

Pákozdi Márta alezredes – Tribol-Tóth Melinda százados:

AZ MHP PARANCSNOKI ORSZÁGJÁRÁS TAPASZTALATAI

DOI: [10.35926/HSZ.2020.3.9](https://doi.org/10.35926/HSZ.2020.3.9)

ÖSSZEFOGLALÓ: *A katonai felső vezetés 2019-ben innovatív eljárásként látogatást tett a Magyar Honvédség állományának körében. A látogatás célja – az eddig elért eredményekről való tájékoztatáson túl – a katonákat foglalkoztató kérdések megismerése és az azokra való válaszadás volt. A Magyar Honvédség Parancsnoksága parancsnoki országjáró előadás-sorozatát egy beharangozó kisfilm előzte meg. A szerzők a parancsnoki országjárásról készült kutatást ismertetik és elemzik írásukban.*

A kutatás célja: Az MHP parancsnoki országjárás erősségeinek és gyengeségeinek feltárása az MH személyi állományának visszajelzései alapján.

Minta és módszer: A nyitott kérdéseket tartalmazó papír-ceruza kérdőívet 288 fő válaszolta meg, önkéntes és anonim módon. A szövegek elemzése a Grounded Theory módszerével történt.

Eredmények: A katonák körében végzett reprezentatív felmérés (n = 288) eredményei rámutatnak arra, hogy a Magyar Honvédség jövőképét pozitívnak véli az állomány. A vezető (parancsnok) jövőbe vetett hitét át tudta adni állományának, amely megbecsülve és értékelve érezte magát az előadások során, ami erős ösztönző tényezőként hat a munkájára. Azonban az állomány által megfogalmazott hiányosságok – megbecsültség, katonai élet- és munkakörülmények, pályakép – megválaszolása sürgető.

KULCSSZAVAK: *katona, parancsnoki országjárás, megbecsülés, élet- és munkakörülmények*

HÁTTÉR ÉS CÉLKITŰZÉSEK

A Magyar Honvédség (MH) állománya körében – 62 helyszínen, 216 katonai szervezet közel 8000 katonája és honvédelmi alkalmazottja részére – 2019 első felében új elemként jelent meg a Magyar Honvédség Parancsnoksága (MHP) részéről a parancsnoki országjárás, amelynek célja a belső kommunikáció eredményességének növelése volt. E tevékenység a személyi állomány körében előzetesen nagy várakozást keltett. „*Vajon mennyiben lesz más, mint az évtékelő-feladat szabó értekezletek?*” – tették fel magukban a kérdést sokan, és kíváncsian várták az előadást. Az előadások kevésbé voltak alakulatspecifikusak, viszont érintették a *katonák jóllétére* irányuló témakört, és prioritásként kezelték a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programot (Z2026). Az előadásokat alapvetően az MHP parancsnoka, parancsnok-helyettese, törzsfőnöke, illetve azok szolgálati elfoglaltsága esetén az általuk kijelölt törzsfőnökhelyettes, szemléelő vagy csoportfőnök tartotta. Kiemelendő azonban, hogy az előadások tartalma és színezete független volt az előadók személyétől.

A katonák mindennapi életével kapcsolatos kérdések hatékony kommunikációja növeli a katonák munkával, az étellel való elégedettségét, és személyes életterükön kívül

a családjukra, és összességében a társadalom egészére is hatással bír. Korántsem mindegy, hogy mit kommunikál egy katona a társai körében, mert amit mond és tesz, az kihat a honvédség presztízsére is. Mindezeket felismerve, illetve a korábbi kutatások eredményeire alapozva került sor az MHP parancsnoki országjáró előadás-sorozatra.

Beharangozó kisfilm előzte meg az előadásokat, felkeltve ezzel az állomány amúgy sem alacsony érdeklődését. Az előadások alkalmával az előjáró méltatta a szervezetet, kitért a Z2026 elemeire és a személyi állomány fontosságára is. Ezt követően kérdések feltevésére nyílt lehetőség, azonban – a visszajelzések alapján – csekély számú kérdés érkezett. Számítva az állomány ezen reakciójára, egy öt kérdésből álló kérdőívet állítottunk össze arra vonatkozóan, hogy megismerjük az ilyen jellegű megnyilvánulások mögött meghúzódó attitűdöket, illetve segítsük a belső kommunikáció fejlődését.

A KUTATÁS TÉMÁJA ÉS CÉLJA

Kutatásunk fő témája az MHP parancsnoki országjárás, amely az alakulatonkénti látogatások időzónájában egyre népszerűbbé vált az állomány körében. Azért van szükség erre a kutatásra, mert a személyi állomány véleményei nagyban hozzájárulhatnak a belső kommunikáció növeléséhez. Másrészt a kérdésekre választ adó kvalitatív kutatás által feltárt jelenségek megteremtik a lehetőséget a jövőben tervezett, az MHP belső kommunikációját segítő rendezvények eredményességének, sikerének is.

A kutatás célja továbbá az is, hogy a központi jelenség megismerését követően javaslatokat tegyünk az MHP belső kommunikációját segítő rendezvényekre és azok eredményességének fokozására vonatkozóan.

MINTA ÉS MÓDSZER

2019 májusában dolgoztuk ki az MHP parancsnoki országjárás felmérését segítő, öt nyitott kérdést tartalmazó kérdőívet. A kérdőív összeállításakor az állomány személyes, őszinte véleményének megismerését tartottuk szem előtt, így mellőztük az alapadatokat (nem, életkor, jogviszony, állománykategória, rendfokozat, beosztás, alakulat), amelyek torzító tényezőként hatottak volna.

A feltett kérdések a következők voltak:

1. *Milyen az összbenyomása a hallott előadással kapcsolatban?*
2. *Mi az, ami pozitív volt, ami tetszett?*
3. *Mi az, ami negatív volt, ami nem tetszett?*
4. *Van olyan, amit hiányolt, ami érdekelte volna?*
5. *Mi az a gondolat, amit magával visz, amit be tud építeni a munkájába?*

A felmérést 2019 júniusában végeztük az MH személyi állományának körében, véletlenszerű mintavétellel. A kérdőíveket a személyügyi vezetők bevonásával juttattuk el az állományhoz. A kérdőív kitöltése körülbelül 10 percet igényelt, a vizsgálatban való részvétel önkéntes és anonim volt.

A visszaérkezett, reprezentatív vizsgálatra alkalmas 288 kérdőív mindegyike jól olvasható volt, amely nagymértékben megkönnyítette az elemzést. Az alapadatok mellőzésére tekintettel a kutatás elemzése során a *katona* kifejezést mint (gyűjtő)fogalmat használjuk.

ELEMZÉS

A kvalitatív analízist a *Grounded Theory* (GT)¹ narratív elemzés módszerével végeztük. Első lépésként *nyílt kódokat* (kategóriákat) alkottunk, azaz a többszöri átolvasás során a szövegek értelmes szegmenseihez fogalmakat rendeltünk. Az előrehaladás során egyes fogalmakat megtartottunk, másokat elvetettünk.

Az ún. *axiális kódolás* során a kategóriák (nyílt kódok) közötti konceptuális viszonyok felállítására törekedtünk. Kapcsolatot kerestünk a kategóriák és különböző dimenzióik között. Arra kerestük a választ, hogy egy bizonyos kategória mit tud elmondani a kutatás alapproblémájáról, annak különböző részeiről, aspektusairól. Az axiális kódolás végén alkategóriák és alkategóriák rendszere állt rendelkezésünkre, amelyek között összefüggéseket, kapcsolódásokat állapítottunk meg.

A *szelektív kódolás* során az első két fázis nyomán azonosított kategóriákat és alkategóriákat kódként alkalmazva hozzárendeltük a szöveghez (kapcsolatot hoztunk létre a kódok és a szöveg között, s ezt a kapcsolatot validáltuk).

EREDMÉNYEK

Az MHP parancsnoki országjárás GT-alapú összevetése

A kérdésekre adott válaszok elemzésekor a szelektív kódokat NAGYBETŰVEL írtuk, a jellegzetes kifejezéseket *dőlt betűkkel* szedtük, az egyes axiális kódokra aláhúzással utaltunk.

Az elemzett szövegek a parancsnoki országjárás erősségeit és gyengeségeit vizsgálták, amelyeknek közös jellemzője, hogy a katonák önként fogalmazták meg véleményüket. A válaszokra jellemző, hogy egyes szám első személyben és múlt időben íródtak, továbbá az is, hogy a csapattevékenységre mint társas élményre történő utalások többes számban említődtek.

A beszámolóik sajátossága még, hogy kitekintettek a jelenbe a személyi állomány életfeltételeivel való elégedetlenség kifejezéseként. A válaszokra jellemző, hogy míg az első kérdésre (*Milyen az összbenyomása a hallott előadással kapcsolatban?*) többnyire egyetlen szó volt a felelet, addig a negyedik kérdésre (*Van olyan, amit hiányolt, ami érdekelte volna?*) adott válaszokban hosszan sorolódtak az elvárások.

1. kérdés: Milyen az összbenyomása a hallott előadással kapcsolatban?

Szelektív kód: POZITÍV

A válaszadók csaknem mindegyike pozitívan vagy átfogó módon jeleníti meg az országjárás összbenyomásával kapcsolatos véleményét. A válaszok a következők voltak: „*pozitív*”; „*pozitív, jó az elképzelés*”; „*érthető volt, jó elgondolásnak tartom*”; „*érdekes volt*”; „*szükség*

¹ Megalapozott/lehorgonyzott elmélet. A mindennapi megfigyelések absztraktabb szintre emelésének folyamata, és egyben eredménye, a feltárási módszer következtében az észlelt jelenségek összefüggéseit leíró és magyarázó elmélet. Ennek köszönhetően a módszer alkalmas új meglátások, összefüggések megfogalmazására és akár a korábban bevezetett tudások belső hangsúlyainak átrendezésére, meglévő fogalmak jelentéstartalmainak újraprendezésére. Somogyi Krisztina et al.: Mi történik egy kvalitatív módszertan doktori szemináriumon? A GT- és az IPA-elemzés menete. *Alkalmazott Pszichológia*, 2018, 18(2): 109. http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2018/10/APA_2018_2_Somogyi_etal.pdf (Letöltés időpontja: 2019. 07. 26.)

volt rá mindenképp”. A pozitív válaszokban megjelenik a megbecsülés is, mint emberi érték, illetve az elismerés („*Örültem, hogy végre a vezetőink megjelentek ott, ahol szolgálunk*”), továbbá jelen van a remény és a jövőbe vetett bizalom („*Látszik a fejlődés*”).

A válaszokat azonban árnyalják azok a kisszámú negatív megnyilvánulások, amelyek az előrevetített pozitív jövőképet bizalmatlanságán, a pesszimizmuson, fásultságon alapulnak („*nincs kolbászból a kerítés*”; „*majd egyszer lesz valami*”; „*semmi konkrétumot nem tudnak felmutatni*”; „*erős propagandahatású, konkrét döntéseket nem, tényleges válaszokat ügyesen kikerülő előadásmód*”).

Csekély számban vannak jelen azok, akik kielégítőnek tartották a hallottakat, azaz értékítélettől mentesen fogalmazták meg véleményüket („*Kielégítő volt az előadás*”; „*Semleges*”).

2. kérdés: Mi az, ami pozitív volt, ami tetszett?

Szelektív kód: MH JÖVŐKÉP

A válaszokban hangsúlyosan jelenik meg az MH jövőképe, amely magában foglalja az új technikai eszközök biztosította pozitív értéket. Az előrehaladást segítő motiváció, mint ösztönző hatás szintén kiemelkedik a válaszokban, amelyet az őszinte és hiteles kommunikáción keresztül lát az állomány.

Megemlítendő a mézesmadzag kifejezés, amely azonban önmagában sem képes torzítani a pozitív jövőképet.

3. kérdés: Mi az, ami negatív volt, ami nem tetszett?

Szelektív kód: INFORMÁCIÓHIÁNY

A válaszolók többsége negatívumként említi az egyéni munkakörülményekkel (tárgyi és személyi), valamint a megélhetéssel kapcsolatos információk hiányát, amelynek nagy fontosságot tulajdonítanak.

A „*nem volt ilyen, nem tapasztaltam negatívumot*” gyakori válaszok mellett említették a hiteltelenséget és az ígéretést, továbbá a terem akusztikájával és a kivetített kisfilmmel való elégedetlenséget is.

4. kérdés: Van olyan, amit hiányolt, ami érdekelte volna?

Szelektív kód: MEGÉLHETÉS, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

A megélhetés, az MH által ígért kiszámítható, biztos jövő, a biztonság, a biztos megélhetés, az illetmények emelése, a lakhatási körülmények javítása csaknem minden vizsgált szöveg eleme. A megélhetés megfogalmazása mellett a válaszadók a leterheltség csökkentésére, a megtartásra irányuló cselekvések megismerésével kapcsolatban várnak információt. A munkakörülmények javításához kapcsolódik a haditechnikai fejlesztések alakulatonkénti és szakágankénti bontásának megismerésére vonatkozó igény.

Az állomány megtartásában utalás történik a csapatkohézióra és a szolidaritásra, valamint a leterheltség csökkentésére is.

A katonák jövőképével kapcsolatos információk kielégítetlenségére utal az állomány-kategóriánkénti pályamodell hiányának említése, valamint az öregségi nyugdíjhoz fűződő bizonytalanságok.

Egy-egy beszámoló a missziós juttatásokkal kapcsolatos információkat hiányolta.

A kevés „nem”; „nemleges”; „nem hiányoltam semmit” válaszok mellett markánsan jelenik meg az „önakarat”, a választás joga, amely a személyi állomány szabad áramlásának igényére hívja fel a figyelmet.

Szintén hangsúlyosan említődnek a legénységi állománnyal kapcsolatos információk, amelyek főképp a lakhatási körülmények javítására, a jövőkép fejlődésére utalnak.

5. kérdés: Mi az a gondolat, amit magával visz, amit be tud építeni a munkájába?

Szelektív kód: SZEMLELETVÁLTÁS

A szemléletváltást nagyon gazdagon jeleníti meg a megfogalmazott szövegek szinte mindegyike, amely jelen van a *pozitív előretételezésben, a pozitív hozzáállásban, az új eszközökben, a fejlesztésekben*. A beszámolók többsége utal a reményre, a jövőbe vetett hiten, szemléletváltáson keresztül.

A válaszokban megjelenik az *optimizmus, kitartás és hit, hazaszeret, bajtársiasság, perspektíva*, amelyek jelentős hatást gyakorolnak a katonák életségváltására.

A beszámolók között kisebb számban található „nincs”; „semmi” válaszok mellett jelentős hatása van a gondolkodásmód megváltoztatására ösztönzően tett kijelentések idézésének, amelyek egy-egy válaszban olvashatók: „nem szükséges olyan katonát a rendszerben tartani, aki nem szereti a hivatását”; „a fiatalokat nem lehet 30 évvel ezelőtti módszerekkel megfogni”; „régimódi gondolkodással nem lehet modern hadsereget vezetni”.

MEGBESZÉLÉS

Az MH-t érintő és jelenleg is folyamatban lévő transzformáció jelentős mértékben meghatározza a katonák mindennapi életét. A folyamatosan változó körülmények keltette érzések egyéni kezelése nem könnyű az amúgy is leterhelt állomány számára. A haditechnikai eszközök folyamatos érkezése, rendszerbe állítása, kezelése, valamint a szervezeti átalakítások szintén bizonytalanságot keltenek bennük. Az MHP vezetése ezt az igényt felismerve indította el országjárását szinte a teljes állomány körében.

A transzformáció célja egy ütőképes, jól felszerelt haderő, amellyel együtt az MH jövőképe is pozitív irányba mozdul el. E megállapítás jól tükröződik a beszámolóiban: „Örömmel tölt el a Zrínyi 2026 fejlesztések híre”; „Látszik a fejlődés”; „Kezd a honvédség elmozdulni pozitív irányba”. E megfogalmazások mögött megjelenik a bizalom és a hit, amelyet erősít az „Előadó őszintesége és hiteles kommunikációja”, így ezek együtt hajtóerőként (*drive-ként*), motivációként hatnak az állományra, erőt adnak a mindennapokhoz. Ebben az attitűdben megmutatkozik a vezető hatékonysága (vezetői képessége) – alázata, tisztelete és emberségessége – állománya felé.²

A negatív megnyilvánulások – „mézesmadzag”, „Nem tudunk meg semmi konkrétumot, csak annyit, hogy »majd«, »egyszer«, »talán«” – mögött meghúzódó emberi motívumok a kapott információk elégtelenségére hívják fel a figyelmet, amely az egyén alapszükséglete,³

² Christopher Peterson – Martin Seligman: Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. APA, Oxford, 2004, 413–428.; Martin Seligman: Flourish – Éljen boldogan! A boldogság és jól-lét radikálisan új értelmezése. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2011, 212–213.

³ Az alapszükségletek katonai aspektusairól lásd bővebben: Pákozdi Márta alezredes – Torba Attila alezredes: A Magyar Honvédség személyi állományának motivációhierarchiája. Honvédségi Szemle, 148. évf. 2020/2., 39–40. DOI: 10.35926/HSz.2020.2.5

így kielégítése mindenképpen fontos. Ellentétes esetben rontja a pozitív megítélést, hatására megjelenik a bizalmatlanság, a pesszimizmus és a fásultság. A katona jövőbe vetett hite, a remény fenntartása fontos, mivel ő is, mint minden ember, a legjobbakat várja a jövőtől, úgy tervez és dolgozik, hogy meg is valósítsa elképzeléseit;⁴ mindezeket a beszámolók is megerősítik.

A reményt, az optimizmust és jövőirányultságot, a jövővel kapcsolatos pozitív hozzáállást is reprezentálják a következő válaszok: „*Ha minden úgy fog történni, akkor jó lesz*”; „*Ha minden terv megvalósul, sikeres jövő elé nézünk*”; „*Amennyiben megvalósulnak a tervek, akkor jól fog járni az állomány*”. Azonban ez csak akkor lehetséges, ha a vezető fenntartja az „itt és most” jóérzést, a hitet abban, hogy a tervek megvalósulnak, amelyek együtt, egy célirányított életet prognosztizálnak a katonák körében. Ellentétes esetben a bizalmatlanság, a fásultság – mint jelenleg érezhető kisebbség – utat tör magának, és egy lefelé húzó spirált indít el, amely kifelé irányulva a katonák külső megítélését is ronthatja.

Eros információhiányként jelennek meg a beszámolókból az egyéni munkakörülményekkel és a megélhetéssel kapcsolatos ismeretek, amelyekről többet szerettek volna hallani az érintettek (egyebekben a 3. és 4. kérdésre is hasonló válaszok érkeztek). A katona élet- és munkakörülményei (tárgyi és személyi) nagyban befolyásolják munkavégzését, amely hangulatára és életszemléletére is kihat. Az „*A béremelésről nem esett szó*”; „*A nyugdíjról nem esett szó*”; „*A bérek további emelése*”; „*Bérfélesztés megtartó erő*”; „*A nyugdíjjal kapcsolatos információk*”; „*A lakásüggyel kapcsolatos információk*”; „*Egyéni harcászati felszerelés*”; „*Szálláskörülmények*”; „*Laktanya-felújítások*”; „*Infrastrukturális fejlesztések*”; „*Személyi állomány életfeltételeit érintő változások*” féle megnyilvánulások a Maslow-piramis⁵ alapszintjén megjelenő igények, amelyek kielégítése az egyén elégedettsége mellett a szervezet pozitív megítélését is biztosítja. Azonban, ha „a katonának nap mint nap azzal kell megbirkóznia, hogy az elégtelen munkakörülmények (személyi, tárgyi feltételek) és élelmezési ellátás mellett alulfizetett bérért dolgozik, az lefelé húzó negatív spirálként hat az önbecsülésére, önértékelésére, amely a családjában és a társadalomban betöltött szerepét is hátrányosan befolyásolja. Ebben a folyamatban elveszti az arra irányuló biztonságérzetét, hogy ő értékes, megbecsült. Egyfajta alkut köt önmagával: mivel a katonai életben nem tud bizonyítani, értékesnek lenni, ezért örül annak, hogy van munkája, megélhetése, így csupán a Maslow-piramis legaljáért küzd, kiteljesedésre nincs sem ideje, sem tere. Úgy érzi, nem tud hasznos, értékes munkát végezni. Így elszaporodnak a keserű életvezetési rutinjai, és különös szokásokat vesz fel annak érdekében, hogy »túlélje a pillanatot«.”⁶

A feltárt eredmények következtetései rávilágítanak arra, hogy „az alapszükségletek kielégítettsége növeli a katona (ön)megbecsülését, önértékelését, ezáltal hatékonyságát, társadalmi presztízsét. A hosszú ideje tartó szervezeti átalakításokból eredő »biztos bizonytalanság« [amely jelen van azokban a válaszokban, amelyek az *alakulatokra, szervezetekre vonatkozó információkat hiányolják*] szintén a katona biztonságérzetét csökkenti, amely a munkavégzés hatékonyságának alábbhagyása mellett egészségi és pszichés problémákat is okoz. Ellenben a megtartást elősegítő tényezők (élet- és munkakörülmények, biztonság) mentén kidolgozott

⁴ Pákozdi Márta: A személyiség érényei, erősségei, a boldogságorientációk és az étellel való elégedettség a Magyar Honvédség személyi állománya körében. Doktori kutatás, 2019.

⁵ Maslow-féle szükségletpiramis. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdant_scorm/4_2_1_abraham_maslow_szukseglethierarchia_elmelete_XVlXsJTG3FzXfuFY.html (Letöltés időpontja: 2019. 07. 26.)

⁶ Pákozdi–Torba: i. m. 46.

elképzelés fokozza a munkával való elégedettséget, s a munkájával elégedett katona jól érzi magát a munkahelyén, amely növeli munkateljesítményét, megbecsülését.”⁷

A válaszok között markánsan megjelenik a megbecsülést erősítő *személyi állomány szabad áramlása* mint a választás joga, amelynek alapfeltétele a tiszteleten és egyenlő bánásmódon alapuló igény. A jó vezető ugyanolyan komolyan veszi a beosztottja jóllétét, mint a sajátját, mindenkinek ad esélyt a boldogulásra, fejlődésre, nem hagyja, hogy személyes érzései befolyásolják.⁸

A legénységi állománnyal kapcsolatos állítások – „*A legénységi állomány »kiemelése«, valamint jövőjük fejlődése, lehetősége*”; „*Legénységi lakhatási támogatás kritériumai*” – csakugyan az alapszükségletek kielégítését sürgetik.

A *katonák jövőképének* alapja a már fent ismertetett szükségletek és további igények kielégítése, amelynek megvalósulását az *állománykategóriánkénti pályamodell* képében látják a megkérdezettek. A „*Milyen pályamodellt, milyen időre dolgoznak ki?*” – kérdésben jelen van a jövőirányultság, a remény egy jobb élet felé, valamint az optimizmus is. A pályamoddellen keresztül egy kiszámítható jövőkép jelenik meg, célokkal, tervezhetőséggel. A pályakép keretén belül új megvilágításban kezdenek látni dolgokat, új teljesítményekre törekednek, gondolataik, érzéseik rendeződnek, amelyek az életkörülményeik javulásával párhuzamosan a tartalmas élet megélésének alapját eredményezik.⁹

A „*remény*”; „*az új fegyverek érkezése*”; „*pozitív előretételezés*”; „*motiváció*”; „*digitális katona*”; „*hazaszeretet*”; „*hit*”; „*becsület*”; „*a honvédség fejlődése által én is fejlődhetek*” megnyilvánulások mögött meghúzódó attitűdök a megkérdezettek pozitív szemléletére utalnak. Elmélyítésükhöz azonban szükség van az általuk hiányként jelzett igények kielégítésére.

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLAT

Összességében a parancsnoki országjárás pozitívnak, sikeresnek értékelhető az állomány körében. A vezető a jövőbe vetet hitét át tudta adni állományának, aki megbecsülve és értékelve érezte magát az előadások során, s ez – a megnyilvánulások alapján – erős ösztönző tényezőként hat a munkájára.

Az állomány által megfogalmazott hiányok – élet- és munkakörülmények, pályakép – megválaszolása sürgető, amelyeknek egyik lehetséges módja a személyügyi vezetőkön, parancsnokokon és vezénylő zászlósokon keresztüli egységes tájékoztatás.

KUTATÓI ÖNREFLEXIÓ

Korábbi kutatásaink során nem alkalmaztuk azt a felvetésünket, hogy az alapadatok (nem, életkor, rendfokozat, beosztás, alakulat) torzító tényezőként hathatnak a kérdőív elemzése során. A válaszok azonban arra világítottak rá, hogy szinte minden egyes kérdés mentén azonosan vélekednek a megkérdezettek, így az alapadatok szerinti értékelés hiánya nem csorbítja a kutatás eredményét. Ennek megfelelően a kutatás reprezentativitása csupán a régiókból visszaérkezett adatok alapján jelenthető ki.

⁷ Pákozdi Márta: A katona-egészségügyi pályaelhagyás motívumainak feltárása. MH EK VEI VESTSZO, Budapest, 2015. <https://slideplayer.hu/slide/11167567/> (Letöltés időpontja: 2019. 07. 26.)

⁸ Peterson–Seligman: i. m. 251–272.

⁹ Sonja Lyubomirsky: Hogyan legyünk boldogok? Életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben. Ursus Libris, Budapest, 2008, 54–55., 62., 64–94., 201–204.

Azzal, hogy a kutatás feldolgozója katonák, szakértőként tudtak jelen lenni a vizsgálat során, hiszen ismerik a katonai pályát, az igényeket, az elvárásokat, a vezetőket, a katonai szakkifejezéseket.

Az alapadatok nélküli „papír-ceruza” kérdőív – amelyet a tanulmány elején kutatásunk korlátjaként említettünk – talán a siker kulcsa is egyben, így ezt a fajta adatgyűjtést mindenképpen megfontolásra javasoljuk a jövőben e témakörben kutatók számára.

Összességében bátran kijelenthetjük, hogy a narratív elemzéssel bővültek ismereteink az alkalmazott módszertan és a katonai pálya területén is, amelyet pozitívumként tudunk elkönyvelni.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Lyubomirsky, Sonja: *Hogyan legyünk boldogok? Életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben*. Ursus Libris, Budapest, 2008.
- Maslow-féle szükségletpiramis. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdtan_scorm/4_2_1_abraham_maslow_szukseglethierarchia_elmelete_XVlxSjTG3FzXfuFY.html
- Pákozdi Márta: *A katonaegészségügyi pályaelhagyás motívumainak feltárása*. MHEK VEI VESTSZO, Budapest, 2015. <https://slideplayer.hu/slide/11167567/>
- Pákozdi Márta: *A személyiség erényei, erősségei, a boldogságorientációk és az étellel való elégedettség a Magyar Honvédség személyi állománya körében*. Doktori kutatás, 2019.
- Pákozdi Márta – Torba Attila: *A Magyar Honvédség személyi állományának motivációhierarchiája*. Honvédségi Szemle, 148. évf. 2020/2., 38–47. DOI: 10.35926/HSZ.2020.2.5
- Peterson, Christopher – Seligman, Martin: *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. APA, Oxford, 2004.
- Seligman, Martin: *Flourish – Éljen boldogan! A boldogság és jól-lét radikálisan új értelmezése*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2011.
- Somogyi Krisztina – Birtalan Ilona Liliána – Einspach-Tisza Kata – Jantek Gyöngyvér – Kassai Szilvia – Karsai Szilvia – Sebestyén Edit – Dúll Andrea – Rácz József: *Mi történik egy kvalitatív módszertan doktori szemináriumon? A GT- és az IPA-elemzés menete*. Alkalmazott Pszichológia, 2018, 18(2): 105–127. http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2018/10/APA_2018_2_Somogyi_etal.pdf