

DISSERTATIONES DOCTORALES

Katona – nő – katonanő

Katonanők pályaszocializációjának
folyamatvizsgálata az alapkiképzéstől
a missziós feladatok vállalásáig



GYÖRFFY ÁGNES

Dialog Campus

KATONA – NŐ – KATONANŐ

Katonanők pályaszocializációjának folyamatvizsgálata
az alapkiképzéstől a missziós feladatok vállalásáig

DISSERTATIONES DOCTORALES

Sorozatszerkesztő
Padányi József

Györffy Ágnes

KATONA – NŐ
– KATONANŐ

Katonanők pályaszocializációjának
folyamatvizsgálata az alapkiképzéstől
a missziós feladatok vállalásáig

DIALÓG CAMPUS KIADÓ ❖ BUDAPEST, 2019

A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú,
„A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” elnevezésű
kiemelt projekt keretében jelent meg.

Szerző
Györffy Ágnes

Szerkesztő
Gócze István

Lektor
Bolgár Judit

© Dialóg Campus Kiadó, 2019

© Györffy Ágnes, 2019

© Gócze István, 2019

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalom

Bevezetés	7
I. fejezet: A katonanői karrier, pályamodell áttekintése, lehetséges alternatívái	11
Közszolgálat és a nők karrierlehetőségei	16
Karrierterv, életpályamodell	20
Összegzés	29
II. fejezet: A katonai alapértékek vizsgálata a Magyar Honvédség (MH) állományában	31
Elvárások, készségfejlesztés és a sikeres kiképzés személyiséget alakító hosszú távú hatásai	33
A kiképzés sikeressége és befolyásoló tényezői	38
Összegzés	45
III. fejezet: A katonai értékrend kialakulása, pszichológiai hatásai és az értékrend szerepe a pályaszocializációban	47
Katonai értékek, értékrend	47
Érték, értékrend, pályaeérték	60
A pályaszocializáció folyamatvizsgálata az alapkiképzés során, a folyamatban megjelenő nemi különbségek feltárása	65
A vizsgálat menete	65
Eredmények	66
Összegzés	86
IV. fejezet: A katonanők pályaszocializációjának, beilleszkedésének, alkalmazkodásának jellegzetességei és kiemelt megnyilvánulási területei a különböző alakulatípusok esetében	89
A vizsgálat	89
Eredmények	90
Az eredmények értelmezése	92
Összegzés	103

V. fejezet: Katonánők pályaszocializációjának speciális kérdései, missziók, stresszhatások	105
Nők és a stressz – nemi különbségekA stressz és annak katonai szolgálati vonatkozásai	105
A vizsgálat	110
A vizsgálat összegzése	112
Összegzés	116
VI. fejezet: Katonánők missziós szerepvállalása, missziós stressz, szerepszocializáció	119
A vizsgálat	119
Eredmények	123
Összegzés	129
VII. fejezet: A speciális beosztásban (nemzetbiztonsági) szolgálatot teljesítő nők pályaszocializációja	131
A nők alkalmazása nemzetbiztonsági feladatokban	131
A stresszkezelés eltérő nemi háttere	132
Pályaszocializáció speciális helyzetben	133
A pályaszocializáció kritikus pontjai	136
Összegzés	139
Zárszó	141
Felhasznált irodalom	143
Jogszabályok, egyéb jogforrások	158

Bevezetés

A nők bekapcsolódása a hagyományosan férfias szakmák területére a női emancipációval kezdődött, amely a legtöbb országban a polgárosodás időszakához köthető. A nők ilyen szakmákban elért sikerének háttérben gyakran az is áll, hogy erős motivációjuk mellett a nőies beállítódásnak a férfias beállítódástól való különbözőségét is használják céljaik elérése érdekében. Ez a különbség sokszor újszerű, egyedi, kiemelkedően sikeres megoldásokat eredményez, és esetenként a meglepetés erejével hat.

A harcoló nők végigkísérték Magyarország történelmét, a teljesség igénye nélkül néhány példát kiemelnék:

Ahogy Zrínyi Ilona (1643–1703), úgy Szilágyi Erzsébet (1410–1483) is drámai és tragikus fordulatokkal teli élete során emelt fővel élte meg súlyos egyéni problémáit, továbbá hideg fejjel, határozottan alakította ki véleményét az ország sorsát eldöntő kérdésekben. Nagy politikai bölcsesség, kiváló taktikai érzék, határozott cselekvőképesség jellemezte ezeket az asszonyokat.

Ezekből a nőkből nem hiányzott a kiváló férfiakra és a vezetőkre jellemző keménység, határozottság, a körülmények bölcs mérlegelésére való képesség; a politikában, a hatalmi harcban szükséges racionalitás, a távlatokban való gondolkodással összhangban.

A Magyar Honvédségben annak megalakulása óta példamutatóan teljesítenek szolgálatot katonanők. Az 1848–1849-es forradalom és szabadságharc során Lebstüek Mária, valamint Bányai Júlia először magát férfinak kiadva csatlakozott a honvédséghez, majd a harcokban helytállva mindketten vezetői szerepet vívtak ki maguknak. Teljesítményüket tisztí rendfokozattal jutalmazták. Bányai Júlia jó kommunikációs és kapcsolatteremtő képességét kihasználva a hírszerzésben is szerepet vállalt. Mindkettőjük alakját megörökítette az irodalom, illetve a zeneművészet.

Tekintettel arra, hogy a katonai pálya a nők számára is elérhetővé vált, ez számos, a pályaszocializációt is érintő kérdést vetett fel. Ennek egyike a katonai alapkiképzés igazíthatósága a női (nemi) szerepszocializációhoz. *A jelenlegi kiképzési rendszer a legtöbb országhoz hasonlóan nálunk sem nemhez igazított, ami mindkét nem számára megnehezíti az abban való*

együttes részvételt. A nők számára megnehezített az alkalmazkodás, sok esetben a férfi társaikhoz képest irreális elvárások jelenhetnek meg mindkét véglet – a túl magas és a túl alacsony elvárás – irányában is. Fontos lenne ezért egy *nemhez igazított reális elvárásrendszer kialakítása és betartása.*

A katonai alapértékek – amelyek a nemzetközi vizsgálatok szerint univerzálisak – mást jelentenek, más azonosulási minta alapját képezhetik férfi és nő számára. A nők részéről az azonosulás a közösség, a valahová tartozás mentén indul meg, ezért *fontos lehet a jó közösség kialakítása, amely a férfiak számára is védőfaktort jelent a megküzdés során.* Emellett elmondható, hogy *az azonosulást segíti a megfelelő személyes példa,* ezért indokolt a kiképzés, illetve a katonai pálya eredményessége érdekében az azonosulás, a szervezetbe illeszkedés szempontjából etalont jelentő katonanők bemutatása, előtérbe helyezése a szervezetbe újonnan belépők számára.

A katonanők szempontjából elengedhetetlenül szükséges az *agresszióhoz, az autoritáshoz és a teljesítményhez való viszony rendezése,* illetve újrendezése a katonai pályához való sikeres alkalmazkodás érdekében. A két nem ezen szempontokból jelentősen eltérő alapról indul, amelyet – miután az biológiailag és nemiszerep-szocializációs szinten meghatározott – nagyon nehéz felülírni. Ennek eredményessége érdekében az szükséges, hogy a nőies viselkedés egyes jellemzőiről legalább részben lemondjanak. Ennek tudatosítása szintén fontos a szervezetbe belépők számára, így döntésük, vállalásuk hosszú és rövid távú következményeivel egyaránt tisztában lehetnek.

A nőknek már az alapképzés során is készíttetése van az alkalmazkodásra és a megfelelésre, ennek során *a katonai működést akadályozni látszó nőies viselkedést igyekeznek háttérbe szorítani.* Ez a katonai alapértékekhez való viszonyban is tükröződik. Sokkal erősebb a *félelmük a kontrollvesztéstől,* ami a férfiakban ritkábban merül föl. Ugyanakkor az *érzelmi kötődés jelentőségét jelzi,* hogy *fontos a pálya adta biztonság, viszont a pályába vetett hit elvesztése a kilépés irányába mozdíthatja el őket.* Ugyanakkor *nagyobb értéke lesz az egyenruha viselésének,* mert nagyobb küzdelmet kellett vívni érte.

A hivatás gyakorlása során az alakulatoknál folytatódik a szocializációs folyamat. Az eltérő alakulattípusok, azon belül a különböző alakulatok szintjén a viselkedésszintű elvárásokon belül eltolódik a hangsúly, ami akár az alakulatok közötti együttműködést is megnehezítheti. Itt még inkább fontos lehet a megfelelő, személyes szintű azonosulási minta biztosítása,

ami megkönnyíti a beilleszkedést, alkalmazkodást. Ennek negatív oldala is lehet: mégpedig az egyetlen vagy kevés példából származó általánosítás. Ebben a folyamatban, ahol a napi viselkedésmegnyilvánulások szintjén ütközhetnek egymással a nemiszerep-szocializációs és a pályaszocializációs elvárások, akár egy egyszerű köszönés is pillanatnyi megtorpanást eredményezhet, elbizonytalaníthatja a szervezetnek mind a férfi, mind pedig a női tagjait.

Ebben a mindkét fél számára nehezen kezelhető helyzetben a szigorú és egyértelműnek tűnő szabályrendszer mellett is gyakoriak lehetnek a félreértések, megjelenhetnek szélsőségek, a pozitív és a negatív diszkrimináció egyaránt, valamint a csak a férfias működést figyelembe vevő rendszeren alapuló irreális elvárások. Különösen igaz lehet ez azokra a helyzetekre, amelyekben kivédhetetlenül megjelenik a másik nem iránti vonzalom.

A vonzalom kialakulásának folyamatát mintegy katalizátorjelleggel felerősítheti a misszió, ahol hosszú az összearzárság, megjelenik az ösztönös viselkedést erősítő fenyegetettség érzése, illetve olyan közös feladatok fordulnak elő, amelyeket több alakulat együtt hajt végre. 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 általában is teljesen átértékelődhet a misszió lezárásával, hazatérve a normál napi magatartást meghatározzák a misszió során szerzett élmények, az ott – saját maga vagy mások által – tanúsított viselkedésformák. Ebből adódóan a nők esetén különösen nehéz mind a műveleti területen való alkalmazkodás, működés, mind pedig hazatérve az élmények integrációja, a saját vagy mások működésének, viselkedésének feldolgozása. Ezért egyrészt a felkészítés, másrészt pedig a visszaillesztés során különösen indokolt erre kiemelt figyelmet fordítani.

A kis, zárt közösségekben való működés mellett az extrém stresszhelyzetben, potenciálisan traumatizáló élmények hatása alatt történő cselekvés szintén speciális helyzetet teremt. Az ilyen jellegű helyzetekben – biológiailag meghatározott módon – a férfi és a női viselkedés jelentős eltéréseket mutat. Ezek az eltérések a kiképzés során részben közelíthetők egymáshoz, de teljesen soha nem tűnnek el. Ebből adódóan a hatékony együttműködés érdekében ezen viselkedési eltérések tudatosítása mindkét nem számára fontos.

A speciális beosztás vállalásakor ez a fokozottan konfliktusokat generáló elvárásrendszer folyamatosan jelen lehet a katonanők munkája, illetve pályája során. A munka jellegéből adódóan ezek az élmények, feszültségek nem feldolgozhatók és kifelé sem megoszthatók, ami mentálisan tartós, sok esetben nehezen kezelhető megterhelést jelent. A mentálhigiénés támogatás, folyamatos utánkövetés elengedhetetlenül fontos ebben a helyzetben.

Összességében a katonanők – a civil, femininebb viselkedéssel szemben elfogadóbb beosztásokkal ellentétben – számos ambivalens, konfliktusos, a nemiszerep-szocializációval, esetenként akár a biológiai működéssel is ellentétes viselkedési elvárással szembesülnek. Pályaszocializációjuk során ezeket a konfliktusokat személyes és közösségi szinten egyaránt megnyugtató módon fel kell oldaniuk annak érdekében, hogy szervezeti működésükkel az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhasson.

I. fejezet

A katonanői karrier, pályamodell áttekintése, lehetséges alternatívái

A katonai felsőoktatásban, továbbá az alakulatoknál a hivatásos vagy szerződéses állományba vételt kérve – az elmúlt évtized, illetve lassan évtizedek nyitásának köszönhetően – egyre nő a katonanők aránya. Jelenleg – a többi NATO-tagállam 10%-os átlagához képest – 20%-hoz közeli arányszámot mutat a nők részvétele (24.hu 2011). A honvédelmi miniszter egy korábbi nyilatkozata szerint: „A honvédségben az érdem az előrejutás alapja, így biztos pályát kínál a követelményeket teljesítőknak, nemre, származásra és bőrszínre való tekintet nélkül.” (24.hu 2011). A katonai szlengben és jókívánságokban megfogalmazott, előléptetésben gazdag klasszikus katonai karrier lehetősége elviekben tehát adott lenne a katonanők számára. Ennek ellenére még nem történt meg az első női tábornok kinevezése, noha a Belügyminisztérium alárendeltségébe tartozó társszerveknél ez már jóval korábban megvalósult. Még a katonai egészségügy területéről – ahol közismerten nagy a nők aránya – sem neveztek ki ez ideig női tábornokot.

A katonai pályáról általánosságban elmondható, hogy alapvetően férfias. A szocializáció és a viselkedés szintjén megjelenő elvárások lényegesen könnyebben igazíthatók a férfiak nemiszerep-szocializációjához. A karrier, előrelépés – ami egyfajta versenyhelyzet – szintén távolabb áll a női viselkedésmintától. Ezekből adódóan a női karrier a katonai szervezetben inkább horizontális, illetve specializációhoz kötődik. Amennyiben a szubjektív érzések szintjén tekintünk erre a kérdéskörre, akkor elmondható, hogy a katonanő egy lövészdandár parancsnokaként nehezen elfogadható férfi társai számára. Ugyanezt mondhatjuk el a missziós *harcoló* beosztásokról is, ahol a férfi és női működés biológiai, genetikai, ösztönös meghatározottsága is ellentmond a harcos katona képének. Vegyes *harcoló* csoportban a katonanők akár veszélyforrást is jelenthetnek, hiszen a férfiak a fegyveres műveletek során – az ösztönös reakcióikból adódóan – figyelmüket megosztják, és fokozottabban figyelnek női bajtársaik védelmére.

Ennek kiküszöbölésére már több országban alkalmaztak harcoló női csoportokat (Feminfo 2014).

Az amerikai hadsereg a következő években 237 ezer harcoló alakulatszerű pozíciót nyit meg a nők előtt. A Pentagon 2016-ig azt vizsgálta, hogyan lehet harcoló csoportokba integrálni a nőket. Azok a nők, akik már most is az Egyesült Államok haderejében 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 (Feminfo 2014). Ennek érdekében az alkalmassági vizsgálati rendszert is átalakítják, a fizikai követelményeket egymáshoz igazítják. Ennek hátterében a *háború* 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. Márpedig a klasszikus katonai karrier elengedhetetlen eleme a harcmezőn való aktív szolgálatteljesítés, a harcoló missziókban való részvétel; ez mindenképpen indokolja az átalakítást.

A Magyar Honvédségben „a szűrővizsgálati adatfeldolgozás és adatrögzítő program fejlesztésével párhuzamosan a preventív medicina bázisának számító MH Egészségvédelmi Intézetben – később jogutódjában, az 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”. (SÓTÉR 2013)

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.” (SÓTÉR 2013)

Ebből adódóan kiemelten fontos, hogy a szolgálatban eltöltött évek során fokozott figyelmet kapjon az egészségmegőrzés.

A missziós feladatok eredményes ellátásához a katonanőknek az alábbi személyiségjellemzőknek, képességeknek kell megfelelniük:

- érzelmek, indulatok kontrollálása és kezelése;
- együttműködési készség;
- támaszkereső magatartás;
- magas feszültségkontroll;
- erős kompetenciaérzés;
- együttműködő képesség;
- teljesítménnyel való elégedettség;
- frusztrációtolerancia-szint (SZILÁGYI–SVÉD–KUGLER 2005).

Ez részben a nőies működés révén biztosított, ugyanakkor nagyobb a kibillenés, a lelkiegyensúly-vesztés esélye is.

A visszaillesztési tréningek során szerzett tapasztalataim ugyanakkor azt mutatják, hogy a nők nagyon sok előítélettel és diszkriminációval találkoznak a missziók során. Sok helyen nyíltan deklarálják, hogy egyes beosztásokra kifejezetten férfiakat keresnek, noha a biológiai nem nem lehet kizáró tényező.

Amennyiben áttekintjük a diplomás polgári foglalkozásokat, elmondhatjuk, hogy a magyarországi diplomások körülbelül 60%-a nő. Ennek ellenére, ahogy kilépünk a munkaerőpiacra, minél magasabbra nézünk a ranglétrán, annál inkább kinyílni látszik a végzettség és a betöltött munkakör képezte olló: középvezetői szinten már csak 30, a felsővezetői pozíciókban pedig mindössze 18% a nők aránya (FARKAS 2013). 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 juttatni (PRIEST–BEACH 1998). Tehát a munkaerőpiacon sem sokkal könnyebb a karrierépítés, az előbbre jutás.

Ebből a civil közegeből, helyzetből és alapszocializációból érkezve a katonanők újabb nehézséggel találják szembe magukat, sokszor olyan elvárásokkal, hogy itt a teljesítmény, valamint az egységes értékelési rendszer alapján nem lehet kérdés a haladás. Nagy Beáta (1997, 38.) 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 családhoz, 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.”

Az úgynevezett *üvegplafon* elve mintha itt is tendenciaszerűen érvényesülni látszana a sok dicséretes kivétel mellett, vagyis a lehetőséget esetenként maga az egyén, a katonanő veszi el önmagától azzal az alapbeállítódással, ahogy és amire szocializálódott, így egy adott szintnél nem juthat előrébb.

Általánosságban azt is fontos kiemelni 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, illetve jellegét. A gyermekvállalással és -neveléssel sajátos ívet vesz a karrier, hiszen a legkielégítőbb támogatás mellett is lesz olyan időszak, amikor a női munkavállaló a beosztásától távol van. Mindez hosszú és rövid távon egyaránt hatással lesz előrejutási lehetőségeire. Ugyanakkor elmondható, hogy a karrier alakulása csak összetett modellben értelmezhető, hiszen az egyéni, a szervezeti, illetve a társadalmi tényezők egymással kölcsönhatásban állnak, és együttesen befolyásolják a karriermintát. A különböző tényezők eltérő erősségűek a karrier különböző szakaszaiban (FAGENSON 1990).

Ez a katonanők esetében is igaz, hiszen a közszolgálati beosztások relatív stabilitásából adódóan támogatott a családalapítás, a gyermekvállalás, illetve az azzal járó távollét. Mindez egyfajta ellensúlyt teremt a katonai pálya férfias jellegével és elvárásrendszerével szemben. Sőt, sok esetben a párválasztás is a szervezeten belülről történik, mivel a munka-beosztás, a 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 a szerepe – humánpolitikai szempontból – a humánstratégiának, illetve a nemrég átdolgozott

katonai életpályamodellnek. Ez az életpályamodell, a 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 azok elérése érdekében. Mindez a szervezetbe újonnan belépő számára bizonyos tekintetben valóban hasznos támpontot adhat, ugyanakkor a szervezet további (rég)i tagjai esetében – különösen az elmúlt évek hivatásos állományt érintő drasztikus változásainak fényében – a korábban megtett lépéseket, elért lépcsőfokokat, megvalósított terveket nehezen integrálhatóvá teszi, újratervezést, újragondolást igényel.

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*, kocsíút, folyamatos út/pálya jelentésű szóval. *Career (pathway)* értelmezhető életpályaként is, ekkor hosszú időn keresztül megszerzett munkatapasztalatok egymásra épülő szakaszait értjük alatta. A karrierfogalomról elmondható, hogy egyaránt sajátossága az egyénnek és a társadalmi rendszernek (szervezetnek, munkaerőpiacnak) (KISS 1994). A fenti értelmezések jelentése alapján a közszolgálati karrierben annak folyamatossága talán a leg meghatározóbb. 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 tervezési időtartam lényegesen módosult. Korábban lehetőség volt rá, hogy 25 év szolgálati idő teljesítésével egyfajta pályamódosításra legyen lehetőség, továbbá az idősebb korosztály, illetve a magasabb beosztásban lévők távozásával a vezetői pozíciók megnyílhattak mások számára. A bekövetkezett változások hatására a rendszeren belüli mozgás, haladás folyamata lelassulhat, valamint a karriertervezésnek is igen hosszú távra kell szólnia. A hosszú távú tervezés egyik speciális pontja a katonai karrier esetében a fizikai alkalmasság, illetve az alkalmasság megőrzésének kérdése. Ez nők esetében a férfiakétól esetenként jelentős mértékben eltérő mintát 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 megvalósítása szempontjából (MÉLYPATAKI 2010).

Közzolgálat és a nők karrierlehetőségei

A magyar közzolgálati karrierrendszer működésének egyik kiemelt eleme a rendszer ismerete, az abban való tájékozottság, amit csak az ott eltöltött hosszabb idő alatt megszerzett tapasztalat biztosítana. Erre a nyílt rendszerben kevésbé van lehetőség. Ezt részben lehet észlelni a szerződéses katonák esetében, akiknél a *közzolgálatra* irányuló döntés bizonyos időtartamra szól. 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, 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, de 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 lehet (ha egyáltalán lehet) érzelmi bevonódás nélkül, kívülről megélni, kezelni.

A katonanők karrierje kapcsán sok esetben felmerül a Schwartz (1989) által a civil cégekre kidolgozott *mommy track* – a dolgozó nők karrierútjának elnevezése az angolszász irodalomban – alkalmazásának lehetősége. Ennek fő pontjai:

- Javasolják, hogy a szervezet ossza a női alkalmazottait két csoportra. Az egyik csoportot azokból a nőkből hozzák létre, akik számára a karrier az első, a másikba pedig azokat sorolják, akiknél a család és a karrier egyformán fontos szerepet játszik.
- Az első csoportba tartozóknak ugyanolyan előmeneteli lehetőséget kell teremteni, mint a hasonló beállítottságú férfi munkatársaiknak.
- A második csoportba tartozóknak olyan karriertervet kell készíteni, amely lehetővé teszi számukra, hogy több időt tölthessenek a családjukkal. A szülés és a gyermeknevelés 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 volna a céget. A felmérések azt mutatják, hogy a leggyakoribb időszak, amikor a nők kilépnek a cégtől, ahol korábban dolgoztak, a szülés előtti vagy utáni időszak. A szervezetek számára a *mommy track-rendszer* egyik előnyös sajátossága a képzési költségek haszonra fordítása a jó szakember megőrzése által; 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 kezelésük veszélyét is (SCHWARTZ 1989).

Különös helyzetet teremt ebből a szempontból a közsférában az, ha például mindkét szülő katona. A közszolgálat során nehezen alkalmazható a részmunkaidős foglalkoztatás, különösen a katonai és más hivatásjellegű pályákon, amelyek ilyen jellegükből adódóan teljes embert kívánnak. A katonai hivatás körében a civilek számára nehezen érthető a *készenlét* fogalma, ami teljessé teszi ezt a képet. Lehet, hogy az egyént soha nem küldik bevetésre, soha nem kerül ki külszolgálati feladatra, de minden esetben készen kell állnia arra, hogy az ilyen jellegű feladatot végrehajtsa.

A nők körében a katonai pálya választásának egyik motívuma a biztonság, a stabilitás keresése, sok esetben valamilyen civil foglalkozás továbbvitele a katonai közegben. Amennyiben ez a biztonság nem áll rendelkezésre, akkor nehezen tartható fenn a motiváció. Ez a biztonságra való törekvés általában véve is jellemző a nőkre, a közsférán kívül is. Szelényi Zsuzsanna (2012) 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 gyermekvállalás 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 követelményei közel feléneket tudnak tenni. A többitől rendszerint azt gondolják, tanulással megszerzhető.

Ezt a helyzetet mintegy tovább erősíteni látszik a nagy cégek HR-eseinek viselkedése, akik az állásinterjún hajlamosak abba a hibába esni, hogy a férfi jelöltek jövőbeli elképzeléseire, céljaira, míg a nők esetében az addig elért eredményekre helyezik a hangsúlyt. Szelényi (2012) szerint ugyanez a tendencia látszik folytatódni a munkahelyre bekerülve is. Amennyiben csak egy ebédszünetet megnézünk, a férfiak jellemző módon kapcsolatépítésre használják azt, beülnek kollégáikkal 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 férfi társaik 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 meg, ha legalább 25–30% a nők aránya az adott munkahelyen (SZELÉNYI 2012).

Ez az arány a katonai szakterületen kevésbé elérhető, ugyanakkor átgondolandó a hatékony katonanői viselkedésminta korszerűsítése, ami esetleg iránymutatásként is szolgálhat a karrierépítés szempontjából. Amennyiben sikerülne kialakítani egy olyan mintát, amely elősegíti a katonanők pályaszocializációját, beilleszkedését, alkalmazkodását, az mind a szervezet, mind az egyén szempontjából előremutató, progresszív lehetne. A karriertervezés során a szervezetbe belépő a minta adta lehetőségeket áttekintve eldöntheti, hogy megfelelő-e számára az a karrierlehetőség, amit a szervezet aktuálisan kínál hosszú, illetve rövid távon. 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 – a katonanők helyzetére vonatkozó – egységes koncepció kialakítása.

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 karrier szempontjából, ugyanakkor ez adja annak kiszámíthatóságát is. A nők esetében ez a stabilitás és kiszámíthatóság rendszerint nagyobb jelentőségű, mint a férfiaknál. Fontos arról is említést tennünk, hogy a katonai beosztások vonatkozásában gyakran hangsúlyozott az a mondat, hogy a szervezetben nincs férfi vagy nő, csak katona, ám ez mégsem működik maradéktalanul.

Ez a helyzet nyílt vagy burkolt megkülönböztetést eredményez, amiről gyakran számolnak be a katonanők.

A szervezetbe való belépéssel, a munkaszerződés aláírásával egyfajta pszichológiai szerződés is kötődik a munkavállaló és a munkáltató között. Ez a szerződés tulajdonképpen a munkaadó és a munkavállaló közötti hallgatólagos megállapodás, amely a kölcsönös jogokat, valamint a kötelezettségeket tartalmazza. Jelzi, hogy az egyénnek és a 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 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 részéről (SCHEIN 1978).

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-fölé rendeltségben működik. Ugyanakkor az emberi tényező itt sem elhanyagolható változó, hiszen, mint mindenütt, így ebben a szervezetben is az előljáró/felettes döntéseire a szigorú szabályozottság mellett is hatással vannak az emberi kapcsolatok. Ez sok esetben a pszichológiai szerződést is sértheti, és akár a karrier megszakadásához is 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 jelentették sok katona esetében a hivatásos jogviszonyt érintő változások, amelyeket nem felmenő rendszerben vezettek be, ezáltal a kiszámíthatóságon és a biztonságon egyaránt – lélektani értelemben vett – csorba esett.

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, projektre történő szerződéskötés, ami a pszichológiai szerződések átalakulásához is elvezet; vagyis egyre gyakoribb, hogy a munkavállalót meghatározott céllal, rövid távon alkalmazzák. A munkahelyi, 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 zökkenőmentesebbé tételét (NICHOLSON 1996).

A katonai karrier szempontjából kissé hasonló jellegűek a miszsiók, ahol egy-egy meghatározott feladatra, illetve időtartamra történik a szerződéskötés. Az itt szerzett tapasztalatok, illetve az eltöltött idő sok esetben nehezen integrálható az egyén karrierjébe alakulatánál. E tényezők esetenként még hátráltatóan is hatnak, mivel az illető nincs jelen, így helyette az halad előre, aki elérhető, jelen van. Más esetben viszont előfeltétel a műveleti területen szerzett tapasztalat, a karriertervbe akár be is építhető. A nők esetében, mint korábban már említettem, a miszsióvállalás nehezített egyrésről a családi szerepek felborulása, másrésről a nők műveleti területen való elfogadottsága (vagy annak hiánya) miatt. Ami egyes beosztásokban előnyös, máshol kifejezetten hátrányos lehet. Az adott szervezetben a karrier akkor kezdődik, amikor az egyén a szerződését aláírta. Ebben a karrierben sokkal inkább megtartó erőnek és motivációs bázisnak számít az előrelépési lehetőségek biztosítása, mint a rövid távon biztosított pénzügyi ösztönzők. A cégek esetében azonban gyakran tapasztalható, hogy összetévesztik az utánpótlás, utódlás tervezését a hierarchiában történő formális előléptetéssel. Kevés cég, szervezet teszi meg, hogy rendszeresen értékeli és visszajelzést ad munkatársainak, dolgozóinak, jelöltjeinek, pedig ezzel biztosíthatná fejlődésüket, motivációjukat (Poór 1996).

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

Karrierterv, életpályamodell

Fontos itt megemlítenünk egy, a szervezet szempontjából fontos fogalmat, a *karriermenedzselést*, amelynek egyik kulcsfolyamata a már korábban említett karriertervezés. Ez – összhangban a szervezeti szükségletekkel és a szervezeti tagok teljesítményével, potenciáljával, továbbá

preferenciáival – az egyének szervezetben belüli előrejutását alakítja. Ennek során a munkavállalók értékelik lehetőségeiket, áttekintik erősségeiket és gyengeségeiket, majd ezek alapján karrierjüket a kívánt irányba elmozdító célokat fogalmazzák meg, a megvalósítására vonatkozó terveket dolgozzák ki.

Alapvetően az egyén felelős a saját karriertervezéséért, de a szervezet jelentős mértékű segítséget nyújthat ebben. Ennek egyik formája lehet a *befutható karrierre* vonatkozóan információk biztosítása az egyén számára elérhető lehetőségekről (DARA–HENCZI–SZETEI 2006). Ebből a szempontból a közszolgálat előbbre tart a civil szférához képest, ugyanis egységes teljesítményértékelési rendszer működik, ami évenkénti értékelést jelent; továbbá 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. A gyakorlatban olyan kérdésekre kell például választ keresni, hogy miként működtethető a katonai pályáról a rendőri vagy pénzügyőri hivatásrend irányába való váltás.

Az átjárhatósággal kapcsolatban a közszolgálati életpályák összehangolására vonatkozó 1207/2011 (VI. 28.) Korm. határozat alapvetően a következőkre terjed ki:

- életpályamodelleket tartalmazó ágazati stratégiák elkészítése (Kttv., Hszt., Hjt.)¹;
- közös módszertani alapokon nyugvó teljesítményértékelés;
- munkaköralapú rendszer bevezetése;
- a tartalékállomány fejlesztése (TARTINFO-rendszer);
- a képzési, továbbképzési és szakvizsgarendszerek egységesítése (összehangolása);
- az önhibájukon kívül kiválni kényszerülő hivatásos állományúak továbbfoglalkoztatása más jogviszonyban.

Mint látható, a rendszer igyekszik a katonai karrier egészét, illetve annak kiemelt pontjait, kritikus helyzeteket lefedni, arra megbízható megoldást találni, ezzel megőrizni és növelni a közszolgálati karrier civil szférához

¹ Kttv. – 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről; Hszt. – 2015. évi LXII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról; Hjt. – 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

képezt biztonságosabb mivoltát. Sikeres működtetése esetén megoldásokat kínálhat a család és a 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, továbbá gyakorlat megszerzése rendkívül időigényes folyamat. Ezért célszerűbbnek tűnik a hosszú távú tervezés alkalmazása, ugyanakkor egy-egy szakterület esetében a kívülről érkező személy hozhat új ismereteket, illetve alkalmazható egy-egy misszió időszakára. Jól tetten érhető mindez például az orvosok, szakápolók, mentőtisztek missziós szolgálatra történő felvétele során, akiket kifejezetten egy bizonyos beosztásra vagy adott időtartamra alkalmaznak. Például egy sebészi pálya folyamán ez akár a civil karrier szempontjából is a fejlődést szolgálhatja a lött, szúrt, vágott, robbantott és egyéb harctéri sérülések behatóbb tanulmányozása révén. A hagyományosabb katonai beosztások szempontjából, amiket nem 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, hogy 7–10 évet követően már mind az egyénnek, mind a szervezetnek komoly hangsúlyt kell fektetnie a visszailleszkedés elősegítésére, a rekonverzió folyamatára.

Egyéni szinten gyakran megfogalmazódik, hogy nem a biztosan megalapozott motiváció, hanem egyfajta sodródás eredményeként került az illető a katonai pályára, ugyanakkor az ahhoz való alkalmazkodás során, az ott eltöltött egyre hosszabb idővel a civil életben már nem találja a helyét, idegenné válik/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. Például 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 elsajátítása is komoly aggályokat vetett fel.

A karriertervezés szempontjából a közszolgálati karrier egyik fontos és vonzó momentuma a folyamatos képzési, továbbképzési rendszer biztosítása. Ennek kapcsán gyakoriak a vitás helyzetek a férfi és női katonák

között, mivel egyes továbbképzéseken az egyik, míg másokon a másik nem jelenik meg nagyobb számban. Ugyanakkor abban az esetben, ha nem a katonai pálya a jelentkező első választott hivatása, elmondható, hogy a szervezetbe belépő nők többsége magasabb végzetéggel érkezik a szervezetbe, mint a férfiak.

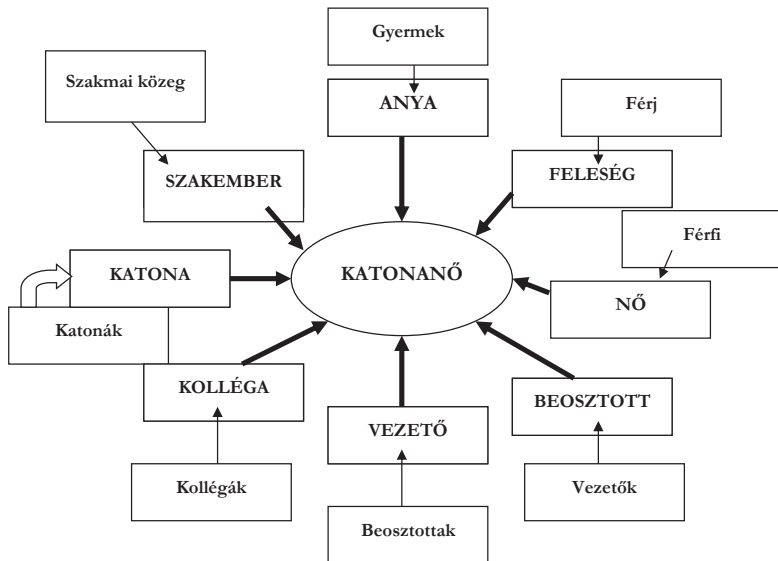
Fontos megemlítenünk azt is, hogy a közszolgálat katonai területe egy rendkívül férfias szervezet. Ez a szervezet működésében viszont sokat gazdagodhat a nőies értékek integrálásával, a katonanői karrier biztosításával, illetve a nők számára a vezetői beosztások biztosításával. Amennyiben megvizsgáljuk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

- A nők hatékonyabban használják egy időben és egyformán mindkét agyféltekéjüket, ami eredményesebb megosztott figyelmet eredményez.
- A nők jobban látják a sötétben, míg erős fényben a férfiak vannak előnyben. A férfiak hajlamosak a szintévesztésre; a nők genetikailag csak igen ritka – szinte elenyésző – esetben élnek ilyen betegséggel, ám hordozhatják azt a gént, amely a szintévesztésért felelős, és amelyet a fiúgyermeküknek átörökíthetnek. Ez már a szervezetbe való belépést megelőző alkalmasságvizsgálat során fontos vizsgálati szempont lehet.
- A nők jobban fel tudják idézni az érzelmi eseményeket, mert a rövid távú memóriefunkciókért is felelős, a nők esetében erőteljesebb működésű agyi amygdala jobban rá van hangolva ezek észlelésére.
- A nők részletek iránti érzékenysége és azok észlelése jobb, mint a férfiaké. Ez összefüggést mutat a jobb periférikus látással, míg a férfiaknál gyakoribb a csőlátás, illetve az egy területre koncentrált éles figyelem (DARLINGTON 2009). Ezek a sajátosságok a lövészet vagy egyes katonai feladatok végrehajtása során akár életmentők is lehetnek. Emellett a nagy precizitást igénylő, aprólékos munkafeladatok, az adminisztratív vagy párhuzamos feladatok végrehajtása során kiválóan lehet erre alapozni.
- A nők közismerten jó empátiás készsége a szervezeten belüli támogatás, a krízisállapotok észlelése során nyújthat nagy segítséget.
- A nők kitartása, a hosszú távú terhelhetősége jobb, míg a férfiak a rövid távú, hirtelen nagy teljesítmény kifejtésére képesek inkább (JESSEL 2001).

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, amelyek elősegíthetik annak működését. Ezek az értékek: a jó kommunikációs és empátiás készség, illetve a kiemelkedően megosztott figyelem, a gondoskodás, az alkalmazkodó képesség, a rugalmasság, az elfogadás képessége, a kitartás, a 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. Ezzel pedig mind a szervezet, mind az egyén kevesebb lesz. Mindezt erősíti az a tény, hogy nehéz megtalálni egy egészséges egyensúlyt abban, hogy a nőies értékeket megőrizzük, azok hangsúlyt kapjanak, ugyanakkor ne maga a nőiesség legyen túlhangsúlyos, hiszen az feszültségekhez vezetne. Egy az USA-ban végzett 2007-es kutatás adatai szerint a – civil – felsővezetői pozícióba jutott nők gyakran unszimpatikussá válnak (MAUME 2011), mert nagyon erősen férfias magatartást vesznek föl, sőt a vizsgálat adatai szerint tesztoszteronszintjük 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, így kifejezetten a katonanőket 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 tudni kell alkalmazni azokat, hiszen a jó vezetői munka ismérve egy erősen feladatorientált szervezetben a siker, ami csak az integráció révén érhető el. A katonanőket érő komplex hatásokat szemlélteti az 1. ábra.



1. ábra

A katonanőket érő komplex hatások

Forrás: a szerző saját szerkesztése

1997-ben Bolgár Judit és Kormos Zsuzsa vezetésével sor került egy, a katonanők helyzetére vonatkozó kiterjedt vizsgálatra. Az analízis során kitértek a katonanői szerep történetére, a női szerepek (anya, feleség, szakember, katona) különválasztására, a katonanők szocializációjára, motivációjára, helyzetértékelésére, elégedettségi mutatóira. Összehasonlítást végeztek a katonanők, illetve a katonai szervezet férfi tagjai, valamint civil női tagjai között.

A vizsgálati eredmények közül különös figyelmet érdemelnek azok, amelyek bizonyos helyzetekkel, körülményekkel való elégedetlenséget mint szubjektív, belső, pszichés tényezőt tükröznek. Ilyen például a munkahelyi emberi kapcsolatok vagy a szociális ellátottság, amit a katonanők a civil szervezetekhez képest kedvezőtlenebbnek ítélték 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

merült föl, azonban míg a katonanők válaszaiban ezt családi állapotuk és szakmai, szolgálati kapcsolataik követik, addig a közalkalmazottak esetében a második helyen a munkahelyi körülmények, harmadik helyen pedig a családi állapot szerepelt. Mindezek arra utalnak, hogy a katonanők helyzetük komplexitásából adódóan sokkal nehezebben tudnak hagyományos női szerepeikben is megfelelni, mint civil társaik. Hivatásszerepük az identitás immanens részévé válik, így sok esetben nagyon nehéz döntések elé állítja őket (BOLGÁR–KORMOS 1997).

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-e az egyén szakmai és magánéleti történetébe (KENDE 2000). 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 szemlélet nem mindig illeszthető konfliktusmentesen a személyes és szakmai életútba.

Amennyiben más, szintén hivatásnak tekinthető pályák esetében vizsgáljuk a nők saját szakmai útjukhoz való viszonyát, Molnár Regina és munkatársai leendő orvosnők és jogásznők körében végzett vizsgálata érdekes adalékkal szolgálhat. Kutatásukban áttekintették a jogászai és az orvosi pályához kapcsolt személyiségjellemzőket, illetve a pályán való működésre vonatkozó előzetes elképzeléseket. Az orvosi pályához erősen kapcsolódik az altruizmus mint sajátosság, s a későbbiek folyamán, a pályán is kevésbé számít a karrier, a családban való helytállás előrébb sorolt. Ezzel szemben a jogi pályán a karriernek kiemelt jelentősége van, a családdal való összeegyeztethetőség kevésbé fontos szempont. A klasszikus női szerepkonfliktusban tehát a két pálya esetében hangsúlyeltolódás figyelhető meg (MOLNÁR et al. 2010). A katonanői karrier esetében is elmondható, hogy ez a konfliktus általában a családalapítással válik különösen élessé. Fontos szempont emellett az előzetes sztereotípiák szerepe, illetve a nők alkalmazkodása ezekhez pályaszocializációjuk során.

Ezeket a férfias pályán foglalkoztatott nőkhöz kapcsolódó sztereotípiákat legrészletesebben Marshall (1984) foglalta össze tanulmányában, amelyben a szerző hat pont köré csoportosítja, majd tételesen megkérdőjelezi azokat. Ez a hat pont a következő:

1. A nők a férfiaktól különböznek, ezért nem jó menedzserek.
2. A nőknek nem olyan a munkához kapcsolódó motivációjuk, mint a férfiaknak.

3. A sztereotípiák miatt a vállalatok tartanak a nők vezetőként való alkalmazásától.
4. A nők is elhiszik ezeket a sztereotípiákat, s ezeknek megfelelően viselkednek.
5. Az emberek nem szeretnek dolgozni a nőkkel, ha mégis kénytelenek, igyekeznek megnehezíteni a nők helyzetét.
6. Amennyiben a nők ilyen beosztásokban dolgoznak, annak férjeik, gyermekeik és végső soron a társadalom látja kárát.

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

Havasi (2011) hazai területen végzett kutatásai szintén erre utalnak. A szerző arra a megállapításra jutott, hogy a női karrier a féldoldalas emancipáció jeleit viseli magán. Ennek hátterében, úgy tartja, az áll, hogy egyrészt a munkaerőpiacon még mindig jelen van a nőkkel szembeni negatív diszkrimináció, másrészt velük szemben ellentmondásos elvárások élnek. Noha megállapítása szerint a nők munkaattitűdjei szinte teljességgel azonosak a férfiakéval, az általuk betöltött állások mégis 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 kinyilvánított tradicionális értékek és a tapasztalt tényadatok – házasságkötések, válások, vállalt gyermekek száma – között feszülő ellentétet.

A nők vezetői pozícióba kerülése, illetve a ranglétrán való előrehaladásuk kapcsán Wehrle (2013, 58.) mint karrierszakértő így nyilatkozik a női különbségekről: a nők szerint kevésbé célorientáltak, mint férfi társaik, 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 homokozószinten folyó – játékban”, ami egyfajta hátrányt jelenthet a küzdelemben. A nőkre saját teljesítményük tekintetében jellemző a visszafogottság, kevésbé helyezik azt előtérbe, egyfajta várakozással párosítva, hogy azt mások is önmaguktól észrevegyék, így igényeiket is ritkábban jelzik. Ezt egy erősen maszkulin szervezetben még nehezebb érvényre juttatni.

A nők számára adott karrierlehetőségeket Koncz és Sallai tanulmányukban az alábbi csoportokba sorolja:

- *A 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.
- *A munkaerőpiaci karrier elsődlegességét preferáló nők* (career-primary women). Ezt az életpályatípust azok a nők választják, akik a kereső munkát helyezik életük középpontjába.
- *A munkaerőpiaci karriert a családi kötelezettségekkel megosztó nők* (career and family women). Az ebbe a csoportba tartozók megkísérlik mindkét területen kibontakoztatni tehetségüket és megvalósítani életcéljaikat.

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

Ez a személyes karrierterv, -elképzelés már egészen kora gyermekkortól megalapozódik a nemi szerepre történő szocializációval, amire a katonai pálya esetében jó példa lehet, hogy nincs olyan kisfiú, aki ne játszott volna katonásdit, viszont ezt csak kevés kislányról tudjuk elmondani. Ugyanez a tendencia már a gyermekversek szintjén is megfigyelhető; elég, ha csak az *Altató* című József Attila-költemény utolsó versszakára gondolunk:

*„Tűzoltó leszel s katona!
Vadakat terelő juhász!
Látod, elalszik anyuka. –
Aludj el szépen, kis Balázs.”*

Ebből az idézetből szépen kiolvasható az az alapvetés, hogy kisgyermekként a fiúk álmai között szerepel a hőssé válás, a katonai szerep. Ez a lehetőség azonban csak a honvédő háborúk esetén adott a nők számára is, de szinte sohasem a pályaválasztás vagy a 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. A Super² által megalkotott *életpályaminták* az alábbiak:

- *Otthoni/házias életpálya*: ennél a csoportnál nem történt az otthoni környezetet kívül semmilyen szakmai tapasztalatszerzés.

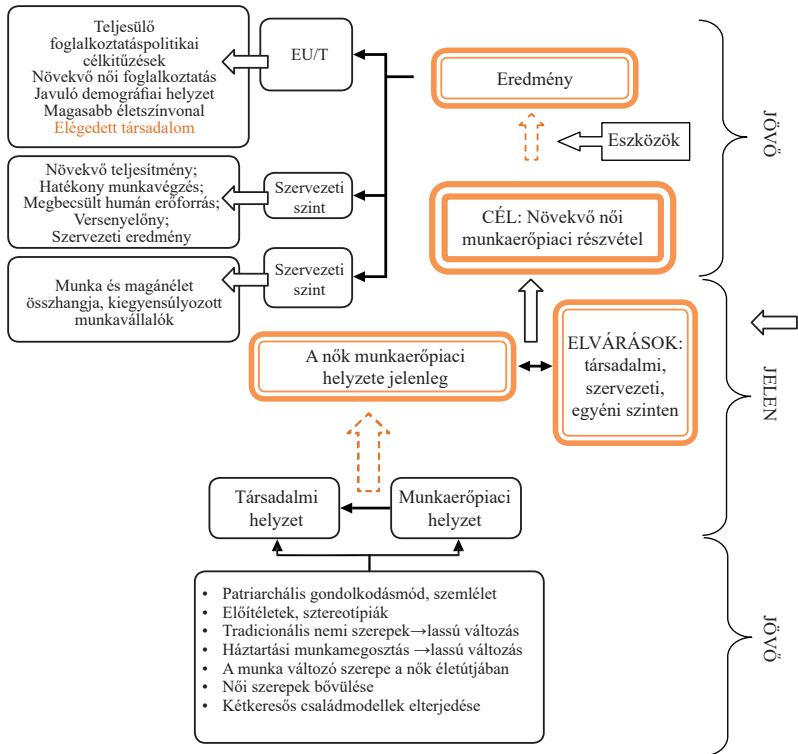
² Idézi SZILÁGYI 2000.

- *Háztartáscentrikus 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 egymással párhuzamosan a háztartást is ellátja és egy szakmai pályát is továbbvisz.
- *Megszakított életpálya:* a gyermek(ek) születése után a nő felhagy a kereső tevékenységgel, csak akkor tér vissza, amikor a gyermek(ek) önállóvá válik/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, de a munkavállalás hosszabb idejű.
- *Extrém módon nem folyamatos életpálya:* a szakterületen maradás gyakran változik; az egyén nem marad hosszabb ideig egyetlen szakterületen sem.

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

Összegzés

Összegezve tehát a katonanői karrier a közszolgálatban számos lehetőséget rejt magában az egyén és a szervezet számára is. A közszolgálati karrier még mindig vonzó annak relatív biztonságát és kiszámíthatóságát nyújtó jellege miatt, ami a nők számára kiemelkedő jelentőségű szempont. A közszféra átalakítása, az átjárhatóság biztosítása pedig remélhetőleg rugalmasságot és változatosságot biztosíthat a váltás, valamint az előrelépés szempontjából. A nőies értékeknek a maskulin katonai szervezetbe integrálásával az egyén és a szervezet egyaránt gazdagodhat.



2. ábra

A nők foglalkoztatását összefoglaló modell

Forrás: KASZÁS-KORÉN 2012

A fenti, 2. ábra egyfajta összegzést ad Kaszás-Korén (2012) értelmezésében a nők foglalkoztatásáról, ami tartalmazza annak időbeli távlatait és egyéni-társadalmi szintjeit is. Ebben a szisztémában a katonanőknek egy erőteljesen a múltat hangsúlyozó rendszerben kell helytállniuk és megtalálniuk saját helyüket, szerepüket.

II. fejezet

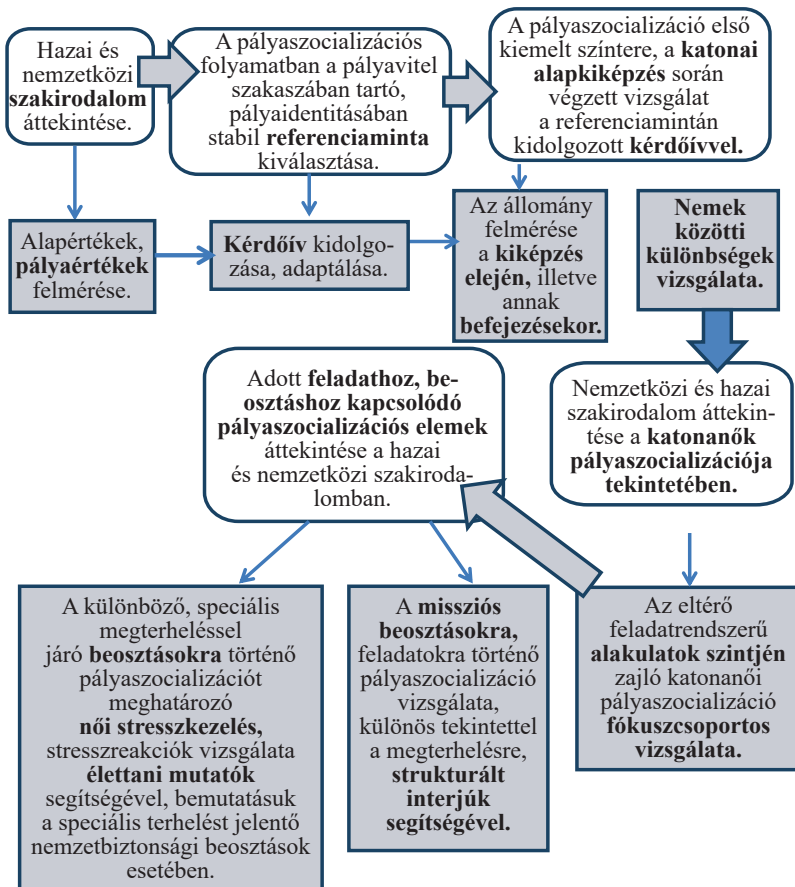
A katonai alapértékek vizsgálata a Magyar Honvédség (MH) állományában

Az előző fejezetben a hazai, illetve a külföldi szakirodalom elemzése, értékelése alapján megállapítható, hogy 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, amely *kialakult és stabil pályaidentitással rendelkezik*, értékrendje jól elkülönült, tagjai a *katonai hivatást*, annak *alapmomentumait, azaz alegységi szintű katonai feladatait napi szinten gyakorolják*. Ennek a feltételnek – a nemzetközi vizsgálatok tanúsága szerint is – leginkább a *speciális alakulatok* felelnek meg. Vizsgálatom során egy ebből a szempontból különösen *hangsúlyos helyzetet* választottam: a *missziós felkészülés időszakát*. A kötet jelen fejezetében a *vizsgálat ezen részét mutatom be*.

Az értékeket felmérve *kérdőíveket állítottam össze, amelyeknek a katonai alapkiképzés elején, illetve végén kitöltött adatai alapján, azokat összehasonlítva leírhattam a végbement változásokat*. Mivel a nemi különbségek, a *katonanők pályaszocializációjának folyamata a vizsgálat kiemelt témája volt, ezért eredményeimet összehasonlítottam a férfi-női minta eltéréseire figyelemmel* is.

A pályaszocializáció alapkiképzést követő kiemelt szakasza az *alakulatoknál lezajló szocializációs folyamat, amely a katonanőkkel kapcsolatos viselkedésszintű elvárások terén – a különböző szervezeti egységek eltérő feladatrendszeréből adódóan – hangsúlyeltolódásokat mutatott*. Ezt *fókuszcsoporthoz vizsgálat* alkalmazásával mérték fel és hasonlították össze.



3. ábra

A disszertációban bemutatott vizsgálatok, a katonanők pályaszocializációs folyamatának kiemelt pontjai és az azok mentén végzett vizsgálatok

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A folyamat következő lépcsője az egy-egy speciális, különösen megterhelő beosztásra felkészítő szocializáció, amelyben az illető hosszabb távon vagy rövidebb ideig, külszolgálat, misszió vállalása során vesz részt. A kérdés áttekintése érdekében két vizsgálatot végeztem: egyrészt a hazai és nemzetközi vonatkozó szakirodalmat áttekintve összefoglaltam egy speciális

kör, a nemzetbiztonsági beosztások nőkre vonatkozó elvárásait és megterhelését, valamint a missziók hasonló aspektusait. Vizsgálataim során a *nők férfiakétól eltérő stresszreakcióira, stresszkezelésére*, valamint a *missziók során megélt helyzetükre* fókuszáltam. Az előbbieket *műszeres vizsgálatok* útján, kontrollált stressz szempontjából megterhelő helyzetekben (épület-harcászat, lövészet, párbaj, támadás, gépjárműves ütközés szimulációja), az utóbbiakat pedig *félig strukturált interjú* segítségével mértem fel.

A folyamatnak ezzel ha nem is minden részletét, de egy komplex kép kialakításához szükséges elemeit felmértem, ezáltal a folyamat leírhatóvá, bemutathatóvá vált.

A folyamatot – annak összes lépcsőjével – a 3. ábra szemlélteti.

Elvárások, készségfejlesztés és a sikeres kiképzés személyiséget alakító hosszú távú 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 U.S. Armyban bevezetett rezilienciaképzés és készségfejlesztés, amelyhez hatásvizsgálat is készült, és annak kezdeti eredményei is jelzik a hatékonyságot (LAURENCE–MATTHEWS 2012). Más tanulmányok a lélektani tényezők közül fontosnak ítélték az önbizalmat, a saját képességekbe vetett hit erejét. Ez a hit a későbbiek folyamán a *burn outtal* szemben is védőfaktorának bizonyult (CAMPBELL et al. 1996). Gagne (1962) azt is megállapítja, hogy az alapkiképzésben zajló tanulási folyamat elősegítése során – a hagyományos tanulási folyamatban használt alapelvektől eltérően – sokkal inkább a feladatok hasonlóságán alapuló tanulással, illetve a transzferjelenségek, a részfeladatok egymásra építésével érhető el eredmény. Ami arra utal, hogy a tanulás, akár a sportban vagy a táncban a testi élmények, érzetek szintjén történik leginkább, azok mentális háttérén kisebb a hangsúly.

Csehországban az alapkiképzés során, a személyiség szintjén a *jó katonával* szemben támasztott elvárások három típusát különböztetik meg: (KŘÍŽ 2006–2009).

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, büszkeség a katonai mivoltára, a katonai etika és értékrend feltétlen elfogadása.

Ezek a tulajdonságbeli elvárások a katonával szemben mind szakmai, mind civil közössége részéről fennállnak, 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 különbségek tekintetében megállapították, hogy a nők esetében kiemelt jelentőségű a tapasztalt kollégák segítsége, mentori szerepe, illetve a felettesek támogató jellegű fellépése a szervezetbe való beilleszkedés során (ATZORI et al. 2008).

A legtöbb országban, ahogy Magyarországon is már a pályaalkalmasság-vizsgálati követelményekben megjelölik, melyek azok a képességek, készségek, amelyekre a katonai pálya során a megfelelő pályavitel érdekében szükség lehet. A norvég haderőben a legerősebb összefüggést a lelki ellenálló képesség magas szintjével találták (HYSTAD et al. 2011). Ez a tulajdonság mint alapérték összecseng a katonával szemben hagyományosan minden kultúrában jelen lévő értékrenddel, ami a katona testi-lelki erejét hangsúlyozza. Az alapképzések ennek megfelelően minden ország területén egyaránt alapoznak erre a sajátosságra, illetve törekednek fejlesztésére.

A katonai szolgálat, illetve karrier választása az egyén életében fordulóponthoz jelent, különösen igaz ez, ha a pályaválasztás fiatal korban történt (ELDER–GIMBEL–IVIE 1991). Ez a fordulóponthoz a longitudinális vizsgálatok tanulságai szerint nagyobb jelentőségű, mint maga a háborús aktivitásban való részvétel. A katonává válást hosszú távon 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 rendelkező tényezőt találtak, ezek: a kiképzéssel kapcsolatos optimizmus alacsony szintje, a korábbi fizikai abúzus, illetve a mentális egészséget érintő segítség igénybevétele (CARBONE et al. 1999).

Angol kutatók arra is rámutattak, hogy a szervezetbe frissen bekerülők sikeres pályaszocializációját nagymértékben segíti a kiképzésről és a pályáról való megfelelő információk megléte. A megfelelő információ segít a reális pályakép kialakításában, ami megnöveli a sikeres kiképzés és a pályán maradás esélyét is (COOPER-THOMAS-ANDERSON 2002).

Amint a fentiekből is láthatjuk, a katonai alapkiképzés minden nemzet esetében a katonai alapértékek kialakítására koncentrál. Ezek az alapértékek az 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 U.S. Armyban végzett vizsgálat is, ahol azt találták, hogy az alapkiképzés végére a katonanők személyes (egyéni) érdekei jelentős mértékben háttérbe szorultak a csoportérdekhez képest, illetve a kiképzők által közvetített morális értékek megerősödtek mindkét nem esetében. Tehát a valódi hangsúly a személyes példamutatáson és példakövetésen van, nem az ismeretek elméletben történő átadásán. Ez a vizsgálat a katonai rendészek csoportjában készült, ahol az egyéni morális fejlődés kiemelt jelentőségű (WILLIAMS 2010).

Joshua Jackson és társai (2012) kutatásai merészkednek a legtovább a katonai kiképzés, illetve a katonai pályán eltöltött idő személyiségre kifejtett hatásai tekintetében. A vizsgálat azt állítja, a traumák mellett a kiképzés az egyik olyan élmény, amely hosszú távon, harctéri tapasztalat nélkül is képes a személyiséget megváltoztatni. Azt találták ugyanis, hogy a katonai kiképzésben részesült személyek a civil populációhoz képest sokkal kevésbé kedves és *kellemes* emberek, viszont feladatorientációjukból adódóan más szakterületen is sokkal jobban érvényesülnek, jobban haladnak pályájukon. A vizsgálatban érintetteket középiskolás korukban, illetve hat évvel a katonai vagy civil szolgálatot követően tesztelték, s azt találták, hogy minden vizsgált személy érettebb lett a korról, tehát nem biztos, hogy maga a katonai szolgálat eredményezi a személyiségfejlődést, ugyanakkor beépít valamit, ami a személyiség egészére hatással lesz. A kedvesség, kellemesség háttérbe szorulása befolyásolni fogja a társas kapcsolataik működését is, ami egyfajta magyarázattal szolgál a katonák kapcsolati nehézségeire.

Ekman, Friesen és Lutzker (1962) arra is rámutat az MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) alapskáláival végzett vizsgálatairól, hogy az alapkiképzés során mely sajátosságok mutatnak változást a kiképzési folyamat különböző állomásain. Vizsgálatukat tüzérké körében

végezték a kiképzés elején, közepén, illetve végén. Noha eredményeikből nem vontak le messzeszemű következtetéseket, de azt találták, hogy az alapskálaértékek a D, Hy és az Mf kivételével mindenütt emelkedést mutattak. Szerintük ez arra utal, hogy az agresszió, impulzivitás, illetve a személyes energiaháztartást befolyásoló tényezők enyhén emelkedettek, akárcsak a szociális visszahúzódas, mások hibáztatására való hajlam, mások igényeinek figyelmen kívül hagyása, illetve az önmaguk fontosságának felértékelődése. Eredményeiket negatívan értelmezték. Amennyiben az MMPI-próba értékelési szabályait, rendszerét vesszük figyelembe (PRESSING–SZAKÁCS 1990), az értékek általános emelkedése többnyire 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 visszahúzódas, mások hibáztatására 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 kiképzést követő személyes interjúk tapasztalatai alapján a személyiség következő pozitív változásaira mutattak rá: nehéz helyzetekkel való megnövekedett megküzdő képesség, a látókör kiszélesedése, személyes növekedésérzés, érettség érzése, függetlenség érzése, mélyebb érdeklődés és megértés a társadalmi, morális és ideológiai problémák iránt (KAPLAN 2015). Vagyis a résztvevők számára a katonai szolgálat fontos tapasztalatot jelentett.

Az iráni haderőben is lezajlott a kadétek személyiségváltozásait nyomon követő vizsgálat, hiszen ennek minden védelmi erő és ország esetében kiemelt a szerepe. Maleki és munkatársai (2012) a frissen felvételt nyert, alapkiképzésben részt vevő hallgatókat a Bernreuter-féle személyiség-kérdőív segítségével vizsgálták, a következő eredménnyel: a hallgatók megerősödtek a dominancia, önbizalom, extraverzió tekintetében, ugyanakkor – pozitív hatásként – negatív tendenciák jelentkeztek náluk a neuroticizmus tekintetében. Megfigyelhető volt viszont a kiképzés negatív hatása is a személyiségjellemzőkre: az érintettek szociabilitása és izolációja nőtt. Tanulmányukban ez utóbbiak csökkentésének szükségességére felhívják a figyelmet.

Vickers és társai (1996) az alapkiképzés kapcsán a kiképzők és a katonák személyes szociális környezete által észlelt pozitív irányú személyiség-

változásokat vették górcső alá. Vizsgálataikat a haditengerészetnél végezték, ahol a vizsgálóeszköz a NEO ötfaktoros személyiség-kérdőív volt. A vizsgálat eredményei azt mutatták, hogy az alapkiképzést végigkövetve a pozitív személyiségváltozások valóban végbemennek, hiszen a neuroticitás (N) faktora csökkent, ugyanakkor a lelkiismeretesség (C) faktora növekedést mutatott. Ezek a változások a személyiség egyéb működésére is pozitív hatást gyakorolnak, hiszen a legtöbben fiatal felnőtt korukban kerülnek be a katonai alapkiképzésbe, ahol a kontrollfunkciók megerősítésével a feladatokban való helytállás képessége is növekedni fog az élet minden területén. Ez a tanulmány cáfolni látszik, illetve metaanalízis segítségével igyekszik feloldani az ellentmondást, amely egy korábban végzett és idézett tanulmánnyal (ECKMAN et al. 1962) kapcsolatban jelenik meg. Vickers és társai Friesen és Luczke eredményeit igyekeztek interpretálni, akik elsősorban a negatív változásokra helyezték a hangsúlyt. Ők is utalnak Hoibergre (1987), aki szintén pozitív irányú változásokat tapasztalt. Úgy találta, a Comrey-teszt eredményei szerint megerősödtek a résztvevők bizalomra, rendszerességre, szociális konformitásra, aktivitásra, érzelmi stabilitásra, extravertióra és maszkulinitásra vonatkozó skálaértékei. Ezek a pozitív változások a résztvevők férfias értékekben való megerősödésére, illetve a közösséghez való alkalmazkodására utalnak.

Ebben az alkalmazkodásban fontos szerepe van az egyén coping- (megelőzési, készségi) kapacitásának, illetve az általa alkalmazott copingstratégiáknak. Horvát kutatók ebben a témakörben is végeztek vizsgálatokat az alapkiképzés résztvevői körében. Úgy találták, a résztvevők megterhelőnek élték meg a feladatokat, kontrollfunkciók szintjét alacsonynak észlelték, míg az általuk alkalmazott megküzdési módok preferencia-sorrendje a következőképpen alakult: aktív alkalmazkodás, passzív elfogadás, újraértelmezés, humor, társas támasz keresése, érzelmek kifejezése, tárgyalás (BUŠKO–KULENOVIĆ 2000). 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.

1. táblázat

A kiképzés hatása a személyiségre, változások

Ország/Kutató	Személyiségváltozás
Williams (U.S. Army)	egyéni érdek háttérbe szorul, morális fejlődés
Jackson (U.S. Army, longitudinális vizsgálat)	kellemesség csökken, feladatorientáció nő; a katonai kiképzés hatása olyan erős, mint a trauma
Friesen, Lutzker (U.S. Army)	MMPI: agresszió, impulzivitás, illetve a személyes energiaháztartást befolyásoló tényezők enyhén emelkedettek, akárcsak a szociális visszahúzódas, mások hibáztatására való hajlam, mások igényeinek figyelmen kívül hagyása, illetve az önmaguk fontosságának felértékelődése
Kaplan (izraeli haderő)	a nehéz helyzetekkel való megküzdő képesség megnövekedett, a látókör kiszélesedése, személyes növekedésérzés, érettség érzése, függetlenségérzés, mélyebb érdeklődés és megértés a társadalmi, morális és ideológiai problémák iránt
Maleki (iráni haderő)	megerősödtek a dominancia, önbizalom, extraverzió jegyei, ugyanakkor negatív tendenciák jelentkeztek a neuroticizmus tekintetében (pozitív hatások); ugyanakkor megfigyelhetők voltak a kiképzés negatív hatásai is a személyiségjellemzőkre: az egyének szociabilitása és izolációja nőtt
Wickers (U.S. Army)	a kontrollfunkciók megerősítésével a feladatokban való helytállás képessége is növekedni fog az élet minden területén
Buško (horvát haderő)	a kontrollfunkciók felerősítésével az érzelmek kifejezése háttérbe szorul

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kiképzés sikeressége és befolyásoló tényezői

Davis (2006) a kiképzés sikerességét is vizsgálta, illetve a kiképzésből kiesők, lemorzsolódók számának és személyének 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 teljesítményt a jó általános erőnléttel, illetve a reziliens személyiséggel hozták összefüggésbe (LEE s. a.). Ugyanakkor a sikeresség követelményei közül Lubin, Fiedler és Whitlock (1996) az egyén hangulati állapotára helyezték a hangsúlyt.

A sikerességet meghatározó tényezőként szerepelt Jackson és munkatársai (2011) szerint az alapkiképzés során észlelt stressz mértéke. Úgy találták, 85%-os előrejelző értéke van annak, hogy az egyén mekkora stresszélményt él át a kiképzés közben, vagyis minél inkább megterhelőnek találja, annál nagyobb a sikertelenség esélye. Ebből a szempontból kulcsfontosságú lehet a résztvevők stressz-szintjének csökkentése.

Az alapbeállítódás tekintetében svéd kutatók sorállományuk tagjainak alapkiképzése során a veszélykeresést, illetve a vezetői attitűdöt tekintették fontosnak. Úgy találták, a biztonságorientált vezetés és a biztonságra való törekvés az állomány körében szoros pozitív összefüggést, míg a biztonság megkérdőjelezése, valamint a kockázatvállalást támogató vezetés inkább vezetett a szükségszerű kockázatvállaláshoz. A másik irányból megközeleltve, a szükségtelen kockázatvállalás negatívan korrelált a biztonságorientált vezetéssel és a csoportkohézióval, illetve pozitív korrelációt mutatott a szélsőséges biztonságkereséssel, továbbá a kockázatvállalást támogató vezetéssel (BÖRJESSON–ÖSTERBERG–ENANDER 2011). A tanulmány tanulsága szerint tehát a vezetők és a csoport befolyása az egyénre nagymértékű, s a feladatok szakszerű végrehajtása érdekében a vezetésben 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 (FIEDLER–OLTMANN–TURKHEIMER 2004), 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 alkotott véleményének előrejelző hatása volt a későbbi személyiségi problémákból adódó lemorzsolódás, pályaelhagyás tekintetében. Ez azért is kiemelten fontos, mert ezek a jellemzők a legtöbb esetben csak hosszú távon, a társas közegben mutatott viselkedés során explorálhatók, emellett a társas közeg alkalmazkodásban betöltött szupportív és prediktív funkcióit egyaránt jelzik.

Ahogy korábban is jeleztem, a kiképzők szerepe kiemelkedő jelentőségű a kiképzendők pályaszocializációjának folyamatában. Egy 2009-ben végzett, kiképzőkkel készített mélyinterjúkra alapozó vizsgálat szerint a kiképzők érzelmei, motivációi hatással vannak a kiképzendők reakcióira (McDANIEL 2009). Ezek az érzelmek alapvetően a kiképzés öt fontos aspektusában nyilvánulnak meg:

- szerepmódel biztosítása;
- fegyelmezés;
- szocializáció biztosítása;

- a frusztráció kezelése a kiképzés során;
- büszkeség a kiképzés végén.

Ezek a sajátosságok tehát a kiképzés egészét végigkísérik, s a kiképzőktől egyfajta mentori és *kvázi apaszerep* megjelenítését igénylik. A holland haditengerészet erre alapozva a kiképzőket bevonta az újoncokkal kapcsolatos pszichológiai készségek fejlesztésébe is. Egyfajta rezilienciatréninget dolgoztak ki számukra, amely során a kiképzők coachingmódszerrel alapvető megküzdési technikákat oktatnak a kiképzendőknek, ezek növelik lelki ellenálló képességüket, így rövid távon könnyebben küzdenek meg az alapkiképzés során őket érő stresszel, ezáltal kisebb lesz a lemorzsolódás, illetve ezzel hosszú távon alapot teremtenek a harctéri stressz hatékonyabb kezelésére, valamint a PTSD (poszttraumás stressz-szindróma) kialakulásának megelőzésére (DELAHAJ–SIX 2011).

A U.S. Army általánosan megfogalmazott kiképzési alapelvei szerint a kiképzők feladata – akárcsak a dán haderőben – a kiképzendők támogatása, felkészítésük a kiképzés során és a katonai életben megjelenő stresszhelyzetekre. A kiképzés során jelentkező stresszhelyzeteket 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, stresszkeltő vagy fenyegető (BROADHURST et al. 1995).

Az új-zélandi védelmi erőknél végzett vizsgálat azt kutatta, 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 kiképzendőkben, így azok sikeresen teljesíthetik az alapkiképzést és nagyobb eséllyel maradnak a pályán (OVERDALE–GARDNER 2012).

Taylor és munkatársai (2011) vizsgálatuk során az alapkiképzés harctéri működésre történő felkészítési szakaszára fókuszáltak, a harctéri stressz hatékony kezelésére kidolgozott technikákat tanították a résztvevőknek, majd megvizsgálták azok alkalmazási gyakoriságát, illetve hatékonyságát. A kutatásban a következő készségeket tanították a kiképzendőknek: arousal- (éberség-) kontroll, mentális imagináció (képalkotás), személyes cél kitűzése és pozitív önmegerősítés. A vizsgálati személyeket egy, illetve három hónappal a tréning után nyomon követték. Eredményeik szerint a szubjektív distresszérzetük csökkent, és szívesen alkalmazták

a technikákat. Hatékonyságuk azonban csak a három hónapos utánkövetésben volt szembevetendő a kontrollsoporthoz képest, akik nem részesültek ilyen jellegű felkészítésben. A pszichológiai technikáknak tehát idő kell, hogy beépüljenek és kifejtsék hatásukat. Ugyanakkor, ha beépültek, jelentősen növelhetik a személyes hatékonyságot, és fontos szerepük van a pszichés zavarok megelőzésében.

Kanadai kutatók pedig arra is rámutatnak vizsgálatuk során, hogy hosszú távon a katonák számára nem elég, ha pusztán túlélnek, illetve megfelelően kezelik a stresszkeltő eseményeket, hanem az sem árt, ha a jóllétük is biztosított. Ez ugyanis civil vizsgálatok szerint is hatással van közérzetükre, megküzdésükre és egészségi állapotukra is. A jólléttel szoros összefüggést mutat a *hardiness* (ellenálló képesség), amely fogalmat a szerzők specializáltak a katonai közegre, hiszen a katonáknak különleges stresszoroknak, stresszhatásoknak kell ellenállniuk. Kutatásukban sikeresen megerősítették, hogy az ellenálló képesség pozitív összefüggést mutat a jólléttel, katonai közegben pedig a speciális katonai *hardiness* megfelelő színvonala jó előrejelzője a katona jóllétének (SKOMOROVSKY–SUDOM 2011).

Patrick és munkatársai (2009) a brit haderőben vizsgálták a kiképzők hatékonyságát, s eredményeik szerint azok munkamódszerei alapvetően az alábbi csoportokba sorolhatók:

- bemutatás és demonstráció;
- az instrukciós stratégiák használata (például lépésről lépésre bemutatás);
- az előzetes tudás és tapasztalat felhasználása;
- visszajelzés, gyakorlás és alkalmazás;
- a büntetés és kontroll formája;
- a megfelelő viselkedés megerősítése, bátorítása;
- segítségnyújtás felajánlása (tanácsadás, coaching, mentoring);
- extra felajánlások megtétele, például többletidő felajánlása a magyarázatra.

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

Lieberman és munkatársai (2014) az alapkiképzés női résztvevőinek kognitív teljesítményére és hangulati stabilitására gyakorolt hatását

vizsgálták. A kutatás során a résztvevőknek műszeres és papír-ceruza tesztekben kellett részt venniük, amelyek a következők voltak:

- négyválasztásos reakcióidő-mérő;
- mintafelismerés;
- nyelvtani oktulajdonítás;
- pszichomotoros vigilancia teszt;
- Hangulati Állapotok Profilja teszt.

Valamennyi résztvevő kognitív teljesítménye javult, hangulati profiljuk pedig stabilabb lett.

Crowley (2013) emellett arra is rámutatott, hogy az alapkiképzés során milyen szoros összefüggés van a testi és lelki egyensúly között. A testi állapot és felkészültség, teljesítőképeség visszahat a lelkiállapotra. Vizsgálatában azt találta, hogy a jó fizikális állapot és teljesítőképeség negatívan korrelált a depressziós indexszel.

Banning (2010) 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 férfi hallgatók esetében), illetve annál jobban romlott a teljesítmény a hallgatók átlagos értékelési pontszámaiban. A honvágy háttérben a katonai akadémia elutasítását, valamint az otthonhoz való erős kötődést találta. Ezek a tünetek, érzések enyhébbek voltak, ha a kiképzés előtt röviddel láthatták az otthonukat. Tehát a szervezethez való kötődés, a pálya iránti elköteleződés már az alapoktól kulcsfontosságúak annak vitelében, az elköteleződés hiánya, az azzal kapcsolatos kétségek a testi állapotra és a teljesítményre egyaránt hatással lesznek. 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 otthontól.

A motiváció, a beállítódás, a tréninggel szembeni előzetes elvárások kapcsolatát, illetve ezek összefüggéseit vizsgálták Cook és munkatársai (1982), akik a kutatás során nézték a résztvevők korábbi tapasztalatait, előzetes elvárásait és a tréning során nyújtott teljesítményét, emellett a kontroll helyének függvényében is megvizsgálták ezeket. Azt találták, hogy azokban a csoportokban, ahol nagyobb volt a lemorzsolódás, a résztvevők főként külső kontrollal voltak, ahol pedig kisebb vagy közepes, ott pedig

főként belső kontrollosok. Az előbbieket a rosszabb teljesítményt a külső körülményekre fogták, míg utóbbiak esetében több volt a negatív élettapasztalat. Tehát a negatív tapasztalatok egyúttal meg is edzik az egyént, ugyanakkor utalnak a már kialakult belső kontrollra is.

Bradley (1997) hasonló tapasztalt vizsgálata során, ahol az alapki-képzés sikerességét próbálta előre jelezni személyiségjellemzők nyomán, amelyeket három forrásból nyertek: önjellemzés; az interjú készítő jellemzése; a társak által adott jellemzés. Úgy találta, leginkább a következő sajátosságok jelzik előre a kiképzés sikeres befejezését: dominancia, önbizalom és belső kontroll.

Egyes szerzők a kiképzés esetleges negatív morális hatásaira is felhívják a figyelmet, aminek kialakulásában a kiképzők és a későbbi felettesek szerepe óriási. Két tényezőt találtak, amelyek kiemelt jelentőségűek, és egyfajta kétélű fegyverként funkcionálnak: a saját csoporthoz való feltétlen kötődés és hűség; valamint a képzettség az emberölésre (WOLFENDALE 2007a). Mindkét tényező elengedhetetlen a katonai kiképzésben, hiszen a sikeres feladat-végrehajtás, illetve sok esetben emberélet(ek) múlhat(nak) rajtuk, 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. Pamela Martin Davis és munkatársai (2006) az alapki-képzés résztvevőit vizsgálták szorongás, distressz és depresszió szempontjából, illetve ezen tényezők változásait az alapki-képzés során. Azt találták, a stressz-szint a normál, nem klinikai mintának megfelelő csökkenést mutatott a folyamatos terhelésre, míg a szorongásszint csak enyhébben csökkent. A nők szorongásszintje emelkedettebb volt, mint férfiaké. Ugyanakkor nem találtak nemi vagy etnikai különbséget a csökkenés folyamatában. A regresszióanalízis arra is rámutatott, hogy a legmagasabb értékkel indulók eredményei is normalizálódtak a kiképzés végére, nyolc hét alatt, vagyis megtörtént az alkalmazkodás az ismeretlen körülményekhez.

Ebben az alkalmazkodásban belga kutatók két személyiségjellemzőt találtak fontosnak:

- a struktúraigényt;
- az élménykeresést: a szenzoros élménykeresés fogalma Zuckerman (1971) nevéhez fűződik, aki az emberek új és szokatlan, izgalmas, kihívást vagy kalandot jelentő élmények keresésére irányuló hajlamát értette alatta.

Utánkövetéses vizsgálatuk eredményei arra utalnak, hogy a harctéri körülményeket azok a katonák látják a legreálisabban, illetve alkalmazkodnak hozzá a legjobban saját személyes igényeiket is figyelembe véve, akiknél a struktúra, a rendszer, a rendezettség iránti igény magas, ugyanakkor mérsékelt vagy valamivel magasabb az élménykeresés, ingerkeresés szintje (PARMAK 2011). 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.

2. táblázat

A kiképzés sikerességét befolyásoló személyiségvonások, jellemzők, tényezők

Kutató/Ország	A kiképzés sikerességét befolyásoló tényezők
Davis (U.S. 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 (U.S. Army)	egyen hangulati állapota
Jackson (U.S. Army)	észlelt stressz (85%-os mértékben)
Overdale (új-zélandi haderő)	megfelelő megküzdési képesség, amit a kiképzőknek kell megerősíteni
Patrick (brit haderő)	női-férfi különbség: a nők számára fontos a kommunikáció lehetősége a kiképzőkkel
Lieberman (U.S. Army)	nők esetében a kognitív teljesítmény és az érzelmi stabilitás (a kiképzés esetében mindkettő javul)
Crowley (U.S. Army)	testi állapot, hangulat (szoros összefüggésben)
Banning (U.S. Army)	honvagy
Cook (U.S. Army)	külső kontroll esetében nagyobb a sikertelenség
Bradley (U.S. Army)	dominancia, önbizalom és belső kontroll
Davies (U.S. 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)

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Lee és munkatársai (2011) rendkívül komplex vizsgálatukban a szociális és gazdasági tényezőket is figyelembe vették a személyiségjellemzők mellett; utóbbiak közül az alábbiakat találták az alapkiképzéshez való sikertelen alkalmazkodás hátterében:

- 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.

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 – a vizsgálatok tanúsága szerint – még a sorkatonai szolgálat teljesítése során is megjelennek, s hosszú távon nyomot hagynak az egyén személyiségében, viselkedésében.

Az önbeszámoló, katonatörténetek, a közvetlen társas környezet által detektált változások tudományos kutatások által is igazolhatók. 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 a 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 hosszú távú változások retrospektív vizsgálatok alapján is az egyén életének kiemelkedő, sorsfordító változásai közé tartoznak.

A vizsgálatok részben a férfi-női különbségekre is rámutattak, hiszen a két nem az alapvetően férfias pálya elvárásrendszeréhez eltérő módon alkalmazkodik. Egyes vizsgálatok szerint a nők számára a kiképzők, illetve a férfi vezetők példamutatása, valamint a nekik való megfelelés nagyobb jelentőségű, mint férfi társaik számára.

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

III. fejezet

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

A katonai értékek tradicionálisak, a történelem folyamán sok esetben példaként szolgáltak a civil társadalom tagjai számára is, gyakran közvetítették férfias alapértékeként, elvárás szintjén a közösség férfi tagjai felé. A sor-katonaságot alkalmazó országok esetében pedig a közösség minden arra alkalmas férfi tagja számára kötelező jellegű volt, 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, a hadseregek minden esetben krízisek és nemzeti-nemzetközi konfliktusok fegyveres eszközök alkalmazásával történő kezelésére jöttek létre. A fegyverhasználat, a célirányos agresszió, a fegyveres konfliktusokról a sajtóban bemutatott kép 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 kontroll-funkciókat elvárva és támogatva, a katonai környezetben hasznos, de a civil közegben értelmetlen, esetenként káros viselkedés szeparációjával.

Katonai értékek, értékrend

A katonák körében Domján László (s. a.) végzett értékrendvizsgálatot, Super munkaérték-kérdőívvel. Ezen kérdőív eredményei alapján megállapította, hogy a tiszti hallgatók körében 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 utóbbi érték a hallgatók vonatkozásában a harmadik helyre kerül. A tanulmányban arra is felhívja a figyelmet, hogy a szervezetben a rendszerváltást, majd a NATO-csatlakozást követően egyfajta érték-válság, az értékek átalakulása figyelhető meg, ami tetten érhető a katonák értékekhez való viszonyulásában. Ezt a válságot, bizonytalanságot három területre helyezi: a tisztí énkép bizonytalansága; az autonómia kérdése; az értékek felismerésének kérdése. Ebből adódóan a képzés hangsúlyainak átalakítására is javaslatot tesz a stabilizálás érdekében. A csapatpszellel háttérbe szorulásának, illetve a változatosság előtérbe kerülésének hátterében az is állhat, hogy a változatosság véd a kiégéssel szemben; emellett az önérvényesítés megjelenése egy erősen hierarchikus szervezet esetében törvényszerűnek tekinthető.

A magyar katonák körében, az értékrenddel összefüggésben végzett kutatások közül Katona (2010) vizsgálatai a missziós feladatok vállalására vonatkoztak. Vizsgálatában szintén a Super-féle kérdőívet alkalmazta. Ennek eredményeként a három legfontosabb értéknek az anyagi ellenszolgáltatás, a minőségi társas kapcsolatok és a változatosság bizonyult. Tehát a megterhelőbb feladatok magasabb anyagi ellentételezése mellett a műveleti terület feladatai változatosságot jelentenek, emellett a társakkal – akiken esetenként az életük is múlhat – kialakult kapcsolatnak nagy a jelentősége a feladatok végrehajtása szempontjából.

A magyar kutatók közül szintén megismerésre érdemes József István (2003) vizsgálata, amelyre 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 – Index of Refraction – munkaelégedettség kérdőíve). Kutatásai eredményeként a pályához való negatív viszony kialakulása, a pályaelhagyás lehetséges magyarázataként a következő tényezőket találta:

- alacsony munkabér;
- magasabb fizetési ajánlat más munkahelyről;
- a munkakör és a személy érdeklődése túl távol áll egymástól;
- kialakulatlan 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);
- magas követelmények (túl sok munka);
- alacsony pályamotiváció;
- alacsony pályapresztízs;
- katonai hagyományok hiánya.

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

A katonai értékek beépülése az egyén értékrendjébe a pályaszocializációs folyamat integráns része, egyben nyomon követhetővé teszi ezt a folyamatot. Guimond (1995) vizsgálata szerint a folyamat alapvetően három elkülöníthető részre bontható:

- az elsőben *negatív hozzáállás*, a katonai értékek megkérdőjelezése dominál;
- a másodikban a *metamorfózis*, a saját értékrend átalakítása, közelítése történik a katonai értékrend felé;
- míg a harmadikban *stabilizáció*, az értékrend átvétele, beépítése is megtörténik.

Vizsgálatában hangsúlyozza, hogy ezek a változások életkortól függetlenek, ahogyan az attitűdök is változhatnak az élet későbbi szakaszaiban. Ez sok nemzet szempontjából fontos, hiszen az egyének a szerződéses katonai szolgálatra sok esetben csak a felnőttkor egy későbbi szakaszában jelentkeznek, a fiatal felnőtt korinál 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 (1987), 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*. Azt állítják tehát, hogy nem a kiképzés módosítja lényegesen az attitűdöt, hanem azok választják a katonai pályát, akiknek értékrendje eleve közelebb áll a katonai hivatás, pálya

értékrendjéhez, vagyis a változás nem lesz jelentős, nem annyira erős a kiképzés „misztikus”, formáló jellege (BACHMAN et al. 1987).

Matthews és munkatársai vizsgálatai (2006) a katonai alapértékek át-fogó, személyiségformáló jellegét látszanak alátámasztani. Kutatásukban két katonai kiképző intézmény hallgatói állományának (norvég, illetve az amerikai West Point-i kadétek), illetve civil, korban egyeztetett populáció tagjait hasonlították össze a karakter szintjén megjelenő alapértékek alapján. 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 (MATTHEWS et al. 2006).

Moskos (1997) esszéjében arra is rámutat, hogy a *katonai szervezet, így annak értékközvetítése kettős természetű*. Egyrésztől közvetíti a katonai alapértékeket, amelyek érvényesülése, beépülése az egyéni érdekek és értékek háttérbe szorulásával jár, ugyanakkor a katonai pályán való érvényesülés során ezek is részben hátra sorolódnak, s az önérvényesítés kerül előtérbe a karrier érdekében. A katonai szervezet mint munkahely szempontjából a toborzás során is ez utóbbiakat hangsúlyozzák, ami akár nehezen összeegyeztethető is lehet az újoncokban már kialakult képpel, illetve a feladatok civil szervezetek, cégek részére történő kiszervezésével.

Franke és Heinecken (2001) kutatásukban arra is rávilágítanak, 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 részt vevő katonákra is. A humanitárius feladatok végrehajtása érdekében tekintettel kell lenniük a civil társadalom számára fontos értékekre, értékekre is, így azok is beépülnek az értékrendjükbe.

Wolfendale (2007b) arra is felhívja a figyelmet, hogy a katonai hivatás kapcsán, annak „oldalvizén” megjelenő, a sajtó által gyakran kiemelt kínzások, az ellenség, a harcokban részt vevő 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 alárendelődés – annak feltétel nélküli formájában – elsődleges, ezért a későbbiek során ez normaértékűvé válhat.

A normák és értékek hatását hangsúlyozza az az ausztrál vizsgálat is, amely szerint azok, akik korábban valamilyen formában kapcsolatba

kerültek a katonai szervezettel, akár civil hallgatóként felvettek ilyen jellegű tantárgyakat, 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 (MCALLISTER 1995).

Schumm és munkatársai (2003) arra keresték a választ, hogy a katonai alapértékek közül vajon mi befolyásolja a pályán maradást, illetve az ahhoz való lojalitást, ennek érdekében az 1996-ban bevonultak kérdőíves felmérését elemezték faktoranalízis segítségével, továbbá megnézték a vizsgálat időpontjában a szervezetben betöltött helyüket. Alapvetően négy faktort tudtak elkülöníteni a válaszok alapján:

- katonai elhivatottság;
- feddhetetlenség;
- kötelességtudat;
- katonás viselkedés.

Ezek az értékek szoros összefüggést mutattak a katonai élettel való elégedettséggel, a hivatás megőrzésével, a katonai morállal, a műveleti felkészültséggel, valamint az általában vett munkával való megelégedettséggel. A kutatók meglepetésére *a legnagyobb előrejelző értéke a hadsereghez való hűség tekintetében a kötelességtudatnak és a katonás viselkedésnek volt, nem pedig a feddhetetlenségnek*. Tehát ha a katonai értékek a viselkedés szintjén mint explicit értékek jelennek meg, sokkal erőteljesebbek lesznek, mint a mély, a személyiség egészét átható értékek (mint például a feddhetetlenség, amely igen sokféle módon megnyilvánulhat, valamint a katonai pálya mellett más pályákon is kiteljesedhet). Emellett elmondható, hogy a viselkedésben aktuálisan megjelenő elemek jobban előre jelezhetik a későbbi viselkedéses elemek meglétét.

Soeters (1997) 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, hogy a különböző haderők eltérő mértékben bürokratikusak és intézményesítettek az értékeik tekintetében, ugyanakkor mégis megfigyelhetők azonosságok az alapértékek, mint például a csoporthoz való kötődés, a lojalitás stb. tekintetében, ez segíti a nemzetek összehangolt működését.

A kanadai haderőben akkor kerültek ismét előtérbe az értékrend-vizsgálatok, amikor a szomáliai, illetve volt jugoszláviai területeken végrehajtott műveletek során a katonáknál nagyszámú és jelentős súlyú

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*. A katonák mindkét helyzetben védték 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, régre nyúló hagyományokkal és erős összetartással), mivel az ezred *családként* funkcionál az egyén számára; és felerősödött az elsődleges csoporthoz való feltétlen lojalitás a hierarchián belül. Ezek az értékek alapvetően pozitívak, elősegítik az egyén és csoportja működését, illetve a katonai szervezet működését, ugyanakkor messzemenő, megkérdőjelezhetetlen érvényességük veszélyeket is rejt magában (WINSLOW 2004).

A U.S. Army esetében a hidegháború vége felé egyfajta értékrendváltás ment végbe, mivel a korábbi kötelesség–becsület–haza hármasszava már nem írta le megfelelően a katonai értékrendet és a katonával szembeni elvárásokat (CRAMER–PALMER 1986). Az értékek akkortól a következők lettek (GORDON 1980):

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

A tanulmányban a szerzők tovább finomítják ezeket az értékeket, amelyeket a vonatkozó kézikönyv is tartalmaz. A katona számára ez a hét alapérték: (U.S. DoA s. a.)

1. elköteleződés;
2. kompetencia;
3. elfogulatlanság;
4. nyíltság;
5. őszinteség;
6. bátorság;
7. feddhetetlenség.

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

A Magyar Honvédség esetében ezeket az alapértékeket a Katonai Etikai Kódex tartalmazza, amelyet a Katonai Etikai Kódex közzétételéről, a Honvédségi Etikai Tanács létesítéséről és feladatairól szóló 67/2003. (HK 18.) HM utasítás mellékleteként adtak ki. 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 együttérző 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, kötelességtudaton és a különböző előírások betartásán alapuló magatartás és életvitel;
Fegyelmezetttség: elvárható és kiszámítható cselekvésre való készség, a katonai feladatok maradéktalan végrehajtását biztosító szabályok önfegyelmén alapuló betartása, és betartatása.”

A rendeletben megfogalmazva szerepel a katonától való viselkedésszintű elvárás is, vagyis az, hogy ezen értékek hogyan valósuljanak meg, hogyan nyilvánuljanak meg. Külön bekezdést szenteltek emellett a vezetői viselkedésnek, hiszen annak szocializációban betöltött kiemelkedő szerepe vitathatatlan.

Priest és Beach (1988) szintén hallgatók érték- és attitűdvizsgálatát végezték el a katonai értékek beépülésének nyomon követése érdekében.

Ehhez Scott értékkérdőívét, illetve az *Army Year of Values* vizsgálatban használt kérdőívet alkalmazták. Úgy találták, hogy 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. Vagyis *a katonai szervezet szempontjából fontos alapértékek már a kiképzés során beépülnek, majd stabilan meg is maradnak az akadémiai évek alatt.*

Norvég kutatók az egyes haderők, illetve a nemek tekintetében is összehasonlították katonáikat. Saját kérdőívet dolgoztak ki, ami alapján a pályán eltöltött idő hatására bekövetkező változásokat nyomon követhetik. Kutatási eredményeik szerint három tényező az, amelyeknek a pályához kapcsolódóan alapvetően meghatározó a szerepük ebből a szempontból: *a professzionalizmus, az individualizmus és az idealizmus.* A professzionizmus 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, hogy a professzionizmus és az idealizmus negatívan korrelált az életkorral, valamint a pályán eltöltött idővel, ami utalhat a kiegészítő tüneteinek megjelenésére mint természetes jelelenségre is (JOHANSEN–LABERG–MARTINUSSEN 2013).

England és munkatársai (1970) egy értékelő rendszert dolgoztak ki a haditengerészeti vezetők értékrendvizsgálatára, illetve annak viselkedéses befolyására. A vezetők jelentős mértékben befolyásolják beosztottaik viselkedését és értékrendjét, ugyanakkor az egységesített katonai értékrend mellett személyes értékrendbeli, illetve szocializációbeli különbsőségük hatása sem elhanyagolható. Ebben a rendszerben a következő szempontok bizonyultak hasznosnak az értékrend vizsgálata kapcsán:

- egyénhez kötődő eszmék, értékek;
- csoporthoz kötődő eszmék értékek;
- személyes célok;
- katonai célok;
- katonai feladatokhoz kapcsolódó aggodalmak;
- katonai funkciók és gyakorlatuk;
- csoportértékek;
- általános eszmék, értékek (ENGLAND et al. 1970).

Ezek a tényezők, szempontok sokszor vetélkednek egymással, s ezáltal befolyásolják a viselkedést. Mindezt England (1970) egy korábbi civil vezetői, interkulturális értékrendvizsgálatára (amerikai, koreai, japán vezetők vizsgálata) alapozza, amelynek fontos vonatkozásai lehetnek a nemzetközi katonai együttműködés terén is. A vizsgálatban a következő megállapításokat tette:

- a vezetők személyes értékrendje annak komplexitása ellenére vizsgálható;
- megállapíthatók a vezetőkre jellemző értékek, amelyek 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 értékrendnek a közösségi döntések és a napi döntések szintjén egyaránt befolyása van;
- 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;
- a személyes értékrend vizsgálata fontos szerepet játszik a viselkedés konzisztens mivolta és az értékrend között.

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

Cohen és Shamai (2010) értékrendvizsgálatukat egy szervezeti szempontból hasonló csoport – a rendőrség – tagjai körében végezték, amely során az értékrend összefüggéseit vizsgálták a pszichológiai jólléttel és a kötelességgel. A pszichológiai jóllét pozitív korrelációt mutatott a jóindulattal, az önirányítottsággal és a teljesítménnyel mint alapértékekkel, továbbá 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. Mintha a kötelesség teljesítése egyfajta erős fegyelmezettséget igényelne, amelyben az egyén

nem engedheti el és nem érezheti jól magát. Ugyanakkor hosszú távon ez a kötelességteljesítés a szervezet felé negatív hatással lehet a pszichológiai jóllétre, a kiegésző megjelenéséhez, pályaelhagyáshoz vagy mentális problémák kialakulásához vezethet.

Sniffen (2014) vizsgálatában egy katonai szempontból kiemelten fontos értéket járt körbe, a bizalmat. Ennek fejlesztésére rendszeresen tartanak tréningeket a különböző katonai csoportok számára, hiszen jelenlétén vagy hiányán emberéletek, illetve a feladat sikeressége múlhat. Kutatása szerint *a bizalom a legalapvetőbb, legősibb érték*, amely az alábbi módokon növeli a szervezeti kohéziót és hatékonyságot:

- a szervezeten, annak értékrendjén keresztül;
- az adott ország lakosságán keresztül, ahol a katonai feladatot végrehajtják;
- a katona anyaországán keresztül.

Mivel megnyilvánulása sokrétű, így annak minden módja külön figyelmet érdemel, ezek a módok a következők:

- önmegfigyelés, az egyén észleli saját magán;
- testi jelzések;
- interperszónálisan, pszichoszociálisan egy másik emberrel, csoporttal kapcsolatban.

Ez utóbbi akár egy-egy misszió vagy PSYOPS³-feladat sikerét is befolyásolhatja.

Lohse (2012) a bevetés, a missziós feladat hatását vizsgálta az értékrendre. Vizsgálata során Schwartz kérdőívét használta fel. A vizsgálatban négy érték jelenlétét sikerült elkülönítenie:

- jóindulat, jószándék;
- konformitás;
- teljesítmény;
- univerzalizmus.

Ezen értékek közül kiemelten foglalkozott a *jószándék, jóindulat* jelenlétével, illetve változásával, hiszen ez – vizsgálata szerint – a saját csoporton belüli odatartozással, jólléttel szoros összefüggést mutat. Ez az érték nagyobb jelentőséget nyert más, a csoportkohézióval vagy a társas identitással

³ Psychological operations – lélektani műveletek.

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. 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;
- parancsnoki gondoskodás a saját emberekről.

Ezek az értékek részben a 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:

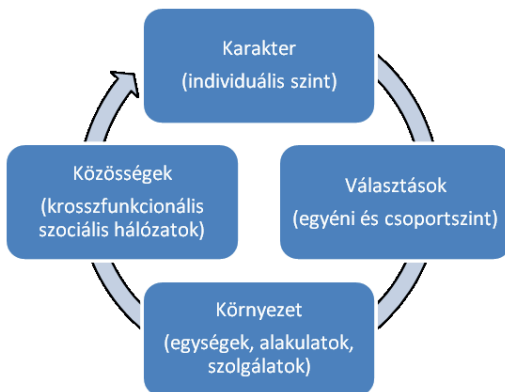


4. ábra

A szingapúri fegyveres erők alapértékeinek beépülését segítő négy alapelem

Forrás: CHAN et al. 2007

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



5. ábra

Az alapértékek beépítését elősegítő gyakorlatok és módszerek

Forrás: CHAN et al. 2007

A kutatók arra is felhívják ebben a figyelmet, hogy az értékek beépülése folyamatjellegű, ahol annak alfolyamatai, elemei állandóan kölcsönhatásban vannak egymással (CHAN et al. 2007).

Egy érdekes kínai tanulmány angol nyelvű 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 (MULVENON 2007):

- hűség a párthoz;
- az emberek mélységes tisztelete, becsben tartása;
- az ország szolgálata;
- a missziók iránti elkötelezettség; a becsület megőrzése.

Wallace (2007) személyes hangvételi esszéjében felveti azt az élethelyzetet is, amikor a mélyen beépült katonai alapértékek összeütköznek a személyes értékrenddel. Ebben a folyamatban szerinte az történik, hogy ha a katona *a csoport megkérdőjelezhetetlen értékeinek* (hűség, kötelesség, tisztelet, önkéntesség, becsület, integritás, bátorság) megfelelően cselekszik, nem cselekedhet rosszul, mert ezek az értékek *esetenként felülírják a személyes*

szintű szocializációs folyamatot, annak értékeit. Egy-egy nehezebb döntési helyzetben azonban ezek újra előtérbe kerülhetnek, így a különböző értékek vetélkednek egymással.

Nuciari (2007) kutatásában 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 nagyobb részben 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, odaadást igényelnek, ami súlyos terheket ró rá. A brit haderő nagy hagyományokra tekint vissza és tiszteletet vívott ki, ennek ápolására, megőrzésére törekednek. Ezért ezen értékek és standardok átadására különös hangsúlyt fektetnek a kiképzés során. Alapértékeik a következők:

- önzetlen elköteleződés;
- bátorság;
- fegyelem;
- becsület;
- hűség;
- mások tisztelete.

Ezek az értékek, mint láthatjuk, hasonlóak más országokéhoz, tehát elmondhatjuk, hogy a katonai alapértékekben felfedezhető egyfajta egységességi tendencia (army.mod.uk. s. a.)

Frazier (2006) tanulmányában arra is rámutat, hogy az *X, Y és Z generációk* megjelenésével, társadalmi hatásával és értékrendjével a hadseregnek is számolnia kell, hiszen belőlük meríti újoncain. 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 új generációk tagjainak rendszerbe történő integrációjára. Felveti annak a veszélyét, illetve már érzékelhető határait is, hogy a *szereződéses 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 írhatják felül őket az alapszocializáció értékei, amelyek közül a legszembetűnőbb az önös érdek dominanciája.

Johansen és munkatársai (2013) ezt a tendenciát a norvég haderőben egyfajta természetes jelenséggént kezelik, és sokkal inkább a társadalmi-politikai változásokra vezetik vissza, mint pusztán generációs problémára. Meglátásuk szerint a hidegháború lezárultával az addig ideológiai alapon és értékrenddel működő haderőnek professzionális haderővé kellett válnia, ami értékrendbeli változásokkal is járt. Ezt támasztják alá a nemzetközi missziókban való számtalan részvétel tapasztalatai is, ahol esetenként az önös érdekek érvényesítése, illetve az individualisztikusabb hozzáállás az én- és önvédelem eszköze lehet.

Érték, értékrend, pályaérték

Az *érték* fogalmát a *Tudományos és köznyelvi szavak magyar értelmező szótára* alapján így határozhatjuk meg: „érték: valaminek a tulajdonsága, amely a társadalom és az egyén számára való fontosságát fejezi ki.” (meszotar.hu s. a.) Ugyanakkor elmondható, hogy „[a]z értékek sohasem egyedi, izolált formában léteznek, hanem rendszerszerűen [...] Vonatkozik a rendszerszerűség mind a személyes értékek, mind a társadalmi vagy közösségi értékek szerveződésére”. (VÁRINÉ SZILÁGYI 1987). Tehát a katonai értékek is rendszerbe szerveződnek, s ezt a rendszert adják át és építik be a pályaszocializációban a kiképzés és a pályavitel folyamán.

„Mandler (1993) az értékek három fő forrását különbözteti meg. Az egyének gyakran értelmezik cselekvéseiket értékek köznapifogalmaiban, 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.” (Idézi FARKAS 2004)

Számos, értékrenddel kapcsolatos vizsgálat és elmélet született, amelyek közül talán az egyik legismertebb és leghatásosabb Rokeach (1973) vizsgálata, aki szerint az értékek vagy a létállapotokra, végső állapotokra (*end-state of existence*), vagy magatartásmódokra, azok kifejezőmódjára (*mode of conduct*) vonatkoznak. Rokeach megállapít stabil, tartós értékeket, amelyek 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 az egyén szintjén mi a fontossági sorrendje ezeknek az értékeknek.

„Vannak hasonló, tipikus értékpreferenciák, melyek értékrendbe szerveződve jellemzik a szociokulturálisan is együtvé tartozó emberek csoportjait. Az értékek 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.” (BALÁZS–KÉZDY 2001)

„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.” (PRIEST–BEACH 1998)

Az *értékhierarchiában* általánosságban megkülönböztetünk elsődleges, másodlagos és harmadlagos értékeket. A rangsorolás az értékek fontosságát jelöli; az elsődleges értékek 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 értékeken alapul, közöttük a koherencia, az egymáshoz illeszkedés, a megfelelés számos fokozata tapasztalható. A rendszerszerűség vonatkozik 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. Ez a folyamat legerőteljesebben missziót követően érvényesül, amikor a traumatizáló élmények, a háborús környezet hatására a teljes értékrend átrendeződhet, sokszor pozitív értelemben (GYÖRFFY 2009).

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

Több szerzőnél felmerül az értékek tudatossága, illetve tudatossá tétele mint a szocializáció fontos eleme. Csepeli (2005) a következő tudatosulási helyzeteket írja le:

- először talán úgy tudatosul, mint az egyén számára objektíve adott, közvetített társadalmi értékek ismerete;
- másodsor úgy, mint saját spontán értékvonzásai és a taszító értékek;
- harmadrészt, mint a saját identitás vagy a csoportidentitás élményét adó tudatos értékválasztás mozzanata;
- végül a személyes értékek tudatos képviselése, vállalása, kivált konfliktusos szituációkban.

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

Szintén figyelemre méltó 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: pro-szociális, 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).
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 határára 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.” (Idézi KAMARÁS 2010)

Super (1980) elmélete – amelyben kifejezetten a pályát járja körül, illetve a *pályaidentifikáció* folyamatát az életpálya alakulása során – támpontul szolgálhat az értékek, *pályaértékek* megítéléséhez, elemzéséhez. Ezek vizsgálatára egy pályaérték-kérdőívet is alkotott. Elméletében a *pálya-képességek*, személyiségjellemzők és érdeklődési körök struktúrájának igényét veti fel. A szakmai fejlődés a pályafutás során szerinte 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, amely azon szerepek együttese, amelyeket a személy élete során betölt. A fontosabb életszerepek az úgynevezett *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:

- növekedés (születéstől 14 éves korig);
- felfedezés (exploráció, 15–24 éves korig);
- megállapodás (25–44 éves korig);
- fenntartás (45–64 éves korig), valamint 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 tekinthetők.

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

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

A pályaszocializáció folyamatvizsgálata az alapkiképzés során, a folyamatban megjelenő nemi különbségek feltárása⁴

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

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 részt vevőknek egy ötfokú skálán kellett értékelnük azok fontossága, illetve fenyegető jellege mentén. A pályaszocializációs elméletek szerint a pályaidentitás kialakulásához és stabilizálódásához világos határokra van szükség; az azt veszélyeztető tényezők a negatív oldalon jelölik ki a határt. Egy saját kérdőív létrehozása 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, amelyek nem fedik le a katonai pálya legfontosabb alapértékeit. Ezt követően a vizsgálati személyeknek fel kellett állítaniuk egy rangsort az értékek és a veszélyeztető tényezők között. Végül beépítettem egy – a kiképzés, a katonai lét hangulati elemét tükröző – dalokat, szólásokat tartalmazó leíró részt (15 item), amelyek közül a vizsgálati

⁴ A fejezet részleges tartalma önálló publikáció formájában, rövidített formában megjelent a *Társadalom és Honvédelem*, 17. évf. 3–4. számában (GYÖRFFY 2013a).

személynek ki kellett választania, melyiket érzi leginkább igaznak jelen állapotára.

A kiképzés végén is elvégeztem a vizsgálatot, amely során a résztvevőknek százalékos formában, egy skálán kellett értékelniük 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 vonatkozásában, vagyis a pályaszocializáció keretét adó mindkét határ vizsgálatát elvégeztem. Az ebbe a kérdőívbe is beépített befejezetlen mondatok ezúttal a kiképzéssel kapcsolatos élményekre, megélt változásokra (10 item), illetve negatívumokra (5 item) vonatkoztak, amit a hangulati elemeket tükröző szólások, dalszövegrészeket követtek. Ebben a kérdőívben nem szerepel az egyes értékek és fenyegető tényezők fontosságának – fenyegető mivoltának – megítélése, kizárólag a rangsoruk, tekintettel arra, hogy a kétfajta értékelés hasonló eredményt hozott. Az általam ilyen módon kidolgozott kérdőívek alkalmassá váltak arra, hogy a katonai pályaidentitás speciális elemeiben végbemenő finom változásokat detektálják.

Eredmények

3. táblázat

A vizsgálati minta adatai

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

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Mindezek alapján a vizsgálatban részt vevők a kiképzést 80%-os hatékonyságúnak ítélték meg. A katonai pályához való elköteleződés tekintetében azt gondolták, hogy a kiképzés 65%-kal erősítette azt. A pályára való rálátásuk 75%-kal 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 a szubjektív, egyéni szinten megélt változásait.

A katonai alapkiképzés a jellegéből adódóan – egy regresszív helyzet révén, ami a tanulási folyamat része – a személyiség mélyebb rétegeit

érinti meg. Az alapkiképzés tartalma, tematikája, valamint végrehajtása országonként, haderő-, illetve fegyvernemenként eltérő lehet, de egységes szemléleti rendszerként mindegyiknek az a fő célja, hogy az azt végrehajtó személy – aki korábban civilként került be a folyamatba – a kiképzés végén katonaként tekintsen magára, s akként lehessen őt alkalmazni (BÁRDOS–SZELEI 2007). A megfelelő motiváció esetén ez a hatás erőteljesebb, de mint minden változási folyamatban, az ellenállás itt is megjelenik, ugyanis 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 csoportok – akik a pályaszocializáció egy későbbi szakaszában tartanak – értéksorrendjétől. Itt fontos megjegyeznünk, hogy az értékek és a hierarchiában elfoglalt helyük történelmi, valamint társadalmi szinten egyaránt változott, akár csak az egyén életében, ugyanakkor a nevelés, a szocializáció mindig is értékorientált volt (KISS-TÓTH–RUCSKA 2013).

Az értékek kezdeti sorrendje a következő:

4. táblázat

A kezdeti pozitív értékek rangsora

Kezdeti pozitív értékek fontosságának rangsora	Pozitív Érték (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. Észszerűség, 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

Forrás: a Likert-skálán történő értékelés alapján készítette a szerző

A Likert-skálán történő értékelés eredményeként az látható, hogy az egyes értékek megítélése nagyon közeli egymáshoz, ezért vált szükségessé a rangsorolás is közöttük. A Likert-skálán a válaszadónak leggyakrabban

öt fokú értékelést kell alkalmazni annak bemutatására, hogyan viszonyul a kérdés tárgyához, jelen esetben az egyes katonai pályáértékekhez. A kérdőív skáláin azt kellett értékelniük, hogy mennyire tartják az adott értéket fontosnak, ahol az 1 – nagyon fontos, 5 – kevésbé fontos. Ezen értékelés mentén nagyon könnyen azonos vagy közel azonos fontosságot kaphatnak az egyes értékek; a kitöltő számára akár mindegyik érték egyformán fontos lehet, ami szükségessé teszi a további rangsorolás alkalmazását. Felfedezhető ugyanakkor az értékek csoportba rendeződése, együttmozgása, amint azt már az értékek feltérképezése során is láthattuk. A táblázatban a folytonos vonallal elválasztott egységek között szignifikáns sorrendi különbség észlelhető, a szaggatott vonallal elkülönített elemek/ elemcsoportok között pedig a csoport legelső eleme és az azt követő csoport között volt szignifikáns különbség a sorrendiségben.

Az első értékcsoportban láthatóan, *a szocializációjukban, elköteleződésükben stabil csoporthoz hasonlóan megjelentek a PÉ1. (becsület) és a PÉ2. (fegyelmezettség) értékek, azonban a szocializáció kezdeti szakaszában tartó csoportnál a PÉ9. (felelősség) érték is velük egy csoportba került, vagyis az egyéni felelősség szubjektív, egyéni szintű megélése a pályaszocializáció kezdeti szakaszában még nagyobb hangsúlyt kap.*

Jól elkülönül a PÉ3. érték (észszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés). A pályaszocializációban fontos lehet egy olyan értékrend és -rendszer, amely világos, 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 lezajlott pályaszocializációs vizsgálatok eredményeihez. Koltayné Billédi Katalin (2000) a szociális munkás, illetve gyógypedagógus hallgatók körében végzett vizsgálatában azt találta, hogy *a pályaszocializáció kezdeti szakaszában inkább a hozott értékek, valamint a pályáról alkotott idealisztikus elképzelések dominálnak. Ezt jelzi az értéksorrend hasonlósága az egyetemes értékekhez, illetve a kialakult, stabil pályaidentitással rendelkezők értékpreferenciájához.*

Szintén jól elkülönül a PÉ7. érték (különlegesség, más, mint a civilek), ami ugyan a rangsor utolsó helyén szerepel a Likert-skálán értékelt fontossági sorrendben, de *jelzi az erőfeszítés fontosságát a pályaszocializáció folyamatában. A katonai pálya esetében Mezirow (1997, 43.) meghatározása alapján végbemenő tanulási folyamat transzformatív tanulásnak tekinthető.*

„Transzformatív tanulás alatt egy olyan, személyiségszintű 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.”⁵

Tehát ha ez a változás a sikeres pályaszocializáció folyamán végbemegy, akkor az egyén szintjén a beállítódás, gondolkodás, viselkedés hosszú távon valóban elkülönülést fog mutatni a civil csoporttól.

5. táblázat

Az értékek rangsora a kiképzés elején, a rangsorolás alapján

Kezdeti pozitív értékek rangsora	PÉS⁶-rang
PÉ1. Becsület (a katonai lét mint életforma, amire büszke is lehet)	1,80
PÉ2. Fegyelmezettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	3,25
PÉ9. Felelősség	4,55
PÉ3. Észszerűség, 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

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A rangsorolás alapján az értékek már nagyobb mértékű, stabilabb elkülönülést mutatnak egymástól, bár sorrendiségükben jelentős változás nem történt, a PÉ6. (közösségiség, valahová tartozás, bajtársiasság), illetve PÉ8. (képviselni valamit, egyenruhát viselni) értékek sorrendje cserélődött meg. Tehát a kiképzésben részt vevők gondolkodása, attitűdje a fontosság és a hierarchia megítélésében hasonló. Érdekes szempont azonban, hogy a hierarchiában szinte egy csoportba kerültek a PÉ4., PÉ10., PÉ8., PÉ6. értékek, vékony határ húzható közöttük páronként. Fontosságuk, rangsoruk

⁵ Idézi Kiss 2011.

⁶ Pozitív értékek rangsora.

megítélése közel azonos. Ez 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.*

6. táblázat

Az értékek rangsora a kiképzés végén

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. Észszerűség, 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

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Mint a táblázat is mutatja, az értékek sorrendje összességében nem változott, azonban egyéni megítélésükben megfigyelhetővé váltak apró elmozdulások, amelyek szignifikáns eltéréseket eredményeztek; ezeket a 7. táblázat tartalmazza. Fontos figyelmet fordítanunk arra is, hogy a kiképzés végére a PÉ8. érték megkezdte stabil helyét elfoglalni a rangsorban, illetve a PÉ6. és a PÉ10. értékek egy csoportba rendeződnek. Az egyenruha viselése 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 (1987) elméletében is mint alapvető szükséglet szerepel, ami a szükséglethierarchia harmadik alapvető lépcsőfokát képviseli. Ezen szükséglet kielégülése nélkül az arra épülő további szükségletek is csorbát szenvedhetnek, ezért stabilitása, helye kiemelten fontos, akárcsak a biztonsága, amely ebben a rendszerben alapkövet jelent. Emellett Siegrist és munkatársai (SIEGRIST–KLEIN–VOIGT 1997) elmélete szerint a munkánkért jutalmat, nyereséget, a valahová tartozás érzését kaphatjuk, ezzel önrértékelésünk is növekedhet.

A minta homogénnek tekinthető az életkori sajátosságok tekintetében. *Nemenkénti elkülönülés észlelhető 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 (a Kolmogorov–Szmirnov-próba segítségével), ezért a *nem paraméteres próbák* használatára volt szükség elemzéséhez. Ennek során a páronkénti összehasonlításhoz a Wilcoxon-próbát, a rangsorok megállapításához a Friedman-próbát, a sorrend megítéléséhez pedig a Kendall-féle W-próbákat használtam. A nemenkénti összehasonlítás, illetve értékelés a Mann–Whitney-próba, illetve a két mintán vett Kolmogorov–Szmirnov-próba segítségével történt.

7. táblázat

Az eltérések szignifikanciaszintje

A képzés során a pozitív értékek sorrendjében bekövetkező változások	Változás
PÉ1. Becsület (a katonai lét mint életforma, amire büszke is lehet)	***<<
PÉ2. Fegyelmettség (az elvárásoknak való megfelelést is beleértve)	
PÉ3. Észszerűség, 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; <<: hátrébb került; >>: előrébb került	

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A statisztikai elemzés alapján, mint ahogy azt a 7. táblázat is mutatja, a pozitív értékek rangsorában négy érték tekintetében szignifikáns változás volt kimutatható. A PÉ1. (becsület, a katonai lét, amire büszke is lehet) érték, ami a katonai lét egészére, abban is kiemelt szereppel a becsületre vonatkozik, hátrébb került az egyéni megítélés során. Ennek háttérében 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, létrejöhet-e a tényleges azonosulás. Ebből a szempontból hasonló mintázat mutatkozik az orvosokkal, orvostanhallgatókkal készített vizsgálat eredményeivel, akik esetében a pályától való elszakadás már a képzés végén megtörténhet (MOLNÁR–NYÁRI–MOLNÁR 2008).

A PÉ7. (különlegesség, más, mint a civilek), illetve a PÉ8. (képviselni valamit, egyenruhát viselni) értékek előrébb léptek a rangsorban, vagyis a kiképzésben részt vevők megélik a kiképzés végére, hogy identitásuk fejlődése előre haladt, vállalhatóvá vált, amit képviselnek, méltók lettek az egyenruha viselésére, illetve megélik 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 kiemelt szerepű ebben a folyamatban, hogy az alapkiképzés végeztével a katonai esküt tett katona megkaphatja saját egyenruháját.

A PÉ 10. (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. Egyrésztől a pályáról kialakuló árnyaltabb kép segítségével láthatóvá válnak annak nehézségei, buktatói; ugyanakkor olyan vonzó oldala is feltárul, amelyik mellett annak biztonságot adó rendszere kevésbé lesz fontos. Ugyanezt a dinamikus folyamatot a negatív értékek tekintetében is megvizsgáltam, és a következőket tapasztaltam.

8. táblázat

A kezdeti negatív értékek rangsora

A kezdeti negatív értékek fontosságának rangsora	NÉ⁷ 1-rang
NÉ2. Becstelenné válni	7,41
NÉ5. Megaláztatás, szegény	6,44
NÉ7. Felelőtlen 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, bémulás	4,82
NÉ3. Feleslegesség érzése, a feladat hiánya	4,79
NÉ10. A pálya a család fölél kerekedik	4,21

Forrás: a Likert-skálán történő értékelés alapján készítette a szerző

⁷ Negatív értékek.

Az értékek közül egyértelműen elkülönül és kiemelkedik az NÉ2. érték (becstelenné válni). Ez az érték fundamentumként (az ebben való sérülés a kiközösítés veszélyével fenyeget), mélyen személyes szintet érint a pályától független értelemben is (BURTON 2012). Ezt követi az NÉ5. (megaláztatás, szegény), ami szintén alapvető értéksérülésnek tekinthető. Ez utóbbira mint önálló, a munkahelyen előforduló jelenségre is tekinthetünk, amely Leymann szóhasználatával *mobbingként* került be a köztudatba. Az ő értelmezésében ez munkahelyi, többnyire egyre fokozódó mértékű pszichológiai terrort jelent, aminek szerves része a megalázás (LEYMANN 1990). Fenyegető mivolta a pályaszocializációjának egy későbbi szakaszában tartó csoport estében lényegesen kisebb. Alapvetően tehát itt is – ahogyan a pozitív értékek esetében – kezdetben a hozott értékek dominanciája érvényesül. Egy csoportot alkotnak az NÉ7., NÉ4., NÉ6. és az NÉ8. értékek, amelyekről csak kisebb elkülönülést mutat az NÉ1., amely a feladat nem teljesítését jelzi. Az ebbe a csoportba tartozó értékekről elmondható, hogy sok tekintetben kapcsolódnak az egyéni felelősséghez, ami a pozitív értékek esetében kiemelten fontosnak tekintett volt, másrésről kapcsolódnak a személyes viselkedéshez, ami egyéni szinten kontrollálható. Az NÉ9., továbbá az NÉ3. értékek szintén egy kisebb csoportot alkotnak, és inkább az egyéntől független tényezők révén jöhetnek létre. A legutolsó helyet az NÉ10. érték foglalja el, amelynek fenyegető mivolta a kiképzés kezdeti szakaszában még kevésbé érvényesül, kezelhetőnek tűnik.

A rangsorolást követően a sorrend, a hierarchia és az elkülönülés a következőképpen alakul (9. táblázat).

9. táblázat

A kezdeti negatív értékek – fenyegető tényezők rangsora

A kezdeti negatív értékek rangsora	NÉ ⁸ 1-rang
NÉ2. Becstelenné válni	2,70
NÉ5. Megaláztatás, szegény	4,36
NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	4,86
NÉ4. Fegyelmetlenség, szervezetlenség, puhányság	5,70
NÉ3. Feleslegesség érzése, a feladat hiánya	5,95
NÉ8. A hit elvesztése	5,95
NÉ7. Felelőtlen viselkedés	6,12

⁸ Negatív értékek rangsora.

A kezdeti negatív értékek rangsora	NÉS ⁸ 1-rang
NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	6,24
NÉ9. Sebesülés, sérülés, bénulás	6,33
NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik	6,79

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Ahogy a 9. táblázatban is látható, már itt különbség észlelhető az értékek rangsorolása, hierarchiája és a fontosságuk megítélése tekintetében. Markáns sorrendi változást mutatnak az NÉ1. (nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség), az NÉ3. (feleslegesség érzése, feladat hiánya), illetve az NÉ7. (felelőtlen viselkedés), valamint az NÉ6. (kontrollvesztés, önuralom elvesztése) értékek, egymással helyet cserélnek a rangsorolás kapcsán. Az NÉ1. érték (nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség) a korábbiaknál jobban elkülönül. A differenciált, elkülönülő értékek ebben a rangsorban a következők lesznek: NÉ2. (becstelenné válni), NÉ5. (megaláztatás, szégyen), NÉ1., NÉ10. (a pálya a család fölé kerekedik), emellett két, három-három elemet tartalmazó csoport különül el.

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

A *második értékcsoporthoz* az NÉ7. (felelőtlen viselkedés), az NÉ6. (kontrollvesztés, önuralom elvesztése), az NÉ9. (sebesülés, sérülés, bénulás) értékek kerültek. Ezen csoport esetében az összefüggés egyfajta *figyelmetlenség, érzelmvezéreltség* mentén figyelhető meg, mintha itt egy sebesülést is saját hiba, hibázás eredményeként értékelnének.

Amennyiben megnézzük az értékek tekintetében végbemenő változásokat, a következőket tapasztalhatjuk (10. táblázat).

10. táblázat

A követő fenyegető tényezők, negatív értékek rangsora

A követő negatív értékek rangsora	NÉS 2-rang
NÉ2. Becstelenné válni	3,27
NÉ5. Megaláztatás, szégyen	4,43

A követő negatív értékek rangsora	NÉS 2-rang
NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	4,82
NÉ3. Feleslegesség érzése, a feladat hiánya	5,73
NÉ4. Fegyelmetlenség, szervezetlenség, puhányság	5,80
NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik	5,94
NÉ8. A hit elvesztése	6,03
NÉ9. Sebesülés, sérülés, bémulás	6,11
NÉ7. Felelőtlen viselkedés	6,38
NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	6,50

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A képzés végére az értékek változása tekintetében elmondható, hogy a legmarkánsabb változást az NÉ10. (a pálya a család fölé kerekedik) érték/fenyegető tényező mutatja. Lagrone (1978) cikkében egyenesen a katonacsalád-szindrómáról beszél, mert vizsgálatai ezekben a családokban lényegesen több viselkedészavart diagnosztizáltak a gyermekek és serdülők körében. Emellett egy érték, az NÉ2. (becstelenné válni) marad stabilan és jól elkülönülten a pozíciójában, a további fenyegető tényezők két kettő értéket tartalmazó és egy öt értéket tartalmazó csoportra különülnek el. Az NÉ2. érték egy általános emberi, az identitást fenyegető tényezőt jelenít meg, amelynek szerepe kiemelt lesz a katonai pályaidentitás határainak kijelölése szempontjából. Ez jól tetten érhető, amikor a hivatás közszereplőit vádolják meg valamilyen – a hivatáshoz méltatlan – tevékenységben való részvétellel. Ezen érték kialakítása és stabilan tartása elengedhetetlenül fontos. A fent említett helyzetek mind a szervezet külső, mind belső, egyéni és csoportos megítélését, továbbá a szervezeti bizalmat egyaránt befolyásolják (Sass–Kovács 2008).

Az első, két elemet tartalmazó csoportba az NÉ5. (megaláztatás, szégyen) és az 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 ezek sorrendiségükben jól elkülönültek egymástól. A másik két elemet tartalmazó csoport a rangsor végén az NÉ7. (felelőtlen viselkedés), valamint az NÉ6. (kontrollvesztés, önuralom elvesztése) értékeket/fenyegető tényezőket foglalja magában. Mindkét tényező olyan *belső* fenyegetést tartalmaz, amely nem a pályának, hivatásnak megfelelő, a katonai identitással ellenkező. Ezért a képzés végén megjelenő hátsó pozíciójuk az identitás megszilárdulása irányába mutat.

Egy nagy csoportot alkotnak az NÉ3. (feleslegesség érzése, a feladat hiánya), az NÉ4. (fegyelmetlenség, szervezetlenség, puhányság),

az NÉ10. (a pálya a család fölé kerekedik), az NÉ8. (a hit elvesztése) és az 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 átrendeződése, újrendeződése figyelhető meg. Ennek első lépése ez a fajta instabilitás. Egyéni szinten olyan mértékű változékonyságot mutat ezen értékek elrendeződése, hogy csoportszinten nehezen rangsorolhatóvá válnak. Az NÉ3. érték esetében a szervezet számára való feleslegesség könnyen a személyes szintű feleslegesség érzéséhez vezethet, ami hosszú és rövid távon egyaránt káros következménnyel járhat, akárcsak a munkanélküliség esetében; illetve a fenyegetettség érzése fokozottan jelentkezhet ebben a tekintetben (KAUFMANN 1982).

11. táblázat

A negatív értékek, fenyegető tényezők változásának szignifikanciaszintje

A képzés során a negatív értékek sorrendjében bekövetkező változások	Változás
NÉ1. Nem teljesített feladat, kudarc, tehetetlenség	
NÉ2. Becstelenné válni	***<<
NÉ3. Feleslegesség érzése, a feladat hiánya	
NÉ4. Fegyelmezetlenség, szervezetlenség, puhányság	
NÉ5. Megaláztatás, szégyen	
NÉ6. Kontrollvesztés, önuralom elvesztése	
NÉ7. Felelőtlen viselkedés	
NÉ8. A hit elvesztése	
NÉ9. Sebesülés, sérülés, bénulás	
NÉ10. A pálya a család fölé kerekedik	***>>
*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$; <<: hátrébb került; >>: előrébb került	

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Miként az a 11. táblázatban is látható, a negatív értékek tekintetében is megfigyelhetők változások. Szignifikáns eltérést, változást két tényező esetében tapasztalhatunk. Az NÉ2. (becstelenné válni) érték hátrébb 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, amely lényegesen előrébb került a rangsorban, négy helyet lépett előrébb. Ezen érték a képzés elején nem foglalt el a listán csoportszinten markáns pozíciót, azonban a kiképzés révén a katonák

megélhették, hogy a pálya, a hivatás és annak gyakorlása mennyire átítatja az életüket. Esetenként egymást fenyegetheti is életük két oldala, ez különösen igaz a missziók vállalása esetén. A kiképzés során is hangsúlyos szerepet kap, hogy mindenkinek meg kell, hogy legyen a feladata, helye, szerepe a szervezetben. A szervezeti átalakítások kapcsán azt, akinek nincs feladata, erősebben veszélyezteti a csoportból való kikerülés, a státusz megszűnése. Ezeket a szervezetet veszélyeztető tényezőket a kiképzésben részt vevők érzékelik, továbbá a kiképzők felelőssége is igen nagy abban, hogy ezekből akarva-akaratlanul mit adnak át a kiképzés során.

Az elemzések tekintetében egy kiemelt ponthoz érkezünk, *az értékekhez való viszony nemi különbségeinek összehasonlításához*, amit a 12. táblázat szemléltet.

Az összehasonlító táblázatból is kitűnik, hogy a pozitív értékek kezdeti értékelésénél a PÉ3. (észszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés), illetve a PÉ4. (feladat, erőpróba, kihívás) értékek a férfiak esetében magasabb prioritást kaptak. Ezek jellegükből adódóan *inkább a férfias szerepviselkedéshez kapcsolhatók, hiszen már az idegrendszeri beállítódás, működés alapján elmondható, hogy a férfias mentális működés fő szervező elve a rendszeralkotás, míg a nőié az empátia* (SZENDI 2009). *Az előbbi hajlamosít a feladatorientált, racionálisabb működésre, ami evolúciós pszichológiai szempontból a nőkre, illetve a katonanőkre különösen nagy terhet ró, hiszen az alapműködésüktől idegen működési elvet kell meg tanulniuk, s az elvárásoknak megfelelően alkalmazniuk azt.*

A negatív értékek kezdeti prioritási rangsorában szignifikáns különbség az NÉ5., az NÉ6., az NÉ9. értékek tekintetében volt látható. *Szintén evolúciós pszichológiai, idegrendszeri, alapműködésbeli eltérésre utal, hogy a férfiak kevésbé fenyegető tényezőnek tartják a „kontrollvesztés, önuralom elvesztése” értéket.* Ennek előtérbe kerülése ugyanis egy erőteljesebb érzelmi dominanciájú működésre utalna, amely inkább feminin jellegű beállítódást jelent (BRIZENDINE 2012). Ugyanakkor a nőknél a „megaláztatás, szégyen”, „sebesülés, sérülés, bénulás” értékek 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 alkalmazkodási helyzetben, emellett a női nemi szerephez közelebb áll a kevésbé domináns, alárendelőbb működés, amit a megalázó élethelyzet válthat ki* (BRIZENDINE 2013). Mindez természetesen nem jelenti ennek teljes elfogadását, mindössze kevésbé fenyegető annak lehetősége, mint a férfiak esetében.

12. táblázat

Szignifikáns összefüggések a férfi-női minta tekintetében

Értékek	Értelmezés	Mann-Whitney	Kolmogorov-Smirnov	
Kezdeti értékek fontossága	PÉ3.	a férfiak értéke magasabb, számukra fontosabb	*>	
	PÉ4.	a 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

Forrás: a szerző szerkesztése

A „sebesülés, sérülés, bénulás” érték esetében pedig elmondható, hogy a nők fájdalom elviselésére való képessége jobb (PUD–GOLAN–PESTA 2009) a férfiakénál – ugyanakkor jobban ki is fejezik azt –, így a sebesülés, sérülés ténye kevésbé fenyegető, mint a férfiak körében. Ennek hátterében az is állhat, hogy a harci sérülés jelenléte a férfiak életében a korábbi évszázadoknál ritkább, míg a szülés még mindig jelen van a maga természetes női jellegével. Emellett elmondható, hogy a katonai szerepnek való fizikai meg nem felelés is kisebb presztízsveszteséggel járna a nők esetében.

A követő értékek tekintetében szignifikáns eltérést a pozitív tényezők közül a PÉ3. (éhszerűség, célszerűség, gyakorlatiasság, a teljesítmény alapján való mérés), a PÉ8. (képviselni valamit, egyenruhát viselni) és a PÉ10. (biztonság) esetében volt tapasztalható. *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 predesztinál inkább, ahol az érzelmi biztonság – általában véve is – kiemelten fontos tényező* (BERECZKEI 2008), s mindez igaz a katonai pályára is, amit Paksi Veronika (2006) férfiass kutatói pályán dolgozó nők körében végzett vizsgálata is igazolt. Érdekes jelenség az egyenruha viselése, a szakterület képvisellete mint érték megjelenése és fontosságának megerősödése a férfiaknál, a nőkkel szemben.

Amikor a kiképzés végén mért – a negatívumok szempontjából – szignifikáns értékeket tekintjük át, 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 érzése, a feladat hiánya”, valamint a „fegyelmetlenség, szervezetlenség, puhányság megjelenése” fenyegetőbb számukra. A nők számára a várakozás, a kevésbé strukturált feladatrendszer elviselhetőbb, hiszen, ahogyan a korábbi bekezdésekben kifejtettem, a nőies pszichés működéshez közelebb állnak az olyan helyzetek, amelyek passzív befogadó magatartást igényelnek* (VÖLGYESY 1943).

Udry és Talbert (1988) kutatásai szerint a férfiass működés – annak hormonális, tesztoszteron által irányított mivolta alapján – a következő pszichés működésekkel mutat szoros kapcsolatot:

- extraverzió,
- dominancia,
- cinizmus,
- szarkazmus,

- szabályok áthágása, gátlástalanság,
- eredetiség,
- állhatatosság, makacsság,
- szenzoros élménykeresés,
- impulzivitás.

Ezek a sajátosságok aktív, tevőleges, beavatkozó magatartást sugallanak, ami a katonai pálya elvárásaihoz jól igazítható, ugyanakkor a nőies működés egyes elemei szintén támogathatják a katonai szervezetet, illetve jobban igazíthatók hozzá.

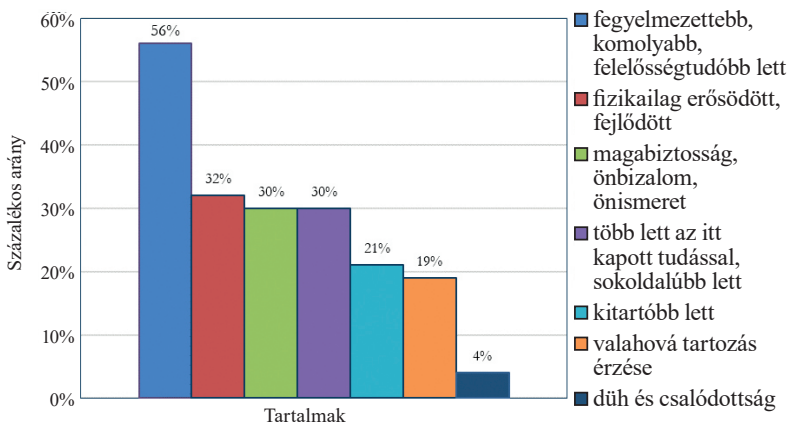
A katonai pályához való hozzáállást, hangulatot különböző szólások, népszerű dalok is megjelenítik, a válaszadók a következőket jelölték meg: *Angyalbőrben minden kicsit más*; „Ha húzza a vállad a málhazsák, hát ne keseredj el, jó barát...”; „Akkor csak ballag a katona, még ő se tudja, hova...”

Ez a sorrend a kiképzés végére sem változott, azonban annak jeleként, hogy a szervezet tagjaiként gondolnak önmagukra, a listára fölkerült a „Jókedvű a honvéd, jókedvű a honvéd, harsog a nótája...” mint hangulatjelző elem. Ez utóbbi jelzi a kiképzés sikeres befejezése miatt érzett örömet mint érzelmi állapotot is.

A kiképzés során elvégzett és értékelt befejezetlenmondat-tesztek alapján, egyéni szinten, tartalomelemzéssel a következő öt tartalmi kategóriában születtek válaszok: 1. formálás, változás a kiképzés során; 2. maradandó élmények a kiképzés során; 3. a kiképzés során tanultak átvitele a gyakorlatba, elképzelések a harctéri saját működésre vonatkozóan; 4. hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban; 5. megterhelés, túlterhelés a kiképzés során. Ezen tényezők közül figyelemre méltó a *formálás, változás a kiképzés során*, amelynek eredményeit az 1. grafikon mutatja.

A *formálás, változás a kiképzés során* témakörben, mint a fenti grafikon is mutatja, a kiképzésben részt vevők alapvetően hét területen értékelték úgy, hogy a kiképzés formálta, változtatta a szemléletüket, illetve változtak a kiképzés révén: fegyelmezettebb, komolyabb, rendszeresebb, felelősségtudóbb lett 56%-uk; fizikailag erősödött, fejlődött 32%-uk; magabiztosabb lett, önbizalma, önismerete erősödött 30%-nak; több lett az itt kapott tudással, tanult, látóköre szélesedett 30%-nak; kitartóbb lett 21%-uk; a valahová tartozás érzése, a csapatmunka szeretete erősödött 19%-ban; düh, csalódottság a kiképzéssel, a katonai pályával kapcsolatban 4%-nál. A fegyelmezettség, illetve önkontroll, önfegyelem 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 (HOFMANN et al. 2013). Emellett fontos, hogy a változásban jelentős szerepe van a fizikai szintű változásoknak. Ez a katonai pálya egyik jellegzetessége, hiszen a drill, az alaki kiképzés révén a testkép és a mozgáskultúra is változik, akárcsak az aktív sport vagy a versenysport során (KURIMAY–FALUDI–KÁRPÁTI 2012). 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 fontos, hogy a közösségiség irányába történő elmozdulás is megfigyelhető. További pozitívum, hogy mindössze a válaszok 4%-ánál volt jelen a csalódottság a pályával és/vagy a kiképzéssel kapcsolatban.

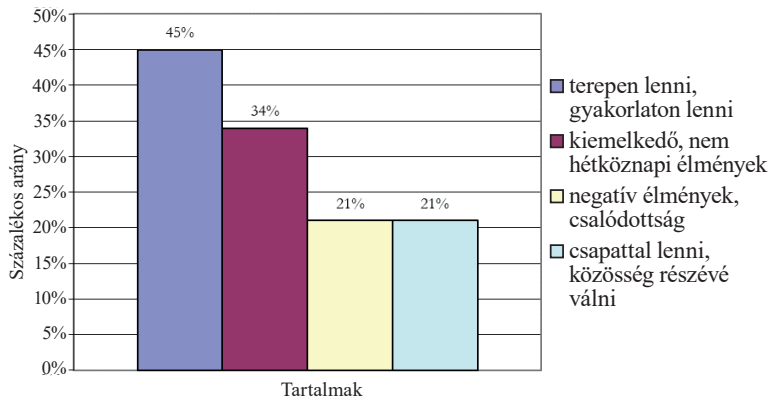


1. grafikon

Formálás, változás a kiképzés során

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A maradandó élmény a kiképzés során tartalmi körben, mint a 2. grafikon mutatja, a következő kategóriákban oszlottak meg az élmények.



2. grafikon

Maradandó élmények a kiképzés során

Forrás: a szerző saját szerkesztése

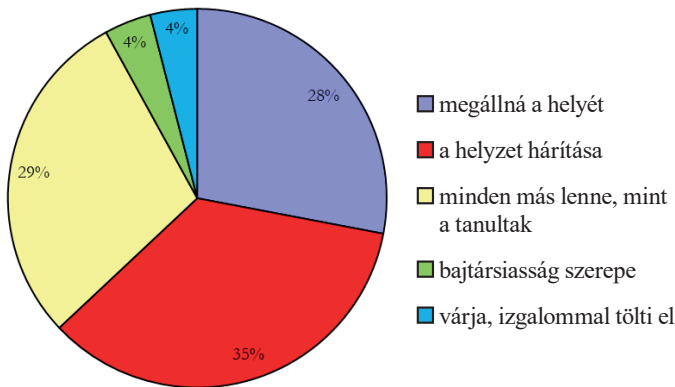
A résztvevők 45%-ban a kiképzés leginkább maradandó élményeként a terepen lenni, harcászaton lenni helyzetekhez kapcsolódó élményeket jelölték meg. 34%-ban kiemelkedő, a hétköznapiaktól jelentős mértékben eltérő pozitív, különleges élményeket említettek, amelyek a katonai pályán végzett tevékenységhez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

A szinte evidenciának számító eredmények mellett – amelyek szerint a katonai pálya tényleges gyakorlatához kapcsolódó, arra egyfajta rálatást 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 jeleztem, – maslow-i értelemben – az alapszükséglet-hierarchia részét is képezi az egyén személyiségfejlődésében. Ugyanakkor a felvilágosodás korától egyre inkább individualizálódó társadalmunkban mindez különös jelentőséget kap. Manent⁹ szerint az individualizmus nem más, mint az egyéni választás szabadsága,

⁹ Idézi KURIMAY–FALUDI–KÁRPÁTI 2012.

s az ezzel együtt járó egyéni felelősség és kötelezettség is. Ezek alapján, ha ezt összevetjük a pozitív értékek területén végbement változásokkal, arra a következtetésre juthatunk, hogy a felelősségi érték háttérbe szorulása valahol együtt jár a közösségiség felerősödésével. Varsányi (2007) művében arra is felhívja a figyelmet, hogy a közösség és annak eszméi és értékei akkor is hatással lesznek az egyénre, ha kevésbé vállal benne aktív szerepet. 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:



3. grafikon

A kiképzés során tanultak átvitele a gyakorlatba, elképzelések a saját működésre vonatkozóan a harctéren

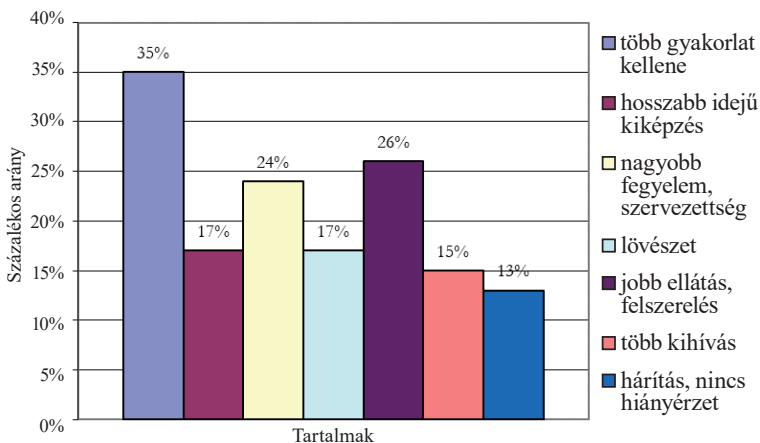
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kiképzés során, a tanultak alapján a kiképzésben részt vevők megélhették, hogyan viselkednének, milyen élmények érhetik őket a műveleti területen ellátott szolgálat során, ami – az egyéni helyállás tekintetében – sok bizonytalanságot hoz felszínre. Ezt szemlélteti a 3. grafikon. A kiképzésben részt vevők 35%-a hártja az ilyen jellegű helyzetek élményszintű megtapasztalását, 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 megéltéktől, az ott látottaktól. 28%-ban érzik úgy, hogy megállnák a helyüket ilyen körülmények

között is, sőt 4% jelezte, hogy szívesen kipróbálná magát ilyen helyzetben. További 4% pedig a bajtársiasság szerepét, továbbá a túlélést és a helyállást elősegítő tényezőt hangsúlyozta ebben a helyzetben.

A pályára való nagyobb rálátással, komplexebb képpel a résztvevők körében mintegy hármas tagozódás alakult ki. Egy részük tart a valódi művelési területen való szolgálatteljesítéstől, más részük fenntartással viseltetik ebben az irányban, harmadik csoportjuk pedig azt gondolja, helytállna, sőt utóbbiak egy kis része 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 végrehajtása során (GROSSMANN–SIDDLE 2000).

A hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban kategóriában a 4. grafikonon szereplő eredmények születtek.



4. grafikon

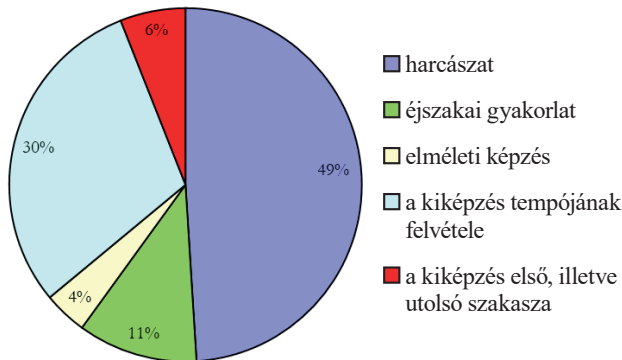
Hiányérzet a kiképzéssel kapcsolatban

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kiképzésben részt vevők a kiképzésből leginkább az életszerű gyakorlatokat hiányolták, a résztvevők 35%-ánál jelent ez meg. A kiképzés időtartamát (rövidségét) 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 azt nem jelezte 13%.

Ezekből az arányokból kiolvasható a még inkább a gyakorlatiasság irányába történő elmozdulás igénye a kiképzéssel kapcsolatban. Emellett megjelennek a jobb felszerelésre vonatkozó igények, mivel a pályával kapcsolatos – például filmek, könyvek alapján kialakult – előzetes elképzelések ütköznek a realitással. Ennek hátterében állhat még a kiképzők hiányérzete, elvárása is, amit törvényszerűen, akár tudattalanul is átadnak a kiképzendő állománynak. Erre alapot teremtenek a katonai feladatrendszer változásával az egyéni feladat végrehajtásában bekövetkező változások, ezek eredményeképpen a katonának egyéni szinten egyaránt felkészültnek kell lennie a hagyományos és az aszimmetrikus hadviselés kihívásaira is (MÁRKUS 2013).



5. grafikon

Megterhelés, túlterhelés a kiképzés során

Forrás: a szerző saját szerkesztése

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 kiképzés során tapasztalt legmegterhelőbb élménye. 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 a résztvevők magához a gyakorlatban is megvalósítandó katonai feladatokhoz való alkalmazkodást élték meg a legnehezebben. Ennek egyik eleme a folyamatos, változó jellegű megterhelés, ami hosszú távon akár egészségkárosító is lehet (SALAVECZ 2011). Ezért kiemelten fontos a szerepük az alkalmasságnak és a rendszeres szűrővizsgálatoknak, amelyek a katonák esetében a civil populációhoz képest lényegesen nagyobb gyakorisággal történnek (SÓTÉR s. a.).

Összegzés

A katonai alapkiképzés során a katonai pályaszocializáció alapjainak kialakítása történik. Ennek révén a kiképzésben részt vevőkben megerősödnek az alkalmazkodáshoz szükséges készségek és tulajdonságok, illetve az egyéni szinten fontos értékek háttérbe szorulnak a közösség számára fontos értékek javára. Ez az állapot a közösség számára kiszolgáltató 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 formálhatók 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 biztosítják 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 személységszintű, 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* férfi társaiknál. Hiszen náluk a változások erőteljesebbek, nagyobb alkalmazkodást igényel esetükben a pálya- és csoportidentitásuk kialakítása (GYÖRFFY 2010). A változások irányát, szignifikanciaszintjét a 12. táblázat mutatja, amelyből kitűnik, hogy melyek azok a változások, tendenciák, amelyek csoportszinten egyértelműen érvényesülnek az alapkiképzés során. A nők esetében az alapértékek rendezése, rendszerezése, hierarchiájának

kialakítása a férfiakénál nagyobb erőfeszítést igényel. Ezt jelzi az is, hogy a nők körében a kiképzés végén a veszélyeztető tényezők öt értéke tekintetében szignifikáns különbség mutatkozott. A két nem közötti különbséget erőteljesebben jelölték az identitás negatív határai – vagyis az, hogy mitől kell eltávolodni –, ahová áttételesen a női nemi identitáshoz szorosan kapcsolódó értékek is bekerültek.

Összességében elmondhatjuk, hogy 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 (Lux 2008). Ez a folyamat már az alapkiképzéstől, azaz a katonai pályaszocializáció kezdetétől megfigyelhető. A nők pályaidentitással, katonai szereppel való azonosulása 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, illetve 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 szintere. Fontosságát az is jelzi, hogy már itt elkezdődnek a később kiteljesedő pályaszocializáció azon fontos változásai, amelyek a későbbi pályán való beválást, az ahhoz való hatékony alkalmazkodást elősegíthetik. Különösen fontos a szerepe mindennek a szervezetben egyre nagyobb arányban megjelenő katonanők esetében, mivel ebben a folyamatban a nemiszerep-szocializációt is felülírják. A vizsgálat ezen részét a következő fejezetben részletesebben elemzem és értékelem.

A katonai pályaszocializáció egyik mérföldköve a katonai alapkiképzés, amely során az abban részt vevő állomány katonai alapértékekhez való viszonya a rendszerbe bekerülés időpontjában fennálló helyzethez képest megváltozik, hiszen mind a férfi, mind a női, mind az összminta tekintetében szignifikáns változás volt tapasztalható a katonai alapértékek tekintetében. Mindezt alátámasztják a korábbiakban összegyűjtött és elemzett hazai és nemzetközi kutatási, szakirodalmi adatok is.

Vákát oldal

IV. fejezet

A katonanők pályaszocializációjának, beilleszkedésének, alkalmazkodásának jellegzetességei és kiemelt megnyilvánulási területei a különböző alakulattípusok esetében

A katonanők a világ különböző fegyveres erőiben egyre nagyobb létszámban, illetve arányban vannak jelen, férfi társaikhoz hasonlóan egyre több feladatkörben teljesítenek szolgálatot (BOLGÁR–SIPOSNÉ KECSKEMÉTHY 2001). A U.S. Army 2013 januárjától a katonanők aktív harci műveletekben való részvételét is engedélyezte (MTI 2013). A Magyar Honvédség kötelékében a katonanők minden alakulattípus esetében képviseltetik magukat, azonban a feladat jellegéből adódóan ez eltérő alkalmazkodási stratégiát igényel tőlük, és a megszokott nőies működésük eltérő mértékű átalakítását követeli.

A vizsgálat

Az alkalmazkodási folyamat, pályaszocializáció vizsgálatára, a folyamat kulcspontjainak felmérésére *fókuszcsoporthoz vizsgálatot* végeztünk a Magyar Honvédség katonanőinél minden alakulattípus vonatkozásában; továbbá egy-egy egyes csoportot alkottunk, ahol az egyikben a vezetői állomány tagjai közül (ők hogyan látják katonanői beosztottaik helyzetét) minden alakulattípus képviseltette magát nemre való tekintet nélkül, valamint egy kizárólag férfiakból álló csoportot is létrehoztunk minden alakulattípus tagjainak részvételével. A csoportok tehát a következők voltak:

- I. Vezetői csoport
- II. Férfi csoport
- III. Női kiszolgáló-támogató csoport
- IV. Női harci támogató csoport
- V. Női harci alakulati csoport

Az adott alakulattípusnál létrehozott fókuszcsoporthoz kétfős csoportvezetéssel azt a kérdést jártuk körbe, hogy melyek azok a témakörök, esetleg problémák, amelyek 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 vizsgálat végén a csoporttagokkal közösen áttekintettük, s közösen hoztunk döntést, mi kerüljön be véglegesen a kutatás anyagába; mi az, ami valóban nem egyedi eset, hanem tendenciaszinten van jelen és a katonanők helyzetét reprezentálja. Ezt követően egy pszichológus szakmai csoport áttekintette az előzetes eredményeket, majd az így kapott tartalmak kvantitatív és kvalitatív elemzését végeztük el. Ennek során az egyes tartalmak előfordulási gyakoriságát, illetve a szervezet és az adott reprezentatív csoport számára való fontosságát is kiértékeltek. A fókuszcsoporthoz segítségével nyomon követhetővé válik a katonai pályaszocializációs folyamat (SZABÓ 1994), annak katonai alapkiképzést követő szakasza, az egyes alakulattípusok szintjén megjelenő, a feladatkörnek megfelelő eltérő elvárásrendszer, illetve a hozzá való alkalmazkodás.

Az első két csoport jellege, összehasonlítása – az azonos kutatási koncepció mellett is – kissé eltérő elemzést igényelt, amit külön fejezetekben értékeltek. Az első csoport esetében ennek oka volt egyrészt a vezetői beosztás, amely más szempontból értékeli a katonanőket mint beosztottak helyzetét; másrészt a csoport nemi szempontból vegyes mivolta, ami a felek egymás előtti megnyilvánulásait és témaválasztását egyaránt jelentős mértékben befolyásolta.

Hasonlóképpen az indokok a II. csoport esetében is, amely kizárólagosan férfiakból állt. *A nőkhöz, a nők helyzetéhez, katonai szervezetben való működésükhöz kapcsolódó viszony megítélése és ezen vélemény nyilvánítása teljesen más egy tisztán férfias közegben.* Az önálló, elkülönült elemzés emellett lehetővé teszi a homogén női csoportokkal való összehasonlítást is.

Eredmények

A vezetői csoportban (amelyben minden olyan alakulattípus vezetői képviselték magukat, ahol női beosztottak 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 feszültségvezető 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 mint férfiruházat felvétele (férfiassá tesz, illetve az eltérő nemi, testalkati sajátosságokat figyelmen kívül hagyó szabás miatt kényelmetlen);
- párhuzamos feladat-végrehajtás;
- baráti stílus túlértékelése a férfiak részéről;
- autoritáshoz való viszony különbözősége a két nem esetében;
- női vezető nehéz helyzete.

Az eredmények értelmezése

Ez a csoport a további vizsgálatok – ahol elemeztem a katonanőkkel kapcsolatos tartalmakat és felfogást – egyfajta elővizsgálatának is tekinthető. A leghangsúlyosabban eltérő működés egyik megjelenési felületeként „a civil érintkezés szabályai a férfi-női érintkezésre vonatkozóan (udvariasság), szemben a katonai érintkezési szabályokkal” területe érvényesült. Ez egyfajta jelzés is arra vonatkozóan, hogy a katonai pályaszocializáció során részben felülíródik 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 fiatalfelnőtt-korban jelenik meg az egyén életében (BALÁZS 2000).

A férfi és női katona esetében rendkívül nagy kihívás azon nemi-viselkedési 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 szabályozottság sem javítja, inkább merevvé, rugalmatlanabbá teszi a férfi és női viselkedés egymáshoz való viszonyát. A félreértések alapja leggyakrabban a nonverbális kommunikációban rejlik, amely a pillanatnyi zavart követően mindkét fél további kommunikációját befolyásolja mind rövid, mind hosszú távon. Ezek a kommunikációs torzulások esetenként elvezethetnek több másik, szintén ebben a csoportban megjelenő tartalmi elemhez, amelyek közül a legdurvább torzítás esetén a „nemi szereppel való visszaélés” jelenik meg.

Szintén egyfajta átfedést mutat a hangsúlyos elemek kategóriájából „a nőiesség mint akadályozó tényező (intenzív reakciók rá)”, ahol a reakciók a nemi alapszocializáció irányában mutatnak eltolódást, illetve „a férfias működés elvárása”, ahol viszont a katonai pályaszocializáció szerepe lesz túlzottan hangsúlyos. A katonai alapszocializáció elemei a férfi nemi szerephez és a férfi alapszocializáció elemeihez több szempontból is lényegesen közelebb állnak, ezért azok a férfiak személyiségébe könnyebben integrálhatók.

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. Amennyiben például konfliktus alakul ki a katonanők viselkedése kapcsán az alakulaton kívül, más alakulattal, szervezeti egységekkel való munka során, annak okaként nem azt jelölik meg, hogy a két alakulatnál elvárt viselkedés más, hanem azt, hogy a nők általában másképp viselkednek. Tehát ilyen esetekben sokszor nem az alakulatnál lezajló szocializációs folyamat eltéréseinek tulajdonítanak szerepet, hanem a nemi különbségeknek. Emellett már az alap kiképzés is nehezített, hiszen más-más alakulatnál más-más lesz az elvárás 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 vagy részlemeire bomlik a későbbi tartalmakban. Egyrészt megjelenik a „családi, női, anyai és katonai szerepek összeegyeztethetőségének nehézsége” tartalommal összefüggésben. Másrészt hosszú távon 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 megjelenhet.

A több választásban hangsúlyt kapó tartalmak személyesebb, indulatlelőbb helyzeteket jelenítenek meg. Több tartalom pedig egyfajta részletezése, pontosítása korábbi tartalmaknak, azok egy-egy kiemelt területét jeleníti meg. Az elsőként ebben a csoportban kiemelt tartalmak közül a „női kolléga, beosztott mint feszültségevezető felület, bűnbak jelenik meg” a kiemelkedő. Egy erősen férfias közegben egy katonanő pusztai 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 pusztai jelenlét is korábbi tisztázatlan személyes érzéseket hozhat felszínre.

Szintén fontos és hangsúlyos tartalom „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, ezek a nehézségek fokozottan jelentkezhetnek.

Mivel a katonai szervezetben a férfiak létszáma és aránya lényegesen nagyobb, a nők megjelenése egy-egy területen akár kuriózum is lehet.

Egy ilyen helyzetből az is adódhat, hogy a katonanő mint egyén háttérbe szorul, és 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, amelyek vele kapcsolatban megjelentek, az összes, a közösségbe belépő többi katonanőt érinteni fogják. Megjelenhetnek ezt követően vagy – beállítódástól függően – akár ezt megelőzően is azok az előítéletek („előítélet” tartalom) (TÚRI 2009), amelyekkel saját működésétől, beállítódásától függetlenül a katonanőnek meg kell küzdenie a kisebb vagy nagyobb közösségek tagjaként.

A *További fontos tartalmak* csoportjába azok témakörök kerültek, amelyek 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 mint férfiruházat felvétele – férfiasá teszt, 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 kapcsolatos probléma különösen igaz a gyakorlólőttözetre. A katonanők testi élmény szintjén is megélik katonai mivoltukat, a rájuk adott külső reakciók révén pedig a környezet is erre erősíti rá. A Magyar Honvédségben rendszeresített gyakorlólőttözet egyértelműen a férfi testalkatot követi. Viselése a nők esetében ambivalenciát eredményez, mert megváltoztatja a mozgást, a testképet, mindezek révén pedig a viselkedést. A katonanők egy része arról is beszámol, hogy az egyenruha felvételével lényegesen férfiasabb mozgást és viselkedést tapasztalt önmagán, mint civil öltözetben.

A női vezetők helyzete egy alapvetően maszkulin szervezeti kultúrában rendkívül speciális (EAGLY–CARLI 2007). Az elvárások, ennek eredményeként a viselkedés is gyakran maszkulin lesz. Megjelenhetnek az előítéletek, a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák, különösen igaz mindez a férfi beosztottakkal rendelkező női vezetőre. A szervezet nehezen tolerálja az eltérő kommunikációt, a nők hagyományosan a férfiakétól érzelmekben gazdagabb beállítódását; esetenként ezek a különbségek eltérő jellegük miatt megnőhetnek.

Fontos kérdésként jelentkeznek a két nem autoritáshoz való viszonyának eltérései (HORKHEIMER–FROMM–MARCUSE [1936] 2005). Ez nagyon gyakran abban nyilvánul meg, hogy a nők a férfi feletteshez,

vezetőhöz másként viszonyulnak, mint férfi kollégáik. Ehhez jó alapot képeznek a kora gyerekkori élmények, továbbá a nemiszerep-szocializáció, ahol az apa mint autoritás, illetve a hozzá fűződő viszony befolyásolni fogja az egyén autoritáshoz való későbbi viszonyát. Természetesen ennek a viszonyrendszernek az alapjai a férfiak esetében is gyermekkorban alakulnak ki. 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. A tartalom jobb szemléltetése érdekében a táblázatokban néhány példát is bemutatok.

13. táblázat

A férfi csoport eredményei

Rangsor	Szemponatok	Gyakoriság
1.	Fizikai <i>alkalmasság</i> , teljesítmény különbségei (eltérő elvárások) – Alkalmasság hiánya	9
	<i>Nőiességgel való élés és visszaélés</i> [szervezetben belüli előrelépés, pozitív <i>diszkrimináció</i> a nőkkel szemben: a) képzések; b) kapcsolati háló; c) <i>parancsnoki megkülönböztetés</i> , hozzáállás (teljesítményértékelés)]	9
2.	<i>Hangulati élet</i> váltakozása; fokozott érzékenység (érzelmek fokozottabb kifejezése)	8
3.	Katonai szervezethez nem illő <i>öltözködési</i> elemek: öltözet, ékszer, nőiesség vs. katonai viselet (körletrend, fehérenemű [bugyi], pénz)	7
	<i>Női/anyai vs. katonai szerep</i> (gyermek körüli teendők ellátása, magánéleti szerep vs. szervezeti szerep) – Szervezettel szembeni elvárások, illetve elköteleződés	7
4.	<i>Kommunikációs nehézségek</i> (odafigyelés egymásra) – Kíváncsiság, érdeklődés (miérték) – Problémafókusz, eltérő megoldásmódok (leegyszerűsítés vs. túlkombinálás)	6
5.	Nincs tisztázva a <i>helyük és szerepük a rendszeren belül</i>	4
	<i>Nők közötti feszültségek</i> , konfliktusok (a férfi egyensúlyi szerepe, a konfliktusok eltérő kezelése)	4
6.	<i>Párkapcsolat a munkahelyen</i> (hogyan kezeljem az új kapcsolatot; ebből eredő előnyök és hátrányok)	3

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A 13. összefoglaló táblázat szerint tehát a férfi csoportban elsődlegesen a két nem közötti eltérő kommunikáció és érzelmkifejezés kapja a legnagyobb hangsúlyt. Ennek kapcsán a szervezet férfi tagjai az eltéréseket

fokozottabban megélik. A kizárólagosan férfiakkól álló csoport vagy közösség esetében az eltérő nemiszerep-szocializációból adódó eltérő viselkedésmintázat, illetve annak ütközése a katonai pályaszocializáció során kialakított viselkedésmintázattal, valamint a női nemiszerep-szocializációból adódó működés (például az iroda otthonossá tétele személyes tárgyakkal, színes függönyökkel) az, ami mentén a konfliktusok, eltérések leginkább megnyilvánulnak.

Érdekes momentuma ennek a pozitív diszkrimináció megemlítése, 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 –, ugyanis még a sportolók esetében is figyelembe veszik a nemek közötti eltérő fizikai adottságokat. Ugyanakkor az is elmondható, hogy Nevo (1976) – az izraeli haderőben végzett élettörténeti adatok elemzésével – mindkét nem esetében bizonyos adatok összefüggését találta a katonai pályán való sikerességgel, amelyet az elért rendfokozattal mért. Az egyik ilyen adat a sporthoz való viszony volt, amely logikus módon a fizikális állapot fontosságának irányába mozdít el.

14. táblázat

A kiszolgáló-támogató alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	<p><i>A nők katonaként való elfogadása és előmeneteli lehetősége kevesebb – a nők visszaszorítása nemi szerepükre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • magas végzettség – alacsony rendfokozat • azonos rendfokozat vs. beosztásbeli különbség (a nő mint szakmai előljáró) • a nők tanulási lehetőségei korlátozottabbak • beosztások <i>védelme</i> 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

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
2.	<i>Női/anyai szerep – szakmai (hivatás-) szerep</i> <ul style="list-style-type: none"> • a gyerekek körüli teendők és a szakmai feladatok összeegyeztetése • korlátozás az anyai szerepben (azért van a hétvége, hogy gyógyuljon meg a gyerek) • gyerekvállalás vs. státusz megőrzése • családtól való fizikai távolság, nagyszülői segítség hiánya, tekintettel lenni a családosokra szolgálatba állásnál, túlmunkánál 	9
3.	<i>Tipizálás, sztereotípiák megjelenése</i>	5
4.	<i>Fizikai teljesítőképesség korlátai</i>	4
5.	<i>Női vezető vs. férfi beosztott (napi küzdelem); Női vezető vs. férfi vezető (tisztelet kivívása nehezebb)</i>	2

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kiszolgáló-támogató alakulatok esetében különösen meglepő eredmények születtek. Ez az alakulattípus az, ahol a legrégebben jelen vannak a katonanők, így nagyobb lehetne az elfogadottságuk, beágyazottságuk. Ugyanakkor elmondható az is, hogy itt minden résztvevőnél jelen van a kettős pályaidentitás, vagyis a katonai mellett valamilyen más pályához való kötődés. 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 szervezetek képviselői, vagyis képviselve legyenek az egészségügyi, logisztikai, pénzügyi és más adminisztratív beosztások is (a kifejezetten ilyen profilú alakulatok például a Logisztikai Ellátó Központ, az MH Egészségügyi Központ [MH EK] stb.).

A vezetői csoportot kivéve elmondható, hogy olyan katonák és katonanők vettek részt a vizsgálatban, akik alakulatuknál legalább két éve betöltik a beosztásukat, civil végzettségük pedig beosztásukhoz kapcsolódott.

Ennél az alakulattípusnál megfigyelhető, hogy a megjelenő tartalmak alapvetően két nagy téma köré csoportosíthatók, ugyanakkor célszerű megjeleníteni ennél differenciáltabban annak alcsoportjait 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 pályáivekhez képest, a másik pedig a „szerepek – szerepelvárások” köre, amelyek a katonanőkkel kapcsolatban jelentek. Ez utóbbiak esetében a csoporttagok azt is kifejtették, hogy mindez nemcsak a katonaként való elfogadottság kérdését érinti, hanem a katonanőről alkotott differenciálatlan és nehezen megfogható sztereotipikus képet is.

Ez a differenciálatlanság fogalmi, gondolati szinten is – annak kimunkálatlansága okán – megragadható. A kimunkálatlanságban tetten érhető tartalmi hiátusok kitöltésére sok esetben a férfi katonai viselkedésminta sztereotipikus elemeit – mint elvárásokat – használják fel. Ezek az elvárások pedig a női nemi szerepről való részbeni lemondással sem feltétlenül teljesíthetők.

15. táblázat

A harci támogató alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	<i>Előmenetel, szervezeti elfogadottság</i> <ul style="list-style-type: none"> • („Csak azért lépett elő, mert jól fekdűt.”) • 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 ugyanolyan munka alacsonyabb értékű (az elismerés különbségei) • ugyanazon célért (elfogadásért) jobban meg kell küzdeni (dolgozni) • magabiztosság a katonai térben • köszönés – kézfogás (nem egyenrangú fél – tegeződés) 	17
2.	<i>Családi (anyai, női) szerep és a szakmai szerep összeegyeztetése</i> <ul style="list-style-type: none"> • előmenetel és gyerekvállalás • nemi szerep vs. katonai szerep • gyerekkel kapcsolatos teendők, gyerekvállalás vs. szervezeti érdek 	10
3.	<i>Alkalmasság (alacsonyabb elvárás) – fizikai erőnlét különbsége</i>	8
4.	<i>Munkamegosztás (a nők terhelhetőbbek, megoszthatóbb a figyelmük)</i>	2
5.	<i>Egyenruha hatása a civil öltözködésre (gyakorló viselése, praktikum) – egyenruha férfias kialakítása</i>	2
6.	<i>Sztereotípiák: Adott női viselkedés mintateremtő jellege (negatív mintából megjelenő általánosítás)</i>	1
7.	<i>Bajtársiasság</i>	1

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A táblázat alapján az alakulattípusban jól látható a feladat jellegéből adódó hangsúlyeltolódás más alakulattípusokhoz képest. Ezt jelzik az előmenetel kapcsán megjelenő indulattelibb tartalmak, azok keveredése az értelmezésben a női nemi szereppel, párválasztással. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a csoportok közül elsőként itt jelenik meg az egyenruha szerepe

a szakmai életben, ami akár a civil öltözködésbe, viselkedésbe is beépül, az egyént személyesen zavaró módon. Ez felveti a túlzott alkalmazkodás veszélyét, a női nemi szerep túlzott háttérbe szorítását (BUDA 1985). Emellett a szervezet férfi tagjai esetében megjelenik a filmekben, könyvekben is kiemelt szerepet kapó – pozitív értelemben sztereotipizált – sajátosság, a bajtársiasság. Ez segítheti az alkalmazkodást, elfogadtatást egyéni és csoportszinten egyaránt, s hosszú távon hozzájárulhat a stabil katonanői kép, valamint szerepmintázat kialakulásához.

16. táblázat

A harcoló alakulatnál szolgálatot teljesítő katonanők csoportjának eredményei

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
1.	<p><i>Szervezeti elfogadottság, előmenetel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • az elvárások megítélése, a szakmai elismertség alacsonyabb • férfias beosztásba átlépés a férfinak gyorsabb • ugyanolyan tudás mellett a férfit választják • az előrejutásért, magasabb beosztásba kerülésért többet kell küzdeni (például vezetői) csapatnál • bizonyított teljesítmény alapján 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, avagy eltölteni az idejét (nem a környezethez illő viselkedés) • a férfi is bizonyítson nekem • nemi szerepek előtérben: <i>új hús</i>nak tekinti • általánosítás – előítélet • teljesítményértékelésben a stressztűrő képesség alacsonyabbnak ítélt • előítéletesség: nő ne menjen misszióba • misszióban való részvétel folyamán jobban kell ügyelni rá 	22
2.	<p><i>Család és hivatás összeegyeztetése</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • gyermek – szolgálati időbeosztás + mindkét szülő katona? • távollét a családtól: gyakorlat, misszió; nincs felvilágosítva, hogy ezek mivel járnak; család – gyermek, női szerep és a katonai szerep összeütközése 	15
3.	<p><i>Nőiesség megtartása; Jelző inger: „férfiként viselkedem, de ennek ellenére még nő vagyok”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • elvész a nőiesség; „azt hiszem, hogy én vagyok a terminátor, testileg is szálkásodtam” • „először belülről kell rendezni, hogy hogyan viszonyulok, mi van előtérben; azután kell kifelé kommunikálni”; • szocializáció (elsődleges) felülírja a tanult szabályokat (lásd missziós területen lévő higiéniás problémák) 	7

Rangsor	Tartalom	Gyakoriság
4.	<p><i>Alkalmasság</i></p> <ul style="list-style-type: none"> szembesülés a női mivolt miatt kialakult fenntartásokkal (felkészültség, fizikum, alaktság stb.) a fizikai alkat nemileg különböző, a nő teljesítőképesége alacsonyabb (például a férfi megy – a nő fut; „te úgysem tudod megcsinálni, felemelni stb.”, megszólják, aki nem tudja felméréseken tartani a szintet a férfiakkal, nem lemaradni; a férfiak közötti nagy csoportnyomás a hiúságukat sérti) 	5
5.	<i>Öltözködés, higiéné, a női öltözet is a férfira van szabva</i>	2
6.	<p><i>Hangulati ingadozás</i></p> <ul style="list-style-type: none"> női hisztinek minősítik, például ha feltörte a bakancs a lábát hormonális változások – hangulati ingadozások 	2

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A legerősebb női-férfi viselkedési mintabeli 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 itt más tartalmi kategóriához tartozik. A példából látható, hogy az előző (harci-támogató) csoportnál is mélyebb, személyesebb, indulattelibb, sok esetben testi érzetekhez kapcsolódó élményeket említenek. A „szervezeti elfogadottság, előmenetel” kapcsán erősebb frusztráció és egyfajta versenyhelyzet figyelhető meg a férfiakkal szemben, amit szintén jelez az „alkalmasság” témaköre kapcsán megjelenő feszültség, mivel nem illik lemaradni a férfiaktól, de felülmúlni őket sem, ez 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 háttérbe szorulásától való félelem, illetve az annak lehetőségével való szembesülés. Szintén egyedi tartalom az alkalmazkodás folyamatában a szervezet, alakulattípus azon sajátosságának megjelenése, hogy az sok esetben alapterendezkedésében sincs felkészülve a katonanők megjelenésére (körletek biztosítása, mosdók elhelyezése), aminek eredményeként esetenként a személyes higiénia sem biztosított, és ez hosszú távon akár egészségkárosító is lehet az eltérő női anatómiából adódóan.

A U.S. Amyban a harcoló beosztások nők előtti megnyitását hasonló szempontok miatt hosszas vita előzte meg, amiben a katonanők ambivalenciája is megmutatkozott: az egyenlő bánásmód elvének elfogadása mellett

csak kisebb részük támogatta és szándékozott aktív harcoló műveletekben részt venni (MILLER 1998). Miller egy másik írásában arról is beszámol, hogy számos esetben a férfi katonák számára egyfajta fegyver a *gender-kártya*, amelyet saját pozíciójuk, hatalmuk megerősítésére használhatnak (MILLER 1997). Quinn (1986) vizsgálata szerint, amelyet az ausztrál haderőben folytatott, a nők összességében hasonló stresszterhelésnek vannak kitéve a katonai szervezetben, mint más civil, hagyományosan férfias beosztások esetében. Ezt számos vizsgálat és tanulmány feldolgozta és alátámasztotta.

Rosen és munkatársai (2003) szélesebb látókörben vizsgálták az egyes harcoló csoportok *hipermaszkulinitását*, amelyről kiderült, hogy a katonai működés során, a kizárólagosan férfiakból álló csoportokban növeli a kohéziót, míg a vegyes csoportokban rombolja azt; hasonló mondható el a munkán kívül a házastárshoz, illetve a párkapcsolathoz való viszonyról is (ROSEN–KNUDSON–FANCHER 2003).

Gustavsén (2013) a norvég hadseregben végzett vizsgálata, interjúi alapján arra a következtetésre jutott, hogy a férfi katonák szívesen dolgoznak vegyes csoportban, emellett fontos számukra a férfiak és a nők részére biztosított esélyegyenlőség. Kutatásának az amerikai mintával történő összehasonlító részében arra is rámutat, hogy a két ország eltérő kulturális és szervezeti kulturális viselkedése alapján az amerikai haderő férfi tagjai nem a férfiak és nők számára szeretnének azonos esélyeket, hanem csak a nők számára, saját helyzetüket stabilnak élik meg. Ebből adódóan különösen fontos, hogy az adott nemzet szintjén, illetve központilag hogyan kezelik a katonanőkhöz, illetve az integrációjukhoz való viszonyt. Erre utal Hong (2002) cikke is, amely a dél-koreai haderőben vizsgálja a nők helyzetét. Tanulmányában utal arra is, hogy a nők általában véve vett megítélését befolyásolja a hadseregben való alkalmazásuk.

Rosen és munkatársai (1996) egy másik tanulmányukban arra is rámutatnak, hogy ez a *hipermaszkulin* attitűd változást mutat, sőt a nők elfogadása is megnő, ha már a szervezetbe való bekerüléstől vegyes csoportban zajlik a szocializáció, egészen addig, amíg a férfiak nem kerülnek kisebbségbe a csoportban (ROSEN et al. 1996).

Az egyes csoportok (lásd 13–16. táblázat) összegzett eredményeit a 17. táblázat tartalmazza.

17. táblázat

A csoportok eredményeinek összegzett értékelése

Csoport Tartalom	Férfi csoport	Női csoportok		
		Kiszolgáló-támogató	Harci támogató	Harci
<i>Szervezetten belüli elfogadottság – Előmenetel</i>	9	16	17	22
<i>Női/anyai szerep – Szakmai (hivatás-) szerep összeegyeztethetősége</i>	7	9	10	15
<i>Alkalmasság – Fizikai alkalmasság kérdései, követelményei</i>	9	4	8	5
<i>Sztereotípiák – Általánosítások egyedi példákból</i>	nem jelenik meg külön	5	1	nem jelenik meg külön
<i>Öltözködés – Egyenruha</i>	7	nem jelenik meg külön	2	2
<i>Nők közötti feszültségek</i>	4	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön
<i>Párkapcsolat a munkahelyen</i>	3	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön
<i>Érzelmi-hangulati életfeszültségei – Eltérő férfi-női kommunikáció</i>	8	nem jelenik meg külön	nem jelenik meg külön	2

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A főbb tartalmi körök összevont, összehasonlító értékelése kapcsán látható, hogy a harci 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 a leginkább telítettek érzelmileg. Azonosulási mintájuk is – mint az a csoportonkénti 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 katonanők szerepe, helye még nem kialakult. Személyes szinten pedig az egyénen, közösségen és szervezeten belüli női/anyaszerep ütközése a szakmai/hivatás-szereppel elsődleges jelentőségű. Személyes szinten a katonanő, a családja,

a környezete itt élheti meg, hogy a szakmai szerep milyen nagy mértékben eltér a nemiszerep-szocializáció során elsajátított viselkedérepertoártól. Ugyanakkor a U.S. Armyban már a hetvenes évek végén megjelenő igény-nyel – 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 (SAVELL et al. 1979). Ugyanebben az időszakban készült egy másik felmérés is, amely a nőkkel kapcsolatos problémákra fókuszált; ez a vizsgálat a vegyes csoportokban adódó nehézségek mellett a család, a gyermekvállalás nehézségeit és összeegyeztethetőségét is felveti, a kutatók szerint e tekintetben elsőként a kiképzők, továbbá az előjárók megfelelő felkészítésére kell helyezni a hangsúlyt (BATTS et al. 1975).

Emellett más kutatások arra is utalnak, hogy a nőkhöz, esetleg a katonai szervezet női vezetőihez való viszony alakulásában sokat számít a szervezetbe jelentkezők előzetes szocializációs alapja. Azon férfiak esetében, akiknél a primer szocializációs alap egy elfogadóbb attitűdöt mutat, ott a szervezet nőtagjaival szemben is nagyobb lesz az elfogadás, illetve teljesítményük értékelésénél is elfogadhatóbb lesz egy esetleges rosszabb teljesítmény (ADAMS–RICE–INSTONE 1984).

A brit haderő vonatkozásában Woodward és Winter (2004) 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 meghatározott irányelvek, mint a nők kizárása az aktív harci műveletekből vagy a nemek szerint semleges fizikai felmérő bevezetése. Ezeknek az irányelveknek hosszú távon is meghatározó volt a szerepük, így bevezetésüket megelőzően és annak során fontos kiemelt figyelemmel és kellő alapos-sággal eljárni (WOODWARD–WINTER 2004).

Összegzés

A katonanők nagyobb arányú megjelenése a Magyar Honvédség szervezetében számos kérdést vetett fel, ugyanis nemiszerep-szocializációjukból és nemi sajátosságaikból adódóan eltérő attitűddel rendelkeznek, eltérő viselkedérepertoárt alakítanak ki, ami a fegyveres erők hagyományosan maszkulin működéséből adódóan – az alkalmazkodás terén – komoly kihívás elé állítja mind a katonanőket, mind a szervezet férfi tagjait.

Mindezek mellett ebben a tekintetben eltérések figyelhetők meg az egyes alakulattípusok szintjén; hangsúlyeltolódást láthatunk azokon a területeken, ahol a katonanők alkalmazkodása nehezebb. Ebből adódóan kiemelt fontosságú, hogy az alkalmazkodás, a katonai pályaszocializáció során ezek a tényezők is beépüljenek a nagyobb elfogadottság elérése érdekében.

Az egyes alakulattípusoknál eltérés mutatkozik a katonanőkkel kapcsolatos pályaszocializációs elvárásokban. Az egyes katonai szervezeteknél az ott ellátott feladatoknak megfelelően történik a pályaszocializációs folyamat. Ebből adódóan a harci alakulatoknál az elvárások terén nagyobb hangsúlyt kap például a műveleti területen folytatott tevékenység, a férfiasabb elvárásrendszerhez való jobb alkalmazkodás.

V. fejezet

Katonanők pályaszocializációjának speciális kérdései, missziók, stresszhatások

Nők és a stressz – nemi különbségek¹⁰

A stressz és annak katonai szolgálati vonatkozásai

A katonanők a Magyar Honvédség missziós szerepvállalásának is aktív résztvevői. Az ilyen jellegű feladatvállalás esetén elengedhetetlenül fontos a megfelelő felkészítés, még az olyan beosztások esetében is, amelyeket hagyományosan inkább nőiesnek tartanak, és művelési területen is kisebb az esélye annak, hogy aktív harcérintkezésbe kerüljenek. Ugyanakkor művelési területen sohasem jósolható meg, hogy mikor következik be rendkívüli esemény, amelyre katonaként, akár aktív harctevékenységet folytatva, 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 összekovácsolását, a bizalom kialakulását, valamint a saját és a társak képességeinek megismerését is segíti. A katonanők egy része számára ez lehet az első alkalom, amikor aktív harctevékenységet modellező helyzetben vesznek részt, így ennek során átgondolhatják az ilyen helyzetekhez és működéshez való viszonyukat.

A gyakorlatok, a felszerelés, a helyzet, illetve az arra elvárt reakció alapvetően a férfi stresszkezelésre, annak jellegzetességeire épít. Ennek alapja a Selye (1976, 25.) által bevezetett és meghatározott stresszfogalom, illetve a kapcsolódó fogalmak köre. Ezek szerint „a stressz: a test nem specifikus válasza a testet ért igénybevételekre”. Az eseményeket és körülményeket, igénybevételeket, amelyek stresszt idéznek elő, *stresszoroknak*

¹⁰ A fejezet részben, rövidített formában megjelent mint kutatási program kiadványa. Lásd GYÖRFFY 2013a.

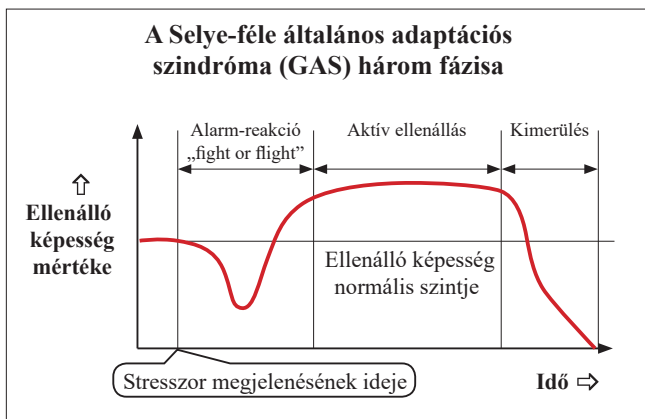
nevezzük. Bármely élethelyzet, amely alkalmazkodást követel meg tőlünk, legyen az kellemes vagy kellemetlen, stresszornak tekinthető. Selye meghatározásában kétféle stressz létezik: *eustressz*, azaz *pozitív stressz*, valamint *distressz*, azaz *negatív stressz*. A pozitív stressz hatására optimistának, produktívnak, a helyzet urának érezzük magunkat, ahogy szembesülünk a kihívásokkal, ezt követően a test rövid időn belül visszatér egyensúlyi állapotába. A negatív stressz a tehetetlenség, frusztráció, csalódottság, kimerültség érzéséhez vezethet.

A stressz típusainak meghatározása mellett a stresszreakció folyamatát, annak szakaszait is kijelöli, amelyek az alábbiak:

- *Alarm reakció* szakasza: a test riadót fúj a stresszor megjelenésére adott válaszként. Az ellenálló képesség 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 legyen a támadáshoz vagy a meneküléshez, vagyis a helyzet kezeléséhez. Ez az *üss vagy fuss (fight or flight)* reakciója vészhelyzetben.
- *Ellenállás* szakasza: amikor a test az ellenálló képességét a normális fölé emeli, hogy alkalmazkodjon a stresszor folyamatos jelenlétéhez.
- *Kimerültség* szakasza: amikor a testnek nincs tovább energiája a stresszorhoz való igazodáshoz, és megjelennek a stresszel kapcsolatos betegségek jelei, amelyek akár halálhoz is vezethetnek.

Selye (1976, 26.) ezt a három szakaszból álló ciklust *általános alkalmazkodási szindrómának* nevezte, és az emberi élet három szakaszához hasonlítja:

„[G]yermekkor – az arra jellemző gyenge ellenálló képességgel és bármely ingerre történő túlzott reagálással; felnőttkor – amikor a leggyakrabban előforduló tényezőkhöz való alkalmazkodás történik és az ellenálló képesség erősebb, és végül az időskor – amikor az alkalmazkodóképesség visszafordíthatatlan elvesztése és a végső kimerültség jellemző, ami halállal végződik.”



6. ábra

Az általános adaptációs szindróma és szakaszai

Forrás: sportorvos.hu s. a.

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 például a súlyos lerakódások az artériákban, csomók, a szemlencse kristályos lerakódásai, öregsegi foltok. Szerinte ez a kémiai hegeképződés az öregedés.

A fegyveres szervezetekben kiemelten fontos a stresszreakció szakaszainak ismerete, hiszen felismerésük egyben megadja a beavatkozás, illetve a hatékony kezelés lehetséges módjait. A kimerülési szakaszig történő eljutás, illetve annak tartós fennállása a katonai feladatok során kerülendő, hiszen ez esetlegesen a harcképesség hosszú és/vagy rövid távú károsodásához vezethetne, illetve veszélyeztethetné a feladat végrehajtását.

Ebből adódóan a katonák felkészítése a hatékony stresszkezelési módszerek átadására is részletesen kiterjed, illetve a lehetséges helyzetek begyakoroltatása, a csoport összeszokottsága révén a társas támasz erősítése kiemelt jelentőségű a felkészítés során. A fegyveres szervezetek, szervek, továbbá a katonák esetében azt is fontos figyelembe vennünk, hogy ezek a stresszorok extrém mértékben és/vagy mennyiségben lehetnek jelen a műveleti területen; 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” (ZSIGOVITS 2012, 5.)

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. Ezt gyakran a *poszttraumás stressz-zavar* (posttraumatic stress disorder – PTSD) kapcsán vizsgálják, ahol a nem megfelelő helyzetkezelés következményeként az élményfeldolgozás elakad, tévútra kerül, továbbá hosszú és rövid távon egyaránt mentális problémákhoz vezet. A megfogalmazás mintegy implikálja, hogy a megfelelő kezelés esetén az egyént megérinti az esemény, de az nem okoz számára mentális zavarokat. A katonák esetében mind a felkészítéssel, mind az utánkövetéssel ebbe az irányba igyekszünk terelni a folyamatot.

Lifton (1997) kutatásai szerint – amelynek keretében holokauszt-túlélőket, illetve vietnámi veteránokat vizsgált – alapvetően két pszichés mechanizmus az, ami segíti az élményfeldolgozást és a túlélést: az egyik az én egy részének leválasztása, ezáltal egyfajta megkettőzött állapot elérése, ahol az egyén egyszerre van kívül és belül a helyzeten. Ez a mechanizmus működött szerinte a hippokratészi esküt letevő náci orvosok esetében is. A másik mechanizmus a transzformáció, az élmény átalakítása, újraértelmezése.

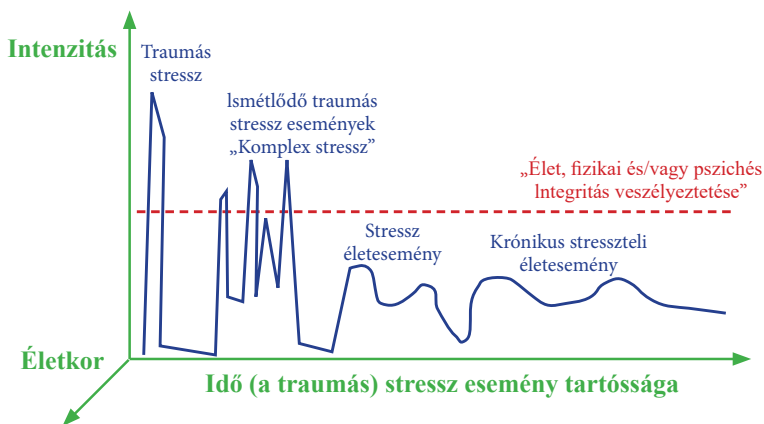
Ahhoz, hogy ez működhessen, Wilson és munkatársai (1988) szerint a következők szükségesek:

- erős túlélési motiváció;
- megfelelő kognitív válaszok;
- *megküzdési mechanizmusok*;
- a kimenetek közötti választás lehetősége.

A *megküzdési mechanizmusok* körében a következők segítik a helyzetkezelést:

- vigilancia és a helyzet kezelésének, kontrollálásának kísérlete;
- a fenyegető személlyel való együttműködés;
- manipuláció alkalmazása;
- aktív ellenállás;
- altruista viselkedés;
- kooperáció és társas támasz;
- megfelelően alkalmazott agresszió (WILSON–KAHANA–HAREL 1988).

Ezeket alkalmazva a túlélés és a megfelelő feldolgozás esélye még fogvatartás esetén is jelentősen megnő, ezért az extrém stresszel járó helyzetekre való felkészítés során törekedni kell a megerősítésükre (HULLÁM 2005). A traumás stressz folyamatát a más típusú stresszélményekhez képest a 7. ábra szemlélteti, amelyben az élmény intenzitása erőteljesen megmutatkozik.



7. ábra

A traumás stressz

Forrás: FÜREDI–NÉMETH–TARISKA 2009

Ahogy az korábban kiemelt, katonák esetében – a fenti mechanizmusok mellett – fontos tisztáznunk a harci stressz fogalmát.

„A harci stressz a harcmező, a katonai feladatellátás egyik leg-sajátosabb 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; amelyben 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.” (KOVÁCS 2003)

Az erre történő felkészítés viszont az egyre nagyobb arányú női részvétel ellenére sem nemspecifikus, tehát a jövőben fokozott figyelmet kell fordítani a nemi különbségekre. Ennek áttekintése érdekében kutatást végeztünk a fegyveres szervezetek nőtagjainak stresszkezelése területén.¹¹

Az extrém stresszreakcióknak, illetve azok megjelenésének, megélésének és kezelésének mindig kiemelt volt a jelentősége a fegyveres szervezetek és tagjaik számára. A közösség szintjén is fontos, hogy azok, akik a védelmi feladatokat ellátják, fokozott megterhelés esetén is megfelelő felkészültséggel és készségszintű helyzetkezelési képességgel rendelkezzenek. Ezt a helyzetet mintegy tovább árnyalja az a tendencia, hogy a nők aránya az elmúlt évtizedekben fokozatosan nőtt az ilyen jellegű feladatban való részvétel folyamán. Ezek ellátása elképzelhetetlen megfelelő felkészítés nélkül, aminek részét kell, hogy képezze a valóságban is előforduló feladatok begyakoroltatása, az úgynevezett szituációalapú felkészítés. A témakörben végzett vizsgálatunkat egy ilyen kiképzési feladat során végeztük el.

A vizsgálat

A vizsgálat a TÁMOP-4.2.1. B-11/2/KMR-2011-0001 számú *Kritikus infrastruktúra védelmi kutatások* című pályázatban, a *Civil-katonai partnerség* elnevezésű szakmai alprogram részeként a *Viselkedés vészhelyzetben* kiemelt kutatási területen végzett extrémstressz-kutatások keretében folyt. A kutatás során végzett vizsgálatban extrém stresszhatások modellezését végeztük különböző fegyveres szervezetek célcsoportjainál, amelynek során különböző tesztekkel és pulzummérővel vizsgáltuk az extrém stressz

¹¹ Lásd bővebben COOK–NOVACO–SARASON 1982.

hatására fellépő pszichológiai változásokat. A résztvevők emellett az alábbi papír-ceruza teszteket is kitöltötték:

- Paykel-féle életesemény-kérdőív;
- pszichés kockázatértékelő kérdőív;
- Spielberger-féle állapot-, vonásszorongás-kérdőív;
- Pieron figyelemvizsgáló teszt.

A második alkalommal a délelőtti feladatvégzés közben, 11:00-tól 11:15-ig zajlott a következő teszt, illetve kérdőív felvétele:

- Pieron figyelemvizsgáló teszt;
- Plath–Richter-féle igénybevétel-becselő skála.

A kiképzési feladatok két csoportját alkalmaztuk:

I. Általános stresszorok vizsgálatára:

1. Biztonságiöv-szimulátor: 10–15 km/h-s sebességet elérő ütközést modellező berendezés, ami 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 való kiszabadulás.

II. Speciális stresszorok vizsgálatára:

1. Lőgyakorlat: pisztollyal 4/a számú körös mellalakra 8 méter távolságból 8-as körön belüli területre; 7 ilyen feladatot hajtottak végre.
2. Párbaj: 3 méter távolságból Simunition fegyverrel pisztoly-párbaj végrehajtása.
3. Szituációs gyakorlatok:
 - a) A szolgálatellátás során valós helyzetnek megfelelő esemény modellezése. A feladatot korlátozott látási viszonyok között hajtották végre, ami az érzékszervek működésének csökkenésén keresztül növeli a feladat végrehajtás során megjelenő stresszor (a támadás) hatását. A feladat végrehajtását exploráció követte, amely a következő kérdéseket tartalmazta:
 - Hogy érzi magát?
 - Hogy értékeli a saját teljesítményét?
 - b) A szolgálatellátás során valós helyzetnek megfelelő esemény modellezése bekamerázott taktikai házban.

A feladatszabást követően váratlan helyzeteket tapasztaltak a vizsgálatban részt vevő személyek, amelyeket jog- és szakszerűen kellett kezelniük. Ennek a vizsgálat-sorozatnak képezte részét a kifejezetten nőkből összeállított csoport vizsgálata.

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 pulzuszórási adatokban – a következő formákban – mutatkoztak meg:

- az értékek változékonysága (szélsőséges értékek megjelenése mind az alacsony, mind a magas tartományban, valamint ezek változékonysága);
- a pulzuszórási adatok alapján tapasztalt extrém stresszreakció a férfi mintához képest, az eseményhez képest történő eltolódása (mind azt megelőzően, mind azt követően).

Mindezek háttérében a nemek eltérő pszichofiziológiai 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 háttérének is meghatározó a szerepe (MACINNES 2006).

A nők esetében az ösztrogén elnyújtja a kortizon, 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 annak számukra feszültségcsökkentő hatása. A férfiak esetében viszont csak a stresszhelyzet alatt történik megnövekedett kortizonkiválasztás, így annak érzelmi hatásai is általában rövidebb ideig észlelhetők.

Amíg férfiak jellemző stresszreakciójának 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 társaságtól (AZAR 2000).

Ennek magyarázata, hogy amikor több nő együtt van, több oxitocin termelődik, ami nyugtató hatású. Férfiaknál mindez nem tud érvényesülni, mert a tesztoszteron csökkenti az oxitocin ezen hatását. Ezzel magyarázható, hogy az alapvető maszkulin reakció a feszültségből származó energia aktivitásba történő átfordítása a helyzetből való gyors kikerülés vagy annak hatékony megoldása érdekében. A női reakciók tehát jelentősen eltérnek a magát sokáig tartó *fight or flight*¹² elméletében megfogalmazottaktól (SELYE 1976). A fentiekből adódóan a nők a stresszkezelés elősegítése érdekében nagyobb hajlandóságot mutatnak a társaságkeresésre, a társas támasz alkalmazására (TAYLOR et al. 2000).

Ez a jelenség remekül megfigyelhető volt a női csoportban. 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 részt vevő hölgy folyamatosan telefonált. Ugyanakkor visszajelzést is kaptak, valamint a családtagok is megosztották élményeiket, ami akár további stresszélmények forrásává is válhatott. Egyes esetekben ezért nehezen volt elkülöníthető, hogy a keletkezett stresszélményt vajon a magánéleti események, a személyes kommunikáció váltotta ki, vagy pedig a stresszkeltő eseményt követően, annak lezajlása után jelentkezett egy késleltetett stresszreakció, ugyanis a pulzusváltozásokat mérő eszköz a gyakorlat teljes időtartamában a résztvevőkön volt.

A szélsőséges eredmények további érdekessége a már korábban is említett változékonyság, amelynek hatására az egészen magas értékből normál vagy akár alacsony értékre állnak vissza a mutatók, s csupán az értékek alapján nehezen elkülöníthető, mikor is következett be a stresszterhelés.

A nemi különbségek mellett fontos megemlítenünk a korai pre-, illetve perinatális stresszhatásokat, amelyek nemtől függetlenül befolyásolják a stresszkezelést a biológiai markerek szintjén is. Ezek közé tartoznak a metabolikus folyamatok is, különösen a cukor lebontása, aminek révén energia mozgósítható a helyzetkezeléshez (VALLÉE et al. 1996).

További figyelemre méltó 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 hátte-

¹² *Küzdj vagy menekülj, kvázi üss vagy fuss.*

rében az is állhat, hogy az ilyen jellegű feladatok mutatják 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 tiszthelyettesképzésben. A felkészítés során nincs különbségtétel a nemek között, így azok begyakorlása azonos rendszerben és 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, még inkább megnőtt a kommunikációs igény. A komplex szituációkkal szemben a valós helyzet részelemeit tartalmazó gyakorlatok (például lövészet, párbaj) során azok végrehajtása egyrészt egyéni volt, nem igényelt csoportmunkát vagy kommunikációt, másrészt a kiképzés első szakaszában zajlottak, így az azokra való ráhangolódás során még jobban érvényesülhettek a nemi különbségek, továbbá a fiziológiai reakciókban az egyéni jellegzetességek. Tehát a pályaszocializációs folyamat részben felülírja a nemiszerep-szocializációt.

Ennek a nemiszerep-szocializációnak már neonatális kortól kezdve – az eltérő biológiai háttér miatt – fontos biológiai megalapozottsága van. Ez a biológiai háttér már patkányokon is kimutatható: 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 felnőttkorban is megmaradt (DUBOVICKÝ–ŠKULTÉTYOVÁ–JEŽOVÁ 1999).

A reakciók értelmezése szempontjából szintén fontos elem a kognitív kiértékelés folyamata, amely a megélt érzések, reakciók értelmezését befolyásolja, és szintén mutat nemi különbségeket. Lazarus (1966) összetett kiértékelési folyamatokat írt le; 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 vagy segít céljaink elérésében. Ez az értékelési folyamat minden érzelem, illetve megélt helyzet esetében jelen van, segít meghatározni a bevonódás mértékét, regisztrálja a veszélyeket, valamint az előnyöket. Az elsődleges értékelés még nem alkalmas arra, hogy az érzelmi élmények között finom különbségeket tegyen. A *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 stresszreakció.

Az értékelési folyamatok szerepet játszanak abban, hogy az egyén milyen megküzdési módot választ, emellett hozzájárulnak a személy és a környezet viszonyának kialakításához, tehát meghatározzák a feladathoz, helyzethez való hozzáállást. Ez utóbbit jól demonstrálta a borulásos gyakorlat során mutatott reakció a női csoportban, ahol a csoporttagok többnyire izgalmasként, érdekesként értékelték a feladatot, többen meg szeretnék volna ismételni. Tehát az Ellsworth–Sherer-féle *értékelési dimenziókból* a helyzet újdonságértéke tűnik kiemelkedni.

Értékelési dimenziók:

- újdonság;
- valencia vagy kellemesség;
- motivációs relevancia;
- erő és megküzdés értékelése;
- társas kontextus (ELLSWORTH–SHERER 2003).

A gyakorlat közben megfigyelhető volt a nők férfi társaikéhoz képest sokkal élénkebb érzelm kifejezése, akár élményparkban vagy vidámparkban szerzett élmények során. Emellett elmondható, hogy a teljesítményük is lényegesen jobb volt a gyakorlatban, mint férfi társaiké. Az érdekesség motiváltta tette a résztvevőket.

Más vizsgálati eredményekből kiemelésre érdemes a Pieron-figyelemtesztek eredménye, amely a jó teljesítmény szempontjából a komplex szituációs feladatokban is előrejelző értékű volt.

„A hátrányos külső és belső hatások kizárása, hosszan és állandó szinten tartott és megosztott figyelem a környezet eseményeinek folyamatos érzékelése és azok pontos felidézése és az ezeknek megfelelően alakított cselekvés meghatározó jelentőségű a váratlan helyzetek szakszerű megoldásához”
(CSOMÓS–SZEKERES 2013)

Itt fontos megemlítenünk a *stresszterhelés optimális szintjét*, amely a kiértékelési folyamat által is befolyásolt. Amennyiben alulingerlés történik,

romlik a figyelmi teljesítmény és a motiváció is, illetve torzul a feladathoz való hozzáállás. Túlingerlés esetén szintén megnő a hibák aránya, illetve a résztvevő a feladat-végrehajtás során akár le is blokkolhat (SELYE 1983). Ennek jele volt a felvett figyelemtesztben tendenciaszinten megnövekedő kihagyásos hibák száma, aminek hátterében az is állhat, hogy a résztvevők gyakran töltenek ki papír-ceruza teszteket 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 például a 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, amelyet a nemiszerep-szocializáció befolyásol (BRODY–HALL 2003).

A kiértékelés kiemelkedő szerepét az is igazolja, hogy maga ez a kiértékelési folyamat, illetve a stressz észlelése és megítélése visszahat a fiziológiai állapotra. A vérnyomás mint fiziológiai mutató esetében svájci kutatók azt találták, hogy az észlelt stressz a szisztolés vérnyomásra hat, és jobban befolyásoló hatású az eleve magasabb vérnyomásúak, illetve nagyobb háskörfogatúak esetében (SUTTER et al. 1997). Ez alapján azok az egyének, akiknél eleve nagyobb a rizikó, a kognitív mechanizmusaik révén is hajlamosak azokat erősíteni (URBÁN 2013). Ezért kiemelt jelentőségűek a katonák és más fegyveres szervezetek tagjai esetében a prevenció eszközök, illetve a szűrővizsgálatok (SVÉD 2009).

Összegzés

Összességében tehát kijelenthető, hogy a nemi különbségek az extrém stresszreakciók megjelenésében, észlelésében, illetve az arra való reflexiókban is tetten érhetők, és befolyásolni fogják mind hosszú, mind rövid távon a helyzet kezelését, értékelését, valamint beépülését a személyes, illetve 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), továbbá a pulzusmérés alapján megjelenő extrém stresszreakciónak az eseményhez viszonyított eltolódásában (mind azt megelőzően, mind azt követően). A kognitív kiértékelésre alapozottan

más lesz a motiváció, illetve másnak lesz újdonságértéke. Az érzelmek kifejezése nyíltabb lesz, továbbá gyakoribb lesz az érzelmek megosztása, aminek stresszcsoökkentő szerepe van. A stresszterhelés optimális szintje is esetenként máshová fog esni. Ugyanakkor hasonlóság tapasztalható a szakmai szocializációban kiemelt szerepű szituációalapú feladatoknál, tehát a nemiszerep-szocializációt is részben felülírhatja a pályaszocializáció folyamata. Ezen jelenségek hátterében a pszichofiziológiai eltérések, illetve a nemiszerep-szocializáció állnak.

Vákát oldal

VI. fejezet

Katonanők missziós szerepvállalása, missziós stressz, szerepszocializáció

Miként azt korábban is megfogalmaztam, a nők egyre növekvő és differenciálódó szerepvállalásával szükségessé vált helyzetük, valamint ilyen jellegű felkészítésük pszichológiai szempontú áttekintése. Ennek érdekében a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Mentálhigiénés Alosztálya által végrehajtott visszaillesztési tréningek keretén belül vizsgálatot végeztünk – egyéni és csoportos helyzetekben, strukturált interjúkérdések segítségével – a nők missziós szerepének, továbbá az ott megélt nemi különbségek feltérképezésére.

A vizsgálat

A vizsgálat összesen 50 fő bevonásával zajlott, a különböző (ISAF, KFOR, PRT, MFO, UNFICYP)¹³ missziókban történő részvételt követően, a 2012–2013 közötti időszakban. A résztvevők életkora 25–52 év volt. Az interjú kérdései a következők voltak:

- Miben érzékelte a különbséget férfi társaihoz képest a misszióvállalás és a feladatok végrehajtása során?
- Miben tudta Ön segíteni férfi társait?
- Ön kapott-e segítséget?
- Milyen stratégiát választott a hatékony működés biztosítása érdekében?
- Milyennek látja a nők helyzetét a misszióban?

¹³ ISAF: International Security Assistance Force – Nemzetközi Biztonsági Közreműködő Erő; KFOR: Kosovo Force; PRT: Provincial Reconstruction Team – Tartományi Újjáépítési Csoport; MFO: Multinational Force and Observers – Többnemzetiségű Erők és Megfigyelők; UNFICYP: United Nations Peacekeeping Force in Cyprus – Az Egyesült Nemzetek Ciprusi Békfenntartó Erői.

Az eredmények feldolgozása tartalomelemzéssel történt (ANTAL 1976). Ennek során a fenti öt kérdésre adott válaszokat dolgoztuk fel. Mivel a vizsgálati minta az eloszlási jellegzetességeiből adódóan nem adott lehetőséget sem a missziók közötti különbségek, sem az életkori eltérések feltárására, ezek a mutatók nem épültek be.

A misszió során az MH Egészségvédelmi Intézet Alkalmasságvizsgáló Intézetének a következő stresszforrásokat sikerült elkülöníteni:

- beilleszkedési nehézségek, a szervezeti szocializáció problémái;
- együttműködési problémák;
- összezártságból, bezártságból adódó nehézségek;
- a túl sok feladatból adódó túlterheltség – időhiány;
- a feladathiányból eredő unalom, alulingereltség;
- az egysíkú feladatok okozta monotonia;
- 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 (KOVÁCS–NÉMETH–SZILÁGYI 2006).

Makrai (2001) cikkében hat tényezőt emel ki a misszió során megjelenő speciális terhelések közül. Ezek a következők:

- fizikai fáradtság, kimerültség;
- álmatlanság, készenlét, alvászavarok;
- az alapvető kényelem hiánya, életkörülmények;
- betegségek;
- zaj;
- meteorológiai, időjárási körülmények.

A szerző szerint a fiziológiai terhelés kap folyamatos hangsúlyt, amely a pszichés terheléssel kiegészülve – fokozott megterhelési forrásként – állandó készenléti helyzetet teremthet.

Nagné Bereczki Szilvia (2007) közleményében a hangsúlyt a következő tényezőkre helyezte:

- idegen kultúra;
- idegen nyelv;

- folyamatos harcckészültség;
- csökkenő intim szféra;
- családtól való távollét;
- eltérő alakulatok szervezeti kultúrájának összeegyeztethetősége;
- katonai vezetés;
- monotonia;
- párkapcsolatok a misszió során.

Mindezt fiziológiai szinten a következő táblázatban összefoglaltak jellemezhetik.

18. táblázat

A különböző egyének erős stresszhatás alatti reagálása

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 vizeletkiválasztás • kifejezett arcpirolás, a bőr sápadtsága, a száj kiszáradása, remegés 	<ul style="list-style-type: none"> • felgyorsult, nehéz légzés • lánoló arc vagy sápadt bőr kontrasztokkal
Beszéd és hang	<ul style="list-style-type: none"> • valamivel hangsúlyosabb és felgyorsult beszéd • érzelmileg motivált hanghordozás 	<ul style="list-style-type: none"> • felgyorsult és hangsúlyosabb 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 kifejezései	<ul style="list-style-type: none"> • határozott, szigorú ábrázat • nyugodt tekintet 	<ul style="list-style-type: none"> • zárt ajkak • összeszorított állkapocs • aszimmetrikus arc-mimika • ajak harapdálása • nyugtalan tekintet • vibráló szemmozgás 	<ul style="list-style-type: none"> • személytelen arckifejezés • ajkak lebiggyesztése • összehúzott szem

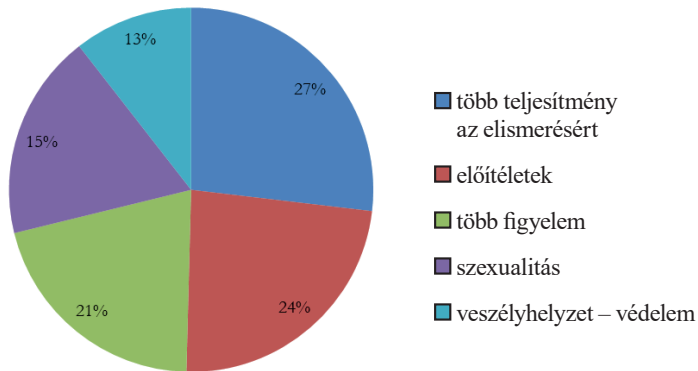
A stresszhatás területei	Erős, kiegyensúlyozott típus	Kiegyensúlyozatlan, izgatott típus	Kiegyensúlyozatlan, befelé forduló típus
Pszichomotorikus tevékenység	<ul style="list-style-type: none"> felfokozott aktivitás ellenőrzött és koordinált mozgások 	<ul style="list-style-type: none"> kaotikus mozgások 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) aluszékonyosság az energia nehékes mobilizálása
Pszichikai funkciók	<ul style="list-style-type: none"> a figyelem koncentráltasága 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 váltokozása, a koncentráció, a figyelem nehézségei csökkent látási és hallási viszonyok nehézkés gondolkodás és emlékezés
Motivációk	<ul style="list-style-type: none"> magas fokú motivációs és döntési készség 	<ul style="list-style-type: none"> felfokozott motiváltság aránytalanul magas elvárások saját tettek túlértékelése, mások érzéseinek és tetteinek alábecsülése 	<ul style="list-style-type: none"> gyenge motiváltság, érdektelenség kétkedés a saját lehetőségeinkben alacsony fokú védekezési készség az ellenfél tulajdonságainak, tetteinek túlértékelése
Kölcsönös kapcsolatok	<ul style="list-style-type: none"> gyengébb kommunikáció távolabbról történő kommunikáció 	<ul style="list-style-type: none"> élénk kommunikáció bőbeszédűség veszekedés durvaság konfúzió a kommunikációban és az emberek közötti kapcsolatban 	<ul style="list-style-type: none"> jelentősen lecsökkent kommunikáció az egyedüllét utáni vágy hallgatag és zárkózott magatartás

Forrás: PAVLINA–KOMAR 2007

Eredmények

A katonanők esetében ezekre a hatásokra tevődnek rá az őket érő speciális hatások. Amennyiben ehhez hozzávesszük az előző alfejezetben bemutatott – fiziológiai szinten is a férfiakétól eltérő – reakciókat, akkor egy-egy normál vagy erős női reakció könnyedén értelmezhető instablnak. Már az első kérdésre („Miben érzékelte a különbséget férfi társaihoz képest a misszióvállalás és a feladatok végrehajtása során?”) adott leggyakoribb válaszok egyfajta többletterhelést jelenítettek meg:

- többet vagy jobban kell teljesíteni ahhoz, hogy egyáltalán elismerjék a teljesítményt (27%);
- előítéletek jelennek meg a női mivoltához, katonanőkhöz kapcsolódóan (24%);
- jobban oda kell figyelni minden reakcióra a féleértések elkerülése céljából (21%);
- az idő múlásával egyre erőteljesebbek a szexuális reakciók a férfiak részéről (15%);
- veszélyes helyzetben megjelenik a védelem (13%).



6. grafikon

A katonanők által az első kérdésre adott válaszok egymáshoz viszonyított aránya

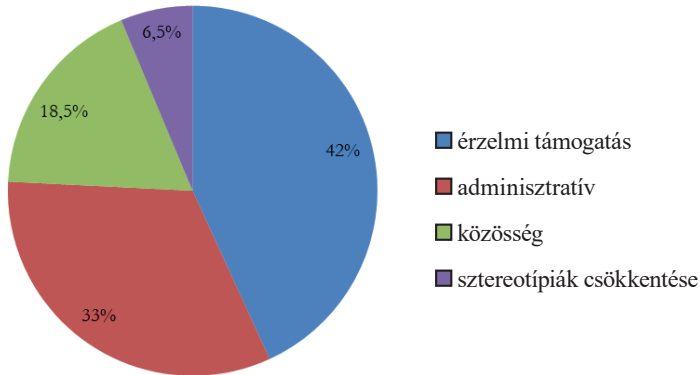
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A válaszokban legnagyobb arányban tehát a *többlet teljesítmény* kiemelt szerepe figyelhető meg. A válaszok egymáshoz viszonyított arányai mellett azt

is fontos megjelenítenünk, hogy a válaszadók hány százalékánál jelent meg az adott tartalom: a többletjeljesítmény 86%-nál volt jelen. Szinte minden, a vizsgálatban részt vevő személy beszámolt erről, s mindez részben kapcsolható a másodikként megjelenő tényezőhöz, az *előítéletek*hez. Ez a tartalom a válaszadók 76%-ánál jelent meg. Ahogyan a korábbi fejezetekben bemutattam, a nőkhöz kapcsolódó beállítódás, a róluk kialakított kép része a lágyság, a kisebb fizikai erő, az érzelmek kezelésének férfiakétól eltérő mivolta. Amennyiben ezeket a tényezőket figyelembe vesszük, akkor érthető, hogy miért neheztelt a nők működése, illetve a nőies működés műveleti területen. Tehát a nőknek saját teljesítményük, működésük révén mintegy fölül kell írniuk ezt az alapbeállítódást. Mindezt úgy, hogy harmadik tényezőként a *fokozott figyelem* szerepel, azaz 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%-ánál jelent meg. Mindezt kísérhetik a *szexualitáshoz kapcsolódó reakciók*, amelyek megjelenése a fokozott deprivációval törvényszerű; illetve a védelem biztosítása mint szintén ösztönös reakció a férfiak részéről. Erről a válaszadók 59%-a számolt be. Emellett 34%-ban szóltak arról is, hogy a férfiak részéről mintegy ösztönös reakcióként *vészhelyzetben megjelent a védelem*.

Egy érdekes jelenségként figyelhető meg a hagyományos női szerephez kapcsolható viselkedésmintázat – amit a nők relatíve alacsonyabb aránya missziókban felerősíthet –, egyfajta érzelmileg támogató, kvázi anyaszerpben való működés. Erre irányult a „Miben tudta Ön segíteni férfi társait?” kérdés. Erre a válaszok a következő csoportokba voltak besorolhatók:

- érzelmi támogatás biztosítása (42%);
- adminisztratív feladatok segítése (33%);
- közösségképzés, összetartás (18,5%);
- nemi sztereotípiák, előítéletek csökkentése (6,5%).



7. grafikon

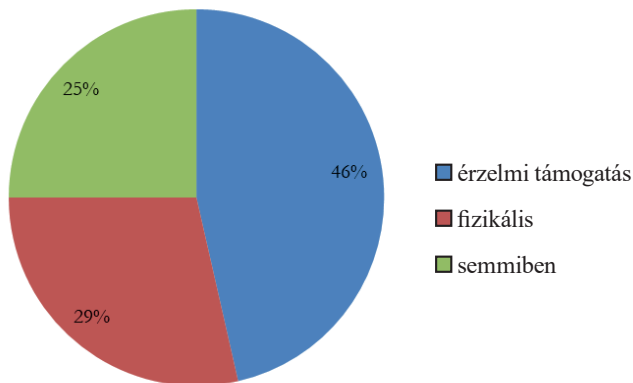
A katonanők által „A miben segítette férfi társait?” kérdésre adott válaszok egymáshoz viszonyított aránya

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Mint a 7. grafikonon látható is, a legerőteljesebben az *érzelmi támogatás* jelent meg, amely a tradicionális női szerep része, s amely a nők családtól való távollétével felerősödik. Emellett az érzelmi bizonytalanság, a kapcsolati konfliktusok egy anyafigurával szemben könnyebben vállalhatók. 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 idegrendszernek a két nem eltérő biológiai sajátosságaira alapozva elmondható, hogy a nőies működés részletek iránti érzékenysége és a kitartásuk egyaránt segíti az adminisztratív feladatok ellátását. Megjelent emellett még a közösség kialakulását elősegítő működés is, ahol anyafiguraként egyfajta központi szerepet tölthetnek be a nők. A legkisebb arányban – ugyanakkor mégis számottevő tényezőként – jelent meg a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák csökkentésének tendenciája; a nők saját működésük révén, annak differenciáltabb megmutatásával növelik elfogadottságukat, ezzel egyúttal csökken a velük szemben kialakult feszültség, ellenérzés.

Harmadikként az „Ön miben kapott segítséget?” kérdést tettem fel az interjúk során. Az erre adott válaszok a következőképpen voltak csoportosíthatók:

- érzelmi támogatás (46%);
- fizikális segítség, védelem (29%);
- semmiben (25%).



8. grafikon

A katonanők által a „Miben kapott segítséget?” kérdésre adott válaszok egymáshoz viszonyított aránya

Forrás: a szerző saját szerkesztése

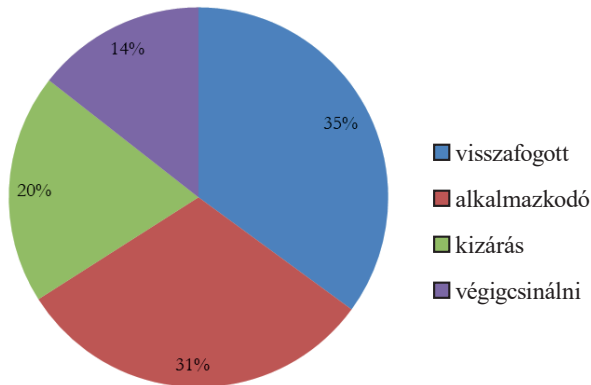
A leggyakoribb segítségként itt is az érzelmi támogatás jelent meg, amely a nőies működés szempontjából kiemelkedő jelentőségű, a missziós feladatok végigvitele szempontjából kulcsfontosságú. Ezen válaszok esetében ugyanakkor gyakran megjelent az is, ha az érzelmi támogatás egy férfi oldaláról érkezett, ezt ugyanis a külső szemlélő gyakran félreértheti, 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, mivel a felszerelés, illetve az alkalmazott eszközök mérete, jellege nem minden esetben igazított a női sajátosságokhoz.

Ez a fajta működés a férfiak részéről egyrészt ösztönös, másrészt nemiszerep-szocializációjuk része, ahol a „gyenge” nőt segíteni, óvni kell.

Különös figyelmet érdemel ugyanakkor a „semmiben” mint fogalmi kategória megjelenése, ahol a katonanők sok esetben nemcsak a segítség hiányáról, hanem az előítéletekből, nemi sztereotípiákból adódóan egyenesen hátráltatásról számoltak be. Rendkívül kényes a misszió alatti párkapcsolatok – akárcsak a sexualitás – témája, amely főként az egyéni interjúk során, bizalmi helyzetben jelent, jelenhetett meg.

A negyedik kérdés a „Milyen stratégiát választott a hatékony működés biztosítása érdekében?” volt. Az erre adott válaszok a következőképpen alakultak:

- 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%).



9. grafikon

A katonanők által a „Milyen stratégiát választott a hatékony működés biztosítása érdekében?” kérdésre adott válaszok egymáshoz viszonyított aránya

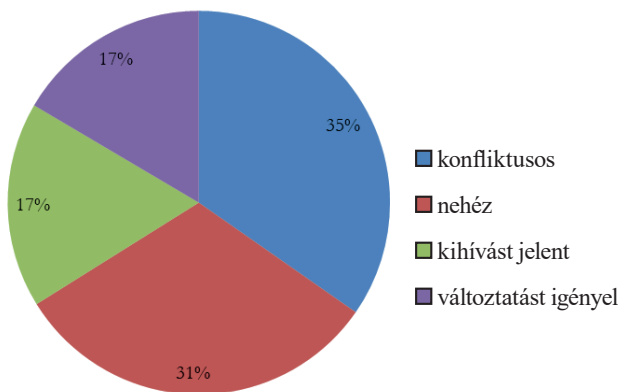
Forrás: a szerző saját szerkesztése

A *hatékony működés* biztosítása a misszió egésze során komoly kihívást és terhelést jelent(ett) a katonanők számára. Az ehhez alkalmazott stratégiák komoly elhárító (FREUD 1994) és megküzdési mechanizmusok fokozott aktivitását, működtetését igénylik. A leggyakoribb választás a „visszafogott, feladatorientált működés”, amely egyrészt a férfias működés irányába történő elmozdulásról, másrészt fokozott énvédelemről

árulkodik, ahol az egyén igyekszik a létező legkevesebb támadási felületet nyújtani a racionalizálás, az elkerülés és az identifikáció alkalmazásával. A második esetben („Alkalmazkodás a közösséghez, társas támasz alkalmazása”) leginkább az azonosuláson, az identifikáción van a hangsúly, ugyanakkor a társas támasz működtetése (OLÁH 2005), az arra való támaszkodás a nők esetében egy gyakran alkalmazott copingmechanizmus. A „csak a saját működésre koncentrálás, a közösség kizárása” leginkább a hasítás műveletét igényli némi racionalizálással, akárcsak „a misszióvállalás céljára való koncentráció – ki kell bírni” beállítódás. A misszió során, annak időtartama alatt a működés – részben a közösség hatására, illetve az adott, aktuális szituációnak megfelelően – természetesen változhat az egyén szintjén.

Az ötödik kérdés, „Milyennek látja a nők helyzetét a misszióban?” esetében a következő válaszok születtek:

- konfliktusos (35%);
- nehéz (31%);
- kihívást jelent (17%);
- változtatást igényel (17%).



10. grafikon

A katonanők által a „Milyennek látja a nők helyzetét a misszióban?” kérdésre adott válaszok egymáshoz viszonyított aránya

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Miként azt a 10. grafikon 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, ez illusztrálja a nők helyzetét. A legnagyobb arányban a konfliktusos mintázat, érzelmi tartalom volt jellemző, amit sok esetben az egyik fél számára sem egyértelmű helyzetek váltanak ki. Ezt ráadásul sok előítélet, illetve nemi sztereotípiája színezi 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.

Összegzés

A misszió során – a minden katonát érintő stresszterhelésre mintegy pluszként rátevéődve – a katonanők további érzelmi és fizikai megterheléssel szembesülnek, amelyre – 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 ebből a helyzetből, ha a felkészítés során erre külön figyelmet fordítanának; ezzel a misszió egésze gazdagodhatna.

A katonanők missziós tevékenysége helyzetükből adódóan konfliktusosabb, mint a férfiaké. A katonanők ebben a speciális helyzetben még inkább szembesülnek a pálya koncentráltan maszkulin 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.

Vákát oldal

VII. fejezet

A speciális beosztásban (nemzetbiztonsági) szolgálatot teljesítő nők pályaszocializációja¹⁴

A korábbiakban megjelenített tartalomra alapozva fontos még áttekintnünk a katonanői karrier szempontjából, hogy mit eredményez az a helyzet, amikor nemcsak egy-egy misszió erejéig, hanem hosszabb időtartamban – akár egy komplex életpálya során – speciális megterhelés alatt tevékenykedik az egyén. Ennek kulcspontjai lehetnek a speciális beosztást betöltő katonanők.

A nők alkalmazása nemzetbiztonsági feladatokban

A nemzetbiztonsági feladatokat ellátó szervezetek szinte a fennállásuk kezdetétől kértek fel nőket meghatározott feladatok végrehajtására, sőt a két világháború közötti időszakról már kiképzett, felkészített női állomány állt világszerte alkalmazásban azon széles körben elterjedt nézet ellenére is, hogy fenntartással viseltettek a nők bevétele tekintetében. Pilch Jenő (1936, 7.) a következőképpen nyilatkozik erről: „A kémkedés a lehető legridegebb, legtárgyilagosabb foglalkozás, amelyhez elsősorban férfita-pasztalatok és férfidegek kellene.” Ugyanakkor nem tudunk eltekinteni azoktól a nemi jellegzetességektől, amelyek az ilyen jellegű feladatok esetén kifejezetten a nők alkalmazását segítik elő, sőt indokolják. Ezek a biológiai nemből, illetve nemiszerep-szocializációból eredő sajátosságok – a nők érdeklődő, kíváncsi természete, kiváló kommunikációs és empátiás készsége, jó megosztott figyelme, részletek iránti érzékenysége – kitűnően alkalmazhatók, integrálhatók az ilyen jellegű beosztásokban. Amennyiben emellett figyelmet fordítunk a társas közegben megjelenő, szintén a nemiszerep-szocializációból adódó viselkedéses mintázatra, akkor felfedezhetjük, hogy

¹⁴ A fejezet rövidített formában megjelent a Szakmai Szemlében. Lásd GYÖRFFY–OLÁH 2014.

az anyafigurára való intimebb, 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 hatásáról (KNIGHT et al. 2010).

Az ilyen, tartós feladatvégzésre irányuló pályaszocializáció ezzel együtt sohasem egyszerű. Akár a polgári, akár a katonai szolgálatok esetében, a feladatra történő szocializáció mellett el kell végezni a fegyveres, egyenruhás szervezetben, illetve a közsférában realizálódó feladatvégzésre szóló szocializációt is. Ez a két szocializációs folyamat egymást követve, illetve egymással párhuzamosan is folyhat. Amennyiben egymást követve zajlik, ekkor sem előre meghatározott, hogy melyik folyamat előzi meg a másikat. Az ilyen jellegű szocializációs helyzetnél kulcsfontosságú, hogy milyen elsődleges szakmai identitás, önmeghatározás alakul ki. Az elsődleges pályaidentitásnak van általában a legmeghatározóbb szerepe, esetenként minden más későbbi pályaidentitást képes fölülmírni. A speciális, nemzetbiztonsági beosztások esetében pedig kiemelt jelentőségű, 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 fent említett szervezetekben végzett munka, illetve az arra irányuló szerepszocializáció eredendően maszkulin jellegű, a kifejezetten női pályaszocializációt elősegítő, a nőies működést figyelembe vevő szocializációs folyamat, módszer kevésbé kidolgozott, illetve csak bizonyos elemekre alapoz. Mindez különösen igaz az ilyen szervezetekben kiemelt jelentőségű extrém stresszhelyzetekre, illetve az arra történő felkészítésre.

A stresszkezelés eltérő nemi háttere

Mindezek hátterében a nemek eltérő pszichofiziológiai alapon kialakuló stresszkezelési háttere áll. Erről már a korábbiakban lehetett olvasni e kötetben. Közismert tény, hogy a stresszkezelés folyamatát a nemek közötti különbségek is befolyásolják, ami a stresszhez való viszonyt, hozzáállást is alapjaiban határozza meg.

Ez a viselkedésmintázat olyan terhelés esetén, ahol titok megőrzése, a kommunikáció kontrollja kulcsfontosságú, előnyöket is, de veszélyeket is magában hordoz. Ugyanis ha a terhelést követően biztosított módon, kontrollált személyek, illetve közeg által elérhető a ventilláció lehetősége,

ez a veszély kivédhető, továbbá elmondható az is, hogy a fegyveres szervezetben való szolgálatteljesítés a nők esetében akár az alapvető nemi szerepviselkedést is képes felülírni, ezáltal lehetségessé válik a férfias viselkedésmintázat kialakítása (GYÖRFFY 2013b). Mindezt a későbbiekben – a saját vizsgálataim kapcsán – részletesebben ismertetem.

A nők a hadseregben a 20. század elejétől látnak el aktív szolgálatot, ugyanis a nagy háborúk, illetve a tömeges haderő alkalmazása szükségessé tette a nők nagyobb arányú foglalkoztatását, ami elsőként az egészségügy területén realizálódott. A második világháború idején, már 1945 tavaszán 120 – a sorozóbizottságok által alkalmasnak nyilvánított nő – vonult be a Kilián György laktanyába, kiképzésre. A következő területeken alkalmazták őket:

- az ellátószolgálat különböző ágazatai (élelmezés, raktározás);
- egészségügyi szolgálat;
- légvédelmi figyelő és jelző szolgálat;
- gépjárművezetés;
- hírszerző szolgálat;
- adminisztrátor, tisztviselő, küldönc beosztások (BOLGÁR–KORMOS 1997).

Láthatjuk tehát, hogy a nők által hivatásszerűen ellátott beosztások közül a fentiekben felsorolt szolgálatok 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, hiszen gyors alkalmazhatóságuk, bevetetőségük kulcsfontosságú volt. Az önkéntesek beosztásra és fegyveres szervezetben ellátott feladatokra való szocializációja ekkoriban egyidejűleg zajlott. Ezt követően a nők alkalmazása valamelyest hullámozást mutatott szinte valamennyi területen, míg végül a többi NATO-tagállamra is jellemző módon 20% körüli értéken állt be.

Pályaszocializáció speciális helyzetben

A *pályaszocializációról* általánosságban a következőket mondhatjuk: a szocializáció azon része, amely során azokat a viselkedési módokat, technikákat, értékeket, szerepeket, viszonyulási módokat sajátítjuk el, amelyekre az adott pálya gyakorlása során szükségünk van (SZABÓ 1994). Ebben

Szabó (1994) – a pályavittel bezárólag – alapvetően négy szakaszt különít el; ugyanis a kényszerű pályaváltási tendencia, ami esetenként a katonai vagy más védelmi (fegyveres) karrier választását eredményezte, korábban kevésbé volt jellemző. Daheim¹⁵ a pályaszocializációs vizsgálatok egyik jelentős szakembere, aki munkájában rámutat arra is, hogy e folyamat során, minden szakaszban más-más személyek befolyása erősebb; a pályakezdés, illetve a pályavitel szakaszában a szakmai csoportok, valamint a kollégák hatása a legjelentősebb. Ebből adódóan különös jelentősége van a kiválasztásnak, illetve kiképzést követően is annak, hogy milyen azonosulási mintát kap az egyén a szervezeten belülről, egyáltalán az adott területen van-e a nemének megfelelő mintaszerep, volt-e más, aki nőként betöltött ilyen beosztást. Amennyiben igen, az általa követett azonosulási minta vajon megfelel-e az egyén számára, követhető-e?

A pályaválasztást ezen a területen sok esetben az is indokolhatja, hogy a kevés alkalmazási területet kínáló pályák, tanulmányok (például a ritka nyelvek) esetében a tudás hasznosíthatóvá válik, akár társadalmi szinten is, emellett biztos megélhetést biztosít. A nők esetében a férfiakhoz viszonyítva – nem csak a szocializációs folyamatban – nagyobb szerepe van egy adott munkahely közösségének, illetve annak a közösségnek a munkahelyen vagy a kiképzésben, amely 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 szervezetben, illetve a közszférában végzett munkára szóló alapszocializáció részét képezi a nők agresszióhoz, valamint teljesítményhez való viszonyának rendezése, rendszerezése és újrendezése (GYÖRFFY 2010).

Emellett a női nemi szerephez, a női mivolthoz 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, amelyet betölt. A művelti területen, terepen végzett munka során ez még jobban megmutatkozhat, ott a nők aránya maximum a 10%-ot éri el, s a mindkét nemet érintő szexuális

¹⁵ Idézi SZILÁGYI 1993.

depriváció hatására egyes országokban a szexuális zaklatás problémáját is felvetette (TIHANYI 2005).

A biztonsági beosztások ellátása egyfajta örökös kívülről állást igényel, 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 közé (OLÁH–GYÖRFFY 2013). Noreen Riols¹⁶ (2013) volt SOE¹⁷-ügynök önéletrajzi könyvében így fogalmazza meg ezt az állapotot: „[E]z egy magányos, feszült, félelemmel és áruállással teli élet.”

A nők számára ez különösen nehéz, mert a kötődés, az érzelmek kifejezése, a megosztás mint stresszkezelési eszköz vitális jelentőségű a nő működés során. A pályavitel szempontjából egyéni szinten egyensúlyt kell teremteni a megosztás és megtartás, a *szolgálat*, illetve a *magánélet* között, hiszen ha ez nem történik meg, a kiegészítés is lényegesen előbb jelentkezhet, illetve elindulhat egy *circulus vitiosus* (örögi kör), amelyben az egyén magán- és szakmai élete egyaránt veszélybe kerülhet. Az élmény érzelmi oldalát meg kell tanulni leválasztani annak esemény szintű tartalmáról, ezáltal az megoszthatóvá válik, akár 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 történetre vonatkozó élményközösség is létrejöhet.

A nők ebben a férfias közösségben speciális szerepet töltenek be. A titok védelme, megőrzése a szervezet férfi tagjai számára is vitathatatlanul fontos, nem vihető a szervezeten kívülre. A nők „anyafigurává” válva érzelmi támogatást nyújthatnak társaiknak, amivel a szervezet számára is hasznos módon elősegítik a szervezetben való működést és megmaradást, ugyanakkor fontos a szerepük a mentális egészség megőrzésében. A női szerep ezáltal nem szorul teljesen háttérbe a feladat érdekében, hosszú távon veszélyeztetve ezzel a testi-lelki-szellemi egészséget, a nemi identitást és szerepintegritás egységességét. Természetesen mindehhez egyénileg,

¹⁶ Az egyik első kiemelkedő női hírszerző Nagy-Britanniában.

¹⁷ *Special Operation Executive* – Különleges Hadműveletek Végrehajtó Egysége; egy brit második világháborús szervezet volt. Hivatalosan 1940. július 22-én alakult meg. Hugh Dalton, a háború gazdasági minisztere három meglévő titkos szervezet egyesítésével hozatta létre. Az egység feladata az volt, hogy kémkedéseket, szabotázsokat és felderítést hajtson végre a megszállt Európában (később pedig a megszállt Délkelet-Ázsiában) a tengelyhatalmak ellen, továbbá támogassa a helyi ellenállási mozgalmakat.

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 család-alapítás, párválasztás időszaka, illetve a család, párkapcsolat összeegyeztetése; a harmadik a pálya elhagyása. Emellett fontos megemlítenünk egy esetleges negyedik pontot is, amikor a pályán, szakterületéhez kapcsolódóan valamilyen traumatikus élmény éri az egyént, ami maradandó nyomot hagy benne, s bár környezete is észleli ezt, de beavatást nem nyerhet.

A pályaszocializáció kritikus pontjai

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

A második kritikus ponton a család, gyermekek, a *civil* szociális környezet szemléletmódja, értékrendje ütközik a szervezet, a hivatás értékrendjével, szemléletével. Hogyan közvetíthető csak töredékes megosztással, öntudatlan átadással például a gyermek felé, hogy a világ veszélyes, az emberek veszélyesek, anélkül hogy elkerüljük az elszigetelődést?

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

Ennek kapcsán célszerű rendszerszemléleti megközelítésben áttekin-tenünk az egyén személyiségfejlődésének kritikus pontjait, illetve a család mint rendszer fejlődésének és működésének struktúráját.

Speciális pályaszocializációs helyzetnek tekinthetjük azon női szerepek betöltését, amelyek kapcsolódnak a családi szerepekhez, továbbá amelynek színtere:

- 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, ezek mellett éli – lehetőségei függvényében – önmaga életét;
- a *normál hétköznapi*okban a háztartások erkölcsi, anyagi terhei viselésében jelentős szerepet játszó nők már csak a családi feladataik el látásához szükséges időtényező – esetenként – egyedüli birtokosai.

Az első pont szerinti feleségként kiutazó nő számára adott feladatrendszer hatékony végrehajtása érdekében a személyiségéhez jobbra illeszthető rekreációs elemek beiktatására is szükség lehet, ezek segítenek fenntartani a mindennapok részévé vált feszes kontrollt. Ez 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 hozzátartoznak. A szervezeteknek létérdekük, hogy biztosítsák a családban érzelmi központi helyet elfoglaló nők felkészítését, a jobb agyféltekés működésnek megfelelő ráhangolást. A racionális információ átadás-átvétele, a rezsimszabályok készségi szintű 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, ami – ha kellően hatékony – a férj feladatellátását támogató érzelmi társ szerepkörében is megerősítheti.

A kötődés és a szociális szféra stabilitásának időbelisége három fázisban ragadható meg: a felkészítés, felkészülés időszaka, az állomás-helyen töltött idő, illetve a visszaérkezést követő reintegrációs időszak. A feleség oldaláról a szubjektív szinten pozitívnek megélt beavatkozások alapozhatják meg a támogatást: mindhárom fázisban lehetőséget kell biztosítani – a racionális felkészülés mellett – arra az érzelmi szükségletre, amelynek megléte biztosítja a stabil szerepbetöltést.

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, valamint informális elemeit is képes működésre bírni 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 tagjai *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, illetve térben történő, esetenként tendenciózus elkülönülése nem teremti meg a közös akciók lehetőségét, vagyis a mindennapok apróbb vagy nagyobb kihívásaiban való egyedüllét, továbbá 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 stacionerrendszereknek.

Az egyéni szintű pszichoszociális fejlődést, amelyet jelen olvasatban Erikson munkásságán keresztül értelmezünk, az egész életen át ható történésnéként fogalmazhatunk meg. A fejlődés különböző állomásaira az úgynevezett akcidentális¹⁸ kríziseken keresztül vezet az út. Kríziseket a kedves olvasó is átélt már, és így pontosan tudja, mekkora mértékű instabilitást eredményezhet 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 *tagok érése, változása, fejlődése* miatt maga a rendszer is fejlődési pályára kell, hogy álljon. A fejlődés folyamán a tagok stabilitása, illetve dinamikus egyensúly felé törekvés jellemzi a családot, azonban a változás időszakában problémák generálódhatnak. Megemlíthetjük, hogy Haley (1973), aki egyébként bevezette a *családi életciklus* fogalmát, hét ciklust emel ki. Hangsúlyozza, hogy amikor a család átjut egy fejlődési cikluson, a rendszeren belüli viszonyokat a feleknek újra kell tárgyalni, ennek elmaradása problémákat generál. Az újratárgyalás például akkor nehéz, ha:

- olyan rezsimszabályok vannak életben vagy olyan helyzetek állnak elő, amelyek kevésbé engedik a felek közötti egyezkedést, illetve a probléma megjelenítését;
- amikor a felek hiányoznak a rendszer változása és az ebből adódó egyezkedés nehéz időszakából.

¹⁸ Eseti, eseményhez kötődő.

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, sőt a szervezet szintjén maga a titok (is).

Összegzés

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 állhassanak rendelkezésre.

Vákát oldal

Zárszó

A katonai értékek és azok beépülése elengedhetetlen a megfelelő pálya-identitás kialakulásához; megőrzésüknek, integrálódásuknak pedig védő-funkciójuk van egyéni és közösségi szinten egyaránt. Ezért törekszik arra minden haderő, valamint fegyveres szervezet, hogy azok minél tisztábban átláthatók, felismerhetők legyenek, ezáltal könnyebben beépülhessenek. A legtöbb ország esetében a katonai értékek és standardok – amelyek meghatározzák a katonai viselkedés, gondolkodás alapját – univerzálisnak mondhatók, kevésbé függenek az adott kultúrától, az 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 feladatot végrehajtják, nem független, sőt szoros kölcsönhatásban van egymással.

Megfigyelhető emellett, hogy az elmúlt évtizedekben egyrészt a hidegháború végével, ennek nyomán a katonai feladatok hangsúlyeltolódásával, másrészt az újabb generációk társadalmi szintű értékátrendeződésével a katonai értékek is kisebb variálódást 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, amelynek egyik legfontosabb eleme – a katonák önjellemzése alapján is – a becsület, valamint a katonás viselkedés lesz, ami a leginkább előre jelzi az egyén szervezethez való kötődésének stabilitását.

Több szerző arra is felhívja a figyelmet, hogy a művelési területen bekövetkező katonai fegyvelemsértések háttérben is a katonai értékrend áll, ahol elsődleges a csoporthoz való lojalitás. Elmondható tehát, hogy a katonai értékek feltétel nélküli alkalmazása akár veszélyes is lehet. Másrészt *a fiatalabb generációk értékrendje távolabb esik a katonai szervezet tradicionális értékrendjétől,* ugyanakkor az önös érdek hatása sokkal erőteljesebb náluk, *ezért nehezebben épülnek be a katonai értékek,* versengésük az alapszocializációs értékekkel sokkal tovább tart és mélyebben gyökerező.

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 férfi társaikétól, ezért is kulcsfontosságú egy speciálisan rájuk kialakított vizsgálsorozat elvégzése, amelyben ez a folyamat nyomon követhető.

Felhasznált irodalom

- 20 százalékos a magyar katonanők aránya (2011). *24.hu*, 2011. 07. 09. Elérhető: www.hir24.hu/belfold/2011/07/09/20-szazalekos-a-magyar-katonanok-aranya/ (A letöltés ideje: 2014. 01. 13.)
- ADAMS, Jerome – RICE, Robert W. – INSTONE, Debra (1984): Follower Attitudes toward Women and Judgments Concerning Performance by Female and Male Leaders. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 3. 636–643.
- ANTAL László (1976): *A tartalomelemzés alapjai*. Budapest, Magvető Kiadó.
- ATZORI, Milena – LOMBARDI, Luigi – FRACCAROLI, Franco – BATTISTELLI, Adalgisa – ZANIBONI, Sara (2008): Organizational Socialization of Women in the Italian Army: Learning Processes and Proactive Tactics. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 20, No 5. 327–347.
- AZAR, Betty (2000): A New Stress Paradigm for Women. *Monitor on Psychology*, Vol. 31, No. 7. 42.
- BACHMAN, Jerald G. – SIGELMAN, Lee – DIAMOND, Greg (1987): Self-Selection, Socialization, and Distinctive Military Values: Attitudes of High School Seniors. *Armed Forces & Society*, Vol. 13, No. 2. 169–187.
- BALÁZS Beáta (2000): Nemi sztereotípiák: a szubtípusok szociális értékelése. *Alkalmazott Pszichológia*, 2. évf. 1. sz. 27–42.
- BALÁZS János – KÉZDY Éva (2001): „Harmonia Dignitatis”: az értékrend vizsgálata főnemesi családok leszármazottainak körében. *Századvég*, 6. évf. 21. sz. 33–50.
- BANNING, Earl J. (2010): *The Effect of Homesickness on Air Force Academy Cadets*. Philadelphia, Philadelphia College of Osteopathic Medicine. Elérhető: http://digitalcommons.pcom.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1154&context=psychology_dissertations (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- BÁRDOS László – SZELEI Ildikó (2007): A katonai pálya szocializációjának elősegítése pedagógiai módszerekkel. *Új Honvédségi Szemle*, 61. évf. 7. sz. 54–67.
- BATTS, John H. – BURR, Richard A. – FISCHER, Richard F. – MAHAN, Gary C. – PAGANELLI, John E. (1975): *The Roles of Women in the Army and Their Impact on Military Operations and Organizations*. Carlisle Barracks, Pennsylvania, U.S. Army War College. Elérhető: https://archive.org/details/DTIC_ADA016998 (A letöltés ideje: 2014. 01. 13.)

- BERECZKEI Tamás (2008): *Evolúciós pszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó.
- BOLGÁR Judit – KORMOS Zsuzsa (1997): *Nők a hadseregben*. Budapest, Magyar Honvédség Humán Szolgáltató Központ.
- BOLGÁR Judit – SIPOSNÉ KECSKEMÉTHY Klára (2001): Nőket a hadseregbe?! *Hadtudomány*, 11. évf. 3. sz. 25–33.
- BÖRJESSON, Mats – ÖSTERBERG, Johan – ENANDER, Ann (2011): Risk and Safety Attitudes Among Conscripts During Compulsory Military Training. *Military Psychology*, Vol. 23, No. 6. 659–684.
- BRADLEY, Peter J. (1997): *Predicting Basic Military Officer Training Performance With Three Types of Personality Measures: Self-Reports, Interviewer Ratings and Reference Ratings*. London (Ontario), Faculty of Graduate Studies, University of Western Ontario. Elérhető: www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp03/NQ28477.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 14.)
- BRIZENDINE, Louann (2012): *A férfi agy*. Budapest, Libri Kiadó.
- BRIZENDINE, Louann (2013): *A női agy*. Budapest, Libri Kiadó.
- BROADHURST, Laurel – MCNEILL, K. Mills – HENDRIX, Rose Marie – WRIGHT, James – MAY, Laurel (1995): The Basic Training Environment. In *Military Preventive Medicine: Mobilization and Deployment*, Volume I. 159–172. Elérhető: https://ke.army.mil/bordeninstitute/published_volumes/mpmVol1/PM1ch8.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- BRODY, L. Robin – HALL, John A. (2003): Gender, Emotion and Expression. In LEWIS, Michael – HAVILAND-JONES, Jeanette M. eds.: *Handbook of Emotions*. 2nd edition. New York, The Guilford Press. 338–349.
- BUDA Béla (1985): Női szerep – női szocializáció – női identitás. In KONCZ Katalin szerk.: *Nők és férfiak. Hiedelmek, tények*. Budapest, Kossuth Kiadó.
- BURTON, Neel (2012): *Hide & Seek: The Psychology of Self-Deception*. New York, Acheron Press.
- BUŠKO, Vesna – KULENOVIĆ, Alija (2000): Coping With- Stress During Military Basic Training. In 36th IAMPS. Split, Croatia. 63–68. Elérhető: www.iamps.org/IAMPS_Split_2000_Busko.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- CARBONE, Eric G. – CIGRANG, Jeffrey A. – TODD, Sandra L. – FIEDLER, Edna R. (1999): Predicting Outcome of Military Basic Training for Individuals Referred for Psychological Evaluation. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 72, No. 2. 256–265.

- CHAN, Kim-Yin – CHAN, Adrian Y. L. – LIM, Kwee-Hoon – SINGH, Sukhmohinder (2007): *Measuring the Effects of Values Internalization in a Military Training School*. Singapore, Singapore Armed Forces of Leadership Development SAFTI Military Institute. Elérhető: www.researchgate.net/profile/Kim_Yin_Chan/publication/228559024_MEASURING_THE_EFFECTS_OF_VALUES_INTERNALIZATION_IN_A_MILITARY_TRAINING_SCHOOL/links/54337c5a0cf22395f29e1184/MEASURING-THE-EFFECTS-OF-VALUES-INTERNALIZATION-IN-A-MILITARY-TRAINING-SCHOOL.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 21.)
- COHEN, Aaron – SHAMAL, Orit (2010): The Relationship Between Individual Values, Psychological Well-being, and Organizational Commitment Among Israeli Police Officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 33, No. 1. 30–51.
- COOK, Thomas M. – NOVACO, Raymond W. – SARASON, Irwin G. (1982): Military Recruit Training as an Environmental Context Affecting Expectancies for Control of Reinforcements. *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 6, No. 4. 409–427. Elérhető: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01184008> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- COOPER-THOMAS, Helena – ANDERSON, Neil (2002): Newcomer Adjustment: The Relationship Between Organizational Socialization Tactics, Information Acquisition and Attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75, No. 4. 423–437.
- CRAMER, Walter E. – PALMER, Charles (1986): *The year of Values. Professional Military Values, Are They Relevant to Today's Society?* Carlisle Barracks, Pennsylvania, U.S. Army War College. Elérhető: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a170151.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 17.)
- CROWLEY, Shannon Kathleen (2013): *The Association of Physical Fitness with Psychological Health Outcomes in Soldiers During Army Basic Combat Training*. Thesis and Dissertations. Columbia, University of South Carolina. Elérhető: <http://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3339&context=etd> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- CSEPELI György (2005): *A meghatározatlan állat – szociálpszichológia kezdőknek és haladóknak*. Budapest, József Műhely Kiadó.
- CSOMÓS István – SZEKERES György (2013): *A „Viselkedés vészhelyzetben” című kiemelt kutatási terület keretében a helyszíni vizsgálatok során végzett pszichológiai vizsgálatok bemutatása*. Elérhető: http://hadviseles.hu/reziliencia-honlap/H-Rezil_tanulmany.pdf (A letöltés ideje: 2014. 10. 08.)

- DARA Péter – HENCZI Lajos – SZETEI Tibor (2006): *Állásvadászat és karriertervezés*. Budapest, Perfekt Zrt.
- DARLINGTON, Cynthia L. (2009): *The Female Brain (Conceptual Advances in Brain Research)*. Boca Raton–London–New York, CRC Press.
- DAVIS, Thomas W. (2006): *Effects of Stress, Coping Style, and Confidence on Basic Combat Training Performance, Discipline, and Attrition*. Doctoral dissertation. Elérhető: http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-03252006-135019/unrestricted/ThomasDavis-Dissertation_ETD_.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- DELAHAIJ, Roos – SIX, Caroline (2011): *Resilience Training for Dutch Navy Recruits*. Soesterberg, TNO. Elérhető: www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a582788.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- DOMJÁN László (s. a.): *A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői*. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm> (A letöltés ideje: 2014. 05. 22.)
- DUBOVICKÝ, Michal – ŠKULTÉTYOVÁ, Irina – JEŽOVÁ, Dora (1999): Neonatal Stress Alters Habituation of Exploratory Behavior in Adult Male but not Female Rats. *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, Vol. 64, No. 4. 681–686.
- EAGLY, Alice H. – CARLI, Linda L. (2007): *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston MA, Harvard Business School Press.
- EKMAN, Paul – FRIESEN, Wallace V. – LUTZKER, Daniel R. (1962): *Psychological Reactions to Infantry Basic Training*. Study. New Jersey, Fort Dix. Elérhető: www.paulekman.com/wp-content/uploads/2013/07/Psychological-Reactions-To-Infantry-Basic-Training.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- ELDER, Jr. Glen H. – GIMBEL, Cynthia – IVIE, Rachel (1991): Turning Points in Life: The Case of Military Service and War. *Military Psychology*, Vol. 3, No. 4. 215–231.
- ELLSWORTH, Phoebe C. – SCHERER, Klaus R. (2003): Appraisal processes in emotion. In DAVIDSON, Richard J. – GOLDSMITH, H. Hill – SCHERER, Klaus R. eds.: *Handbook of Affective Sciences*. New York–Oxford, Oxford University Press. 572–595.
- ENGLAND, George W. (1970): *Personal Value System Analysis as an Aid Understanding Organizational Behavior – a Cooperative Study in Japan, Korea and the United States. A Paper Presented at an Exchange Seminar on Co-operative Organizations*. Amsterdam, 23–27th of March, 1970.

- ENGLAND, George W. – AGARWAL, Naresh C. – TRERISE, Robert. E. – COTTRELL, Richard R. – OLSEN, Karen A. – RYDEL, Nancy L. (1970): *Personal Values and Military Administration*. Minnesota, Industrial Relations Center University of Minnesota. Elérhető: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/711358.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 19.)
- FAGENSON, Ellen A. (1990): The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases. *Journal of Business Ethics*, Vol. 9, No. 4–5. 267–274.
- FARKAS Livia (2013): *Ennél zöldebb nem lesz!* Budapest, Bookline Könyvek.
- FARKAS Zoltán (2004): *Az egyén, a környezet és a cselekvés*. Miskolc, Miskolci Egyetem. Elérhető: www.mek.oszk.hu/02400/02472/02472.doc (A letöltés ideje: 2014. 05. 22.)
- Feminfo (2014): Menjenek-e nők a harcmezőre? *Nők Lapja Café*, 2014. 01. 02. Elérhető: www.nlcafe.hu/ezvan/20140102/katonanok-amerika-hadsereg/ (A letöltés ideje: 2014. 01. 16.)
- FIEDLER, Edna R. – OLTMANN, Thomas F. – TURKHEIMER, Eric (2004): Traits Associated with Personality Disorders and Adjustment to Military Life: Predictive Validity of Self and Peer Reports. *Military Medicine*, Vol. 169, No. 3. 207–211.
- FRANKE, Volker – HEINECKEN, Lindy (2001): Adjusting to Peace: Military Values in a Cross National Comparison. *Armed Forces & Society*, Vol. 27, No. 4. 567–595.
- FRAZIER, Joseph J. (2006): *The Military Profession: What Happens When Values Collide?* Carlisle Barracks, Pennsylvania, U.S. Army War College. Elérhető: <http://ssi.armywarcollege.edu/pdffiles/ksil341.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 24.)
- FREUD, Anna (1994): *Az én és az elhárító mechanizmusok*. Budapest, Animula Kiadó.
- FÜREDI János – NÉMETH Attila – TARISKA Péter (2009): *A pszichiátria magyar kézikönyve*. Budapest, Medicina Könyvkiadó Zrt.
- GAGNE, Robert M. (1962): Military Training and Principles of Learning. *American Psychologist*, Vol. 17, No. 2. 83–91.
- GORDON, Terry A. (1980): *Current Military Values*. Newport, Naval War College.
- GROSSMAN, Dave – SIDDLE, Bruce K. (2000): Psychological Effects of Combat. In KURTZ, Lester ed.: *Encyclopedia of Violence, Peace, & Conflict*. 2nd edition. New York, Academic Press. 1796–1805.
- GUIMOND, Serge (1995): Encounter and Metamorphosis: The Impact of Military Socialisation on Professional Values. *Applied Psychology*, Vol. 44, No. 3. 251–275.

- GUSTAVSEN, Elin (2013): Equal Treatment or Equal Opportunity? Male Attitudes Towards Women in the Norwegian and US Armed Forces. *Acta Sociologica*, Vol. 56, No. 4. 361–374.
- GYÖRFFY Ágnes (2009): Hazatérni testben és lélekben – avagy a katonai élményfeldolgozás módjai és elakadásai. *Pszichoterápia*, 18. évf. 3. sz. 180–185.
- GYÖRFFY Ágnes (2010): A katonanők férfiakétól eltérő pszichológiai jellemzői a katonai alapkiképzés során, kutatási eredmények fontos vonatkozásai az MH katonanői állományában. *Honvéddorvos*, 62. évf. 1–2. sz. 39–50.
- GYÖRFFY Ágnes (2013a): A katonai alapkiképzés mint a katonai pályaszocializáció első, kiemelt szintere. *Társadalom és Honvédelem*, 17. évf. 3–4. sz. 315–326.
- GYÖRFFY Ágnes (2013b): *Extrém stresszreakciók nemek közötti különbségeinek vizsgálata speciális beosztást betöltő fegyveres testületi női csoportban. A Viselkedés vészhelyzetben* című konferencia előadása. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2013. október 29.
- GYÖRFFY Ágnes – OLÁH László (2014): A „speciális beosztásban” (nemzetbiztonsági) szolgálatot teljesítő nők pályaszocializációja. *Szakmai Szemle*, 2. sz. 168–176. Elérhető: http://knbsz.gov.hu/hu/letoltes/szsz/2014_2_szam.pdf (A letöltés ideje: 2014. 11. 25.)
- HALEY, Jay (1973): The Family Life Cycle. In HALEY, Jay: *Uncommon Therapy (The Psychiatric Techniques of Milton H. Erickson)*. New York, W. W. Norton & Company Inc. 41–64.
- HAVASI Virág (2011): A nők a munkaerőpiacon és a családban – a tények és értékek összefüggései. *Társadalomkutatás*, 29. évf. 4. sz. 501–517.
- HOFMANN Wilhelm – LUHMANN, Maike – FISHER, Rachel R. – VOHS, Kathleen D. – BAUMEISTER, Roy F. (2013): Yes, But Are They Happy? Effects of Trait Self-Control on Affective Well-Being and Life Satisfaction. *Journal of Personality*, Vol. 82, No. 4. 265–277.
- HOIBERG, Anne (1978): Effects of Participation in the Physical Conditioning Platoon. *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 34, No. 2. 410–416.
- HONG, Doo-Seung (2002): Women in the South-Korean Army. *Current Sociology*, Vol. 50, No. 5. 729–743.
- HORKHEIMER, Max – FROMM, Erich – MARCUSE, Herbert (2005 [1936]): *Studien über Autorität und Familie. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung*. 2. Aufl. Lüneburg, Dietrich zu Klampen Verlag.
- HULLÁM István (2005): *Az extrém megterhelések mentális következményeinek multifaktoriális vizsgálata és elemzése. Az eredmények alkalmazhatósága az alkalmasságot és beváltást vizsgáló szakértői rendszerek fejlesztésében*. PhD-értekezés. Budapest, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem.

- HYSTAD, Sigurd W. – EID, Jarle – LABERG, Jon C. – BARTONE, Paul T. (2011): Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools. *Military Psychology*, Vol. 23, No. 4. 381–389.
- JACKSON, Joshua J. – THOEMMES, Felix – JONKMANN, Kathrin – LÜDTKE, Oliver – TRAUTWEIN, Ulrich (2012): Military Training and Personality Trait Development: Does the Military Make the Man, or Does the Man Make the Military? *Psychological Science*, Vol. 23, No. 3. 207–277. DOI: [10.1177/0956797611423545](https://doi.org/10.1177/0956797611423545)
- JACKSON, Sarah – AGIUS, Raymond M. – BRIDGER, Robert S. – RICHARDS, Paul (2011): Occupational Stress and the Outcome of Basic Military Training. *Occupational Medicine*, Vol. 61, No. 4. 253–258. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr036>
- JESSEL, David – MOIR, Anna (2001): *Női agy, férfiesz.* Budapest, Magyar Könyvklub.
- JOHANSEN, Rino Bandlitz – LABERG, Jon Christian – MARTINUSSEN, Monica (2013): Measuring Military Identity: Scale Development and Psychometric Evaluations. *Social Behavior and Personality*, Vol. 41, No. 5. 861–880. Elérhető: https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7835/Measuring%20Military%20Identity_2013.pdf?sequence=1 (A letöltés ideje: 2014. 05. 17.)
- JÓZSEF István (2003): *Szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatának és munkahelyi szocializációjának elemzése a Magyar Honvédségben.* PhD-értekezés. Budapest, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem.
- KAMARÁS István (2010): *Érték, értékelés és értékrend (szociológiai és szociálpszichológiai szempontból).* Elérhető: www.metaelmelet.hu/pdfek/tanulmanyok/ertek_ertekeles.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 19.)
- KAPLAN, Jonathan (2015): The Role of the Military in Israel. *The Jewish Agency of Israel*, 27th of April, 2015. Elérhető: <http://jafi.org/JewishAgency/English/Jewish+Education/Compelling+Content/Eye+on+Israel/Society/9/The+Role+of+the+Military+in+Israel.htm> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- KASZÁS-KORÉN Andrea (2012): *A nők munkaerő-piaci versenyképessége.* PhD-értekezés. Sopron, Nyugat-magyarországi Egyetem, Széchenyi István Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola.
- KAUFMANN, Harold G. (1982): *Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Unemployment.* London, John Wiley & Sons Inc.
- KENDE Anna (2000): Család és/vagy karrier: fiatal női életutak szociális konstrukciós megközelítésben. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 55. évf. 1. sz. 87–111.
- KISS István (2011): Felsőoktatási hallgatók életvezetési, életpálya-építési problémái. *Életpálya-tanácsadás*, 3. évf. 7–8. sz. 6–15.

- KISS Pál István (1994): *Humán Erőforrás Menedzsment*. I–II. kötet. Gödöllő, Emberi Erőforrások Fejlesztése Alapítvány.
- KISS-TÓTH Emőke – RUCSKA Andrea (2013): Pályaszocializációs értékekre nevelés az egészségtudományi képzésben. In KARLOVITZ János Tibor – TORGYIK Judit szerk.: *Vzdelávania, výskum a metodológia*. 470–477. Elérhető: www.irisro.org/pedagogia2013januar/0510KissTothEmoke-RucskaAndrea.pdf (A letöltés ideje: 2014. 08. 18.)
- KNIGHT, Helen M. – BROWN, Matt – DODGEON, Brian – MAUGHAN, Barbara – RICHARDS, Martin – ELLIOTT, Jane – SAHAKIAN, Barbara J. – ROBBINS, Trevor 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*, No. 10. London, Centre for Longitudinal Studies, University of London.
- KOLTAYNÉ BILLÉDI Katalin (2000): Főiskolai hallgatók pályaszocializációs vizsgálata I. *Esély*, 11. évf. 6. sz. 105–113.
- KONCZ Katalin (2008): *Nők a munkaerő-piacon: Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében*. Budapest, Corvinus Egyetem Women's Studies Központ.
- KOVÁCS Gábor (2003): A háborús, a harctéri és a harci stressz. *Honvédtorvos*, 55. évf. 1–2. sz. 36–49.
- KOVÁCS Gábor – NÉMETH András – SZILÁGYI Zsuzsanna (2006): A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota. *Új Honvédségi Szemle*, 60. évf. 6. sz. 90–100.
- KŘÍŽ, Zdeněk (2008): *Transfer of the Normative Model of the Czech Soldier Into the Military Institution. The Czech Republic Case*. Research Project „The Image of the Democratic Soldier: Tensions Between the Organisation of Armed Forces and the Principles of Democracy in European Comparison” Funded by the Volkswagen Foundation 2006–2009. Elérhető: www.hsfk.de/fileadmin/HSFK/hsfk_downloads/Czech_Republic_2_01.pdf (A letöltés ideje: 2014. 04. 11.)
- KURIMAY Tamás – FALUDI Viktória – KÁRPÁTI Róbert (2012): *A sport pszichológiája*. Budapest, Magyar Pszichiátriai Társaság & Oriold és Társai Kiadó.
- LAGRONE, Dawn M. (1978): The Military Family Syndrome. *The American Journal of Psychiatry*, Vol. 135, No. 9. 1040–1043.
- LAURENCE, Janice H. – MATTHEWS, Michael D. eds. (2012): *The Oxford Handbook of Military Psychology*. New York, Oxford University Press.
- LAZARUS, Richard S. (1966): *Psychological Stress and the Coping Process*. New York, McGraw-Hill.

- LEE, Jennifer E. C. (s. a.): *Predicting Basic Training Attrition*. Ottawa, Military Personnel Research and Analysis & Directorate of Force Health Protection, Department of National Defence (DND). Elérhető: <https://pdfs.semanticscholar.org/e4e6/7a127876877a8b7ad49d9aea7a1c957c468c.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- LEE, Jennifer E. C. – MCCREARY, Donald E. – VILLENEUVE, Martin (2011): Prospective Multifactorial Analysis of Canadian Forces Basic Training Attrition. *Military Medicine*, Vol. 176, No. 7. 777. Elérhető: <http://connection.ebscohost.com/c/articles/64309696/prospective-multifactorial-analysis-canadian-forces-basic-training-attrition> (A letöltés ideje: 2014. 05. 14.)
- LEYMANN, Heinz (1990): Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2. 119–126.
- LIEBERMAN, Harris R. – KARL, J. Philip – NIRO, Philip J. – WILLIAMS, Kelly W. – FARINA, Emily K. – CABLE, Sonya J. – MCCLUNG, James P. (2014): Positive Effects of Basic Training on Cognitive Performance and Mood of Adult Females. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, Vol. 56, No. 6. 1113–1123.
- LIFTON, Robert Jay (1997): *Náci orvosok – az orvosi eszközökkel történő emberölés és a fajirtás lélektana*. Pécs, Alexandra Kiadó.
- LOHSE, Katharina (2012): *Military Deployment: Do Core Value Priorities Change? About Moral Responsibility and the Differences Between Leaders and Subordinates Following Military Deployment to Afghanistan*. Enschede, University of Twente, Department of Psychology of Conflict, Risk and Safety. Elérhető: http://essay.utwente.nl/61609/1/Lohse%2C_K._-_s0118702_%28verslag%29.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 19.)
- LUBIN, Bernard – FIEDLER, Edna R. – WHITLOCK, Rodney Van (1996): Mood as a Predictor of Discharge from Air Force Basic Training. *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 52, No. 2. 145–151.
- LUX Elvira (2008): *Női szerepek a szexualpszichológus szemével*. Kaposvár, Saxum Kiadó Kft.
- MACINNES, Judith D. (2006): The Illness Perceptions of Women Following Acute Myocardial Infarction: Implications for Behaviour Change and Attendance at Cardiac Rehabilitation. *Women & Health*, Vol. 42, No. 4. 105–121.
- MAKRAI Tibor István (2001): A katonákra nehezedő harcéri hatások. *Társadalom és Honvédelem*, 5. évf. 3. sz. 161–173.
- MALEKI, Behzad – SANEI, Saeid – BORHANI, Haghghi – GHAVAMI, H. (2012): Effect of Military Training on Personality Traits of Military Students. *Iranian Journal of Military Medicine*, Vol. 13, No. 4. 195–200.

- MANDLER, George (1993): Approaches to a Psychology of Values. In HECHTER, Michael – NADEL, Lynn – MICHOD, Richard E. eds.: *The Origin of Values*. New York, Aldine de Gruyter. 229–258.
- MÁRKUS Ferenc (2013): A gyalogos lövészkatona egyéni harcászati felszerelésének modernizálási lehetőségei a Magyar Honvédségben. *Seregszemle*, 11. évf. 2–3. sz. 7–22.
- MARSHALL, Judi (1984): *Women Managers: Travellers in a Male World*. New York, Wiley.
- MARTIN DAVIS, Pamela – WILLIAMSON, Donald A. – ALFONSO, Anthony J. – RYAN, Donna H. (2006): Psychological Adjustment during Army Basic Training. *Military Medicine*, Vol. 171, No. 2. 157–160.
- MASLOW, Abraham H. (1987): *Motivation and Personality*. 3rd edition. New York, Harper & Row.
- MATTHEWS, Michael D. – EID, Jarle – KELLY, Dennis – BAILEY, Jennifer K. S. – PETERSON, Christopher (2006): Character Strengths and Virtues of Developing Military Leaders: An International Comparison. *Military Psychology*, Vol 18. 57–68. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_5
- MAUME, David J. (2011): Meet the New Boss...Same as the Old Boss? Female Supervisors and Subordinate Career Prospects. *Social Science Research*, Vol. 40, No. 1. 287–298. DOI: [10.1016/j.ssresearch.2010.05.001](https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.05.001)
- MCALLISTER, Ian (1995): Schools, Enlistment, and Military Values: The Australian Services Cadet Scheme. *Armed Forces & Society*, Vol. 22, No. 1. 83–102.
- MCDANIEL, Grover L. (2009): *Emotions and the Military Training Instructor: A View from the Inside*. Minneapolis, Capella University. Elérhető: <http://udini.proquest.com/view/emotions-and-the-military-training-pqid:1923688261/> (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- MÉLYPATAKI Gábor (2010): A nyílt és zárt közszolgálati rendszerek összehasonlítása. *Miskolci Jogi Szemle*, 5. évf. 2. sz. 156–178. Elérhető: www.mjsz.unimiskolc.hu/201002/11_melypatakigabor.pdf (A letöltés ideje: 2014. 01. 20.)
- meszotar.hu (s. a.): Érték. In *Tudományos és Köznyelvi Szavak Magyar Értelmező Szótára*. Elérhető: <http://meszotar.hu/keres-%C3%A9rt%C3%A9k> (A letöltés ideje: 2014. 05. 17.)
- MEZIROW, Jack (1997): *Transformative Erwachsenenbildung*. Baltmannsweiler, Schneider Verlag Hohengehren.
- MEZIROW, Jack (2011): *Transformative Erwachsenenbildung*. Baltmannsweiler, Schneider Verlag Hohengehren.

- MILLER, Laura L. (1997): Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 60, No. 1. 32–51.
- MILLER, Laura L. (1998): Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat. *Gender Issues*, Vol. 16, No. 3. 33–64.
- MOLNÁR Regina – GIRASEK, Edmond – CSINÁDY Adriána – BUGÁN Antal (2010): A szerepkonfliktus pályaszocializációs eredete: a hivatásbeli és a családi szerepek az orvosnőkről és jogásznőkről alkotott sztereotípiák tükrében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 11. évf. 1. sz. 31–51.
- MOLNÁR Regina – NYÁRI Tibor – MOLNÁR Péter (2008): Az orvostanhallgatók pályán maradásra, pályaelhagyásra vonatkozó elképzelései. *Orvosi Hetilap*, 149. évf. 18. sz. 843–848.
- MOSKOS, Charles C. (1977): From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, Vol. 4, No. 1. 41–50.
- MTI (2013): A frontvonalon is beveti a nőket az Egyesült Államok. [Origo.hu](http://origo.hu), 2013. 01. 24. Elérhető: www.origo.hu/nagyvilag/20130124-a-frontvonalon-is-beveti-a-noket-az-egyesult-allamok.html (A letöltés ideje: 2013. 08. 25.)
- MULVENON, James (2007): Hu Jintao and the „Core Values of Military Personnel”. *China Leadership Monitor*, No. 28. Elérhető: <http://media.hoover.org/sites/default/files/documents/CLM28JM.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 21.)
- NAGY Beáta (1997): Karrier női módra. In LÉVAI Katalin – TÓTH István György szerk.: *Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 1997*. Budapest, TÁRKI – Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága. 35–51.
- NAGYNÉ BERECKZI Szilvia (2007): A missziókban szolgálatot teljesítő katonák pszichikai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai. *Új Honvédségi Szemle*, 61. évf. 3. sz. 65–76.
- NEVO, Barukh (1976): Using Biographical Information to Predict Success of Men and Women in the Army. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 1. 106–108. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.61.1.106>
- NICHOLSON, Nigel (1996): Careers in a New Context. In WARR, Peter ed.: *Psychology at Work*. London, Penguin Books. 161–187.
- NUCIARI, Marina (2007): National Differences in Military Values and Civilian Values: Is the Gap Culture-Free or Culture-Bound? In CAFORIO, Giuseppe ed.: *Cultural Differences between the Military and Parent Society in Democratic Countries (Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Volume 4)*. Bingley, Emerald Group Publishing Limited. 225–237.

- OLÁH Attila (2005): *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény: belső világunk megismerésének módszerei*. Budapest, Trefort Kiadó.
- OLÁH László – GYÖRFFY Ágnes (2013): Megosztani a megoszthatatlant – avagy megmaradni, épnek maradni a titok szolgálatában. *Nemzetbiztonsági Szemle*, 1. évf. 1. sz. 106–120.
- OVERDALE, Sarah – GARDNER, Dianne (2012): Social Support and Coping Adaptability in Initial Military Training. *Military Psychology*, Vol. 24, No. 3. 312–330.
- PAKSI Veronika (2006): *Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán*. Elérhető: www.felvi.hu/pub_bin/dload/merlegenfelsoktatas/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf (A letöltés ideje: 2014. 08. 25.)
- PARMAK, Merle (2011): *Should All Soldiers be Sensation Seekers? The Role of Personality in the Context of Operational Deployments*. Doctoral dissertation. Leuven, Katholieke Universiteit Leuven & Brussels, Royal Military Academy. Elérhető: www.ksk.edu.be/wp-content/uploads/2011/01/Dissertation_Merle_Parmak.pdf (A letöltés ideje: 2014. 05. 14.)
- PATRICK, John – SCRASE, Gemma – AHMED, Afia – TOMBS, Michal (2009): Effectiveness of Instructor Behaviours and Their Relationship to Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, No. 3. 491–509. Elérhető: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1348/096317908X360693> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- PAVLINA, Zelimir – KOMAR, Zoran (2007): *Katonapszichológia I–III*. Budapest, Zrínyi Kiadó.
- PILCH Jenő (1936): *A hírszerzés és kémkedés története*. Budapest, Franklin Társulat.
- POÓR József szerk. (1996): *Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- PRESSING Lajos – SZAKÁCS Ferenc (1990): *Az MMPI próba új magyar standardja*. Budapest, A Társadalmi beilleszkedési zavarok c. kutatás Programirodája.
- PRIEST, Robert F. – BEACH, Johnston (1998): Value Changes in Four Cohorts at the U.S. Military Academy. *Armed Forces & Society*, Vol. 25, No. 1. 81–102.
- PUD, Dorit – GOLAN, Yael – PESTA, Rivka (2009): Hand Dominancy – A Feature Affecting Sensitivity to Pain. *Neuroscience Letters*, Vol. 467, No. 3. 237–240.
- QUINN, Karl E. (1986): Integration of Female Army Apprentices. *DTIC Online: Information for the defence community*. December 1986. Access No.: ADA180996.
- RIOLS, Noreen (2013): *The Secret Ministry of Ag. & Fish. My Life in Churchill's School for Spies*. London, MacMillan.
- ROKEACH, Milton (1973): *The Nature of Human Values*. New York, The Free Press.

- ROSEN, Leora N. – DURAND, Doris B. – BLIESE, Paul D. – HALVERSON, Ronald R. – ROTHBERG, Joseph M. – HARRISON, Nancy L. (1996): Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio. *Armed Forces & Society*, Vol. 22, No. 4. 537–553.
- ROSEN, Leora N. – KNUDSON, Kathryn H. – FANCHER, Peggy (2003): Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units. *Armed Forces & Society*, Vol. 29, No. 3. 325–351.
- SALAVECZ Gyöngyvér (2011): *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban*. PhD-értekezés. Budapest, Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola.
- SASS Judit – KOVÁCS Zoltán (2008): A szervezeti bizalom összehasonlító vizsgálata a quinni szervezeti kultúra típusokban. In KOZMA Tamás – PERJÉS István szerk.: *Új kutatások a neveléstudományokban*. Budapest, MTA Pedagógiai Tudományos Bizottsága. 69–81.
- SAVELL, Joel M. – WOELFEL, John C. – COLLINS, Berry E. – BENTLER, Peter M. (1979): A Study of Male and Female Soldiers' Beliefs About the „Appropriateness” of Various Jobs for Women in the Army. *Sex Roles*, Vol. 5, No. 1. 41–50.
- SCHEIN, Edgar H. (1978): *Szervezéslélektan*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SCHUMM, Walter R. – GADE, Paul A. – BELL, Bruce D. (2003): Dimensionality of Military Professional Values Items: An Exploratory Factor Analysis of Data from the Spring 1996 Sample Survey of Military Personnel. *Psychological Reports*, Vol. 92, No. 3. 831–841.
- SCHWARTZ, Felice N. (1989): Management Women and the New Facts of Life. *Harvard Business Review*, Vol. 1. Elérhető: <https://hbr.org/1989/01/management-women-and-the-new-facts-of-life> (A letöltés ideje: 2014. 01. 20.)
- SELYE, Hans (1976): *Stress in health and disease*. Oxford, Butterworth-Heinemann.
- SELYE János (1976): *Stressz distressz nélkül*. Budapest, Akadémiai Kiadó.
- SELYE János (1983): *Stressz distressz nélkül*. Budapest, Akadémiai Kiadó.
- SIEGRIST, Johannes – KLEIN, Dan – VOIGT, Karl H. (1997): Linking Sociological with Physiological Data: The Model of Effort-Reward Imbalance at Work. *Acta Physiologica Scandinavica, Supplementum*, No. 640. 112–116.
- SKOMOROVSKY, Alla – SUDOM, Kerry A. (2011): Role of Hardiness in the Psychological Well-being of Canadian Forces Officers Candidates. *Military Medicine*, Vol. 176, No. 1. 7–12. Elérhető: <http://dx.doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00325> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)

- SNIFFEN, David (2014): The Dynamics and Value of “Trust” in the Military. *Small Wars Journal* (online), 19 March 2014. Elérhető: <http://smallwarsjournal.com/jrnl/art/the-dynamics-and-value-of-%E2%80%9Ctrust%E2%80%9D-in-the-military> (A letöltés ideje: 2014. 05. 19.)
- SOETERS, Joseph L. (1997): Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study. *Armed Forces & Society*, Vol. 24, No. 1. 7–32.
- SÓTÉR Andrea (2013): *Az egészségfejlesztési irányok meghatározása a Magyar Honvédség személyi állománya az időszakos egészségügyi szűrővizsgálati eredményeinek tükrében*. PhD-értekezés. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- SÓTÉR Andrea (s. a.): *A katonai szolgálat egészségkockázat?* Elérhető: <https://docplayer.hu/5518969-Soter-andrea-alezredes-a-katonai-szolgalat-egeszseg-kockazat.html> (A letöltés ideje: 2014. 08. 18.)
- sportorvos.hu (s. a.): www.sportorvos.hu/regeneracio/20090622/stressz (A letöltés ideje: 2015.10. 25.)
- SUPER, Donald E. (1980): A Life-span, Life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16, No. 3. 282–298. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- SUTTER, Peter M. – MARIE, René – HOLZ, David – VETTER, Wilhelm (1997): Relationship Between Self-perceived Stress and Blood Pressure. *Journal of Human Hypertension*, Vol. 11, No. 3. 171–176.
- SVÉD László (2009): *A katona-egészségügy. A tervezéstől a műveletig*. Egyetemi tankönyv. Budapest, Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem.
- SZABÓ István (1994): *Bevezetés a szociálpszichológiába*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- SZELÉNYI Zsuzsanna (2013): Az üvegplafonon túl. Elérhető: https://szelenyizsuzsanna.blog.hu/2013/09/03/az_uevegplafonon_tul_2012_februar (A letöltés ideje: 2013. 09. 03.)
- SZENDI Gábor (2009): *A nő felemelkedése és tündöklése*. Budapest, Jaffa Kiadó Kft.
- SZILÁGYI Klára (1993): *A tanácsadási elméletek*. Gödöllő, Gödöllői Agrártudományi Egyetem.
- SZILÁGYI Klára (2000): *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft.
- SZILÁGYI Zsuzsanna – SVÉD László – KUGLER Gyöngyi (2005): Külszolgálatot teljesítő katonák összehasonlító vizsgálata a stressz és coping jellemzőkre. *Katonai Logisztika*, 13. évf. 2. sz. 241–285. Elérhető: http://epa.oszk.hu/02700/02735/00054/pdf/EPA02735_katonai_logisztika_2005_2_241-285.pdf (A letöltés ideje: 2015. 11. 04.)

- TAYLOR, Marcus K. – STANFILL, Katherine E. – PADILLA, Genie Leah A. – MARKHAM, Amanda E. – WARD, Michael D. – KOEHLER, Matthew M. – ANGLERO, Antonio – ADAMS, Barry D. (2011): Effect of Psychological Skills Training During Military Survival School: A Randomized, Controlled Field Study. *Military Medicine*, Vol. 176, No. 12. 1362–1368.
- TAYLOR, Shelley E. – KLEIN, Laura C. – LEWIS, Brian P. – GRUENWALD, Tara L. – GURUNG, Reagan A. R. – UPDEGRAFF, John A. (2000): Biobehavioral Responses to Stress in Females: Tend-and-befriend, Not fight-or-flight. *Psychological Review*, Vol. 107, No. 3. 411–429.
- The British Army (s. a.). Elérhető: army.mod.uk. (A letöltés dátuma: 2019. 04. 01.)
- TIHANYI Marietta (2005): A nők szerepe a spanyol haderőben. *Felderítő Szemle*, 4. évf. 1. sz. 100–107.
- TÚRI Viktória (2009): Az előítéletek és sztereotípiák megjelenése a katonanők életében. *Hadtudományi Szemle*, 2. évf. 3. sz. 101–111.
- U.S. DoA (s. a.): *Draft Revision to Army Field Manual, FI 100-1. Chapter 4: Profession of Arms. 6–8*. Virginia, U.S. Department of Army.
- UDRY, J. Richard – TALBERT, Luther M. (1988): Sex Hormone Effects on Personality at Puberty. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 54, No. 2. 291–295.
- URBÁN Nóra (2013): *A pszichológiai reziliencia jelentősége a vészhelyzetek következtében kialakuló lehetséges traumatizálódás vonatkozásában*. „Viselkedés vészhelyzetben” konferenciakiadvány. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem. 52–63.
- VALLÉE, Monique – MAYO, Willy – MACCARI, Stefania – LE MOAL, Michel – HERVÉ, Simon (1996): Long-term Effects of Prenatal Stress and Handling on Metabolic Parameters: Relationship to Corticosterone Secretion Response. *Brain Research*, Vol. 712, No. 2. 287–292.
- VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya (1987): *Az ember, a világ és az értékek világa*. Budapest, Gondolat Kiadó.
- VARSÁNYI Erika (2007): Individualitás és közösségiség – tanulás és történelem. *Parola*, 5. sz. 24–48.
- VICKERS, Jr. Ross R. – HERVIG, Linda K. – PAXTON, Elizabeth – KANFER, Ruth – ACKERMAN, Phillip L. (1996): *Personality change during military basic training, study*. San Diego, Naval Health Research Center. Elérhető: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a381297.pdf> (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- VÖLGYESY Ferenc (1943): *Férfi lélek – női lélek I–II*. Budapest, Vörösváry Kiadóvállalat.

- WALLACE, Crystal L. (2007): *Conflict Between Personal and Military Values*. USASMA Digital Repository. Elérhető: <http://cdm15040.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p15040coll12/id/3613> (A letöltés ideje: 2014. 05. 21.)
- WEHRLE, Martin (2013): *Geheime Tricks für mehr Gehalt*. Berlin, Goldmann.
- WILLIAMS, Kenneth R. (2010): *The Effect of Initial Entry Training on the Moral and Character Development of Military Police Soldiers*. Minneapolis, Walden University. Elérhető: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1732&context=dissertations> (A letöltés ideje: 2014. 05. 08.)
- WILSON, John P. – KAHANA, Boaz – HAREL, Zev eds. (1988): *Human Adaptation to Extreme Stress: From the Holocaust to Vietnam*. New York, Springer.
- WINSLOW, Donna (2004): Misplaced Loyalties: The Role of Military Culture in the Breakdown of Discipline in Two Peace Operations. *Journal of Military and Strategic Studies*, Vol. 6, No. 3. 1–19. Elérhető: <https://jmss.org/article/view/57794/43469> (A letöltés ideje: 2014. 05. 17.)
- WOLFENDALE, Jessica (2007a): *Developing Moral Character in the Military: Theory and Practice*. Basingstoke, Palgrave-Macmillan. Elérhető: <http://ismе.tamu.edu/ISME07/Wolfendale07.html> (A letöltés ideje: 2014. 05. 12.)
- WOLFENDALE, Jessica (2007b): *Torture and the Military Profession*. New York, Palgrave-Macmillan.
- WOODWARD, Rachel – WINTER, Patricia (2004): Discourses of Gender in the Contemporary British Army. *Armed Forces & Society*, Vol. 30, No. 2. 279–301.
- ZUCKERMAN, Marvin (1971): Dimensions of Sensation Seeking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 36, No. 1. 45–52.
- ZSIGOVITS László (2012): *Extrém terhelés modellezésének lehetőségei*. Tanulmány. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem. Elérhető: <https://hkk.uni-nke.hu/document/hkk-uni-nke-hu/Dr.%20Zsigovits%20L%C3%A1szl%C3%B3%20Extr%C3%A9m%20terhel%C3%A9s%20modellez%C3%A9s%C3%A9nek%20lehet%C5%91s%C3%A9gei%20-%20tanulm%C3%A1ny.pdf> (A letöltés ideje: 2015. 11. 04.)

Jogszabályok, egyéb jogforrások

2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

2012. évi CCV. törvény a hónapok jogállásáról

2015. évi LXII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat a közszerológáti életpályák összehangolásáról
67/2003 (HK 18.) HM utasítás a Katonai Etikai Kódex közzétételéről, a Honvédségi
Etikai Tanács létesítéséről és feladatairól

A Dialóg Campus Kiadó a Nemzeti Közszolgálati Egyetem
könyvkiadója.



Nordex Nonprofit Kft. – Dialóg Campus Kiadó

www.dialogcampus.hu

www.uni-nke.hu

1083 Budapest, Ludovika tér 2.

Telefon: (30) 426 6116

E-mail: kiado@uni-nke.hu

A kiadásért felel: Petró Ildikó ügyvezető

Felelős szerkesztő: Dalloul Zaynab

Olvasószerkesztő: Pokorádi Zsófia

Korrektor: Tar Krisztina

Tördelőszerkesztő: Stubnya Tibor

Nyomdai kivitelezés: Pátria Nyomda Zrt.

Felelős vezető: Simon László vezérigazgató

ISBN 978-615-6020-54-3 (nyomtatott)

ISBN 978-615-6020-55-0 (elektronikus)

A kötet egy olyan világba vezet el az érdeklődőt, ahol eddig a férfiak dominanciája érvényesült. A könyv sorait olvasva a kutató szemszögéből ismerhetjük meg a katonák világát, amely egyre bonyolultabb pszichikus teret jelent a nők számára az egyre jelentősebb részvételük okán. Olyan vélemények fogalmazódnak meg a könyvben, amelyek a kvantitatív vizsgálatokból nyert tūpontos eredményekből következnek. Ezek a pontos információk sarokkövet jelentenek az olvasó szubjektív benyomásainak és élményeinek összegzéseéhez annak érdekében, hogy jobban eligazodhasson a katonai lét mindennapjaiban.

És hogy miért „nem mindennapi” a könyv? Nem él a divatos gender mainstream közhelyeivel, a feltárt összefüggések az olvasó véleményével találkozáva összegződhetnek. Külön erénye a rendszerben és folyamatban történő gondolkodás a múlt-jelen-jövő tengely mentén, vagy a nő és környezete közötti interakciók, valamint azok következményeinek feltárása terén. Ehhez biztos alapot nyújt a szerző klinikai pszichológusi gyakorlata.

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt keretében jelent meg.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE