vizsgálata során, ahol az alapkiképzés sikerességét próbálták előre jelezni személyiségjellemzők nyomán, melyeket három forrásból nyertek: önjellemzés, az interjút végző jellemzése, a társak által adott jellemzés. Úgy találta a következő sajátosságok jelzik leginkább előre a kiképzés sikeres befejezését: dominancia, önbizalom és belső kontroll.⁵⁶

Egyes szerzők a kiképzés esetleges negatív morális hatásaira is felhívják a figyelmet, amelynek kialakulásában a kiképzők és a későbbi felettesek szerepe óriási. Két tényezőt találtak, ami kiemelt jelentőséggel bír és egyfajta kétélű fegyverként funkcionál: a saját csoporthoz való feltétlen kötődés és hűség, a képzettség az emberölésre.⁵⁷ Mindkét tényező elengedhetetlen a katonai kiképzésben, hiszen a sikeres feladat végrehajtás, illetve sok esetben emberéletek múlhatnak rajta, ugyanakkor nem megfelelő etikai és morális háttérrel veszélyessé is válhatnak, mint ahogy sajnos számtalan példa volt erre a történelemben.

Visszatérve a kiképzés megterhelő mivoltára, egyes kutatók az alkalmazkodás pozitív oldalát hangsúlyozták. Davies és munkatársai az alapkiképzés résztvevőit vizsgálták szorongás, distressz és depresszió szempontjából, illetve ezen tényezők változásait az alapkiképzés során. Azt találták, a stressz szint a normál nem klinikai mintának megfelelő csökkenést mutatott a folyamatos terhelésre, míg a szorongásszint csak enyhébben csökkent, ahol a nők szorongásszintje emelkedettebb volt, mint férfitársaké. Ugyanakkor nem találtak nemi vagy etnikai különbséget a csökkenés folyamatában. A regresszió-analízis arra is rámutatott, hogy a legmagasabb értékkel indulók eredményei is normalizálódtak a kiképzés végére, nyolc hét alatt, vagyis az alkalmazkodás az ismeretlen körülményekhez megtörtént.⁵⁸

Ebben az alkalmazkodásban belga kutatók két személyiségjellemzőt találtak fontosnak:

⁵⁵ T., M., Cook, R., W., Novaco, I., G., Sarason: Military recruit training as an environmental context affecting expectancies for control of reinforcements, In: Cognitive therapy and research December 1982, Volume 6, Issue 4, pp 409-427

⁵⁶ P., J., Bradley: Predicting Basic Military Offices Training Performance With Three Types of Personality Measures: Self-Reports, Interviewer Ratings and Reference Ratings, disszertáció, <http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp03/NQ28477.pdf>, letöltve: 2014.05.14.

⁵⁷ J., Wolfendale: Developing Moral Character in the Military: Theory and Practice, <http://isme.tamu.edu/ISME07/Wolfendale07.html>, letöltve: 2014.05.12.

⁵⁸ M., P. Davis; Williamson, D., A.; Alfonso, A. J.; Ryan, Donna H.: Psychological adjustment during Army Basic Training, In: Military Medicine . Feb2006, Vol. 171 Issue 2, p157-160. 4p.

- a struktúra-igényt
- illetve az élménykeresést (szenzoros élménykeresés fogalma Zuckerman⁵⁹ nevéhez fűződik, aki az emberek új és szokatlan, izgalmas, kihívást vagy kalandot jelentő élmények keresésére irányuló hajlamát értette alatta)

Kutatási eredményeik arra utalnak, utánkövetéses vizsgálatuk során, hogy a harctéri körülményeket azok a katonák látják a legrealisabban, illetve alkalmazkodnak hozzá a legjobban saját személyes igényeiket is figyelembe véve, akiknél a struktúra, rendszer, rendezettség iránti igény magas, ugyanakkor mérsékelt vagy valamivel magasabb az élménykeresés – ingerkeresés szintje.⁶⁰ Vagyis a katonai létben jelen kell, hogy legyen az erős ingerek elviselésének képessége, az aktivitás igénye, ugyanakkor ezek rendszerezésének képessége, illetve az azokra történő rendszerezett értelmezés és reagálás képessége.

Lee és munkatársai a következő személyiségtényezőket találták az alapkiképzéshez való sikertelen alkalmazkodás hátterében, ahol rendkívül komplex vizsgálatukban a szociális és gazdasági tényezőket is figyelembe vették a személyiségjellemzők mellett: súlyosabb szomatikus tünetetek, magasabb neuroticizmus, kisebb ügyesség és nagyobb mértékű alárendelődés. A fentiek alapján felhívták a figyelmet a testi – lelki egészség fontosságára az alapkiképzés résztvevői körében.⁶¹

⁵⁹ Zuckerman, M.: Dimensions of sensation seeking, In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol 36(1), Feb 1971, 45-52

⁶⁰ M., Parmak: Should all soldiers be sensation seekers?, disszertáció, http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf, letöltve: 2014.05.14.

⁶¹ J., E., C., Lee, D., E., McCreary, N., Villeneuve: Prospective analysis of Canadian Forces Basic Training Attrition, tanulmány, https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&ved=0CFIQFjAE0Ao&url=http%3A%2F%2Fwww.cimvhr.ca%2Fsghrp_reports%2Fdnldoc.php%3Fid%3D35%26fname%3D20-Predictors%2520of%2520Attrition.pdf&ei=A05zU_OtC4aT8QHI4IGYBQ&usg=AFQjCNGJg1IEHPgved1rh_ghQNzb90pMQ&sig2=e1yFLe1spBr23bAC3m7BJQ, letöltve: 2014.05.14.

Ország/Kutató	A kiképzés sikerességét befolyásoló tényező
Davis (US Army)	a kiképzésben jól teljesítők esetében a megküzdési folyamat során változott az észlelt stressz megítélése is, emellett összefüggést talált a résztvevők magasabb szorongásszintje, önészlelés során megjelenő depressziója és ellenségessége között, ami végül teljesítményromlást eredményezett
Lee (Kanadai haderő)	a jó általános erőnlét, illetve a reziliens személyiség
Lubin, Fiedler és Whitlock (US Army)	egyen hangulati állapota
Jackson (US Army)	észlelt stressz (85%-os mértékben)
Overdale (Új zéland -i haderő)	megfelelő megküzdési képesség, melyet a kiképzőknek kell erősítenie
Patrick (Brit haderő)	női férfi különbség: a nők esetében fontos a kommunikáció lehetősége a kiképzőkkel
Lieberman (US Army)	nők esetében a kognitív teljesítmény és az érzelmi stabilitás (a kiképzés esetében mindkettő javul)
Crowley (US Army)	testi állapot, hangulat (szoros összefüggésben)
Banning (US Army)	honvágy
Cook (US Army)	külső kontroll esetében nagyobb a sikertelenség
Bradley (US Army)	dominancia, önbizalom és belső kontroll
Davies (US Army)	distressz és depresszió kezelése
Parmak (Belga haderő)	magas struktúraigény és magas élménykeresés
Lee (kanadai haderő)	súlyosabb szomatikus tünetetek, magasabb neuroticizmus, kisebb ügyesség és nagyobb mértékű alárendelődés (negatívan befolyásoló tényezők)

3. számú táblázat a kiképzés sikerességét befolyásoló személyiségvonások, jellemzők, tényezők (készítette a szerző)

1. 4. Összegzés

A katonai alapkiképzés minden nemzet esetében a katonai lét belépője, kapuja. Ez a kapu változásokat indukál az egyénben, aki a sikeres kiképzés végére elindul katonai pályáján. Ezek a változások, még a sorkatonai szolgálat teljesítése esetében is megjelennek, s hosszútávon nyomot hagynak az egyén személyiségében, viselkedésében a vizsgálatok tanulsága szerint.

Az önbeszámolók, katonatörtének, a közvetlen társas környezet által detektált változások tudományos kutatások által is igazolhatóak. A legtöbb esetben ezek főként pozitív változásokat jelentenek, mint például az önállóság, dominancia, felelősségtudat és feladattudat erősödése, neuroticitás csökkenése, érzelmi stabilitás növekedése, ugyanakkor megjelenhetnek a társas közeg szempontjából negatív irányú változások is, mint a kellemesség csökkenése, izoláció, szociabilitás és az érzelmek kifejezésének csökkenése.

Ezek a változások sokkal erősebben jelentkeznek belső kontroll, erős motiváció és erős elköteleződés esetén. A társas közegnek, illetve a kiképzőknek, a katonai pálya későbbi szakaszában pedig a feletteseknek kiemelkedő szerepe van a változások kialakulásában, a katonai pálya iránti elköteleződés mélyítésében, a katonai pályaidentitás facilitálásában.

Ennek a társas közegnek fontos szerepe van a társas támasz szempontjából is segíti a mentális zavarok időben történő felismerését, a lemorzsolódás és pályaelhagyás megelőzését.

A katonai pálya már az alapkiképzés során erős és sokrétű alkalmazkodást igényel az egyéntől. Ezt az alkalmazkodást nagymértékben segítheti az egyén motivációja, belső kontrollja, önállósága, családjáról való leválása, a reális kép a kiképzésről és a pályáról, valamint a kockázatvállalás és az ingerkeresés megfelelő szintje. A katonai pálya és kiképzés által elindított hosszútávú változások az egyén kiemelkedő, sorfordító változásai közé tartoznak retrospektív vizsgálatok alapján is.

A vizsgálatok részben a férfi – női különbségekre is rámutattak, hiszen a két nem az alapvetően férfias pálya elvárás-rendszeréhez eltérő módon alkalmazkodik. Egyes vizsgálatok szerint a nők számára a kiképzők, illetve a férfi vezetők példamutatása, illetve a nekik való megfelelés nagyobb jelentőséggel bír, mint férfitársaik számára.

Ezek a változások a katonai értékrend, mentalitás, szemlélet és a katonai szervezetben és közegben való hatékony működés érdekében történnek. Egyik leginkább mérhető a változást beépülést jelző és a viselkedést nagymértékben befolyásoló része az értékrend változása, amely a következő fejezetben kerül bemutatásra.

2. A katonai értékrend kialakulása, pszichológiai hatásai és az értékrend szerepe a pályaszocializációban

A katonai értékek tradicionálisak, sok esetben példaként szolgáltak a történelem folyamán a civil társadalom tagjai számára is. A férfiak esetében pedig gyakran közvetítették a férfias alapértékeket elvárás szintjén a közösség férfitagjai felé. A sorkatonaságot alkalmazó országok esetében pedig a közösség minden arra alkalmas férfitagja számára kötelező jelleggel bírt, egyes nemzetek esetében a nők számára is. Ezáltal lehetőséget teremt egyfajta köznevelésre, az adott társadalom számára fontos értékek átadására. Ugyanakkor elmondható, hogy a védelmi erők, hadseregek minden esetben krízisek és nemzeti – nemzetközi konfliktusok kezelésére jöttek létre fegyveres eszközökkel. A fegyverhasználat, a célirányos agresszió, a sajtóban bemutatott kép a fegyveres konfliktusokról a civil lakosság körében gyakran vált ki indulatokat, ellenérzéseket, amit ki is fejezhetnek a katonák felé. Ezért minden társadalom igyekszik elkerülni, illetve szabályozni a katonák viselkedését művelési területen és a civil életben egyaránt, erős kontrollfunkciókat elvárva és támogatva, a katonai környezetben hasznos, de a civil közegben értelmezhetetlen esetenként káros viselkedés szeparációjával.

2.1 Katonai értékek, értékrend

A katonák körében Domján végzett értékrend vizsgálatot, Super munkaérték-kérdőívvel. Ezen kérdőív eredményei alapján megállapította, hogy a tiszti hallgatók esetében a legkiemelkedőbb érték a társas kapcsolatok jelenléte, míg a már beosztásukat betöltő tisztek esetében a változatosság dominál az értékek sorában. Ezt a szerző problémának tartja, hiszen a csapatszellemet „ősi katonai erénynek” tartja. Ezt az értéket a hallgatók esetében a változatosság, míg a tisztek esetében az önérvényesítés követi. Ez az érték a hallgatók esetében a harmadik helyre kerül. A tanulmányban arra is felhívja a figyelmet, hogy a szervezetben a rendszerváltást, majd a NATO csatlakozást követően egyfajta értékválság, az értékek átalakulása figyelhető meg, ami tetten érhető a katonák értékekhez való viszonyulásában. Ezt a válságot, bizonytalanságot három területre helyezi: a tiszti énkép bizonytalansága; az autonómia kérdése; az értékek felismerésének kérdése. Ebből adódóan a

képzés hangsúlyainak átalakítására is javaslatot tesz a stabilizálás érdekében.⁶² A csapatszellem háttérbe szorulásának, illetve a változatosság előtérbe kerülésének háttérében az is állhat, hogy a változatosság véd a kiegészéssel szemben, emellett az önérvényesítés megjelenése egy erősen hierarchikus szervezet esetében törvényszerűnek tekinthető.

A magyar katonák körében végzett vizsgálatokat értékrend kérdésében Katona vizsgálati a missziós feladatok vállalására vonatkoztak. Vizsgálatában szintén a Super féle kérdőívet alkalmazta. Ennek kapcsán a három legfontosabb értéknek az anyagi ellenszolgáltatás, a minőségi társas kapcsolatok és a változatosság bizonyult.⁶³ Tehát a megterhelőbb feladatok magasabb anyagi ellentételezése mellett a katonák megélik, a műveleti terület feladatai változatosságot jelentenek, emellett a társakkal való kapcsolat, akiken esetenként az életük is múlhat nagy jelentőséggel bírnak a feladatok végrehajtása szempontjából.

A magyar kutatók közül szintén megismerésre érdemes József 2003-as vizsgálata, melyre a professzionális haderőre történő átállás átmeneti időszakában került sor. Vizsgálatában a szerződéses katonai állományt mérte fel kérdőívek segítségével (Super-féle munkaérték kérdőív; Csirszka-féle motivációs kérdőív; Ritoókné-féle pályaválasztási kérdőív; Kérdőív a szerződéses katonai szolgálattal kapcsolatban, illetve az IOR – munkaelégedettség kérdőív) a pályához való negatív viszony kialakulása a pályaelhagyás szempontjából, a következő lehetséges tényezőket találta a pályaelhagyással kapcsolatban:

- alacsony munkabér
- magasabb fizetési ajánlat más munkahelyről
- a munkakör és a személy érdeklődése túl távol áll egymástól
- megoldatlan a szolgálatmentes időszakok regenerálódást, pihenést, szórakozást szolgáló feltételrendszere
- alacsonyak az élet és munkakörülmények valamint az ellátás színvonala
- rendezetlen a szerződéses katonák helye és szerepe a szervezeti munkamegosztásban (sokszor sorkatonaként kezelik őket)
- szakszerűtlen a humánügyeik intézése
- a szolgálati és lakóhely távolsága (család és barátok hiánya)

⁶² Domján, L., : A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői, <http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm>, letöltve: 2014.05.22.

⁶³ Katona, T., : Misszió és motiváció: Munkaérték preferenciák és a külszolgálatra motiváló tényezők kapcsolata a Magyar Honvédség állományában, In: Honvédorvos, 2010.(62) 1-2. szám/supplementum, pp.: 32-39.

- magas követelmények (túl sok munka)
- alacsony pályamotiváció
- alacsony pályapresztíz
- katonai hagyományok hiánya

Ennek kapcsán felhívta arra is a figyelmet, hogy ezen munkaértékek mentén változtatás szükséges, s ezek a változtatások csak részben igényelnek anyagi forrásokat. Azóta ezek a tényezők részben megváltoztak, részben tisztázódtak.⁶⁴

A katonai értékek beépülése a pályaszocializációs folyamat integráns része, egyben nyomomonkövethetővé teszi ezt a folyamatot. Guimond vizsgálata szerint⁶⁵ a folyamat alapvetően három elkülöníthető részre bontható:

1. Az elsőben negatív hozzáállás, a katonai értékek megkérdőjelezése,
2. a másodikban a „metamorfózis” saját értékrend átalakítása, közelítése a katonai felé történik,
3. míg a harmadikban stabilizáció, az értékrend átvétele, beépítése.

Vizsgálatában hangsúlyozza, hogy ezek a változások életkortól függetlenek, akár csak az attitűdök az élet későbbi szakaszában is változhatnak. Ez sok nemzet szempontjából fontos, hiszen a szerződéses katonai szolgálatra sok esetben csak a felnőttkor egy későbbi szakaszában jelentkeznek, a fiatal felnőttkoritól kialakultabb, nehezebben formálható személyiséggel, esetenként csak egy-egy meghatározott feladatra, időtartamra. Az értékrend beépítése, átadása és a viselkedésszintű elvárása esetükben is lehetséges.

Ennek ellentmondani látszik Bachman és munkatársai kutatása, akik a korábbi végzős középiskolások elérhető adatait elemezték. Ezek alapján azt találták, hogy **nagyobb szerepe van a katonai pálya választásában és annak értékrendjével való azonosulásban az egyén előzetes beállítódásának, mint a kiképzésnek.** Tehát azt állítja, nem a kiképzés módosítja lényegesen az attitűdöt, hanem azok választják a katonai pályát, akiknek értékrendje eleve

⁶⁴ József, I.: Szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatának és munkahelyi szocializációjának elemzése, PhD értekezés, ZMNE, 2003.

⁶⁵ S., Guimond: Encounter and Metamorphosis: The Impact of Military Socialisation on Professional Values, In: Applied psychology, Volume 33, Issue 3, 1995, pp:257-271

közelebb áll a katonai hivatás, pálya értékrendjéhez, vagyis a változás nem lesz jelentős, nem annyira erős a kiképzés „misztikus” formáló jellege.⁶⁶

Matthews és munkatársai vizsgálatai a katonai alapértékek átfogó, személyiségformáló jellegét látszanak alátámasztani. Kutatásukban két katonai kiképző intézmény hallgatói állományát (norvég, illetve amerikai, West Point –i kadétok), illetve civil, korban egyeztetett populáció tagjai esetében hasonlították össze a karakter szintjén megjelenő alapértékeket. Úgy találták, a katonai hallgatók, **stabilabbak és erősebbek voltak az őszinteség, remény, bátorság, szorgalom és csapatmunka tekintetében, mint civil társaik.** Ezek a tulajdonságok a katonai szervezet és a pálya szempontjából fontos értékeket képviselnek, ezért az ahhoz való alkalmazkodás során megerősödésük törvényszerű.⁶⁷

Moskos esszéjében arra is rámutat, hogy a **katonai szervezet, így annak érték közvetítése kettős természetű.** Egyrészt közvetíti a katonai alapértékeket, amik érvényesülése, beépülése az egyéni érdekek és értékek háttérbeszorulásával jár, ugyanakkor az azon való érvényesülés során ezek részben háttérbe szorulnak, s az önérvényesítés kerül előtérbe a karrier érdekében. A katonai szervezet, mint munkahely szempontjából a toborzás során is ez utóbbiak kerülnek kihangsúlyozásra, ami akár nehezen összeegyeztethető az újoncokban kialakított képpel, illetve a feladatok civil szervezetek, cégek részére történő kiszervezésével.⁶⁸

Heinecken és Franke kutatásaiban arra is rávilágít, hogy az elmúlt évtizedekben a katonai szerep jelentős átalakuláson ment keresztül. A hagyományos harcoló, illetve békefenntartó szerep mellett egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a humanitárius feladatok. Ez pedig hatással lesz az abban résztvevő katonákra is. A humanitárius feladatok végrehajtása érdekében tekintettel kell lenniük a civil társadalom számára fontos érdekekre, értékekre is, így azok is beépítésre kerülnek értékrendjükbe.⁶⁹

Wolfendale arra is felhívja a figyelmet, hogy a katonai hivatás kapcsán, annak „oldalvizen” megjelenő, a sajtó által gyakran kiemelt kínzások, az ellenség, a harcokban résztvevő másik fél megalázása, a tőle való információgyűjtés érdekében elfogadhatatlan, s egyben negatív hatással lesz a pálya megítélésére a civil társadalomban. Ugyanakkor annak gyökereit a katonai alapértékek kiképzés során történő átadásában látja, ahol az

⁶⁶ J., G., Bachman, L., Sigelman, G., Diamond: Self-Selection, Socialization, And Distinctive Military Values: Attitudes of High School Seniors, In: Armed Forces & Society Winter 1987 vol. 13 no. 2 pp.. 169-187

⁶⁷ M., D., Matthews, J., K., D., Eid; Bailey, K., S., Jennifer; C., Peterson,: Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison, In: Military Psychology, Vol 18(Suppl), 2006, S57-S68.

⁶⁸ C., C., Moskos: From Institution to Occupation Trends in Military Organization, In: Armed Forces & Society October 1977 vol. 4 no. 1 pp..41-50

⁶⁹ V., Franke, L., Heinecken: Adjusting to peace: Military Values in a Cross National Comparison, In: Armed Forces & Society Summer 2001 vol. 27 no. 4 pp.567-595.

alárendelődés, annak feltétel nélküli formájában elsődleges, ezért a későbbiek során ez normaértékűvé válhat.⁷⁰

A normák és értékek hatását hangsúlyozza az az ausztrál vizsgálat is, ami szerint azok, akik korábban valamilyen formában kapcsolatba kerültek a katonai szervezettel, felvettek akár civil hallgatóként is ilyen jellegű tárgyakat, azoknál a katonai értékek könnyebben beépültek, illetve a katonai pályán is hosszabb ideig maradtak, ha a későbbiek folyamán azt választották hivatásul. A szerző meglátása szerint ezért különösen fontos lenne az akadémiák nyitottabbá tétele.⁷¹

Schumm és munkatársai arra keresték a választ, hogy vajon mi befolyásolja a pályánmaradást, illetve az ahhoz való lojalitást, a katonai alapértékek közül, ennek érdekében az 1996-ban bevonultak kérdőívet elemezték faktoranalízis segítségével, illetve megnézték a vizsgálat időpontjában a szervezetben betöltött helyüket. Alapvetően négy faktort tudtak elkülöníteni a válaszokból: katonai elhivatottság, fedhetetlenség, kötelességtudat, illetve a katonás viselkedés. Ezek az értékek szoros összefüggést mutattak a katonai étellel való elégedettséggel, a hivatás megőrzésével, a katonai morállal, a műveleti felkészültséggel valamint az általában vett munkával való elégedettséggel. A kutatók meglepetésére a **legnagyobb előrejelző értékkel a hadsereghez való hűség tekintetében kötelességtudat és katonás viselkedés bírt, nem pedig a fedhetetlenség.**⁷² Tehát, ha a katonai értékek a viselkedés szintjén, mint explicit értékek jelennek meg, azok sokkal erőteljesebbek lesznek, esetenként hatásukban, mint a mély, a személyiség egészét átható értékek, mint a fedhetetlenség, ami igen sokféle módon megnyilvánulhat, illetve a katonai pálya mellett más pályákon is kiteljesedhet. Emellett elmondható, hogy a viselkedésben aktuálisan megjelenő elemek jobban előrejelezhetik a későbbi viselkedéses elemek meglétét.

Soeters holland kutató a hangsúlyt a katonák nemzetközi közegben való működésére helyezi, ahol rámutat arra, hogy egy-egy misszió esetében a különböző országok eltérő katonai értékei is találkoznak. Úgy találta a különböző haderők eltérő mértékben bürokratikusak és intézményesítettek értékeik tekintetében, ugyanakkor mégis

⁷⁰ J., Wolfendale: *Torture and the military profession*, Palgrave and Macmillan, New York, 2007

⁷¹ I., Macallister: *Schools, Enlistment, and Military Values: The Australian Services Cadet Scheme*, In: *Armed Forces & Society* Fall 1995 vol. 22 no. 1 pp.: 83-102

⁷² W., R., Schumm, P., A., Gade, D., B., Bell: *Dimensionality of military professional values items: An exploratory factor analysis of data from the spring 1996 sample survey of military personnel*, In: *Psychological Reports*, 2003, 92, pp.: 831-841.

megfigyelhetőek azonosságok az alapértékek tekintetében, mint például a csoporthoz való kötődés, lojalitás, stb. amik segítik a nemzetek összehangolt működését.⁷³

A kanadai haderő tekintetében akkor kerültek előtérbe ismét az értékrend vizsgálatok, amikor a szomáliai, illetve volt jugoszláviai területen végrehajtott műveletek során a katonáknál jelentős fegyelemsértést tapasztaltak, ami összeegyeztethetetlen volt a katonai értékrenddel és viselkedéssel. Az egyik esetben a kínzás, a másik esetben alkoholizálás, szexuális zaklatás, feketekereskedelem volt a méltatlan viselkedés. Mindkét helyzetben a katonák védtek és támogatták egymást, akármit is tett a másik. Ennek háttérében a szerző olyan a katonai lét szempontjából fontos alapértékeket talált, mint a szolidaritás, az ezredhez való tartozás (a kanadai közegben három ezred van, messzemenő hagyományokkal és összetartással), ahol az ezred „családként” funkcionál az egyén számára, felerősödött lojalitás, illetve az elsődleges csoporthoz való feltétlen lojalitás a hierarchiában. Ezek az értékek alapvetően pozitívak és elősegítik az egyén és csoportja működését, illetve a katonai szervezet működését, ugyanakkor messzemenő, megkérdőjelezhetetlen érvényességük veszélyeket is rejt magában.⁷⁴

A US Army esetében a hidegháború évei vége felé egyfajta értékrend váltás ment végbe, ahol, a korábbi kötelesség – becsület – haza hármasság jelszava már nem írta le kellőképpen a katonai értékrendet és a katonával szembeni elvárásokat.⁷⁵ Az értékek akkortól a következők lettek:

- kötelesség, szolgálat
- patriotizmus
- becsület
- bajtársiasság
- szakértelem
- fegyelem
- a harcmező
- a civil kontroll jelenléte
- konzervatív realizmus (pesszimista világszemlélet)⁷⁶

⁷³ J., L., Soeters: Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study, In: Armed Forces & Society Fall 1997vol. 24 no. 1 7-32

⁷⁴ D., Winslow: Misplaced Loyalties: The Role of Military Culture in the Breakdown of Discipline in Two Peace Operations, tanulmány, <http://cmss.ucalgary.ca/sites/cmss.ucalgary.ca/files/winslow-lecture.pdf>, letöltve: 2014.05.17.

⁷⁵ W., E., Cramer, C., Palmer: The year of values. Professional military values are they relevant to today's society, tanulmány: <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA170151>

⁷⁶ Terry A. Girdon, "Current Military Values," Naval War College, June 1980.

A tanulmányban a szerzők tovább finomítják ezeket az értékeket, melyet a vonatkozó kézikönyv is tartalmaz, ezek szerint a katona számára az öt alapérték:

- 1.)elköteleződés
- 2.)kompetencia
- 3.)elfogulatlanság, nyíltság, őszinteség
- 4.)bátorság
- 5.)fedhetetlenség⁷⁷

Mint korábban említésre került, mindez tovább differenciálódott a humanitárius műveletek megjelenésével, a civil értékek integrációjával.

A Magyar Honvédség esetében ezeket az alapértékeket a Katona Etikai kódex tartalmazza, amely a 67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól” mellékleteként került kiadásra. A kódex szerint a katona alapértékei:

„A katonai szolgálat kiemelt erkölcsi erényei, alapértékei

Hazaszeretet: a hazához való hűség és elkötelezettség;

Hűség: a katonai esküben, fogadalomban vállaltak szellemében történő szolgálatteljesítés, a hivatás töretlen gyakorlása, megbízhatóság, kitartás még nehéz körülmények között is;

Bátorság: a szolgálat által megkövetelt feladatteljesítés során tudatos, észszerű veszély és kockázatvállalás, tartózkodás a vakmerőségtől és a gyávaságtól;

Bajtársiasság: kiállás, felelősség érzet, önzetlen segítőkész szolidaritás, és együtt érző áldozatvállalás a katonatársakért;

Tisztelet: a magyar és egyetemes kultúra értékeinek, a történelmi múlt és katonahagyományok és jelképek tisztelete mellett, a szolgálat és az emberi méltóság tisztelete, az emberi különbözőségek, személyiségek elfogadása, olyan mértékben, hogy az ne képezhesse akadályát a katonai hivatásnak, továbbá a szakmai és rendfokozati tekintély megbecsülése;

Becsületesség: megbízható, tisztességes, lelkiismeretes, szavahihetőségért,

⁷⁷ U.S. Department of Army, Draft Revision to Army Field Manual, F1 100-1. Chapter 4: Profession of Arms. Undated, pp. 6-8.

kötelességtudaton és a különböző előírások betartásán, alapuló magatartás és életvitel;

Fegyelmezettség: *elvárható és kiszámítható cselekvésre való készség, a katonai feladatok maradéktalan végrehajtását biztosító szabályok önfegyelmén alapuló betartása, és betartatása.*⁷⁸

A rendeletben megfogalmazásra kerül a katonától való viselkedésszintű elvárás is, vagyis ezen értékek hogyan kerüljenek megvalósításra, hogyan nyilvánuljanak meg. Külön bekezdést szentelnek emellett a vezetői viselkedésnek, hiszen annak szocializációban betöltött kiemelkedő szerepe vitathatatlan.

Priest és Beach szintén hallgatók érték és attitűdvizsgálatát végezték el a katonai értékek beépülésének nyomonkövetése érdekében. Ehhez Scott érték kérdőívét, illetve az az Army Year of Values vizsgálatban használt kérdőívet alkalmazták. Úgy találták a különböző katonai képzési intézmények hallgatói értékrendjükben stabilabbak, mint civil társaik, sőt a katonai hallgatók azonos mértékben magas értékeket mutattak, mint a katonai vezetők, s ez a képzés alatt stabilan meg is maradt.⁷⁹ **Vagyis a katonai szervezet szempontjából fontos alapértékek már a kiképzés során beépülnek, s stabilan meg is maradnak az akadémiai évek alatt.**

Norvég kutatók az egyes haderőnek, illetve a nemek tekintetében is összehasonlították katonáikat. Saját kérdőívet dolgoztak ki, ami alapján a pályán eltöltött idő hatására bekövetkező változásokat nyomonkövethetik. Kutatási eredményeik alapján három tényező az, amely alapvetően meghatározó szereppel bír ebből a szempontból: **a professzionalizmus, az individualizmus és az idealizmus** a pályához kapcsolódóan. A professzionalizmus lényegesen magasabb értékeket mutatott a szárazföldi erők esetében, mint a légierőnél vagy a haditengerészetnél, ami érthető, hiszen a legszorosabb értelemben ők gyakorolják a katonai hivatást, ami esetükben gyakran nincs kiegészítve semmilyen más speciális szakterülettel. Nemi különbségeket nem találtak, ugyanakkor leírták, a professzionalizmus és az idealizmus negatívan korrelált az életkorral és a pályán eltöltött idővel, ami utalhat a kiégés tüneteinek megjelenésére is, mint természetes jelenségre.⁸⁰

⁷⁸ 67/2003 (HK18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól”

⁷⁹ R., F., Priest, J., Beach: Value Changes in Four Cohorts at the U.S. Military Academy, In: Armed Forces & Society Fall 1998 vol. 25 no. 1 81-102

⁸⁰ R., B., Johansen, J., C., Laberg, M., Martinussen: Measuring military identity: scale development And psychometric evaluations,

https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7835/Measuring%20Military%20Identity_2013.pdf?sequence=1, letöltve: 2014.05.17.

England és munkatársai⁸¹ egy értékelő rendszert dolgoztak ki a haditengerészeti vezetők értékrend-vizsgálatára, illetve annak viselkedéses befolyására. A vezetők jelentős mértékben befolyásolják beosztottaik viselkedést és értékrendjét, ugyanakkor az „egységesített” katonai értékrend mellett személyes értékrend és szocializációbeli különbözőségük hatása sem elhanyagolható. Ebben a rendszerben a következő szempontok bizonyultak hasznosnak az értékrend vizsgálata kapcsán:

1. egyénhez kötődő eszmék, értékek,
2. csoporthoz kötődő eszmék értékek,
3. személyes célok,
4. katonai célok,
5. katonai feladatokhoz kapcsolódón aggodalmak,
6. katonai funkciók és gyakorlatuk,
7. csoport értékek,
8. általános eszmék, értékek.

Ezek a tényezők, szempontok sokszor vetélkednek egymással, s ezáltal befolyásolják a viselkedést. Mindez alapoz England egy korábbi civil vezetői interkulturális értékrend-vizsgálatára (amerikai, koreai, japán vezetők vizsgálata), aminek fontos vonatkozásai lehetnek a nemzetközi katonai együttműködés terén is. A vizsgálatban a következő megállapításokat tette:

- a vezetők személyes értékrendje annak komplexitása ellenére vizsgálható
- megállapíthatóak a vezetőkre jellemző értékek, melyek kultúrától függetlenek
- a különbségek sok esetben inkább a kultúrához kötődnek, nem a személyes szinthez
- számos egyéni különbség is felfedezhető a kulturális különbségek mellett
- a személyes értékrend a közösségi döntések és a napi döntések szintjén egyaránt befolyással bír
- a személyes értékrend befolyásolja a szervezeti működést mind direkt, mind indirekt módon, ugyanakkor a szervezeti értékrend is visszahat az egyénire
- a személyes értékrendek közötti különbség magyarázattal szolgálhat a személyes és szervezeti értékek közötti konfliktusra

⁸¹ G., W., England, N., C., Agarwal, R., E., Trerise, R., R., Cottrell, K., A., Olsen, N., L., Rydel: Personal values and military administration, tanulmány, <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/711358.pdf>, letöltve: 2014.05.19.

- a személyes értékrend vizsgálata fontos szereppel bír a viselkedés konzisztens mivolta és az értékrend között.⁸²

A fenti vizsgálat is igazolja az értékrend-vizsgálatok létjogosultságát, ugyanakkor felveti a több más vizsgálatban is megjelenő dilemmát, vajon az értékrend vagy attitűd mennyire képes előrejelezni a viselkedést, illetve mely értékpreferencia fog dominálni az adott viselkedésben.

Cohen és Shamai értékrend – vizsgálatukat egy szervezeti szempontból hasonló csoport tagjai körében végezték, rendőröknél. Az értékrend összefüggéseit vizsgálta a pszichológiai jólléttel és a kötelességgel. A pszichológiai jóllét pozitív korrelációt mutatott a jóindulattal, az önirányítottsággal és a teljesítménnyel, mint alapértékekkel és negatívan korrelált a hatalommal és a tradícióval. A kötelességtudat meglepő módon ennek pont ellenkezőjét mutatta, nevezetesen negatívan korrelált a teljesítménnyel és pozitívan a hatalommal. Sőt a pszichológiai jóllét a kötelességtudattal is negatívan korrelált.⁸³ Mintha a kötelesség teljesítése egyfajta erős fegyelmezettséget igényelne, amelyben az egyén nem engedheti el magát, s nem érezheti jól magát. Ugyanakkor hosszútávon ez a kötelességteljesítés a szervezet felé, negatív hatással lehet a pszichológiai jóllétre, a kiégés megjelenéséhez, pályaelhagyáshoz vagy mentális problémák kialakulásához vezethet.

Sniffen vizsgálatában egy katonai szempontból kiemelten fontos értéket járt körbe, a bizalmat. Ennek fejlesztésére rendszeresen tréningeket tartanak a különböző katonai csoportok számára, hiszen jelenlétén vagy hiányán emberéletek, illetve a feladat sikeressége múlhat. Kutatása szerint **a bizalom a legalapvetőbb, legősibb érték**, amely növeli a szervezeti kohéziót és hatékonyságot három módon is: 1. a szervezeten, annak értékrendjén keresztül, 2. az adott ország lakosságán keresztül, ahol a katonai feladat végrehajtásra kerül, illetve 3. a katona anyaországán keresztül. Mivel megnyilvánulása sokrétű, így annak minden módja külön figyelmet érdemel, ezek a módok a következők: 1. önmegfigyelés, az egyén észleli saját magát, 2. testi jelzések, 3. interperszonálisan, pszichoszociálisan egy másik

⁸² England, G., W., : Personal value system analysis as an aid understanding organizational behavior – a cooperative study in Japan, Korea and the United States, In: A paper presented at an exchange seminar on cooperative organizations, Amsterdam, Netherlands, 23-27th of March, 1970.

⁸³ A., Cohen, O., Shamai: The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers, In: Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 33 No. 1, 2010 ,pp. 30-51

emberrel, csoporttal kapcsolatban. Ez utóbbi akár egy-egy misszió vagy PSYOPS feladat sikerét is befolyásolhatja.⁸⁴

Lohse a bevetés, a missziós feladat hatását vizsgálta az értékrendre. Vizsgálata során Schwartz kérdőívét használta fel. A vizsgálatban négy érték jelenlétét sikerült elkülönítenie:

1. Jóindulat, jószándék,
2. Konformitás,
3. Teljesítmény,
4. Univerzalizmus.

Ezen értékek közül kiemelten foglalkozott a jószándék, jóindulat jelenlétével, illetve változásával, hiszen ez vizsgálata szerint a saját csoporton belüli odatartozással, jóléttel szoros összefüggést mutat. Ez az érték nagyobb jelentőséget nyert más a csoportkohézióval vagy társas identitással összefüggő értékeknél. Emellett elmondható, hogy a vezetők a legnagyobb jelentőséget a teljesítménynek tulajdonítják, míg beosztottaik a saját, személyes felelősségnek. A kutatási eredmények alapján a missziós feladat nem hozott jelentős változást az értékrendben, az stabil maradt egyéni és csoportos szinten is.⁸⁵ Ez a stabilitás kiemelten fontos, mert befolyásolja a katonai működést.

A szingapúri fegyveres erők katonatiszti hallgatói körében az alapértékek beépülésének folyamatát is megvizsgálták, hogyan válnak azok a személyiség és a viselkedés részévé. Esetükben hét alapértéket különítettek el: hűség az országhoz, vezetés, fegyelmezettség, professzionalizmus, harci szellem, etikus viselkedés és a parancsnoki gondoskodás a saját emberekről. Ezek az értékek részben civil vezetők számára is fontosak, ugyanakkor értelmezésüknek, beépülésüknek speciális keretet ad a katonai közeg, szervezet, illetve annak értékei. A kutatók ezt a folyamatot a következőképpen ábrázolták:

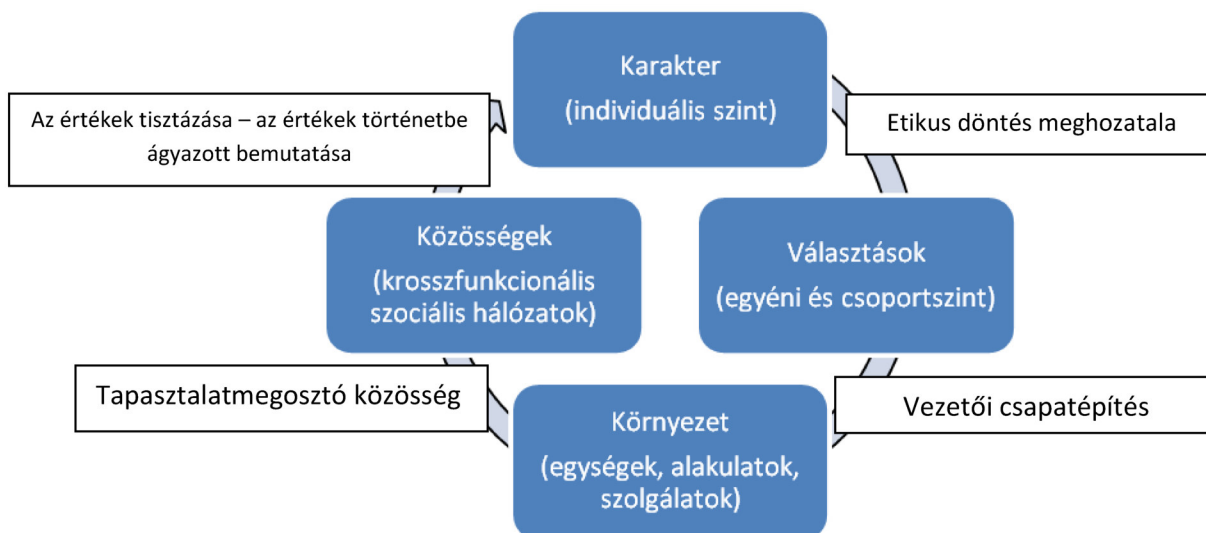
⁸⁴ D., Sniffen: The Dynamics and Value of "Trust" in the Military, In: Small wars journal, 2014. március 19., <http://smallwarsjournal.com/jrnl/art/the-dynamics-and-value-of-%E2%80%9Ctrust%E2%80%9D-in-the-military>, letöltve: 2014.05.19.

⁸⁵ K., Lohse: Military deployment: do core value priorities change? About moral responsibility and the differences between leaders and subordinates following military deployment to Afghanistan. [http://essay.utwente.nl/61609/1/Lohse%2C K. - s0118702 %28verslag%29.pdf](http://essay.utwente.nl/61609/1/Lohse%2C%20K.-s0118702-%28verslag%29.pdf), letöltve: 2014.05.19.



1. számú ábra: A szingapúri fegyveres erők alapértékeinek beépülését segítő négy alapelem (K., Y., Chan, A., Y., L., Chan, K., H., Lim, S., Singh, letöltve. 2014.05.21.)

A szerzők annak folyamatát is bemutatják, hogyan lehet ezt a folyamatot elősegíteni:



2. számú ábra: az alapértékek beépítését elősegítő gyakorlatok és módszerek (K., Y., Chan, A., Y., L., Chan, K., H., Lim, S., Singh, letöltve. 2014.05.21.)

A kutatók arra is felhívják ebben a figyelmet, hogy az értékek beépülése folyamat jellegű, ahol annak alfolyamatait, elemi folyamatosan kölcsönhatásban vannak egymással.⁸⁶

⁸⁶ K., Y., Chan, A., Y., L., Chan, K., H., Lim, S., Singh: Measuring the effects of values internalization in a military trainibg school,

Egy érdekes kínai tanulmány, 2008-ban, annak angol összefoglalójában, **a katonai alapértékek, illetve az adott ország ideológiai rendszerének összefonódását** mutatta be, ami a hidegháború idején a korábbi szocialista országokban is jellemző volt. Ezen értékekben emellett megjelennek a keleti kultúrák sajátosságai is. Az értékek a következők: hűség a párthoz, az emberek mélységes tisztelete, becsben tartása, az ország szolgálata, a missziók iránti elkötelezettség, a becsület megőrzése.⁸⁷

Wallace személyes hangvételű esszéjében felveti azt az élethelyzetet is, amikor a mélyen beépült katonai alapértékek összeütköznek a személyes értékrenddel. Ebben a folyamatban szerinte az történik, hogy **a csoport, megkérdőjelezhetetlen értékei**, amelyek szerint, ha a katona annak megfelelően cselekszik (hűség, kötelesség, tisztelet, önkéntesség, becsület, integritás, bátorság) nem cselekedhet rosszul, **felülírják esetenként a személyes szintű szocializációs folyamatot, annak értékeit**. Egy-egy nehezebb döntési helyzetben azonban ezek újra előtérbe kerülhetnek, vetélkedve egymással.⁸⁸

Nuciari kutatásában⁸⁹ arra kereste a választ, vajon a civil társadalom és a katonai szervezetek tradicionális értékrendje között mutatkozó különbség kultúrafüggő vagy kultúrától független. Meglátása szerint **a katonai értékek nagyrészt kultúrfüggetlenek**, ugyanakkor a modern társadalmak fejlődési jellegzetességeitől és irányainak hatása alól nem tudják teljesen kivonni magukat. Eredményei is ezt igazolják, a katonai értékek nagyjából kultúrától függetlenek, ugyanakkor nem egyértelműen függetlenek a társadalmi közeg hatásaitól.

A brit haderő katonai értékei és standardjai megfogalmazása kapcsán azt is kihangsúlyozzák, hogy azok az egyéntől a katonától nagymértékű elköteleződést és odaadást igényelnek, ami súlyos terheket ró rá. Haderejük, hadseregük nagy hagyományokra tekint vissza és tiszteletet vívott ki, aminek ápolására, megőrzésére törekednek. Ezért ezen értékek és standardok átadására különös hangsúlyt fektetnek a kiképzés során. Alapértékeik a következők:

- önzetlen elköteleződés,

http://www.mindef.gov.sg/imindef/mindef_websites/atozlistings/saftimi/units/cld/publications/conference/_jcr_content/imindefPars/0013/file.res/IMTA07_Paper5_Values_Inculcation.pdf, letöltve: 2014.05.21.

⁸⁷ J., Mulvenon: Hu Jintao and the "Core Values of Military Personnel", <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM28JM.pdf>, letöltve: 2014.05.21.

⁸⁸ C., L., Wallace: Conflict between personal and military values, <http://cdm15040.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p15040coll2/id/3613>, letöltve: 2014.05.21.

⁸⁹ M., Nuciari: National Differences in Military Values and Civilian Values: Is the Gap Culture-Free or Culture-Bound?, In: G., Caforio (ed.) Cultural Differences between the Military and Parent Society in Democratic Countries (Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Volume 4), Emerald Group Publishing Limited, pp.225-237

- bátorság,
- fegyelem,
- becsület,
- hűség és
- mások tisztelete.

Ezek az értékek, mint láthatjuk hasonlóak más országokéhoz, tehát felfedezhető egyfajta egységességi tendencia a katonai alapértékekben.⁹⁰

Frazier 2006-os tanulmányában arra is rámutat, hogy az **X, Y és Z generációk** megjelenésével és társadalmi hatásával, értékrendjével a hadseregnek is számolnia kell, hiszen belőlük meríti újoncait. Mivel **értékrendjük sokkal nagyobb mértékben különbözik a tradicionális katonai értékrendtől, mint a korábbi generációké**, ezért sokkal nagyobb figyelmet kell fordítani esetükben azok átadására, illetve az ő rendszerbe történő integrációjukra. Felveti annak a veszélyét, illetve már érzékelhető hatásait is, hogy a **szerződéses állomány felkészítése rendkívül rövid, különösen ezen generációk esetében**, így ezek az értékek a bevetés előtt nem mélyülhetnek el eléggé, nem épülhetnek be kellőképpen. Azok alkalmazásakor pedig sokkal gyakrabban kerülhetnek felülírásra az alapszocializáció értékeivel, ahol a legnagyobb különbséget az önös érdek dominanciájában látja.⁹¹

Johansen és munkatársai ezt a tendenciát a norvég haderőben egyfajta természetes jelenségként kezeli és sokkal inkább a társadalmi – politikai változásokra vezeti vissza, mint pusztán generációs problémára. Meglátása szerint a hidegháború lezárultával az addig ideológiai alapú és értékrendű haderőnek professzionális haderővé kellett válnia, ami értékrendbeli változásokkal is jár. Ezt indokolja a nemzetközi missziókban való részvétel is, ahol esetenként az önös érdekek érvényesítése, illetve az individualisztikusabb hozzáállás az én- és önvédelem eszköze lehet.⁹²

⁹⁰ http://www.army.mod.uk/documents/general/v_s_of_the_british_army.pdf, letöltve: 2014.05.24.

⁹¹ J., J., Frazier: The Military Profession: What Happens When Values Collide?, tanulmány, <https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=31&ved=0CCOQFjAAOB4&url=http%3A%2F%2Fhandle.dtic.mil%2F100.2%2FADA449655&ei=4jqAU7CzLrLP8QGKilHIDg&usg=AFQjCNGcmgG-nVzjWYWGhIAVRgN4isVoyg>, letöltve: 2014.05.24.

⁹² R., Johansen, Bandlitz; J.,C., Laberg,; M., Martinussen: Measuring Military Identity: Scale Development and Psychometric Evaluations, In: Social Behavior and Personality: an international journal, Vol. 41, No. 5, pp.:55-65.

2.2. Érték, értékrend, pályaérték

Az **érték** fogalmát a következőkben határozhatjuk meg a Tudományos és köznyelvi szavak Magyar Értelmező Szótára Alapján: érték: valaminek a tulajdonsága, amely a társadalom és az egyén számára való fontosságát fejezi ki.⁹³ Ugyanakkor elmondható, hogy „Az értékek sohasem egyedi, izolált formában léteznek, hanem rendszerszerűen... Vonatkozik a rendszerszerűség mind a személyes értékek, mind a társadalmi vagy közösségi értékek szerveződésére.”⁹⁴ Tehát a katonai értékek is rendszerbe szerveződnek, s ez a rendszer kerül átadásra és beépítésre a pályaszocializációban a kiképzés és a pályavitel folyamán.

„Mandler az értékek három fő forrását különbözteti meg. Az egyének gyakran értelmezik cselekvéseiket értékek köznapi fogalmaiban, s értékeik részben saját cselekvéseik értékeléséből és értelmezéséből kristályosodnak ki hosszú távon. A kognitív értékek másik fő forrását a kultúra képezi, amely nagyrészt meghatározza, hogy a különböző létezőket hogyan kell megjeleníteni és értékelni. Az egyének adott köre által osztott kulturális értékeket az egyes egyének főleg tanulás révén sajátítják el. A kognitív értékek harmadik forrását olyan kognitív struktúrák képezik, mint az adott egyén által megfigyelt jelenségek mintázata, gyakorisága, állandósága, következetessége vagy ellentmondásossága.”⁹⁵

Számos értékrenddel kapcsolatos vizsgálat és elmélet született, amelyek közül talán az egyik legismertebb és legelterjedtebb Rokeach vizsgálata, aki szerint az értékek vagy a létállapotokra, végső állapotokra (end-state of existence) vagy magatartásmódokra, azok kifejezőmódjára (mode of conduct) vonatkoznak.⁹⁶ Rokeach megállapít stabil, tartós értékeket, amik a társadalomban a stabilitást és a folytonosságot biztosítják. Szerinte viszonylag kevés, véges számú minden ember számára közös alapérték létezik. A döntő különbséget azonban abban látja, hogy mi ezeknek az értékeknek az egyén szintjén a fontossági sorrendje. „Vannak hasonló, tipikus értékpreferenciák, melyek értékrendbe szerveződve jellemzik a szociokulturálisan is együvé tartozó emberek csoportjait. Az értékek

⁹³ Tudományos és köznyelvi szavak Magyar Értelmező Szótára, <http://meszotar.hu/keres-%C3%A9rt%C3%A9k>, letöltve: 2014.05.17.

⁹⁴ Váriné Szilágyi Ibolya: Az ember, a világ és az értékek világa, Gondolat, Budapest, 1987

⁹⁵ G.,Mandler: Approaches to a Psychology of Values. In: M. Hechter – L. Nadel – R. E. Michod (ed.): The Origin of Values. New York: Aldine de Gruyter, 1993, 229-258. Idézi: Farkas, Z.,: Az egyén, a környezet és a cselekvés, <https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEYQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.mek.oszk.hu%2F02400%2F02472%2F02472.doc&ei=45x9U9PiHZKOyATDp4D4Dw&usg=AFQjCNFGsRWdcoKCS4omZJdkX1mAnCR9PQ>, letöltve: 2014.05.22.

⁹⁶ M., Rokeach, :The Nature of Human Values, New York, The Free Press, 1973

tartósságát a kutató szerint az biztosítja, hogy a korai szocializáció során mélyen elültetődő, izolált alapértékek a gyerekkori, fiatalkori élettapasztalatok eredményeként stabil preferencia-sorrendbe rendeződnek. Az értékpreferencia-rendszer az élet során a magatartás motiváló tényezőjévé, szabályozójává és mércéjévé válik. Az egész életpálya során meghatározza a legfontosabb döntéseket, választásokat és a jellemző magatartási módokat. Az értékek, értékrendek több generáción és társadalmi-gazdasági változásokon keresztül átívelő folytonosságát pedig a legfontosabb alapértékeknek a szocializációban való átadása biztosítja.”⁹⁷

„Az értékek motiválhatják az egyének cselekvéseit tudatosan az elvárásokon, célokon, beállítottságokon keresztül, de tudatosulás nélkül is. Azonban az értékekre az egyének gyakran csak cselekvéseik elfogadhatónak tartott indoklásaként hivatkoznak. Eközben esetleg maguk is úgy érzik, hogy bizonyos értékeket követnek, de cselekvéseik indoklásai gyakran csak racionalizációk, cselekvéseik elfogadhatónak vagy hasznosnak tartott értelmezései.”⁹⁸

Az **értékhierarchiában** általában megkülönböztetünk elsődleges, másodlagos és harmadlagos értékeket, melyek azok fontosságát jelölik, az elsődlegesek mélyen az identitásba épülnek, akár az egyéni élet is feláldozható értük. Az értékek sohasem egyedi, izolált formában léteznek, hanem rendszerszerűen. Dolgok, személyek, események, tevékenységek egész láncolata az értékekre, közöttük a koherencia, az egymáshoz illeszkedés, megfelelés számos fokozata tapasztalható. Vonatkozik a rendszerszerűség mind a személyes értékek, mind a társadalmi vagy közösségi értékek szerveződésére. A rendszer létezésére akkor figyelhetünk csak fel, ha egyik vagy másik érték kiugró jelentőségű lesz életvezetésünkben, ezáltal megváltoztatja minden más érték helyét.

Ez figyelhető meg a katonai szervezetbe kerülést követően is, az értékrend átformálása, átalakulása, átrendeződése kezdődik meg. A legerőteljesebben azonban missziót követően érvényesül, amikor a traumatizáló élmények, a háborús környezet hatására a teljes értékrend átrendeződhet, sokszor pozitív értelemben.⁹⁹

Egy-egy alapvető érték választása természetesen együtt jár számos más elutasításával. Az értékek tisztázása kezdődhet úgy, hogy előbb csak az világosodik meg, hogy mit nem akar az egyén, hogy határozottan tagad ismert értékeket.

⁹⁷ Balázs, J., Kézdy, É., : Harmonia Dignitatis, In: Századvég – Új Folyam, 21. szám, tavasz, 2001. pp.: 33-51.

⁹⁸ lásd 59. hivatkozás

⁹⁹ Györfly, Á.,: Hazatérni testben és lélekben - avagy a katonai élményfeldolgozás módjai és elakadásai, In: Pszichoterápia, XVIII. évfolyam, 3. szám 2009. június, pp.:180-185.

Az értékekkel kapcsolatban több szerző kapcsán felmerül azok tudatossága, illetve tudatossá tétele, mint a szocializáció fontos eleme. Ezzel kapcsolatban Csepeli a következő tudatosulási helyzeteket írja le:

- először talán úgy, mint az egyén számára objektíve adott, közvetített társadalmi értékek ismerete,
- másfelől, mint saját spontán értékvonzásainak és a taszító értékeknek a tudatosulása,
- harmadrészt, mint a saját identitás vagy a csoportidentitás élményét adó tudatos értékválasztás mozzanata,
- végül tudatosságról beszélhetünk kinek-kinek a személyes értékei tudatos képviselésével, vállalásával kapcsolatban is, kivált konfliktusszituációkban.

Az **értéktudatosság**, a határozott értéktudat kialakulása sohasem izolált folyamat, hanem együtt halad a személy önismereti és társadalomismereti igényének fejlődésével és ez igény kielégítésével.¹⁰⁰

Szintén figyelemreméltó Schwartz vizsgálata, aki egy interkulturális vizsgálat során nézte az **értékrend alakulását**. *„Nagyszabású (20 országra, 5 kontinensre, 8 vallásra kiterjedő) empirikus kutatása során abból indult ki, hogy az értékeknek válaszolniuk kell a biológiai és társadalmi interakciók következtében létrejövő, a túlélési és a jóléti szükségletekre. Ezek alapján feltételesen 8 értéktípust különböztetett meg: proszociális, alkalmazkodó, élvezeteket kedvelő, teljesítményre orientált, érettségre törekedő, önérvényesítő, biztonságra és hatalomra orientált értékeket magába foglaló értékrendeket. Ezek alapján 10 olyan értéktípust lehetett megkülönböztetni, amelyek minden kultúrában fellelhetők:*

1. Univerzalitás (pl. világbéke, egyenlőség, belső harmónia)

2. Jóindulat (pl. becsület, barátság, szerelem)

3. Tradicionalitás (pl. hagyománytisztelet, élet elfogadása, alázatosság)

¹⁰⁰ Csepeli, Gy., : A meghatározatlan állat- szociálpszichológia kezdőknek és haladóknak, Józsoveg műhely, Budapest, 2005.

4. Konformitás (pl. udvariasság, önfegyelem, engedelmesség)
5. Biztonság (pl. a nemzet, a család biztonsága, egészség, társadalmi rend)
6. Hatalom (pl. tekintély, gazdagság, szociális elismerés)
7. Elismerés (pl. siker, tehetség, ambíció)
8. Hedonizmus (pl. élvezet)
9. Ösztönzés (pl. változatos, érdekes élet, merészség)
10. Önállóság (pl. szabadság, önbecsülés, kreativitás)

Mind az egyéni, mind a közösségi értékek értékmezőket alkotnak, az egyéni és kollektív érdekeket képviselő értékek pedig ezek határán helyezkednek el. Majdnem minden országban ugyanazok az értékek álltak egymással szemben és egymás mellett, ami az értékek egyetemességét támasztja alá. Ugyanakkor nem hanyagolhatók el az egyes kultúrák fontosságssorrendjében lévő különbségek.”¹⁰¹

Super elmélete, melyben kifejezetten a pályát járja körül, illetve a **pályaidentifikáció** folyamatát az életpálya alakulása során, támpontul szolgálhat az értékek, **pályavértékek** megítéléséhez, elemzéséhez. Ezek vizsgálatára egy pályavérték kérdőívet is alkotott. Elméletében a „pálya” képességek, személyiségjellemzők és érdeklődési körök struktúráját igényli, s a szakmai fejlődés a pályafutás során nem más, mint az egyén öndefiníciójának megvalósulása. Az egyénnek annyiban lehet határozott elképzelése önmagáról, amennyiben azt bizonyos adekvát szerepekben, szituációkban, kapcsolatokban megéli, kipróbálja. Bevezeti az életpálya fogalmát, ami azoknak a szerepeknek az együttese, amelyeket a személy élete során betölt. A fontosabb életszerepek ebben az ún. „életpálya szivárvány” ívei: a gyermek, a szülő, a házastárs, a tanuló, a dolgozó, a nyugdíjas, az állampolgár, a háztartásfenntartó és a szabadidős tevékenységet végző ember. Az életpálya alakulásának szakaszait a következő elemekből építette fel:

- a növekedés (születéstől 14 éves korig),
- a felfedezés (exploráció) szakasza (15-24 éves korig),

¹⁰¹ Kamarás, I.,: Érték, értékelés és értékrend (szociológiai és szociálpszichológiai szempontból). http://www.metaelmelet.hu/pdfek/tanulmanyok/ertek_ertekeles.pdf, letöltve: 2014.05.19.

- a megállapodás (25-44 éves korig),
- a fenntartás (45-64 éves korig), valamint a hanyatlás (65 éves kortól).

A szakmai **életpályák** típusait is elkülönítette:

- folyamatos életpálya: az egyén egyetlen szakmát gyakorol az egész életpályája során
- szokásos: különféle pályákat próbál ki, de ezek hasonlóak egymáshoz
- nem folyamatos: egyetlen szakterületen sincs tartós tapasztalata
- extrém módon nem folyamatos: gyakran váltogatja a munkáját
- otthoni: nem jár el munkahelyre, otthon végzi a feladatait, esetleg távmunkában
- háztartáscentrikus: a hangsúly a családban, otthon betöltött szerepen van, de volt vagy van munkája
- kétvágányú: a háztartás ellátása és a munkavégzés egyidejűleg, párhuzamosan történik
- megszakított: a pályavitel szakaszosnak tekinthető, például nők esetében a gyermeknevelés idejére megszakad, majd újra visszaáll, vagy a férj külföldi munkavállalása, kiküldetése során magával viszi a családot, a visszatérést követően a feleség újra munkába áll

Ez utóbbiak esetében elmondható, hogy speciálisan női pályamodellnek tekinthetőek.¹⁰²

A női pályamodell tekintetében fontos kiemelnünk, hogy annak íve, jellegzetességei jelentős elérést mutatnak a klasszikus férfi pályamodelltől, hiszen a családalapítás, a gyermekvállalás még a leginkább támogatott esetekben is egy időre kiesést jelent a pályavitel a karrierben való előrehaladás szempontjából.

Különösen igaz mindez a katonai pálya esetében, ahol mintegy tovább árnyalja a helyzetet a misszióvállalás, a külszolgálat vállalása, illetve annak esetleges hiánya.

¹⁰² D., Super, Life-Career Rainbow, In: Journal of Vocational behaviour, 1980, 13., 282-298 pp

2.3. Katonanői karrier, pályamodell áttekintése, lehetséges alternatívái

A katonai felsőoktatásban, és alakulatok szintjén, hivatásos illetve szerződéses állománybavételt kérve az elmúlt évtized, lassan évtizedek nyitásának köszönhetően egyre nőtt a katonanők aránya. Jelenleg, a többi NATO tagállam 10%-os átlagához képest, 20%-hoz közeli arányszámot mutat¹⁰³. A honvédelmi miniszter szintén a korábbi hivatkozásban megjelenő nyilatkozata szerint: „*A honvédségben az érdem az előrelépés alapja, így biztos pályát kínál a követelményeket teljesítőknél, nemre, származásra és bőrszínre való tekintet nélkül*”¹⁰⁴. Tehát elviekben a klasszikus katonai karrier lehetősége adott lenne a katonanők számára, ami a katonai szlengben és jókivánságok alapján előléptetésben gazdag. Ennek ellenére még nem történt meg az első női tábornok kinevezése, noha a belügyminisztérium fennhatósága alá tartozó társszerveknél ez már jóval korábban lezajlott. Még az egészségügy, mint szakterület, ahol közismerten nagy a nők aránya sem tudott eleddig egyetlen főt sem sikeresen delegálni a tábornoki karba.

A katonai pályáról általánosságban elmondható, hogy alapvetően férfias. A szocializáció és a viselkedés szintjén megjelenő elvárások lényegesen könnyebben igazíthatóak a férfi nemi szerep szocializációhoz. A karrier, előrelépés, ami egyfajta versenyhelyzet szintén távolabb áll a női viselkedésmintától. Ezekből adódóan a női karrier a katonai szervezetben inkább horizontális, illetve specializációhoz kötődő. Ha a szubjektív érzések szintjén tekintünk erre a kérdéskörre, akkor elmondható, hogy egy katonanő egy lövészdandár parancsnokaként nehezen elfogadható férfitársai számára. Ugyanezt mondhatjuk el a harcoló missziós beosztásokról is, ahol a férfi és női működés biológiai, genetikai, ösztönös meghatározottsága is ellentmond a harcos katona képének. A reakciók szintjén vegyes harcoló csoportban akár veszélyforrást is jelenthet, hiszen az ösztönös viselkedésből adódóan a férfiak a támadás során háttérbe helyezik a nőket, védik az életüket. Ennek kiküszöbölésére már több országban alkalmaztak harcoló női csoportokat.¹⁰⁵

Az amerikai hadsereg a következő években 237 ezer harcoló alakulatbeli pozíciót nyit meg a nők előtt. A Pentagon 2016-ig azt vizsgálja majd, hogyan lehet integrálni a nőket harcoló alakulatokba. Azok a nők, akik már most is az Egyesült Államok hadseregénél

¹⁰³ <http://www.hir24.hu/belfold/2011/07/09/20-szazalekos-a-magyar-katonanok-aranya/>, letöltve: 2014. 01. 13.

¹⁰⁴ lásd 173. sz. hivatkozás

¹⁰⁵ <http://www.nlcafe.hu/ezvan/20140102/katonanok-amerika-hadsereg/>, letöltve :2014. 01. 16.

szolgálnak, nagyszerűnek tartják, hogy újabb lehetőség nyílt meg azok előtt, akik ilyen módon kívánják szolgálni a hazájukat. „Bárcsak sokkal hamarabb lehetővé tette volna számunkra ezt a hadsereg” – mondja egyikük. Ennek érdekében az alkalmasságvizsgálati rendszer is átalakításra kerül, ahol a fizikai követelményeket is igazítják egymáshoz. Ennek háttérében a hadviselés megváltozott jellege, az úgynevezett aszimmetrikus hadviselés állhat, ahol sok esetben lényegesen nagyobb szükség lehet a jó kommunikációs készségre és a helyi kultúrára való ráhangolódásra, információszerzésre, mint a nagy fizikai erőre. Már pedig a klasszikus katonai karrier elengedhetetlen eleme a harcmezőn való aktív szolgálatteljesítés, a harcoló missziókban való részvétel.

A Magyar Honvédségben „a szűrővizsgálati adatfeldolgozás és adatrögzítő program fejlesztésével párhuzamosan a preventív medicina bázisának számító MH Egészségvédelmi Intézetben, - később jogutódjában a MH Dr. Radó György Honvéd Egészségügyi Központ szervezeti keretein belül - elindult egy célirányos K+F tevékenység, mely a szolgálattal járó, egészségre ható specifikus háttértényezőket igyekezett feltárni.” Ennek eredményei alapján a kórházi kezelések gyakorisága a 35. életévet követően emelkedik. „A pszichiátriai állapot is a vizsgálat központi kérdése volt. A fizikai betegségekhez hasonlóan, ez a problémakör is inkább a nőkre jellemző. A vizsgálati minta egyharmada tapasztalt már életében pszichiátriai tünetet vagy tünetcsoportot. A szorongásos, feszült állapotok a legjellemzőbbek, majd a depresszió következik a gyakorisági listán.”¹⁰⁶ Ebből adódóan kiemelten fontos, hogy a szolgálatban eltöltött évek során fokozott figyelmet kapjon az egészségmegőrzés.

A missziós feladatok ellátása során pedig az alábbi személyiségvonások mentén kell megfelelniük a katonanőknek:

- érzelmek és indulatok kontrollálása és kezelése,
- együttműködési készség,
- támaszkereső magatartás,
- magas feszültség kontroll,
- erős kompetenciaérzés,
- együttműködő képesség,
- teljesítménnyel való elégedettség,
- frusztrációs tolerancia szint.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Sótér, A.: Az egészségfejlesztési irányok meghatározása a Magyar Honvédség személyi állománya az időszakos egészségügyi szűrővizsgálati eredményeinek tükrében, PhD Disszertáció, 2013, Budapest, NKE

¹⁰⁷ Szlágyi, Zs., Svéd, L., Kugler, Gy., Külszolgálatot teljesítő katonák összehasonlító vizsgálata a stressz és coping jellemzőkre http://epa.oszk.hu/02700/02735/00054/pdf/EPA02735_katonai_logisztika_2005_2_241-285.pdf, letöltve: 2015.11.04.

Ez részben a nőies működés révén biztosított, ugyanakkor nagyobb a kibillenés, lelki – egyensúlyvesztés esélye is.

A visszaillesztési tréningek során szerzett tapasztalataim ugyanakkor azt mutatják, hogy a nők nagyon sok előítéllettel és diszkriminációval találkoznak a missziók során. Sok helyen nyíltan megfogalmazásra kerül, hogy egyes beosztásokra kifejezetten férfiakat keresnek, noha a nem nem lehet kizáró tényező vagy diszkrimináció alapja.

Ha a civil beosztásokra vetünk egy kitekintést, akkor elmondható, hogy a magyarországi diplomások körülbelül 60 százaléka nő. Ennek ellenére, ahogy kilépünk a munkaerőpiacra, minél magasabbra nézünk a ranglétrán, annál inkább kinyílni látszik a végzettség és a betöltött beosztás képezte olló: középvezetői szinten már csak 30, a felsővezetői pozíciókban pedig mindössze 18 százalék a nők aránya.¹⁰⁸ Ugyanakkor, ha mindezek mellett figyelembe vesszük azt is, hogy a nők a vezetéshez szükséges 16 alapkészségből 15-ben ügyesebbnek bizonyultak, láthatjuk, hogy valamiért mégsem sikerült tudásukat és képességeiket érvényre juttatni¹⁰⁹. Tehát, ott sem sokkal könnyebb a karrierépítés, előbbrejutás.

Ebből a civil közegből, helyzetből és alapszocializációból érkezve a katonanők újabb nehézséggel találják szembe magukat sokszor olyan elvárásokkal, hogy itt a teljesítmény és az egységes értékelési rendszer alapján nem lehet kérdés a haladás. Nagy Beáta így ír erről: *„Tudjuk, hogy annak a menedzsernek vannak jó esélyei az előrejutásra, aki agresszív, erőteljes, racionális, kompetitív, határozott, magabiztos és független. A nőket azonban a nemi szerepek elsajátítása során éppen ezekkel ellenkező tulajdonságokra nevelik. A nők tehát ebből a szempontból már "hátránnyal" indulnak. Emellett (és részben ezek következtében) a nők magatartása, céljai, az önmagukhoz, a családnak, a karrierhez, a szervezethez való viszonyuk is pontosan ellentétes azzal, amit a felső szintű vezetői pozíció megkíván. A nőket tehát többnyire olyan jellemzők elsajátítására szocializálják, amelyek nem egyeztethetők össze a menedzseri szerep igényeivel, és ezzel csökkentik annak lehetőségét, hogy a szervezet felső fokaira jussanak.”*¹¹⁰

Az ún. üvegplafon elv mintha itt is érvényesülni látszana szinten, a sok dicséretes kivétel mellett, vagyis a lehetőséget esetenként maga az egyén, a katonanő veszi el

¹⁰⁸ Farkas, Livia, Ennél zöldőbb nem lesz, Bookline, Budapest, 2013

¹⁰⁹ Lásd 176. számú hivatkozás

¹¹⁰ Dr. Nagy, Beáta (1997): *Karrier női módra*. In: Lévai Katalin – Tóth István György(szerk): *Szerepváltozások - Jelentés a nők helyzetéről*, 1997. TÁRKI–Munkaügyi Minisztérium, Budapest. p. 35-51. o. www.tarki.hu/adatbank-h/nok/szerepvalt/nagybea97.html

önmagától, azzal az alapbeállítódással, amire szocializációja megtörtént, vagyis egy adott szinten túl nem juthat előrébb.

Fontos azt is általánosságban elmondanunk a női karrierrel kapcsolatban, hogy a családalapítás az anyai és a párkapcsolatban betöltött szerep, annak az elmúlt évtizedekben jelentkező jelentős átalakulása ellenére is nagymértékben befolyásolja a nők karrierépítési lehetőségeit és jellegét. A gyermekvállalással és neveléssel sajátos ívet vesz a karrier, hiszen a legkielégítőbb támogatás mellett is lesz olyan időszak, amikor a női munkavállaló beosztásától távol van. Mindez hosszú és rövidtávon egyaránt hatással lesz előrejutási lehetőségeire. Ugyanakkor elmondható, hogy a karrier alakulása csak összetett modellben értelmezhető, hiszen az egyéni, a szervezeti és a társadalmi tényezők egymással kölcsönhatásban állnak, és együttesen befolyásolják a karriermintát. A különböző tényezők eltérő erősségűek a karrier különböző szakaszaiban.¹¹¹

Ez a katonanők esetében is igaz, hiszen a közszolgálati beosztások relatív stabilitásából adódóan támogatott a családalapítás, gyermekvállalás, illetve az azzal járó távollét. Mindez egyfajta ellensúlyt teremt a katonai pálya férfias jellegével és elvárás-rendszerével szemben. Sőt sok esetben a párválasztás is a szervezeten belülről történik, mivel a munkabeosztás, speciális feladatok ellátása során a katonanő ebben a közegben mozog. Emellett azt is érdemes figyelembe venni, hogy ez egy, - sok más szakterülethez, hivatáshoz hasonlóan,- zárt világ, ami könnyebben megosztható azzal, aki szintén része ennek a világnak.

A katonai karrier esetében szintén meghatározó szereppel bír humánpolitikai szempontból a humánstratégia, illetve a nemrég átdolgozásra került katonai életpályamodell. Ez az életpályamodell, ami jelenleg a 2021-ig tervezett humánstratégiára alapoz, céljai szerint világossá tenné a szervezetbe belépő számára azt, hogy milyen karrierlehetőségei vannak, s milyen lépéseket kell tennie annak elérése érdekében. Mindez a szervezetbe újonnan belépő számára valóban hasznos támpontot adhat bizonyos tekintetben, ugyanakkor a szervezet további tagjai esetében, különösen az elmúlt években a hivatásos állományt érintő drasztikus változások fényében a korábban megtett lépéseket, elért lépcsőfokokat, terveket nehezen integrálhatóvá teszi, újratervezést, újragondolást tesz szükségessé. Sok esetben csalódottságukat fejezték ki a katonák, hogy felszerelésük idején más pályára készültek, másként jelent meg a saját, személyes életpályamodelljük. Gyakran azt is kifejezésre juttatták,

¹¹¹ Fagenson, Ellen A. (1990) The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases in: Journal of Business Ethics 9: 267-274. o.

hogy ez a szervezet, mintha nem az a szervezet lenne, ahová felszereltek, különösen a 10 éve, vagy annál régebben beléptek a szervezetet ért változásokat követően.

A különböző országokban eltérő módon meghonosodott nyílt és zárt közszolgálati rendszerek működési sajátosságai szintén nagymértékben befolyásolják a karrierlehetőségeket, illetve azt, hogy mit tekintünk karriernek. A karrier szó maga görög eredetű, jelentése verseny, rohanás a kijelölt pályán. Angolban szoros kapcsolatot mutat a „carriageway” kocsit, folyamatos út/pálya jelentésű szóval. Career (pathway) értelmezhető életpályaként is, ekkor hosszú időn keresztül megszerzett munkatapasztalatok egymásra épülő szakaszait értjük alatta. A „karrier” fogalomról elmondható, hogy egyaránt sajátossága az egyénnek és a társadalmi rendszernek (szervezetnek, munkaerőpiacnak)¹¹². A fenti értelmezések jelentése alapján a közszolgálati karrierben annak folyamatossága talán a legmeghatározóbb. A katonai karrier tekintetében a rendfokozatban történő előrehaladás egyértelműen meghatározza ezt az utat. Szintén egyfajta karriert jelenthet a speciális beosztásba kerülés, a szakértői szerep elérése.

A rendszer átalakításával azonban elmondható, hogy az addigi tervezés időtartama lényegesen módosult. A korábbi lehetőség, amely engedélyezte, hogy a huszonöt év szolgálati idő teljesítésével lehetséges egyfajta pályamódosítás, illetve megnyílhattak a vezetői pozíciók mások számára az idősebb, magasabb beosztásban lévők távozásával, a változással a rendszeren belüli mozgás haladás folyamata belassulhat, valamint a karriertervezésnek is igen hosszútávra kell szólnia. A hosszútávú tervezés egyik speciális pontja a katonai karrier esetében a fizikai alkalmasság, illetve annak megőrzésének kérdése. Ez nők esetében a férfiakétól esetenként jelentős mértékben eltérő mintázatot mutathat. A rendszer átalakításával kapcsolatban ugyanakkor elmondható, hogy számos külföldi példa áll rendelkezésre mind a nyílt, mind a zárt rendszerek tekintetében, ahol mind az előnyös, mind a hátrányos oldal megjelenhet a karrier kidolgozása szempontjából¹¹³.

2.3.1. Közszolgálat és női karrier-lehetőségek

A magyar közszolgálati karrier-rendszer működésének egyik kiemelt eleme a rendszer ismerete, az abban való tájékozottság, amit csak az abban csak a hosszabb idő alatt

¹¹² Kiss, Pál (1994): Humán Erőforrás Menedzsment I.-II. kötet. Emberi Erőforrások Fejlesztés Alapítvány, Gödöllő, 1994.

¹¹³ http://www.mjsz.uni-miskolc.hu/201002/11_melypatakigabor.pdf letöltve: 2014. 01. 20.

megszerzett tapasztalat biztosítana. Erre a nyílt rendszerben kevésbé van lehetőség. Ezt részben lehet észlelni a szerződéses katonák esetében, ahol a döntés a „közszolgálatra” bizonyos időtartamra történik. A motiváció ebben az esetben gyakran a missziós szolgálat vállalása, ugyanakkor kellemetlen érzésekkel társulhat a nagymértékű érzelmi terhelés és a kívülről nézve nehezen érthető katonai világ elhagyása a szerződés lejártával, mert az itt szerzett tapasztalatok és érzelmi élmények sok esetben nehezen építhetők be a mindennapi életbe. A kilépők ilyenkor gyakran visszatérnek civil foglalkozásukhoz és mind az egyén, mind a szervezet nyerhet és veszíthet is a kilépéssel. Ilyen esetben ez az epizód nehezen integrálható bármilyen más karrierbe. Emellett kialakul egyfajta kötődés is a katonai pályához, hiszen az itt szerzett élményeket nehezen lehetséges, ha egyáltalán lehetséges érzelmi bevonódás nélkül, kívülről megélni, kezelni.

A katonanők esetében, a női karrier kapcsán sok esetben felmerül a civil cégek esetében alkalmazott, Swatz által kidolgozott „Mommy-track”. A „Mommy-track” a dolgozó nők számára elnevezett karrierút az angolszász irodalomban. Ennek fő pontjai:

1. Javasolják, hogy a szervezet ossza a női alkalmazottait két csoportra. Az egyik csoportot azokból a nőkből hozzák létre, akik számára a karrier az első, másikba pedig akiknél a család és a karrier egyformán fontos szerepet játszik.
2. Az első csoportba tartozóknak ugyanolyan előmeneteli lehetőségeket kell teremteni, mint a hasonló beállítódású férfi munkatársaiknak.
3. A második csoportba tartozóknak olyan karriertervet kell készíteni, amely lehetővé teszi számukra, hogy több időt tölthessenek a családjukkal. A szülés és a gyereknevelés időszakában a nők számára akár a részmunkaidőben való foglalkoztatás is adott. Ennek megfelelően lassabban haladnának előre szakmai pályájukon, és kevesebb fizetést kapnának, amíg vissza nem térnek teljes munkaidős beosztásukhoz.

A „Mommy-track” előnyei közé sorolják, hogy a szervezet így megtarthatja azokat a nagy szakmai felkészültséggel rendelkező dolgozóit, akik egyébként a család iránti elkötelezettségük miatt elhagyták a céget. A felmérések azt mutatják, hogy a leggyakoribb időszak, amikor a nők elhagyják a céget, ahol korábban dolgoztak a szülés előtti vagy szülés utáni időszak. A szervezetek számára a „Mommy-track” rendszer egyik előnyös sajátossága a képzési költségek haszonra fordítása a jó szakember megőrzésével. A nők számára pedig a családra fordítható idő megnövekedése és a szakterületen szerzett tapasztalatok megőrzése. A

„Mommy-track” kritikusai ezt a helyzetet nem a nők szabad döntési lehetőségeként kezelik, hanem deklarálva látják benne a nők kizárólagos felelősségvállalását a gyermeknevelésért, emellett tartalmazza az eleve másodosztályú munkaerőként való kezelését.¹¹⁴

Különös helyzetet teremt ebből a szempontból a közsférában, ha például mindkét szülő katona. Ugyanakkor a közszolgálat során nehezen alkalmazható a részmunkaidős foglalkoztatás, különösen a katonai és más hivatás jellegű pályákon, amik hivatás jellegükből adódóan teljes embert kívánnak, annak időbeli vonatkozásával egyaránt. A katonai hivatás esetében a civilek számára nehezen érthető készenlét fogalma, ami teljessé teszi ezt a képet. Ennek értelmében lehet, hogy soha nem kerül bevetésre, soha nem kerül ki külszolgálati feladatra az egyén, de minden esetben készen kell állnia arra, hogy az ilyen jellegű feladatot végrehajthassa.

A nők esetében a katonai pálya választásának egyik motívuma a biztonság, stabilitás keresése. Sok esetben valamilyen civil foglalkozás továbbvitele a katonai közegben. Ha ez a biztonság nem áll rendelkezésre, akkor nehezen tartható fent a motiváció, illetve a pályára való jelentkezés. Ez a biztonságra való törekvés általában véve is jellemző a nőkre, a közsférán kívül is. Szelényi Zsuzsanna kutatásai szerint a következő eltérések figyelhetők meg férfiak és nők között a munka világában:

A férfiak és a nők karrierhez való viszonyában fontos szerepet játszik a hozzáállásuk. Ez már az interjúval való megjelenés előtt befolyásolja akár annak megpályázását is. Kutatásai szerint a diplomások körében még közel azonos a két nem aránya, de a PhD-szint fölött már drasztikusan csökken a nők száma. Ennek hátterében egyértelműen a gyerekvállalás áll. A nők általában csak akkor pályáznak, ha úgy érzik, minden szempontból megfelelnek az elvárásoknak, míg a férfiak számára az is elég, ha csak a pályázat követelményeinek közel felének meg tudnak felelni. A többről rendszerint azt gondolják, tanulással megszerezhető.

Ezt a helyzetet mintegy tovább erősíteni látszik a nagy cégek HR –eseinek viselkedése, ahol az állásinterjú hajlamosak abba a hibába esni, hogy a férfi jelölteknél a jövőre-irányultságra helyezik a hangsúlyt pld.: azt kérdezik, hol képzelel el magát pár év múlva, a nők esetében pedig az eddig elért eredményekre. Szelényi szerint ugyanez a tendencia látszik folytatódni a munkahelyre bekerülve is. Ha csak egy ebédszünetet megnézünk, a férfiak jellemző módon kapcsolatépítésre használják, beülnek kollégáikkal

¹¹⁴ Schwartz, Felice N., Management Women and the new facts of life, In: Harvard Business Journal, January–February 1989

valahová, míg a nők ezt az időt sok esetben további munkára vagy ügyintézésre hasznosítják. Márpedig az előrelépés egyik hatékonyságnövelő tényezője a megfelelő szociális háló, a legtöbb fontos döntés ugyanis a fehér asztal mellett születik.

A nők esetében elmondható az is, hogy nehezebben működnek együtt női kollégáikkal, míg férfitársaik hajlamosabbak támogatni egymást. A pszichológus szerint ebből a szempontból a helyzet pont olyan, mint a kisebbség helyzete egy társadalomban, és a probléma csak akkor oldódhat fel, ha legalább 25–30 százalék a nők aránya az adott munkahelyen.¹¹⁵

Ez az arány a katonai szakterület szempontjából kevésbé elérhető, ugyanakkor célravezető lehet egyfajta új katonanői minta, példa kialakítása, ami iránymutatásként is szolgálhat esetleg a karrierépítés szempontjából. Amennyiben sikerülne kialakítani egy olyan mintát, ami elősegíti a katonanők pályaszocializációját, beilleszkedését, alkalmazkodását, az mind a szervezet, mind az egyén szempontjából előrevivő lehetne. A karriertervezés során ekkor a szervezetbe belépő a minta adta lehetőségeket áttekintve eldöntheti, hogy megfelelő-e számára az a karrier lehetőség, amit szervezet aktuálisan kínál hosszú-, illetve rövidtávon. Ez a mintázat, az évek során változhat, ami újraértékelést tehet szükségessé, de amennyiben együtt változik az egyén igényeivel és előrehaladási szándékával, megőrizheti vonzó mivoltát. Ehhez viszont elengedhetetlenül szükséges lenne egy egységes koncepció kialakítása a katonanők helyzetére vonatkozóan.

Ebből a szempontból a közszolgálati karrier egyik legnagyobb vonzerőt jelentő sajátossága annak stabil mivolta. Ez a stabilitás egyfajta rugalmatlanságot is eredményezhet, illetve lassabb előrehaladást a karrierszempontjából, ugyanakkor ez adja annak kiszámíthatóságát. A nők esetében ez a stabilitás és kiszámíthatóság rendszerint nagyobb jelentőséggel bír, mint a férfiaknál. Fontos arról is említést tennünk, hogy a katonai beosztások esetében gyakran hangsúlyozott mondat, ami szerint a szervezetben nincs férfi vagy nő csak katona mégsem működik maradéktalanul, ami nyílt vagy burkolt megkülönböztetést eredményez, amiről gyakran számolnak be a katonanők.

A szervezetbe való belépéssel, a munkaszerződés aláírásával egyfajta pszichológiai szerződés is köttetik a munkavállaló és a munkáltató között. Ez a szerződés tulajdonképpen a munkaadó és a munkavállaló közötti hallgatóságos megállapodás, amely a kölcsönös jogokat és kötelezettségeket tartalmazza. Ez jelzi, hogy az egyénnek és szervezetnek egyaránt elvárásai vannak egymással szemben. A szervezet részéről a pszichológiai szerződésbe az autoritást is beleértik - vagyis azt, hogy az elhatározás a szervezethez való csatlakozásra

¹¹⁵ Szelényi, Zsuzsanna: Az üvegplafonon túl, In: Magyar Narancs, 24. évf., 7. szám, 2012. január 26

egyben kötelezettséget is jelent a szervezet autoritási rendszerének elfogadására. A munkavállaló részéről a pszichológiai szerződés annak felismerésével jön létre, hogy képes az autoritási rendszerben arra közvetlen hatást kifejteni, képes saját helyzetét a szervezetben alakítani és korrekt, igazságos eljárásra tarthat igényt a szervezet részéről¹¹⁶.

Ennek a szerződésnek egyik kiemelt pontja a közszolgálati karrierben, különösen a katonai karrierben az autoritás elfogadása. A honvédség, mint minden katonai, vagy katonai jellegű szervezet erősen hierarchikus, alá-fölérendeltségben működik. Ugyanakkor az emberi tényező itt sem elhanyagolható változó, hiszen, mint mindenütt, így ebben a szervezetben is, a felettes döntéseire a szigorú szabályozottság mellett is hatással vannak az emberi kapcsolatok. Ez sok esetben a pszichológiai szerződést is sértheti, és akár karrier megszakadásához vezethet az adott szervezetben. A férfiak és nők közötti ellentétek ezen a ponton különösen kiéleződhetnek, nagy indulatok jelenhetnek meg a személyes kapcsolatok jobb működtetése révén megjelenő előrehaladás kapcsán. A pszichológiai szerződés további sérülését jelentette sok katona esetében a hivatásos jogviszonyt érintő változások, melyek nem felmenő rendszerben kerültek bevezetésre, ezáltal a kiszámíthatóságon és biztonságon egyaránt csorba esett lélektani értelemben.

A civil társadalomban, különösen az üzleti, kereskedelmi szférában, ami köztudottan gyorsan reagál a társadalmi változásokra megfigyelhető az a tendencia, hogy egyre inkább terjed az alkalmi munkaviszony, a meghatározott feladatra, projektekre történő szerződéskötés, ami a pszichológiai szerződések átalakulásához is elvezet, vagyis egyre nyíltabb a szerződés, a munkavállalót meghatározott céllal, rövidtávon alkalmazták. A munkahelyi, a beosztási, munkaköri biztonságról a hangsúly az alkalmazhatóság irányába tolódik el. Fontos szemponttá válik a szervezeten túlmutató képzés, végzettség, ami mind az alkalmazás előtt, mind azt követően elősegíti a ki és belépés minél zökkenő mentesebbé tételét¹¹⁷.

A katonai karrier szempontjából kissé hasonló jelleggel lépnek föl a missziók, ahol egy-egy meghatározott feladatra, illetve időtartamra történik a szerződéskötés. Az itt szerzett tapasztalatok, illetve az itt eltöltött idő sok esetben nehezen integrálhatóak az egyén karrierjébe alakulatánál. Esetenként még hátráltatóan is hatnak, mivel nincs jelen így az halad, aki elérhető, jelen van. Más esetben viszont előfeltétel a műveleti területen szerzett tapasztalat, a karriertervbe akár beépítésre is kerülhet. A nők esetében, mint korábban már említésre került, a misszióvállalás nehezített egyrészről a családi szerepek felborulása, másrészről a nők elfogadottsága miatt a műveleti területen. Ami egyes beosztásokban

¹¹⁶ Schein, E., : Szervezéslélektan, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978

¹¹⁷ Nicholson, N.: Careers in a New Context, in: Psychology at Work (Edited by Warr, P.) Penguin Books, 1996, pp.161-187

előnyös, máshol kifejezetten hátrányos lehet. Az adott szervezetben a karrier akkor kezdődik, amikor az egyén a szerződését aláírta. Ebben a karrierben sokkal inkább megtartóerőnek és motivációs bázisnak számít az előrelépési lehetőségek biztosítása, mint a rövidtávon biztosított pénzügyi ösztönzők. A cégek esetében azonban gyakran tapasztalható, hogy összetévesztik az utánpótlás, utódlás tervezését a formális előléptetéssel a hierarchiában. Kevés cég, szervezet teszi meg, hogy rendszeresen értékeli és visszajelzést ad beosztottjainak, jelöltjeinek, amivel biztosíthatná fejlődésüket, motivációjukat¹¹⁸.

Természetesen ennek a visszajelzésnek valóban előrevivőnek kell lennie, ami a fejlesztést, fejlődést szolgálja, ugyanakkor reális is kell, hogy maradjon. A teljesítményértékelő rendszer, a közsférában ezt részben biztosítja, ugyanakkor a vezetővel kialakított személyes kapcsolat, valamint a tény, hogy rendszerben sok esetben az értékelt egyéneken kívül a speciális beosztásoknál nincs más alternatíva, aki az adott beosztást betölthetné. Így a visszajelzés lehetősége adott, ugyanakkor a fejlődése nem minden esetben.

2.3.2. Karrierterv, életpálya - modell

Fontos itt megemlítenünk egy a szervezet szempontjából másik fontos fogalmat, a karriermenedzselést, aminek egyik kulcsfolyamata a már említésre került karriertervezés. Ez az, ami az egyének szervezeten belüli előrejutását alakítja, összhangban a szervezeti szükségletekkel és a szervezeti tagok teljesítményével, potenciáljával és preferenciáival. Ennek során a munkavállalók értéklik lehetőségeiket, áttekintik erősségeiket és gyengeségeiket, és ezek alapján karrierjüket a kívánt irányba elmozdító célokat fogalmazzák meg, megvalósításra vonatkozó terveket dolgoznak ki.

Elmondható, hogy alapvetően az egyén felelős a saját karriertervezésért, de a szervezet jelentős mértékű segítséget nyújthat ebben. Ennek egyik formája lehet az információ biztosítása a számára elérhető lehetőségekről a karrier területén.¹¹⁹ Ebből a szempontból a közszolgálat előjár a civil szférához képest, hiszen egységes teljesítményértékelési rendszer került kidolgozásra, évente történő értékeléssel, illetve a karrier szempontjából szintén fontos momentum az átjárhatóság biztosítása a közszolgálati szervek különböző szervezeti egységei között. A rendszer elvben növeli a rugalmasságot és több lehetőséget biztosít, ugyanakkor még hosszabb idő szükséges, hogy kiforrja magát, hogyan működtethető a gyakorlatban

¹¹⁸ Poór, J.,(szerk.) Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1996

¹¹⁹ Dara, P., Henczi, L., Szetei, T., Állásvadászati és karriertervezés, Perfekt Zrt, Budapest, 2006

például a katonai pálya irányából a rendőri vagy pénzügyőri pálya irányában történő elmozdulás.

Az átjárhatóságra – közszolgálati életpályák összehangolására vonatkozó 1207/2011. számú kormányhatározat alapvonalaiiban a következőkre terjed ki:

- Életpálya-modelleket tartalmazó ágazati stratégiák elkészítése (Kttv., Hszt., Hjt.)
- Közös módszertani alapokon nyugvó teljesítményértékelés
- Munkaköralapú rendszer bevezetése
- A tartalékállomány fejlesztése (TARTINFO-rendszer)
- A képzési, továbbképzési és szakvizsga-rendszerek egységesítése (összehangolása)
- Az önhibájukon kívül kiválni kényszerülő hivatásos állományúak továbbfoglalkoztatása más jogviszonyban ¹²⁰

Mint látható, a rendszer igyekszik a katonai karrier egészét, illetve annak kiemelt pontjait, kritikus helyzeteit lefedni, arra megbízható megoldást találni, ezzel megőrizni és növelni a közszolgálati karrier a civil szférához képest biztonságosabb mivoltát. Sikeres működtetése esetén megoldásokat kínálhat a család és karrier összeegyeztethetősége kapcsán a katonanőknek, életszakaszaiknak megfelelően.

Itt merül föl az a klasszikus kérdés is, hogy inkább újabb munkavállalót vegyünk föl vagy a „régit” képezzük tovább. A közszolgálati rendszerek esetében elmondható, hogy a rendszer átlátása, megismerése és az abban való működés, valamint a speciális szakterületi ismeretek és gyakorlat megszerzése rendkívül időigényes folyamat. Ezért célszerűbbnek tűnik a hosszútávú tervezés alkalmazása, ugyanakkor egy- egy szakterület esetében a kívülről érkező hozhat új ismereteket, illetve alkalmazható egy-egy misszió időszakára. Jó megfeleltethető mindez például az orvosok, nővérek, mentőtisztek missziós szolgálatra történő alkalmazása során, ahol kifejezetten egy bizonyos beosztásra vagy adott időtartamra történik az alkalmazás. Egy sebészi pálya során ez akár a civil karrier szempontjából is előrevivő lehet a lött, szúrt, vágott, robbantott és egyéb harctéri sérülések behatóbb tanulmányozása révén. A hagyományosabb katonai beosztások szempontjából, amiket nem

¹²⁰ 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat a közszolgálati életpályák összehangolásáról

egészít ki valamilyen a civil életben is alkalmazható szakterület a pályán eltöltött hosszabb idővel egyre nő a távolság a civil beállítódástól, egyre nehezebbé válik a visszailleszkedés. A tapasztalatok azt mutatják, 7-10 évet követően már komoly hangsúlyt kell fektetnie az egyénnek és a szervezetnek a visszailleszkedés elősegítésére, a rekonverzió folyamatára.

Egyéni szinten gyakran megfogalmazásra kerül, hogy nem a biztosan megalapozott motiváció, hanem egyfajta sodródás eredményeként került az egyén a katonai pályára, ugyanakkor az ahhoz való alkalmazkodás során, az azon eltöltött egyre hosszabb idővel a civil életben már nem találja a helyét, idegenné vált számára. Különösen igaz mindez több missziót követően. Ugyanakkor, ha más országok hadseregeire tekintünk, bevett gyakorlat, hogy a volt katonákat szívesen alkalmazzák a civil életben, illetve a közszféra más területein. Ennek Magyarországon a megfelelő jogszabályi háttere sem minden esetben adott pl.: az emelt szintű harctéri életmentő katonai képzést követően több NATO tagállamban, a civil életben is elfogadott mentőtiszti végzettséget is megkapják a katonák, míg Magyarországon a harctéri körülmények között elengedhetetlen vénabiztosítás elsajátíttatása is komoly aggályokat vetett fel.

A közszolgálati karrier egyik fontos és vonzó momentuma a karriertervezés szempontjából a folyamatos képzési, továbbképzési rendszer biztosítása, ennek kapcsán gyakoriak a vitás helyzetek a férfi és női katonák között, mivel egyes továbbképzésekben az egyik, míg másokban a másik nem jelenik meg nagyobb számban. Ugyanakkor elmondható, hogy a szervezetbe belépő nők többsége magasabb végzetéggel jelentkezik a katonai pályára, mint a férfiak, ha nem az első választott hivatásban gondolkodunk.

Fontos megemlítenünk azt is, hogy a közszolgálat katonai területe egy rendkívül férfias szervezetet jelent. Ez a szervezet működésében viszont sokat gazdagodhat a nőies értékek integrálásával, a katonanői karrier biztosításával, illetve a nők számára a vezetői beosztások biztosításával. Ha megnézzük a férfias és nőies működés közötti különbségeket az idegrendszeri, mentális területen többek között a következőket találjuk:

- a nők jobban képesek arra, hogy mindkét agyféltekét egyformán és egy időben használják, ami jobb megosztott figyelmet eredményez
- A nők jobban látnak sötétben, míg erős fényben a férfiak vannak előnyben. A férfiak hajlamosak a szintévesztésre, a nők genetikailag csak igen ritka, szinte elenyésző esetben lehetnek szintévesztők, ám hordozhatják azt a gént, ami szintévesztéshez vezet, és ami a fiú utódjának átadva kiválthatja a

szintévesztést. Ez már a szervezetbe való belépést megelőző alkalmasságvizsgálat során fontos szerepet játszhat.

- A nők jobban fel tudják idézni az érzelmi eseményeket, mert a rövidtávú memóriefunkciókért is felelős erőteljesebb működésű amygdala jobban rá van hangolva ezek észlelésére.
- A nők részletek iránti érzékenysége és azok észlelése jobb, mint a férfiaké. Ez összefüggést mutat a periférikus látás jobb mivoltával, míg a férfiaknál gyakoribb a csőlátás, illetve az egy területre koncentrált éles figyelem¹²¹. Ezek a sajátosságok lövészet során, vagy egyes katonai feladatok végrehajtásában akár életmentők is lehetnek. Emellett a nagy precizitást igénylő, aprólékos munkafeladatok végrehajtása, vagy az adminisztratív feladatok, párhuzamos feladatvégrehajtás során kiválóan lehet erre alapozni.
- a nők közismerten jó empátiás készsége, ami a szervezeten belüli támogatás, krízisállapotok észlelése esetén nyújthatna segítséget
- a nők kitartása, a hosszútávú terhelhetősége jobb, míg a férfiak a rövidtávú hirtelen nagy teljesítmény kifejtésére képesek inkább.¹²²

A Magyar Honvédségben, mint minden fegyveres testületben elsősorban a férfi munkaerőre alapoznak, hiszen katonának lenni tradicionálisan az egyik legférfiasabb hivatás. A kilencvenes évektől azonban a nők is megjelentek nemcsak az adminisztratív, logisztikai vonalon, hanem a katonai pálya más, addig tipikusan férfias területein is. Ennek hatására olyan értékek kerültek be a szervezetbe, amik elősegíthetik annak működését.

Ezek az értékek a jó kommunikációs készség, a kiemelkedő megosztott figyelem, a jó empátiás készség, a gondoskodás, a jó alkalmazkodás, rugalmasság, az elfogadás képessége, kitartás, szimultán feladatellátás, képesség a tartósan jó teljesítmény nyújtására.

Ennek ellenére gyakran előfordul az, hogy a szervezetbe bekerülő nők olyan erősen próbálnak alkalmazkodni a szervezet jellegéhez és férfias elvárásaihoz, hogy közben háttérbe szorítják saját, női mivoltukból adódó értékeiket, attitűdjüket, ami a korábbi fejezetekben bemutatásra is került. Ezzel pedig mind a szervezet, mind az egyén kevesebb lesz. Mindezt erősíti az a tény, hogy nehéz megtalálni abban egy egészséges egyensúlyt, hogy a nőies értékeket megőrizzük, hangsúlyt kapjanak, ugyanakkor ne maga a nőiesség legyen

¹²¹ Cynthia, I., Darlington, *The Female Brain (Conceptual Advances in Brain Research)*, CBS Press, 2009.

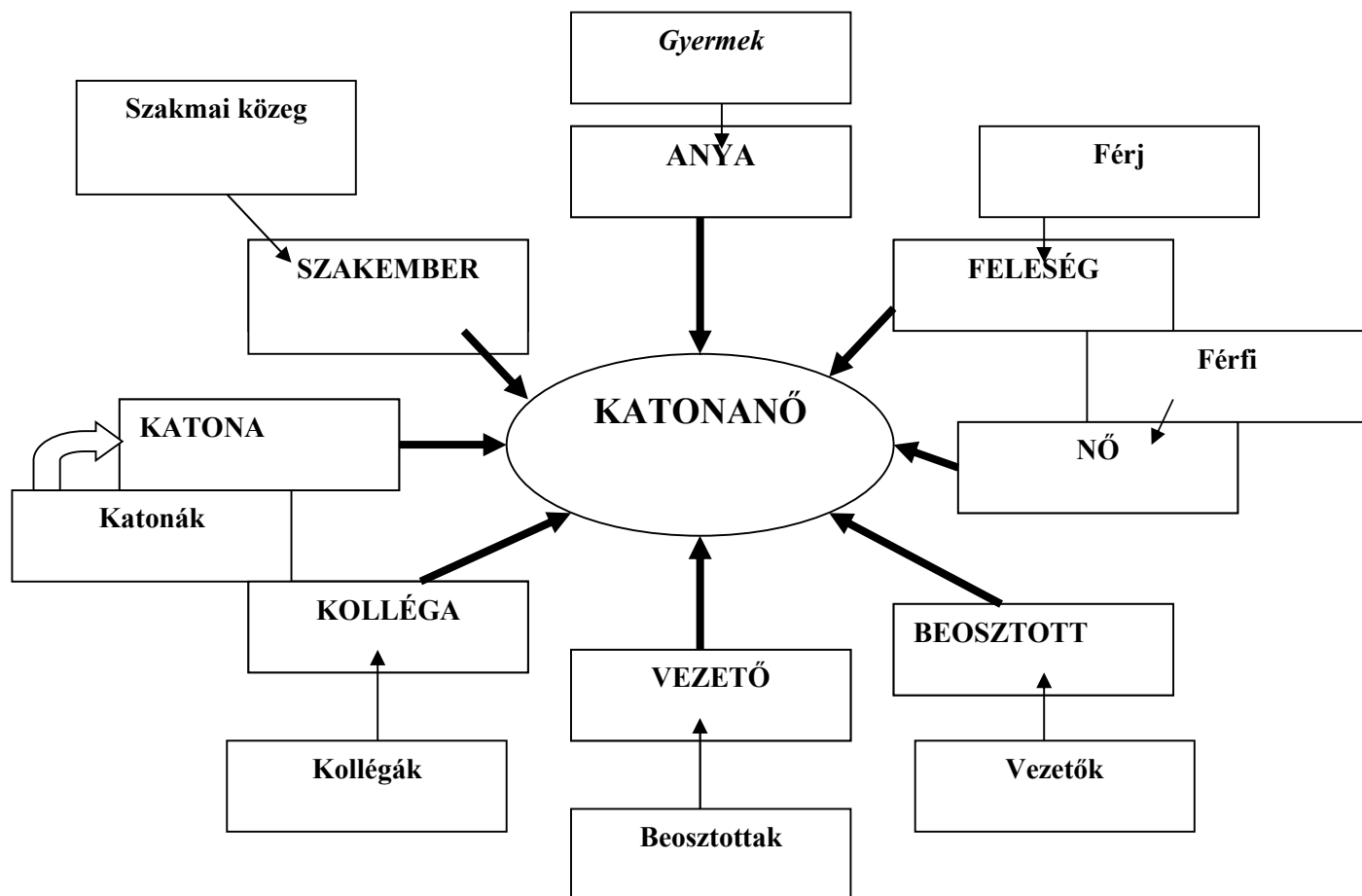
¹²² David, Jessel, *Női agy, férfi ész, Magyar Könyvklub, Budapest, 2001.*

túlhangsúlyos, hiszen az feszültségekhez vezetne. Egy az USA-ban végzett 2007-es kutatás adatai szerint a felsővezetői pozícióba jutott nők gyakran unszimpatikusokká válnak¹²³, mert nagyon erősen férfias magatartást vesznek föl, sőt a vizsgálat adatai szerint tesztoszterin szintjük is megemelkedik, ami nőgyógyászati problémákat is okozhat. Nőiességük testi, fizikális szinten is háttérbe szorul, megbetegítve őket. Ez a veszély fenyegeti a férfias szervezetben dolgozó nőket is.

A vezetői munka szempontjából a férfias és nőies attitűd integrációja szükséges, hiszen a parancsnoki munka során mind a férfias, mind a nőies értékekkel egyaránt rendelkezni kell, egyaránt képesnek kell lenni alkalmazni azokat, hiszen a jó vezetői munka ismérve egy erősen feladatorientált szervezetben a siker, ami csak az integráció révén érhető el.

¹²³ David J. Maume. "Meet the New Boss...Same as the Old Boss? Female Supervisors and subordinate career prospects." *Social Science Research* 40 pp287-98.

A katonanőket érő komplex hatások grafikus ábrázolása:



3. ábra a katonanőket érő komplex hatások (készítette a szerző)

A katonanőkkel kapcsolatban 1997-ben sor került egy a helyzetükre vonatkozó kiterjedt vizsgálatra Dr. Bolgár Judit és Dr. Kormos Zsuzsa vezetésével. A vizsgálat során kitértek a katonanői szerep történetére, a női szerepek (anya, feleség, szakember, katona) különválasztására, szocializációjukra, motivációjukra, helyzetértékelésükre, elégedettségi mutatóikra. Összehasonlítást tettek a katonai szervezet férfitagjaival, illetve civil nőtagjaival kapcsolatban a katonanőkre vonatkozóan.

A vizsgálati eredmények közül különös figyelmet érdemelnek azok, amelyek a helyzettel való elégedetlenséget, mint szubjektív, belső, pszichés tényezőt tükrözik, mint például a munkahelyi emberi kapcsolatok vagy a szociális ellátottság, melyet a katonanők civil szervezetekhez képest kedvezőtlenebbnek ítélnék meg, mint közalkalmazott társaik. A

vizsgálat adatai szerint a katonanők elégedetlenebbek magukkal szociális szerepeikben (a női szerep kivételével), mint közalkalmazott társaik. Az anyaság mindkét csoport esetében, mint karrierakadályozó tényező merül föl, azonban a katonanők esetében ezt családi állapotuk és szakmai, szolgálati kapcsolataik követik, a közalkalmazottak esetében a második helyen a munkahelyi körülmény, harmadik helyen pedig a családi állapot szerepel. Mindezek arra utalnak, hogy a katonanők helyzetük komplexitásából adódóan sokkal nehezebben tudnak hagyományos női szerepeikben is megfelelni, mint civil társaik. Hivatás-szerepük az identitás immanens részévé válik, így sok esetben nagyon nehéz döntések elé állítja őket.¹²⁴

A civil közegben a női karriert tekintve két nagy szemlélet él: az egalitárius és a konzervatív, emellett az is fontos, hogy ez harmonikusan vagy konfliktusosan illeszkedik az egyén szakmai és magánéleti történetébe.¹²⁵ A katonanők esetében ez a fajta összeegyeztetés különösen nehezített, hiszen a külső környezet sem mindig elfogadó, illetve nőként a katonai pálya választása a konzervatív szemléletnek ellentmond, ugyanakkor az egalitárius nem mindig illeszthető konfliktusmentesen a személyes és szakmai életútba.

Ha más, szintén hivatásnak tekinthető pályák esetében vizsgáljuk a nők saját szakmai útjukhoz való viszonyát Molnár és munkatársai leendő orvosnők és jogásznők körében végzett vizsgálata érdekes adalékkal szolgálhat. Kutatásukban áttekintették a jogászi és az orvosi pályához kapcsolt személyiségjellemzőket, illetve a pályán való működésre vonatkozó előzetes elképzeléseket. Az orvosi pályához erősen kapcsolt az altruizmus, mint sajátosság, s a későbbiek folyamán, a pályán is a karrier kevésbé számít, a családban való helytállás előrébb sorolt. Ezzel szemben a jogi pályán a karrier kiemelt szereppel bír, a családdal való összeegyeztetethetőség kevésbé fontos szempont. A klasszikus női szerepkonfliktusban tehát a két pálya esetében hangsúlyeltolódás figyelhető meg.¹²⁶ A katonanői karrier esetében is elmondható, hogy ez a konfliktus általában a családalapítással válik különösen élessé. Fontos felvetés emellett az előzetes sztereotípiák szerepe, illetve a nők alkalmazkodása ezekhez pályaszocializációjuk során.

¹²⁴ Dr. Bolgár, Judit, Dr. Kormos, Zsuzsanna, *Nők a hadseregben*, Magyar Honvédség Humán Szolgáltató Központ, Budapest, 1997

¹²⁵ Kende, A., : *Család és/vagy karrier: Fiatal női életutak szociális konstrukciós megközelítésben*, In: Magyar Pszichológiai Szemle, Volume 55, Number 1 / May 2000, pp.: 87-111.

¹²⁶ Molnár, R., Girasek, E., Csinády, A., Bugán, A.: *A szerepkonfliktus pályaszocializációs eredete: a hivatásbeli és a családi szerepek az orvosnőkről és jogásznőkről alkotott sztereotípiák tükrében*, In: *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, Vol.11, Number 1., 2010.march, pp.: 31-51.

A legrészletesebben ezek a férfias pályán foglalkoztatott nőkhez kapcsolódó sztereotípiák Marshall tanulmányában kerülnek összefoglalásra, ahol a szerző hat pont köré csoportosítja őket, majd tételesen megkérdőjelezi azokat. Ez a hat pont a következő:

1. A nők a férfiaktól különbözőek, ezért nem jó menedzserek.
2. A nőknek nem olyan a munkához kapcsolódó motivációjuk, mint a férfiaknak.
3. A sztereotípiák miatt a vállalatok tartanak a női alkalmazottak vezetőként való alkalmazásától.
4. A nők is elhiszik ezeket a sztereotípiákat, s ezeknek megfelelően viselkednek.
5. Az emberek nem szeretnek dolgozni a nőkkel, illetve a nőknek, ha pedig kénytelenek, igyekeznek megnehezíteni a helyzetüket.
6. Ha a nők ilyen beosztásokban dolgoznak, annak férjeik, gyermekeik és végső soron a társadalom látja kárát.¹²⁷

Ezek a klasszikusnak mondható sztereotípiák gyakran felmerülnek a katonai szervezetben belül is, különösen a női vezetőkhez kapcsolódóan. Feloldásuk még sok esetben sajnos várat magára.

Havasi honi területen végzett kutatásai szintén erre utalnak, ahol arra a megállapításra jutott, hogy a női karrier a féloldalas emancipáció jeleit viseli magán. Ennek háttérében úgy tartja, az áll, hogy egyrészt a munkaerőpiacon még mindig megvan a nőkkel szembeni negatív diszkrimináció, másrészt velük szemben ellentmondásos elvárások élnek. Noha megállapítása szerint a nők munkaattitűdjei szinte teljességgel azonosak a férfiakéval, mégis az általuk betöltött állások más felelősségi szintet, más rangot, más fizetést hoznak számukra, ennek ellenére a férfiakkal azonos szintű elégedettséget fejeznek ki munkájukkal kapcsolatban. Szintén ellentmondásos helyzetet tapasztalt a családi élet kapcsán: a

¹²⁷ Marshall, J.,: Women managers: Travellers in a male world, John Wiley and Ltd., New York, 1984.

kinyilvánított tradicionális értékek és a tapasztalt tényadatok – házasságkötések, válások, vállalt gyermekek száma – között feszülő ellentétet.¹²⁸

A nők vezetői pozícióba való kerülése, illetve ranglétrán való előrehaladása kapcsán Wehrle, mint karrierszakértő az alábbiakban nyilatkozik a női különbségekről: a nők szerint kevésbé célorientáltak, mint férfitársaik, emellett „*A nők legtöbbször egész egyszerűen bugyutának tartják a férfiak hatalomért való küzdelmét, s azt mondják: ők nem hajlandók részt venni ebben a – szerintük óvodai homokozó-szinten folyó – játékban*”, ami egyfajta hátrányt jelenthet a küzdelemben. A nők esetében emellett megjelenik egyfajta visszafogottság a saját teljesítményre vonatkozóan, kevésbé helyezik azt előtérbe, egyfajta várakozással párosítva, hogy azt mások is önmaguktól észrevegyék, igényeiket is ritkábban jelzik.¹²⁹ Ezt egy erősen maszkulin szervezetben még nehezebb érvényre juttatni.

A nők számára adott karrier lehetőségeket Koncz és munkatársa egy 2008-as tanulmányában az alábbi csoportokba sorolja:

1. **„Munkaerőpiactól távolmaradók, a „családkarrier-orientált nők” /„family career women”**/. ebbe a csoportba azok a nők tartoznak, akik a család gondozását, a háztartás ellátását tekintik legfőbb életcéljuknak.
2. **Munkaerő-piaci karrier elsődlegességét preferálók /”career-primary women”**/ Ezt az életpálya típust azok a nők követik, akik a kereső munkát helyezik életük középpontjába.
3. **Munkaerő-piaci karriert a családi kötelezettségekkel megosztók- „career and family women”** Az ebbe a csoportba tartozók megkísérlik mindkét területen kibontakoztatni tehetségüket, s megvalósítani életcéljaikat.¹³⁰

A katonanők esetében a legtöbb esetben a harmadik csoport alapelvei érvényesülnek.

Ennek a személye karriertervnek, elképzelésnek a háttere már egészen koragyermekkorától a nemi szerepre történő szocializációval megalapozódik, amire jó példa lehet a katonai pálya esetében, hogy nincs olyan kisfiú, aki ne játszott volna katonásat, de ezt

¹²⁸ Havasi, V., A nők a munkaerőpiacon és a családban—a tények és értékek összefüggései, In: Társadalomkutatás, Vol.: 29., Number: 4, December 2011.

¹²⁹ Wehrle, M., : Geheime Tricks für mehr Gehalt Neuauflage, Goldmann, 2013

¹³⁰ Koncz K., Sallai, J.: Nők a munkaerő-piacon: Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében. Budapest, Corvinus Egyetem Women's Studies Központ, 2008.

csak kevés kislányról tudjuk elmondani. Ugyanez a tendencia már a gyermekversek szintjén is megfigyelhető, elég, ha csak az Altató című József Attila vers utolsó versszakára gondolunk:

„Tűzoltó leszel s katona!

Vadakat terelő juhász!

Látod, elalszik anyuka. –

Aludj el szépen, kis Balázs.”

Ebben is jól megmutatkozik az az alapbeállítódás, hogy kisfiúként az álmok között szerepel a hőssé válás, a katonai szerep. Ez, ahogyan már korábban is említésre került csak a honvédő háborúk esetén adott a nők számára, de szinte sohasem a pályaválasztás vagy karrier szintjén.

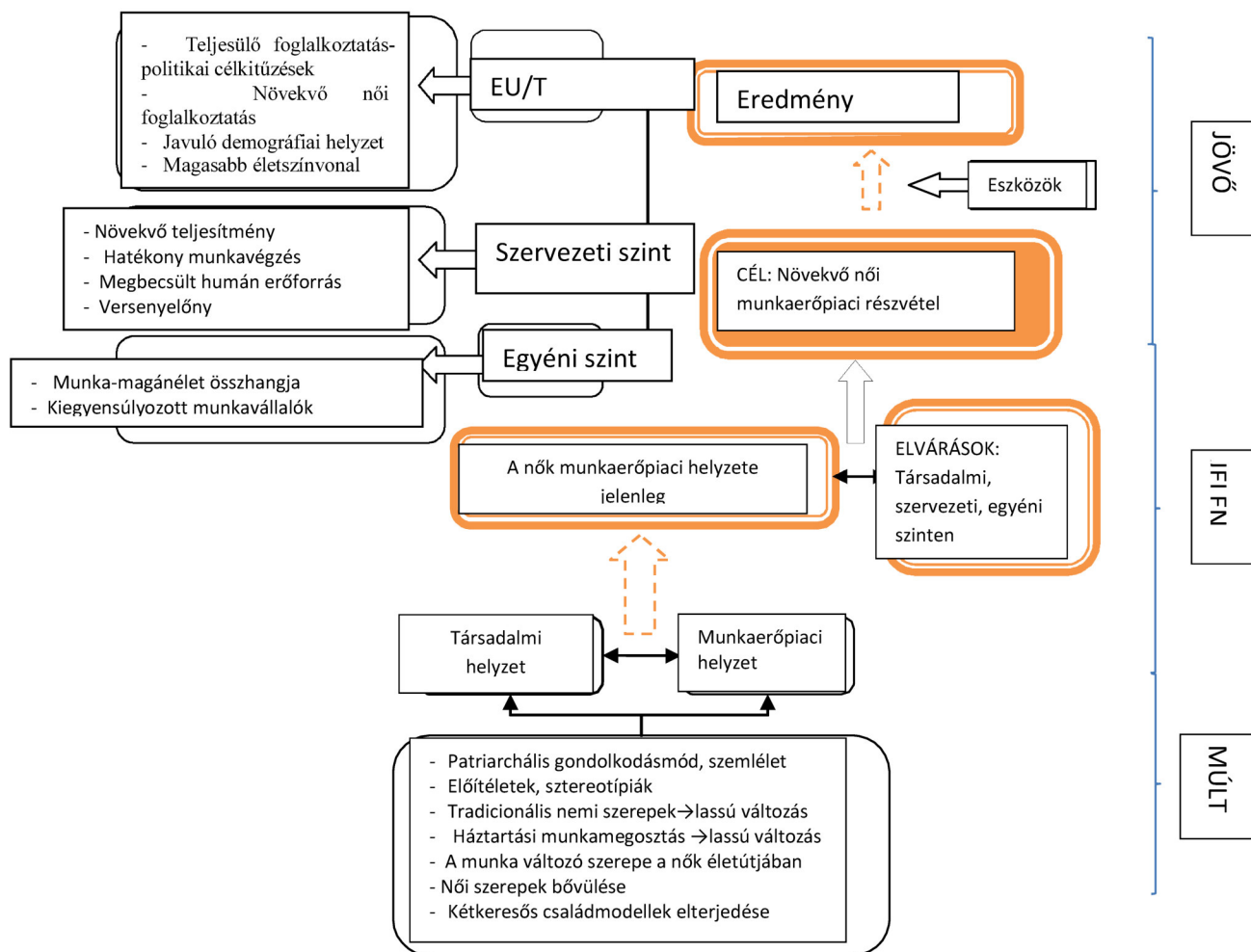
A már korábban kifejtett karrierproblémák, illetve jellegzetességek mellett fontos azok típusait is áttekintenünk, mint a nők, s így a katonanők számára is fennálló lehetőségeket. Ezen összefoglalók egyike a Super által megalkotott „életpálya – minták”, ahol azok következő csoportjait fogalmazta meg:

- **Otthoni/házias életpálya:** ennél a csoportnál nem történt az otthoni környezetén kívül semmilyen szakmai tapasztalatszerzés
- **Háztartás centrikus életpálya:** itt a nő egy viszonylag rövid foglalkoztatási időtartam után házasságot köt, majd ezután már nem tér vissza a munkaerőpiacra
- **Kétvágányú életpálya:** a kereső tevékenységet a gyermekek születése miatt az anya csak rövid időre szakítja meg, de ezt az időszakot leszámítva a nő egymással párhuzamosan a háztartást is ellátja és ezzel egyidejűleg egy szakmai pályát is továbbvisz.
- **Megszakított életpálya:** a gyermek - gyermekek születése után a nő felhagy a kereső tevékenységgel és csak akkor tér vissza, ha a gyermek - gyermekek önállóvá válnak.
- **Folyamatos életpálya:** az iskola és a tanulmányok befejezése után a nő munkába áll valamilyen szakmában és azt ezután folyamatosan gyakorolja, a gyermekvállalást nem választja, vagy amiatt nem szakítja meg szakmai életútját.

- **Nem folyamatos életpálya:** egy szakterületen sincs tartós maradása az egyénnek, a kipróbálás fázisai váltakoznak, a munkavállalás hosszabb idejű,
- **Extrém módon nem folyamatos életpálya:** a szakterületen való maradás gyakran változik, nincs hosszabb idejű maradás egyetlen szakterületen sem.¹³¹

Az utolsó három csoport természetesen azok jellegéből adódóan férfiaknál is előfordulhat.

¹³¹ Super, D., E., idézi: Szilágyi, K.,: Munka- és pályatanácsadás, mint professzió, Kollégium Kft, Budapest, 2000.



4. ábra: A női foglalkoztatását összefoglaló modell¹³² (Kaszás –Korén,2012)

A 11. számú ábra egyfajta összegzést ad Kaszás-Korén értelmezésében a női foglalkoztatásáról, ami tartalmazza annak időbeli távlatait és egyéni – társadalmi szintjeit is. Ebben a rendszerben a katonanőknek egy erőteljesen múlt hangsúlyú rendszerben kell helytállniuk és megtalálniuk saját helyüket, szerepüket.

¹³² Kaszás – Korén, A.: A női munkaerő-piaci versenyképessége, PhD értekezés, Nyugat-Magyarországi Egyetem, Sopron, 2012.

2.3.3 Összegzés

Összegezve tehát a katonanői karrier a közszolgalatban számos lehetőséget rejt magában az egyén és a szervezet számára is. A közszolgalati karrier még mindig vonzó annak relatív biztonságot és kiszámíthatóságot nyújtó mivolta miatt, ami a nők szempontjából kiemelt szempont. A közszféra átalakítása, az átjárhatóság biztosítása pedig remélhetőleg rugalmasságot és változatosságot biztosíthat a váltás és előrelépés szempontjából. A nőies értékek integrálásával a maskulin katonai szervezetbe a mind az egyén, mind a szervezet egyaránt gazdagodhat.

2.4. A „speciális beosztásban” (nemzetbiztonsági) szolgálatot teljesítő nők pályaszocializációja¹³³

A korábbiakban megjelenített tartalomra alapozva fontos még áttekintenünk a katonanői karrier szempontjából, hogy milyen, amikor nemcsak egy-egy misszió erejéig, hanem hosszabb időtartamban, akár egy komplex pályavitel során kerül sor speciális megterhelésre. Ennek kulcspontjai lehetnek a speciális beosztást betöltő katonanők.

2.4. 1. A nők alkalmazása nemzetbiztonsági feladatokban

A nemzetbiztonsági feladatokat ellátó szervezetek szinte a fennállásuktól kezdődően kértek fel nőket meghatározott feladatok ellátására, sőt a két világháború közötti időszakról kezdődően már kiképzett, felkészített női állomány állt világszerte alkalmazásban. Esetenként azon széles körben elterjedt nézet ellenére is, hogy fenntartással viseltettek a nők bevétele tekintetében. Pilch Jenő a következőképpen nyilatkozik erről: *„a kémkedés a lehető legridegebb, legtárgyilagosabb foglalkozás, amelyhez elsősorban férfitapasztalatok és férfüdegek kellenek”*¹³⁴ Ugyanakkor nem tudunk eltekinteni azoktól a nemi jellegzetességektől, amik az ilyen jellegű feladatok esetén kifejezetten a nők alkalmazását segítik elő, sőt indokolják. Ezek a biológiai nemből, illetve nemi szerepszocializációból eredő sajátosságok a nők érdeklődő – kíváncsi természete, kiváló kommunikációs és empátias készsége, jó megosztott figyelme, részletek iránti érzékenysége kitűnően alkalmazható, integrálható az ilyen jellegű beosztások ellátása során. Ha emellett figyelmet fordítunk a társas közegben megjelenő, szintén a nemi szerepszocializációból adódó viselkedéses mintázatra, akkor felfedezhetjük, hogy az anyafigurára való intímabb, mélyebb érzelmi színezetet mutató reakció, illetve a vonzalmon alapuló információátadás szintén megkönnyítheti a nők dolgát, nem beszélve az ösztrogén feltehetően az akusztikus memóriát is facilitáló hatásáról¹³⁵.

¹³³ A fejezet rövidített formában megjelent a Szakmai Szemle 2014. 2. számában pp. 168-77

¹³⁴ Pilch Jenő: A hírszerzés és kémkedés története, Franklin Társulat, Budapest, 1936. III. kötet pp.: 7.o.

¹³⁵ Knight, H.M., Brown, M., Dodgeon, B., Maughan, B., Richards, M., Elliott, J., Sahakian, B.J. and Robbins, T.W. (2010) 'Investigating individual differences in memory and cognition in the National Child Development Study

Az ilyen jellegű tartós feladatvégzésre történő pályaszocializáció ezzel együtt sohasem egyszerű. Akár a polgári, akár a katonai szolgálatok esetében, a feladatra történő szocializáció mellett, meg kell hogy történjen a fegyveres testületben, közsférában, egyenruhás szervezetben történő feladatvégzésre való szocializáció is. Ez a két szocializációs folyamat egymást követve, illetve egymással párhuzamosan is zajlódhat. Amennyiben egymást követve történik, úgy sem előre meghatározott, hogy melyik folyamat előzi meg a másikat. Az ilyen jellegű szocializációs helyzetnél kulcsfontosságú, hogy mi az elsődleges, illetve annak nyomán milyen elsődleges szakmai identitás, önmeghatározás alakul ki. Az elsődleges pályaidentitás általában a legmeghatározóbb szereppel bír, esetenként minden más későbbi pályaidentitást képes fölülmíni. A speciális, nemzetbiztonsági beosztások esetében pedig kiemelt jelentőséggel bír, hogy ez az alapidentitás, ne feltétlenül legyen nyilvánvaló, hacsak nem ez a cél, illetve a szakmai identitások között legyen egyfajta rugalmas átjárhatóság, ami elősegítheti a helyzethez való alkalmazkodást.

A fegyveres testületben végzett munka, illetve az arra történő szerepszocializáció eredendően maskulin jellegű, a kifejezetten női pályaszocializációt elősegítő, a nőies működést figyelembevevő szocializációs folyamat, módszer kevésbé kidolgozott, illetve csak bizonyos elemekre alapoz. Mindez különösen igaz az ilyen szervezetekben kiemelt jelentőséggel bíró extrém stressz helyzetekre, illetve az arra történő felkészítésre.

2.4.2 A stresszkezelés eltérő nemi háttere

Mindezek háttérében a nemek eltérő pszicho-fiziológiai alapon kialakuló stresszkezelési háttere áll. Ahogyan az a korábbiakban már összefoglalásra került. Közismert tény, hogy a stresszkezelés folyamatát a nemek közötti különbségek is befolyásolják, ami a stresszhez való viszonyt, hozzáállást is alapjaiban határozza meg. A nők másként élik meg, illetve más reakciókat mutatnak stresszhelyzetben, amiben a folyamat hormonális háttere is meghatározó szereppel bír¹³⁶. A nők esetében az ösztrogén elnyújtja a cortisol, a stresszhatásra termelődő hormon kiválasztását, termelődését, így a nők egy-egy

cohort members using a life course approach', *CLS Working Paper Series 2010/10*, London: Centre for Longitudinal Studies.

¹³⁶ MacInnes, J., D., The Illness Perceptions of Women Following Acute Myocardial Infarction: Implications for Behaviour Change and Attendance at Cardiac Rehabilitation, In: *Women & Health*, Volume 42, Issue 4, 2006; pp. 105-121

stresszhelyzetet követően hosszabb ideig számíthatnak annak érzelmi hatásaira, hosszabb ideig feszültek, nyugtalanok vagy szomorúak. Ez mintegy involválja az arról való kommunikáció szükségességét, hiszen az számukra feszültségcsökkentő szereppel bír. A férfiak esetében viszont csak a stresszhelyzet alatt történik megnövekedett cortisol kiválasztás, így annak érzelmi hatásai is rövidebb ideig észlelhetőek általában.

Amíg férfiak jellemző stressz reakciójának a klasszikus „üss vagy fuss” tekinthető, addig a nőket leginkább a „nyugalom, összetartás” írja le. A vonatkozó kutatások kimutatták, hogy stresszhelyzetben a nők keresik egymás társaságát, a férfiak viszont inkább egyedül szeretnek lenni, illetve kifejezetten elvonulnak a társaságtól¹³⁷. Ennek magyarázata, hogy amikor több nő együtt van, több oxitocin hormon termelődik, ami nyugtató hatással bír. Férfiaknál mindez nem tud érvényesülni, mert a tesztoszteron hormon csökkenti az oxitocin ezen hatását. Amire magyarázat lehet, hogy az alapvető maszkulin reakció a feszültségből származó energia aktivitásba történő átfordítása, a helyzetből való gyors kikerülés vagy annak hatékony megoldása révén. A női reakciók tehát jelentős mértékben eltérnek a magát sokáig tartó „fight or flight”¹³⁸ elméletben megfogalmazottaktól¹³⁹. A fentiekből adódóan a nők a stresszkezelés elősegítésére, nagyobb hajlandóságot mutatnak a társaságkeresésre, a társas támasz alkalmazására¹⁴⁰.

Ez a viselkedésmintázat az ilyen jellegű terhelés esetén, ahol titok megőrzése, a kommunikáció kontrollja kulcsfontosságú mind előnyöket, mind veszélyeket magában foglal. Hiszen, ha a terhelést követően biztosított módon, kontrollált személyek, illetve közeg által elérhető a ventilláció lehetősége, ez a veszély kivédhető, illetve elmondható az is, hogy a fegyveres testületben való szolgálatteljesítés a nők esetében akár az alap nemi szerepviselkedést is képes felülmúlni, ezáltal lehetségessé válik a férfias viselkedésmintázat kialakítása.¹⁴¹ Mindez saját vizsgálatok kapcsán a későbbiekben kerül részletesebben bemutatásra.

¹³⁷ Azar, B., A new stress paradigm for women, In: Monitor on psychology, July/August 2000, Vol 31, No. 7, pp.: 42

¹³⁸ jelentése: Üss vagy fuss”

¹³⁹ Selye, H.: Stress in health and disease, Butterworths, Reading 1976

¹⁴⁰ Taylor, S., E., Klein, C., L., Lewis, B., P., Gruenewald, T., L., Gurung, R., A., R., Updegraff, J., A., Biobehavioral responses to stress in Females: Tend- and –Befriend, Not fight or flight, In.: Psychological Review, Vol. 107, No. 3, 2000, pp. 411 – 429

¹⁴¹ Györffy, Ágnes: Extrém stressz-reakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális

beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban. In: „Viselkedés vész helyzetben” konferencia (előadások összefoglalói), 2013. október 29., NKE, 1101 Budapest, Hungária krt. 9-11.

A nők a hadseregben a XX: század elejétől látnak el aktívan szolgálatot, hiszen a nagy háborúk, illetve a tömeges haderő alkalmazása szükségessé tette a nők nagyobb arányú foglalkoztatását, ami elsőként az egészségügy területén valósult meg. A második világháború idején már 1945 tavaszán 120, a sorozóbizottságok által alkalmasnak nyilvánított, nő vonult be a Kilián György laktanyába kiképzésre. Alkalmazásukat a következő területeken valósították meg:

- ellátó szolgálat különböző ágaiban (élelmezés, raktározás),
- az egészségügyi szolgálat területén,
- légvédelmi figyelő- és jelzőszolgálatban,
- gépjárművezetésben,
- hírszerző szolgálatban,
- adminisztrátor, tisztviselő, küldönc beosztásokban.¹⁴²

Láthatjuk tehát, hogy a nők által hivatásszerűen ellátott beosztások területén az ilyen jellegű feladatok az elsők között jelentek meg, ugyanakkor a pályaszocializáció annyiban követte ebben a korszakban a nőies jellegzetességeket, hogy felkészítésük külön csoportban zajlott. Mindezt az aktuális helyzet is indokolta, ahol gyors alkalmazhatóságuk, bevethetőségük kulcsfontosságú volt. Az önkéntesek esetében ekkor a beosztásra és a fegyveres testületben ellátott feladatokra történő szocializáció egyidejűleg zajlott. Ezt követően a nők alkalmazása valamelyest hullámmást mutatott szinte valamennyi területen, míg végül egyértelműen a többi NATO tagállamra is jellemző módon 20% körüli értéken állt be.

¹⁴² Bolgár, Judit; Kormos, Zsuzsanna: Nők a hadseregben, Magyar Honvédség Humán Szolgáltató Központ, Budapest, 1997

2.4.3 Pályaszocializáció speciális helyzetben

A pályaszocializációról általánosságban a következőket mondhatjuk: A pályaszocializáció a szocializáció azon része, amelynek során azokat a viselkedési módokat, technikákat, értékeket, szerepeket, viszonyulási módokat sajátítjuk el, amelyekre az adott pálya gyakorlása során szükségünk van.¹⁴³ Ebben Szabó alapvetően négy szakaszt különít el a pályavittel bezárólag, hiszen a korábban a kényszerű pályaváltási tendencia, ami esetenként a katonai vagy más fegyveres testületi karrier választását eredményezte korábban kevésbé volt jellemző. Daheim a pályaszocializációs vizsgálatok egyik jelentős szakembere (emellett rámutat arra is, hogy ezen folyamat során minden szakaszban más – más személyek befolyása erősebb, a pályakezdés, illetve a pályavitel szakaszában a szakmai csoportok, illetve a kollégák hatása a legerősebb.¹⁴⁴ Ebből adódóan a különös jelentőséggel bír a kiválasztást, illetve kiképzést követően is, hogy milyen azonosulási mintát kap az egyén a szervezeten belülről, egyáltalán az adott területen van-e a nemének megfelelő minta – szerep, volt-e más, aki nőként betöltött ilyen beosztást. Ha igen, az általa képzett azonosulási minta vajon megfelel-e az egyén számára, követhető-e.

Sok esetben a pályaválasztást ezen a területen az is indokolhatja, hogy a kevés alkalmazási területet kínáló pályák, tanulmányok esetében pld.: ritka nyelvek a tudás hasznosíthatóvá válik, akár társadalmi szinten is, emellett biztos megélhetést biztosít. A nők esetében a férfiakhoz viszonyítva nagyobb szereppel bír, nemcsak a szocializációs folyamatban, egy adott munkahely közössége, illetve az a közösség a munkahelyen vagy a kiképzésben, ami a valahová tartozás érzését adja az egyén számára. Ezért a jó közösség kialakításával a szocializációs folyamat erősíthető, a kötődés révén az elköteleződés és a pályán-maradás aránya is javítható. Ugyanakkor szintén a fegyveres testületi, illetve a közszférában végzett munkára történő alapszocializáció részét képezi a nők esetében az agresszióhoz, illetve a teljesítményhez való viszony rendezése, rendszerezése és újrendezése.¹⁴⁵

¹⁴³ Szabó, István: Bevezetés a szociálpszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994

¹⁴⁴ Dr. Szilágyi, Klára: A tanácsadási elméletek, Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete, Gödöllő, 1993

¹⁴⁵ Györffy, Ágnes: A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában, In: Homvédorvos, LXII. évfolyam 2010/1-2 szám/supplementum, pp.:39-50.

Emellett a női nemi szerephez, a női mivoltához való viszony újrendeződése is törvényszerűen be kell, hogy következzen, hiszen a férfias közegben végzett munka során sokkal több visszajelzést kapnak a nők, aminek hatására a nemi identitás általában végletes ingadozást mutat, vagy teljesen felerősödik, vagy teljesen háttérbe szorul, különösen a pályaszocializációs folyamat első szakaszában. Mindezt persze erősen befolyásolja a nő személyisége, illetve a beosztás, amit betölt. A műveleti területen, terepen végzett munka során ez még jobban megmutatkozhat, ahol a nők aránya maximum a 10%-ot éri el, s a mindkét nemet érintő szexuális depriváció hatására egyes országok esetében a szexuális zaklatás problémáját is felvetette.¹⁴⁶

A biztonsági beosztások ellátása egyfajta örökös kívülállást igényel, ahol a titokhoz való személyes és társas szintű viszony speciális beállítódást alakít ki. Ez a beállítódás szinte teljesen képes felülrni a magánéletben betöltött szerepeket, hiszen a titok beékelődik az egyén és társas környezete közé¹⁴⁷. Noreen Riols volt SOE (Special Operation Executive) önéletrajzi könyvében így fogalmazza meg ezt az állapotot: „ez egy magános, feszült, félelemmel és áruállással teli élet”.¹⁴⁸

A nők számára ez különösen nehéz, mert a kötődés, az érzelmek kifejezése, a megosztás, mint stressz-kezelési forrás vitális jelentőséggel bír a női működés szempontjából. A pályavitel szempontjából egyéni szinten egyensúlyt kell teremteni a megosztás és megtartás, a „szolgálat” és magánélet között, hiszen ha ez nem történik meg a kiegészítés is lényegesen előbb jelentkezhet, illetve elindulhat egy circulus vitiosus (ördögi kör), amelyben az egyén magán és szakmai élete egyaránt veszélybe kerülhet. A megosztásban az élmény érzelmi oldalát meg kell tanulni leválasztani annak esemény szintű tartalmáról, ezáltal az megoszthatóvá válik, a zárt közösségen kívül is, illetve az élményben, történésben nem érintettekkel is. Ugyanakkor a szervezeten belül, meg kell találni azt a szakmai és emberi közösséget, ahol a történésre vonatkozó élményközösség is létrejöhet.

A nők ebben a férfias közösségben speciális szerepet töltenek be. Hiszen a titok védelme, megőrzése a szervezet férfi tagjai számára is vitathatatlanul fontos, nem vihető szervezeten kívülre. „Anyá – figurává” válva érzelmi támogatást nyújthatnak társaiknak,

¹⁴⁶ Tihanyi, Marietta: A nők szerepe a spanyol haderőben, In: Felderítő szemle, IV. évf. 1. szám, pp.:100-107.

¹⁴⁷ Oláh, László, Györffy, Ágnes: Megosztani a megoszthatatlant – avagy megmaradni, épek maradni a titok szolgálatában, In: Nemzetbiztonsági szemle, 2013., 1. évf., 1.szám, pp.: 106-121.

¹⁴⁸ Riols, N., : The Secret Ministry of Ag. & Fish: My Life in Churchill's School for Spies, Macmilan, London, 2013. (az egyik első kiemelkedő női hírszerző Nagy-Britanniában)

amivel a szervezet számára is hasznos módon elősegítik a szervezetben való működést és megmaradást, ugyanakkor fontos szereppel bírnak a mentális egészség megőrzésében. A női szerep ezáltal nem szorul teljesen háttérbe, a feladat érdekében, hosszútávon veszélyeztetve ezzel a testi-lelki-szellemi egészséget a nemi identitás és szerepintegritás egységességét. Természetesen mindegyik egyénileg, a helyzetnek, csoportműködésnek megfelelően szükséges az egyensúlyt kialakítani.

A pályavitelnek érzelmi szempontból három különösen kritikus pontja lehet a szakterület specifikumait figyelembe véve: az első a pályára-lépést közvetlenül követően, a szakterülettel megismerkedve, a második a családalapítás, párválasztás időszaka, illetve a család, párkapcsolat összeegyeztetése, a harmadik a pálya elhagyása. Emellett fontos megemlítenünk egy esetleges negyedik pontot is, ahol a pályán valamilyen traumatikus élmény éri az egyént, szakterületéhez kapcsolódóan, ami maradandó nyomot hagy, s környezete is észleli, de beavatást nem nyerhet.

2.4.4 A pályaszocializáció kritikus pontjai

Az első kritikus ponton a pálya kívánalmaival, elvárásaival való szembesülés vetheti fel annak elhagyásának gondolatát. A kiképzés során nyert új szemlélet egy új hozzáállást igényel a világ-külvilág egészéhez. Ez a nőies, érzelemtelibb beállítódással párosulva sok feszültséget, félelmet ébreszthet, szenzitív irányban mozdítva el az egyént.

A második kritikus ponton a család, gyermekek, „civil” szociális környezet szemléletmódja, értékrendje ütközik a cég, a hivatás értékrendjével, szemléletével. Hogyan integrálható mindez csak töredékes megosztással, öntudatlan átadással pld.: a gyermek felé: a világ veszélyes, az emberek veszélyesek, az elszigetelődés elkerülésével.

A harmadik kritikus ponton, a zárás, az összegzés során az egyén végül egyedül marad meg nem osztható élményeivel, amihez nem áll többé rendelkezésére az a környezet, amiben azok értelmezhetőek, illetve hiányzik a csoport, akivel megoszthatja. Ha ez a zárás, kilépés érzelmileg negatívummal zárul visszatekintve a pálya és az azért tett erőfeszítés egésze átértékelődhet, értelmetlenné válhat.

Ennek kapcsán célszerű áttekintenünk rendszerszemléleti megközelítésben az egyén személyiségfejlődésének kritikus pontjait, illetve a család, mint rendszer fejlődésének és működésének rendszerét.

Speciális pályaszocializációs helyzetnek tekinthetjük azon női szerepek betöltését, amelyek betöltése kapcsolódik a családi szerepekhez, és amelynek színtere:

1. a külszolgálat helyszínéként meghatározott közeg, ahol a szolgálati feladatokat ellátó férj „kihelyezett hátországaként” tölti mindennapjait: biztosítja a stabil családi miliót, ha van, a gyermek (-ek) nevelésében és iskolai előmenetelében is tevékenyen részt vesz, és éli – lehetőségei függvényében – önmaga életét, vagy
2. a normál hétköznapiakban a háztartások erkölcsi, anyagi terheiben jelentős szerepet ellátó nők szerepe, akik már csak a családi feladataik ellátásához szükséges idő tényező esetenként – egyedüli birtokosai.

Az első pont szerinti feleségként kiutazó nő számára adott feladatrendszer hatékony végrehajtása érdekében személyiségéhez jobbra illeszthető rekreációs elemek beiktatására is szükség lehet, amely elemek segítik fenntartani a mindennapok részévé vált feszes kontrollt. Ez a kontroll oly mértékben involválódhat a személyiség szintjén, hogy automatizmusokként jelennek meg a viselkedésben. Mint a fentiekben kiderült a viselkedés és a viselkedést generáló motivációk, indítékok, érzelmek szintje genetikailag, hormonálisan determinált a közvélekedésnek megfelelően kb.: 60%-ban.

Természetesen az egyéni igények megvalósulása racionálisan megfogalmazható korlátozás alá esik, hiszen a titok megszerzhetőségének alanyi oldalához a családtagok is hozzá tartoznak. A szervezeteknek létérdekük, hogy biztosítsák a családban érzelmi központot elfoglaló nők felkészítését, a jobb féltekei működésmódnak megfelelően a ráhangolást. A racionális információ átadás – átvétel a rezsimszabályok készségszintű alkalmazása adta rend és rendszer elsősorban a férfiak számára ad biztonságot. A nők vonatkozásában ezzel ekvivalensen ugyanolyan fontos a szervezet irányából ható társas gondoskodás megélése, amely, ha kellően hatékony a férj feladatellátását támogató érzelmi társ szerepkörében is megerősíthet.

A kötődés és a szociális szféra stabilitásának időbelisége három fázisban ragadható meg: a felkészítés - felkészülés időszaka, az állomáshelyen töltött idő, illetve a visszaérkezést

követő reintegrációs időszak. A feleség oldaláról, szubjektív szinten pozitívnak megélt beavatkozások alapozhatják meg a támogatást: mindhárom fázisban lehetőséget kell biztosítani - a racionális felkészülés mellett – arra az érzelmi szükségletre, amelynek megléte biztosítja a stabil szerep betöltést.

A második pont szerint a család, mint specifikus rendszerképződmény fenntartása érdekében a nőnek olyan stabilitással, önmagába és a világba vetett bizalommal és kreativitással kell rendelkeznie, amelynek segítségével a családi rendszer formális, és informális elemeit is képes működtetni abban a helyzetben, amelyben a társ nincs jelen. A jelenlét hiánya a rendszer alapműködését is megkérdőjelezheti, mivel ebben az esetben a rendszer olyan csoport, amelynek tagja *befolyással vannak egymásra*, családként definiálják magukat és *értékrend, hit, meggyőződés, identitás tekintetében koherenciát* mutatnak. Mindannyiunk számára evidenciaként fogalmazható meg, hogy a férfi és nő időben és térben történő, esetenként tendenciózus elkülönülése nem teremti meg a közös akciók lehetőségét, vagyis a mindennapok apróbb és nagyobb kihívásaiban való egyedüllét és az ebből származó negatív érzelmek és beállítódások szép lassan erodálják a két, vagy családtagokkal együtt több ember szövetségét.

Mindkét pont tekintetében tovább bonyolítja a helyzetet, hogy az egyéni személyiség szintű fejlődésnek, valamint a párkapcsolatok fejlődésének is állomásai vannak, nem tekinthetők stacioner rendszereknek.

Az egyéni szintű pszichoszociális fejlődést, amelyet jelen olvasatban Erikson munkásságán keresztül értelmezzünk, az egész életen át ható történet. A fejlődés különböző állomásaira az ún. akcidentális¹⁴⁹ kríziseken keresztül vezet az út. Kríziseket így a kedves olvasó is átélt már, és így pontosan tudja, mekkora mértékű instabilitást jelenthet a mindennapokban. A krízisek meghaladása erőfeszítést igényel, és a bekövetkeztére sem külszolgálat, sem határidős feladatok nincsenek „tekintettel”. Emiatt az egyén sérülékenysége, más szempont szerint a befolyásolhatóságának mértéke megváltozhat.

A család, mint rendszer vonatkozásában a rendszer tagjainak érése, változása, fejlődése miatt a rendszer is fejlődési pályára kell, hogy álljon. A fejlődésben a tagok stabilitása dinamikus egyensúly felé törekvés jellemzi a családot, azonban a változás időszakában problémák generálódhatnak. Megemlíthetjük, hogy Haley aki egyébként bevezette a „családi életciklus” fogalmát, hét ciklust emel ki. Hangsúlyozza, hogy amikor a

¹⁴⁹ eseti, eseményhez kötődő

család átjut egy fejlődési cikluson, a rendszeren belüli viszonyokat a feleknek újra kell tárgyalni, ennek elmaradása problémákat generál. Az újra tárgyalás például akkor nehéz, ha:

1. olyan rezsimszabályok vannak életben, vagy olyan helyzet van, amelyek kevésbé engedik a felek közötti egyezkedést, illetve a probléma megjelenítését, vagy,
2. amikor a felek hiányoznak a rendszer változása és az ebből adódó egyezkedés nehéz időszakából.

A legnehezebb helyzetben az egyén, a család, vagy a szolgálatok akkor vannak, amikor az egyéni krízisek és a családi miliőben bekövetkező ciklusváltások egy időszakban következnek be. Kevésbé hatékony, vagy elmaradó beavatkozás nélkül sérülhet az egyén, a család, de sérülhet a szervezet szintjén (is) maga a titok.

2.4.5. Összefoglalás

Összességében megfogalmazható, hogy a szervezet feladatrendszeréből következő rövid-, és hosszú távú céljainak megvalósítása érdekében kiemelt fontosságú a végrehajtó egyén, valamint tágabb környezetének hatékony ismerete. A hatékony alatt olyan folyamatjellegű, kellően mély: a személyiség működési sajátosságait értő tudást kell értenünk, amelyből származó ismeret segítségre lehet a kiválasztásban, a felkészítésben, a támogatásban, illetve a visszaillesztésben. Az ismereteknek ki kell terjednie az egyén, és a család, mint rendszer analízisére hogy problémahelyzet felbukkanásakor kész megoldási sémák állhatnak rendelkezésre.

2. 4. Összegzés

A katonai értékek és azok beépülése elengedhetetlen a megfelelő pályaidentitás kialakulásához, megőrzésük, beépülésük pedig védőfunkcióval bír egyéni és közösségi szinten egyaránt. Ezért törekszik rá minden hadsereg és fegyveres testület, hogy azok minél tisztábban átláthatóak, felismerhetőek legyenek, ezáltal könnyebben beépülhessenek. A

legtöbb ország esetében a katonai értékek és standardok, melyek meghatározzák a katonai viselkedés és gondolkodás alapját univerzálisnak mondhatóak és kevésbé függenek az adott kultúrától, adott ország értékrendjétől. Ez a jelenség megkönnyíti a nemzetközi együttműködés kialakítását, a közös feladatok végrehajtását. Ugyanakkor elmondható, hogy a katonai szervezet és annak civil környezete, illetve az adott ország értékrendje, ahol a katonai feladat végrehajtásra kerül nem független, sőt szoros kölcsönhatásban van egymással.

Megfigyelhető emellett, hogy az elmúlt évtizedekben, egyrészt a hidegháború végetértével, ennek nyomán a katonai feladatok hangsúlyeltolódásával, másrészt az újabb generációk társadalmi szintű értékátrendeződésével a katonai értékek is kisebb átrendeződést mutatnak, illetve beépítésük újabb stratégiák kidolgozását igényli. A kiképzés során törekednek is erre, még a néha rendkívül rövid rendelkezésre álló idő ellenére is. Számos vizsgálat igazolja, hogy az értékrendbeli változás megindul a kiképzés folyamán, melynek egyik legfontosabb eleme a becsület, a katonák önjellemzése alapján is, ugyanakkor a katonás viselkedés lesz, ami a leginkább előrejelzi az egyén szervezethez való kötődésének stabilitását.

Több szerző arra is felhívja a figyelmet, hogy a műveleti területen bekövetkező katonai fegyelemsértések hátterében is a katonai értékrend áll, ahol elsődleges a csoporthoz való lojalitás. Tehát azok feltétel nélküli alkalmazása akár veszélyes is lehet. Másrészt a fiatalabb generációk esetében, ahol távolabbi az értékrend a katonai szervezet tradicionális értékrendjétől, ugyanakkor az önös érdek hatása sokkal erőteljesebb, nehezebben épülnek be ezek az értékek, versengésük sokkal tovább tart és mélyebben gyökerező az alapszocializációs értékekkel.

A katonanők esetében mind a katonai pálya és karrier, mind az annak szempontjából kiemelkedően fontos katonai értékek speciális jellegzetességeket mutatnak, beépülésük, alkalmazásuk, hierarchikus elrendeződésük is eltérő lesz férfitársakétól, ezért is kulcsfontosságú egy speciálisan rájuk kialakított vizsgálat-sorozat elvégzése, melyben ez a folyamat nyomonkövethető.

3. A katonai alapértékek vizsgálata a Magyar Honvédség állományában

Ahogy az előző fejezetben, a más országokban, illetve hazai viszonylatban fellelhető szakirodalmi adatok alapján bemutatásra és összegzésre került, a katonai alapértékek vizsgálatára sok esetben saját kérdőívet dolgoztak ki a kutatók, amely eljárást jelen kutatás során is alkalmaztam.

A **folyamatvizsgálatot** úgy terveztem meg, hogy a hazai és nemzetközi szakirodalmat áttekintve, arra alapozva, **elsőként a katonai értékrendet vizsgáltam** meg, mivel az, noha relatív stabilitást mutat, más értékekhez hasonlóan **érzékeny a társadalmi változásokra**. Ennek vizsgálata egy olyan katonai csoport körében célszerű, aki **kialakult és stabil pályaidentitással rendelkezik**, értékrendje jól elkülönült, **katonai hivatását**, annak **alap-momentumait napi szinten gyakorolja**. Ennek a feltételnek a leginkább a nemzetközi vizsgálatok tanulsága szerint is a **speciális alakulatok** felelnek meg. Vizsgálatom során egy ebből a szempontból különösen **hangsúlyos helyzetet** választottam a **missziós felkészülés időszakát**, **jelen fejezetben a vizsgálat ezen része kerül bemutatásra**.

Az értékeket felmérve, **kérdőíveket alakítottam ki**, melyekkel a **katonai alapkiképzés elején, illetve végén azok eredményeit összehasonlítva leírhattam a végbement változásokat**. Mivel a nemi különbségek, a **katonanők pályaszocializációja** annak folyamata a vizsgálat **kiemelt témája**, ezért **eredményeimet összehasonlítottam a férfi – női minta eltérései tekintetében is**.

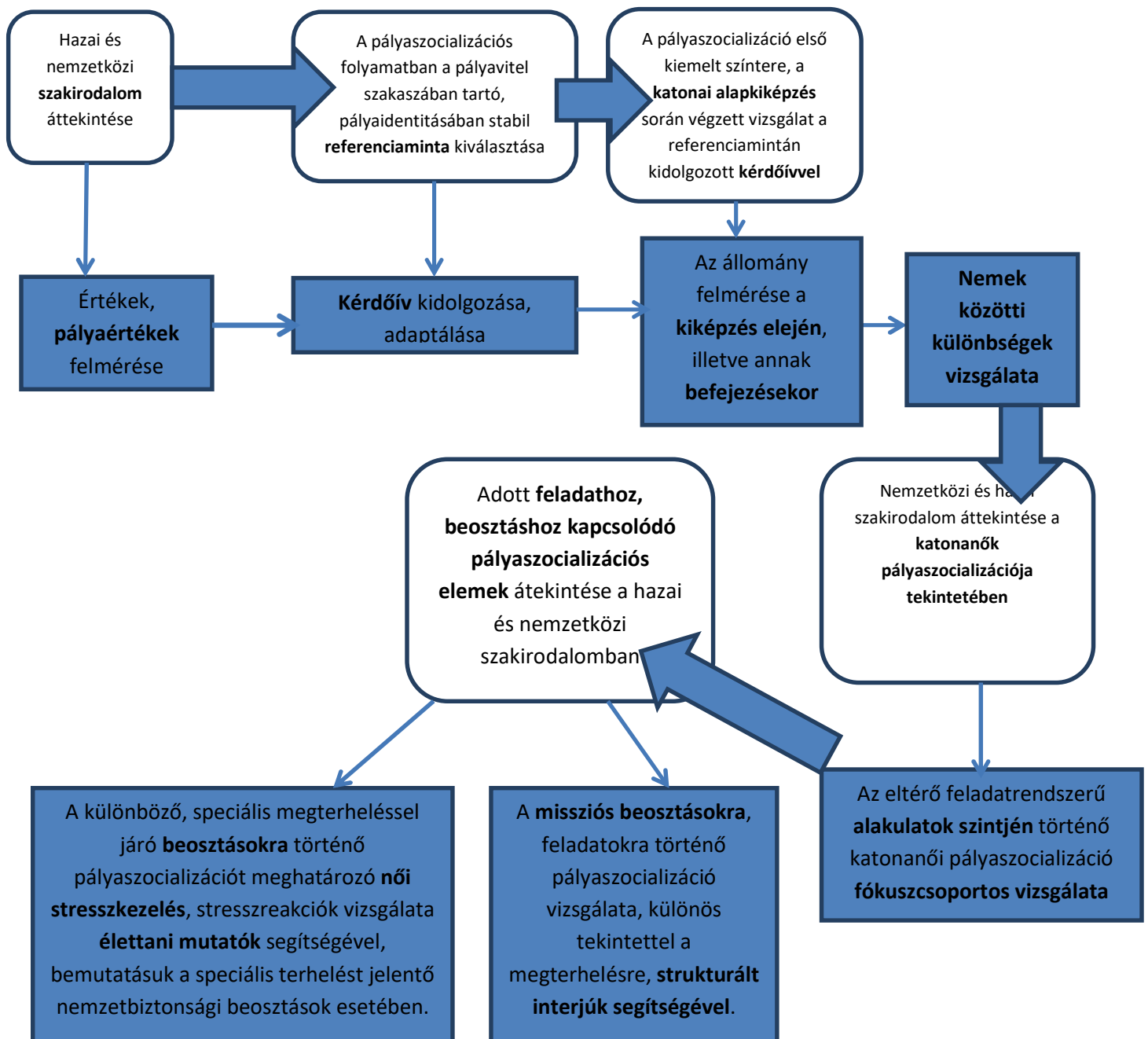
A pályaszocializáció következő **kiemelt színtere** az alapkiképzést követően az **alakulatoknál történő szocializációs folyamat**, amely a **különböző alakulatok eltérő feladatrendszeréből adódóan hangsúlyeltolódásokat mutatott** a katonanőkkel kapcsolatos viselkedésszintű **elvárások terén**. Ennek felmérésére és összehasonlítására **fókuszcsoportos vizsgálat** segítségével került sor.

A **folyamat következő lépcsője az egy-egy speciális, különösen megterhelő beosztásra történő szocializáció**, melyet az illető **hosszabb távon vagy rövidebb ideig, külszolgálat**, misszió vállalása során visz. A kérdés áttekintése érdekében **két vizsgálatot** végeztem, egyrészt a hazai és nemzetközi vonatkozó szakirodalmat áttekintve összefoglaltam egy speciális beosztási kör, a nemzetbiztonsági beosztások nőkre vonatkozó elvárásait és megterhelését, valamint a missziók hasonló vonatkozásait. Saját vizsgálataim során pedig a **nők férfiakétól eltérő stresszreakcióira, stresszkezelésére, valamint a missziók során**

megélt helyzetükre fókuszáltam. Az előbbieket **műszeres vizsgálatok** révén, kontrollált stressz szempontjából megterhelő helyzetekben (épületharcászat, lövészet, párbaj, támadás, gépjárműves ütközés szimulációja), az utóbbiakat pedig **félig strukturált interjú** segítségével mértem fel.

A folyamatnak ezzel, ha nem is minden részlete, de egy komplex kép kialakításához szükséges elemei felmérésre kerültek, ezáltal az leírható, bemutatható. **Ennek első eleme, lépcsője az alapértékek, pályaértékek vizsgálata.**

A folyamatot, annak összes lépcsőjével grafikusán ábrázolva a következő ábra szemlélteti:



5. számú ábra: A disszertációban bemutatott vizsgálatok, a katonanők pályaszocializációs folyamatának kiemelt pontjai és az azok mentén végzett vizsgálatok (készítette a szerző)

3. 1. A vizsgálati minta

A vizsgálat során **fontos, hogy olyan csoport körében történjen az alapértékek feltérképezése, akik ismerik azokat, katonai pályaidentitásuk stabil, rálátással és elköteleződéssel rendelkeznek a katonai pálya irányába, katonai értékrendjük kialakult és stabil.** Ezen értékek feltérképezésével, illetve sorrendiségük megállapításával kialakíthatóvá válik egy kérdőív a szervezetbe újonnan belépők számára, akik körében ezzel vizsgálható a pályaszocializáció kezdeti lépéseitől az értékrend kialakulásának és beépülésének folyamata.

A leginkább alkalmas csoportnak ebből a szempontból külföldi példák alapján is a **speciális alakulatok tagjai**, akiket katonai mivoltukban gyakran állítanak példaként társaik számára. Az előzetes felmérések, interjúk alapján életük központi eleme hivatásuk, amire már gyermekkoruk óta készültek. Katonai mivoltuk pedig különösen erőteljes jelleggel van jelen a katonai feladatok végrehajtását megelőző felkészülési időszakban, külszolgálati misszió előtt, hiszen a misszió során, műveleti területen a katonai aktivitás és viselkedés a megfelelő feladat-végrehajtás záloga lehet.

3. 2. A vizsgálati módszer

A vizsgálati módszer ebben az esetben a „**Befejezetlen mondatok tesztje**” volt, speciálisan a helyzetre igazítva az előzetes interjúknak megfelelően beemelt helyzetekkel, mondatokkal. A befejezetlen mondat teszt¹⁵⁰ a **szemiprojektív eljárások**¹⁵¹ közé tartozik. Ebből adódóan részleges strukturáltsága mellett biztosítja azt a projekciós felületet, ami mentén az egyéni válaszmintázat megnyilvánulhat. A kérdések tartalmazznak általánosító – főként a kognitív szintet érintő elemeket, a személyes szintet érintő elemeket, illetve a vágyakhoz kapcsolódó elemeket is.

Az összeállított és alkalmazott kérdőív az értékek megfelelő körülhatárolása érdekében pozitív és negatív élethelyzeteket, eseményeket egyaránt tartalmaz a katonai pályához

¹⁵⁰ Ritókné, Á., M., G. Tóth, M.,: Pályalélektan, Tankönyvkiadó, Budapest, 1994.

¹⁵¹ szemiprojektív: félig projektív eljárás, ahol a vizsgálati személy szabadon adhat reakciót, választ, ugyanjakor a tematika strukturált.

kapcsolódóan, 20 itemmel a pozitív választások oldalán, 10 itemmel a negatív választások oldalán (lásd 1. sz. melléklet).

A teszt a negatív és a pozitív oldal egyidejű használatával lehetővé teszi egy-egy témakör komplex, többoldalú vizsgálatát, illetve egyfajta figyelemfelhívó ingerként működve biztosítja a lehetőséget, hogy a kitöltő valamelyik őt "meghívó" formulára reagáljon.

A strukturált, a témához kapcsolódó interjúval ellentétben lehetséges a csoportos felvétele, igaz az interjúval ellentétben a szcenikus információkat, illetve a nonverbális jelzéseket nem teszi hozzáférhetővé, de elegendő információt szolgáltat a tartalomelemzéssel történő feldolgozáshoz.

A feldolgozás során a Krippendorff¹⁵² féle elveket alkalmaztam. Ennek során kiemelt figyelmet fordítottam a független bírálók kiválasztására, akik azonos arányban kerültek ki a katonai szervezetből és azon kívülről. Az egyes tartalmi kategóriák létrehozásánál igyekeztem megtartani az arányosságot abban, hogy a kategóriák kellően differenciáltak legyenek, de számuk kezelhető maradjon, illetve figyelembe vettem, mely kategóriák alkalmasak a későbbiek során a kérdőíves formában történő megjelenítésre.

3.3. Eredmények

A csoport jellemzőit a következőkben foglalhatjuk össze: nemüket tekintve férfiak, a minta 100%-ban. Átlagéletkoruk: 29,8 év (legidősebb: 36, legfiatalabb: 25). Szolgálati idejüket tekintve minimum 4 éve teljesítenek az alakulatnál szolgálatot, végzettségük minden esetben középiskola. Ebből a szempontból tehát a minta homogénnek tekinthető. A misszió kiemelt misszió, szakmai szempontból jelentős kihívást jelent számukra. Önként jelentkeztek rá, s csak a közülük legjobbak kerültek a feladatra kiválasztásra. Egyfajta szakmai erőpróba számukra. A referenciaminta elemszáma 50 fő volt.

¹⁵²K., Krippendorff: A tartalomelemzés módszertanának alapjai, Balassi Kiadó, Budapest, 1995

Átlagéletkor	Szolgálatban eltöltött évek száma	Nem	Végzettség
29,8 év	4 év	100% férfi	középiskola

4. számú táblázat: a referencia minta adatai (készítette a szerző)

A vizsgáló eljárás összesített adatai:

Összesített kérdésszám	Összesített válaszsám	Kihagyott válaszok száma	Kihagyott válaszok a pozitív oldalon	Kihagyott válaszok a negatív oldalon
2500 (50x50)	2346	154	59	97

5. számú táblázat: a referencia minta kérdőívének adatai (készítette a szerző)

Az értékek a következők lettek, sorrendjük egyben preferencia sorrendet is jelez.

- 1.) A katonai életforma, amire büszke is lehet, alapeleme a becsület.
- 2.) Fegyelmezettség és a megfelelés az elvárásoknak
- 3.) Ésszerűség, a célszerűség és ennek következményeként a teljesítményorientáció, mint gondolkodási beállítódás
- 4.) Feladat, erőpróba, kihívás.
- 5.) Kaland, aktivitás, változatosság.
- 6.) A civil társadalomból a kiemelkedettség, kiválasztottság, másság érzését adja.
- 7.) Valahová tartozás érzése (bajtársiasság)
- 8.) Az egyenruha viselete, az egyénen túl egy csoport, egy eszme képviselője.
- 9.) Felelősség.
- 10.) Biztonság.

Egyidejűleg figyelhető meg a kategóriák egymáshoz kapcsolódása, összefonódása ugyanakkor elkülönülése is, hiszen a célnak megfelelően ugyanazon jelenség különböző oldalait mutatják, ahol az oldalak, akár csak egy mozaik esetében együttesen adják ki a komplex, sokszor mozgásban, alakulásban levő képet.

Fontos itt egyfajta párhuzamot állítanunk a teszt negatív elemeire adott válaszokkal, ahol a csoportok, illetve a preferencia-sorrend a következőképpen alakult:

1. Becstelenség, becstelenné válni.
1. A nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség.
2. A feleslegesség, feladat hiánya, bizalomvesztés.
3. A fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság látványa vagy az abban való részvétel.
4. A megaláztatás, szégyen.
5. A kontrollvesztés élménye.
6. Felelőtlenség
6. Külső negatív értékelés, elismerés hiánya, igazságtalanság
7. A hit elvesztése
8. Sebesülés, sérülés, bénulás
9. Perceptuális háritás
10. A pálya a család fölé kerekedik

A két oldalt párhuzamosan egymásmellé állítva a következőket láthatjuk:

A pozitív értékek és preferencia-sorrendjük	A negatívumok és preferencia - sorrendjük
A katonai életforma, amire büszke is lehet, alapeleme a becsület	Becstelenség, becstelenné válni. - A nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség.
Fegyelmezettség és a megfelelés az elvárásoknak	A feleslegesség, feladat hiánya, bizalomvesztés.
Ésszerűség, a célszerűség és ennek következményeként a teljesítményorientáció, mint gondolkodási beállítódás	A fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság látványa vagy az abban való részvétel.
Feladat, erőpróba, kihívás.	A megaláztatás, szégyen.
Kaland, aktivitás, változatosság.	A kontrollvesztés élménye.
A civil társadalomból a kiemelkedettség, kiválasztottság, másság érzését adja.	Felelőtlenség - Külső negatív értékelés, elismerés hiánya, igazságtalanság
Valahová tartozás érzése, bajtársiasság.	A hit elvesztése
Az egyenruha viselete, az egyénen túl egy csoport, egy eszme képviselője.	Sebesülés, sérülés, bénulás
Felelősség.	Perceptuális háritás
Biztonság.	A pálya a család fölé kerekedik

6. számú táblázat: A pozitív és negatív értékek összehasonlító táblázata (készítette a szerző)

3.4 Az eredmények értékelése

Összességében elmondható, hogy a negatív választások oldalán a tartalom érzelmileg intenzívebb és személyesebb lesz. Mintha a fogalmi kategória leírása, ami a pálya értékrendjét jelenti, könnyebb lenne a kizárásos alapon történő haladással, hiszen akkor, ha időben, térben vagy valamilyen elképzelt esemény kapcsán távolítjuk a jelenséget, könnyebb ránézni, átlátni, nyilatkozni róla. Ugyanakkor annak énközeliségéből adódóan megjelenhetnek érzelmileg intenzív, erőteljesen személyes tartalmak. Emellett a pozitív értékek és azok negatív ellentétpárjai részben párhuzamosan haladnak, illetve a kiemelten fontos értékek azok pozitív és negatív oldaláról egyaránt megjelennek.

A katonai rendszer egyik jellegzetessége, hogy a pozitív elemeket ritkán emelik ki, - különösen jellemző mindez egyéni szinten-, viszont a hibákat, vétségeket azonnali felelősségre vonás követi. Mindez részben abból adódik, hogy minden a rendszer előre meghatározott működésétől való eltérés, hiba végzetes lehet, emberéletekbe kerülhet.

Érdekes jelenség, hogy a feladatorientáció, amit már az alapkiképzés során is kiemelten kezelnek és a szocializációban fontosnak tekintenek, mint az előző fejezetekben is nyomomonkövethető, a pozitív értékek sorrendjében hátrébb szerepel, mint a félelmek, a negatív választások esetében. Mindez egyrészt megerősíti annak fontosságát, ugyanakkor nincs egyértelműen előtérben, mint azonosulási minta, hiszen a rangsorban elől más értékek szerepelnek. Első helyen a katonai életforma, a büszkeség, becsület szerepelnek. Ezek az értékek, illetve megnyilvánulásuk sokoldalúan felfedezhető a civil közösség tagjai számára is, a katona viselkedésében, attitűdjében, sőt egyfajta elvárásként is köthető a katonai szerephez. Szinte minden nép, népcsoport esetében a történelem folyamán már az eposzok korától a hős, a mások számára is példaértékű harcos, katona szempontjából kiemelt jelentőséggel bírt a hőstett véghezvitele mellett, annak büszkesége, becsülete, példaértékű viselkedése¹⁵³. Ebben a viselkedésben a fegyelmezettség a katonai drill szintén az előző értékhez hasonlóan annak hiánya, elvesztése kapcsán kap nagyobb jelentőséget. A becstelenség, és a fegyelmezetlenség összeegyeztethetetlen a katonai szereppel ezek megjelenése, felfedezése a közösségből való kizárással fenyeget, míg a feladat hiánya a katonai közösségből való kikerülés, kirekesztés jele lehet, ami súlyos bizalomvesztést feltételez, s akár a pályaidentitás elvesztésével is járhat. Ennek komoly jelentősége van már az állatvilágban is ahol a kirekesztés gyakran az egyed

¹⁵³ Eliade, M., : A szent és a profán, Európa kiadó, Budapest, 2009.

halálával végződik.¹⁵⁴ A társas elszigetelődés egy a személyes identitás szempontjából fontos közösségtől az ember esetében pedig súlyos pszichés problémákhoz vezethet.

Figyelemreméltó továbbá, hogy a negatív értékek, félelmek esetében a listán hátul szerepel a „Sebesülés, sérülés, bénulás”, illetve „A pálya a család fölé kerekedik”. Mintha a viselkedés szintjén, méghozzá a tudatos viselkedés szintjén megnyilvánuló és kontrollálható elemek nagyobb jelentőséggel bírnának. Ebből a szempontból a sebesülés akár hősi, elismert szerepet is eredményezhet, míg a pálya és a család viszonyában, akárcsak más hivatások esetében örök intrapszichés és interperszonális konfliktus figyelhető meg.

A középső régióban helyezkednek el a szégyen, a kontrollvesztés, illetve a negatív visszajelzés. Ezekből az élményekből a válaszok alapján egy-egy előfordulhat, noha nehezen megélhető, kellemetlen, s hosszútávú következménnyel is járhat, de a közösség és az egyén számára egyaránt elfogadhatóak megfelelő háttértámogatás esetén. Tehát a közösség értelmezése, reakciója kulcsfontosságú ilyen helyzetekben. Jó példa erre a harci cselekmény közbeni működés, ahol a szorongás megjelenése, a természetyszerűleg megjelenő extrém stressz reakciók egy része nehezen összeegyeztethető a katonai szereppel, ugyanakkor megszügyenítő és támogató módon egyaránt kezelhetőek.

A hit elvesztése a pályában szintén megjelenik, s még egy ekkora elköteleződést igénylő, egyéni szinten ekkora erőfeszítést elváró pálya estében is, ha nem is a legerősebb, de számottevő veszélyforrást jelent az egyén személyes kötődésének és elköteleződésének, csalódásának megjelenése, ami akár pályaelhagyáshoz vezethet.¹⁵⁵ Emellett megjelenik a katonai pálya elhagyásának, veszélyeztetésének perceptuális háritása is, a válaszadók egy része számára elképzelhetetlen a pályaelhagyás, a szervezetből való kilépés.

A pozitív választások esetében a katonai közösséghez való tartozás (valahová tartozni, civil közösségből kiemelkedni), illetve annak külső, evidens jelei (egyenruha viselése) kisebb jelentőséget kapnak az értéksorrendben, akárcsak az egyéni felelősség, illetve a pálya adta biztonság. A belülről táplálkozó értékek, melyek a pályaszocializáció során mélyen beépültek a személyiségbe a pálya iránt régóta és erősen elkötelezettek számára kisebb jelentőséget kapnak. A kutatásba bevont kiképzők arról számoltak be, hogy már az alapkiképzés során a legtöbb esetben látható, hogy az erősen elkötelezettek, motivációjukban stabilak mennek ehhez az egységhez. A felelősség tekintetében elmondható, hogy az erősen hierarchizált, kontrollált működésű szervezetben az egyéni felelősség törvényszerűen háttérbe szorul különösen a végrehajtói állomány tekintetében, ahol a kérdőív felvételre került. Ugyanez

¹⁵⁴ Von Hippel, W., Forgas, J., P., Williams, K., D.,: A társas kirekesztés pszichológiája, Kairosz Könyvkiadó Kft., Budapest, 2006.

¹⁵⁵ http://www.szrfk.hu/rtk/folyoirat/2010_1/2010_1_Sapi_Lajos_1.html, letöltve: 2014.08.11.

mondható el a későbbi vizsgálati mintáról is zömében, a tiszti hallgatók pedig pályaszocializációjuk egy korai szakaszában találkoztak ezzel a kérdőívvel, ahol a hangsúly még főként a személyes szintű formáláson, illetve a végrehajtói feladatokon van. Ugyanakkor figyelemreméltó, hogy az alapértékek között mégis említésre kerül. A biztonság esetében annak jelentősége különösen az átalakításra kerülő közszolgálati életpályamodell tekintetében nőtt meg, azonban az elővizsgálat, amely a végleges kérdőív alapját képezte még ezt megelőzően került felvételre. Emellett elmondható, hogy ebben az új modellben a katonai életpálya egyik kiemelt szocializációs színterén a Ludovika Zászlóaljnál már annak megalakításától kiemelten kezelték ezt a kérdést.¹⁵⁶ A biztonság fontos tényező abból a szempontból is, hogy a szerződéses állomány esetében a katonai pálya egyik fő vonzerejét képezi.¹⁵⁷ Gyimesi és Nagy 2008-as vizsgálatában annak bejelentett mivolta, kiszámíthatósága a fontossági sorrendben elsőként szerepelt, mint motivációs tényező, illetve a szervezetbe bekerülve is fontos szereppel bír a pályánmaradásban.

Az elővizsgálati mintával kapcsolatban fontos megjegyeznünk, ahogyan korábban is kiemelésre került, hogy az abban résztvevők 100%-ban férfiak voltak. Ez a későbbiekben azért is lesz fontos, mert a katonanők pályaszocializációja ugyanebben a rendszerben, szemléletben történik meg. Alapelvei a férfi katonákra alapoznak, mely a szervezet női tagjaitól fokozott alkalmazkodást igényelnek, már a szocializáció kezdeti szakaszától.

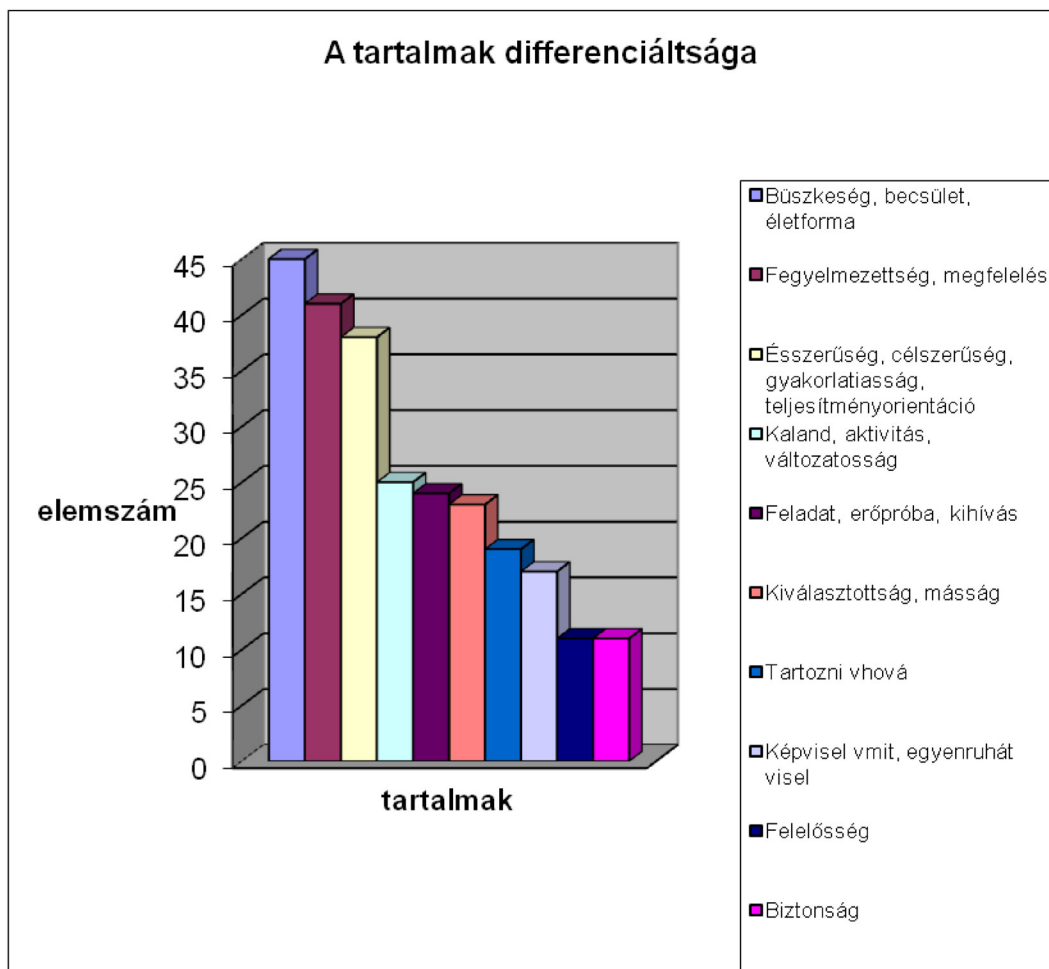
A kaland, aktivitás, változatosság, mint érték szintén a „közép-mezőny” felső harmadában szerepel. Ennek háttérében részben a katonák közismerten fokozott aktivitásigénye¹⁵⁸ és ingerkeresése áll, mely fontos motivációs és a pályánmaradást támogató tényező egyaránt. Ennek természetesen a kutatások szerint ésszerű keretek között kell maradnia, mert túlzott mértéke akár a katonai műveletet is veszélyeztetheti, illetve hosszútávon nehezen tolerálhatóvá válhatnak a katonai pálya monotonabb szakaszai, felkészülési feladatai. Mindez összefüggést mutat az erős feladattudattal, illetve a civil élettől való elkülönüléssel.

Grafikusan ábrázolva a megjelenített tartalmakat a következőket láthatjuk:

¹⁵⁶ <http://www.honvedelem.hu/cikk/23854>, letöltve: 2014.08.11.

¹⁵⁷ Gyimesi, Gy., Nagy, K.: Vonzások és taszítások a szerződéses katonai szolgálatban, In: Nemzet és biztonság, 2008. I.évf. 11.szám, pp.44-60

¹⁵⁸ Parlak, M., : Should all Soldiers be Sensation Seekers? - The role of Personality in the Context of Operational Deployments, disszertáció, http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf, letöltve: 2014.08.14.



6. számú ábra a feltárt tartalmak differenciáltsága (készítette a szerző)

A tartalmak differenciáltsága esetében, vagyis, hogy ugyanazt a tartalmat hányféleképpen jelenítik meg a válaszadók a legdifferenciáltabbnak a „*A katonai lét életforma, amire büszke is lehet, alapeleme a becsület*” érték bizonyult.

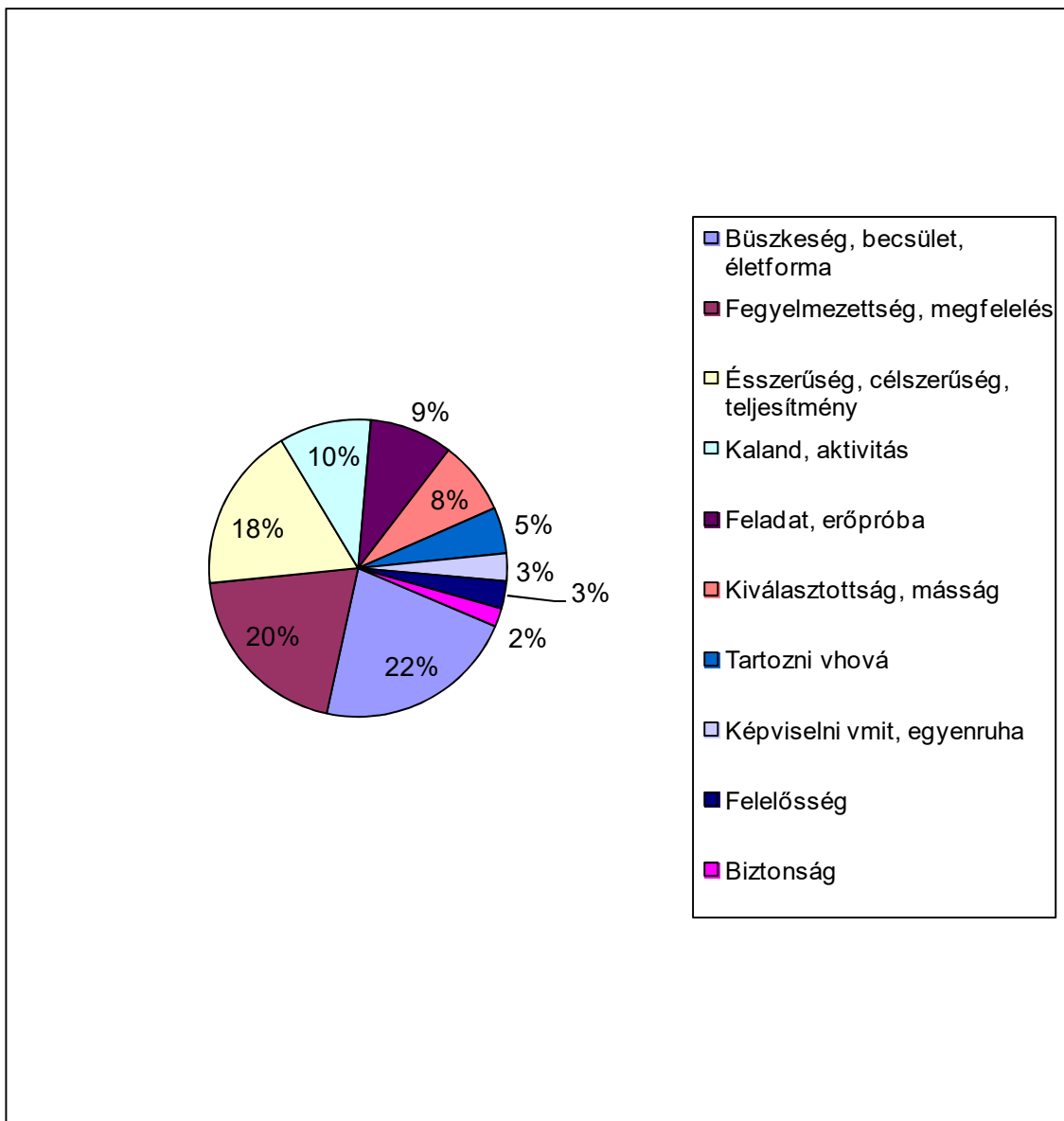
Emellett megfigyelhető, hogy az értékek két hármas, illetve két kettes csoportba rendeződnek. A csoportok között a differenciáltság tekintetében ez három minőségi ugrást jelent, ami az első és a második hármas csoport között a legnagyobb. Ez az értékcsoport általánosabb, a katonai lét egészére vonatkozó értékeket tartalmaz, melyek kevésbé személyesek. Ugyanakkor a katonai lét mellett általános emberi értékek is megfogalmazódnak bennük, ezáltal az identitás más területei is megnyilvánulhatnak bennük. Emellett jelezhetik az érték és a pályaválasztást megelőző alapbeállítódás egymást kölcsönösen facilitáló hatását. A leginkább differenciáltnak természetesen a legátfogóbb érték bizonyult, ami a „*A katonai lét életforma, amire büszke is lehet, alapeleme a becsület*”. Az élet egészen átível, az identitás más elemire is hat, ebből adódóan a többi értéknél több és átfogóbb megjelenést mutat. A csoportokat a hármas számú ábra mutatja be.

A második értékcsoport, ami szintén három elemet tartalmaz, értékei kevésbé átfogóak, inkább a beállítódás, személyiség, identitás egy kiemelt területéhez kapcsolódnak. Az első ide tartozó elem a „*Kaland, aktivitás, változatosság*”, ezt követi a „*Feladat, erőpróba, kihívás*”, majd a „*Kiválasztottság, másság*”. A csoport a katonai hivatás érdekes, aktív elemeit tartalmazza, azokat az elemeket, amelyek általában vonzóvá teszik, mint hivatást, ugyanakkor a szubjektív élmény szintjén elkülönítik az egyént a civil közösségtől, kiemelik abból. Ehhez az értékcsoporthoz tartozó értékek körülírtak, ugyanakkor megjelenési formájuk a tartalmak között kevésbé változatos és differenciált. Emellett annak feladatjellegét hangsúlyozzák.

A harmadik értékcsoport két elemet tartalmaz. Elemei a „*Közösségiség, tartozni valahová*”, illetve a „*Képviselni valamit, egyenruhát viselni*” értékek. Ezek az értékek ugyanannak a fogalomnak a szubjektív élmény szintjét, illetve a külsőségekben is megnyilvánuló elemeit tartalmazza. Ez a csoport az előző értékcsoporthoz hasonló változatosságot mutat a megjelenési formáiban, illetve a differenciáltságban. Ugyanakkor a valahová tartozás, a közösségi értékek a vizsgálat alapján egy csoportba rendeződtek.

A következő minőségi ugrásra ebből a szempontból az első és a második két elemet tartalmazó csoport között kerül sor. A második két elemet tartalmazó csoport a „*Felelősség*” és a „*Biztonság*” értékeket foglalja magába. Ezen értékek a tartalmak között többnyire nyílt, konkrét formájukban jelennek meg, kevés változatosságot és differenciált kifejezésmódot mutatva. Ennek hátterében állhat rendkívül személyes mivoltuk, többnyire mély élményekhez való kapcsolódásuk.

Tehát a pozitív értékek három nagy csoportja a szervezet elvárásai és az egyén számára életmód és beállítódás szintjén megjelenő, beépülő értékei; a katonai pálya aktivitáshoz, feladatokhoz kapcsolódó értékei; valamint a harmadik csoportban a személyiség mélyebb rétegeit, illetve érzelmi szinten személyesebb tartalmakat megmozgató az érzelmi biztonságához kapcsolódó értékek.



7. számú ábra A válaszok százalékos megoszlása tartalom szerint (készítette a szerző)

A megoszlást mutató ábra (7. számú ábra) értékei is arra utalnak, hogy a legnagyobb százalékban a kérdésektől függetlenül az átfogó értékek jelennek meg a válaszokban. Nyilván minden válaszadó esetében lesznek olyan itemek, amik erőteljesebb érzelmi reakciót váltanak ki a többinél, ami a válasz gyakoribb előfordulásához, vagy mélyebb tartalmak megjelenéséhez vezet. A biztonságigény, illetve a stabil identitás és stabil pályakép előfordulási gyakorisága a válaszok között ritkább, aminek két oka van: egyrészt a saját pályára való rálátás szükséges hozzá, az összegzés képességével, vagy pályaidentitás egyfajta

megingása, ahol, a biztonságérzet, mint a pályánmaradást elősegítő tényezők utolsó momentuma jelenik meg a speciális egység tagjainál.

Az 8. számú ábra mutatja az identitást fenyegető tényezők differenciáltságát. Elmondható, hogy differenciáltság csoportról csoportra haladva csökkentő tendenciát mutat. Ennek hátterében az lelhető fel, hogy az egyes tartalmak egyre személyesebb és egyben indulattelibb élményeket tartalmaznak, amik nehezen fejezhetőek ki szavakban. Mindez három minőségi ugrást eredményez a differenciáltságban.

Ezen tényezők esetében négy csoport különíthető el, illetve egy különálló érték, ami mintegy önálló csoportot képvisel. Az első csoportba tartozó tényezők: „*Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség*”, „*Becstelenség*”, „*Feleslegesség, feladat hiánya, bizalomvesztés*”, „*Fegyelmezetlenség, szervezatlenség, puhányság*”. Ezek a tényezők mind valamilyen szégyen és/vagy kudarcélményhez kapcsolhatók. Részben átfogóak, olyan élményeket jelenítenek meg, amelyek az emberi méltóság és büszkeség károsodásával, sérülésével járnak. Ebből adódóan megjelenésük erőteljesebb és differenciáltabb lesz, mélyebb élményszinteket érintve. Másrészt ezek a tényezők kapcsolódnak az erőteljes feladatorientációhoz, ami egyben azt is jelzi, hogy a megítélés a teljesítmény függvénye. Ebben a tradicionálisan férfias elvárásrendszerben, amit a katonai etikai kódex is megfogalmaz, ha a teljesítmény csorbát szenved, az a személyiség egészét érinti.

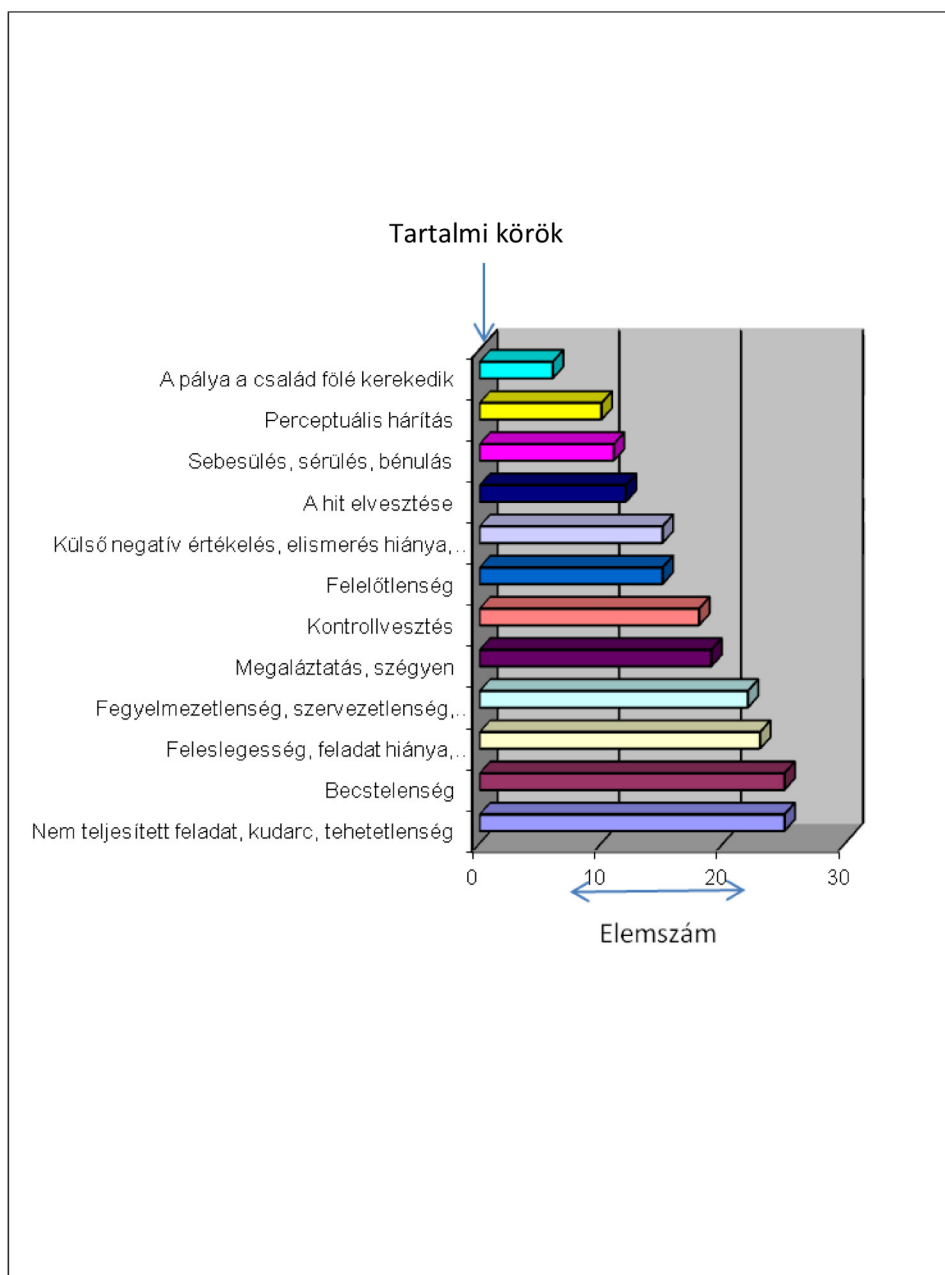
A második csoport a következő tényezőket foglalja magába: „*Megaláztatás, szégyen*”, „*Kontrollvesztés, önuralom elvesztése*”. Ez a csoport a negatív élmények kevésbé nyilvános, szubjektív megélési szintjét tartalmazza, differenciáltsága kevésbé van jelen az élmény személyesebb jellegéből adódóan. Ezeknél az élményeknél nem biztos, hogy maga a szándék és a vétség a közösség részéről vagy az egyén részéről negatív, de a szubjektív élmény szintjén így jelenik meg.

A harmadik csoportba szintén két tényező sorolható: „*Felelőtlen viselkedés*” és a „*Külső negatív értékelés, elismerés hiánya, igazságtalanság*”. Ez a belső vagy külső okból bekövetkező, a másik fél szemszögét figyelmen kívül hagyásából fakadó nehézségekre utal akár az egyik, akár a másik fél hibájából. Ezek a tényezők is inkább a szubjektív élmények, nehézségek területét jelenítik meg. Ebből adódóan egyre kevesebb az az élménytípus, ami ebbe a körbe sorolható, egyre inkább tömörszerű, magas indulati töltésű élmények jelennek meg.

A negyedik csoportba a „*Sebesülés, sérülés, bénulás*” és a „*Perceptuális háritás*”, illetve a „*A hit elvesztése a hivatásban*” kerültek. Mindegyik tényező esetében elmondható, hogy nehezen megfogalmazható élményeket tartalmaz, amiket nehéz szavakkal leírni. Hiszen

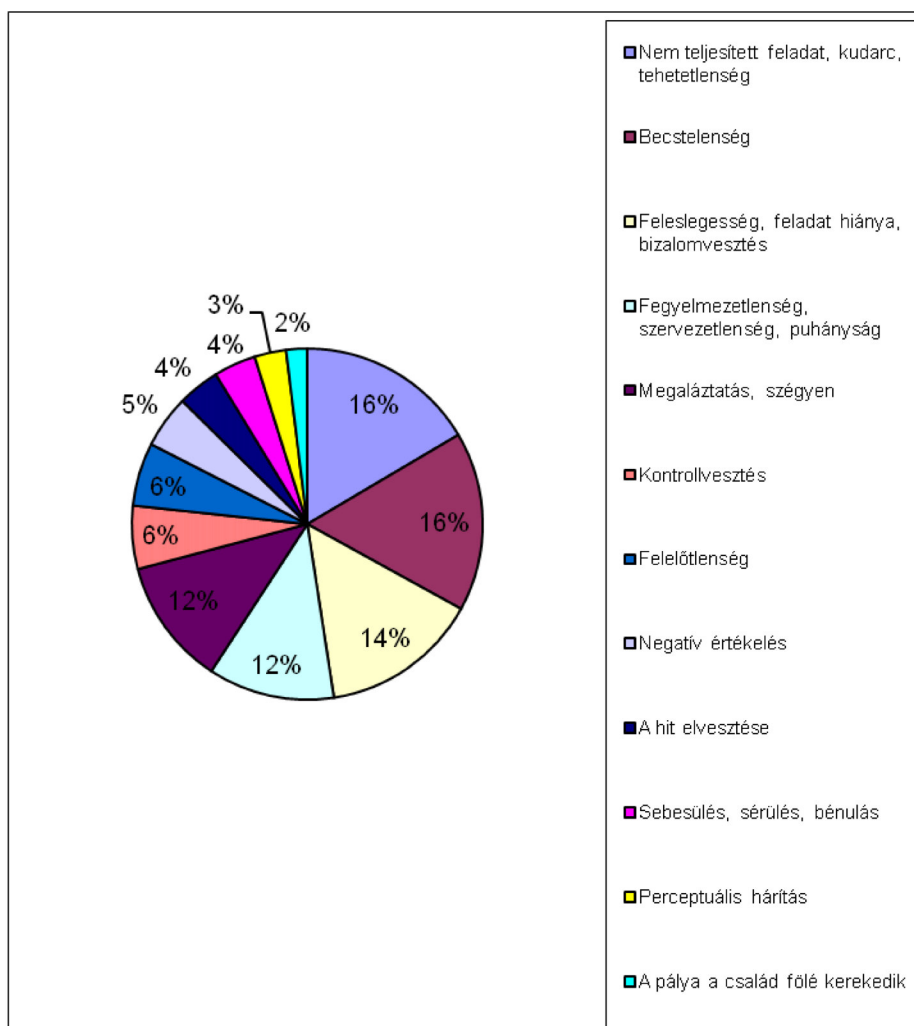
az első testi élményeket tartalmaz, a második és a harmadik pedig a hit elvesztését, illetve a hit elvesztésének elutasítását.

Az utolsó, egytagú, különálló csoport-elem a „*A pálya a család fölé kerekedik*” tényezőt tartalmazza. Ez a tartalmi kategória, azt a fenyegető tényezőt tartalmazza, ami minden hivatásszerűen űzött foglalkozás esetében felmerül, vagyis az egyensúly felborulásának a veszélyét, a hivatás és magánélet között. A hivatás törvényszerűen beépül az identitásba, s ezzel a korábbi egyensúly törvényszerűen felborul, újfajta egyensúly kell, hogy kialakuljon.



8. számú ábra a feltárt negatív tartalmak differenciáltsága (készítette a szerző)

A tartalmak százalékos megoszlását itt a 9. számú ábrán láthatjuk:



9. ábra: A tartalmak százalékos megoszlása (készítette a szerző)

Figyelemreméltó, hogy a feladat nem teljesítése, illetve a bectelenség azonos hangsúllyal szerepelnek. Részben jelezi mindez a két érték összefüggését, kapcsolatát, melyben átfogóbb jelleggel az előbbi bír. A feladat nem teljesítése a katonai becsületen, adott szón is egyfajta bectelenséget, szégyenfoltot jelenthet. Szorosan kapcsolódik hozzájuk a feladat hiánya is.

A pályaszocializációjában stabil, elkötelezett, katonai állomány a katonai pályáról alkotott képében, ahhoz való viszonyában az előzetes elvárásoknak megfelelően annak alapértékeit prezentálta, mely összhangban van a katonai pályáról általában kialakult képpel, illetve a pályára jelentkezők motivációs alapotívumaival is. Az értékpreferencia tekintetében mutatkozó eltérések azonban figyelemreméltóak. A velük végzett vizsgálat

alapján kialakításra került kérdőív eredményeinek értelmezésében, összehasonlításában fontos figyelembe vennünk a csoport tagjainak férfi mivoltát, illetve végrehajtói állományba való tartozását. Az ily módon kialakított kérdőíveket a 2-es, illetve a 3-as számú mellékletek tartalmazzák. A speciális alakulat tagjai nyilvánvalóan nem minden szempontból jelentenek a katonai pálya minden területén a szocializációban követendő példát, hiszen más szempontú elköteleződést jelent például a honvédegeszségügyben vagy a híradó – informatika szakterületén katonának lenni, de általában véve vett pálya iránti elköteleződésük mindenképpen példaértékű a szocializációs folyamatban. Ahogyan a már korábban említett Gyimesiék által végzett vizsgálat¹⁵⁹ eredményei között is szerepel, hogy leginkább az elkötelezettségükben instabilitást, labilitást mutatók elégedetlenek azzal, amivel a pályavitel korai szakaszában találkoznak, illetve náluk a legerőteljesebb a pályaelhagyók aránya is. A fentiekből adódóan az eredményesnek tekinthető pályaszocializációban a pálya iránti stabil elköteleződés kialakulása – kialakítása elengedhetetlen. Ezen értékek egyetemlegességét mutatja a következő táblázat összehasonlítva más haderőkkel:

¹⁵⁹ Lásd 106.sz. hivatkozás

Egyetemes értékek (Schwartz)	Brit haderő alapértékek	Amerikai haderő alapértékek	Saját értékrend-vizsgálat
Jóindulat (pl. becsület , barátság, szerelem)	Becsület	Fedhetetlenség, becsület	1. A katonai életforma, amire büszke is lehet, alapeleme a becsület .
Ösztönzés (pl. változatos, érdekes élet, merészség)	Bátorság,	Bátorság	Feladat, erőpróba, kihívás, bátorság
Konformitás (pl. udvariasság, önfegyelem , engedelmesség)	Fegyelem	Elfogulatlanság, nyíltság, őszinteség	Fegyelmezett és a megfelelés az elvárásoknak
	Hűség	Elköteleződés	Az egyenruha viselete, az egyéneken túl egy csoport, egy eszme képviselője
Elismerés (pl. siker , tehetség, ambíció)	Önzetlen elköteleződés	Kompetencia	Ésszerűség, a célszerűség és ennek következményeként a teljesítményorientáció, feladatorientáció , mint gondolkodási beállítódás
Hatalom (pl. tekintély , gazdagság, szociális elismerés)			A civil társadalomból a kiemelkedettség, kiválasztottság , másság érzését adja.
Tradicionalitás (pl. hagyománytisztelet , élet elfogadása, alázatosság)	Mások tisztelete		Valahová tartozás érzése (bajtársiság).
Biztonság (pl. a nemzet, a család biztonsága, egészség, társadalmi rend)			Biztonság
Hedonizmus (pl. élvezet, izgalom)			Kaland , aktivitás, változatosság
Univerzalitás (pl. világbéke, egyenlőség, belső harmónia)			Felelősség.

7. számú táblázat az értékek összehasonlító táblázata (készítette a szerző)

3.5 Összegzés

A **katonai alapértékek vizsgálata**, jelen állapotának felmérése azért vált szükségessé, mert ezek az értékek a korábbi hazai és nemzetközi vizsgálatok tanulsága szerint, noha időben más értékhez képest **relatív stabilitást mutatnak, mégis érzékenyek a társadalmi változásokra**. A Magyar Honvédség **professzionális haderőre való átállásával, illetve a katonanők a szervezetben való nagyobb arányú megjelenésével**, valamint az elmúlt évtizedek szociális, társadalmi, politikai változásai **nyomot hagyhattak rajtuk**.

A felmérést, **vizsgálatot egy olyan csoport körében végeztem el, ahol a katonai pályamentitás érett, stabil, annak értékei kifejezettek és előtérben vannak**. Erre vonatkozóan a külföldi vizsgálatok is a különböző speciális egységek, alakulatok katonáit javasolják, így én is ezt tettem. A vizsgálathoz szemi-projektív eljárást, az ún. befejezetlen mondat teszt a helyzetre adaptált változatát alkalmaztam, ahol a pozitív és a negatív választások is helyt kaptak a kérdéskör kapcsán. Az eredmények tartalomelemzéssel kerültek értékelésre, illetve az egyes tartalmi körök független bírálók segítségével kerültek kialakításra. Ezek az **eredmények tették lehetővé a jelenleg megmutatkozó pályamentékek teljeskörű vizsgálatát és leírását**.

Ezek az **értékek**, illetve mintázatuk, sorrendiségük **referenciamintát képez további vizsgálataim számára**, amihez egyúttal lehetővé tette egy kérdőív kialakítását, aminek segítségével a pályamentitás kialakulása a **pályaszocializáció folyamata, a pályamentékek és a hozzájuk való viszony változása mentén, annak első kiemelt színtere a katonai alapkiképzés során nyomon-követhetővé válik**.

A disszertáció témája a **katonanők pályaszocializációja, illetve annak folyamata**. A vizsgálat ezen lépcsőjét követően **összehasonlíthatóvá válik már az alapkiképzéstől az összesített vizsgálati minta férfi, illetve női része**, feltárva a folyamat különbségeit.

Az itt **kapott értékek**, ahogyan a 7. számú táblázat is mutatja **hasonlóságot, illetve részleges egyezést mutatnak más országok katonai pályamentékeivel**, illetve az **egyetemes értékekkel**, ugyanakkor különbözőségük, eltéréseik is megmutatkoznak. **A negatív értékek tekintetében hasonló jellegű vizsgálatot nem találtam**, csak a szervezetből való tényleges kilépésre vonatkozóan, illetve aktuális problematikus helyzethez kapcsolódóan, amelyek, nem tartalmazzák a kilépés mélyebb, személyes motívumait.

A vizgálatsorozat következő eleme, mely a folyamatvizsgálat egyik kulcsponja ezzel elnyerte megalapozottságát, s megvizsgálhatom az értékekhez való viszony alakulását a katonai alapkiképzés során, különösen annak férfi –női különbségeit.

4. A pályaszocializáció folyamatvizsgálata az alapkiképzés során, a folyamatban megjelenő nemi különbségek feltárása ¹⁶⁰

A folyamatvizsgálat első lépése a szervezetbe bekerülők, a katonai pályára lépők vizsgálata, a katonai alapkiképzés során, melyet minden katonának teljesítenie kell. A kiképzés elején, illetve végén kérdőív segítségével mértem fel a résztvevők katonai pályaeértékekhez való viszonyát, illetve annak változásait. Végül eljutottam a folyamatvizsgálat céljához a nemi különbségek vizsgálatához, leírásához a pályaszocializáció folyamatában, különböző kiemelt szakaszaiban, pontjain, területein. A nemi különbségek tárgyalására a fejezetben az össz-csoport eredmények ismertetését és elemzését követően kerül sor, illetve a következő fejezetet a katonanők eredményeinek részletes ismertetésének szentelem.

4.1 A vizsgálat menete

A vizsgálatot a referenciamintából nyert értékek mentén végeztem, kérdőíves formában a katonai szervezetbe bekerülő állomány körében, az alapkiképzés folyamán, amelyen minden katonának részt kell vennie nemtől és beosztástól függetlenül. A referenciaminta vizsgálata során nyert alapértékeket és veszélyeztető tényezőket a vizsgálatban résztvevőknek egy ötfokú skálán kellett értékelniük, azok fontossága, illetve fenyegető jellege mentén. Mivel a pályaszocializációs elméletek szerint a pályaidentitás kialakulásához és stabilizálódásához világos határookra van szükség, ezért az azt veszélyeztető tényezők a negatív oldalon képviselik a határt. A kérdőív kidolgozása azért is volt fontos, mert az értékrend vizsgálatára kidolgozott kérdőíveket civil mintán standardizálták, így nem nyújtanak megfelelő összehasonlítási alapot a vizsgálatához, illetve olyan általános emberi értékeket jelenítenek meg, amik nem fedik le a katonai pálya legfontosabb alapértékeit. Ezt követően a vizsgálati személyeknek (a továbbiakban v.sz.) fel kellett állítaniuk egy rangsort az értékek és a veszélyeztető tényezők tekintetében. Végül beépítésre került egy a kiképzés, katonai lét hangulati elemét leíró rész,

¹⁶⁰ A fejezet részleges tartalma önálló publikáció formájában, rövidítetten megjelent a Társadalom és Honvédelem XVII. évf. 3-4. számában

ami dalokat, szólásokat tartalmaz (15 item), amik közül ki kell választani, melyiket érzi leginkább igaznak jelen állapotára.

A kiképzés végén is elvégeztem a vizsgálatot, ahol százalékos formában egy skálán értékelni kellett a kiképzést, annak hatékonyságát, szemléletformáló jellegét (3 skála), majd újra a már az első kérdőívben is szereplő rangsorolás következett, mind a pozitív értékek, mind a fenyegető tényezők tekintetében, vagyis a pályaszocializáció keretét adó mindkét határ vizsgálatára sor került. Az ebbe a kérdőívbe is beépítésre kerülő befejezetlen mondatok, ezúttal a kiképzéssel kapcsolatos élményekre, megélt változásokra (10 item), illetve negatívumokra (5 item) vonatkoztak, amit a hangulati elemre vonatkozó szólások, dalszövegrészletek követtek. Ebben a kérdőívben nem szerepel az egyes értékek és fenyegető tényezők fontosságának – fenyegető mivoltának megítélése, csak rangsoruk tekintettel arra, hogy a két típusú értékelés hasonló eredményt hozott. Az általam ilyen módon kidolgozott kérdőívek alkalmassá váltak arra, hogy a katonai pályaidentitás speciális elemeiben végbemenő finom változásokat detektálják.

4. 2. Eredmények

Átlagéletkor	Résztevők száma	Férfi	Nő
23,08 év	304 fő	82%	18%

8. számú táblázat: A vizsgálati minta adatai (készítette a szerző)

Mindezek alapján a vizsgálatban résztvevők a kiképzést **80%-os hatékonyságúnak ítélték meg**. A pályához való elköteleződés tekintetében azt gondolták, hogy a kiképzés **65%-al erősítette azt**. A pályára való rálátásuk **75%-al növekedett**. Tehát maguk is érzékelték, hogy ez a rövid időszak is erős hatást gyakorolt rájuk, illetve a pályájuk szempontjából meghatározó volt. Erre vonatkozóan az általam alkotott kérdőív külön kérdéseket tartalmaz, ahol a válaszadónak önmagának kell értékelnie százalékos formában szubjektív, személyes szinten megélt változásait.

A katonai alapkiképzés jellegéből adódóan a személyiség mélyebb rétegeit érinti meg egy regresszív helyzet révén, ami a tanulási folyamat része. Országonként, kiképző-bázisonként, feladatonként eltérő, hogy ez hogyan megy végbe, de egységes szemléleti

rendszerként mindegyiknek alapeleme, hogy az onnan távozó, aki korábban civilként került be a kiképzés végén katonaként tekintsen magára, s akként is lehessen őt alkalmazni¹⁶¹. A megfelelő motiváció esetén ez a hatás erőteljesebb, de mint minden változás esetén, az ellenállás megjelenik, hiszen a személyiség védi saját stabil rendszerét. Ezért a változások is, mint ahogyan azt az értékek részletes elemzése is mutatja, lassan, egészen apró mozzanatokkal indulnak. Ugyanakkor megfigyelhető az is, hogy az értékek sorrendje jelentős eltérést mutat a stabil, kialakult katonai identitású csoporttól, akik a pályaszocializáció egy későbbi szakaszában tartanak. Itt fontos megjegyeznünk, hogy az értékek és hierarchiában elfoglalt helyük történelmi és társadalmi szinten egyaránt változott, akárcsak az egyén életében, ugyanakkor a nevelés és szocializáció mindig is értékorientált volt.¹⁶²

Az értékek kezdeti sorrendje a következő:

KEZDETI POZITÍV ÉRTÉKEK FONTOSSÁGÁNAK RANGSORA	PÉ.1-rang
PÉ1.Becsület (a katonai lét, mint életforma, amire büszke is lehet)	6,72
PÉ2.Fegyelmezettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	6,55
PÉ9.Felelősség	6,34
PÉ3.Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés	6,04
PÉ4.Feladat, erőpróba, kihívás	5,42
PÉ10.Biztonság	5,34
PÉ6.Közösségiség, tartozni valahová (beleértve a bajtársiasságot is)	5,27
PÉ8.Képviselni valamit, egyenruhát viselni	5,24
PÉ5.Kaland, aktivitás, változatosság	4,93
PÉ7.Különlegesség, más, mint a civilek	3,13

9. számú táblázat: A kezdeti pozitív értékek rangsora a Likert skálán történő értékelés alapján
(készítette a szerző)

¹⁶¹ Bárdos, L., Szelei, I., A katonai pálya szocializációjának elősegítése pedagógiai módszerekkel In: Új Honvédségi Szemle 2007/07, pp.: 54-68

¹⁶² Kiss-Tóth, E., Rucska, A., : Pályaszocializációs értékre nevelés az egészségtudományi képzésben.
<http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0510KissTothEmoke-RucskaAndrea.pdf>, letöltve: 2014.08.18.

A Likert skálán való értékelés esetén, mint látható, az egyes értékek megítélése nagyon közeli egymáshoz, ezért vált szükségessé a rangsorolás is közöttük. A Likert skála esetében a leggyakrabban ötfokú skálán kell értékelnie a válaszadónak, hogyan viszonyul a kérdés tárgyához, jelen esetben az egyes katonai pályaeértékekhez. A kérdőív skáláin azt kellett értékelniük, hogy mennyire tartják az adott értéket fontosnak, ahol az 1 nagyon fontos, 5 kevésbé fontos (lásd mellékletek). Ezen értékelés mentén nagyon könnyen azonos vagy közel azonos fontosságot kaphatnak értékek, a kitöltő számára akár mindegyik érték egyformán fontos lehet, ami szükségessé teszi a további rangsorolás alkalmazását. Felfedezhető ugyanakkor az értékeknek csoportba rendeződése, együtt mozgása, amint azt már az értékek feltérképezése során is láthattuk. A táblázatban a folytonos vonallal elválasztott egységek között szignifikáns sorrendi különbség észlelhető, a szaggatott vonallal elválasztott elemek-elemcsoportok között pedig, a csoport legelső eleme, és az azt követő csoport között volt szignifikáns különbség a sorrendiségben.

Az első értékcsoporthoz láthatóan, a szocializációjukban, elköteleződésükben stabil csoporthoz hasonlóan megjelentek a PÉ1 (Becsület) és a PÉ2 (Fegyelmettség) értékek, azonban a szocializáció kezdeti szakaszában tartó csoportnál a PÉ9 (Felelősség) érték is velük egy csoportba kerül, vagyis az egyéni felelősség szubjektív, személyes szintű megélése a pályaszocializáció kezdeti szakaszában még nagyobb hangsúlyt kap.

Jól elkülönül a PÉ3-as érték az „Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés”. A pályaszocializációban fontos lehet egy olyan értékrend és rendszer, ami világos és átlátható, ezáltal megkönnyíti az alkalmazkodást, a későbbi pályaadaptációt. Ezen a ponton érdemes megjegyeznünk, hogy ez a mintázat hasonlóságot mutat a más kutatók által, más intézményi keretek közötti iskolarendszerű képzésben, más pályán történő pályaszocializációs vizsgálatok eredményeihez. Koltayné 2000-es vizsgálatában a szociális munkás, illetve gyógypedagógus hallgatók esetében azt találta, hogy a pályaszocializáció kezdeti szakaszában inkább a hozott értékek, illetve a pályáról alkotott idealisztikus elképzelések dominálnak.¹⁶³ Ezt jelzi az értéksorrend hasonlósága az egyetemes értékekhez, illetve a kialakult, stabil pályaidentitással rendelkezők értékpreferenciájához.

Szintén jól elkülönül a PÉ7-es érték a „Különlegesség, más, mint a civilek”, ami ugyan a rangsor utolsó helyén szerepel a Likert skálán értékelt fontossági sorrendben, de

¹⁶³ Koltayné Bilédi, K.,: Főiskolai hallgatók pályaszocializációs vizsgálata I., In: Esély 2000/6. 105-113pp.

jelezi az erőfeszítés fontosságát a pályaszocializáció folyamatában. A katonai pálya esetében **Mezirow meghatározása alapján végbemenő tanulási folyamat transzformatív tanulásnak tekinthető.** „*Transzformatív tanulás alatt egy olyan, személyiség szintű változást jelentő folyamatot kell értenünk, ahol a tudás, készségek és ismeretek bővülése a világhoz való viszonyulás új módjainak kialakulását eredményezi. Az ismeretek és készségek mennyiségének gyarapítása egy minőségi változást, a szakmai szocializáció folyamatának katalizálását segíti elő.*”¹⁶⁴ Tehát ha ez a változás a **sikeres pályaszocializáció folyamán végbemegy, akkor az egyén szintjén a beállítódás, gondolkodás, viselkedés hosszútávon valóban elkülönülést fog mutatni a civil csoporttól.**

KEZDETI POZITÍV ÉRTÉKEK RANGSORA	PÉS-rang
PÉ1.Becsület (a katonai lét, mint életforma, amire büszke is lehet)	1,80
PÉ2.Fegyelmezetség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	3,25
PÉ9.Felelősség	4,55
PÉ3.Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés	5,16
PÉ4.Feladat, erőpróba, kihívás	5,76
PÉ10.Biztonság	6,01
PÉ8.Képviselni valamit, egyenruhát viselni	6,31
PÉ6.Közösségiség, tartozni valahová (Bajtársiasság is)	6,50
PÉ5.Kaland, aktivitás, változatosság	6,98
PÉ7.Különlegesség, más, mint a civilek	8,68

10. számú táblázat: Az értékek rangsora a kiképzés elején, a rangsorolás alapján

(készítette a szerző)

A rangsorolás alapján az értékek már nagyobb mértékű, stabilabb elkülönülést mutatnak egymástól, bár sorrendiségükben jelentős változás nem történik, a PÉ6 (Közösségiség, valahová tartozás, bajtársiasság), illetve PÉ8 (Képviselni valamit, egyenruhát

¹⁶⁴ Mezirov, J.: Transformative Erwachsenenbildung. Schneider, Hohengehren. 43., 1997 Idézi: Kiss, I., Felsőoktatási hallgatók életvezetési, életpályaépítési problémái In: Életpálya-tanácsadás 2011. III. évf. 1-2. szám 6-15. pp.8.o.

viselni) **értékek sorrendje cserélődik meg**. Tehát a kiképzésben résztvevők gondolkodása, attitűdje a fontosság és a hierarchia megítélésében hasonló. Érdekes szempont azonban, hogy a hierarchia sorrendben szinte egy csoportba kerültek a PÉ4, PÉ10, PÉ8, PÉ6 értékek, vékony határ húzható közöttük páronként. Fontosságuk, rangsoruk megítélése közel azonos. Ami a **személyiségdinamikai folyamatok szintjén azt implikálja, hogy a pályaszocializációs folyamat kvázi alkuhelyzetében az egyén teljesíti a feladatot, megfelel a kihívásnak, cserébe a pálya megadja számára a biztonságérzetet, amiért végül az egyenruha és a közösséghez való tartozás is vállalható.**

KÖVETŐ POZITÍV ÉRTÉKEK RANGSORA	PÉS.2-rang
PÉ1.Becsület (a katonai lét, mint életforma, amire büszke is lehet)	2,44
PÉ2.Fegyelmezettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	2,98
PÉ9.Felelősség	4,60
PÉ3.Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés	5,35
PÉ4.Feladat, erőpróba, kihívás	5,57
PÉ8.Képviselni valamit, egyenruhát viselni	5,96
PÉ6.Közösségiség, tartozni valahová (bajtársiasság is)	6,35
PÉ10.Biztonság	6,45
PÉ5.Kaland, aktivitás, változatosság	7,26
PÉ7.Különlegesség, más, mint a civilek	8,03

11. számú táblázat: Az értékek rangsora a kiképzés végén (készítette a szerző)

Mint a táblázat is mutatja az értékek sorrendje összességében nem változott, azonban egyéni megítélésükben megfigyelhetővé váltak apró elmozdulások, melyek szignifikáns eltéréseket eredményeztek megítélésükben, melyeket egy későbbi, a 7. számú táblázat tartalmaz. Fontos figyelmet fordítanunk arra is, hogy a kiképzés végére a PÉ8 érték megkezdte stabil helyét elfoglalni a rangsorban, illetve a PÉ6 és PÉ10-es értékek egy csoportba rendeződnek. Az egyenruha viselete megtöltödni látszik tartalommal, ahogyan a pályáról szerzett ismeretek, illetve az arra való rálátás egyre bővül, emellett a közösséghez való tartozás növelheti a szubjektív biztonságérzetet. Ez már Maslow elméletében is, mint alapvető

szükséglet szerepel, ami a szükséglethierarchia harmadik alapvető lépcsőfokát képviseli.¹⁶⁵ Ezen szükséglet kielégülése nélkül az arra épülő további szükségletek is csorbát szenvedhetnek, ezért stabilitása, helye kiemelten fontos, akárcsak a biztonsága, mely ebben a rendszerben alapkövet jelent. Emellett Siegrist elmélete szerint a munkánkért jutalmat, nyereséget, valahová tartozás érzését kaphatjuk, amellyel önértékelésünk is növekedhet¹⁶⁶.

A minta homogénnek tekinthető az életkori sajátosságok tekintetében. **Nemenkénti elkülönülés vizsgálható volt, azonban az eredmények interpretációjánál fontos figyelembe vennünk, hogy a férfiak irányába történő jelentős arányeltolódásból adódóan az összehasonlítás nehezített.** A minta statisztikai szempontból nem tekinthető normál eloszlásúnak (Kolmogorov-Szmirnov próba segítségével), ezért a nem paraméteres próbák használatára volt szükség elemzésükhöz. Ennek során a páronként való összehasonlításhoz a Wilcoxon próbát, a rangsorok megállapításához a Friedman próbát, a sorrend megítéléséhez pedig a Kendall's W próbákat használtam. A nemenkénti összehasonlítás, illetve értékelés a Mann-Whitney próba, illetve a Két mintán vett Kolmogorov – Szmirnov próba segítségével történt.

¹⁶⁵ Maslow, A., H. : Motivation and Personality 3rd edition, Longman, 1987.

¹⁶⁶ Siegrist J, Klein D, Voigt KH (1997) Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. Acta Physiol Scand 161:112–116

A KÉPZÉS SORÁN A POZITÍV ÉRTÉKEK SORRENDJÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁSOK	Változás
PÉ1.Becsület (a katonai lét, mint életforma, amire büszke is lehet)	***<<
PÉ2.Fegyelmezettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	
PÉ3.Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés	
PÉ4.Feladat, erőpróba, kihívás	
PÉ5.Kaland, aktivitás, változatosság	
PÉ6.Közösségiség, tartozni valahová	
PÉ7.Különlegesség, más, mint a civilek	***>>
PÉ8.Képviselni valamit, egyenruhát viselni	*>>
PÉ9.Felelősség	
PÉ10.Biztonság	*<<
*:p<0,05; **:p<0,01; ***:p<0,001; <<:hátrább került; >>:előrébb került	

12. számú táblázat: Az eltérések szignifikanciaszintje (készítette a szerző)

A statisztikai elemzés alapján, mint ahogyan a 12. számú táblázat is mutatja, a pozitív értékek rangsorában négy érték tekintetében volt szignifikáns változás kimutatható. A PÉ1-es (Becsület, a katonai lét, amire büszke is lehet) érték esetében, ami a katonai lét egészére, abban is kiemelt szereppel a becsületre vonatkozik, hátrább került az egyéni megítélés során. Ennek hátterében az is állhat, hogy a kezdeti idealisztikus elképzelések jobban megközelítik a realitást, a katonai pályára valódi rálátást nyerve dönthető el igazán, vállalható-e az a továbbiakban, létrejöh-e a tényleges azonosulás. Ebből a szempontból hasonló mintázat

mutatkozik az orvosokkal – orvostanhallgatókkal, ahol, a pályától való elszakadás igazából a képzés végén jöhet létre¹⁶⁷.

A PÉ7 (Különlegesség, más, mint a civilek), illetve PÉ8 (Képviselni valamit, egyenruhát viselni) értékek előrébb lépnek a rangsorban, vagyis a kiképzésben résztvevők megélik a kiképzés végére, hogy identitásuk fejlődése előre haladt, vállalhatóvá vált, amit képviselnek, méltók lettek az egyenruha viselésére, illetve megélhetik a katonai lét eltérő mivoltát a civil identitáshoz képest. Méltó és egyben felemelő zárása ennek a folyamatnak az avatás, ami a civil társadalom felé is jelzi az új identitás vállalását. Érdekes ebben a folyamatban, hogy az alapkiképzés végeztével kaphat valaki saját egyenruhát, addig raktárról kerül felszerelésre.

A PÉ 10-es (Biztonság) érték is szignifikáns elmozdulást mutat korábbi helyzetéhez képest, hátrébb kerül önálló megítélésében. A biztonság a pálya megismerésével, az arra való rálátás elnyerésével kevésbé lesz fontos. Egyrészt a pályáról kialakuló árnyaltabb kép segítségével láthatóvá válnak annak buktatói nehézségei, ugyanakkor más vonzó oldala is feltárul, ami mellett annak biztonságot adó rendszere kevésbé lesz fontos. Ugyanezt a dinamikus folyamatot a negatív értékek tekintetében is megvizsgáltam, a következőket tapasztaltam:

A KEZDETI NEGATÍV ÉRTÉKEK FONTOSSÁGÁNAK RANGSORA	NÉ.1-rang
NÉ2.Becstelenné válni	7,41
NÉ5.Megaláztatás, szégyen	6,44
NÉ7.Feelőtlen viselkedés	5,68
NÉ4.Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság	5,58
NÉ6.Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	5,50
NÉ8.A hit elvesztése	5,37
NÉ1.Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	5,19
NÉ9.Sebesülés, sérülés, bénulás	4,82
NÉ3.Feleslegesség érzés, a feladat hiánya	4,79
NÉ10.A pálya a család fölé kerekedik	4,21

13. számú táblázat: A kezdeti negatív értékek rangsora a Likert skálán történő értékelés alapján (készítette a szerző)

¹⁶⁷ Molnár R., Nyári T., Molnár P., Az orvostanhallgatók pályán maradásra, pályaelhagyásra vonatkozó elképzelései. Orvosi Hetilap;(149)18:843-848., 2008.

Az értékek közül egyértelműen elkülönül és kiemelkedik az NÉ2-es érték a „*Becstelenné válni*”. Ez az érték, mint alapérték, illetve az ebben való sérülés, mely, mint korábban említésre került az értékek feltérképezése kapcsán a kiközösítés veszélyével fenyeget, mélyen személyes szintet érint pályától független értelemben is.¹⁶⁸ Ezt követi az NÉ5, a „*Megaláztatás, szégyen*”, ami szintén alapvető érték – sérülésnek tekinthető. Ez utóbbira, mint önálló, a munkahelyen előforduló jelenségre is tekinthetünk, mely Leymann szóhasználatával mobbing-ként került be a köztudatba. Az ő értelmezésében ez a munkahelyi, többnyire egyre fokozódó mértékű pszichológiai terrort jelent, melynek szerves része a megaláztatás.¹⁶⁹ Ennek fenyegető mivolta, mint láthatjuk a pályaszocializációjának egy későbbi szakaszában tartó csoport estében lényegesen kisebb. Tehát itt is alapvetően, ahogyan a pozitív értékek esetében is, a hozott értékek dominanciája érvényesül kezdetben. Egy csoportot alkotnak a 7, 4, 6, 8 –as értékek, melyektől csak kisebb elkülönülést mutat az 1. számú érték, mely a feladat nem teljesítését jelzi. Az ebbe a csoportba tartozó értékekről elmondható, hogy sok tekintetben kapcsolódnak az egyéni felelősséghez, amit a pozitív értékek esetében kiemelten fontosnak tekintett volt, másrésztől kapcsolódnak a személyes viselkedéshez, ami egyéni szinten kontrollálható. A 9. és a 3. értékek, szintén egy kisebb csoportot alkotnak, s inkább az egyéntől független tényezők révén jöhetnek létre. A legutolsó helyet a 10. érték foglalja el, melynek fenyegető mivolta a kiképzés kezdeti szakaszában még kevésbé érvényesül, kezelhetőnek tűnik.

A rangsorolást követően a sorrend, hierarchia és elkülönülés a következőképpen alakul:

¹⁶⁸ Burton, N.: *Hide & Seek: The psychology of self-deception*, Archeron Press, New York, 2012.

¹⁶⁹ Leymann, H., : *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, In: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990

A KEZDETI NEGATÍV ÉRTÉKEK RANGSORA	NÉS.1-rang
NÉ2. Becstelenné válni	2,70
NÉ5. Megaláztatás, szégyen	4,36
NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	4,86
NÉ4. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság	5,70
NÉ3. Feleslegesség érzés, a feladat hiánya	5,95
NÉ8. A hit elvesztése	5,95
NÉ7. Felelőtlen viselkedés	6,12
NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	6,24
NÉ9. Sebesülés, sérülés, bénulás	6,33
NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik	6,79

14. számú táblázat: a kezdeti negatív értékek- fenyegető tényezők rangsora (készítette a szerző)

Ahogy a 13. számú táblázatból is látható, már itt különbség észlelhető a rangsorolás, hierarchia és a fontosság megítélése tekintetében. Markáns sorrendi változást mutatnak a NÉ1 (Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség), NÉ3 (Feleslegesség érzés, feladat hiánya), illetve NÉ7 (Felelőtlen viselkedés) és NÉ6-os (Kontrollvesztés, önuralom elvesztése) értékek, egymással cserélnek helyet a rangsorolás kapcsán. Az NÉ1 (Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség) érték tehát a megítélési feladattal differenciáltabbá válik, jobban elkülönül. A differenciált, elkülönülő értékek ebben a rangsorban a következők lesznek: NÉ2 (Becstelenné válni), NÉ5 (Megaláztatás, szégyen), NÉ1 (Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség), NÉ10 (A pálya a család fölé kerekedik), emellett két három – három elemet tartalmazó csoport különül el.

Az *első csoportba* kerülnek a NÉ4 (Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság), NÉ3 (Feleslegesség érzés, feladat hiánya), NÉ8 (A hit elvesztése) értékek. Ezek az értékek összekapcsolódnak abból a szempontból, hogy egyfajta *aktivitáscsökkenést, az elköteleződés csökkenését* jelenítik meg szellemi vagy a cselekvés szintű aktivitás formájában. Ennek veszélye az identitás kialakulásának kezdeti szakaszában erőteljesebb lehet, és ezen tényezők összekapcsolódása, egymásra hatása is erőteljesebben jelentkezhet.

A *második értékcsoportha*, pedig az NÉ7 (Felelőtlen viselkedés), NÉ6 (Kontrollvesztés, önuralom elvesztése), NÉ9 (Sebesülés, sérülés, bénulás) értékek kerültek. Ez a csoport esetében az összefüggés egyfajta *figyelmetlenség – érzelmvezéreltség* mentén figyelhető meg, mintha itt a sebesülés is saját hiba, hibázás eredményeként lenné értékelve.

Ha megnézzük az értékek tekintetében végbemenő változásokat, a következőket tapasztalhatjuk:

A KÖVETŐ NEGATÍV ÉRTÉKEK RANGSORA	NÉS.2-rang
NÉ2. Becstelenné válni	3,27
NÉ5. Megaláztatás, szégyen	4,43
NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	4,82
NÉ3. Feleslegesség érzés, a feladat hiánya	5,73
NÉ4. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság	5,80
NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik	5,94
NÉ8. A hit elvesztése	6,03
NÉ9. Sebesülés, sérülés, bénulás	6,11
NÉ7. Felelőtlen viselkedés	6,38
NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	6,50

15. számú táblázat: a követő fenyegető tényezők – negatív értékek rangsora

Az *értékek változása a képzés végére* tekintetében elmondható, hogy a legmarkánsabb változást az NÉ 10 (A pálya a család fölé kerekedik) érték/fenyegető tényező mutatja. Lagrone már 1978-as cikkében egyenesen a katonacsalád szindrómáról beszél, mert vizsgálataiban ezekben a családokban lényegesen több viselkedészavart diagnosztizáltak a gyermekek és serdülők esetében.¹⁷⁰ Emellett egy érték, az NÉ2 (Becstelenné válni), marad stabilan és jól elkülönülten pozíciójában, a további fenyegető tényezők két két értéket tartalmazó és egy öt értéket tartalmazó csoportra különülnek el. Az NÉ2 (Becstelenné válni) érték egy általános emberi, az identitást fenyegető tényezőt jelenít meg, melynek szerepe kiemelt lesz a katonai pályaidentitás határainak kijelölése szempontjából, mint már korábban is említésre került. Ami jól látható, amikor a hivatás közszereplőit vádolják meg valamilyen a

¹⁷⁰ Lagrone, D., M.: The military family syndrome, In: Am J Psychiatry 1978;135:1040-1043.pp.

hivatáshoz méltatlan tevékenységben való részvétellel. Ezen érték kialakítása és stabilan maradása elengedhetetlenül fontos. A fent említett helyzetek mind a szervezet külső, mind belső egyéni és csoportos megítélését és a szervezeti bizalmat egyaránt befolyásolják.¹⁷¹

Az első két elemet tartalmazó csoportba az NÉ5 (Megaláztatás, szégyen) és NÉ1 (Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség) elemek kerültek a képzés végére. A feladattudat, a feladat fontossága tehát erősödött a megaláztatáshoz hasonló mértékű fenyegetést jelentő tényezővé vált, míg a képzés elején jól elkülönültek egymástól sorrendiségükben. A másik két elemet tartalmazó csoport a rangsor végén az NÉ7 (Felelőtlen viselkedés), NÉ6-os (Kontrollvesztés, önuralom elvesztése) értékeket/fenyegető tényezőket foglalja magába. Ezen két tényező esetében mindkettő „belső” fenyegetést tartalmaz, ami nem a pályának, hivatásnak megfelelő, a katonai identitással ellenkező. Ezért a képzés végén megjelenő hátsó pozíciójuk az identitás megszilárdulása irányában hat.

Egy nagy csoportot alkotnak a NÉ3 (Feleslegesség érzés, feladat hiánya), NÉ4 (Fegyelmetlenség, szervezetlenség, puhányság), NÉ10 (A pálya a család fölé kerekedik), NÉ8 (A hit elvesztése) és NÉ9 (Sebesülés, sérülés, bénulás) értékek. Ez a csoport az értékek/fenyegető tényezők egymással kevésbé szorosan összefüggő egységét képezi. Ami arra utal, hogy a pályaidentitásban megindul a változás folyamata, az értékek rendeződése, újrendeződése figyelhető meg. Ennek első lépése ez a fajta instabilitás. Egyéni szinten olyan mértékű változékonyságot mutat ezen értékek elrendeződése, hogy csoport szinten nehezen rangsorolhatóvá válnak. A 3. érték esetében a szervezet számára való feleslegesség könnyen a személyes szintű feleslegesség érzéséhez vezethet, ami hosszú és rövidtávon egyaránt káros következménnyel járhat, akárcsak a munkanélküliség esetében, illetve a fenyegetettség érzése fokozottan jelentkezhet ebben a tekintetben.¹⁷²

¹⁷¹ Sass, J., Kovács, J.,: A szervezeti bizalom összehasonlító vizsgálata a quinni szervezeti kultúra típusokban. In: Kozma Tamás, Perjés István(szerk):Új kutatások a neveléstudományokban 2008. MTA Pedagógiai bizottság, Budapest. 69-81 o.

¹⁷² Kaufmann, H., G.,: Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Underemployment, John Wiley & Sons Inc., London, 1982.

A KÉPZÉS SORÁN A NEGATÍV ÉRTÉKEK SORRENDJÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁSOK	Változás
<p>NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség</p> <p>NÉ2. Becstelenné válni</p> <p>NÉ3. Feleslegesség érzés, a feladat hiánya</p> <p>NÉ4. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság</p> <p>NÉ5. Megaláztatás, szégyen</p> <p>NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése</p> <p>NÉ7. Felelőtlen viselkedés</p> <p>NÉ8. A hit elvesztése</p> <p>NÉ9. Sebesülés, sérülés, bénulás</p> <p>NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik</p>	<p>***<<</p> <p>***>></p>
<p>*:p<0,05; **:p<0,01; ***:p<0,001; <<:hátrább került; >>:előrébb került</p>	

16. számú táblázat a negatív értékek – fenyegető tényezők változásának szignifikanciaszintje
(készítette a szerző)

Ahogy az 16. számú táblázatban is látható, a negatív értékek tekintetében is megfigyelhetők változások. Szignifikáns eltérést, változást két tényező esetében tapasztalhatunk. Az NÉ2 (Becstelenné válni) érték hátrább kerül a rangsorban, de az összeredmények szintjén továbbra is megőrzi pozícióját, amit az identitás formálódásával előtérbe kerülő NÉ1 érték ingat meg. A legmarkánsabb és egyben szignifikáns eltérést az NÉ10 (A pálya a család fölé kerekedik) érték mutatja, ami lényegesen előrébb került a rangsorban, négy helyet lép előrébb. Ezen érték a képzés elején nem foglalt el csoport szinten markáns pozíciót a listán, azonban a kiképzés révén a katonák megélhették, hogy a pálya, a hivatás és annak gyakorlása mennyire átítatja életüket. Esetenként fenyegetheti is egymást életük két oldala, ez különösen igaz a missziók vállalása esetén. A kiképzés során is hangsúlyozott szerepet kap, hogy mindenkinek meg kell, hogy legyen a feladata, helye, szerepe a szervezetben. A szervezetet érintő átszervezések kapcsán, akinek nincs feladata, azt erősebben veszélyezteti a szervezetből való kikerülés, a státusz megszűnése. Ezeket a

szervezetet veszélyeztető tényezőket a kiképzésben résztvevők érzékelik, illetve a kiképzők felelőssége igen nagy abban, hogy ezekből akarva-akaratlan mit adnak át a kiképzés során.

Az elemzések tekintetében egy kiemelt ponthoz érkeztünk **az értékekhez való viszony nemi különbségeinek összehasonlításához**, melyet a 17. számú táblázat szemléltet.

		ÉRTELMEZÉS	Mann* Whitney U	Kolmogorov -Smirnov
Kezdeti értékek fontossága	PÉ3	férfiak értéke magasabb, számukra fontosabb	*>	
	PÉ4	férfiak értéke magasabb, számukra fontosabb	***>	**
	NÉ5	a nők értéke magasabb, így ez számukra megterhelőbb negatív érték	*<	
	NÉ6	a férfiak értéke magasabb, így náluk ez a negatív érték hátrébb van a megterhelő rangsorban	*>	
	NÉ9	a nők értéke magasabb, így ez a negatív érték náluk hátrébb van a negatív értékek kezdeti rangsorában	**<	
	Hatékony ság %	a nők értéke magasabb, hatékonyabbnak élték meg a kiképzést	*<	*
Követő értékek fontossága	PÉ3	a nők értéke magasabb, így ez a pozitív érték náluk hátrébb van a követő pozitív értékek rangsorában	*<	
	PÉ8	a nők értéke magasabb, így ez a pozitív érték náluk hátrébb van a követő pozitív értékek rangsorában	*<	*
	PÉ10	a férfiak értéke magasabb, így ez a pozitív érték náluk hátrébb van a követő pozitív értékek rangsorában	*>	
	NÉ3	a nők értéke magasabb, így ez az érték náluk hátrébb van a követő negatív értékek rangsorában	*<	
	NÉ4	a nők értéke magasabb, így ez az érték náluk hátrébb van a követő negatív értékek rangsorában	*<	
	NÉ5	a férfiak értéke magasabb, így ez az érték náluk hátrébb van a követő negatív értékek rangsorában	*>	
	NÉ6	a férfiak értéke magasabb, így ez az érték náluk hátrébb van a követő negatív értékek rangsorában	*>	
	NÉ8	a nők értéke magasabb, így ez az érték náluk hátrébb van a követő negatív értékek rangsorában	**<	*

*:p<0,05; **:p<0,01; ***:p<0,001; <<:a nők értéke magasabb; >>:a férfiak értéke magasabb

17. táblázat szignifikáns összefüggések a ffi-női minta tekintetében (készítette a szerző)

Az összehasonlító táblázatból is kitűnik, hogy a pozitív értékek tekintetében, a kezdeti értékeknél a PÉ3 (Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés), illetve a PÉ4 (Feladat, erőpróba kihívás) értékek a férfiak esetében magasabb prioritást kaptak. Ez a két érték az: *Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés*, illetve a *Feladat, erőpróba, kihívás értékek*. Azok jellegéből adódóan inkább a férfias szerepvitelhez kapcsolhatóak, hiszen már az idegrendszeri beállítódás, működés alapján elmondható, hogy a férfias mentális működés fő szervező elve a rendszeralkotás, míg a nőié az empátia.¹⁷³ Az előbbi hajlamosít a feladatorientált, racionálisabb működésre, ami evolúciós pszichológiai szempontból a nőkre, illetve a katonanőkre különösen nagy terhet ró, hiszen az alaplátástól idegen működési elvet kell megtanulniuk, s az elvárásoknak megfelelően alkalmazniuk.

A negatív értékek tekintetében szignifikáns különbség a kezdeti prioritási rangsorban az NÉ5, NÉ6, NÉ9 értékek tekintetében volt látható: *„Megaláztatás, szégyen”*, *„Kontrollvesztés, önuralom elvesztése”*, *„Sebesülés, sérülés, bénulás”*. Szintén evolúciós pszichológiai, idegrendszeri, alaplátásbeli eltérésre utal, hogy a férfiak kevésbé fenyegető tényezőnek tartják a *„Kontrollvesztés, önuralom elvesztése”*-t. Ennek előtérbe kerülése ugyanis egy erőteljesebb érzelmi dominanciájú működésre utalna, ami inkább feminin jellegű beállítódásra utal.¹⁷⁴ Ugyanakkor a nőknél a *„Megaláztatás, szégyen”*, *„Sebesülés, sérülés, bénulás”* voltak a kevésbé fenyegető tényezők. Az előbbi esetében a nőknél a férfias elvárásrendszerű szervezetbe lépve kognitív szinten elfogadhatóbb a megaláztatás a nem az elvárásoknak való működés, nehezebb alkalmazkodás kapcsán, emellett a női nemi szerephez közelebb áll a kevésbé domináns, alárendelődőbb működés, amit a megalázó élethelyzet kiválthat.¹⁷⁵ Mindez természetesen nem jelenti ennek teljes elfogadását, mindössze kevésbé fenyegető annak lehetősége, mint a férfiak esetében. Az utóbbi a *„Sebesülés, sérülés, bénulás”* érték esetében pedig elmondható, hogy a nők fájdalom elviselésére való képessége jobb¹⁷⁶, - ugyanakkor jobban ki is fejezik azt,- a férfiakénál, így a sebesülés, sérülés ténye kevésbé fenyegető, mint a férfiak esetében, ennek hátterében az is állhat, hogy a harci sérülés jelenléte a férfiak életében a korábbi

¹⁷³ Szendi, G., : A nő felemelkedése és tündöklése, Jaffa, Budapest, 2009

¹⁷⁴ Brizendine, L.: A férfi agy, Libri könyvkiadó, Budapest, 2012

¹⁷⁵ Brizendine, L.: A női agy, Nyitott Könyvműhely, Budapest, 2013

¹⁷⁶ Pud, D., Golan, Y., Pesta, R.,: Hand dominance—A feature affecting sensitivity to pain, In: Neuroscience Letters, Volume 467, Issue 3, 31 December 2009, pp: 237–240

évszázadoknál ritkább, míg a szülés a nők esetében még mindig jelen van a maga természetes jellegével. Emellett elmondható, hogy a katonai szerepnek való fizikai nem megfelelés is kisebb presztízs - veszteséggel járna esetükben.

A követő értékek tekintetében szignifikáns eltérést a pozitív tényezőknél a PÉ3, PÉ8, PÉ10 esetében volt tapasztalható: **„Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés”, „Képviselni valamit, egyenruhát viselni”, „Biztonság”**. Az első kettőt a férfiak tekintették nagyobb jelentőségűnek a képzés végére, míg a harmadik, a **katonai pálya szempontjából fontos értéket a nők preferálták inkább**. Ez utóbbira a női idegrendszer és psziché felépítése predestinál inkább, ahol az érzelmi biztonság kiemelten fontos tényező általában véve is¹⁷⁷, s mindez igaz a pályára is¹⁷⁸, amit Paksi Veronika férfias kutatói pályán dolgozó nők körében vizsgált. Érdekes jelenség az egyenruha viselete, a szakterület képviselése, mint érték megjelenése és fontosságának megerősödése a férfiaknál a nőkkel szemben.

A kiképzés végén látható szignifikáns értékeket tekintjük át a negatívumok szempontjából, láthatjuk, hogy a változások az NÉ3, NÉ4, NÉ5, NÉ6, NÉ8 értékek mentén tapasztalhatók. Az NÉ3, illetve az NÉ4 veszélyeztető jellegét a **férfiak értékelték fontosabbnak, vagyis a „Feleslegesség érzés, a feladat hiánya”, illetve a „Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság” megjelenése fenyegetőbb számukra**. A nők számára a várakozás, a kevésbé strukturált feladatrendszer elviselhetőbb, hiszen, ahogyan a korábbi bekezdésekben említésre került, a nőies pszichés működéshez közelebb állnak az ilyen jellegű helyzetek, melyek passzív befogadóbb magatartást igényelnek.¹⁷⁹

Udry és Talbot kutatásai szerint a férfias működés, annak hormonális, tesztoszteron irányított mivolta alapján a következő pszichés működésekkel mutatnak szoros kapcsolatot:

- extraverzió
- dominancia
- cinizmus
- szarkazmus

¹⁷⁷ Bereczkei, T.: Evolúciós pszichológia, Osiris, Budapest, 2008

¹⁷⁸ Paksi, V.: Család és/vagy hivatás,

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/merlegenfeloosokatas/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf, letöltve: 2014.08.25.

¹⁷⁹ Völgyesy, F.: Férfi lélek – női lélek I-II., Vörösvári kiadóvállalat, Budapest, 1943.

- szabályok áthágása, gátlástalanság
- eredetiség
- állhatatosság, makacsság
- szenzoros élménykeresés
- impulzivitás¹⁸⁰

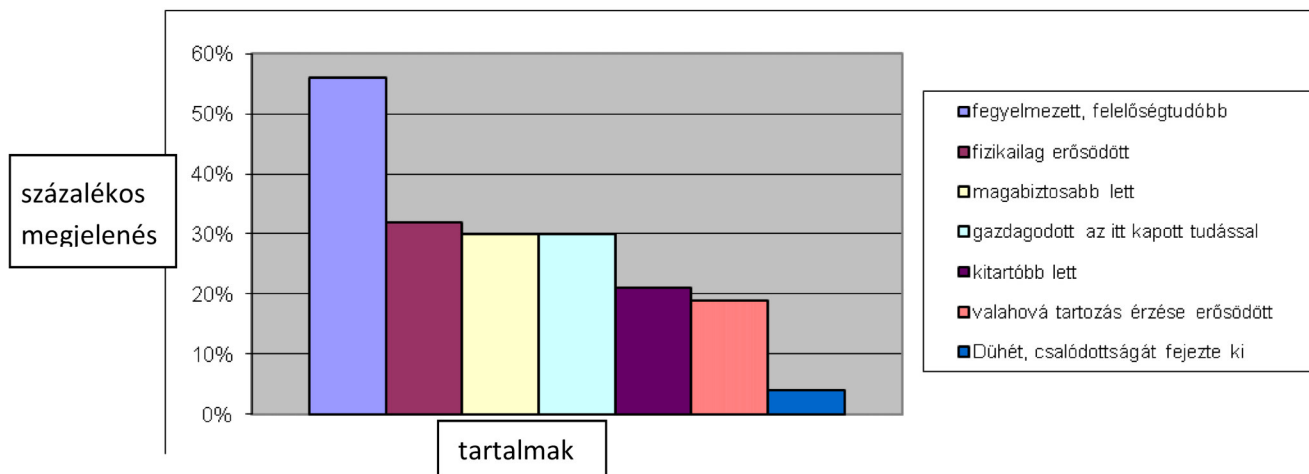
Ezek a sajátosságok aktív, tevőleges, beavatkozó magatartást sugallnak, amik a katonai pálya elvárásaihoz jól igazíthatóak, ugyanakkor a nőies működés egyes elemei szintén támogathatják a katonai szervezetet, illetve jobban igazíthatóak hozzá.

A katonai pályához való hozzáállást, hangulatot, melyet különböző szólások, népszerű dalok jeleztek, az alábbiakban jelölték meg: 1. „Angyalbőrben minden kicsit más”, 2. „Ha húzza a vállad a málhazsák, hát ne keseredj el jó barát”, 3. „Akkor csak ballag a katona, még ő se tudja hova...”

Ez a sorrend a kiképzés végre sem változott, azonban annak jeleként, hogy szervezet tagjaiként gondolnak önmagukra, a listára fölkerült a „Jókedvű a honvéd, jókedvű a honvéd, harsog a nótája...”, mint hangulatjelző elem. Ez utóbbi jelzi azt az érzelmi állapotot is, amit a kiképzés a sikeres befejezése felett érzett öröm jellemez.

A kiképzés során az értékelésre került befejezetlen mondat tesztek alapján, egyéni szinten, tartalomelemzéssel a következő 5 tartalmi kategóriákban adtak válaszokat: 1.) Formálás, változás a kiképzés során, 2.) Maradandó élmények a kiképzés során, 3.) A kiképzés során tanultak átvitele a gyakorlatba, elképzelések a saját működésre vonatkozóan a harctéren, 4.) Hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban, 5.) Megterhelés, túlterhelés a kiképzés során. Ezen tényezők közül figyelemre méltó a „Formálás, változás a kiképzés során”, melynek eredményeit az 1. számú ábra mutatja.

¹⁸⁰ Udry, J. R.; Talbert, L., M.: Sex hormone effects on personality at puberty, In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol 54(2), Feb 1988, pp. 291-295



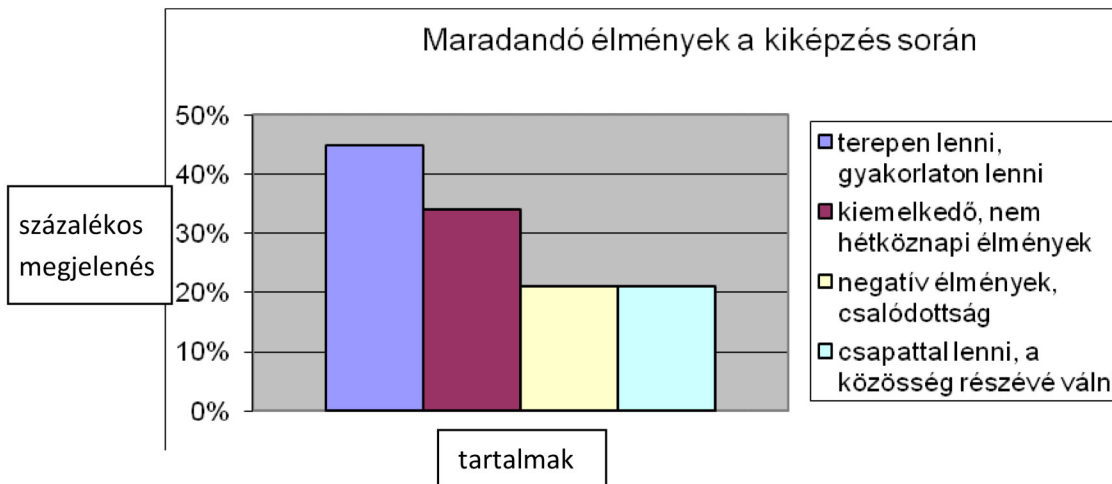
10. ábra: Formálás, változás a kiképzés során (készítette a szerző)

A „Formálás, változás a kiképzés során” témakörben, mint a fenti ábra mutatja, a kiképzésben résztvevők alapvetően 7 terület tekintetében értékelték úgy, hogy a kiképzés formálta, változtatta a szemléletüket, illetve változtak a kiképzés révén: fegyelmezettebb, komolyabb, rendszeresebb, felelősség tudóbb lett 56%; fizikailag erősödött, fejlődött 32%; magabiztosabb lett, önbizalma, önismerete erősödött 30%; több lett az itt kapott tudással, tanult, látóköre szélesedett 30%-nak; kitartóbb lett 21%; a valahová tartozás érzése, a csapatmunka szeretete erősödött benne 19%; düh, csalódottság a kiképzéssel, a katonai pályával kapcsolatban 4%. A fegyelmezettség, illetve önkontroll, önfegyelm növekedése a személyiség és az élet más területein is növekedést eredményezhet, hiszen egyes kutatások azt a boldogság, jóllét és az étellel való elégedettség egyik fontos tényezőjének tartják.¹⁸¹ Emellett fontos, hogy a változásban jelentős mértéket képviselnek a fizikai szintű változások. Ez a katonai pálya egyik jellegzetessége, hiszen a drill, az alaki kiképzés révén a testkép és a mozgáskultúra is változik, akár csak az aktív sport vagy a versenysport során.¹⁸² Sőt ez a fajta aktivitás pozitív hatást gyakorolt az önbizalomra, önismeretre, kitartásra és a látókört is szélesítette, tehát meglehetősen komplexnek tekinthető annak relatíve rövid időtartama ellenére is. Emellett a szervezet szempontjából a közösségiség irányában történő elmozdulás is elindult. További pozitívum, hogy mindössze a válaszok 4%-nál volt jelen a csalódottság a pályával és/vagy a kiképzéssel kapcsolatban.

¹⁸¹ Hofmann W, Luhmann M, Fisher RR, Vohs KD, Baumeister RF.: Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction, In: Journal of Personality 2014 Aug;82(4):265-77.

¹⁸² Kurimay, T., Faludi, V., Kárpáti, R.: A sport pszichológiája, Magyar Pszichiátriai Társaság & Oriold és Társai Kiadó, Budapest, 2012

A „Maradandó élmény a kiképzés során” tartalmi körben, mint a 7. sz. ábra mutatja a következő kategóriákban oszlottak meg az élmények.



11. ábra: Maradandó élmények a kiképzés során (készítette a szerző)

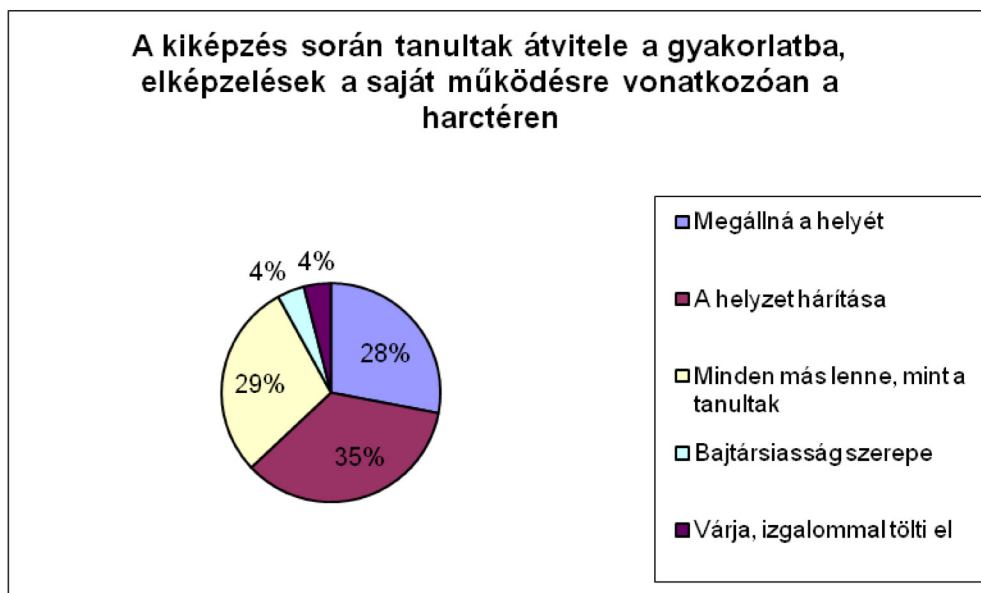
A résztvevők 45%-ban a kiképzés leginkább maradandó élményeként a terepen lenni, harcászaton lenni helyzetekhez kapcsolódó élményeket jelölték meg. 34%-ban kiemelkedő, a hétköznapiaktól jelentős mértékben eltérő pozitív, különleges élményeket jelölték meg, amik a katonai pályán végzett tevékenységhez kapcsolódtak pld: harci járműben ülni. 21%-ban megjelentek, mint leginkább maradandó élmények a testi fájdalom, kiszolgáltatottság, a fizikai tűrőképesség határán megélt pszichés élmények, mint maradandó élmény is. A csapattal lenni, a közösség részévé válni, mint maradandó élmény szintén 21% esetében jelent meg.

A szinte evidenciának számító eredmények mellett, melyek szerint a katonai pálya tényleges gyakorlatához kapcsolódó, arra egyfajta rálátást adó élmények hagyták a résztvevőkben a legmaradandóbb nyomokat a kiképzés során, érdekes a közösséghez és a közösségiséghez kapcsolódó élmények megjelenése ezen a ponton is. Ez egyrészt a pálya alapértékei között is szerepel, s mint korábban jelzése került, az alap szükséglethierarchia részét is képezi az egyén személyiségfejlődésében Maslow-i értelemben. Ugyanakkor a felvilágosodás korától egyre inkább individualizálódó társadalmunkban mindez különös jelentőséget kap. Manent szerint az individualizmus nem más, mint az egyéni választás szabadsága, s az ezzel együtt járó egyéni felelősség és kötelezettség is.¹⁸³ Ezek alapján, ha ezt összevetjük a pozitív értékek területén végbement változásokkal, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy a felelősség érték háttérbe szorulása valahol együttjárást mutat a közösségiség felerősödésével. Varsányi ugyanezen művében arra is felhívja a figyelmet, hogy a közösség és

¹⁸³ Varsányi, E., : Individualitás és közösségiség – társadalom és történelem. In: Parola 2007/5. szám 24-48.o.

annak eszméi és értékei akkor is hatással lesznek az egyénre, ha kevésbé vállal benne aktív szerepet.¹⁸⁴ Tehát a pályaszocializáció hatása a közösségi lét révén felerősödik.

-A kiképzés során tanultak átvitele a gyakorlatba, elképzelések a saját működésre vonatkozóan a harctéren tartalmi kategóriában a következő eredmények születtek:



12. ábra: A kiképzés során tanultak átvitele a gyakorlatba, elképzelések a saját működésre vonatkozóan a harctéren (készítette a szerző)

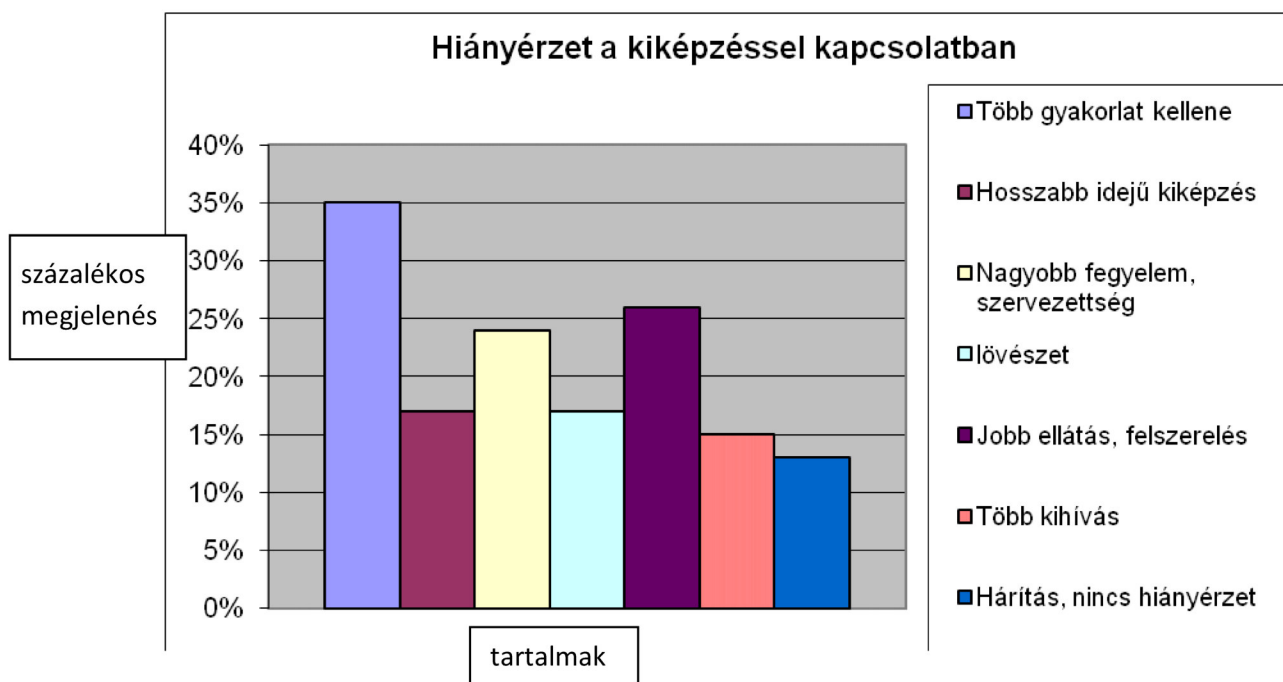
A kiképzés során, a tanultak alapján a kiképzésben résztvevők megélhették, hogyan viselkednének, milyen élmények érhetik őket a műveleti területen való szolgálatellátás során, ami sok bizonytalanságot hoz felszínre, az egyéni helytállásra vonatkozóan. Ezt mutatja a 8. sz. ábra. A kiképzésben résztvevők 35% -a háritja élmény szinten az ilyen jellegű helyzetek megélését, tartanak tőle, úgy érzik, nem tudnának megfelelni, bele sem akarnak gondolni, mi történne. 29%-ban úgy gondolják, a valódi helyzet lényegesen eltérne a tanultaktól, a kiképzés során megéleltől, az ott látottaktól. 28%-ban érzik úgy, hogy megállnák a helyüket ilyen körülmények között is, sőt 4% jelezte, hogy szívesen kipróbálná magát ilyen jellegű helyzetben. További 4% pedig a bajtársiasság szerepét hangsúlyozza, túlélést és helytállást elősegítő tényezőét ebben a helyzetben.

Tehát a pályára való nagyobb rálátással, komplexebb képpel a résztvevők körében mintegy hármas tagozódás alakult ki. Egy részük tart a valódi műveleti területen való szolgálatteljesítéstől, más részük fenntartással viseltetik ebben az irányban, harmadrészük

¹⁸⁴ Lásd 122-es hivatkozás.

pedig azt gondolja, helytállna, sőt egy részük kifejezetten várja az ilyen jellegű megmérettetést. A konkrét tapasztalás, a pálya gyakorlatával való találkozás akár újabb félelmeket is generálhat, különösen egy olyan pálya esetében, mint a katonai, ahol akár az életveszélyt is vállalni kell a feladat-végrehajtás során.¹⁸⁵

A „**Hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban**” kategóriában a következő eredmények születtek:



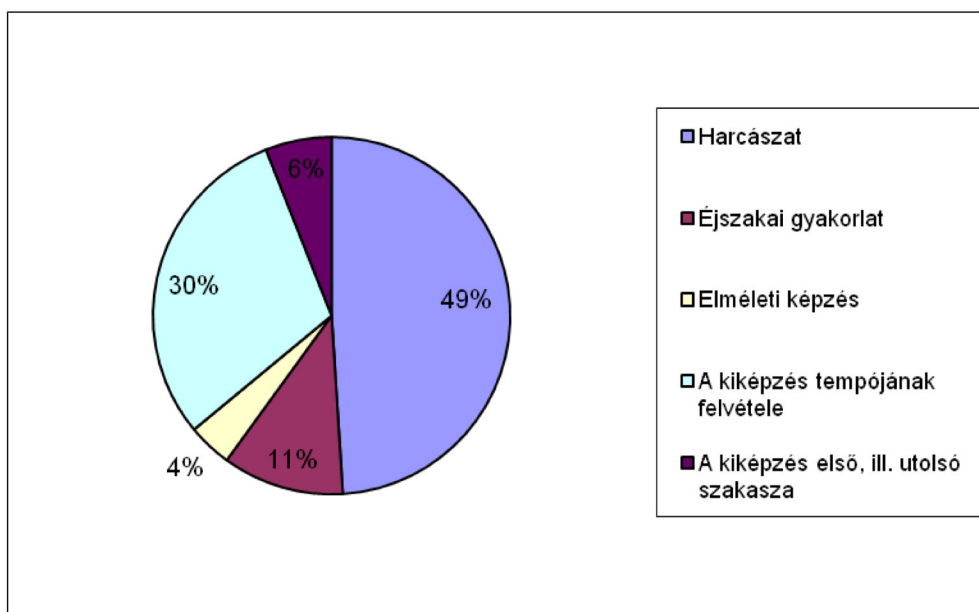
13. ábra: Hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban (készítette a szerző)

A kiképzésben résztvevők a kiképzésből leginkább az életszerű gyakorlatokat hiányolták, a beiktatottak mellett is, a résztvevők 35%-nál jelent ez meg. A kiképzés rövidegét kifogásolta 17%, jobb szervezettséget és fegyelmezettséget hiányolt 24%, a lövészet nagyobb arányát szeretne volna további 17%, a külső körülményekkel, az ellátással (élelmezés, felszerelés) kapcsolatos hiányosságokat jelzett 26%. Több kihívást szeretett volna a résztvevők 15%-a, és nem volt hiányérzete a kiképzéssel kapcsolatban, vagy nem jelezte 13%.

Ezekből az arányokból láthatóak a még inkább a gyakorlatiasság irányában történő elmozdulás igénye a kiképzéssel kapcsolatban. Emellett megjelennek a jobb felszerelésre

¹⁸⁵ Grossmann, D. Siddle, B., K.,,: Psychological effects of combat, Academic Press, New York, 2000.

vonatkozó igények kapcsán az előzetes elképzelések ütközése a pályára vonatkozóan pld. filmek, könyvek alapján a realitással. Ennek háttérében állhat még a kiképzők hiányérzete, elvárásai is, amit törvényszerűen, akár tudattalanul is átadnak a kiképzendő állományoknak. Erre alapot teremtenek a katonai feladatrendszer változásával az egyéni feladatvégrehajtásban bekövetkező változások, amik eredményeképpen a katonának egyéni szinten egyaránt felkészültnek kell lennie a hagyományos és az aszimmetrikus hadviselés kihívásaira is.¹⁸⁶



14. ábra: Megterhelés, túlterhelés a kiképzés során (készítette a szerző)

A „**Megterhelés, túlterhelés a kiképzés során**” tartalmi körben a következők szerint oszlottak meg az élmények: A leginkább megterhelőnek a harcászatot értékelték a résztvevők, összesen 49%-ban, ami tulajdonképpen több napos folyamatos terhelést jelentett testi, lelki és szellemi szinten egyaránt. A kiképzés tempójának, terhelésének felvételét 30% találta megterhelőnek. Az éjszakai körülmények közötti feladatteljesítés 11%-nak volt a legmegterhelőbb élménye a kiképzés során. A kiképzés első, illetve utolsó szakaszát a résztvevők 6%-a tartotta megterhelőnek. 4%-ban pedig a kiképzés elméleti ismereteinek elsajátítása okozott nehézséget.

Ebben a témakörben magához a gyakorlatban is megvalósítandó katonai feladatokhoz való alkalmazkodást élték meg a legnehezebben a résztvevők. Ennek egyik eleme a folyamatos, változó jellegű megterhelés, ami hosszútávon akár egészségkárosító is lehet.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Márkus, F.: A gyalogos lövészkatona egyéni harcászati felszerelésének modernizálási lehetőségei a Magyar Honvédségben, In: Seregszemle, 2013. XI. évf. 2-3.szám április-szeptember 7-22pp.

¹⁸⁷ Salavecz, Gy.: A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban, Doktori értekezés, SE, Budapest, 2011.

Ezért kiemelten fontos szereppel bírnak az alkalmasság és rendszeres szűrővizsgálatok, melyek a katonák esetében a civil populációhoz képest lényegesen nagyobb gyakorisággal történnek.¹⁸⁸

4.3 Összegzés

Összegezve a katonai alapkiképzés során a katonai pályaszocializáció alapjainak kialakítása történik. Ennek révén, a kiképzésben résztvevőkben megerősödnek az alkalmazkodáshoz szükséges készségek és tulajdonságok, illetve az egyéni szinten fontos értékek háttérbe szorultak a közösség számára fontos értékek javára. Ez az állapot a közösség számára kiszolgáltatott állapotba hozza az egyént, ahol a közösség felelőssége óriási, abban, hogy saját értékei mentén megerősítse, és a szervezetben megtartsa őt.

A kiképzés során megjelenő értékek csak részben formálhatóak csoportos keretek között, részben pedig egyéni szinten. Az egyéni szinten történő formálásra nyújt keretet a kiképzők által bevezetett mentorálási rendszer, ahol a mentorok egyéni igényekhez és fejlődési ütemhez igazodva nyújthatnak támogatást a rendszerbe kerülők számára, illetve biztosítja annak lehetőségét is, hogy az egyéni felelősség és a katonai szerep tudatosítása mentén megtalálhassák a helyüket és szerepüket a katonai feladatok végrehajtása során. Ebben a folyamatban láthatóan megindulnak azok a személyiség szintű, a pályaidentitást érintő apró változások, amelyek a később megszilárduló katonai pályaszocializáció alapját képezik.

Érdekes tény, és egyben jelzi is a változások fontosságát, nagyobb arányát a nők esetében, hogy *a nők hatékonyabbnak élték meg a kiképzést* férfitársaiknál. Hiszen náluk a változások erőteljesebbek, nagyobb alkalmazkodást igényel esetükben pálya és csoportidentitásuk kialakítása¹⁸⁹. A változások irányát, szignifikanciaszintjét a 12. számú táblázat mutatja. Ebből a táblázatból látható, melyek azok a változások, tendenciák, melyek csoportszinten egyértelműen érvényesülnek az alapkiképzés során. A nők esetében az alapértékek rendezése, rendszerezése, hierarchiájának kialakítása a férfiakénál nagyobb

¹⁸⁸ Sótér, A.: A katonai szolgálat egészségkockázat?

http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/publikacio/Soter_Andrea1, letöltve: 2014.08.18.

¹⁸⁹ Györffy, Á., A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában, In: Honvéddorvos, LXII. évf., 2010., 1-2. szám, supplementum, 2010., pp:39-50.

erőfeszítést igényel. Ezt jelzi az is, hogy a nők esetében öt érték tekintetében szignifikáns különbség volt a kiképzés végén a veszélyeztető tényezők közül. A két nem közötti különbséget erőteljesebben jelölték az identitás negatív határai, vagyis a mitől kell eltávolodni, ahová áttételesen a női nemi identitáshoz szorosan kapcsolódó értékek is bekerültek.

Összességében a nők a katonai szervezetbe belépve nagy kihívással néznek szembe. A szervezet elvárásrendszere tradicionálisan férfias, ami a női szerepre történő szocializációt követően sokkal nehezebben integrálható, mint a szervezetbe belépő férfiak esetében¹⁹⁰. Ez a folyamat már az alapkiképzéstől megfigyelhető, ahol a katonai pályaszocializáció megkezdődik. A nők esetében a pályaidentitással, katonai szereppel való azonosulás a közösség oldaláról indul meg, s a közösség tagjaként annak alapértékei is elfogadhatóvá válnak. Esetükben szükséges a teljesítményhez való viszony rendezése és újrarendezése, ami pozitívumot és negatívumot egyaránt rejthet magában. Tehát a cél egyfajta egyensúlyi állapot kialakítása, amelyben a női identitás megőrzése mellett kaphat szerepet a férfias szakmai identitás kialakítása, amivel az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhat.

A katonai alapkiképzés tehát a katonai pályaszocializáció első kiemelt színtere. Fontosságát az is jelzi, hogy már itt elkezdődnek a később kiteljesedő pályaszocializáció azon fontos változásai, melyek a későbbi pályán való beválást, az ahhoz való hatékony alkalmazkodást elősegíthetik. Különös fontos szereppel bír mindez a szervezetben egyre nagyobb arányban megjelenő katonanők esetében, ahol ebben a folyamatban a nemi –szerep szocializáció is felülírásra kerül. A vizsgálat ezen része a következő fejezetben kerül részletesebben kifejtésre.

Az eredmények tükrében megállapítom, hogy az **első hipotézisem**, mely szerint *a katonai pályaszocializáció egyik mérföldköve a katonai alapkiképzés, melynek során az abban résztvevő állomány katonai alapértékekhez való viszonya bekerüléshez képest megváltozik* beigazolódott, hiszen, mind a férfi, mind a női, mind az össz-minta tekintetében szignifikáns változás volt tapasztalható a katonai alapértékek tekintetében (lásd: 11., 15., 16. számú táblázat). Mindezt alátámasztják, a korábbiakban összegyűjtött és elemzett kutatási és szakirodalmi adatok hazai és nemzetközi szinten vagyis a katonai kiképzés már az alapkiképzés folyamán meghatározó, formáló szereppel bír.

¹⁹⁰ Lux, E., Női szerepek a szexuálpiszichológus szemével, Saxum, Budapest, 2008

5. A katonanők pályaszocializációjának első kiemelt színtere a katonai alapkiképzés¹⁹¹

Ahogy az előző fejezetben is bemutatásra került, **a katonai alapkiképzés során a férfiak és a nők ugyanazon katonai pályaeértékek mentén eltérő preferencia – mintázattal kezdenek el azonosulni pályaszocializációjuk során.** Jelen fejezetben ezek az eltérések, különbségek kerülnek részletesebben bemutatásra.

A nők hadseregbe áramlása a kilencvenes években kezdődött meg, létszámuk mára megközelíti az 5000 főt, amellyel jelentős nagyságrendet képviselnek a Magyar Honvédség állományában. A katonanők helytállnak a missziós beosztásokban, helyzetük, szerepük azonban számos vonatkozásban tisztázatlan, katonaként való elfogadottságuk nem teljes a férfiak körében és a társadalomban sem. Nincsenek számukra világosan körülírható viselkedési normák, minták - rejtett konfliktusok viszont vannak.¹⁹²

Ha a **Magyar Honvédség adatait** tekinjük át nyilvánosan, az interneten is hozzáférhető számadatokban, mely **a katonanők helyzetének áttekintése szempontjából kiemelten fontos**, a következőket láthatjuk: A Magyar Honvédség éves engedélyezett létszámát, illetve az állománykategóriák arányát a Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 35/2013. (V. 16.) OGY határozat szabályozza. Ennek értelmében a maximális összlétszám 29700 fő, mely állománykategóriák szerinti bontásban, 2013-as adatok szerint: tiszt 5193 fő, tiszthelyettes: 6831 fő, legénység: 5473 fő, polgári: 6870 fő, összesen: 24367 fő. Ehhez hozzászámításra kerül az önkéntes védelmi tartalékosok 1964 fő, illetve az önkéntes műveleti tartalékosok létszáma 3046 fő, ami összesen: 29377 fő.¹⁹³ Ez 2016-ban már 25533 fő.¹⁹⁴

2014 évben a missziók létszámai a következőképpen alakultak: Afganisztán, Pol-e Homri 150 fő, Koszovó- Priština-Pec: 238 fő, Bosznia – Hercegovina, Szarajevó: 160 fő, Kongói Demokratikus Köztársaság: 1 fő, Szomália: 4 fő, Grúzia: 5 fő, mali 5 fő, Közép – Afrika : 3 fő, Ciprus : 80 fő, Libanon: 4 fő, Nyugat – Szahara: 7 fő, Sínai félsziget: 26 fő.¹⁹⁵

¹⁹¹ Fejezet részleges tartalmában cikként jelent meg a Honvédorvos LXII. évfolyam 2010/1-2 szám/supplementum számában, 39-50 pp

¹⁹² Szabó, J., Kisebbségek a haderőben, Zrínyi könyvkiadó, Budapest, 2002.

¹⁹³ http://www.parlament.hu/documents/10181/210059/2014_24_Honvedek_illetmeny_letszam/d7946a79-95e3-40d9-aff8-8b2a8272b270 letöltve: 2016.08.15.

¹⁹⁴ <http://www.parlament.hu/irom40/04730/adatok/fejezetek/13.pdf> letöltve: 2016.08.15.

¹⁹⁵ Suhajda, Z.: Koszovóban van a legtöbb magyar békefenntartó, In: Metropól, 2014. 06.02. pp.: 16.

1973 óta a misszióban elhunyt katonák létszáma 14 fő, melyből 2 fő nő.¹⁹⁶

2014-ben a honvédelmi miniszter 5921 fős létszámhiányról számolt be, ami már a szervezet működését is súlyosan veszélyeztetheti.¹⁹⁷ Ezen adatok alapján látható, hogy a **katonanők az össz- katonai létszám 20%-át teszik ki. Minden területen képviseltetik magukat, így a missziókban és a harcoló beosztásokban is,** s az annak során bekövetkezett halálesetek sem csak közvetett formában érintik őket.

A harcoló nő, a katonanő tehát jelen van, de helyzete konfliktusos, sok ellenérzést, előítéletet vált ki mind civil mind katona férfi társaiból. Nézzük meg, lélektani értelemben mi állhat ennek hátterében! A harcoló nő azért nehezen elfogadható, mert szétzúzza a nőt védő harcos férfi mítoszát és ezzel kétségbe vonja a férfi identitás egyik alapvető kategóriáját. Hogyan lehet egy és ugyanazon lény védő és megvédendő is egy személyben? Kényes kérdés hogyan őrizhető meg a fegyveres erők férfiintézmény-jellege a nők tömeges belépése után? Ugyanakkor az elvégzett felmérések alapján elmondható, hogy a nők katonai pályaválasztásában benne van az a vágy is, hogy valami különlegeset csináljanak, ami a női szereptől s pszicho-biológiai működéstől ennyire távol áll.¹⁹⁸

A pszicho-biológiai működés nőies és férfias jelegét, illetve megnyilvánulásait a legteljesebb formában elsőként Jung írta le. Ez a működés napjaink változó nemi szerepei mellett is meghatározó szereppel bír. A nőies működés a biológiai magfunkciók, élettani háttér, alap által meghatározott, amit Jung a nemek archetípusaihoz kötött. A nők esetében ezeket az alapvető funkciókat a következő működési módokban határozta meg:

- kitárulkozás
- bevonzás, csalogatás
- befogadás
- „megtermékenyülés” – türelem, „kihordás”, érlelés
- a „falakon belül” az érzelmi támogatás és otthonosság megteremtése¹⁹⁹

¹⁹⁶ https://hu.wikipedia.org/wiki/Magyar_Honvédség#cite_note-metropol_20140602-38 letöltés: 2016. augusztus 15.

¹⁹⁷

http://www.napi.hu/magyar_gazdasag/tobb_ezer_ember_hianyzik_a_hadseregbol_megsem_toboroznak_katonakat.609643.html letöltve: 2016.08.15.

¹⁹⁸ Bolgár, J, Kecskeméty K., Nők a hadseregben in: Magyar Honvéd Magazin, 2004. X. évf. 21., 3-5.p

¹⁹⁹ Jung, C., G., : Az archetípusok és a kollektív tudattalan, Scolar, Budapest, 2011.

Ezek az alapfunkciók, mint az előző fejezetben is részben kifejtésre került részben távolibbak a katonai szervezet férfias elvárás-rendszerétől, ugyanakkor a Jung által is említett „a „falakon belül” az érzelmi támogatás és otthonosság megteremtése” magfunkció sok esetben csökkentheti a szervezeten belüli feszültségeket, érzelmi kríziseket, egyéni krízishelyzet esetén pedig akár életmentő szereppel is bírhat annak szuportív és feszültséget kanalizáló jellege miatt. **Ez az alapelmélet tehát egy ennyire tisztán a férfias működést előtérbe helyező helyzetben jól modellezi, hogyan szükséges a nőies biológia alapú működést részben háttérbe szorítani, illetve melyek azok a helyzetek, ahol működtetésük lehetséges, sőt hasznos is lehet.**

5.1 A vizsgálati minta férfi –női elemeinek összevetése, elemzése

A korábbi fejezetekben bemutatott, a katonai alapkiképzés során végzett vizsgálatot érdemes a férfi – női minta szempontjából kicsit mélyebb, illetve részletesebb elemzésnek alávetni. Jelen fejezetben erre kerül sor.

Kutatásom során ebből a szempontból a Magyar Honvédség állományában a katonai szervezeti elvárásokhoz való alkalmazkodást és a katonai szerepekkel való azonosulás vizsgáltam. Már a kérdés felvetésekor szembesültem a magyar nyelv hagyományokat tükröző szóhasználatával.

A katona szó alapvetően férfit jelöl, tehát eleve paradox a katonanő elnevezés is. A legtöbb nyelvben a „nő” szó, mint egyfajta jelző kerül a kifejezésbe. Ugyanakkor a szó maga jelöli a két nemhez kapcsolódó attitűd, szerep, beállítódás elkerülhetetlen integrációját, amely egyéni szinten különböző mértékben mehet végbe, eltolódást eredményezve valamelyik nemi szerep irányába. **A női-nemi identitás sok szempontból nehezen összeegyeztethető, vagy kimondottan ellentétes értékeket képvisel, mint a katonai pályaidentitás. Ez a katonanők dolgát különösen megnehezíti.** A kutatás ezen részének eredményeit összefoglalva a következőket állapíthatjuk meg:

- A katonai szerephez való alkalmazkodás, integráció érdekében a nők sokkal nagyobb erőfeszítést tesznek a férfiaknál, ami már az alapkiképzés során is megmutatkozik

- Az alapkiképzés személyesebb szintet érint náluk, a változások a férfiakénál markánsabbak lesznek
- Felvetődik a túl erős alkalmazkodás – beolvadás veszélye, ami a nőies értékek teljes háttérbe szorításával járhat együtt

A kutatási eredmények alapjául a katonai pályaszocializáció és pályaidentitás körében végzett kutatás szolgált, ahol a férfi és női résztvevők eredményeit különválasztva felfedezhetővé váltak a nemi beállítódásból adódó különbségek, jellegzetességek. A vizsgálatban a katonai alapkiképzésben résztvevő állomány került felmérésre. Az alapkiképzés során a katonai alapismeretek átadására kerül sor, elméleti és gyakorlati foglalkozások révén, amelyek folyamatos távolléttel járnak, s olyan közegben zajlanak, ahol a kiképzésben résztvevők gyakran kerülnek határhelyzetekbe, ahol erőteljes fizikai megterhelésnek is ki vannak téve. Ehhez a megterhelő helyzethez még hozzájárul a hosszas összeartság, ami megnöveli a konfliktushelyzetek számát, illetve a nők esetében az alapvetően fiatal férfiakra kidolgozott elvárás-rendszer.

Ha a katonai pályaidentitást, illetve annak kialakítását vesszük figyelembe, fontos ezt a fogalmat is áttekintenünk. Az identitás a következő tartalmi háttérrel bír a Magyar Értelmező Kéziszótár szerint: Identitás: 1. *általánosságban*: Azonosság. 2. *tudományos értelemben*: Két tárgy, fogalom, irányzat egyezése, lényegi egyformasága. 3. *filozófiai értelemben*: Az a logikai törvény, amely szerint minden fogalomnak adott időben és vonatkozásban önmagával azonosnak kell lennie. 4. *lélektani értelemben*: Az önmagunkkal való azonosság vagy valamely csoporttal való azonosulás érzése, élménye. [latin]²⁰⁰

Lélektani értelemben vett értelmezés szerint az egyéni és a csoportidentitás fogalma egyaránt megjelenik az identitás meghatározásában. A fogalmat a filozófiából vette át a pszichológia, s az abban megjelenő egyéni hangsúly mellett, fokozatosan beépítette az identitás társas jelentőségét. Mindez ahhoz az eredményhez vezet, hogy az én egyre inkább szociális és szimbolikus mátrixokban helyeződik el. Tehát az egyén személyiségfejlődése és szocializációja során egyre inkább társas, személyes környezete részévé válik, annak értékeivel, elvárásaival azonosul, ezzel mintegy más hasonló helyzetben lévő társaival is egyfajta szimbolikus kapcsolatba kerül.

²⁰⁰ Pusztai, F. (szerk.), Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2003.

A kollektív identitásformák (a nemzet, a nép, a faj, az osztály, majd egyre inkább a semleges „csoport”) egyszersmind szimbolikus közvetítői is az identitásnak, hiszen a társadalmi azonosságtudat nagyrészt a kollektív képződmények nyelvének, kultúrájának, szimbolikus kifejezésformáinak elsajátításán alapul. Mindez **különösen igaz a katonai szervezetre, a katonai identításra, ami egyéni és közösségi szinteket egyaránt érint, s mély a mindennapitól jelentősen eltérő élményei révén beépül a személyiségbe, áthatva annak minden rétegét. A pályaidentitás szempontjából az identitás társas jellege különösen erős hangsúlyt kap.**

Nézzük meg ennek alakulását a már ismert mintánkon!

A vizsgálati minta jellemzői:

Elemszám: 308 fő, 18% nő (55 fő)

Átlagéletkor: 23,08 (nő:29,33; ffi: 21,72)

Ez a minta reprezentatívnak tekinthető a Magyar Honvédség tekintetében, hiszen az alapkiképzésen minden a szervezetbe bekerülő katonának részt kell vennie, nemtől és beosztástól függetlenül.

Ugyanakkor észlelhető, hogy a nők átlagéletkorban lényegesen később kerülnek be a szervezetbe, egy az identitás és pályaidentitás fejlődése szempontjából későbbi szakaszban, a személyes identitás stabilabb, illetve megjelenhet más, kialakult pályaidentitás.

5.2. Eredmények

Az előző fejezetben látható összesített táblázat mellett, érdemes áttekinteni az eredmények statisztikai szempontból úgynevezett nyers elemzését is. Ebben a szakaszban a statisztikailag nem feltétlenül szignifikáns, de tendenciákat jelző eredményeket is láthatunk. Ilyen elem, részeredmény az egyes helyértékek szerinti elemzés, illetve azok férfiak és nők közötti összehasonlítása páronként. Ezek egyik része jelen vizsgálatban például a rangsorolás mechanikus összehasonlítása, Excell program

segítségével, melyik értékeket sorolták első, második, stb helyre. **Ezek az eredmények, melyek tulajdonképpen részeredmények, egyben bemutatják a folyamatot is ahogyan a végleges sorrend az elsődleges viszonyulás kialakul.**

A férfias és a nőies attitűd, beállítódás a kiképzés elején jól elkülönülnek, ennek jelei a következők:

- A katonai lét alapértékei közül az ötfokú Likert skálán (mely az előző fejezetben bemutatásra került) való értékelés során a velük azonos kiképzésben résztvevő férfiakétól eltérő mintázatot mutattak az értékek besorolásában, azokhoz való viszonyukban:
- A biztonság és a közösségiség, a valahová tartozás, mint alapértékek a férfiak mintájánál fontosabbnak ítéltettek
- Az Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítményorientáció és a Feladat, erőpróba, kihívás kevésbé voltak fontosak számukra. A rangsorolás során a nők eltérő mintázatot mutattak mind a kiképzés elején, mind a kiképzés végén férfitársaiktól az értékekhez való viszony tekintetében. Ezek az eltérések megmutatkoztak a rangsorolás megosztottságában a férfias – katonai értékek tekintetében a kiképzés elején
- A kiképzés végén sokkal inkább előtérbe kerülnek a katonai identitás beépülésére, külső felvállalására utaló jegyek (pld: egyenruhát viselni)
- A testi élményekre szorítottság a nőknél intenzívebb, vagyis jobban megélték például a fizikai igénybevétel megterhelő mivoltát vagy a katonai felszerelés inkább férfias testalkatra tervezett jellegét
- A félelmek tekintetében a személyes szint sokkal mélyebben érintett, illetve „nőiesebb” mintázatot mutat. A nők jobban ki merik mutatni a félelmeiket, illetve vállalhatóbb számukra a fizikai sérüléstől való félelem, emellett a család fontossága, a távollét miatti veszélyeztetettsége is vállalható és a nőies működéssel összeegyeztethetőbb.

Ezek az eredmények az adatok nyers, páronkénti, helyértékenkénti összehasonlításával születtek, a statisztikai értékelés, szignifikáns elemeit az előző fejezet tartalmazza, ugyanakkor érdemes áttekintenünk ezeket a tendencia szintű változásokat

is, amelyek néhol betekintést engedhetnek a statisztikailag is szignifikáns eredmények kialakulásának hátterébe.

A fentieket látszik igazolni a következő táblázat is, ahol összehasonlítva láthatjuk a férfi és a női rangsort az értékek tekintetében. A táblázatban látható, hogy **a nők esetében egy-egy helyre több érték is besorolásra került. Ez azt jelenti, hogy már rögtön a második helyen szinte azonos mértékben sorolták fontosnak a fegyelmezettséget és a felelősséget, tehát a második helyre a nők közül a legtöbben ezt a két értéket tették.** Mélyebb statisztikai elemzés nélkül e két érték között nem volt különbség. Hasonló volt a helyzet az 5., 6., 8., 9., 10. helyen is. **Emellett látható, ha megnézzük nem az összrangsort egy-egy érték tekintetében, hanem az egyes helyértékeket, hogy ott mely értékek jelentek meg, láthatjuk azok versengését, sokszor meglepő helyeken.** Így fordulhat elő, hogy pl. a felelősség a második és a negyedik helyen is megjelenik, mint leggyakrabban az adott pozícióba sorolt érték.

<i>Kiképzés előtt férfiak</i>	<i>Kiképzés előtt nők</i>
büszkeség, becsület, életforma	büszkeség, becsület, életforma
fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak	fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak – felelősség
Felelősség	ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés
ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés	feladat, erőpróba kihívás - felelősség
feladat, erőpróba kihívás	ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés – Képviselni vmit, egyenruhát viselni
kaland, aktivitás, változatosság	Közösségiség, tartozni valahová - Kaland, aktivitás, változatosság
közösségiség, tartozni valahová	Közösségiség, tartozni valahová
Különlegesség, más, mint a civilek	ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés - Különlegesség, más, mint a civilek
	különlegesség, más, mint a civilek - biztonság

	kaland, aktivitás, változatosság - különlegesség, más, mint a civilek
--	--

18. táblázat: A férfi és női értékpreferencia összehasonlítása a kiképzés elején a nyers értékek tekintetében (készítette a szerző)

A táblázatban összehasonlítva látható, a bekerülő férfiak, illetve nők értékpreferencia sorrendje. **A különbségek háttérben részben a nemi szerepből adódó különbségek, részben az életkori sajátosságok állhatnak, hiszen a nők, mint a minta életkori átlaga is mutatja később lépnek be a szervezetbe** (kivételt képeznek ez alól az NKE hallgatók, akik azonos életkorban kerülnek a szervezetbe, nemtől függetlenül). A női nemi szerepre való szocializáció evidens módon jelentős mértékben eltér a férfitől. Abban az életkorban, ahol a nők a szervezet tagjaivá válnak ez a nemi szerep már teljesen kialakult.

A táblázat alapján szembeszökő, hogy ebben a férfias elvárásrendszerben az alkalmazkodás a férfiak számára egyszerűbb, közelebb áll a tradicionálisan férfias értékrendhez. Ezt mutatják a jól elkülönülő értékek, a letisztult értékpreferencia – sorrend, ami, mint később láthatjuk, részben megtartott. A nők esetében az „Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés” három helyen is szerepel a táblázatban, ami jelzi a női szereptől való részben idegen mivoltát, ugyanakkor a katonai szervezet számára való fontosságát.

A férfiak esetében is látható volt a kiképzés elején az értékpreferencia sorrend felállításának nehézsége. Ebből adódik, hogy az utolsó két helyen annyi érték jelent meg, hogy nem volt egyértelműen eldönthető, hogy melyik értékek is foglalják el az utolsó helyeket. Ez azt eredményezte, hogy több érték kimaradt a listáról. Mindennek háttérben megfigyelhető, hogy a kiképzés elején az egyéni értékrend még jobban érvényesül, ugyanakkor megjelenik már az elvárásoknak megfelelő beállítódás is. Az egyik kimaradt érték a „képviselni valamit, egyenruhát viselni”, ami érthető, hiszen akkor tudunk hitelesen képviselni valamit, ha már annak a szervezetnek a tagjai vagyunk.

Ha a két nemre vonatkozó sztereotípiákat, melyek részben alapját képezik ennek az értékpreferenciának, áttekintjük, a következőket láthatjuk a tradicionálisan férfiasnak tartott katonai szerep kapcsán, amelyeket a kutatók 25 ország adatai alapján gyűjtöttek össze ²⁰¹.

²⁰¹ Bem, S., L., :The measurement of psychological andogyny In: Journal of psychological consulting and clinical psychology, vol. 42., 1974 pp.: 155-162.

Férfiakhöz társított tulajdonságok	Nőkhöz társított tulajdonságok
Agresszív	Szorongó
Erős	Gyenge
Kemény	Lágy
Durva	Érzékeny
Erőtéljes	Érzélgős
Bátor	Félnk
Domináns	Függő
Nyers	Szentimentális
Komoly	Ábrándozó
Szilárd	Lágyszívű
Tekintélyelvű	Demokratikus
Agresszív	Panaszkodós
Erős	Labilis
Kemény	Szenvedélyes
Találékony	Szorongó
Szilárd	Lágy
Hűvös	Meleg

19. számú táblázat: A férfiakhöz és a nőkhöz társított tulajdonságok (Bem, hiv:182)

Láthatjuk, a táblázat alapján, hogy a férfiakhöz és a nőkhöz társított, általánosított következtetések szinte egymás ellentétpárjai, ugyanakkor, egymás kiegészítői is. A nők és a férfiak másként gondolkodnak, oldanak meg egy helyzetet, vagy problémát. Tudományosan bizonyított, hogy ennek háttérében a társadalmi meghatározottságon túl eltérő agyműködés is

fellelhető. Az evolúció során ez nem véletlenül alakult így, hiszen ha az ősközösségi társadalmak feladatmegosztására gondolunk, világosan nyomon követhető a férfias és nőies működés.

A nők esetében inkább jobb féltekei, a férfiak esetében inkább bal agyféltekei működési dominanciát tapasztalhatunk. A nők képesek mindkét agyféltekét egyformán és egy időben használni. Ennek köszönhető, hogy a nő egyszerre tud telefonon beszélni, tévét nézni, főzni, stb., egyszóval párhuzamosan végezni különböző tevékenységeket. A férfiak és a nők az agy más területeit használják, ezért különböző területeken teljesítenek jól. A férfiak jól tudnak tájékozódni, fejlett a térlátásuk, ellenben simán átsiklanak a részletek felett, agyuk csak a lényegre tárolja, azt is csak leegyszerűsítve, ami adott esetben gyorsabb döntést eredményez. A nők verbális képessége fejlettebb, érzékenyebbek a metakommunikációra, jobban értik a jeleket, illetve a beszédért felelős idegközpontot mindkét agyféltekében jobban ki tudják használni²⁰².

Tehát ezzel az eltérő biológiai és szociokulturális háttérrel kezdi meg szocializációját a katonai szerepre a két nem a katonai szervezet erősen maszkulin elvárásrendszerében. Ebből adódhat, hogy a „Különlegesség, más, mint a civilek” és a „Kaland, aktivitás, változatosság” a férfiaknál hátrébb kerül a listán. Hiszen a nők esetében az inger és aktivitáskeresés, mint érték kevésbé domináns, illetve a produktivitás lehetősége biológiailag adott, tehát nem szükséges kimagasló, különleges teljesítmény felmutatása az eléréséhez. Emellett érdekes jelenség, hogy a nők esetében is megjelenik, ez az előző fejezetben megjelenített, tesztoszteronhoz kötött személyiségjellemzők, felerősödése, ha eleve magasabb a nőtársaikhoz viszonyított tesztoszteron szintjük, ami gyakran megjelenik a férfias szakterületen, illetve beosztásban dolgozó nők esetében, valamint a versenysportolóknál²⁰³.

Silva és munkatársai a szervezetbe bekerülő fiatal nőket vizsgálták, ahol kiképzésről való gondolataikat, illetve a szervezethez való viszonyukat összegezték. A női kadétként úgy találták a kiképzés egyfajta lehetőség számukra, hogy erősek, jó képességűek és asszertívak legyenek, emellett lehetőséget ad a hagyományos női szerephez kapcsolódó negatív attitűdök lerombolására.²⁰⁴

²⁰² Jessel, D.,: Férfiagy női ész, Magyar Könyvklub, Budapest, 2001.

²⁰³ Grant, J., V., France, J., T.: Dominance and testosterone in women, In: Biological psychology, Volume 58, Issue 1, 1 September 2001, pp.: 41–47

²⁰⁴ Silva, J., M.,: "A New Generation of Women? How Female ROTC Cadets Negotiate the Tension between Masculine Military Culture and Traditional Femininity". Social Forces, 2008, 87(2) pp.: 937–960

5. 3. Az eredmények értelmezése

Összességében a nők esetében **a teljesítményhez és aktivitáshoz való viszony rendezése és újrendezése** szükséges annak érdekében, hogy a katonai értékekkel való identifikáció sikeres legyen. Mindez **előnyöket és veszélyeket egyaránt magában rejt**, hiszen ha megkérdőjelezem az adottat, az nyithat új utakat, azonban a stabilan működő rendszerben maradandó károkat okozhat. Ez látható minden, hagyományosan férfias hivatást betöltő nő esetében, ahol a felsővezetői beosztást betöltő nők körében igen gyakoriak a nőgyógyászati problémák²⁰⁵.

A pszichológiai háttér szempontjából hasonló eredményre jutottak Dimitrovsky és munkatársai²⁰⁶, akik a Bem nemi szerep kérdőív használatával mérték föl az alapkiképzésben résztvevőket, ahol azt is megkérdezték, mennyire gondolják, hogy sikeresek lesznek, illetve kérték a kiképzőket is, hogy értékeljék ebből a szempontból a résztvevőket. Eredményeik szerint a Bem kérdőívben a nemi szerepre jellemző beállítódást mutató férfiak, illetve a férfias beállítódású nők értékelték sikeresebbnek és alkalmazkodóbbnak magukat, hasonló értékelést kaptak kiképzőiktől is. Mindez a maskulin működést, illetve az ahhoz való alkalmazkodást facilitálja.

A vizsgálat részét képezte a félelmek, a pályát fenyegető tényezők feltérképezése, az azokhoz való viszony feltárása is. Az induláskor a férfiak és nők ebben a tekintetben is jelentős különbségeket mutattak, amit a következő táblázat is alátámaszt (19. számú táblázat).

²⁰⁵ Bell, C. S., Chase, S. E. : Gender in the theory and practice of educational leadership. In: Journal for a Just & Caring Education 1995, Vol. 1/2. pp.: 200-222.

²⁰⁶ Dimitrovsky, L., Singer, J., Yinon, Y., Masculine and feminine traits: Their relation to suitedness for and success in training for traditionally masculine and feminine army functions., In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol 57(5), Nov 1989, pp.: 839-847.

Férfiak kiképzés előtt:	Nők kiképzés előtt:
1. Becstelenné válni - Nem teljesített feladat, kudarc	1. Becstelenné válni
2. Sebesülés, sérülés, bénulás	2. Becstelenné válni - Megaláztatás, szégyen
3. Megaláztatás, szégyen	3. Megaláztatás, szégyen
4. Felelőtlen viselkedés	4. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése
5. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság	5. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság – A hit elvesztése a hivatásban
6. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	6. Nem teljesített feladat, kudarc - Kontrollvesztés, önuralom elvesztése
7. Felelőtlen viselkedés	7. Felelőtlen viselkedés
8. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	8. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság - Felelőtlen viselkedés
9. Sebesülés, sérülés, bénulás	9. Sebesülés, sérülés, bénulás
10. A pálya a család fölé kerekedik	10. Sebesülés, sérülés, bénulás

*20. számú táblázat: Az identitást fenyegető tényezők rangsora férfiak és nők esetén
(készítette a szerző)*

Ha ezen eredményeket is azon részeredmények alapján is végigtekintjük, hogy hogyan és mi történt az egyes helyértékekre besorolás tekintetében, s nemcsak az értékek egymáshoz viszonyított sorrendje mentén, a következőket láthatjuk: A férfiak esetében a rangsorban nem került föl a táblázatba a „Hit elvesztése a hivatásban”, vagyis sok alkalommal jelent meg a listán, de sehol sem jutott el odáig, hogy azon markáns, stabil helyet foglaljon el. Mintha az egyéni és a társas identitás vetélkedne ebben, hiszen a hit egyéni szintet érint, s a közösségi értékek rangsorában nehezen elhelyezhető. Megfigyelhető emellett, hogy a férfiak rangsorában az első helyen megosztottan szerepel a „Becstelenné válni” illetve a „Nem teljesített feladat, kudarc”. A férfi szerep erősen teljesítményorientált, ebből adódóan, ha valaki kudarcot vall, nem képes teljesíteni az a szerepében, identitásában sérül. Erre utal a két

helyen is megjelenő „Sebesülés, sérülés, bénulás”, ami fizikai szinten jelzi a teljesítőképesség károsodását.

A nők esetében a teljesítményre, teljesítménykárosodásra utaló értékek hátrébb kerülnek a rangsorban. A személyes szint jobban érvényesül, amit az is mutat, hogy a „Megaláztatás, szégyen”, illetve Kontrollvesztés, önuralom elvesztése”, „A hit elvesztése a hivatásban” értékek a rangsorban előkelő helyet foglalnak el a „Becsteleenné válni” érték mellett, ami egyéni és közösségi szinteket egyaránt érint.

A következő táblázatban láthatjuk, mindez hogyan változik, alakul a kiképzés végére (20. számú táblázat).

Férfiak alapkiképzés után:	Nők alapkiképzés után:
1. büszkeség, becsület, életforma	1. büszkeség, becsület, életforma
2. fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak	2. fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak
3. Kaland, aktivitás, változatosság	3. Feladat, erőpróba, kihívás – különlegesség
4. Különlegesség, más, mint a civilek	4. Közösségiség, tartozni v. hová
5. Felelősség	5. Képviselni vmit, egyenruhát viselni
6. Biztonság	6. Kaland, aktivitás, változatosság
7. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés	7. Biztonság
8. Feladat, erőpróba, kihívás	8. Felelősség
9. Közösségiség, tartozni v. hová	9. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés
10. Képviselni vmit, egyenruhát viselni	10. Feladat, erőpróba, kihívás - Különlegesség

21. számú táblázat: A férfiak és nők értékpreferenciája a kiképzés végén (készítette a szerző)

Mivel az eredmények nemek közötti összegzett összehasonlítása az előző fejezetben megtörtént, így erre jelen fejezetben nem térek ki részletesebben.

A nők esetében a „Közösségiség, tartozni valahová” a listán a férfiaknál előrébb került. A nők ebből a szempontból előnyösebb helyzetben vannak, jobban merik alkalmazni a társas támaszt. Emellett a teljesítmény önmagában nem lesz érték, valamilyen célhoz kell, hogy

kapcsolódjon, valamilyen cél érdekében kell, hogy történjen. Ezért a „Képviselni valamit, egyenruhát viselni” érték is előbb jelenik meg a listán, hiszen az a közösségi lét kifelé, más közösségek felé való vállalását is jelenti. A „felelősség” a férfiakénál hátrébb szerepel a listán, a kiképzés végére, ezt részben az is magyarázhatja, ha a közösségi értékekkel történik meg az azonosulás, akkor az egyéni felelősség értelemszerűen háttérbe szorul. Ugyanakkor a nők nemi szerepükből és szocializációjukból adódóan elfogadóbbak az erősen hierarchikus rendszerrel szemben, kevésbé jelenik meg a rivalizáció, versengő tendencia.

A „kaland, aktivitás, változatosság” a listán később jelenik meg a férfiaknál, ahol rögtön a harmadik helyen szerepel, hiszen számukra ez egyben a férfi szerepbe való beavatás rítusa is. A nők esetében ez a beavatás inkább „feladat, erőpróba, kihívás”, a „különlegesség, más, mint a civilek” érzéséhez vezet. Ez az érték két alakommal is megjelenik a nők listáján, a „Feladat, erőpróba, kihívás” értékkel együttesen, mindkét helyen.

Ha a nők értékeit a saját korábbi mintájukkal hasonlítjuk össze, a következő változásokat észlelhetjük (22. számú táblázat):

Nők alapkiképzés előtt:	Nők alapkiképzés után:
1. Büszkeség, becsület, életforma	1. Büszkeség, becsület, életforma
2. Fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak - felelősség	2. Fegyelmezettség, megfelelés az elvárásoknak
3. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés	3. Feladat, erőpróba, kihívás – különlegesség
4. feladat, erőpróba kihívás - felelősség	4. Közösségiség, tartozni v. hová
5. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés – Képviselni vmit, egyenruhát viselni	5. Képviselni vmit, egyenruhát viselni
6. Közösségiség, tartozni valahová - Kaland, aktivitás, változatosság	6. Kaland, aktivitás, változatosság
7. Közösségiség, tartozni valahová	7. Biztonság
8. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, teljesítmény alapján való mérés - Különlegesség, más, mint a civilek	8. Felelősség
9. Különlegesség, más, mint a civilek – Biztonság	9. Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés
10. Kaland, aktivitás, változatosság - Különlegesség, más, mint a civilek	10. Feladat, erőpróba, kihívás - Különlegesség

22. számú táblázat: A nők értékeinek összehasonlító táblázata (készítette a szerző)

Korábbi sorrendhez képest a „Feladat, erőpróba, kihívás”, „Különlegesség, más, mint a civilek”, „Közösségiség, tartozni valahová”, „Képviselni valamit, egyenruhát viselni”, „Biztonság”, és a „Felelősség” értékek mutatnak markáns változást a listán elfoglalt pozíciójukban, illetve megfigyelhető az értékek sorrendjének letisztultabb mivolta. A jelzett értékek mindegyike legalább két hellyel mozdul el korábbi pozíciójához képest. A „Biztonság” érték előrébb került, jelezve, hogy a vállalt kockázat biztonságot is jelent, amit az

új hivatás, illetve a szervezet biztosít. Az egyéni felelősség a kiinduló állapothoz képest hátrébb kerül, ugyanakkor, mint majd láthatjuk, a félelmek, az identitást veszélyeztető tényezők közül kiemelkedő szereppel bír. A biztonság érték tekintetében pedig az is elmondható, hogy a nők esetében a munkahely biztonsága kiemelten fontos. Ugyanakkor az egyenruha viselése is vállalhatóvá válik.

Ha az identitást fenyegető tényezőket vesszük górcső alá, a következőket láthatjuk a kiképzés végén nők és férfiak között (23. számú táblázat):

Férfiak alapkiképzés után:	Nők alapkiképzés után:
Feleslegesség érzés, feladat hiánya	Kontrolvesztés, önuralom elvesztése - Felelőtlen viselkedés
Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	Sebesülés, sérülés, bénulás
Fegyelmezetlenség, szervezetenlenség, puhányság	Megaláztatás, szégyen - Sebesülés, sérülés, bénulás
Felelőtlen viselkedés	A hit elvesztése a pályában, hivatásban
Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	Becstelenné válni - Feleslegesség érzés, feladat hiánya
Felelőtlen viselkedés	Fegyelmezetlenség, szervezetenlenség, puhányság - Megaláztatás, szégyen - A hit elvesztése a pályában, hivatásban
Kontrolvesztés, önuralom elvesztése	Kontrolvesztés, önuralom elvesztése
Sebesülés, sérülés, bénulás	Felelőtlen viselkedés
A pálya a család fölé kerekedik	A pálya a család fölé kerekedik
	Kontrolvesztés, önuralom elvesztése - Sebesülés, sérülés, bénulás

23. számú táblázat: Férfiak és nők összehasonlító táblázata az identitást fenyegető tényezők tekintetében a kiképzés végén (készítette a szerző)

A férfiak esetében az utolsó helyen több érték is megjelent, azonos súllyal, ami jelzi az egyéni színezet megjelenését a lista utolsó helyén. Náluk nem kapott helyet a listán egy másik, szintén erősen egyéni színezetű tényező a „A hit elvesztése a hivatásban”, viszont az

erősen jelen lévő feladattudat a félelmek, veszélyeztető tényezők szempontjából is kiemelt helyet foglal el.

A nők esetében a félelmek, veszélyeztető tényezők listáján az egyénibb, személyes színezettel bíró értékek, élmények kerülnek előtérbe. A „Sebesülés, sérülés, bénulás” három helyen is szerepel, akár csak a „Kontrollvesztés, önuralom elvesztése”. Az előbbi esetében elmondható, hogy a nők más jellegű fizikai terheléshez vannak szokva, emellett a férfiakra optimalizált kiképzés esetükben mélyebb, ösztönösebb a szó szoros értelmében húsbavágó szintet érint. Ha nem vállalnák ezt a kiképzést, valószínűleg soha nem találkozoznának ilyen jellegű megterheléssel, élményekkel, csak egészen ritka sportok vagy más férfias foglalkozások esetében. Az utóbbi tekintetében pedig elmondható, hogy az érzelmek nyílt kifejezése, vállalása a nők esetében elfogadható, de a katonás közegben nehezen kezelhető, attól idegen. A kontrollfunkciók fokozottan kell, hogy működjenek. Mindez a nőkben fokozott figyelmet vált ki saját viselkedésükre vonatkozóan, hiszen a női nemi szereppel ellentétes elvárásoknak kell megfelelniük. Ha kudarcot vallanak, az igazolná az ősi hiedelmet, hogy a katonai pálya kizárólagosan férfiak számára áll nyitva, ha jól sikerül működniük ebben a helyzetben, az nagyobb elismerést vált ki, mint egy férfi esetében. A kiképzők beszámolói szerint gyakran állítják a jól teljesítő nőket követendő példaként a társaik elé, hiszen ez esetükben sokkal nagyobb erőfeszítésbe kerül, mint a férfiaknál. Emellett elmondható, hogy az integráció még mindig nehéz és nehezen kivitelezhető folyamat.

Erre utal Remmington vizsgálata is, amit rendőrnők körében végzett, ahol a nőies azonosulási minta hiányában a pályaidentifikáció a férfias magatartás, viselkedés mentén történik meg, ami esetenként disszonanciát vált ki a környezetből.²⁰⁷ Egy-egy szervezettel, illetve beosztással kapcsolatban, amely dominánsan maszkulin jellegű működésében és elvárásaiban, az külső környezetében is megjeleníti a nemi sztereotípiákat, ami a katonanők esetében azt is jelenti, hogy a szervezeten kívüli szociális környezetük is férfias viselkedést feltételez és vár el tőlük²⁰⁸.

Az 23. számú táblázatban a nők változását szemlélteti az identitást veszélyeztető tényezők tekintetében a kiképzés elején, illetve végén.

²⁰⁷ Remmington, P., W.: Women in the police: Integration or separation?, In: Qualitative Sociology Summer 1983, Volume 6, Issue 2, pp 118-135

²⁰⁸ Williams, C., L.: Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations, University of California Press, Los Angeles, 1991.

Nők alapkiképzés előtt:	Nők alapkiképzés után:
1.Becstelenné válni	1.Kontrollvesztés, önuralom elvesztése - Felelőtlen viselkedés
2.Becstelenné válni - Megaláztatás, szégyen	2.Sebesülés, sérülés, bénulás
3.Megaláztatás, szégyen	3.Megaláztatás, szégyen - Sebesülés, sérülés, bénulás
4.Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	4.A hit elvesztése a pályában, hivatásban
5.Fegyelmezetlenség, szervezatlenség, puhányság – A hit elvesztése a hivatásban	5.Becstelenné válni - Feleslegesség érzés, feladat hiánya
6.Nem teljesített feladat, kudarc - Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	6.Fegyelmezetlenség, szervezatlenség, puhányság - Megaláztatás, szégyen - A hit elvesztése a pályában, hivatásban
7.Felelőtlen viselkedés	7. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése
8.Fegyelmezetlenség, szervezatlenség, puhányság - Felelőtlen viselkedés	8.Felelőtlen viselkedés
9.Sebesülés, sérülés, bénulás	9.A pálya a család fölé kerekedik
10.Sebesülés, sérülés, bénulás	10.Kontrollvesztés, önuralom elvesztése - Sebesülés, sérülés, bénulás

24. számú táblázat: A nők értékpreferencia sorrendjének összehasonlító táblázata a kiképzés elején, illetve végén.(készítette a szerző)

Ahogy már a férfiakkal történő összehasonlítás során megállapításra került, a „Kontrollvesztés, önuralom elvesztése” kiemelt szerepet kap (a táblázatban kiemelten jelölve az erőteljes változást mutató értékek). Míg a képzés elején azok a veszélyeztető tényezők voltak hangsúlyosak, amik a civil életben is, a hivatástól függetlenül identitást veszélyeztető tényezőként lépnének fel, addig a kiképzés végére a katonai hivatást és feladatot veszélyeztető tényezők kerülnek előtérbe.

Megjelenik az erősödő feladatorientációból fakadóan a „Feleslegesség érzés, feladat hiánya” érték, ami a kiképzés elején nem kapott stabil helyet a rangsorban. Emellett szintén stabil pozícióval, új helyen lép be „a pálya a család fölé kerekedik” tényező, ugyanis a kiképzés során a résztvevők, különösen a nők megélik, hogy minden más szerepük a

magánéletben háttérbe szorul, kevésbé ellátható, mint egy civil foglalkozás esetében. Ez a szembesülés felvetheti a pályaelhagyás veszélyét is, hiszen a női szerepeknek immanens része az anyaszerep.

A „Feelőtlen viselkedés”, mint veszélyeztető tényező hat hellyel kerül előrébb a listán, annak legelső helyén, megosztott pozícióval jelenik meg. A felelősség megélése fegyver viselése esetén, különösen műveleti területen, ahol esetenként élet-halál kérdésében kell döntenet, fokozott. A férfiak esetében a katonás játékok már kora gyerekkortól jelen vannak, akárcsak a fegyver, mint játékszer. **A nők esetében, felnőttkorban ez a fokozott felelősség megéléssel jelenhet meg, nem abban a játékos formában, mint elsőként a férfivá érő fiúknál.**

Az izraeli haderőben az alapkiképzésbe kerülő nők vizsgálata során úgy találták a nők saját elképzelése a nők foglalkozásban betöltött szerepéről alkotott elképzelése és a kiképzéssel kapcsolatos diszskomfort érzés nagymértékű korrelációt mutatott a teljesítménnyel és a társak és a kiképzők által adott értékeléssel. **Tehát a nő beállítódása kulcsfontosságú az eredményesség szempontjából.**²⁰⁹

Mint ahogyan a 25. számú táblázat egyoldalúsága is mutatja a férfiak és a nők között nem volt szignifikáns különbség a katonai lét hangulati, érzelmi elemét megjelenítő dalok, szólások tekintetében. Ami arra is utal, hogy a megélés, az érzés, a hangulat lehet azonos a két nem között azonos helyzetben, ami különbözővé teszi, az az értelmezési keret, amit a két nem különböző szocializációjából, élethelyzetéből hozzátesz. Emellett a különbség a civil élethez képest mindkét nem esetében megjelenik, megfigyelhető, azonban a két nem esetében eltérő a viszonyítási alap, ezért más lesz a különbség és a változás is. Ugyanakkor a nemzetközi kutatási eredmények tükrében jelezzi a hangulati stabilitást is, am a sikeres kiképzés záloga.

²⁰⁹ Milgram, N., A., Pinchas, G., Ronen, Y., : Prediction of performance in basic training of women soldiers. In: Psychological reports: volume 62, issue, 1988 April pp. 369-370.

„Angyalbőrben minden kicsit más”
„Ha húzza a vállad a málhazsák, hát ne keseredj el jó barát”
„Akkor csak ballag a katona, még ő se tudja hova...”
„Jókedvű a honvéd, jókedvű a honvéd, harsog a nótája...”

25. számú táblázat: A kiképzés hangulati elemét megjelenítő dalok, szólások (készítette a szerző)

5. 4 Összegzés

A nők a katonai szervezetbe belépve nagy kihívással néznek szembe. A szervezet elvárásrendszere tradicionálisan férfias, ami a női szerepre történő szocializációt követően sokkal nehezebben integrálható, mint a szervezetbe belépő férfiak esetében. Ez a folyamat már az alapkiképzéstől megfigyelhető, ahol a katonai pályaidentitás formálása megkezdődik. **A nők esetében az azonosulás a közösség oldaláról indul meg, s a közösség tagjaként annak alapértékei is elfogadhatóvá válnak, tehát a társas identitás kiemelten fontos számukra. Esetükben szükséges a teljesítményhez való viszony rendezése és újrendezése, ami pozitívumot és negatívumot egyaránt rejthet magában.** Tehát a cél egyfajta egyensúlyi állapot kialakítása, amelyben a női identitás megőrzése mellett kaphat szerepet a férfias szakmai identitás kialakítása, amivel az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhat. A következő fejezetben ez a szervezeti integráció az alapkiképzést követően az egyes alakulattípusok szintjén kerül nyomonkövetésre.

Az itt talált eredmények közül **kiemelném a nők esetében a feladatorientációhoz, teljesítményhez való viszony változását, mely az értékek szempontjából mind a pozitív, mind a negatív oldalon ezen elemzés révén is nagyobb hangsúlyt kapott.** Ez, mivel a nőies működés szempontjából a teljesítmény szerepe nem elsődleges, így mindenképpen az alkalmazkodás jelének tekinthető. Ugyanakkor elmondható, hogy a teljesítmény, az önindította aktivitás növekedésével hosszabb távon biológiai változások is megindulnak,

akárcsak a versenysportoló nők esetében, a tesztoszteron szintje, aránya emelkedik nőkben is, mely megfelelően ellensúlyos működés nélkül komoly problémákat is okozhat mind pszichés, viselkedéses, mind élettani szinten.

Hasonlóan kiemelésre érdemes a felelősséghez való viszony eltérő mivolta férfiak és nők esetében. A nőknél a katonás viselkedés játékos jellege nincs jelen gyermekkortól, sőt a **nyílt agresszió, mely a fiúk – férfiak esetében mind verbálisan, mind viselkedéses szinten a versengéssel együtt jelen van, elutasított.** Ebből adódóan ennek elvárt alkalmazásakor **annak megélése, a tettek súlyával és következményeivel együtt hangsúlyosabb és érzelmi szempontból idegenebb lesz.**

Szintén fontos a félelmek oldalán megjelenő a család fontosságának háttérbe szorulása, mely a nők esetében egyrészt életkorból, másrészt a nőies működésből adódóan kiemelt jelentőséggel bír. A család adhatja a leginkább intenzív érzelmi támogatást, emellett itt élhető meg elsődleges a női és anyai szerep is. **Ez a későbbi vizsgálatok során is láthatóan komoly befolyással fog bírni a pályán való működésre.**

Az eredmények tükrében **a második hipotézisem is igazolást nyert,** ami szerint a férfiak és nők esetében eltérő lesz a pálya identifikációt segítő alapértékeihez való viszony (lásd 16., 20., 22. számú táblázat). A nemi különbségek a szakirodalmi adatok fényében a pályaszocializáció folyamatában is megmutatkoznak, melyre a kiképzés során fokozott figyelmet szükséges fordítani.

6. A katonanők pályaszocializációjának, beilleszkedésének, alkalmazkodásának jellegzetességei és kiemelt megnyilvánulási területei a különböző alakulattípusok esetében

A katonanők a világ különböző hadseregeiben, fegyveres erőiben egyre nagyobb létszámban, arányban vannak jelen, egyre több feladatkörben teljesítenek férfitársaikhoz hasonlóan szolgálatot²¹⁰. A US Army 2013. januárjától a katonanők aktív harci műveletekben való részvételét is engedélyezte²¹¹. A Magyar Honvédség esetében a katonanők minden alakulat típus esetében képviseltetik magukat, azonban a feladat jellegéből adódóan ez eltérő alkalmazkodási stratégiát igényel tőlük és a megszokott nőies működésük eltérő mértékű átalakítását követeli.

6. 1. A vizsgálat

Az alkalmazkodási folyamat, pályaszocializáció vizsgálatára, a folyamat kulcspontjainak felmérésére **fókuszcsoporthoz tartozó vizsgálatot** végeztünk minden alakulattípus esetében, a Magyar Honvédség katonanőinél, illetve egy-egy vegyes csoportot alkottunk ahol az egyikben minden alakulat típus képviseltette magát nemre való tekintet nélkül a vezetői állományból (ők hogyan látják katonanői beosztottaik helyzetét), valamint egy kizárólag férfiakból álló csoportot hoztunk minden alakulat típus tagjainak részvételével. A csoportok tehát a következő módon alakultak:

- I. Vezetői csoport
- II. Férfi csoport
- III. Női kiszolgáló – támogató csoport
- IV. Női harci támogató csoport

²¹⁰Bolgár, J., Kecskeméthy, K., Nőket a hadseregbe?! Hadtudomány, IX. évf., 3. szám, pp. 25-33, 2001.

²¹¹<http://www.origo.hu/nagyvilag/20130124-a-frontvonalon-is-beveti-a-noket-az-egyesult-allamok.html> (letöltve: 2013. augusztus 25.)

V. Női harcoló alakulati csoport

A fókuszcsoportok esetében, kétfős csoportvezetéssel azt a kérdést jártuk körbe, az adott alakulattípusnál, melyek azok a kérdéskörök, esetleg problémák kerültek megvitatásra, áttekintésre, amik speciálisan a katonanőket érintik, illetve a katonai szervezet férfi és női tagjai közötti működésbeli különbségeket valamilyen módon reprezentálják. Egy-egy csoport a Magyar Honvédség tekintetében reprezentatív mintát képzett, maximálisan 20 főből állt, összesen 98 fő vett részt a vizsgálatban. Az összegyűjtött témaköröket, felmerülő konkrét helyzeteket a csoport végén, közösen a csoporttagokkal áttekintettük, s közösen hoztunk döntést, mi kerüljön be véglegesen a kutatás anyagába, mi az, ami valóban nem egyedi eset, hanem tendencia szinten van jelen, s a katonanők helyzetét reprezentálja. Ezt követően egy pszichológus szakmai csoport áttekintette az előzetes eredményeket, s megtörtént az így kapott tartalmak, kvantitatív és kvalitatív elemzése. Ennek során az egyes tartalmak előfordulási gyakorisága, illetve a szervezet és az adott reprezentatív csoport számára való fontossága is értékelésre került. A fókuszcsoportok segítségével nyomonkövethetővé válik a katonai pályaszocializációs folyamat²¹², annak katonai alapkiképzést követő szakasza, az egyes alakulattípusok szintjén megjelenő, a feladatkörnek megfelelő eltérő elvárásrendszer, illetve a hozzá való alkalmazkodás.

Az első két csoport esetében azok jellege, összehasonlítása - az azonos kutatási koncepció mellett is - kissé eltérő elemzést igényel, melyek külön fejezetként kerülnek megjelenítésre. Az első csoport esetében ennek oka egyrészt a vezetői beosztás, amely más szemszögből értékeli a katonanők helyzetét, mint beosztottakét, másrészt a csoport nemi szempontból vegyes mivolta, ami a felek egymás előtti megnyilvánulásait és témaválasztását egyaránt jelentős mértékben befolyásolja.

Hasonlóak az indokok a II. csoport esetében is, ahol a kizárólagosan férfiakból történt az összeállítás. **A nőkhöz, a nők helyzetéhez, katonai szervezetben való működésükhöz kapcsolódó viszony megítélése és ezen vélemény kinyilvánítása teljesen más lesz egy tisztán férfias közegben.** A külön történő elemzés emellett lehetővé teszi a homogén női csoportokkal való összehasonlítást is.

²¹² Szabó, I., Bevezetés a szociálpszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994

6. 2. Eredmények

A vezetői csoportban (melyben minden alakulattípus vezetői képviseltették magukat, akiknek női beosztottjai vannak) a következő eredmények születtek:

Erősen hangsúlyos (sok választásban megjelent)

- a civil érintkezés szabályai, a férfi női érintkezésre vonatkozóan (udvariasság), szemben a katonai érintkezési szabályokkal
- az alakulatok szintjén egységes követelmények hiánya (különböző alakulat, különböző katonai követelményrendszer)
- hadrafoghatóság különbözősége a két nem esetében
- nemi szereppel való visszaélés
- a nemek szintjén megkülönböztetett munkamegosztás
- előmeneteli lehetőség, karrierépítés különbözősége a nemek szintjén

Hangsúlyos (több választásban hangsúlyt kapott)

- a női kolléga, beosztott, mint feszültségevezető felület, bűnbak jelenik meg
- a két nem eltérő kommunikációs stílusa, ami félreértésekhez vezet
- családi, női, anyai és katonai szerepek összeegyeztethetőségének nehézsége
- a nőiesség, mint akadályozó tényező (intenzív reakciók mellett)
- általánosítás egy példából
- eltérő munkateljesítmény – értékelés
- előítélet
- férfias működés elvárása

További fontos tartalmak:

- felelősségre vonás mértékének és módjának különbözősége a két nem esetében
- rendszerességhez való viszony különbözősége a két nem esetében
- női szerepben való megerősítés
- egyenruha felvétele, mint férfiruházat (férfiassá tesz, illetve eltérő nemi, testalkati sajátosságokat figyelmen kívül hagyó szabás miatt kényelmetlen)
- párhuzamos feladatvégrehajtás
- baráti stílus túlértékelése a férfiak részéről
- autoritáshoz való viszony különbözősége a két nem esetében
- női vezető nehéz helyzete

6.3. Az eredmények értelmezése

Ez a csoport a további vizsgálatok egyfajta elővizsgálatának is tekinthető, ahol a katonanőkkel kapcsolatos tartalmak és felfogás áttekintésre került. A leghangsúlyosabban, mint az eltérő működés egyik megjelenési felülete „a civil érintkezés szabályai, a férfi női érintkezésre vonatkozóan (udvariasság), szemben a katonai érintkezési szabályokkal” érvényesült. Ez egyfajta jelzés is arra vonatkozóan, hogy a katonai pályaszocializáció során részben felülírásra kerül a nemi szerepben történő szocializáció. Ez egyfajta zavart kelthet a viselkedésben, hiszen a férfi – női szerepre, viselkedésre történő szocializáció gyakorlatilag születéstől fogva, sőt a babavárás időszakától jelen van az egyén életében, míg a katonai pályaszocializáció csupán a fiatal felnőtt korban jelenik meg az egyén életében²¹³.

Tehát férfi és női katona esetében rendkívül nehéz egyfajta kényes egyensúly kialakítása, ahol a kétfajta szocializáció egyszerre van jelen. Mindezt tovább nehezítheti, torzíthatja, ha vonzalom, vagy annak szándékos kerülése van jelen a helyzetben. Gyakran a szigorú le szabályozottság sem javítja, inkább merevvé, rugalmatlanabbá teszi. A félreértések alapja leggyakrabban a non-verbális kommunikációban rejlik, ami a pillanatnyi zavart jelezve mindkét fél esetében befolyásolja a további kommunikációt mind rövid, mind hosszútávon. Ezek a kommunikációs torzulások elvezethetnek esetenként több másik, szintén ebben a csoportban megjelenő tartalmi elemhez, melyek közül a legdurvább torzítás esetén a „nemi szereppel való visszaélés” jelenik meg.

²¹³ Balázs, B., Nemi sztereotípiák - a szubtípusok szociális értékelése. In: Alkalmazott pszichológia. 2 évf., 1. szám pp. 27-42., 2000

Szintén egyfajta átfedést mutat a hangsúlyos elemek kategóriájából a „a nőiesség, mint akadályozó tényező (intenzív reakciók rá)”, ahol a reakciók a nemi alapszocializáció irányában mutatnak eltolódást, illetve a „a férfias működés elvárása”, ahol viszont a katonai pályaszocializáció szerepe lesz túlzottan hangsúlyos. A férfi nemi szerephez és alapszocializáció elemeihez több szempontból lényegesen közelebb állnak a katonai alapszocializáció elemei, ezért azok a személyiségbe könnyebben válnak integrálhatóvá.

Az erősen hangsúlyos elemek közül kiemelt figyelmet érdemel „az alakulatok szintjén egységes követelmények hiánya (különböző alakulat, különböző katonai követelményrendszer)” tartalmi elem. Az egyes alakulattípusok, feladatuk jellegéből adódóan, eltérő viselkedésmintát várnak el mind férfi, mind női tagjaiktól. Az egyes alakulatok érintkezésekor ez esetenként kommunikációs zavart, szélsőséges esetben akár visszatetszést is kelthet. Ilyen esetekben az oktulajdonítás során sokszor nem az alakulatnál történő szocializációs folyamat eltéréseire történik, hanem a nemi különbségekre. Emellett már az alap kiképzés is nehezített, hiszen más lesz az elvárás más alakulatnál az odakerülő katonával szemben. Ezek a különbségek missziók és alakulatváltás esetén szintén jelentkezhetnek.

Szintén erősen hangsúlyos elemként jelenik meg a „hadrafoghatóság különbözősége a két nem esetében” ez a tartalom több szempontból is megjelenik, részelemeire bomlik a későbbi tartalmakban. Egyrészt megjelenik a „családi, női, anyai és katonai szerepek összeegyeztethetőségének nehézsége”, illetve mindez hosszútávon másként hat az előmenetelre, a teljesítmény értékelésére is („eltérő munkateljesítmény – értékelés”), valamint a napi szintű munkamegosztásra („a nemek szintjén megkülönböztetett munkamegosztás”, „előmeneteli lehetőség, karrierépítés különbözősége a nemek szintjén”). Szélsőséges esetekben mind a pozitív, mind a negatív diszkrimináció egyaránt megjelenhetnek.

A „több választásban hangsúlyt kapó” tartalmak személyesebb, indulattelibb helyzeteket jelenítenek meg. Több tartalom pedig, mint korábban jelzésre került, egyfajta részletezése, pontosítása korábbi tartalmaknak, azok egy-egy kiemelt területét jeleníti meg. Az elsőként ebben a csoportban megjelenített tartalmak közül a „női kolléga, beosztott, mint feszültségvezető felület, bűnbak jelenik meg” kiemelkedő. Egy erősen férfias közegben egy katonanő pusztán fizikai megjelenése is értelmezhető provokációként. A legtöbb nyelvben a katona szó egyértelműen a férfi nemhez kapcsolható, a női katonákra külön kifejezést, megjelölést kell alkalmazni. Tehát egy feszültségteli helyzetben a pusztán jelenlét is korábbi tisztázatlan személyes érzéseket hozhat felszínre.

Szintén fontos és hangsúlyos tartalom a „a két nem eltérő kommunikációs stílusa, ami félreértésekhez vezet”. A katonai szervezet tagjai mindennapi életükben, párkapcsolatukban is megélik a két nem eltérő kommunikációjából adódó nehézségeket, de a szervezeten belül, ahol az egyértelmű és célirányos kommunikáció kiemelt hangsúlyt kap, ott ezek a nehézségek fokozottan jelentkezhetnek.

Mivel a katonai szervezetben a férfiak lényegesen nagyobb arányban vannak jelen, így egy-egy területen a nők megjelenése akár kuriózum számba is mehet. Ezekből a helyzetekből az is adódhat, hogy a jelenlévő katonanő, mint egyén háttérbe szorul, s a közösség számára akár pozitív, akár negatív értelemben ő lesz „a katonanő”. Ezt jelzi az „általánosítás egy példából” tartalom megjelenése. Ezt követően az a beállítódás és azok az elvárások, amik vele kapcsolatban megjelentek, az összes a közösségbe belépő többi katonanőt érinteni fogják. Megjelenhetnek ezt követően vagy beállítódástól függően akár ezt megelőzően is az előítéletek („előítélet”)²¹⁴, amivel a katonanőnek meg kell küzdenie a kisebb vagy nagyobb közösség tagjaként, saját működésétől, beállítódásától függetlenül.

A „További fontos tartalmak” csoportba azok a tartalmak kerültek, melyek egyedi megjelenést mutattak, de a katonanők működése szempontjából fontos tényezőket vetettek föl. Az egyik ilyen, máshol átfedés szintjén, részben sem megjelenő tartalom az egyenruha kérdésköre („egyenruha felvétele, mint férfiruházat - férfiasá tesz, illetve kényelmetlen, más testalkat”), a másik pedig a női vezetők speciális helyzete („női vezető nehéz helyzete”), illetve az autoritáshoz való viszony eltérései a két nem esetében („autoritáshoz való viszony különbözősége a két nem esetében”).

Az egyenruha felvételével, különösen igaz ez a gyakorlóöltözetre, a katonanők testi élmény szintjén is megélik katonai mivoltukat, a rájuk adott külső reakciók révén pedig a környezet is erre erősít rá. A Magyar Honvédségben rendszeresített gyakorlóöltözet egyértelműen a férfi testalkatot követi. Annak viselése a nők esetében ambivalenciát eredményez, mert megváltoztatja a mozgást, testképet, mindezek révén a viselkedést. A katonanők egy része arról is beszámol, hogy az egyenruha felvételével önmagán lényegesen férfiasabb mozgást és viselkedést tapasztalt, mint civil öltözetben.

A női vezetők helyzete egy alapvetően maszkulin szervezeti kultúrában rendkívül speciális²¹⁵. Az elvárások, s ennek eredményeként a viselkedés is gyakran maszkulin lesz. Megjelenhetnek az előítéletek, a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák, különösen igaz mindez a

²¹⁴ Túri, V., Az előítéletek és sztereotípiák megjelenése a katonanők életében, In.: Hadtudományi Szemle, 2. évf., 3. szám, pp. 101-111, 2009

²¹⁵ Eagly, Alice H., Carli, Linda L., Nők a vezetés útvesztőjében, Harvard Business Review, 9-10(12.-1.), pp. 16-27., 2007

női vezetőre, férfi beosztottakkal. Az eltérő kommunikációt, a nők hagyományosan férfiakétól érzelmeiben gazdagabb beállítódását a szervezet nehezen tolerálja, esetenként ezek a különbségek azok eltérő jellege miatt felnagyításra kerülhetnek.

Fontos kérdésként jelentkeznek az autoritáshoz való viszony eltérései a két nem esetében²¹⁶. Nagyon gyakran ez abban nyilvánul meg, hogy a férfi feletteshez, vezetőhöz másként viszonyulnak, mint férfi kollégáik. Erre jó alapot képeznek a koragyerekkori élmények és nemi – szerep szocializáció, ahol az apa, mint autoritás, illetve a hozzá fűződő viszony, befolyásolni fogja a későbbi autoritáshoz való viszonyt az élet folyamán. Természetesen ennek a viszonyrendszernek az alapkövei férfiak esetében is gyermekkorban kerülnek letételre. A viszonyrendszert tovább árnyalja a már többször említett, a két nem esetében eltérő kommunikáció, illetve az arra való reakciók.

A további csoportok esetében ezek a tartalmak, illetve azok valamilyen eleme a következő hangsúllyal és minőségben jelenik meg. Ez utóbbiak miatt a táblázatokban néhány példa is felsorolásra került, a tartalom jobb szemléltetése érdekében:

Rangsor	Szemponatok	Gyakoriság
1.	Fizikai alkalmasság , teljesítmény különbségei (eltérő elvárások) - Alkalmasság hiánya	9
	Nőiességgel való élés- és visszaélés (szervezeten belüli előrelépés, pozitív diszkrimináció a nőkkel szemben: - képzések, -kapcsolati háló) - Parancsnoki megkülönböztetés , hozzáállás (teljesítményértékelés)	9
2.	Hangulati élet váltakozása; Fokozott érzékenység (érzelmelek fokozottabb kifejezése)	8
3.	Katonai szervezethez nem illő öltözködési elemek: öltözet, ékszer, nőiesség vs. katonai viselet (körletrend, bugyi pénz)	7
	Női/anyai vs. katonai szerep (gyermek körüli teendők ellátása, magánéleti szerep vs. szervezeti szerep) - Szervezettel szembeni elvárások, illetve elköteleződés	7
4.	Kommunikációs nehézségek (odafigyelés egymásra) Kíváncsiság, érdeklődés (miérték?) - Problémafókusz eltérő megoldásmódok (leegyszerűsítés vs. túlkombinálás)	6
5.	Nincs tisztázva a helyük és szerepük a rendszeren belül	4
	Nők közötti feszültségek , konfliktusok (ffi egyensúly szerepe, konfliktusok eltérő kezelése)	4

²¹⁶ Horkheimer, M., Fromm, E., Marcuse, H.,: Studien über Autorität und Familie In:Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung. 2. Auflage, pp. 77-135, 1987

6.	Párkapcsolat a munkahelyen (Hogyan kezeljem az új kapcsolatot, előnyök hátrányok ebből eredően)	3
----	--	---

26. számú táblázat: A férfi csoport eredményei (készítette a szerző)

Az 25. számú összefoglaló táblázat szerint tehát a férfi csoportban elsődlegesen a két nem közötti eltérő kommunikáció és érzelmkifejezés kapja a legnagyobb hangsúlyt. Ami kapcsán az eltéréseket fokozottabban megélik a szervezet férfi tagjai. A kizárólagosan férfiakból álló csoport, vagy közösség esetében az eltérő nemi-szerep szocializációból adódó eltérő viselkedésmintázat, illetve annak ütközése a katonai pályaszocializáció során kialakított viselkedésmintázattal, valamint a női nemi-szerep szocializációból adódó működés az (pl.: iroda otthonossá tétele személyes tárgyakkal, színes függönyökkel), ami mentén a konfliktusok, eltérések leginkább megnyilvánulnak.

Érdekes momentuma ennek a pozitív diszkrimináció megemlézése, miközben annak kialakulásához, megjelenéséhez elengedhetetlenül szükséges a másik fél aktív részvétele. Meglepő motívumként jelentkezik az eltérő fizikai alkalmasság nehezményezése – ugyanakkor a nemi különbségekhez kapcsolódó eltérő elvárások rendezetben szabályozottak – , hiszen még a sportolók esetében is figyelembe veszik a nemek közötti eltérő fizikai adottságokat. Ugyanakkor az is elmondható, hogy Nevo az izraeli haderőben végzett élettörténeti adatok elemzésével összefüggést talált mindkét nem esetében a katonai pályán való sikerességgel, amit az elért rendfokozattal mért.²¹⁷ Az egyik ilyen adat a sporthoz való viszony volt, ami logikus módon a fizikális állapot fontossága irányában mozdít el.

²¹⁷ Nevo, B., Using biographical information to predict success of men and women in the army, In: Journal of Applied Psychology, Vol 61(1), Feb 1976, pp.:106-108

6.4. Alakulattípus szerinti elemzés

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	Nők katonaként való elfogadása és előmeneteli lehetősége kevesebb – a nők nemi szerepükre történő visszaszorítása Magas végzettség –alacsony rendfokozat; Azonos rendfokozat vs. beosztásbeli különbség (nő, mint szakmai előljáró); Nők tanulási lehetőségei korlátozottabbak; Beosztások „védelme” a nőktől (olyan helyzet teremtése, hogy a nő ne tudja megszerezni a végzettséget), Hagyományos női szerepek ismeretéből adódó elvárások (kávéfőzés) ; Köszönés férfi és nő között. Kevesebb tiszteletadás az alacsonyabb rendfokozatú nő felé	16
2.	Női/Anyai szerep – szakmai (hivatás) szerep Gyerekek körüli teendők és szakmai feladatok összeegyeztetése -Korlátozás az anyai szerepben (azért van a hétvége, hogy gyógyuljon meg a gyerek) Gyerekvállalás vs. státusz megőrzése, származási családtól való fizikai távolság, nagyszülői segítség hiánya, tekintettel lenni a családosokra szolgálatba állásnál, túlmunkánál	9
3.	Tipizálás, sztereotípiák megjelenése	5
4.	Fizikai teljesítőképesség korlátai	4
5.	Női vezető vs. Férfi beosztott (napi küzdelem), Női vezető vs. Férfi vezető (tisztelet kivívása nehezebb)	2

27. számú táblázat: A Kiszolgáló-támogató alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei (készítette a szerző)

A Kiszolgáló – támogató alakulatok esetében különösen meglepő eredmények születtek. Ez az alakulattípus az, ahol a legrégebben jelen vannak a katonanők, így nagyobb lehetne az elfogadottság, beágyazottság. Ugyanakkor elmondható az is, hogy itt mindenki esetében jelen van a kettős pályaidentitás vagyis valamilyen más pályához való kötődés a katonai mellett. Ez utóbbi megnehezítheti az alkalmazkodást, megjelenhet a civil közeggel szembeni összehasonlítás.

A csoport összetételét tekintve odafigyeltem arra is, hogy azonos arányban legyenek jelen az alakulattípushoz tartozó alakulatok képviselői, vagyis legyen jelen az egészségügy, logisztika, pénzügy és más adminisztratív beosztások képviselői is, a kifejezetten ilyen profilú alakulatoktól, pl.: Logisztikai Ellátó Központ, MH EK, stb.

A vezetői csoportot kivéve az is elmondható, hogy minden egyes csoport esetében olyan katonák és katonanők vettek részt a vizsgálatban, akik legalább két éve betöltik alakulatuknál beosztásukat. Civil végzettségük pedig beosztásukhoz kapcsolódott.

Ennél az alakulattípusnál megfigyelhető, hogy a megjelenő tartalmak alapvetően két nagy témakör köré csoportosíthatóak, ugyanakkor célszerű megjeleníteni ettől differenciáltabban annak al- és/vagy átfedést mutató tartalmi köreit is, mert hangsúlyeltolódást jelenítenek meg. A két nagyobb alaptémakör a „Végzettség – beosztás – rendfokozat” mentén jelentkező eltérések a férfi beosztásokhoz és pályáívekhez képest, a másik pedig a „szerepek – szerepelvárások” köre, amik a katonanőkkel kapcsolatban megjelennek. Ez utóbbiak esetében a csoporttagok azt is megjelenítették, hogy mindez nemcsak a katonaként való elfogadottság kérdését érinti, hanem a katonanőről alkotott differenciálatlan és nehezen megfogható sztereotipikus képet. A sztereotipikus kép differenciálatlansága fogalmi, gondolati szinten is –annak kimunkálatlansága révén – megragadható. A kimunkálatlanságban tetten érhető tartalmi hiátusok kitöltésére sok esetben a férfi katonai viselkedésminta sztereotipikus elemei kerülnek felhasználásra, mint elvárás, ami pedig a női nemi szerepről való részbeni lemondással sem feltétlenül teljesíthető.

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	Előmenetel, szervezeti elfogadottság („csak azért lépett elő, mert jól feküdt”) saját csoporton belüli párválasztás → jobb elfogadás (védettség) szakmai szerep vs. katonai szerep (szakmai, katonai kérdésekben lenéző hozzáállás a katonanővel szemben. Előítélet: „Ő ezt nem tudhatja”). A nő által végzett ua. munka alacsonyabb értékű (elismerés különbségei). Ua. célért (elfogadásért) jobban meg kell küzdeni (dolgozni) Magabiztosság a katonai térben Köszönés –Kézfogás (nem egyenrangú fél – tegeződés)	17
2.	Családi (anyai, női) szerep és a szakmai szerep összeegyeztetése, Előmenetel és gyerekvállalás, Nemi szerep vs. Katonai szerep, Gyerekekkel kapcsolatos teendők, gyerekvállalás vs. Szervezeti érdek	10
3.	Alkalmasság (alacsonyabb elvárás) Fizikai erőnlét különbsége	8
4.	Munkamegosztás (nők terhelhetőbbek, megoszthatóbb	2

	figyelem)	
5.	Egyenruha hatása a civil öltözködésre (gyakorló viselése, praktikum) – egyenruha férfias kialakítása	2
6.	Sztereotípiák - Adott női viselkedés mintateremtő jellege (negatív mintából megjelenő általánosítás)	1
7.	Bajtársiasság	1

28. számú táblázat: A harci - támogató alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei (készítette a szerző)

A táblázat alapján jól látható az alakulattípusban, a feladat jellegéből adódó hangsúlyeltolódás a más alakulattípusokhoz képest. Ennek egyik jele az előmenetel kapcsán megjelenő indulattelibb tartalmak, annak keveredése az értelmezésben a női – nemi szereppel, párválasztással. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a csoportok közül elsőként megjelenik az egyenruha szerepe a szakmai életben, ami akár a civil öltözködésbe, viselkedésbe is beépül, az egyént személyes szinten zavaró módon, ami felveti a túlzott alkalmazkodás veszélyét, a női –nemi szerep túlzott háttérbeszorítását²¹⁸. Emellett megjelenik a szervezet férfitagjai esetében a filmekben, könyvekben is kiemelt szerepet kapó pozitív értelemben sztereotipizált sajátosság a bajtársiasság, ami segítheti az alkalmazkodást, elfogadtatást egyéni és csoport szinten egyaránt, s hosszútávon hozzájárulhat a stabil katonanői kép és szerepmintázat kialakulásához.

²¹⁸ Buda, B., Női szerep – női szocializáció – női identitás in: Koncz K. (szerk.) Nők és férfiak, Hiedelmek és tények, MNOT-Kossuth, Budapest, 1985

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	<p>Szervezeti elfogadottság, előmenetel</p> <p>Az elvárások megítélése, a szakmai elismertség alacsonyabb; Férfias beosztásba az átlépés férfinak gyorsabb; Ugyanolyan tudás mellett a férfit választják, Az előrejutásért, magasabb beosztásba kerülésért többet kell küzdeni (pl. vezetői) csapatnál; Bizonyított teljesítményre sem fogadják el; Család: „a nő helye a fakanál mellett” és nem katonának lenni, női szerep - -férfi szerep; Tiszteletadás, hangsúly, viselkedés (lágyabb, keményebb); El akarja magát fogadtatni, vagy eltölteni az idejét – nem a környezethez illő viselkedés, A férfi is bizonyítson nekem, Nemi szerepek előtérben: „Új hús”-nak tekinti, Általánosítás – előítélet Teljesítményértékelésben a stressz-tűrő képesség alacsonyabbnak megítélt, előítéletesség, Nő ne menjen misszióba, Misszióban való részvétel: jobban kell ügyelni rá</p>	22
2.	<p>Család és hivatás összeegyeztetése</p> <p>gyermek – szolgálati időbeosztás + mindkét szülő katona? Távollét a családtól: gyakorlat, misszió, nincs felvilágosítva, hogy mivel jár, család – gyermek, női szerep és a katonai szerep összeütközése</p>	15
3.	<p>Nőiesség megtartása „Jelző inger” – „férfiként viselkedem, de ennek ellenére, attól még nő vagyok”</p> <p>Elvész a nőiesség, azt hiszem, én vagyok a terminátor, testileg is „leszállásodtam”,Először belülről kell lerendezni, hogy hogyan viszonyulok, mi van előtérben, azután kifelé kommunikálni Szocializáció (elsődleges) felülírja a tanult szabályokat (Ld. missziós területen higiénés problémák)</p>	7
4.	<p>Alkalmasság Szembesülés a fenntartással a női mivolt miatt (felkészültség, fizikum, alakosság, stb.) Fizikai alkat – nemileg különböző, nő teljesítőképesége alacsonyabb, (a ffi megy, a nő fut – 1,60-1,90, „Te úgysem tudod megcsinálni, felemelni, stb., megszólják, aki nem tudja, felméréseken tartani a szintet a férfiakkal, nem lemaradni, a férfiak között nagy a csoportnyomás a hiúságukat sérti.</p>	5
5.	<p>Öltözködés, higiéné a női öltözet is a férfira van szabva</p>	2
6.	<p>Hangulati ingadozás</p> <p>Női hisztinek minősítik, pl, ha feltörte a bakancs a lábát, Hormonális változások – hangulati ingadozások</p>	2

29. számú táblázat: A harcoló alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei (készítette a szerző)

A legerősebb női-férfi viselkedésmintabeli különbség ebben a csoportban mutatkozik. A már korábban, más csoportnál is megjelenő tartalmak más árnyalatot – színezetet kapnak, más oldaluk kerül előtérbe, illetve a korábban külön tartalmi kategóriaként megjelenő tartalmaknak csak egy-egy oldala domborodik ki, ami más tartalmi kategóriához tartozik. A példákból látható, hogy az előző (harci-támogató) csoportnál is mélyebb, személyesebb, indulattelibb, sok esetben testi élményhez – érzetekhez kapcsolódó élményeket említenek. A „szervezeti elfogadottság előmenetel” kapcsán erősebb frusztráció és egyfajta versenyhelyzet figyelhető meg a férfiakkal szemben, ami szintén jelez az „alkalmasság” témaköre kapcsán megjelenő feszültség, ahol nem illik lemaradni a férfiatól, de felülmúlni őket, is indulatot vált ki. A legerőteljesebb és kizárólagosan ebben a csoportban megjelenő tartalmi kör a „Nőiesség megtartása” („Jelző inger” – „férfiként viselkedem, de ennek ellenére, nő vagyok). Az ebbe a csoportba tartozó katonanők esetében nyíltan megjelenik a női nemi szerep részleges vagy teljes háttérbeszorulásától való félelem, illetve az annak lehetőségével való szembesülés. Szintén egyedi tartalom az az alkalmazkodás folyamatában a szervezet, alakulattípus azon sajátosságának megjelenítése, hogy sok esetben alapberendezkedésében sincs felkészülve a katonanők megjelenésére (körletek biztosítása, mosdók elhelyezése) aminek eredményeként esetenként a személyes higiénia sem biztosított, ami hosszútávon akár egészségkárosító is lehet az eltérő női anatómiából adódóan.

A US Amy-ban a harcoló beosztások megnyitását hasonló szempontok miatt hosszas vita előzte meg, melyben maguk a katonanők ambivalenciája is megmutatkozott: az egyenlő bánásmód elvének elfogadása mellett, csak kisebb részük támogatta és szándékozott aktív harcoló műveletekben részt venni.²¹⁹ Miller egy másik írásában arról is beszámol, hogy számos esetben a férfi katonák számára egyfajta fegyver a „gender” kártya, melyet saját pozíciójuk, hatalmuk megerősítésére használhatnak.²²⁰ Quinn vizsgálatai szerint, amit az ausztrál haderőben folytatott, a nők összességében hasonló stresszterhelésnek vannak a katonai szervezetben kitéve, mint más civil, hagyományosan férfias beosztások esetében, amit számos vizsgálat és tanulmány feldolgozott.²²¹

Rosen és munkatársai szélesebb látókörben vizsgálták az egyes harcoló csoportok

²¹⁹ Miller, L., L.,: Feminism and the exclusion of army women from combat, In: Gender Issues, June 1998, Volume 16, Issue 3, pp 33-64.

²²⁰ Miller, L., L., Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men, In: Social Psychology Quarterly Vol. 60, No. 1. (Mar., 1997) pp. 32-51

²²¹ Quinn, K., E., : Integration of Female Army Apprentices, In: DTIC Online: Information for the defence community, 1986 dec., access nu.: ADA180996

„hipermaszkulinitását”, amiről kiderült, hogy a működés során a kizárólagosan férfi csoportokban növeli a kohéziót, míg a vegyes csoportokban rombolja azt, hasonló mondható el a munkán kívül a háztárhoz, illetve párkapcsolathoz való viszonya is.²²²

Gustavsén a norvég hadseregben végzett vizsgálata, interjúi alapján arra a következtetésre jutott, hogy a férfi katonák szívesen dolgoznának vegyes csoportban, emellett fontos számukra férfiak és nők számára az egyenlő esélyek biztosítása. Kutatásának az amerikai mintával történő összehasonlító részében arra is rámutat, hogy a két ország eltérő kulturális és szervezeti kulturális viselkedése alapján az amerikai haderő esetében a gondolkörben nem a férfiak és nők számára szeretnének azonos esélyeket, hanem csak a nők számára, saját helyzetüket stabilnak élik meg.²²³ Ebből adódóan különösen fontos, hogy az adott nemzet szintjén, illetve központilag hogyan kezelik a katonanőkhöz, illetve az integrációjukhoz való viszonyt. Erre utal Hong cikke is, ami a dél-koreai haderőben vizsgálja a nők helyzetét. Tanulmányában utal arra is, hogy a nők általában véve vett megítélését befolyásolja a hadseregben való alkalmazásuk, mindezen következtetéseit a cikkben is összefoglalja.²²⁴

Rosen és munkatársai egy másik tanulmányban arra is rámutatnak, hogy ez a „hipermaszkulin” hangsúlyozottan férfias attitűd változást mutat, sőt a nők elfogadása is megnő, ha a vegyes csoportban történik a szervezetbe való bekerüléstől a szocializáció, egészen addig, amíg a férfiak nem kerülnek kisebbségbe a csoportba.²²⁵

Az egyes csoportok (26.-29. számú táblázat) összegzett eredményeit a következő táblázat tartalmazza:

²²² Rosen, N., L., Knudson, K., H., Fancher, P., : Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units, In: *Armed Forces & Society* Spring 2003 vol. 29 no. 3, pp.: 325-351

²²³ Gustavsén, E., Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces, In: *Acta Sociologica* November 2013 vol. 56 no. 4 pp.: 361-374

²²⁴ Hong, S-D.,: Women in the South-Korean Army, In: *Current Sociology* September 2002 vol. 50 no. 5 pp.: 729-743

²²⁵ Rosen, N., L., Durand, D., B., Bliese, P., D., Halverson, R., R., Rothberg, J., M., Harrison, N., L.: Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio, In: *Armed Forces & Society* Summer 1996 vol. 22 no. 4 pp.: 537-553

	Férfi csoport	Női csoportok		
		Kiszolgáló támogató	Harci támogató	Harcoló
Szervezetben belüli elfogadottság – előmenetel	9	16	17	22
Női/anyai szerep – szakmai (hivatás) szerep összeegyeztethetősége	7	9	10	15
Alkalmasság – fizikai alkalmasság kérdései, követelményei	9	4	8	5
Sztereotípiák – általánosítások egyedi példákból	nem jelenik meg külön	5	1	nem jelenik meg külön
Öltözködés - egyenruha	7	nem jelenik meg külön	2	2
Nők közötti feszültségek	4	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön
Párkapcsolat a munkahelyen	3	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön
Érzelmi –hangulati élet feszültségei – eltérő férfi – női kommunikáció	8	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	2

30. számú táblázat: a csoportok eredményeinek összegzett értékelése (készítette a szerző)

A főbb tartalmi körök összevont, összehasonlító értékelése kapcsán látható, hogy a harcoló katonai alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők az egyes tartalmi körök hangsúlyossága kapcsán a többi csoporthoz képest nagyobb hasonlóságot mutatnak a férfi csoporttal, valamint a harci támogató csoporttal. A tartalmak az ő esetükben lesznek a

leginkább érzelmileg telítettek. Azonosulási mintájuk is, mint a csoportonként történő értékelésnél is kitűnt a férfias szervezeti elvárásokhoz közelít, ebben a tekintetben a harci támogató csoport, majd a kiszolgáló támogató csoport következik. Ez utóbbiak esetében a katonai szervezeten belül megjelenő, civil végzettséget igénylő szakmai szerep egyfajta ellensúlyt képez. A legkiemelkedőbb témakör, terület, ahol a katonanőket érintő eltérések, feszültségek megjelennek a „Szervezeten belüli elfogadottság – előmenetel”. Ez minden csoport esetében kiemelt fontosságú, s egyben jelzi, hogy a szerepük, helyük még nem kialakult a katonanőknek. A személyes szinten pedig a „női/anya szerep ütközése egyénen, közösségen és szervezeten belül a szakmai/hivatás szereppel” elsődleges jelentőséggel. Személyes szinten a katonanő, családja, környezete itt élheti meg, hogy a szakmai szerep milyen nagymértékben eltér a nemi szerepszocializáció során elsajátított viselkedésszereptől. Ugyanakkor a US Armyban már a hetvenes évek végén megjelenő igénytel, hogy a nők számára elérhető pozíciókat kiszélesítsék megállapították, hogy a férfi mintával való erősebb azonosulás „megfelelőbbé” tesz a pályára, különösen az erősen a férfi nemi szerephez kötődő beosztások esetében.²²⁶ Ugyanebben az időszakban készült egy másik felmérés is, amely a nőkkel kapcsolatos problémákra fókuszált, ami a vegyes csoportokban adódó nehézségek mellett a család, gyermekvállalás nehézségeit és összeegyeztethetőségét is felveti, a kutatók szerint elsőként a kiképzők és a felettesek megfelelő felkészítésére kell helyezni a hangsúlyt.²²⁷

Emellett más kutatások arra is utalnak, hogy sokat számít a nőkhöz, esetleg a katonai szervezet női vezetőihez való viszony alakulásában a szervezetbe jelentkezők előzetes szocializációs alapja. Azon férfiak esetében, ahol a primer szocializációs alap egy elfogadóbb attitűdöt alakít ki, ott a szervezet nőtagjaival szemben is nagyobb lesz az elfogadás, illetve teljesítményük értékelésénél is elfogadhatóbb lesz egy esetleges jobb teljesítmény.²²⁸

A brit haderő esetében Woodward és munkatársai tekintették át a helyzetet. Tanulmányuk szerint a katonanőkhöz és alkalmazásukhoz való viszonyt jelentős mértékben befolyásolta a haderő aktív harci műveletekben való részvételének aránya, illetve az olyan központilag

²²⁶ Savell, J., M., Woelfel, J., C., Collins, B., E., Bentler, P., M., A study of male and female soldiers' beliefs about the "appropriateness" of various jobs for women in the army, In: Sex roles, February 1979, Volume 5, Issue 1, pp 41-50

²²⁷ Batts, J., H. ; Burr, R., A. ; Fischer, R., F. ; Mahan, G., C. ; Paganelli, J., E.: The Roles of Women in the Army and Their Impact on Military Operations and Organizations, In: DTIC Information for Defence Community, 1975 may, access no.: ADA016998

²²⁸ Adams, J., Rice, R., W., Instone, D., : Follower Attitudes toward Women and Judgments concerning Performance by Female and Male Leaders, In: The Academy of Management Journal Vol. 27, No. 3 (Sep., 1984), pp. 636-643

meghatározott irányelvek, mint a nők kizárása az aktív harci műveletekből vagy a nemre semleges fizikai felmérő bevezetése. Ezek az irányelvek hosszútávon is meghatározó szereppel bírtak, így fontos kiemelt figyelmet és kellő alaposítást biztosítani bevezetésüket megelőzően.²²⁹

6.5. Összegzés

Összegezve a katonanők a Magyar Honvédség szervezetében való nagyobb arányú megjelenésével számos kérdést vetettek fel, hiszen nemi-szerep szocializációjukból és nemi sajátosságaikból adódóan eltérő attitűddel rendelkeznek, eltérő viselkedésmintákat alakítanak ki, ami a fegyveres testület hagyományosan maszkulin működéséből adódóan komoly kihívás elé állítja mind a katonanőket, mind a szervezet férfi tagjait az alkalmazkodás terén. Mindezek mellett eltérések figyelhetők meg ebben a tekintetben az egyes alakulattípusok szintjén, ahol hangsúlyeltolódást láthatunk azokon a területeken ahol a katonanők alkalmazkodása nehezítetté válik. Ebből adódóan kiemelt fontosságú, hogy az alkalmazkodás, katonai pályaszocializáció során ezek a tényezők is beépítésre kerüljenek a nagyobb elfogadottság elérése érdekében.

Ezzel a **harmadik hipotézisem is igazolást nyert, mely szerint az egyes alakulattípusoknál eltérés mutatkozik a katonanőkkel kapcsolatos pályaszocializációs elvárásokban** (lásd 25., 26., 27., 28. számú táblázat). Az egyes alakulatoknál az ott ellátott feladatoknak megfelelően történik a pályaszocializációs folyamat. Ebből adódóan a harcoló alakulat esetén az elvárások terén nagyobb hangsúlyt kap például a műveleti területen való működés, a férfiasabb elvárásrendszerhez való jobb alkalmazkodás.

²²⁹ Woodward, R., Winter, P., Discourses of Gender in the Contemporary British Army, In: Armed Forces & Society Winter 2004 vol. 30 no. 2 pp.: 279-301

7. Katonánők pályaszocializációjának speciális kérdései, missziók, stresszhatások

7.1 Nők és a stressz – Nemi különbségek²³⁰

7.1.1 A stressz és annak katonai szolgálati vonatkozásai

A katonánők a Magyar Honvédség missziós szerepvállalásával a missziós feladatokban is aktív részt vállalnak. Az ilyen jellegű feladatvállalás esetén elengedhetetlenül fontos a megfelelő felkészítés, még az olyan beosztások esetében is, amelyek hagyományosan inkább nőiesnek tartottak, s műveleti területen is kisebb az esélye annak, hogy aktív harci érintkezésbe kerüljenek. Ugyanakkor műveleti területen sohasem bejósolható, hogy mikor következik be rendkívüli esemény, amelyre katonaként, akár aktív harci tevékenységbe bevonódva, önmagát és/vagy társait védve reagálni kell.

A felkészítés során a kontingens vagy csoport együtt vesz részt a felkészülést segítő feladatok végrehajtásában, ami a csoport összeszokását, a bizalom kialakulását, valamint a saját és a társak képességeinek megismerését is segíti. A katonánők egy része számára ez lehet az első alkalom, hogy aktív harci tevékenységet modellező helyzetben vegyen részt, s ennek során átgondolhatja az ilyen jellegű helyzetekhez és működéshez való viszonyát.

A gyakorlatok, a felszerelés, a helyzet, illetve annak elvárt kezelése alapvetően a férfi stresszkezelésre, annak jellegzetességeire épít. Ennek alapja a Selye által bevezetett és meghatározott stressz fogalom, illetve kapcsolódó fogalmak köre. Ezek alapján: „a stressz: a test nem specifikus válasza a testet ért igénybevételekre.”²³¹ Az eseményeket és körülményeket, igénybevételeket, amelyek stresszt idéznek elő stresszoroknak nevezzük. Bármely élethelyzet, amely alkalmazkodást követel meg tőlünk legyen az kellemes, vagy kellemetlen stresszornak tekinthető. Selye meghatározásában kétféle stressz létezik: eustressz - pozitív stressz és distressz - negatív stressz. A pozitív stressz hatására, optimistának,

²³⁰ A fejezet részben, rövidített formában megjelent, mint kutatási program kiadványa:

http://hadviseles.hu/rezilienciahonlap/H-Rezil_tanulmany.pdf, Extrém stressz-reakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban címmel, pp. 73-76

²³¹ Selye, J.,: Stressz distressz nélkül, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1976, pp.25.o.

produktívnak, a helyzet urának érezzük magunkat, ahogy szembesülünk a kihívásokkal, s a test rövid időn belül visszatér egyensúlyi állapotába. A negatív stressz a tehetetlenség, frusztráció, csalódottság, kimerültség érzéséhez vezethet. Emellett a stresszreakció folyamatát, annak szakaszait is kijelöli.

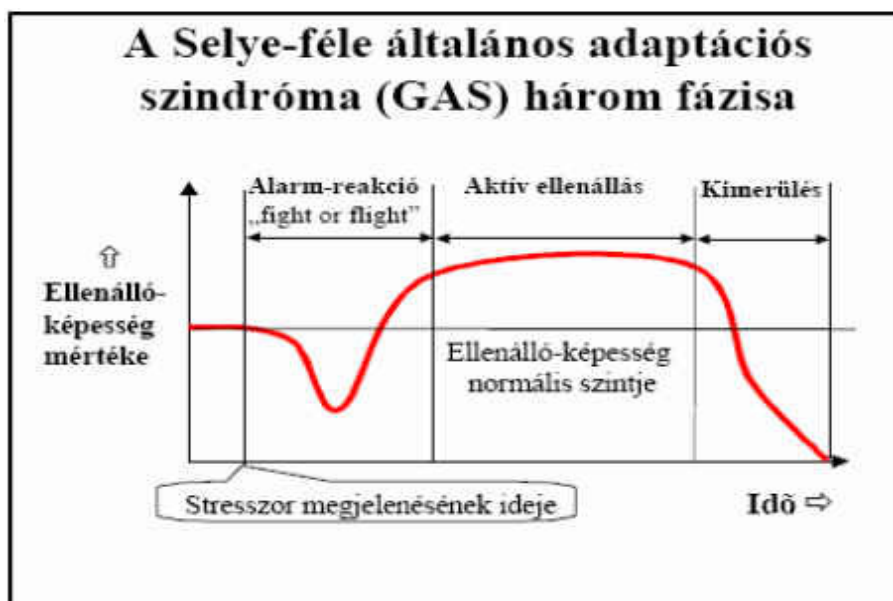
1.) **alarm reakció** szakasza: a test riadót fúj a stresszor megjelenésére adott válaszként. Az ellenállóképesség csökken, ami abból adódik, hogy a stressz hatására a szív- és keringési rendszer, a vegetatív idegrendszer, a belső elválasztású mirigyek működése átáll oly módon, hogy elegendő energiánk álljon rendelkezésre a támadáshoz, vagy a meneküléshez, vagyis a helyzet kezeléséhez. Ez az " üss, vagy fuss " reakció vészhelyzetben.

2.) **ellenállás szakasza**: amikor a test ellenálló képességét a normális fölé emeli, hogy alkalmazkodjon a stresszor folyamatos jelenlétéhez.

3.) **kimerültség** szakasza: amikor a testnek nincs tovább energiája a stresszorhoz való igazodáshoz, és megjelennek a stresszel kapcsolatos betegségek jelei, melyek akár halálhozhoz vezethetnek.

Selye ezt a három szakaszból álló ciklust **általános alkalmazkodási szindrómának** nevezte és az emberi élet három szakaszához hasonlítja: *"gyermekkor - az arra jellemző gyenge ellenállóképességgel és bármely ingerre történő túlzott reagálással; felnőttkor - amikor a leggyakrabban előforduló tényezőkhez való alkalmazkodás történik és az ellenállóképesség erősebb, és végül az időskor - amikor az alkalmazkodóképesség visszafordíthatatlan elvesztése és a végső kimerültség jellemző, ami halállal végződik"*²³²

²³² Selye, J.,: Stressz distressz nélkül, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1976, pp.26.o.



15. ábra: Az általános adaptációs szindróma és szakaszai²³³ (Sportorvos, letöltve: 2015.10.25.)

Azt az energiát, ami a stresszorhoz való igazodáshoz szükséges Selye **alkalmazkodási energiának** nevezte. A stresszből adódó, testet érő megpróbáltatások fokozatosan az oldhatatlan salakanyagok lerakódásához vezetnek, mint pl.: a súlyos lerakódások az artériákban, csomók, a szemlencse kristályos lerakódásai, öregségi foltok. Szerinte ez a kémiai hegeképződés az öregedés.

Fegyveres testületben kiemelten fontos ezen szakaszok ismerete, hiszen felismerésük egyben megadja a beavatkozás, illetve hatékony kezelés lehetséges módjait. A kimerülési szakaszig történő eljutás, illetve annak tartós fennállása a katonai feladatok során kerülendő, hiszen az esetlegesen a harcképesség hosszú és/vagy rövidtávú károsodásához vezethetne, illetve veszélyeztethetné a feladat végrehajtását.

Ebből adódóan a katonák felkészítése erre is részletesen kiterjed, hatékony stresszkezelési módszerek kerülnek átadásra, illetve a lehetséges helyzetek begyakorlása, a csoport összeszokottsága révén a társas támasz erősítése kiemelt jelentőséggel bír a

²³³ <http://www.sportorvos.hu/regeneracio/20090622/stressz>

felkészítés során. A fegyveres testületek, katonák esetében azt is fontos figyelembe vennünk, hogy ezek a stresszorok extrém mértékben és/vagy mennyiségben lehetnek jelen a műveleti területen, illetve e ponton érdemes tisztáznunk a harci stressz fogalmát is.

„Az extrém helyzet alatt azon a hatások, körülmények által kialakított állapotokat értjük, amelyek a napi megszokott életvitelben, szolgálatellátásban, rutinfeladatok során nincsenek jelen. Tehát az extrém helyzet az általános, megszokott életvitel ingereit meghaladó, némely esetben jelentősen meghaladó behatásokat gyakorol a szolgálatot vagy közfeladatot ellátó személyre. Ezek az ingerek lehetnek fizikai és lelki ingerek, amelyek alkalmasak félelem, pánik, kilátástalanság, tanácstalanság, agresszió, kifáradás, kimerülés, megalkuvás kiváltására”²³⁴, vagyis extrém stresszreakciók kialakítására. Ezen ingerek tartós megléte fizikai és szellemi kifáradáshoz vezet. Ezek az extrém stresszreakciók katonai környezetben és helyzetben normál reakciók egy extrém, a mindennapi tapasztalatokon kívül eső helyzetre. Ennek vizsgálatára gyakran a Poszttraumás Stressz Zavar kapcsán került sor, ahol már a nem megfelelő helyzetkezelés következményeként az élményfeldolgozás elakad, tévútra kerül, s hosszú és rövidtávon egyaránt mentális problémákhoz vezet. A megfogalmazás mintegy implicálja, hogy a megfelelő kezelés esetén az egyén megérintődik az esemény által, de megfelelő kezelés esetén az nem okoz számára mentális zavarokat. A katonák esetében mind a felkészítéssel, mind az utánkövetéssel ebbe az irányba igyekszünk terelni a folyamatot.

Lifton kutatásai szerint, ahol holokauszt túlélők, illetve vietnámi veteránok körében vizsgálta az élményfeldolgozást, hogy alapvetően két pszichés mechanizmus az, ami segíti az élményfeldolgozást és a túlélést az egyik az én egy részének leválasztása és ezáltal egyfajta megkettőzött állapot elérése, ahol az egyén egyszerre van kívül és belül a helyzeten. Ez a mechanizmus szerinte a hippokratészi esküt letevő náci orvosok esetében is működött. A másik mechanizmus a transzformáció, az élmény átalakítása, újraértelmezése.²³⁵

Ahhoz, hogy ez működhessen, Kahana és munkatársai²³⁶ szerint a következők szükségesek:

²³⁴ http://hbk.uni-nke.hu/uploads/media_items/dr_zsigovits-laszlo-extrem-terheles-modellezesenek-lehetosegei-tanulmany.original.pdf 5. o.

²³⁵ Lifton, R., J.: Náci orvosok: az orvosi eszközökkel történő emberölés és a fajirtás lélektana, Pécs, Alexandra, 1997

²³⁶ Wilson, J., P., Kahana, E., Kahana, B., Hael, Z., Rosner, T.: Human Adaptation to Extreme Stress: From the Holocaust to Vietnam, Springer, 1988

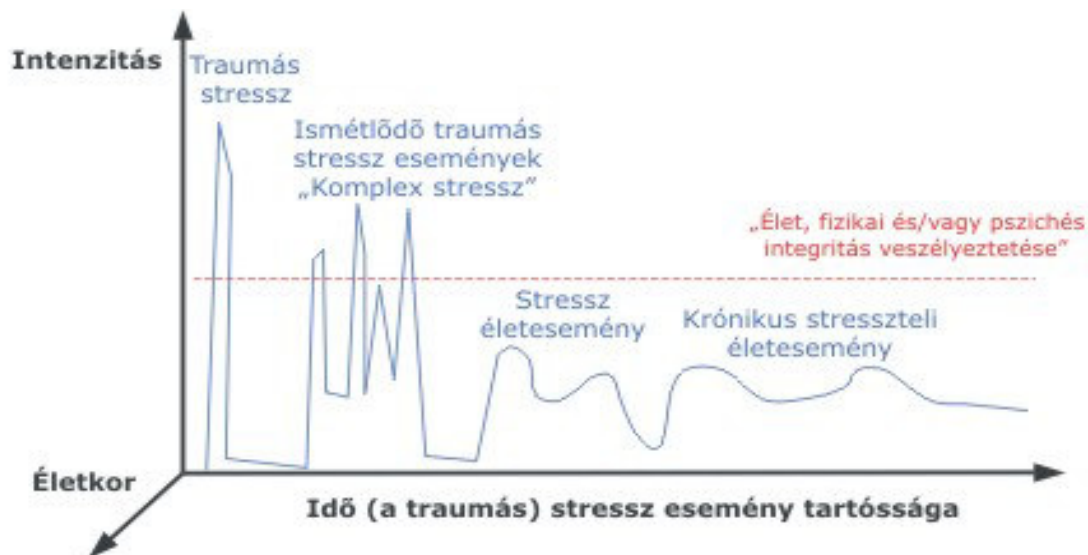
1. Erős túlélési motiváció
2. Megfelelő kognitív válaszok
3. Megküzdési mechanizmusok
4. A kimenetel választási lehetősége.

A harmadik pont (megküzdési mechanizmusok) esetében, a következők segítik a helyzetkezelést:

1. Vigilancia és a helyzet kezelésének, kontrollálásának kísérlete
2. A fenyegető személlyel való együttműködés
3. Manipuláció alkalmazása
4. Aktív ellenállás
5. Altruista viselkedés
6. Kooperáció és társas támasz
7. Megfelelően alkalmazott agresszió.

Ezeket alkalmazva a túlélés és a megfelelő feldolgozás esélye még fogvatartás esetén is jelentősen megnő. Tehát az ilyen jellegű extrém stresszel járó helyzetekre történő felkészítés során törekedni kell a megerősítésükre²³⁷. A traumás stressz folyamatát a más típusú stressz - élményekhez a következő ábra szemlélteti, ahol az élmény intenzitása erőteljesen megjelenítésre kerül:

²³⁷ Hullám, I., Az extrém megterhelések mentális következményeinek multifaktoriális vizsgálata és elemzése: Az eredmények alkalmazhatósága az alkalmasságot és beválást vizsgáló szakértői rendszerek fejlesztésében, PhD értekezés, 2005, ZMNE, Budapest



16. ábra: A traumás stressz²³⁸ (Füredi és mtsai, 2009)

Ahogy korábban is említésre került, katonák esetében a fenti mechanizmusok mellett fontos tisztáznunk a harci stressz fogalmát. A harci stressz a harcmező, a katonai feladatellátás egyik legsajátosabb specifikuma. A veszély, a testi kimerülés, a terep, és az éghajlat idegeket felőrlő hatása, valamint a szemben álló fél harctéri tevékenysége együttesen az általános feszültség állapotát hozza létre. Melyben a folyamatos készenlét, alarm reakció fenntartott, a túlélés érdekében. A harci terhelés és a gyakran nem megfelelő tábori életkörülmények károsan befolyásolhatják a fizikai és mentális teljesítőképességet, valamint akár a túlélési esélyeket.²³⁹

Az erre történő felkészítés során viszont az egyre nagyobb arányú női részvétel ellenére sem lesz az nem – specifikus, fokozott figyelmet fordítva a nemi különbségekre. Ennek áttekintése érdekében kutatást végeztünk a fegyveres testületi nők stresszkezelésére vonatkozóan.²⁴⁰

Az extrém stressz reakciók, illetve azok megjelenése, megélése és kezelése mindig kiemelt jelentőséggel bírt a fegyveres testületek számára. A közösség szintjén is fontos, hogy azok, akik a védelmi feladatokat ellátják, megfelelő felkészültséggel és készségintű helyzetkezelési képességgel rendelkezzenek fokozott megterhelés esetén is. Ezt a helyzetet

²³⁸ Füredi, J., Németh, A., Tariska, P., : Pszichiátria Magyar Kézikönyve, Medicina kiadó, 2009.

²³⁹ Kovács, G.: A háborús, a harctéri és a harci stressz. Honvéddorvos, 2003.(55) 1-2. 36-49.

²⁴⁰ Lásd 211-es hivatkozás

mintegy tovább árnyalja az a tendencia, hogy a nők aránya az elmúlt évtizedekben fokozatosan nőtt az ilyen jellegű feladatban való részvétel folyamán. Az ilyen jellegű feladatok ellátása elképzelhetetlen megfelelő felkészítés nélkül, aminek részét kell, hogy képezze a valóságban is előforduló feladatok begyakoroltatása, az ún. szituáció alapú felkészítés. A témakörben végzett vizsgálatunk egy ilyen kiképzési feladat során került kivitelezésre.

7.1.2 A vizsgálat

A vizsgálat a TÁMOP-4.2.1. B-11/2/KMR-2011-0001 számú „Kritikus infrastruktúra védelmi kutatások” című pályázat keretében, a „Civil-katonai partnerség” nevű szakmai alprogram részeként a „Viselkedés vészhelyzetben” nevű kiemelt kutatási terület keretében végzett extrém stressz kutatások keretében történt. A kutatás során végzett vizsgálatban extrém stressz hatások modellezését végeztük különböző fegyveres szervezetek célcsoportjainál, melynek során különböző tesztekkel, és pulzuszórával vizsgáltuk az extrém stressz hatására fellépő pszichológiai változásokat. A résztvevők emellett papír-ceruza alapú teszteket is kitöltöttek

- Paykel-féle életesemény kérdőív,
- Pszichés kockázatértékelő kérdőív,
- Spielberger-féle állapot, vonásszorongás kérdőív,
- Pieron figyelemvizsgáló teszt,

A második alkalommal a délelőtti feladatvégzés közben 11.00-11.15-ig került végrehajtásra a következő teszt illetve kérdőív felvételével:

- Pieron figyelemvizsgáló teszt,
- Plath-Richter-féle igénybevétel-becselő skála.

A kiképzési feladatok két csoportját alkalmaztuk:

I. Általános stresszorok:

1. Biztonsági öv szimulátor: 10-15 km/h-ás sebességet elérő ütközést modellező berendezés, mely a biztonsági öv hatékonyságát mutatja be;

2. Gépjárműves boruló szimulátor: Egy tengelye körül forgatható személygépjármű modellezi a forgalmi balesetet. A feladat része a felborult, fejtetőn álló gépjárműből történő kiszabadulás.

II. Speciális stresszorok:

1. Lőgyakorlat: pisztollyal 4/a számú körös mellalakra 8 méter távolságból 8-as körön belüli területre, ahol 7 feladat került végrehajtásra.

2. Párbaj: 3 méter távolságból Simunition fegyverrel pisztolypárbaj végrehajtása.

3. Szituációs gyakorlat:

I. A szolgálatellátás során valós helyzetnek megfelelő esemény modellezése. A feladat korlátozott látási viszonyok között került végrehajtásra, ami az érzékszervek működésének csökkenésén keresztül növeli a feladat végrehajtás során megjelenő stresszor (támadás) hatását. A feladatvégrehajtást exploráció követte, mely a következő kérdéseket tartalmazta:

- Hogy érzi magát?

- Hogy értékeli a saját teljesítményét?

4. Szituációs gyakorlat:

II.: A szolgálatellátás során valós helyzetnek megfelelő esemény modellezése bekamerázott taktikai házban. A feladatszabást követően váratlan helyzeteket tapasztaltak a vizsgálatban résztvevő személyek, melyeket jog és szakszerűen kellett kezelniük. Ennek a vizsgálat sorozatnak képezte részét a kifejezetten nőkből összeállított csoport vizsgálata.

7.1.3 A vizsgálat összegzése

A vizsgálat során már a rögzített pulzusértékekből látható volt, hogy a korábbi férficsoportoktól eltérő tendenciát mutattak a női csoport értékei. Ezek az eltérések a pulzuszámítás adatokban megmutatkoztak a következő formákban:

- Az értékek változékonyságában (szélsőséges értékek megjelenése mind az alacsony, mind a magas tartományban, valamint ezek változékonysága)
- A pulzuszámítás alapján megjelenő extrém stressz – reakció a férfi mintához képest, az eseményhez történő eltolódásában (mind azt megelőzően, mind azt követően)

Mindezek háttérben a nemek eltérő pszicho-fiziológiai alapon kialakuló stresszkezelési háttere áll. Közismert tény, hogy a stresszkezelés folyamatát a nemek közötti különbségek is befolyásolják, ami a stresszhez való viszonyt, hozzáállást is alapjaiban határozza meg. A nők másként élik meg, illetve más reakciókat mutatnak stresszhelyzetben, amiben a folyamat hormonális háttere is meghatározó szereppel bír.²⁴¹

A nők esetében az ösztrogén elnyújtja a cortisol, a stresszhatásra termelődő hormon kiválasztását, termelődését, így a nők egy-egy stresszhelyzetet követően hosszabb ideig számíthatnak annak érzelmi hatásaira, hosszabb ideig feszültek, nyugtalanok vagy szomorúak. Ez mintegy involválja az arról való kommunikáció szükségességét, hiszen az számukra feszültségcsökkentő szereppel bír. A férfiak esetében viszont csak a stresszhelyzet alatt történik megnövekedett cortisol kiválasztás, így annak érzelmi hatásai is rövidebb ideig észlelhetőek általában.

Amíg férfiak jellemző stressz reakciójának a klasszikus „üss vagy fuss” tekinthető, addig a nőket leginkább a „nyugalom, összetartás” írja le. A vonatkozó kutatások kimutatták, hogy stresszhelyzetben a nők keresik egymás társaságát, a férfiak viszont inkább egyedül szeretnek lenni, illetve kifejezetten elvonulnak a társaságtól²⁴².

²⁴¹ MacInnes, J., D., *The Illness Perceptions of Women Following Acute Myocardial Infarction: Implications for Behaviour Change and Attendance at Cardiac Rehabilitation*, In: *Women & Health*, Volume 42, Issue 4, 2006; pp. 105-121

²⁴² Azar, B., *A new stress paradigm for women*, In: *Monitor on psychology*, July/August 2000, Vol 31, No. 7, pp.: 42

Ennek magyarázata, hogy amikor több nő együtt van, több oxitocin hormon termelődik, ami nyugtató hatással bír. Férfiaknál mindez nem tud érvényesülni, mert a tesztoszteron hormon csökkenti az oxitocin ezen hatását. Amire magyarázat lehet, hogy az alapvető maszkulin reakció a feszültségből származó energia aktivitásba történő átfordítása, a helyzetből való gyors kikerülés vagy annak hatékony megoldása révén. A női reakciók tehát jelentős mértékben eltérnek a magát sokáig tartó „fight or flight” elméletben megfogalmazottaktól²⁴³. A fentiekből adódóan a nők a stresszkezelés elősegítésére, nagyobb hajlandóságot mutatnak a társaságkeresésre, a társas támasz alkalmazására.²⁴⁴

Ez a jelenség remekül megfigyelhető volt a női csoportban is. Szinte minden hosszabb gyakorlatot követően megindult az élmények megosztása, megbeszélése, a hosszabb szünetekben pedig telefonon is jelezték barátaik, ismerőseik, kollégáik felé, mit éltek meg. A két gyakorlati helyszín közötti utazás során szinte az összes résztvevő hölgy folyamatosan telefonált. Ugyanakkor visszajelzést is kaptak, valamint a családtagok is megosztották élményeiket, ami akár további stressz-élmények forrásává is válhatott. Egyes esetekben ezért nehezen volt elkülöníthető, hogy a keletkezett stressz-élményt vajon a magánéleti események, személyes kommunikáció váltotta ki, vagy pedig a stressz-keltő eseményt követően annak lezajlása után jelentkezett egy késleltetett stresszreakció, hiszen a pulzusváltozásokat mérő eszköz a gyakorlat teljes időtartamában a résztvevőkön volt.

A szélsőséges eredmények további érdekessége, a már korábban is említésre került változékonyság, aminek hatására az egészen magas értékből normál értékre vagy akár alacsony értékre állnak vissza a mutatók, s csupán az értékek alapján nehezen elkülöníthető, mikor is következett be a stressz-terhelés.

A nemi különbségek mellett fontos megemlítenünk a korai pre- illetve perinatális stresszhatásokat, amik nemtől függetlenül befolyásolni fogják a stresszkezelést a biológiai markerek szintjén is. Ezek közé tartoznak a metabolikus folyamatok is, különösen a cukor lebontása, ami révén energia mozgósítható a helyzetkezeléshez.²⁴⁵

²⁴³ Selye, H.: Stress in health and disease, Butterworths, Reading 1976.

²⁴⁴ Taylor, S., E., Klein, C., L., Lewis, B., P., Gruenwald, T., L., Gurung, R., A., R., Updegraff, J., A., Biobehavioral responses to stress in Females: Tend- and –Befriend, Not fight or flight, In.: Psychological Review, Vol. 107, No. 3, 2000, pp. 411 – 429

²⁴⁵ Vallée, M, Mayo, W., Maccari, S., LeMoal, M., Simon, S.: Long-term effects of prenatal stress and handling on metabolic parameters: relationship to corticosterone secretion response, Brain Research Volume 712, Issue 2, 1996, pp. 287 - 292

További figyelemreméltó jelenség, hogy a két, szituációs elemeket is tartalmazó gyakorlat esetében a női csoport reakciói nagyobb hasonlóságot mutattak a férfi csoportéhoz, mint más gyakorlatok során. Ennek háttérében az is állhat, hogy az ilyen jellegű feladatok mutatnak a legnagyobb hasonlóságot a mindennapi szolgálatellátás során végrehajtott feladatokkal. Ezekre a feladatokra történik a legtöbb elméleti és gyakorlati felkészítés, már a kiképzés egészen korai szakaszától, mind a tiszt, mind a tiszthelyettes képzésben. A felkészítés során nem történik különbségtétel a nemek vonatkozásában, így azok begyakorlása azonos rendszerben, alapelemekkel történik, ugyanígy a végrehajtás értékelése is, mind egyéni, mind csoportos szinten. Ebből adódóan az egyéni és nemi különbségek kevésbé kerülnek felszínre a végrehajtás során, sokkal inkább azt követően a helyzetet követő reakciókban. A nők esetében itt, ha lehet méginkább megnőtt a kommunikációs igény. A komplex szituációkkal szemben a valós helyzet részelemeit tartalmazó gyakorlatok (pl.: lövészet, párbaj) során azok végrehajtása egyrészt egyéni volt, nem igényelt csoportmunkát, vagy kommunikációt, másrészt a kiképzés első szakaszában kerültek beiktatásra így az azokra való ráhangolódás során még jobban érvényesülhettek a nemi különbségek, illetve az egyéni jellegzetességek a fiziológiai reakciókban. Tehát a pályaszocializációs folyamat részben felülírja a nemi-szerep szocializációt.

Ennek a nemi –szerep szocializációnak már neonatális kortól kezdve fontos biológiai megalapozottsága van, az eltérő biológiai háttérre alapozva. Ezt a biológiai háttérrel tekintve már patkányokon is kimutatható, hogy a neonatális stresszre másként reagálnak a hímek, mint a nőstények. Ennek az eltérő reakciónak egyik megnyilvánulása volt, hogy a hímek stressz hatására érzékenyebben reagáltak, az önálló felderítő, kíváncsisághoz kapcsolódó tevékenységük lényegesen visszafogottabb lett. Ez a tendencia a hímek esetében felnőtt korban is megmaradt.²⁴⁶

Szintén fontos elemet képez a reakciók értelmezése szempontjából a kognitív kiértékelés folyamata, ami a megélt érzések, reakciók értelmezését befolyásolja, és szintén mutat nemi különbségeket. Lazarus²⁴⁷ összetett kiértékelési folyamatokat írt le, amelyben megkülönbözteti az elsődleges és másodlagos értékelési folyamatokat.

Az elsődleges folyamatok során a helyzet személyes jelentőségének értékelése történik meg, annak felmérése, hogy az adott szituáció mennyire felel meg az egyéni céloknak, gátol,

²⁴⁶ Dubovicky, M., Sultétyová, I., Jezsová, D.,: Neonatal Stress Alters Habituation of Exploratory Behavior in Adult Male but not Female Rats, *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, Vol. 64. Issue 4, pp. 681-686.

²⁴⁷ Lazarus, R.,S., *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill, 1966.

vagy segít céljaink elérésében. Ez az értékelési folyamat minden érzelem, illetve megélt helyzet esetében jelen van, segít meghatározni, a bevonódás mértékét, regisztrálja a veszélyeket, és az előnyöket. Az elsődleges értékelés még nem alkalmas arra, hogy az érzelmi élmények között finom különbségeket tegyen. Másodlagos értékelési folyamatok során alaposabb elemzést végzünk, aszerint, hogy kinek tulajdonítható a helyzet, milyen lehetőségeink vannak a nemkívánatos helyzet javítására, a kívánatos fenntartására, mik a jövőbeni kilátások. A másodlagos értékelési folyamatok alapján dől el, hogy milyen érzelmet tapasztalunk, és hogyan cselekszünk, illetve mennyire lesz erőteljes a jelentkező stressz-reakció.

Az értékelési folyamatok szerepet játszanak abban, hogy az egyén milyen megküzdési módot választ, emellett hozzájárulnak a személy-környezet viszony kialakításához, tehát meghatározzák a feladathoz, helyzethez való hozzáállást. Ez utóbbit jól demonstrálta a borulósos gyakorlat során mutatott reakció a női csoportban, ahol a csoporttagok többnyire izgalmasként, érdekesként értékelték a feladatot, többen meg szeretnék volna ismételni. Tehát, az Ellsworth-Scherer²⁴⁸ féle értékelési dimenziókból a helyzet újdonságértéke tűnik kiemelkedni:

Értékelési dimenziók:

- Újdonság
- Valencia vagy kellemesség
- Motivációs relevancia
- Erő és megküzdés értékelése
- Társas kontextus

Ugyanakkor megerősödött annak valenciája, illetve társas kontextusban való értékelése is. A gyakorlat közben megfigyelhető volt a nők férfitársaikéhoz képest sokkal élénkebb érzelemkifejezése, akár élményparkban vagy vidámparkban szerzett élmények során. Emellett elmondható a teljesítményük is lényegesen jobb volt a gyakorlatban, mint férfitársaiké. Az érdekesség motiváltta tette a résztvevőket.

Más vizsgálati eredményekből figyelmet érdemel a Pieron figyelem tesztek eredménye, ami a jó teljesítmény szempontjából komplex szituációs feladatokban is előrejelző

²⁴⁸ Ellsworth, P. C., Scherer, K. R., Appraisal processes in emotion. In R. J. Davidson, H. Goldsmith, K. R. Scherer (Eds.), *Handbook of Affective Sciences*. New York and Oxford: Oxford University Press, 2003.

értékkel bírt. „A hátrányos külső és belső hatások kizárása, hosszan és állandó szinten tartott és megosztott a figyelem a környezet eseményeinek folyamatos érzékelése és azok pontosan felidézése és az ezeknek megfelelően alakított cselekvés meghatározó jelentőségű a váratlan helyzetek szakszerű megoldásához”.²⁴⁹

Itt fontos megemlítenünk a stressz-terhelés optimális szintjét, ami a kiértékelési folyamat által is befolyásolt. Ha alulingerlés történik, romlik a figyelmi teljesítmény és motiváció is, illetve torzul a feladathoz való hozzáállás. Túlingerlés esetén szintén megnő a hibák aránya, illetve akár le is blokkolhat a feladat során a résztvevő²⁵⁰. Ennek jele volt a felvett figyelemtesztben tendencia szinten megnövekedő kihagyásos hibák száma. Ennek hátterében az is állhat, hogy a résztvevők gyakran töltenek ki papír – ceruza tesztet a szűrővizsgálatok során, így mind a helyzet, mind a feladat ismerős volt számukra. Tévesztéses hibákat, ami a túlingerlés jele lehet, azok mutattak, akik a kérdőíves vizsgálatban az életesemény skálán valamilyen különösen stresszterhelő életeseményt jelöltek meg, mint pl.: szülők halála, vagy párkapcsolati nehézségek. A nők esetében pedig nagyobb valószínűséggel jelennek meg a befelé fordított érzelmek, mint a szomorúság és az önbüntetés, illetve a pozitív érzések kifejezése nyíltabb, mint a férfiaknál, ez olyan nemi különbség, amit a nemi szerepszocializáció befolyásol²⁵¹.

A kiértékelés kiemelkedő szerepét az is igazolja, hogy maga ez a kiértékelési folyamat, illetve stressz észlelése és megítélése visszahat a fiziológiai állapotra. A vérnyomás, mint fiziológiai mutató esetében svájci kutatók azt találták, az észlelt stressz a szisztolés vérnyomásra hat, s jobban befolyásolt az eleve magasabb vérnyomásúak, illetve nagyobb haskörfogatúak esetében.²⁵² Ezek alapján, ahol eleve nagyobb a rizikó, az egyén kognitív

²⁴⁹ Csomós, I., Szekeres, Gy., : A „Viselkedés vész helyzetben” nevű kiemelt kutatási terület keretében a helyszíni vizsgálatok során végzett pszichológiai vizsgálatok bemutatása, http://hadviseles.hu/rezilienciahonlap/H-Rezil_tanulmany.pdf, 2013

²⁵⁰ Selye, J., Stressz distressz nélkül, Akadémiai kiadó, Budapest, 1983

²⁵¹ Brody, L., R., Hall, J., A., Gender, Emotion and expression, In.: M., Lewis, J., M., Hawiland-Jones (Eds.) Handbook of Emotions 2nd edition, The Guilford Press, New York, 2003, pp.: 338-349.

²⁵² Sutter, P., M., Marie, R., Holz, D., Vetter, W., Relationship between self-perceived stress and blood pressure, [Journal of Human Hypertension](http://www.hypertensionjournal.com) 1997, Vol.11 Issue 3 pp.: 171-176

mechanizmusai révén is hajlamos azokat erősíteni²⁵³. Ezét kiemelten fontos a katonák és más fegyveres testületek tagjai esetében a prevenció, illetve a szűrővizsgálatok szerepe²⁵⁴.

7.1.3 Összegzés

Összességében tehát elmondható, hogy a nemi különbségek az extrém stressz reakciók megjelenésében, észlelésében, illetve az arra való reflexiókban is tetten érhetők és befolyásolni fogják mind hosszú mind rövidtávon a helyzet kezelését, illetve annak értékelését és beépülését a személyes és szakmai tapasztalatok rendszerébe. A nők esetében ezek a férfiakétól való eltérések megnyilvánulnak a fiziológiai reakciók eltéréseiben: az értékek változékonyságában (szélsőséges értékek megjelenése mind az alacsony, mind a magas tartományban, valamint ezek változékonysága), illetve a pulzusmérés alapján megjelenő extrém stresszreakció a férfi mintához képest, az eseményhez történő eltolódásában (mind azt megelőzően, mind azt követően). A kognitív kiértékelésre alapozottan más lesz a motiváció, illetve másnak lesz újdonságértéke. Az érzelmek kifejezése nyíltabb lesz, gyakoribb lesz az érzelmek megosztása, ami stressz-csökkentő szereppel bír. A stressz-terhelés optimális szintje is esetenként máshová fog esni. Ugyanakkor hasonlóság tapasztalható a szakmai szocializációban kiemelt szereppel bíró szituáció alapú feladatoknál, tehát a nemi szerep-szocializációt is részben felülírhatja a pályaszocializáció folyamata. Ezen jelenségek háttérében a pszicho-fiziológiai eltérések, illetve a nemi-szerepszocializáció állnak.

²⁵³ Urbán, N. : A pszichológiai reziliencia jelentősége a vészhelyzetek következtében kialakuló lehetséges traumatizálódás vonatkozásában. In. Kritikus infrastruktúra 240 védelmi kutatások. Viselkedés vészhelyzetben kiemelt kutatási terület. Viselkedés vészhelyzetben konferenciakiadvány. Budapest, NKE, 2013. p. 52-63

²⁵⁴ Svéd, L.,: A katona-egészségügy: A tervezéstől a műveletig Budapest: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, 2009.

7.2. Katonánők missziós szerepvállalása, missziós stressz, szerepszocializáció

Ahogy korábban is megfogalmazásra került, a nők egyre növekvő és differenciálódó szerepvállalásával szükségessé vált helyzetük és ilyen jellegű felkészítésük pszichológiai szempontú áttekintése. Ennek érdekében az MH EK Mentálhigiénés Alosztálya által végrehajtott visszaillesztési tréningek keretén belül vizsgálatot végeztünk egyéni és csoportos helyzetekben strukturált interjúkérdések segítségével a nők missziós szerepének és az ott megélt nemi különbségek feltérképezésére.

7.2.1 A vizsgálat

A vizsgálatba összesen 50 fő került bevonásra, ISAF, KFOR, PRT, MFO, illetve UNFICYP missziókban történő részvételt követően, 2012 – 2013 közötti időszakban. Életkoruk 25 – 52 év volt. Az interjú kérdései a következők voltak:

1. Miben érzékelte a különbséget férfitársaihoz képest a misszióvállalás és a feladatok végrehajtása során?
2. Miben tudta Ön segíteni férfitársait?
3. Ön kapott-e segítséget?
4. Milyen stratégiát választott a hatékony működés biztosítása érdekében?
5. Milyennek látja a nők helyzetét a misszióban?

Az eredmények feldolgozása tartalomelemzéssel történt. ²⁵⁵ Ennek során az öt kérdésre adott válaszok kerültek feldolgozásra. Mivel a vizsgálati minta nem adott lehetőséget

²⁵⁵ Antal L.,: A tartalomelemzés alapjai, Magvető kiadó, Budapest, 1976.

annak eloszlási jellegzetességeiből adódóan sem a missziók közötti különbségek, sem az életkori eltérések feltárására, így ezek a mutatók nem kerültek beépítésre.

A misszió során az MH EVI Alkalmasságvizsgáló Intézetének a következő stresszforrásokat sikerült elkülöníteni:

- Beilleszkedési nehézségek, a szervezeti szocializáció problémái
- Együttműködési problémák
- Összezártaságból, bezártságból adódó nehézségek
- A túl sok feladatból adódó túlterheltség – időhiány
- A feladathiányból eredő unalom, alulingereltség
- Az egysíkú feladatok okozta monotónia
- Az egyén képességeit meghaladó feladatok, kompetenciahiány érzése
- Információhiány vagy tévinformációk, mint válságkeltő tényezők
- A szervezetlenségből eredő konfliktusok
- Katasztrófák, balesetek, harci cselekmények, terrortámadások, tragédiák által kiváltott krízisek
- A tartós fenyegetettség által kiváltott krízis
- Idegen és ismeretlen földrajzi környezet ²⁵⁶

Makrai cikkében²⁵⁷ hat tényezőt emel ki a misszió során megjelenő speciális terhelések közül. Ezek a következők:

1. Fizikai fáradtság, kimerültség
2. Álmatlanság, készenlét, alvászavarok

²⁵⁶ Kovács, G., Németh, A., Szilágyi, Zs., : A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota, Új Honvédségi Szemle, LX. évf., 6. szám, 2006. június, pp. 90-100.

²⁵⁷ Makrai, T., I., : A katonákra nehezedő harctéri hatások, In: Társadalom és honvédelem, V. évf. 3. szám, 2001., pp.: 161-173.

3. Az alapvető kényelem hiánya, életkörülmények
4. Betegségek
5. Zaj
6. Meteorológiai, időjárási körülmények

Tehát a fiziológiai terhelés kap szerinte folyamatos hangsúlyt, ami a pszichés terheléssel kiegészülve állandó készenléti helyzetet teremthet, mint fokozott megterhelési forrást.

Nagyné Bereczki Szilvia összefoglalójában²⁵⁸a hangsúly a következő tényezőkre kerül:

- Idegen kultúra
- Idegen nyelv
- Folyamatos harckészültség
- Csökkenő intim szféra
- Családtól való távollét
- Eltérő alakulatok szervezeti kultúrájának összeegyeztethetősége
- Katonai vezetés
- Monotónia
- Párkapcsolatok a misszió során.

²⁵⁸ Nagyné Bereczki, Sz., : Missziókban szolgálatot teljesítő katonák pszichikai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai, In: Új honvédségi szemle, LXI. évf. 3. sz. pp. 65-76.

Mindezt a fiziológiai szinten a következők jellemezhetik:

A KÜLÖNBÖZŐ EGYÉNEK ERŐS STRESSZHATÁS ALATTI REAGÁLÁSAI			
A stresszhatás területei	Erős kiegyensúlyozott típus	Kiegyensúlyozatlan izgatott típus	Kiegyensúlyozatlan befelé forduló típus
Fiziológiai reakciók	<ul style="list-style-type: none"> - pulzusszám emelkedése - felgyorsult légzés - lassú remegés 	<ul style="list-style-type: none"> - magas pulzusfrekvencia - felszínes légzés - erős izzadás - erős vizelet-kiválasztás - kifejezett arcpirulás, bőr sápadtsága, száj kiszáradása, remegés 	<ul style="list-style-type: none"> - felgyorsult, nehéz légzés - lángoló arc vagy sápadt bőr kontrasztfoltokkal
Beszéd és hang	<ul style="list-style-type: none"> - valamivel hangosabb és felgyorsult beszéd - érzelmileg motivált hanghordozás 	<ul style="list-style-type: none"> - felgyorsult és hangosabb beszéd - magasabb regiszterű hangok - nehézkes mondatfűzés - szokatlan szórend - megszakításos beszéd - szózuhatag 	<ul style="list-style-type: none"> - suttogásba átmenő felgyorsult beszéd - a szavak nyújtott kiejtése - a szavak közötti hosszú szünettartás
Mimika, arc és szem kifejezés	<ul style="list-style-type: none"> határozott szigorú ábrázat nyugodt tekintet 	<ul style="list-style-type: none"> - zárt ajkak - összeszorított állkapocs - aszimmetrikus 	<ul style="list-style-type: none"> - személytelen arckifejezés - ajkak lebiggyesztése - összehúzott szem

		<ul style="list-style-type: none"> arcmimika - ajak harapdálása - nyugtalan tekintet - vibráló szemmozgás 	
Pszichomotorikus tevékenység	<ul style="list-style-type: none"> - felfokozott aktivitás - ellenőrzött és koordinált mozgások 	<ul style="list-style-type: none"> - kaotikus mozgások - felesleges mozgások - gyakori pózváltás 	<ul style="list-style-type: none"> - természetellenesen összehúzott testtartás - lecsökkent mozgáslendület és mozgáserősség - veszélyeztetett térmozgás
Különös magatartásforma	<ul style="list-style-type: none"> - könnyű euforikus hangulat és ironikus alapállás 	<ul style="list-style-type: none"> - szeszélyesség - büszkeség - hangulat gyors és nagy változása - türelmetlenség 	<ul style="list-style-type: none"> - apátia (depresszió) - aluszékonyság - az energia nehézkes mobilizálása
Pszichikai funkciók	<ul style="list-style-type: none"> - a figyelem koncentrálttsága - jó érzékelés - gyors és pontos gondolkodás - normális emlékezet és felidézés 	<ul style="list-style-type: none"> - a figyelem csapongása - gyors és logikus döntéshozatal - jó emlékezőképesség - csökkent kritikai érzék 	<ul style="list-style-type: none"> - a figyelem váltakozása, a koncentráció a figyelem nehézségei - csökkent látási és hallási viszonyok - nehézkes gondolkodás és emlékezés
Motivációk	<ul style="list-style-type: none"> - magasfokú motivációs és döntési készség 	<ul style="list-style-type: none"> - felfokozott motiváltság - aránytalanul magas elvárások - saját tettek túlértékelése, 	<ul style="list-style-type: none"> - gyenge motiváltság, érdektelenség - kételkedés a saját lehetőségeinkben - alacsony fokú

		mások érzéseinek és tetteinek alábecsülése	védekezési készség - az ellenfél tulajdonságainak tetteinek túlértékelése
Kölcsönös kapcsolatok	- gyengébb kommunikáció - távolabbról történő kommunikáció	- élénk kommunikáció - bőbeszédűség - veszekedés - durvaság - konfúzió a kommunikációban és az emberek közötti kapcsolatban	- jelentősen lecsökkent kommunikáció - az egyedüllét utáni vágy - hallgatag és zárkózott magatartás

31. számú táblázat: a különböző egyének erős stresszhatás alatti reakciói²⁵⁹
(Pavlina és mtsai, 2007)

7.2.2. Eredmények

A katonanők esetében ezekre a hatásokra tevődnek rá a speciális, a katonanőket érő hatások. Ha ehhez hozzávesszük a korábbi alfejezetben kifejtésre került fiziológiai szinten is a férfiakétól eltérő reakciókat, akkor esetenként könnyedén értelmezhető egy-egy normál vagy erős női reakció instabilnak. Már az első kérdés esetében (**Miben érzelte a különbséget férfitársaihoz képest a misszióvállalás és a feladatok végrehajtása során?**) a leggyakoribb válaszok egyfajta többletterhelést jelenítettek meg:

- Többet vagy jobban kell teljesíteni ahhoz, hogy egyáltalán elismerjék a teljesítményt (27%)
- Előítéletek jelennek meg a női mivolthoz, katonanőkhöz kapcsolódóan (24%)
- Jobban oda kell figyelni minden reakcióra a félelmekek elkerülésére (21%)

²⁵⁹ Pavlina, Z., Zoran, K., Katonapszichológia I-II-III., Zrínyi kiadó, Budapest, 2007., pp.341-342.

- Az idő múlásával egyre erőteljesebbek a szexuális reakciók a férfiak részéről (15%)
- Veszélyes helyzetben megjelenik a védelem (13%).



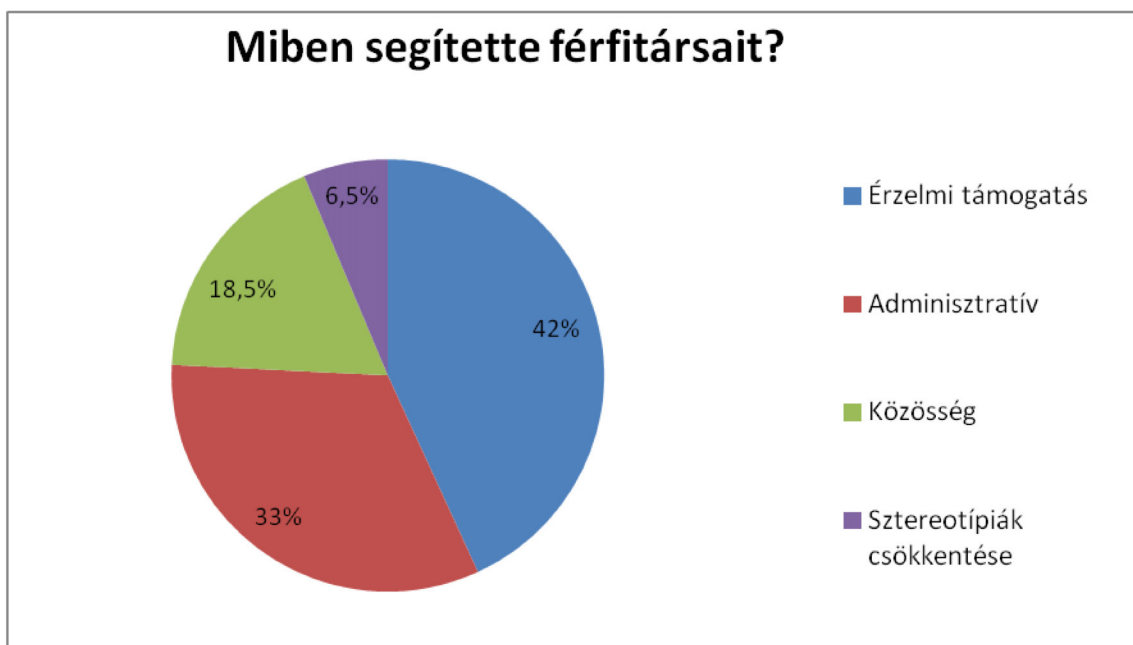
17. számú ábra: a katonanők által az első kérdésre adott válaszok tartalmainak egymáshoz viszonyított aránya (készítette a szerző)

A legnagyobb arányban a válaszokban tehát a **többteljesítmény** kiemelt szerepe kapott teret. Fontos itt a válaszok egymáshoz viszonyított arányai mellett azt is megjelenítenünk, hogy a válaszadók hány százalékánál jelent meg az adott tartalom: a többteljesítmény 86 %-uknál volt jelen. Szinte minden a vizsgálatban résztvevő beszámolt erről, s mindez részben kapcsolható a másodikként megjelenő tényezőhöz az **előítéletekhez**. Ez a tartalom a válaszadók 76%-nál jelent meg. Ahogyan a korábbi fejezetekben bemutatásra került a nőkhöz kapcsolódó beállítódás, a róluk kialakított kép, amelynek része a lágyság, kisebb fizikai erő, érzelmek kezelésének férfiakétól eltérő mivolta. Ha ezeket a tényezőket figyelembe vesszük, akkor érthető, hogy miért nehezített a nők, illetve a nőies működés műveleti területen. Tehát a nőknek saját teljesítményük, működésük révén mintegy fölül kell írniuk ezt a beállítódást. Mindezt úgy, hogy harmadik tényezőként **a fokozott figyelem** szerepel, tehát minden egyes lépés, működési mozzanat nyílt szintéren, előtérben zajlik,

kétkedéssel és azonnali nyílt vagy burkolt reakciókkal kísérve, negatív értelemben akár a bűnbak – képzésig elmenve. Ez a tartalom a válaszadók 67%-nál jelent meg. Mindezt kísérhetik a **szexualitáshoz kapcsolódó reakciók**, melyek megjelenése a fokozott deprivációval törvényszerű, illetve a védelem biztosítása, mint szintén ösztönös reakció a férfiak részéről. Erről a válaszadók 59%-a számolt be. Emellett beszámoltak 34%-ban arról is, hogy mintegy ösztönös reakcióként a férfiak részéről **vészhelyzetben megjelent a védelem**.

Egy érdekes jelenségként figyelhető meg a hagyományos női szerephez kapcsolható viselkedésmintázat, - amit nők relatíve alacsonyabb aránya missziókban felerősíthet- egyfajta érzelmileg támogató, kvázi anyaszerepben való működés. Erre irányult a „**Miben tudta Ön segíteni férfitársait?**” - kérdés. Erre a kérdésre a válaszok a következő csoportokba voltak besorolhatóak:

- Érzelmi támogatás biztosítása (42%)
- Adminisztratív feladatok segítése (33%)
- Közösség képzés, összetartás (18,5%)
- Nemi sztereotípiák, előítéletek csökkentése (6,5%)

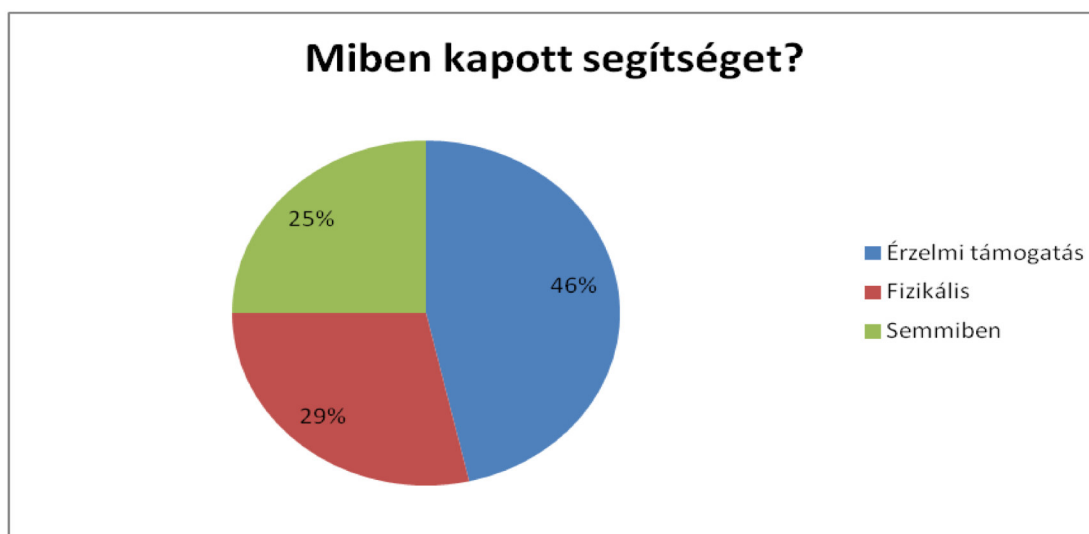


18. számú ábra: a katonanők által a második kérdésre adott válaszok tartalmainak egymáshoz viszonyított aránya (készítette a szerző)

Mint látható a 18. számú ábrán is, a legerőteljesebben az érzelmi támogatás szerepe jelent meg, amely a tradicionális női szerep része, s a nők kisebb arányával, a családtól való távolléttel a szerepe – szerepük felerősödik. Emellett az érzelmi bizonytalanság, kapcsolati konfliktusok egy anyafigurával szemben könnyebben vállalható. A második leggyakrabban megjelenő tartalom az adminisztratív feladatokban történő segítségnyújtás volt. Ez az alakulatok szintjén szintén inkább a nőies működéshez kapcsolható feladatokat jelent, illetve az idegrendszer két nem szintjén eltérő biológiai sajátosságaira alapozva elmondható, hogy a nőies működés részletek iránti érzékenysége és a kitartás egyaránt segítik az adminisztratív feladatok ellátását. Megjelent emellett még a közösség kialakulását elősegítő működés is, ahol szintén anyafiguraként egyfajta központi szerepet tölthetnek be a nők. A legkisebb arányban, ugyanakkor mégis számottevő tényezőként jelent meg a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák csökkentésének tendenciája, ahol a saját működés révén, annak differenciáltabb megmutatásával a növeli a nők elfogadottságát, a feszültségek, ellenérzések csökkentése révén.

Harmadik kérdésként az „**Ön miben kapott segítséget?**” - tettem fel az interjúk során. Az erre adott válaszok a következőképpen voltak csoportosíthatóak:

- Érzelmi támogatás (46%)
- Fizikális segítség, védelem (29%)
- Semmiben (25%)



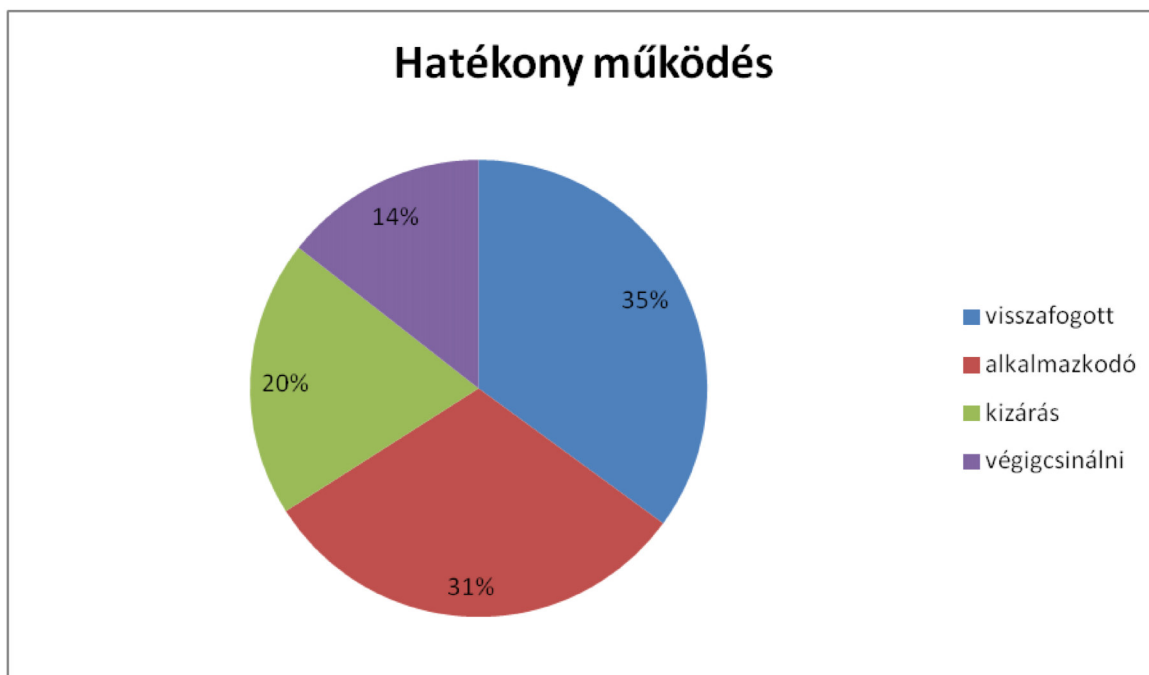
19. számú ábra: a katonanők által a harmadik kérdésre adott válaszok tartalmainak egymáshoz viszonyított aránya (készítette a szerző)

A leggyakoribb támogatásként itt is az érzelmi támogatás jelent meg, ami a nőies működés szempontjából kiemelkedő jelentőségű, a missziós feladatok végig vitele szempontjából kulcsfontosságú. Ezen válaszok esetében ugyanakkor gyakran megjelent az is, ha az érzelmi támogatás férfi oldalról érkezett, akkor az a külső szemlélőben gyakran félreértést kelthet, s párkapcsolatként értelmezheti az érzelmi kötődés kialakulását. Ezt erősítik a férfiak részéről törvényszerűen megjelenő, a szexuális deprivációból adódó vágyak, fantáziák. A fizikális segítség megjelenése konkrét, a két nem közötti erőkülönbségből adódik, ahol a felszerelés, illetve az alkalmazott eszközök mérete, jellege több más nemzettel ellentétben nem minden esetben igazított a női sajátosságokhoz.

Ez a fajta működés a férfiak részéről egyrészt ösztönös, másrészt nemi-szerep szocializációjuk része, ahol a „gyenge” nőt segíteni, óvni kell. Különös figyelmet érdemel ugyanakkor a „semmilyen” mint fogalmi kategória megjelenése, ahol a katonanők sok esetben nemcsak a segítség hiányáról, hanem az előítéletekből, nemi sztereotípiákból adódóan egyenesen hátráltatásról számoltak be. Ez a rendkívül kényes téma, akárcsak a szexualitás, misszió alatti párkapcsolatok megjelenése főként az egyéni interjúk során, egy bizalmi helyzetben jelent – jelenhetett meg.

A negyedik kérdés a „Milyen stratégiát választott a hatékony működés biztosítása érdekében?” – volt. Melyre az adott válaszok a következőképpen kerültek kategorizálva:

- Visszafogott, feladatorientált működés (35%)
- Alkalmazkodás a közösséghez, társas támasz alkalmazása (31%)
- Csak a saját működésre koncentráció, a közösség kizárása (20%)
- A misszióvállalás céljára való koncentráció – ki kell bírni (14%)



20. számú ábra: a katonanők által a negyedik kérdésre adott válaszok tartalmainak egymáshoz viszonyított aránya (készítette a szerző)

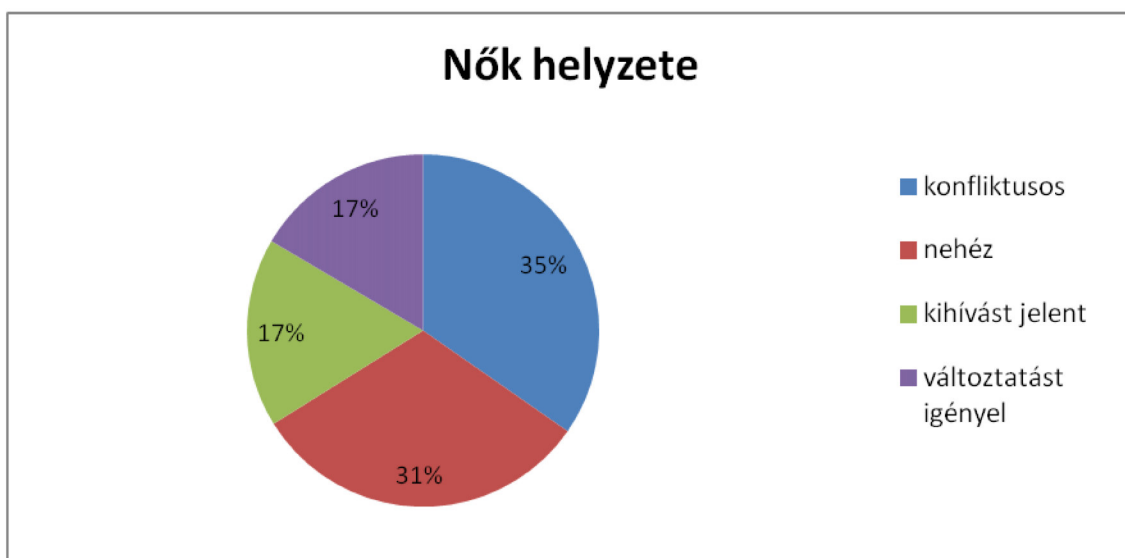
A hatékony működés biztosítása a misszió egésze során komoly kihívást és terhelést jelent a katonanők számára. Az ehhez alkalmazott stratégiák komoly elhárító²⁶⁰ és megküzdési mechanizmusok fokozott aktivitását, működtetését igénylik. A leggyakoribb választás a „Visszafogott, feladatorientált működés”, amely egyrésztől férfias működés irányában történő elmozdulás, másrésztől fokozott énvédelemről árulkodik, ahol az egyén igyekszik a létező legkevesebb támadási felületet nyújtani, a racionalizálás, az elkerülés és az identifikáció alkalmazásával. A második esetben a „Alkalmazkodás a közösséghez, társas támasz alkalmazása” leginkább az azonosuláson az identifikáción van a hangsúly, ugyanakkor a társas támasz működtetése²⁶¹, az arra való támaszkodás a nők esetében egy gyakran alkalmazott coping mechanizmus. A „Csak a saját működésre koncentráció, a közösség kizárása” leginkább a hasítás műveletét igényli, némi racionalizálással, akárcsak „A misszióvállalás céljára való koncentráció – ki kell bírni” beállítódás. Természetesen a misszió során, annak időtartama alatt a működés változhat az egyén szintjén részben a közösség hatására, illetve az adott, aktuális szituációnak megfelelően.

²⁶⁰ Freud, A., : Az én és az elhárító mechanizmusok, Párbeszéd, Budapest, 1996.

²⁶¹ Oláh, A., : Érzelmek, megküzdés és optimális élmény: belső világunk megismerésének módszerei, Treffort, Budapest, 2005.

Az ötödik kérdés „Milyennek látja a nők helyzetét a misszióban?” - esetében a válaszok a következőképpen voltak kategorizálhatók:

- Konfliktusos (35%)
- Nehéz (31%)
- Kihívást jelent (17%)
- Változtatást igényel (17%)



21. számú ábra: a katonanők által az ötödik kérdésre adott válaszok tartalmainak egymáshoz viszonyított aránya (készítette a szerző)

Ahogy a 21. számú ábra is mutatja, a nők fokozottan megélik a saját nehéz helyzetüket az erre a kérdésre adott válaszok pedig erőteljes érzelmi tartalmakat mozgatnak meg. A legtöbb esetben a válaszok töredékes mondatok, sűrített érzelmi mögöttes tartalommal, ahol biztatásra általában konkrét élethelyzeteket jelenítenek meg a válaszadók, amely illusztrálja a nők helyzetét. A legnagyobb arányban a konfliktusos mintázat, érzelmi tartalom volt a jellemző, amit sok esetben az egyik fél számára sem egyértelmű helyzetek váltanak ki, amiket ráadásul sok előítélet, illetve nemi sztereotípiák színezték át.

A „nehéz” válaszok is erre utalnak, de itt nemcsak a feszültség kap hangsúlyt, hanem az a tényező is, hogy a katonanők már ennek tudatában vágnak bele a helyzet kezelésébe, a missziós feladatok vitelébe. A „kihívást jelent” kategória érzelmileg már tartalmaz némi távolítást, illetve megengedi a pozitív tartalmak megjelenését is. Hasonlóképpen mondható el

mindez a „változtatást igényel” tartalmi kategóriára, ahol megjelenik a jobbítás, javítás szándéka is.

7. 3. Összegzés

Összegezve tehát a misszióvállalással a minden katonát érintő stresszterhelésre mintegy rátevődve a katonanők további plusz érzelmi és fizikai megterheléssel szembesülnek, melyre a hagyományos női megküzdési mechanizmusokat alkalmazva gyakran nem találnak megfelelő kezelési módokat, megoldásokat. Szerepük, helyük megtalálása érdekében szinte egyénenként kell kivívniuk elfogadtatásukat, illetve elismerésüket. Egyfajta kivezető utat jelenthetne ebben a helyzetben, ha a felkészítés során erre külön figyelmet fordítanának, mellyel a misszió egésze gazdagodhatna.

Az eredmények tükrében a **negyedik hipotézisem, ami szerint a katonanők missziós tevékenysége, helyzetükből adódóan konfliktusosabb, mint a férfiaké**, is beigazolódott (ennek különböző momentumait támasztja alá és mutatja be a 14., 15., 16., 17., 18. számú ábra). A katonanők ebben a speciális helyzetben még inkább szembesülnek a pálya koncentráltan maskulin jellegével, a szervezetben a pusztán jelenlétük keltette feszültséggel. Ebben a helyzetben a korábban kialakított viselkedés, szakmaiság ütközhet az eltérő alakulatok eltérő elvárásaival, ami tovább növelheti a feszültséget.

8. Összefoglalás

A katonanő, az egyenruhás nő, az ilyen jellegű hivatásban és/vagy beosztásban dolgozó nő minden esetben nagy indulatokat, kavargó, feszültségteli érzéseket indukál környezetében már pusztán létével, jelenlétével. Ebben a helyzetben, neheztelt körülmények között kell beilleszkedniük a katonanőknek a Magyar Honvédség szervezetébe is. Ennek a beilleszkedésnek az egyik kulcsa és egyben első állomása a katonai alapkiképzés, ahol a pályaszocializációjuk megkezdődik, s ahonnan kikerülve már katonának mondhatják magukat. Ez a szocializációs folyamat más módon fog végbemenni, mint a férfiak esetében, ahol a katonai szerep lényegesen közelebb áll a nemi – szerep szocializációhoz. A nők esetében az azonosulás a közösség oldaláról indul meg, majd ennek mentén beépítésre kerülnek más a pályaidentitás szempontjából fontos értékek is. A pályaszocializáció azonban nem fejeződik be ezen a ponton, hanem akárcsak más pályák esetében, megindul a további differenciálódás a pályavitelnek a pályán ellátott feladatoknak megfelelően. Ennek következő állomása a különböző típusú alakulatoknál történő pályaszocializáció az az által ellátott feladatokra. A katonai működésen belül eltérőek lesznek a manifeszt katonai értékrend, illetve az annak mentén megnyilvánuló viselkedés – elvárások az egyes alakulatoknál. A katonanőknek ennek megfelelően másnak kell megfelelniük egy harcoló vagy egy kiszolgáló – támogató alakulatnál.

A pályaszocializáció folyamatában további állomást jelenthet a speciális beosztás vagy a misszióvállalás, ahol az adott feladatnak megfelelően további elvárások jelennek meg a katonanőkkel szemben. Ezek az elvárások a korábbiakhoz képest, ha lehet, még koncentráltabban tartalmazzák a maskulin, férfias jelleget. Mindezt olyan helyzetben, mely a férfiak számára is valódi próbatétel, hosszú és rövidtávon egyaránt megterhelő. A katonanők rendszerint arról számolnak be, hogy ebben a helyzetben a férfiaktól sokkal többet kell teljesíteniük, „letenniük az asztalra”, annak érdekében, hogy elfogadják és megfelelően vagy egyáltalán értékeljék őket. Ebben a folyamatban szinte törvényszerű a túl erős alkalmazkodás megjelenése, ami a nőiesség – nőies működés háttérbe – szorulásával jár együtt. A megfelelés érdekében a nő – katonanő nőiessége egy részéről lemond. Egyéni szinten megjelennek ennek a döntésnek a tudatos és kevésbé tudatos következményei, melyek hatással lesznek a

pályavitelre és magánéletre egyaránt. Ezért kiemelten fontos lenne a folyamat, az abban meghozott döntések tudatosá tétele és a pályaszocializációs folyamat nemhez, nemi – szerephez történő igazítása, mellyel az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhatna.

8.1 Összegzett következtetések

A katonai pálya a nők számára is nyitottá válásával számos a pályaszocializációt is érintő kérdést vetett fel. Ennek egyike a katonai alapkiképzés, illetve annak igazíthatósága, a női – nemi szerepszocializációhoz. **A jelenlegi kiképzési rendszer a legtöbb országhoz hasonlóan, nálunk sem nemhez igazított, ami megnehezíti mindkét nem számára az abban való együttes részvételt.** A nők számára megnehezített az alkalmazkodás, sok esetben pedig a férfitársaikhoz képest irreális elvárások jelenhetnek meg mindkét véglet a túl nagy és a túl alacsony elvárások irányában is. Fontos lenne ezért egy **a nemhez igazított reális elvárás rendszer kialakítása** és betartása.

A katonai alapértékek, melyek a nemzetközi vizsgálatok szerint univerzálisak mást jelentenek, más azonosulási minta alapját képezhetik férfi és nő számára. A nők részéről az azonosulás a közösség, valahová tartozás mentén indul meg, ezért fontos lehet **a jó közösség kialakítása, mely a férfiak számára is védőfaktor a megküzdés szempontjából.** Emellett elmondható, hogy **az azonosulást segíti a megfelelő személyes példa elérhetősége,** ezért indokolt a kiképzés, illetve a katonai pálya vitele során a szervezet szempontjából az azonosuláshoz, beilleszkedéshez megfelelő példát nyújtó katonanők bemutatása, előtérbe helyezése a szervezetbe újonnan belépők számára.

A katonanők szempontjából elengedhetetlenül szükséges az **agresszióhoz, autoritáshoz és a teljesítményhez való viszony rendezése** és újrarendezése a katonai pályához való sikeres alkalmazkodás érdekében. A két nem ezekből a szempontokból jelentősen eltérő alapról indul, amelyet miután az biológiailag és nemi –szerepszocializáció szintjén meghatározott, nagyon nehéz felülírni. A felülírás, alkalmazkodás révén a nőies működésről való részbeni lemondás szükséges. Ennek tudatosítása szintén fontos a szervezetbe belépők számára, hogy döntésük, vállalásuk hosszú és rövidtávú következményeivel egyaránt tisztában lehessenek.

A nők esetében már az alapkiképzés során erős a készítés az alkalmazkodásra, megfelelésre, aminek révén a **katonai működést akadályozni látszó nőies viselkedést igyekeznek háttérbe szorítani.** Ez a katonai alapértékekhez való viszonyban is tükröződik. Sokkal erőteljesebb lesz számukra a **félelem a kontrollvesztéstől,** mely a férfiakban

ritkábban merül föl. Ugyanakkor az **érzelmi kötődés jelentőségét jelzi**, hogy **fontos** a pálya adta **biztonság**, illetve a kilépés irányában mozdíthat el a **hit elvesztése a pályában**. Ugyanakkor **nagyobb értékkel fog bírni az egyenruha viselése** is, amiért nagyobb küzdelmet kellett vívni.

A pályavitel során az alakulatoknál folytatódik a szocializációs folyamat. **Az eltérő alakulattípusok, azon belül a különböző alakulatok szintjén hangsúlyeltolódás lesz a viselkedésszintű elvárásokban, ami akár az alakulatok közötti együttműködést is megnehezítheti.** Itt még inkább fontos lehet a megfelelő, **személyes szintű azonosulási minta** szolgáltatása, amely **megkönnyíti a beilleszkedést, alkalmazkodást.** Ennek negatív oldala is megjelenhet, ami az egyetlen vagy kevés példából való általánosítást jelenti. Ebben a folyamatban, ahol a napi viselkedés – megnyilvánulások szintjén ütközhetnek egymással a nemi – szerepszocializációs és a pályaszocializációs elvárások, akár egy egyszerű köszönés is pillanatnyi megtorpanást eredményezhet, elbizonytalaníthat, mind a szervezet férfi, mind a szervezet női tagjainál.

Ebben a mindkét fél számára nehezen kezelhető helyzetben a szigorú és egyértelműnek tűnő szabályrendszer mellett gyakoriak lehetnek a félreértések, megjelenhetnek szélsőségek, pozitív és negatív diszkrimináció egyaránt, valamint a csak férfias működést figyelembe vevő rendszeren alapuló irreális elvárások. Különösen igaz lehet ez azokra a helyzetekre, melyekben kivédhetetlenül megjelenik a vonzalom.

A mintegy katalizátor **jelleggel felerősítheti ennek folyamatát a misszió**, ahol hosszas az összezártság, megjelenik az ösztönös működést erősítő fenyegetettség, illetve a több alakulattól érkező állomány közös munkáját igénylő feladatok. Tovább élezi a helyzetet a férfi – női létszámarány jelentős eltolódása, ami a sztereotip gondolkodás irányába mozdíthat el.

A nők esetében megjelenhet a szélsőségesen nőies, a férfias vagy a szociális környezetet teljesen kizáró magatartás. A misszió során tanúsított viselkedés mindemellett teljesen átértékelésre kerülhet a misszió lezárásával, a normál napi működés visszaállásával mind az alakulat, mind a magánélet szintjén. Ebből adódóan a nők esetén különösen megnehezített mind a műveleti területen való alkalmazkodás, működés, mind hazatérve az élmények integrációja a saját vagy mások működésének, viselkedésének feldolgozása. Mind a felkészítés, mind a visszaillesztés során különösen indokolt erre kiemelt figyelmet fordítani.

Szintén speciális helyzetet teremt a kis, zárt közösségben való működés mellett az extrém stressz helyzetben, potenciálisan traumatizáló élmények hatása alatt való működés. Az ilyen jellegű helyzetekben biológiailag meghatározottan a férfi és a női működés jelentős eltéréseket mutat. Ezek az eltérések részben a kiképzés során részben közelíthetőek egymáshoz, de teljesen soha nem tűnek el. Ebből adódóan mindkét nem számára fontos a tudatosításuk, a hatékony együttműködés érdekében.

A speciális beosztás vállalásakor ez a fokozott és konfliktusos elvárás – rendszer folyamatos jelleggel lehet jelen a katonanők munkája – pályája során. A munka jellegéből adódóan ezek az élmények, feszültségek sem befelé, sem kifelé nem megoszthatóak, a tartós sok esetben nehezen kezelhető megterhelést jelent mentálisan. A mentálhigiénés támogatás, folyamatos utánkövetés elengedhetetlenül fontos ebben a helyzetben.

Összességében a katonanők a szervezetbe lépve a civil, femininebb viselkedés szempontjából elfogadóbb beosztásokkal ellentétben számos ambivalens, konfliktusos a nemi – szerepszocializációval, esetenként a biológiai működéssel ellentétes viselkedési elvárással szembesülnek. Pályaszocializációjuk során ezeket a konfliktusokat személyes és közösségi szinten egyaránt megnyugtató módon fel kell oldaniuk, annak érdekében, hogy olyan módon tudjanak működni, amivel az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhat.

8.2 Az új tudományos eredmények

1. Elsőként tekintetem át és foglaltam össze komplex, a korábbiakhoz képest újszerű módon, a feladatrendszer figyelembevételével, saját empirikus kutatásomra alapozva, hazai körülmények között – néhány nemzetközi kitekintést is felhasználva - a katonanők pályaszocializációjának jelenlegi rendszerét és struktúráját annak valós működésében, melynek tükrében megalapozott és objektív javaslatot teszek annak hatékonyságát elősegítő beavatkozási pontjaira.

2. Kérdőíves eljárás segítségével meghatároztam és empirikus kutatással felmértem a katonai alapértékekre vonatkozó attitűdöt és annak változásait a katonai alapkiképzés folyamán, elkülönítve és összehasonlítva a férfi és női mintázatot.

3. Elsőként vizsgáltam meg és hasonlítottam össze az egyes alakulattípusok szintjén, azokra lebontva (azok specialitásait figyelembe véve), össze a pályaszocializáció hangsúlyos elemeit a katonanőkkel kapcsolatos elvárás-rendszer mentén. **Eredményeim rámutattak a feladaton alapuló hangsúlyeltolódásokra.**

4. A missziós feladatokat ellátó katonanők körében pszichometriai eszközökkel igazoltam a konfliktusok férfitársakhoz viszonyítva magasabb előfordulási arányát, mely háttérben a nemi sajátosságokhoz köthető, eltérő konfliktuskezelési módok és elvárásrendszer mutatható ki. Bizonyítottam, hogy egzaktan kimutatható különbség van a szubjektíven megélt konfliktusok és a feladatszintű elvárások mennyiségében, melyet a vizsgálatban résztvevők egyértelműen nemükhöz köthetőnek tulajdonítottak.

8.3 Az elméleti és gyakorlati felhasználhatóság, ajánlások

A kutatás eredményei elméleti alapként felhasználhatóak a katonanők pályaszocializációs folyamata hatékonyságának növelésére, mind a katonai alapkiképzésben, mind az alakulatoknál történő szocializációs folyamat elősegítésére, valamint a missziókra történő felkészítésre és a visszailleszkedés elősegítésére.

Alapul szolgálhatnak a nemhez kötött specifikus kompetenciák mentén működő előmeneteli és értékelési rendszer kialakításához.

A pszichikai és fizikai alkalmasság és szűrővizsgálatok esetében kiindulási alapot szolgáltathatnak a nemhez kötődő specifikus standardok kialakításához.

A komplex, katonanőket érintő, illetve esélyegyenlőségi programok megvalósítása, melyek a katonák szervezetén belüli működését is pozitívan befolyásolják, - mint láthattuk - messze túlmutatnak a pályaszocializáció kérdésén vagy a kiképzés kompetenciáján. Szükségesnek látom ezért, és ajánlom tanulmányozásra minden vezető, felsővezető részére, akik részt vesznek a tárca - humánpolitikát érintő - jogalkotó tevékenységében, valamint napi munkavégzésük során.

Javaslom áttekintésre minden szintű katonai vezetőnek és a kiképzés területén, valamint a humán szolgálatnál dolgozónak, egyszóval mindenkinek, akik mindennapi munkájukból adódó döntéseikkel hozzájárulhatnak a katonanők helyzetének alakításához.

A disszertáció egyes részei pályaszocializációval foglalkozó tananyag elemei lehetnek.

8.4 Javaslat a témával kapcsolatos további kutatásokra

Összességében elmondható, hogy az ebben a disszertációban meghatározott kutatási irányok további differenciálása megfelelő folytatást képezhet egy folyamatvizsgálatnak. Ezen belül is kiemelten fontos lenne egy komplex katonanői program kidolgozása és végrehajtása.

Szakmailag indokolt lenne egy longitudinális vizsgálat kivitelezése, melyben a szervezetbe való bekerüléstől, az alakulatnál történő pályaszocializáción keresztül a misszióvállalásig lehetne személyes, egyéni szinten végigkövetni a változásokat, amely beépíthető lenne az életpályamodellbe.

Fontos lenne, a stresszhelyzetben feltárt eltérő férfi – női működésről szerzett ismeretek kibővítése, mélyítése.

Emellett az akár heteroanamnesztikus adatokat is tartalmazó vizsgálat, ahol a katonanők családban beöltött szerepei, azok alakulása a születési, illetve a választott családban a katonai pálya választásának hatására.

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom mindenekelőtt tudományos témavezetőmnek, Dr. Bolgár Judit professzor asszonynak, aki szakemberként és kutatótársként minden alkalommal biztatott és átlendített elakadásaimon pontos és magas szintű követelmény támasztásával biztosította, hogy a tudományos szakmai fejlődésem megfelelő alapokra helyezhettem.

Hálával tartozom kollégáimnak, a gyakorlatias és a női téma esetén elengedhetetlen érzelmi beállítódás gondolkodásmód közvetítésében: Andó Sándornak, Bálint Nikolettának és Koppányi Évának.

Köszönet illeti a Magyar Honvédség Altiszti Akadémiájának vezetőit, kiképzőit, Nagy Attilát és Schmidt Imrét, akik mindvégig kiemelten kezelték, és támogatták kutatásom kivitelezését.

Köszönet és elismerés illeti a kutatásomban résztvevő valamennyi kollégát, katonanőt akik az évek folyamán a kutatásomban részt vettek és érdeklődésükkel továbbvitték azt.

Végül, de nem utolsó sorban, köszönettel tartozom Oláh Lászlónak, aki mind emberként, mind szakemberként támogatta a munkámat.

Mellékletek

1. számú melléklet: A katonai alapértékek felmérése befejezetlen mondat teszttel
2. számú melléklet: Kérdőív a kiképzendők vizsgálatára a kiképzés elején
3. számú melléklet: Kérdőív a kiképzendők vizsgálatára a kiképzés végén

Befejezetlen mondat teszt

- 1.) Katonának lenni számomra azt jelenti...
- 2.) Katonai mivoltomat legjobban az fejezi ki...
- 3.) Katonaként magamban azt tartom a legfontosabbnak...
- 4.) Amikor én parancsot adok...
- 5.) Amikor én katonai, szakmai feladatot kapok...
- 6.) Katonai hivatásomban azt értékelem a legjobban...
- 7.) Egy katonai feladat akkor jelent számomra kihívást...
- 8.) Büszkeséggel tölt el, ha katonaként...
- 9.) A katonai hivatás számomra...
- 10.) Harci helyzetben azt várom el magamtól...
- 11.) Katonaként akkor vagyok sikeres, ha...
- 12.) Számomra a tökéletes katonát az testesíti meg...
- 13.) Akkor éreztem magam a leginkább katonának, amikor...
- 14.) Katonaként fegyverrel a kezemben...
- 15.) Katonaként egyenruhában...

- 16.) Katonaként egy bevetési helyzetben azt érzem...
- 17.) Katonaként a társaim között érzem...
- 18.) Katonaként a legnagyobb biztonságot számomra az jelenti...
- 19.) Ha egy képként kell megjelenítenem saját katonai mivoltomat, akkor azt képzelem magam elé...
- 20.) A katonaságban az a legjobb...
- 21.) Katonaként az életet úgy fogom fel...
- 22.) A katonákra leginkább az jellemző...
- 23.) A katonát civilben is onnan lehet felismerni...
- 24.) A hadseregben nekem az a legfontosabb...
- 25.) Tőlem, mint katonától leginkább azt várják el...
- 26.) A környezetem katonaként azt látja tőlem...
- 27.) A katonai pályára leginkább az motivált...
- 28.) Amikor először láttam katonákat, az fogott meg bennük...
- 29.) Az első igaz katonai élményt számomra az jelentette...
- 30.) Azért vagyok katona...
- 1.) Katonaként számomra az lenne a legnagyobb szégyen, ha...

- 2.) Nem akarnék tovább katona lenni, ha...
- 3.) Az ingatott meg leginkább katonai mivoltomban, amikor...
- 4.) Katonaként az lenne számomra a legszörnyűbb, ha...
- 5.) Katonaként akkor vallok kudarcot, ha...
- 6.) Ha nem lennék képes teljesíteni a feladatot, amit parancsba kaptam, akkor...
- 7.) Teljesen elfordítana a katonai pályától, ha...
- 8.) Akkor szerelnék le azonnal, ha...
- 9.) A legrosszabb számomra katonaként, ha...
- 10.) Képtelen lennék elviselni katonaként, ha...
- 11.) A katonákra egyáltalán nem jellemző, hogy...
- 12.) Katonaként a legrosszabb élmény az volt számomra...
- 13.) Egy katona soha nem lehet...
- 14.) A környezetem nagyot csalódna bennem katonaként, ha...
- 15.) Akkor csalódnék katonaként a társaimban, ha...
- 16.) Az az ember, nem lenne tovább számomra katona, aki...
- 17.) Aki katonaként nem hajtja végre a feladatát, az...

18.) A katona, mint ember sem lehet...

19.) Katonaként az veszélyeztetné leginkább a biztonságomat...

20.) A katona nem...

- 3.)
- 4.)
- 5.)
- 6.)
- 7.)
- 8.)
- 9.)
- 10.)

Kérem fejezze be az alábbi mondatokat!

- 1.) Az apámat leginkább úgy jellemezném, hogy...
- 2.) Ha az apámra gondolok, elsőként az jut eszembe, ...
- 3.) Az apámhoz való viszonyomat leginkább az jellemezte, hogy...
- 4.) Az apám más apákhoz képest...
- 5.) A belső tulajdonságaimat tekintve annyiban hasonlítok az apámra, hogy...
- 6.) A kiképzővel kapcsolatban az ébreszt bennem tiszteletet...
- 7.) A kiképző azzal segít számomra a legtöbbet a kiképzés során, hogy...
- 8.) A kiképző akkor példamutató számomra....
- 1.) Néha nehéz volt az apámmal, mert...

- 4.)
- 5.)
- 6.)
- 7.)
- 8.)
- 9.)
- 10.)

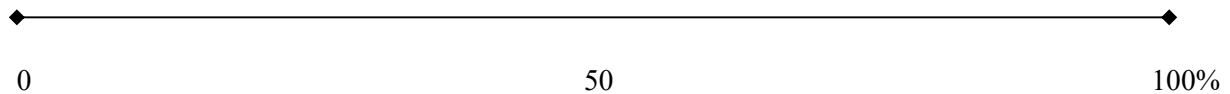
Kérem, jelölje, az itt látható szólások, idézetek közül melyik jellemzi leginkább jelenleg a pályához való viszonyát!

- 1.) „A jó lovas katonának de jól vagyon dolga...”
- 2.) „Nehéz a dolga a katonának”
- 3.) „Akkor csak ballag a katona, még ő se tudja, hova...”
- 4.) „azt üzente elfogyott a regimentje...”
- 5.) „fizet, mint a katonatiszt”
- 6.) „Köt a tiszti becsület!”
- 7.) „You’re in the army now...”
- 8.) „Nézz rám, soha nem leszek ezredes”
- 9.) „alig akad pihenő, jön a parancs, elmarad a kimenő”
- 10.) „Hej-hej, ha én is köztetek, köztetek lehetnék, szép magyar vitézek, aranyos leventék”
- 11.) „aki nem lép egyszerre, nem kap rétest estére”
- 12.) „Mire gondolsz katona, őrség idején?”
- 13.) „Angyalbőrben minden kicsit más”
- 14.) „Ha húzza a vállad a málhazsák, hát ne keseredj el jó barát!”
- 15.) „Jókedvű a honvéd, jókedvű a honvéd, harsog a nótája!”

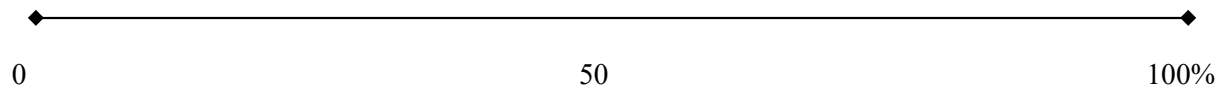
A kiképzendő állomány vizsgálata a kiképzés végén

Név:

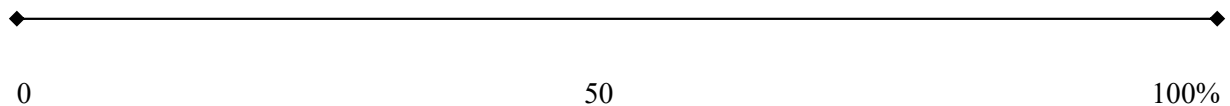
Jelölje meg a következő skálán számmal, mennyire érezte hatékonynak a kiképzést!



Jelölje meg, milyen mértékben változott a katonai hivatáshoz való elkötelezettsége!



Jelölje meg mennyiben változott a katonai feladatokra való rálátása!



Rangsorolja a következő a katonai pálya szempontjából fontos értékeket (első helyen a legfontosabb, utolsón a legkevésbé fontos)!

... Becsület (a katonai lét, amire büszke is lehet)

... Fegyelmezettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)

... Ésszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés
... Feladat, erőpróba, kihívás
... Kaland, aktivitás, változatosság
... Közösségiség, tartozni valahová
... Különlegesség, más, mint a civilek.
... Képviselni valamit, egyenruhát viselni.
... Felelősség.
... Biztonság

Rangsorolja, a következő értékeket katonaként, katonai mivoltában mi viselné meg a legjobban (első helyre kerüljön, ami a legjobban megviselné, utolsóra, ami a legkevésbé!)

... Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség.
... Becstelenné válni.
... Feleslegesség érzés, feladat hiánya.
... Fegyelmezetlenség, szervezetalenség, puhányság.
... Megaláztatás szégyen.
... Kontrollvesztés, önuralom elvesztése
... Felelőtlen viselkedés
... A hit elvesztése a pályában, hivatásban
... Sebesülés, sérülés, bénulás
... A pálya a család fölé kerekedik.

Fejezze be a következő mondatokat!

1.) A kiképzés során annyiban változtam, hogy...

2.) A kiképzés formálta a szemléletemet, mert...

- 3.) Más lett a képem a kiképzés révén a katonai pályáról, mert...
- 4.) A leginkább az maradt meg bennem a kiképzésről, amikor...
- 5.) Ez a kiképzés hasznos volt számomra, mert...
- 6.) Jó, hogy ezzel a csapattal csináltam végig a kiképzést, mert...
- 7.) A terepfoglalkozásokról arra emlékszem, hogy...
- 8.) Azt gondolom, hogy harctéren...
- 9.) Jó érzés katonának lenni, mert...
- 10.) A családom is meglepődött rajta, hogy...
- 1.) A kiképzésből azt hiányoltam, hogy...
- 2.) A kiképzés teljesebb lett volna, ha...
- 3.) A kiképzés legnehezebb része az volt számomra...
- 4.) A kiképzés során a leginkább fáradtnak akkor éreztem magam, amikor...

5.) A kiképzés akkor adott volna többet a katonai pályámhoz, ha...

A kiképzés végén ha katonai pályájára gondol, mi írja le leginkább a hangulatát?

16.) „A jó lovas katonának de jól vagyon dolga...”

17.) „Nehéz a dolga a katonának”

18.) „Akkor csak ballag a katona, még ő se tudja, hova...”

19.) „azt üzente elfogyott a regimentje...”

20.) „fizet, mint a katonatiszt”

21.) „Köt a tisztelet!”

22.) „You’re in the army now...”

23.) „Nézz rám, soha nem leszek ezredes”

24.) „alig akad pihenő, jön a parancs, elmarad a kimenő”

25.) „Hej-hej, ha én is köztetek, köztetek lehetnék, szép magyar vitézek, aranyos leventék”

26.) „aki nem lép egyszerre, nem kap rétest estére”

27.) „Mire gondolsz katona, őrség idején?”

28.) „Angyalbőrben minden kicsit más”

29.) „Ha húzza a vállad a málhazsák, hát ne keseredj el jó barát!”

30.) „Jókedvű a honvéd, jókedvű a honvéd, harsog a nótája!”

Felhasznált irodalom

- 1.) "The Ten-Week Journey from Civilian to Soldier". : <http://www.goarmy.com/soldier-life/becoming-a-soldier/basic-combat-training.html>, letöltve: 2014.04.07.
- 2.) 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat a közszolgálati életpályák összehangolásáról
- 3.) 67/2003 (HK18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól”
- 4.) 7/2006. (III. 21.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól
- 5.) A., Cohen, O., Shamai: The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers, In: Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 33 No. 1, 2010 ,pp. 30-51
- 6.)A., Skomorovsky, K., A., Sudom: Role of Hardiness in the psychological well-being of Canadian Forces Officers Candidates, <http://dx.doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00325>, letöltve: 2014.05.12.
- 7.) Adams, J., Rice, R., W., Instone, D., : Follower Attitudes toward Women and Judgments concerning Performance by Female and Male Leaders, In: The Academy of Management Journal Vol. 27, No. 3 (Sep., 1984), pp. 636-643
https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7835/Measuring%20Military%20Identity_2013.pdf?sequence=1, letöltve: 2014.05.17.
- 8.) Antal L.,: A tartalomelemzés alapjai, Magvető kiadó, Budapest, 1976.
- 9.) Az általános katonai kiképzés kézikönyve I-II. kötet, A Honvédelmi Minisztérium Hadműveleti és Kiképzési Főosztály kiadványa, Budapest, 2008.
- 10.) Azar, B., A new stress paradigm for women, In: Monitor on psychology, July/August 2000, Vol 31, No. 7, pp.: 42
- 11.) B., Lubin , E., R., Fiedler, R., Van Whitlock: Mood as a predictor of discharge from Air Force basic training,

- 12.) B., Maleki, S., Sanei, H., Borhani, A., Ghavami: Effect of military training on personality traits of military students, In: Iranian Journal of Military Medicine Winter 2012, Volume 13, Issue 4; 195-200
- 13.) Bakó, Tihamér: Verem mélyén – könyv a krízisről, Cserépfalvi könyvkiadó, Budapest, 1996
- 14.) Balázs, B., Nemi sztereotípiák - a szubtípusok szociális értékelése. In: Alkalmazott pszichológia. 2 évf., 1. szám pp. 27-42., 2000
- 15.) Balázs, J., Kézdy, É., : Harmonia Dignitatis, In: Századvég – Új Folyam, 21. szám, tavasz, 2001. pp.: 33-51.
- 16.) Bárdos, L., Szelei, I., A katonai pálya szocializációjának elősegítése pedagógiai módszerekkel In: Új Honvédségi Szemle 2007/07, pp.: 54-68
- 17.) Batts, J., H. ; Burr, R., A. ; Fischer, R., F. ; Mahan, G., C. ; Paganelli, J., E.: The Roles of Women in the Army and Their Impact on Military Operations and Organizations, In: DTIC Information for Defence Community, 1975 may, access no.: ADA016998
- 18.) Bell, C. S., Chase, S. E. : Gender in the theory and practice of educational leadership. In: Journal for a Just & Caring Education 1995, Vol. 1/2. pp.: 200-222.
- 19.) Bem, S., L., :The measurement of psychological androgyny In: Journal of psychological consulting and clinical psychology, vol. 42., 1974 pp.: 155-162
- 20.) Bereczkei, T.,: Evolúciós pszichológia, Osiris, Budapest, 2008
- 21.) Bereczkei, Tamás, Paál, Tamás A lélek eredete - Bevezetés az evolúciós pszichológiába. Budapest, Gondolat Kiadó, 2010.
- 22.) Bolgár, J, Kecskeméty K., Nők a hadseregben in: Magyar Honvéd Magazin, 2004. X. évf. 21., 3-5.p
- 23.) Bolgár, J., Kecskeméthy, K., Nőket a hadseregbe?!, Hadtudomány, IX. évf., 3. szám, pp. 25-33, 2001.
- 24.) Bolgár, Judit; Kormos, Zsuzsanna: Nők a hadseregben, Magyar Honvédség Humán Szolgáltató Központ, Budapest, 1997
- 25.) Brizendine, L.: A férfi agy, Libri könyvkiadó, Budapest, 2012
- 26.) Brizendine, L.: A női agy, Nyitott Könyvműhely, Budapest, 2013
- Brody, L., R., Hall, j., A., Gender, Emotion and expression, In.: M., Lewis, J., M., Hawiland-Jones (Eds.) Handbook of Emotions 2nd edition, The Guilford Press, New York, 2003, pp.: 338-349.

- 27.) Buda, B., Női szerep – női szocializáció – női identitás in: Koncz K. (szerk.) Nők és férfiak, Hiedelmek és tények, MNOT-Kossuth, Budapest, 1985
- Burton, N.: Hide & Seek: The psychology of self-deception, Archeron Press, New York, 2012.
- 28.) C., C., Moskos: From Institution to Occupation Trends in Military Organization, In: Armed Forces & Society October 1977 vol. 4 no. 1 pp..41-50
- 29.) C., L., Wallace: Conflict between personal and military values, <http://cdm15040.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p15040coll2/id/3613>, letöltve: 2014.05.21.
- 30.) Cooper-Thomas, H., Anderson, N.,: Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes In: Journal of Occupational and Organizational Psychology Volume 75, Issue 4, pp 423–437, December 2002
- 31.) Cynthia, I., Darlington, The Female Brain (Conceptual Advances in Brain Research), CBS Press, 2009.
- 32.) Csepeli, Gy., : A meghatározatlan állat- szociálpszichológia kezdőknek és haladóknak, Józsvöveg műhely, Budapest, 2005
- 33.) Csomós, I., Szekeres, Gy., : A „Viselkedés vészhelyzetben” nevű kiemelt kutatási terület keretében a helyszíni vizsgálatok során végzett pszichológiai vizsgálatok bemutatása, http://hadviseles.hu/rezilienciahonlap/H-Rezil_tanulmany.pdf, 2013
- 34.) Csomós, István: Kiképzés módszertana, NSZFI Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest, A követelménymodul megnevezése: Katonai alapfeladatok, A követelménymodul száma: 0789-06 A tartalomelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-017-50, 2008. http://www.kepzesevolucioja.hu/dmdocuments/4ap/19_0789_017_101215.pdf, letöltve: 2014.03.31.
- 35.) D., Sniffen: The Dynamics and Value of “Trust” in the Military, In: Small wars journal, 2014. március 19., <http://smallwarsjournal.com/jrnl/art/the-dynamics-and-value-of-%E2%80%9Ctrust%E2%80%9D-in-the-military>, letöltve: 2014.05.19.
- 36.) D., Super, Life-Career Rainbow, In: Journal of Vocational behaviour, 1980, 13., 282-298 pp
- 37.) D., Winslow: Misplaced Loyalties: The Role of Military Culture in the Breakdown of Discipline in Two Peace Operations, tanulmány, <http://cmss.ucalgary.ca/sites/cmss.ucalgary.ca/files/winslow-lecture.pdf>, letöltve: 2014.05.17.

- 38.) Dansby, Mickey R.; Landis, Dan: Race, gender, and representation index as predictors of an equal opportunity climate in military organizations In: *Military Psychology*, Vol 10(2), 1998, 87-105
- 39.) Dara, P., Henczi, L., Szetei, T., *Állásválasztás és karriertervezés*, Perfekt Zrt, Budapest, 2006
- 40.) David J. Maume. "Meet the New Boss...Same as the Old Boss? Female Supervisors and subordinate career prospects." *Social Science Research* 40 pp287-98.
- 41.) David, Jessel, *Női agy, férfi ész*, Magyar Könyvklub, Budapest, 2001.
- 42.) Dimitrovsky, L., Singer, J., Yinon, Y., Masculine and feminine traits: Their relation to suitedness for and success in training for traditionally masculine and feminine army functions., In: *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 57(5), Nov 1989, pp.: 839-847.
- 43.) Domján, L., : A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői, <http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm>, letöltve: 2014.05.22.
- 44.) Domján, László: A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői, <http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm> , 2000, letöltve: 2014. 04. 04.
- 45.) Dr. J., E.,C., Lee: Predicting basic training attrition, https://www.cimvhr.ca%2Fsghrp_reports%2Fdnlddoc.php%3Fid%3D33%26fname%3D21-Predicting%2520Basic%2520Training%2520Attrition.pdf&ei=S4hrU671BYynyASkt4C4Cg&usg=AFQjCNFia0V9Jk8zNqVwdbZfiZzbzowfTw, letöltve: 2014.05.08.
- 46.) Dr. Nagy, Beáta In: Lévai Katalin – Tóth István György(szerk): *Szerepváltozások - Jelentés a nők helyzetéről*, 1997. TÁRKI–Munkaügyi Minisztérium, Budapest. p. 35-51. o. www.tarki.hu/adatbank-h/nok/szerepvalt/nagybea97.html
- 47.) Dr. Szilágyi, Klára: *A tanácsadási elméletek*, Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete, Gödöllő, 1993
- 48.) Dubovicky, M., Sultéyová, I., Jezsová, D.,: Neonatal Stress Alters Habituation of Exploratory Behavior in Adult Male but not Female Rats, *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, Vol. 64. Issue 4, pp. 681-686.
- 49.) E., J., Banning: The Effect of Homesickness on Air Force Academy Cadets, dissertation, http://digitalcommons.pcom.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1154&context=psychology_dissertations, letöltve: 2014.05.12.
- 50.) E., R., Fiedler, T., F., Oltmanns, E., Turkheimer: Traits associated with personality disorders and adjustment to military life: predictive validity of self and peer reports, In: *Military Medicine*, 2004 Mar;169(3):207-11.

- 51.) Eagly, Alice H., Carli, Linda L., Nők a vezetés útvesztőjében, Harvard Business Review, 9-10(12.-1.), pp. 16-27., 2007
- 52.) Eckman, W., V., Friesen, D., L., Lutzker: Psychological reactions to Infantry basic training, study, 1962, <http://www.paulekman.com/wp-content/uploads/2013/07/Psychological-Reactions-To-Infantry-Basic-Training.pdf>, letöltve: 2014.05.08.
- 53.) Elder Jr., Glen H.; Gimbel, Cynthia; Ivie, Rachel: Turning points in life: The case of military service and war. In: Military Psychology Vol 3(4), 1991, 215-231
- 54.) Eliade, M., : A szent és a profán, Európa kiadó, Budapest, 2009.
- 55.) Ellsworth, P. C., Scherer, K. R., Appraisal processes in emotion. In R. J. Davidson, H. Goldsmith, K. R. Scherer (Eds.), Handbook of Affective Sciences. New York and Oxford: Oxford University Press, 2003.
- 56.) England, G., W., : Personal value system analysis as an aid understanding organizational behavior – a cooperative study in Japan, Korea and the United States, In: A paper presented at an exchange seminar on cooperative organizations, Amsterdam, Netherlands, 23-27th of March, 1970.
- 57.) Eric G. Carbone, Jeffrey A. Cigrang, Sandra L. Todd & Edna R. Fiedler: Predicting Outcome of Military Basic Training for Individuals Referred for Psychological Evaluation, In: Journal of Personality Assessment, Volume 72, Issue 2, 1999
- 58.) Fagenson, Ellen A. (1990) The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases in: Journal of Business Ethics 9: 267-274.
- o.
- 59.) Farkas, Lívia, Ennél zöldebb nem lesz, Bookline, Budapest, 2013
- 60.) Freud, A., : Az én és az elhárító mechanizmusok, Párbeszéd, Budapest, 1996.
- 61.) Fürdei, J., Németh, A., Tariska, P., : Pszichiátria Magyar Kézikönyve, Medicina kiadó, 2009.
- 62.) G., L., McDaniel: Emotions and the military training instructor: A view from the inside, 2009, <http://udini.proquest.com/view/emotions-and-the-military-training-pqid:1923688261/>, letöltve: 2014.05.08.
- 63.) G., W., England, N., C., Agarwal, R., E., Trerise, R., R., Cottrell, K., A., Olsen, N., L., Rydel: Personal values and military administration, tanulmány, <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/711358.pdf>, letöltve: 2014.05.19.

- 64.) G.,Mandler: Approaches to a Psychology of Values. In: M. Hechter – L. Nadel – R. E. Michod (ed.): The Origin of Values. New York: Aldine de Gruyter, 1993, 229-258. Idézi: Farkas, Z.,: Az egyén, a környezet és a cselekvés, <https://www.google.hu/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEYQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.mek.oszk.hu%2F02400%2F02472%2F02472.doc&ei=45x9U9PiHZKOyATDp4D4Dw&usg=AFQjCNFGsRWdcoKCS4omZJdkX1mAnCR9PQ>, letöltve: 2014.05.22.
- 65.) Gagne, Robert, M.,: Military training and principles of learning, American Psychologist, Vol 17(2), Feb 1962, 83-91
- 66.) Grant, J., V., France, J., T.: Dominance and testosterone in women, In: Biological psychology, Volume 58, Issue 1, 1 September 2001, pp.: 41–47
- 67.) Gustavsen, E., Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces, In: Acta Sociologica November 2013 vol. 56 no. 4 pp.: 361-374
- 68.) Gyimesi, Gy., Nagy, K.,: Vonzások és taszítások a szerződéses katonai szolgálatban, In: Nemzet és biztonság, 2008.I.évf. 11.szám, pp.44-60
- 69.) Györffy, Á., A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában , In: Honvédorvos, LXII. évf., 2010., 1-2. szám, supplementum, 2010., pp:39-50.
- 70.) Györffy, Á.,: Hazatérni testben és lélekben - avagy a katonai élményfeldolgozás módjai és elakadásai, In: Pszichoterápia, XVIII. évfolyam, 3. szám 2009. június, pp.:180-185.
- 71.) Györffy, Ágnes: A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában, In: Honvédorvos, LXII. évfolyam 2010/1-2 szám/supplementum, pp.:39-50.
- 72.) Györffy, Ágnes: Extrém stressz-reakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban. In: „Viselkedés vészhelyzetben”konferencia (előadások összefoglalói), 2013. október 29., NKE, 1101 Budapest, Hungária krt. 9-11.
- 73.) H., R., Lieberman, J., P., Karl, P., J., Niro, K., W., Williams, E., K., Farina, S., J., Cable, J., P., McClung: Positive Effects of Basic Training on Cognitive performance and Mood of Adult Females, In: Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society January 17, 2014

- 74.) Havasi, V., A nők a munkaerőpiacon és a családban—a tények és értékek összefüggései, In: Társadalomkutatás, Vol.: 29., Number: 4, December 2011.
- 75.) Hofmann W, Luhmann M, Fisher RR, Vohs KD, Baumeister RF.: Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction, In: Journal of Personality 2014 Aug;82(4):265-77.
- 76.) Hoiberg, A.: Effects of participation in the physical conditioning platoon. Journal of Clinical Psychology, 34, 1978, pp: 410-416.
- 77.) Hong, S-D.: Women in the South-Korean Army, In: Current Sociology September 2002 vol. 50 no. 5 pp.: 729-743
- 78.) Horkheimer, M., Fromm, E., Marcuse, H.: Studien über Autorität und Familie In: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung. 2. Auflage, pp. 77-135, 1987
- 79.) http://en.wikipedia.org/wiki/Selection_and_Training_in_the_British_Army, letöltve: 2014.04.11.
- 80.) <http://ftp.rta.nato.int/2Fpublic/2FPubFullText/2FRTO/2FMP/255CRTO-MP-HFM-205%FMP-HFM-205-06.doc>, letöltve: 2014.05.12.
- 81.) <http://hbk.uni-nke.hu/kutatas-es-tudomanyos-elet/doktori-iskolak/hadtudomanyi-doktori-iskola/bemutatkozas> Letöltve: 2014.03.20-
- 82.) http://hbk.uni-nke.hu/uploads/media_items/dr_zsigovits-laszlo-extrem-terheles-modellezesenek-lehetosegei-tanulmany.original.pdf 5. o.
- 83.) http://mta.hu/ii_osztaly_cikkei/ii-filozofiai-es-tortenettudomanyok-osztalya_9421 Letöltve: 2014.03.11.
- 84.) http://mta.hu/ix_osztaly_cikkei/ix-gazdasag-es-jogtudomanyok-osztalya__7981 Letöltve: 2014. 03.11
- 85.) http://www.army.mod.uk/documents/general/v_s_of_the_british_army.pdf, letöltve: 2014.05.24.
- 86.) http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd4w3MnYFSYGYhm5pEwsaCUVH1fj_zeVH1v_QD9gtyIckdHRUUAhnJd5A!!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82X0FfMjM5, letöltve: 2014.04.07.
- 87.) <http://www.hir24.hu/belfold/2011/07/09/20-szazalekos-a-magyar-katonanok-aranya/>, letöltve: 2014. 01. 13.
- 88.) <http://www.honvedelem.hu/cikk/23854>, letöltve: 2014.08.11.
- 89.) http://www.mjsz.uni-miskolc.hu/201002/11_melypatakigabor.pdf letöltve: 2014. 01. 20.
- 90.) <http://www.nbn.org.il/aliyahpedia/army/580-basic-training-in-the-idf.html> letöltve: 2014.04.07.

- 91.) <http://www.nlcafe.hu/ezvan/20140102/katonanok-amerika-hadsereg/>, letöltve :2014. 01. 16.
- 92.) <http://www.origo.hu/nagyvilag/20130124-a-frontvonalon-is-beveti-a-noket-az-egyesult-allamok.html> (letöltve: 2013. augusztus 25.)
- 93.) <http://www.sportorvos.hu/regeneracio/20090622/stressz>
- 94.) http://www.szrfk.hu/rtk/folyoirat/2010_1/2010_1_Sapi_Lajos_1.html, letöltve: 2014.08.11.
- 95.) Hullám, I., Az extrém megterhelések mentális következményeinek multifaktoriális vizsgálata és elemzése: Az eredmények alkalmazhatósága az alkalmasságot és beválást vizsgáló szakértői rendszerek fejlesztésében, PhD értekezés, 2005, ZMNE, Budapest
- 96.) I., Macallister: Schools, Enlistment, and Military Values: The Australian Services Cadet Scheme, In: Armed Forces & Society Fall 1995vol. 22 no. 1 pp.: 83-102
In: Journal of Clinical Psychology Volume 52, Issue 2 pages 145–151, March 1996
- 97.) Isaszegi, János: Szentendre, a Magyar Honvédség „Kapuja” 2010.02.01., http://uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/publikacio/isaszegi/isaszegi_pub_2010_01.pdf
letöltve:2014. 04. 01.
- 98.) J. J. Jackson, F. Thoemmes, K. Jonkmann,. Ludtke, U. Trautwein. Military Training and Personality Trait Development: Does the Military Make the Man, or Does the Man Make the Military Psychological Science, 2012; DOI:10.1177/0956797611423545
- 99.) J., E., C., Lee, D., E., McCreary, N., Villeneuve: Prospective analysis of Canadian Forces Basic Training Attrition, tanulmány,
- 100.)https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&ved=0CFIQFjAEOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.cimvhr.ca%2Fsghrp_reports%2Fdnlddoc.php%3Fid%3D35%26fname%3D20-Predictors%2520of%2520Attrition.pdf&ei=A05zU_OtC4aT8QHI4IGYBQ&usg=AFQjCNGJg1IEHPgved1rh_-ghQNzb90pMQ&sig2=e1yFLe1spBr23bAC3m7BJQ, letöltve: 2014.05.14.
- 101.) J., G., Bachman, L., Sigelman, G., Diamond: Self-Selection, Socialization, And Distinctive Military Values: Attitudes of High School Seniors, In: Armed Forces & Society Winter 1987vol. 13 no. 2 pp.. 169-187
- 102.) J., J., Frazier: The Military Profession: What Happens When Values Collide?, tanulmány,
<https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=31&ved=0CC0QFjAA>

- OB4&url=http%3A%2F%2Fhandle.dtic.mil%2F100.2%2FADA449655&ei=4jqAU7CzLrLP8QGKiIHIDg&usg=AFQjCNGcmgG-nVzjWYWGhIAVRgN4IsVoyg, letöltve: 2014.05.24.
- 103.) J., Kaplan: The role of the military in Israel,
[http://jafi.org/JewishAgency/English/Jewish+Education/Compelling+Content/Eye+on+Israel/Society/9\)The+Role+of+the+Military+in+Israel.htm](http://jafi.org/JewishAgency/English/Jewish+Education/Compelling+Content/Eye+on+Israel/Society/9)The+Role+of+the+Military+in+Israel.htm), letöltve: 2014.05.12.
- 104.) J., L., Soeters: Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study, In: Armed Forces & Society Fall 1997vol. 24 no. 1 7-32
- 105.) J., Mulvenon: Hu Jintao and the “Core Values of Military Personnel,
<http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM28JM.pdf>, letöltve: 2014.05.21.
- 106.) J., Wolfendale: Developing Moral Character in the Military: Theory and Practice,
<http://isme.tamu.edu/ISME07/Wolfendale07.html>, letöltve: 2014.05.12.
- 107.) J., Wolfendale: Torture and the military profession, Palgrave and Macmillan, New York, 2007
- 108.) James Campbell; Joplin, Janice R.; Nelson, Debra L.; Mangelsdorff, A. David; Fiedler, Edna: Self-reliance and military service training outcomes, In: Military Psychology, Vol 8(4), 1996, 279-293 pp.
- 109.) Janice H. Laurence, Michael D. Matthews (ed.): The oxford handbook of military psychology, Oxford University Press, New York, 2012
- 110.) Jessel, D.,: Férfiagy női ész, Magyar Könyvklub, Budapest, 2001.
- 111.) József, I.: Szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatának és munkahelyi szocializációjának elemzése, PhD értekezés, ZMNE, 2003.
- 112.) Jung, C., G., : Az archetípusok és a kollektív tudattalan, Scholar, Budapest, 2011.
- 113.) K., Krippendorff: A tartalomelemzés módszertanának alapjai, Balassi Kiadó, Budapest, 1995
- 114.) K., Lohse: Military deployment: do core value priorities change? About moral responsibility and the differences between leaders and subordinates following military deployment to Afghanistan. http://essay.utwente.nl/61609/1/Lohse%2C_K._-s0118702_%28verslag%29.pdf, letöltve: 2014.05.19.
- 115.) K., Y., Chan, A., Y., L., Chan, K., H., Lim, S., Singh: Measuring the effects of values internalization in a military training school,
http://www.mindef.gov.sg/imindef/mindef_websites/atozlistings/saftimi/units/cld/publications/conference/_jcr_content/imindefPars/0013/file.res/IMTA07_Paper5_Values_Inculcation.pdf, letöltve. 2014.05.21.

- 116.) Kamarás, I.,: Érték, értékelés és értékrend (szociológiai és szociálpszichológiai szempontból). http://www.metaelmelet.hu/pdfek/tanulmányok/ertek_ertekeles.pdf, letöltve: 2014.05.19.
- 117.) Kanyó Lászlóné, A honvédtiszti pályát választó, katonai vezetői szakos hallgatók rekrutációja, PhD értekezés, Budapest, 2002, http://uni-nke.hu/downloads/konyvtar/digitgy/phd/2003/kanyo_laszlone.pdf, letöltve: 2014.04.02
- 118.) Kaszás – Korén, A.: A nők munkaerő-piaci versenyképessége, PhD értekezés, Nyugat-Magyarországi Egyetem, Sopron, 2012.
- 119.) Katona, T., : Misszió és motiváció: Munkaérték preferenciák és a külszolgálatra motiváló tényezők kapcsolata a Magyar Honvédség állományában, In: Honvédorvos, 2010.(62) 1-2. szám/supplementum, pp.: 32-39.
- 120.) Kaufmann, H., G.,: Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Underemployment, John Wiley & Sons Inc., London, 1982.
- 121.) Kende, A., : Család és/vagy karrier: Fiatal női életutak szociális konstrukciós megközelítésben, In: Magyar Pszichológiai Szemle, Volume 55, Number 1 / May 2000, pp.: 87-111.
- 122.) Kenneth R. Williams: The effect of initial entry training on the moral and character development of military police soldiers, dissertation, <http://udini.proquest.com/view/the-effect-of-initial-entry-goid:250913094/>, letöltve: 2014.05.08.
- 123.) Kiss, Pál (1994): Humán Erőforrás Menedzsment I.-II. kötet. Emberi Erőforrások Fejlesztés Alapítvány, Gödöllő, 1994.
- 124.) Kiss-Tóth, E., Rucska, A., : Pályaszocializációs értékre nevelés az egészségtudományi képzésben. <http://www.irisro.org/pedagogia2013januar/0510KissTothEmoke-RucskaAndrea.pdf>, letöltve: 2014.08.18.
- 125.) Knight, H.M., Brown, M., Dodgeon, B., Maughan, B., Richards, M., Elliott, J., Sahakian, B.J. and Robbins, T.W. (2010) 'Investigating individual differences in memory and cognition in the National Child Development Study cohort members using a life course approach', *CLS Working Paper Series 2010/10*, London: Centre for Longitudinal Studies.
- 126.) Koltayné Bilédi, K.,: Főiskolai hallgatók pályaszocializációs vizsgálata I., In: Esély 2000/6. 105-113pp.
- 127.) Kovács, G., Németh, A., Szilágyi, Zs., : A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota, Új Honvédségi Szemle, LX. évf., 6. szám, 2006. június, pp. 90-100.

- 128.) Kovács, G.: A háborús, a harctéri és a harci stressz. *Honvédervos*, 2003.(55) 1-2. 36-49.
- 129.) Kurimay, T., Faludi, V., Kárpáti, R.: *A sport pszichológiája*, Magyar Pszichiátriai Társaság & Oriold és Társai Kiadó, Budapest, 2012
- 130.) L. Broadhurst, K. M. McNeil, R. M. Hendrix, J. Wright, L. May: The basic training environment, In: *Military preventive Medicine: Mobilization and Deployment, Volume I*, https://ke.army.mil/bordeninstitute/published_volumes/mpmVol1/PM1ch8.pdf, letöltve: 2014.05.12.
- 131.) L., Pressing, F., Szakács: *Az MMPI próba új magyar standardja*, Társadalmi és beilleszkedési Zavarok, Budapest, 1990.
- 132.) Lagrone, D., M.,: The militay family syndrome, In: *Am J Psychiatry* 1978;135:1040-1043.pp.
- 133.) Lazarus, R.,S., *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill, 1966.
- 134.) Lengyel, Zs.: A katonai pályaszocializáció néhány sajátosságáról, In: *Hadtudományi Szemle*, 2008. 1. évfolyam 1. szám pp. 64-69. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Budapest
- 135.) Leymann, H., : *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, In: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2,1990
- 136.) Lifton, R., J.: *Náci orvosok: az orvosi eszközökkel történő emberölés és a fajirtás lélektana*, Pécs, Alexandra, 1997
- 137.) Lux, E., *Női szerepek a szexuálpszichológus szemével*, Saxum, Budapest, 2008
- 138.) M. Börjesson, J. Österberg, A. Enander : Risk and Safety Attitudes Among Conscripts During Compulsory Military Training, In: *Military Psychology - MIL PSYCHOL* 01/2011; 23(6):659-684.
- 139.) M., D., Matthews,.;J., K., D., Eid; Bailey, K., S., Jennifer; C., Peterson,: Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison, In: *Military Psychology*, Vol 18(Suppl), 2006, S57-S68.
- 140.) M., Nuciari: National Differences in Military Values and Civilian Values: Is the Gap Culture-Free or Culture-Bound?, In: *G., Caforio (ed.)Cultural Differences between the Military and Parent Society in Democratic Countries (Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Volume 4)*, Emerald Group Publishing Limited, pp.225-237

- 141.) M., P. Davis; Williamson, D., A.; Alfonso, A. J.; Ryan, Donna H.: Psychological adjustment during Army Basic Training, In: Military Medicine . Feb2006, Vol. 171 Issue 2, p157-160. 4p.
- 142.) M., Parmak: Should all soldiers be sensation seekers?, disszertáció, http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf, letöltve: 2014.05.14.
- 143.) M., Rokeach,:The Nature of Human Values, New York, The Free Press, 1973
- 144.) MacInnes, J., D.,_The Illness Perceptions of Women Following Acute Myocardial Infarction: Implications for Behaviour Change and Attendance at Cardiac Rehabilitation, In: Women & Health, Volume 42, Issue 4, 2006; pp. 105-121
- 145.) MacInnes, J., D., The Illness Perceptions of Women Following Acute Myocardial Infarction: Implications for Behaviour Change and Attendance at Cardiac Rehabilitation, In: Women & Health, Volume 42, Issue 4, 2006; pp. 105-121
- 146.) Makrai, T., I., : A katonákra nehezedő harctéri hatások, In: Társadalom és honvédelem, V. évf. 3. szám, 2001., pp.: 161-173.
- 147.) Marcus K. Taylor, PhD; Katherine E. Stanfill, MAf; Genie Leah A. Padilla, BAF; Amanda E. Markham, MPHf; Michael D. Ward, PhDf, Matthew M. Koehler, DOF, LT Antonio Anglero, MSC USN; CDR Barry D. Adams, MSC USN: Effect of Psychological Skills Training During Military Survival School: A Randomized, Controlled Field Study, In: Military Medicine, 176, 12:1362,2011
- 148.) Márkus, F.,: A gyalogos lövészkatona egyéni harcászati felszerelésének modernizálási lehetőségei a Magyar Honvédségben, In: Seregszemle, 2013. XI. évf. 2-3.szám április-szeptember 7-22pp.
- 149.) Marshall, J.,: Women managers: Travellers in a male world, John Wiley and Ltd., New York, 1984.
- 150.) Maslow, A., H. : Motivation and Personality 3rd edition, Longman, 1987.
- 151.) Mezirov, J.: Transformative Erwachsenenbildung. Schneider, Hohengehren. 43., 1997
Idézi: Kiss, I., Felsőoktatási hallgatók életvezetési, életpályaépítési problémái In: Életpályatanácsadás 2011. III. évf. 1-2. szám 6-15. pp.8.o.
- 152.) Milena Atzori, Luigi Lombardi, Franco Fraccaroli, Adalgisa Battistelli, Sara Zaniboni, (2008) "Organizational socialization of women in the Italian Army: Learning processes and proactive tactics", Journal of Workplace Learning, Vol. 20 Iss: 5, pp.327 - 347
- 153.) Milgram, N., A., Pinchas, G., Ronen, Y., : Prediction of performance in basic training of women soldiers. In: Psychological reports: volume 62, issue, 1988 April pp. 369-370.

- 154.) Miller, L., L., Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men, In: Social Psychology Quarterly Vol. 60, No. 1 (Mar., 1997), pp. 32-51
- 155.) Miller, L., L.: Feminism and the exclusion of army women from combat, In: Gender Issues, June 1998, Volume 16, Issue 3, pp 33-64.
- 156.) Molnár R., Nyári T., Molnár P., Az orvostanhallgatók pályán maradásra, pályaelhagyásra vonatkozó elképzelései. Orvosi Hetilap;(149)18:843-848., 2008.
- 157.) Molnár, R., Girasek, E., Csinády, A., Bugán, A.: A szerepkonfliktus pályaszocializációs eredete: a hivatásbeli és a családi szerepek az orvosnőkről és jogásznőkről alkotott sztereotípiák tükrében, In: Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, Vol.11, Number 1., 2010.march, pp.: 31-51.
- 158.) Nagyné Bereczki, Sz., : Missziókban szolgálatot teljesítő katonák pszichikai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai, In: Új honvédségi szemle, LXI. évf. 3. sz. pp. 65-76.
- 159.) Nevo, B., Using biographical information to predict success of men and women in the army, In: Journal of Applied Psychology, Vol 61(1), Feb 1976, pp.:106-108
- Nicholson, N.: Careers in a New Context, in: Psychology at Work (Edited by Warr, P.)
- 160.) Oláh, A., : Érzelmek, megküzdés és optimális élmény: belső világunk megismerésének módszerei, Treffort, Budapest, 2005.
- 161.) Oláh, László, Györffy, Ágnes: Megosztani a megoszthatatlant – avagy megmaradni, épnek maradni a titok szolgálatában, In: Nemzetbiztonsági szemle, 2013., 1. évf., 1.szám, pp.: 106-121.
- 162.) P., J., Bradley: Predicting Basic Military Offices Training Performance With Three Types of Personality Measures: Self-Reports, Interviewer Ratings and Reference Ratings, disszertáció, <http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp03/NQ28477.pdf>, letöltve: 2014.05.14.
- 163.) Paksi, V.: Család és/vagy hivatás, http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/merlegenfelsooktatas/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf, letöltve: 2014.08.25.
- 164.) Parlak, M., : Should all Soldiers be Sensation Seekers? - The role of Personality in the Context of Operational Deployments, disszertáció, http://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf, letöltve: 2014.08.14.
- 166.) Patrick, J., Scarse, G., Ahmed, A., Tombs, M.: Effectiveness of instructor behaviours and their relationship to leadership, In: Journal of Occupational and Organizational Psychology (2009), 82, 491–509

- 167.) Pavlina, Z., Zoran, K., Katonapszichológia I-II-III., Zrínyi kiadó, Budapest, 2007., pp.341-342.
Penguin Books, 1996, pp.161-187
- 168.) Pilch Jenő: A hírszerzés és kémkedés története, Franklin Társulat, Budapest, 1936. III. kötet pp.: 7.o.
- 169.) Poór, J.,(szerk.) Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1996
- 170.) Pud, D., Golan, Y., Pesta, R.: Hand dominance—A feature affecting sensitivity to pain, In: Neuroscience Letters, Volume 467, Issue 3, 31 December 2009, pp: 237–240
- 171.) Pusztai, F. (szerk.), Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2003.
- 172.) Pusztai, Ferenc (szerk.): Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémiai kiadó, Budapest, 2003
- 173.) Quinn, K., E., : Integration of Female Army Apprentices, In: DTIC Online: Information for the defence community, 1986 dec., access nu.: ADA180996
- 174.) R. R. Vickers, Jr., L. K. Hervig, E. Paxton, R. Kanfer, P. L. Ackerman : Personality change during military basic training, study, 1996, www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA381297, letöltve: 2014.05.08.
- 175.) R., B., Johansen, J., C., Laberg, M., Martinussen: Measuring military identity: scale development
- 176.) R., F., Priest, J., Beach: Value Changes in Four Cohorts at the U.S. Military Academy, In: Armed Forces & Society Fall 1998 vol. 25 no. 1 81-102
- 177.) R., Johansen, Bandlitz; J.,C., Laberg,; M., Martinussen: Measuring Military Identity: Scale Development and Psychometric Evaluations, In: Social Behavior and Personality: an international journal, Vol. 41, No. 5, pp.:55-65.
- 178.) Remington, P., W.: Women in the police: Integration or separation?, In: Qualitative Sociology
- 179.) Riols, N., : The Secret Ministry of Ag. & Fish: My Life in Churchill's School for Spies, Macmillan, London, 2013. (az egyik első kiemelkedő női hírszerző Nagy-Britanniában)
- 180.) Ritókné, Á., M., G. Tóth, M.:Pályalélektan, Tankönyvkiadó, Budapest, 1994.
- 181.) Rosen, N., L., Durand, D., B., Bliese, P., D., Halverson, R., R., Rothberg, J., M., Harrison, N., L.: Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support

- Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio, In: *Armed Forces & Society* Summer 1996 vol. 22 no. 4 pp.: 537-553
- 182.) Rosen, N., L., Knudson, K., H., Fancher, P., : Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units, In: *Armed Forces & Society* Spring 2003 vol. 29 no. 3, pp.: 325-351
- 183.) S., Guimond: Encounter and Metamorphosis: The Impact of Military Socialisation on Professional Values, In: *Applied psychology*, Volume 33, Issue 3, 1995, pp:257-271
- 184.) S., Jackson, R., Agius, R., Bridger, P., Richards: Occupational stress and the outcome of basic military training, In: *Occupational Medicine*, Vol. 61, Iss.: 4.pp:253-258
- 185.) S., K., Crowley: The association of physical fitness with psychological health outcomes in soldiers during army basic combat training, study,
<http://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3339&context=etd>, leöltve: 2014.05.12.
- 186.) S., Overdale, D., Gardner: Social support and coping adaptability in Initial Military Training, In: *Military Psychology*, 24:312–330, 2012
- 187.) Salavec, Gy.: A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban, Doktori értekezés, SE, Budapest, 2011.
- 188.) Sass, J., Kovács, J.,: A szervezeti bizalom összehasonlító vizsgálata a quinni szervezeti kultúra típusokban. In: Kozma Tamás, Perjés István(szerk):Új kutatások a neveléstudományokban 2008. MTA Pedagógiai bizottság, Budapest. 69-81 o.
- 189.) Savell, J., M., Woelfel, J., C., Collins, B., E., Bentler, P., M., A study of male and female soldiers' beliefs about the “appropriateness” of various jobs for women in the army, In: *Sex roles*, February 1979, Volume 5, Issue 1, pp 41-50
- 190.) Schein, E., : *Szervezéslélektan*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978
- 191.) Schwartz, Felice N., *Managment Women and the new facts of life*, In: *Harvard Business Journal*, January–February 1989
- 192.) Selye, J., *Stressz distressz nélkül*, Akadémiai kiadó, Budapest, 1983
- 193.) Selye, H.: *Stress in health and disease*, Butterworths, Reading 1976.
- 195.) Siegrist J, Klein D, Voigt KH (1997) Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiol Scand* 161:112–116
- 196.) Sigurd W. Hystad, Jarle Eid, Jon C. Laberg, Paul T. Bartone: Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools, In: *Military Psychology*, Volume 23, Number 4 / July 2011, pp: 381-389

- 197.) Silva, J., M.,: "A New Generation of Women? How Female ROTC Cadets Negotiate the Tension between Masculine Military Culture and Traditional Femininity". *Social Forces* , 2008, 87(2) pp.: 937–960
- 198.) Six, c., Dr. Delahaj, R.,: Resilience training for Duch Navy Recruits, study, Summer 1983, Volume 6, Issue 2, pp 118-135
- 199.) Sótér, A.: A katonai szolgálat egészségkockázat?
http://193.224.76.4/download/konyvtar/digitgy/publikacio/Soter_Andrea1, letöltve: 2014.08.18.
- 200.) Sótér, A.: Az egészségfejlesztési irányok meghatározása a Magyar Honvédség személyi állománya az időszakos egészségügyi szűrővizsgálati eredményeinek tükrében, PhD Disszertáció, 2013, Budapest, NKE
- 201.) Super, D., E., idézi: Szilágyi, K.,: Munka- és pályatanácsadás, mint professzió, Kollégium Kft, Budapest, 2000.
- 202.) Sutter, P., M., Marie, R., Holz, D., Vetter, W., Relationship between self-perceived stress and blood pressure, *Journal of Human Hypertension* 1997, Vol.11 Issue 3 pp.: 171-176
- 203.) Svéd, L.,: A katonae-gészségügy: A tervezéstől a műveletig Budapest: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, 2009.
- 204.) Szabó, I., Bevezetés a szociálpszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994
- 205.) Szabó, István: Bevezetés a szociálpszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1994
- 206.) Szabó, J., Kisebbségek a haderőben, Zrínyi könyvkiadó, Budapest, 2002.
- 207.) Szelei, Ildikó: A katonai főiskolai hallgatók pályamotívumainak jellemzői, In: *Hadtudomány*, 12. 2002. 3.
- 208.) Szelényi, Zsuzsanna: Az üvegplafonon túl, In: *Magyar Narancs*, 24. évf., 7. szám, 2012. január 26
- 209.) Szendi, G., : A nő felemelkedése és tündöklése, Jaffa, Budapest, 2009
- 210.) Szilágyi, Zs., Svéd, L., Kugler, Gy., Külszolgálatot teljesítő katonák összehasonlító vizsgálata a stressz és coping jellemzőkre
http://epa.oszk.hu/02700/02735/00054/pdf/EPA02735_katonai_logisztika_2005_2_241-285.pdf, letöltve: 2015.11.04.
- 211.) T., M., Cook, R., W., Novaco, I., G., Sarason: Military recruit training as an environmental context affecting expectancies for control of reinforcements, In: *Cognitive therapy and research* December 1982, Volume 6, Issue 4, pp 409-427

- 212.) T., W., Davis: Effects of Stress, Coping Style, and Confidence on Basic Combat Training Performance, Discipline, and Attrition, dissertaton, 2006,
http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-03252006-135019/unrestricted/ThomasDavis-Dissertation_ETD_.pdf letöltve: 2014.05.08.
- 213.) Taylor, S., E., Klein, C., L., Lewis, B., P., Gruenwald, T., L., Gurung, R., A., R., Updegraff, J., A., Biobehavioral responses to stress in Females: Tend- and –Befriend, Not fight of flight, In.: Psychological Rieview, Vol. 107, No. 3, 2000, pp. 411 – 429
- 214.) Taylor, S., E., Klein, C., L., Lewis, B., P., Gruenwald, T., L., Gurung, R., A., R., Updegraff, J., A., Biobehavioral responses to stress in Females: Tend- and –Befriend, Not fight of flight, In.: Psychological Rieview, Vol. 107, No. 3, 2000, pp. 411 – 429
- 215.) Terry A. Girton, "Current Military Values," Naval War College, June 1980.
 The Czech Republic Case, http://www.hsfk.de/downloads/Czech_Republic_2_01.pdf,
 letöltve: 2014.04.11.
- 216.) Tihanyi, Marietta: A nők szerepe a spanyol haderőben, In: Felderítő szemle, IV. évf. 1. szám, pp.:100-107.
- 217.) Tudományos és köznyelvi szavak Magyar Értelmező Szótára, <http://meszotar.hu/keres-%C3%A9rt%C3%A9k>, letöltve: 2014.05.17.
- 218.) Túri, V., Az előítéletek és sztereotípiák megjelenése a katonanők életében, In.:
 Hadtudományi Szemle, 2. évf., 3. szám, pp. 101-111, 2009
- 219.) U.S. Department of Army, Draft Revision to Army Field Manual, F1 100-1. Chapter 4:
 Profession of Arms. Undated, pp. 6-8.
- 220.) Udry, J. R.; Talbert, L., M.: Sex hormone effects on personality at puberty, In: Journal
 of Personality and Social Psychology, Vol 54(2), Feb 1988, pp. 291-295
- 221.) Urbán Nóra: A pszichológiai reziliencia jelentősége a vészhelyzetek következtében
 kialakuló lehetséges traumatizálódás vonatkozásában. In. Kritikus infrastruktúra 240 védelmi
 kutatások. Viselkedés vészhelyzetben kiemelt kutatási terület. Viselkedés vészhelyzetben
 konferenciakiadvány. Budapest, NKE, 2013. p. 52-63
- 222.) V., Buško, A., Kulenović: Coping with- stress during military basic training, 2000,
http://www.iamps.org/IAMPS_Split_2000_Busko.pdf letöltve: 2014.05.08.
- 223.) V., Franke, L., Heinecken: Adjusting to peace: Military Values in a Cross National
 Comparison, In: Armed Forces & Society Summer 2001 vol. 27 no. 4 pp.567-595.
- 224.) Vallée, M, Mayo, W., Maccari, S., LeMoal, M., Simon, S.: Long-term effects of
 prenatal stress and handling on metabolic parameters: relationship to corticosterone secretion
 response, Brain Research Volume 712, Issue 2, 1996, pp. 287 - 292

- 225.) Váriné Szilágyi Ibolya: Az ember, a világ és az értékek világa, Gondolat, Budapest, 1987
- 226.) Varsányi, E., : Individualitás és közösségiség – társadalom és történelem. In: Parola 2007/5. szám 24-48.o.
- 227.) Von Hippel, W., Forgas, J., P., Williams, K., D.,: A társas kirekesztés pszichológiája, Kairosz Könyvkiadó Kft., Budapest, 2006.
- 228.) Völgyesy, F.: Férfi lélek – női lélek I-II., Vörösvári kiadóvállalat, Budapest, 1943.
- 229.) W., E., Cramer, C., Palmer: The year of values. Professional military values are they relevant to today's society, tanulmány:
<http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA170151>
- 230.) W., R., Schumm, P., A., Gade, D., B., Bell: Dimensionality of military professional values items: An exploratory factor analysis of data from the spring 1996 sample survey of military personnel, In: Psychological Reports, 2003, 92, pp.: 831-841.
- 231.) Williams, C., L.,: Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations, University of California Press, Los Angeles, 1991.
- 232.) Wilson, J., P., Kahana, E., Kahana, B., Hael, Z., Rosner, T.: Human Adaptation to Extreme Stress: From the Holocaust to Vietnam, Springer, 1988
- 233.) Woodward, R., Winter, P., Discourses of Gender in the Contemporary British Army, In: Armed Forces & Society Winter 2004 vol. 30 no. 2 pp.: 279-301
- 234.) Zdeněk, Kříž: Transfer of the Normative Model of the Czech Soldier Into the Military Institution

PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK

PUBLIKÁCIÓK

1. I. Hullám – **Á. Györffy**: **Psychological Training for a better self Management in the EU after enlargement**. Informatika 7. évf. 5. szám 48-52. o., 2004., Budapest
2. dr. Hullám I. – **Györffy Á.** – Végh J.: **Katonai tevékenységekkel kapcsolatos terhelések pszichológiai vonatkozásainak vizsgálata, Túlélő tábori kiképzés körülményi között**. Honvédorvos, 2004, Budapest LVII. évf. 2004/2. szám pp.165-191. ISSN 0133-879
3. **Györffy, Á.**: A túsztárgyalás pszichológiája Belügyi Szemle 2004/6. szám 66-80.old.
4. dr. Hullám I. – **Györffy Á.** – Végh J. : **Pszichikai teljesítmény változások katonai túlélő kiképzés során**. Honvédorvos, 2004. (58) 3-4 szám 340-341. o., Budapest
5. **Györffy, Á.**: A tömeglélektan békefenntartási vonatkozásai In: Békefenntartók pszichológiai felkészítése – Oktató CD pszichológusoknak 1.0.v., Magyar Honvédség Egészségvédelmi Intézetének kiadványa, 2005, Budapest (Fellelhető: ZMNE Központi könyvtár, KV 521)
6. **Györffy, Á.**: Az NLP szerepe a békefenntartásban In: Békefenntartók pszichológiai felkészítése – Oktató CD pszichológusoknak 1.0.v., Magyar Honvédség Egészségvédelmi Intézetének kiadványa, 2005, Budapest (Fellelhető: ZMNE Központi könyvtár, KV 521)
7. I. Hullám – **Á. Györffy** – J. Végh – J. Fűrész: **Psychological examination of burdening effects of military activities in survival camp circumstances**. AARMS, 2006, Volume 5, Issue 4, Budapest
8. **Györffy Á.**: **Lelki Egyensúlyunk**, Magyar Honvédség Egészségvédelmi Intézetének kiadványa, 2006, Budapest, 120 o.
9. **Györffy A., Hazatérni testben és lélekben –avagy jegyzetek a katonai lét margójára**. In.: Alkalmazott Pszichológia, 2008. X. kötet 3.-4. szám pp.:165-173.
10. Svéd, I.,**Györffy, Á.**: **Katasztrófhelyzetek egészségügyi biztosításának sajátosságai** In: Svéd, L., (szerk.) Katonaegészségügy: a tervezéstől a műveletekig, Zrínyi kiadó, 2009, Budapest, pp.:309-326 (könyvfejezet)
11. **Györffy, Á., A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az Mh katonanői állományában**, In: Honvédorvos, 2010.(62) 1.-2. szám/supplementum, pp.:39.-49.
12. Hullám, I., **Györffy, Á.**: **A jövő mentális kihívásai**, In: A jövő mentális kihívásai a globalizálódó világ ifjúsága körében. Egészségfejlesztés, LII év (3.), 2011, pp. 17-20. ISSN 1786-2434
13. Judit Bolgár, **Ágnes Györffy**, István Csomós: **Modelling extreme stress effects in the field of public services and the development of strategies and the methods of coping**, In: Physical Activity in Science and Practice, Flemr, L., Nemeč, J., Kudlackova, K., (eds), Karolinum, Prague, 2014. pp.: 353-365. ISBN 978-80-246-2620-8(Internetes elérhetőség:
https://books.google.hu/books?id=7HA3BQAAQBAJ&pg=PA363&lpg=PA363&dq=physical+activity+in+science+and+practice+Gy%C3%B6rffy&source=bl&ots=9VY8PyAYiT&sig=MQ1_AKP0h1IHB1c7w1N-YXKHuV8&hl=hu&sa=X&ei=nsgwVfzyB9HLsASHiYHgBA&ved=0CCIQ6AEwA

A#v=onpage&q=physical%20activity%20in%20science%20and%20practice%20Gy%C3%B6rffy&f=false)

14. **Györffy, Á.: A vezető-kiválasztás lehetséges közös pontjai a Honvédelmi Minisztérium alárendeltségébe tartozó és a Belügyminisztérium alárendeltségébe tartozó vezetői állomány tekintetében**, In: Tanulmánykötet a belügyi vezető-kiválasztási eljárásról, Hegedűs, J.(szerk.) Belügyminisztérium, Budapest, 2014. pp.: 51-60 ISBN 978-963-9208-39-1
15. **Györffy, Á.: A katonai alapkiképzés, mint a katonai pályaszocializáció első kiemelt színtere**, In: Társadalom és Honvédelem, XVII: évf. 3-4. szám, pp.: 315-327. ISSN: 1417-7293 2014 szeptemberében jelent meg
16. **Györffy, Á., Oláh, L., A „speciális beosztásban” (nemzetbiztonsági) szolgálatot teljesítő nők pályaszocializációja**. In: Szakmai szemle A KNBSZ kiadványa, 2014. 2. szám, pp.: 168-177, (Internetes elérhetőség: http://www.kfh.hu/hu/letoltes/szsz/2014_2_szam.pdf)
17. **Györffy, Á., Oláh, L., Megosztani a megoszthatatlant – avagy megmaradni, épnek maradni a titok szolgálatában**, In: Nemzetbiztonsági Szemle, 2013/1.szám, pp.: 106-120
18. **Györffy, Á.: A pszichológiai támogatás lehetőségei az intenzív terápiás ellátás során**, In: Honvédorvos, 2013 1-2. szám, pp.: 54-64. ISSN 0133-879X
19. **Györffy, Á.: Extrém stressz-reakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban**. In: „Viselkedés vészhelyzetben” konferencia (előadások összefoglalói), 2013. október 29., NKE, 1101 Budapest, Hungária krt. 9-11.
20. **Györffy Á., Bolgár, J.: The characteristics of women soldiers’ profession socialization, integration, adaptation and their emphasized fields of manifestation in the different types of corps**, In: AARMS, 2014. vol. 13. iss: 2. pp.: 379-388 ISSN 1588 8789
21. **Györffy, Á.: Katonánők pályaszocializációjának nehézségei, pszichológiai vonatkozásai az eltérő alakulat típusok szintjén**, In: Társadalom és honvédelem, 2015.2. szám, pp. 173-185.
22. **Györffy, Á., Oláh, L.: A poszttraumás stressz-zavar mérési és felmérési nehézségei, vizsgálati eredmények megbízhatósága**, In: Honvédorvos, LXI. évf. 2014/3-4. szám 20-27.pp
23. **Györffy, Á.: A lágylézer-terápiás pszichológiai aspektusai; Kezelő – beteg kapcsolat hatótényezői a gyógyítás, gyógyulás folyamatában**, In: Sandra, S.: Lágylézer – terápia, San-Ergonomia Kft., Budapest, 2016. pp.: 902-905, ISBN: 978-963-12-5067-1
24. **Györffy, Á., Oláh, L.: Pszichés zavarok és pszichoterápiás lehetőségek fegyveres testületeknél**, In: Pszichoterápia, 25. évfolyam, 2. szám, pp.: 135-143.

ELŐADÁSOK

1. GYÖRFFY, Á.: Gyógyszer és Oralitás előadás és poszter Magyar Pszichológiai Társaság, 2000. május jubileumi konferenciáján, Budapest
2. GYÖRFFY, Á.: Az MMPI próba rendőri jellegzetességei, avagy csak ez a helybetopi ne lenne... Segítő kapcsolatok szerepe a fegyveres testületekben konferencia –2003 Budapest május 5-7, előadás
3. GYÖRFFY, Á.: Válsághelyzetek ön és/vagy közveszélyes megoldási kísérletei Magyar Pszichológiai Társaság 2004. május konferenciája, Debrecen, előadás
4. GYÖRFFY, Á.: Érzelmi stabilitás és megküzdés stresszteli szituációban, Magyar katasztrófaorvostani Társaság Konferenciája, 2004.10.14., Budapest.

5. GYÖRFFY, Á.: Mese a hajdani, s majdani királyról avagy hogyan váljunk saját birodalmunk uralkodójává MRSZE országos konferenciája 2005. július 7-9., előadás
6. GYÖRFFY, Á.: Önismeret, mint mentálhigiénés védőfaktor, Egészségfejlesztés a felsőoktatásban – a Bolognai folyamat tükrében (Szeged, 2005. szeptember 22 - 23.)
7. GYÖRFFY Á.: A destruktív energiák kreatív felhasználási lehetőségei. Magyar Pszichiátriai Társaság konferenciája, Budapest, 2006. január előadás
8. GYÖRFFY Á.: Krízisállapotok és a PTSD kialakulása, felismerése és megelőzése. Csapatorvosi főszakorvosi összevonas 2006. március, Balatonkenese, előadás
9. GYÖRFFY, Á.: A Magyar Honvédség krízisintervenciós hálózatának továbbképzése, akkreditált tréningprogram, 2006. május
10. GYÖRFFY Á.: A katonai identitás és annak krízisei. Magyar Pszichológiai Társaság XVII. Nagygyűlése, 2006. május 25-27., előadás
11. GYÖRFFY Á.: The role of eating and body-image in the military medicine. 14. Amerikai magyar orvoskonferencia, Budapest, 2006. szeptember 10-14., előadás
12. GYÖRFFY Á.: Stress Management, Basic Psychological survival in a PSO. 14. Nemzetközi Katonai Megfigyelői Tanfolyam, Szolnok, előadás.
13. GYÖRFFY Á.: Az egyenruha összetart... Avagy a belsőt kívültre vagy kívülről Lehetséges-e újra öröm a szenvedésből? Magyar Pszichiátriai Társaság konferenciája, Budapest, 2007. január 23-25 Sopron előadás
- GYÖRFFY, Á.: A Magyar Honvédség krízisintervenciós hálózatának továbbképzése, akkreditált tréningprogram, 2007. május
15. GYÖRFFY Á.: A mentálhigiénés prevenció lehetőségei és fontossága a katasztrófavédelmi feladatokat ellátó állomány körében Magyar Katasztrófaorvostani Társaság konferenciája, Budapest, 2007. október 16 Budapest előadás
16. GYÖRFFY, Á.: A Magyar Honvédség krízisintervenciós hálózatának továbbképzése, akkreditált tréningprogram, 2007. október
17. GYÖRFFY Á.: Crisis Intervention in the Hungarian Defence Forces az IUPHE konferencián 2006 október 18-20. Poszter
18. GYÖRFFY Á.: The reintegration training as preventive factor of mental health in and after peacekeeping mission az IUPHE konferencián 2006 október 18-20. Poszter
19. GYÖRFFY Á.: Traumatizáló élmények kreatív feldolgozási lehetőségei avagy virágok a romok között Magyar Pszichiátriai Társaság konferenciája, Sopron, 2008. január 24-26 Budapest előadás
20. GYÖRFFY Á.: Katonai Identitásom a pályám egy pontján, avagy egy misszióhoz fűződő viszony és iszony képei Magyar Pszichológiai Társaság Tudományos Nagygyűlése, Budapest, 2008. május 22-24. Nyíregyháza előadás
21. GYÖRFFY Á. : Smoking and Body image, 16. Amerikai-magyar orvoskonferencia, Budapest, 2008. szeptember 11-15., előadás
22. GYÖRFFY Á.: Dohányzás és testkép, Belgyógyász Főszakorvosi összevonas és konferencia, 2008. október, Balatonkenese, előadás
23. GYÖRFFY, Á.: A Magyar Honvédség krízisintervenciós hálózatának katasztrófapszichológiai szempontú továbbképzése, akkreditált tréningprogram, 2008. május
24. GYÖRFFY Á.: A missziós állomány reintegrációs programjának tapasztalatai a Poszttraumás Stresszbetegség és más Pszichés traumatizációk prevenciójában és kezelésében, Magyar Katasztrófaorvostani Társaság konferenciája, Budapest, 2008. november 19., Budapest, előadás
25. GYÖRFFY Á. : Identitás, nőiesség, katonaság, avagy a katonanők valósága, Magyar Pszichiátriai Társaság konferenciája, 2009. január 28-31. Debrecen, előadás.
26. GYÖRFFY Á.: A Nőies értékek integrálása a katonai szervezetbe, MH Főpszichológusi összevonas és konferencia, 2009. április 16.-17., Mályi, előadás

27. GYÖRFFY Á., : Nőies értékek integrálása a katonai szervezetbe, akkreditált képzési program, 2009. október, Mályi
28. GYÖRFFY, Á.: PTSD felismerési és kezelési lehetőségei az MH állományában. TBI pszichológiai vonatkozásai akkreditált képzési program, 2010 február, Mályi
29. GYÖRFFY, Á.: Integration of feminine values into the military organization , 17th American-Hungarian Military Medical Conference, 11-15. September 2010, Budapest, előadás
30. GYÖRFFY, Á.: A sebesültellátás pszichológiai vonatkozásai műveleti területen és a katasztrófavédelmi feladatok ellátása során Magyar Katasztrófaorvostani Társaság konferenciája, Budapest, 2009. november., Budapest, előadás
31. GYÖRFFY Á.: Krízis a krízisben – avagy a tömeges sebesültellátás, mint krízisindukciós tényező a fegyveres testületek egészségügyi szakállományában, MPT nagygyűlés, 2010. január, Budapest, előadás
32. GYÖRFFY, Á.: A hivatás és munkahely, mint választott család – avagy esetek a kapcsolati törésvonalak mentén, Magyar Pszichológiai társaság Nagygyűlése, 2010. május, Pécs.
33. GYÖRFFY, Á.: Nőiesség, őserő, ősbibb, mint tenmagad, MRSZE III. nemzetközi kongresszus, 2010. július 7-9., Budapest
34. GYÖRFFY, Á.: The forms of traumatisation in mission in the mirror of the experiences of reintegration trainings; 18th American-Hungarian Military Medical Conference, 12-16. September 2010, Budapest, előadás
35. GYÖRFFY, Á.: A hivatás és munkahely, mint választott család – avagy esetek a kapcsolati törésvonalak mentén, 3. MH Főpszichológusi Összevonas, 2010. október 26-29, Balatonkenese, előadás
36. GYÖRFFY, Á., HULLÁM, I.: A jövő mentális kihívásai, Growing up in globalization, MTA Jövőkutatási Bizottságának Nemzetközi Konferenciája, 2010.11.12..., Győr.
37. GYÖRFFY, Á., : A családtámogatás lehetőségei és tapasztalatai rendkívüli események kapcsán Magyar Katasztrófaorvostani Társaság konferenciája, Budapest, 2010. december 01., Budapest, előadás
38. GYÖRFFY, Á., : A missziós traumatizáció megjelenési formái és elaborációs lehetőségei – avagy mesék, amelyek rosszul végződnek... Magyar Pszichológiai társaság Nagygyűlése, 2011. május, Budapest
39. GYÖRFFY, Á., : The forms of mission traumas and their choices of elaboration – fairtales that ended up a bad way ...19th American-Hungarian Military Medical Conference, 11-14. September 2011, Budapest, előadás
40. GYÖRFFY, Á., Alkohol és droproblémák a Magyar Honvédségben, MH Főpszichiáter – i összevonas, 2011. december, Budapest
41. GYÖRFFY, Á.: Critical incidents and psychological crisis – the chances of psychological support in the health care on individual and group level, 4th Military Psychological Expert Meeting of The Countries of the Balkan Region, 2011. október, Budapest
42. GYÖRFFY, Á. : A pszichológiai támogatás lehetőségei az intenzív terápiás ellátás során. Pszichoterápia folyóirat konferenciája, 2012. június, Budapest
43. GYÖRFFY Á., Oláh L. : Megosztani a megoszthatatlant, Alkotmányvédelmi Hivatal-Belügyi Tudományos Tanács Pszichológiai konferenciája, Balatonlelle, 2012. szeptember
44. GYÖRFFY, Á., Bolgár, J., Csomós, I., : The unfold of extreme stress effects on national defence, law enforcement and other field of public services, the development of strategies and methods in order to handle them, Physical Activity in Science and Practice, 2013. június, Prága

45. GYÖRFFY, Á.: Extrém stressz-reakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban. In: „Viselkedés vészhelyzetben” konferencia, 2013. október, Budapest
46. GYÖRFFY, Á.: Beszűkült tudatállapotok felismerési és kezelési lehetőségei a rendőri intézkedés során, BRFK közrendvédelmi állomány továbbképzése, 2014. június
47. GYÖRFFY, Á.: A katonai vezetőkiválasztási és képzési rendszer pszichológiai sajátosságai, Közszolgálat és pszichológia, NKE RTK konferencia, 2014. június
48. GYÖRFFY, Á.: A katonanők pályaszocializációjának nehézségei, pszichológiai vonatkozásai az eltérő alakulatípusok szintjén. A haza szolgálatában konferencia, 2014. október, Budapest
49. GYÖRFFY, Á., Oláh, L.: A titok bűvkörében és súlyos árnyékában: kémek a filmen, MRSZE, Továbbképzési nap, 2014. október
50. GYÖRFFY, Á.: A katona kiállása a filmen a hős archetípusai, MRSZE V. Nemzetközi Kongresszusa, 2015. július, Budapest.
51. GYÖRFFY, Á.: Katonanők a pszichológus szemével, Női vezetők a közszolgálatban konferencia, 2015. november, Budapest

Szakmai Életrajz

Születési hely, idő: Debrecen, 1976. 08. 22.

Iskolák, Munkahelyek

Iskolák, végzettségek:

Ady Endre Gimnázium - német nyelv tagozat, Debrecen	1990 - 1994
Kossuth Lajos Tudományegyetem, Debrecen	1994 - 1999
<u>pszichológus; pszichológia tanár; angol - magyar szakfordító</u>	
<u>Grafológus</u>	1999
SE ÁOK Klinikai és Mentálhigiénés Szakpszichológusi Képzés	2000-2004
<u>Klinikai és mentálhigiénés szakpszichológus</u>	
MRSZE	1998 – 2005
<u>Relaxációs és szimbólumterapeuta</u>	
<u>NLP Practitioner, NLP master practitioner</u>	2006
<u>Ericsoni hipnoterapeuta</u>	2009
ZMNE – KVNR tanfolyam	2005

Munkahelyek:

Józsefvárosi Nevelési Tanácsadó- pszichológus 1999 – 2000

Feladatok:

A kerület oktatási intézményei által igényelt vizsgálatok elvégzése, pszichoterápia gyermekek, serdülők és családtagjaik számára, iskolaérettségi vizsgálatok, szakértői tevékenység

Készenléti Rendőrség - pszichológus 2000 – 2004

Feladatok:

Az állomány kiválasztása, mentálhigiénés szűrővizsgálata, gondozása, felkészítése speciális feladataira. Tűz és tűz jellegű helyzetek, a közbiztonságra fenyegetést jelentő helyzetek megoldásában való részvétel, mint tárgyaló. Eseti szakértői tevékenység. Az operatív állomány munkájának segítése.

MH EK PO MHALO – szakpszichológus, alosztályvezető 2004 –

Feladatok:

Jogszabályok, belső normatív rendelkezések, belső szabályozók kidolgozásában részvétel: javaslattétel, véleményezés.

A MH állományán belül egészség-megőrzési és mentálhigiénés projektek előkészítése, végrehajtása.

Mentálhigiénés tanácsadó iroda működtetésében való aktív részvétel: pszichoterápiás munka, tanácsadás, coaching.

Az MH állományában krízisintervenciós feladatok tervezése, szervezése, végrehajtása, a témát érintően képzések, továbbképzések szervezése és végrehajtása.

Kidolgozó a kríziskommunikációs hálózat működési rendjének MH szintű kidolgozásában, a hálózat szakállománya képzésének, továbbképzésének megszervezésében, végrehajtásában, mentálhigiénés tevékenységének szakmai koordinálásában, ellenőrzésében.

Rendkívüli események, válság-és katasztrófahelyzetek kezelésében azonnali mentálhigiénés-krízisintervenciós feladatok tervezése, szervezése, a kárhelyszínen történő mentés végrehajtása.

A külföldi missziók állományának mentálhigiénés felkészítését, illetve a visszatérők reintegrációs programját, visszailleszkedési tréningjeit tervezi, szervezi és végrehajtása.

Mentálhigiéné témakörét érintő szervezeti kutatási igények feltárása, a kutatások tervezése, szervezése, végrehajtása.

Mentálhigiéné témakörét érintő szervezeti képzési igények feltárása, a képzések, továbbképzések, felkészítések tervezése, szervezése, végrehajtása.

A katonai pályaszocializáció, a katonai identitás kialakításának elősegítése.

ZMNE KLHTK VEI AETT tanársegéd 2009-2011

Mentálhigiénés és egészségügyi programok kidolgozása oktatása a fegyveres testületek állománya számára.

Érdeklődési kör Klinikai pszichológia; szimbólumok lélektana, kriminálpszichológia, rendkívüli események, extrém stressz

Nyelvismeret német állami középfokú „C” típusú nyelvvizsga
angol felsőfokú „C”

Nyelvészi tapasztalat szinkrontolmácsolás szakmai konferenciákon (rendvédelmi, orvosi, pszichológiai)
szakmai cikkek fordítása
angol nyelv oktatása a KRE TK állománya számára

Szakmai gyakorlat

KLTE Általános Lélektani Tanszék demonstrátori állás 1996 - 1997

Szakmai gyakorlatok az egyetemi képzés alatt:

Hajdú-Bihar-megyei rendőrkapitányság életvédelmi alosztály; DOTE Ideg- és Elmeklinika; Kenézy Gyula kórház pszichiátriai osztálya; OPNI memória klinika; LRI - pszichológiai laboratórium.

Szakmai gyakorlat a rezidensi időszakban:

OPNI pszichoterápiás ambulancia, szenvedélybeteg osztály

SE Gyermekklinika Belgyógyászati osztály

SE GYFK Pszichológiai Tanszék

Onkológiai Központ

Kutatóprogramokban való részvétel az egyetemi képzés folyamán:

-NAT bevezetését megelőző, előkészítő vizsgálatok KLTE - ELTE közös program

-DOTE Nőgyógyászati Klinika alternatív szülészeti eljárások kutatói program

-KLTE Pszichometriai Kutatócsoport EQ kutatások

Oktatói tapasztalat:

SE EF idegen nyelvű képzési program Énkép – testkép, Autogén tréning relaxáció
a szakmai identitás fejlesztése – megbízott előadó 2006 –

DE pszichológiai tanszék meghívott előadó – pszichológia a munkahelyen,
szakmai személyiségfejlesztés 2007 –

Túsz tárgyalók kiképzése, továbbképzése 2000-2004

Tömeggel szembeni intézkedés lélektana 2000-2004

Békefenntartók pszichológiai felkészítési és visszaillesztési program kidolgozása, illetve
a program keretén belül a foglalkozások megtartása.

Egészségfejlesztési, egészségmegőrzési programok keretében civil és katonai
populáció számára foglalkozások tartása.

Akkreditált képzések szervezése, részvétel, mint előadó, orvosok, pszichológusok, egészségügyi
szakdolgozók számára a következő témakörökben:

- Katonák egészségmegőrzése
- Krízisészlelő és kommunikációs hálózat képzése továbbképzése 2004-től folyamatosan,
évenként kiemelt témakörrel, illetve a szupervíziós lehetőség biztosításával.
- Válság és katasztrófahelyzetek pszichés jellegzetességei