

Paulovkin András:

INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA A KÜLFÖLDI MISSZIÓK CIVIL-KATONAI EGYÜTTMŰKÖDÉSEIBEN

DOI: 10.35926/HSZ.2026.1.4

ÖSSZEFOGLALÓ: Az interkulturális kompetencia kiemelt szerepet játszik a modern katonai vezetésben, mivel hozzájárul a missziók sikeréhez és a személyi állomány biztonságához. A szerző kutatásában azt vizsgálja, hogyan jelennek meg a kulturális különbségek a civil-katonai együttműködés (Civil-Military Cooperation, CIMIC) során, és milyen stratégiák segítenek ezek kezelésében. A külföldi missziókban különösen fontos a résztvevők szándékainak megértése, mivel a kulturális félreértések súlyos következményekkel járhatnak. Az elemzés arra fókuszál, hogy az interkulturális kompetencia miként befolyásolja a katonák kapcsolatát más nemzetek alakulatainak tagjaival és a helyi civilekkel. A jellemző kulturális különbségek feltárása hozzájárulhat a nyitottság növeléséhez és a csoportközpontú elfogultság csökkentéséhez. Ugyanakkor az interjúk rávilágítanak arra, hogy a felkészítések egyes esetekben megerősíthetik a meglévő sztereotípiákat, ami ellentétes hatást válthat ki.

KULCSSZAVAK: civil-katonai együttműködés, missziós felkészítés, interkulturális kompetencia, kulturális incidens, sztereotípia

A SZERZŐRŐL:

Paulovkin András viselkedéselemző, kulturális antropológia MA-hallgató (Miskolci Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Antropológiai és Filozófiai Tudományok Intézete) (ORCID: 0009-0001-9963-5131)

BEVEZETÉS

Globalizálódó világunk számos olyan konfliktust hordoz, melynek alapját a kulturális különbségek és az ezekből fakadó feszültségek adják. Az ilyen jellegű konfliktusok hatékony kezeléséhez az érintett csoportok és kultúrák minél alaposabb ismerete, megértése szükséges. A feszültségek csökkentésében ugyanakkor a résztvevők interkulturális érzékenysége és tudatossága, összességében interkulturális kompetenciái szintén jelentős hatótényezőnek mutatkoznak. Mindezek lényegében annak megértéséből és elfogadásából fakadnak, hogy a kultúra valamennyi emberre hatással van a világról alkotott elképzelései, alapvető értékei, hétköznapi szokásai és viszonyulásai alakításán, befolyásolásán keresztül. A hasonlóságok és különbségek tudatosabb megfigyelésével képessé válhatunk egy másik személy vagy csoport viselkedését a mögöttes motívumok megértésén keresztül elemezni, ami jelentős segítséget jelenthet a konfliktusok kezelésében. A külföldi missziók civil-katonai együttműködései során a résztvevők szándékainak megértése kiemelt jelentőségű, hiszen a kulturális különbségekből fakadó félreértések akár emberéleteket is követelhetnek. Különösen igaz ez a stabilitást célzó katonai műveletek és békefenntartó folyamatok esetében, ahol egy-egy incidens jelentősen alááshatja ezek céljait.¹

¹ Paulovkin 2024.

Megközelítesemben abból az alapvetésből indulok ki, hogy nemcsak az egy nyelvet beszélő, egy nemzethez tartozó embereknek, hanem lényegében minden egyes csoportnak megvan a maga sajátos kultúrája, ami a katonai alakulatokra éppúgy igaz, mint a különféle civil csoportokra. Márpedig a külföldi missziók civil-katonai együttműködési során a helyi lakosság és a haderő között meglévő kulturális különbségek számos feszültségnek és konfliktusnak képezik az alapját. Kutatásomban ennek mentén arra vagyok kíváncsi, hogy ezek a kulturális különbségek milyen módon befolyásolják az eltérő kultúrájú csoportok, azaz a különböző katonai alakulatok, valamint a katona és a civil személyek közötti kapcsolatok alakulását. Kutatásom fókuszát a civil-katonai együttműködésben részt vevő, külföldön szolgálatot teljesítő magyar katonák interkulturális kompetenciája adja, és azt vizsgálom, hogy az milyen módon befolyásolja más katonai alakulatok tagjaival és a helyi civilekkel kialakuló kapcsolataikat. Érdeklődésem fontos irányát a honvédségi állomány külföldi misszióra történő felkészítésének támogatási lehetőségei adják, és arra vagyok kíváncsi, hogy a feltárt nehézségek milyen módon csökkenthetők hatékonyan.

A KUTATÁS BEMUTATÁSA

A tanulmány egy folyamatban lévő kvalitatív kutatás elméleti-empirikus összegzésére épül. A kutatás 2024-ben indult, a mostani tanulmány a jelenleg rendelkezésre álló interjúanyag tematikus és narratív elemzésére támaszkodik. Az adatgyűjtés lezárása a tanulmány elkészítésének időpontjában még folyamatban van, ugyanakkor az eddig feldolgozott interjúk már lehetővé teszik a főbb mintázatok és problématerületek azonosítását.

Kutatásom helyszínének a Magyar Honvédség Kiber- és Információs Művelési Központját (korábbi nevén: Civil-katonai Együttműködési és Lélektani Művelési Központ) választottam. A központ 2003. július 1-jén jött létre a magyar haderő egyik legfiatalabb alakulataként, melynek szakállománya döntő részben missziós feladatokat (pl. elemzés-értékelés, felkészítés, missziós kézikönyvek készítése) lát el. A központ állományában antropológus, szociológus, biztonságpolitikai szakértő és politológus végzettségű katonák is dolgoznak, akiknek jelentős szerepük van olyan képzési formák, módszerek és segédanyagok kidolgozásában, melyek célja az interkulturális kompetencia fejlesztése.

Kutatásom keretét társadalomtudományi megközelítések, elsősorban az antropológia és a pszichológia szemléletmódja és elméletei határozzák meg. Ehhez igazodva elsősorban kvalitatív (tematikus és narratív) interjúkat alkalmazok. Első interjúalanyaimat szakértői mintavétel alapján választottam ki: a kutatás helyszínén dolgozó hivatásos állomány tagjai voltak, akik részt vesznek civil-katonai együttműködésben, és korábban vettek már részt békefenntartó missziókban. Az első interjúalanyaimmal egy, a kutatási területen megvalósuló orientációs jellegű képzés alkalmával ismerkedtem össze, melyen magam is részt vettem megfigyelőként. A képzésre egy hivatásos katonaaantropológus hívott meg, akit egy korábban megrendezett katonaaantropológia-konferencián ismertem meg előadóként. A vizsgálat többi résztvevőjét hólabda módszerrel választottam ki: a további interjúalanyokkal az első, majd az azt követő interjúalanyaim ismertettek össze. Az interjúk alanyainak beválasztási kritériumai a következők voltak:

- az interjúalany a Magyar Honvédség szerződéses vagy hivatásos állományának tagja;
- részt vesz vagy részt vett civil-katonai együttműködésben;
- részt vett békefenntartó misszióban vagy ilyen jellegű felkészítésben.

A jelen tanulmány az eddig elkészült interjúk előzetes elemzésére támaszkodik. Az interjúkérdések az interjúalany normáinak, értékeinek, viszonyulásainak, alapvető szokásainak

és hiedelmeinek, valamint a külföldi misszióval és az erre történő felkészítéssel kapcsolatos élményeinek megismerését célozzák. A feldolgozott interjúk alanyai kivétel nélkül férfiak, ami nem tudatos döntés eredménye, hanem az adatközlők önkéntes jelentkezésén alapuló önkényes választásé.

A CIVIL-KATONAI EGYÜTTMŰKÖDÉS FONTOSSÁGA A KATONAI MŰVELETEKBEN

A biztonsági környezet változásai miatt a konfliktusok jellemzői is változnak: egyre összetettebbek lesznek, ami viszont nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a válságkezelő műveletek is egyre összetettebbé váljanak. A műveletek komplexitása ugyanakkor azt is megköveteli, hogy a résztvevők, így a globális és regionális szervezetek, a kormányzati és nem kormányzati szervek, valamint a hadseregek összehangolják az ennek mentén megvalósuló tevékenységeiket. Katonai oldalról ezt a feladatot a civil-katonai együttműködés intézményrendszere látja el, ami lényegében koordinációt és együttműködést jelent a katonai és a civil oldal között.^{2,3}

Az ennek nyomán a katonai szakzsargonban megjelenő CIMIC eredetileg egy angol kifejezés (Civil-Military Cooperation) rövidítéséből ered, de használatára ennél lényegesen összetettebb értelmezés mentén kerül sor, amit tovább bonyolít, hogy minden tagállamnak saját CIMIC-konceptiója lehet. Első alkalommal a NATO Katonai Bizottság dokumentuma határozta meg a CIMIC fogalmát: „a misszió érdekében történő koordináció a NATO-parancsnok és a civil szereplők között, beleértve a terület lakosságát és a helyi hatóságokat, továbbá a nemzetközi, nemzeti és nem kormányzati szervezeteket és ügynökségeket.”⁴ Kutatásomban a Magyar Honvédség összhaderőnemi doktrínájának meghatározását vettem alapul, amely szerint a CIMIC „a katonai és a civil oldal, kormányzati és nem kormányzati szervezetek, a nemzeti hatóságok, a nemzetközi szervezetek, valamint a helyi lakosság között kiépített és fenntartott koordináció és együttműködés a katonai feladat eredményes végrehajtása érdekében”.⁵ A koordináció és az együttműködés azonban nem öncélú feladat, hanem a katonai műveletek parancsnokainak támogatását szolgálja a teendők eredményes végrehajtása érdekében. A kutatás egyik interjúalánya így fogalmazza meg a CIMIC legfontosabb célját: „[...] emberi kapcsolatokban kiépíteni egy hidat a parancsnok és az adott célcsoport között. Ne adj isten információt megosztani valami közös érdekből, információt begyűjteni valami közös cél miatt, vagy épp a parancsnok célja miatt.”

Mindezek mentén a CIMIC-feladatok központi tevékenységeit a katonák szakmai felkészítése, képzése és kiképzése adja; a kapcsolattartás a kormányzati és a nem kormányzati szervezetekkel és hatóságokkal; a műveleti területek vagy válságkörzetek elemzése, értékelése, az innen származó adatok gyűjtése, rendszerezése és feldolgozása; valamint különféle szakfeladatok, szakértői munkák ellátása hazai és külföldi terepen.^{6,7}

² Varga 2011.

³ Varga 2022.

⁴ Uo. 67.

⁵ Gáspár 2012, 10.

⁶ Varga 2022: i. m. 65.

⁷ Gáspár 2012: i. m. 47.

A KÜLFÖLDI MISSZIÓK SZEREPE ÉS JELENTŐSÉGE

A kutatásom témája szempontjából a magyar haderő nemzetközi békétámogató és békefenntartó tevékenységekben való részvétele emelendő ki, mivel éppen a megnövekedett számú külföldi missziók és a várható feladatokra való felkészülés alapozta meg a vizsgált alakulat létrejöttét is. Ez a folyamat azonban nem volt előzmények nélküli.

Béketeremtő műveletekben ugyanis jóval korábban, az Osztrák–Magyar Monarchia idejében is vettek már részt magyar katonák. Ezek közül példaként említhető a görög–török fegyverszüneti egyezmény betartására 1897-ben létrehozott hathatalmi kontingensben való szerepvállalásuk Krétán, valamint 1900-ban a pekingi bokszerfelkelés leverésére létrehozott többnemzeti haderőben való részvételük, aminek folytatásaképpen a felkelés felszámolását követően a mai értelemben vett békefenntartást hajtottak végre.⁸

Az első világháborút követően békefenntartásban azonban nem vettek részt magyar katonák egészen 1973-ig, amikor is Magyarország a Dél-Vietnámban felállított Nemzetközi Ellenőrző és Felügyelő Bizottságban (International Commission of Control and Supervision, ICCS-Vietnam) vállalt újra aktív szerepet. A magyar katonák legfontosabb feladata ebben a folyamatban a szemben álló felek (az Amerikai Egyesült Államok és Vietnám) közötti tűzszünet ellenőrzése volt.⁹

A délszláv válság lezárását követően a NATO békekikényszerítő, békétámogató és béke-teremtő (IFOR / SFOR / KFOR, azaz Implementation Force, Stabilization Force, Kosovo Force) műveleteiben a magyar haderő is jelentős szerepet vállalt. A NATO által vezetett AFOR (Albanian Force) műveletben ugyancsak részt vett Magyarország: a Magyar Honvédség az Országgyűlés 29/1999. (IV. 14.) számú határozata alapján küldött Albániába egészségügyi-járványügyi feladatokat ellátó csoportot. Ugyancsak jelentékeny a magyar katonák részvétele az ENSZ-vezetésű békeműveletekben, így többek között a Ciprusi Békefenntartó Erők (UNFICYP), az Irak–Kuvait Megfigyelő Misszió (UNIKOM), a Grúziai Katonai Megfigyelő Misszió (UNOMIG), az Ideiglenes Koszovói Közigazgatási Misszió (UNMIK) és a Nyugat-szaharai Misszió (MINURSO) alakulataiban.¹⁰

A NATO afganisztáni és iraki szerepvállalásának keretében megszervezett tartományi újjáépítő csoportokban (Provincial Reconstruction Team, PRT) szintén nagyszámú magyar katoná vett részt. Az Afganisztán tartományaiban működő PRT-k legfontosabb feladatait a háború utáni újjáépítés és egy önálló, működőképes állam kialakításának támogatása adta. Kiemelendő, hogy 2006. október 1-jével Magyarország vette át a Baglán tartománybeli újjáépítési csoport vezetését, aminek lényege a civil-katonai együttműködési projektek kialakítása során meghatározott fejlesztések végrehajtása volt.¹¹

Mindezek a körülmények megkövetelték a hazai állomány megfelelő felkészítését, ami addig nem ismert multinacionális és komplex kihívások elé állította a katonai vezetést és a kiképzésekben részt vevő katonákat. Ráadásul mivel Magyarország nem tudott önálló nemzeti erőt felajánlani, az úgynevezett többnemzeti harccsoportokhoz történő csatlakozást választotta, ami további kulturális kihívások elé állította a magyar haderő katonáit.¹²

⁸ Földesi et al. 2016, 176.

⁹ Uo. 177.

¹⁰ Uo. 189–193.

¹¹ Uo. 194–196.

¹² Uo.

A KULTURÁLIS SÉMÁK ÉS FORGATÓKÖNYVEK HATÁSA A KATONAI MŰVELETEKRE

Mivel a haderő szervezeti kultúrája erőteljes hatást gyakorol valamennyi alegységre és az itt szolgáló katonák életére, kutatásomban a vizsgált alakulat szervezeti kultúrája is kiemelt figyelmet kapott. Ugyanakkor a haderő szervezeti kultúráját nagymértékben befolyásolja annak a társadalomnak a jellemző nemzeti-etnikai kultúrája, amelyben az adott haderő működik, és amellyel szoros kapcsolatot tart fenn. Ebben a kapcsolatban jelentős tényezőnek számít a haderőben szolgáló katona, akinek ugyancsak megvan a maga sajátos szakmai kultúrája, ideértve jellemző értékrendjét és gondolkodásmódját.¹³ A mindezek mentén körvonalazódó katonai kultúrát tekintem annak a referenciakeretnek, amelynek segítségével a katonák és a katonai alakulatok értelmet tulajdonítanak a haderőn belüli és kívüli folyamatoknak. Az értelemtulajdonítást a katonai tudás körforgásának egyik alapjaként kezeltem, hiszen általa jön létre az az összefüggésrendszer, amely a tudásteremtés és a katonai döntéshozatal kereteként szolgál.

Kutatásomban nagy hangsúlyt fordítok a kultúra generációról generációra történő áthagyományozódására is, azaz az általam vizsgált katonai kultúra elsajátítására, amit az enkulturáció és a szocializáció fogalmait alkalmazva igyekszem megragadni. A szocializációt olyan folyamatként tekintem, melynek során az egyén egy csoport teljes értékű tagjává válik, az enkulturáció alatt pedig a kultúrába való belenevelődés folyamatát értem, vagyis a kulturális tudásátadást. A két folyamat kéz a kézben jár, hiszen az ember a szocializációs folyamatok során teszi belső értékévé a kultúrát, azaz internalizálja például a csoportja szokásait, viselkedési mintáit, kommunikációs stílusát. Ennélfogva a szocializáció és az enkulturáció tulajdonképpen ugyanannak a folyamatnak a két aspektusára vonatkozik, melynek lényege egyrészt a társas normák elsajátítása, másrészt az adott kultúra karakterjegyeinek megtanulása.^{14, 15}

Ebben a megközelítésben egy missziós katona a szocializáció folyamán válik saját társadalma, továbbá csoporttagságai mentén különböző közösségek tagjává, míg az enkulturáció folyamán sajátítja el és teszi belső értékévé mindazt a tudást, hiedelmet, szokást és készséget, ami ehhez szükséges.¹⁶ A kulturális antropológiában ugyanakkor az enkulturáció folyamatával kapcsolatban gyakran hangsúlyozzák a kulturális sémák, a kulturális modellek, illetve a kulturális forgatókönyvek jelentőségét is. A kulturális sémák lényegében egy adott kulturális csoport jelentésszisztemének építőkövei, melyek lehetnek különféle tárgyak, vagy akár különféle társas interakciók elvont mentális reprezentációi. A lényeg, hogy ezeket a csoport tagjai azonos módon dekódolják. A kulturális modellek és forgatókönyvek pedig biztosítják az alapot a különböző cselekvések értelmezéséhez és irányításához.^{17, 18, 19} Ennélfogva a kulturális sémák és a kulturális forgatókönyvek nemcsak a missziós katonák helyi civilekkel, illetve az eltérő nemzetiségű katonákkal történő kapcsolattartásában jelennek meg, hanem a CIMIC-tisztek, illetve a missziós katonák felkészítésében is.

¹³ Ben-Ari – Elron 2001.

¹⁴ Kim–Alamilla 2007.

¹⁵ Shimahara 1970.

¹⁶ Hunyady et al. 1999.

¹⁷ Kim–Alamilla 2007: i. m. 15.

¹⁸ Fülöp – Nguyen Luu, 2003.

¹⁹ Borgulya 2014.

AZ INTERKULTURÁLIS EGYÜTTMŰKÖDÉS MEGJELENÉSE A KATONAI MŰVELETEKBEN

Az interkulturális együttműködés megjelenése a katonai műveletekben merőben új távlatokat nyit nemcsak a hadviselésben, hanem a konfliktusok lezárásában és az azt követő békefenntartó folyamatokban egyaránt. Ugyanakkor az ehhez kapcsolódó képességeknek, látásmódnak a fejleszthetőségét számos korlátozó tényező akadályozhatja, és mivel ezek a katonák, illetve a civil lakosság esetében a gyakorlatban megmutatkozó eltéréseket eredményezhetnek, érdemes a téma szempontjából érintőlegesen foglalkozni ezzel a területtel is. Előfordulhat ugyanis, hogy a helyi lakosság az ott szolgálatot teljesítő külföldi haderőt megszállónak tekinti, és az iránta érzett negatív érzelmeik komoly akadályát képezhetik a kulturális különbségek megfelelő mértékű kezelésének. A külföldön szolgálatot teljesítő katonáknak viszont olyan érzelmekkel telített szituációkban is helyt kell állniuk, vagy olyan rövid idő alatt kell döntést hozniuk, ami jelentősen csökkentheti a kulturális érzékenységüket és tudatosságukat az ezzel gyakran együtt járó magas belső feszültség miatt.²⁰ Márpedig missziós területeken sem számít ritkaságnak az ellenséges környezet, amit a kutatás egyik interjúalánya is kiemelt: *„Az itthoni környezet általában elfogadó, nem feltétlenül akarnak fölrobbantani, megölni és hasonló dolgokat. Na most mindezt képzelj el úgy, hogy van tizenkét embered, vagy huszonnégy, vagy harminc, vagy százötven, és olyan feladatot kapsz, ami veszélyes, és abban kell vezetned ezeket az embereket, nem veszélytelen módon.”*

Egy másik interjúalánya a gyakori támadások okozta terheltségre hívta fel a figyelmemet: *„Volt olyan napunk, hogy nyolc támadás jött: aknavető, rakéta, minden, szóval belőttek mindenfélét [...] Napi egy-kettő támadás volt az átlag. Volt olyan iraki, aki a lépcsőn jött fölfelé, amikor mellé lőttek egy aknavetővel, és ott halt meg. Volt olyan ór a toronyban, akit kilőttek, és ott halt meg.”*

Mivel a békefenntartó folyamatok civil-katonai együttműködéseiben a katonai tevékenységek jelentős részét a szemtől szembeni érintkezés és az ezekhez kapcsolódó kommunikációs folyamatok jelentik, a fő kérdés ebből a megközelítésből, hogy adott szituációkban sikeres volt-e a környezeti hatásoknak és a résztvevők szándékainak megértése. Márpedig az igénybevétellel párhuzamosan fokozatosan romlik a katonák környezet- és személyesz-lelése, ami ezáltal a sikeresség fontos korlátját fogja képezni.²¹

AZ INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA JELENTŐSÉGE ÉS FEJLESZTHETŐSÉGE A MISSZIÓS FELKÉSZÍTÉSEK SORÁN

Spitzberg és Chagnon meghatározása alapján az interkulturális kompetencia alatt az eltérő kulturális gyökerekkel rendelkező személyekkel kialakított interakciók megfelelő és hatékony menedzselését értem.²² Mivel az interakcióban részt vevő személyek a világgal szemben bizonyos mértékig eltérő kognitív, affektív és viselkedési viszonyulásokat képviselnek, a civil-katonai együttműködések egyik fő feladatuként ezeknek az eltéréseknek a kezelését tekintem. Különösen fontosnak tartom ezt távoli területek békefenntartó missziói esetében, ahol a katonák és a helyi civilek kulturális eltérései számos konfliktus, kulturális incidens melegágyát képezhetik.

²⁰ Paulovkin 2024: i. m. 105.

²¹ Uo.

²² Spitzberg–Chagnon 2009.

A missziós környezet eltérő kultúrájú tagjai között megvalósuló civil-katonai együttműködések hatékonyságát ugyanakkor számos tényező befolyásolja. Jelen kutatásban ezek közül a katonai oldalt vizsgálom kiemelt fókusszal a katonai alakulatok személyen belüli (intrapersonális), személyek közötti (interperszonális) és szervezeti változóira. A személyen belüli tényezők lényegében a missziós katonák pszichológiai és fizikai alkalmazkodásával vannak szoros kapcsolatban, míg az interperszonális tényezők olyan katonai képességekhez kapcsolódnak, melyek közvetlenül a más kultúrából származó egyénnel való hatékony kommunikációt és együttműködést támogatják. Kutatásom egyik irányát ennek megfelelően a missziós katonák felkészítésének intrapersonális és interperszonális tényezői adják.

A katonai alakulatok szervezeti változói

A katonai alakulatok szervezeti szintű sajátosságai jelentős mértékben befolyásolják az interkulturális kompetencia jelentőségét és fejleszthetőségét. Például a missziós katonák jellemzően kulturálisan sokszínű alakulatokban teljesítenek szolgálatot. A katonai és a civil csoportok közötti szervezeti szintű eltérések viszont erőteljesebb hatást gyakorolhatnak missziós környezetben, mint például a többnemzeti alakulatokon belül megjelenő nemzeti különbségek.

A katonai alakulatok egyik meghatározó szervezeti sajátosságaként említhető, hogy a missziós katonáknak nincs közvetlen befolyásuk a külföldi szolgálatuk időtartamára, így arra sincs módjuk, hogy *ad hoc* jelleggel idő előtt hazatérjenek. Erre csak rendkívül indokolt esetben (pl. súlyos egészségromlás miatt) kerülhet sor. Ezzel szemben a civil szervezetek munkavállalói esetében a hazatérés korlátozásának számos jogi akadályja lehet. Ennek a szervezeti szintű jellemzőnek viszont a missziós katonák személyes vonatkozásain túlmutató messzemenő következményei is lehetnek. Márpedig ilyen körülmények között a katonai alakulatok hatékonyságát nem kizárólag a részt vevő katonák szakértelme és teljesítménye fogja meghatározni, hanem ezek mellett a kulturális különbségekkel szemben kialakuló megfelelő és hatékony képességei és viszonyulásai.^{23, 24}

A katonai alakulatok intrapersonális és interperszonális változói

A missziós katonák interkulturális felkészítéséhez részben a katonák személyes képességeinek (pl. rugalmasság, empátia, nyitottság, alkalmazkodóképesség), részben interperszonális képességeinek (kommunikációs képesség, tárgyalástechnika) a fejlesztésére van szükség a releváns kontextuális változók (pl. közös célok, ösztönzők, szervezeti normák) figyelembevételével.

Az intrapersonális vonatkozások tekintetében a személyiség hatását több kutatás is vizsgálta már.^{25, 26, 27, 28} Például amikor valaki megérkezik egy távoli országba, és szembesül az ott élők idegen szokásaival, akkor a bizonytalansággal járó helyzetekben megmutatkozó viselkedésére viszonylag gyakran jellemzőbb személyiségvonásai lesznek hatással. Ez a megközelítés katonai kontextusban is különösen releváns, mivel a missziós környezet ki-

²³ Ben-Ari – Elron 2001: i. m. 280.

²⁴ Abbe et al. 2007, 35.

²⁵ Ben-Ari – Elron 2001: i. m. 280.

²⁶ Abbe et al. 2007: i. m. 35.

²⁷ Arasaratnam 2016.

²⁸ Buchtel 2014.

számíthatatlansága és magas stressz-szintje felerősítheti az egyéni személyiségvonások viselkedésben megjelenő hatását. Ennek mentén felmerülhet az interkulturális kompetenciát befolyásoló személyiségvonások azonosításának igénye, amihez többen a ma népszerűnek számító személyiségmodellt (*Big Five*) veszik alapul. Az ilyen kutatásokban azt vizsgálják, hogy a nyitottság vagy intellektus, a lelkiismeretesség, az extraverzió, a kedvesség, valamint az érzelmi stabilitás milyen módon befolyásolják az interkulturális kapcsolatok alakulását. Ezeknek a kutatásoknak az eredményei hasznos segítséget nyújthatnak például a missziós katonák teljesítményének előrejelzéséhez és ezáltal a megfelelő személyek kiválasztásához. Ugyanakkor a haderő ritkán rendelkezik olyan létszámú mozgósítható állománnyal, hogy csak előnyben részesített személyiségprofilal rendelkező katonákat alkalmazzon. Emiatt bár a különféle személyiségtesztek akár alkalmas szűrőeszközök is lehetnének például a missziós feladatok esetén, a katonai vezetés a katonák ilyen irányú előválogatása helyett a missziós katonák szakmai felkészítésére és az interkulturális kompetencia fejleszthetőségében szerepet játszó hatótényezőkre helyez nagyobb hangsúlyt.

Az interkulturális kompetencia fejleszthetőségének változói

Az interkulturális kompetencia kapcsán számos változót azonosítottak már, melyek hozzájárulnak annak fejleszthetőségéhez. Idesorolják például a jelenlét képességét, a tudatosság mértékét, a más kultúrák iránti pozitív viszonyulást, az empátiát, a rugalmasságot, a kétértelműségekkel szembeni toleranciát, a komplexitásra való képességet és a nyelvtudást.

Bizonyítékok vannak arra, hogy a személyes pszichés jóllét is pozitív hatótényezőként jelentkezik, de találtak néhány biológiai megalapozottságú változót is (pl. a szenzoros élménykeresést), melyek ugyancsak kapcsolatba hozhatók az interkulturális kompetencia fejleszthetőségével. Vannak tanulmányok, melyek szoros kapcsolatot találtak az interkulturális kompetencia és a kognitív komplexitás között, mely utóbbi az egyén olyan tulajdonságára utal, hogy több árnyalt észlelési kategóriát képes alkotni. Az eredmények alapján egy kognitívan komplex személy kevésbé támaszkodik sztereotip általánosításokra, és jobban érzékeli a finom különbségeket. A kognitív komplexitás viszont közvetlen összefüggést mutat a bizonytalanság és a szorongás hatékony kezelésének képességével.

Találtak olyan változókat is, amelyek negatív irányba befolyásolják az interkulturális kompetenciát, emiatt akadályozó tényezőkként említhetők. Közülük az egyik leghangsúlyosabb az etnocentrizmus, ami az egyén olyan pszichológiai beállítottságaként jellemezhető, hogy egy csoport értékeinek, viszonyulásainak és viselkedésének megítélésében és értékelésében egy másik csoport értékeit, viszonyulásait és viselkedését használja mérceként.^{29,30}

Mindezek mentén – ha nagy vonalakban kívánjuk összefoglalni egy interkulturálisan kompetens katona jellemzőit –, leginkább a következő tulajdonságokat emelhetjük ki: figyelmesség, empátia, motiváció a más kultúrájú emberekkel való érintkezésre, nyitottság az újdonságokra, alkalmazkodóképesség, rugalmasság, a bonyolult és kétértelmű helyzetek nagy fokú toleranciája, nyelvtudás, kultúraspecifikus ismeretek, valamint az etnocentrizmus és a kulturális előítéletek hiánya vagy alacsony mértékű megnyilvánulása. Fontos azonban kiemelni, hogy egy ilyen felsorolás nem veszi figyelembe azokat a kontextuális változókat

²⁹ Abbe et al. 2007: i. m. 35.

³⁰ Arasaratnam 2016: i. m.

(pl. missziós környezet, katonai kultúra), amelyek befolyásolják az interkulturális kompetenciát, és amelyek azonosítása nélkül a felkészítés eredményessége jelentősen csökkenhet.

NEMZETI-ETNIKAI SAJÁTOSSÁGOK ÉS SZTEREOTÍPIÁK

A kutatás folyamán interjúalanyaim arra is felhívták a figyelmemet, hogy az interkulturális érzékenységben és az interkulturális tudatosságban nemcsak adott alakulaton belül, illetve az egyes beosztások között lehetnek jelentős különbségek, hanem a haderőt alkotó nemzetek között is, amit az alábbi idézetek érzékletesen mutatnak:

„Ha megnézed a nemzetközi példákat, nem feltétlenül a magyarokról szólnak, hogy a bumfordi viselkedésükkel milyen károkat okoznak. És akkor nem mondok nemzeteket, akiket hiába készítenek fel, egyszerűen pusztán a kivagyisággal vagy a viselkedésükkel olyan károkat okoznak, ami tisztán látszik.”

„Alázat a kulcsszó egyébként, ami benne van nemcsak a magyarokban, hanem itt a közép-európai térségben [...] teljesen más alázattal állunk hozzá egy más kultúrájú emberhez, pláne, ha az ő saját közegében vagyunk, mint mondjuk a nyugat-európaiak vagy az amerikaiak. És most nem őket minősítem negatívan, hanem tényleg, itt van egy általános megértés a környező országokban a más népek viselkedése iránt.”

„Az alázat szerintem a legnagyobb kulcsa ennek, és ez nagyjából nagyon sok emberben benne van. Érdekes, hogy például a németeknél kijön az, meg lehet mondani, ki a kelet-európai, a volt keletnémet, és ki a volt nyugatnémet az előző generációnál. Pillanatok alatt lejön, hogy az egyik az úgy tiszteletben tart egy kicsit, meg úgy érzékeli a határokat, míg a másik meg mindenáron meg akarja mondani, mert majd ő tudja, hogy hogyan kell. Na, az a nyugati. Tehát az összes holland erőteljesen arrogáns, mondjuk így, a britek szintén. Tehát ez a náció, valahogy így kódolva van bennük a felsőbbrendűség.”

Ezek az idézetek ugyanakkor nem feltétlenül a teljes valóságot tükrözik, hiszen a sztereotípiák gyakran torzítják az észleléseinket, és ez alól a nemzeti, etnikai alapú sztereotípiák sem jelentenek kivételt. Ugyanakkor előfordul az is, hogy a nemzetek közötti kulturális eltérésekre a felkészítések során éppen a már korábban kialakult sztereotípiák mentén hívják fel a missziós katonák figyelmét: *„A NATO-n belül nagyon sok közös gyakorlat van. Emlékszem sok olyan poszterre, ahol a jellemzőbb sztereotípiákból összeraktak ilyen kis karikatúrákat, hogy melyik nemzetnek mi a jellegzetessége. Ezáltal ezt nagyjából mindenki tudja, és amikor közös gyakorlatok vannak, akkor mindenki nagyon diplomatikusan, nagyon odafigyelve tudatos arra, hogy ne gázoljon bele a másik hülyeségébe, még akkor se, ha tudjuk, hogy ő azért hülye, mert.”*

Márpedig az ilyen karikatúrajellegű nemzeti sztereotípiák gyakran ráerősítenek a már meglévő előítéletekre, amit az alábbi interjúrészlet is megmutat: *„Én hollanddal, némettel, svédvel, norvéggal, finnel, mindenféle spanyollal, olasszal, némettel, mindenkivel dolgoztam már együtt. Azok a sztereotípiák, amik kialakulnak, nem a véletlen művei.”*

Mindezek figyelembevételével érdemesnek tartom egy későbbi kutatásban megvizsgálni az interkulturális érzékenységben, interkulturális tudatosságban esetlegesen megmutatkozó nemzetek közötti eltéréseket. Fontosnak tartom a többnemzeti alakulatokban szolgáló missziós katonák egymáshoz való viszonyának vizsgálatát is. A missziós alakulatokat ugyanis gyakran több nemzet alkotja, és a köztük megfigyelhető kulturális eltérések ugyancsak követelhetnek kulturális alkalmazkodást, magasabb szintű interkulturális kompetenciát a missziós katonáktól.

Egy másik interjúban ez hangzott el: „Az ember nem is gondolná, hogy a NATO-n belül is az adott nemzetközi szövetségekkel ugyanúgy van ám kulturális különbség, legyen az egy holland vagy egy magyar, vagy egy svéd, vagy egy olasz között. Azt nem kell ugye magyarázni, hogy a keleti blokkból érkezett katona meg a nyugati között mekkora különbségek vannak. Bizony 45 év, a vasfüggöny hatásai máig élnek, ezek bizony léteznek. A munkához való hozzáállás, megnyilvánulás, magabiztosság vagy nagyképűség, hogyan értelmezed az adott művelleti területen élő embereket, valahol ezek mind lecsapódnak. Tehát van egy belső réteg a szövetséges haderőn belül: persze egy NATO-ban vagyunk, ugyanazt a nyelvet beszéljük, de akkor is megvan ez a különbség, de azért mindenki törekszik arra, hogy ezt szintre hozza, hiszen nem egymással kell küzdenünk. És erre jön a külső réteg, az adott művelleti környezet kreálta kulturális kihívások, ami jön a helyi lakosságtól, nemzetközi szervezetektől, kormányzattól, a helyiektől. Szóval én ezt két részre bontanám. Mind a kettőre kell készülni. Mert mind a kettő tud zavart okozni, ha nem vagy rá felkészülve.”

Ahogy arra ez az interjúrészlet is felhívja a figyelmet, a missziós felkészítések a technikai-katonai szempontokon túl nemcsak a helyi lakosság szociokulturális sajátosságaira irányulnak, hanem a szövetséges haderőn belüli kulturális különbségek megismerésére és kezelésére is.

MISSZIÓS FELKÉSZÍTÉSEK ÉS TAPASZTALATOK A MAGYAR HADERŐNÉL

Az interjúalanyokkal folytatott beszélgetések nyomán a békefenntartó missziókkal kapcsolatos első benyomásaim jelentős átalakuláson mentek keresztül az elemzés végéhez közeledve. Kezdetben még úgy véltem, hogy a missziós katonák esetében elengedhetetlen az interkulturális érzékenység és az interkulturális tudatosság, tehát az interkulturális kompetencia fejlesztése, amit a missziós felkészítések kiemelt fontosságú területének tartottam. Az interjúk során azonban egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a missziós katona mozgása és a helyi civilekkel kapcsolatos interakciói egy erőteljesen hierarchizált rendszer részeként nagymértékben korlátozva vannak. Márpedig ez hatással van a katonák interkulturális kompetenciájának jelentőségére is, amit az egyik interjúalany a következőképpen világított meg: „Egy katona mindig korlátozva van. Ez pejoratívan hangozhat, hogy korlátozni kell, de mindig korlátozva van. A katona tudja, hogy mindig korlátozva lesz, és ezt vállalja a szolgálattal. A parancsnok korlátozza a katonáit. Ha a parancsnok kulturálisan érzékeny, akkor figyel az embereire, és akkor nagy baj nem lehet. Ha meg nem figyel, akkor meg igen.”

Ez az interjúrészlet arra is felhívja a figyelmet, hogy ebben a hierarchikus rendszerben a kiképzőtisztek, illetve a parancsnokok normarendszere és viselkedési sajátosságai „lefelé” erőteljesen meghatározzák az egész katonai kultúrát. Ennek megfelelően azokban az alakulatokban, ahol a parancsnokok kulturálisan érzékenyek és tudatosak, ott a beosztott katonák is jellemzően ennek megfelelően működnek, és fordítva: ahol a parancsnok érzéketlen a kulturális különbségekre, ott az alakulatának tagjai is általában érzéketlenül fogják végrehajtani a rájuk bízott feladatokat. A csapatmozgások is ezzel összhangban valósulnak meg: a katona utasításokat kap a parancsnokától, és a végrehajtás alapesetben ezeknek megfelelően történik. Ebből következően a parancsnokok normái, értékei, viszonyulásai döntő jelentőségűek, amit a katonai alakulatok felépítése is erőteljesen támogat.

Ezt egy másik interjúrészlet is igazolja: „Egy katonai alakulat úgy néz ki, hogy van mondjuk egy szakasz és benne a katonák és egy szakaszparancsnok. Egy szakasz 12 és 40 emberből

áll, a szakasziparancsnok pedig ebből a szempontból egy mikromenedzser. Adott esetben azt is megmondja, hogy hogyan álljon a hajad, hogyan álljon a cipőfűződ, meg ilyenek. Három-négy szakasz ad ki egy századot, tehát van négy szakasziparancsnok, és van egy századparancsnok, aki felelős egy századnyi katonáért. És ez így épül fel szépen. Ebben a rendszerben egy szakasz az egy kis burkocska. Egy szakasz egy burok, és ennek az egy buroknak van egy mikromenedzser szakaszvezetője. Kettő és négy szakasz ad egy századot, ami már egy nagyobb burkot alkot.”

Ez a burkos felépítés egyúttal azt is meghatározza, hogy a haderőn belül akár burkonként eltérő katonai kultúrák is működhetnek egymás mellett anélkül, hogy közöttük lenne közvetlen kölcsönhatás. Az általam vizsgált alakulat esetében is felismerhető a szervezeti felépítésnek ez a fajta hatása. Ezzel összefüggésben figyeltem fel arra a sajátosságra is, hogy a missziós katonák egy része a művelleti területen el sem hagyja a katonai tábor, így alapesetben nem kerül kapcsolatba a helyi civilekkel. Ebből kifolyólag kizárólag más katonákkal, esetenként saját honfitársaival tart csak fenn kapcsolatot. Ez egyúttal azt is eredményezheti, hogy a missziós feladataik nem fognak nagyobb mértékű kulturális alkalmazkodást, interkulturális érzékenységet követelni az otthoniaknál.

Ugyancsak meglepett, hogy a missziós katonák egy jelentős része nem beszél idegen nyelven, nem beszéli a NATO-angolt sem (kivéve az angol anyanyelvűek), amire a kutatás egyik interjúalanya a következőkben hívta fel a figyelmemet: *„Előfordul például, hogyha te magyar egészségügyi beosztású lövészkatona vagy, akkor neked nem kell idegen nyelven beszélned, és nem is feltétlenül kell közvetben kommunikálnod senkivel, mert bent vagy a katonai táborban, ahol a parancsnokod megmondja, hogy mit kell tenned.”*

A nyelvtudás hiánya ugyanakkor nem feltétlenül jelent hátrányt még missziós környezetben sem. Az interjúk során olyan vélemény is elhangzott, hogy bizonyos helyzetekben a nyelvtudás hiánya inkább előny, mint hátrány, például olyankor, amikor a nem megfelelő kommunikáció komoly konfliktusforrás lehet. Márpedig ezekben a helyzetekben előnyösebb, ha egy jól képzett, az adott nyelvet jól beszélő szakaszvezető vagy parancsnok, illetve egy erre kiképzett CIMIC-tiszt vesz részt. Ezzel összhangban az is többször elhangzott, hogy missziókban vezető beosztásba, parancsnoki, illetve kifejezetten CIMIC-pozíciókra kizárólag erre felkészített tisztek kerülhetnek.

Gyakran már a missziós felkészítések során kiderül, hogy ki milyen pozícióba, milyen feladatokra lesz alkalmas a művelleti területen, illetve alkalmas-e egyáltalán missziós feladatokra. Például a nyelvtudás hiánya eleve egy erős szűrő bizonyos pozíciók esetében. A missziós katonák felkészítésének jellegét és mélységét elsősorban az a feladat fogja meghatározni, amelyet a művelleti területen az adott katona el fog látni. Mivel lesznek közöttük olyanok, akik el sem hagyják a tábor, és emiatt nem találkoznak helyi civilekkel, csupán alapszintű kulturális felkészítést fognak kapni, kizárólag a legszükségesebb információkra szorítkozva. Azok a missziós katonák, akik a táboron kívül végrehajtott csapatmozgásokban vesznek részt, ennél részletgazdagabb tájékoztatást kapnak a helyi kulturális sajátosságokról, de a katonai tevékenységüket gyakran megtámogatják olyan egyszerűbb felépítésű kézikönyvekkel, amelyek az adott kulturális környezetben leginkább kerüendő viselkedéseket tartalmazzák.

ÖSSZEGZÉS

Az interkulturális kompetencia kulcsszerepet játszik a modern katonai vezetésben, hiszen a kulturális tudatosság és az alkalmazkodóképesség fejlesztése növeli a missziók sikerességét és a katonai személyzet biztonságát. Ennek mentén kutatásomban az interkulturális

kompetencia szerepét vizsgáltam a külföldi missziók civil-katonai együttműködéseire fókuszálva. A korábbi tanulmányok eredményei alapján abból indultam ki, hogy az interkulturális kompetencia egy dinamikus és fejleszthető képesség, amely elengedhetetlen egy multikulturális környezet kihívásainak kezeléséhez. A megfelelő attitűdök, ismeretek és készségek kialakítása támogathatja a katonákat abban, hogy sikeresen kommunikáljanak és együttműködjenek különböző kultúrájú emberekkel. Ezzel összefüggésben arra voltam kíváncsi, hogy a kulturális különbségek milyen formában jelennek meg a katonai missziók során, és ezek milyen hatással vannak a résztvevők közötti kapcsolatokra. A kutatás helyszínének a Magyar Honvédség Kiber- és Információs Művelési Központját választottam, amely a CIMIC egyik fontos szervezeti egysége, és az itt szolgáló katonák ez irányú tapasztalatait elemeztem tematikus és narratív interjúk segítségével.

A kutatás interjúalanyai megerősítették, hogy a civil és a katonai szereplők közötti különbségek gyakran vezetnek félreértésekhez, különösen a válságkezelő műveletek során. Emiatt az azokban részt vevő katonák kulturális felkészítése kulcsfontosságú, aminek a hatékonyságát azonban számos tényező befolyásolja. Elemzésem egyik következtetése, hogy bár az ilyen felkészítések alapvetően a kulturális nyitottság és az elfogadás növelését célozzák, bizonyos esetekben a meglévő sztereotípiák megerősödéséhez vezethetnek. Eredményeimmel tehát arra hívom fel a figyelmet, hogy a kulturális kompetencia fejlesztése tudatos pedagógiai megközelítést igényel, amely nemcsak az információk átadására, hanem azok kritikus értelmezésére is hangsúlyt helyez.

Kutatásomban arra is kitértem, hogy a nemzeti és az etnikai sajátosságok miként befolyásolhatják az interkulturális együttműködést. Az interjúk alapján a magyar katonák kulturálisan érzékenyebbnek mutatkoznak, mint bizonyos nyugati társaik, ami részben a régió történelmi sajátosságaival magyarázható. Az interjúalanyok szerint a közép-európai katonák nagyobb alázattal közelítenek az idegen kultúrákhoz, mint egyes nyugati országok katonái, akikre inkább az önérvényesítés és a domináns viselkedés jellemző. Ugyanakkor azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ezek az általánosítások nem mindig tükrözik a teljes valóságot, hiszen a nemzetközi missziókban szolgáló katonák egyéni hozzáállása is jelentős szerepet játszik. Éppen ezért a katonai kiképzésben és a beosztások kialakításában az egyéni sajátosságokat ugyancsak figyelembe kell venni annak érdekében, hogy a katonai egységek hatékonyabban működhessenek.

Kutatásom során a katonai kultúra és a civil-katonai együttműködés sajátosságait is vizsgálom. Ennek mentén azt találtam, hogy a katonai szervezetek szigorú hierarchikus rendszere meghatározza a missziók során alkalmazott kommunikációs és döntéshozatali mechanizmusokat. A parancsnokok viselkedése döntő jelentőségűvé válhat a katonák kulturális érzékenységének kialakításában, hiszen ha egy parancsnok nyitott és tiszteletteljes a más kultúrájú emberekkel szemben, akkor ez a beosztott katonák viselkedésére is kihat. Ugyanakkor a katonai táborokban szolgáló katonák egy része szinte teljesen izolált marad a helyi lakosságtól, ami csökkenti a kulturális alkalmazkodás szükségességét.

Kutatásom ugyancsak fontos tanulsága, hogy az interkulturális kompetencia nem csupán az egyéni képességeken múlik, hanem szervezeti és környezeti tényezők is befolyásolják azt. Így például korábbi tanulmányok következtetéseinek megfelelően magam is arra jutottam, hogy a békefenntartó erők multinacionális és multikulturális jellege a nyilvánvaló előnyök mellett számos kihívás elé állíthatja a katonai alakulatokat. A közös identitás kialakulása ugyan segítheti a hatékonyabb koordinációt, de a nemzeti sajátosságok, az eltérő katonai hagyományok és a kulturális különbségek az egységes fellépés akadályozó tényezőivé is válhatnak. A békefenntartás sikeressége tehát nemcsak katonai, hanem kulturális és szervezeti tényezőkön is múlik. Ezzel összhangban a missziós katonák felkészítésének hatékonyságát

például a nyelvtudás, a kulturális tudatosság, az empátia és az alkalmazkodóképesség szintje jelentős mértékben befolyásolja. Ugyanakkor az interjúk során az is kiderült, hogy a katonák egy része nem rendelkezik megfelelő nyelvtudással, ami a helyi lakosság és a szövetséges erők tagjai közötti interakciókat jelentős mértékben korlátozhatja. Bizonyos helyzetekben viszont ezek a nyelvi korlátok akár előnyt is jelenthetnek, mivel csökkenthetik a félreértések és a konfliktusok kialakulásának kockázatát azáltal, hogy a kommunikációt minimalizálják és adott funkciókhoz rendelik.

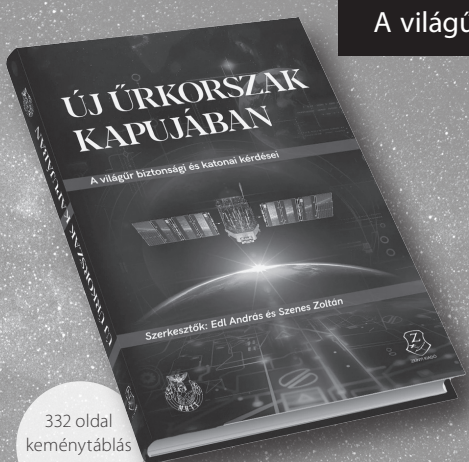
A kutatásom fontos végkövetkeztetése, hogy a katonai vezetés interkulturális kompetenciájának fejlesztése elengedhetetlen a modern katonai műveletek sikerességéhez, hiszen a kulturális érzékenység hiánya akár emberéleteket is követelhet, míg a megfelelő felkészítés elősegítheti a hatékonyabb együttműködést és a konfliktusok békés kezelését.

Összességében megállapítható, hogy a civil-katonai együttműködés sikere nagymértékben múlik a katonák és vezetőik kulturális felkészültségén, amelynek fejlesztése ugyanakkor folyamatos kihívást jelent a hadseregek számára. Az interkulturális kompetencia nem csupán egyéni szinten, hanem szervezeti szinten is meghatározza a katonai missziók eredményességét, ezért ennek tudatos fejlesztése a jövőben is kiemelt fontosságú marad.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Abbe, Allison et al.: *Cross-Cultural Competence in Army Leaders: A Conceptual and Empirical Foundation*. Technical Report 1208. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Arlington, VA, 2007. <https://doi.org/10.21236/ADA476072> (Letöltés időpontja: 2025. 03. 13.)
- Arasaratnam, Lily A.: *Intercultural Competence*. Oxford Research Encyclopedia of Communication, Oxford University Press, 2016. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.68> (Letöltés időpontja: 2025. 03. 13.)
- Ben-Ari, Eyal – Elron, Efrat: *Blue Helmets and White Armor: Multi-nationalism and multi-culturalism among UN peacekeeping forces*. City & Society, 13. évf. 2001/2., 271–302. <https://doi.org/10.1525/city.2001.13.2.271> (Letöltés időpontja: 2025. 03. 20.)
- Borgulya Istvánné Vető Ágnes Ágota: *Kulturális távolságok*. Typotex Kiadó, Budapest, 2014.
- Buchtel, Emma E.: *Cultural sensitivity or cultural stereotyping? Positive and negative effects of a cultural psychology class*. International Journal of Intercultural Relations, 39. évf. 2014, 40–52. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.09.003> (Letöltés időpontja: 2025. 02. 21.)
- Földesi Ferenc et al. (szerk.): *A Magyar Honvédség negyedszázada: a rendszerváltástól napjainkig*. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2016.
- Fülöp Márta – Nguyen Luu, Lan Anh: *Kultúra és pszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest, 2003.
- Gáspár Katalin (szerk.): *A siker kulcsa – az együttműködés: MH Civil-katonai Együttműködési és Lélektani Művelési Központ*. Zrínyi Honvéd Kiadó, Budapest, 2012.
- Hunyady György et al.: *A csoportok percepciója*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1999.
- Kim, Bryan S. K. – Alamilla, Saul G.: *Acculturation and Enculturation: A Review of Theory and Research*. University of Hawaii at Hilo, Hilo, 2007. https://www.researchgate.net/profile/Saul-G-Alamilla/publication/331233432_Acculturation_and_Enculturation_A_Review_of_Theory_and_Research/links/5c6d8a98a6fdcc404ec17b91/Acculturation-and-Enculturation-A-Review-of-Theory-and-Research.pdf (Letöltés időpontja: 2025. 03. 13.)

- Paulovkin András: *A kulturális sokk és az enkulturációs folyamatok hatása a békefenntartó missziókra*. Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Philosophica, 28. évf. 2024/2., 103–110. <https://doi.org/10.32979/PUM.SPH.2024.2.8> (Letöltés időpontja: 2025. 02. 21.)
- Shimahara, Nobuo: *Enculturation – A reconsideration*. Current Anthropology, 11. évf. 1970/2., 143–154. <https://doi.org/10.1086/201115> (Letöltés időpontja: 2025. 03. 20.)
- Spitzberg, Brian H. – Changnon, Gabrielle: *Conceptualizing intercultural competence*. In: Deardorff, Darla K. (szerk.): *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, 2009, 2–52. <https://doi.org/10.4135/9781071872987.n1> (Letöltés időpontja: 2025. 03. 13.)
- Varga Csilla: *Civil-katonai együttműködés és civil-katonai koordináció az Európai Unióban*. Hadtudományi Szemle, 4. évf. 2011/3., 119–125. https://epa.oszk.hu/02400/02463/00010/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2011_3_119-125.pdf (Letöltés időpontja: 2025. 02. 21.)
- Varga Zsófi: *A civil-katonai együttműködés képességének alkalmazása a komplex hadműveleti környezetben*. Biztonságtudományi Szemle, 4. évf. 2022/1., 63–73. <https://biztonsagtudomanyi.szemle.uni-obuda.hu/index.php/home/article/view/207/179> (Letöltés időpontja: 2025. 02. 21.)



ÚJ ŰRKORSZAK KAPUJÁBAN

A világűr biztonsági és katonai kérdései

A könyv kétéves kutatás eredményeit foglalja össze: tárgyalja a világűr általános biztonságpolitikai kérdéseit, országtanulmányokban értékeli a három nagy űrhatalom (Egyesült Államok, Oroszország, Kína) tevékenységét és a különböző térségek országainak űrpolitikáját, továbbá válogat az űrkutatás műszaki-technológiai kérdéseiből.

Szerzők: Várdai Mihail Istvanovics, Horváth Attila, Kövesi Csaba, Edl András, Gazdag Erika, Haiszky Edina Julianna, Szivák Júlia, Molnár Dóra, Rémai Dániel, Kim Mo Rang, Óvári Gyula, Nagy Gábor, Szenes Zoltán

332 oldal
keménytáblás
6500 Ft

A könyv
olvasását
a QR-kóddal
elérhető
zenei melléklet
teszi élvezete-
sebbé.

A könyv a Zrínyi Kiadó webshopjában (shop.hmzrinyi.hu) vagy a kiadó könyv- és térképboltjában (1024 Budapest, Fillér utca 14.) **25% kedvezménnyel** vásárolható meg.