

Pákozdi Márta alezredes – Bárdos György:¹

A MAGYAR HONVÉDSÉG SZEREPVÁLLALÁSA A COVID–19 IDEJÉN MUNKANÉLKÜLIVÉ VÁLTAK KÖRÉBEN

DOI: [10.35926/HSZ.2021.4.7](https://doi.org/10.35926/HSZ.2021.4.7)

ÖSSZEFOGLALÁS: Jelen tanulmány a COVID–19-világjárvány idején munkájukat elvesztett emberek katonai szolgálatvállalását mutatja be. A Magyar Honvédség – feladatrendszere mellett, Magyarország kormányának gazdaságmentő akcióterve részeként – elsőként vállalt szerepet a munkanélküli állampolgárok foglalkoztatásában. Az átmeneti jelleggel létrehozott speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók körében végzett kutatás a katonai pályaválasztásuk megismerésére és jövőbeni életcéljaikra fókuszál. A félig strukturált interjúk (49 csoportos interjú) Grounded Theory módszerrel történt elemzését követően megállapítható, hogy az önként vállalt speciális szolgálat megélhetést és keretet ad a résztvevőknek, a jövővel kapcsolatos terveik azonban minimálisak.

KULCSSZAVAK: munkanélküliség, speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálat, Grounded Theory

BEVEZETÉS

Jelen tanulmány tárgya a COVID–19-világjárvány következtében munkanélkülivé vált magyar állampolgárok katonai szolgálatvállalási motivációjának és jövőbeni terveinek megismerése. A kutatás elemzi és értékeli a COVID–19-világjárvány miatt munkájukat veszített egyének 2020. július 1. és 2020. október 31. közötti speciális tartalékos katonai szolgálatvállalását Magyarországon; feltárja a Magyar Honvédséghez fűződő attitűdjüket és más katonai jogviszony (területvédelmi tartalékos, szerződéses) irányába történő elmozdulásukat.

A kutatás kvalitatív módszertanra épült, a tanulmány a katonai pályamotivációs beszélgetésekről készült leiratok *Grounded Theory*- (GT-) elemzésével,² valamint a beszélgetések során nyert értékes megfigyelések, tapasztalatok beemelésével készült.

¹ Közzétételi nyilatkozat: A szerzők kijelentik, hogy nincsenek olyan összeférhetlenségeik, amelyek valós, lehetséges vagy látszólagos problémát jelenthetnek a kiadványban való részvételük szempontjából. Az első szerző, Pákozdi Márta alezredes kijelenti, hogy katonaként a Magyar Honvédség tagja, azonban az nincs hatással a vizsgálat eredményeire és következtetéseire. Továbbá kijelenti azt is, hogy a kutatás eredményei és következtetései kizárólag a résztvevők által megfogalmazottakra épülnek. A második szerző, Bárdos György kijelenti, hogy nem tagja a Magyar Honvédségnek, nincsenek olyan kapcsolatai a Magyar Honvédséggel, amely hatással lenne a kutatás eredményeire és következtetéseire.

² A Grounded Theory adatgyűjtéssel és a begyűjtött adatok rendszerezésével operáló kvalitatív kutatási módszertan. Kathy Charmaz: *Grounded Theory*. In: Jonathan A. Smith (ed.): *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods*. Sage Publications, London, 2008, 81–110.

Elméleti háttér

A 2019 decemberében Kínában, Vuhanban felfedezett fertőző betegséget COVID–19-nek (*Coronavirus disease 2019*) nevezték el a kutatók.³ A járvány gyors terjedést és halálozást mutatott, valamint az idősebb generáció körében tüdőgyulladást és légzési problémákat okozott.⁴ Az Egészségügyi Világszervezet a járványt 2020. március 11-én világjárvánnyá nyilvánította.⁵ Az országok vezetői számos intézkedést tettek a járvány lassítása, az emberi életek megmentése és a gazdaság működőképességének fenntartása érdekében; ennek ellenére a COVID–19-világjárvány valamennyi ország gazdasági növekedését lelassította.⁶ A COVID–19-világjárvány munkaerőpiaci hatásai a járvány érintette országok mindegyikében markáns problémákat okoztak, azok kezelése a mai napig kihívás elé állítja a társadalmakat. A pandémia következményeként az érintett országok többségében megemelkedett a munkanélküliség.⁷ A munkanélkülivé vált emberek megsegítésére a kormányok számos akcióttervet dolgoztak ki. Magyarország kormánya is több olyan intézkedést hozott, amelyek az emberek és családok megélhetését hivatottak biztosítani. Ezek közül kiemelkedik a Magyar Honvédség új szolgálati formájaként létrejött *speciális önkéntes katonai szolgálat* (SÖKSZ), jelen kutatás tárgya.

A COVID–19 hatása a munkaerőpiacra

A COVID–19-világjárvány következtében megnövekedett munkanélküliség hatására egyre többen választják a SÖKSZ keretében történő foglalkoztatást. A munkanélküliségi adatok alapján 2020 június–augusztusának időszakában átlagosan 214 ezer fő vált munkanélkülivé, ez 2021 januárjában 283 ezer főre emelkedett, ami az előző év azonos időszakához képest 54 ezer fővel magasabb.⁸ A foglalkoztatottsági adatok hasonló képet mutatnak: 2021 januárjában a foglalkoztatottak száma 4 millió 537 ezer fő volt, ami az előző év azonos időszakához képest 55 ezer fővel kevesebb.⁹ Az adatok Magyarország 9,7 millió főnyi¹⁰ lakosságára vetítetten magasnak mondhatók. A munkanélküliségi mutatók a turizmusban és

³ B. Kozicki – M. Górniewicz: Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study. *European Research Studies Journal*, Vol. 23, Special Issue 3/2020., 189. DOI: 10.35808/ersj/1861.

⁴ Gary J. Harloff: COVID-19 USA and World Death Rates Analysis, Modeling, and Recommendations. SSRN, 2020. 05. 07.

⁵ Erika Satomi et al.: Alocação justa de recursos de saúde escassos diante da pandemia de COVID-19: Considerações éticas. *Einstein (São Paulo)*, Vol. 18, 2020/2., 1–5.

⁶ M. Luisetto et al.: COVID-19 Pandemia and the Management Strategy for Business and Economy. *GJAGR*, Vol. 2, 2020/1.; Shahnawaz Khan et al.: Corona Virus Pandemic Paving Ways to Next Generation of Learning and Teaching: Futuristic Cloud Based Educational Model. *Researchgate*, 01. 2020. https://www.researchgate.net/publication/348730084_Corona_Virus_Pandemic_Paving_Ways_to_Next_Generation_of_Learning_and_Teaching_Futuristic_Cloud_Based_Educational_Model (Letöltés időpontja: 2021. 04. 30.); Simon Grima et al.: The Impact of COVID-19 on Malta and its Economy and Sustainable Strategies. *SSNR*, 07. 06. 2020.

⁷ Wolfram Kawohl – Carlos Nordt: COVID-19, Unemployment, and Suicide. *The Lancet Psychiatry*, Vol. 7, 2020/5., 389–390.; Grima et al.: i. m.

⁸ KSH: Gyorstájékoztató – Munkanélküliség, 2021. január. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html> (Letöltés időpontja: 2021. 04. 30.)

⁹ KSH: Gyorstájékoztató – Foglalkoztatottság, 2021. január. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero (Letöltés időpontja: 2021. 04. 30.)

¹⁰ KSH: Népeség és népmozgalom. <https://www.ksh.hu/nepesseg-es-nepmozgalom> (Letöltés időpontja: 2021. 04. 30.)

vendéglátásban dolgozók, a rekreációs szolgáltatást nyújtók, valamint a szórakoztatóiparban dolgozók körében a legmagasabbak, de a probléma halmozottan jelentkezik az építőiparban és a mezőgazdaságban is. A kelet-magyarországi, eleve alacsony foglalkoztatottságú megyékben (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar), valamint az alacsony foglalkoztatásúnak mondható Nógrád megyében tovább nőtt a munkanélküliek száma. Ezekben a megyékben a lélekszámhoz viszonyítva magasabb a szegénységben élők aránya, akikre az alacsony iskolai végzettség vagy szakképzetlenség, megváltozott munkaképesség, tartós szociális ellátási forma jellemző, továbbá valamely kisebbséghez (kiemelkedően a romákhoz) tartoznak. A délkelet-magyarországi Csongrád-Csanád megye a munkaerőpiac szempontjából a közepesen nehéz helyzetben lévőkhez tartozik, ahol szintén az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők körében nőtt meg a munkanélküliség. A legnagyobb lélekszámmal és foglalkoztatottsággal bíró Pest megye, valamint Budapest is kiemelkedően magas munkanélküliségi gondokkal küzd. Itt már a magasabb iskolai végzettséggel (középfokú érettségi, felsőfokú végzettség) rendelkező munkanélküliek száma is magas. Az ország nyugati megyéi közül Győr-Moson-Sopron megyét a megyébe települt Audi gyárnak köszönhetően alacsonyabb munkaerőhiány jellemzi. Baranya megyében, annak ellenére, hogy jelentős ipari tevékenységgel bír (cement-, porcelángyártás; sör-, cipő-, bőr-, tejgyártás, elektronikai termékek gyártása), valamint meghatározó a megyében a gabona- és szőlőtermesztés, mégis elég magasak a munkanélküliségi mutatók. Zala megye gazdasági aktivitása szintén csökkent, ami a turizmust és vendéglátóipart érintő bezárásokból, a vállalkozások alulfoglalkoztatottságából, valamint a kisebbségi kolóniákból ered. A járvány mélyülése a többi megyében is magával hozta a foglalkoztatottak számának csökkenését, ami a gazdaságra gyakorolt kedvezőtlen hatása mellett a munkanélkülivé vált személyek és családjuk megélhetését, szociális, fizikai, pszichés és mentális egyensúlyát is kedvezőtlenül érintette. 2020 nyári időszaka az idénymunkáknak köszönhetően átmeneti megoldást hozott, de a problémát nem oldotta meg.

A munkanélküliség szociálpszichológiai jellemzői

A munkanélküliség leginkább a 18–35 év közötti, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkre jellemző, azonban a 36–45 év közöttiek körében is halmozottan fordul elő, illetve az 50 év feletti korosztályt is érinti. A munkanélküliek körében az egészségi, megélhetési mutatók is kedvezőtlen képet mutatnak. A nemek közötti egyenlőtlenségeket a gazdasági aktivitás határozza meg, amely alapján nem lehet egyértelműen meghatározni, hogy a férfiak vagy a nők körében magasabbak-e a munkanélküliségi mutatók. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező dolgozók fejletlen problémamegoldó képességeik, gyenge humán tőkéjük és csekély kapcsolatteremtő készségeik miatt nagyobb valószínűséggel nem, vagy csak alig találnak munkát.¹¹ A kedvezőtlen társadalmi és demográfiai jellemzők, az alacsony iskolázottság egyenlőtlen esélyeket, diszkriminációt, szegregációt is eredményezhet.¹² Azok, akik már hosszabb ideje munkanélküliek, lényegesen nehezebb helyzetben vannak a munkaerőpiacon az éppen munkanélkülivé vált társaikhoz képest. Az adott település földrajzi helyzete,¹³ valamint

¹¹ Jean-François Jacques – Emmanuelle Walkowiak: Low wages and high unemployment rates: The role of social interactions in hiring discrimination. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, 3/2009., 456–463.

¹² Uo. 456–463.

¹³ Cécile Détang-Dessendre – Carl Gaigné: Unemployment duration, city size, and the tightness of the labor market. *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 39, 2009, 266–276.

az egyén humán erőforrás-jellemzői befolyásolják a munkához jutást. A település földrajzi helyzete mellett annak történelmi, kulturális és gazdasági sajátosságai is mérvadóak. Az emberi erőforrások közül kiemelkednek az egyénnek az értékekkel, tudással, pszichológiai készségekkel és a saját személyiségével kapcsolatos jellemzői.¹⁴ A munkalehetőségek térségi sűrűsége nagyban befolyásolja a munkához jutást, amelyben a munkanélküliség időtartama is befolyásoló tényező.¹⁵ Ebben az aspektusban a vidéki településeken a marginális helyzetben élők jelentős hátrányban vannak a városban élőkkel szemben a nagyobb ingázási idő és az elérhető munkahelyek tekintetében.

A munka elvesztése és a tartós munkanélküliség olyan élethelyzetet teremt, amely hatással van az egyén gondolkodására, érzelmeire, testi működésére és társas kapcsolataira egyaránt. A COVID-19-járvánnyal kapcsolatos hírek önmagukban is képesek a mentális egészséget hátrányosan, akár irreverzibilisen befolyásolni. Ennek eredményeként megjelenik a kimerültség, a szorongás és akár a depresszió is. Ha ezeket idővel nem sikerül megállítani, akkor képesek fizikai erőszakot, pánikrohamot, bűnözést és öngyilkosságot is előidézni. Mindezek a munkanélkülivé vált személyekre halmozott veszélyt jelentenek.¹⁶ A munkáját elvesztett ember értéktelenné, feleslegesnek érzi önmagát, amit a COVID-19-világjárvány tovább fokoz.¹⁷ Így képtelenné tartja magát arra, hogy visszatérjen a munka világába, csökken a munkaképessége és vele együtt az önértékelése¹⁸ is. Növekszik a komolyabb testi diszfunkciók, betegségek kialakulásának esélye is. A világjárvány hozadékaként megjelenő társas távolságtartás tovább ronthatja a munkanélkülivé vált emberek társas kapcsolatait, és családon belüli konfliktusokat is eredményezhet. A rossz anyagi helyzet anyagi kényserhelyezethez vezethet, és a legtöbbször az elszegényedést jelenti, ami a munkanélküliség egyik legáltalánosabb jelensége.¹⁹ A munkanélküliek számára problémát jelent az, hogy mivel töltsék a napjaikat, gyakran passzívvá válnak, s megélik életterük beszűkülését is, ami a munkanélküliség legszembetűnőbb következménye.²⁰ A munkanélkülivé vált ember érzelmi állapota dinamikusan változik a reményvesztettség, levertség, apátia, öröm, szomorúság, felszabadultság és frusztráció tengelyén. Azonban a legfontosabb változások az étellel való elégedettségben vannak, ami kéz a kézben jár a jövőkép hiányával és a reményvesztettséggel. Az egyén önmagáról korábban kialakított képe, valamint a munkanélküliség során létrejött kép közötti eltérés mértéke jelentős hatással van a munkanélküliség érzelmi következményeire.²¹

A munkanélküli ember munkaerőpiacon történő elhelyezkedését mindezek a tényezők nagymértékben befolyásolják, amit a COVID-19-járvány tovább erősít. A munkáját veszített

¹⁴ Frances McKee-Ryan et al.: Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, 2005, 53–76.; Joshua Howard et al: Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 95–96, 2016, 74–89.

¹⁵ Marie Jahoda – Howard Rush: *Work, Employment and Unemployment: An Overview of Ideas and Research Results in the Social Science Literature*. University Sussex, Brighton, 1980.

¹⁶ Laura M. Wade-Bohleber et al.: Associations of social and psychological resources with different facets of chronic stress: A study with employed and unemployed adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, 2020/14., 5032.

¹⁷ Clara González-Sanguino et al.: Mental health consequences during the initial stage of the 2020 Coronavirus pandemic (COVID-19) in Spain. *Brain, Behavior, and Immunity*, Vol. 87, 2020, 172–176.

¹⁸ Wade-Bohleber et al.: i. m.

¹⁹ William Darity Jr. – Arthur H. Goldsmith: Unemployment, Social Psychology, and Unemployment Hysteresis. *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 16, 2020/1., 55–71.

²⁰ Judy Hutchings – Kathy Gowerik: Unemployment and mental health. *Journal of Mental Health*, Vol. 2, 2009/4., 355–358.

²¹ Wade-Bohleber et al.: i. m.

ember motivációja a megélhetéshez szükséges anyagi javak megteremtésére, a jobb anyagi helyzet elérésére korlátozódik, amelyet a biztonságszükséglete karol át. Anyagi helyzetének javulása, társas kapcsolatainak erősödése és a megbecsültség érzése tartják fent az „élet hajóján”, amelynek eredményeként önértékelése, önbecsülése pozitív irányba fejlődik és képessé válik életcéljainak átrendezésére, megvalósítására.

A speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálat

A Magyar Honvédség (MH) mint az ország egyik legnagyobb munkáltatója, a COVID–19-világjárvány okozta gazdasági hatásokra válaszul, Magyarország kormánya gazdaságvédelmi akciótervének részeként 2020. július 1-jével elindította a speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálati formát (SÖTKSZ). E szolgálati forma hat hónapos időkeretén belül lehetőség nyílik a honvédelmi és katonai alapismeretek elsajátítására. A kiképzés lehetőséget teremt a hosszabb távú önkéntes tartalékos, szerződéses, majd ezt követően a hivatásos katonai szolgálatra. Az új szolgálati formában felnőtt, munkaképes állampolgárok vehetnek részt, s a képzés ideje alatt minimális jövedelemben részesülnek; betegszabadságra (táppénz) nem jogosultak. A résztvevők számára az MH utazási támogatást és napközbeni meleg ebédet is biztosít. A foglalkozások normál munkaidőben, nyolcórás elfoglaltságot jelentenek. Ruházati ellátásukat az MH biztosítja, ami egy 2015 M gyakorlóruházat barett sapkával, de rendfokozatot nem viselnek, mivel közkatonák. Kiképzésüket a lakóhelyükhöz legközelebb eső MH területvédelmi ezredhez tartozó zászlóaljok végzik. A felkészítés alapképzést, általános lövészkiképzést és egyéni szakkiképzést tartalmaz. A speciális foglalkoztatási forma közös megegyezéssel bármikor felmondható. A hat hónap letelte után lehetőség van a SÖTKSZ további egyszeri hat hónapra történő meghosszabbítására, amely után a katona visszatérhet a civil életbe vagy vállalhatja a szerződéses jogviszonyt.²²

Az új szolgálati forma nem önálló jogviszony, az önkéntes területvédelmi tartalékos (ÖTT) jogviszonyon belül eltérő feltételekkel biztosít lehetőséget a szerződés megkötésére. Ez a jogviszony elsősorban azoknak javasolt, akik vállalják a civil képzettségüktől és kvalitásuktól eltérő jellegű feladatok ellátását is, nyitottak az új ismeretek befogadására, kötődnek a lakókörnyezetükhöz és átmeneti megoldást keresnek. A jelentkezés feltétele a büntetlen előélet, valamint egy egyszerűsített egészségügyi és pszichológiai vizsgálaton történő megfelelés.²³

MÓDSZER ÉS MINTA

Mintaválasztás

A vizsgálatot a Magyar Honvédséghez 2020-ban a COVID–19-világjárvány során munkanélkülivé lett SÖTKSZ-be bevonult emberek körében végeztük, az adatokat csoportos katonai pálya-motivációs interjúknál feltehető kérdésekre adott válaszok jegyzetelésével gyűjtöttük. A bevonulások több megyében, egyszerre több helyszínen és meghatározott időpontokban történtek, a kutatás, az interjúk felvétele a bevonulást követő 4–6. héten valósult meg.

²² IAS: Önkéntes tartalékos katona. <https://www.iranyasereg.hu/page/tartalekos>.

²³ Uo.

A speciális önkéntes tartalékos katonai szolgálatot vállalók katonai kiképzése az érvényben lévő járványügyi intézkedések mellett történt. A SÖTKSZ körében végrehajtott katonai pályamotivációs interjú elkészítése Pákozdi Márta alezredes javaslata alapján valósult meg. A minta résztvevőit az adott helyszínre bevonult speciális tartalékos állomány tagjai képezték. A kutatást megelőzően felvettük a kapcsolatot az illetékes területvédelmi zászlóalj szakembereivel, egyeztettük a kutatás célját, a résztvevők létszámát, valamint a már megtörtént leszerelések okait is. A kutatásban való részvétel az anonimitás és az önkéntesség elve mentén történt. Minden résztvevő vállalta a beszélgetést, kizárás nem történt. A parancsnoki és kiképzőállomány tagjai közül senki sem vehetett részt a kutatásban, ami a résztvevők körében emelte az őszinte megnyilvánulások számát és a kutatókba vetett bizalmat. Azonban a motivációs beszélgetéseket követően annak tapasztalatait a kutatók megbeszélték a kiképzőkkel és/vagy a zászlóaljparancsnokokkal.

Adatgyűjtés

A félig strukturált interjú kérdései a következők voltak:

Hogyan lettek katonák? Miért választották a katonai pályát?

A „hogyan” és „miért”²⁴ kérdőszavak segítségével mélyebb betekintést nyerhetünk a kutatás alanyainak katonai pályaválasztási motivációjáról és attitűdjéről.

Mit gondolnak, mi lehet az erőssége a Magyar Honvédségnek más civil munkáltatóhoz képest? Mit gondolnak, mi lehet a gyengesége a Magyar Honvédségnek más civil munkáltatóhoz képest?

A haderő erősségére és gyengeségére adott válaszaikból indirekt módon nyerhetünk információt a kutatás alanyainak haderővel szemben támasztott igényeiről, valamint a haderővel kapcsolatos ismereteiről is. Tehát mindazokról, amelyekkel azonosulni²⁵ tudnak és amit várnak a haderőtől.

Mit jelent az egyenruha az Önök számára?

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

Az életcélok²⁶ meghatározó szereppel bírnak az egyén életében, amelyek eléréséhez rövid és hosszú távú tervek felállításán, majd megvalósításán keresztül vezet az út. A résztvevők életcéljainak megismerése lehetővé teszi számunkra, hogy megtudjuk, mennyire köteleződnek el a haderő irányába, és hogy a munka világán túl milyen más tervekben, célokban gondolkodnak. Ennek megismerésére tettük fel a következő kérdést: *Milyen terveik vannak az életükre vonatkozóan?*

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

²⁴ Charmaz: i. m. 81–110.

²⁵ Carla Willig – Wendy Stainton Rogers (eds.): The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology. Sage Publications, London, 2017.

²⁶ John W. Hunt: Managing People at Work. 3rd ed. McGraw Hill Book, London, 1988.

Minta

A kutatást 28 helyszínen, a SÖTKSZ-be bevonult 593 fő közkatonára körében végeztük. A kutatást (csoportos beszélgetéseket) egyenruhában végeztük, csoportonként 12-15 fővel, 2 óra időtartamban, félköríves elhelyezésben.²⁷ A beszélgetés ideje alatt moderátorként, egyfajta karmesterként²⁸ mellőztük a katonai szabályok alkalmazását (például a „parancs”, „jelentem” stb. szavak használatát), ami jelentősen hozzájárult a vélemények őszinte megfogalmazásához,²⁹ továbbá lehetővé tette a résztvevők motivációjának, haderőhöz kapcsolódó attitűdjének, gondolkodási sémájának megismerését.³⁰ A 49 csoportos interjú leiratainak Grounded Theory³¹ (GT) szerinti elemzését végeztük el. A résztvevők választékosan foglalmazták meg a feltett kérdésekre vonatkozó véleményüket, érzéseiket és gondolataikat. A válaszadók szociológiai jellemzőjét nem vizsgáltuk, a nem és életkor esetében a beszélgetéseken tapasztaltakat ismertetjük.

ADATELEMZÉS

A közkatonák katonai pályaválasztásának megismeréséhez, a haderő, az egyenruha iránti érzéseik, gondolataik feltárásához, továbbá életcéljaik (rövid és hosszú távú terveik) megismeréséhez a GT-elemzést³² alkalmaztunk. Az adatok e kvalitatív elemzése alkalmas új meglátások és összefüggések megfogalmazására, korábbi tudások átcsoportosítására és meglévő fogalmak jelentéstartalmainak újrendezésére.³³ Az adatok szisztematikus elemzésével meghatározó (releváns) elmélet megírásáig lehet eljutni.³⁴ Az analízis során háromszintű kódolást alkalmaztunk: elsőként a *nyílt kódolást*, majd az *axiális* és végül a *szelektív* kódolást. Az elméletalkotás során a szövegek többszöri átolvasásakor elsőként nyílt kódokat alkottunk, így azonosítottuk a jelentőségteljes elemeket. Az axiális kódolás során a nyílt kódok és a dimenziók egymáshoz kapcsolódó viszonyainak feltárására törekedtünk. Végül a szelektív kódolás során a már felállított kódrendszert összevetettük az eredeti szöveggel,

²⁷ Ruth E. Fassinger: Paradigms, praxis, problems, and promise: Grounded theory in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 52, 2005/2., 156–166.; Charmaz: i. m. 81–110.; Joseph G. Ponterotto: Qualitative Research in Multicultural Psychology: Philosophical Underpinnings, Popular Approaches, and Ethical Considerations. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, Vol. 16, 2010/4., 581–589.

²⁸ John M. O'Donnell: Focus Groups: A habit forming evaluation technique. *Training and Development Journal*, Vol. 42, 1988/7., 71–73.

²⁹ Richard A. Krueger: Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. Sage Publications, London, 1988; Richard A. Krueger: Quality control in focus group research. In: David L. Morgan (ed.): *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art*. Sage Publications, London, 1993, 65–85.; Richard A. Krueger: Focus group Kit 6 – Analysing and Reporting Focus Group Results. Sage Publications, London, 1998; Ramsay Liem – Joan Huser Liem: The psychological effects of unemployment on workers and their families. *Journal of Social Issues*, Vol. 44, 1988/4., 87–105.; Juliet Corbin – Anselm Strauss: *The Basics of Qualitative Research*. Sage Publications, London, 2008; Juliet Corbin – Anselm Strauss: *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, London, 2015.

³⁰ Rosaline S. Barbour – Jenny Kitzinger (eds.): *Developing Focus Group Research: Politics, Theory, and Practice*. Sage Publications, London, 1999.

³¹ Charmaz: i. m.; Corbin–Strauss (2008): i. m.; Corbin–Strauss (2015): i. m.

³² Antony Bryant: *Grounded Theory and Grounded Theorizing: Pragmatism in Research Practice*. Oxford University Press, New York, 2017; Charmaz: i. m.; Corbin–Strauss (2015): i. m.

³³ Corbin–Strauss (2015): i. m.

³⁴ Corbin–Strauss (2015): i. m.; Shahid N. Khan: Qualitative research method: Grounded Theory. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, 2014/11., 224–233.

a kódolási folyamatot finomítottuk, integráltuk a szöveghez és kialakítottuk a végső (szelektív) kódokat.³⁵ A kódcsaládokat diagramként ábráztuk, amellyel a célunk az, hogy segítsük az olvasót a kódok közötti kapcsolatrendszer megértésében.³⁶ A kódolást Pákozdi Márta alezredes végezte. Miután az első elemzések elkészültek, megvitattuk az eredményeket. Egyetértettünk, így nem volt szükség további kollégák bevonására.

EREDMÉNYEK

Általános eredmények

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

- más jellegű (pl. eredeti) munkaterületen történő elhelyezkedés,
- napi munkába járás nehezítettsége: távolság és/vagy költség,
- egészségügyi problémák,
- családi ok,
- foglalkozáson történt sérülést követő alkalmatlanság,
- katonai pályára való, önbevalláson alapuló alkalmatlanság,
- nem az elvártaknak megfelelő tapasztalatok,
- katonai szabályokhoz való alkalmazkodási képtelenség,
- egyéni indok.

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

Elhelyezés és egyéb feltételek eredményei

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

³⁵ Corbin–Strauss (2015): i. m.

³⁶ Uo.

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

Az egyenruha viseléséhez társított fogalmak

Arra a kérdésre, hogy „Mit jelent az egyenruha az Önök számára?”, mindenki a valahová tartozást, védelmet, egységet válaszolta; mindezek a *biztonság* iránti vágyukról tanúskodnak. Ezen túlmenően a tisztelet, felelősségvállalás és kötelességteljesítés is jelen vannak. A kötelességteljesítésnél a megtapasztalt katonai viselkedési normák betartását néhányan hátrányként azonosítják (Bátönyterenye, Nógrád megye). Ezzel ellentétben, a felelősségvállalásnál a korábbi „hanyag” életük feladását pozitívként értékelik. Több személy számára az egyenruha annak számos pozitívuma mellett félelmet is jelent, ami itt az ismeretlentől való félelem képében jelenik meg. Az egyenruha viseléséhez társított fogalmak a következők:

- Biztonság, jó érzés, büszkeség, valahová tartozás, egység, összetartás, védelem, csapat.
- Tisztelet, erő, bátorság.
- Felelősség, amely mögött a régi, megszokott, „hanyag” életük feladását azonosították, mondván, katonaként felelősséget kell vállalni minden tettünkért.
- Hatalom: az egyenruhában való lét számos előnnyel jár.
- Kötelesség: a viselkedési normák betartása, vagyis abban közlekedve „nem lehet enni, inni, cigizni”, amit hátrányként azonosítottak.
- Félelem: az ismeretlentől való félelem, amelyet a „Mi fog itt rám várni?” kérdés mutat.
- Modern és praktikus viselet.
- Uniformizálás.
- A rendőrökhöz képest a katona társadalmi megbecsültsége magasabb.

Sport- és szabadidős tevékenységek

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

Információszerzés a SÖTKSZ-ről

A SÖTKSZ-ről történő informálódás során válaszként először a munkaügyi hivatalok, majd ezt követően a televízió hangzott el. Hangsúlyos a szerepe a miniszterelnök rádióban közölt, e témával kapcsolatos beszédének is. Többben az ismerősök, valamint a család általi

tájékozódást említették. Ezeken túl az újságban, az interneten olvasott tartalom, a toborzók, valamint a roma kisebbség vezetése biztosította információk is elhangzottak.

Az állomány éhhatékonyága

A SÖTKSZ szolgálati formában részt vevő állomány stressz- és konfliktuskezelési stratégiája alacsony szintű, ami önérvényesítésüket is gátolja. Éhhatékonyáguk³⁷ növelése, életvezetésük segítése érdekében konfliktuskezelési és stresszmgküzdési³⁸ alaplépéseket gyakoroltak be és sajtátítottak el, amelyek a boldog élethez vezető utak megismerésén keresztül erőt adhatnak számukra a mindennapi terhek viseléséhez és az úgynevezett *kitörési pontok* felismeréséhez. Előremutató, hogy e témákba aktívan bevonódtak. A boldog élethez vezető utak³⁹ (1. család, 2. önmagunkba vetett hit, 3. társas kapcsolatok és csapatmunka, 4. élethosszig tartó tanulás, 5. genetikai háttér) megismerésével megerősítést kaptak arra, hogy annak elérése mindenki számára adott és lehetséges, valamint ők már akár most is rendelkeznek vele.

GT-alapú eredmények

Az 1. táblázat a három szelektív kódot (ERŐ, ÚTKERESÉS, CSODA), valamint a hozzájuk kapcsolódó releváns fogalmakat (*nyílt* és *axiális* [a táblázatban vastag betűvel szedett] kódokat) mutatja be.⁴⁰

1. táblázat *A szelektív kódok, a hozzájuk kapcsolódó axiális és nyílt kódokkal*

ERŐ	ÚTKERESÉS
<p>1. csapatmunka</p> <ul style="list-style-type: none"> összetartás, „egy szív, egy dobbanás”, csapatmunka, a közösség ereje, „az összetartás sokkal erősebb, mint más cégnél” bajtársiasság a haderőn belül meglévő szociális háló 	<p>1. szabályok</p> <ul style="list-style-type: none"> kötöttségek, folyamatos rendelkezésre állás, hétvégi szolgálat fegyelem, túlszabályozottság, megkötések, mobilitási igény túlzott bürokrácia, adminisztratív problémák
<p>2. fejlődés igénye</p> <ul style="list-style-type: none"> tanulás és fejlődés lehetősége változatos napirend 	<p>2. jövedelem (erre vonatkozóan megosztott az állomány)</p> <ul style="list-style-type: none"> nem versenyképes fizetés alacsony kezdőjövedelem, kiemelten a legénységi állomány körében végrehajtó állomány kivételével jók a fizetések
<p>3. erények és erősségek</p> <ul style="list-style-type: none"> emberi érték megbecsülése tisztelet, fegyelem, bátorság kiszámíthatóság rendfokozatok szerinti tiszteletadás 	<p>3. toborzás</p> <ul style="list-style-type: none"> hiteltelen, nem valós információk, „mást kaptam, mint amit mondtak”

³⁷ Edward L. Deci – Richard M. Ryan: The „what” and „why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, 2000/4., 227–268.

³⁸ Edward L. Deci – Richard M. Ryan: Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, Vol. 49, 2008/3., 182–185.

³⁹ Sonja Lyubomirsky: *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. Penguin Group, New York, 2009, 34–56.

⁴⁰ A módszert lásd Corbin–Strauss (2015): i. m.

ERŐ	ÚTKERESÉS
4. védelem <ul style="list-style-type: none"> • haza és lakosság védelme, hazaszeretet, határvédelmi feladatok • NATO-tagság 	4. felszerelés, haditechnika, elhelyezés <ul style="list-style-type: none"> • MH fejlettsége, elavult eszközök, új haditechnikai eszközök hiánya • laktanyák alacsony száma, adott helyőrségen belüli laktanya hiánya • elavult laktanyák, szolgálati lakások hiánya
5. kihíváskeresés <ul style="list-style-type: none"> • a missziós szolgálat lehetősége • határszolgálat-vállalás lehetősége 	5. csapatmunka <ul style="list-style-type: none"> • összetartozás hiánya, szervezatlenség
6. szabályok <ul style="list-style-type: none"> • saját szabályrendszer, erős szabálykövetés • szervezettség 	6. értékvesztés <ul style="list-style-type: none"> • megbecsülés hiánya, katonák alacsony társadalmi presztízse • „a haderő szegregáltsága a társadalomban, a katonaság elzárkózott a lakosságtól” • a régi időkből származó, ma is jelen lévő sztereotípiák (megalázás, túlzó szigor, kemény világ, parancsolgatás, fegyelem) • állandó személyi állomány alacsony létszáma, „kevés a harcoló katona”
7. jövedelem (erre vonatkozóan megosztott az állomány) <ul style="list-style-type: none"> • megfelelő bérek 	7. kommunikációs probléma <ul style="list-style-type: none"> • belső kommunikációs zavar • reklámok hiánya médiában (tévé, rádió, kormányablakok) • katonákkal készített interjúk hiánya • a Munkaügyi Hivatalokban elégtelen információ áll rendelkezésre a katonai szolgálatnál kapcsolatban
8. karrier <ul style="list-style-type: none"> • katonai pálya 	8. ismerethiány <ul style="list-style-type: none"> • „Nem tudom... , van olyan?”
	9. félelem <ul style="list-style-type: none"> • „Meg is halhatunk!”
CSODA	
Rövid távú tervek	Hosszú távú tervek
1. katonai szolgálatvállalás, szerződéses katona	1. egyáltalán nem gondolkodnak „A jóisten tudja!”, „Ki tudja?!” „Majd a sors eldönti!”, „Nem lehet azt előre tudni!”, „Ezen aztán nem gondolkodtam!”, „Hú, ki tudja, mi lesz akkor?”, „Attól függ, milyenek lesznek a körülmények!”, „Nem tudom!”
2. egyáltalán nem gondolkodnak „A jóisten tudja!”, „Ki tudja?!” „Majd a sors eldönti!”, „Nem lehet azt előre tudni!”, „Ezen aztán nem gondolkodtam!”, „Hú, ki tudja, mi lesz akkor?”, „Attól függ, milyenek lesznek a körülmények!”, „Nem tudom!”	2. „Azt sem tudjuk, mi lesz velünk holnap!”
3. „Azt sem tudjuk, mi lesz velünk holnap!”	3. „Nincs mire tervezni.”
4. Acélkocka-képzés	4. Katonai pálya, missziós feladatvállalás
5. A SÖTKSZ teljesítése	5. Rövid ideig tartó katonai, majd civil pálya
6. Civil munkavállalás	6. Tanulás, nyelvtanulás
7. Határvédelmi feladat	7. Család
8. Külföldre menni	8. Lakás, egzisztencia, autóvásárlás

Az MH erősségeként, az *ERŐ* szelektív kód alapjaként szolgál a biztonság⁴¹ és az azt körülvevő jellemzők, mint a *biztos megélhetés és állandó fizetés*, tehát minden olyan, ami az egyén alapszükségletének kielégítését szolgálja, ami keretet biztosít és támaszt nyújt számára, vagyis ami jelen helyzetben hiányzik az életéből. A csapatmunka szintén a biztonságot erősíti az egyénben a *közösség ereje*,⁴² vagyis az *összetartozás*⁴³ által, amely minden helyszínen elhangzott erősségként. A fejlődés, a *tanulás és fejlődés*⁴⁴ mint erősség az egyénből kiinduló szükséglet arra, hogy jelen helyzetéből képes legyen kilépni és olyan dolgokat tenni, ami *érték*, ott, ahol *megbecsülik*.

Az erények és erősségek axiális kódnál – ami összefonódik a fejlődéssel – elhangzott a *rendfokozatok szerinti tiszteletadás*, amelyben az alacsony önértékelés mellett jelen van a rendszer ismeretének hiánya is, ami az *ÚTKERESÉS* szelektív kódhoz vezet. A biztonsághoz kapcsolható védelem, amely a *haza és a lakosság védelmét* jelenti, már nem minden helyszínen hangzott el, ami szintén az egyén biztonság iránti igényére utal. A kihíváskeresés,⁴⁵ vagyis a *missziós szolgálatvállalás és határvédelmi feladatok vállalása* kevés esetben fordult elő, főképp azok körében, akik a (tartalékos, szerződéses) katonai szolgálatvállalás irányába orientálódnak. A szabályok követése, vagyis a *saját szabályrendszer, szervezethezesség*⁴⁶ azok számára jelenik meg erősségként, akik számára alapvető igény a mások tisztelete, a szabályok szerinti életvezetés és munkavégzés, amely mindannyiunk élettereiben (család, barátok, vásárlás, iskola stb.) jelen van.

A *jövedelem változó képet mutat minden helyszínen*. Az állomány egy része szerint *megfelelő életet biztosít*, másik része szerint *alacsony, kifejezetten a legénységi állomány* körében, míg a *többi állománykategóriára* vonatkozóan szintén *erősségként* fogalmazódik meg. A karrier⁴⁷ túlmutat az egyén biztonság-szükségletén, amely a kihíváskereséssel párosulva kifejezetten a fiatalok körében volt tapasztalható, azonban körükben is alacsony számban.

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

Az MH gyengeségeként, az *ÚTKERESÉS* szelektív kódban elsőként jelen lévő család *a nem családbarát, a családtól elveszi az időt* kifejezésekben az ismerethiány mellett az egyéni társas szükségletek – mint biztonságot nyújtó támaszok – iránti igényt fejezik ki,

⁴¹ Abraham H. Maslow: A theory of human motivation. *Psychological Review*, Vol. 50, 1943/4., 370–396.; Abraham H. Maslow: *Motivation and Personality*. Harper and Row, New York, 1987.

⁴² Maslow (1943, 1987): i. m.

⁴³ David C. McClelland: *The Achieving Society*. Free Press, New York, 1961; David C. McClelland: *Human Motivation*. Cambridge University Press, Cambridge, 1987.

⁴⁴ Frederic I. Herzberg et al.: *The Motivation to Work*. Wiley, New York, 1959; Frederic I. Herzberg: *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company, Cleveland, 1966; Frederic I. Herzberg: *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, Vol. 46, 1968/1., 53–62.

⁴⁵ John W. Atkinson: *Motivational determinants of intellectual performance and cumulative achievement*. In: John W. Atkinson – Joel O. Raynor (eds.): *Motivation and achievement*. Winston, Washington, 1974, 389–410.; John W. Atkinson: *Strength of motivation and efficiency of performance*. In: Atkinson–Raynor (1974): i. m. 193–218.; John W. Atkinson et al.: *Motivation and ability: Interactive psychological determinants of intellectual performance, educational achievement, and each other*. In: William H. Sewell et al. (eds.): *Schooling and achievement in American society*. Academic, New York, 1976, 29–60.

⁴⁶ Maslow (1943): i. m. 370–396.

⁴⁷ Maslow (1987): i. m.; McClelland (1961): i. m.; McClelland (1987): i. m.

ami szintén a jelenlegi élethelyzetük reflexiója. A szabályok, mint gyengeség, ami minden helyszínen elhangzott, számukra az önálló, szabad életük feladásával párosul: „*tudtam, hogy ha ide jövök, több lesz a kötöttségem*” – amit az ismeretlentől való félelem tovább színesít. A toborzással kapcsolatos negatív értékítélet több helyszínen volt markánsan jelen, amit a „*mást kaptam, mint amit mondtak*” mondat is érzékeltet. A felszereléssel és haditechnikával kapcsolatos megnyilvánulások is az ismerethiányról tanúskodnak, amit megerősít az a tény is, hogy kevesen követik a haderőfejlesztéssel kapcsolatos tájékoztatást a médiában. Emellett a *laktanyák adott helyőrségben lévő hiánya*, valamint a *szolgálati lakások hiánya* saját igényeik köré csoportosítható, s e feltételek biztosításával akár vállalnák is a katonai szolgálatot. E tényt erősíti a szabályok sorában említett *mobilitási igény*, amely szintén gyengeségként említődött. Érdekes tapasztalat volt a csapatmunka, mint gyengeség megjelenése, a másik oldalon (erősségek) jelen lévő számos pozitív megnyilvánulása mellett, ami a *szervezetlenség és összetartozás hiánya* formákban jelent meg. Az értékvesztés, a *haderő szegregáltsága*, az *alacsony társadalmi presztízs*, valamint a *régi idők sztereotípiái* (megalázás, szigor, kemény világ stb.) szintén azt a tényt erősítik, hogy kevés ismerettel rendelkeznek a jelenlegi haderőről. A kommunikációs problémában tapasztalt *belső kommunikációs zavar* saját tapasztalataik eredménye. Igényként jelenik meg részükről a *katonasággal kapcsolatos reklámok, információk elérése*, ami a honvédségre való nyitottságukat is jelzi. A „*nem tudom..., van olyan?*” az ismerethiány öszinte megnyilvánulása, ami több helyszínen is tapasztalható volt. Az élet elvesztésétől való félelem,⁴⁸ a „*Meg is halhatunk!*” felkiáltás a tudattalanból előhívott reális képet jelzi, ami – szintén tudattalanul – gátló tényezőként lehet jelen a katonai pályaválasztás során.

A CSODA szelektív kód két alkódra történő szétválasztása reprezentálja a résztvevők rövid, illetve hosszú távú terveit.⁴⁹ A résztvevők körében tapasztalt alacsony önértékelés és céltalanság miatt az élettervezési gyakorlat keretében mind a rövid, mind a hosszú távú tervek elérésének útjait konkrét, az állomány köréből érkezett példákon keresztül is bemutatták, mindezt abból a célból, hogy a reális életcélok elérése mellett az élet értelmének megtalálását is elősegítsék. A szerződéses katonai szolgálatvállalás terve alacsony arányban volt jelen körükben, amit az egyenruhával kapcsolatos vizualizációs gyakorlat eredményei is megerősítettek. E gyakorlat a katonai pálya vállalását hivatott szemléltetni, amelyben bejósolhatóan azok köteleződnek el leginkább, akik látják önmagukat egyenruhában – számuk azonban csekély volt.

A szerződéses katonai szolgálatvállalásra történő direkt rákérdezéskor az állomány fele mindenhol kézfeltartással jelezte szándékát. Azonban a rövid távú tervben csupán töredékük nyilvánította ki katonai jogviszony létesítésére vonatkozó tervét. Mindebből arra következtethetünk, hogy az eddigi tapasztalataik alapján, valamint fokozott biztonságigényük által vezérelve a jelen szolgálati formához ragaszkodnak: „*görcsösen kapaszkodnak az egyenruhába*”, ami biztonságot, valahová tartozást, megbecsülést,⁵⁰ tartást ad számukra. Mindezek a már említett élethelyzeteikből való kitörési pontok. Ez alól kivételt képez a balassagyarmati állomány (Nógrád megye), amelynek közel fele szerződéses katona szeretne lenni, s az ehhez társított mobilitást a katonai hivatás alapjának tekintik.

⁴⁸ Atkinson–Lens–O’Malley: i. m. 29–60.; Attila Oláh: Anxiety, Coping, and Flow: Empirical Studies in Interactional Perspective. Trefort, Budapest, 2005.

⁴⁹ Adam M. Grant – Jihae Shin: Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research). In: Richard M. Ryan (ed.): The Oxford Handbook of Human Motivation. Oxford University Press, New York, 2012.

⁵⁰ Maslow (1987): i. m.

Többen említik a *sors* és a *külső környezet hatását*, a *felgyorsult világot*⁵¹ jelenlegi élethelyzetük okaként, amellyel mintegy felmentik önmagukat és a külső segítséget várják. Az önmagukért való kiállás alacsony foka társul a szintén alacsony fokú önmagukba vetett hittel. Ez a jelenség szembevető volt a magas iskolai végzettséggel (pl. érettségi, főiskola) rendelkezők körében is.

A katonai pálya képében szereplő *Acélkocka-tervek*⁵² leginkább a fiatal férfiakra jellemzők, akik élénk érdeklődést mutattak e képzés iránt. A *határvédelmi feladatokban* való részvétel, mint terv és lehetőség több helyszínen is domináns volt, amelyek közt Szolnok (Jász-Nagykun-Szolnok megye) állománya élenjár. A *civil munkavégzés* vállalása is többször előkerült konkrét elképzelés nélkül, ami nem egy határozott és kimunkált életcélt feltételez. Néhányan említik a *tanulást* is, de nem jelölik meg annak sem tárgyát sem idejét.

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

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

KORLÁTOK

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

A résztvevők nagy csoportban történő interjúztatása nem volt ösztönző, így valószínűsíthető, hogy egy-egy személy részéről hiányzott a motiváció. A létszám helyszínenként eltérő volt, 10–40 fő között mozgott, amit a kutatás korlátjaként tartunk számon. A Pákozdi Márta alezredes által, egyenruhában történő interjúztatás a kutatás előnyeként tartható számon, ami nagymértékben növelte a bizalmat a résztvevők körében. A kutatás értékét növelték a résztvevők őszinte, érzelmmel teli megnyilvánulásai és a kétoldali kommunikáció is. Nehéz volt azonban elemezni azokat az interjúkat, amelyek a világjárvány hozadékaként megjelent érzéseket közvetítették. Az elemzés során Pákozdi alezredesnek különösen figyelnie kellett arra, hogy ne vonódjon be túlságosan a résztvevők által mondottakba. A kutatás során szigorú szabályok voltak érvényben, amelyek kifejezetten a speciális önkéntes tartalékos katonák katonai pályamotivációjának és jövőképeinek megismerését szolgálták. A kiképző- és parancsnoki állományba tartozók kivételével (köz)katonát a kutatást végzők nem zártak ki. Mivel a világjárvány ideje alatt alig végeztek tudományos kutatást ezen a területen, így az elméleti

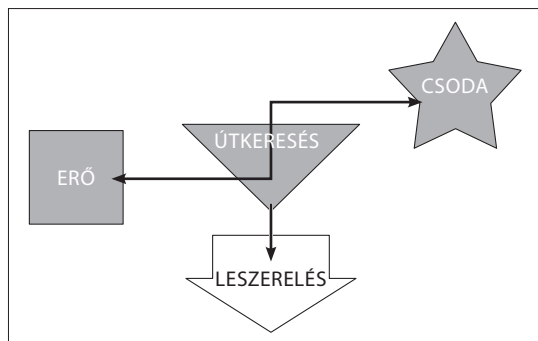
⁵¹ Oláh: i. m.

⁵² Az „Acélkocka” Altisztképzési Rendszer az MH Altisztzi Akadémia szervezeti keretében tartozó MH Altisztképző Központ által szervezett többéves tanfolyam.

szakirodalom szolgáltatta az empirikus kutatás alapját. Jelen tanulmány célja volt, hogy részletesebb ismereteket szerezzen a katonai pályamotivációról a közkatonák szemszögéből.

KÖVETKEZTETÉSEK

A résztvevők számára jelen szolgálati forma stabilitást és megélhetést biztosít. Az MH által biztosított feltételekkel (kiképzés, élelmezés, elhelyezés) elégedettek. A kiképzőállomány emberségét, a kiképzési feladatok elsajátításához nyújtott támogatását minden résztvevő kiemelte. A GT-alapú elemzés grafikus ábrázolása szemlélteti a legjobban a résztvevők érzelmi és gondolkodási sémáit önmaguk, az MH és jövőképük vonatkozásában.



1. ábra A SÖTKSZ GT-alapú szimbólumai

A négyzetben elhelyezkedő ERŐ minden oldalról támogatja az egyént. A benne szereplő biztonság, csapatmunka, szabályok, kihíváskeresés, tanulás és fejlődés, katonai értékek, jövedelem önállóan és külön-külön is támaszt nyújt, erőt ad az egyénnek a reménytelennek tűnő mindennapok megéléséhez. Képes őt a felszínen tartani és átsegíteni az ÚTKERESÉS viszontagságain, a bizonytalanságokon, amelyek lefelé húzzák őt.

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

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

Az ERŐ szelektív kódból kiinduló kétirányú nyíl, amely áthalad az ÚTKERESÉSEN és a CSODÁBAN végződik, a résztvevők érzelmeit, vágyait és gondolatait képezi le. Kérdés, hogy az ERŐ mennyiben és hogyan képes támogatni az egyén katonai és más munkavállalási szándékát, jövőbeni céljait. Ha kevésbé, akkor, ahogy azt már a kutatás során is megtapasztaltuk, a katona leszerel, ami egy lefelé mutató nyíl képében szintén szerepel az ábrán.

E szolgálati forma életre hívása pozitívumként értékelhető, mind a munkanélkülivé vált emberek, mind a társadalom, mind pedig a Magyar Honvédség részéről. A szolgálati forma

lehetővé tette, hogy a munkájukat elvesztett emberek megélhetése folyamatos legyen, ezen túlmenően pedig emberi kapcsolataik is színesedjenek, tudásuk új ismeretekkel bővüljön. A Magyar Honvédség társadalmi megítélésének emelkedésén túl kiemelt jelentőségű, hogy a honvédelem ügyétől mindennapjaikban távol álló emberek közel kerüljenek a haza védelme érdekében történő felkészültséghez, ezáltal a potenciálisan hadra fogható állomány létszámának növeléséhez.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a Magyar Honvédség által létesített újfajta képzési forma jelentősen hozzájárult a COVID–19-járvány által generált speciális, előre nem látható munkanélküliség kezeléséhez, olyan átmeneti formát kínálva, ami mind az egyének, mind az MH, mind pedig az egész társadalom számára újfajta kiutat jelentett. E szolgálati forma további vizsgálata is indokoltnak tűnik, hosszanti jellegű kutatása sok új, más úton nehezen elérhető ismeret megszerzését tenné lehetővé.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Atkinson, John W.: *Motivational determinants of intellectual performance and cumulative achievement*. In: Atkinson, John W. – Raynor, Joel O. (eds.): *Motivation and achievement*. Winston, Washington, 1974, 389–410.
- Atkinson, John W.: *Strength of motivation and efficiency of performance*. In: Atkinson, John W. – Raynor, Joel O. (eds.): *Motivation and achievement*. Winston, Washington, 1974, 193–218.
- Atkinson, John W. – Lens, Willy – O’Malley, Patrick M.: *Motivation and ability: Interactive psychological determinants of intellectual performance, educational achievement, and each other*. In: Sewell, William H. – Hauser, Robert M. – Featherman, David L. (eds.): *Schooling and achievement in American society*. Academic, New York, 1976, 29–60.
- Barbour, Rosaline S. – Kitzinger, Jenny (eds.): *Developing Focus Group Research: Politics, Theory, and Practice*. Sage Publications, London, 1999.
- Bryant, Antony: *Grounded Theory and Grounded Theorizing: Pragmatism in Research Practice*. Oxford University Press, New York, 2017.
- Charmaz, Kathy: *Grounded Theory*. In: Smith, Jonathan A. (ed.): *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods*. Sage Publications, London, 2008, 81–110.
- Corbin, Juliet – Strauss, Anselm: *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, London, 2015.
- Corbin, Juliet – Strauss, Anselm: *The Basics of Qualitative Research*. Sage Publications, London, 2008.
- Darity, William Jr. – Goldsmith, Arthur H.: *Unemployment, Social Psychology, and Unemployment Hysteresis*. *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 16, 2020/1., 55–71. DOI: 10.1080/01603477.1993.11489969
- Deci, Edward L. – Ryan, Richard M.: *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, Vol. 49, 2008/3., 182–185. DOI: 10.1037/a0012801
- Deci, Edward L. – Ryan, Richard M.: *The „what” and „why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, 2000/4., 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI11104_01
- Détang-Dessendre, Cécile – Gagné, Carl: *Unemployment duration, city size, and the tightness of the labor market*. *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 39, 2009, 266–276.
- Fassinger, Ruth E.: *Paradigms, praxis, problems, and promise: Grounded theory in counseling psychology research*. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 52, 2005/2., 156–166. DOI: 10.1037/0022-0167.52.2.156

- González-Sanguino, Clara – Ausín, Berta – Castellanos, Miguel Ángel – Saiz, Jesús – López-Gómez, Aída – Ugidos, Carolina – Muñoz, Manuel: *Mental health consequences during the initial stage of the 2020 Coronavirus pandemic (COVID-19) in Spain*. *Brain, Behavior, and Immunity*, Vol. 87, 2020, 172–176. DOI: 10.1016/j.bbi.2020.05.040
- Grant, Adam M. – Shin, Jihac: *Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research)*. In: Ryan, Richard M. (ed.): *The Oxford Handbook of Human Motivation*. Oxford University Press, New York, 2012.
- Grima, Simon – Gonzi, Rebecca Dalli – Thalassinou, Eleftherios Ioannis: *The Impact of COVID-19 on Malta and its Economy and Sustainable Strategies*. SSRN, 07. 06. 2020.
- Harloff, Gary J.: *COVID-19 USA and World Death Rates Analysis, Modeling, and Recommendations*. SSRN, 2020. 05. 07. DOI: 10.2139/ssrn.3691970
- Herzberg, Frederic I.: *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, Vol. 46, 1968/1., 53–62.
- Herzberg, Frederic I.: *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company, Cleveland, 1966.
- Herzberg, Frederic I. – Mausner, Bernard – Synderman, Barbara: *The Motivation to Work*. Wiley, New York, 1959.
- Howard, Joshua – Gagné, Marylène – Morin, Alexandre J. S. – Broeck, Anja Van den: *Motivation profiles at work: A self-determination theory approach*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 95–96, 2016, 74–89. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.07.004
- Hunt, John W.: *Managing People at Work*. 3rd ed. McGraw Hill Book, London, 1988.
- Hutchings, Judy – Gowerik, Kathy: *Unemployment and mental health*. *Journal of Mental Health*, Vol. 2, 2009/4., 355–358. DOI: 10.3109/09638239309016971
- IAS: Önkéntes tartalékos katona. <https://www.iranyasereg.hu/page/tartalekos>
- Jacques, Jean-François – Walkowiak, Emmanuelle: *Low wages and high unemployment rates: The role of social interactions in hiring discrimination*. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, 3/2009., 456–463.
- Jahoda, Marie – Rush, Howard: *Work, Employment and Unemployment: An Overview of Ideas and Research Results in the Social Science Literature*. University Sussex, Brighton, 1980.
- Kawohl, Wolfram – Nordt, Carlos: *COVID-19, Unemployment, and Suicide*. *The Lancet Psychiatry*, Vol. 7, 2020/5., 389–390.
- Khan, Shahid N.: *Qualitative research method: Grounded Theory*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, 2014/11., 224–233. DOI: 10.5539/ijbm.v9n11p224
- Khan, Shahnawaz – Rabbani, Mustafa Raza – Thalassinou, Eleftherios Ioannis: *Corona Virus Pandemic Paving Ways to Next Generation of Learning and Teaching: Futuristic Cloud Based Educational Model*. Researchgate, 01. 2020. https://www.researchgate.net/publication/348730084_Corona_Virus_Pandemic_Paving_Ways_to_Next_Generation_of_Learning_and_Teaching_Futuristic_Cloud_Based_Educational_Model
- Kozicki, Bartosz – Goórnikiewicz, Marcin: *Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study*. *European Research Studies Journal*, Vol. 23, Special Issue 3/2020., 189. DOI: 10.35808/ersj/1861
- Krueger, Richard A.: *Focus group Kit 6 – Analysing and Reporting Focus Group Results*. Sage Publications, London, 1998.
- Krueger, Richard A.: *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications, London, 1988.
- Krueger, Richard A.: *Quality control in focus group research*. In: Morgan, David L. (ed.): *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art*. Sage Publications, London, 1993, 65–85.
- KSH: Gyorstájékoztató – Foglalkoztatottság, 2021. január. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html?utm_source=kshhu&utm_medium=banner&utm_campaign=theme-munkaero

- KSH: Gyorstájékoztató – Munkanélküliség, 2021. január. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html>
- KSH: Népeség és népmozgalom. <https://www.ksh.hu/nepesseg-es-nepmozgalom>.
- Liem, Ramsay – Liem, Joan Huser: *The psychological effects of unemployment on workers and their families*. Journal of Social Issues, Vol. 44, 1988/4., 87–105. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1988.tb02093.x
- Luisetto, Mauro – Fiazza, Caterina – Latyshev, Oleg Yurevich: *COVID-19 Pandemia and the Management Strategy for Business and Economy*. GJAGR, Vol. 2, 2020/1.
- Lyubomirsky, Sonja: *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. Penguin Group, New York, 2009, 34–56.
- Maslow, Abraham H.: *A theory of human motivation*. Psychological Review, Vol. 50, 1943/4., 370–396.
- Maslow, Abraham H.: *Motivation and Personality*. Harper and Row, New York, 1987.
- McClelland, David C.: *Human Motivation*. Cambridge University Press, Cambridge, 1987.
- McClelland, David C.: *The Achieving Society*. Free Press, New York, 1961.
- McKee-Ryan, Frances – Song, Zhaoli – Wanberg, Connie R. – Kinicki, Angelo J.: *Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study*. The Journal of Applied Psychology, Vol. 90, 2005, 53–76. DOI: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- Oláh Attila: *Anxiety, Coping, and Flow: Empirical Studies in Interactional Perspective*. Trefort, Budapest, 2005.
- O’Donell, John M.: *Focus Groups: A habit forming evaluation technique*. Training and Development Journal, Vol. 42, 1988/7., 71–73.
- Ponterotto, Joseph. G.: *Qualitative Research in Multicultural Psychology: Philosophical Underpinnings, Popular Approaches, and Ethical Considerations*. Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, Vol. 16, 2010/4., 581–589. DOI: 10.1037/a0012051.
- Satomi, Erika – Rodrigues de Souza, Polianna Mara – Thomé, Beatriz da Costa – Reingenheim, Claudio – Werebe, Eduardo – Troster, Eduardo Juan – de La Cruz Scarin, Farah Christina – Bacha, Hélio Arthur – Grunspun, Henrique – Ferraz Leonardo José Rolim – Scarpinella Bueno, Marco Aurelio – Filho, Mario Thadeu Leme de Barros – Borges, Pedro Custódio de Mello: *Alocação justa de recursos de saúde escassos diante da pandemia de COVID-19: Considerações éticas*. Einstein (São Paulo), Vol. 18, 2020/2., 1–5. DOI: 10.31744/einstein_journal/2020AE5775
- Wade-Bohleber, Laura M. – Duss, Carmen – Cramer, Aureliano – Wyl, Agnes von: *Associations of social and psychological resources with different facets of chronic stress: A study with employed and unemployed adolescents*. International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 17, 2020/14., 5032. DOI: 10.3390/ijerph17145032
- Willig, Carla – Rogers, Wendy Stainton (eds.): *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology*. Sage Publications, London, 2017.