

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
HADTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

Andó Sándor ezredes

**A Magyar Honvédség 1990. utáni katonapszichológiai
szaktevékenységének elemző értékelése**

Doktori (PhD) értekezés



Témavezető:

Prof. em. Dr. Bolgár Judit egyetemi tanár

Budapest, 2024.

Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ	5
BEVEZETÉS	6
A dolgozat felépítése	9
Témaválasztás aktualitása és indoklása	13
Tudományos probléma megfogalmazása	15
Kutatási hipotézisek	16
Kutatási célkitűzések	17
Kutatási módszerek	18
Szakirodalmi áttekintés	20
1. AZ 1990. UTÁNI KATONAPSZICHOLÓGIA TERÜLETEINEK BEMUTATÁSA ÉS ELEMZÉSE	27
1.1. Katonapszichológia történeti áttekintés	27
1.1.1. Alkalmasságvizsgálatok	27
1.1.2. Mentálhigiénés szakmai feladatok	34
1.1.3. Katonapszichológia az oktatásban	38
1.2. A Humán Szolgálat és a Csapatpszichológiai Szolgálat megjelenése és működése	39
1.2.1. A Csapatpszichológiai Szolgálat megalakítása és formája	42
1.2.2. A csapatpszichológiát érintő változások és azok hatása	46
1.3. A jelen időszak alkalmasságvizsgálatának bemutatása és elemzése	50
1.3.1. Nemzetközi alkalmasságvizsgálati eljárásrendek	53
1.3.1.1. A leggyakrabban alkalmazott vizsgálati eljárások	56
1.3.2. Az MH alkalmasságvizsgálati gyakorlatának bemutatása	58
1.3.2.1. A közelmúltban végrehajtott alkalmasságvizsgálatok számokban	61
1.4. A mentálhigiénés tevékenység bemutatása és elemzése	65
1.4.1. A sorállomány szociális és mentálhigiénés jellemzői	66
1.4.1.1. Az „Egészségesebb laktanyákért”	68
1.5. A fejezet összegzése	71
2. A GYAKORLATI KATONAPSZICHOLÓGUSI MUNKA TEREPEI, JELLEMZŐI ÉS FORGALMI ADATAINAK ELEMZÉSE	74

2.1.	Katonapszichológia a nemzetközi környezetben – egy kutatás eredményei ..	74
2.1.1.	Eredmények.....	75
2.1.1.1.	A nemzetközi környezet.....	76
2.2.	A csapatpszichológiai tevékenység	77
2.2.1.	A csapatoknál végzett csapatpszichológusi munka és forgalmi adatai	79
2.2.2.	A határfeladatban résztvevők pszichológiai támogatása és forgalmi adatai	83
2.2.2.1.	A határfeladat általános jellemzői és megállapításai.....	83
2.2.2.2.	Pszichológusok a határfeladatban	86
2.2.3.	Különleges helyzetekből adódó feladatok – a COVID időszak alatti pszichológusi munka	88
2.2.4.	A missziós pszichológusi feladatok jellemzői és forgalmi adatai.....	91
2.2.4.1.	A missziók néhány pszichológiai aspektusa	91
2.2.4.2.	A folyamatos és fokozott készenléti állapot.....	93
2.2.4.3.	A műveleti alkalmazás pszichés vonatkozásai.....	102
2.2.4.4.	Missziós parancsnoki vélemények	106
2.2.4.5.	Műveleti események feldolgozása	109
2.2.4.6.	A katonai kiképzés jelentősége	110
2.2.4.7.	Pszichológus a misszióban	113
2.3.	A fejezet összegzése	115
3.	EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK - A PSZICHOLÓGIAI SZAKTEVÉKENYSÉG VIZSGÁLATA	117
3.1.	Az MH Egészségügyi Központ pszichológusainak vizsgálata.....	118
3.1.1.	A vizsgálati minta.....	119
3.1.2.	A vizsgálati módszer	121
3.1.3.	Eredmények.....	122
3.1.4.	Részkövetkeztetések.....	153
3.2.	A missziós felkészítés vizsgálata.....	155
3.2.1.	A külszolgálatra felkészítő tréning feladatai	156
3.2.2.	A vizsgálati minta - felkészítés	157
3.2.3.	A vizsgálati módszer	157
3.2.4.	Eredmények.....	158
3.3.	A reintegrációs, vagy visszailleszkedést segítő tréning vizsgálata	164

3.3.1.	A reintegrációs, vagy visszailleszkedést segítő tréning feladatai	165
3.3.2.	A vizsgálati minta – visszaillesztés	165
3.3.3.	A vizsgálati módszer	166
3.3.4.	Eredmények.....	167
3.3.5.	Részkövetkeztetések.....	170
3.4.	A műveleti területen végzett pszichológiai tevékenység vizsgálata	171
3.4.1.	A vizsgálati minta.....	174
3.4.2.	A vizsgálati módszer	175
3.4.3.	Eredmények.....	175
3.4.4.	Részkövetkeztetések.....	178
3.5.	A fejezet összegzése	179
4.	A MAGYAR HONVÉDSÉG PSZICHOLÓGIAI BIZTOSÍTÁSÁNAK TOVÁBBI LEHETŐSÉGEI.....	182
4.1.	A katonapszichológia jövője.....	182
4.2.	A Zrínyi HHP néhány katonapszichológiai vonatkozása.....	183
4.3.	A jelen és a jövő feladatai - egy lehetséges új modell.....	186
4.4.	A kognitív képességfejlesztés pszichológiai lehetőségei	188
4.4.1.	Az MH személyi állományának kognitív képességei.....	190
4.5.	A fejezet összegzése	201
	ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK.....	204
	ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK.....	211
	ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI FELHASZNÁLHATÓSÁG.....	213
	AJÁNLÁSOK	215
	TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK	217
	KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	218
	ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	219
	TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	221
	FELHASZNÁLT IRODALOM	223
	MELLÉKLETEK.....	237
	PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK.....	243

*„Ha egy pillantást vetünk az emberi művelődés történetére,
akár a gyakorlati élet, akár a tudomány nézőpontjából, feltűnik,
hogy az ember csak későn vált önmaga számára problémává.... A hadvezetés is
ősrégi technikára tekint vissza, míg a harcossal, mint egyénnel
csak a világháború óta foglalkoznak rendszeresen.”*
(HARKAI SCHILLER Pál 1934: 9)¹

ELŐSZÓ

A disszertáció mintegy három évtizedes pszichológiai szakmai tevékenységet tekint át, és igyekszik a részt vevő, alkalmazó nézőpontjából ezt bemutatni. 2018. évben, amikor jelentkeztem a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (a továbbiakban: NKE) Hadtudományi Doktori Iskolájába (a továbbiakban: HDI) a Csapatpszichológiai Szolgálat (a továbbiakban: Szolgálat) létrehozásának 25. évfordulójához kapcsolódó rendezvényt szervezett a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ (a továbbiakban: MH EK). Ekkor véltem úgy, hogy a szakterületen, a különböző katonai beosztásokban megszerzett szakmai tapasztalataim áttekintése, rendszerezése hasznos lehet nemcsak számomra, hanem a katonapszichológiával foglalkozó munkatársaim számára is, valamint betekintést ad másoknak, akik érdeklődnek e terület specifikumai iránt. A disszertáció elméleti része történeti összefoglalónak is mondható és azonosíthatók ilyen elemek, de ezek a szubjektíven kiemelt részek, időszakok a szakterületen bekövetkezett változásokat, a folytonosságot szándékozva átfogóan, az eltelt idő vertikumában bemutatni. Disszertációm jelentős részében számszerűsíteni próbálom azt a preventív humán-egészségügyi szolgáltatást, amelyet munkatársaimmal alaprendeltetésből fakadóan a Magyar Honvédség személyi állománya érdekében, a hozzátartozói körre is kiterjedően végeztünk, és végzünk. E bekezdésben is köszönetemet fejezem ki témavezetőmnek, Dr. Bolgár Judit professzor asszonynak, akinek a jelentkezésemhez köthető biztatásai és a kutatási témámhoz kapcsolódó tudományos meglátásai elengedhetetlen feltételei voltak a disszertáció megvalósulásához.

¹ Harkai Schiller Pál (Budapest, 1908. november 4. – Amerikai Egyesült Államok, 1949.) magyar filozófus és pszichológus. 1936-ban a budapesti egyetemen megszervezte a Lélektani Intézetet és szerkesztette a Lélektani tanulmányok c. könyvsorozatot. Részt vállalt a Honvéd Képességvizsgáló Intézet alapításában, amelynek szakmai vezetője is volt. Online: https://hu.wikipedia.org/wiki/Harkai_Schiller_P%C3%A1l

BEVEZETÉS

A hadseregek fejlődése a különböző történelmi korszakokban összefonódott a társadalmi, termelési viszonyok fejlődésével. Ezen belül, a háborúk tapasztalatainak feldolgozása során (had)tudomány fejlődése mind magasabb szinten szolgálta az új katonai gondolkodás fejlődését, amely felismerte a különböző társadalmi csoportokban lévő lehetőségeket, kialakította gyakorlatát arra vonatkozóan, hogy milyen összetevők szükségesek a csaták, harcok, háborúk sikeréhez. A rendelkezésre álló humán erőforrás, a tudomány és technológia adott szintje, a gazdasági lehetőségek, a térség politikai helyzete, az adott állam térségben betöltött szerepe és viszonya a térség államaihoz mind-mind meghatározzák azt, hogy milyen fegyveres erő szükséges a stabilitás és biztonság fenntartásához.

Az 1989-90-es évek utáni időszak közjogi²-társadalmi-politikai értelemben Magyarország berendezkedését, működésének alapelveit, állami szerveinek, „erőszak” szervezeteinek – beleértve a hadsereget – alaprendeltetését is jelentősen érintették. E tekintetben tiszti katonai pályafutásom 1989-ben egy radikális, de Közép-Európában mindenképpen, a legmérsékeltebb politikai rendszerváltozással egyidőben indult meg. A Magyar Néphadsereget is (a továbbiakban: MN), de később a demokratikus elveknek megfelelő Magyar Honvédséget (a továbbiakban: MH) is jelentős nyomás alá helyezte a kötelező sorkatonai szolgálat okozta egyéni élethelyzetek kezelése. A tömeghadseregben³ az egyén, az individuum kevésbé volt fókuszban, hiszen a sorkatonák alaprendeltetése egy akkori doktrínának megfelelő, és a Varsói Szerződés⁴ struktúrájába és feladatrendszerébe illő létszám és megfelelő kiképzettség, harceljárások, a technikai eszközök ismeretének biztosítása volt. A sorkatonák személyes problémáinak kezelése, bármely kiterjedésű is, jellemzően az alegységparancsnokok, esetleg az

² A közjog az a jog ág, amely azokat az előírásokat tartalmazza, amelyek az állam és az egyén kapcsolatrendszerére, a közhatalom kiépítésére, továbbá az államszervezet felépítésére és működésére vonatkoznak. Online: <https://lexikon.uni-nke.hu/szocikk/kozjog/>

³ 1989-ben, amely utolsó év volt a 18 hónapos sorkatonai szolgálat letöltésére, 69.840 főt hívtak be. Online: <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/TenyekKonyve-tenyek-konyve-1/nato-16647/magyar-honvedseg-17B7B/a-magyar-honvedseg-legfontosabb-adatai-17C7D/a-sorkatona-17C7E/sorkatonai-szolgalatra-behivott-hadkotelesek-17C7F/>

⁴ 1955. évi III. törvény az Albán Népköztársaság, a Bolgár Népköztársaság, a Magyar Népköztársaság, a Német Demokratikus Köztársaság, a Lengyel Népköztársaság, a Román Népköztársaság, a Szovjet Szocialista Köztársaságok Szövetsége és a Csehszlovák Köztársaság között Varsóban, az 1955. évi május hó 14. napján kötött barátsági, együttműködési és kölcsönös segélynyújtási szerződés törvénybeiktatásáról. Online: https://jogkodex.hu/jsz/varsoi_szerzodes_1955_3_torveny_6216599

alakulatok politikai tisztjeinek⁵ kompetenciájába tartoztak. Leginkább a sorkatonai állomány volt pszichológiai értelemben a legsérülékenyebb és a legnagyobb homogén csoport is, hiszen szemben a hivatásos, továbbszolgáló és polgári alkalmazotti állománnyal, ők behívó parancs alapján teljesítették szolgálatukat az akkori néphadseregben.

A disszertációban tárgyalt katonapszichológia, az alkalmazott pszichológia⁶ komplex formában megjelenő ága. A civil pszichológiában elkülönülő szakterületek (klinikai, pedagógiai, munka- és szervezetpszichológiai, (krízis)tanácsadás) együttesét, tartalmát jeleníti meg a honvédségen belül. Definíciója: „*A pszichológián belül külön szakterület. Alkalmazott pszichológiaként vagy foglalkozáspszichológiaként felhasználja a tudományterület klinikai, munka- és szervezetpszichológiai, oktatás-nevelés pszichológiai korszerű ismereteit, illetve gyakorlati módszereit. A katonai hivatás gyakorlásával összefüggő lélektani kérdésekkel foglalkozik. Elsősorban a katonai feladatokkal összefüggő pszichikai hatások kezelésére az állomány mentálhigiénés állapotának javítását, a katonai feladatok magas szintű ellátását, a kiképzés eredményességét segítő munkapszichológiai (alkalmasság vizsgálat, kiválasztás), klinikai pszichológiai (stresszkezelés, krízisintervenció) és oktatás-, neveléslélektani (speciális fejlesztő tréningek) eszközökkel segíti a katonai szervezetek eredményes működését, a Magyar Honvédség mindenkori feladatainak eredményes ellátását. A feladatokat erre felkészített, elsősorban hivatásos és szerződéses állományú katonapszichológusok, csapatpszichológusok látják el.*”⁷

A csapatoknál közvetlenül megnyilvánuló katonapszichológiai szaktevékenység vonatkozásában az 1993-ban kialakított Humán Szolgálat és annak keretén belül a csapatpszichológusi beosztások létrehozása jelentős lépés volt. Először a sorkatonai állomány, majd később kiterjedően a teljes személyi állomány, nagyobb figyelmet kapott az egyéni, személyes problémáinak, élet- és krízishelyzeteinek szakmai kezelésében a pszichológus szakemberek segítségével.

⁵ Részletesebb információ a hálózat kialakításáról: A HM Politikai Főcsoportfőnökség megalakulása és a politikai tisztii intézmény. Online: <https://ujkor.hu/content/a-hm-politikai-focsoportfonokseg-megalakulasa-vezetosege-es-a-politikai-tisztii-intezmeny>

⁶ Az alkalmazott pszichológia, mint tudomány, szakmaspecifikusan kifejlesztett módszerekből áll, a pszichológiai irányvonalak elméleti ismeretein alapul, amelyek egyénileg az emberek mindennapi problémáinak megoldására, az életminőség javítására vagy az emberek csoportjainak adekvátabb, hatékonyabb működésére irányulnak.

⁷ Hadtudományi lexikon, katonapszichológia címszó, 584. oldal. Online: [790 hadtudományi lexikon 2019.pdf \(uni-nke.hu\)](#)

A honvéd-egészségügyben⁸ működő alkalmasságvizsgálati, sorozási feladatokban részt vevő pszichológia új területet kapott a csapatszintű mentálhigiénés gondozás, közvetlen pszichológiai támogatás biztosítása formájában. Ettől az időszaktól kezdve, változó strukturális keretek között szolgálja a pszichológia a honvédség hatékonyságának növelését a személyi állomány kiválasztásától kezdve a kiképzési, tematikus tréningeken keresztül a rendkívüli események feldolgozását segítő helyzetekig bezáróan. Ennek a preventív tevékenységnek a hatékonysága számokban nehezen kimutatható a honvédségben, mely sajátos „munkaeszközei” által kifejezetten veszélyes munkakörnek azonosítható, de a szűrés és időszakos ellenőrzés, monitorozás rendszere biztosan hozzájárul a rendkívüli események kialakulási esélyének mérsékléséhez. A szaktevékenység feladatrendszere viszonylagos állandóságot mutat, azonban az eltelt időszak újabb és újabb keretek és feltételek között igényli a pszichológusok részvételét a katonák támogatásában. Ez megnyilvánult újabb missziók megjelenésében, a tömeges migráció okozta válsághelyzetben való részvételben, valamint az egészségügyi veszélyhelyzetben való katonai feladatok támogatásában is.

A mentálisan egészségesebb, kiegyensúlyozottabb és kognitív készségekben megfelelő szinten teljesítő minőség biztosítása érdekében fontos, hogy ez a tudomány- és szakterület is folyamatos fejlődést mutasson és kompetenciájába tartozó kérdésekre adekvát válaszokat adjon. Az alkalmassági és kiválasztást segítő szakfeladatok során tudja a pszichológiai szakterület támogatni a honvédség személyi hadrafoghatóságának minőségi követelményeit. A szakterület elemzésének elengedhetetlen feltétele, hogy empirikus úton végezzünk vizsgálatot. Fontos megismerni a feladatot végző pszichológus állomány jellemzőit, viszonyulását a hivatásához. Erre vonatkozóan végeztem vizsgálatot az MH teljes pszichológus állománya körében. A katonapszichológiát végzők által megfogalmazott vélemény mellett, teljesebbé teszi az elemzést, ha megkérdezzük azokat, akikre irányul ez a szakmai munka. A disszertációban a missziós tevékenységen keresztül kerestem visszacsatolást a pszichológusi munka, a pszichológus megítélésére vonatkozóan.

⁸ A honvéd-egészségügy gyakrabban használt, hazafiasabb és kiterjedt tartalommal rendelkezik, míg a védelem-egészségügy, amely az MH EK szervezeti struktúrájában jelenleg szerepel, a honvédség katonai szervezeteinél, azok irányában használt tevékenységet mutató kifejezés. A honvéd-egészségügy kialakításáról ír Pogányiné (2022). Továbbá, definiálja a honvéd-egészségügy kifejezést tanulmányában Vekerdi-Svéd (2017: 5).

A disszertáció érinti azt a katoná-politikai célt, hogy a 21. században a kornak megfelelő választ kell adni azokra a felmerülő szempontokra, amelyek a magyar haderőt a kor színvonalára emelik. Ennek a célnak a megvalósulását segíti elő a Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program⁹ (a továbbiakban: Zrínyi HHP), amely Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájának¹⁰ (a továbbiakban: NKS) bevezető részében is említésre kerül. Az NKS „4.5. Emberközpontúság” harmadik és negyedik bekezdése szerint „... *A Magyar Honvédség a jövőben is tevékenyen részt vállal az ifjúság- és családpolitika, az esélyegyenlőségi törekvések támogatásában ... a társadalmi tudatformálásban, a lakosság figyelmének egészségmegőrzésre és egészséges életmódra történő irányításában. A személyi állomány megtartásához, motivációjának fenntartásához elengedhetetlen a testi és lelki egészségmegőrzésre, a családi és szociális gondoskodásra, valamint a hivatásos állomány munkaerőpiaci visszailleszkedési lehetőségeit támogató rekonverziós törekvésekre vonatkozó programok fejlesztése.*” Ezeknek a céloknak a gyakorlatra való lebontásában kap(hat) szerepet a honvéd-egészségügy, azon belül a katonapszichológiai tevékenység is.

Célom, hogy a rövid, közelmúltra vonatkozó áttekintés során bemutassam a pszichológia, mint alkalmazott tudomány jelenlétét és szerepét a MH személyi állománya hadrafoghatósági, feladat végrehajtási hatékonyságának fenntartása és képességeinek növelése érdekében. Az elmúlt évtizedekben születtek tudományos publikációk és PhD értekezések, amelyek egy-egy katonapszichológiai részterületbe adtak betekintést eltérő spektrumban és mélységben. Szándékom, a teljesség igénye nélkül, saját tartalmi súlyozással összefoglalni, bemutatni, a disszertáció írásakor mintegy harminc évet, olyan módon, hogy a pszichológia konkrétan milyen szakmai területeken és módon volt jelen a honvédségben. Ebben nemcsak bemutatni, hanem igazolni szeretném, adatokkal alátámasztva a csapatokat támogató pszichológusi munkát, de nem mellőzve azokat a közvetlen, központi és időszakos szakmai feladatokat, amelyek teljessé teszi a szakterület sokrétű működését.

A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE

A dolgozat szerkezeti felépítésénél az NKE hatályos Doktori Szabályzat előírásait vettem figyelembe. A *bevezetőben* utaltam azokra a szempontokra, melyek indokolják és alátámasztják

⁹ Az 1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozatban kihirdetett, és az elmúlt 25 év legátfogóbb és legkomplexebb fejlesztési programja.

¹⁰ 1393/2021. (VI. 24.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról

témaválasztásom fontosságát és aktualitását. A disszertáció megírását az elmúlt, több mint harminc évet átívelő katonapszichológiát alkalmazó szaktevékenységre vonatkozó, összefoglaló mű készítésének szándékával teszem. Bemutatom az értekezésem alapját képező kutatásaim kérdéseit, amelyek mentén megfogalmaztam hipotéziseimet, célkitűzéseimet, valamint kiválasztottam kutatásom módszertanát. Az értekezés szerkezeti és tartalmi egyensúlyának megtartásának szándékával a témához kapcsolódó elméleti alapokat, három fejezetben tárgyalom. Az elméleti fejezetekben arra törekszem, hogy szilárd tudományelméleti keretet biztosítsanak az harmadik fejezetben bemutatott empirikus kutatásomhoz is.

Az első fejezet első alfejezete katonapszichológia történeti összefoglalót tartalmaz, amelyben a pszichológia a katonai egészségügyi kiválasztásban kap először jelentős szerepet. Az alkalmasságvizsgálati történeti részben nemzetközi kezdetektől haladok a Magyarországon kialakult gyakorlat felé. A honvédség a sorozás részeként alkalmazta az egészségügyi vizsgálatokat és a pszichológia is innen alapozta meg a katonákra vonatkozó tapasztalatait. Külön részben tárgyalom a mentálhigiénés tevékenységet, amely folyamatosan épült fel a Honvédkórház bázisán, míg a 90-es évek közepétől az időszakban több programmal (például a Drogriadó, Egészségesebb laktanyákért) érte el katonák ezreit. A részben külön kitérek a sorkatonai öngyilkosságokra is. A következő alfejezet a csapatpszichológia kialakulásának körülményeit mutatja be a Humán Szolgálat keretén belül, valamint a honvéd-egészségügy pszichológiát alkalmazó terepeit, kiemelten a sorkatonákra és hivatásos, szerződéses állományra vonatkozó további vizsgálatokat.

A történeti részben említettek után ismertetésre kerülnek aktuális alkalmasságvizsgálati aspektusok, és nemzetközi eljárásrendek. A nemzetközi alkalmasságvizsgálati eljárásrendek összehasonlítási alapot adnak a hazai vizsgálatok hasonló protokolljához, amelyet a disszertációban több helyen is tárgyalok. Bemutatok a közelmúltra vonatkozó pszichológiai alkalmasságvizsgálati adatokat. 2021. március 01. óta, a korábban alakulatok állománytáblájában szereplő egészségügyi központok – benne a pszichológusokkal – átszervezésre kerültek az MH EK szervezetébe. Az MH EK-n belül a katonai szervezetek telephelyein lévő egészségügyi központok további struktúraváltoztatáson estek át, amelynek keretében Helyőrségi Rendelők, és ROLE-1 szintű ellátó szervezeti elemek kerültek kialakításra. Függetlenül ezen változtatásokra, a disszertációban következetesen

csapatpszichológusként¹¹ említem az itt beosztásokban lévő pszichológusokat. A fejezetet az első hipotézisem bizonyítására használom.

A *második fejezetet* egy nemzetközi kutatás ismertetésével kezdem, amelyben az adott országokban folyó katonapszichológiai feladatok bemutatását kérték a válaszadóktól, amelyben a válaszadók pszichológusok, illetve pszichiáterek voltak. A kutatás arra irányult, hogy rendszerezze azokat a feladatokat, amelyeket pszichológusok végeznek a különböző hadseregekben. A következő alfejezetben a csapatpszichológusi munka jellemző területeire vonatkozó statisztikai- és betegforgalmi adatokat teszek közzé, melyeket a munkához kapcsolódó rendszeres- és időszakos jelentési dokumentumok biztosítják. A fejezetben csapatpszichológusi munkaként azonosítom azokat a feladatokat is, amelyek egy meghatározott céllal létrehozott (például egy külföldi katonai kontingens) ideiglenes szervezetébe rendszeresített pszichológusi beosztást. Számszerűen bemutatom, hogy a csapatpszichológusok milyen jellegű ellátási feladatot végeznek, és egy-egy pszichológusra milyen nagyságrendű ellátandó állomány jut. A fejezet a pszichológiai biztosítás különleges feladataiba is ad betekintést a határvédelmi feladatok és a COVID időszak alatti feladatok kapcsolatában. A missziós pszichológusi tevékenységet részletesen ismertetem. A katonapszichológia alkalmazásnak egyik legfontosabb terepe a misszióban való feladatvégrehajtás. Sokoldalú és mély szakmai ismereteket követel a missziós pszichológus beosztás ellátása háborús, életet veszélyeztető, vagy bekövetkezett személyi sérüléssel járó helyzetet esetén. Fontos elemként bemutatok kontingensparancsnoki meglátásokat, szempontokat. A missziókhöz kapcsolódó pszichológusi feladatokat a disszertációmban prioritásként kezeltem, több helyen hangsúlyozom, a katonapszichológusi munka legfontosabb feladataként. A fejezet a második hipotézisem igazolását is szolgálja.

A *harmadik fejezet* az empirikus vizsgálati rész, amely három területen vizsgálja a katonapszichológiai szaktevékenységet. Ezek a kutatások azért kerültek a disszertációba, hogy az elméleti részekben hangsúlyozott katonapszichológia fontosságát, szükségszerűségét a honvédség személyi állományának részvételével, objektív szempontok figyelembevételével is vizsgáljam. Először az MH EK pszichológusaival¹² felvett kérdőív (1. számú melléklet) értékelése és elemzése történik. Ezt követően a missziós felkészítésekre és visszaillesztő

¹¹ Megfontolásra javaslom a Hadtudományi lexikon számára is ezt a címszót definiálni.

¹² A honvédségben megvalósuló teljes pszichológiai szaktevékenységet, az NKE HHK-n történő oktatás kivételével, az MH EK szervezete végzi.

foglalkozásokra készített kérdőívekben megjelenő, pszichológusokra vonatkozó katonák általi értékelés kerül bemutatásra. A missziós felkészítések magukban foglalják a pszichológiai biztosítás elméleti alapjait a felkészülő katonák részére. A felkészítésen megszerzett pszichológiai elméleti és gyakorlati ismeretek növelhetik az egyén ellenállóképességét mentálisan terhelő időszakban. A re-integráció során pedig a hazatért katonáknak adunk lehetőséget a misszióban átélt élmények csoporton belüli megosztására, együttes feldolgozására a pszichológus tréner moderálásával. A harmadik vizsgálat kérdőíve, a missziós pszichológusi feladatokat ellátó pszichológus közreműködésével, műveleti feladatban aktívan lévő katonákkal került felvételre. A kontingens véleménye tükrözi a pszichológus megítélését. Ez nem általánosítható, de aktuálisan mindenképpen fontos visszacsatolást jelent a szakmai vezetés részére az adott pszichológus szakember ilyen irányú munkájáról. Mindhárom vizsgálatban a részkövetkeztetésem tartalmazza a további hipotézisem igazolását vagy teljesülésének mértékét.

A *negyedik fejezet* a jelen mellett a jövőre vonatkozó kitekintéseket is tartalmaz, benne a Zrínyi HHP-n belül tervezett fejlesztéssel. Elengedhetetlen, hogy a katonapszichológia új utakat is keressen, illetve az eddig bejáratott gyakorlatot újra tervezzék. A szakterületi megújulás nem cél, hanem folyamatot egy organikus szervezetben dinamikus változó körülmények között. A személyi állomány vonatkozásában az alkalmassági vizsgálatok során megszerzett kognitív vizsgálati adatok a képességfejlesztéshez és a teljesítőképeség fokozásához adhat támpontot. A fejezetben a legénységi állományba, tiszti és altiszti pályára jelentkezők kognitív vizsgálati adatai, valamint az alkalmatlanságot adó összetevőket, azoknak meghatározott időintervallum alatt eltelt nagyságrendjét, százalékos arányait mutatom be.

Értekezésem végén az összegzett következtetésekkel, az eredmények értelmezésével, valamint a hipotéziseim érvényesülésének kimenetelével foglalkozom. Bemutatom új tudományos eredményeimet és azok gyakorlati felhasználhatóságát, valamint ajánlásokat fogalmazok meg és további kutatási irányokat jelölök ki.

TÉMAVÁLASZTÁS AKTUALITÁSA ÉS INDOKLÁSA

A kutatási téma és a hadtudomány kapcsolata

„A hadtudomány tárgya és helye a tudományok rendszerében 1990 után folyamatosan napirenden lévő kérdés...” (SZENES, 2013: 6), így a személyi állomány érdekében végzett pszichológiai biztosítás rendszere is folyamatos és változásban van. Az NKE HDI keretein belül, korábban elkészült pszichológiai témájú értekezések közös pontja, hogy a tudományos eredmények bemutatásával szakmai alkalmazási javaslatokat tesznek. Mindezt annak érdekében, hogy az MH alaprendeltetéséből fakadó feladatainak maradéktalan végrehajtása a személyi állomány hadrafoghatóságának mind hatékonyabb biztosítása megvalósuljon. A katonai vezetés-, a kiképzés és felkészítés elmélete fontos részei a hadtudománynak, és a sikeres harctevékenység megvívásához sok olyan tudás szükséges, amely az elméleti és tapasztalati, alkalmazott pszichológia tudomány alapjain nyugszik. A honvédségen belül a honvéd-egészségügy (a hadtudomány hagyományos szerkezetében a megnevezése: védelem-egészségügy) pszichológiai szakterülete, működési rendszere szorosan kapcsolódik, mint alkalmazott tudomány, a bekezdés elején megfogalmazottak támogatására.

Célom, hogy disszertációban a honvédségben alkalmazott pszichológia megfelelő kontextusban legyen értelmezhető, valamint a legmegfelelőbb pontokon kapcsolódjon mind elméletileg, mind a megvalósítás formáját tekintve a személyi állomány katonai képességeinek fejlesztését célzó felkészítési és kiképzési tematikájához, valamint mentálhigiénés támogatásához.

A kutatási téma fontossága, és aktualitása

2023-ban 30 éves fennállását ünnepelte a Szolgálatként indult, de már az MH EK-ba integrálódott csapatpszichológia. Az eddig elmúlt három évtized megfelelő lehetőséget teremt arra, hogy átfogó vizsgálat alá kerüljön ez a szakterület. Ilyen vonatkozásban a témához szorosan kapcsolódva alig található publikált előzmény. A csapatokat közvetlenül ellátó Szolgálatra és az MH EK által végzett úgynevezett központi intézményesített pszichológiai tevékenységre vonatkozó széleskörű vizsgálata azonban még nem valósult meg. Ennek az intézményrendszernek, és mint konkrét tevékenység palettának a felülvizsgálata, értékelése és

az esetleges változtatási lehetőségei, továbbá a jövőre vonatkozó saját ambíciói sem kerültek megfogalmazásra.

A katonai környezetben végzett pszichológiai tevékenységről szóló publikációk és előadások a kiválasztástól kezdve, a missziókon át a mentálhigiénés gondozásig különböző formákban és mélységben mutatják be a tapasztalatokat. Ezek a tudományos kutatási igénnyel és módszertannal végzett tanulmányok és konkrét vizsgálatok mindig nagyon fontos részterületeket érintenek, dolgoznak fel és a felvetett kérdésekre szakmai válaszokat adnak. Az MH által működtetett pszichológiai szolgálatra, szolgáltatásra vonatkozó komplex összegzés, vizsgálat azonban még nem valósult meg.

Az 1993-ban létrehozott Szolgálat feladatrendszere az eltelt időszakban kevésbé változott, időszakosan bizonyos hangsúlyeltolódás volt tapasztalható a végrehajtandó feladatokban. Jelentős változás volt, a 2004-ben felfüggesztett kötelező sorkatonai szolgálatot töltő¹³ sorozott személyi állományú csoport kikerülése az ellátási körből. A működtetés szervezeti feltételrendszerében történt változás – humán alárendeltségből egészségügyi alárendeltség – nem hozott magával bizonyíthatóan érzékelhető, plusz lehetőséget a szakmai koordinációs tevékenység egyszerűbb kivitelezésén túl.

Időszerű és szükséges a tudományos szempontok és módszertan alkalmazásával vizsgálat alá vetni a témában megjelölt pszichológiai képességet azért is, mert a közelmúlt és jelen időszakában a katonai vezetés és a csapatok szintjein nagyobb érdeklődés és alkalmazási igény volt tapasztalható. Továbbá, olyan események¹⁴ befolyásolták a katonák mindennapjait, amelyek kimozdították őket a korábbi komfortzónáikból. Nem megkerülhető az a személyes szempont sem, hogy ebben a bő negyedszázadban, kis kitéréssel a jelenig résztvevője is vagyok ennek a tevékenységnek. A tervezett munka tehát egyfajta összegzés és új útkeresés. Bemutatás, elemzés, vizsgálat és értékelés folyamatán keresztül próbál a disszertáció választ adni a címben és a hipotézisekben megfogalmazottakra.

¹³ Magyarországon az utolsó év bevonulási rendjét a 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet a 2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről című jogszabály határozta meg. Ezután, a hivatásos állomány mellett a szerződéses katonai szolgálatot vállalók alkották a honvédséget.

¹⁴ Migrációhoz köthető határvédelmi feladatok, COVID járványhoz köthető, egészségügyi intézményeket támogató feladatok, és a szomszédunkban dúló háborús események.

TUDOMÁNYOS PROBLÉMA MEGFOGALMAZÁSA

A közelmúltban történt, Magyarországot is érintő biztonságpolitikai változások miatt szükségessé vált az ország védelmi képességének felülvizsgálata. Ennek egyik eredménye és eszköze a Zrínyi HHP, amely jelentős hatást gyakorol napjainkban az MH alaprendeltetésének való megfelelés minél jobb illesztéséhez. A program jelentős hatással van a személyi állományra, amely – többek között – megvalósul az új technológiák és eszközök beszerzésével és ezek alkalmazásával, új szervezeti kultúra kialakításával, az irányítási és vezetési rend megváltozásával. Mindezek elengedhetlenné teszik, hogy magát a humán támogatási oldalt is elemezzük. A kutatási kapcsolat tehát, a gyakorlat oldaláról jelentkezik elsősorban a szakterület működésének helyességére történő visszaigazolás keresésével.

Mit tud hozzátenni rendszer szinten a katonapszichológia, hogy a kiképzési és alkalmazási követelmények teljesítésére a honvédség személyi állománya képes legyen, illetve, mi az a pszichológiai tevékenység, amely feladatokban megfogalmazott folyamat során, a kívánt célt a leghatékonyabban közelítheti és érheti el? Tovább szűkítve az eddigi tapasztalatokat felhasználva, mit kell módosítani az eddigi gyakorlaton, milyen új dimenziók jelentek és jelenhetnek meg, amelyre pszichológiai reakció is szükséges? Alkalmas-e a 90-es években kialakított gyakorlat, az ennek keretét adó szabályozói, szakmai- és felügyeleti, irányítási rendszer arra, hogy a 21. század eleji kérdésekre adekvát választ adjon? Mi a véleménye az érintetteknek, a személyi állománynak a Szolgálat tevékenységéről, különösen a missziókhöz kapcsolódó pszichológusi munkáról, és ezt hogyan értékeli? Továbbá, hiányzott az a visszacsatolási tapasztalat is, amely rákérdez a beosztásokat betöltő munkatársak komplex alkalmazási környezetére, feltételrendszerére, a szakmai ellátás igényeire. Nem állt rendelkezésre nyíltan elérhető, feldolgozott (írásos) tapasztalat, amely a missziós műveletekhez kapcsolódó pszichológiai munkát, adott esetben a pszichológust értékeli.

A következő kérdések merülnek fel.

- A katonapszichológia hogyan igazodott a vizsgált időszakban a honvédség szervezeti elvárásaihoz? Másképpen, a szervezeti változások és/vagy a szervezeti változásokból adódó követelmény változások milyen módon befolyásolták a szaktevékenységet?
- Megjelenik-e a katonapszichológiára való igény a személyi állomány részéről, különös tekintettel a mentálhigiénés ellátás, gondozás vonatkozásában?

- Milyen feltételeket biztosít az MH a pszichológus szakmát végzők részére az adott szervezeti feladatrendszerében?
- Az MH vonatkozásában az egyik legfontosabb feladatellátást, a külföldi katonai békefenntartó műveletek sikeréhez a katonapszichológia, a pszichológusok tevékenysége milyen mértékben lehet hasznos, eredményes? Hogyan értékelik ezt az érintettek, azaz a műveletekben részt vevő katonák?

Ezen kérdések köré csoportosíthatók a bennem felmerült gondolatok, és ezekre igyekszem majd a disszertáció elméleti és empirikus részében választ találni.

KUTATÁSI HIPOTÉZISEK

Kutatási hipotéziseim egy része elméleti jellegű és elméleti választ adok erre vonatkozóan, önmagával az eltelt időszak eseményeihez kapcsolódó rendszerezés, összefüggések keresésének elvégzésével. Hipotéziseim másik része empirikus vizsgálatokon keresztül kerül igazolásra. Az ehhez köthető szervezeti kérdőívekből választottam ki olyan bizonyításra váró kérdésköröket, amelyeket relevánsnak gondolok a katonapszichológusi szakma és az ezt végzők megítélésével kapcsolatban. Egyfajta, a tréningek végén alkalmazott utolsó kör, amikor a résztvevők egyesével elmondhatják összegzett személyes benyomásukat a tréning hasznosságáról. Ezen, bevezető gondolatok után tehát:

H1: Igazolni kívánom, hogy a katonapszichológia fejlődése során megfelelően alkalmazkodott a honvédség teljes személyi állománya preventív ellátásának igényeihez.

H2: Igazolni kívánom, hogy a honvédség személyi állománya igényli és igénybe veszi a lelki egészségét támogató pszichológiai szaktevékenységet.

H3: Igazolni kívánom, hogy a honvédségben dolgozó pszichológusok meglévő munkakörülményei és anyagi feltételei pozitívan befolyásolják beosztásukhoz/munkakörükhöz kapcsolódó megelégedettségük mértékét.

H4: Igazolni kívánom, hogy a honvédségben dolgozó pszichológusok szakmai tevékenysége kellően változatos, lehetőséget ad a szakmai fejlődésre.

H5: Igazolni kívánom, hogy a missziós feladatokhoz kapcsolódó pszichológusi munka szükségessége és megítélése pozitív kapcsolatban áll a személyi állomány ezirányú elvárásával.

H5/1 alhipotézis: Igazolni kívánom, hogy a nemzetközi műveleti területre történő felkészülés részeként beépített pszichológiai felkészítést szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány.

H5/2 alhipotézis: Igazolni kívánom, hogy a nemzetközi műveletekben részt vevő kontingensekben a pszichológus személyes jelenléte hasznos, alkalmazható ismereteket és szükség esetén segítséget jelent az állomány mentális egyensúlyának fenntartása érdekében.

H5/3 alhipotézis: Igazolni kívánom, hogy a nemzetközi műveleteket követő re-integrációs tréninget szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány.

KUTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK

A disszertáció elméleti részében szándékom bemutatni a katonapszichológia azon területeit az 1990-es évektől napjainkig, amelyek a honvédségben szolgálatot teljesítő állomány megfelelő mentálhigiénés állapotának biztosítását szolgálták, szolgálják. A vizsgált időszakban jelen voltak olyan általános és szakpolitikai hatások, melyek befolyásolták a katonapszichológia egy új területének, a csapatpszichológiának a szakirányítási, vezetési illetékességét, amelyre vonatkozóan választ keresek. Ehhez kapcsolódóan:

- célom megvizsgálni a 90'-es évek utáni katonapszichológia változásit, fejlődési folyamatát, és alaprendeltetését befolyásoló tényezőit.

A kutatásom további célja, hogy a megfelelő módszertan alkalmazása során új ismeretek feltárásával, az eredmények megértésével hozzájáruljon a katonapszichológiai tevékenység eredményességének növeléséhez. A kutatás ezt a célját a rendszer működtetése során érvényesülő összefüggések feltárásával és bemutatásával a honvéd-egészségügyi tevékenységben rejlő további lehetőségek feltárásával és alkalmazásának módosítására tett javaslataival éri el. Célom rendszerezni és bemutatni a honvéd-egészségügyi pszichológiai szakterületek, a humán szakterületek témához kapcsolódó feladatait, mutatószámait. Célom megvizsgálni a pszichológiai szakterület különleges feladatait, kiemelve a missziós és honi alkalmazási (határrendészeti) környezetét és feladatait. Ehhez kapcsolódóan:

- célom bemutatni a katonapszichológia csapatoknál, határfeladatokban és a misszióban megjelenő közvetlen tapasztalatait és forgalmi adatait, amelyek indikátorai a csapatpszichológia szükségességének és hasznosságának.

Fontosnak tartom azt a környezetet, azt a feltételrendszert, amelyben a pszichológusok végzik szakmai munkájukat. Fontosnak tartom megismerni a véleményüket szakterületük honvédségi lehetőségeivel kapcsolatban. Ennek érdekében:

- célom a pszichológusokkal felvett kérdőívek alapján, a munkavégzésükre vonatkozó problémákat, és a szaktevékenységükre vonatkozó véleményüket, beosztásukhoz/munkakörükhöz kapcsolódó elégedettségük mértékét megismerni.

Továbbá, kiemelten fontosnak tartom a missziók felkészítéséhez, a misszió biztosításához és re-integrációs tevékenységéhez kapcsolatos, katonák által alkotott vélemények megismerését. Célom feltárni a pszichológusokkal találkozó személyi állomány véleményét a szakmai hasznosság, szükségesség, hatékonyság vonatkozásában. Ehhez kapcsolódóan:

- célom empirikus vizsgálattal igazolni, hogy a műveletekhez kapcsolódó pszichológiai szaktevékenység a misszió különböző (felkészülés-feladatellátás-hazaérkezés) fázisaiban a katonapszichológia hasznos és alkalmazható ismeretet ad a személyi állomány részére.

Tágabb értelemben pedig, célom bizonyítani, hogy a pszichológiai szakterület és a pszichológusok jelenléte az MH feladatrendszerében és szervezetében szükséges és hasznos. A személyi állomány hadrafoghatóságának minél magasabb szintű biztosítása érdekében az egészségügyi (pszichológiai) preventív feladatok ellátása elengedhetetlen részét képezi a felkészítés- kiképzés és az alkalmazás komplex rendszerének.

KUTATÁSI MÓDSZEREK

A disszertáció elkészítéséhez kapcsolódó módszertani tantárgyi követelmény a NKE HDI tematikájában szerepel. A kutatás megkezdéséhez elkészítettem a szükséges kutatási tervet, melyet módosítottam és pontosítottam az elmúlt időszak alatt, de vezérfonala mind végig megmaradt. Összegyűjtöttem a kutatási céljaim és hipotéziseim megfogalmazásához szükséges elméleti anyagot, és megterveztem a hipotéziseim bizonyításához szükséges vizsgálatokat. A kutatásomban hangsúlyt helyeztem arra, hogy a szakterületen meglévő, számomra elérhető adatokat összegyűjtssem, amelyek egy része rendszeres, időszakos, másik része eseti jelleggel bekért jelentésekből nyert információgyűjtemény.

A kapcsolódó szakirodalom gyűjtése során hangsúlyt helyeztem a dolgozatomat átívelő időszakban PhD fokozatot szerzett katonapszichológusok, témámhoz illeszkedő kutatásainak megismerése. Az internet különböző adatbázisaiban további szakmai cikkeket, közleményeket és a szakcikkek kiadványainak weboldalait kutattam. Az ismeretanyaggyűjtés folyamatos, a disszertáció megírásának befejezéséig tart. A jelenlegi és a megelőző katonai-szakmai beosztásaimban keletkezett anyagokat, adatbázisokat folyamatosan rendszereztem, ezekből a PhD képzéshez kapcsolódó témákban publikáltam, több alkalommal tudományos előadást vállaltam. Mindezek jó lehetőséget adtak arra, hogy egy-egy fontos témát a disszertációba megfelelően implementálhattam.

Kutatásom vizsgálati részéhez, a pszichológusokhoz közvetlenül kapcsolódó hipotéziseim bizonyítására kérdőívet szerkesztettem, melyet e-mail-en juttattam el. Felhasználtam, olyan kérdőíveket, amelyek a minőségbiztosításhoz kapcsolódóan kerültek felvételre missziós felkészítések és visszaillesztések során. Ezekből a kérdőívekből a témához szűkebben kapcsolódó kérdéseket emeltem ki. A missziós feladatellátást aktívan biztosító pszichológus megítélésére az MH KFOR 27¹⁵ állománya került bevonásra, a kontingenssel együtt települő pszichológus¹⁶ bevonásával. A disszertáció írásának időszakában történt további kérdőív felvétel az MH KFOR 28 állományával is. Ebből az adatfelvételtől alapstatisztika szinten mutatok be eredményeket és tesztek összehasonlítást.

A kérdőívek és minőségbiztosítási lapok adatainak értékelését és az eredmények elemzését a matematikai statisztika módszerével, az R- programcsomag¹⁷ alkalmazásával, kvalitatív és kvantitatív módon végeztem el. Az első vizsgálat elemzése Welch két mintás t-próbával adja meg a teljes minta eloszlását, szabadságfokát, a csoportok szignifikancia (p-value) értékét,¹⁸

¹⁵ MH KFOR (Kosovo Force). A 27. váltás 2022. szeptember – 2023. február között teljesített szolgálatot Koszovóban, amely a Magyar Honvédség létszámában legnagyobb NATO (North Atlantic Treaty Organisation) vezetésű katonai missziója.

¹⁶ Külön köszönet Raffai Gellért százados úrnak, a kontingens pszichológusának.

¹⁷ Az R egy szabad, nyílt forráskódú, professzionális és folyamatos fejlesztés alatt álló, statisztikai szoftvercsomag, amelyben gazdagon állnak rendelkezésre a már kidolgozott eljárásokat tartalmazó függvények és munkakörnyezetek. Online: <https://r-projekt.hu/mi-az-r/>

¹⁸ A P érték annak a valószínűsége, hogy a ténylegesen megfigyeltnél egyenlő vagy szélsőségesebb eredményt kapunk, feltételezve, hogy nincs hatás vagy nincs különbség (null hipotézis). A P a valószínűséget jelöli, és azt méri, hogy mekkora a valószínűsége annak, hogy a csoportok között megfigyelt különbség a véletlennek köszönhető. A p-érték neve abból a definícióból ered, amely arra utal, hogy az elosztási függvény görbéje alatti terület a konfidencia-intervallumon kívül van. Ezután, mivel ez a terület a nullhipotézis elvetésének minimális valószínűsége, a p-érték "p" értéke a valószínűség. Alacsony p-value esetén elutasítjuk a H0 hipotézist, azaz a két minta jelentősen másképpen ítéli meg a helyzetét az adott kérdésben.

továbbá, figyelembe veszem a csoportok átlag és szórás értékeit is. A második vizsgálatban a Wilcoxon előjeles rang tesztet használom a csoportok szignifikanciájának mérésére. A harmadik vizsgálatban egzakt binomiális próba végzésével vizsgáltam a szignifikancia értéket. Minden vizsgálatnál az 5%-os ($p \leq 0.05$) szignifikancia szintet határoztam meg.

A disszertáció fontos tartalmi eleme a releváns szakirodalom áttekintése. Figyelemmel arra, hogy több évtizedes áttekintés, egy- egy időszak kiemelt pszichológiai vonatkozása szerepel az elméleti részben, a fontosnak vélt szakirodalom részletesebben témaspecifikusan ezekben a fejezetekben jelenik meg.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A téma szempontjából kapcsolódónak véltem azokat a PhD értekezéseket melyek tartalma vagy gondolatisága kapcsolható a kutatási célomhoz. Azt a tematikus csoportosítást követem, amelyet a disszertációmban is szándékozok elkülöníteni. Az alkalmazott katonapszichológiának az MH-ban is kiemelt területe a kiválasztás és alkalmassági vizsgálatok, a nemi különbözőségek – nem negatív, de nem is pozitívan megkülönböztetett irányú – figyelembevétele, a klinikai pszichológia területe és a módszertani megfontolások. A lentebbiekben kiemelt hivatkozások katonapszichológus munkatársaim kutatásai. A szakirodalmi részben áttekintem továbbá, a NATO vonatkozó tárgyú releváns szakmai dokumentációkat.

Kiválasztás és alkalmassági vizsgálatok

József István (2003) a szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatát és munkahelyi szocializációját elemezte disszertációjában. A szerző igazolta, hogy önmagában a katonai alkalmasság nem elegendő a sikeres munkahelyi szocializáció eléréséhez, ehhez szükséges a megfelelő beosztásba helyezés is. Állítása szerint a tudatos munkahelyi szocializációt az állomány nem észleli. A szerződéses szolgálatot vállalók motivációjaként az egzisztenciális, a megélhetési lehetőség emelhető ki. Az alkalmazott tesztbattériával kapcsolatban megfogalmazott kritika mellett saját maga által összeállított csomagot ajánl. Az alkalmassági vizsgálatok, így a katonaiak is, az alkalmazott pszichológiának jelentős kihívást adnak, hogy képes-e az adott eljárás kiválasztani valamire, vagy a kiszűrési funkcióját tartjuk fontosabbnak.

A szerző problémákat vet fel, amelyben a honvédség akkori új szereplőinek (humán- és csapatpszichológus szakemberek) feladatait határozza meg.

Tarnóczi Richárd (2007) az Értékelő Központ alkalmazási lehetőségét vizsgálta egy katonai szervezetnél. A szerző részletesen összefoglalta a hazai és nemzetközi alkalmasságvizsgálatok elméleti alapvetéseit és a gyakorlatban történő megjelenéseit. Megállapította, hogy katonai környezetben alacsonyabb költségfelhasználás mellett üzemeltethető ez a féle kiválasztás, mint a civil gyakorlatra jellemző- idő és költségviszonyok. Továbbá, az Értékelő Központ eljárása beépíthető az alakulatok kiképzési tervébe, a résztvevő pszichológusok pedig, adott időszakra szóló vezénnyelssel biztosítanák a szakmai jelenlétet. A szerző a kiválasztásban hatékonyabbnak állapította meg saját eljárását, mint a hagyományos alkalmassági vizsgálati eljárás. E tekintetben érdeme a disszertációnak, hogy definiált kompetenciameghatározásokat használ, amelyet illeszt a jelöltek képességeihez és viselkedéséhez.

Nagyné Bereczki Szilvia (2008) a szakmaspecifikus alkalmasságvizsgálat helyét és szerepét vizsgálta a tüzserész katonák vonatkozásában. A szerző szerint az aktuális kiválasztási módszertan nem követi pontosan a különböző munkakörök és szakmák kiválasztási igényét a munkakörcsaládonkénti vizsgálati rendszerrel. Véleménye szerint, sok eltérő képességet, személyiséget és motivációt követelő munkakör lett összesűrítve egy munkakörcsaládba. Így például, van olyan speciális munkakör, például a tüzserészeké, amelynek a speciális képesség és személyiség követelményeit nem tartalmazza megkülönböztetve ez az eljárási rendszer. A szakmai követelmények listájának összeállításához a bevált tüzserészek és osztályaik anyagait használták fel, valamint interjúk és kérdőívek segítségével konszenzussal hozták létre a kompetenciák szótárát, amelynek segítségével a bevált tüzserészeket osztályozták, majd kiválasztották a szakmai követelmények fő listáját. E listákhoz a szerző olyan tesztelési eszközöket keresett, amelyek csoportosan használhatók a különböző készségek, képességek és tulajdonságok mérésére.

Nemi sajátosságok

Túri Viktória (2010) a pszichés terhelés hatásait vizsgálta abból a szempontból, hogy tapasztalható-e nemekre jellemző megküzdési stratégia. A szerző a disszertációjában a megküzdési stratégiák feltérképezésének szempontjából a nemek közti különbségek

vizsgálatára helyezte a fókuszot. Úgy gondolja, hogy azon feladatok sikeres ellátásához, amelyeket a magyar katonák is végezhetnek külföldi misszióik során, szükséges megismerni a személyes pszichés megküzdési módokat, amelyekkel képesek a külső és belső hatásokra reagálni. Úgy gondolja a szerző, hogy a nemi különbözőségek tanulmányozása segítheti a kiválasztási folyamat fejlesztését is. A szerző fontosabb eredményei, melyeket bizonyított, a nemi különbségek jelenléte a coping mechanizmusokban és a konfliktuskezelési stratégiák használatában béke és hosszabban tartó, pszichésen terhelő konfliktusos helyzetekben.

A katonanőkre irányuló disszertációt készített Györffy Ágnes (2017), a pályaszocializáció folyamatának vizsgálatával. Arra kereste a választ, hogy mik jellemzik pszichológiai szempontból a katonanők pályaszocializációs folyamatát? Milyen katonai alapértékek mentén történik a nők azonosulási folyamata? Milyen változásokat lehet észrevenni az egyes alakulattípusoknál a feladatok által támasztott követelményeknek való megfelelés szempontjából? Milyen különleges alkalmazkodási és szocializációs követelményeket támaszt a nőekkel szemben a különleges beosztások elvállalása a szervezeten belül? Milyen további szocializációs tényezőkre van szükség a katonanők számára a missziós tevékenységek sikeres elvégzéséhez? A szerző összességében arra jutott, hogy a katonanők speciális beosztásokban folyamatosan szembesülhetnek fokozott és konfliktusos elvárásokkal, ami mentálisan nagy terhet jelenthet, mivel a munkával járó stressz és feszültség sem belsőleg, sem külsőleg nem osztható meg. Ezért a mentálhigiénés támogatás és folyamatos gondoskodás nélkülözhetetlen. A katonanők szembesülnek a civil életben megszokottól eltérő, gyakran ellentmondásos viselkedési normákkal, amelyek a nemi szerepekkel és akár a biológiai működéssel is ütközhetnek. Pályájuk során ezeket a konfliktusokat egyéni és közösségi szinten is kezelniük kell, hogy sikeresen hozzájárulhassanak az egyéni és a szervezet fejlődéséhez.

Klinikai kutatások

Fontos témát dolgozott fel Urbán Nóra (2016) értekezésében, ahol a reziliencia fejlesztésének és fenntartásának szükségességét és a stressz-rezisztenciát vizsgálta. Indoklásában kifejtette, hogy a katonai tevékenységek során az egészségügyi szolgálat fő célja a misszió támogatása azáltal, hogy megőrzi a katonák életét és egészségét, valamint minimalizálja az esetleges fizikai és pszichológiai sérüléseket. Ez alapján az védelem-egészségügy lényegében a harci képesség fenntartását jelenti, amely biztosítja, hogy a katonák egészségesek, bevetésre készen állnak, és

maximális teljesítményükkel tudjanak részt venni a kijelölt időpontban és helyszínen. Ajánlásában megfogalmazza, hogy szükséges bevezetni olyan vizsgálati módszert, amely alkalmas a poszttraumás stressz zavar (PTSD) szűrésére és diagnosztizálására. A megelőzés minden szakaszában figyelembe kell venni a rezilienciát, ami magában foglalja a reziliencia mérésére szolgáló vizsgálóeszközök használatát az alkalmassági vizsgálatok és szűrések során, a reziliencia fejlesztését a képzések alatt, valamint a korai beavatkozások során a reziliencia erősítését a másodlagos prevenció keretében. A PTSD megelőzésében kulcsfontosságú a rezilienciával összefüggő, védő személyiségjegyek és a problémamegoldó képességek fejlesztése, valamint a segítségkérési stratégiák kialakítása és támogatása, beleértve a segítség elfogadásának képességét is. Fontos a családi összetartás és a szociális támogató hálózatok erősítése, valamint az, hogy az emberek képesek legyenek igénybe venni ezt a támogatást.

Hornyák Beatrix (2022) kutatása a mentális állóképesség mérésére és fejlesztésére irányult. A tudományos problémát a szerző abban látta, hogy bár a reziliencia fogalmát számos módon definiálták már, még nem alakult ki egyetértés egy olyan meghatározásra, amely lehetővé tenné a jelenség egységes vizsgálatát. Az emberi viselkedés megértésében jelentős változások zajlanak, amelyek során a biológia, különösen az agykutatás és a molekuláris genetika, próbál kapcsolódási pontokat találni a társadalomtudományokkal. A reziliencia mögött álló összetett idegrendszeri mechanizmusok, beleértve a neurokémiai, genetikai és epigenetikai tényezők kölcsönhatásait, magyar nyelven még nem kerültek összefoglaló elemzés alá. A Mentális Állóképesség Kvóciens-teszt (a továbbiakban: MÁQ) pszichometrikus validálása, azaz megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata, standardizációja és a feltételezett négyfaktoros struktúra empirikus ellenőrzése még várat magára. A MÁQ skála fejlődési és tapasztalati tanulási folyamatokon keresztül történő fejlődési potenciálját empirikusan még nem bizonyították. Ezen hiányosságok pótlására a szerző értekezésében definiálta a rezilienciát, igazolta a MÁQ-teszt négyfaktoros struktúráját, mely segítségével lehetőség nyílik célirányos intervenciók kialakítására, ami erősíti a mentális állóképesség szintjét. Elvégezte a MÁQ-teszt pszichometriai validálását, valamint igazolta a reziliencia fejleszthetőségét.

Nemzetközi (NATO) szabályozók

Az AJP-4.10¹⁹ egészségügyi doktrína több részében tesz említést a pszichológiai (pszichiátriai) feladatokról. Az egészségügyi biztosítás második szintjén, a Role 2 képességben a harci stressz kezelésének lehetőségét szükséges biztosítani. Az MH EK Role 2 állománytábláján ezért is szerepel pszichológus. A szabályozó hasznosnak tartja a hadifoglyok pszichológiai zavarainak kezelését is. Az egészségügyi feladatok során a bekövetkezett kritikus események kezeléséhez²⁰ ajánlatos a pszichológiai támogatás. Ilyen események többek között a harci sérülések, a közúti balesetek, hősérülések, tömegpusztító fegyverek okozta sérülések, valamint a közvetlen vagy közvetett harcérintkezések sérültjeihez sorolhatók a pszichológiai veszteségek is.

Az AMedP-8.6²¹ a mentális egészségvédelemre vonatkozó NATO szabványa, amelynek célja a mentális egészség hadszíntereken lévő támogatását érintő általános elveket szabályozni, egységesen értelmezni. A szabályozó részletesen definiálja a harci stressz fogalmához köthető eseményeket, és olyan megállapítást is tesz, hogy a csapatok pszichológiai jólléte elsősorban parancsnoki vonalon megjelenő felelősség. A parancsnokoknak az állomány irányába érdeklődést, elfogadást és rugalmasságot kell tanúsítani. A szabályozó két függelékében részletesen kifejti a traumatizáló eseményekhez, az akut stresszhez köthető pszichológiai szinteket és feladatokat. A dokumentum kiemeli, hogy a fegyveres erőkből való szolgálat a katonai műveletek tervezéséhez és végrehajtásához fizikai és mentális egészséget igényel. Bármilyen egészségügyi rizikófaktor, amely korlátozza a katona fizikai vagy pszichológiai képességeit, az kockázatot jelent az adott személy, az egység és a küldetés sikerére nézve.

A STANAG 2565²²-nek magyar adaptációja készült és 2012-ben az MH Honvédkórház kiadványaként jelent meg „*A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosítását kézikönyve parancsnokok számára.*” A könyv a katonai vezető, a parancsnok szemszögéből közelíti meg a pszichológiával kapcsolatos kérdésköröket. Tárgyalja, hogy milyen szerepe lehet a vezetőknek a pszichológiai készenlét fenntartásában, mit várnak el a beosztottak az adott katonai egység parancsnoktól. A könyv támpontot biztosít a parancsnokoknak a mentális fittség és fizikai állóképesség jelentésére vonatkozóan. Továbbá, tárgyalja a morált, mint az aleggység

¹⁹ Allied Joint Medical Support Doctrine

²⁰ Consequence Management

²¹ Forward Mental Healthcare, STANAG 2564

²² A psychological guide for leaders across the deployment cycle. Ez a 2014-ben módosított cím, de hasonló tartalommal.

hatékonyaságának kiemelt aspektusát, és a missziók során fontos katonacsaládok helyzetét. Egy fejezetben pedig tárgyalásra kerül olyan szituáció, amely a veszteséget, a bekövetkezett halálessel kapcsolatos parancsnoki teendőket elemzi. Az utolsó fejezet pedig a mentálhigiénés szakemberekkel, pszichológusokkal való együttműködés lehetőségeit és fontosságát hangsúlyozza.

Az empirikus fejezethez kapcsolódó elméleti irodalom

Az elégedettségi és attitűdvizsgálatok²³ témája a disszertáció empirikus fejezetében kerül bemutatásra, amely a pszichológusokkal felvett kérdőívek egyes kérdéseire kapcsolódik. Abban az esetben, ha az elégedettség nem áll fenn, és valamely szükséglet kielégítetlen marad, feszültség generálódik az egyénben. Az elégedetlenség elvonhatja a figyelmet a munkavégzésről. A vezetők számára elengedhetetlen követelmény a szervezeti és az individuális célok összhangjának megteremtése. Az elégedettséggel összefüggésben szükséges említést tenni a motivációról, amely a teljesítmény alapját képezi, és a munkavégzés hajtóerejeként szolgál, magában foglalva az ösztönzést, a bizalmat, a megbecsülést, az elismertséget, valamint a személyes felelősségérzetet. Mindazonáltal a munkamotiváció és az elégedettség nem minden esetben együtt járó konstruktumok, mivel lehetséges motiváltnak lenni a munka elvégzésére anélkül, hogy elégedettek lennénk, illetve elégedettek lehetünk anélkül, hogy munkavégzésre ösztönözve éreznénk magunkat (BELLER 2014).

A munkahelyi elégedettséget meghatározó főbb faktorok – a teljesség igénye nélkül – a következők: a munkahelyi atmoszféra, a munkavégzés kondíciói, a karrier- és fejlődési perspektívák, a szervezeti struktúra egységei közötti kooperáció, a munkahely stabilitása, valamint a munkahelyi környezet (NÉMETH 2012). Az általam felvett kérdőív több része is alkalmas attitűd-vizsgálatra. *„Az attitűd-vizsgálat a munkavállalói beállítódás kutatása, annak felmérése, hogy a munkatárs hogyan vélekedik a vállalatról, saját helyzetéről, munkaköréről.”*²⁴ Az attitűdkutatás a 20. század elején kezdődött, és a szociálpszichológiában és a személyiségpszichológiában különös figyelmet kapott. Az attitűd kifejezés a latin „aptus” szóból származik, amelynek jelentése „valamire való alkalmasság, megfelelőség”, míg rokon

²³ A fejezet ezen részében több hivatkozás utal a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály által, 2010-ben készített *A Magyar Honvédség állománya szolgálati- és munkakörülményeinek helyzete* c. elemző tanulmányára, amelyben a disszertáció szerzője is részt vett.

²⁴ Attitűd-vizsgálat definíció. Online: <https://www.hrportal.hu/jelentese/attitud-vizsgalat.html>

értelmű alakja, az „aptitude” a cselekvésre való készség szubjektív vagy mentális állapota (HALÁSZ et al. 1979: 42). Következésképpen az attitűdnek több jelentése is van. Az attitűdvizsgálatok gyakran magukban foglalják a motivációkutatást is. Az én esetemben is ez a helyzet, hiszen a munkáltatónak érdeke, hogy megismerje azokat a szándékokat, amelyek motiválják és ösztönzik munkavállalóját arra, hogy hatékonyabban végezze munkáját (SZELEI 2015).

1. AZ 1990. UTÁNI KATONAPSZICHOLÓGIA TERÜLETEINEK BEMUTATÁSA ÉS ELEMZÉSE

A disszertáció bevezető részében utaltam arra az időszakra, amelyet szándékozom áttekinteni és elemezni. Az 1990-es évek elején meglévő és kialakított, pszichológiát érintő katonai struktúrák tapasztalatai fontos alapok, hogy a kezdetektől teljes történeti vertikumban helyezzem kontextusba azt a szakterületet, amelynek képviselője vagyok, amelynek mindig is fontos szerepet tulajdonítottam a humán- és egészségügyi gondoskodás keretén belül.

1.1. KATONAPSZICHOLÓGIA TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS

1.1.1. Alkalmasságvizsgálatok

Az alkalmasság aspektusai a hadtudomány néhány klasszikusa szerint

A hadtudomány történetének néhány klasszikusa is megfogalmazta a saját korában adekvátnak vélt megfigyeléseit és „pszichológia” vonatkozású követelményeit a katonákkal, a katonai vezetővel kapcsolatban. *A hadviselés törvényei* című művében Szun-ce (Kr.e. 543-495) kiemelten megjeleníti azokat a szempontokat, amelyeket nem szűken értelmezett passzív emberi tulajdonságként, hanem inkább az ember megnyilvánuló viselkedésével azonosít be. *„Így a hadvezérre öt veszedelem leselkedik. Ha biztosra veszi a halálát, valóban megölhetik; ha mindenképpen élni akar, könnyen fogságba esik; ha gyorsan méregbe gurul, hamarabb előfordul, hogy tiszteletlenül bánnak vele; ha túlságosan kényes a tisztességére, könnyebben megszegyenítik; ha túlságosan szereti az embereket, azok sok gondot okozhatnak neki.”* (SZUN-CE é.n.). Zrínyi Miklósról is nagy hatást gyakorló Vegetius (Kr.u. IV-V. sz.) *A hadtudomány foglalatja* című műve, az egyik legjobban rendszerezett mű a korára jellemző hadtudományi elvekre, és gyakorlatokra vonatkozóan. Az alkalmazott pszichológia vonatkozásában fontos megemlíteni, hogy a hadsereg erejének meghatározó szempontja már Vegetius szerint is a kiválasztás és a rendszeres kiképzés.²⁵ Így, kijelenthető az, hogy ez a felismerés az emberi erőforrást már a minőség és a hatékonyság növelése relációban is értelmezte (ANDÓ 2019).

²⁵M. Szabó Miklós: 01 Az ókor hadművészete kb. 30 perc, Előadás ppt 49. dia

Egy másik, korának jelentős gondolkodója, Niccolò Machiavelli (1468-1527) *A fejedelem* című klasszikus művében az egész köteten átível, hogy milyen emberi tulajdonsággal kell rendelkeznie a „fejedelemnek” a hatalom megszerzéséhez, megtartásához, a sikeres háború megvívásához. Machiavelli szerint, az állam egyetlen ember személyiségén alapszik, és „... *fejedelemnek mindig ügyelnie kell, hogy... akik látják és hallják, elhiggyék róla, hogy irgalmas, hűséges, emberséges, egyenes és vallásos...*” (MACHIARELLI é.n.). Ez a gondolkodás hatást gyakorolt más tudományokra is. A pszichodiagnosztikai eszköztárban és a humán erőforrás rendszer gyakorlatában is használatos a „Mach teszt”²⁶, amely a társas befolyást méri, vagyis azt, hogy a pályázó, jelentkező mennyire képes érvényesíteni akaratát mással, vagy egy csoporttal szemben (ANDÓ 2019).

A klasszikusok sorából nem maradhat ki a már korábban említett hadvezér, tudós, költő, politikus Zrínyi Miklós (1620-1664), akinek gondolkodása, munkássága, szellemisége a róla elnevezett, jelenleg a Magyar Honvédségben futó honvédelmi és haderő fejlesztési programban is felfedezhető. Zrínyi Miklós *Vitéz Hadnagy* című munkája kifejezetten a háború katonai, vezetési és lélektani kérdéseit vizsgálja. Megjelenít néhány olyan emberi tulajdonságot, amelyekre való adott hatás olyan viselkedést eredményez (pl. pánikkeltés), amely az adott csatát sikerre viheti. „... *láttam olyan ijedt embereket, akik szaladtak, hogy mikor vágta az ellenség, nem érezte. Láttam ötszáz törököt belehalni a Mura vizébe, csak azért, hogy elveszett ijedtekben az eszek, és egy hajításnyival alább lévén a gázló hely, nem találták meg.*”²⁷ (ANDÓ 2019).

A katonai kiválasztás és az alkalmasságvizsgálatok

Általában a tudományok fejlődését az adott társadalmi- technikai- technológiai kontextusban mindig valamilyen megoldandó probléma, vagy valamilyen rendkívüli helyzet megjelenése ösztönzi. A pszichológiai vizsgáló módszerek fejlődéséhez is rendkívüli állapotok és háborúk adtak lökést. A széles körben ismert, csoportos intelligenciavizsgáló teszt, az Army Alfa és Béta összeállítása kiemelt ügy volt az Amerikai Egyesült Államokban az első világháború idején a jelöltek kiválogatásánál és a beosztásba helyezésénél. A huszadik század elején a vezető

²⁶A teszt kifejlesztői eredetileg 70 állítást vettek ki a könyvből, melyek véleményük szerint tökéletesen leképezik a "machiavellista" – tehát a saját érdekei mentén szinte mindenre képes – ember személyiségét. A 70 állítást végül csökkentették, finomították és elkészítették a Mach tesztet - amely végső formájában már a befolyásolási képességek meglétét vagy hiányát méri.

²⁷M. Szabó Miklós: 03 A magyar hadművészet a X-XVIII. szd. -ban 70 perc, Előadás ppt 42. dia

pszichológiai irányzat, a pszichotechnika jelszava a „*The right man on the right place*” uralta a munkapszichológia azon feladatrendszerét, mely szerint mindent meg kell tenni, hogy az embereket jellemüknek, képességeiknek megfelelően alkalmazzák a munkahelyeken. Ebben az időben jellemzően a munkaköri követelmények voltak a meghatározók (ANDÓ 2003).

A pszichológia mai értelemben vett katonai alkalmazása a pszichotechnikai irányzaton keresztül tehát az I. világháborúig nyúlik vissza. Ebben meghatározó az Amerikai Egyesült Államok, valamint Európában Németország volt. Az Alfred Binet által kidolgozott intelligencia tesztet Henry H. Goddard és később Lewis M. Terman adaptálta amerikai viszonyokra, utóbbi 1916-ban publikálta a Stanford-Binet Tesztet. Robert M. Yerkes tevékenysége kiemelkedő volt a pszichológia és a hadsereg kapcsolatának amerikai fejlődésében. Yerkes kezdeményezésére az Amerikai Pszichológiai Társaság tizenkét bizottságot állított fel a pszichológia katonai alkalmazásának vizsgálatára. 1917 decemberében a teljes amerikai hadseregre kiterjesztették az intelligencia mérést. Az „Army” tesztek 1917 áprilisában kezdték kidolgozni, hogy megfeleljenek a kritériumoknak, azaz függetlenek legyenek az iskolai végzettségtől, egyszerűek, gyorsak, pontosak és objektívek legyenek. Az Alfa teszt általános osztályozó teszt volt, míg a Béta teszt az írástudatlanok és angolul nem beszélők számára készült. A II. világháború idején a katonai pszichológia az Egyesült Államokban ismét jelentős szerepet kapott az alkalmassági vizsgálatok terén. A haditengerészet és a légierő személyzeténél motorikus, kézi ügyességet, gyorsaságot és koordinációt vizsgáltak. Ebben az időszakban fejlesztették ki az Army General Classification Testet (AGCT), amelyet mintegy tizenkétfélmillió amerikai katonán alkalmaztak (ANDÓ 1998, 2003).

A német hadseregben az I. világháború kezdetén kevés tapasztalat volt a pszichológia alkalmazásával kapcsolatban. 1915-ben Berlinben Heynig, Moede és Piorkowski kísérleti laboratóriumot hoztak létre, ahol a porosz hadtest gépjárművezetőit vizsgálták. Később a repülőgép-vezetők és más katonai szereplők alkalmasságát is tesztelték. 1918-ra már tizennégy pszichológiai laboratórium működött. Az I. világháború után, 1925 körül ismét előtérbe kerültek a pszichológiai vizsgálatok Németországban. A légierő repülőgép-vezető jelöltjeinek felvételi vizsgája két és fél napig tartott, és 1927-től minden tisztjelöltet elbíráló bizottságban jelentős szerepe volt a pszichológusnak. A II. világháború után német katonai pszichológiai szolgálat 1955-ben jelent meg újra intézményesen a hadseregben (ANDÓ 1998, 2003).

A magyar katonai alkalmassági vizsgálatok korai időszakáról először szakdolgozatomban írtam.²⁸ Az alkalmassági vizsgálatok és különböző kiválasztási eljárások a honvédségben és a rendészeti szerveknél is a tudományos kutatások fókuszába estek, hiszen az elmúlt két évtizedben több pszichológiai tartalmú PhD disszertáció is elfogadásra került e témában.²⁹

Magyarországon a fentiek az Osztrák-Magyar Monarchia idején jelentek meg szintén az alkalmasságvizsgálatok vonatkozásában. Az első próbálkozások a bevételek tekintetében pontatlanok és kis kapacitásúak voltak, mivel nem állt rendelkezésre elegendő vizsgáló készülék. 1917 őszén a bécsi I. sz. Hadikórházban kezdődtek a vizsgálatok. A szárazföldi erők mellett a légi erők is igényelt laboratóriumot a grinzinger Hadikórházban. 1918. szeptember 14-én a K. u. K. Hadügyminisztériuma intézkedett az alkalmasságvizsgáló felállításáról, főként a repülőgépek, gépjárművezetők és híradók számára. Magyar területen is tervezték a bevezetést, de mire a budapesti XVI. sz. katonai kórházat kijelölték, véget ért a háború. Bálint Antal segítségével több honvédségi pszichotechnikai laboratóriumot hoztak létre 1927-től. Egy 1931-es előterjesztésben szorgalmazták először hivatalosan a pszichológiai alkalmasságvizsgálatok bevezetését a hadseregben. A pszichotechnikai módszerek a katonák kiválasztásánál és a leszerelők civil életbe való elhelyezkedésénél is fontos szerepet játszottak. 1933-ban megalapították a Magyar Királyi Honvéd Központi Képességvizsgáló Intézetet, amelynek vezetőjévé Harkai Schiller Pált választották. Az intézet a katonai alkalmasság vizsgálatok mellett szintén, a civil életbe való visszairányítással is foglalkozott, és kiemelkedett a hasonló magyarországi intézmények közül (ANDÓ 1998, 2003).

A II. világháború után, még 1950-ig több civil pszichológiai műhely is működött, de „... a politikai változások és a nyomukban kialakult gazdasági helyzet a pszichológia alkalmazási lehetőségeit, igényeit leszűkítette. Az állami-társadalmi tulajdonba vett üzemekben, intézményekben a párt ideológiai irányításával nem volt szükség „rafinált burzsoá” módszerekre a dolgozók kiválasztására, munkára serkentésére, mert a legfontosabb szempont a megbízhatóság volt – vezető állások betöltése esetén –, amit viszont nem a pszichológia, hanem a párttitkár volt hivatva eldönteni.” (KISS 1993: 356).

²⁸ „A pszichológia érvényesülése a katonai alkalmasságvizsgálatok kezdeteitől 1945-ig” – (Andó 1998)

²⁹ Például: József István 2003; Tarnóczy Richárd 2007; Nagyné Bereczki Szilvia 2008; Érintőlegesen: Túri Viktória 2010; Dr. Révai Róbert 2010; Györffy Ágnes 2017.

Az 1950-es években Nyugat-Európában alkalmasságvizsgáló központokat hoztak létre, ahol a munkaköri feladatokhoz szükséges tulajdonságokat és képességeket vizsgálták különböző módszerekkel, mint például szimulációs helyzetek, képesség tesztek és interjúk. Az USA és más NATO tagországok légierőinél a BAT (Basic Attributes Test) segítségével mérték a kéz-láb koordinációt, információ feldolgozási pontosságot és gyorsaságot, valamint személyiség jellemzőket.

Nyugaton ebben az időszakban már megjelennek azok az elméleti modellek, melyeket a civil munka világában, és a hadseregekben is figyelembe vesznek. A Human Relations irányzat³⁰ hatása egyértelműen hangsúlyozta az ember szerepét a szervezetben és előtérbe került a homo socialis emberkép. Ezután a humanista mozgalom megfogalmazta az ember önmegvalósító vízióját. Összességében azonban ezek a modellek nem veszik figyelembe a munka által az embereknek kínált lehetőségeket, valamint az egyéneknek a munkával szemben támasztott igényeit és elvárásait sem. A 20. század második felétől kezdve azonban az ember és a munkakörnyezete közötti illeszkedési és szocializációs folyamatot is vizsgálják, ami nagyobb és hatékonyabb teljesítményt feltételez. Ez az úgynevezett Személy-munka megfelelés (Person-Job Fit) modell (JUHÁSZ 2002).

Ugyanebben az időszakban Magyarországon a pszichológiai vizsgálatok főként a közlekedés és gyári termelés területére korlátozódtak, minden nagyobb állami vállalatnak volt alkalmasságvizsgáló laboratóriuma. A pszichológia katonai alkalmazásában a háború után az 50-es évek elején találkozhatunk utalásokra, de csak a sorozást végző orvosok vonatkozásában, akiknek az orvosi kritériumrendszerek mellett a HM által kiadott segédlet³¹ is alkalmazniuk kellett. A katonai alkalmasságvizsgálatokat csak orvosok végezték egy 1953-as vonatkozó utasítás szerint, és a beosztás alapján döntöttek az alkalmasságról. Ebben az évben adták át a Honvédkórház és Repülőorvosi Vizsgáló Kutatóintézetet, a repülő-hajózó állomány alaprendeltetés szerinti kiválasztására. 1964-ben még mindig csak szakorvosi vizsgálatokról esett szó. A pszichológiai alkalmasságvizsgálatok csak az 1960-as években jelentek meg újra a katonai tanintézeti hallgatók felvételénél. 1961-ben Dr. Kovács Gyula és Dr. Laky Zoltán kísérletet tett egy komplex képességvizsgálati eljárás összeállítására. 1968-ban bevezették az

³⁰ Ennek alapjait Elton Mayo (1880-1949) híres „Hawthorne” vizsgálatai rakták le. Bővebben: <https://hu.sainte-anastasio.org/articles/psicologa-social-y-de-las-organizaciones/elton-mayo-y-los-experimentos-de-hawthorne.html>

³¹ Betegségek színlelésének kérdése, különös tekintettel a honvéd egészségügyi szolgálatra c. 1951-es kiadvány.

alkalmasságvizsgáló rendszert a tanintézeti felvételin. Az 1970-es évektől kezdve a sorkatonák pszichológiai vizsgálatát is elkezdték. 1972-ben létrehozták a Magyar Néphadsereg Központi Katonai Kórház (a továbbiakban: MH KKK) pszichológiai laboratóriumát. 1978-ban megalakult a Központi Sorozóbizottság, amely katonai, egészségügyi és pszichológiai osztályokból állt. 1979-ben kidolgoztak egy alap- és célvizsgálati rendszert (NAGYNÉ BERECSKI é.n.; TARNÓCZI 2011).

1982-ben a magyar katonai vezetés felismerte a tudományos alapú szelekció fontosságát, és létrehozott három sorozó központot (Budapest, Debrecen, Veszprém) a Központi Sorozóbizottság irányítása alatt. Ez a szervezet modern szemlélettel és eszközökkel végezte a sorkötelesek 30-40%-ának egészségi és pszichológiai alkalmassági vizsgálatát. A cél a sorozó munka korszerűsítése és a minősítések pontosságának növelése volt. Ez a fejlesztés eredményesnek bizonyult, mely részben behozta a több évtizedes lemaradást, csökkentette a beosztásba helyezés során elkövetett hibákat, bevezette a munkapszichológiai módszereket és vizsgálta a személyiség magasabb rendű élettani összetevőit (intellektus, érzelmi élet, motiváció stb.) A sorozó központok szervezéséhez kapcsolódva az MN Központi Katonai Kórház pszichológiai laboratóriumának részvételével és szakmai irányításával intenzív és eredményes alapozó munkát végeztek. A sorkatonai beosztások kapcsán meghatározták a pszichikai alkalmasság követelményeit, valamint a testi (szomatikus) követelményeket is (VARGA 2007).

1985-ben egy új szakmai specialitás alapjainak lerakása is megtörténik. Az MH egészségügyi szolgálat főnöke megbízza Dr. Bognár László orvos alezredest a központi katonai kórház pszichológiai laboratóriumának szakmai igazgatásával. A megbízott feladata az volt, hogy alakítsa ki az egészségügyi szolgálat pszichofiziológiai bázisát és mentálhigiénés laboratóriumát, valamint dolgozza ki a Mentálhigiénés osztály létrehozásának elgondolását. 1987 év végén az MN egészségügyi szolgálat főnökének referátumában fölmerült a Magyar Néphadsereg egészségnevelési tanácsának megalakítása is.³²

Az 1990-es évekig az MH alkalmasságvizsgáló rendszerében az orvosi alkalmassági vizsgálatokat jelentős tapasztalattal, fejlett szakmai követelményrendszer és felkészültség jellemezte. Ugyanakkor a pszichikai alkalmassági vizsgálatok terén ezek csak nagyon

³² Dr. Svéd Lászlótól kapott dokumentáció alapján.

korlátozott mértékben voltak elérhetőek. A *katonai szolgálatra való egészségi alkalmasság elbírálásáról* szóló 7/1996. (VII. 30.) HM-NM együttes rendelete határozta meg, hogy a sorozáson pszichológus is részt vesz, amely eljárási rend alapját képezte a későbbi hasonló tárgyú jogszabályoknak. 1997-ben egy integrációs törekvés eredményeként megalakult a MH Egészségvédelmi Intézete a MH Katonaorvosi és Közegészségügyi Kutató Intézet és az MH Egészségügyi Alkalmasságvizsgáló Intézet összevonásával. Az MH személyi állományának egészségügyi ellátásában mindig is kiemelt szerepet kapott nem csak a gyógyító tevékenység fejlesztése, hanem a preventív orvoslás intézményrendszerének kialakítása és működtetése is. Ez magában foglalta:

- A közegészségügyi és járványügyi ellátást,
- Rendszeres egészségvédelmi szűrővizsgálatok elvégzését,
- Krónikus betegek általános és szakgondozását,
- Egészségügyi és munkaköri rehabilitációt,
- Az egészséges életmódra nevelést.

Ezek a megelőző intézkedések és szakterületek a gyógyító tevékenységgel párhuzamosan fejlődtek és működtek az MH egészségügyi rendszerében (VARGA 2007; TARNÓCZI 2011).

A disszertáció fejezeti témája szempontjából az érintett időszak egyik kiemelt jellemzője, hogy a honvédség állományának jelentős számát a sorkatonák adták. A sorkatonai szolgálat kötelezettséget jelentett minden 18. életévet betöltött magyar férfi számára. A bevonulást megelőző sorozás részét képezte az egészségügyi (alkalmasság)vizsgálat. A sorozó központokban, a megyeszékhelyeken civil orvosok és pszichológusok segítették ezt a tevékenységet. A katonapszichológia tehát a szűrővizsgálatok, alkalmasságvizsgálatok területén jelent meg markánsan. A téma szempontjából másik aspektus a szolgálatot teljesítő sorállomány állapota, viszonyulása a kötelező szolgálathoz. Társadalmi vonatkozásban a katonai élet középpontjában, talán a számszerűség³³ miatt is, a sorkatonák álltak. Nem volt mindegy, hogy a honvédség miként bánik a rábízott emberekkel, és hogy a fiatalok, hogyan élik meg ezt a kötelezettséget. Kiemelt cél volt a rendkívüli események (leginkább a suicidiumhoz

³³ 1990-ben 53 920 állampolgár került behívásra, és ekkor állt át a Magyar Honvédség a 12 hónapos sorkatonai szolgálatra. A sorkatonai létszám 100.000 fölött volt. 1991-ben 68 250-re emelkedett a behívottak száma. Online: <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/TenyekKonyve-tenyek-konyve-1/nato-16647/magyar-honvedseg-17B7B/a-magyar-honvedseg-legfontosabb-adatai-17C7D/a-sorkatona-17C7E/sorkatonaiszolgalatra-behivott-hadkotelesek-17C7F/>

kapcsolódó események) megelőzése, elkerülése. Ennek érdekében, már a korábbi időszakban is olyan jelentős tekintélyek dolgoztak az akkori honvédkórházak pszichiátriai és mentálhigiénés osztályain, mint Dr. Magyar István orvos ezredes, Dr. Ozsváth Károly orvos ezredes, valamint a fentebb már említett Dr. Bognár László orvos ezredes, akik évtizedes munkát végeztek a katonák lelki egészségvédelme érdekében. Közös véleményük volt, hogy a mentálhigiénés ellátás megszervezése és biztosítása közös feladata a parancsnokoknak, a hivatásos- és sorállományú katonáknak, és természetesen az egészségügyi szolgálatnak (BOGNÁR 1990).

1.1.2. Mentálhigiénés szakmai feladatok

Az előző részben megemlítettem a Honvédkórházban megjelenő mentálhigiénés tevékenységet, amelyet ebben a részben részletesebben bemutatok. Bognár (1990) és munkatársai³⁴ „Adaptációs kérdőívet” dolgoztak ki, amely azokat az örökletes magatartási és szociális személyiség faktorokat vizsgálta, amelyek nehezíthetik a beilleszkedést a katonai környezetbe, továbbá, egy olyan preventív mentálhigiénés programot, amelyet 1988-ban Tatán (MN 9935)³⁵ ki is próbáltak. Az önkéntes alapú modellben készítettek fel, főleg fiatal csapattiszteket (nyolc fő), és tizenöt másodidőszakos sorkatonát, amely egyféle védőhálóként volt jelen az alakulat állománya körében, valamint az 1988. februári, újonnan bevonuló állományt már ez a mentálhigiénés „szakember gárda” fogadta. Az említett Adaptációs kérdőív feldolgozása során a bevonulók 35%-ánál találtak veszélyeztető adatokat, 2,5 %-ban pedig halmozottan. A halmozottan veszélyeztetetteknel 18 %-ban jelent meg az öngyilkossági kísérlet. Érdekes adaléka volt ennek a szűrésnek, hogy a kérdőív alapján mentálisan legjobb állapotban lévők közül kerültek ki az alacsonyabb szintű sorkatonai parancsnokok például egy technikai eszköz személyzetében, vagy rajparancsnoki beosztásokban.

Bognár (1996) egy másik tanulmányában a mentálhigiénés ellátás rendszeréről, a honvédség mentálhigiénés állapotáról ír. A honvédség 1995-ben csatlakozott egy országos mentálhigiénés programba, figyelemmel a jelentős számú fiatal eléré lehetőségére. Az 1995-ös sorozáson részt vett mintegy 85 000 ember 35%-a volt ideiglenesen, vagy véglegesen alkalmatlan. A bevonultak közül leszerelések 46,5%-a (1 042 fő) ideg-elme problémák miatt történt. Ezen

³⁴ Az MN Központi Katonai Kórház szervezetében.

³⁵ A katonai szervezetek azonosítására használt formátum. MN: Magyar Néphadsereg.

belül vezető okok 48%-ban a szorongásos kórképek és a depresszió volt. Itt is fontos megemlíteni, hogy a katonai mentálhigiéné megalapítóinak Magyarországon Magyar István és Ozsváth Károly professzorok tekinthetők.

Egy következő publikáció az 1992. februári bevonulástól az alapkiképzés végéig vizsgálta az újonc katonákat ért pszichés hatásokat. A felmérés kísérleti jellegű volt, kiegészítve kérdőíves önbeszámolókkal és beszélgetésekkel. A katonák szorongását, szorongási hajlamát, énképének változásait, agresszivitásukat és szociális elvárásoknak való megfelelésüket követték nyomon. Azok a tapasztalatok jelentek meg, hogy a kiképzés során a szorongás összefüggött a teljesítménnyel, de a katonák reakciói eltértek az egyéni kompetencia különbségek miatt. A katonák szorongása az alapkiképzés végére csökkent, de az egyes stresszhelyzetek eltérő hatást gyakoroltak rájuk. A tanulmány arra is rámutat, hogy a katonai szolgálat alatti szorongásos reakciók nem könnyen jelezhetők előre (EMŐKE 1992).

A sorkatonai alkalmassággal kapcsolatban egy szakértői beszélgetésen az hangzott el, hogy pszichológiai alkalmatlansági okokat több csoportra lehet osztani, és közülük az egyik jelentős kategória a személyiségprobléma. Azok, akik személyiségproblémákkal küzdenek, akár betegként is definiálhatók. A tömegkommunikációban kiemelt figyelmet kap az öngyilkosság, de fontos megjegyezni, hogy a személyiségzavarok különböző megnyilvánulásokkal bírnak. Az öngyilkosság mellett foglalkozni kellett a drogproblémákkal, alkoholizálással. Mivel ezek a problémák és számos más nehézség gyakran a társadalomból származnak, ezt a problémaegyüttest a hadsereg önmagában nem képes megoldani, és valójában nem is az ő feladata elsősorban. Társadalmi összefogás szükséges, beleértve a családot, munkahelyet, iskolát stb., hogy összehangoltan cselekedjenek. Az elsődleges feladat talán nem annyira a betegek gyógyítása, hanem inkább a megelőzés és a széleskörű társadalmi támogatás biztosítása (ANISZI 1993).

Egy kutatásban a katonai szervezet parancsnoki állománya került fókuszba. Ozsváth (1978) egy magatartás-értelmező foglalkozás részleteit mutatja be, melyen olyan parancsnokok vettek részt, akik hosszú évek után, súlyos lelki állapotban kerültek kórházi kezelésre. Testi betegség nem volt jelen, korábban elismert vezetők voltak, de teljesítménycsökkenés és gyakori betegeskedés miatt a "veszteséglistára" kerültek. A megbeszéléseket (pszichiáter)orvosok vezették, akik segítettek a résztvevőknek közösen átélt, tapasztalt élményeiket értelmezni és

megbeszélni. Egy résztvevő, „S.” súlyosan összeomlott, az indulatossága és durvasága miatt. A csoportban agresszív viselkedést tanúsított, és kérdezte, miért utálja mindenki, beleértve parancsnokait és katonáit is. A csoport fokozatosan rájött, hogy „S.” agresszivitása mögött túlérzékeny érzelmek húzódnak. „S.” sokáig nem értette saját szerepét, de a csoport segítségével talán soha nem is fogta volna fel. Nehéz körülmények között nőtt fel és szeretetet soha nem kapott. Az indulatosságot és sértődékenységet reakcióként tanulta meg a gyermekkorban. A csoporttársak aztán elfogadták, ami segített neki feldolgozni ezen reakcióit, és tanulni, hogy az indulatosság és sértődékenység nem veleszületett adottság, hanem reakciók, amiket kezelhetünk.

A rendkívüli események – öngyilkosságok

Magyar (1976) öt éven keresztül elemezte a pszichopátia és az öngyilkosság kapcsolatát a sorkatonai állományban, azokra a személyekre összpontosítva, akik katonai szolgálatuk alatt öngyilkos magatartást tanúsítottak, és ezt követően pszichopatológiai alapállapotuk alapján értékelték őket. Az eredmények feltárták, hogy a katonai szolgálatuk alatt öngyilkos magatartást tanúsító egyének jelentős százaléka a leszerelés után is hasonló magatartást tanúsított, ami arra utal, hogy a mögöttes pszichopatológiai problémák továbbra is fennállnak. A tanulmány rávilágított a pszichopatológias állapotokkal küzdő egyének alkalmazkodásának, a civil életbe való beilleszkedésének nehézségeire is, amit a gyakori munkahelyváltás és a továbbtanulás vagy egyéb képzettség megszerzésének nehézségei is bizonyítanak. A pszichopatológiai adatok elemzése azt mutatta, hogy azokban az esetekben, amikor az öngyilkos magatartás háttérben súlyos személyiségzavar, pszichopátia vagy pszichózis került megállapításra, újraértékelést és minősítést tartottak szükségesnek. A tanulmány, továbbá hangsúlyozta a pszichopátia és az öngyilkosság komplex kapcsolatának átfogó megértésének szükségességét, valamint a mögöttes pszichopatológiai problémák kezelésének fontosságát a hatékony megelőzés, terápia és a megfelelő alkalmassági minősítések érdekében.

1991. októberében az MH Parancsnokság Kiképzési és Szárazföldi Főcsoportfőnökség tudományos tanácskozást rendezett, amelynek fókuszába az öngyilkossági cselekményekhez kapcsolódó tapasztalatok megosztása került. Fő témái az alábbiak voltak:

- Nemzeti identitás és devianciák. A hazai deviancia kutatások fontosabb eredményei, különös tekintettel az öngyilkosságra.
- A hazai és nemzetközi öngyilkossági helyzet. Társadalompolitikai stratégiák a devianciákkal kapcsolatban.
- A katonai közösségek szociálpszichológiai jellemzői.
- Pedagógiai módszerek a közösségek szervezésében.
- Az autoritás funkcióváltozása és szerepe a szuicidium kialakulásában. Szocializációs folyamatok és a nárcisztikus személyiség kialakulása.
- A szuicidiumok kommunikációs sajátosságai.
- A depressziók felismerése az általános orvosi gyakorlatban.
- Krízisterápia és személyiség korrekatív terápia.
- Öngyilkosságot megkísérelt katonák gyógyításával szerzett tapasztalatok (PÖRCZI, 1992).

A rendezvényhez kapcsolódóan készült Molnár (1992) kutatása, amely a magyar katonai öngyilkosságok jellemzőit összegezte az 1901-1990. évek közötti időszakára vonatkozóan. A kutatás unikális volt a téma vonatkozásában, még ha annak bizonyos következtetéseivel kapcsolatban szakmai vita alakult is ki (PÖRCZI 1992).

Több cikk született ebben az időszakban a témával kapcsolatban. Kovács (1992) az öngyilkosság okairól és megelőzési lehetőségeiről szól, különös tekintettel annak katonai kontextusára. Hangsúlyozza a katonák egyéni háttérének, személyiségének és szükségleteinek megértésének fontosságát, valamint a katonai élet hatását a mentális jólétre. A szerző különféle intézkedéseket javasol a katonai vezetőknek az öngyilkosság megelőzése érdekében, ideértve a katonák személyes életének megértését, támogatást és képzést nyújtást, valamint a pozitív és nyitott légkör kialakítását. A szöveg emellett foglalkozik a katonai szolgálattal kapcsolatos téves elképzelésekkel és kihívásokkal, és hangsúlyozza a civil társadalommal való együttműködés fontosságát. Továbbá, arra is kitér, hogy folyamatos fejlesztésre, képzésre van szükség az öngyilkosság megelőzésének kérdésében.

1.1.3. Katonapszichológia az oktatásban

A 60-as és 80-as évek között a katonapszichológiai (és katonapedagógiai) elméleti anyagok a korabeli szovjet irodalom fordításai voltak, melyeket főleg a tisztképzésnek helyet adó katonai főiskolákon és felsővezetői képzést biztosító Zrínyi Miklós Katonai Akadémián oktattak. Ezek a kiadványok nem voltak mentesek az akkor uralkodó szovjet ideológiától sem.³⁶ Magyar szerzők vonatkozásban megemlítem az 1975-ben kiadott *Egyén és a hadsereg* c. tanulmánykötetet.

1992-ben a MH Zrínyi Miklós Katonai Akadémia belső használatra, a katonai vezetők, tisztek oktatására készített pszichológiai, rövid szakmai kiadványokat. Ilyen volt például:

- *Beilleszkedési zavarok, deviáns magatartások, pszichológiai és pszichiátriai szimptómák a katonai szolgálatban. A parancsnok szerepe ezek megelőzésében, kezelésében.* – Dr. Berki Mihály orvos ezredes
- *A szolgálati tevékenység, kiképzés munka pszichológiai kísérő jelenségei és hatásai.* – Dr. Bolgár Judit alezredes

Tégla (1991) a pszichológia hadseregen belüli sajátos helyzetét, lehetőségeit ismerteti. Az oktatáshoz kapcsolódóan a szerző azt vizsgálja, hogy a hivatásos állománynak képzési szintenként differenciált pszichológiai ismeretek szükségesek. Fontos a pszichológiai kultúra kialakítása, hogy a katonák megelőzhessék és kezelhessék az emberi kapcsolatok terén jelentkező nehézségeiket. Szorgalmazni kell a pszichológiai témák kutatásában való részvételt és önálló kutatások folytatását. Fejleszteni kell a katonák pszichológiai ellenállóképességét és meg kell előzni a kedvezőtlen jelenségeket a bánásmód, szolgálati kapcsolatok és a munkahelyi légkör terén. Továbbá, meg kell szervezni és működtetni a pszichológiai rehabilitációt harc helyzetben.

A fenti rövid katonapszichológia történeti áttekintés bemutatta a meghatározó nemzetközi irányokat a katonai kiválasztási rendszerek pszichológiai alapjainak bemutatásával. A hazai vonatkozású történések közül kiemelttem a II. világháború alatt megalakított laboratóriumot, valamint a nyolcvanas években meginduló, Központi Honvédkórház bázisan létrejött szellemi-

³⁶ Katonai pszichológia- Katonai pedagógia. Zrínyi Katonai Kiadó, 1965.; Tankönyv a személyi állomány pszichológiai felkészítéséhez. Magyar Néphadsereg Kiképzési Főfelügyelő Kiadása, 1974.; A katonai közösségek pszichológiai kérdései. Zrínyi Katonai Kiadó, 1976.

szakmai műhely sorkatonákra irányuló egy-egy kutatási eredményét. Összességében látszik, hogy a honvédségben a pszichológia legfőbb megjelenési lehetősége a 90-es éveket megelőzően az alkalmassági- és szűrővizsgálatokra összpontosult. A honvédkórházi vizsgálatok is a mentálhigiénés összetevők vizsgálatán keresztül, az alkalmasság kontextusába helyezhetők. Vélhetően az időszakra jellemző politikai, ideológiai hatás miatt nem kapott szélesebb körben, mint az egészségügy, lehetőséget a szakterület a korabeli néphadseregben. Az egyes emberek, csoportok problémáinak megoldásában a politikai tisztok kaptak inkább szerepet, a nyugaton alkalmazott társadalomtudományi ágak hadseregekben is megjelenő képviselői helyett.

1.2. A HUMÁN SZOLGÁLAT ÉS A CSAPATPSZICHOLÓGIAI SZOLGÁLAT MEGJELENÉSE ÉS MŰKÖDÉSE

Az alfejezetben azt mutatom be, hogy hogyan jelentek meg a pszichológus szakemberek a katonák mindennapjaiban. A '80-as évek végén a társadalomban lezajlott társadalmi-politikai változások, folyamatok hatást gyakoroltak a honvédség személyi állományáért felelős katonai vezetők intézkedéseire is. 1991-ben megalakításra került egy olyan munkacsoport, Előkészítő Törzs, amely bizonyos előtanulmányok következtében igyekezett választ adni arra a tapasztalatra, amely a személyi állomány erkölcsi-, fegyelmi helyzetének instabilitását, a diszlokációk szükségszerűen bekövetkező negatív hatását, egzisztenciális nehézségeket, bizonytalanságot, lelkiileg is megterhelő állapot képét mutatta.

A fentieket is figyelembe véve, tehát olyan intézményrendszert terveztek kialakítani, amelynek célja „... a hatékony humán erőforrás-gazdálkodást megvalósító vezetői munka szakmai hátterének biztosítása; az állomány – a haza fegyveres védelmére történő – tudati, pszichikai felkészítésének, regenerálódásának, műveltsége fejlesztésének, a róla való gondoskodás tervezésének, szervezésének, végrehajtásának biztosítása; életviteli problémák szakszerű kezelése; szociális, szocializációs gondjaik megoldásainak segítése.” (SÁSIK 1994: 70). Nyitva a külföldi tapasztalatokra, elsősorban a német Bundeswehr és a Finn Védelmi Erők humánpolitikájára került a vizsgálat középpontjába a magyar katonai sajátosságok, szervezeti kultúra figyelembevételével. A német katonapszichológiai irodalomból, a katonai vezetés érzékenyítése, és pszichológiai kultúrájának fejlesztése érdekében kiadásra került a *Csapatpszichológia* c. kötet. Ez alkalmas volt arra, hogy segítse, megalapozza a pszichológiai

szemléletű vezetést és jelenségek kezelését a csapatoknál, és összhangot teremtsen a közös ismeretek bázisán a tanintézeti képzéssel is.³⁷ Egy 1993-as szeptemberi felső vezetői döntés következményeként 1994. március 01-vel létrehozásra került az MH humán szolgálata.

Nem sokkal később, már a megújulásról ír Sásik (1995). Az MH Parancsnokság Humán Főcsoportfőnökségén belül 1995. április 1-jétől megalakul a Humán Szolgálatfőnökség, amelynek oka, hogy 1995-ben a MH Parancsnoksága elkezdte szervezetének korszerűsítését, hogy megfeleljen az új honvédelmi törvény és a haderőreform célkitűzéseinek. Az átalakítás célja a vezetés hatékonyságának növelése, a szervezet takarékosága, korszerűsége, valamint a NATO-hoz való csatlakozáshoz szükséges alkalmasság biztosítása. Az anyagi-technikai feltételek romlottak, és a személyi állomány egzisztenciális gondokkal küzdött. A társadalom jelentős része nem értette a honvédség szerepét és feladatait, ezért szükség volt a kapcsolatok és a tájékoztatás javítására. Mindezeket figyelembe véve a humánszolgálati szervezet új alapokon történő működtetése is elengedhetetlen volt a felmerülő problémák kezeléséhez és az állomány támogatásához. Ilyen volt például a bevonulók megnyerése és elfogadó attitűd kialakítása a katonai szolgálat irányában.

Tartalmilag összefoglalva, a humán szolgálat az MH humánpolitikai intézményrendszerének része, melynek célja a hatékony humánerőforrás-gazdálkodás elősegítése. Fő tevékenységei közé tartozik a személyi állomány szervezeti megfelelésének támogatása, konfliktus- és krízishelyzetek kezelése, az emberi viszonyok elemzése, az állomány regenerálódásának segítése, valamint a társadalmi megítélés elősegítése. A humán szolgálat szervezeti felépítése különböző szakterületeket foglal magában, mint például szociális- és mentálhigiénés tevékenységek, kommunikáció és kapcsolatok kezelése, oktatás-szervezés, kulturális és sportszervezés, valamint csapatpszichológia. Ezek a területek önálló beosztásokig terjednek, és a humán szolgálat célja az, hogy ezeket a tevékenységeket koordinálja a katonai szervezetek és a katonák érdekében (SÁSIK 1995).

A fő feladatok közé tartozott az információk gyűjtése és elemzése, tendenciák feltárása, konfliktushelyzetek jelzése, valamint javaslatok kidolgozása a szociális, mentálhigiénés problémák megoldására. A szakterület további feladatai közé tartozott a társadalmi kapcsolatok és viszonyok elemzése, a pozitív munkahelyi légkör kialakítása, valamint a parancsnokok

³⁷ A könyv eredeti címe: Truppenpsychologie, München, 1986.

pedagógiai és pszichológiai fejlesztése. A szociális és mentálhigiénés szaktevékenység emellett támogatta az érdekképviselői szervezetek tevékenységét és koordinálta a szociális szférában működő civil szervezetek és az MH területén szociális szolgáltatásokat nyújtók céljainak megvalósítását. A humán feladatok kontextusában az volt a cél, hogy a csapatpszichológiai munka a humán szolgálat viszonylagos önállósággal működő hálózatoként elősegíti a hatékony emberi erőforrás-gazdálkodást. Fő feladatként kerül meghatározásra a személyi állomány pszichológiai és magatartás kultúrájának fejlesztése és a harcra történő felkészültség támogatása. Emellett a pszichológusok részt vesznek a humán kutatásokban, felmérésekben és segítik a parancsnoki döntéseket szakmai tanácsadással, valamint kapcsolatot tartanak a társadalmi nyilvánossággal és más civil szervezetekkel a társadalmi beilleszkedés elősegítése érdekében. A pszichológus szakállomány képzése és kompetenciájának fejlesztése érdekében ez magában foglalta a kapcsolattartást médiumokkal, kutatóintézetekkel, civil szervezetekkel, valamint katonai és polgári oktatási intézményekkel (SÁSIK 1995).

Állandóan és ismétlődően elhangzott, hogy „*A hadseregbeli mentálhigiénés tevékenység túlnő a honvédség érdekein, nemzeti érdek. A hadsereg az utolsó olyan szervezet, amely képes lehet a még személyiségfejlődésüket le nem zárt fiatal férfiakra hatást gyakorolni.*” (ANGYAL – RUSZNYÁK 1997: 52). A mentálhigiénés tevékenység fókuszába a szenvedélybetegségek kerültek, amelyet anonim kérdőív alkalmazásával próbáltak felderíteni a kiképző központokba³⁸ aktuálisan bevonuló sorállomány vonatkozásában. A szociális és mentálhigiénés szűrések a bevonulással egy időben kerültek felvételre. A feladatot a kiképzőközpontok humán és egészségügyi szervei, valamint a Humánszolgálati Csoportfőnökség és a Szárazföldi Vezérkar által vezényelt szakemberek végezték (RUSZNYÁK, 1998). A helyszínre vezénylés egyik magyarázata, hogy ilyen létszám, rövid idő alatti adminisztrációs és más feladatainak kezelésére nem elegendő az alakulat meglévő létszáma, de például a kiképző központok idejében a négyből csak egy helyőrségben (Kalocsán) sikerült a csapatpszichológusi beosztást feltölteni.

³⁸ A haderő-korszerűsítés egyik elemeként 1997-ben két kiképzőközpont (Alföldi Kiképző Központ, Dunántúli Kiképző Központ) kezdte meg működését négy helyőrségben (Szabadszálás, Kalocsa, Tapolca, Szombathely). Ezekben történt minden sorkatonai szolgálatra bevonult hadköteles alapkiképzése és részben a szakkiképzése is. A sorkatonai időnek mentálisan hagyományosan az első időszak (az első három hónap) volt a legnehezebb része. A további hat hónapot a végleges alakulatuknál, szakbeosztásokban teljesítették a katonák.

A Humán Szolgálat adta azt a strukturális keretet, amelybe deklarálta a „humán” kiemeltebb pozícióba való helyezésével az emberrel foglalkozó, a katonák mindennapjaiban rendelkezésre álló pszichológia is megjelenhetett.

1.2.1. A Csapatpszichológiai Szolgálat megalakítása és formája

A humán szolgálat céljai között megfogalmazásra került az életviteli- és szocializációs problémák szakszerű kezelése, személyközi konfliktusok megelőzésében és megoldásában való segítség. Kézenfekvőnek tűnt, hogy az eddig jellemzően csak a honvéd egészségügy kompetencia keretein belül dolgozó pszichológia más, elsősorban a mentálhigiénés tevékenységben rejlő lehetőségeit is alkalmazza a Magyar Honvédség a honvédkórházak keretein kívül, csapattagozati szinten. Az időszak jellemzéseként *„A szervezeti sajátosságokból adódó konfliktus forrásokat még fel is erősíti az a mindennapi probléma halmaz és nehezített feladathelyzet, amely a napjainkig elhúzódó társadalmi érték válságból, mint egzisztenciális és kognitív bizonytalansági tényezőből adódik. Ezért sokakban fokozottan jelentkezik az igény egy olyan segítő „szolgálat” működtetésére, amely az emberi lelki folyamatok feltárásával, gondozásával, a konfliktusok megelőzésével és kezelésével hivatott foglalkozni. Ennek a „szolgálatnak” egyik fontos eleme a csapatszinten működő, a humán szolgálat részeként tevékenykedő csapatpszichológusi hálózat.”* (BOLGÁR 1993: 86).

Ezt megelőzően is felvetődött a katonai mentálhigiénés ellátással kapcsolatban, hogy *„Az egyén mentális egészségének védelme ösztársadalmi feladat. ... A társadalmak és közösségek, felelősséget érezve tagjaik mentális egészségéért, mentálhigiénés programokat hoznak létre.”* (BOGNÁR 1990: 87).

Megfogalmazásra kerültek tehát, azok a keretek, melyek figyelembevételével elkezdődött a humán szolgálat kialakítása, benne, ezzel egyidőben a Szolgálat kialakítása. Maga, a „Szolgálat” elnevezése némi magyarázatot igényel. Szolgálaton a honvédségben egy önálló katonai szakterületet, szakágat értünk, amely megfelelő elvek, irányelvek és tervek kialakításáért felel. Az egészségügyi irányelvek és tervek kialakítását honvéd-egészségügyi szakemberek végzik, akik a szakmai, technikai és kapcsolódó feladatokat is kidolgozzák. A csapatpszichológiának az adott katonai szervezeten belül, annak szerves részeként kellett

működni. Ez megkívánta, hogy a civilként pszichológus végzettséggel rendelkező szakember katonaként vállalja a szolgálatot (SZILÁGYI 1998).

A fenti célok megvalósulása érdekében a honvédség ezirányú képességeinek bővítésére 1993-ban elindult a „Csapatpszichológiai” képzés a debreceni Kossuth Lajos Tudományegyetem Pszichológia Intézetének posztgraduális képzési rendszerében. A képzési rendszerben nem csak katonák, bár a HM által szervezett volt, de a Belügyminisztérium szerveitől is kerültek beiskolázásra a három évfolyamban. Többek között, a megyei rendőrkapitányságoktól, büntetés-végrehajtási intézetektől és az akkor még létező határőrség állományából is. Ez a féle képzés és szemlélet a belügyi szervek vonatkozásában a munkahelyi egészségfejlesztésben, személyzeti kiválasztásban is szerepet kapott a képzésben részt vevők által. A rendvédelmi szervek pszichológiai szakmai protokollja és hasonló tartalmú szakmai anyaga felsorolja azokat a területeket, melyek egységes és komplex mentálhigiénés tevékenységet tesznek lehetővé a belügyi szerveknél.³⁹ A képzésből kikerült pszichológusok aktivitása megmutatkozott abban is, hogy a Magyar Pszichológiai Társaságon belül 2009-ben megalakult a Hon- és Rendvédelmi Tagozat. Az új tagozat hatása lehetett, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál is létrehozták a Pszichológiai Osztályt (VAJGER-VIRÁG 2011).

A honvédségnél a humán szolgáltatások keretében napi lehetőséggé vált a sorkatonák mentálhigiénés gondozása, majd a preventív, edukációs feladatok és az új feladatként jelentkező „missziós” szolgálatok lettek a legnagyobb terepei a csapat szinten megjelenő katonapszichológiának. A társadalomtudományok, benne a pszichológia tudománya, és az ezt képviselő katonából lett pszichológusok jelenléte azután életre keltette azokat a hálózati, strukturális elemeket, amelyeket nevezhetünk krízishálónak, krízisintervenciós tevékenységnek.

A Szolgálat, bár 1993-ban megjelent a katonai szervezetekben, de a szakmai szabályozására később került sor. Kiinduló szabályozói, *a csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről* szóló 22/1998. (HK 8.) MHPK, VKF intézkedése, *a Humán Tanácsadó Telefonszolgálat létesítése és működtetéséről* szóló 123/1998. (HK. 23.) MHPK, VKF intézkedés, és a Pszichológusok Szakmai Etikai Kódexe. A szabályozókban megjelenő fő

³⁹ Részletesebben: [Rendvédelmi protokoll összefoglalások.pdf \(pszichoerdek.hu\)](#) és [eupszich2014.pdf \(bmkszf.hu\)](#)

feladatok a szűrés, mentálhigiéné, kríziskezelés, terápia, tanácsadás, kutatás, és együttműködés területei voltak.

A csapatpszichológiát úgy kellett kialakítani, hogy a honvédség személyi állománya széles körben közvetlenül hozzáférhessen a szakmai segítséghez. A pszichológusok a katonai szervezet szolgálati életéhez igazodva végezték munkájukat. A csapatpszichológusok munkájának biztosításához olyan jogi feltételeket kellett rögzíteni, amelyek megkövetelték a szakmaiságot, és elősegítették a szervezetbe történő akadálymentes beilleszkedést. A csapatpszichológusi hálózat kialakításakor huszonhat szakmai beosztást foglalt magában a katonai szervezeteknél. A beosztások kialakítása a katonai felső- középírányítói szintek⁴⁰ mellett a katonai szervezetekig terjedtek. A létszámra vonatkozóan elsődlegesen megfogalmazott cél volt, hogy a legalább ötszáz – ezer fővel rendelkező alakulatoknál kerüljön rendszeresítésre pszichológusi beosztás.

A Szolgálat szándéka az volt, hogy váratlan, rendkívüli helyzetekben a csapatpszichológus elérhetősége, szakértelme és javaslatai segítsék a helyzet megoldását. Ha olyan alakulatnál alakul ki válsághelyzet, ahol nincs csapatpszichológus, akkor ideiglenesen vezényelnek oda szakembereket. Ezen tapasztalatok alapján a Humán Szolgálat kutatást végzett annak megállapítására, hogy létre lehetne-e hozni egy bármikor mozgósítható, több szakemberből (csapatpszichológus, szociális munkás, kommunikációs szakember, jogász) álló készenléti kríziskezelő szolgálatot. A Humán Szolgálat irányításával és a csapatok pszichológusainak bevonásával vezették be a Humán Tanácsadó Telefonszolgálatot⁴¹, amely először kísérleti jelleggel a Kiképző Központok személyi állományának nyújtott segítséget. A három hónapos kísérleti szakasz tapasztalatai alapján kialakították az MH egészére kiterjedő, Budapesten telepített, heti váltásban működő Humán Tanácsadó Telefonszolgálatot (ANDÓ 2022).

⁴⁰ Honvéd Vezérkar, Szárazföldi Vezérkar, Légierő Vezérkar, és a hadosztályparancsnokságok.

⁴¹Alaprendeltetése: A Magyar Honvédség teljes személyi állománya részére történő névtelen és ingyenes tanácsadás lelki- és magánéleti problémákkal, illetve szenvedélybetegségekkel kapcsolatban, továbbá információnyújtás és felvilágosítás szociális természetű problémák esetén. A szolgálat két - külön hívható, ingyenes (zöld szám) – telefonvonalon, hétfőtől csütörtökig (munkanapokon) 12.00 órától 20.00- óráig állt a hívók rendelkezésére.

Később, a személyi állományt érintő krízishelyzetek és beilleszkedési problémák megelőzésével kapcsolatos feladatokról szóló 75/2002. (HK 28.) HM KÁT-HVKF együttes intézkedése⁴² meghatározta az egyéni, családi és csoportos válság- és konfliktushelyzetek kezelésének, az öngyilkossági esetek megelőzésének, a mentális egészség és a pszichológiai felkészültség fenntartásának helyi biztosítását szolgáló megelőző célú szaktevékenységek végrehajtását és fejlesztését (SÓTÉR et al. 2011).

Magyarország 1999. március 12.-i NATO csatlakozásakor már hivatkozásként említhető az egészségügyi támogatásra vonatkozó AJP 4.10 (Allied Joint Medical Support Doctrine) doktrína, amely ebben az időszakban is kiemeli a mentális egészség és a mentális fitness fenntartását, valamint a pszichológiai segítségnyújtás jelentőségét. A doktrínában kiemelt helyet foglal el a sérülést követő ellátásszervezés (CM - casualty management), amely során biztosítani kell a pszichológiai támogatást is, mégpedig a felmérés, a felelős hozzáállás, a bevethetőség, a specializáció, a koordináció, a jogkövető magatartás és az interoperabilitás alapelvei szerint.

A központilag meghatározottak mellett a csapatpszichológus önállóan rendelkezett a szakmai módszerek megválasztásában és alkalmazásában. Figyelemmel arra, hogy az első csapatpszichológusi évfolyam 1997-ben végzett, még csak alapszintű szakmai ismerettel rendelkeztek azok, akik viszont a katonai szocializációjuknak köszönhetően, a meglévő katonai tapasztalataikkal mégis merészebben vállalták a pszichológusi kihívásokat. Az önállóság és pro-aktivitás elvárt követelmény volt. A vezérkari szintű szakmai felügyelet egyrészt a feladatok ellátásához szükséges pszichológiai felügyeletet, másrészt a központilag előírt feladatok felülvizsgálatának jogát jelentette a szabályozók szerint. Visszatekintve, és a szakmai szabályok szerinti kompetenciákat és követelményeket figyelembe véve nehezen lenne kivitelezhető ugyanez a gyakorlat napjainkban. Szakirányítást, szakmai felügyeletet csak szakirányú, szakképzett pszichológus láthat el. A kinevezés, bármennyire is lehet potenciálisan az a személy a legalkalmasabb a feladatra, a szükséges szakmai előfeltételekkel, ha nem rendelkezik, nem tekinthető szakmai előjárónak, szupervizornak. Az egyik, ha nem a leginkább támadható része ez volt, a humánon belüli pszichológiának, amely a „rivális” egészségügyi szolgálat irányából érkezett, amelynél a honvédkórházak létével ez biztosított volt. A 2000-es

⁴²Végrehajtásáról a 3/2003. (HK 2.) HVK vezérkari csoportfőnöki szakutasítás a Magyar Honvédség személyi állományát érintő krízishelyzetek és beilleszkedési problémák megelőzésével kapcsolatos feladatokról szóló 75/2002. (HK 28.) HM KÁT-HVKF együttes intézkedés végrehajtásáról.

évektől folyamatosan „szakadt” a csapatpszichológusi háló, a pszichológusok folyamatosan váltak ki a honvédségből. Ennek az átszervezések, valamint a szakmai vezetettség hiányában jelentkező instabil időszakok adtak lehetőséget.

1.2.2. A csapatpszichológiát érintő változások és azok hatása

A katonai létszám és létszámarány folyamatos változásával a 2000-es évek elején azonban felmerült az igény az "állandó" állománnyal való foglalkozásra, amely 2004 novemberétől, a tényleges sorkatonai szolgálat felfüggesztésével teljesülhetett.⁴³ 2004. év végére mintegy kilencezer szerződéses katona teljesített szolgálatot az MH-ban és vette át a jellemzően sorkatonák által végzett feladatokat (ANDÓ 2022).

A HM Humánpolitikai Kabinet 2007 harmadik negyedévi ülésén a Családsegítő Szolgálat létrehozása mellett a csapatpszichológus hálózat helyének, szerepének és feladatainak elemzése, valamint az átalakításhoz szükséges források iránti igény is megfogalmazódott. A kidolgozás szorosan kapcsolódott a Magyar Honvédség toborzás hatékonyságának növelése és a megtartási képesség erősítése érdekében meghatározott feladatokhoz. Az ütemterv szerint javaslatot kellett kidolgozni a humán szolgálat intézményi szervezetére is, különös tekintettel a csapatpszichológus hálózat átszervezésére (ANDÓ 2022). Az újjászervezés kereteinek kidolgozása a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály (HM TKF), ezen belül személyem feladata volt, de bevonásra került vezérkar alárendeltségében lévő MH Dr. Radó György Honvéd Egészségügyi Központ (MH HEK) is.⁴⁴

A HM TKF a HM Humánpolitikai Kabinet 2008. szeptemberi ülésére a csapatpszichológusi tevékenység működtetésére vonatkozó elgondolást terjesztett elő. Az elgondolás tartalmazta az MH HEK, valamint az MH Összhaderőnemi Parancsnokság javaslatait is. A javaslat célja az volt, hogy figyelemmel arra, hogy a csapatpszichológusi tevékenység „hiányzik” a humán-egészségügyi szolgáltatások rendszeréből, egy helyzetértékelésén keresztül összefoglalja ennek a tevékenységnek a múltját, jelenét és alternatív megoldásokat vázoljon fel a jövőbeni alkalmazására vonatkozóan. A javaslatban két változatot vázoltam fel. Az „A” változatban a

⁴³ Az utolsó bevonulás kereteit a *2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről* szóló 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet határozta meg.

⁴⁴ A HM TKF 349-30/2008. nyilvántartási számú ügydarabjában került először megszólításra szakmai javaslatának megtételére.

pszichológusi beosztás az adott katonai szervezet törzs állományában foglalt volna helyet, azonban szakmai előjárója az MH HEK állományában lévő MH főpszichológus. A „B” változatban a szakmai és szolgálati előjáró is az MH HEK szervezete lett volna. Azaz, a csapatpszichológusi beosztások az MH HEK szervezetének állománytáblájában lettek volna rendszeresítve új szervezeti elemként, de szolgálatukat az adott katonai szervezet helyőrségében látják el. Ez a javaslat az egykori MH Egészségvédelmi Intézet sorozó orvosainak és pszichológusainak státuszára hasonlított volna, amely során ezek a szakemberek a hadkiegészítő parancsnokságokon végezték a konkrét szakmai munkájukat, de az intézet saját sorozó osztályának állománytábláján szerepeltek. Mindkét változatban látszik, hogy szakmai vonatkozásban, a korábbi humán szolgálati intézményrendszer helyett a honvéd-egészségügy irányában történik elmozdulás.

A témát a HM Humánpolitika Kabinet 2009. első negyedévi ülésén is tárgyalta második napirendi pontként, a HM TKF előterjesztésében „Beszámoló a csapatpszichológusi hálózat kiépítésének koncepciójáról” címmel.⁴⁵ Ez az előterjesztés⁴⁶ magában foglalta a csapatpszichológia működésének új kereteit, szervezeti és szakmai elhelyezkedését, a csapatpszichológusi rendszer erőforrás szükségletét, továbbá a képzési, tervezési és egyéb szükségleteket. Összességében harminchat beosztásra tettem javaslatot. Az előterjesztésben megtartottam azt az elképzelést, hogy a csapatpszichológusok továbbra is az adott katonai szervezet állománytábláján, a humán szolgálat szervezeti elemébe kerüljenek besorolásra, azonban a szakmai előjárói hatás- és jogkört az MH HEK, illetve az ott rendszeresített MH főpszichológus gyakorolta volna. A további történeti hűséghez tartozik, hogy személyemben történt beosztásból való áthelyezés után, a HM TKF-től a feladat további koordinációja a Honvéd Vezérkar Személyzeti Csoportfőnökségéhez, a szakmai javaslat további kidolgozása pedig, az MH HEK szervezetéhez került. Ebből következően rövid és egyenes útja volt a csapatpszichológusi beosztások egészségügyi központokba történő integrálásának.

A 2010-et megelőző pár évben, a katonai szervezeteket és szakterületeket érintő átszervezések miatt több csapatpszichológus távozott a rendszerből, így 2011-ben elengedhetlenné vált az új struktúrának megfelelően több alakulat számára a pályázat kiírása. Az említett honvéd-egészségügy fokozatos és erőteljes befolyás, valamint a szakmai együttműködés és felügyelet

⁴⁵ A HM TKF 557-26/2009. nyilvántartási számú ügyszerke.

⁴⁶ Az előterjesztés nyilvántartási száma: 556-8/2009.

miatt megvalósult a csapatpszichológiai feladatrendszer egészségügybe történő integrálása (TARNÓCZI et al. 2010).

Zárójelben szükséges megemlíteni, hogy a HM Kollégium 2010. márciusi ülésén döntött a humánszolgálat létrehozásáról, 1994-től kezdődően immáron többször is. A humánszolgálat a humánszolgáltatások egyik alappillérenek tekinthető. Rendeltetését, feladatait, szakmai kompetenciáit tekintve viszont már nem fedi le a humánszolgáltatások feladatrendszerének teljes spektrumát, például az egészségügyi ellátást, vagy a pszichológiai szaktevékenységet. A csapatpszichológiai feladatok ellátásának biztosítása a humánszolgálati szakterület szerves részét 1994-től a 2000- es évek elejéig működően képezte (SÁSIK 2010).

A Szolgálat *"a Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról"* szóló 89/2010. (X. 22.) HM. Utasítás (a továbbiakban: Utasítás) alapján került tehát újra szervezésre. Az itt szolgálatot teljesítő pszichológusokat a kirendelésük helye szerinti egység Egészségügyi Központjának személyzeti jegyzékében szereplő beosztásokba osztották be. Az Utasítás alapján a csapatpszichológus feladatainak tartalma azt mutatja, hogy a honvédség széleskörű speciális kompetenciákat várt el ebben a beosztásban/munkakörben, amelyre a civil szervezetekben szakembereket alkalmaznak. Alkalmazása a honvédség csapattagozati ellátásában szinte lefedi azt, ami a FEOR-08-ban⁴⁷ a "2628 Pszichológus" munkaköri csoport különböző munkakörök feladatai és jellemzői között szerepel (ANDÓ 2022).

A krízishelyzet tekintetben a csapatpszichológus fő feladata volt, hogy katonai szervezetének személyi állományát (ekkor még jellemzően a sorkatonákat) veszélyeztető faktorait mérje fel, és tegyen javaslatot előljárói – szakmai, parancsnoki – intézkedésekre. Alakulatát érintő esetben, ha rendkívüli esemény történik, azt esettanulmányban dolgozza fel (ANDÓ 1999). A krízishelyzet kezelésnek másik – az egyéni krízisek melletti – területe a szervezeti problémák kezelése és megoldása. Egy katonai szervezet életében bekövetkező súlyosabb tragédiák a szervezet megszokott mindennapi életének felborulását, a szervezeti működés problematikusságát eredményezhetik. Ezek az események a személyi állomány szolgálatellátásában, a feladatokhoz való hozzáállásban és az emberi kapcsolatokban is számos, nehezen kezelhető problémát okoznak. Ezeknek a helyzeteknek adekvát megoldására a jól működő szervezetek vezetői sem képesek minden esetben (SZILÁGYI 1998).

⁴⁷ Lásd bővebben: <https://www.ksh.hu/docs/szolgáltatások/hun/feor08/2/2628.html>

A fentiek alapján nagy jelentőséggel bír az állomány rendszeres képzése, továbbképzése, felkészítése a rendkívüli eseményekre mind egyéni, mind csoportos szinteken. Ez magába foglalja a kríziskezelést az egyén, és a közvetlen környezete, vagy az áldozatok szintjén.

Az alfejezet részletesen bemutatta, hogy milyen keretek között jött létre a Csapatpszichológiai Szolgálat. Ismertette azokat az eltérő véleményeket, amelyek a szakmai hovatartozás vonatkozásában kialakultak. A humán és egészségügyi szakterületek versengése a csapatpszichológiai tevékenységért az egészségügy oldalára dőlt el. Igazolni ennek helyességét akár lehetne is, de akkor hasonlítható össze ilyen felvetés, ha a másik ágon is működne a mai napig ez a szaktevékenység. A konklúzió az eltelt időszakra vonatkozóan az, hogy szakmailag mindenképpen előnyös a honvéd-egészségügyben lévő más szakterületekkel való közvetlen kapcsolat.

Összefoglalásként megállapítható, hogy az 1994 márciusában létrehozott a Humán Szolgálat célja a hatékony humán erőforrás-gazdálkodás biztosítása, az állomány pszichikai felkészítése és regenerálódása, valamint a szocializációs problémák kezelése volt. 1995 áprilisában, az MH szervezeti korszerűsítésének részeként, megalakult a Humán Szolgálatfőnökség. A honvédségi környezetben az volt tapasztalható, hogy az anyagi-technikai feltételek romlottak, a személyi állomány egzisztenciális gondokkal küzdött, és a társadalom jelentős része nem értette a honvédség szerepét. Mindezek indokolták a humánszolgálati szervezet átalakítását. A humán szolgálat részeként működő csapatpszichológiai hálózat célja a személyi állomány pszichológiai és magatartás kultúrájának fejlesztése és a harctevékenységre történő felkészültség támogatása volt. A szűrés, mentálhigiéné, kríziskezelés, terápia, tanácsadás, kutatás és együttműködés valamennyi területe a csapatpszichológusi tevékenység részévé vált.

A csapatpszichológiai tevékenység szabályozása 1998-ban vette kezdetét. 2002-től a pszichológusok feladatai közé tartozott az egyéni, családi és csoportos krízis- és konfliktushelyzetek kezelése. Magyarország NATO-csatlakozásakor (1999) a mentális egészség fenntartása és a pszichológiai segítségnyújtás is a központi doktrínák részévé vált. A csapatpszichológusi hálózat kialakítása és működtetése számos kihívással szembesült, mint például a szakképzett pszichológusok hiánya és a szakmai előjárók kinevezésével kapcsolatos

problémák. Az instabil időszakok és az átszervezések miatt a hálózat folyamatosan gyengült, és sok pszichológus elhagyta a honvédséget.

2007-ben a HM Humánpolitikai Kabinet tárgyalta a Családsegítő Szolgálat kérdéskörét, valamint a csapatpszichológiai hálózat helyének és szerepének újraértékelését. Az új erőforrás-szükségletek elemzésének részeként javaslatot kellett kidolgozni a humán szolgálat intézményrendszerének újjászervezésére. 2008 szeptemberében a HM TKF előterjesztette a csapatpszichológusi tevékenység működtetésére vonatkozó elgondolást. 2009-ben a HM Humánpolitikai Kabinet elfogadta a csapatpszichológiai hálózat kiépítésének koncepcióját, amely harminchat beosztást foglalt magában. Az új rendszer szerint a csapatpszichológusok a humán szolgálat részeként működtek, de szakmai felügyeletüket az MH HEK látta el.

2010-ben a csapatpszichológusi feladatok a honvéd-egészségügybe történő integrálását erőteljes szakmai együttműködéssel és felügyelettel valósították meg. Az új szervezeti struktúra és feladatrendszer a 89/2010. (X. 22.) HM Utasítás alapján került kialakításra. Az új rendszer teljesen integrálta a pszichológiai feladatokat a honvéd-egészségügyi feladatokba. Az MH humánszolgálat az új keretek között folytatta működését.

1.3. A JELEN IDŐSZAK ALKALMASSÁGVIZSGÁLATÁNAK BEMUTATÁSA ÉS ELEMZÉSE

A történeti alfejezetben az alkalmassági vizsgálatok hazai vonatkozásában elértem a mai gyakorlatot megalapozó strukturális és jogszabályi keretekig. A katonapszichológiában nagyságrendileg kiemelkedik az alkalmassági vizsgálatok feladatrendszere, mely 2004-ig a sorozási folyamat része is volt. A honvédség folyamatos átállása a szerződéses, hivatásos katonai jogviszonyra, egyre inkább igényelte a vizsgálati rendszer strukturális, módszertani fejlesztését. Jelentős számú pszichológus – és asszisztens – alkalmazása vált szükségessé a szakterület eredményes működéséhez. A pszichológusi szaktevékenység értékeléséhez, szükségességéhez fontos bemutatni azt a munkát, amely jellemzi a katonai alkalmassági vizsgálat.

A katonai egészségügyi alkalmassági vizsgálatok, a személyzeti kiválasztás szerepe kitüntetett helyet foglal el a honvédség foglalkoztatáspolitikájában is, amely alapvetően befolyásolja azt, hogy milyen kvalitású humán erőforrás hajtja végre a katonai feladatokat, és azt milyen

hatékonysággal végzi. Fontos, hogy a honvédséghez jelentkező munkavállaló készségei, képességei és munka tapasztalatai illeszkednek-e a szervezet vele szemben támasztott követelményeihez, az elvégzendő munkakörhöz, vagy katonák vonatkozásában a beosztáshoz. Folyamatosan dolgozni kell tehát, az ebben érintett szakmai elemeknek az Magyar Honvédségben is azon, hogy egyre adekvátabb módszerek kerüljenek alkalmazásra a katonai egészségügyi alkalmassági vizsgálatok és a kiválasztás során.

Az alkalmasságvizsgálatok elméleti alapja a következőkkel foglalható össze. Az emberek egyéni személyiség- és képességeken belüli különbségei a funkcionális alkalmazási tevékenységek minden területén igen nagyok, amelyek a különböző munkaterületeken különböző mennyiségű és minőségi eredményekben nyilvánulnak meg. Az alkalmasság megítélését célzó eljárási rendszer arra törekszik, hogy az elvégzett vizsgálatokkal előre jelezze a későbbi emberi magatartást, munkateljesítményt, és munka minőséget. Az alkalmassági vizsgálat pszichológiai értékét az előrejelzés pontossága, a beválás adja meg, amelynek előfeltétele az adekvát pszichológiai vizsgálati eljárások folyamatos fejlesztése és igazítása a munka világához, katonák esetében, a hadsereg alaprendeltetési feladatainak sikeres végrehajtását jelentő eredményes munkatevékenységhez.

A feladat, és a kiválasztás első lépése azon követelmények meghatározása, amelyek teljesülése esetén a beválás igazolható. A beválási mutatók összegyűjtése szól a kiválasztási döntés helyességéről, helytelenségéről és visszajelzést ad a kiválasztáshoz használt prediktorok érvényességéről is (JUHÁSZ 2002). Felvetődik a kérdés, hogy meddig érvényes, vagy gyakorlatiasabban fogalmazva, meddig használjunk egy módszert a személyzeti kiválasztásra, amikor korunkban a sikeres munkavégzés kritériumai, a technológiai változások (fejlődés a mesterséges intelligencia kutatásban), és a szakmák kontextusa gyorsan változik.

Ez a dilemma, a Magyar Honvédség beosztásai és munkakörei esetén is megfogalmazható. Vannak bizonyos hangsúlyi eltolódások a szakmai ismeretek elsajátításához, a katonai élet jellegzetességeinek elfogadásához szükséges mutatókon túl. A pszichológiai vizsgálatok tervezése során is jogosan merül fel az kérdés, hogy mi alapján határozom meg a módszert, választom ki a prediktort például a külföldi katonai szolgálat esetén. Az már csak árnyalja a megfelelő válasz adását, hogy azonos szinten mérhető volt-e egy ciprusi ENSZ misszió, egy koszovói NATO misszió, vagy az Irakban állomásozó, „megszálló” szövetséges csapatokhoz

kapcsolódó feladat teljesítése a kialakított katonai- politikai- társadalmi- kulturális helyzetben és közegben (ANDÓ 2003).

A katonai beosztásra jelentkező személy az alkalmassági vizsgálata utáni első találkozása a honvédséggel a katonai alapkiképzés, ami a katonai pályaszocializáció első és legfontosabb állomása. Ennek jelentőségét az is mutatja, hogy itt indulnak el azok a változások, amelyek a későbbi pályaszocializáció során teljessé válnak, és elősegítik a katonák sikeres alkalmazkodását és bevalását a jövőbeli beosztásukban (GYÖRFFY 2016). Szintén a szervezeti szocializáció fontosságát emelik ki azok a nézetek, hogy az egyén a munkahelyi szocializáció során válik egyre alkalmasabbá a munkakör betöltésére és szereptanulása révén tanulja meg a munkahely által megkívánt normákat, elvárásokat. A szocializációt hangsúlyozó szervezeti kultúrában a kiválasztási eszközök nem a képességvizsgálatokon alapulnak, inkább az egyén tanulóképességét igyekeznek felderíteni (TÚRI 2005).

A munkapszichológia történetének tapasztalatai alapján két markánsan körvonalazódó alapállást különböztethetünk meg. Az egyik, a parciális alkalmasságvizsgálati paradigma, amely szerint az adott munkakörre jelentkezőknél a képességek és teljesítményszintek mérése a mérvadó. A másik pedig a holisztikus alkalmasságvizsgálati paradigma, ahol a személyiségjellemzőt, motivációs rendszereket, a személy konfliktuskezelési stratégiáit méri fel. A holisztikus alkalmassági vizsgálat azonban emberi erőforrás szempontjából ennél jóval tágabb vizsgálati köröket is tartalmaz, nemcsak a pszichológiai kiválasztást. Ilyen témakörök például a szakmai-, jogi- egészségi- szociális alkalmasság (TÚRI 2005).

A pszichológia a katonai kiválasztási rendszerben is paradoxont mutat. A fegyverek és a technika, technológia fejlődése csökkentheti az ember bizonyos funkcióinak (pl. fizikai erő) jelentőségét, és az egyre drágább fegyverek, fegyverrendszerek hadrendbe állítása elkerülhetlenné teszi, hogy ezek kezelőit gondosan válogassák ki. Jelen időszakban, például a drón-technológia fejlődésével, belátható időn belül az embert „kiveszik” a különböző felderítő-, csapásmérő-, harci repülő eszközökből.

1.3.1. Nemzetközi alkalmasságvizsgálati eljárásrendek

A hadseregek a történelem folyamán különböző kritériumokat alkalmaztak annak meghatározására, hogy ki vezetheti a csapatokat. Többek között a fizikai erő, a katonai képességek, a nemesség és vagyon, a politikai hatalom, a tudományos ismeretek és a személyiségjegyek figyelembevételével. A modern hadseregeket a parancsnokok (elsősorban tisztek) vezetik, ezért fontos megvizsgálni, hogyan történhet a kiválasztásuk. Egy NATO kutató csoport központi célkitűzése az volt, hogy számba vegye a különböző nemzetek vonatkozó gyakorlatait. 1997 végétől 2000 közepéig a kutatói csoport (RSG 31)⁴⁸ tagjai Belgium, Kanada, Dánia, Franciaország, Németország, Hollandia, Egyesült Királyság és az Egyesült Államok szakemberei fókuszáltak a tisztek kiválasztásának témájára. Ez a felmérés tizenkilenc NATO és néhány nem NATO-országot érintett kérdőíves eljárás használatával. Az országok alkalmasság vizsgálati/kiválasztási gyakorlatai beágyazódtak a nemzeti kultúrába, a hagyományokba, de az évtizedek során sok olyan külső feltétel megváltozott,⁴⁹ ami hatással volt ezen eljárások módszertanára is. Ilyen szempontok például:

- Új missziók jöttek létre a hidegháború vége óta: humanitárius, békefenntartó és béketeremtő feladatokkal.
- A hatalmas, nagy intenzitású konfliktusok helyett – mint egy világháború – a méreteiben kisebb, új feladatokat hajtanak végre, ahol új gondolkodásra és viselkedésre számítanak a katonáknál is (pl. kohézió elősegítése multikulturális környezetben, többnyelvűség figyelembevétele a kommunikációban).
- Számos NATO-országban, megszüntették vagy folyamatban voltak a sorkatonaság megszüntetésére irányuló szándékok. A hivatásos és szerződéses katonák parancsnokaitól más attitűd várható el, mint ahogyan a sorkatonai szolgálat fennállása idején volt a működtetett – sok esetben – rossz gyakorlat.

⁴⁸ Officer Selection (NATO Research and Technology Organization Human Factors and Medicine 023 – Research and Study Group 31). Online: [https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/RTO-MP-055/MP-055-\\$\\$TOC.PDF](https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/RTO-MP-055/MP-055-$$TOC.PDF)

⁴⁹ Pl. a Varsói Szerződés megszűnt 1991. július 01.-én, a tagállamok prágai csúcstalálkozóján (Online: <https://honvedelem.hu/hatter/multidezo/igy-szunt-meg-a-varsoi-szerzodes.html>), amelynek következtében egypólusúvá vált a világ katonai egyensúlya. A volt VSZ-tagállamok egy része a NATO-tagság irányában köteleződött el. Először együttműködött a NATO Partnership for Peace (PfP) keretei között, majd a tényleges tagság igényével lépett fel.

- A hadseregek létszámának csökkenése, mint például Magyarországon,⁵⁰ főleg a tisztekkel szemben támasztott követelmények, a minőség irányába tolódnak. Ennek megnyilvánulásai a minél magasabb kvalifikációban jelenik meg, és egyre kisebb a tolerancia a „rossz” tiszti teljesítményére.
- Számos területen társadalmi szemléletváltozás alakult ki például az esélyegyenlőség, nemek, valamint a faji/etnikai kisebbség irányában. Ezen csoportok megjelenése és egyre nagyobb aránya befolyásolja a módszertanok újabb meghatározását, hogy mely kiválasztási eredmények tekinthetők elfogadhatónak, milyen kritériumok a megfelelőek a kiválasztás tekintetében is.
- A kiképzési célok változásai is befolyásolják a kiválasztást.
- A fegyverrendszerek egyre újabbak, működtetésük másabb, és már nem igényel széles körű, mint inkább speciális ismereteket, de az elméleti alapok, az általános műveltség, szakmai tájékozottság fontosok. Másrészt, ezek a csúcstechnológiai műveletek gyorsabbak, integráltabbak és bonyolultabbak; gyors gondolkodást, kiemelkedő információfeldolgozást és jobb kommunikációs képességeket igényelnek.

Más országok vizsgálati rendje

Több NATO és NATO-partner országról készült tanulmány (SCHEURES 2001) közös, és nem elhanyagolható jellemzője az, hogy a felvételi- alkalmassági vizsgálatok idejét több napra tervezik. Magyarországon, eltekintve a speciális vizsgálatoktól, mint pl. a légierő részére történő hajózási állomány vizsgálata, a vizsgálatok egy napra korlátozódnak, amely komoly kihívás és kompromisszumok elé állítja a vizsgálatot végző szakember állományt, és jelentős terhelést jelent a vizsgálati személyeknek.

A teljesség igénye nélkül az alábbiakban feltüntetésre kerülő országok méretei, lakossága kapcsán közel állnak a magyar adottságokhoz, legalábbis jobban összevethető, mint a jóval,

⁵⁰ A Magyar Néphadsereg katonalétszáma a béke-állománytábla szerint 1988 végén 126 777 fő volt. A Magyar Honvédség létszáma 1993 végére jelentősen csökkent, mindösszesen 101 140 fő. A honvédség engedélyezett létszámát folyamatosan csökkentették 1996. december 20-án már 60 000 főben maximálta az Országgyűlés. 2004-ben pedig már 40 000 fő az ambíciószint. (Végh, 2018) Online: https://real-j.mtak.hu/16399/3/Honvedsegi_Szemle_2018_3_teljes_szam.pdf

nagyobb potenciállal rendelkező NATO-tagország⁵¹ Amerikai Egyesült Államok, az Egyesült Királyság vagy Franciaország.⁵² A vizsgálati rendet az alábbi táblázatcsoport mutatja be:

Belgium

Nap	Délelőtt	Délután
1. nap	Orvosi vizsgálat	Fizikai alkalmassági vizsgálat
2. nap	Pszichometriai tesztelés (számítógép)	Papír-ceruza teszt
3. nap	Csoport feladatok	Interjú

Dánia (általános)

Nap	Délelőtt	Délután
1. nap	Papír-ceruza teszt	Csoport megfigyelésen alapuló pszichológiai interjúk
2. nap	Fizikai teszt	Pszichológiai interjú
3. nap	Bizottság	

Hollandia (általános)

Nap	Délelőtt	Délután
1. nap	Toborzó állomás	
2. nap	Képességteszt	Személyiségtesztek
3. nap	Interjú	
4. nap	Orvosi vizsgálat	Fizikai alkalmassági vizsgálat
5. nap	Kiválasztási bizottság	

Szlovénia

Nap	
1. nap	Orvosi vizsgálat
2. nap	Pszichológiai vizsgálat
3. nap	Állóképesség vizsgálat

Svájc

Nap	Délelőtt	Délután	Este
1. nap		Érkezés Gyakorló 'prezentáció'	Pszichometriai tesztek
2. nap	Különböző feladatok: Vezető nélküli csapat megbeszélések, motivációs beszélgetések...		Különböző feladatok, amiket egyedül kell teljesíteni
3. nap	Különböző feladatok: rövid esetek, feladatszabás		

1. táblázat: Belgium, Dánia, Hollandia, Szlovénia és Svájc alkalmasságvizsgálati rendje

Forrás: https://www.researchgate.net/publication/233865148_Chapter_4A_NATO_Research_and_study_group_31_'On_officer_selection'_survey, Saját szerkesztés

⁵¹ USA: cca 2.26M; UK: cca 275K; Fr: cca 451K fő a teljes személyzet, beleértve a tartalékos rendszereket is. (2020.02.14.-i állapot). Online: <https://www.globalfirepower.com/>

⁵² A NATO nagyobb és több tagországából Tarnóczy (2007) mutat részletes ismertetést azok katonai kiválasztási rendszereiről.

A fenti táblázatból jól látszik, hogy kellően strukturált és elválasztott eljárásrendet alkalmaznak ezen országok, amelyek lehetővé teszik a jelentkezőknek az ideálisabb feltételeket (például a pihenést, a több napos lehetőség miatt) a különböző irányú megmérettetések vonatkozásában.

1.3.1.1. A leggyakrabban alkalmazott vizsgálati eljárások

A vizsgált országok nagy részében⁵³ a hagyományos papír és ceruza módszer továbbra is széles körben alkalmazott. Ezzel szemben más országokban⁵⁴ csak számítógépes tesztelést alkalmaznak. A legtöbb ország által alkalmazott tesztelési módszertan a klasszikus elméletek szerint folyik. Néhány ország ötvözi mindkét módszert. A képesség tesztekét gyakran alkalmazzák a jelentkezők elutasításának eszközeként. Ezek a tesztek mérik a pályázó verbális, térbeli és számtani-matematikai képességeit, továbbá a szelektív figyelem, észlelési sebesség, memória képességeit. Egyes országokban a pályázók további pszichomotoros képességeinek vizsgálatára is sor kerül, ha jelentkezők a légielő kötelekbe pl. a reakcióidő és a kéz-szem-lábkoordináció és két kéz koordináció. Ezekre az utóbbi képességi tesztekre általában szigorú küszöbértékeket határoznak meg.

Óvatosabb megközelítés vonatkozik a személyiségtesztekre: a jelentkezőket csak szélsőséges pontszámok, és személyiségfaktorok együttes állása esetén lehet elutasítani. A kutatásban részt vevő országok fele nem alkalmaz személyiségi tesztek (példák a jól ismert személyiségtesztekre: MMPI, GLTS, 16PF, PRF, GPPI, EPQ és a Fa- teszt). A projektív tesztek alkalmazása, elsősorban az időigényessége miatt (például a Rorschach, Lüscher) egyértelműen kisebbségben van.

A jelentkezők értékelését szolgáló egyéb tesztek a motivációs és a szakmai érdeklődés-tesztek. Általában ezek a tesztek nem vezetnek a jelentkezők elutasításához, de sok további információt szolgáltatnak, amely gyakorlatilag mindig felhasználható a későbbi interjú során.

A legtöbb vizsgált ország⁵⁵ módszertana magában foglalja az életrajzi kérdőívek használatát a kiválasztási eljárásban. Az életrajzi adatok elsődleges felhasználása az interjú előkészítését

⁵³ Ausztrália, Kanada, Dánia (általános), Olaszország, Hollandia (általános), Új-Zéland (Army, Navy), Norvégia, Szlovénia és Svájc.

⁵⁴ Bulgária, Franciaország, Lengyelország, Szlovénia, Új-Zéland (Air Force) és az Egyesült Királyság.

⁵⁵ Kivétel az Egyesült Királyság, Finnország, Szlovénia

segíti. A tanulmány megállapítja, hogy gyakorlatilag minden ország nagy figyelmet fordít a jelentkezővel végrehajtott interjúra. A kiválasztási eljárás egy vagy több pszichológiai interjút tartalmaz. A legtöbb országban az interjút használják az általános és társadalmi foglalkozási motiváció felmérésére, háttérének megismerésére, a stressztűrő képesség és a személyiségtényezők (például társasági készségek, érzelmi stabilitás, extravertió, lelkiismeret, vezetői potenciál) meglétének vizsgálatára. Az interjút vezető személyek száma egy és három között változik. Egy interjúkészítő esetében ez általában pszichológus, polgári pszichiáter (például Franciaországban) vagy tiszt. Az is gyakorlat, hogy az interjút egy kiválasztási bizottság végzi, amelynek legalább egy tagja pszichológus. A harmadik lehetőség, hogy több interjút végeznek: egy vagy több kiválasztási interjú egy korábbi értékelési szakaszban, és egy döntő interjú a kiválasztási bizottság végleges szakaszában (például Bulgária, Svédország, Új-Zéland esetében).

A tipikus pszichológiai interjú átlagosan másfél órát vesz igénybe. Ez idő alatt az interjúkészítőnek megvan a lehetősége a dokumentumok és az ebből készített jelentés elkészítéséhez. Franciaországban és Szingapúrban az interjú eljárás alig 10 percet vesz igénybe, Finnországban pedig csupán, átlagosan 3 percet (!?).

Az interjú készítője rendszerint felkészül a vizsgálati személyből és az interjú megkezdése előtt tanulmányozza a jelentkező (teszt)eredményeit. Hollandiában és az Egyesült Királyságban az interjú készítői viszont nem rendelkeznek a jelentkező vizsgálati előzményeivel, teszteredményekkel, mivel ezekben az országokban az interjút független módszernek tekintik, és nem akarják, hogy a többi vizsgálati eredmény befolyást gyakoroljon a beszélgetésre. Zárójelben megjegyezhető, hogy Magyarországon honvéd-tisztjelöltek esetében volt erre példa. „...*Tekintettel arra, hogy sem a felvételi bizottság tagjai, sem a katonai szakokra jelentkezők általában nem ismerték az alkalmasság vizsgálat eredményeit, a pályaorientációs bizottság a többi vizsgálati eredménytől függetlenül hozta meg döntését, így ez az eredmény az alkalmasság megítélése vonatkozásában független faktorként került megítélésre.*” (BOLGÁR – SZEKERES 2015: 283-284). A legtöbb az ország a félig strukturált/kevert⁵⁶ interjúval dolgozik és az

⁵⁶ Lényege: hogy a beszélgetés egy részében strukturált interjúra emlékeztető kérdéseket teszünk fel melyekre jól körül határolható (akár mérhetővé tehető) válaszokat kapunk. DE: Az interjú során nyitottabb kérdések is elhangzanak, az interjút végző akár vissza is húzódhat, mind több teret engedve a válaszadónak arra, hogy véleményét kifejtse, érzéseinek is hangot adjon.

országok többségében a pszichológiai interjú esetleges rossz/sikertelen eredménye a pályázó elutasítását eredményezheti.

1.3.2. Az MH alkalmasságvizsgálati gyakorlatának bemutatása

A fenti részben bemutatott nemzetközi vizsgálati rend példáiból látszik, hogy a hadseregbe jelentkezők vizsgálati ideje jellemzően több napot vesz igénybe. A speciális követelményeket tartalmazó beosztások, mit a korábban is említett hajózó vagy ejtőernyős állomány vizsgálata Magyarországon is több napos, de az általános katonai alkalmassági vizsgálatok egy napra korlátozódnak. *A katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról* szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet⁵⁷ részletesen megfogalmazza azokat az eseteket, amelyek esetén a katonának meg kell jelennie alkalmassági, vagy időszakos szűrővizsgálaton, valamint részletesen szabályozza a vonatkozó követelményeket, de arra vonatkozóan nem rendelkezik, hogy ezt egy nap alatt kell végrehajtani. Ez, a vizsgálatot végző intézmény belső vizsgálati protokollja és gyakorlata alapján történik.

Tényleges szakmai munka vonatkozásában 1999-ben kerültem közvetlen kapcsolatba a katonai alkalmassági vizsgálatokkal. Az akkor hatályos két jogszabály – a 7/1996. (VII. 30.) HM-NM együttes rendelet *a katonai szolgálatra való egészségi alkalmasság elbírálásáról*, valamint a 12/1997. (V. 16.) HM rendelet *a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról* – főleg az utóbbi, átdolgozása adja máig a szakmai tartalmát és struktúráját az azután hatályba lépett, illetve aktuálisan érvényes alkalmasságvizsgálati rendeletnek.⁵⁸

A honvédség egészségügyi szolgálata mindezen szempontok figyelembevételével alakította ki azt az intézmény-rendszert és vizsgálati protokollt, amely alkalmazásával ennek igyekszik

⁵⁷ A disszertáció véglegesítésekor már hatályon kívül helyezett.

⁵⁸ 9/2002. (II. 28.) HM-EÜM együttes rendelet a hadkötelezettség alapján teljesítendő katonai szolgálatra és a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi alkalmasság elbírálásáról; 4/2003. (I. 31.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítéséről; 7/2006. (III. 21.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól; 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról

megfelelni. Egy szakterület, egy (egészségügyi) szolgáltatási rendszer kialakítása és működtetése kompromisszumok alapján történik. Magyarországon, a Magyar Honvédség működtetésében a közelmúltban indított Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program⁵⁹ (BENKŐ 2016) beindulásáig, valamint a Kormány Egészséges Budapest Program beindításáig, a honvéd/védelem-egészségügy technológiájának, eszközrendszerének, és infrastruktúrájának fejlesztései nem valósulhattak meg.

A pszichikai alkalmasság- és szűrővizsgálatok

A katonáknak pszichikai alkalmasság vonatkozásában differenciáltan kell megfelelniük a pszichológiai követelményeknek.⁶⁰ Az egyes pszichés funkciócsoportok vizsgálata és értékelése – hasonlóan a fentebb bemutatott nemzetközi példákhoz – tesztvizsgálatokkal, kérdőívekkel, pszichológiai műszerek alkalmazásával (lenti ábra) és célzott beszélgetéssel (explorációval) történik.



1. ábra: A Vienna Test System eszköze

Forrás: https://www.researchgate.net/publication/335226137_Analysis_of_the_cognitive_aspects_of_elderly_people_considering_the_practice_of_regular_physical_exercises_and_associated_factors/download

Missziós alkalmassági vizsgálatok kutatási kontextusban⁶¹

Misszióhoz kapcsolódó külön alkalmasságvizsgálati, nagy létszámot érintő intézeti kutatás 2006-ban volt az MH Egészségvédelmi Intézetnél. Összesen 10 300 fő vett részt az alkalmasságvizsgálaton 2005-ben, amelyben a komplex (egészségi, pszichikai, fizikai)

⁵⁹ Az 1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozatban kihirdetett, és az elmúlt 25 év legátfogóbb és legkomplexebb fejlesztési programja

⁶⁰ Alkalmasságvizsgálati rendelet 7. melléklet

⁶¹ Németh és mtsai (2006): A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota c. publikáció alapján.

vizsgálatok száma 5 068 volt. A vizsgáltak 8%-a alkalmatlan, 7%-a korlátozottan alkalmas, míg 6%-uk egyéb besorolást kapott. A pszichológiai alkalmasság vizsgálata az egyén képességeire, személyiségjegyeire fókuszál, hogy megállapítsa, alkalmas-e a külszolgálatra.

A külföldi szolgálatokhoz szigorúbb alkalmassági követelményeket vezettek be 2004 végén, így 2005-ben emelkedett a pszichológiailag alkalmatlanok száma, különösen az érzelmi labilitás, agresszió, önértékelési zavar, generalizált szorongás terén. A missziókban szolgáló katonák pszichés állapotvizsgálatát különböző tesztekkel végezték, melyeket a nemzetközi szakirodalom is elismer. A missziókban leginkább stresszt okozó tényezők között szerepeltek a beilleszkedési nehézségek, az együttműködési problémák, az összezártságból adódó alkalmazkodási nehézségek, a túl sok feladattól adódó túlterheltség. A vizsgálat során a missziós tünetek közül a leggyakoribbak a fáradtság, az unalom, az elégedetlenség, a levertség, a fáradékonyság, és az idegesség. Azt tapasztalták, hogy a missziós szolgálatok során felmerülő pszichés és fizikai kihívásokkal a katonák változó módon, de megfelelően, adekvát megküzdési stratégiákkal reagáltak. Az alkalmassági vizsgálatok eredményei és a stressztényezők elemzése segíthetnek a szervezetnek fejleszteni az alkalmassági kiválasztási és a komplex támogatási rendszert (URBÁN 2015).

A vizsgálat során az alábbi pszichológiai háttértényezőket azonosították, melyek fontos szerepet játszanak a missziós tünetek kialakulásában és a stresszterhelés alakulásában:

- Érzelmek és indulatok kontrollálása és kezelése,
- Együttműködési készség,
- Támaszkereső magatartás,
- Magas feszültség kontroll,
- Erős kompetenciaérzés,
- Teljesítménnyel való elégedettség,
- Frustrációs toleranciaszint (URBÁN 2015).

Nagyné (2007) a katonai missziókban tapasztalt stresszorokat az idegen kultúrában való helytállásban, az idegen nyelvi környezetben, a magasabb harckészültségi szintben, az intimitás (a társaktól való elkülönülés nehézsége) hiányában, a családtól való távollétben, az új alegység közösségekben, a vezetés minőségében, a huzamos időn fennálló monoton munkavégzésben, az információhiány érzetében és a pszichés kimerültségben látja. Fontos adalék azonban, hogy

mind ezekkel való megküzdés nem törvénytörően hárul az egyénre. A misszióban a bajtársiasság vezető motiváló tényezőként jelenik meg, ami pszichológia vonatkozásában a szükséges társas támasz lehetőséget is biztosíthatja a személyes nehézségekkel küzdő katonára részére.

A fentebb említett, intézeti kutatáshoz kapcsolódó pszichológiai háttértényezők alapján átdolgozásra került a kiválasztás módszertana, annak érdekében, hogy a missziós szolgálatokban növeljük a szolgálatellátás színvonalát és biztosítsuk a mentális egészség megőrzését a hadműveleti területen. Ennek érdekében a következő intézkedéseket tervezte az intézmény:

- A missziós szolgálatra való pszichológiai felkészítő tréningek kétszintű rendszerben folynak.
- Szituációalapú pszichológiai felkészítést bevezetése a missziókra való kiutazás előtt.
- Bevetési tréning a missziós feladat közben.
- Katasztrófa utáni mentális támogató tréning.
- Visszaillesztési tréning a hazatérés után a zökkenőmentes visszailleszkedés elősegítése érdekében.

Az intézkedésekkel az volt a cél, hogy a missziós szolgálatot teljesítő katonák megfelelő pszichológiai felkészítést kapjanak, és a mentális egészségük megőrzésével sikeresen teljesítsék a külszolgálati feladatokat. Fontos, hogy a katonák személyiségi dimenzióit összehasonlítsuk a misszió előtt és után, hogy észleljük, milyen változások történnek és szükség esetén tovább fejlesszük a felkészítési módszereket.

1.3.2.1. A közelmúltban végrehajtott alkalmasságvizsgálatok számokban

Az alább felsorolt adatokhoz való hozzáférés – különösen évtizedes viszonylatban – nem könnyű feladat,⁶² tekintettel arra, hogy ezek gyakorlatilag nem kerültek publikálásra, jellemzően csak a belső jelentési rendszerben érhetőek el. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy az alkalmassági vizsgálatot végző szervezeti egység is több átszervezést, összevonást megélt, és 2013-ban Budapestről Kecskemétre diszlokált.

⁶² Külön köszönet Kovácsné Kósa Márta alezredes, osztályvezetőnek (Kecskemét) a 2013-tól kapott adatokért.

Az alábbi táblázat mutatja azt a pszichológiai⁶³ vizsgálati számot, amelyet 1998-2002 között az MH Egészségvédelmi Intézet, 2013⁶⁴-2019 között pedig az MH Egészségügyi Központ pszichológusai végeztek.

év	vizsgálat	év	vizsgálat
2019	12554	2013	5359 ⁶⁵
2018	13576	2002	9655
2017	11368	2001	9508
2016	9581	2000	7408
2015 ⁶⁶	8846	1999	9709
2014	9625	1998	8247

2. táblázat: Pszichológiai vizsgálatok száma (1998-2002; 2013-2019)

Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

A fenti számok még nagyobb jelentőséget kapnak annak tükrében, hogy az elmúlt két évtizedben ezt a munkát gyakorlatilag folyamatosan – Magyarországon, eltérően a korábbi részben hivatkozott országoktól, egynapos és jellemzően háromirányú vizsgálatot kevés (7-9 fő) pszichológus és ugyanennyi asszisztens végzi.

Az MH Egészségvédelmi Intézet főigazgatója részére készített 1999-es év éves jelentéséből egy-egy részlet: „...1999 évben a PAVO mindösszesen 9709 vizsgálatot végzett (a vizsgálati számban szerepel az ún. második lépcsős vizsgálat és a II. fokú FÜV). A megelőző évben ez 8247 fő volt, tehát 1462 (15,05%) vizsgálatot kellett többet végezni 1999-ben. A megemelkedett vizsgálati létszám miatt nemegyszer (KFOR vizsgálatok) külső segítséget kellett kérni a Sorozó Orvosi Osztály pszichológusaitól...” ... „...Az exploráció időtartama egyre rövidebb, ez lehetővé teszi a vizsgálati hiba növekedését. A pszichodiagnosztikai eljárások alkalmazása igazodni kényszerül a gyorsan felvehető és hamar értékelhető csoportos vizsgálatokhoz.... Az

⁶³ Az intézmény tényleges vizsgálati száma ettől eltér, figyelemmel arra, hogy nem minden vizsgálati személy vesz részt minden alkalommal ún. háromirányú (egészségi-pszichikai-fizikai) vizsgálatban.

⁶⁴ 2013. január 31.-ig még MH Honvédkórház az MH EK Alapító Okirata alapján, Nytsz: 772–74/2012.

⁶⁵ A kisebb létszámot a Budapestről Kecskemétre történő diszlokáció és az azzal járó körülmények okozták.

⁶⁶ Jelen ideig, ami meghatározza vizsgálati csoportokat, a vizsgálatok gyakoriságát, a létszámot „a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet” szerint történik a vizsgálat.

alkalmasság vizsgálatok egy nap alatt történő végzése szakmai, módszertani kompromisszumokat kényszerít a pszichológusokra.” (ANDÓ 2000).

Az egészségügyi alkalmassági vizsgálatok, benne a pszichológiai vizsgálatokkal, örvedetesen komoly szerepet kapnak a Magyar Honvédség hivatásos, szerződéses, önkéntes szolgálatot vállaló személyi állomány kiválasztásában. Ez egyúttal megtisztelő a szakma részére, de egyben felelősség is. A szervezeti és társadalmi felelősség együtt jelentkezik, ugyanis a honvédség rá jellemzően alkalmazott eszközeivel „veszélyes üzem”, amelyben kiemelten a műveleti területen történő alkalmazás jelentős rizikófaktoroként jelenik meg az egyén (mentális) egészségére vonatkozóan, de a szervezet sikeres küldetését is befolyásolja a katona szakmai felkészültsége mellett, az aktuális pszichés egyensúlya, terhelhetősége.

Az alkalmassági vizsgálatok és a további belső kiválasztási eljárások azokat az alapokat fedhetik fel, amely készségek, képességek a felkészítés és kiképzés során válhatnak a jól kiképzett katona mintájává. A Zrínyi HHP egy jó kiindulást jelent nemcsak a honvédség fegyverrendszerének megújítására, hanem e rendszerek kezelőinek új szisztémák szerinti kiképzésére és új szervezeti kultúra kialakítására. A honvédségben működő pszichológia ebben a kontextusban kell, hogy (újra)definiálja magát.

Az alfejezetben a katonai alkalmasságvizsgálatokat jelen időszakra vonatkozóan mutattam be. Az alkalmassági vizsgálatok célja, hogy előre jelezzék a jelentkezők későbbi munkateljesítményét és magatartását, valamint az adott munkakörre való beválásuk valószínűségét. Az alkalmasság megítéléséhez szükséges eljárások folyamatos módszertani fejlesztése és megfeleltetése a modern katonai követelményeknek elengedhetetlen. 2004-ig a vizsgálatok részei voltak a sorkatonai sorozásnak, de a honvédség szerződéses rendszerre történő átállása új kihívásokat és fejlesztési szükségleteket hozott magával. Az alkalmassági vizsgálatok elméleti háttere arra alapoz, hogy az egyén képességei és személyiségjegyei nagy hatást gyakorolnak munkavégzésére. Az alkalmassági vizsgálatoknak igazodniuk kell az adott katonai munkakör követelményeihez, és segíteniük kell a megfelelő személy kiválasztását. Az érvényességet és a beválást folyamatosan értékelni szükséges a prediktorok és módszertanok fejlesztésével.

Nemzetközi szinten a NATO tagországok különböző kritériumokat és módszereket alkalmaznak a katonai alkalmassági vizsgálatok terén. A modern kihívások és feladatok, például békefenntartó missziók és multikulturális környezetben való szolgálat, új követelményeket támasztanak a katonákkal szemben. A változó technológiai és társadalmi környezet folyamatos fejlesztést igényel a kiválasztási eljárásokban. Számos NATO-ország többnapos alkalmassági vizsgálatokat alkalmaz, melyek magukban foglalják a képességteszteket, életrajzi kérdőíveket és pszichológiai interjúkat. A személyiségtesztek alkalmazása változó, de szélsőséges eredmények kombinációja esetén elutasításhoz vezethet a jelentkezőknél. A kiválasztás során különös figyelmet fordítanak az interjúkra, melyek célja a jelentkező motivációjának, stressztűrő képességének és társadalmi készségeinek mélyreható vizsgálata. Az interjúk ideje és módszertana országonként változik, de általában strukturált vagy félig strukturált formában zajlanak.

A 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet pontosan meghatározza az alkalmassági vizsgálatok eseteit és követelményeit, azonban a vizsgálatok idejének hosszát nem szabályozza, amely a belső intézményi protokoll alapján egy napra korlátozódik. Az alkalmassági vizsgálatok részleteit két korábbi jogszabály - a 7/1996. (VII. 30.) HM-NM együttes rendelet és a 12/1997. (V. 16.) HM rendelet - határozta meg. Az aktuális protokoll és struktúra tulajdonképpen az 1999 óta bevezetett módszertanokat követi, beleértve a pszichikai alkalmassági vizsgálatokat is.

A pszichikai alkalmasságvizsgálatok résztvevőinek száma folyamatosan nőtt, ahogy a missziós vizsgálatok létszáma is. Az alkalmasságvizsgálatok eredményei és a missziókban megjelenő stressztényezők elemzése segítenek a kiválasztási és támogatási rendszerek fejlesztésében, ezért a pszichés terhelések és stresszkezelési lehetőségek megfelelő felmérése elengedhetetlen a sikeres missziós szolgálat érdekében. A pszichikai alkalmasság hatékonyságának növelése érdekében az alábbiak lehetnek megfontolandók:

- Pszichológiai felkészítő tréningek többszintű rendszere missziós szolgálatokhoz.
- Szituációalapú pszichológiai felkészítés missziók előtt.
- Bevetési tréningek missziós szolgálat közben.
- Katasztrófa, rendkívüli esetek utáni mentális támogató tréning.

Ezek egy része és valamilyen formája jelen van a mai gyakorlatban is. A célja a katonák pszichológiai felkészítése és mentális egészségük megőrzése a külszolgalat során, hogy a katonák hatékonyan és sikeresen teljesíthessék feladataikat.

1.4. A MENTÁLHIGIÉNÉS TEVÉKENYSÉG BEMUTATÁSA ÉS ELEMZÉSE

A második alfejezetben, a csapatpszichológia megjelenése kapcsán már utaltam a mentálhigiénés feladatokra. A mentálhigiéné a pszichológiai megelőzés egy formája, amelynek célja az egészséges lelki élet fenntartása és/vagy helyreállítása (ANDÓ 2022). Ez a munka segíti az egyént abban, hogy képessé váljon saját nehézségeinek megoldására, valamint erőforrásainak és lehetőségeinek megfelelő felhasználására. A csapatpszichológusok részt vettek az MH Szárazföldi Vezérkar által szervezett, az alakulatok sorozott egységeinek, kiképzési központjainak pszichológiai ellátásában, valamint az úgynevezett "Drog-riadó" program keretében csoportos tréningeket és tematikus foglalkozásokat tartottak a sorozott egységekkel, a függőségekre (alkohol, dohányzás, szerencsejáték... és kábítószer) fókuszálva (ANGYAL 1998).

A drogfogyasztás szempontjából a legveszélyeztetettebb társadalmi csoport a fiatalok és fiatal felnőttek, különösen a tinédzserek és 18-20 év közöttiek voltak. A kevés élettapasztalat miatt könnyen befolyásolhatók és fogékonyabbak a szerfogyasztás tekintetében. A honvédség már a 80-as években kampányt indított a bódító hatású szerek ellen, elsősorban az alkoholra és "ragasztózásra" vonatkozóan. A megelőzés fontos szerepet kapott a 90-es években mind a polgári életben, mind a hadseregben. A Népjóléti Minisztérium támogatásával a Mentálhigiénés Programiroda végezte az ezirányú civil feladatokat, amihez a honvédség is csatlakozott a belső drogprevenációs tevékenységével (TÓTH 1998).

Az akkori adatok szerint azonban a helyzet romlott, és a rendszeres kábítószer-fogyasztók száma növekedett. A drogprevenációs programokban való részvétel fontos volt a katonák számára, hogy megfelelő ismereteket szerezzenek a kábítószer hatásairól és ártalmairól. Az MH Drog-riadó programja a katonák pozitív önképét kialakítva próbálta megelőzni a drogfüggőséget, és a prevenciós programokat tervezték kiterjeszteni a katonai oktatási intézményekre, középiskolákra és főiskolai karokra is (TÓTH 1998).

1.4.1. A sorállomány szociális és mentálhigiénés jellemzői

A kiképző központokra a pszichológiai biztosítás tekintetében a 20/1999. MH Szárazföldi Vezérkar, vezérkar főnöki intézkedése volt az irányadó. A pszichológusok már ekkor jelen voltak a külföldi katonai szolgálatba tervezett állomány (pl. az MH SFOR⁶⁷) pszichológiai felkészítésében is.

A krízishelyzet, krízisintervenciós, prevenciós munka tekintetében a pszichológusi munka fő feladata volt, hogy a katonai szervezetek személyi állományát – ekkor még jellemzően a sorkatonákat – veszélyeztető faktorokat felmérje, és javaslatot tegyen előjárói, szakmai intézkedésekre. Néhány rizikótényezőt tartalmaz a 3. táblázat, amely az 1997-99-es bevonulás alkalmával felvett IKR II-1-b-1-4 kérdőívek⁶⁸ adatait mutatja be.

Bevonulási időszak	Feldolgozott kérdőív	Suicid háttér/fő (%) ⁶⁹	Suicid kísérlet/fő (%)	Drog érintettség/fő (%) ⁷⁰
1997. november	6800	265 (3,89)	38 (0,55)	329 (4,83)
1998. február	6614	286 (4,32)	63 (0,95)	499 (7,54)
1998. május	6933	469 (6,76)	86 (1,24)	399 (5,75)
1998. augusztus	6829	456 (6,67)	87 (1,27)	348 (5,09)
1998. november	6785	338 (4,98)	81 (1,13)	414 (6,01)
1999. február	6534	469 (7,17)	114 (1,74)	831 (12,71)

3. táblázat: Kimutatás a kiképző központokba bevonult állomány szociális és mentálhigiénés jellemzőiről

Saját szerkesztés az MH Szárazföldi Vezérkarhoz érkezett jelentések alapján⁷¹

A fenti táblázat százalékos értékeit nézve, mindhárom rizikótényező vonatkozásában a bevonulási időszakok egymásutániségében (1997. november – 1999. február) meredek

⁶⁷ SFOR: Stabilisation Force/Stabilizációs Erő. A Magyar Műszaki Kontingens a horvátországi Okučaniban került telepítésre 1996-ban Bosznia-Hercegovina területére kiterjedő hatáskörrel. A kontingens feladata a nemzetközi SFOR erők mozgásának műszaki biztosítása volt. További SFOR információk: <https://www.nato.int/sfor/>

⁶⁸ IKR: Információs Kapcsolati Rendszer. A katonai szervezetek az előjáró szervezet részére küldendő rendszeres (havi, negyedéves, féléves...) jelentéseinek tartalmi és formai követelményeit tartalmazta.

⁶⁹ A bevonult sorkatonák közvetlen családjában előfordult szuicid kísérlet, vagy befejezett szuicidium.

⁷⁰ Beletartozik a rendszeres (heti) használó, és aki kipróbálta legalább egyszer, valamelyik drog-kategóriába tartozó szert.

⁷¹ Ebben az időszakban az MH Szárazföldi Vezérkar vezető pszichológusa voltam. A négy kiképző központ (Tapolca, Szombathely, Szabadszállás, Kalocsa) a Vezérkar szolgálati alárendeltségébe tartozott.

emelkedés tapasztalható. A suicid háttérrel rendelkezők aránya majd duplája, a suicid kísérletet elkövetők aránya háromszorosára, a drogérintettség aránya pedig kicsit több mint két és félszeresére nőtt a kérdőívekre adott önbevallások alapján. Ez utóbbit magyarázhatja az a tény, hogy az 1990-es évek második felében a magyarországi középiskolások körében végzett országos felmérés szerint a bizonyos célú kábítószer-fogyasztás életprevalencia-értéke 10%-ról 19,2%-ra nőtt.⁷² Ezt megerősíti egy budapesti középiskolások körében végzett 1998-as vizsgálat, mely szerint a szerek többsége esetén a hirtelen növekedés 1995 és 1998 között ment végbe (PAKSI é.n.).

Utólag visszatekintve a fenti mutatókra, komoly kihívást jelentett, hogy a kiképző központokban vagy később az anyaalakulatoknál alegységparancsnokként olyan populációval foglalkozunk, amely jelentős számú szociálisan hátrányos helyzetű és érzelmileg sérülékeny, szociológiai és mentális egészségi jellemzőkkel rendelkező fiatalból állt. A sorkatonai szolgálat időtartama alatt a humán szolgálat munkatársainak és az alegységparancsnoki állománynak nagy erőfeszítéseket kellett tenni, hogy az egészségügyi rizikófaktorba tartozó személyeket mentálisan egyensúlyban tartsák. Ezen erőfeszítések mellett is azonban következtek be rendkívüli és visszafordíthatatlan esetek (ANDÓ 2019).

Egy hasonló tárgyú kutatást végeztek Kóczán és munkatársai (2000) 1999-ben az MH 25. Klapka György Gépesített Lövészandár szerződéses állományát vizsgálva. Az első lépés a demográfiai jellemzők feltérképezése volt. A 393 főből álló csoportban 116 fő vett részt a vizsgálatban, ami körülbelül a teljes állomány 30%-át jelenti. A vizsgált személyek lakóhelyét is elemezték, amely alapján 54,3% városban, 44,8% falun él, és az átlagéletkor 25,9 év volt, amelyből a legtöbben a 21-25 év közötti korosztályba tartoztak. Az iskolai végzettség alapján 15,5% fejezte be a középiskolát. A családi állapotot illetően érdekes, hogy a szerződéses állomány döntő része még nem alapított családot, ami fontos lehet a szolgálatban maradásuk szempontjából. A katonai beosztást is vizsgálták, és a foglalkozásokat, amiket a szerződéses szolgálat előtt végeztek. A pszichológiát érintő területek vonatkozásában a szorongás, depresszió és kiégés mérésére tértek ki. A megvizsgáltak 90%-a szorongás vizsgálati teszteken normál tartományba esett. A depresszió esetében 69% a megszokott reakciókat mutatta, 31% pedig lehangoltsággal, elkeseredettséggel reagál az előtte álló, vagy meglévő nehézségekre. A

⁷² A tiltott drogok és/vagy inhalánsok együttes életprevalencia-értékét jelöli a biztosan droghasználati célú fogyasztásnak.

kiegész pszichológiai tüneteit mutatók aránya 27,6% volt. A diszfunkcionális attitűdök elemzése azt mutatta, hogy az elvárások, az önbecsülés és az eredményességre való törekvés terén az állományuk kihívásokkal kell szembenéznie. A belső és külső irányítás iránti igények érdekes összefüggéseket mutattak a csoporton belül. Az eredmények alapján néhány csoport, például az idősebb, alacsonyabb iskolázottságú és kiegészésre hajlamosabb személyek esetén kiemelkedtek a problémák. A kutatás felhívta a figyelmet arra is, hogy a pszichológiai és személyiségi jellemzők mélyebb megértése segíthet a vezetőknek hatékonyabb támogatást nyújtani az állományuk számára.

1.4.1.1. Az „Egészségesebb laktanyákért”

Szilágyi (1996) ismertet egy olyan programot, amelyet a Magyar Honvédség Közegészségügyi és Katonaorvosi Kutató Intézet munkatársai dolgoztak ki. Azért gondolok jelentősebb teret ennek ismertetésére, mert abban az időben ez a program jól reprezentálta a civil szakmai szervezetekkel való együttműködést is. A program a pszichológusok mellett más szakemberek, többek között egészségfejlesztők, mentálhigiénés szakemberek bevonását is igényelték. Az "Egészségesebb laktanyákért" program célja a megelőzés, az egészségvédelem és egészségmegőrzés népszerűsítése, támogatása volt a (sor)katonák körében. A program részletezi a rövid és hosszú távú koncepciókat, melyeknek középpontjában a megelőzés áll. A katonai környezet alkalmas a még „utoljára” a fiatalok elérésére, és a szolgálat ideje ideális lehetőség egészségnevelésre. A program különböző területekre fókuszált, mint például a mentálhigiéné, egészséges táplálkozás, szenvedélybetegségek megelőzése, szabadidő és sport, szexuális kultúra fejlesztése, AIDS-prevenció, valamint megjelenés és viselkedéskultúra. A cél a katonák egészségének központi irányítású, komplex program segítségével történő megőrzése, és a megelőzés hangsúlyozása. A mentálhigiénés részprogram például olyan témákat érint, mint lelki-testi egészség, önértékelés, kommunikáció, pályaorientáció és deviancia. A kiscsoportos tréningfoglalkozások, tanácsadás, mélyinterjúk, és kérdőíves felmérések segítik a résztvevőket az önismeret és a megfelelő döntéshozatal fejlesztésében.

Az egészséges táplálkozási szokások kialakítása részprogram célja az egészségtudatosság növelése és a rossz táplálkozási szokások felismerése. Az alkalmazott módszerek között szerepeltek előadások, kiscsoportos tréningek, ételbemutatók és kóstolók. A szenvedélybetegségek megelőzése részprogram kitér a dohányzás, alkohol és drogok negatív

hatásaira, és különböző tréningekkel, tanácsadással, és speciális ismeretterjesztő anyagokkal segíti a résztvevőket az egészséges életmód kialakításában. A szabadidő, sport és fittség igényének kialakítására irányuló tevékenységek, mint például sportrendezvények és teljesítményfelmérések, segítik az aktív életmód kialakítását. A szexuális kultúra fejlesztése, AIDS-prevenció részprogramban az információáramlás, döntéshozatal és konfliktuskezelés készségeinek fejlesztése áll a középpontban, kiscsoportos tréningek, tanácsadás és szituációs gyakorlatok segítségével. A megjelenés- és viselkedéskultúra részprogram a megjelenés és viselkedés fontosságát hangsúlyozza, különböző tréningek, tanácsadás és helyzetgyakorlatok segítségével. A program az egészségfejlesztést központba állítva együttműködött polgári szervezetekkel, ami a komplex megközelítés érdekében igényelte a koordinációs, továbbképzési, oktatási, szolgáltatói, felügyeleti, menedzselési és marketing-tevékenységeket.

A program szükségessége és lehetősége abban rejlett, hogy egy olyan "helyzettel" szembesültünk, ami egyes embercsoportok életét teljes mértékben befolyásolja. Az egészségmegőrzés konkrét közösségi tevékenységeken keresztül valósult meg, amelyek prioritásokat jelöltek ki és stratégiákat alkalmaztak a jobb egészségi állapot eléréséhez. Az egészségnevelés hatékonyságának kulcsa a személyiség működési törvényszerűségeinek megértése. Az "Egészségesebb laktanyákért" projekt a háttérinformációkkal, az egészségre neveléssel és készségek kialakításával a személyes fejlődést támogatja. A kiscsoportokban történő tréningek segítették a kölcsönös szocializációt és a problémamegoldást.

A disszertációban már többször utaltam arra, hogy a sorkatonai szolgálat komoly kihívások elé állította a bevonuló fiatalot, és az emberi kapcsolatok, alkalmazkodás és beilleszkedés meghatározó a feladatok megoldásában. Az "Egészségesebb laktanyákért" program pozitív eredményeket mutatott az attitűd-változás terén. A dohányzás, alkohol- és drogfogyasztás szűrővizsgálata nemzetközi standardokat követett, és a preventív munka folytatása a csoportos intervenciók sűrűségét igényelné mai napig is.

A programmal kapcsolatban Dr. Svéd László orvos vezérőrnagy, 1995-ben azt nyilatkozta: *„Valamennyiünk előtt nyilvánvaló kell legyen: a NATO-hoz való csatlakozásnak nemcsak fegyverzeti és vezetési követelményei vannak, a személyi állomány egészségi állapota, állóképessége sem elhanyagolható tényező.”* (KISS 1995: 80-81).

A kilencvenes évek második felétől a hadsereg és a drog kontextusa kiemelt „projekt” volt. Az MH 1999. évi fegyelmi értekezletén elhangzottak összefoglalása a következő lehet. Magyarországon jelentős mértékűvé vált a drogfogyasztás, körülbelül 600-800 ezer ember legalább egyszer kipróbálta drogot, és 70-80 ezer főnek napi szükséglete van kábítószerre. A megelőző évben a kábítószer-túladagolásban elhunytak száma háromszorosa volt annak, mint 1997-ben. A drogprobléma a hadseregben is jelentős, és komoly kihívást jelentett a honvédegészségügy számára (SVÉD 2000.)

A kormány szigorú törvényeket hozott a drogterjesztés ellen, amelyik Európa egyik legszigorúbb szabályozását vezették be. A honvédelmi tárca létrehozott egy Drogprevenációs Bizottságot⁷³ a kábítószerfogyasztás visszaszorítása érdekében. Fontos lépés volt a személyi állomány drogszűrési rendszerének bevezetése, melyben havonta legalább kétszer végeztek véletlenszerű vizsgálatot. A prevenációs tevékenységek mellett a cél a drogfogyasztás csökkentése és a kínálat visszaszorítása. A drogprobléma kezelésében elért eddigi eredmények mellett még a probléma kezelése szerteágazó és komplex feladatként mutatkozott, melyben a kormány, a hadsereg és más szervezetek együttműködése elengedhetetlen volt (SVÉD 2000).

Az alfejezet az MH mentálhigiénés feladataira és csapatpszichológiai tevékenységeire fókuszál, különösen a sorkatonák körében. Kiemeli a mentálhigiéné szerepét, amely a lélek egészségvédelmét és a pszichológiai prevenciót szolgálja, és rámutat a csapatpszichológusok munkájának fontosságára, akik a sorkatonák pszichológiai biztosításában és a „Drog-riadó” programban vettek részt. A vizsgált időszakban a fiatal felnőttek, különösen a 18-20 év közöttiek voltak leginkább veszélyeztetettek a drogfogyasztás szempontjából. Az 1980-as évektől kezdődően a Honvédség prevenációs kampányokat indított a bódító szerek, elsősorban az alkohol és "ragasztózás" ellen. A helyzet súlyosságát mutatja, hogy az 1990-es években a kábítószer-fogyasztók száma növekedett, és további prevenációs programok váltak szükségessé.

Az MH Drog-riadó program célja az alkoholfogyasztásra, a drogokra való rászokás, drogfüggőség megelőzése és a katonák pozitív önképének kialakítása volt. A program kiterjesztése magában foglalta a katonai oktatási intézményeket is. Az 1997-1999 közötti időszak szociális- és mentálhigiénés kérdőíves felmérései alapján növekedett az öngyilkossági

⁶² 1998-ban a honvédelmi miniszter létrehozta a Magyar Honvédség Drogprevenációs Bizottságát. (A Magyar Honvédség Drogprevenációs Bizottsága létesítéséről és működéséről szóló 51/1998. (HK 15.) HM utasítás.) A bizottság 1999. április 1-jén alakult meg.

kísérletek és drogérintettség aránya a sorkatonák körében. Az "Egészségesebb laktanyákért" program célja a megelőzés, az egészségvédelem és egészségmegőrzés népszerűsítése volt. A program különböző területekre fókuszált, mint a mentálhigiéné, egészséges táplálkozás, szenvedélybetegségek megelőzése, szabadidő és sport, valamint szexuális kultúra fejlesztése. A program a katonák egészségének központi irányítású, komplex módon történő megőrzését célozta.

Az 1990-es évek végén és a 2000-es évek elején a drogprobléma jelentős kihívást jelentett a honvéd-egészségügy számára. A kormány szigorú törvényeket vezetett be a drogterjesztés ellen, és a Honvédelmi Minisztérium Drogprevenációs Bizottságot hozott létre. Havonta legalább kétszer végeztek véletlenszerű drogszűrést a személyi állomány körében. A drogprobléma kezelése komplex és szerteágazó feladat volt, amelyben a kormány, a hadsereg és más szervezetek együttműködése elengedhetetlen volt.

1.5. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A katonapszichológia magyarországi fejlődése az I. világháborúhoz köthető kezdetektől napjainkig jelentős átalakulásokon ment keresztül. A korai időszakban a hadseregben a pszichológiai tevékenység főként az alkalmassági- és szűrővizsgálatokra korlátozódott. Az 1994-ben létrehozott Humán Szolgálat céljai között szerepelt a humán erőforrás-gazdálkodás, pszichológiai gondoskodás, rekreáció, valamint szocializációs problémák kezelése. A csapatpszichológiai hálózat kialakításának célja a személyi állomány közvetlen pszichológiai támogatása volt. A szakmai felügyelet vitatott kérdése és a szakképzett pszichológusok hiánya folyamatos problémát jelentett a 2000-es évek közepére. 2009-ben új csapatpszichológiai hálózati koncepciót fogadtak el, amely az MH HEK szakmai felügyelete alatt működött és a vonatkozó feladatokat a honvéd-egészségügybe integrálták a 89/2010. (X. 22.) HM Utasítás alapján.

Alkalmasságvizsgálatok terén megemlítettem, hogy a NATO tagországok különböző alkalmassági vizsgálati módszereket alkalmaznak, figyelembe véve a békefenntartó missziók és multikulturális környezetek új követelményeit. A hazai alkalmassági vizsgálatok követelményeit 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet szabályozta 2024. július 31.-ig. A missziós vizsgálatok és a stressztényezők elemzésének fontosságát kiemelték a pszichés terhelések

értékelésében. Bemutattam, hogy a külszolgálatra felkészítő tréningek és szituációalapú pszichológiai felkészítések segítik a katonák mentális egészségét és hadrafoghatóságukat.

A fejezet egy alfejezetében mentálhigiénés tevékenységgel foglalkoztam. Az MH Drog-riadó program a szenvedélybetegségek, a drogfüggőség megelőzésére fókuszált. Az "Egészségesebb laktanyákért" program széles körű egészségvédelmi és megelőző intézkedéseket tartalmazott.

A 2000-es évek végén, mind a Humán Szolgálat a HM-ben és MH-ban történt szervezeti változások miatt, mind a csapatpszichológia jelentős intézményi háttérrel vesztett, amely együtt járt a sok pszichológus szakember kiválásával is. A csapatpszichológiai tevékenység első évtizedében csak lassan vált elfogadottá és beazonosíthatóvá a parancsnoki állomány számára a pszichológia (csapatpszichológia) helye és szerepe, amelynek következménye volt a hálózat leépülése. A honvéd-egészségügy azonban viszonylag stabilan építkezett ezen a csapatoknál megjelenő preventív területen is és fokozatosan átvette a Humán Szolgálat rendszeréből a csapatpszichológiai feletti szakmai irányítást.

A fejezet közelmúlta vonatkozó alkalmasságvizsgálati része bemutatja a kiválasztási rendszerek fejlődését, amelyek a tudományos fejlődés és a társadalmi-technikai kontextus változásai miatt alakultak és változtak. Emellett, részletesen ismerteti a leggyakrabban alkalmazott pszichológiai vizsgálati eljárásokat, amelyeket különböző NATO országok alkalmaznak a katonai kiválasztási vizsgálataik során. Részletesen elemzem az alkalmasságvizsgálatok egyes eredményeit, kiemelten a stressztényezőket, különös tekintettel a missziós szolgálatot teljesítő katonák pszichés állapotára és alkalmasságára, ugyanis, az alkalmassági vizsgálatok során azonosított pszichológiai háttértényezők fontos szerepet játszanak a missziós tünetek kialakulásában és a stresszterhelés mértékének alakulásában.

A fejezet következő részében kiemelem a mentálhigiénés feladatok fontosságát és a missziós szolgálatot teljesítő katonák pszichológiai felkészítését. Az "Egészségesebb laktanyákért" program példáján keresztül bemutatom az egészségmegőrzés konkrét közösségi tevékenységeken keresztül történő megvalósítását, valamint az egészségfejlesztést középpontba állító együttműködést civil állami szervezetekkel.

Az első hipotézisem igazolására, amely szerint a katonapszichológia fejlődése során megfelelően alkalmazkodott a honvédség teljes személyi állománya preventív ellátásának igényeihez, tartalmi vonatkozásban, ebben az időszakban **részben igazoltnak tekintem**. Azok az argumentumok, melyeket a fejezetben megemlítettem, alátámasztották a pszichológia létjogosultságát és szükségességét. A kezdeti lendületet követő „anómiás” állapot után a csapatpszichológia meghatározó helyet foglal el ebben a katonapszichológiai szakterületben. Az időbeli strukturális változások létszámbeli változást is okoztak, azonban a pszichológusok a csapatokhoz rendszeresített, és az ideiglenes alkalmazások során – például a Kiképző Központokban – célzottan feladatot ellátva folyamatosan és eredményesen végezték preventív feladataikat az ország hasonló profilú, mentálhigiénés civil intézményeivel együttműködve.

2. A GYAKORLATI KATONAPSZICHOLOGUSI MUNKA TEREPEI, JELLEMZŐI ÉS FORGALMI ADATAINAK ELEMZÉSE

2.1. KATONAPSZICHOLOGIA A NEMZETKÖZI KÖRNYEZETBEN – EGY KUTATÁS EREDMÉNYEI

Amy B. Adler és Paul T. Bartone (1996) egy átfogó felmérést készítettek, amelyet 44 országba küldtek ki 1995-1996-ban, nyílt végű kérdéseket és felsorolási listákat felhasználva. A felmérés a pszichológusok helyét, szerepét és a jövőbeni nemzetközi együttműködésre vonatkozó javaslatokat vizsgálta. Az adatgyűjtés eredményeként 23 országból⁷⁴ 30 válasz érkezett. Az eredmények hasonlóságokat mutattak a katonai vezetők pszichológiával kapcsolatos ambivalens reakciói és a katonapszichológusok által nyújtott alapvető szolgáltatások tekintetében. Nemzeti különbségek is megfigyelhetők voltak, különösen a specifikus kutatási témák és a pszichológusok alkalmazásával kapcsolatban. A kutatás célja az volt, hogy nemzetközi vonatkozásban összegyűjtse és elemezze a katonapszichológia területén szerzett tapasztalatokat. A tanulmány három fő célkitűzése a következő volt: (1) a különböző nemzetek katonai pszichológusainak tapasztalatainak leírása; (2) a katonai pszichológusokat érintő általános problémák és aggályok azonosítása, különösen az ENSZ és többnemzeti missziók/bevetések kontextusában; és (3) közös szükségletek és érdekek meghatározása a jövőbeli koordináció és tervezés céljából.

Módszertan

A kutatók egy hat oldalas kérdőívet készítettek katonapszichológusoknak és más mentálhigiénés/társadalomtudományi szakembereknek, hogy megismerjék a katonapszichológia nemzetközi helyzetét. A résztvevők neveit és címeit konferenciák levelezési listáiról és az internetről gyűjtötték, és minden országhoz legalább két nevet azonosítottak a válaszadási arány növelése érdekében. A felmérés a következő területekre terjedt ki: a pszichológusok szerepe a hadseregben és békefenntartó/készenléti bevetések során, békefenntartással kapcsolatos kutatások, nemzetközi kapcsolatok és javaslatok a jövőbeli

⁷⁴ Ausztria, Belgium (2), Bulgária, Kanada, Horvátország, Cseh Köztársaság, Finnország, Franciaország, Németország (2), Görögország, Izrael, Olaszország, Hollandia (2), Norvégia, Lettország, Litvánia (2), Lengyelország (2), Fehérorosz Köztársaság (2), Románia, Dél-Afrika, Svédország, Svájc (2), Amerikai Egyesült Államok

együttműködésre. A felmérés 30 visszaérkezett választ eredményezett (52%-os visszaküldési arány) 23 különböző országból. Hét országból két válasz érkezett, és az információkat egyesítették az adott ország pontosabb értékelése érdekében. A válaszadók demográfiai adatai és a minőségi információk feldolgozásakor az egyes országokat csak egyszer szerepeltették az országok százalékos arányának kiszámításában. A válaszadók többsége pszichológus (70%) és pszichiáter (23%) volt. A válaszadók 67%-a aktív szolgálatot teljesített, 7%-a már nem aktív, 13%-a tartalékos és 10%-a civil volt.

2.1.1. Eredmények

A katonapszichológusok hasonló alapfeladatokat látnak el különböző országokban, és hasonló pszichológiai szakterületek képviseltetik magukat. A válaszadók 74%-a jelezte, hogy jelenleg is aktívan teljesítenek szolgálatot, és az országok 44%-a küld pszichológusokat békefenntartó missziókra, míg 65%-uk más mentálhigiénés szakembereket (vagy azt is) küld ilyen missziókra. A válaszadók részletesen ismertették a missziókra történő kiküldetés előtti speciális képzést, felkészítést. A missziókkal kapcsolatban húsz válaszadó osztotta meg tapasztalatait, amelyek között gyakori probléma volt a felkészületlenség érzése és a megfelelő felkészülés megszerzésének nehézsége. Ennek ellenére a válaszadók többsége arról számolt be, hogy a küldetések során rendkívül elfoglaltak és hatékonyak voltak. Sokan arról is beszámoltak, hogy nagyon stresszesnek érezték magukat a misszió során, és többen megjegyezték, hogy a többi pszichológussal való párkapcsolat vagy a társakkal való beszélgetés kritikus fontosságú volt a stressz kezelésében. A válaszadók konkrét ajánlásokat is tettek tapasztalataik alapján (pl. több tréning és felkészítés legyen szervezetszichológiából, vegyenek részt aktívan az egység tevékenységében nem csak a misszióban, hanem a felkészülés időszakában is).

Az alábbi feladatok jellemzik a katonapszichológusok munkáját:

96% Kiválasztás	65% Prevenció
96% Parancsnoki tanácsadás/támogatás	52% Pszichológiai műveletekben való részvétel
91% Kutatás	48% Irányelvek, módszertanok kidolgozása
87% Közvetlen klinikai támogatás	30% Családtámogatás
78% Oktatás	

Azaz, a hadseregek legnagyobb részben a kiválasztásban, és a parancsnoki munka támogatásában látják a pszichológusok legnagyobb szerepét. Az országok 22%-a szerint a parancsnokság „nagyon jól” fogadta a pszichológusokat, de a válaszadók többsége szerint ez az elfogadás függött az adott parancsnoktól vagy idővel javult. Az országok 39%-a úgy találta, hogy a katonák nagyon jól fogadták a pszichológusokat, de a többség továbbra is arról számolt be, hogy az elfogadás attól függ, hogy a katonákat hogyan közelítették meg. A vélemények azt mutatták, hogy a pszichológusi imázsprobléma kulturálisan általános jelenség. Úgy tűnt, a probléma az, hogy a pszichológusokat kívülállónak tekintik, és nem világos, milyen szerepet kívánnak betölteni az egységekben, és nem világos, hogy a parancsnokság hogyan tudja a legjobban hasznosítani őket. Arra következtethetünk, hogy amint a pszichológusok értéke a katonák számára is azonosítható, és az egység tevékenységeiben való részvétel révén jobban integrálódnak az egységekhez, megnő a hitelességük. A javaslatok között szerepelt a pszichológia hasznosságának közvetlen demonstrálása parancsnokok számára és a hitelesség megszerzése az egységekkel való közvetlen környezetben végzett kiképzés révén. Ezen kívül hasznos lehet a pszichológusok párosítása tapasztalt katonákkal a csapatmunka során.

2.1.1.1. A nemzetközi környezet

Sok válaszadó hangsúlyozta a nemzetközi együttműködés fontosságát, számos javaslattal az informális tapasztalatcserére és nemzetközi csapatmunkára. Néhányan javasolták, hogy egy pszichológust azonosítsanak szakértőként, szakmai vezetőként saját hadseregükön belül a pszichológiai műveletek és a nemzetközi békefenntartást érintő kérdések vonatkozásában. Ez a vélemény utal arra az MH-ban időszakosan megjelenő gyakorlatra (legutóbb 2016-2023 között), hogy a szakterület számára fontos a formálisan azonosítható szakmai vezető (MH főpszichológus) státusz kialakítása.

A válaszadók említették a NATO-kutatócsoportokat, a Nemzetközi Alkalmazott Katonai Pszichológiai Társaságot, és a Partnerség a Békéért szemináriumokat, mint fontos nemzetközi kapcsolatokat. Több válaszadó érdekes kérdéseket is feltett nemzetközi kollégáiknak, például a kötelező és a hivatásos katonaság közötti különbségekről, a stresszreakciók megelőzéséről és kezeléséről, valamint az ENSZ-missziók kihívásairól és kiválasztási módszereiről.

Az országok típusától függetlenül egyetemes érdeklődés mutatkozott a kooperatív információcsere iránt, amit az elszigeteltség frusztrációja kísérthet, különösen azokban az országokban, amelyek újak a békefenntartásban, (a vizsgálat idején) például a volt keleti blokk országaiban. A pszichológia elfogadásával kapcsolatos probléma széles körben tapasztalt jelenség volt, ahol a vezetők nincsenek tisztában azzal, hogyan használják fel a pszichológiai szolgáltatásokat. Az ambivalenciát oktatókampányokkal lehetne kezelni, amelyek eloszlatják a tévhiteteket és bemutatják a pszichológusok által nyújtott konkrét előnyöket.

A felmérés kultúraspecifikus válaszai azt mutatják, hogy a katonapszichológia szerepe, a módszerek, valamint a katonacsapadékokkal kapcsolatos kérdések figyelembevétele országonként eltérő. A nemzetközi katonapszichológiai kutatások, különösen a missziókat érintő stressz-kutatások vizsgálata, regionális különbségeket mutatnak.

A felmérés javaslatot tesz alul reprezentált régiók, mint Afrika, Ázsia és Latin-Amerika bevonására, valamint az elszigeteltséggel kapcsolatos problémák kezelésére. Fontos továbbá a nemzetközi információs szolgáltatások és hálózatok kiépítése. Az internet és a hírlevelek potenciális eszközök az információcseréhez és a kapcsolattartáshoz. A kulturálisan összehasonlító kutatásokra is szükség van, kiemelten a missziók vizsgálatára a különböző nemzetek között. A nemzetközi együttműködés erősítése hozzájárulhat a hatékony multinacionális békefenntartó műveletek kialakításához.

2.2. A CSAPATPSZICHOLÓGIAI TEVÉKENYSÉG

Az MH-ban csapatpszichológusi munkaként értelmezem azt a tevékenységet, amelyet a pszichológus egy adott katonai szervezetnél közvetlenül végez, jellemzően a mentálhigiénés ellátás keretében. Továbbá, ez az elterjedt megnevezés is a honvédségen belül. Csapatpszichológusi munka az is, amelyet határozott időre létrehozott, ideiglenes állománytáblával rendelkező szervezetekben végez hasonló feladatrendszerrel egy pszichológus külföldi missziókban, vagy 2015. szeptembertől 2022. december 31-ig terjedő időszakban a határ-rendészeti feladatokban. A fejezet célja, hogy egy „elméletinek” ítélt szakterület működéséről mutasson be adatokat. A csapatok közvetlen pszichológiai támogatását végző pszichológusok számát, kompetenciáit, valamint munkájuk jellemző arányait és nagyságrendjeit a későbbiekben mutatom be. A fejezetben az aktuális, közvetlen csapatokat

támogató pszichológusi munka kerül bemutatásra számokkal, „beteg” -forgalmi adatokkal (ANDÓ 2022).

Az MH vonatkozásában jelentős létszámbővülést eredményezett a különböző jogállású tartalékos állomány beérkezése is a honvédségbe, amely tendencia további emelkedése várható. Az elmúlt években a honvédség állománya jelentős pszichés terheléseknek és mentális erőfeszítéseknek volt kitéve, aminek következtében a csapatpszichológusok "békeidőben" meghatározott létszámigénye már nem elegendő az új feladatok ellátásához. Ezenkívül, a fentebbiekben leírt tényezők következményeinek kezelése is jelentősen megnövelte a pszichológusok munkaterhelését. A honvédség pszichológiai ellátó rendszere két fő alaprendeltetési és szervezeti területre oszlik: a központi feladatokat ellátó elemekre és a csapatpattogozati elemekre. A csapatpattogozati terület központi eleme a Szolgálat, melynek történetében három szervezési időszakot lehet kiemelni. Az első időszakban, 1993-ban a Szolgálat a Humán Szolgálat keretein belül jött létre⁷⁵, a második időszakban, 2010-ben újra alakították más szervezeti és szakmai keretek között⁷⁶, míg a harmadik időszakban, 2021. március 1-jén az MH Egészségügyi Központ szervezeti egységébe integrálták⁷⁷. A központi pszichológiai tevékenység az MH EK-ban⁷⁸ és jogelőd intézményeiben kezdődött, és magában foglalja az olyan feladatokat, mint a külső felkérések teljesítése, saját szakmai terv alapján történő munkavégzés más katonai szervezetek vagy ideiglenes szervezetek (pl., kontingensek, külföldi beosztásban lévő egyének) számára alkalmassági vizsgálatok, mentálhigiénés fejlesztés és tematikus tréningek lebonyolítása (ANDÓ 2022).

A csapatpszichológiai tevékenység jellemzőit a következő módon lehet csoportosítani az MH vonatkozásában:

- Krízishelyzetek kezelése: A pszichológusok felkészülnek a váratlanul kialakuló krízishelyzetek kezelésére, és segítséget nyújtanak az érintett katonáknak és csapatoknak az akut időszakban és helyzetekben.

⁷⁵ A Szolgálat szabályozása öt évvel később jelent meg „a csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről” szóló 22/1998. (HK 8.) MHPK, VKF intézkedésében.

⁷⁶ „A Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról” szóló 89/2010. (X. 22.) HM Utasítás alapján.

⁷⁷ Online: <https://kormany.hu/hirek/uj-uton-az-mh-egeszsegugyi-kozpont>.

⁷⁸ 2013. február 01-től MH Egészségügyi Központ az intézmény megnevezése a honvédelmi miniszter 772–74/2012. Nyt. számú Alapító Okirata alapján.

- Szervezeti krízisek megoldása: A pszichológusok segítenek a szervezeti krízisek kezelésében és megoldásában, amelyek befolyásolhatják a katonai szervezet mindennapi működését és hatékonyságát, hadrafoghatóságát.
- Egyéni, családi és csoportos krízis- és konfliktushelyzetek kezelése: A pszichológusok segítenek az egyéneknek, családoknak és csoportoknak a krízishelyzetek és konfliktusok kezelésében, hogy támogassák az érintettek mentális egészségét és jólétét.
- Megfelelő mentálhigiénés állapot és pszichológiai készenlét megőrzése: A pszichológusok segítenek a katonáknak megőrizni a megfelelő mentálhigiénés állapotukat és pszichológiai készenlétüket a katonai szolgálat során.

Összességében cél a katonák mentális egészségének és jólétének támogatása, valamint a katonai szervezetek hatékony működésének biztosítása a pszichológiai eszköztár segítségével.

2.2.1. A csapatoknál végzett csapatpszichológusi munka és forgalmi adatai

A csapatokhoz rendszeresített beosztások a fejezet írásakor 83%-os feltöltöttségi mutatóval rendelkeznek, azaz, a harmincöt beosztást katona, vagy honvédelmi alkalmazotti jogállású pszichológus töltheti be, amelyből jelenleg meglévő huszonegy fő katona és nyolc fő honvédelmi alkalmazott.⁷⁹ A pszichológusok az utaltsági rendet is figyelembe véve, minden katonai szervezet személyi állományát közvetlenül látják el. 2023-tól egy-egy katonai szervezet eltérő létszáma, vagy feladatrendszere miatt több pszichológusi beosztás is pluszban rendszeresítésre került több alakulatnál lévő egészségügyi központban.⁸⁰ A csapatpszichológusi beosztások „első körös” kialakításánál tehát elvileg minden ötszáz és ezer fő közötti létszámú szervezetnél egy csapatpszichológusi beosztás indokolt lehet.⁸¹ Az ezt meghaladó létszámnál arányosan több beosztás lehet szükséges. Jelenleg hat-nyolc olyan alakulat van (pl. MH Bornemissza Gergely 2. Felderítőezred, MH Rekreációs, Kiképzési és Konferencia Központ, MH Katonai Továbbképző Központ, MH 2. vitéz Vattay Antal Területvédelmi Ezred, MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi Ezred), ahol indokolt lehetne más-más okok miatt pszichológus alkalmazása. A lenti táblázat mutatja, hogy egy pszichológusra hány fő ellátandó személy jut

⁷⁹ Az aktuális, 2024. évi helyzetnek megfelelő 18 beosztás a Helyőrségi Rendelőben, 14 beosztás a Művelési Aegységekben (ROLE-1), és 3 beosztás a ROLE-2 elemében helyezkedik el.

⁸⁰ 2021. március 01. óta minden csapatpszichológus az MH EK állományába tartozik, így a katonai szervezeteknél lévő egészségügyi központok állománya is.

⁸¹ A csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről szóló Magyar Honvédség parancsnoka, Vezérkari főnök 22/1998. (HK 8.) intézkedése.

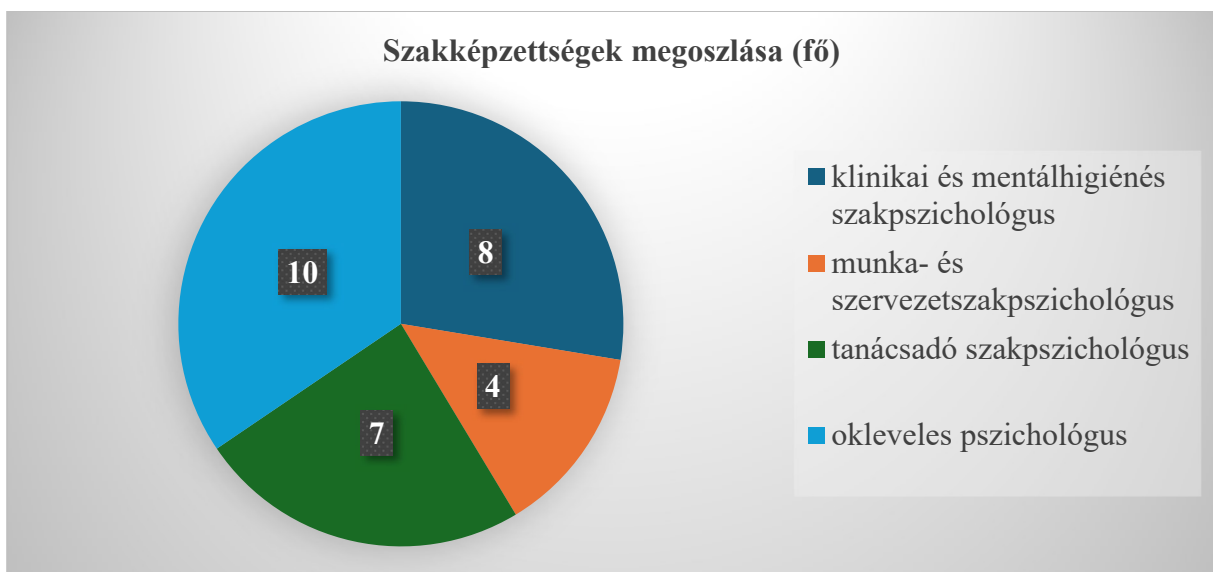
az adott alakulatnál, amely összlétszám/pszichológusok száma viszonylatában kilencszáz fő körüli. Az alakulatok teljes feltöltöttsége esetén ez a szám az ezerhez lehet közelebb (ANDÓ 2022).

Pszichológus által ellátott katonai szervezet	Pszichológus szám (fő)	Egy pszichológusra eső létszám (fő)
MH Bocskai István 11. Páncélozott Hajdúdandár + utaltság	2	840
MH Klapka György 1. Páncélosdandár	2	659
MH Kinizsi Pál 30. Páncélozott Gyalogdandár	1	1778
MH vitéz Bertalan Árpád 1. Különleges Műveleti Dandár	1	962
MH II. Rákóczi Ferenc 14. Műszaki Ezred	0	706
MH Nagysándor József 51. Híradó- és Vezetésbiztosító Dandár + utaltság	2	1500
MH 1. Tűzszerész és Folyamőr Ezred	*	
MH Légi Műveleti Vezetési és Irányítási Központ	1	1526
MH 47. Bázisrepülőtér	1	713
MH vitéz Szentgyörgyi Dezső 101. Repülődandár + utaltság	2	723
MH Kiss József 86. Helikopterdandár + utaltság	2	1537
MH Dánielfy Tibor 205. Légvédelmi Rakétaezred	1	1447
MH Egészségügyi Központ	2	739
MH vitéz Szurmay Sándor Budapest Helyőrség Dandár (MH BHD) + utaltság	8	961
MH Lahner György 2. Ellátóezred + utaltság	1	1031
MH Katonai Rendészeti Ezred	*	
MH Anyagellátó Raktárbázis	*	
MH Altiszti Akadémia + utaltság	1	981
MH Ludovika Zászlóalj	*	
Honvédelmi Minisztérium (Balaton utca, Lehel út)	*	
NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	*	
Megjegyzés: A *-gal jelölteket az MH BHD látja el.		

4. táblázat: Kimutatás az ellátandó állomány és pszichológusi létszám arányokról
 Forrás: 2024. márciusi helyzet a pszichológusok jelentései alapján, Saját szerkesztés

Fontos szempont a pszichológusok képzettsége és szakképesítése. A Magyar Honvédség személyi állományában széles skálán mozognak a pszichológusok szakmai kompetenciái, mivel különböző szakmai területeken kell helytállniuk. Ilyen például a családok támogatása,

missziókra való felkészítés, alkalmassági vizsgálatok vagy krízisintervenció. Ennek megfelelően a honvédség elvárja, hogy minden pszichológus bármely helyzetben teljes szakmai kompetenciával rendelkezzen a felmerülő problémák kezelésére. Ennek érdekében gyakorlattá vált, hogy tapasztalatszerzés céljából civil pszichológusokat is küldtünk katonai feladatokra (pl. határvédelem), függetlenül képzettségüktől és állományviszonyuktól. A szakképzettségi megoszlást mutatja a 2. ábra. Az ábrán nincs feltüntetve, de két pszichológus rendelkezik kettős végzettséggel, azaz a tanácsadó végzettség mellett sportpszichológusival, valamint egy fő munka- és szervezetszakpszichológus mellett klinikai szakpszichológus is (ANDÓ 2022).



2. ábra: A csapattagozati pszichológusok szakképzettségi megoszlása, Saját szerkesztés

Az előzőekben bemutatott területek azok, ahol a pszichológusoknak a szakmai kompetenciájuk alapján kell foglalkozniuk az állomány részéről érkező igényekkel és esetekkel a csapatoknál. Ezt követően, három fő területet fogok részletezni, amelyekről rendszeres jelentéseket készítenek a pszichológusok. Ezek a területek magukban foglalják a közvetlen csapati támogatást, a határőrizeti feladatokban való részvételt, valamint a missziós pszichológiai munka ellátását, amely teljeskörűen kielégíti a csapatpszichológusok iránti igényeket.

A csapatoknál végzett pszichológusi tevékenységgel kapcsolatban kevés publikáció érhető el. Az MH Altiszi Akadémia pszichológusának 2013-ban megjelent cikke az Altiszi Akadémiánál végzett pszichológusi munka működését mutatja be az 2011-es bevezetése óta Szentendrén. A szerző, főként a munka kereteit és a szabályozó környezetet tárgyalja a cikkében (SZABÓ 2013). Az itt közölt információk közül azonban a forgalmi adatok a

legrelevánsabbak a jelen fejezet szempontjából. Az alábbi táblázat bemutatja a katonai szervezeteknél végzett 2023. évi csapatpszichológusi forgalmi adatokat.

2023. év		Tanácsadás, konzultáció	Terápia	Civil intézménybe ellátásra utalva	Alkalmasság vizsgálati feladat (bevonulás, misszió...)	Egyéb (misszió felk., TKH)
a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.
<30 éves	ht.	78	13	1	16	
	szerz.	235	17	5	37	
	önk.	6	0	0	0	
	ha.	55	5	5	3	
31-40 éves	ht.	136	3	0	16	
	szerz.	180	9	3	30	
	önk.	1	0	0	0	
	ha.	79	6	0	0	
41-50 éves	ht.	293	20	1	23	
	szerz.	166	2	3	19	
	önk.	2	0	0	1	
	ha.	142	42	0	0	
51 éves<	ht.	153	8	0	3	
	szerz.	44	6	0	1	
	önk.	3	0	0	0	
	ha.	78	11	0	0	
Összesen (fő)		1651	142	18	563 (414 fő Lynx)	misszió: 665 TKH ea: 137
Mindösszesen (fő)		3 176 fő				

5. táblázat: Összesített kimutatás a csapatpszichológusi jelentések táblázatos részéből
 Forrás: Az MH EK csapatoknál lévő egészségügyi központjaiból beérkezett havi jelentések,
 Saját szerkesztés

Amennyiben a 5. táblázat f. és g. oszlopait kivonjuk a teljes 3 176 fős forgalomból, mert ez a jelenlét kötelezően végrehajtandó az állomány részére a meghatározott esetekben, akkor is jelentős, az a több mint 1 811 fő, és ennél több önkéntes interakció, amely során a pszichológusi ellátás valamilyen formáját a személyi állomány igényelte. Ebben a részben fontos kiemelni, hogy a teljesen hétköznapi élethelyzetekkel kapcsolatos tanácsadástól kezdve a párkapcsolati válságok kezelésén át a gyászfolyamatok megfelelő feldolgozásáig széles spektrumot

képviselnek azok az esetek, helyzetek és problémák, amelyekkel az egységek állománya pszichológusokhoz fordul (ANDÓ 2022).

2.2.2. A határfeladatban résztvevők pszichológiai támogatása és forgalmi adatai

A fejezet ezen részét a témában megjelent saját publikációm alapján készítettem el.⁸² A Magyar Honvédség ezt a feladatot hosszú ideig, közel hét évig, 2022. december 31-ig látta el. 2015 második felétől Magyarország, sok más európai országhoz hasonlóan, új helyzettel szembesült az Afrikából érkező migráció tekintetében. Az MH EK egy felsővezetői intézkedésnek megfelelően megszervezte és végrehajtotta ennek a feladatnak az egészségügyi ellátását. A határfeladatot ellátó szervezetben egy pszichológus teljesített szolgálatot, kétheti rotációs rendszerben, az MH Alföldi Ideiglenes Alkalmi Kötelék (a továbbiakban: MH AIAK) állományában.⁸³ A pszichológus a feladatellátás körülményeiről és szakmai munkájáról minden esetben beszámolt az MH AIAK parancsnokának és az MH EK-nak, aki a szakmai felügyeletet ellátta. Először az ideiglenes szervezet kötelékének törzsében, majd az Egészségügyi Ellátó Pont elemében szervezték a pszichológusok munkáját. A pszichológiai biztosítás célja az MH személyi állományának mentális egészségének megőrzése és a fokozott helyzetben az elvárt szintű szolgálatképesség fenntartása volt. A lenti tapasztalatok a feladatot végrehajtó pszichológusok szóbeli és a heti vagy kétheti váltásokkor kötelező „Nem nyilvános” írásos szakmai jelentéseinek megosztható megállapításait tartalmazza (ANDÓ 2018).

2.2.2.1. A határfeladat általános jellemzői és megállapításai

A határrendészeti feladatot ellátó állomány felkészítése során, jellemzően az indulástól kezdve a pszichológusok alegység kötelék nagyságú csoportoknál végeztek felkészítést, ismeretátadást. A tematika a stressz, a személyiség és stressztoleranciát, a tömeglélektant, a kulturális különbségeket és a viselkedési szabályokat foglalta magában. A felkészítést jelentősen befolyásolta, hogy az MH vezetése a határfeladatokat végrehajtó állományt széles körből jelölte ki, azaz bevonásra kerültek olyan szervezetek, amelyek nem, vagy alig rendelkeztek műveleti területen szerzett tapasztalattal.

⁸² Andó 2018.

⁸³ Rövid tudósítás az MH hivatalos honlapján. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/fontos-a-katonak-lelki-egyensulya.html>

A feladat során szerzett tapasztalatok azt mutatták, hogy a tevékenység jelentős fizikai és szellemi erőfeszítést igényelt a kötelék minden tagjától. Az első időszakban a média jelenléte nehezítő tényező volt, mivel a média a migránsokkal való közvetlen fellépés képeit és pillanatait a politikai és ideológiai értékrendjüknek és érdekeiknek megfelelően rögzíthette, "kiszolgáltatott" helyzetbe hozva a katonákat (és a rendőröket). A rendészeti feladatok ellátása új készségek és ismeretek alkalmazását jelentette. E készségek előfeltételei és birtoklása különböző mértékben jelen voltak a békeműveletek végrehajtó személyzetének képzésében. A kötelékbe szélesebb körben bevont parancsnoki és vezető állomány a kezdeti időszakhoz képest - a hosszabb korábbi időszak alapján is - egyre magabiztosabbá és hatékonyabbá vált az új küldetésben. A részt vevő vezetői és törzsállomány fontos katonai vezetői készségeket szerzett a hazai műveleti környezetben történő végrehajtás során, amelyek a külföldi műveletekben is konvertálható készségek. Az állomány túlnyomó többsége azonosult magával a feladattal és pozitívan viszonyult hozzá. Ez a teljes időtartam alatt nyilvánvaló volt (ANDÓ 2018).

A végrehajtás különböző időszakában eltérő létszámmal, alkalmazásra került az önkéntes tartalékos állomány is. Ezen állomány vonatkozásában felmerült problémák az elhelyezés, valamint az aktív időszakban betöltött beosztás és rendfokozati egyeztetés, és az aktuális státusz adta lehetőségek között volt a jellemző feszültségpont (ANDÓ 2018).

A határfeladat logisztikai feltételeinek vizsgálata a „Közös Akarat -I” (megelőzően: IBH, HF-15) feladat egyik legfontosabb pontja. Ezek részletesebb elemzése azért fontos, mert végső soron a végrehajtás sikere függ tőlük, oly módon, hogy a résztvevő személyzet alapvető szükségleteinek (élelem, ruházat, pihenés, infrastruktúra) hiányos vagy nem megfelelő biztosítása komoly hatással van az eredményességre. Több helyszínen, a 2015-ös indulástól számítva az elviselhetőnél is rosszabb elhelyezési és pihentetési feltételek voltak adottak. Az eső, a szél, a hideg és a hőség elleni nem megfelelő védelem (nem megfelelő ruházat, egyéni védőfelszerelés) a katonák körében kellemetlen érzést keltett. Ha ez hosszabb időn keresztül, pl. a teljes szolgálati idő alatt, vagy több napon keresztül ismételt fennáll, az egészségügyi állapotromláshoz (légzőszervi, ízületi, reumatikus) vezethet, és létszámhiányt okozhat (ANDÓ 2018).

A ruházat és egyéni védőfelszerelések mennyiségi és minőségi biztosítása és megléte eltérő volt a katonai szervezetek között. A feladat kezdeti időszakában a katonák vonatkozásában kinek,

mit sikerül még hozzátennie a saját vásárlásaiból, úgy védekeztek a külső időjárásai viszontagságok ellen. Ennek következtében a katonák külső megjelenése heterogén öltözöttség képét mutatta. A 2015. szeptember 11-18. közötti időszak, az egyik első, nem minősítés alá eső pszichológusi jelentés, melyet a kötelék parancsnokának készített a pszichológus, így jellemzi azt a megfeszített feladatot, melyet a katonák végeztek (ANDÓ 2018).

„...A feladatvégrehajtás lélektani szempontból fontos körülményei: a végrehajtó állomány 12/12-es váltásban dolgozik, mely mind a legénység, a szakasz- és századparancsnokok és a törzs véleménye szerint sem biztosítja a szolgálat utáni, kielégítő pihenést. A gyakorlat azt mutatja, hogy a 12 órás pihenőből kb. 4 óra utazással (oda-vissza) telik, de a pihenő időintervallumába esik az étkezés, tisztálkodás, jogi és pszichológiai felkészítés (egyszeri alkalommal) és ismeretfrissítő foglalkozás (minden váltás elindulása előtt), a felszerelés összekészletezése és karbantartása (ha jut rá idő). A katonáknak így a gyakorlatban kb. 4 óra alvásra van lehetősége. Rekreációra (sport, szabadidős tevékenységek, látogató családtagok fogadása, kimenő) nincs lehetőség. A terepen pihenésre nincsen mód, amiben szerepet játszik a sajtó és videofelvételeket rögzítő drónok állandó jelenléte, mely a katonákat az alaki és öltözködési szabályok állandó betartására kényszeríti a testület jó hírének megőrzése végett. A nappali meleg, éjszakai hideg hőmérséklet váltakozása szükségessé tenné nem csak a polár öltözetek használatát (melyek megigénylése megtörtént, az ellátmány e vélemény megírásának időpontjáig még nem érkezett meg), de azok időjárás körülményekhez igazodó használatát is. Átöltözésre korlátozott lehetőség van a terepen a folyamatos járőrözés és az állandó médiafigyelem végett, ebbe beleértve azt is, hogy a rendőrség térfelügyelő kameráin a katonák viselkedését és öltözetét is nyomon követik, egységes öltözetet megkövetelve. Ennek eredménye, hogy a katonák saját felszerelésüket csak korlátozottan használhatják, könnyebben meghűlnek. A további feladatokat így gyakran meghűléses megbetegedéssel küzdve kell végrehajtaniuk...”⁸⁴

A katonáknak a nulláról kellett egy jelentős déli határszakaszt ellenőrzés alatt tartani és mindenki tudta, hogy csak jóval később éri magát utol a rendszer a komplex diszkomfort érzet felszámolásában. A feladat első időszakában ténylegesen otthonban történt pihentetési idő (4-5 nap) sokszor nem volt elegendő, hogy a feladatból fakadó terhelés és az elhelyezésből adódó kényelmetlenség megfelelő szintre visszatöltődhessen, a katona regenerálódjon. Az időjárás

⁸⁴ A teljes jelentés a disszertáció írójánál, aki a szakmai felelőse és koordinátora volt a pszichológusi biztosításnak.

viszonyok változása, rosszabbra fordulása megterhelő az emberi szervezet számára, ami hatással van a munkavégzésre. A feladat kezdetétől az egyik leggyakoribb és folyamatosan fennálló jelenség volt, hogy személyi állomány többsége nem tartotta elegendőnek a tájékoztatást (Meddig lesz ő a feladatba vonva, meddig lesz az adott helyen, mikor fogják leváltani...?). Ez a kiszámíthatatlanság bevonja a katona hozzátartozóit, szeretteit, családját ebbe a kontextusba (ANDÓ 2018).

A végrehajtás minőségét és hatékonyságát befolyásolta a személyi állomány körében fennálló hangulat. A feladat idejére, tervezhetőségére vonatkozóan sokáig nem rendelkezünk elég és pontos információval, amely mindig hatással volt a végrehajtó állomány hangulatára. A kritika és az elismerés arányos alkalmazása nem minden esetben volt tapasztalható. Ha a vezető állomány nem képes biztosítani a végrehajtás normál feltételeit, a beosztott állomány szemében ez presztízsvesztést generál. A bizalma, hogy valaki változtatni és segíteni nem tud, megint, ennek következtében ő maga sem azzal a hozzáállással végzi feladatát (ANDÓ 2018).

Összességében a fizikai feltételek, a felszerelés, az elhelyezés és az ellátás megfelelő biztosítása a katona számára erkölcsi megbecsülésként értelmezhető, ami a feladat prioritása mellett megerősíti a "fontos vagyok" érzését, és ez elismerést, tiszteletet és bizalmat vált ki a végrehajtó tisztből. A határrendészetben részt vevő állomány túlnyomó többsége a teljes spektrumban tisztességesen tudta ellátni a feladatát, de a folyamatos ellenőrzés és visszaellenőrzés, valamint a fegyelem fenntartása elengedhetetlen volt. A parancsnokok által tett kezdeményezések, amelyek folyamatosan tapasztalhatók, hosszabb távon az állomány érdekeit és hatékonyabb bevetését szolgálják. Nyitottságot, a kereteken belüli rugalmasságot, bizalmat és támogatást igényelnek a felettes szervezetek és a felső vezetés részéről (ANDÓ 2018).

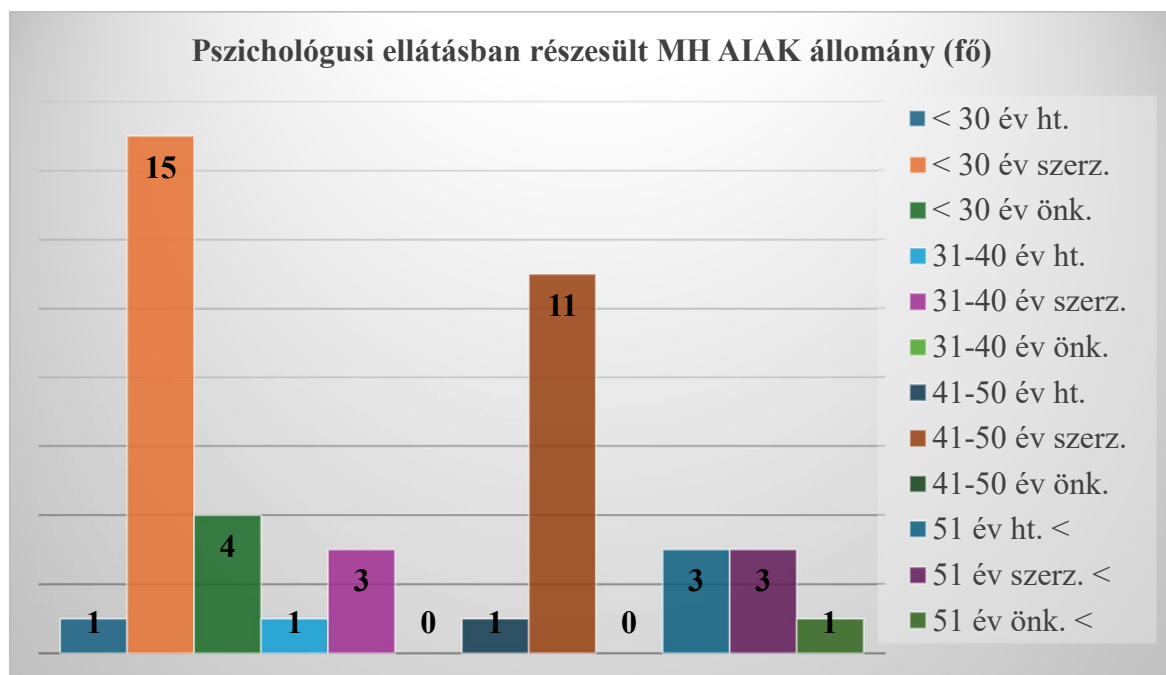
2.2.2.2. Pszichológusok a határfeladatban

A határfeladatban a pszichológusok, mind a parancsnoki állomány, mind pedig a végrehajtó állomány érdekében dolgoztak a nap 24 órájában, a teljes magyar-szerb határszakaszon. A viszonylagosan nagy (ezer feletti) kötelék létszámából fakadóan mindig voltak egyéni problémák, akut válsághelyzetek. A feladatokban szinte a teljes pszichológus állomány, még a civil (honvédelmi alkalmazotti) állományból is sokan bevonásra kerültek és megismerhették, hogy milyen lehet egy „hazai” misszióban a katonák között dolgozni. Azon

katonapszichológusok számára is, akik még nem voltak külföldi műveleti területen, hasznos előzetes gyakorlati tapasztalatot jelentett a határfeladatban való részvétel.

Az MH AIAK kötelékében a pszichológiai biztosítás legfontosabb feladatai a következők voltak:

- Az állomány pszichés állapotának figyelemmel kísérése a határvédelmi bázisokon, szálláshelyeken és szolgálati helyeken a katonákkal való személyes kapcsolatfelvétel révén;
- Kapcsolattartás a századparancsnokokkal, vezénylő zászlósokkal, egészségügyi csoportokkal és az egészségügyi ellátópont orvosával;
- Az állomány gondozása csoportos, illetve egyéni formában szükség és igény szerint, egyéni és csoportos tanácsadás. Az egyéni ellátásra önkéntes jelentkezés alapján, továbbá az AIAK parancsnok, a közvetlen előljáró, alegységparancsnok, valamint az egészségügyi szakállomány kérése alapján kerül sor;
- Indokolt esetben célzott pszichológusi beavatkozás (ANDÓ 2022).



3. ábra: Pszichológusi ellátásban részesültek 2021. május – 2021. december

Forrás: Heti és kétheti jelentések, Saját szerkesztés

A fenti ábrán látható adatok jellemzően a pszichológus részéről adott egyéni tanácsadást igénylők számát jelentik. A katonák rendszeresen ismétlődő és huzamos idejű távolléte mind

az egyénnek, mind a hozzátartozóknak érzelmileg megterhelő még „békeidőben” is, de a COVID-19 idején még inkább. Tehát, az esetek többségében a családdal kapcsolatos aggodalmak merülnek fel, és ennek a megfelelő kommunikációs kezelése. Magával a feladatellátással kapcsolatban kevésbé jelentkeztek problémák, viszont azzal, hogy gyakran, és sok szolgálatot kell adni, és nincs elég idő, megfelelő környezet a regenerálódásra, már inkább találkoznak a pszichológusok. Fontos része volt a pszichológusi szakmai munkának a megfelelő együttműködés az MH AIAK elemeinek vezetőivel és a törzs állományával. A tapasztalatok kifejezetten jók voltak e tekintetben. Kiemelt feladata volt a pszichológusnak a szervezeti elemek folyamatos látogatása, monitorozása, minél többet kellett tartózkodjon az állomány körében és aktív résztvevője, alakítója volt a jóllétet segítő preventív munkának. A tapasztalatok azt mutatták, hogy a parancsnoki állomány is adekváтан viszonyult a pszichológus konstruktív javaslataihoz (ANDÓ 2022).

2.2.3. Különleges helyzetekből adódó feladatok – a COVID időszak alatti pszichológusi munka

2020. március 11-étől egészségügyi veszélyhelyzetet alakult ki Magyarországon az addig még kevésbé ismert új vírusfertőzés országos elterjedése miatt. Olyan új közegészség- és járványügyi, higiénés és rendészeti szabályok lettek a mindennapok részei, amelyek azelőtt soha. A napi megbetegedések és halálozási adatok sokkolták a lakosságot.

A karantén és a kijárási tilalom bevezetése eddig ismeretlen gyakorlat volt országos viszonylatban. Az egészségügy „csúcsra járatása”, kapacitása, első időszakban a lélegeztetőgépek és a megfelelő védőoltás hiánya, folyamatos fizikai és mentális terhet rótt az abban dolgozóakra. A honvédség is igyekezett megtalálni azt a rést, ahol hasznos tud lenni a magyar állampolgárok és az egészségügy kiszolgálásában, támogatásában. Pszichológus munkatársaim az ország több részéből kerestek, hogy mit tehetnek, van-e feladatuk ebben a helyzetben, hogyan folytassák a kliensekkel a megkezdett munkát, hogyan tudják fogadni az új klienseket.

Az MH EK klinikai szakpszichológusi szolgálata eljárásrendet dolgozott ki a járványhelyzet alatti munkavégzésre.⁸⁵ A fekvőbeteg-ellátás során a megfelelő védőöltözet viselése elengedhetetlen volt. Az MH személyi állománya érdekében végzett pszichés támogatást – Dr. Kopcsó István dandártábornok⁸⁶, az MH egészségügyi főnökével történt beszélgetés után - „zöld szám” segítségével biztosítottuk.



4. ábra: Az MH EK "zöld szám" felhívása a COVID alatti időszakban

Forrás: Internet, saját képmetszés 2020. március 30.-án

A COVID-19 világjárvány nemcsak fizikai egészségünket, hanem mentális jólétünket is komolyan próbára tette. A pandémia által előidézett társadalmi, gazdasági és személyes változások mélyreható pszichológiai hatásokkal jártak a világ népességének széles körében.

⁸⁵ A Klinikai Szakpszichológusi Szolgálat eljárásrendje az EMMI Egészségügyi Szakmai Kollégium Klinikai Szakpszichológia és Pszichoterapeuta Klinikai Szakpszichológus Tagozatának COVID-19 ellátásrenddel kapcsolatos ajánlása alapján. Nyilvántartási száma: 536-1/2020/MH EK

⁸⁶ Az MH Egészségügyi Központ parancsnoka.

Az egyik legjelentősebb pszichológiai hatás, amelyet a járvány okozott, a szorongás és a depresszió növekedése volt. A járvány kezdetétől fogva a katonák is szembesültek a betegség terjedésének aggodalmával, a szeretteik egészségéért való félelemmel, valamint a gazdasági bizonytalanságokkal és több területen a munkanélküliség növekedésével. A folyamatos bizonytalanság, az információhiány és a túlterheltség érzése növelte a szorongásos és depressziós tüneteket. A társadalmi távolságtartás és a karanténintézkedések, bár szükségesek voltak a vírus terjedésének megfékezésére, egyes társadalmi csoportokban magányhoz és elszigeteltséghez vezettek, amelyek tovább súlyosbították a mentális egészségi problémákat.

A magány és az elszigeteltség érzése különösen aggasztó volt az idősek és azok számára, akik már korábban is küzdöttek mentális egészségi problémákkal. A társadalmi kapcsolatok megszakadása és a megszokott támogató hálózatok hiánya nehezítette a stressz kezelését és a pozitív mentális egészség fenntartását. A digitális kommunikációs eszközök, bár segítséget nyújtottak a kapcsolattartásban, nem pótolhatták teljes mértékben a személyes interakciókat és a fizikai közelséget. A katonáknak igénybevételeik kapcsán sokszor nélkülözniük kellett hozzátartozóikkal való kapcsolatukat.⁸⁷

A pandémia időszakában az emberek különböző alkalmazkodási stratégiákat fejlesztettek ki a stressz kezelésére. Ezek közé tartozott a meditáció, a testmozgás, az online közösségekhez való csatlakozás, valamint új hobbik és tevékenységek felfedezése. Az alkalmazkodási képesség, vagy reziliencia, kulcsfontosságú szerepet játszott a mentális egészség megőrzésében. Azok, akik képesek voltak pozitívan alkalmazkodni a változó körülményekhez, jobban kezelték a stresszt és a negatív érzelmeket. Ezekben helyileg igyekeztek a pszichológus munkatársaim személyesen, vagy kommunikációs eszközökön keresztül rendelkezésre állni.

Összefoglalva, a COVID-19 járvány pszichológiai szempontból is komoly kihívást jelentett a világ és Magyarország népessége számára. A szorongás, a depresszió, a magány és az elszigeteltség érzése kiemelkedően befolyásolta az emberek mentális egészségét. Az alkalmazkodási stratégiák és a mentális egészségügyi szolgáltatások iránti növekvő igény hangsúlyozza a reziliencia és a társadalmi támogatás fontosságát a jövőbeli válságok

⁸⁷ Egy más aspektusból mutatja be a spanyol katonák szerepét a COVID-19 járvány alatt Hornyák (2021) tanulmányában.

kezelésében. Az a tanulság, amit levonhatunk, hogy a mentális egészségünk ápolása éppolyan fontos, mint a fizikai egészségünk védelme.

2.2.4. A missziós pszichológusi feladatok jellemzői és forgalmi adatai

2.2.4.1. A missziók néhány pszichológiai aspektusa

A katonai kiképzési, felkészítési és operatív tevékenységek során megfigyelhető egy magasabb szintű emocionális és pszichofiziológiai aktiváció, ami egy fokozott készenléti állapotot jelent. A műveleti területeken végzett tevékenység során a résztvevők számos kockázati tényezővel és pszichológiai stresszel találkozhatnak, mint például a személyes veszélyeztetettség érzése, közvetlen harci bevetések, valamint társaik sérülése vagy elvesztése. Ezek a tényezők jelentős pszichológiai kockázatot jelentenek a személyiség integritása és a katonai alkalmasság szempontjából. A fejezet célja, hogy bemutassa azokat a kulcsfontosságú tényezőket, amelyeket a parancsnokoknak, felkészítő személyzetnek és a kiválasztási folyamatban részt vevő személyeknek figyelembe kell venniük. Emellett az operatív helyzettől függően, praktikus tanácsokat is kíván nyújtani a fent említett kihívások kezelésére.

Az MH nemzetközi békefenntartó missziókban való részvétele jelentős múltra tekint vissza. A katonai feladatvégrehajtás gyakran külföldi műveleti területeken valósul meg, ahol a missziók sikerességét meghatározza a korszerű technológia és felszerelés alkalmazása, a helyi környezet és kultúra ismerete, valamint kiemelten fontos tényezőként maguk a bevetett katonák. A katonák alkalmazása ugyanakkor megköveteli a felelősségteljes felkészítést és kiképzést, melynek során olyan ismeretek és készségek átadása történik, amelyek hozzájárulnak a személyi állomány műveleti területen történő sikeres alkalmazásához, testi-lelki egészségük megőrzéséhez.

A rendszerváltozást követő korai, nagyobb létszámú katonai missziók felkészítési és kiképzési szakaszában (IFOR, SFOR⁸⁸) a pszichológia mintegy preventív intézkedésként került bevezetésre, elsősorban a katonai személyzet kiválasztási és alkalmasság vizsgálati

⁸⁸ Húsz éve történt. Online: <https://honvedelem.hu/galeriak/husz-eve-tortent.html> . A Magyar Műszaki Kontingens Horvátországba a Bosznia-Hercegovinához közeli Okucaniban került telepítésre 1996-ban. Az alakulat feladata a nemzetközi IFOR/SFOR erők mozgásának műszaki biztosítása volt a háború pusztította Bosznia-Hercegovina területén.

folyamataiban. Ezt követően a pszichológiai felkészítés kiképzési komponensként is megjelent, kezdetben csupán négy órás időtartamban. A műveleti tevékenységek növekvő létszámigénye és az időszakosan összegyűjtött missziós tapasztalatok alapján új követelményeket fogalmaztak meg. Ennek eredményeként elengedhetlenné vált egy többnapos tréning-módszer kifejlesztése, amely napjainkban is alkalmazásban van. Ez a módszertan a készségfejlesztésre és csapatépítésre fókuszáló tréningek mintájára került implementálásra, és folyamatosan integrálja a missziók során szerzett tapasztalatokat a program tematikájába. Ennek alapján a kiképzések során kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy a rendvédelmi és honvédelmi személyzetet érintő váratlan és kiszámíthatatlan feladatok, valamint kihívások jelentősen növelhetik fizikai és pszichológiai terhelésüket. E terhelés hatására az arra hajlamos egyének körében megnőhet az előre nem látható egészségkárosodások kockázata, ami befolyásolhatja a személyzet túlélőképességét és feladatellátási képességét, akár veszélyhelyzetben, akár normál körülmények között (BOLGÁR 2013; VÖLGYI 2017).

A katonapszichológia az utóbbi évtizedekben jelentős szakmai fejlődésen ment keresztül, és napjainkban kulcsszerepet tölt be a missziók támogatásában. Ez a fejlődés számos új feladatot és nagyobb felelősséget ró a katonapszichológusokra. A missziókban résztvevő állomány hatékony szolgálatellátása, valamint pszichés egészségük és jóllétük megőrzése komplex feladat, mely több szereplő összehangolt tevékenységét igényli. A katonapszichológusok szerepe ebben a folyamatban a kiválasztástól és felkészítéstől kezdve, a missziós időszak alatti támogatáson át, egészen a hazatérés utáni reintegrációig tart. Ugyanakkor a parancsnoki állománynak is kiemelt felelőssége van az alárendeltek mentális jóllétének biztosításában, a potenciális pszichológiai problémák azonosításában és kezelésében.

A parancsnokoknak naprakész ismeretekkel kell rendelkezniük a leggyakoribb pszichés zavarokról, a kiégés jeleiről, valamint a megküzdési stratégiákról. Feladatuk a pszichés problémákkal küzdő katonák azonosítása, szükség esetén pszichológiai intervencióhoz való irányítása, illetve a szakmai teammal való együttműködés. A parancsnokok vezetői készségei tehát kritikus szerepet játszanak abban, hogy a beosztott katonák megőrizték pszichés egészségüket és hatékonyan lássák el feladataikat a missziók során. Azaz, a katonai missziók pszichológiai támogatása komplex csapatmunkát igényel, melyben mind a pszichológusok, mind a parancsnoki állomány elengedhetetlen szerepet tölt be. Az ő integrált, összehangolt tevékenységük biztosítja az állomány pszichés jóllétét és a missziók sikerességét. Ahogyan a

parancsnokok reagálnak ezekre a kihívásokra, alapvetően meghatározza az alegység morális állapotát, hadrafoghatóságát és teljesítményének színvonalát (ANDÓ 2020).⁸⁹

A felkészítések arra irányulnak, hogy a parancsnok és a katonák olyan technikákat és módszereket sajátítsanak el, amelyek segítségével hatékonyan tudják kezelni a harci körülmények között felmerülő, mentálisan megterhelő szituációkat. Ezek a helyzetek negatívan befolyásolhatják mind az egyes katonák, mind az egész alegység teljesítőképességét és bevetettségét, ezért fontos, hogy rendelkezzenek a megfelelő eszköztárral ezek leküzdésére (ANDÓ 2020).

2.2.4.2. A folyamatos és fokozott készenléti állapot

A stressz jelenségének úttörő kutatója, a magyar származású Selye János meghatározása szerint a stressz a szervezet non specifikus válasza bármilyen igénybevételre. Ugyanakkor rámutat, hogy a "stressz" fogalma hasonlóan szubjektív konstruktum más hétköznapi fogalmakhoz, mint a "siker", "kudarcc" vagy "boldogság". Ennek ellenére a mindennapi szóhasználat részévé vált anélkül, hogy pontos jelentését sikerült volna tisztázni. Selye felteszi a kérdést: Vajon a stresszt kizárólag a kellemetlenségek szinonimájának tekinthetjük? Idesorolható-e az erőfeszítés, a kimerültség, a fájdalom, a szorongás, a fokozott figyelem, a kritika, a vereszeség, netán a váratlan siker által kiváltott életújrértékelés? A válasz egyszerre igen és nem. A stressz definíciós nehézsége abból fakad, hogy a felsorolt helyzetek mindegyike kiválthat stresszt, ám egyikük sem tekinthető a stressz kizárólagos megtestesítőjének, hiszen a fogalom az összes többi esetre is érvényes (SELYE é.n.).

Az eseményekkel kapcsolatos kogníciók és a kognitív-szociális személyiségtényezők megváltoztatásával növelhető a stresszel szembeni ellenálló képesség és mérsékelhetők a stressz káros élettani hatásai. A kognitív értékelést követően érdemes a stressz viselkedéses összetevőit, azaz a megküzdési folyamatokat is áttekinteni Lazarus (1993) nyomán. A megküzdés a stresszes helyzetekkel való pszichés és viselkedéses megbirkózás mechanizmusait írja le. Gyakran megkülönböztetnek probléma- és érzelmközpontú stratégiákat; előbbiek a helyzet kontrollálására, utóbbiak az érzelmi válaszok szabályozására fókuszálnak. A stratégiák

⁸⁹ A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára, MH Honvédkórház, 2012., Eü-118/27, p. 14.

adaptivitása nagyban függ az adott szituációtól. A hatékony megküzdéshez elengedhetetlen a széles repertoár és a megfelelő személyiségjellemzők megléte – erre utal Oláh Attila „pszichológiai immunrendszer” fogalma. Ez olyan védő tényezőket, személyiségjellemzőket jelöl, melyek hozzájárulhatnak a stresszel való eredményes megbirkózáshoz (OLÁH 2004).

A poszttraumás stressz betegség (PTSD) kialakulásának lehetőségei misszióban

A külföldi katonai műveleti alkalmazások kapcsán „sokaknak eszébe jut” a PTSD mozaikszó. E tekintetben a katonapszichológusoknak a missziókhöz kapcsolódó vertikális, komplex feladatrendszerük van. A "Honvédorvos" 2001-es számában jelent meg, Dr. Kovács Gábor és Dr. Kovács László (2001) által írt tanulmány, mely a magyar békefenntartó katonák körében a pszichotraumák és a poszttraumás stressz betegség (PTSD) előfordulását vizsgálta. A kutatás célja az volt, hogy felmérje, milyen mértékben érintik a pszichotraumák és a PTSD a magyar békefenntartókat, figyelembe véve azokat a kihívásokat és stresszorokat, amelyekkel a missziók során szembesülnek. A tanulmányban részt vevő 420 katona közül a vizsgálatok kimutatták, hogy körülbelül 30% szenvedett el traumát élete során, és hasonló arányban fordultak elő traumák a misszió alatt is. Ez arra utal, hogy a békefenntartó missziók önmagukban jelentős pszichotrauma kockázatot hordoznak. A teljes élettartamra vonatkozó honvédségi PTSD előfordulása 5,2% volt, ami összhangban van az európai adatokkal, míg a misszió alatt elszenvedett traumákhoz köthető PTSD előfordulása 3,8%-ot tett ki. Az utóbbi eredményt befolyásolhatta a missziók viszonylag rövid, hat hónapos időtartama.

A kutatás során a katonák traumáit és a PTSD jelenlétét különböző módszerekkel vizsgálták, többek között a "Traumás élményeket mérő kérdőív" és a "Davidson PTSD önértékelő skála" segítségével. A vizsgálatokat a misszió előtt és után végezték, hogy összehasonlíthassák az eredményeket. Az eredmények szerint a békefenntartás során a katonák több és más jellegű stresszoroknak vannak kitéve, amelyek közül több is pszichotraumának minősül. A leggyakoribb traumák közé tartozott a sérült vagy halott látványa, valamint a fizikai fenyegetettség. A tanulmány megállapítja, hogy létezik egy rizikócsoporthoz tartozó csoport, amely hajlamosabb a pszichotraumák elszenvedésére és ennek következtében a PTSD kialakulására (KOVÁCS-KOVÁCS 2001).

Összességében a tanulmány arra a következtetésre jut, hogy a magyar békefenntartók körében a PTSD prevalenciája 4,2-5,2% között mozog, ami alacsonyabb, mint az amerikai katonák körében, de hasonló az európai adatokhoz. A békefenntartás során elszenvedett traumák erősebb rizikót jelentenek a PTSD kialakulására, ami hangsúlyozza a megfelelő előkészítés és támogatás fontosságát a békefenntartó missziók során (KOVÁCS- KOVÁCS 2001).

Pszichoterápiás intervenciók a PTSD kezelésében

Az esetlegesen bekövetkezett kóros pszichológiai folyamatok terápiás intervenciókat igényelnek. A rendelkezésre álló módszertani lehetőségeket szükséges illeszteni a diagnosztizált státuszhoz. Urbán (2008) tanulmányában átfogóan elemzi a PTSD kezelésének pszichoterápiás módszereit, különös tekintettel azok hatékonyságára és alkalmazásának kritériumaira. A PTSD, mint súlyos pszichológiai állapot, gyakran követi az életet fenyegető vagy erőszakos eseményeket, és jelentős hatással van az érintettek életminőségére. A tanulmány kiemeli, hogy bár sokan képesek pozitív érzelmeket átélni és csak átmeneti dekompenzáció tapasztalható náluk, vannak olyan esetek, amikor tartós és szenvedést okozó tünetek alakulnak ki, ami szükségessé teszi a megfelelő kezelést. A szerző részletesen tárgyalja a kognitív viselkedésterápiát (CBT), a stresszoltó tréninget (SIT) és a szemmozgásos deszenzibilizációt és újrafeldolgozást (EMDR), mint a leginkább hatékonynak bizonyult pszichoterápiás beavatkozásokat. Ezek a módszerek az evidence-based, azaz bizonyítékokon alapuló pszichoterápiás beavatkozások közé tartoznak, amelyek hatékonyságát számos vizsgálat alátámasztja (URBÁN 2015).

A pszichodinamikus terápiák kevésbé bizonyultak hatékonynak a PTSD kezelésében, azonban bizonyos esetekben, mint például a komplex PTSD esetében, előnyösnek bizonyulhatnak. A komplex PTSD fogalmát a hosszantartó, ismételt trauma által kiváltott tünetegyüttesre utalva definiálja a szerző, amelyek tartósan fennállnak és befolyásolhatják a személyiség alakulását. A tanulmány hangsúlyozza az edukáció fontosságát a PTSD kezelésében, valamint azt, hogy a specifikus pszichoterápiás technikák hatékonysága nem egyformán érvényesül minden páciens esetében. Ezért fontos figyelembe venni a páciens egyedi jellemzőit, mint például nemet, trauma típusát, élettörténetet stb., valamint a terápia választásakor a páciens preferenciáit és a kezelő terápiás készségeit. Kiemeli a korai, akut pszichológiai beavatkozások fontosságát, de rámutat arra is, hogy ezek nem minden esetben járnak eredménnyel, és hogy a PTSD kezelése

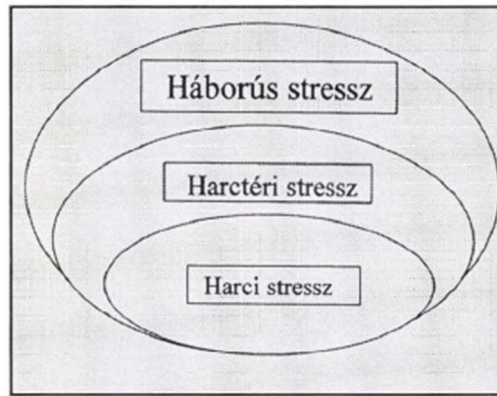
gyakran gyógyszeres és célzott pszichoterápiás intervenciókat igényel. A kezelés célja a tünetek kezelése, a szenvedés csökkentése, a trauma komplexebb feldolgozása mellett a személyiség fejlesztése, amely hozzájárul az egyén adaptív funkcionálásának visszanyeréséhez, a rugalmasság fokozásához és pozitív fejlődési folyamatok elindításához (URBÁN 2008).

Az elsődleges prevenció szerepe, jellege fontos a traumatizálódás kivédésében. A traumával és annak pszichológiai következményeivel, különösen az akut stressz zavarral (ASD) és a PTSD-vel differenciáltan is szükséges foglalkozni. A trauma meghatározása szerint olyan esemény, amely közvetlen veszélyt jelent az életre vagy testi épségre, vagy olyan helyzetek, amikor tanúi vagyunk mások szenvedésének. Számos, különböző esemény okozhat traumát, beleértve katonák esetében a harci bevetéseket, erőszakos cselekményeket, természeti katasztrófákat és súlyos baleseteket.

Az ASD és a PTSD diagnosztikai kritériumait közé tartozik a trauma újraélésének kényszere, a tartós magas éberségi állapot, az alvászavarok, a koncentrációs nehézségek és az érzelmek beszűkülése. Az ASD rövid távú állapot, amely a trauma utáni első négy hétben jelentkezik, míg a PTSD hosszabb távú és tartósabb tünetekkel jár. A traumát követő pszichológiai beavatkozások fontosságát hangsúlyozni kell a súlyosabb állapotok kialakulásának megelőzése érdekében. A másodlagos prevenció, azaz az azonnali beavatkozások célja a stressz okozta negatív pszichés tünetek csökkentése és a trauma feldolgozásának segítése. A harmadlagos prevenció a már kialakult betegségek, mint az ASD és a PTSD gyógyítására összpontosít, beleértve a gyógyszeres és pszichoterápiás intervenciókat. A traumát okozó stressz hatásai széles körben változhatnak az egyén és a stresszor jellemzőitől függően (URBÁN 2009).

Stresszformák

Kovács (2003) tanulmányában vizsgálta a háborús stressz jelenségét, részletesen a stresszformákat és annak pszichológiai hatásait elemezte, különös tekintettel a katonák által tapasztalt kognitív, affektív, és fizikális tünetekre, valamint a harci cselekmények, egyéb szituatív tényezők, és demográfiai, katonai jellemzők szerepére a stressz kialakulásában.



5. ábra: A stresszformák viszonyrendszere, Forrás: (Kovács 2003: 37)

A tünetek megjelenése kapcsán a következő volt látható. A kognitív tünetek vonatkozásában kiemelhető a dezorientáció, zavartság, memóriazavarok, jövőre irányultság zavara, tétováság, döntésképtelenség, és a racionalitás hiánya, mint a harci stressz gyakori kognitív tünetei. Ezek a tünetek jelentősen befolyásolják a katonák döntéshozatali képességét és hatékonyságát a harctéren. Az affektív tünetek esetében az extrém szorongás, félelem, depresszív tünetek, és irritabilitás, amelyek a harci stressz alatt jelentkeznek. Ezek a tünetek nemcsak a katonák mentális állapotát befolyásolják, hanem a csapatmunkát és a morált is alááshatják (KOVÁCS 2003).

A stressz kialakulását befolyásoló tényezők a harci cselekmények jellege, intenzitása, de akár a taktikai, logisztikai biztosítás hozzáférhetősége is lehetnek. Az intenzív harci cselekmények és a bizonytalanság növelik a stressz szintjét. Egyéb szituációs tényezők, mint például a fáradtság, az alváshiány, a hideg, a bajtársiasság hiánya, az alacsony morál és a személyes biztonságot fenyegető veszélyek további stressztényezők, amelyek hozzájárulnak a harci stresszhez. Fontosak a demográfiai és más tényezők, mint például az életkor, coping stílus, beilleszkedés, háborús viszonyokhoz való alkalmazkodás, pszichiátriai anamnézis, családi anamnézis, biológiai faktorok, korábbi trauma, és a traumára adott válasz jelentősége (URBÁN 2015).

A harci stressz tünetei széles skálán mozognak, és az érintettek gyakran válnak vulnerábilissá a későbbi stresszor hatásokra, ami újabb traumák esetén könnyebben indukálhat PTSD-t. A stressz kezelése és a krónikus állapotok megelőzése érdekében a cikk az elsődleges beavatkozások fontosságát és a pszichológiai elsősegély hatékonyságát emeli ki, valamint a kezelési és megelőzési stratégiák szükségességét a harci stressz hatékony kezelésében.

Egy másik, már Magyarországon is vizsgált terület a traumás, sérülés okozta agyi sérülés, a TBI⁹⁰, illetve ennek a kevésbé feltűnő egészségügyi tünetekkel járó változata az MTBI⁹¹. A neuropszichológiai vizsgálatok és vonatkozó tesztek alkalmazása kiemelten fontos a beszédzavarok és más agyi funkciózavarok diagnosztizálásában. Ezek a vizsgálatok szükségesek a pontos diagnózis felállításához, amely nélkülözhetetlen a hatékony kezelési terv kidolgozásához.

Egy 2010-ben végzett vizsgálatot mutat be Szomolai – Kiss (2011), amelyek a kognitív, viselkedéses és emocionális állapotok, valamint a deficitese működések feltérképezésére irányultak. A vizsgálat célja a premorbid személyiségjellemzők, a szocio-kulturális státusz, a sérülés típusa és a viselkedéses megfigyelések integrálása a teljes klinikai kép megrajzolásához. A vizsgálatban 352 fő, az Afganisztánban szolgáló PRT, ISAF, OMLT, továbbá a koszovói KFOR és a ciprusi UNFYCIP állománya vett részt. A tanulmány egy háromlépcsős protokollt is bemutat, amely az MTBI (enyhe traumás agyi sérülés) és kapcsolódó pszichológiai állapotok, mint például a PTSD és a szorongás diagnosztizálására és kezelésére szolgál. Az első lépcső egy esemény- és tünetlista felvételéből áll, a második lépcsőben diagnosztikai vizsgálatok történnek, míg a harmadik lépcső az egyénre szabott kezelés és rehabilitáció. A vizsgálatok első szakaszának eredményei kerülnek ismertetésre, amelyben az MTBI és kapcsolódó pszichológiai állapotok előfordulását értékelték a vizsgált katonai állományban, továbbá a PTSD és a szorongás közötti kapcsolatot, valamint a pszichológiai tünetek bevallásának hajlandóságát.

Esemény és tünetlista alapján a következő összefoglalás tehető.

„Események:

Összesen 44 esetben (12,5%) számoltak be a katonák a missziós vállalás során bekövetkezett eseményről. Balesetet tizenkilencen szenvedtek (5,4%); zuhanásról 2 fő számolt be (0,5%); robbanást 13 alkalommal említettek (3,7%); egyéb sérülést 10 esetben jelöltek meg (2,8%).

Sérülést követő tünetek:

⁹⁰ Traumatic Brain Injury

⁹¹ Mild Traumatic Brain Injury

Összesen 23 esetben (6,5%-ban) jelöltek meg tünetet a tünetlistán a személyek, melyek közül zavartság 3 esetben (0,8%); emlékezetkiesés 1; eszméletvesztés (kevesebb, mint 1 percig) 2 (0,5%); fizikai tünetek 8 (2,3%); fejsérülés 7 (2%); egyéb tünet 2 esetben (0,5%) fordult elő.

Jelenlegi tünetek:

Aktuálisan jelen lévő tünetet 18 esetben (5,1 %- bán) említettek, melyek közül fejfájás 10 (2,8%); egyensúlyzavar 1; fülzúgás 2 (0,5%); ingerültség 2 (0,5%); alvászavar 2 (0,5%); egyéb tünet pedig 1 esetben volt.” (SZOMOLAI – KISS 2011: 21-22.)

A vizsgálat összefoglalásaként fontos kiemelni a baleseteket, amelyek száma jelentős kockázatot jelentő események között van. Emellett figyelemre méltó, hogy a PTSD egyes tüneteinek aránya körülbelül 20% a vizsgált katonai mintában, ami hasonló a külföldi adatokhoz. Ugyanakkor azt is fontos megjegyezni, hogy ez ebben a mintában nem szignifikáns eredmény. Az is érdekes eredmény, amely viszont szignifikáns, hogy a régebben szolgálatban lévő katonák nagyobb valószínűséggel vállalják pszichológiai jellegű tüneteiket. Egyelőre azonban ezek az esetek kevésbé jelentek meg a pszichológiai ellátásban (SZOMOLAI – KISS 2011).

Arousal (extroverzió-introverzió)

Az arousal a szervezet általános aktivációs és éberségi állapotát jelöli. A pszichológiában már korán felmerült az a hipotézis, hogy bizonyos stabil személyiségjellemzők – avagy személyiségvonások – összefüggésben állhatnak az arousal-rendszer egyéni variabilitásával. A személyiségvonás egy egyszerű definíciója szerint a gondolkodás, érzelmek és viselkedés olyan konzisztens mintázata, mely az egyének közti különbségeket tükrözi. A személyiségvonás tehát relatív összehasonlítást jelent, mivel bizonyos vonások egyesekre jobban jellemzőek, mint másokra. Például a jó hallóképességű személyek között is vannak olyanok, akik általában hangosabban preferálják a zenehallgatást, míg mások halkabban. A személyiségvonás azt is jelenti, hogy ezek a különbségek viszonylag konzisztensek, azaz stabil az egyének között. Néhány személyiségvonást az arousal szintjével hoznak összefüggésbe a kutatások (JOHNSON 1997).

Az aktivációs szintekkel összefüggésben a legismertebb személyiségdimenzió az extroverzió-introverzió. Ennek a dimenzióknak a konceptualizációja az idő során jelentősen változott. Az

extroverzió és introverzió dimenziót gyakran az extrovertált és introvertált személyek kontrasztjának bemutatásával szokás illusztrálni. Ugyanakkor kiemelendő, hogy az emberi populáció nagy része nem osztható be egyértelműen e szélsőséges kategóriák egyikébe sem. Az extrovertáltak és introvertáltak karakterisztikáinak leírása alapján az extrovertált egyének jellemzően társaságkedvelők, szeretik az összejöveteleket, széleskörű baráti kapcsolatokkal rendelkeznek, és igénylik a társas interakciókat. Keresik az izgalmakat, hajlamosak a kockázatvállalásra és gyakran impulzív cselekvésekre. Jellemző rájuk a humorérzék, a változatosság iránti nyitottság, az optimizmus, valamint a tevékeny, mozgalmas életmód preferenciája. Az introvertáltak ezzel szemben csendes, visszafogott természetűek, introspektív hajlamúak, előnyben részesítik a könyveket az emberekkel való interakciókkal szemben, és tartózkodóbbak az ismeretlen személyekkel való kapcsolatokban. Jellemzi őket az elővigyázatosság, a tervezés, az izgalmak elkerülése, a jól strukturált életmód preferenciája, az érzelmek szigorú szabályozása, a megbízhatóság, valamint az etikai normák iránti elkötelezettség (EYSENCK 1978).

A katonai szolgálat során kiemelkedő jelentőséggel bír a bátorság, a merészség és a kalandvágy. Az extrovertált személyiségek különösen értékelik az életükben bekövetkező változásokat és a változatosságot, és hajlamosak unatkozni vagy elégedetlenséget érezni, ha ezek hiányoznak. Törekvésükben gyakran keresik az izgalmas tevékenységeket és a stimuláló környezeti ingereket, amelyek megfelelnek vágyaiknak és szükségleteiknek az újdonság és az izgalom iránt.

Ezzel párhuzamosan, a szociabilitás vagy affiliáció - azaz másokkal való barátságos és szívélyes kapcsolatokra való hajlam - szintén létfontosságú tényező. Azok a személyek, akik magas szintű affiliációt mutatnak, különösen nagyra értékelik a mély, érzelmi alapú emberi kapcsolatokat, élvezik és törekszenek mások társaságának keresésére, és erőteljesen motiváltak a társas interakciókban való részvételre. Az extroverzióhoz kapcsolódóan az ambíció is fontos fogalom, amely a siker, a hatékonyság és a kompetencia iránti vágyra vonatkozik. Az ambícióval rendelkező személyek kedvelik a kihívásokat jelentő helyzeteket, élvezik a bonyolult feladatok megoldását és a kiválóság elérésének érzését. Ezek az egyének hajlandók keményen dolgozni céljaik megvalósítása érdekében, és képesek kitartani a tevékenységek mellett még a fáradtság és a frusztráció ellenére is (WATSON – CLARK 1997).

Fontos megjegyezni, hogy a katonai feladatok sokszínűsége lehetővé teszi, hogy a személyiségük alapján egyszerűsített módon introvertált vagy extrovertált kategóriába sorolt egyének is fontos szerepet tölthessenek be, és kiválóan végezhessek szakmai tevékenységüket. Fontos, hogy a különféle feladatokra vonatkozó követelmények és az ezekhez társuló elvárások összhangban legyenek az adott személy képességeivel, személyiségjegyeivel és ambícióival, és ez a harmonizáció viszont is igaz legyen.

Reziliencia

Az utóbbi időben nagy figyelem övezi a reziliencia fogalmát, amely egyre inkább előtérbe kerül a pszichológiai és szociális kutatásokban, különös tekintettel a stresszre való ellenálló képesség és a pszichikai ellenállóképesség kontextusában. A reziliencia alatt egy olyan rugalmas ellenálló képességet értünk, amely lehetővé teszi egy személynek, szervezetnek vagy akár egy ökoszisztémának, hogy hatékonyan alkalmazkodjon és pozitívan válaszoljon a különféle, akár erőteljes, ismétlődő vagy váratlan, sokkhatásként érkező külső kihívásokra és stresszforrásokra. A reziliencia jelentőségét különösen a katonákra vonatkozó kutatások hangsúlyozzák, amelyek a traumatikus események és a poszttraumás stressz tüneteinek megelőzésében és kezelésében keresik a megoldást. Ezek a kutatások elsősorban arra összpontosítanak, hogy azonosítsák azokat a protektív, vagyis védő faktorokat, amelyek képesek csökkenteni vagy ellensúlyozni a traumát megelőző, vagy a trauma során bekövetkező rizikófaktorok negatív hatásait. A protektív faktorok széles skáláját vizsgálva a kutatások kimutatták, hogy ezek a faktorok valóban képesek voltak megvédeni az egyéneket a patológiai reakcióktól még az intenzív harci stresszhelyzetekben is. Ez a fajta pszichológiai ellenállóképesség, vagyis a reziliencia, tehát nem csupán egy passzív ellenálló képességet jelent a negatív hatásokkal szemben, hanem egy aktív, dinamikus folyamatot, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy fejlődjenek, tanuljanak a nehézségekből, és megerősödve kerüljenek ki a kihívásokból. A reziliencia így a személyes növekedés és a pozitív alkalmazkodás kulcsfontosságú tényezőjévé válik, amely elősegíti az egyének és közösségek hosszútávú jóllétét és ellenálló képességét a változó és gyakran kihívást jelentő környezeti feltételekkel szemben (URBÁN 2015).

Alkalmasságvizsgálati célú kutatás a tünetek függvényében

Kiemelten fontos, hogy a missziós szolgálatban részt vevő katonák pszichológiai állapotát rendszeresen felmérjék, különös tekintettel a missziós környezetben tapasztalt stresszhatásokra és az ezeknek való kitettségre. Az erre vonatkozó kutatás célja az volt, hogy a missziós szolgálatban részt vevő katonák pszichés állapotát tesztek és interjúk segítségével mérje, és az így nyert eredmények alapján azonosítsa a különbségeket és hasonlóságokat. Emellett, a vizsgálat célja volt, hogy segítse egy modern pszichológiai alkalmassági tesztbatteria kidolgozását a missziós szolgálatra jelentkezők kiválasztásához. Valamint megfogalmazódott a missziós szolgálatra való pszichológiai felkészítés és visszaillesztés tematikájának és módszertanának célorientált átdolgozása is. A vizsgálat során azonosították a főbb pszichológiai háttértényezőket, amelyek szerepet játszanak a missziós tünetek kialakulásában és a stressz terhelésének megélésében. Ezek a pszichológiai tényezők magukban foglalták az érzelmek és indulatok jobb kontrollját és kezelését ($p \leq 0.05$ 0,007), a magasabb szintű együttműködési készséget ($p \leq 0.05$ 0,030), az erős támaszkereső magatartást ($p \leq 0.05$ 0,027), a magasabb feszültségkontrollt ($p \leq 0.05$ 0,032), az erős kompetenciaérzést ($p \leq 0.05$ 0,017), a nagyobb elégedettséget a teljesítménnyel ($p \leq 0.05$ 0,018) és a magasabb szintű pozitív emberi kapcsolatokat ($p \leq 0.05$ 0,001) (SZILÁGYI – SVÉD – KUGLER 2006).

2.2.4.3. A műveleti alkalmazás pszichés vonatkozásai

A pszichológiai stressz, mint egyéni élmény, jelentős mértékben változó reakciókat válthat ki az emberekben, attól függően, hogy milyen pszichés és fiziológiai kapacitásokkal rendelkeznek az adott stresszorok kezelésére. Az, ami egy személynél stresszes állapotot indukál, egy másikonál nem feltétlenül vált ki hasonló reakciót. Egyes külső stimulusok az egyén koncentrációs képességét befolyásolhatják, míg mások az affektív állapotra gyakorolnak hatást. Ennek ellenére azonosíthatók olyan alapvető karakterisztikák, amelyek az extrém stresszt generáló eseményekkel asszociálhatók, különösen a katonai műveleti területeken. Ezek a jellemzők a következők lehetnek:

- Fenyegetettség élménye, mint például a tűzharc során érzett közvetlen veszély.
- Megsemmisülés érzése, amely egy katonatárs elvesztésével kapcsolatos traumát jelenthet.

- Váratlanság, amely a misszió során váratlanul érkező rossz hírekkel összefüggésben áll.
- Bizonytalanság, amely a feladatok végrehajtásával kapcsolatos tapasztalatlanságból fakad.
- Kétértelműség, amely váratlan helyzetekben jelentkező döntéshozatali nehézségeket okozhat, ahol a szabályok nem egyértelműek (ANDÓ 2020).

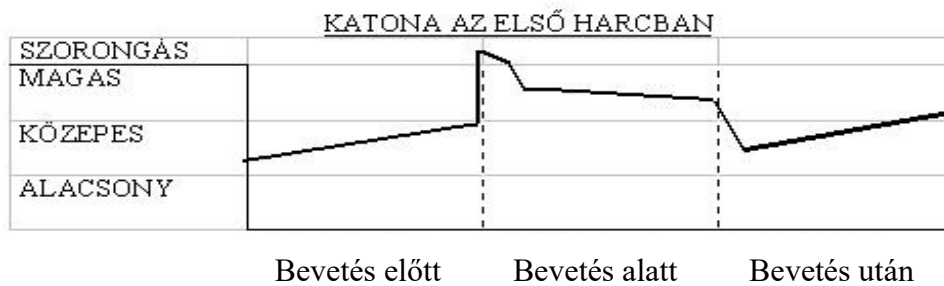
Ezek az események jelentős pszichés megterhelést okozhatnak a katonák számára, amelyek a szolgálat során gyakran előforduló, lelki megpróbáltatásokkal teli helyzeteket eredményezhetnek. A katonák, mint bárki más számos pszichológiai stresszt okozó eseménnyel szembesülhetnek, amelyekre eltérő módon reagálhatnak. A katonai műveletek során előforduló tipikus „hibák” a következők lehetnek:

- A katona nem hajlandó – az ellenség, ellenséges – embertársai ellen fegyvert használni.
- A lövedékek találati pontossága nem mérhető.
- A fegyver tudatos tevékenység nélküli üresre lövése.
- Ijedség a kiürült fegyver észlelésekor.
- Fegyverkezelési hibák, mint például a tár elejtése, problémák a tárcserével és a fegyver kibiztosításával.
- Nem megfelelő kommunikáció a társakkal.
- Az irányítás átvételének képtelensége, amikor ez szükséges.
- A problémák hangos bejelentése.
- Nehézségek az utasítások és parancsok követésében.
- Az önkontroll elvesztése (ANDÓ 2020).⁹²

Ezek a hibák és reakciók rávilágítanak arra, hogy a katonák pszichológiai felkészítése és támogatása kulcsfontosságú a katonai műveletek sikerességében és a katonák mentális egészségének megőrzésében (ANDÓ 2020).

Az alábbi ábra mutatja a közvetlen bevetés előtti magas szorongás/félelem értéket, amelynek következtében pl. túlságosan nagy aktiváció esetén információs túlterhelés következhet be megnövekedett számú "téves beavatkozás" típusú hibákat eredményezve (ANDÓ 2020).

⁹² Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

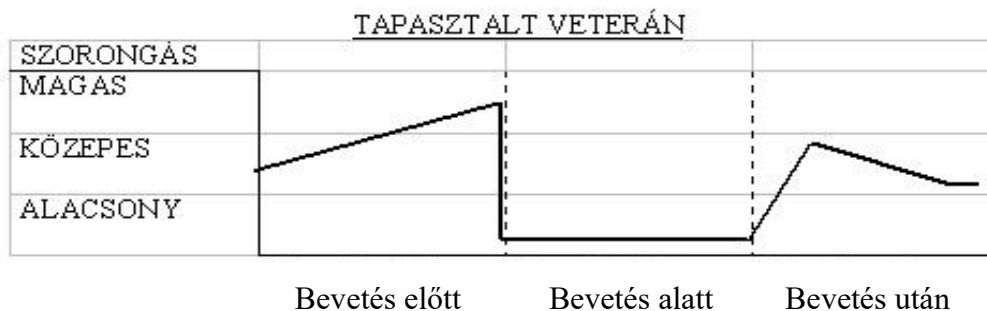


6. ábra: Katona az első harcban⁹³

Főbb jellemzők:

- Bevetés előtt: Közepes harc előtti szorongás, félelem az ismeretlentől.
- Bevetés alatt: Nagyfokú félelem a harcban, nehézségek a feladat teljesítésében, inkompetencia érzése.
- Bevetés után: Gyors csökkenés a túlélés után

Egy tapasztalt, helyzetnek megfelelően viselkedő katona esetében a lenti ábrán látható mintázat figyelhető meg. Ilyenkor a katona képes a feladatra összpontosítani, és kontroll alatt tartani személyiségének, valamint magatartásának azon aspektusait, amelyek veszélyt jelenthetnek fizikai biztonságára (ANDÓ 2020).



7. ábra: A tapasztalt katona adekvát magatartása⁹⁴

Főbb jellemzők:

- Bevetés előtt: Közepes vagy magas harc előtti szorongás, ismeri a veszélyeket.
- Bevetés alatt: Alacsony félelem a harc alatt, a feladatra koncentráció.
- Bevetés után: „Visszacsapó” szorongás.

A külszolgálati feladatok végzése során az alegység tagjai jellemzően kétféle pszichés terhelésnek vannak kitéve. Egyrészt a mindennapi missziós életből adódó konfliktusok és

⁹³ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

⁹⁴ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

nézeteltérések okozhatnak mentális megterhelést, másrészt pedig a harci stresszorok által kiváltott fenyegetettség-érzés jelenthet komoly lelki nyomást (ANDÓ 2020).

A missziós élet pszichoszociális stresszhatásai közé tartozik a család és a barátok hiánya, valamint az ismeretlen és kulturálisan eltérő környezetben való munkavégzés kihívásai. Az ezzel kapcsolatos extrém stresszforrások változatosak lehetnek a misszió függvényében, de általánosságban magukban foglalják a magánélet és intimitás hiányát, a higiéniás körülmények alacsony színvonalát, valamint az extrém időjárási viszonyokat. A szélsőséges stressz olyan intenzitású stresszreakció, amelynek következtében a pulzusszám és a vérnyomás az élettani határértékek közelébe kerül, a kognitív funkciók csökkennek, az érzékelés és a megismerés károsodik, és nem megfelelő érzelmi és viselkedési reakciók, például cselekvésbénulás, pánikreakciók vagy a katasztrofális stressz szindróma tünetei jelentkezhetnek. A distressz másik forrása a társas kapcsolatokkal és a munkával kapcsolatos nehézségek, beleértve a munkahelyi súrlódásokat és unalmat. Ezeknek az eseményeknek és jelenségeknek az együttes előfordulása és összeadódó hatása jelentős pszichológiai terhet róhat a misszióban részt vevő katonákra. A parancsnokok felelőssége, hogy figyelemmel kísérjék a napi kellemetlenségeket és azok halmozott hatását az alegység tagjaira (ANDÓ 2020).⁹⁵

A katonai műveletek során végzett feladatok stresszes és traumatikus eseményeknek tehetik ki a katonákat. Ezen stresszorok típusai változhatnak a művelet, a misszió és a fegyvernemi-szolgálati ág specifikus jellemzői alapján. Például a repülő személyzet feladat ellátása gyakran váltakozik a relatíve biztonságos hátszói területek és az intenzív harci zónák között. Ez az állandó váltás - a biztonságos és veszélyes területek között - is jelentős pszichológiai terhet jelenthet a személyzet számára. A szárazföldi erők tagjai eltérő jellegű kihívásokkal szembesülhetnek, mint például a dühös tömeg kezelése, a helyi lakosság ellenállásának tapasztalata, vagy a helyi összecsapások által okozott pusztítás szemtanúvá válása (ANDÓ 2020).

Egy beszámoló szerint *„A legnehezebb pillanat, amit kezelnem kellett, nem harctevékenység közben adódott. Egy faluban járőröztünk. Megdöbrentett a szegénység, amiben az emberek éltek. A házaik, a tekintetük, a beteg gyerekek, az, hogy mindenki sokkal öregebbnek tűnt a valós*

⁹⁵ Többek között e bekezdésben foglaltakra is szab feladatot az 535/2016. MH ÖHP PK intézkedése a Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság válságkezelő és béketámogató műveleteiben részt vevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására

koránál és az, ahogy a nőket kezelték. Teljesen különbözött ez a társadalom attól, amihez hozzászóltam. Sok történetet hallottam a kollégáktól ezeknek az embereknek az életéről, mégis a valóságot nagyon nehéz volt megérteni. Ráadásul azon gondolkodtam, hogy valaki közülük minden egyes pillanatban előránthat egy fegyvert, és az arcomba nyomhatja - mindez az állandó veszély érzetét keltette. Sajnáltam ezeket az embereket, segíteni akartam rajtuk és jobban meg akartam érteni őket. Nem voltam felkészülve arra, hogy tanúja legyek ilyen szenvedésnek és hosszú időre volt szükségem ahhoz, hogy alkalmazkodjak a körülményekhez. Ebben leginkább a katonatársakkal, tolmácsokkal és a helyiekkel való beszélgetés segített a legtöbbet.”⁹⁶

A műveleti kontextusban bekövetkező traumatikus események a stresszorok extrém formáit képviselik, amelyek gyakran kapcsolódnak súlyos sérülésekhez, halálesetekhez vagy ezek közvetlen fenyegetettségének érzetéhez. Ilyen traumatikus incidensek lehetnek például orvlövészek általi támadások, tűzharcok, házilagos robbanószerkezetek (IEDs) okozta incidensek, közlekedési balesetek, tömegsírok felfedezése, valamint halottakkal való közvetlen érintkezés. Ezek a potenciálisan traumatikus események jelentős hatást gyakorolhatnak az egész alegységre és annak egyes tagjaira, és általában könnyen azonosíthatóak. A katonák többsége sikeresen teljesíti a rábízott feladatokat és ezek a tapasztalatok nemcsak negatív, hanem pozitív irányban is befolyásolhatják az egyén életprioritásait, önképét és szemléletét, például a hatékonyság és a büszkeség érzésének növelésével (ANDÓ 2020).

2.2.4.4. Missziós parancsnoki vélemények

Izgalmas pszichológusként szembesülni a munkánk eredményével, ha azt egy kontingens parancsnoka teszi. Mi az, ami számára fontos a pszichológusi tevékenységből, és ő maga, hogyan látja azokat a tüneteket és rizikófaktorokat, amelyek embereiben manifesztálódhatnak. A következőkben olyan tanulmányokat foglalok össze, amelyet egy Koszovóban, és egy Afganisztánban szolgált kontingens parancsnok jegyez. Számomra ez azért fontos, mert hasznos kiegészítő információkkal szolgál arról, hogy a parancsnok hogyan látja a kontingens személyi állományának emberi oldalát és preferenciáit.

⁹⁶ A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára, MH Honvédkórház, 2012., Eü-118/27, 19-20.

MH KFOR

Az első tanulmány, melyet Papp Gyula (2003) írt a stresszkezelés fontosságát hangsúlyozza a békefenntartó missziók során. A szerző 1999 júniusától 2000 márciusáig volt az első magyar KFOR-kontingens parancsnoka, személyes tapasztalatai alapján írja le a stressz okozta hatásokkal való szembenézés fontosságát. A tanulmány a stressz jelenségének tudományos és gyakorlati aspektusait egyaránt érinti, kiemelve a katonai személyzet által megélt stresszhelyzetek sokrétűségét és bonyolultságát. A szerző szerint a stressz a modern kor egyik legnagyobb kihívása, különösen a hivatásos és szerződéses katonák számára, akik érzelmileg megterhelő és stresszel telített szituációkban dolgoznak. A stresszhatások közé tartozik a családtól és a megszokott környezettől való távolság, az otthoni bizonytalansági tényezők, a békefenntartás helyszínének kockázati tényezői, az elhelyezési és ellátási körülmények, a kontingens vezetettsége és szervezettsége, valamint az egyéni és csapatszintű motiváció.

Papp Gyula kiemeli a parancsnokok szerepét a stresszhelyzetek feloldásában és a kríziskezelésben. A parancsnokoknak rendelkezniük kell a problémamegoldás és a stresszkezelés képességével, hogy elkerüljék a halmozódó stresszhatások következményeit, például a burnout szindrómát. A tanulmány részletezi a parancsnok által alkalmazható stratégiákat, mint például a testnevelés, sport, edzés és mozgás fontosságát a stressz kezelésében, valamint a pszichoszomatikus betegségek prevenciójában és terápiájában. Konkrét példákat is hoz a stresszkezelésre, mint például egy esetet, ahol egy tiszt feleségéről szóló rossz hírek miatt került stresszhelyzetbe, és a parancsnok hogyan kezelte a helyzetet, beleértve a pszichológus és a tábori lelkész bevonását, valamint a közvetlen környezet figyelmes megfigyelését.

A tanulmány hangsúlyozza, hogy a stressz jelenségének megértése és kezelése kulcsfontosságú a katonai személyzet fizikai és egyben mentális egészségének megőrzése érdekében. Papp Gyula arra ösztönzi a parancsnoki állományt, hogy ismerjék fel a stressz jelenségének fontosságát és alkalmazzák a megfelelő kezelési stratégiákat a katonák jóllétének biztosítása érdekében.

MH PRT⁹⁷

Lippai (2012) egy interjúban elmondja, hogy az MH PRT-9 váltása esetében a felkészülés során a kezdetektől nagy hangsúlyt helyeztek arra, hogy az állomány aktuális és reális információkat kapjon arról, hogy mi történik a hadműveleti területen. Ez tulajdonképpen a pszichikai felkészülésnek is a részét képezte, amellyel mérsékelni igyekeztek az esetleges veszteségekkel járó érzelmi traumákat. Figyelemmel arra, hogy a kontingens háborús viszonyok közé kerülhet az Afganisztánban történt belső biztonsági változások miatt a „kríziskommunikáció” szerepe megnőtt, amely a helyi lakossággal és a vezetőkkel való kapcsolattartásban is kiemelt szerepet kapott. A kontingens felkészülésének részeként a humánszolgálati irodák családi napokat szerveztek, amelyek a hozzátartozó családtagok szempontjából is hasznos. Szükséges, hogy a családok reális és őszinte képet kapjanak a kinti körülményekről, és megértsék, hogy mentális támogatásuk mennyire fontos a külföldön szolgáló szeretteik sikeréhez és biztonságához. A pszichológusi és tábori lelkész szolgálatok szerepe nélkülözhetetlen olyan műveleti területen, ahol az élet épségének veszélyeztetettsége folyamatos.

„Féléves misszióink során sajnos sok véres jelenetnek és halálesetnek voltunk közvetlen szemtanúi. Ezen „élmények” után a parancsnokoknak és a pszichológusnak is jobban oda kellett figyelnie az állományra, ami sok energiát vont el más feladattól. Ezért is fontos, hogy ezekre a megpróbáltatásokra már hazai körülmények között fel tudjuk készíteni az állományt!” (LIPPAI 2012: 16).

A parancsnok szemszögéből nézve fontosnak vélem még a következő idézet közzé tenni, amely kifejezi azt az oszthatatlan felelősséget, ami egy kontingensparancsnokra hárul egy folyamatos veszélyeztettségű háborús környezetben. *„... az ember igyekezett a saját állományának érdekeit is érvényesíteni és megfelelni, az ő elvárásainak is a parancsnokkal szemben. ... nagy tanulság számomra pedig az, hogy ott nagyon egyedül marad a parancsnok. A döntéseimet gyakran nagy pszichikai nyomás alatt kellett meghoznom még akkor is, ha a döntés előkészítésben sokat segített a törzsem. A felelősség viszont oszthatatlan. Lehet, hogy emiatt a nagy nyomás miatt néha el is ragadott a hév...”* (WAGNER 2011: 37).

⁹⁷ PRT: Provincial Reconstruction Team – Tartományi Újjáépítési Csoport

2.2.4.5. Műveleti események feldolgozása

A kontingens vagy egy kisalegység tagjai eltérő módon reagálnak a rendkívüli eseményekre, és minden egyén saját egyedi módon dolgozza fel a traumákat. Ha az egyén feldolgozási módja segítő jellegű és nem káros, akkor bátorítani kell, hogy az élményt a számára legmegfelelőbb módon dolgozza fel. Az összetartó katonai egységek gyakran olyan környezetet teremtenek maguknak, amely elősegíti a természetes feldolgozási folyamatot. Ezt humorral, szoros barátságok kialakításával és olyan történetek megosztásával érik el, amelyek megmutatják, hogy az egyének helyzetekre adott reakciói normálisok. Számos katonai egységnél léteznek olyan tradíciók, amelyek megkönnyítik a személyi állomány számára az otthoni környezet és a missziós feladatok közötti átmenetet, és viszont. Bizonyos esetekben nincs is feltétlenül szükség közvetlen parancsnoki beavatkozásra, azonban a vezetőknek - akár pszichológus bevonásával - érdemes nyomon követniük az alegység működését, hogy meggyőződhetnek a természetes csoportdinamikai folyamatok megfelelő alakulásáról. A parancsnokoknak fel kell mérniük a katonák előrehaladását, és biztosítaniuk kell a szükséges feltételeket ahhoz, hogy a spontán feldolgozási mechanizmusok zavartalanul végbe mehessenek (WAGNER 2011).

A parancsnokoknak kétféle módon szükséges fellépniük: informális és formális úton. Az informális eljárások elősegítése céljából a vezetők hozzájárulhatnak egy támogató légkör megteremtéséhez az egységeken belül, erősíthetik a csoportkohéziót, valamint ösztönözhetik a katonák egymás közötti társas támasznyújtását. Emellett azonosíthatják és bátoríthatják azokat a katonákat, akik tanácsokkal szolgálhatnak, és segíthetik a csapat kevésbé tapasztalt tagjait. Bizonyos esetekben a vezetőknek formális úton is közbe kell lépniük. A formális mechanizmusok eredményes alkalmazásához elengedhetetlen, hogy a parancsnokok ismerjék a támogatási láncot. Ez a lánc különböző pszichológiai segítséget nyújtó szakemberek együttesét foglalja magában, akik szaktudásukkal képesek a parancsnok munkáját támogatni. A vezetők számára hasznos lehet, ha még a misszió megkezdése előtt megtanulják, hogyan dolgozzanak együtt ezekkel a szakemberekkel. A missziót megelőző időszak ideális lehetőséget kínál egy erős, ellenálló képességet fejlesztő csapatlégkör kialakítására. A hatékony kiképzés a legmegfelelőbb eszköz ennek eléréséhez (WAGNER 2011).

Teendők, gyakorlati tanácsok enyhe és súlyosabb „stresszes” események kapcsán.⁹⁸ A missziós felkészítések során kiemelt feldolgozandó témakör a stressz. Az alábbi felsorolások kerülnek közösen értelmezésre a csoportos tréning esetén (ANDÓ 2020).

Enyhe harci stressz sérülés esetén:

- A katonáknak higgadtnak kell maradniuk.
- A katonáknak összpontosítaniuk kell feladataikra.
- A katonáktól követelni kell, hogy folytassák feladataikat.
- A katonákat meg kell ismertetni pihenési technikákkal.

Közepes vagy súlyosabb harci stressz jeleinek azonosítása során:

- Általában (ideiglenes) kivonás szükséges.
- Az érintettet elkülönítve kell elhelyezni a többi "beteg"-től.
- A kezelés magában foglalja a pihentetést, zuhanyoztatást vagy fürdetést, ruhacsere, és meleg étkezést.
- Bízgatni kell az érzések kibeszélésére.
- Nyugalmat és uralmat kell mutatni a helyzet felett.
- Nyugodt hangon kell rábeszélni az együttműködésre.
- Fontolóra kell venni a szolgálatba történő visszaállítás lehetőségét.
- A veszélyesnek tűnő katonától el kell venni a fegyvert.
- Fizikailag is akadályozni kell az önmagára vagy társaira veszélyes katonát.
- Szükség esetén orvosi segítséget kell kérni (gyógyszerezés).
- Véglegesen ki kell vonni a veszélyes vagy a javulást nem mutató katonát (ANDÓ 2020).

2.2.4.6. A katonai kiképzés jelentősége

Az informális folyamatok a katonai kiképzés során erősítik az egység összetartását és kohézióját. A realiztikus kiképzés elengedhetetlen, amikor olyan katonákat vonnak be az alegységbe, akik csak egy adott feladat erejéig csatlakoznak a kontingenshez. A vezetőknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk az alegység kohéziójának erősítésére és fenntartására. Fontos megjegyezni, hogy a legjobb kiképzés a való életben való gyakorlás, elfogadva, hogy az soha nem lehet tökéletes és nincs két egyforma helyzet. A megfelelő kiképzés erősíti a katonákban

⁹⁸ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

és a vezetőkben a bizalmat, ami segít megvédeni őket a stressz és feszültség negatív hatásaitól. A pozitív légkör megteremtése elengedhetetlen az alegység kiképzéséhez. Emellett a realisztikus kiképzés segíti a vezetőket abban, hogy mentálisan felkészítsék a katonákat a lehetséges missziós stresszhelyzetekre. A katonák így megtanulhatják, mire számíthatnak a nehéz, adott esetben harci körülmények között, és felkészülhetnek a reakcióikra (ANDÓ 2020).

A vezetőknek szintén fontos értékelnük saját pszichés felkészültségüket. Ebben segíthet az MH-n belül alkalmazott gyakorlat, az ún. "Krisisintervenciós felkészítés parancsnokok részére". Ez a gyakorlat segít a vezetőknek abban, hogy felkészüljenek a rendkívüli helyzeti valósággal való szembenézésre. Ebben a kontextusban a "10 Makacs Tény" is fontos szerepet játszik, amit katonai pszichológiai támogatást nyújtó szakemberek, valamint a NATO kutató munkacsoportja azonosítottak. Ezek a következők:

- *„A harc során gyakori a félelem.*
- *Az alegységek tagjai sérülhetnek vagy meghalhatnak.*
- *A harci események mindenkit érintenek mentális és fizikai értelemben egyaránt.*
- *A katonák nem merik bevallani, hogy a fokozott terhelés problémát okoz.*
- *A katonák észre fogják venni a vezetés hibáit.*
- *Gyakoriak a kommunikációs hibák.*
- *A műveleti alkalmazás óriási megterhelést jelent a családnak is.*
- *A műveleti környezet kemény és embert próbáló lehet.*
- *A kohézió és a stabilitás felborulhat az egységben.*
- *A misszió morális és etikai kétségeket ébreszthet” (ANDÓ 2020: 93).*

Míg az effektív katonai alegységek kialakításának fundamentuma a kvalitatív kiképzés, a valóságos hadműveleti körülmények eltérhetnek a kiképzési szcenárióktól. A helyzetekben esetenként a legkedvezőtlenebb forgatókönyv valósulhat meg. Ilyen kontextusokban és azokat követően a parancsnokok magas szintű adaptációs képessége és flexibilitása válik elengedhetlenné.

Miért is került kiemelt figyelem a kiképzésre és felkészítésre? A válasz a pszichológiai aspektusokban keresendő, ahol a személyiség integritásának megőrzését szolgáló hatékony gyakorlatok és módszerek átadása nem korlátozódhat csupán egyetlen (kontingens felkészítés)

időszakra, hanem lehetőségek szerint folyamatosan, hasonlóan a napi katonai testneveléshez, integrálódjon a rutinba. A katona személyiségének harmonikus és kiegyensúlyozott működése nem garantálható csupán egyszeri "védő- vagy emlékeztető oltásokkal". A rendszeres mentális és „spirituális kezelés” olyan fontossággal bír, mint a biológiai/fizikai hatásokra alapuló rendszeres edzés. Ezáltal az egyén, a katona ellenállóbbá válik a fokozott pszichés terheléssel szemben. Ahogy a kiképzés több területe is igényli az egyéni és csoportos kiképzést, úgy a pszichológiai felkészítés is. Azoknak a módszereknek készségi szintű fejlődése szükséges, amelyek "pszichológiai pajzsként" csökkentik a műveleti területeken potenciálisan előforduló rizikófaktorok káros hatásait (ANDÓ 2020).

Amennyiben megvitatásra kerül és konszenzusra jutunk a tárgyalt témában, akkor ezeknek a törekvéseknek a megvalósítása érdekében szükségessé válhat a jelenlegi katonapszichológiai rendszer missziós területi revíziója. Ez magában foglalja a rendelkezésre álló humán erőforrások figyelembevételét, az MH kiképzési koncepcióinak strukturális elemeitől kezdve a specifikus felkészítésekig. A fokozott pszichológiai éberség állapota egyértelműen azonosítható, és meg kell határozni azokat a területeket, ahol extrém terheléssel, állandóan magas stressz szinttel kell számolni. Katonai kontextusban a legnagyobb kihívást jelenleg a műveletek és a katasztrófavédelem jelentheti. Különböző szakterületeken jártas katonai szakemberek és a pszichológusok közötti szoros együttműködés alapozhatja meg azt a kezdeti koncepciót, amely szerint az "alapérték" védelme érdekében ezen a területen is szükséges lehet mérlegelni a katonákra gyakorolt lehetséges hatásokat és a személyiséggel való kapcsolatokat (ANDÓ 2020).

A fenti részben igyekeztem bemutatni a missziókkal kapcsolatos főbb klinikai irányunkat, kapcsolódó vizsgálatainkat és tapasztalatainkat egy nagyobb időegységben. Hasznos adalék lehet a pszichológiai szakterület részére, ha kontingens parancsnokok is publikálják tapasztalataikat, továbbá, azért is, hogy megismerhető legyen szélesebb körben a szakterület külső értékelése is az alkalmazók szemszögéből is.

A katonapszichológus és a parancsnok közötti együttműködés alapvetően fontos a hatékony és eredményes katonai működés szempontjából. Ez az együttműködés lehetővé teszi az emberi tényezők optimális integrálását a katonai döntéshozatali folyamatokba, elősegítve ezzel a katonák mentális jóllétét és a csapatmunka hatékonyságát. A katonapszichológus szakértelme segítheti a parancsnoknak megérteni a csapatok pszichológiai dinamikáit, a stressz, a feszültség

és a konfliktusok kezelését, valamint a morál és motiváció növelésének módszereit. Együttműködésük révén a katonai vezetés jobban képes felkészülni a kihívásokra, proaktívan kezelni a lehetséges problémákat, és hatékonyan támogatni a katonákat mind a missziók során, mind a visszailleszkedés időszakában. Ez nemcsak a missziók sikerességét növeli, hanem a katonák mentális egészségének védelmében is kulcsszerepet játszik.

2.2.4.7. Pszichológus a misszióban

A külföldi katonai misszió a pszichológus speciális szakmai tevékenységének legfontosabb területe.⁹⁹ A missziót teljesítő állomány fizikai és pszichológiai állapotát a misszió sajátosságai befolyásolják. Ha eddig igaz volt, hogy mennyire fontos a katonák megfigyelése a határvédelmi missziók végrehajtása során, akkor ez még inkább igaz a külföldi katonai missziókra. Távollét esetén figyelembe kell venni a katonák hozzátartozóit is, ami jelentős hatással van a katona harckészültségére, egyéni érzelmi állapotára és a csoport szinten mutatott morálra. A külföldi bevetések pszichológiai kockázatai egyénenként eltérő módon merülhetnek fel. A küldetés veszélyei és az egyéni megküzdési mechanizmusok számtalan változata és kombinációja sokféle lehetőséget kínál az egyén számára. A honvédség érdeke, hogy a műveletek és küldetések sikere a lehető legkisebb káros egészségügyi hatással járjon az azokat végrehajtókra, és hogy a sérülések és az életek elvesztésének kockázata a lehető legkisebb legyen. Ez lehet a fő célja a megfelelő kiképzésnek és a felkészülésnek (SZTANKAI 2014).

A missziót ellátó pszichológusok részére készített szakutasítás¹⁰⁰ konkrét szakmai feladatokat határoz meg. A szabályzat kiadásának célja, hogy a pszichológusok szakmai munkájával csökkentse az MH válságkezelési és béketámogató műveletekben szolgálatot teljesítő állományt érő fizikai, fiziológiai és kumulatív stresszhatásokat, valamint az egyéni és csoportos válsághelyzetek kockázati tényezőit.

Egy korábbi pszichológiai vizsgálat arról számolt be, hogy a leggyakoribb nehézségek a misszióból hazatérő katonák körében, a következők voltak:

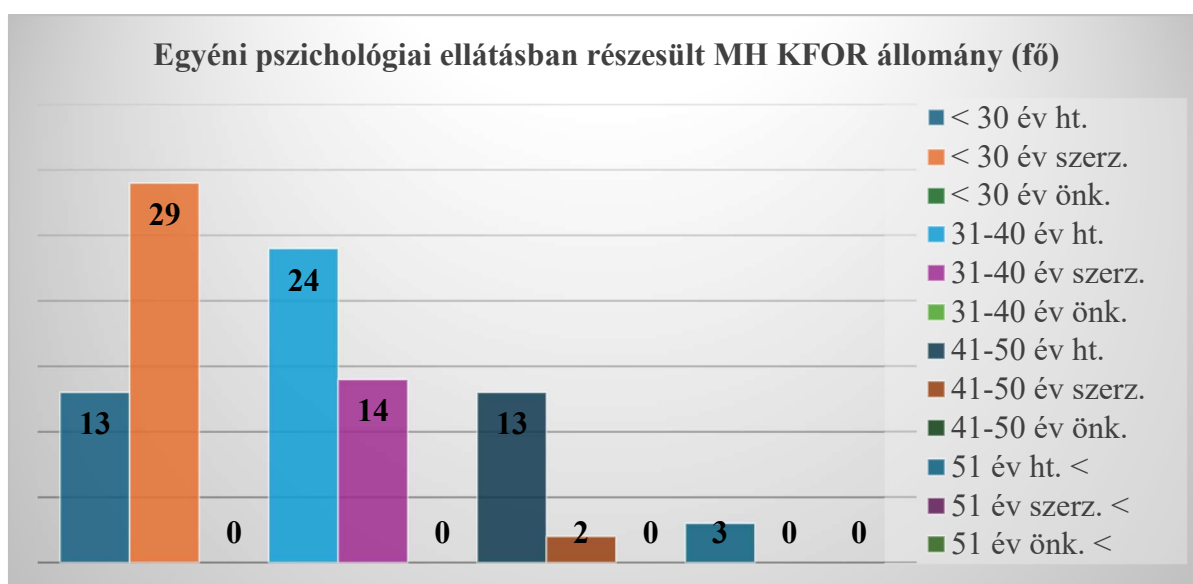
- Visszailleszkedés nehézségei (42 %),
- Magánéleti jellegű nehézségek, konfliktusok (21 %)

⁹⁹ Rövid beszélgetés a honvédség hivatalos honlapján a témáról. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/valahol-minden-ember-pszichologus.html>

¹⁰⁰ 1/2022. MH egészségügyi főnök szakutasítása

- A misszióval kapcsolatban fellépő családi problémák, konfliktusok (20 %),
- Szolgálati jellegű nehézségek, konfliktusok (9 %)
- Veszélyes helyzetek átélése után jelentkező fokozott stressz reakció (poszttraumás stressz zavar, PTSD) tünetei (5 %),
- Késleltetetten jelentkező stressz-reakció (3 %) (NAGY 2010).

Az alábbi ábra az MH KFOR-24 és MH KFOR-25-ös kontingens pszichológusának egyéni forgalmi adatait mutatja egy héthónapos intervallum vonatkozásában.¹⁰¹



8. ábra: Az MH KFOR pszichológusi ellátása 2021. május – 2021. december között
Forrás: Havi jelentések, Saját szerkesztés

A vizsgált időszakban úgy tűnik, hogy több (53) hivatásos, mint szerződéses (45) katona élt a pszichológus felkeresésének lehetőségével. Ha a kontingens teljes hivatásos/szerződéses arányát nézzük, ez még inkább a hivatásosok felé tolja a pszichológus iránti bizalom arányát. Itt is részletesebb statisztikai elemzésre lenne szükség a bizalmi tényező vizsgálatához, amely az egyik legfontosabb lehet a pszichológus munkájában egy alakulat, de kifejezetten egy külföldi kontingens szakmai támogatása esetén. A disszertáció empirikus részében erre sor kerül (ANDÓ 2022).

¹⁰¹ Az MH KFOR-24 kontingens váltása 2021. szeptemberben történt.

2.3. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezet bevezető részében egy nemzetközi kutatásra hivatkozva bemutattam, hogy a különböző hadseregekben mely területeken van jelen a pszichológia. A kutatás eredményei kiemelik a missziókhöz kapcsolódó feladatokat, és felkészültség hiánya okozta nehézségeket a pszichológusok számára. A kutatás kiemelten fontosnak tartja a pszichológia hadseregen belüli elfogadtatásának kérdéskörét, amelyek vonatkozásában jelentős szerepe van a katonai vezetői, parancsnoki állomány viszonyulásának a szakterülethez.

A fejezet arra ösztönösít, hogy bemutassa az MH-ban a közelmúlt csapatpszichológiai tevékenységét, és számszerű adatokkal szolgáljon a pszichológusi munka három fő területéről. Az MH pszichológiai ellátó rendszere két nagy tartalmi területre bontható: a központi feladatokat ellátó elemekre és a csapattagozati elemekre. A csapattagozati elem, vagyis a Csapatpszichológiai Szolgálatként ismert elem, három szervezési időszakon ment keresztül, és jelenleg az MH Egészségügyi Központ szervezeti egységében működik. A csapatpszichológusi beosztások jó feltöltöttségi mutatóval rendelkeznek a fejezet írásakor, és a pszichológusok különböző felkészültséggel, képzettséggel és tapasztalattal rendelkeznek, amelyek adott területeken, mint például a családokkal való foglalkozás, missziókra való felkészítés stb., esetében megfelelően alkalmazhatók. A fejezet részletesen bemutatja a csapatpszichológusi tevékenység főbb terepeit, mint például a csapatoknál végzett pszichológusi munka, a határfeladatban való részvétel és a missziós pszichológusi feladatok. Emellett számszerű adatokat is közöl a pszichológusi munka terjedelméről és jellegéről, például az egyes alakulatokból érkező jelentések számáról és a pszichológusi ellátást igénylő személyek számáról.

Egy-egy alfejezetben bemutattam azokat a különleges feladatokat, amelyek a kialakult geopolitikai (migrációs) helyzet következtében, valamint a világot érintő egészségügyi veszélyhelyzet következtében hárult az MH-ra, beleértve a honvéd-egészségügy szakterületeit is. Rámutattam a határrendészeti feladatok során tapasztalt pszichológiai kihívásokra és az ezek kezelésére kifejtett munkára, valamint a pandémia idején kialakított alkalmazkodási stratégiák fontosságára a stressz és negatív érzelmek kezelésében. Az alkalmazkodás és a mentális egészség megőrzése kiemelkedő fontosságú, különösen válságos helyzetekben, és a pszichológiai támogatás és a társadalmi támogatás rendkívül fontos a mentális egészség

fenntartásában és az emberek rezilienciájának erősítésében. A fejezetben részletesen áttekintettem a katonapszichológusok és a parancsnokok közötti együttműködés jelentőségét a missziók során, kiemelve az emberi tényezők optimális integrálásának fontosságát a katonai döntéshozatalba, valamint a katonák mentális jóllétének és a csapatmunka hatékonyságának előmozdítását. Együttműködés révén a katonai vezetés képes jobban felkészülni a kihívásokra és hatékonyan támogatni a katonákat mind a missziók során, mind pedig a visszailleszkedés időszakában. Emellett hangsúlyozom az erkölcsi megbecsülés fontosságát a fizikai feltételek, felszerelések és ellátás megfelelő biztosításában, ami hozzájárul a katonák moráljának és motivációjának növekedéséhez.

A fejezetben összességében arra törekedtem, hogy bemutassam a csapatpszichológusi tevékenység jellegét és terjedelmét, valamint számszerű adatokkal szolgáljak a pszichológusi munka területeiről. Kvantitatív és/vagy kvalitatív értékek szerinti megközelítéssel mérlegre tehető a szakterület működésének eredménye és hasznossága. A rendszert teljes időtávlatban, évtizedek óta ismerve azonban, nagy biztonsággal megállapítható, hogy a honvédség igénye 2015 óta, és az egyre növekvő nemzetközi feladatokban való részvétellel nagyságrendben és spektrumban is kibővült, amely plusz elvárást jelent a pszichológusok felé is. Ezek a megállapítások összefoglalják a pszichológiai aspektusokat és a katonai környezetben való pszichológiai munka fontosságát mind missziós, mind válságos helyzetekben. A pszichológiai támogatás és az alkalmazkodási képesség fejlesztése kulcsfontosságú a katonák mentális egészségének és a missziók sikeres végrehajtásának biztosításában. **Második hipotézisem igazoltnak tekintem**, mert adatokkal támasztottam alá, hogy az MH személyi állománya igényli és igénybe veszi a pszichológusi szaktevékenységet, ami annak tudható be, hogy a pszichológusok élvezik a személyi állomány bizalmát, és a személyi állomány elismeri szakmai kompetenciájukat.

3. EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK - A PSZICHOLÓGIAI SZAKTEVÉKENYSÉG VIZSGÁLATA

A disszertáció előző fejezeteiben igyekeztem egy-egy területet kiemelve bemutatni a katonai környezetben végzett pszichológusi munka jellemzőbb feladatait, környezetét és a szervezeti változások hatásait, amely leginkább a csapatpszichológiai jellegű munkát érintette. De a célom az is, hogy amikor egy átfogó képet szándékozok bemutatni erről a munkáról, akkor szükséges leírni, hogy kik végzik ezt, milyen kompetenciákkal és szakmai jellemzőkkel. Néhány kérdés erre is kitér az első vizsgálatra szerkesztett kérdőívben. Azt is fontosnak véltem, sőt a legfőbb szempontom az volt, hogy megkérdezzem magukat a szereplőket is, hogy ők maguk miként értékelik saját helyzetüket, azokat a feltételeket, amelyek között a napi munkájukat végzik, és érdeklődjek további terveikről a katonai szaktevékenységükkel kapcsolatban. A fejezet második vizsgálata missziós pszichológiai felkészítések és visszaillesztési foglalkozások értékeléséről szól a tréningezett, a foglalkozásokon részt vett katonák szemszögéből. A feldolgozott adatokat a minőségbiztosításhoz kapcsolódó, a tréningek befejezésekor kitöltött kérdőívek válaszai adják. A harmadik vizsgálat kérdőív mintáját egy aktív misszióban (MH KFOR-27/KTBRN)¹⁰² szolgáló állomány adta a kontingens pszichológusának együttműködésével. A kérdőív utal a pszichológiai tárgyú képzéseken való részvételre és annak az egyén által megítélt hasznosságára, továbbá a pszichológus munkájának megítélésére is.

Ez, a disszertáció összességében is jelentős fejezete tartalmazza a kutatás módszertani kereteit és eredményeit a következőképpen:

- Vizsgálati minta leírása: A minta jellemzői, beleértve a résztvevők számát, demográfiai adatait és kiválasztás kritériumait.
- Statisztikai vizsgálatok bemutatása: A felhasznált statisztikai módszerek áttekintése, beleértve a hipotézisek tesztelésére alkalmazott vizsgálatokat.
- Eredmények ismertetése: Az adatok elemzéséből származó főbb eredmények, beleértve a statisztikai jelentőséget és a kutatási kérdésekre adott válaszokat.

¹⁰² MH KFOR: Magyar Honvédség Kosovo Force; KTBRN: KFOR Tactical Reserve Battalion (KFOR Harcászati Tartalék Zászlóalj)

3.1. AZ MH EGÉSZSÉGÜGYI KÖZPONT PSZICHOLOGUSAINAK VIZSGÁLATA

Az első alfejezet témája a 2022. első negyedévében végzett vizsgálat, amely a Magyar Honvédség Egészségügyi Központban dolgozó pszichológusaira terjedt ki. A vizsgálatban negyvenhárom fő vett részt, amely a teljes aktívan dolgozó pszichológus állományt jelentette abban az időszakban a vizsgált csoportokban. Három csoportot alakítottam ki. A csapatpszichológusok csoportjába tartoznak a különböző katonai szervezeteknél lévő egészségügyi központokban dolgozó pszichológusok. Az alkalmasságvizsgálók csoportjába tartoznak az MH EK kecskeméti telephelyén lévő elsőfokú pszichológiai alkalmasságvizsgálatot végzők, valamint a másodfokú eljárásban részt vevő Budapesten dolgozó pszichológus. A harmadik vizsgálati csoportot központinak neveztem el és az MH EK Podmaniczky utcai telephelyén található, de feladatait jellemzően kiszállással egy-egy adott katonai szervezetnél, vagy katonai felkészítő-kiképző bázisokon végzi. Ennek a csoportnak alaprendeltetése a missziók felkészítése és visszaillesztése, speciális tréningek végrehajtása és az egyéni mentálhigiénés gondozás.

Kérdőíves vizsgálat mérte a pszichológusok elégedettségét, helyzetét, lehetőségeit, motivációit, terveit és attitűdjeit. Szolgálati helyükön kerestem fel a pszichológusokat és ott további kérdéseket tettem fel kiegészítendőként a kérdőívhez, azonban azt egységesen nem dolgoztam bele ebbe a kutatásba. Annak célja inkább a szolgálati beosztásomból fakadó érdeklődés és ellenőrzés volt. Önkényesen kerülnek kiválasztásra, kiemelésre a kérdőív teljes negyvenkilenc plusz hat kérdésére és azok alkérdéseire adott válaszok eredményei, de a vonatkozó kérdések és összefüggések értelmezésével igyekszik választ adni a fejezetrész címének kontextusában. A kutatás összetettsége miatt a disszertáció a kérdőívek adatainak feldolgozásával kapcsolatos legfontosabb szempontokra tér ki, és bemutatja az alapvető statisztikákat, valamint a kérdőívek egyes részeire vonatkozó részletesebb statisztikai értékeket. Az eredményekből levont következtetések nemcsak szakmailag fontosak, mint keresztmetszeti állapot, hanem alapvető információkkal szolgálnak a katonapszichológia területének jövője, a pszichológusok munkahelyi viselkedése és attitűdjei, valamint a munkájukat meghatározó körülmények szempontjából is (ANDÓ 2023a).

A címben feltett kérdésre munkaköről függetlenül is, minden munkáltató a kialakult szervezeti kultúrájától függően igyekszik választ adni. Nem mindegy, hogy milyen tényezők

befolyásolják egy szervezet, illetve azon belül egy részleg vagy elem munkavállalói működésének minőségét és hatékonyságát személyzeti oldalról. Ahogyan az sem, hogy a szervezet milyen feltételeket tud biztosítani, és hogy ezek megfelelnek-e a munkavállaló ambícióinak és a munkával kapcsolatos terveinek. Számos módszer létezik ennek a megfelelésnek a felmérésére, amelyet például szervezeti elemzéssel, attitűdvizsgálattal lehet elérni, amely az egész intézményre vagy egy adott szervezeti elemre irányulhat, amely a jelenlegi művelet középpontjában állhat. A Magyar Honvédség sajátos profilú munkáltató, amely munkavállalói tekintetében jogszabályokban,¹⁰³ és egyéb szervezetszabályozó eszközökön keresztül biztosítja a munkavégzés szükséges feltételeit. Olyan munkaerőpiaci szereplő, amely alaprendeltetését számos honvédelmi feladatokat ellátó szervezeten keresztül biztosítja (ANDÓ 2023a).

A jelen tanulmány fókuszát a munkavállalóra irányítva úgy gondoltam, hogy megkérdezem az MH Egészségügyi Központban dolgozó pszichológus munkatársak véleményét saját helyzetükről, munkakörülményeikről és munkafeltételeikről.

3.1.1. A vizsgálati minta

A vizsgálat 2022. első negyedévében került végrehajtásra önkitöltős kérdőíves módszerrel az MH Egészségügyi Központ szervezeti egységeinek pszichológusai (N=43) körében. A negyvenhárom főből 24 fő (56 %) a csapatpszichológiai ellátásban dolgozik, 10 fő (23%) alaprendeltetésében alkalmasságvizsgálati feladatokat lát el, és 9 fő (21%) a központi tagozat azon állománya, amely Magyar Honvédség szinten végez speciális, tematikus tréningeket, mentálhigiénés feladatokat. A szakterületek részletesebb jellemzői az alábbiakban foglalhatók össze (ANDÓ 2023a).

A csapatpszichológusok alkalmazásának fő célja, hogy mentálhigiénés szolgáltatásokat, jellemzően egyéni tanácsadást nyújtson a katonai szervezetben szolgáló személyzet számára. A krízis, krízisintervenciós, prevenciós munka tekintetében a csapatpszichológus munkájának fő iránya a katonai szervezet állományát fenyegető kockázati tényezők azonosítása és kezelése saját kompetenciája keretein belül, valamint konkrét esetekben intézkedésekre vonatkozó

¹⁰³ A honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2021. évi CXL. törvény.

javaslatok megtétele a parancsnoki állománynak (ANDÓ 2022). Helyileg a csapatpszichológusok honvédség tizenhat katonai szervezetének laktanyáiban helyezkednek el.

A következő csoport, az alkalmasságvizsgálatot végző pszichológusok, akiknek feladata az állományba jelentkező és állományban lévő honvédek katonai és speciális repülőorvosi, alkalmassági vizsgálatainak lebonyolítása. A katonai szolgálatra jelentkezők csoportját a szerződéses katonai szolgálatra, a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre, a honvédségi ösztöndíjra, az altiszti képzésre és az önkéntes tartalékos szolgálatra jelentkezők alkotják. A speciális repülőorvosi alkalmassági vizsgálatok a katonai és rendőrségi minősítések, a légiutas-kísérők, ejtőernyősök, tűzoltók és bűvárok orvosi alkalmassági vizsgálatai, továbbá a katonai vezetők, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat személyzete és a Nemzeti Közszolgálati Egyetem állami légiközlekedési szakára jelentkezők előkészítő alkalmassági vizsgálatai (ANDÓ 2020). Az alkalmasságvizsgáló állomány szolgálati helye az MH Egészségügyi Központ kecskeméti, RAVGYI¹⁰⁴ néven ismert telephelye.

Az MH Egészségügyi Központ központi jellegű pszichológiai feladatai közé tartozik a honvédség irányában végzett pszichológiai tevékenység szakmai irányítása, a központi és csapattagozati feladatok koordinálása, szakmai ellenőrzése. A területen dolgozók fő feladatai a missziók váltási rendjéhez igazodva a kiutazó állomány felkészítése, valamint a misszióból visszatérő állomány visszaillesztő tréningje, a „Különleges Műveleti Katonák Alapképzése” kiválasztási folyamatában való részvétel. Angol és magyar nyelvű előadások tartása az IMOC,¹⁰⁵ és a HEAT¹⁰⁶ tanfolyam hallgatóinak. Külön felkérés alapján a Honvédelmi Minisztérium, és a honvédség katonai szervezetei részére csapatépítő tréningek és egyéb speciális tréningek végzése, rendkívüli események esetén pszichológiai debriefing végzése. A CLS¹⁰⁷ képzés, krízisintervenciós felkészítés és az „Acélkocka”¹⁰⁸ programok keretében tematikus előadások megtartása, valamint az egészségügyi ellátás vonatkozásában igényjogosult állomány részére egyéni mentálhigiénés gondozás, és az MH EK saját állományának csapatpszichológiai ellátása. A csoport szolgálati helye az MH Egészségügyi Központ Podmaniczky utcai telephelye (ANDÓ 2023a).

¹⁰⁴ Repülőorvosi Alkalmasságvizsgáló- és Gyógyító Intézet.

¹⁰⁵ International Military Observer Course – Nemzetközi Katonai Megfigyelői Tanfolyam.

¹⁰⁶ Hostile Environment Awareness Training – Veszélyes Környezeti Tudatosság Tanfolyam.

¹⁰⁷ Combat Life Saver – Harctéri Életmentő.

¹⁰⁸ Részletes információ a <https://mhaa.honvedseg.hu/acelkocka-altisztkepzo-rendszer/> linken érhető el.

3.1.2. A vizsgálati módszer

A vizsgálatot elsődleges adatgyűjtés módszerrel, kvantitatív, anonim, önkitöltő kérdőívet alkalmazva végeztem. Fő kérdéscsoportok voltak a szocio-demográfiai és képzettségi adatok, szolgálatteljesítéshez kapcsolódó adatok, továbbá a motivációs elképzelések és a munkakörülmények, feltételek és a szakmai tevékenységgel kapcsolatos jellemzők. A kérdőív egy külön részben, további kérdésekkel, foglalkozott még a csapatpszichológusi állomány csoportjával (ANDÓ 2023a).

Statisztikai módszertan

A kérdőív 14-45. kérdéseinek elemzése a részletesebb statisztikai vizsgálat érdekében R szoftverrel került végrehajtásra. Az elemzés Welch két mintás t-próbával adja meg a teljes minta eloszlását, szabadságfokát, a csoportok p-value (szignifikancia) értékét,¹⁰⁹ továbbá, figyelembe veszem a csoportok átlag és szórás értékeit is. A csoportok közötti vizsgálatnál alapvetően az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p \leq 0.05$).

A kérdőív 14-42 kérdései ún. Likert-skálán, valamint a 43-45 kérdések ordinális skálán értelmezhetők, amelyet szervezetek használnak elégedettség mérésére. Például milyen mértékben voltunk elégedettek az adott szolgáltatással egy autószerelőben. Az ilyen skálákkal minőségi és mennyiségi adatok is használhatók. Minőségi, vagy kvalitatív mert azokra a szavakra összpontosítanak, amelyek meghatároznak egy adott értéket (például 3. semleges, 4. elégedett, 5. nagyon elégedett), ugyanakkor kvantitatív, mennyiségiek is, mert minden szó, egy számértéknek is megfelel.¹¹⁰

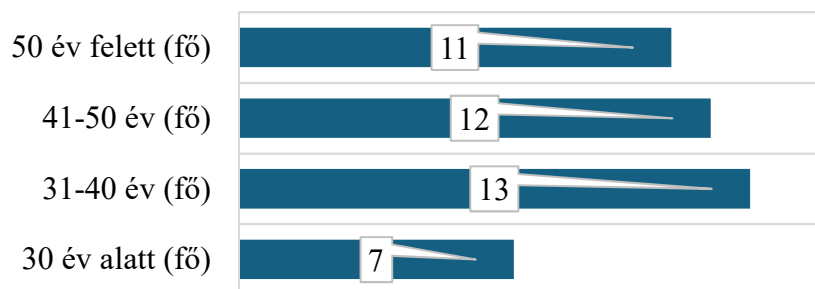
¹⁰⁹ A P érték annak a valószínűsége, hogy a ténylegesen megfigyelnél egyenlő vagy szélsőségesebb eredményt kapunk, feltételezve, hogy nincs hatás vagy nincs különbség (null hipotézis). A P a valószínűséget jelöli, és azt méri, hogy mekkora a valószínűsége annak, hogy a csoportok között megfigyelt különbség a véletlennek köszönhető. A p-érték neve abból a definícióból ered, amely arra utal, hogy az elosztási függvény görbéje alatti terület a konfidencia-intervallumon kívül van. Ezután, mivel ez a terület a nullhipotézis elvetésének minimális valószínűsége, a p-érték "p" értéke a valószínűség. Alacsony p-value esetén elutasítjuk a H0 hipotézist, azaz a két minta jelentősen másképpen ítéli meg a helyzetét az adott kérdésben.

¹¹⁰ Ordinális, vagy sorrendi skála ($X_a \geq X_b$). Az ordinális skáláról. Online: <https://ahaslides.com/hu/blog/ordinal-scale-examples/>

3.1.3. Eredmények

Általános adatok, információk

A kérdőív első részében (1-13a kérdések) olyan adatok kerültek felvételre, amelyek információt nyújtanak a kitöltők életkoráról, a honvédségi szolgálati viszonyáról, képzettségről, beosztással kapcsolatos jellemzőkről, elismerésről, feladatellátásairól, közelebbi és távolabbi terveikről. Az anonimitás megerősítése érdekében a kérdőív nem kérdezi meg a válaszadó nemét. A részletesebb azonosítást lehetővé tevő kérdések minimális számát az is indokolja, hogy a teljes minta olyan kicsi, hogy a válaszadó részéről a válaszadás alapján bizalmatlansági/bizonytalansági szempont is felmerülhet, bár ezt a szempontot minden kérdőív feldolgozásakor figyelembe kell venni. A lenti ábra azt mutatja, hogy az életkori megoszlásból eredően a szakmai tapasztalat is feltehetően érvényesül, amely nagymértékben biztosíthatja a lehetőséget arra, hogy a honvédség pszichológusokhoz forduló állománya szakmailag kompetens tudással és tapasztalattal találkozhat (ANDÓ 2023a).



9. ábra: A pszichológus állomány életkori megoszlása, a kérdőív 1. kérdése, Saját szerkesztés

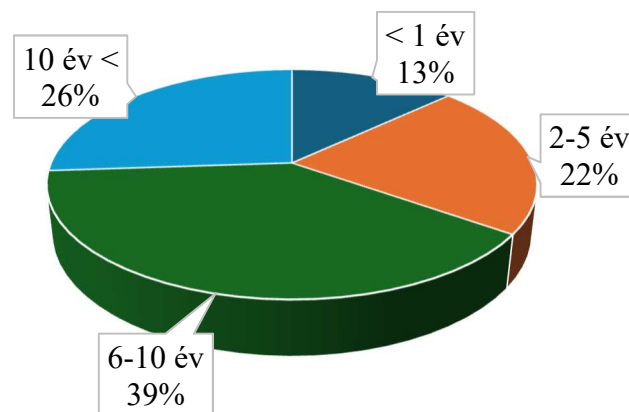
A kérdőív 2. kérdése a szolgálati jogviszonyra kérdez, amely különösen 2015-től a migrációs feladatokhoz kapcsolódóan, 2020-tól a COVID védelem-egészségügyi feladataiban jelentett plusz feladatellátást elsősorban a katonaállományt érintően. A kérdőív felvételekor az állomány 72%-a hivatásos vagy szerződéses katona és 28%-a honvédelmi alkalmazotti viszonyban állt. Szakképzettség vonatkozásában (3. kérdéscsoport) az állomány 67%-a (29 fő) szakpszichológus és 33% (14 fő) rendelkezik alapvégzettséggel. Ehhez kapcsolódik, hogy az alapvégzettségük közül 10 fő folytat szakképzést, vagy valamilyen módszerspecifikus képzést, azaz aktuálisan a honvédségi pszichológusok mindösszesen 9%-a tekinthető olyannak, akinek valóban csak az alap, pszichológusi oklevele áll rendelkezésre (ANDÓ 2023a).

Az állomány 56%-a rendelkezik két, vagy több idegen nyelvismerettel. A honvédség ezen a területen tehát, szakmai ismeretek, képzettség vonatkozásában, kifejezetten jól áll. A szakma „fiatalságára” jellemző, hogy a betöltött beosztások 56%-át tíz éven belül töltötték be, azaz 23 fő 2012. évben vagy később került a honvédség állományába (4. kérdés). A pszichológusok $\frac{3}{4}$ része nem vezető állományú (5. kérdés), viszont vannak olyan csapatpszichológusok, akik úgy látnak el szervezeti elem vezetését, lokálisan egy-egy egészségügyi központ vezetését, hogy az arra rendszeresített egészségügyi végzettségű (orvos) katona nem áll rendelkezésre. Így, a tiszti rendfokozatuknál fogva rájuk marad a beosztás betöltése. Az elismerésre vonatkozó (6. kérdéscsoport) kérdésekre adott válaszokból az derül ki, hogy a munkájukért a pszichológusok 81%-a kapott elismerést, dicséretet, jutalmat eddigi szolgálati ideje alatt. A 7. kérdés az eddigi katonai szervezetekre kérdez, amelyeknél dolgoztak a pszichológusok. Összesen 6 fő van, aki három vagy több alakulatnál szolgált eddig. A csapatpszichológusok kerültek abba a sajátos helyzetbe, hogy 2021. március 01-vel kikerültek a korábbi katonai szervezetük állományából, és ugyanott, ugyanazon állomány érdekében dolgoznak, csak a teljes védelem-egészségügyi személyi állományt magában foglaló központi szervezethez integráltak. Külföldi misszióban a teljes állomány 35%-a, a katona állományt tekintve 48%-a volt (8. kérdés). Ide kapcsolódik a határfeladatok ellátása (9. kérdéscsoport), amelyben viszont a teljes állomány 74%-a volt, azaz meghaladja a katona állomány százalékos arányát, mert 2021. év utolsó harmadától 2022. év végéig honvédelmi alkalmazottak is teljesítettek szolgálatot az MH Alföldi Ideiglenes Alkalmi Kötelékben.

A kérdőív 10. kérdése a COVID időszak alatt végzett szakmai munkára kérdezett, egészen pontosan arra, hogy 2020. március óta részt vett-e a honvédség által szervezett, a betegség pszichés ártalmainak megelőzése és mérséklése érdekében valamilyen feladatban. Egy alkérdésben pedig arra kérdeztem, hogy szűk értelemben nem szakmai feladatba bevonásra került-e? Ilyenek voltak akkor a különböző operatív csoportok, vagy civil intézményekbe való vezénylések. A megkérdezettek 67%-a válaszolt összességében igennel a COVID feladatban való részvételre.

A kérdőív 11. kérdése, „Ha Ön honvédelmi alkalmazott, gondolt már arra, hogy katonaként folytassa?” a honvédelmi alkalmazottakra (az állomány 28%-a) vonatkozik, akik közül 5 fő (42%) nyilatkozta, hogy gondolt a katonai szolgálat vállalására. Ez különösen fontos lenne, amennyiben megvalósulna, mert még több kolléga esetén merülne fel a katonai környezetben

való alkalmazás szélesebb lehetőségének esélye. A személyes beszélgetések alkalmával azért felmerültek a civil munkakör biztosította függetlenség csorbulásának vonatkozásai is, és a katonai feladatokban megjelenő nem tisztán pszichológusi munka, például szolgálatadásokkal járó szabadidőre kiható aspektusai, és olyan munkakörben, amely a civil szektorban is konvertálható, és a főtevékenység mellett engedéllyel végezhető, akkor a szabadidő jelentősége fontos. A 12. kérdés a honvédségen belül tervezett további szolgálati időre vonatkozott (10. ábra). Ez a kérdés az összes megkérdezett, 43 fő közül a szerződéses katonákra (24 fő, 56%) vonatkozott, mert a hivatásos és honvédelmi alkalmazotti állományban teljesítők határozatlan idejű szolgálatot teljesítenek. A kérdőív felvétele óta eltelt időben 3 fő (13%) ki is vált az MH Egészségügyi Központ állományából. A kiválás oka mindegyik esetben más jellegű volt (bölcsődés korú gyermek beadása és elhozatala és a munkaidő relációja; nagy távolságból való ingázás gépkocsival és óvodás korú gyermek; valamint állandó lakóhelytől való távolság a családi kapcsolatok miatt) (ANDÓ 2023a).

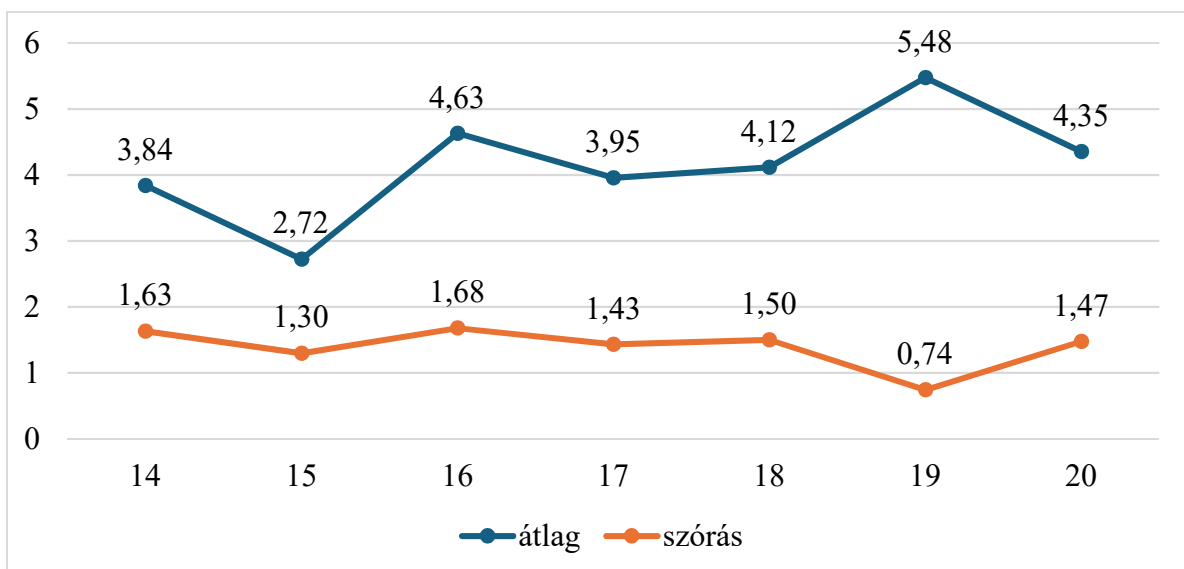


10. ábra: „12. Ha Ön szerződéses katona, hány évig tervezi, hogy marad az MH állományában?” Saját szerkesztés

A fenti ábrához kapcsolódik még a 13. kérdés, azaz „Szándékában áll-e, hogy szakmai tevékenységét más katonai szervezet vagy az MH EK más katonai szervezeti egységénél, eleménél (intézet, osztály, eükp.) végzi 1-2 év múlva?”, amely az esetleges belső fluktuációra kérdez, amelyre 8 fő (≈19%) válaszolt igennel. Ez természetes, hiszen az egyéni elképzelések és karrierlehetőségek ehhez a szándékhoz köthetők. Sőt, még azt is megkérdezhetnénk: miért csak ennyien? A megfelelő belső fluktuáció a pszichológusok számára is új lehetőségeket nyithatna, de valószínű, hogy az egzisztenciális helyzet, különösen a lakhatási lehetőségek korlátozzák az egyén lehetőségeit, még szakmai ambíciói ellenére is (ANDÓ 2023a).

Munkakörülmények, feltételek

Minden munkáltatónak, így a honvédségnek is megvannak azok a szabályozói,¹¹¹ amelyek alapján munkavállalói számára biztosítja a munkavégzés feltételeit. A pszichológiai tevékenység végzése a védelem-egészségügy keretén belül intézeti és csapatoknál telepített egészségügyi központok állományában, állományával települ. A Rend- és honvédelmi dolgozók pszichológiai ellátásának és a fogvatartottak pszichológiai ellátásának minimumfeltételeit¹¹², tartalmazó jogszabály részletesebben szabályozza a szakterület személyi és tárgyi feltételeit. A feltételrendszert kutató kérdésekre egy egytől-hatig terjedő skálán lehetett választani attól függően, hogy a válaszadó milyen mértékben elégedett az adott kérdésre adott válaszában (ANDÓ 2023a). A csoportba a kérdőív 14-20. kérdései tartoznak. Az elégedettség mértéke 1-6-ig terjedő Likert-skálán¹¹³ volt jelölhető. Az alábbi ábra mutatja a csoportba tartozó kérdések teljes mintára vetített átlag és szórás értékeit.



11. ábra: A 14-20. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei, Saját szerkesztés

Az egyes kérdések statisztikai eredménye és értelmezése

Az egyes kérdésekhez kapcsolódó értelmezés, és az alapstatisztikát meghaladó statisztikai próba eredménye kérdésenként külön kerül tárgyalásra. Az összefoglaló ábrák biztosítják a

¹¹¹ A katonai szolgálatteljesítéssel összefüggő sajátos munkakörülmények a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényben (Hjt.) kerültek szabályozásra.

¹¹² 60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet - az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről, Rend- és honvédelmi dolgozók pszichológiai ellátása: szakmakód 6403.

¹¹³ 1: egyáltalán nem elégedett, 2: nem elégedett, 3: kevésbé elégedett, 4: többnyire elégedett, 5: elégedett, 6: teljes mértékben elégedett

kapcsolódó hipotézishez szükséges alapinformációkat, míg a részletes statisztikai próba a pszichológusi csoportok között meglévő különbségekre hívja fel a figyelmet.

14. ... a munkavégzéséhez szükséges irodaszer ellátottsággal kapcsolatban.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-4.8846	-1.0942	-2.7988
df- szabadságfok	16.522	15.582	12.084
p- szignifikancia érték	0.0001511	0.2905	0.01599
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.837209		
s (teljes minta szórása)	1.631976		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat 4.71	alk vizsg 2.4	kp 3.13

6. táblázat: A 14. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A 14-es kérdésre adott válasz alapján a teljes minta a többnyire elégedett értékhez közelít (\bar{x} : 3.8), azonban csoportok közötti összehasonlításban már megmutatkozik az a különbség, hogy lokalizáltan eltérő feltételeket biztosít a munkáltató szervezet. A kérdés vonatkozásában a legjobb helyzetben a csapatpszichológusok vannak, legkevésbé pedig az alkalmassági vizsgálatot végzők érzik magukat jól ellátottnak. A kérdés relevanciája azért merült fel, mert hagyományosan a honvédség a tényleges létszámra számolva, fejenként biztosít irodaszer ellátmányt dolgozói részére. A csoportok közötti összehasonlításban két szignifikáns különbséget látunk. Az alkalmasságvizsgáló – csapatpszichológus csoport relációban nagyon-nagyon markáns (p: 0.0001511), de a központ – csapatpszichológia vonatkozásában is egyértelmű különbség (p: 0.01599) tapasztalható.

15. ... a számítástechnikai eszközellátottsággal, felszereltséggel (hardver, szoftver) kapcsolatban.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.26186	-0.4844	0.30957
df- szabadságfok	23.793	13.218	13.051
p- szignifikancia érték	0.7957	0.636	0.7618
\bar{x} (teljes minta átlaga)	2.72093		
s (teljes minta szórása)	1.296985		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat 2.71	alk vizsg 2.6	kp 2.63

7. táblázat: A 15. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A 21. században a számítástechnikai infrastruktúra jelentősége megkérdőjelezhetetlen. Ez így van a pszichológus szakmában is. A megkérdezett munkatársak szinte egyöntetűen fogalmazzák meg kritikájukat, amikor a hatos skálán a kevésbé elégedett (\bar{x} : 2.72) minősítésben jelenik meg az ezzel való elégedettség. Árnivalva a képet, ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az alkalmasságvizsgálatokat végzők hivatalból jobb ellátottsággal rendelkeznek, de nem modern eszközökkel, addig a csapattagozaton és a tréningeket végzők, inkább nem rendelkeznek a szervezet által biztosított eszközökkel, azaz saját eszköz segítségével tudják végezni feladataikat. A pszichológia diagnosztika a megfelelő hardver és szoftveres támogatás nélkül elképzelhetetlen. A szűkös pénzügyi források miatt azonban a szervezet gyakran kénytelen választani a szakterületek között, és a szükséges beszerzések vagy licencmegújítások elmaradnak, ami azért problémás, mert befolyásolja egy másik terület minőségi munkájának hatékonyságát (ANDÓ 2023a).

16. ... az irodája, munkahelye (egy főre eső) nagyságára vonatkozóan.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.86263	1.1736	-0.53613
df- szabadságfok	19.242	16.153	14.623
p- szignifikancia érték	0.399	0.2576	0.5999
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.627907		
s (teljes minta szórása)	1.676494		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.58	5.1	4

8. táblázat: A 16. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Az irodai elhelyezéssel kapcsolatban, mint a munkavégzés lehetőségének egyik alapfeltétele, jellemzően elégedettek a pszichológusok (\bar{x} : 4.63), a csoportok között sincs szignifikáns eltérés. A tréninget végző csoport (kp) értéke is a többnyire elégedett minősítést mutatja, amely csoport azért jellemzően nem a saját irodai környezetében végzi feladatait, ezért itt fordul elő a többes elhelyezés.

17. ... az irodája, munkahelye elhelyezési anyagai, tárgyai minőségére vonatkozóan.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-2.7338	-1.2058	-1.1976
df- szabadságfok	15.513	16.84	13.411
p- szignifikancia érték	0.01503	0.2446	0.2518
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.953488		
s (teljes minta szórása)	1.430176		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.42	3	3.63

9. táblázat: A 17. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Szorosan a 16-os kérdéshez tartozik a tárgyi berendezések minőségére, modernségére vonatkozó tétel, amelyben az alkalmassági vizsgálatot végzők ítélték a feltételeiket szignifikánsan rosszabbnak a csapatpszichológus munkatársaikénál. A 3-as érték náluk a kevésbé elégedett véleményt tükrözi, de összességében többnyire elégedettek a pszichológusok az elhelyezés minőségével.

18. ... a laktanyában igénybe vett szociális (sportolás, mosdó, fürdő stb.) helyiségekkel kapcsolatban.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.46374	5.4209	-6.2062
df- szabadságfok	17.925	13.697	11.14
p- szignifikancia érték	0.6484	9.734e-05	6.299e-05
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.116279		
s (teljes minta szórása)	1.499354		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.75	4.6	1.5

10. táblázat: A 18. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A fenti táblázat mutatja, hogy két csoport véleménye közel hasonló értéket fejez ki, viszont ezen csoportok és a központi tagozat véleménye közötti különbség „szakadéknyi” (\bar{x} : 1.5, $p \leq 0.001$), amelynek praktikus magyarázata az, hogy az utóbbi csoport elhelyezésére szolgáló épület nem tartalmazza a sportolás, vagy szolgálat utáni tusolást biztosító helyiséget. Ez utóbbi azért is frusztrálja ezt az állományt, mert lehetőség esetén a napközbeni sportolás megengedett, bizonyos mértékben elvárt a katona jogállásúak részére a fizikai követelmények eredményes teljesítése érdekében.

19. ... fizetésével kapcsolatban.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.6444	0.5501	-0.20686
df- szabadságfok	23.495	9.637	9.256
p- szignifikancia érték	0.5256	0.5948	0.8406
\bar{x} (teljes minta átlaga)	5.47619		
s (teljes minta szórása)	0.7404051		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	5.46	5.6	5.29

11. táblázat: A 19. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A munkáért járó anyagi ellentételezéssel kapcsolatban a munkatársak között nincs szignifikáns különbség, a csoportok tagjai jónak tartják az egzisztenciális helyzetüket biztosító rendszeres havi illetményüket.

20. ... (katona esetén) előmeneteli lehetőségével kapcsolatban.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-1.3129	-0.38338	-1.0222
df- szabadságfok	4.8887	8.7687	9.3921
p- szignifikancia érték	0.2475	0.7106	0.3323
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.354839		
s (teljes minta szórása)	1.473055		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.72	3.6	3.71

12. táblázat: A 20. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A 20. tételre adott válasz csoportok között nem mutat szignifikáns eltérést, az átlagok szintjén azonban leginkább a csapatpszichológusok (\bar{x} : 4.72) tekinthetők leginkább optimistának katonai előmenetelük vonatkozásában. Ennek egy magyarázata lehet az, hogy jellemzően fiatalok és a pályakezdő tiszti rendfokozattal kerülnek be a honvédséghez, és a rendszeresített beosztás akár főtiszt (őrnagy) is lehet, ráadásul lehet, hogy csak egyedül vannak az adott helyőrségben ebben a szakmai beosztásban. Ahol egy szervezeti elembe, pszichológiai osztályba kapcsolódik valaki, ott szerepet játszhat az előmenetelben az esetleges vezetői (alosztályvezető, részlegvezető) lehetőség is, de itt több „várományos” is lehetséges.

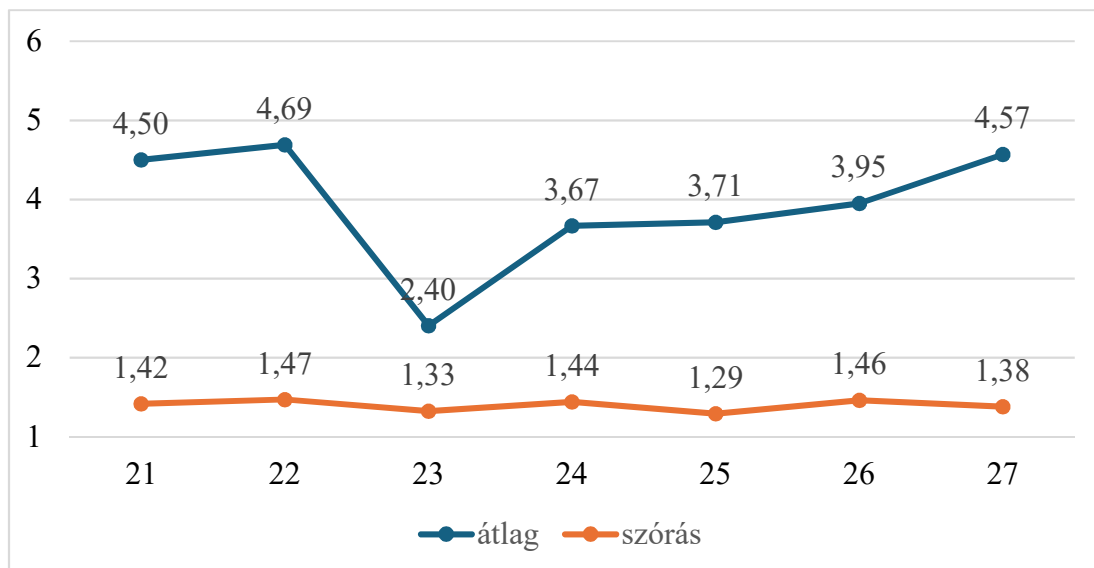
Összességében, a legnagyobb különbség a véleményekben a 14. (s: 1.63) és 16. kérdésben (s: 1.68) alakult ki, míg a 19. kérdésben a legnagyobb véleményazonosság látszik (s: 0.74). A

munkakörülmények és feltételekre vonatkozó kérdések közül fontos kiemelni az általánosan és tartósan fennálló, főleg informatikai eszközellátottságra vonatkozó kritikai észrevételt (15. kérdés), valamint az alapvető higiéniai biztosító feltételek javításának szükségességét is (18. kérdés) különösen a „kp” csoport (\bar{x} : 1.5, „Egyáltalán nem elégedett - Nem elégedett” határa) vonatkozásában. Az előbbi kérdések a szakmai munkavégzés alapfeltétele, az utóbbi a munkahelyi komfortérzetet befolyásoló tényezők. A fenti ábra alapján tehát a teljes minta (\bar{x} : 4.15) „Többnyire elégedett” a kérdéscsoport vonatkozásában, ami átbillenti a mérleget a pozitív oldalra. Ugyanakkor, a munkáltatónak lokálisan differenciáltan, de komoly hiányosságokat szükséges még pótolnia a munkatársi elégedettség markánsabb eléréséhez.

Szakmai tevékenység

A következő, 21-42-ig terjedő kérdésekre adott véleményeket tükröző állítások a szakmai tevékenység különböző aspektusaira fókuszálnak, mint például a szakmai kihívások, közös feladatokba való bevonások, változatosság, felelősség érzés és a fejlődés lehetősége. Ebben az esetben is, mint a feltételrendszert kutató kérdésekre egy egytől-hatig terjedő Likert skálán lehetett választani attól függően, hogy a válaszadó milyen mértékben tartja jellemzőnek az adott válaszlehetőséget. A grafikus megjelenítés praktikussága érdekében csoportokra (21-27; 28-34; 35-42) bontottam és ábrázolom a válaszok átlag és szórás értékeit. Minden pont önmagában értelmezendő, független a mellette lévő kérdés értékeitől. A véleményt tükröző érték 1-6-ig terjedő Likert-skálán¹¹⁴ volt jelölhető. Az alábbi ábra mutatja a 21-27. kérdéscsoportba tartozó kérdések teljes mintára vetített átlag és szórás értékeit.

¹¹⁴ 1: egyáltalán nem jellemző, 2: nem jellemző, 3: kevésbé jellemző, 4: többnyire jellemző, 5: jellemző, 6: teljes mértékben jellemző



12. ábra: A 21-27. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei, Saját szerkesztés

A kérdéscsoporthoz tartozó egyik kiemelkedő pontja a 23. kérdés, mellyel kapcsolatban abszolút pozitív eredményt látunk és ez azt mutatja, hogy szakmacsoport kiszámítható feladatszabás, utasítás alapján végzi munkáját, amely által tervezhetőbbé válik akár a napi munka, akár egy következő rövidebb időintervallum. A tervezhetőség koncentráltabb szakmai munkát is eredményezhet. A teljes csoport bizalmát élvezik az elöljáróik (21., 22. kérdés) és jó lehetőséget teremt a munkáltató új ismeretek megszerzésére is (27. kérdés). A fenti ábra 21-22. kérdés oszlopa szembevetendő, hiszen az összes válaszadó vonatkozásban ez a kérdés nagyon jó értéket képvisel (\bar{x} : 4.5 és 4.69). A megállapításoknál igyekszem azt a nézőpontot is beemlíteni, hogy egy-egy kérdésben, ahol ez releváns lehet, miért jó, előnyös, ha a vezető segíti, pozitív attitűddel viszonyul munkatársához (ANDÓ 2023a).

21.... elöljárói együttműködésre, kreatív, önálló munkavégzésre ösztönözik.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.36895	2.8771	-4.5999
df- szabadságfok	11.235	16.718	10.952
p- szignifikancia érték	0.719	0.01059	0.0007739
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.5		
s (teljes minta szórása)	1.418519		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	5	4.8	2.88

13. táblázat: A 21. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Két csoport esetében pozitívan nyilatkoznak a munkatársak a kérdésben, míg a központi csoport mindkét összevetésben szignifikánsan más véleményt fogalmazott meg, azaz kevésbé elégedett képet alkot. Ha azt vizsgáljuk, hogy miként lehetne hatékonyabban ösztönözni a munkatársakat, akkor a rendszeres kommunikáció a célok és elvárások vonatkozásában, a munkatársak erőfeszítéseinek elismerése, a szakmai fejlődési lehetőségek biztosítása, a pozitív munkakörnyezet és persze, a kreativitás lehetőségét biztosító kihívások, új feladatok jelenhetnek meg. Az mindenképpen figyelemre méltó, hogy egy napi, rutinszerű feladatot végző csoport, az alkalmasság vizsgálatot végzők, miért látják pozitívabban helyzetüket, mint a tréningeket végző csoport.

22. ... szakmai kérdéseivel, javaslataival, problémáival nyugodtan fordulhat előjáróihoz, figyelembe veszik észrevételeit, ha tudnak, segítenek a problémák megoldásában.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.075762	2.0795	-2.5717
df- szabadságfok	15.569	16.715	16.654
p- szignifikancia érték	0.9406	0.05329	0.02003
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.690476		
s (teljes minta szórása)	1.473143		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.96	5	3.75

14. táblázat: A 22. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Az összehasonlítás azt mutatja, hogy itt is a központi tagozat mutat kevésbé kedvező képet, amely a csapattagozattal összehasonlítva szignifikáns eredményt ad. Mindenképpen jó lenne, ha az állomány érezhetően tapasztalna a vezetői támogatást, mert ez a vezetői attitűd hozzájárul a munkahelyi elégedettséghez, pozitív hatással van a motivációra és a teljesítményre, erősíti a csapatmunkát. A vezetői segítség, ha szakmai, hozzájárul a munkatárs szakmai fejlődéséhez, és önmagában a segítőkészség pozitív példa a beosztottaknak, valamint a munkahelyi kultúra javulását is magával hozhatja. A teljes minta vonatkozásában „jellemző”, hogy előjáróik nyitottak feléjük.

23. ... gyakran kap egymásnak ellentmondó utasításokat.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.10182	-0.94824	0.99571
df- szabadságfok	27.242	11.318	12.246
p- szignifikancia érték	0.9196	0.3628	0.3387
\bar{x} (teljes minta átlaga)	2.404762		
s (teljes minta szórása)	1.326273		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	2.26	2.3	3

15. táblázat: A 23. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Ebben a kérdésben nincs szignifikáns különbség a csoportok között. A fenti táblázat azt mutatja, hogy a feladatszabások vonatkozásában a kommunikáció megfontolt, a vezetői magatartás konzisztens és összehangolt lehet az érintett területeken. Ellentmondó előljárói utasítás „nem jellemző” mértékben van jelen a szakterületen. Az ellentmondó utasítások következményei a szervezet életében zűrzavarhoz, hatékonyság- és bizalomvesztéshez vezethetnek, felvethetnek morális problémákat (elégedetlenség, frusztráció), valamint a szervezeti célok megvalósulását veszélyeztethetik.

24. ... gyakori, hogy váratlanul, nagy mennyiségű feladatot kell rövid idő alatt megoldani.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.37288	0.18732	0.089111
df- szabadságfok	18.697	14.902	12.564
p- szignifikancia érték	0.7134	0.8539	0.9304
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.666667		
s (teljes minta szórása)	1.442671		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.61	3.8	3.88

16. táblázat: A 24. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A hirtelen nagy mennyiségű feladat megoldása rövid idő alatt több kockázatot is rejt. A csoportok között ugyan nincs markáns különbség, összességében „többnyire jellemző” értéket mutatnak, azaz a jelenség előfordul minden szakterületen. Az alkalmasságvizsgálatot végzők esetén például ez az egy főre számítható nagyobb vizsgálati létszámban fordulhat elő. A kérdésben feltett esetben fennáll a veszélye a minőségi problémáknak, pontatlanságnak mert az emberek túlterheltek lehetnek. Kommunikációban a sietség félreértéshez vezethet, vagy a prioritások szenvedhetnek minőségi csorbát.

25. ... az Ön szolgálati helyén a különböző aleggységek, munkaterületek együttműködése, kapcsolata példa értékű.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.83567	0.60858	0.11535
df- szabadságfok	20.803	16.521	16.756
p- szignifikancia érték	0.4128	0.5511	0.9095
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.714286		
s (teljes minta szórása)	1.293242		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.61	4	3.75

17. táblázat: A 25. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A kérdésben viszonylagos egyetértés látszik minden csoportban, és a teljes minta alapján arra lehet következtetni, hogy ez nem lehet akadálya a hatékony munkavégzésnek. Egy katonai szervezetben a gördülékeny együttműködés egyik fontos hozadéka lehet vezetői szempontból, a döntéshozatali folyamatok hatékonyságának növekedése, azaz, mivel vezetők a különböző szervezeti elemek tevékenységét, vagy véleményét ismerik, ezáltal szélesebb ismeret alapon tudnak a szervezet egészére vonatkozóan megvalósítható stratégiai döntéseket hozni. Megemlíthető még az innováció kérdése is, oly' módon, hogy a szélesebb látókör – a különböző szakterületek tevékenységének ismerete – a problémamegoldásban, de az új ötletek kialakításában és megvalósulásában is kiemelt szerepet kaphat.

26. ... amikor a jelenlegi beosztásába kinevezték, arra vonatkozóan részletes tájékoztatást kapott.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.2037	0.86246	-0.070298
df- szabadságfok	20.889	13.268	11.943
p- szignifikancia érték	0.2422	0.4038	0.9451
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.952381		
s (teljes minta szórása)	1.464247		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.83	4.4	4.13

18. táblázat: A 26. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Ez a kérdés vonatkozhat első beosztásra, a munkavállalásra a honvédségnél, de vonatkozhat egy rendszerben lévő dolgozó új, magasabb beosztásba való kinevezésére is. A teljes minta átlaga, a csoportok közötti szignifikáns eltérés nélkül, azt mutatja, hogy „többnyire jellemző”

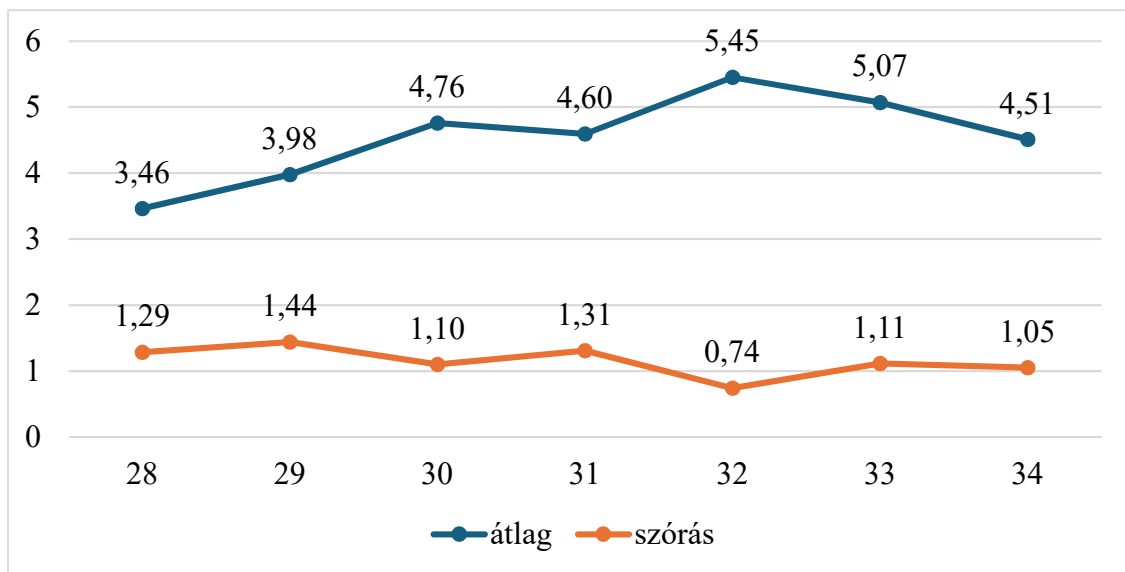
a megfelelő tájékoztatás. De! Miért is jó ez a munkavállalónak? Mert ez a szervezet érdeke, hiszen a dolgozónk világosan érti feladatait, amely által eredményesebb is lesz, de hozzájárul a nagyobb felelősségvállaláshoz is, hiszen jobban tisztában van szakterületével, munkájának hatásával akár egy személyre, akár a szervezetre vonatkozóan. Ha a munkavállaló tudja, hogy mit várunk el tőle, akkor ez nagyobb önbizalmat és függetlenség érzést is okozhat.

27. ... új dolgokat tanuljon.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.36439	2.2304	-2.3071
df- szabadságfok	14.312	15.345	10.7
p- szignifikancia érték	0.7209	0.04105	0.04213
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.571429		
s (teljes minta szórása)	1.381813		
Az egyes csoportok	csapat	alk vizsg	kp
átlag (\bar{x})értékei	4.83	5	3.25

19. táblázat: A 27. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Az új dolgok ismeretsajátításának lehetősége fontos a motiváció fenntartásában, a kiégés megelőzésében. Pszichológus esetében is, a folyamatos ismeretfrissítés, új ismeretek nélkülözhetetlenek a minőségi szakmai munkához. A központi tagozat munkatársai ebben „csak” „kevésbé jellemző” -nek érzik ezt magukra vetítve. A két másik csoport egyértelműen „jellemző” értékelést mutat, amely által a két csoport és a központi csoport között, a fenti táblázat alapján, szignifikáns különbség látható. Szakmai szempontból az új dolgokra való lehetőség, akár tanulásban, akár a gyakorlatból fakadó szakmai ismeretekben erősíti az elégedettséget és elkötelezettséget, ugyanakkor támogatja az előmeneteli, karrier lehetőséget is. A 27. kérdés alacsonyabb átlagát a „kp” csoport esetében érdemes felülvizsgálni a munka tartalmi elemeit kitévő szakmai anyagokat, esetlegesen revíziót végrehajtani a munka során alkalmazott szakmai tematikában. A következő ábra mutatja a 28-34. kérdéscsoportba tartozó kérdések teljes mintára vetített átlag és szórás értékeit.



13. ábra: A 28-34. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei, Saját szerkesztés

28. ... munkafeladatokkal túlterhelik.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-1.5287	-0.23745	-0.95451
df- szabadságfok	26.907	13.807	16.224
p- szignifikancia érték	0.138	0.8158	0.3538
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.463415		
s (teljes minta szórása)	1.286421		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.73	3.1	3.25

20. táblázat: A 28. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A munkaterhelés megítélése, megélése egyéni, hiszen két ugyanolyan beosztásban lévő embernél, azonos mennyiségű terhelés okán is lehet eltérő nehézségüként megélni az elvégzendő feladatokat. Számatalan tényező segíti, vagy gátolja ugyanazon feladat végrehajtását más-más feltétel keretei között, vagy személyi kompetencia különbségek esetén. Esetünkben, csoporton belül legnagyobb különbségek a különböző helyőrségekben diszlokáló pszichológusok vonatkozásában lehetnek, és adtak is 1-től 6-ig értékelést, de sem csoportokon belül, sem csoportok között nem volt szignifikáns eltérés a kérdés vonatkozásában. A teljes minta „kevésbé jellemző” véleménye alapján következtethetünk arra is, hogy a munkaterhelés kiszámítható, hiszen a missziós tréningek is kampányszerűen sűrűsödnek meghatározott időszakokban, de ezeket a munkatársak jó előre tervezik, így a nagyobb idejű, intenzitású terhelés tolerálhatóvá válik.

29. ... a munkája változatos (rutintól eltérő feladatok).

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-2.9019	1.3762	-3.6854
df- szabadságfok	17.568	14.418	11.57
p- szignifikancia érték	0.00968	0.1898	0.003307
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.97619		
s (teljes minta szórása)	1.439649		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.7	3.5	2.5

21. táblázat: A 29. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A kérdésre adott válaszok alapján az látszik, hogy magasan, és szignifikánsan ($p \leq 0.01$ kritikus tartomány esetén is) a csapatpszichológusi munkakör biztosítja a legváltozatosabb lehetőséget a munkatársak részére. A csapatpszichológusok ($\bar{x} : 4.7$) és a központi, tréningező csoport ($\bar{x} : 2.5$) közötti értékek pedig, több mint két egész pont különbséget mutatnak. Amennyiben arra kérdezzük, hogy miért is jó a változatos munkavégzés, akkor a megtartást és az egyéni fejlődést biztosító fogalmakat írhatjuk le (például tanulás lehetősége, kihívás, motiváció, kreativitás, rugalmasság).

30. ... a munkája érdekes.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.76296	2.6229	-3.2453
df- szabadságfok	21.291	12.86	11.713
p- szignifikancia érték	0.4539	0.02123	0.007225
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.761905		
s (teljes minta szórása)	1.1001		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	5.13	4.9	3.38

22. táblázat: A 30. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A munka érdekessége megítélésében két szignifikáns érték látható a „kp” - i csoport negatív ítéletével szemben. A csapatpszichológusokkal szemben $p \leq 0.01$, kritikus tartomány mellett is szignifikáns ez a különbség. A kérdés vonatkozásában az érdekes munka motiváló hatású lehet, amely jobb, minőségibb teljesítményre is sarkallhat, azonban az „érdekes” munka egyénenként eltérő jelentéstartalommal bír. Ha a munkát érdekesnek véljük, akkor elégedettséget is érezhetünk, ami hosszabb távú elköteleződést is hozhat a szervezet irányában.

31. ... tevékenységét függetlenül végezheti.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-1.0081	1.688	-2.7337
df- szabadságfok	12.933	14.888	9.7895
p- szignifikancia érték	0.3319	0.1122	0.02145
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.595238		
s (teljes minta szórása)	1.307754		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	5.04	4.6	3.25

23. táblázat: A 31. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Ebben a kérdésben nem meglepő az eredmény. Legnagyobb függetlenséget a csapatpszichológusi munka adja (\bar{x} : 5.04), annak sajátos tartalma és helyzete miatt. Ez szignifikáns értéket mutat a „kp” csoport értékéhez (\bar{x} : 3.25) viszonyítva. Az alkalmasságvizsgálati munka, szintén önálló döntést igényel minden vizsgálati személy vonatkozásában. Az eredmények visszaigazolták az előző gondolatot. A független munkavégzés szabadabb szakmai mozgási lehetőséget jelent, a döntési idő lerövidülhet, és a kreativitás is nagyobb teret kaphat, az akadályok csak magunk lehetünk magunknak, valamint a sikert is teljes mértékben magunkénak érezhetjük.

32. ... munkájának a felelőssége.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.65449	2.3512	-1.9965
df- szabadságfok	23.347	11.756	11.344
p- szignifikancia érték	0.5192	0.03704	0.07044
\bar{x} (teljes minta átlaga)	5.452381		
s (teljes minta szórása)	0.7392277		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	5.57	5.7	4.75

24. táblázat: A 32. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Mikor mondjuk, hogy egy munka felelősségteljes? Ezt a kérdést is feltehetjük, és ha válaszolunk, akkor a következőkkel jellemezhetjük. Amikor munkánk eredménye jelentős következményekkel járhat, hathat például egy katonára – esetünkben alkalmasságára, mentális egészségére – vonatkozóan. A felelősségteljes (pszichológusi) munkát jogi- és etikai szabályok, szabályozzák. A szakmai tevékenységre vonatkozó kérdések közül a teljes mintában a legmagasabb értéket képviseli (\bar{x} : 5.45), a legegységértelműbb összhangban (s 0,74). A

munkáltató szempontjából ez azt jelenti, hogy a szakma gyakorlása során a pszichológusok tisztában vannak azzal, hogy véleményük, döntésük, tanácsaik hatása a honvédség személyi állományára egyéni, vagy csoport helyzetben, komoly edukációs, intellektuális, emocionális következményekkel járhat. A pszichológusok úgy ítélik meg, hogy munkájukra „jellemző” a felelősség. A magas átlagértékek mellett is szignifikáns a különbség $p \leq 0.05$ esetén az alkalmasság vizsgálatot végző csoport és a központi csoport között.

33. ... az Ön számára a legfontosabb, hogy a munkahelye stabil és megbízható legyen.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.8156	0.41426	0.3855
df- szabadságfok	19.756	16.993	19.34
p- szignifikancia érték	0.4245	0.6839	0.7041
\bar{x} (teljes minta átlaga)	5.071429		
s (teljes minta szórása)	1.112958		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.96	5.3	5

25. táblázat: A 33. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A munka világában az egyik alapvető szempontként kezeltük ezt a kérdést. Egy 2023-as, a 16-28 éves korosztályban 3 000 főre kiterjedő kutatás azt mutatta, hogy az első három legmeghatározóbb tényező a pályakezdő fiatalok számára a versenyképes fizetés, a teljesítmény elismerése és a jó csapatban való munkavégzés. Ezeket követi a fejlődési- és karrierlehetőség és a megbízhatóság és stabilitás.¹¹⁵ Valószínűleg a kérdés árnyaltabb, hiszen 2019-ben a közel 1 000 fő „kékgalléros” válasza alapján az első helyre sorolták a stabil, biztonságos munkahelyet.¹¹⁶ A pszichológusok magasra értékelték ennek jelentőségét ($\bar{x} : 5.07$).

¹¹⁵ Kiderült, melyek a legjobb munkahelyek Magyarországon a fiatalok körében. Online: <https://novekedes.hu/hirek/kiderult-melyek-a-legjobb-munkahelyek-magyarorszagon-a-fiatalok-koreben>

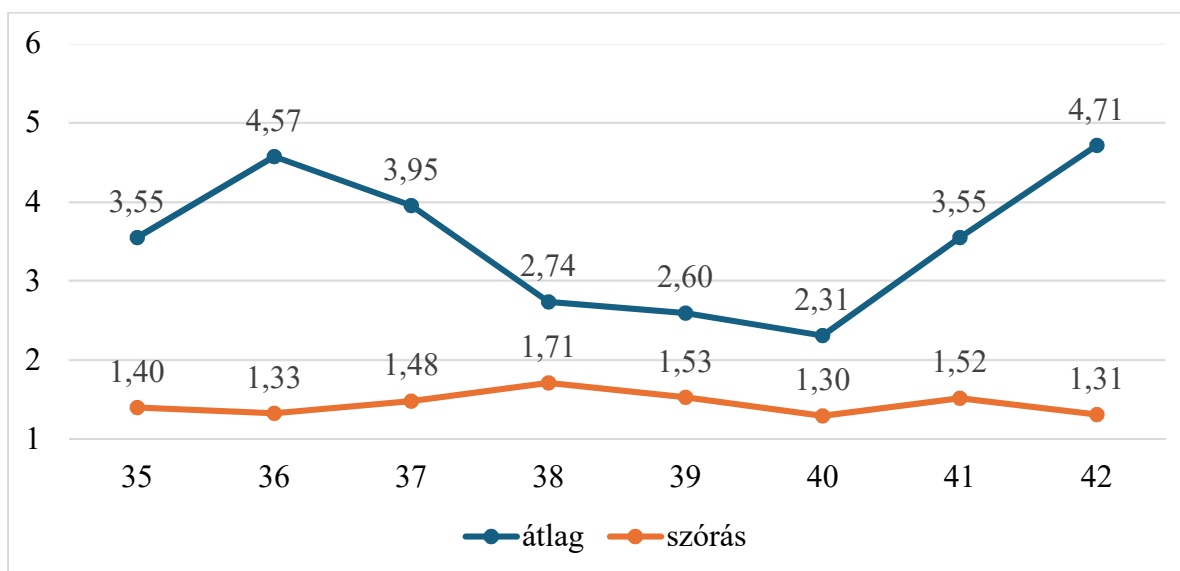
¹¹⁶ A stabil munkahely fontosabb a fizetésnél. Online: <https://www.hrportal.hu/hr/a-stabil-munkahely-fontosabb-a-fizetesnel-20191002.html>

34. ... a munkájában, a feladataiban örömet leli.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.7466	1.026	-2.2423
df- szabadságfok	11.503	15.611	12.861
p- szignifikancia érték	0.4703	0.3205	0.04322
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.512195		
s (teljes minta szórása)	1.051712		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.78	4.4	3.88

26. táblázat: A 34. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A teljes minta inkább „jellemző” -ként értékeli, hogy szakmai feladataik pozitív érzelmi töltetet is adnak. Ebben a tekintetben is megállapítható egy szignifikáns eltérés a csapattagozati munka irányába. Katonai kontextusban más szavakkal gondolnánk jellemezni a munkánkat, de általános megállapításként segítő jellegű foglalkozásokat hivatásként is azonosíthatunk. A két pálya, a katonai és a pszichológusi, hittel és lélekkel való szolgálata egyénekenként meghatározható pillanatokban értelmezhető az öröm fogalmában is. Az alábbi ábra mutatja a 35-42. kérdéscsoportba tartozó kérdések teljes mintára vetített átlag és szórás értékeit.



14. ábra: A 35-42. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei, Saját szerkesztés

35. ... munkáját nyitott, inspiráló környezetben végzi.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.34667	1.8408	-1.7454
df- szabadságfok	18.413	14.441	11.973
p- szignifikancia érték	0.7328	0.08629	0.1065
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.547619		
s (teljes minta szórása)	1.40039		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.74	3.9	2.63

27. táblázat: A 35. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A teljes minta, a felfelé kerekítést figyelembe véve, „többnyire jellemző” -ként ítéli meg a kérdést, és nincs a csoportok között szignifikáns különbség. A „kp” csoport ebben a kérdésben is kritikus (\bar{x} : 2.63). Egy közösség vonatkozásában az inspiráló környezet nem csak külső tényezőktől, kollégáktól való elvárás lehet, hanem kinek-kinek a saját viszonyulása is a közösséghez. A kérdés releváns lehet például az együttműködés, a csapatmunka vonatkozásában is, mert a kollégák könnyebben kommunikálhatnak és működhetnek együtt egy nyitott környezetben. Nyilván, az innováció és kreativitás, a diverzitás¹¹⁷ és inkluzivitás¹¹⁸ is jellemzőbb lehet az inspiráló közegben.

36. ... munkáját környezete kifejezetten igényli.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.0972	2.8914	-2.0633
df- szabadságfok	30.991	10.022	13.094
p- szignifikancia érték	0.281	0.01603	0.05949
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.571429		
s (teljes minta szórása)	1.327805		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	4.74	5.1	3.5

28. táblázat: A 36. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A szubjektív megélése annak, hogy amit végzek, az szükséges az egyénnek, egy csoportnak, szintén fontos kérdés, és a teljes minta szerint ez a „jellemző” magukra vonatkozóan. Szignifikáns ($p \leq 0.05$ esetén) eltérést az alkalmasságvizsgáló és a központi csoport között találtam, amely során az előzőek munkájukat fontosabbnak vélik. Pozitív lenne, ha a kollégák

¹¹⁷ Eltérő, változatos, sokféle.

¹¹⁸ Az egyének sokszínűségének elfogadása.

ezt a kérdést minden szakterületen munkájukra alapvető jellemzőként élnék meg, hiszen elismerést és nagyobb biztonságérzetet jelenthet, ha valakinek a munkájára nagy az igény, és ez további ösztönzőként hat a szakmai kihívások keresésére és a fejlődésre.

37. ... munkáját előjárói elismerik.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.7568	2.2844	-0.92467
df- szabadságfok	16.762	17	15.842
p- szignifikancia érték	0.0972	0.03548	0.369
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.952381		
s (teljes minta szórása)	1.48081		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.83	4.8	3.25

29. táblázat: A 37. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Az előjárói elismerés bármely pozitív formája megfelelő visszacsatolás az adott időszaknak, egy-egy kiemelt feladat megoldási kimenetelének. A teljes csoport összességében „*többnyire jellemző*” -nek véli az előjárói elismerés jelenlétét. Szignifikáns ($p \leq 0.05$ mellett) különbség mutatkozik a kérdésben az alkalmasságvizsgáló és központi csoport esetében. Amíg az első csoportnál 5-ös értékhez közelít, addig az utóbbi csoportnál 3-as felé, ami két érték kategória különbség. A pozitív munkahelyi környezet, az elkötelezettség, motiváció szempontjából fontos, és ha az emberek azt érzik, hogy munkájukat, erőfeszítéseiket észreveszik és értékelik a vezetőik, akkor hajlamosabbak lehetnek együttműködni és segíteni is egymást.

38. ... felkérlik szakértői munka végzésére.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.298	0.92229	0.3089
df- szabadságfok	15.036	16.623	16.302
p- szignifikancia érték	0.2138	0.3696	0.7613
\bar{x} (teljes minta átlaga)	2.738095		
s (teljes minta szórása)	1.711646		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	2.48	3.4	3.38

30. táblázat: A 38. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A kérdés kérdőívbe való behelyezésén gondolkodtam, mert ez ritkán, egy-egy esetben fordulhat elő, például rendkívüli esemény bekövetkezésekor. A minta összességében „*kevésbé jellemző*”

-ként (\bar{x} : 2.74) értékelte, de ahol ez mégis megjelent, az az alkalmasságvizsgálók csoportja, ahol az alkalmasságra vonatkozó megítélésben jellemzően bizottsági megbeszélés és döntés szükséges.

39. ... felkérlek szakmai, kidolgozói bizottságban való munkára.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.287	0.30289	0.61805
df- szabadságfok	20.903	13.799	12.474
p- szignifikancia érték	0.2122	0.7665	0.5477
\bar{x} (teljes minta átlaga)	2.595238		
s (teljes minta szórása)	1.531133		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	3.35	3	2.38

31. táblázat: A 39. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A teljes minta átlaga (\bar{x} : 2.6) egyértelműen kifejezi, hogy összességében ez is „kevésbé jellemző” tevékenység a pszichológusok között. Az alapstatisztikai táblázaton végzett szűrő alapján megállapítottam, hogy a válaszadók 74,4%-a (negyvenháromból harminckét fő) az 1-3 értéket választotta. Hat fő (13,95%) viszont 5-ös és 6-os értéket jelölt meg, ami azt jelenti, hogy egy szűkebb szakmai csoportra vonatkozik a szakterületet érintő kidolgozói munka. Kérdésként felmerülhet, hogy ez az arány hozza-e azt a szakmai tudást, innovációt, ami a katonapszichológiai terület működési hatékonyságát ezen a platformon megjeleníti és biztosítja. Szignifikáns eltérés a csoportok között nem igazolódott.

40. ... részt vesz szakmai szabályozó, szakterületét érintő jogszabály kidolgozásában.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.2147	-0.2377	1.2384
df- szabadságfok	12.623	15.345	9.8366
p- szignifikancia érték	0.2467	0.8153	0.2443
\bar{x} (teljes minta átlaga)	2.309524		
s (teljes minta szórása)	1.297053		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	2	2.6	2.38

32. táblázat: A 40. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A kérdés hasonló a megelőző kérdéshez, a válaszok a „nem jellemző” -ként írják le. A csoportok között nincs szignifikáns eltérés. A két kérdés olyan mértékben van átfedésben, hogy

az egyik akár elhagyható is lehetett volna. A válaszok alapján a szakterületen három személyhez (6,97%) köthető ez a féle tevékenység.

41. ... szakmai fejlődésének biztosítása.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.51877	1.3783	-2.2891
df- szabadságfok	13.546	16.977	12.259
p- szignifikancia érték	0.6123	0.186	0.04057
\bar{x} (teljes minta átlaga)	3.547619		
s (teljes minta szórása)	1.517417		
Az egyes csoportok	csapat	alk vizsg	kp
átlag (\bar{x})értékei	3.91	3.6	2.38

33. táblázat: A 41. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

Az összességében „többnyire jellemző” értékelést a csapatpszichológusi és alkalmasságvizsgálók csoportja biztosította. A központi tagozatnál úgy gondolják, hogy a feladatrendszer kevésbé biztosítja (\bar{x} : 2.38) a szakmai fejlődést. A csapatpszichológusok között szignifikánsan ($p \leq 0.05$ mellett) pozitívabb a kérdés megítélése a központi csoporttal összevetve. A szakmai fejlődés biztosítása nem csak a szervezet számára elemi érdek, hiszen szakmailag még kompetensebb munkatársai lesznek, még versenyképesebb lesz (lehetne a piacon), hanem a dolgozó hosszú távú elégedettségéhez is jelentősen hozzájárul. A központi csoportot tehát ebben a vonatkozásban is célszerű jobban elemezni.

42. ... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.869	2.3377	-0.77854
df- szabadságfok	24.652	15.385	17.079
p- szignifikancia érték	0.07355	0.03329	0.4469
\bar{x} (teljes minta átlaga)	4.714286		
s (teljes minta szórása)	1.311966		
Az egyes csoportok	csapat	alk vizsg	kp
átlag (\bar{x})értékei	4.61	5.4	5

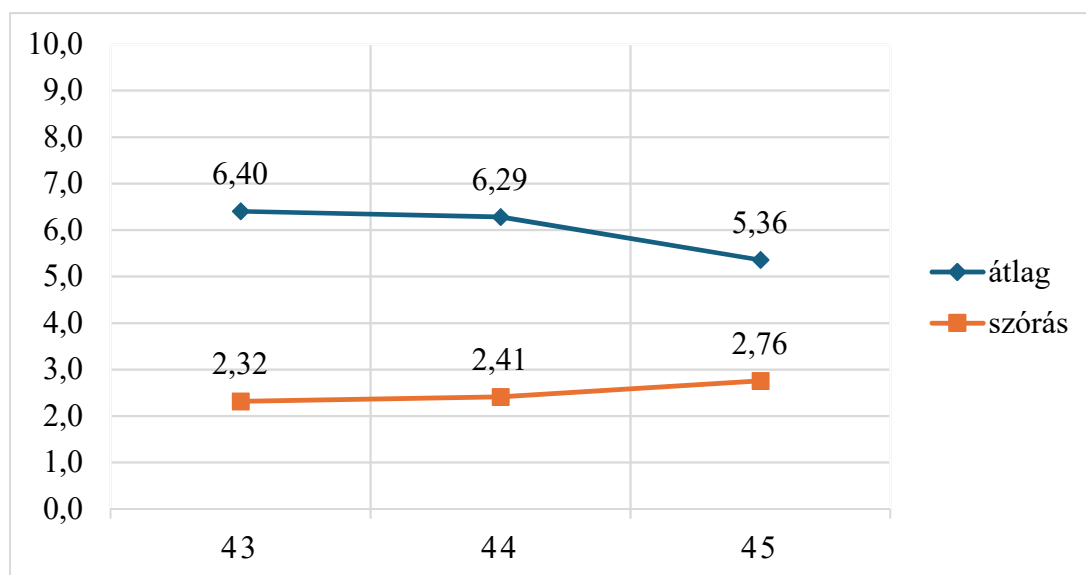
34. táblázat: A 42. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A 6-os, Likert-féle skála számomra egyik nagy érdeklődéssel várt eredménye azt egyértelműen mutatja, hogy a honvédség jó választás volt munkatársaim részére. A teljes minta (\bar{x} : 4.71) átlagából is kiemelkedik az alkalmasságvizsgálatot végzők csoportjának (\bar{x} : 5.4) átlaga, amely

szignifikánsan magasabb a központtal összehasonlítva. A munkaerő természetes fluktuációját figyelembe véve, azért ez egyféle hosszabb távú szervezeti és szakmai stabilitásra enged következtetni, amely alapvetően a magasabb minőségű szakmai outputot biztosítja a munkatársak hosszú távú tapasztalatának és így megszerzett tudásának a rendszerbe történő folyamatos visszaforgatásával. Ez az érték összességében arról szól, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos körülmények, feltételekhez kapcsolódó megtapasztalt hiányosságok ellenére végső soron a mérleg serpenyője egyértelműen a pozitív irányba billen.

Az alábbiakban három olyan kérdés kerül bemutatásra, amely eltérő módon kérte a válaszadók értékelését az adott kérdésben. A három kérdésre adott válasznál egy tíz centiméteres, de nem számozott, úgynevezett „vizuális analóg skálán” (VAS), szaggatott vonal állt rendelkezésre, amelyen meg kellett jelölni azt a részt, amely az „*egyáltalán nem*” és a „*teljes mértékben*” szakaszon belül értelmezhető.¹¹⁹ Ezzel a lehetőséggel igyekeztem a számok jelentésétől elvonatkoztatni a válaszadókat, és törekedni arra, hogy az érzéseik szabad lehetőséget kapjanak.

A kérdőív 43-45-ös kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.



15. ábra: A 43-45. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei, Saját szerkesztés

¹¹⁹ Például: egyáltalán nem -----x----- teljes mértékben, x-el jelölve. A mérési szint két minőségi meghatározás között helyezkedik el.

43. Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben vált be jelentkezéskori elképzelése munkahelyén?

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	1.0325	1.5689	-0.8506
df- szabadságfok	20.781	14.856	13.629
p- szignifikancia érték	0.3137	0.1377	0.4097
\bar{x} (teljes minta átlaga)	6.404762		
s (teljes minta szórása)	2.317058		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	6.39	7.2	5.13

35. táblázat: A 43. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A minta összességében \bar{x} :6.4 átlagot mutat a pszichológusok válasza. A 10-es skálán egyértelműen abba a tartományba valónak érzem, amely igazolta a megfelelő választást, és a munkáltató sem okozott csalódást a munkavállaló irányában. A kérdésre adott válaszból az tűnik ki, hogy a munkakörre való jelentkezéskori elképzelés leginkább az alkalmasságvizsgálati feladatra jelentkezők esetén volt beazonosítható. A honvédség iránt érdeklődő pszichológusok számára a katonai szolgálat megismerésével párhuzamban a pszichológiai tevékenység lehetősége izgalmas feladatnak látszik. A tényleges munka során találkoznak olyan, esetlegesen a pszichológusi munkától eltérő más kötelezettségekkel, eltérő munkavégzési gyakorlattal, amelyekre nem számítottak, nem is számíthattak a katonai szervezet működésére vonatkozó ismereteik hiányában (ANDÓ 2023a).

44. Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben érzi hatékonynak pszichológusi munkáját munkahelyén?

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	0.79987	1.2904	-0.80438
df- szabadságfok	16.894	15.373	12.092
p- szignifikancia érték	0.4349	0.216	0.4367
\bar{x} (teljes minta átlaga)	6.285714		
s (teljes minta szórása)	2.412222		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat	alk vizsg	kp
	6.3	7	5.13

36. táblázat: A 44. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A teljes minta (\bar{x} :6.29) átlaga ebben a kérdésben is pozitív visszacsatolás munkáltatói szempontból. Itt is viszonylag nagy a terjedelem, és szintén található egy kiugró érték, de a

szakma összességében hatékony munkát végez saját megítélése szerint. A pszichológusi munka hatékonyságát megítélni összetett, és függ annak jellegétől. Egy alkalmasságvizsgálatot végző talán akkor kaphat adekvát visszajelzést, ha bevérvizsgálat igazolja a korábbi döntés helyességét. A korábbiakban már megállapítást nyert, hogy a pszichológusok munkájukat hasznosnak, érdekesnek és felelősségteljesnek ítélték meg, azonban a kérdés rávilágít azokra a felmerülő nehézségekre, amelyek a munka során nem biztosítottak, például egy tréning kontextusában. Ezen akadályozó tényezők közé sorolhatók többek között az optimálisnál gyakran jelentősen nagyobb létszámú csoportok, a nem megfelelő feltételekkel rendelkező oktatási helyszínek vagy tantermek, illetve a témafeldolgozáshoz szükséges időkeret elégtelensége. A fejezetben további két olyan vizsgálat kerül bemutatásra, ami a pszichológusok munkájának külső megítéléséről ad képet (ANDÓ 2023a).

45. Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben érzi szakmai tudását kihasználnak munkahelyén?

Welch kétmintás t-próba			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
t- érték	-0.1414	0.81824	-1.118
df- szabadságfok	16.542	16.93	14.734
p- szignifikancia érték	0.8893	0.4246	0.2815
\bar{x} (teljes minta átlaga)	5.357143		
s (teljes minta szórása)	2.756999		
Az egyes csoportok átlag (\bar{x})értékei	csapat 5.65	alk vizsg 5.5	kp 4.13

37. táblázat: A 45. kérdés statisztikai eredménye, Saját szerkesztés

A teljes minta ($\bar{x} : 5.36$) értéke még éppen pozitív tartomány a 10-es skálán, de munkáltatói szempontból felvetődik a kérdés, hogy mely területek a nem kellően kiaknázottak. Amennyiben egy munkatárs ezt így érzi, akkor jelentős tudást nem használ ki a szervezet, holott vélhetően további előnyére válna a személyi állománynak ez plusz tudás. A kérdés az, hogy ezt milyen keretek között lehetne mozgósítani, melyek ezek a tudások? A csoportok vonatkozásában itt az alkalmasságvizsgálók is kritikusabbak, amelynek egyik lehetséges oka lehet a szűk pszichodiagnosztikai eszköztár alkalmazása, esetlegesen ennek a hiányos, vagy elavult szoftveres támogatása. Munkáltatóként arra szükséges figyelni, hogy ne lépjen fel a munkatársakban motivációhiány az „alul kihasználtság” miatt, vagy éppen a munkával kapcsolatos elégedetlenség ne alakuljon ki. Amennyiben figyelembe vesszük a Likert-skála szerinti kérdéscsoport egy-egy ide vonatkozó kérdését, akkor van némi optimizmusra utaló jel.

A minta jellemzően önálló, kreatív munkavégzésre ösztönzést tapasztal (21. kérdés), a munkára jellemző az új dolgok elsajátításának lehetősége (27. kérdés), munkájában örömet leli (34. kérdés), valamint többnyire jellemző a nyitott, inspiráló környezet (35. kérdés). A csapatpszichológusok érzik szakmai tudásuk kihasználtságát leginkább, akiknek szerteágazó a feladatrendszere az egyéni tanácsadástól, az edukációs feladatokon keresztül a tematikus tréningekig (ANDÓ 2023a).

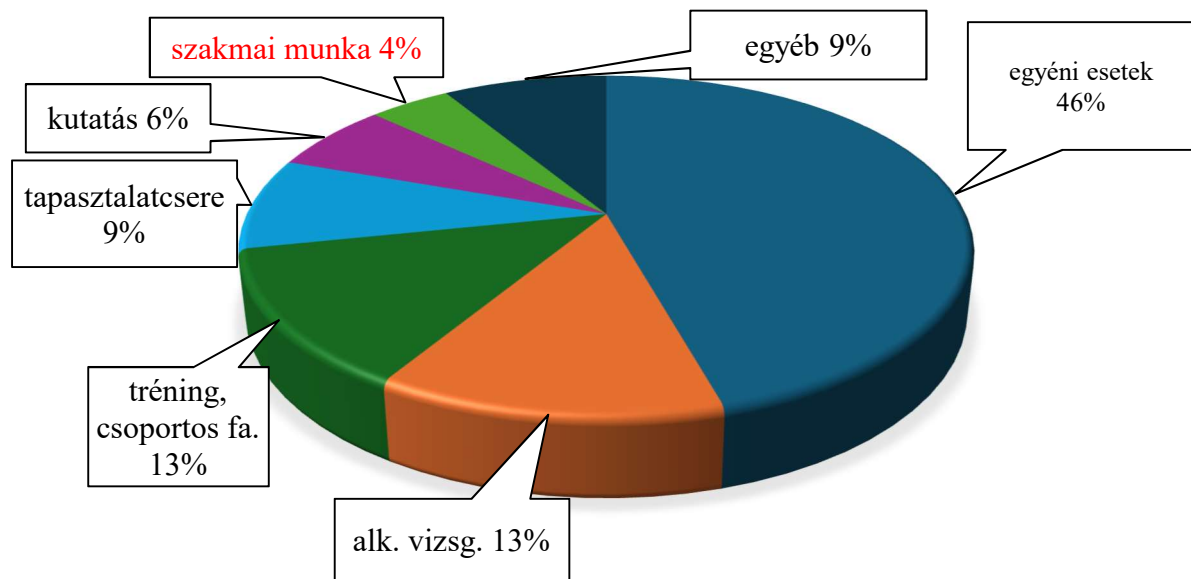
A kérdőív további négy kérdésében (46-49.) felsorolásokat kértem, azaz nem tüntettem fel lehetséges válaszokat, hanem a pszichológusok érzései, benyomásai alapján vártam a válaszokat. A 46. kérdésre¹²⁰ a válaszok csoportosításával az az eredmény született, hogy leginkább a környezeti feltételek, eszközök (10 főnél), a szakmai képzés és fejlődés igénye (8 főnél), valamint a jobb együttműködés, kapcsolattartás (8 főnél) hiánya, igénye jelent meg. A 15. kérdésben az eszközök hiányára való utalás teljes mértékben visszaigazolódik, hiszen „kevésbé elégedett” válasz született erre vonatkozóan. A szakmai fejlődés biztosítottasága (41. kérdés) „többnyire jellemző” értékelést kapott, azonban ez a központi csoportnál nagyobb kritikát kapott, de az alkalmasságvizsgáló csoport esetén is megosztottak voltak a vélemények. A 47. kérdés¹²¹ a munkavégzéssel kapcsolatos leginkább elégedettségére vonatkozott. Itt tizenöt fő (34,88%) a jó munkatársi kapcsolatot jelölte meg, amely örvendetes abból a szempontból, hogy ez jó együttműködést, kommunikációt jelent, továbbá csökkentheti a munkahelyi konfliktusokat, stresszt, és összességében jó hangulatot eredményezhet a munkatársak között. A 48. kérdés¹²² a legszívesebben végzett tevékenységre kérdezett, amelyet az alábbi 16. ábra mutat. A kördiagramon feltüntetett tevékenységekből kiemelkedik az egyéni esetek (46%) végzése, amely pszichológusi munkakörben nem is különösebben meglepő, és szakképzettségtől függetlenül választotta ezt a pszichológusok majdnem fele. Azonban, számtalan esetben különböző formális vagy informális kisalegységek részére csoportos foglalkozásokat, tréningeket kell tartani, amely viszont kevésbé preferálnak tűnik (13%). A csoportokkal való foglalkozás kevésbé kedveltségének oka lehet a rendfokozatokhoz kapcsolódó gondolati társítások. Ilyen lehet például egy pszichológus hadnagy főtiszti csoportban való hatékonysága, vagy honvédelmi alkalmazottként misszióba felkészülő csoporttal való foglalkozás esetén a külsőség (civil ruha, civiles viselkedés) hatása a tréningre.

¹²⁰ 46./ Mi az, amit leginkább hiányol munkavégzésével kapcsolatban?

¹²¹ 47./ Mi az, amivel leginkább elégedett munkavégzésével kapcsolatban?

¹²² 48./ Mi az, amit legszívesebben végez munkája során?

Továbbá, a civil szektorban jellemzően ideálisabb létszám, infrastrukturális és demonstrációs eszköz feltételek állnak rendelkezésre.¹²³



16. ábra: A legszívesebben végzett tevékenység, Saját szerkesztés

A 49. kérdés a legkevésbé szívesen végzett munkára kérdez.¹²⁴ A válaszok alapján a legnagyobb mértékben az adminisztrációs feladatokat (32,55%) utasítják el a pszichológusok. Kevésbé szívesen végzett tevékenységek továbbá, de kisebb számmal, a távolléttel járó feladatok, valamint a parancsnoki-, vezetői feladatok végzése. A távolléttel kapcsolatos feladatok között, az akkor még meglévő határrendészeti alkalmazásra vonatkozóan a honvédelmi alkalmazottak adtak ilyen véleményt. A honvédelmi alkalmazotti állomány bevonása és vezénylése az MH AIAK állományába, szükségessé vált a pszichológusok közötti terhelés arányosabb megosztás érdekében.

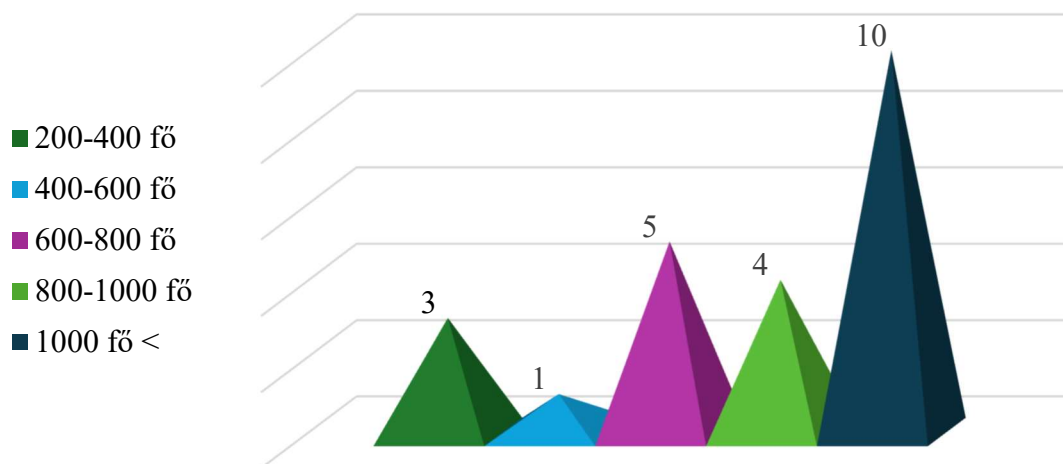
Csapatpszichológia

A következőkben tárgyalt kérdéseket csak a csapatpszichológusoknak kellett kitölteni. Az 50. kérdés arra vonatkozott, hogy a munkáját egyedül, vagy valamilyen formális vagy informális team-ben végzi a pszichológus. A katonai szervezetek egy részénél, amely helyőrségben egy alakulat helyezkedik el, jellemzően egy csapatpszichológusi beosztás került rendszeresítésre. Vannak kivételt képező helyőrségek, amelyek létszámuk, vagy a kiterjedt ellátási kör miatt,

¹²³ Lásd a 15. kérdéshez kapcsolódó szakmai- és munkaeszköz, felszereltség deficitéről szóló értékelés. Az állomány „kevésbé elégedett”.

¹²⁴ 49./ Mi az, amit legkevésbé szívesen végez munkája során?

több pszichológussal rendelkeznek. Ilyen például az MH vitéz Szurmay Sándor Budapest Helyőrség Dandárnál települő egészségügyi központ, ami kiszolgálja a HM-I, HM-II objektumaiban dolgozó személyi állományt is. A huszonhárom választ adó csapatpszichológusból tizenhárom fő (56,51%) végzi „egyedül” a munkáját. Az előző mondatban szereplő idézőjel arra utal, hogy maguk a pszichológusok, egy nagy közös csapatnak tartják közösségüket, amelyek rendszeres találkozások, összevonások, esetmegbeszélő napok alkalmával adnak lehetőséget a személyes találkozásra, szakmai eszmecserére. Az 51. kérdés ábrája az egy főre eső ellátási körre kérdez.



17. ábra: Az egy pszichológusra eső ellátandók száma¹²⁵, Saját szerkesztés

A csapatpszichológiai szolgálat létesítésekor, a 90-es évek elején-közepén, az volt a cél, hogy az ötszáz főt meghaladó létszámú alakulatoknál szükséges a csapatpszichológusi beosztás kialakítása.¹²⁶ Ami a fenti ábrából kitűnik, hogy tíz pszichológusra ezer főnél nagyobb létszámú ellátandó állomány hárul. Ez utóbbi megállapítás kapcsán merül fel, hogy azon helyőrségekben, ahol ez az arány, ott a pszichológusi beosztások számának megduplázására – plusz tíz beosztás rendszeresítésére – lenne szükség. Azon helyőrségekben pedig, ahol egyetlen pszichológus dolgozik, az esetleges, huzamos idejű távolléte (például misszió, gyermekszülés) megnehezíti az állomány irányába történő folyamatos pszichológiai rendelkezésre állást, melyet más alakulatok pszichológusainak időszakos rendelkezésre állásával lehet (és kell) biztosítani. A pszichológusok ellátási körére már történtek korábban utalások.

¹²⁵ A disszertáció 3.2. fejezetében aktualizáltam 2024. évre vonatkozóan az egy főre eső ellátandó létszámot. A vizsgálat (2022. év) idejében azonban a tárgyalt számok voltak az érvényesek.

¹²⁶ A személyi állomány pihentetésével és szociális gondoskodással kapcsolatos feladatokról szóló 31/2002. (V. 3.) HM rendelet 14.§ (3) bekezdés. Online: <https://docplayer.hu/587303-31-2002-v-3-hm-rendelet-a-szemelyi-allomany-pihentetesevel-es-a-szocialis-gondoskodással-kapcsolatos-feladatokrol-i.html>

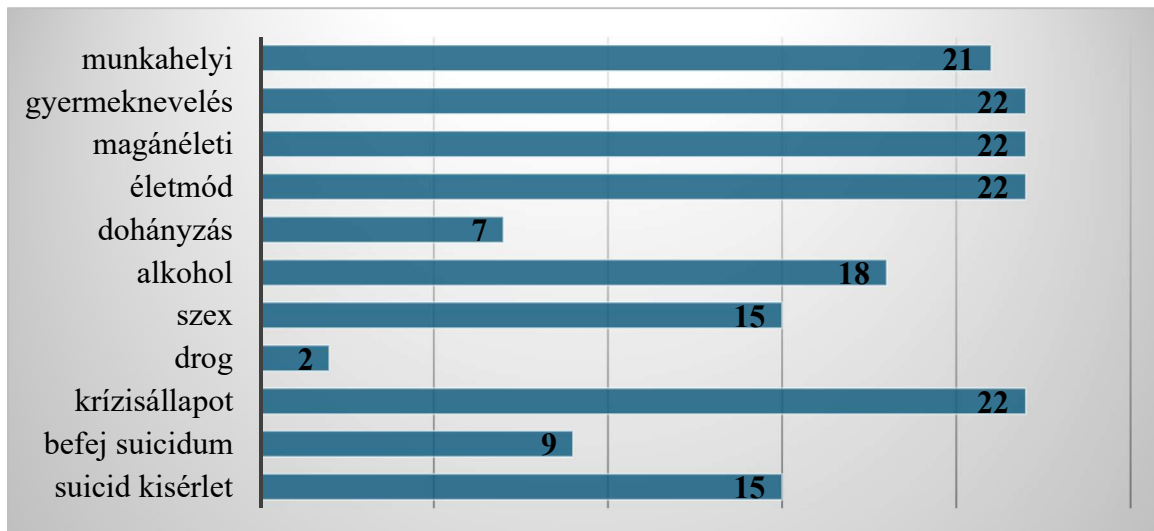
A megkérdezés során arra a kérdésre (52. kérdés), hogy jellemzően kik fordulnak a csapatpszichológusokhoz (többes válasz is lehetséges volt), a következő válasz érkezett.

- katonák: 20,
- katonák és honvédelmi alkalmazottak családtagjai: 20,
- honvédelmi alkalmazottak: 22,
- és más civil személyek is: 3 pszichológusnál fordulnak elő.

Az adatok azt mutatják, hogy bár a honvédségen belül a honvédelmi alkalmazottak száma jóval kisebb a katonáknál, mégis szélesebb körben veszik igénybe ezt a lehetőséget.

Az 53. kérdés a misszióval való kapcsolattartásra kérdezett, amellyel kapcsolatban tizenegy pszichológus jelölte meg, hogy tartja a kapcsolatot azokkal a katonákkal, akik a helyőrségből vannak külszolgalaton. Akik nemmel válaszoltak, azok között olyanok vannak, ahol abban a helyőrségben több pszichológus van, és az a másik pszichológus a missziós kontakt, vagy van olyan alakulat, amely kevésbé vesz részt misszióban, illetve ide tartozik az olyan ellátás, mint a HM-I, HM-II objektumaiban dolgozó állomány, amely nem kapcsolódik közvetlenül a pszichológus szervezetéhez, így az MH EK MH BHD bázisán települő egészségügyi központ pszichológusa nem követi a Honvédelmi Minisztérium, vagy a Honvéd Vezérkar személyi állományának külföldi tartózkodását. A kérdés alkérdése volt, hogy milyen formában zajlik a kapcsolattartás, amelyre jellemzően a telefon, video, chat és e-mail lehetőséget és sorrendet jelölték meg a válaszadók.

Az 54. kérdés az volt, hogy a lehetőségek közül a csapatpszichológus válassza ki azokat a felsoroltak közül, amely eseményekkel, esetekkel foglalkoznia kellett munkája során. A következő ábra ezt mutatja.



18. ábra: Szakmai munka során előforduló jellemző esetek, problémák a kliensek részéről
Saját szerkesztés

Az ábra az mutatja, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos nehézségek; magánéleti vagy párkapcsolati problémák; életmód és életviteli tanácsadás, valamint az egyéni krízisállapot – esetlegesen gyász – kezelését huszonegy pszichológus jelölte meg, azaz jellemzően a leggyakoribb, amivel megkeresik a pszichológusokat. A szenvedélybetegségekbe soroltakkal kapcsolatban (dohányzás, drog) kisebb az érdeklődés kettő, illetve hét pszichológusnál jelenik meg, viszont az alkohol több helyen jelent problémát. Ez utóbbi, mint tudatmódosító, az érzékelést és észlelést befolyásoló szer katonai környezetben, fegyverhasználattal kapcsolatos feladatokban teljes mértékben elfogadhatatlan.

A kérdőív utolsó, 55. kérdése az egyéb észrevételek, javaslatokra vonatkozott, amelyek között megjelentek olyan felvetések, mint a határfeladatok arányosabb elosztása, a szakterületre háruló feladatok „igazságosabb” megosztása, a szupervízió lehetőségének kiterjesztése, biztosítása, valamint a katonai feladatok, szolgálatok lehetséges csökkentése. Ez utóbbi felvetés különösen a COVID-időszak és az ukrán-orosz konfliktust követő, az MH-ra vonatkozó készenlét fokozás, veszélyhelyzeti intézkedések miatt jelent meg. Olyan plusz napi vagy heti váltásos rendszerben működő szolgálatok, operatív csoportok alakultak, amelyek során a védelem-egészségügy is szerepet vállal, részét képezi ezen szolgálatoknak. Jellemzően nem a pszichológusi végzettség, szakmai tapasztalat szükségessége merül föl több szolgálatnál (HVK Integrált Műveleti Központ egészségügyi tiszt, MH EK Operatív Csoport egészségügyi tiszt, MH Észak-Keleti Ideiglenes Alkalmi Kötelék egészségügyi tiszt, MH EK Atom, Biológiai, Vegyi Riasztási és Értesítési Rendszer egészségügyi tiszt szolgálat), hanem az, hogy katonaként

az egészségügyben teljesítenek szolgálatot a pszichológusok. Ezek vonatkozásában nem az az elsődleges nehézség, hogy szolgálatot kell adni, hanem az, hogy nem a szakmai ismeretükhöz kapcsolódik, és hiányos ismeretekkel rendelkeznek a hadműveleti tervezési, szervezési, koordinációs és bedolgozási feladatokban. Az MH EK pedig nem rendelkezik olyan létszámú egészségügyi tiszttel, hogy ebből tudná folyamatosan biztosítani a fentebb felsorolt és aktiválás során szükséges igényeket.

3.1.4. Részkövetkeztetések

A vizsgálati rész a 2022-es év első negyedévében végzett, széleskörű kérdőíves felmérés eredményeit ismerteti. A kutatás célja egy keresztmetszeti analízis elvégzése volt, amely alapot nyújthat a katonapszichológiai szakterület lehetséges változási irányainak azonosításához. Az alapfelvetés az volt, hogy minden védelem-egészségügyi területen dolgozó pszichológus kifejtse véleményét arról, hogy milyen érzésekkel viseltetik a honvédségben végzett munkájuk iránt, mely munkaterületek nyújtanak sikerélményt, hol és milyen korlátokat tapasztalnak a szakmailag hatékonyabb tevékenységük során. A felmérés során több területen pozitív értékelések kerültek rögzítésre, azonban a munkatársak véleménye tartalmazott konstruktív kritikákat is, melyek a munkavégzésre vonatkozó különböző jellemzők függvényében különböző nehézségeket és súlyosságot mutattak. A kifejtett vélemények nem csupán a szakmai felelősök felé, hanem a munkáltató irányába is változtatási igényeket fogalmaznak meg, melyeket pontosan kell azonosítani. (ANDÓ 2023a).

Összegzésként néhány kulcsfontosságú indikátor kerül bemutatásra. A résztvevők többsége, mintegy kétharmada nem tervezi, hogy tíz évnél tovább marad az MH szervezetében, ami időben történő előkészületeket igényel a fluktuáció zökkenőmentes kezelése érdekében. Bizonyos specifikus területeken kifejezetten pozitív értékelések érkeztek, ideértve a fizetési kondíciókat, az önálló munkavégzés ösztönzését, a szakmai együttműködés lehetőségeit és az új ismeretek elsajátításának lehetőségét. A pszichológusok számára kiemelten fontos, hogy munkájukat érdekesnek és felelősségteljesnek érzékeljék, valamint, hogy a személyi állomány kifejezetten igényli ezen szolgáltatásokat. A pozitívumok mellett szükséges kiemelni, hogy általánosan a felszerelés, informatikai eszközök ellátottsága, valamint a csapatpszichológiai ellátásban alkalmazott pszichodiagnosztikai eszközök hiányosságai tapasztalhatók. Az irodai elhelyezés és a munkakörülmények egyes csoportok esetében messze nem ideálisak. Ezenfelül

fontos megfontolni, hogy a szakmai és szabályozói kérdések kidolgozása széleskörű bevonással történjen (ANDÓ 2023a).

A teljes mintára vonatkozóan **a harmadik hipotézisemet**, mely szerint a honvédségben munkát vállaló pszichológusok meglévő munkakörülményei, anyagi feltételei pozitívan befolyásolják az elégedettségük mértékét **a teljes minta összesített eredménye igazolta**. A vonatkozó kérdések (14-20.) átlaga (\bar{x} : 4.15) „*többnyire elégedett*” pszichológusokat mutat. A 15. kérdésben fordult csak elő, hogy „*kevésbé elégedett*” értékelés született. Csoportok közötti összehasonlításban vannak különbségek, melyeket lokálisan szükséges értelmezni. A hipotézisem belüli feltételezésem, hogy a különböző szakterületek működésének munkahely által biztosított elhelyezési feltételei, szakmai munkát támogató informatikai- és más oktatást segítő eszközök megléte, vagy hiánya között a csoportok között szignifikáns különbségeket találok majd több kérdésben is beigazolódott. A **negyedik hipotézisem** vonatkozásában, miszerint a honvédségben dolgozó pszichológusok szakmai tevékenysége kellően változatos, lehetőséget ad a szakmai fejlődésre, amely összességében elégedett munkatársakat jelent, **igazolódott**. A teljes minta (\bar{x} : 4.06) átlaga azt jelenti, hogy a szakmai tevékenységgel kapcsolatban a pozitív irányú kérdésekre adott válaszok alapján „*többnyire jellemző*” esetként, helyzetként írható le az az adott kérdés. Ezen belül feltételeztem, hogy szignifikáns különbséget találok a szakterületek között, azaz a csapatpszichológus változatosabb munkája jelentősen eltér az alkalmasságvizsgáló rutin tevékenységétől, vagy az állandó ingázásra kényszerített tréningeket tartók munkájához képest. A 14-45. kérdések között huszonegy esetben volt szignifikáns (legalább $p \leq 0.05$ mellett) különbség a három csoport értékei között.

A cél az, hogy a katonák számára a pszichológus szakma által nyújtott speciális támogatás széleskörben és folyamatosan biztosítva legyen, amely elősegíti a testi, lelki, szellemi és szociális egészség meglétét és egyensúlyát, és foglalkozik a katonai hivatásra jellemző kockázati tényezők hatásának és kialakulásának megelőzésével és mérséklésével. Hogy pontosan a különböző területeken melyek ezek, és milyen intézkedéseket lehet tenni, az egy másik tanulmány témája lehet (ANDÓ 2023a).

3.2. A MISSZIÓS FELKÉSZÍTÉS VIZSGÁLATA

A missziókkal kapcsolatos az MH válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására kiadott MH egészségügyi főnök szakutasítása¹²⁷, valamint az átdolgozás alatt álló MH Katonapszichológiai Protokoll rendelkezik, amelyeknek lényegi megállapításai a következők.

A parancsnoki, valamint a vezetői állománynak minél többet együtt kell lennie a kontingensével, hogy a missziós felkészítés alatt megismerje egymást. A missziós felkészítések során az egészségügyi kiképzési ágon belül a „Pszichológiai tréning” foglalkozások alkalmával kiemelt hangsúlyt kell fektetni a stressz egyéni kezelésével kapcsolatos technikák megismertetésére, a stressz által okozott esetleges pszichés elváltozások felismerésének elméleti és gyakorlati oktatására.

A családi krízisek megelőzése érdekében kulcsfontosságú a missziók pár- és családi életre gyakorolt hatásainak bemutatása, valamint a potenciálisan negatív hatások kezelésére vonatkozó ismeretek és gyakorlati módszerek átadása a felkészítés során. Elengedhetetlen a misszió során előforduló krízishelyzetekkel kapcsolatos tapasztalatok integrálása a pszichológiai felkészítési tervbe, különös figyelmet fordítva a krízisjelzések felismerésére, az ezekre adott válaszreakciókra, az állomány kommunikációjára, regenerálódására és a pszichológiai érzékenység növelésének fontosságára. Azoknak a katonáknak, akik nem rendelkeznek missziós tapasztalattal vagy korábban nem vettek részt missziós pszichológiai felkészítésen, kötelező egy kétnapos felkészítésen részt venniük, míg a korábbi tapasztalattal rendelkezők számára egy napos képzés keretében zajlik a pszichológiai felkészítés.

A krízishelyzetek kezelésére vonatkozóan a parancsnoki állomány számára megvalósított krízisintervenciós képzés (egyszeri alkalom, 2x45 perc) lehetőséget biztosít a pszichológiai konzultációra, a korábban szerzett tapasztalatok reflektálására, valamint az extrém események során követendő eljárások és kötelezettségek áttekintésére. A katonai szolgálat során tapasztalható stresszreakciók és a krízishelyzetek korai felismerése kulcsfontosságú a vezetői

¹²⁷ „a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására” szóló 1/2022. MH EÜF szakutasítás.

állomány számára. Az állomány pszichológiai érzékenyítése, a kommunikáció jelentőségének hangsúlyozása, valamint a társas támogatás szerepének kiemelése szintén prioritást élvez. A krízisjellemzők megértését és a viselkedési jelek azonosítását elősegítő krízisintervenciós elméleti képzést a kontingens vezető beosztású tagjai számára, szakasz altiszti szintig bezárólag, implementálják a tréningen.

3.2.1. A külszolgálatra felkészítő tréning feladatai

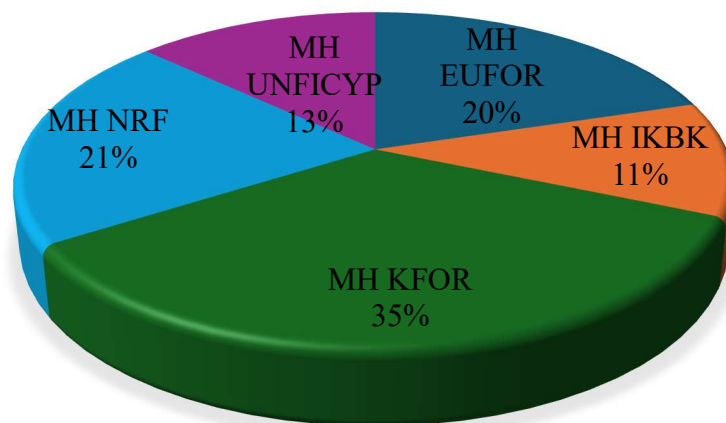
A tréning célja, hogy biztosítsa a későbbi magas szintű feladatellátást azáltal, hogy olyan pszichológiai ismereteket adunk át, amely a mentális egészség megőrzését szolgáló képességek, készségek fejlesztését jelenti, valamint ezeket bővíti. A pszichológiai felkészítési programok struktúráját az a megállapítás alapozza meg, hogy léteznek olyan általános missziós stresszorok, amelyek függetlenek a műveleti terület és a beosztás sajátosságaitól, valamint specifikus nehézségek és problémák, amelyek az adott műveleti terület karakterisztikáiból (például környezeti faktorok, közegészségügyi és higiéniai adottságok) erednek. A családtól való távoli tartózkodás, az interperszonális és szervezeti konfliktusok kezelése, a missziós feladatok és mindennapok során felmerülő krónikus és akut stressz minden katonát érintő tényező. Ezzel párhuzamosan, a kritikai eseményekkel összefüggő stressz adaptív kezelése, tömegkezelési műveletek alatti pszichológiai terhelés, potenciális rajtaütéses vagy fogolyhelyzetek mentális feldolgozása, valamint a kultúrsoikk kezelése kiemelt figyelmet kapnak bizonyos, specifikus műveleti területekre kijelölt katonák pszichológiai felkészítésében. A missziós tréningek egyrészt általános modulokból állnak, amelyek minden felkészítés során relevánsak, másrészt olyan kiegészítő modulokból, amelyek az adott műveleti terület sajátosságaira koncentrálnak.

A tréningek eredményessége vonatkozásában a legjobb hatás az edukáció, készség-képesség tréning és a stressz szintjét csökkentő gyakorlatok együttes alkalmazása mellett mutatkozik. Műveletek előtti stresszrel kapcsolatos tájékoztatás után a katonák később kevesebb distresszről számolnak be. A harci és műveleti stressz mentesítésre (combat and operational stress control, COSC) koncentráló oktatás, biofeedback és relaxáció kombinációja, multimédiás környezetben begyakorolva már az esetleges pszichés zavarok megelőzésében is hatékony lehet (JANOVICS é.n.).

A leírtak röviden bemutatják azt a pszichológusi munkát, amelyről kikértük a missziós állomány véleményét a minőségbiztosítási kérdőívek alkalmazásával. A felkészítést követően intézetemnél tárolt anonim kérdőívekből választottam a témához kapcsolódóan, és dolgoztam fel az ötödik hipotézisem és annak első alhipotézise vizsgálatára.

3.2.2. A vizsgálati minta - felkészítés

A vizsgálati mintába olyan időszakból (2016. év) választottam kérdőíveket, amely időszakban ezek felvétele az MH KFOR, MH IKBK¹²⁸, MH UNFICYP¹²⁹, MH NRF¹³⁰, MH EUFOR¹³¹ rendszeres volt, továbbá figyelembe vettem a kérdőívek feldolgozhatóságát. A minőségbiztosítási kérdőívet olyan szükséges, de nem nélkülözhetetlen dokumentációnak tekintették a katonák, hogy „szépen” kitöltötteket alig találni közöttük. A missziós felkészítés ideje alatt felvett 153 kérdőív az alábbiak szerint oszlik meg.



19. ábra: A missziók szerinti megoszlás aránya a kitöltők között, Saját szerkesztés

3.2.3. A vizsgálati módszer

A vizsgálatot elsődleges adatgyűjtés módszerrel, kvantitatív, anonim, önkitöltő kérdőívet feldolgozva végeztem, melyet az osztályunk alkalmaz a tréning során, mint minőségbiztosítási kérdőív. Strukturálisan a kérdőív kifejtős és választásos lehetőséget ad a válaszadónak. A

¹²⁸ MH Iraki Kiképzés-biztosító Kontingens

¹²⁹ MH United Nations Peacekeeping Force in Cyprus

¹³⁰ MH NATO Responsible Force

¹³¹ MH European Union Force

disszertációhoz kapcsolódó vizsgálat vonatkozásában a kérdőívből nem minden kérdést, hanem csak a relevánsnak gondolt (6-8.10 kérdések), a tréning és a tréner hatékonyságára, annak öt fokozatú skálán való értékelésére vonatkozó kérdéseket emeltem ki, dolgoztam fel.

Statisztikai módszertan

A kérdőív elemzése a részletesebb statisztikai vizsgálat érdekében, mint a disszertáció előző vizsgálatánál, R szoftverrel került végrehajtásra. Az elemzés Wilcoxon előjeles rang próbával méri a csoportok p-value-t (szignifikancia) értékét. A vizsgálatnál alapvetően itt is az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p \leq 0.05$). A kérdőív utolsó feldolgozott kérdése binomiális teszttel történt. A binomiális eloszlás nominális változók viselkedését írja le abban az esetben, ha a változónak csak két, egymást kölcsönösen kizáró értéke van. Ezek a bináris változók, amelyet gyakran eseménynek tekintik, amelynek két, egymást kizáró értéke például az „igen” és a „nem” (ZSIGMOND 2022). A csoportok eredményeinek ábrázolására boxplotot alkalmazok.

3.2.4. Eredmények

Általános tapasztalatok – felkészítés

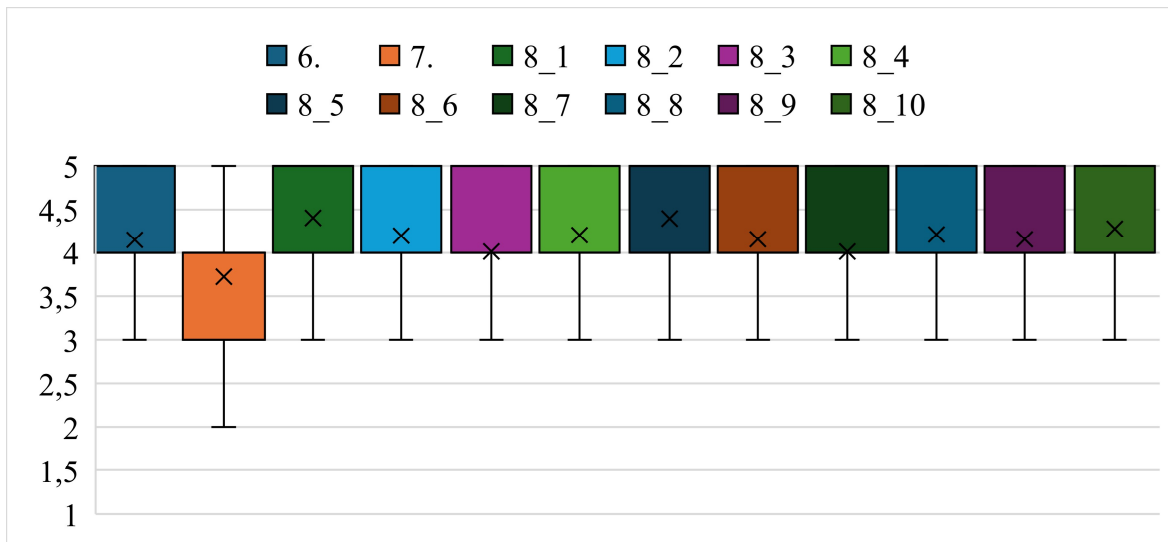
A felkészítéshez kapcsolódó minőségbiztosítási kérdőív anonim módon felvett írásbeli értékelése része a pszichológusok szakmai munkájának. A minőségbiztosítás vonatkozásában indikátorként is alkalmazzuk az itt megjelenő eredményeket.

Értékek gyakorisága	0 ¹³²	1	2	3	4	5	medián	p-érték
6. A tréning összesített osztályzata	–	1	6	17	75 (49%)	54	4	<0,001***
7. Az elhangzottak alkalmazhatósága	7	–	8	41	65 (42%)	32	4	<0,001***
8.1. A tréner tudása, felkészültsége	4	2	2	14	48	83 (54%)	5	<0,001***
8.2. A tréner határozottsága	2	2	1	16	78 (51%)	54	4	<0,001***
8.3. Csoportfigyelem fenntartása	2	3	7	19	78 (51%)	44	4	<0,001***
8.4. Alkalmazkodás a csoporthoz	3	2	2	18	69 (45%)	59	4	<0,001***
8.5. Érthetőség	2	2	1	16	48	84 (55%)	5	<0,001***
8.6. Csoportirányítás	2	3	3	21	64 (42%)	60	4	<0,001***
8.7. Csoportreakciók értékelése	2	3	3	31	66 (43%)	48	4	<0,001***
8.8. Időbeosztás	2	3	3	16	66 (43%)	63	4	<0,001***
8.9. Csoportfolyamatok kezelése	2	2	4	23	61 (40%)	61	4	<0,001***
8.10. A résztvevők bevonása	2	2	4	19	51 (33%)	75	4	<0,001***

38. táblázat: A felkészítési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye
Saját szerkesztés

A táblázatban csak a medián értékhez tartozónál tüntetem fel a százalékos arányt. A fenti összefoglaló táblázat és a lenti 20. ábra medián értékeiből az látszik, hogy a válaszadók összességében jónak (4) és nagyon jónak (5) ítélik meg a pszichológiai felkészítést, a tréninget és magának a pszichológusnak a hatékonyságát. Úgy gondolják, hogy a tréningen elhangzottak a gyakorlatban nagyon jól hasznos alkalmazhatóak. Az összes válaszadó 54%-a a tréner tudásszintjét és szakmai felkészültségét, 55%-a a tréning érthetőségét nagyon jóra értékelte. A tréner hatékonysága a csoportok figyelmének fenntartása, a csoport tagjainak tudás szintjéhez való alkalmazkodás kérdéseket jóra értékelte a válaszadók csoportja. A tréningcsoport irányítását, ami nagyon fontos egy tréning során, a csoporttagok reakcióinak értékelését, az időbeosztást, a csoportban zajló folyamatok észlelését, illetve ezek kezelését, valamint a résztvevők bevonását a közös tevékenységbe összességében jóra értékelték a válaszadók.

¹³² Az értékek jelentése a táblázatban, az elégedettség mértéke: 0: üres, nem válaszolt; 1: gyenge; 2: elégséges; 3: közepes; 4: jó; 5: nagyon jó.

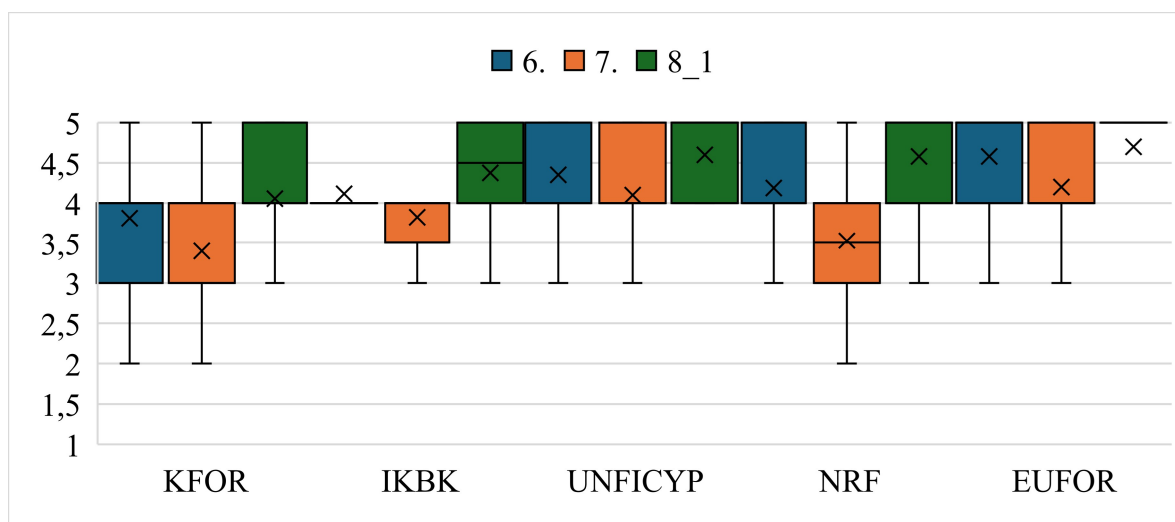


20. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában, Saját szerkesztés

A fenti ábrához viszonyítva, hasonló adatot mutat a később bemutatandó 9. kérdés, ami egy eldöntendő „igen-nem” kérdés. A válaszadótól azt kérdezzük, hogy fontosnak tartja-e a pszichológiai felkészítést a külszolgálati missziók esetében. Itt kicsit több mint 20 % adott nem választ. Megfordítva a számokat, tízből nyolc ember azonban fontosnak tartja ezt a felkészítést, amely összességében kedvező a tantermi típusú kiképzési foglalkozások szükségességének megítélését tekintve.

Differenciált eredmények

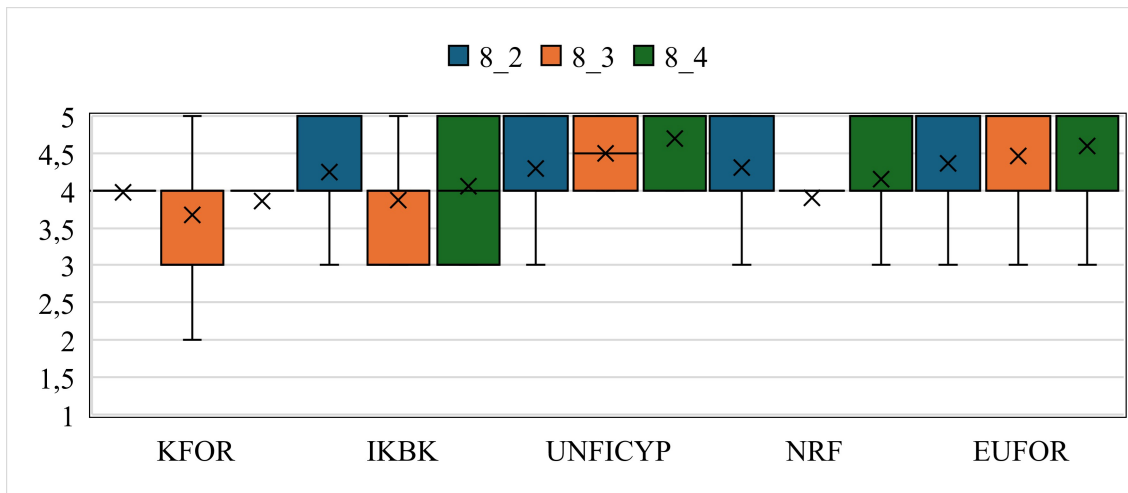
Az alábbiakban ezeket a válaszokat nézem meg úgy, hogy a különböző kontingensek vonatkozásában miben térnek el az eredmények, figyelemmel arra, hogy egyébként teljes mértékben jó „érdemjegyeket” kaptak a pszichológusok a felkészülő állománytól.



21. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_1 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban, Saját szerkesztés

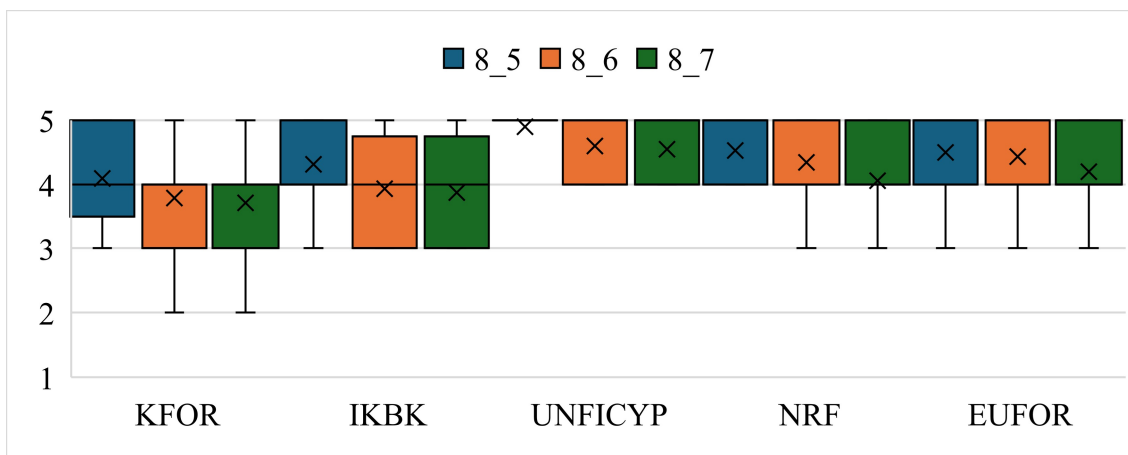
A fenti ábrán kézzel jelzett értékre vonatkozó kérdés¹³³ a következő: „6. Összességében véve hogyan osztályozná ezt a tréninget (figyelembe véve a tréningen elhangzottakat és a tréner személyét is)?” A kontingensek közül az MH EUFOR esetében volt a legtöbb, legmagasabb értéket képviselő visszajelzés, amelyet az MH UNFICYP tréningje követ. A „7. Mennyire alkalmazhatóak a tréningen elhangzottak a gyakorlatban?” kérdésre a legadekvátabb választ azok tudnak adni, akik már teljesítettek missziós feladatot. Ezzel együtt érezheti az állomány azt, hogy hasznos, praktikus, számára is értelmezhető tudást szerzett a foglalkozás alkalmával. Ebben a kérdésben is az előbb említett két misszió állománya volt a legelégedettebb. A „8_1. A tréner tudásszintje, szakmai felkészültsége” kérdés (ábrán zöld szín) a bekezdésben említett két misszió mellé bejön az MH NRF csoportja is. Ennél a kérdéscsoportnál is megelőzőm azt a következtetést levonni, hogy a kérdőív ilyen jellegű kérdéseire egyértelműen pozitív választ ad a felkészülő állomány. Ez a tapasztalat pedig nem csak a tréningeknek szükségszerűségét, hanem a hasznosságát is igazolja. A következő három kérdés eredményeit ábrázolja a 22. ábra.

¹³³ „Nagyon jó-jó-közepes-elégséges-gyenge” skálán értelmezendő.



22. ábra: A felkészítés kérdőív 8_2-8_4 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban, Saját szerkesztés

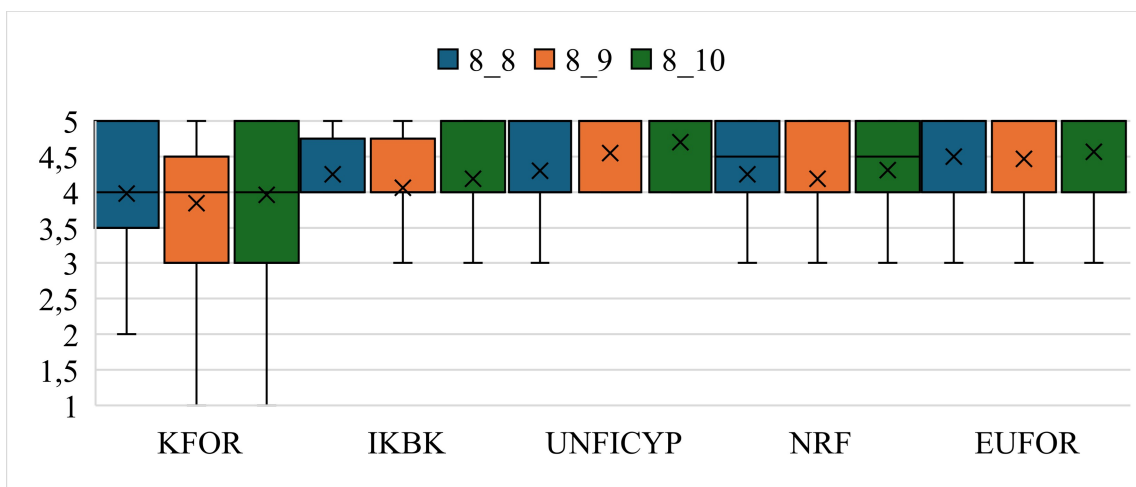
A 8_2. kérdés „A tréner határozottsága” -nak megítélését kérdezi, amely a missziók között közel azonos, „jó” eredményt mutat. A 8_3. „A csoport figyelmének fenntartása” enyhén szórtaabb képet mutat. Az MH KFOR, MH IKBK, és az MH NRF misszióknál a jó szintet alulról közelíti a válasz, az MH UNFICYP és MH EUFOR-nál viszont a „nagyon jó-jó” között helyezkedik el az érték. A csoport tudásszintjéhez való alkalmazkodás egy frontális előadónál is, de tréning esetében, ahol aktív részvételt is kérünk, kiemelten fontos. A 8_4. kérdés (zöld szín) erre kérdez. Az ábrát tekintve itt a válaszok arányos megoszlása leginkább az MH IKBK csoportnál látható, akik a közepes és a nagyon jó értékelés közé tették választásukat. Az alábbi ábrán is azt látjuk, hogy az MH KFOR, MH IKBK állománya „kritikusabb” a kérdésekben.



23. ábra: A felkészítés kérdőív 8_5-8_7 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban, Saját szerkesztés

A 8_5. kérdés, másodikként kapott összességében a 8-as kérdéscsoportban ötös medián értéket, azaz, az „érthetőség” vonatkozásában legmagasabb elégedettséget, amely a tréning

hatékonysága szempontjából szintén fontos elem. Feltételezhetően a pszichológusok jól alkalmazkodtak minden csoport intellektuális színvonalához, akik megértették és befogadták a szakma egy-egy elengedhetetlen szakmai kifejezését is. A 8_6. kérdés a csoportirányításra kérdez, amelyet jónak és nagyon jónak ítélték meg. Az előzőekben említett tudásszínhez való alkalmazkodás, érthetőséghez kapcsolható a 8_7. kérdés, amely a „Csoporttagok reakcióinak értékelése”. A jó értékelés azt jelenti, hogy a pszichológus és a csoportok tagjai között hatékonyan valósult meg az interakció a csoportmunka esetében. A kérdéscsoport utolsó három eredményét mutatja a 24. ábra, amelyen az is látszik, hogy az MH KFOR csoportban volt olyan kitöltő, aki elkülönült a kevésbé pozitívként alkotott véleményével.



24. ábra: A felkészítés kérdőív 8_8-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban, Saját szerkesztés

A 8_8. kérdés (kék szín), a tréning idejének strukturálása, időbeosztása kérdést én relevánsabbnak gondolom a tréner vonatkozásában, ami irányul arra, hogy megfelelően osztotta el a rendelkezésre álló időt a feldolgozandó témákra, amelyet a résztvevők nem biztos, hogy ugyanúgy érzékelnek. A csoport részéről ez inkább jelenti, hogy a tréner jól tartotta az idői kereteket, megfelelő szünetekkel. A csoportban zajló folyamatok kezelésével „jó” szinten voltak elégedettek a csoportok tagjai, enyhén kritikusabb értékek az MH KFOR állományában születtek a 8_9. kérdésre. A 8_10. kérdés (zöld szín) a hatékony interaktivitásra kérdez, amely szintén az MH KFOR kritikusabb véleményét mutatja, de a medián értéke ott is egyértelműen a 4-es, „jó” osztályzatot kapja. Végül, egy dichotóm, azaz eldöntendő kérdést emeltem ki a felkészítésre vonatkozó kérdőívből, amely 9. kérdést, a válaszok megoszlását és statisztikai eredményét a következő táblázat mutatja.

Csoport/válasz	igen	nem	üres
MH EUFOR	27	3	1
MH IKBK	15	0	2
MH KFOR	35	17	1
MH NRF	21	10	1
MH UNFICYP	20	0	0
összesen	118	30	5

p-érték <0,001***

39. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai felkészítést a külszolgálati missziók esetében?
Saját szerkesztés

A táblázat azt mutatja, hogy az MH KFOR, MH NRF kontingensek esetében 2/3:1/3 az „igen: nem” válaszok aránya. Ez a sarkosabbnak tűnő válasz a teljes mintában még mindig a jó értékelést adja, azonban feladatot képezhetett volna akkor egy utólagos szakmai megbeszélés, hogy milyen okok idézték elő ezt az eredményt. Módszertanilag következtethető az, hogy a differenciáltabb kérdésfelvetés árnyaltabb választ ad, de hogy melyik áll közelebb a valósághoz, azt nehéz megítélni.

A kutatómódszertan szemszögéből nézve a csoport tagjainak sok olyan tulajdonsága, olyan jellemzőik lehetnek, amelyek hatással vannak ezen eredményei alakulására. Továbbá, az emberek körében végzett tudományos kutatások esetén fennáll az, hogy a vizsgálatok nehezen ismételhetők meg, reprodukálhatók mert a résztvevők egy másik időpontban már részben vagy teljesen más élethelyzetben lehetnek más attitűdökkel lehetnek jelen (BONCZ 2015).

A fejezet következő részében a hasonló kérdőívvel felvett pszichológiai visszaillesztő tréningre adott válaszok eredményei kerülnek bemutatásra.

3.3. A REINTEGRÁCIÓS, VAGY VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ TRÉNING VIZSGÁLATA

A külszolgálatról hazaérkező állomány részére az MH Katonapszichológiai Protokollban meghatározott tematika alapján visszaillesztési tréning kerül végrehajtásra. Attól függően, hogy milyen veszélyeztetettségi szintű műveleti területről tért haza a kontingens, 8-as szinttől 3x8 órában, az 5-7 veszélyeztetettségi szintű műveleti területről hazatérő állománynak 2x8 órában, és az 1-4 veszélyeztetettségi szintű műveleti területről hazatérő állománynak 1x8 órában kerül végrehajtásra a visszaillesztési tréning. Fontos azonban megjegyezni, hogy a műveleti időszak

alatt bekövetkezett események befolyásolhatják az alkalmak számát, azaz a 2023. május 29-én, MH KFOR¹³⁴ 28-as kontingensnél bekövetkezett tömeges sérüléssel események indokoltá tették a több alkalmas visszaillesztést a traumatikus élmények elhúzódó feldolgozása, a PTSD tüneteinek pontosabb felismerése érdekében. A visszaillesztő tréningeket az MH EK központi tagozati, valamint csapatoknál diszlokáló pszichológusai hajtják végre.

3.3.1. A reintegrációs, vagy visszailleszkedést segítő tréning feladatai

A post-deployment program a reintegrációs fázis elejére esik, amely tehát visszaillesztő tréningekből, a katonák és családtagjaik számára nyújtott pszichológiai gondozásából, valamint pszichoedukációból áll. A tréningek általában 15-20 fős csoportokban zajlanak. Az első ülés napokkal – három lépcsős tréning esetén – a második egy hónappal, a harmadik három hónappal a kontingens hazatérése után zajlik le. Cél az állomány mentális harcképességének megőrzése, az esetleges traumatikus élmények feldolgozásának segítése, hatásainak mérséklése (NAGY 2010).

A fentiek tükrözik azt a pszichológusi munkát, amelyről kikértük a missziós állomány véleményét a minőségbiztosítási kérdőívek alkalmazásával. A hazaérkezést követően, intézetemnél tárolt anonim kérdőívekből választottam a témához kapcsolódóan, és dolgoztam fel az ötödik hipotézisem harmadik alhipotézisének vizsgálatára.

3.3.2. A vizsgálati minta – visszaillesztés

A vizsgálati mintába ebben az esetben is a 2016. évből választottam kérdőíveket, azonban itt olyan hiányosságokkal találkoztam, amelyek kevésbé voltak jellemzők a felkészítésben részt vett állomány által kitöltött értékelő lapok esetében. A minőségbiztosítást is szolgáló lapok feldolgozhatósága, amennyiben nem közvetlenül a tréning után történik, alapvető azonosítási problémákba ütközik. Nagy mennyiségben hiányzott a lapokról például az, hogy melyik missziót érinti, vagy éppen hányadik lépcsőt.¹³⁵ A lapok kitöltésének pontosságára és fontosságára a tréner pszichológus feladata felhívni az állomány figyelmét. A tapasztalat így eltérő a pszichológusok adminisztrációs kötelezettségének fegyelme vonatkozásában. A

¹³⁴ Az MH KFOR veszélyeztetettség esetén az enyhe (1-4) kategóriába esik.

¹³⁵ Például az afganisztáni MH PRT-8-as misszióknak három lépcsős visszailleszkedést segítő tréningje volt, de ezek az adatok (külszolgálat helye, lépcsők száma), nem minden lapon voltak feltüntetve.

missziós visszailleszkedést segítő pszichológiai foglalkozás ideje alatt felvett 108 kérdőívet elemeztem, amely nem tette lehetővé, hogy misszióspecifikusan szétválogatható legyen. Természetesen ezt felismerve, ugyanabból az időszakból átnéztem más értékelő lap csomagokat is, de sokkal pontosabb azonosítást az sem tett lehetővé, azonban a feldolgozás szempontjából releváns kérdések „tisztessegesen” kitöltöttek voltak, csak a 9. kérdés tartalmazott arányaiban több üres választ.

3.3.3. A vizsgálati módszer

A vizsgálatot elsődleges adatgyűjtés módszerrel, kvantitatív, anonim, önkitöltő kérdőívet feldolgozva végeztem, melyet az osztályunk alkalmaz a visszailleszkedést segítő tréning során, mint minőségbiztosítási értékelő lap. Strukturálisan a kérdőív kifejtős és választásos lehetőséget ad a válaszadónak. A disszertációhoz kapcsolódó vizsgálat vonatkozásában a kérdőívből, hasonlóan a felkészítés értékelésére vonatkozó lapok esetén, nem minden kérdést, hanem csak a disszertáció szempontjából relevánsnak gondolt (6-8_10. kérdések), a tréning és a tréner hatékonyságára, annak öt fokozatú skálán való értékelésére vonatkozó kérdéseket emeltem ki, dolgoztam fel. Továbbá, a 9. kérdés egy dichotóm, igen-nem-es kérdést tartalmaz.

Statisztikai módszertan

A kérdőív elemzése a részletesebb statisztikai vizsgálat érdekében, mint a disszertáció előző vizsgálatánál, R szoftverrel került végrehajtásra. Az elemzés Wilcoxon előjeles rang próbával méri a csoportok medián értékét, és a p-value-t (szignifikanciát). A vizsgálatnál alapvetően itt is az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p \leq 0.05$). A kérdőív 9. kérdése binomiális teszttel történt. A csoportok eredményeinek ábrázolására boxplotot alkalmazok.

3.3.4. Eredmények

Általános tapasztalatok – visszaillesztés

A visszaillesztéshez kapcsolódó 108 minőségbiztosítási kérdőív¹³⁶ anonim módon felvett írásbeli értékelése a pszichológusok szakmai munkájának. A minőségbiztosítás vonatkozásában indikátorként alkalmazzuk az itt megjelenő véleményeket.

Értékek gyakorisága	0 ¹³⁷	1	2	3	4	5	medián	p-érték
6. A tréning összesített osztályzata	–	1	3	14	58 (54%)	32	4	<0,001***
7. Az elhangzottak alkalmazhatósága	14	–	2	31	45 (42%)	16	4	<0,05*
8.1. A tréner tudása, felkészültsége	2	–	3	3	42	58 (54%)	5	<0,001***
8.2. A tréner határozottsága	2	–	3	8	58 (54%)	37	4	<0,001***
8.3. Csoportfigyelem fenntartása	1	–	3	15	55 (51%)	34	4	<0,001***
8.4. Alkalmazkodás a csoporthoz	1	–	3	9	53 (49%)	42	4	<0,001***
8.5. Érthetőség	1	–	3	13	48 (44%)	43	4	<0,001***
8.6. Csoportirányítás	1	–	2	10	56 (52%)	39	4	<0,001***
8.7. Csoportreakciók értékelése	2	–	2	14	43 (40%)	47	4	<0,001***
8.8. Időbeosztás	1	–	3	8	49 (45%)	47	4	<0,001***
8.9. Csoportfolyamatok kezelése	1	–	3	9	49 (45%)	46	4	<0,001***
8.10. A résztvevők bevonása	1	–	3	9	56 (52%)	39	4	<0,001***

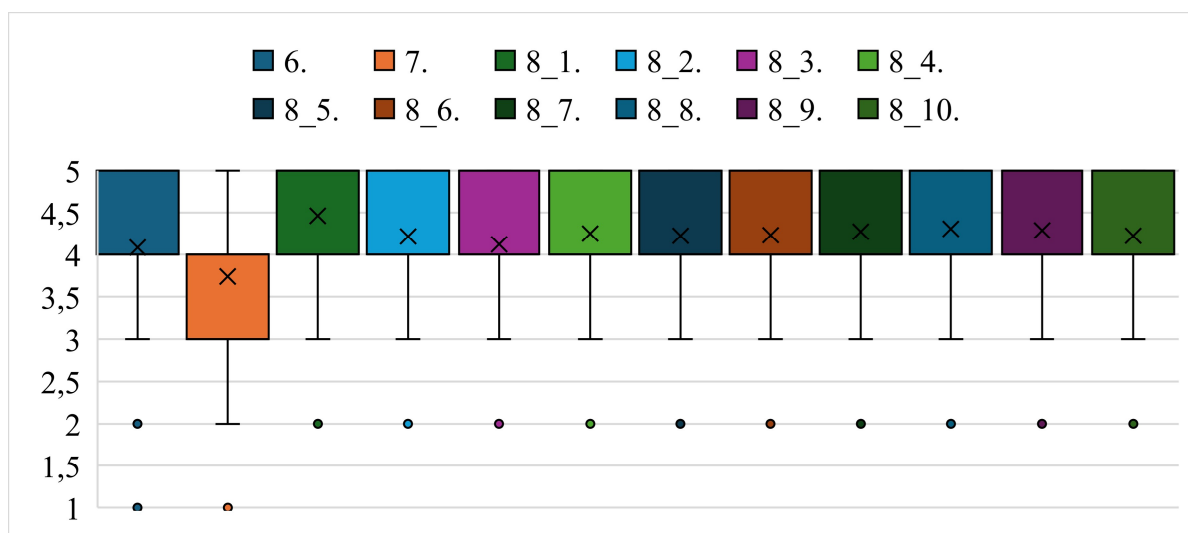
40. táblázat: A visszaillesztési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye
Saját szerkesztés

A százalékos értékeket csak a mediánok adatainál tüntetem fel. A fenti táblázat és a lenti 25. ábra medián értékeiből az látszik, hogy a válaszadók összességében jónak (4) és egy szempont alapján nagyon jónak (5) ítélik meg a pszichológiai visszailleszkedést segítő tréninget és a pszichológus a hatékonyságát. Néhány kérdésre kitérve, a 6. kérdés eredménye alapján úgy gondolják, hogy a tréner személye és a tréningen elhangzottak összességében (84%) jó és

¹³⁶ Az MH EK-nál elérhető.

¹³⁷ Az értékek jelentése a táblázatban, az elégedettség mértéke: 0: üres, nem válaszolt; 1: gyenge; 2: elégséges; 3: közepes; 4: jó; 5: nagyon jó.

nagyon jó osztályzatot érdemelnek. A tréningen elhangzottak (7. kérdés) a gyakorlatban jól alkalmazhatóak. Az összes válaszadó (97%) a tréner szakmai felkészültségét jóra és nagyon jóra értékelte. A tréner határozottságát, a csoportok figyelmének fenntartását, alkalmazkodás a csoport tagjainak tudás szintjéhez kérdéseket jóra értékelik a csoportok tagjai. A tréningcsoport irányítását, ami nagyon fontos egy tréning során, a csoporttagok reakcióinak értékelését, az időbeosztást, a csoportban zajló folyamatok észlelését, illetve ezek kezelését, valamint a résztvevők bevonását a közös tevékenységbe összességében jóra értékeli a válaszadók. A fentebb felsorolt értékelések tehát nemcsak jó és nagyon jó értékeléseket jelentenek a pszichológus számára a missziós visszailleszkedést segítő tréning során, hanem statisztikailag szignifikáns eredményt is mutatnak.



25. ábra: A visszailleszkedés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában, Sajat szerkesztés

A fenti ábra látványosabban szemlélteti az értékelő lapok válaszait a válaszok terjedelmét, egy-egy kiugró válasszal. A 6. kérdés vonatkozásában („Össességében véve hogyan osztályozná ezt a tréninget (figyelembe véve a tréningen elhangzottakat és a tréner személyét is)?) a tréner részéről (ön)vizsgálat tárgyát képezheti az, amikor egy részt vevő összességében elégtelen értékelést ad számára. Az előző, felkészítést végző tréner missziós csoportjaiban összesen két fő volt, aki független a kérdések tartalmától, elégtelen értékelést adott a trénernek, míg a visszaillesztésben résztvevők között egy fő volt, aki valamiért elégedetlenségét következetesen a legalacsonyabb és az elégséges értékek között mutatta ki. Miért foglalkozom mégis most ezzel a minimális elemszámú esettel? Az előadó értékelése fontos része a tanulási folyamatnak, és a tréningen részt vevők visszajelzése lehetőséget ad az előadóknak arra, hogy fejlesszék az oktatási módszereiket és javítsák a tanulási élményt. Az erre kapott elégtelen értékelés azonban

nem mindig tükrözi az előadó teljesítményét, és néhány esetben káros lehet az oktató/tréner/előadó/tanár és az őt hallgatók közötti esetleges későbbi kapcsolatára. Feltételezhetően, a nagy többség által elfogadott előadás/tréningvezetés és az egyediként megjelenő szélsőségesen negatív értékelés oka más kontextusban keresendő, mint a tréning szakmai tartalma és a tréner felkészültsége.

Fontos kérdés a 7. („*Mennyire alkalmazhatóak a tréningen elhangzottak a gyakorlatban?*”), mert a tréning lényegét, célját érinti. Miért fontos ez a részt vevőnek? Az alkalmazható elmélet lehetővé teszi az emberek számára, hogy valós problémamegoldást érjenek el. Az elméleti tudás az eszköz, amely segít megérteni és megközelíteni a valódi élet kihívásait, és alkalmazhatósága révén lehetővé teszi a hatékonyabb és eredményesebb megoldásokat a feladatok és az élet adta nehézségek során. A külföldi műveleti területre készülő katonáknak, valamint az onnan hazaérkezetteknek elengedhetetlen, hogy a pszichológia eszköztárából érhetően adjunk át alkalmazható elméletet és gyakorlatot, bővítve például a társas interakciók, a bajtársiasság vonatkozásában az egyén személyes problémamegoldó repertoárját. A kitöltők erre a kérdésre nem válaszoltak markánsan legtöbben (14 fő, 13%). Az üresen maradt rész miatti okokat találgatni a spekuláció körébe tartozó elmélkedés. A kérdőív 26. *boxplot ábráján* jól látható, hogy ebben a kérdésben, 4-es medián mellett a „*részben-* és a *jól alkalmazható*” választ adta a katonák 70%-a.

Hasonlóan a felkészítéshez, itt is a 8_1. kérdés töltheti el legnagyobb elégedettséggel a tréneret, hiszen a teljes mintán az egyetlen 5-ös medián értéket képviseli a szakmai felkészültség megítélése. Az értékelések további csoportjában, a 8_2-8_10 kérdésekben teljesen homogén képet mutat az ábra minden pontban erősen mutatva a szignifikáns eredményt és a trénerre vonatkozó stabilan jó „osztályzat” szintjét. A válaszok meghatározó sokasága született a „jó” és a „nagyon jó” szintek választásával.

A kérdőív utolsó, feldolgozott kérdésének összefoglalóját mutatja a következő táblázat. A táblázat alapján egyértelműen, szignifikáns a visszaillesztési tréning szükségességét támogató vélemény.

Csoport/válasz	igen	nem	üres
összesen	61	23	24
p-érték <0,001***			

41. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaillesztést a külszolgálati missziók esetében? Saját szerkesztés

3.3.5. Részkövetkeztetések

A disszertáció empirikus fejezetének második része két részre tagolt. Az első részben a missziós felkészítést végző tréningek hasznosságára, szükségességére, hatékonyságára, valamint az ezt végző pszichológus tréner tevékenységének értékelésére vonatkozik a tréningértékelő lap, mint a minőségbiztosítás eleme. Ebben a részben differenciáltan tudtam választani a misszióra készülő kontingensek között értékelő lapot, kiválasztva öt, különböző műveleti területre készülő kontingenst. E tekintetben legkritikusabb az MH KFOR kontingens állománya volt a témával kapcsolatban. A tréningek és a tréner értékelése két összetevőben mutatott 5-ös mediánt az ötfokozatú értékelő lapon. Minden további összetevő is szignifikáns eredményt hozott, és a 4-es medián egyértelműen jó eredménynek számít a foglalkozások értékelésére. A fejezet első részében bemutatott rész- és összesített eredményeket tekintve, az **ötödik hipotézisem első alhipotézise** igazoltnak tekinthető, hiszen **a pszichológiai felkészítést szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány.**

A második részben a visszaillesztést segítő pszichológiai tréninggel kapcsolatban kérdeztük meg a misszióból hazatért katonákat. A rendelkezésre álló értékelő lapokat áttekintve nem tudtam a misszióspecifikus értékelést elvégezni, mert a lapokon gyakorlatilag elvértve jelenik meg a beazonosítást szolgáló rész kitöltése. Így, ugyanabból az évből merített lapokat használtam, mint a felkészítés esetében. Ebben a részben is volt a legjobb értéket elérő, 5-ös mediánt adó kérdés, a 8.1.-es, mely szerint munkatársaim tudása, felkészültsége a legmagasabban értékelt a misszióból hazaérkezett katonák körében. A természetesen tapasztalt kritikusabb észrevételeket is figyelembe véve, a Magyar Honvédség felkészítést végző elemei közül a legjobbak közé soroltnak vehető a pszichológiai szakterület a katonák megítélése szerint. Az összesített eredményeket tekintve tehát, az **ötödik hipotézisem harmadik alhipotézise** is igazoltnak tekinthető, hiszen **a nemzetközi műveleteket követő reintegrációs tréninget szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány.**

A disszertáció következő részében pedig a misszió tényleges időszakát, a misszióval együtt tartózkodó pszichológus munkáját értékelte az MH KFOR 27-es kontingens állománya. Az erre a célra összeállított kérdőívre adott válaszok eredményi kerültek statisztikai vizsgálat alá és bemutatásra.

3.4. A MŰVELETI TERÜLETEN VÉGZETT PSZICHOLÓGIAI TEVÉKENYSÉG VIZSGÁLATA

A katonapszichológiai feladatrendszer tekintve ez a rész összefügg a megelőző résszel. A disszertáció második fejezetében már írtam a missziók végrehajtásához kapcsolódó pszichológiai elméleti megfontolásokról. A misszióhoz köthető pszichológusi tevékenység időrendjét tekintve ez a második fázis a missziók pszichológiai támogatásában. A már korábban említett MH EÜF szakutasítása,¹³⁸ valamint az MH Katonapszichológiai Protokoll rendelkezik, a pszichológus feladatairól, amelyek a misszió alatt a szabályozói környezetet biztosítják a szakfeladatok végrehajtására. Az MH meghatározott, nagyobb létszámú kontingenseinél rendszeresített a pszichológusi beosztás, de a kisebb létszámú missziók is számíthatnak pszichológusi segítségre, amely hazai területről bármikor igénybe vehető, akár időszakos kiküldetéssel, akár az online térben például skype-os hívással. A misszió alatt az MH Egészségügyi Központ csapatoknál diszlokáló pszichológusai, valamint a központi tagozaton elérhető mentálhigiénés profillal dolgozó pszichológusok állnak a személyi állomány rendelkezésére.

A disszertáció írásakor a következő missziók állománytáblája rendelkezik pszichológussal. A NATO vezetésű MH KFOR állománya Koszovóban, az Európai Unió által vezetett MH EUFOR állománya Bosznia-Hercegovinában és a szintén NATO vezetésű MH IKBK¹³⁹ állománya Irakban. Ezekben a missziókban, általánosan megfogalmazva, felsorolással a következő feladatai lehetnek a pszichológusnak:¹⁴⁰

- Aktív jelenlét a kontingens életében, mely hozzájárul a felé irányuló bizalom kialakításához, fenntartásához.

¹³⁸ „a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására” szóló 1/2022. MH EÜF szakutasítás.

¹³⁹ Az MH IKBK állománya tervezetten 2024-ben hazatelepítésre kerül, jelen formájában feladatát befejezi Irakban

¹⁴⁰ „a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására” szóló 1/2022. MH EÜF szakutasítás alapján

- Krízis multiplikátor hálózat kiépítése a közösségek kulcs személyei részvételével. Részükre már honi területen a felkészülés időszakában, valamint a műveleti területre történő telepítést követően tartson felkészítést a krízisek felismerése, kezelése témakörben.
- A műveleti területen végrehajtandó kiképzési foglalkozások keretén belül két alkalommal, lehetőség szerint a misszió második és negyedik hónapjában a teljes állomány bevonásával kiscsoportos, legalább egy órás foglalkozások kerüljenek végrehajtásra, melynek célja strukturált keretek között az állományt foglalkoztató problémák feltérképezése, egyben ventillációs lehetőség biztosítása.
- Bizalmi kapcsolat kialakítása a vezető és beosztott állománnyal, mely elősegíti és biztosítja az egyéni vagy csoportos formájú pszichológiai beavatkozás esetén az állomány megfelelő együttműködését.
- A misszióban szolgálatot teljesítő állományt foglalkoztató kérdések és problémák minél teljesebb megismerésére való törekvés, a katonák hangulatának és moráljának monitorozása, melyről a szakmai tevékenységre vonatkozó titoktartási elvek figyelembevételével szükséges mértékben tájékoztathatja a kontingens vezető állományát.
- Az egyéni tanácsadás, mentálhigiénés gondozás lehetőségének biztosítása, ami hozzájárul a kontingens személyi állománya mentális egészségének és jóllétének fenntartásához, az esetleges egyéni krízis vagy krízisközeli állapotok kialakulásának megelőzéséhez.
- Az állomány igénye esetén tematikus vagy pszicho edukációs jellegű előadások, illetve interaktív kiscsoportos foglalkozások tartása.
- Szinten tartó krízisintervenciós foglalkozás tartása a kontingens vezető beosztású állománya részére szakasz altiszti szintig, amely legalább negyvenöt perces időtartamban a misszió időtartama alatt két alkalommal, a lehetőség szerint a misszió második és ötödik hónapjában kerül megtartásra.
- A potenciálisan traumatizáló hatású, vagy krízis állapotot indukáló komolyabb személyi sérüléssel, megbetegedéssel, vagy halállal járó incidensek, kritikus események esetén a pszichológus egyéni és csoportos krízisintervenciós beavatkozás végrehajtása.
- Adminisztratív, jelentési kötelezettség havonta a szakmai előljáró felé.¹⁴¹

¹⁴¹ A „Magyar Honvédség Egészségügyi Központ pszichológusi szakállománya tevékenységéhez kapcsolatos jelentési feladatok végrehajtására” szóló 75/2021. MH EK pk. intézkedés 9. pontja alapján.

E résznél is szükséges megemlíteni azt, hogy a telepített pszichológussal nem rendelkező kontingensek, vagy egyéni beosztású missziók esetében a külszolgálatot teljesítő állomány indokolt igénye alapján, valamint a kiutaztatás reális megvalósíthatósága esetén (például afrikai missziók esetén) pszichológus szakember, vagy pszichológus csoport időszakos jelenlétét lehet biztosítani. Az időszakos jelenlét lehetővé teszi az egyéni beosztású katonák, vagy állomány állapotának felmérését, egyéni és csoportos formában ventillációs lehetőség és tanácsadás biztosítását, illetve javaslatok megfogalmazását a parancsnoki állomány és a kontingens vezetése részére. Amennyiben az időszakos jelenlétet a kontingensnél vagy egyéni beosztású misszióknál bekövetkezett kritikus esemény (súlyos baleset, betegség, haláleset stb.) teszi szükségessé, a kiutazó pszichológusok a kontingens vezetésével, illetve egészségügyi szakszemélyzetével egyeztetve egyéni és/vagy csoportos krízisintervenciós beavatkozást hajtanak végre.¹⁴²

Tréning a misszió közben

A pszichológus munkája megítélése vonatkozásában fontos említést tenni a deployment tréningről, amely a műveleti időszak alatt történik. A külszolgálati missziók kontingens parancsnokainak, pszichológusainak tapasztalatai alapján a műveleti területen szolgálatot teljesítő katonáknál gyakori a harmadik-negyedik hónap idején a szolgálatteljesítés hatékonyságának csökkenése.¹⁴³ Ezt a ciklust befolyásolhatja a kontingenst ért rendkívüli események bekövetkezése. Klasszikus lefolyást követve azonban ez leginkább a katonákat érő stresszorok összeadódásából és folyamatos fennállásából ered. Körülbelül erre az időszakra tehető, amikor az állomány egyre nehezebben képes arra, hogy figyelmen kívül hagyja az őt érő és egyben frusztráló eseményeket, hiányérzeteket a mindennapi munkavégzése közben. A kiégés egyéni tünetei mellett, és ezzel szoros összefüggésben a csoportműködés és csoportos feladatvégzés területén tapasztalható maladaptív csoportjelenségek a kontingens hatékony munkavégzésnek gátjaivá válhatnak. A deployment tréning célja tehát az említett időszakban bekövetkező problémák csökkentése. Ennek eszközei lehetnek a szociometria, és stresszorok

¹⁴² „a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására” szóló 1/2022. MH EÜF szakutasítás alapján.

¹⁴³ A katonai műveletek aktívabb időszakában is nagyon fontos a harci szellem, a megfelelő morál tartása, amelyet részletesebben mutat be Völgyi (2018).

felmérése kérdőívvel, illetve komplex szervezeti diagnózis vizsgálat a kontingensre vagy egy kiemelt szervezeti egységére/elemére vonatkozóan.

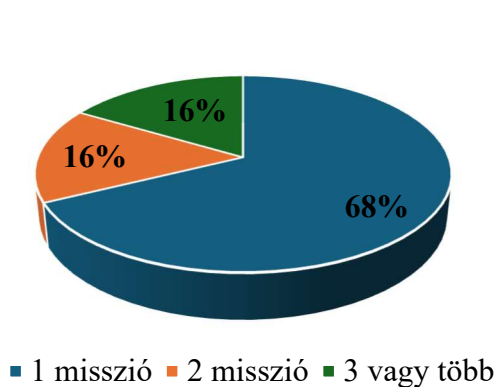
A fenti, lényegi felsorolások tükrözik azt a pszichológusi munkát, amelyről kértük a missziós állomány állásfoglalását a kérdőíveken. A helyszíni kérdőív felvételben az MH KFOR-27 pszichológusa volt segítségemre, és az általa hazaküldött anonim kérdőíveket választottam a témához kapcsolódóan, és dolgoztam fel az ötödik hipotézisem második alhipotézisének vizsgálatára.

3.4.1. A vizsgálati minta

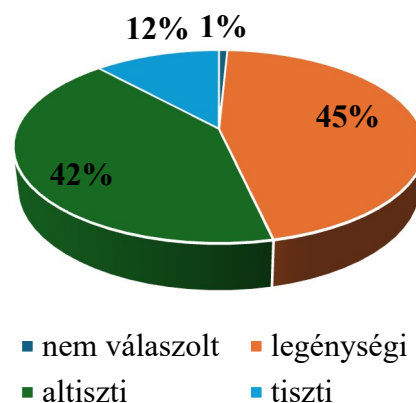
Az empirikus fejezet ezen részében a 2022. szeptember – 2023. február között Koszovóban¹⁴⁴ tartózkodó MH KFOR-27 állománya körében felvett (N=127) önkitöltős kérdőív (2. számú melléklet) került feldolgozásra. A minta létszáma a kontingens tényleges állományának ~30%-a. A minta megoszlását az alábbi két ábra mutatja. A 26. ábra a kitöltők eddig teljesített – beleértve az aktuális – misszióinak száma, amelyből kiemelkedik az első missziót teljesítők 68%-a. A pszichológus munkájának értékelése szempontjából nagyobb összehasonlítási tapasztalattal rendelkeznek a kettő, vagy több missziót megjárta katonák (32%). A 27. ábra pedig a kitöltők állománykategória szerinti megoszlását ábrázolja, amelyben közel azonos a legénységi (45%) és az altiszti (42%) állomány aránya. A KFOR feladatrendszere a biztonság fenntartására összpontosul Koszovó és Szerbia közötti, illetve Koszovón belüli szerb és albán lakosság békés egymás mellett élés feltételeinek támogatásában.¹⁴⁵

¹⁴⁴ A KFOR történetének magyar szempontból kiemelt időszaka volt 2021. október – 2022. október, amikor magyar parancsnok töltötte be a többnemzeti (28 ország, ~4000 katona) KFOR-26 kontingensparancsnoki beosztást. Online: <https://hhk.uni-nke.hu/hirek/2023/04/28/kfor-misszio-es-a-tobbnemzeti-egyuttmukodes-fontossaga>

¹⁴⁵ A KFOR hivatalos honlapja. Online: <https://jfcnaples.nato.int/kfor>



26. ábra: Missziók száma szerinti megoszlás
Saját szerkesztés



27. ábra: Állománykategória szerinti megoszlás
Saját szerkesztés

3.4.2. A vizsgálati módszer

A kérdőívek felvétele anonim, önkitöltő formában 2022. december – 2023. januárban történt, amelyet elsődleges adatgyűjtés módszerrel, kvantitatív feldolgozva végeztem. Strukturálisan a teljes kérdőív főként választásos, de kifejtős lehetőséget is ad a válaszadónak. A vizsgálat vonatkozásában a kérdőívből a pszichológus értékelésére vonatkozó, a disszertáció szempontjából relevánsnak gondolt (3.6-3.8. és 4.8-4.10. kérdések), dichotóm, igen-nem-es kérdést dolgoztam fel. A kérdőívet a 4. számú melléklet tartalmazza. A vizsgálatban a szignifikancia szintjét 5%-ban határoztam meg ($p \leq 0.05$). A kérdőív statisztikai elemzése R szoftverrel, a kiemelt kérdések vonatkozásában binomiális teszttel történt.

3.4.3. Eredmények

A teljes csoport eredményeit az alábbi táblázat foglalja össze. A vonatkozó szempont alapján minden esetben egyértelműen és szignifikánsan pozitív megítélést kap a pszichológus. Lényegét tekintve, a 3-as kérdéscsoport kérdései visszautalnak a felkészítési időszakban végzett pszichológusi munkára, hiszen a felkészítésen kapott ismeretek alkalmazásáról alkothattak a katonák véleményt, mintegy négy-öt hónapos missziós feladatvégrehajtással a hátuk mögött. A vizsgálat tekinthető az elméleti pszichológiai felkészítés gyakorlatban történő bevalásának az ellenőrzésére is. Összességében a jelentős számú „igen” választások egyértelmű visszacsatolást adnak.

Kérdés/eredmények	igen	nem	p-érték
3.6. A felkészítés során a pszichológus együttműködő, segítőkész	127	0	<0,001***
3.7. A felkészítés során a pszichológus által átadott ismeretek hasznosak	117	10	<0,001***
3.8. A felkészítés során a pszichológusi jelenlétét összességében hasznos	116	11	<0,001***
4.8. A misszióban a pszichológus együttműködő, segítőkész	127	0	<0,001***
4.9. A misszióban a pszichológus által átadott ismeretek hasznosak	117	10	<0,001***
4.10. A misszióban a pszichológusi jelenlétét összességében hasznos	118	9	<0,001***

42. táblázat: A feldolgozott kérdések összesített statisztikai eredményei, Saját szerkesztés

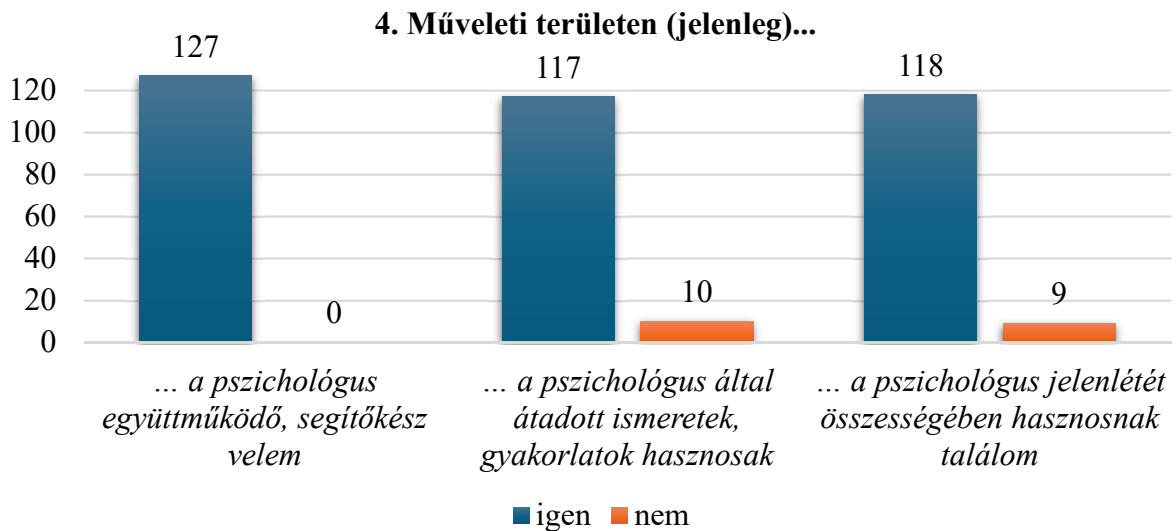
A fenti táblázatban a 3.6. kérdés eredménye egyöntetűen fejezi ki, hogy „A missziós felkészítés során a pszichológus együttműködő, segítőkész volt.”, és ennek a pszichológusi munka során jelentősége van. A következő két kérdésben (3.7., 3.8.) ugyan található kritikus vélemény, de statisztikailag az elégedettséget igazolja a pszichológus munkájának kontextusában. A 4-es kérdéscsoport kérdései az aktuális helyzetre, a műveleti területen lévő pszichológusról várja az „ítéletet” ugyanazon kérdések mentén, mint a felkészítés esetében. Szinte, pontosan ugyanazon pozitív értékelést adnak a kinti katonák a velük lévő pszichológusról.

A következő ábra összefoglalóan, grafikusán ábrázolja a missziós előtti felkészítést végző pszichológus értékelését. Az együttműködési szándék és segítőkészség érzése, tudata a bizalom kiépítésében elengedhetetlen, mert a pszichológus segíti a katona problémamegoldó képességének fejlődését, a problémák megértését és kezelését. Segít kialakítani a hatékonyabb megküzdési stratégiákat és új perspektívákat nyitni az egyén számára. Terápiás vonatkozásban a pszichológus által nyújtott terápia (egyéni vagy csoportterápia) lehetővé teszi az egyén számára, hogy azt a formát válassza, amely a számára legmegfelelőbb és hatékonyabb. A pszichológus nemcsak krízishelyzetekben segít, hanem elősegíti a mentális egészség megőrzését és a problémák megelőzését is. Prevenációs tanácsadással és oktatással hozzájárul az egyének jobb pszichológiai jóllétéhez. A bizalmi kapcsolat kialakítása segíti a katonát abban, hogy nyitottabban beszéljen a számára nehezen feldolgozható témákról is. Ezek az okok azt mutatják, hogy egy (csapat)pszichológus segítőkészségének megtapasztalása sokféle módon előnyös a katonák számára, akik különböző mentális, vagy szociális kapcsolati kihívásokkal is szembesülnek egy misszió alatt.



28. ábra: A misszió előtti pszichológusi tevékenység megítélése, Saját szerkesztés

A lenti ábra vonatkozásában kiemeltnek gondolom azt a sommás értékelést, amely az ábra utolsó kérdését mutatja. A 4.10. kérdés (Műveleti területen (jelenleg) ... a pszichológus jelenlétét összességében hasznosnak találom.) vonatkozásában a válaszadók 93%-a igennel válaszolt a kérdésre. Ez, többek között azért kiemelkedően jó, mert így tudja teljesíteni a misszióba rendelt pszichológus az alaprendeltetési feladatait.



29. ábra: A misszió ideje alatti pszichológusi tevékenység értékelése, Saját szerkesztés

A katonákkal misszióban lévő pszichológusnak kulcsfontosságú szerepe van a katonák mentális egészségének támogatásában és a műveletek sikerében. A katonák rendszeresen szembesülhetnek olyan stresszel, traumás eseményekkel, amelyek hatással lehetnek a mentális

jóllétükre és teljesítményükre. Néhány ok, miért fontos és hasznos a pszichológus jelenléte a katonai missziókban:

- **Stressz- és trauma kezelés:** A katonák gyakran ki vannak téve magas stresszszinteknek, amelyek kihatnak mindennapi életükre és munkájukra, olyan traumatizáló helyzetekkel találkozhatnak, amelyek hosszú távú hatással lehetnek az érzelmi és mentális egészségükre. A pszichológus segíthet hatékony stresszkezelési stratégiák kidolgozásában és alkalmazásában, segíthet a traumát terápiás intervenciókkal kezelni.
- **Csoportos támogatás:** A pszichológus csoportterápiás módszerekkel és tréningekkel segíthet a katonai egységeknek erősíteni az összetartozást és az együttműködést, és a bajtársiasságot. Ezáltal csökkentheti a szociális izolációt és növelheti a csoporttagok támogatását egymás iránt.
- **Visszatérés és alkalmazkodás:** A katonák küldetéseik után szembesülhetnek változásokkal az otthoni életbe, vagy a munkahelyükre való visszatérés során. A pszichológus segíthet az alkalmazkodási nehézségek leküzdésében és a szorosabb kapcsolatok kialakításában a családdal és a barátokkal még a hazatérés előtt is.
- **Teljesítmény optimalizálása (hadrafoghatóság):** A pszichológus támogathatja a katonák mentális képességeit és teljesítményét, segítve őket a koncentráció fenntartásában, az érzelmszabályozásban és a döntéshozatalban.
- **Prevenció és szűrés:** Általános vonatkozásban a pszichológus segíthet a mentális egészségügyi problémák korai felismerésében és kezelésében, ami elősegítheti a hosszú távú problémák, vagy éppen PTSD kialakulásának elkerülését.

A pszichológus jelenléte tehát nemcsak a katonák egyéni mentális egészségét szolgálja, hanem a teljes katonai egység és a misszió sikerességét is támogathatja és hozzájárul a katonák jobb teljesítményéhez és az egész szervezet hatékonyabb működéséhez.

3.4.4. Részkövetkeztetések

Egy misszió egy pszichológusának megítélése kapcsán nem általánosíthatunk minden pszichológusra. A disszertációban nem dolgoztam fel, de alapstatisztika szinten feldolgoztam az MH KFOR-28 pszichológusáról kitöltött, azonos tartalmú kérdőívet, amely hasonló elégedettséget mért. Sőt, a kontingens büszkeség falára is felkerült a pszichológus. Ez utóbbi kontingens esete külön erősíti a hipotézisem utolsó gondolati részét, amely szerint szükség

esetén elengedhetetlen segítséget jelent a pszichológia a mentális egészség megőrzése érdekében.¹⁴⁶

A kérdőív feldolgozott kérdései megerősítették a hipotézisemben megfogalmazottakat. A katonák az MH KFOR kontingensben a pszichológus személyes jelenlétét hasznosnak ítélték meg, alkalmazható ismereteket és szükség esetén segítséget jelentett számukra a mentális egyensúly fenntartása érdekében. Az **ötödik hipotézisem második alhipotézisét**, hivatkozva a 41. táblázat eredményeire igazoltnak tekintem.

3.5. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezetben hipotéziseim igazolására három vizsgálatot mutattam be. Az első vizsgálatban a harmadik és a negyedik hipotézisem igazolását kerestem. A 2022. év január és februárban felvett vizsgálat azt a célt szolgálta, hogy a pszichológusok véleményét kikérjem a munkavégzésük feltételeivel, a szakmai lehetőségeikkel- és terveikkel, és persze saját munkájuk megítélésével kapcsolatban. A mintát (N=43) a teljes, elérhető aktív pszichológus állomány képezte, amelynek több, mint fele a csapattagozatnál teljesít szolgálatot közvetlen, napi mentálhigiénés feladatokkal. A kisebbik felét két csoport teszi ki. Az egyik kifejezetten alkalmasságvizsgálati feladatokat lát el, a másik csoport pedig a missziókhöz köthető szakmai profilt viszi, kiegészítve tematikus tréningekkel, egyéni tanácsadási ellátással.

Harmadik hipotézisem, mely szerint a honvédségben munkát vállaló pszichológusok meglévő munkakörülményei, anyagi feltételei pozitív irányban befolyásolják az elégedettségük mértékét, a **teljes minta összesített eredménye igazolta**. A vonatkozó kérdések (14-20.) átlaga (\bar{x} : 4.15) „*többnyire elégedett*” pszichológusokat mutat. A pszichológusokkal felvett kérdőív 14-20-as kérdéseinek statisztikai feldolgozása bontották ki ezeket részletesebben. Eltérő feltételeket tapasztalhatunk a különböző elhelyezési objektumokban, és három esetben született a csoportok között szignifikáns ($p \leq 0.05$) különbség, de a teljes minta alapján nem vélték úgy a pszichológusok, hogy ez komoly mértékben negatívan befolyásolja az elégedettségüket, munkavégzésüket.

¹⁴⁶ 2023. május 29.-én az MH KFOR-28 kontingenst bevetése során több személyi sérülést okozó támadás ért.

A **negyedik hipotézisem** vonatkozásában, miszerint a honvédségben dolgozó pszichológusok szakmai tevékenysége kellően változatos, lehetőséget ad a szakmai fejlődésre, amely összességében elégedett munkatársakat jelent, **igazoltnak tekintem**. A teljes minta \bar{x} : 4.06 átlaga azt jelenti, hogy a szakmai tevékenységgel kapcsolatban a pozitív irányú kérdésekre adott válaszok alapján „*többnyire jellemző*” esetként, helyzetként írható le az az adott kérdés. Ezen belül feltételeztem, hogy szignifikáns különbséget találok a szakterületek között, azaz a csapatpszichológusok változatosabb munkája jelentősen eltér az alkalmasságvizsgálók rutin tevékenységétől, vagy az állandó ingázásra kényszerített tréningeket tartók munkájához képest. A 14-45. kérdések között huszonegy esetben volt szignifikáns (legalább $p \leq 0.05$ mellett) különbség a három csoport értékei között.

Az empirikus fejezet második része két vizsgálatot mutat be összesen $N=261$ elemszámmal. A pszichológiai felkészítés és a visszaillesztés vizsgálatát. Az első rész a missziós felkészítési tréningek hasznosságára, szükségességére és a pszichológus értékelésére vonatkozik. Ebben a részben el tudtam választani öt, különböző műveleti területre készülő kontingenst. Legkritikusabb az MH KFOR kontingens állománya volt. A tréningek és a tréner értékelése a tizenhárom kérdésben két összetevőben mutatott 5-ös mediánt az ötfokozatú értékelő lapon. Minden további összetevő is szignifikáns ($p \leq 0.05$) eredményt hozott, és a 4-es medián határozottan jó eredménynek számít a foglalkozások értékelésére, ezért a rész- és összesített eredményeket tekintve, **az ötödik hipotézisem első alhipotézise igazoltnak tekinthető**, hiszen a *pszichológiai felkészítést szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány*.

A visszailleszkedést segítő tréninget a misszióból hazatért katonák értékelték. A rendelkezésre álló értékelő lapokból nem tudtam a misszióspecifikus értékelést elvégezni, mert a lapokon elvértve jelenik meg a beazonosítást szolgáló rész kitöltése. Ebben a részben is volt a legjobb értéket elérő 5-ös medián, mely szerint munkatársaim tudása, felkészültsége a legmagasabban értékelt lett. Az összesített eredményeket tekintve, **ötödik hipotézisem harmadik alhipotézisét is igazoltnak tekintem**, mert a *nemzetközi műveleteket követő reintegrációs tréninget szükségesnek és hasznosnak ítéli meg az érintett állomány*.

Az ötödik hipotézisem második alhipotézisének igazolására a koszovói KFOR misszió katonái ($N=127$) körében tudtam vizsgálatot végezni a kontingens pszichológusának közvetlen részvételével, aki a kérdőívek felvételét és elektronikus úton történő hazaküldését végezte. A

minőségbiztosításra is alkalmas kérdőívből hat kérdést vizsgáltam. Fontos a kérdőív 3-as kérdéscsoportja, mert az a pszichológiai felkészítés bevalásvizsgálataként is tekinthető. Ezek a kérdések a misszió ötödik hónapjában vissza utaltak arra, hogy a pszichológiai felkészítést mennyire tartották a katonák hatékonyak. A binomiális statisztikai vizsgálat egyértelmű hasznosságot mutatott ki. A missziós pszichológus megítélése is a 4-es kérdéscsoportban ugyanezt az eredményt hozta. Megállapítható, hogy *a kontingens pszichológusának a jelenléte hasznos, és az állomány vonatkozásában tett szakmai munkájával elégedettek* a katonák, ezért **az ötödik hipotézisem második alhipotézisét is igazoltnak tekintem**. Összességében, figyelemmel az alhipotézisekre, az ötödik hipotézisem az elvégzett vizsgálat alapján igazoltam.

A fejezet az MH kiemelt feladatát jelentő missziós pszichológusi tevékenységgel és a pszichológusok elégedettségével, munkakörülményeinek feltételeivel foglalkozott. Úgy vélem, részleteiben jóval mélyebb információk is kinyerhetők azokból az adatokból melyek jelen disszertáció kapcsán születtek és szubjektíven kiemelve, feldolgozásra kerültek. Fontosnak tartom, hogy időszakosan egy szakterület önvizsgálatot tartson, értékelje önmagát és értékeltesse magát azon személyekkel, akikkel dolgozik, amely véleményeket feldolgozva megtalálja a szükséges változtatási pontokat, valamint tovább tud szakmailag is fejlődni. Ez a szándék is vezérelt, azért is használtam olyan feldolgozandó anyagokat, melyeknek nem minden kérdése csatlakozott a hipotéziseim igazolására.

4. A MAGYAR HONVÉDSÉG PSZICHOLÓGIAI BIZTOSÍTÁSÁNAK TOVÁBBI LEHETŐSÉGEI

4.1. A KATONAPSZICHOLÓGIA JÖVŐJE

A katonapszichológia, mint tudományág és gyakorlati terület, mint az előző fejezetekben igyekeztem bemutatni, egyre nagyobb figyelmet kap világszerte, beleértve Magyarországot, a Magyar Honvédséget is. A modern kori konfliktusok és hadviselés jellegének változása, valamint a katonai szolgálat pszichológiai hatásainak egyre mélyebb megértése ráirányította a figyelmet arra, hogy a katonai erők hatékonysága és jólléte szorosan összefügg a katonák mentális egészségével. A Magyar Honvédség esetében is egyértelművé vált, hogy a katonapszichológia fejlesztése és integrálása a hadsereg mindennapi működésébe kulcsfontosságú a kihívások sikeres kezeléséhez.¹⁴⁷

A jövőben a katonapszichológia területén várhatóan több fontos változás várható a Magyar Honvédségen belül. Ezek közül az első és legfontosabb a pszichológiai támogatási rendszerek továbbfejlesztése és széleskörűen elérhetővé tétele. A modern hadviselés pszichológiai nyomása rendkívül magas, így a katonák mentális egészségének megőrzése érdekében elengedhetetlen a folyamatos pszichológiai támogatás. Ez magában foglalja a stresszkezelő programokat, krízisintervenciót, valamint a PTSD kezelését is (ACABCHUK et al. 2020).

A második jelentős terület a kiválasztási és értékelési folyamatok pszichológiai aspektusainak finomítása. Fontos, hogy már a katonai pályára lépés előtt felismerjük azokat a pszichológiai tényezőket, amelyek befolyásolhatják egy személy alkalmasságát a katonai szolgálatra. Ez nem csupán a katonák alkalmazási hatékonyságának növelését szolgálja, hanem a mentális egészségi problémák megelőzésében is kulcsfontosságú lehet.

A harmadik lényeges fejlesztési irány a katonai vezetők pszichológiai ismereteinek a megerősítése. A parancsnokoknak és vezetőknek meg kell érteniük a stressz, a konfliktusok és a krízishelyzetek pszichológiai dinamikáit, hogy hatékonyan tudjanak viszonyulni alárendeltjeik problémáihoz és támogatni őket az ilyen jellegű hatások során. Ezenkívül a

¹⁴⁷ A Honvéd Vezérkar főnöke a 2024. évi első vezetői értekezleten ennek hangot adott.

vezetők képzése hozzájárulhat a mentális egészség stigma csökkentéséhez is a katonai közösségen belül (KUMAR 2019).

Negyedikként, a technológiai fejlődés és az új kutatási eredmények integrálása várhatóan tovább bővíti a katonapszichológia eszköztárát. A digitális technológiák, mint például a virtuális valóság (VR) alkalmazásai a terápiában, vagy a mesterséges intelligencia (AI) segítségével történő adatelemzés, új lehetőségeket nyitnak a katonák mentális egészségének támogatására és a pszichológiai kutatások mélyítésére.¹⁴⁸

Azt is mondhatjuk, hogy a katonapszichológia jövője a Magyar Honvédségen belül az integrált, minden katonát támogató pszichológiai szolgáltatások fejlesztésének irányába kell, hogy mutasson. Az ilyen irányú fejlesztések nem csupán a katonák mentális egészségének prevencióját és védelmét szolgálják, hanem hozzájárulnak a Magyar Honvédség hatékonyságának növeléséhez is.

4.2. A ZRÍNYI HHP NÉHÁNY KATONAPSZICHOLÓGIAI VONATKOZÁSA

A „... Zrínyi 2026 HHP fontos eleme a katonák társadalomban elfoglalt helye és szerepe, elismertsége, társadalmi támogatottsága. A program keretein belül az egyik legfontosabb cél a jól képzett, az új kihívások szakszerű kezelésére megfelelően felkészített személyi állomány széles körű társadalmi megbecsülése, utánpótlásának folyamatos biztosítása, a fiatalok megszólítása, betoborzása és pályán tartása.”¹⁴⁹ Továbbá „...A honvédelmi célú fejlesztések mellett a Zrínyi 2026 HHP részeként elengedhetetlen az MH alaprendeltetéséből adódó képességeinek fenntartása, fejlesztése és bizonyos esetekben kialakítása, illetve a NATO részére felajánlott képességek biztosítása. Magyarország függetlenségének, a nemzeti értékek és a magyar állampolgárok védelmének, biztonságának garantálása megköveteli az MH képességeinek fejlesztését.” (BENKŐ 2016: 10-11).

Az alfejezet szempontjából relevánsak a fenti bekezdés személyi állományt érintő azon kapcsolódási pontjai, amelyekben találkoznak a pszichológia valamely alkalmazott területével, amely tevékenység fókuszában jellemzően vagy az egyéni és csoportos fejlesztés (egyéni

¹⁴⁸ Future Directions for Military Psychology. Online: <https://psycnet.apa.org/record/2006-11904-018> ; <https://ijrpr.com/uploads/V5ISSUE5/IJRPR28092.pdf>

¹⁴⁹XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezet 2019. évi költségvetési anyaga, 3. oldal

kompetenciafejlesztés, tréning) áll, vagy a szervezeti érdek (alkalmassági vizsgálat, kiválasztás) jelenik meg preferenciaként. Kérdésként merül fel, hogy milyen módon tudja segíteni a program célkitűzéseit sajátos ismeretanyagával, szemléletével, szervezetével, és eszközrendszerével a honvédség védelem-egészségügyi ágának katonapszichológiai szakterülete? Mindezek, és a további kérdések megválaszolása előtt azonban áttekintésre kerülnek néhány kiragadott példán keresztül történelmi vertikumban a lélektan katonai kontextusban való megjelenési formái, implementálódása a hadtudományba, néhány katonai gondolkodóra való hatása.

A fent említett rövid példák utalnak a korabeli „honvédelmi és haderőfejlesztési programokban” is jelenlévő lélektani aspektusokra. A technológiai, technikai fejlesztés az adott korszakokban minden területen igényelte és igényli az azt alkalmazó megfelelő humánerőforrás illesztését is ehhez. Mint az ember fejlődése, úgy a tudomány fejlődése is folyamatos és egyre szélesebb spektrumban és összetettebb kontextusban érvényesül. A mind drágább fegyverek, technikák rendszerbe állítása elkerülhetetlenné teszi, hogy azok használóit gondosan válogassák ki. Így lesz tehát újra fontos az ember, hiszen az elmúlt évszázadokban az ember fegyverkezett, de ma már a fegyvereket, technikát kell mind inkább „emberiesíteni” (GUNDLACH 1996). Azonban, az előző gondolat már a mesterséges intelligencia és a fejlett drón-technológia miatt is bizonyos területen meghaladottnak tűnik.

A harctevékenységre jellemző folyamatosan fennálló, és hirtelen fellépő akut stressz mindig feladatot képez számunkra és ezért terveztük meg a kríziskezelő képesség fejlesztését, amely része a Zrínyi HHP védelem-egészségügyi programjának. A rendkívüli események fontossága a honvédség belső szabályozási palettáján is megjelenik. Azaz, a katonapszichológia jelenléte és jogosultsága, mozgástere csak a honvédségre jellemző szabályozói környezetben érvényesülhet.

A közelmúlt történései (szabályozás és végrehajtás)

A következő szakintézkedések utaltak a pszichológiai tevékenységre a „2/2010. (HK 17.) HVK egészségügyi csoportfőnöki intézkedés a Magyar Honvédség katasztrófavédelmi feladatai egészségügyi biztosításának végrehajtására”, valamint „a Honvéd Vezérkar egészségügyi csoportfőnökének 6/2011. (HK...) HVK EÜCSF intézkedése a Magyar Köztársaság határain

kívüli válságreagáló és béketámogató műveletekkel kapcsolatos, a Magyar Honvédséget érintő egyes egészségügyi szakirányú feladatok végrehajtásáról”.

A Szolgálatra vonatkozó közvetlen és egyetlen szabályozóban, amely „*a Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról szóló 89/2010. (X. 22.) HM utasítás*”¹⁵⁰ 3.§ (1) bekezdés i) – l) pontjai, és az 5.§ b) pont alpontjai utalnak jellemzően a krízisintervenciós tevékenységre.

A gyakorlatot mutató fő és komplex szakmai szabályozó azonban a 2014-ben kiadott *MH Katonapszichológiai Protokoll (Eü/11.)*¹⁵¹, amely több részében foglalkozik a szakterület szabályozásával, módszertanával. „*A kiadvány célja, hogy minden pszichológiai tevékenységet végző számára iránymutatással szolgáljon hivatása és a szakma gyakorlásához, továbbá, hogy hozzájáruljon a Magyar Honvédség nemzeti és a nemzetközi keretek közötti alkalmazás követelményeinek megfelelő pszichológiai támogatás végrehajtásához. A protokoll egységes rendben és standard módon foglalja össze azon pszichológiai szakmai tevékenységeket, melyek a MH egészségügyi főnök alárendeltségében kerülnek végrehajtásra. A szakmai tevékenység egységes szabályozása biztosítéka a magas színvonalú szakmai munkának.*” - idézet a kiadvány bevezető részéből.

A 2016-ban, műveleti területen történt suicid események hatására készült „*a Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság válságkezelő és béketámogató műveleteiben részt vevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására*” szóló 535/2016. MH ÖHP PK intézkedése. Ez az intézkedés, nem ütközve a magasabb rendű jogszabállyal¹⁵², rendelkezett az állomány kiválasztásának szempontjairól, az alkalmassági vizsgálatok és felkészítési feladatairól, továbbá a válságkezelő és béketámogató műveleti feladatairól, valamint a hazacsoportosítást követő tevékenységről.

A Zrínyi HHP egyik fókuszában az ember, a katona áll. Ahhoz, hogy a program keretében beszerzendő új, 21. századi technika és technológia a legjobb szakértők által kerüljön felhasználásra, elengedhetetlen, hogy a humán erőforrás olyan módon legyen a fókuszban,

¹⁵⁰ A disszertáció véglegesítésének idején már hatályon kívül helyezve.

¹⁵¹ A disszertáció tervezetének véglegesítése idején felülvizsgálat alatt.

¹⁵² „*a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról*” szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet

amelyre a folyamatos és modern felkészítési és kiképzési követelményeket alkalmazzák mind jobban alkalmasabbá téve a beosztása ellátására. Ebben a tevékenységben az MH pszichológiai szolgálatának is jelentős szerepet kell vállalnia nemcsak a kiemelt krízisintervenciós tevékenység témájában.

4.3. A JELEN ÉS A JÖVŐ FELADATAI - EGY LEHETSÉGES ÚJ MODELL

Az MH személyi állománya érdekében végzett krízisintervenciós tevékenység minden összetevője kiemelt feladatot képez az MH Egészségügyi Központ vonatkozásában. Azonban a folyamatosan változó szervezetek állományában fontos újra-és újra kiépíteni a megfelelő szakmai kapcsolatokat, bevonni új elemeket,¹⁵³ amelyek akár további szakmai képzésekkel, jól detektálják a saját személyi állományuk mentális és pszichés képességeit, állapotát (ANDÓ 2019).

„Bajtárs segítő képzés (BSK) – Pszichológiai érzékenyítés tanfolyam”¹⁵⁴

A képzésen való részvétel szakasz- és századparancsnoki vagy afölötti beosztás esetén lenne lehetséges. A képzés minimum 10 fő jelentkezése esetén indul. A tervezett maximum létszám csoportonként 16 fő. A tanfolyamon való részvétel tehát önkéntes. Az elgondolás korai előzménye, hogy 2017. október 03-06. között zajlott Portugáliában a NATO különleges erőinek pszichológiai ellátására történő felkészülési rendezvénye (NATO SOF Medicine Research Workshop), amelyen az MH EK is képviselőt delegált. A résztvevők egyebek mellett a stigmatizáció elkerülésének a módjaival is foglalkoztak a csoportos megbeszélések alkalmával és a német pszichológus kollégák ismertették az ő különleges erőiknél működő „peer”, azaz csoport bizalmi rendszert. Ennek értelmében, a különleges műveleti egységek vagy szakaszok egy-egy csoport bizalmi személyt jelölhetnek arra, hogy elvégezze a kritikus stressz incidens menedzsment tematikájára épülő „peer” tréninget. A kijelölt személyek három hét alatt sajátítják el azokat a készségeket, amelyek segítségével a hozzájuk problémával forduló katonatársaik segítségére lehetnek. A tapasztalt és társaik által tisztelt bizalmi személyekhez első körben nagyobb valószínűséggel fordulnak a katonák, illetve – amennyiben a csoport bizalmi szükségesnek ítéli – egyfajta közvetítő szerepet tölthet be a pszichológus és a katona

¹⁵³ Másokat is bevonni, mint pl. a vezénylő zászlósi és Tábori Lelkeszi Szolgálati Ágak munkatársait.

¹⁵⁴ Az MH EK új, kidolgozás alatt lévő elképzelése, adaptáció.

között. A kollégája közvetítésével küldött katona nagyobb bizalommal keresi fel a pszichológust. Ráadásul a csoport bizalmi személy védelmét és a titoktartás megőrzését szolgálják olyan jogi szabályozók, amelyek megtiltják, hogy a peer információt adjon ki a kollégák vagy a parancsnok részére (ANDÓ 2019).

Ebből a koncepcióból kiindulva merült fel az az elgondolás, hogy a Magyar Honvédség állományának körében legyen lehetőség egy olyan képzés elvégzésére, amelynek révén a résztvevők elsajátítják és megtanulják a gyakorlatban alkalmazni azokat a készségeket, amelyeknek birtokában a bajtársaik segítségére lehetnek pszichésen megterhelő helyzetekben, különös tekintettel a felmerülő krízishelyzetekre. Ilyen krízishelyzet lehet akár valamely érzelmileg fontos dolog vagy személy elvesztése vagy sérülése, kapcsolati konfliktus vagy a szégyenhez, büntudathoz kapcsolódó és az identitást érintő sérelem. Ezekben a helyzetekben a képzést elvégzett személy felismeri a segítségnyújtás szükségességét és meg tudja kezdeni a krízisintervenciós tevékenységet addig, amíg a mentálhigiénés szakember át nem veszi az esetet (ANDÓ 2019).

A képzés célja az érzékenyítés három, egymást átfedő területen:

- *„szociális-kognitív terület: mások észlelésének, megítélésének és ismeretének területe,*
- *motivációs terület: egyéni mozgósítási alapok különböző szituációkban,*
- *expresszív terület: spontán önkifejezés és a beszédbeli kifejezés megfeleltetése a partner mentalitásának” (ANDÓ 2019: 48).*

Képzés módszere kiscsoportos tréningmódszer, amely lehetőséget ad arra, hogy a csoporttagok saját élményen alapuló aktív tanulással az eddigi tapasztalatokra építve új ismereteket szerezzenek (URBÁN 2015). A tréningmódszer sajátossága, hogy a csoport létszáma megengedi az egyéni véleménycserét, így a csoporttagok közül mindenki egyaránt lehetőséget kap a szereplésre. A csoportos foglalkozások az önismeret fejlesztésére szintén alkalmasak (ANDÓ 2019).

„A képzés tematikájának rövid, címfelsorolásos ismertetése:

- *Stressz és stressz kezelés,*
- *Szociálpszichológiai szempontok,*
- *Kommunikáció,*

- *Csoportdinamika,*
- *Egészségpszichológiai megfontolások,*
- *Öngyilkosság,*
- *Poszttraumatikus stressz szindróma,*
- *Kritikus incidens stressz menedzsment (CISM),*
- *Kommunikáció és interakció traumatizált emberekkel,*
- *Egyéni krízisintervenció: SAFER-R-Modell,*
- *Krízismenedzsment briefing (CMB) és debriefing, kritikus incidens stressz hatástalanítás (defusing)” (ANDÓ 2019: 48-49).*

A képzés öt napján való részvétel, valamint az utolsó napon sikeresen teljesített kiscsoportos feladat és esetmegoldás a feltétele az oklevél megszerzésének. Az oklevél nem ruházza fel a résztvevőt eljárási felelősséggel, mindössze igazolása és elismerése annak, hogy a személy birtokában van a képzésen elsajátított tudásnak. Az ismeretek frissítése érdekében, két évente egy napos foglalkozáson kell részt vennie az oklevelet szerzett állományoknak (ANDÓ 2019).

4.4. A KOGNITÍV KÉPESSÉGFEJLESZTÉS PSZICHOLÓGIAI LEHETŐSÉGEI

A Zrínyi HHP által új lehetőségek nyílnak és egyre szélesebb spektrumban teremt fejlődési lehetőséget a Magyar Honvédség számára technikai és technológiai szempontból. A modern technológia alkalmazása új készségeket igényel vagy a meglévő készségek magasabb szintű alkalmazását követeli meg a felhasználótól. A felhasználók, azaz a technikát alkalmazó személyek kiválasztása és felkészítése különböző szakterületek feladata. A védelem-egészségügy keretében a pszichológia az egyik olyan terület, amely azért dolgozik, hogy feltérképezze a katonai pályára jelentkezők, valamint munkavállalók kognitív képességeit és személyiségét, hogy biztosítsa a megfelelő minőséget, amelybe az alap- és szakkiképzés hatékonyan beépülhet. Az alfejezetek középpontjában a 2018–2022. év alkalmassági vizsgálati adatainak feldolgozásával mutatom be a katonaaállományba jelentkezők kognitív képességeinek néhány eredményét. Bár, a fejezet a jövőről szól, az itt bemutatott mérések azt a célt szolgálják, hogy egy gondolati egységben kezeljem a jövő lehetőségét a rendelkezésre álló, ismert személyi állomány kognitív képességadataival.

A kognitív tudományok

A kognitív pszichológia és tudomány keletkezése három fő mozzanatra bontható: a régi paradigma túllépésének előkészítése, az új nemzedék lázadási igényével és külső tényezők, mint a számítástechnika megjelenésének ösztönzése. Ez a folyamat egy új irányzatot, iskolát egyben paradigmát hoz létre, amely mindenre kiterjedni próbál, és a 90-es évektől kezdve új próbálkozásokra ösztönöz, mint például az affektív tudomány. A behaviorizmus és a kognitivizmus közötti átmenet jelzi az alapvető attitűdváltozást a pszichológiában, ahol a harmadik személyű nézőpontot az első személyű nézőpont váltja fel, miközben a metodológia megtartja a behaviorizmus objektív megközelítését. Ez a kettős attitűd adja a modern kognitív szemlélet sajátosságát és sikerét, mely az experimentális és logikai hagyományok ötvözésével jön létre. A kognitív tudományok fejlődése új folyóiratokat, tanszékeket hoz létre, erősítve a szakma fejlődését, de feszültségeket is okoz (PLÉH 2007).

Magyarországon például, a kognitív pszichológia kezdeti nehézségek után végül tanszéki szinten újra megjelenik, ami a diszciplináris öntudat és a provokatív megközelítések jelentőségét mutatja. A tudományok burjánzásának problémája felveti a kérdést, hogy a kognitív tudomány valóban új diszciplinát képez-e, és szükség van-e új tanszékekre. A szerző szerint nem a diszciplinák szaporodnak, hanem a hozzáállások finomodnak, amelyek diszciplináknak tűnhetnek. Két fő dinamika van: a tudások felszaporodása és egy alapvető attitűdváltozással, valamint az érintkezésekből és párbeszédekből álló (inter)diszciplinák kialakulása. Ez utóbbi a kognitív tudományt hozza létre, amely a közös párbeszéd kialakítására törekszik, nem pedig az intézményesedésre (PLÉH 2007).

A fenti gondolatok összességében a kognitív tudományok jövőbeli relevanciáját és a tudományos diszciplinák kialakulásának dinamikáját elemzi, hangsúlyozva a paradigmaváltások, a multidiszciplináris megközelítések és a tudományos közösségek közötti párbeszéd fontosságát (PLÉH 2007).

A kognitív fejlesztés révén elért minden új teljesítményszint az egyének új személyes csúcspontjává válik, ami elősegíti a jövőbeni teljesítmény növekedését. Fontos, hogy mind az optimalizálás, mind a fejlesztés elősegítse az egyének teljesítményelőnyeit, azonban csak a fejlesztés lépi túl az előnyöket a meglévő emberi képességeken. A kognitív fejlesztés stratégiái

direkt és indirekt módszerekre oszthatók. A direkt eljárások közvetlenül a tanulás, a percepció, a kogníció vagy az emóció háttérében álló strukturális vagy funkcionális mechanizmusokat és folyamatokat veszik célba, ilyenek például a specifikus tréning technológiák és metódusok. Az indirekt megközelítések magukban foglalják többek között a nutricionális és étrendi intervenciókat, a reziliencia fokozását, a perifériás idegrendszeri stimulációt, valamint az alvás manipulációját (NÉGYESI 2021).

A tanulmány további részében, szűkítve a tartalmat és a fókuszot, a kognitív pszichológiai aspektusok és fogalmak kerülnek előtérbe.

A kognitív funkciók a pszichológia tükrében

A kogníció fogalmát az érzékelés, észlelés, érvelés és emlékezet mentális folyamatainak összességével határozhatjuk meg, amelyek révén megismerjük és értelmezzük a körülöttünk lévő világot. A kognitív funkciók magukban foglalják az információfeldolgozást, gondolkodást és döntéshozatalt, amelyek segítségével érzékeljük, felfogjuk és alkalmazzuk a megszerzett tudást, befolyásolva ezzel az emberi értelmi működést és viselkedést (ANDÓ 2023).

A kognitív funkciók különféle területeket fednek le, beleértve:

- Érzékelést (például látás, hallás, tapintás stb.).
- Figyelmet (például figyelem fenntartása, szándékos elterelése stb.).
- Gondolkodást (például problémamegoldás, tervezés, döntéshozás, érvelés, számolás stb.).
- Emlékezetet (például rövid távú memória, gyermekkori emlékek felidézése stb.).
- Egyéb funkciókat (például tanulás, beszédképesség, térbeli tájékozódás) (ANDÓ 2023).

4.4.1. Az MH személyi állományának kognitív képességei

A katonai alkalmassági vizsgálatok során a kognitív képességek vizsgálata, többek között intelligenciatesztekkel, figyelemtesztekkel és műszerekkel történik, amelyek alkalmazása igen

nagy mértékű elfogadottságnak örvend. A Spearman¹⁵⁵ általános („g” – general) és speciális („s” – special) faktor kiindulóelméletén alapuló mérés napjainkban is gyakran alkalmazott módszer (ANDÓ, 2023). Weschler¹⁵⁶ értelmezése szerint, amely a legelterjedtebbnek tekinthető: „Az intelligencia az egyénnek az az összesített vagy globális képessége, mely lehetővé teszi, hogy célszerűen cselekedjék, hogy racionálisan gondolkodjék, és eredményesen bánjék környezetével.” (KUN – SZEGEDI 1996: 18; TARNÓCZI 2007: 21)

Az intelligenciatesztek különféle területeket mérnek, például logikai-matematikai vagy verbális-nyelvi intelligenciát. Az intelligencia vizsgálata komplex folyamat, amelyet befolyásolnak genetikai, környezeti, szociális és egészségügyi tényezők, valamint a motiváció és az attitűd (ANDÓ 2023).

A katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a következő módon definiálja a katonai szolgálatra való alkalmasságot: „Hivatásos, szerződéses, önkéntes tartalékos, honvédtisztjelölti vagy honvéd altiszt-jelölti katonai szolgálatra (a továbbiakban együtt: katonai szolgálat) egészségileg, pszichikailag és fizikailag az alkalmas, akinek nincs olyan egészségi, pszichés elváltozása, betegsége vagy fogyatékosága, amely a katonai szolgálat teljesítését kizárná, fizikai állapota megfelel e rendelet szerinti követelményeknek, illetve a katonai szolgálat teljesítése során egészségi, pszichés és fizikai állapota jelentős rosszabbodásának kockázata nem várható...”¹⁵⁷

A Magyar Honvédség egészségügyi szolgálata kialakította az intézményrendszerét és a vizsgálati protokollját, amelyek alkalmazásával e célnak igyekszik megfelelni. A pszichikai alkalmassági vizsgálatok általános definíciója szerint "pszichikailag alkalmas a katonai szolgálatra az a személy, aki megfelel a katonai szolgálat által támasztott szellemi, érzékelési, személyiségbeli, értékrendi és pályamotivációs követelményeknek." A katonáknak a pszichikai

¹⁵⁵ Charles E. Spearman (1863–1945) brit pszichológus, aki azt az elméletet fogalmazta meg, hogy az intelligencia „g” különböző mértékben van jelen a különböző emberi képességekben. Spearman megalkotta a faktoranalízis kifejezést is, és széles körben használta a kognitív teljesítmény többféle mérőszámának elemzésére. Online: https://en.wikipedia.org/wiki/Charles_Spearman

¹⁵⁶ David Wechsler (1896–1951) román-amerikai pszichológus, aki olyan ismert intelligenciaskálákat fejlesztett ki, mint a Wechsler Felnőtt Intelligenciaskála (WAIS) és a Wechsler Gyermekek Intelligenciaskála (WISC). Online: https://en.wikipedia.org/wiki/David_Wechsler

¹⁵⁷ Alkalmasságvizsgálati rendelet 3. § (1) bekezdés

alkalmasság vonatkozásában különböző pszichés funkciócsoportoknak (Pa, Pm, Pk, Pv) kell megfelelniük, valamint a vezető beosztásokban az átlagot meghaladó vezetői és szervezői készségeket is fel kell mutatniuk¹⁵⁸ (ANDÓ 2023).

Az egyes pszichés funkciócsoportok vizsgálata és értékelése tesztek, kérdőívek, pszichológiai műszerek és célzott beszélgetések (explorációk) segítségével történik. A tesztek alkalmazása számos területen hasznos, például diagnosztikában, pszichés állapotkövetésben, terápia tervezésében és hatékonyságának mérésében, valamint rehabilitáció tervezésében. A jó teszteknek megfelelő validitással, megbízhatósággal (reliabilitással) és belső konzisztenciával kell rendelkezniük¹⁵⁹ (ANDÓ 2023).

Az alkalmazott intelligenciateszt a legénységi állományú katonák esetében a standard Raven "nehezített" változata, ami általános intelligenciát mér, és gondolkodási képességet vizsgál nonverbális papír-ceruza teszt formájában. Ez a teszt általában középfokú oktatási szintű személyeknél, 14 éves kortól alkalmazható. Az úgynevezett Flynn-hatás¹⁶⁰ az elmúlt években készült tanulmányokban felmerült érdekes paradoxont vizsgálja, mely szerint az új generációk általánosságban okosabbnak tűnnek az előzőknél az intelligenciatesztekben elért eredmények alapján, azonban az IQ átlaga mégsem emelkedik, mivel a tesztek folyamatosan frissülnek, ami kompenzálja a növekedést (ANDÓ 2023).

Azaz, „Mindennek eredménye lesz az, hogy miközben az újabb és újabb generációk (legalábbis az utóbbi évszázadban) egyre intelligensebbek abban az értelemben, hogy egyre korábban tudnak az intelligenciatesztek absztrakt feladataiban jó eredményt elérni, az újabb és újabb generációk IQ-pontjának átlaga mégsem lesz 100 IQ-nál magasabb (tehát e viszonyszám alapján nem lesznek intelligensebbek), hiszen a tesztek folyamatos revideálása, újrasztenderdizálása ezt a pontszámnövekedést megakadályozza.” (MEZŐ 2016: 58).

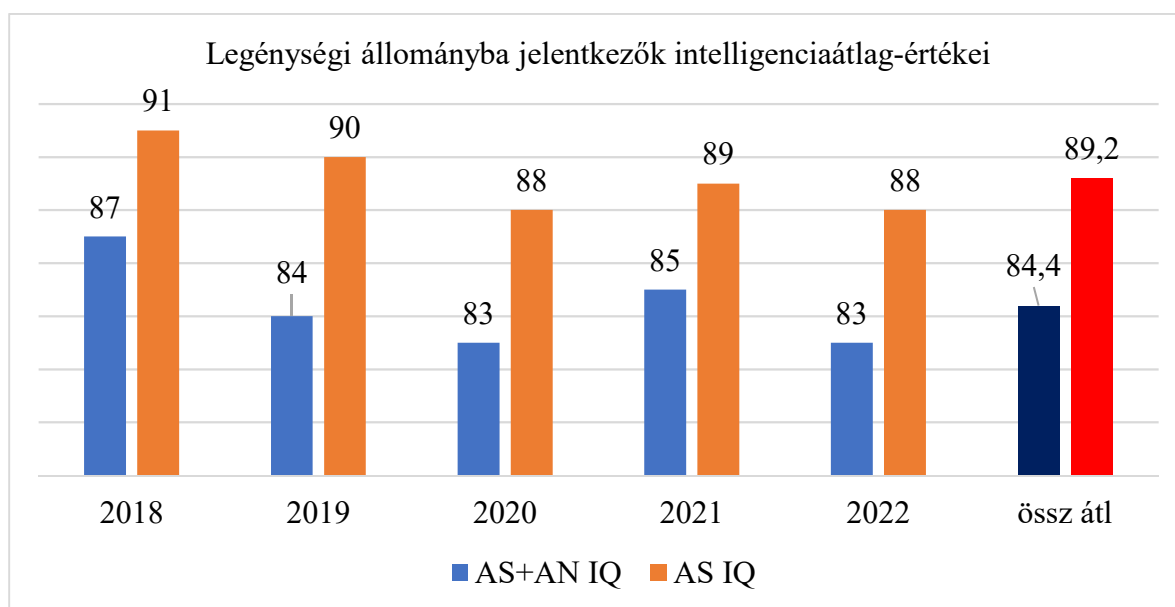
¹⁵⁸ Alkalmasságvizsgálati rendelet 7. melléklet

¹⁵⁹ Pszichodiagnosztika, Online: https://semmelweis.hu/pszichiatria/files/2013/02/pszichodiagnosztika_jekkel.pdf

¹⁶⁰ Flynn-effektuson azt értjük, hogy világszerte kb. 3 IQ-pont/évtized ütemű növekedés tapasztalható egy-egy korosztály intelligenciatesztekben elért eredményeiben. James Robert Flynn (1934–2020) amerikai születésű új-zélandi kutató. Online: [https://en.wikipedia.org/wiki/James_Flynn_\(academic\)#IQ_research_and_the_Flynn_effect](https://en.wikipedia.org/wiki/James_Flynn_(academic)#IQ_research_and_the_Flynn_effect)

A 2018-2022 között végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok néhány mutatója

Az elmúlt öt évben végzett mentális alkalmassági vizsgálatok egyes mutatóihoz való hozzáférés kihívást jelent, különösen hosszú távon,¹⁶¹ mivel ezek adatai kevésbé hozzáférhetőek és ritkábban kerülnek közzétételre, jellemzően csak az MH Egészségügyi Központ belső nyilvántartási rendszerében állnak rendelkezésre (ANDÓ 2023).



30. ábra: 2018-2022. július között legénységi állományba jelentkezők intelligenciaátlag értékei a teljes létszám vonatkozásában

Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

Magyarázat: AS: alkalmas minősítést kapott jelentkezők, AN: alkalmatlan minősítést kapott jelentkezők; össz (sötétkék oszlop): az 5 éves vizsgálati adatok teljes létszámra vonatkozó IQ átlagértéke; átl (piros oszlop): az 5 éves vizsgálati adatok alkalmasnak minősítettekre vonatkozó IQ átlagértéke (ANDÓ 2023).

Az ábra első oszlopa 2 785 fő, legénységi állományba jelentkező intelligenciaszintjét mutatja be. Ez magában foglalja mindazokat, akiket pszichológiai szempontból alkalmasnak vagy alkalmatlannak minősítettek. A második, magasabb narancssárga oszlop, pedig azoknak az egyéneknek az átlagos intelligenciaszintjét tükrözi, akik pszichológiai szempontból alkalmasnak minősültek. Az átlagos IQ-pontszámot 85 és 105 között határozták meg az

¹⁶¹ Köszönet az MH EK RAVGYI Pszichológiai Osztály (Kecskemét) munkatársainak a kapott alapadatokért.

általános teszterületre. Az adatok értelmezése során fontos megjegyezni, hogy a legénységi állományba jelentkezők átlagos intelligenciaszintje ebben az időszakban nem érte el az átlagos szint alsó határát ($IQ\ 84,4 < IQ\ 85$) (ANDÓ 2023).

Az intelligencia lényeges jellemzője a meglévő ismeretek alkalmazása új helyzetekben és gyors alkalmazkodás a változó körülményekhez (BERECZKEI 2021). Ez különösen nyilvánvaló a katonák műveleti környezetben végzett feladatai során. Az MH személyi állományának felkészítése és kiképzése során ezeket az IQ-értékeket figyelembe véve általános következtetés, hogy kiemelt figyelmet kell fordítani az alap- és szakkiképzést végző személyzet képzésére, hogy megfelelően értelmezhessék a szakmai ismereteket, és a kiképzettek megfelelő szinten elsajátítsák a feladatvégzéshez szükséges ismereteket. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a tanulási képességek, hasonlóan a fizikai képességekhez, fejleszthetők megfelelő pedagógiai-pszichológiai módszerekkel (ANDÓ 2023).

Szabóné (2017) vizsgálatának célja felsős tanulók figyelmének, emlékezetének, gondolkodásának 5. osztályban és 8. osztályban mért képességszintek közötti korreláció vizsgálata. Azt feltételezte, hogy a kísérleti csoportban, az elővizsgálatban mutatott képességszint és az utóvizsgálatban mért képességszint között korreláció van. A jobb képességű tanulók jobban fejlődtek a vizsgálat alatt, mint a gyengébb képességűek. A vizsgálat keretében olyan tanulók ($N= 174$ fő) vettek részt, akik számára négy tanéven keresztül longitudinális képességfejlesztés történt. A résztvevők emlékezetének, figyelmének, gondolkodásának fejlődésének nyomon követése a tehetséggondozásban ismert tesztek segítségével történt. Ennek eredménye az lett, hogy a figyelemnél, a gondolkodásnál és az emlékezetnél erős pozitív korreláció tapasztalható. Az erős, pozitív korreláció arra utal, hogy a kezdeti előnyök megjelennek a fejleszthetőség során, a jobb képességű tanulók nagyobb fejlődést mutatnak. Feltételezhetően ez a tapasztalat a fiatal-felnőtt katona korban is érvényesül.

Az egyéni szinten, ha az egyént motiválják olyan fegyver(rendszer)t vagy technológiát megismerni, ami jelentősen kiterjeszti az egyén szerepét, alkalmassá válhat a munkakörében. A motiváció fenntartása érdekében a kiképzés alatt és a katonai szolgálat során is kiemelt fontosságú a társas interakciók minősége a raj- és szakaszszintű egységekben, a parancsnoki állomány vezetői készségei, valamint azok a reakciók, amelyek segítik az összetartást és a

bajtársias magatartás kialakítását, továbbá befolyásolják az állomány megtartását is (ANDÓ 2023).

A legénységi kategória esetében a 42. táblázat a pszichológiai alkalmatlansági minősítéssel rendelkező alanyok százalékos megoszlását mutatja. Az alkalmasságvizsgálatokban legnagyobb számban ez a kategória jelenik meg. Az alkalmatlanság okai az alábbi fő csoportokba sorolhatók:

1. Értelmi képességek deficitje, ideértve a kommunikációs készséget is.
2. Tanulási nehézségek, ami alapvetően meghatározza az oktathatóságot.
3. Alacsony figyelmi képességek és teljesítményszint, beleértve a rövidtávú memóriát.
4. Kóros, vagy annak tűnő személyiségjegyek és zavarok.
5. Pszichés stresszhelyzetek, amelyek olyan tényezőket foglalnak magukban, amelyek befolyásolják és jelenleg meghatározzák a személyiség működését, például trauma, instabil családi háttér, feldolgozatlan események.
6. Pszichiátriai kórképek gyanúja, ideértve a szorongást, depressziós tüneteket, pánikrohamokat és más kóros működésre utaló jeleket (ANDÓ 2023).

Okok (%) / Év	Értelmi képességek (IQ)	Tanulási zavar	Figyelmi teljesítmény	Személyiség-jellemzők	Pszichésen terhelő események	Pszichiátriai kórkép gyanúja
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
2018	33,2	4,0	6,4	53,1	0,8	3,4
2019	25,0	0,9	9,2	54,2	3,5	10,7
2020	28,8	0,5	9,0	53,0	4,7	8,7
2021	33,5	0,2	4,7	51,1	10,9	10,5
2022	36,2	0,7	11,4	39,8	3,4	11,9

43. táblázat: 2018–2022. július között legénységi állományba jelentkezők pszichológiai alkalmatlansági csoportjainak aránya százalékban

Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

Összességében a fenti táblázat mutatja, hogy legénységi kategóriában az adott időszakban, a vezető alkalmatlansági okok főként összefüggenek a személyiségjegyekkel (4. oszlop) és az átlagosnál alacsonyabb értelmi képességekkel (1. oszlop). Az arányok és azok változása alapján látható, hogy az alkalmatlanság esetében a kognitív képességek aránya enyhe növekedést mutat, ami azt jelzi, hogy a Magyar Honvédség iránti érdeklődés növekedhet az olyan munkavállalók körében, akik alacsonyabb iskolai végzettséggel és kognitív képességekkel rendelkeznek. Ez

részben az előző éveket érintő gazdasági nehézségek, valamint a COVID-járvány hatásának tulajdonítható. Ugyanakkor a katonai szervezetnek egyensúlyt kell találnia az országos foglalkoztatáspolitikai és a megfelelően kiképzett személyi állomány között. A táblázat első oszlopának értékei markánsan csökkentek az elmúlt négy évben, ami a kognitív képességek hiányosságai miatt kellett elutasító határozatot hozniuk. Ez a változás részben a pszichodiagnosztikai módszerek módosítására vezethető vissza, ami kiszélesítette a kognitív képességek követelményét. Ennek eredményeként az összes pszichológiai alkalmatlansági minősítés száma jelentősen csökkent (ANDÓ 2023).

A következő táblázat egy hét éves ciklus adatait mutatja be minden vizsgálati csoportot figyelembe véve a pszichológiai alkalmasságvizsgálatok vonatkozásában. 2013 és 2019 között végrehajtott 67 902 fő esetében 4 684 fő (6,89 %) kapott első fokon alkalmatlan minősítést pszichológiából.

Pszichológiai alkalmatlanság aránya/Év	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vizsgált létszám (fő)	5 359	8 711	7 829	8 505	11 368	13 576	12 554
Alkalmatlanok száma/fő (%)	316 (5,89 %)	914 (10,49 %)	854 (10,9 %)	924 (10,86 %)	678 (5,96 %)	560 (4,12 %)	438 (3,48 %)

44. táblázat: A 2013–2019. év közötti pszichológiai alkalmatlanság százalékos aránya

Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

A fenti táblázat a következő lényeges adatokat mutatja. A 2014-2016 év közötti átlagos 10%-os alkalmatlansági arány folyamatosan és meredeken esik vissza.¹⁶² Ennek egyik oka a 2015-ben bevezetett új alkalmasságvizsgálati HM rendelet, amely pszichológiai követelményrendszerében megengedőbb kritériumrendszert érvényesít. Másik oka lehet a tömeges migráció 2015 év közbeni megjelenése, amely akkor nagyobb honvédségi személyi erőforrást igényelt azon plusz feladatok ellátására, amely határbiztosítási feladatként jelentkezett. Ezt a markánsan megjelenő és huzamos ideig fennálló igényt is valamilyen mértékben figyelembe kellett venni az alkalmassági vizsgálatok során (ANDÓ 2023).

¹⁶² A 2013-as alacsonyabb vizsgálati létszámot az adja, hogy a katonai alkalmasságot végző szervezeti egység budapesti telephelye évközben diszlokál Kecskemétre.

A következő táblázat a pszichológiai alkalmatlanságok okait csoportosítja 2016-2019 év között.¹⁶³

Alkalmatlansági okok, száma és aránya/Év	2016	2017	2018	2019	Összesen az alkalmatlanság arányában (%)
Kognitív képességek, készségek	650	430	321	136	59,12 %
Személyiség-jellemzők	230	218	199	227	33,62 %
Aktuális élethelyzet	3	1	6	9	0,07 %
Pszichiátriai kórkép gyanúja	39	28	28	64	6,12 %
Egyéb	2	1	6	2	0,04 %

45. táblázat: A 2016–2019. év közötti pszichológiai alkalmatlanság okai és százalékos megoszlása

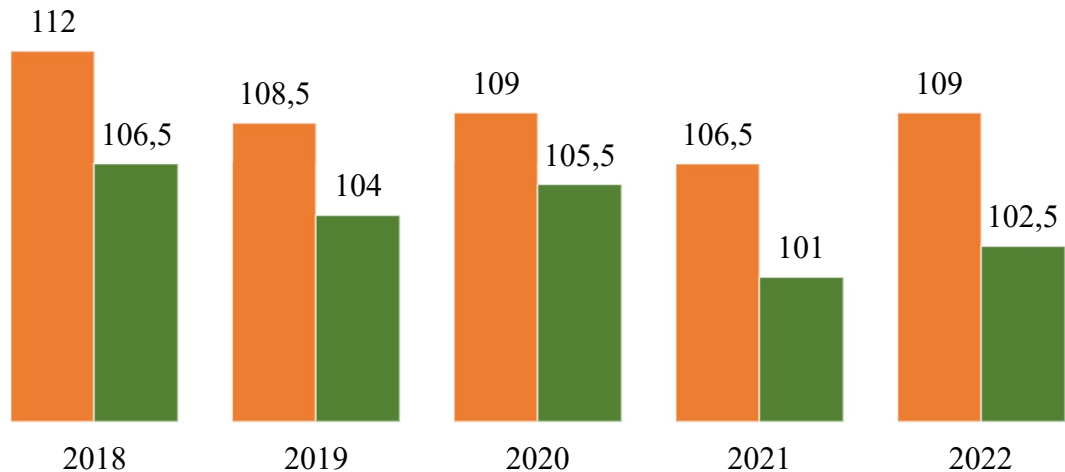
Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

A fenti táblázat első sorában szereplő kognitív képességek számai jelentősen estek vissza négy év alatt, azaz a kognitív képességek deficitje miatt jelentősen csökkent azok száma, akiknek emiatt kellett elutasító határozatot adni. Határozottan itt látható a vonatkozó alkalmasságvizsgálati rendelet 2015. évi változásának hatása, amely a pszichodiagnosztikai módszer módosítását hozta, és szélesítette a kognitív képességek követelményének bemeneti szintjét. Ebből következik, hogy az összes pszichológiailag alkalmatlan minősítés száma is kevesebb mint a felére esett vissza (ANDÓ 2023).

A másik két csoport, a személyiségjellemzők és a pszichiátriai kórképek gyanúja, közel azonos nagyságrendet mutat az adott időszakban, azonban növekvő arányt az alkalmatlan minősítések között. Azaz, a pszichológiai alkalmatlanság okai a személyiséget érintő problémákra, zavarokra helyeződtek át a kognitív képességeket érintő hiányosságokról (ANDÓ 2023).

A 31. ábra szintén a 2018–2022. július közötti időszak eredményeit mutatja be, pontosabban a 25 év alatti korosztály tiszt (NKE HHK) és altiszt állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciaátlagát.

¹⁶³ Az előzőekben tárgyalt, plusz három megelőző év vonatkozó adatai ilyen szempontú csoportosítása nem történt meg a vizsgáló szervezeti egységnél, ezért nem áll rendelkezésemre.



31. ábra: 2018–2022. július között tiszti és altiszti állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciateljesítmény-átlagértékei

Forrás: MH EK, Saját szerkesztés

Magyarázat: **Tiszti állomány**, **Altiszti állomány**

Az átlagos intelligenciaszintjének mértékében a fenti ábra is csökkenő tendenciát mutat a tiszti és az altiszti állományban vizsgált, alkalmas minősítést kapott személyek esetében. A tisztek esetében itt azonban az átlagos értékek meghaladják, illetve a felső értéket is eléri az átlag övezetet jelentő IQ 90–109¹⁶⁴ közötti sávban. A tiszti állomány vonatkozásában – ötéves átlagot tekintve IQ 109 – a jó szint határát elérő kognitív képességszinttel rendelkező állománnyal rendelkezik a Magyar Honvédség ebben a korosztályban. Ugyanebben az időszakban az altiszti állomány átlagát tekintve az IQ 103,9 érték is megbízható kognitív képességet mutat, ami a beosztásokra jellemző kiképző, felkészítő, rajparancsnoki beosztások ellátásához megfelelő alapot jelent. Természetesen mind a tiszti, mind az altiszti kategóriában a beosztásban való megfelelésnek csak egyik szelete a kognitív-képesség-faktor. A katonákkal való foglalkozás hatékonysága – pszichológiai értelemben mindenképpen – jelentős mértékben függ, többek között a személyiségtől, jellemtől, az adekvát viselkedéstől, vezetői kompetenciáktól és a motivációtól (ANDÓ 2023).

¹⁶⁴ A tiszti és altiszti kategóriában az Eysenck-féle intelligenciateszt alkalmazása történik.

A kognitív képességek fejlesztése – Rövid ismertetés

Az agy enyhe elektromos stimulálása régebben egyes pszichiátriai állapotok kezelésének elfogadott, bár időnként vitatott módszere volt. Az utóbbi időben azonban egyre több bizonyíték támasztja alá, hogy az agy bizonyos részeinek elektromos ingerlése fel lehet használni a tanulási folyamatok felgyorsítására és a koncentráció javítására (ANDÓ 2023).

A transzkraniális egyenáramú stimuláció (tDCS)¹⁶⁵ már évtizedek óta kutatás tárgya az egészségügyi szektorban, mint potenciális terápiás módszer. Az 1980-as években például világossá vált, hogy az enyhe elektromos áram használata jótékony hatással lehet olyan betegek számára, akik súlyos depresszióval küzdenek és akiknél a hagyományos gyógyszeres kezelések nem hoztak eredményt, vagy az epilepszia kezelésében a hagyományos elektrosokk-terápia helyett. A neurológusok azonban csak a 21. század elején fedezték fel, hogy a tDCS hatással lehet az egészséges emberek agyműködésére, ami felkeltette a katonai kutatók érdeklődését. Egy kísérletben önkénteseket kérték fel, hogy részt vegyenek egy alapvető légi forgalom-ellenőrzési szimulációban. Általában az ilyen típusú feladatoknál a figyelmi teljesítmény idővel csökken, ami egy folyamatosan romló tendenciát mutat – magyarázta Andy McKinley, a tanulmány vezetője. Azonban amikor az önkéntesek agyának dorsolaterális prefrontális kérgét¹⁶⁶, a figyelem szempontjából kulcsfontosságú területet stimulálták, a 40 perces teszt során nem tapasztaltak teljesítménycsökkenést. Ez egy új megállapítás volt. McKinley megfigyelései szerint a tDCS nem csak a tanulás és a figyelem javulását eredményezte, hanem képes volt ellensúlyozni azt a mentális teljesítménycsökkenést is, amely általában az alváshiányos állapotokban figyelhető meg. Más kutatók azt is kimutatták, hogy a tDCS - attól függően, hogy hol alkalmazzák - javíthatja az egyén logikai gondolkodását, matematikai készségeit, fizikai erejét és gyorsaságát, sőt, még a tervezési készségeket és a kockázatvállalást is befolyásolhatja (YOUNG 2014).

Egy kísérleti program keretében az MH Modernizációs Intézet 2020-ban több programot is elindított, amelyek közül az egyik a Sana maszk¹⁶⁷ próbája volt. Az eszköz egy egyszerű maszkból és fejhallgatóból áll. A pontosan összehangolt fény- és hangimpulzusok mély

¹⁶⁵ Trans-cranial direct current stimulation (tDCS)

¹⁶⁶ DLPFC: az agykéreg elülső területe. Fontos funkciók találhatók itt, mint például a munkamemória, a kognitív rugalmasság, a tervezés, a gátlás, vagy éppen az absztrakt gondolkodás.

¹⁶⁷ Részletesen a gyártó honlapjáról: <https://www.sana.io/>

relaxációs állapotba tudják vezetni a felhasználót, ezzel elősegítve a fáradtságból való fokozott regenerálódást (ANDÓ 2023).



32. ábra: A Sana maszk készlet és működési elve, Forrás: <https://www.sana.io>

Katonai reziliencia képzés

A reziliencia,¹⁶⁸ vagyis a vészrugalmasság, az 1970-es évek óta áll a pszichológiai kutatások középpontjában (URBÁN – KOVÁCS 2016). Az idő múlásával a kutatások egyértelműen alátámasztották, hogy a nehézségekkel és változásokkal szembeni gyors alkalmazkodás és felépülés képessége fejleszthető. A vészrugalmasság elősegíti a kiváló teljesítmény elérését, és lehetővé teszi, hogy az egyén hatékonyan használja fel fizikai és érzelmi erőforrásait. Megállapították, hogy a magasabb reziliencia szinttel rendelkező katonák gyorsabban találnak kiutat a nehéz helyzetekből, akár a harctéren, akár a magánéletben. Ennek fényében a reziliencia és a tudatosság (mindfulness)¹⁶⁹ tréningeket egyre inkább alapvetőnek tartják a katonák és családtagjaik mentális és fizikai jóllétének megőrzése szempontjából.¹⁷⁰ Az elmúlt időszakban a magyar katonai reziliencia-kutatások közül kiemelkedik Dr. Urbán Nóra (2015), valamint Hornyák Beatrix az MH Egészségügyi Központ munkatársainak kutatásai.

Hornyák (2022) szerint nincs általánosan elfogadott definíció a rezilienciára, ami a fogalom széleskörű és túlzott használatát jelzi. A kutatók között nincs egyetértés abban, hogy a rezilienciát tulajdonságként, folyamatként vagy eredményként kell-e tekinteni. A stresszre való reziliencia összetett, több tényező együttes hatásától függ, beleértve az egyén neurobiológiai és

¹⁶⁸ Rugalmas ellenállóképesség, pszichológiai értelemben az a képesség, hogy az ember egy súlyos krízis, betegség után milyen gyorsan tudja helyreállítani kvázi egyensúlyi állapotát. Online: <https://idegen-szavak-szotara.hu/reziliencia-jelent%C3%A9se>

¹⁶⁹ Tudatosság, tudatos jelenlét. A jelen tudatos megélése. Az a lelkiállapot amikor a figyelmünket ítéletmentesen a jelen pillanatra és az aktuális cselekedetünkre, érzéseinkre irányítjuk. Online: <https://idegen-szavak.hu/mindfulness>

¹⁷⁰ Military Resiliency Training. Online: <https://www.goodtherapy.org/blog/military-resiliency-training>

pszichológiai profilját, valamint a korábbi élettapasztalatokat és traumákat. A reziliencia neurobiológiai alapjai különösen összetettek, beleértve a neurokémiai, genetikai és epigenetikai faktorok kölcsönhatását. A genetikai és epigenetikai tényezők együtt határozzák meg az egyén biológiai tulajdonságait és a stresszre való reakcióját, de a környezeti hatások is fontos szerepet játszanak az epigenetikai változások révén. A reziliencia genetikai és epigenetikai meghatározottsága továbbra is kevésbé ismert terület, amelynek kutatása fontos jövőbeli feladat. Az emberi viselkedés, így a stresszre való érzékenység és a reziliencia sem tekinthető elkerülhetetlen sorsnak. A genetikai és epigenetikai tényezők inkább valószínűségi alapon hatnak, és az ember képes befolyásolni, sőt megváltoztatni a genetikailag meghatározott viselkedési mintákat a környezeti és tanulási hatások révén.

Összegezve a fentieket. Az elemzés az elmúlt öt évben a tiszti, altiszti és legénységi csoportokban végzett intelligencia alkalmassági tesztek egyes eredményeire összpontosított. A vizsgálati eredményekből kiemelten foglalkoztam a 25 év alatti korcsoport intelligencia vizsgálati teljesítményével. A legénységi állományra vonatkozó adatok ismerete elengedhetetlenül szükséges az oktatási és kiképzési folyamatok hatékony pedagógiai és pszichológiai módszereinek kialakításához. A tiszti és altiszti állomány kognitív képességei megbízható alapot biztosítanak a beosztásoknak megfelelő követelmények teljesítéséhez, valamint a Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program által bevezetett, illetve a jövőben bevezetendő technikai eszközök és technológiák alkalmazásához szükséges kompetenciákhoz.

A kognitív képességek fejlesztése érdekében további pilotprogramok kidolgozása szükséges, amelyek a preferenciák és a célcsoportok pontos meghatározását igénylik több diszciplína – mint az oktatás, kiképzés, felkészítés és az alkalmasságvizsgálati adatbázisok felhasználása – együttműködésével kialakított komplex programok keretében. A Magyar Honvédség igényei és feladatai, különösen 2015 óta, jelentősen bővültek mind nagyságrendben, mind spektrumban, ami új elvárásokat és megközelítéseket támaszt a pszichológiai szolgálatokkal szemben (ANDÓ 2023).

4.5. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezetben azokat a lehetőségeket vettem figyelembe, amelyek hatással lehetnek a változó, technikailag és technológiailag is a modernizáció irányába tartó hadsereg kapcsán a személyi

állomány kompetenciáira is. A modern hadviselés és a haderővédelem nem csupán a legfejlettebb technikai eszközök és technológiák alkalmazását jelenti, hanem egyúttal a katonai személyzet, azaz az emberi erőforrás fejlesztését is. A Zrínyi HHP ezt a kettős célt tűzte ki maga elé, hangsúlyozva, hogy a 21. századi kihívásokra való válaszadás alapja a jól képzett és felkészült emberi erőforrás. Ennek érdekében a program a csúcstechnológiát képviselő rendszerek, és eszközök mellett kiemelt figyelmet fordít a katonák folyamatos és modern kiképzésére, valamint a pszichológiai felkészítésre.

Ezeket a fejlesztéseket nem kerüli el a teljes honvéd-egészségügy, továbbá a meglévő, jellemzően humán erőforrás problémákkal is szembe kell nézni, és egy új életpálya-modellt szükséges bevezetni. Ezzel kapcsolatban publikált két meghatározó katonáorvos. „... *Az elkövetkező évtized során a honvéd-egészségügy rendelkezésére bocsátandó fejlesztési források rangsorolását, elosztását és felhasználását kívánja hatékonyabbá tenni a cikkben felvázolt régi-új vezetési struktúra, amely figyelembe veszi az 1990 óta zajló szervezeti átalakítások összefüggéseit és az ezek mentén a honvéd-egészségügyben kialakult, tendenciájukban tarthatatlanná vált folyamatokat.*” (VEKERDI-SVÉD 2017: 6).

Feladat kontextusban gondolkodva pedig, a Magyar Honvédség pszichológiai szolgálata kulcsfontosságú szerepet játszik szakterületén, nem csupán a kiemelt krízisintervenciós tevékenységek terén, hanem a katonai személyzet kognitív és pszichológiai képességeinek fejlesztésében is. Az elmúlt öt évben végzett intelligencia alkalmassági vizsgálatok eredményei alapján különös figyelmet szántam a 25 év alatti korcsoport vizsgálati teljesítményére, ami alapvetően befolyásolja az oktatási és kiképzési folyamatok hatékony pedagógiai és pszichológiai módszereinek kialakítását.

A tiszti és altiszti állomány kognitív képességeinek megbízható mérése elengedhetetlen a beosztásoknak megfelelő követelmények teljesítéséhez, valamint a Zrínyi HHP által bevezetett, illetve a jövőben bevezetendő technikai eszközök és technológiák hatékony alkalmazásához szükséges kompetenciák megszerzéséhez. Ennek érdekében további pilotprogramok kidolgozása szükséges, amelyek több diszciplína – mint az oktatás, kiképzés, felkészítés és az alkalmasságvizsgálati adatbázisok – együttműködésével kialakított komplex programok keretében valósulnak meg.

A Magyar Honvédség igényei és feladatai 2015 óta jelentősen bővültek, ami új elvárásokat és megközelítéseket támaszt a pszichológiai szolgálatokkal szemben. A katonák mentális és kognitív képességeinek fejlesztése, valamint a modern technológiákhoz való alkalmazkodás képességének növelése elengedhetetlen a jövőbeli kihívások sikeres kezeléséhez. A pszichológiai szolgálatoknak ezért folyamatosan alkalmazkodniuk kell a változó igényekhez, és innovatív megoldásokat kell kínálniuk a katonai személyzet kiképzésének és felkészítésének javítása érdekében.

Összességében a Zrínyi HHP keretében végrehajtott fejlesztések és a pszichológiai szolgálat tevékenységei közvetlenül járulnak hozzá a Magyar Honvédség katonáinak hatékonyabb felkészítéséhez, ezzel is erősítve a védelmi képességeket a 21. századi kihívásokra való válaszadás során. Azonban, nem nélkülözhető a pszichológiai szolgálatra vonatkozó időszakos strukturális és alaprendeltetésére vonatkozó felülvizsgálat sem.

ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK

A disszertáció írásakor azt a célt fogalmaztam meg, hogy történeti áttekintés során bemutassam a pszichológiai szaktevékenységet, mint alkalmazott tudományt a Magyar Honvédségben, valamint annak megjelenését, formáit, tartalmát és struktúráját és a kapcsolható mutatószámokat elemezzem. Igyekeztem összefoglalóan, számszerűsítve bemutatni a honvéd-egészségügy egy szakterületét, hiszen az ezt megelőző időszakban, azok a tudományos publikációk és PhD értekezések, amelyek születtek egy-egy részét, részterületét, speciális megjelenését mutatták be a katonapszichológiai tevékenységnek.

A katonapszichológia Magyarországon, kezdeteitől, az I. világháborútól napjainkig jelentős átalakulásokon ment keresztül. Korai időszakában a pszichológiai tevékenység főként alkalmassági- és szűrővizsgálatokra korlátozódott, majd az osztályos szintű mentálhigiénés tevékenység megjelenése a Honvédkórházban szélesítette a szakmai profilt. Az 1994-ben létrehozott Humán Szolgálat céljai közé tartozott a humán erőforrás-gazdálkodás, pszichológiai gondoskodás, rekreáció és szocializációs problémák kezelése. A 2000-es évek közepére azonban a csapatpszichológusok szakmai felügyelete vitatott kérdéssé vált és a szakképzett pszichológusok hiánya is további problémát jelentett. Amennyiben a humán szakterület markánsan maga mellé tudta volna állítani a honvéd-egészségügyből, például a pécsi Honvédkórház és a pécsi orvostudományi egyetem pszichiátriai-pszichológiai műhelyét, akkor talán a budapesti egészségügy meghatározó szereplői is kompromisszumra képesebbek lehettek volna. Azonban ez is csak időszakos lehetett volna, hiszen a honvédségben végbemenő változások során, rövid időn belül a vidéki katonai kórházak (Pécs, Győr) Kecskemét kivételével, kikerültek a honvédség hadrendjéből.

A központilag koordinált mentálhigiénés tevékenységek közül kiemelkedett az MH Drog-riadó program, amely a szenvedélybetegségekre és drogfogyasztási magatartás kialakulásának megelőzésére fókuszált. Ebben a feladatban közösen vettek részt a humán és egészségügy szakemberei, pszichológusai is. Legélesebben ehhez a programhoz kapcsolódóan merültek fel kompetencia kérdések a két szakterület között. A 2000-es évek végén bekövetkezett szervezeti változások miatt a csapatpszichológia jelentős intézményi háttérrel vesztett, azonban az egészségügyi rendszer viszonylag stabilan építkezett ezen a területen, és fokozatosan átvette a csapatpszichológia szakmai irányítását.

2009-ben új csapatpszichológiai hálózati koncepciót fogadtak el, amely azután a 89/2010. (X. 22.) HM Utasítás alapján az MH HEK alá rendelt minden pszichológiai tevékenységet. A disszertációban ismertettem, hogy egyes NATO-tagállamok milyen protokollokat, pszichológiai alkalmassági vizsgálati módszereket alkalmaznak. Magyarországon 2024. július 31-ig a 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet¹⁷¹ szabályozta az alkalmassági vizsgálatok követelményeit, melyhez köthető a hivatkozott adataim egy része.

Az első hipotézis, mely szerint a katonapszichológia fejlődése során megfelelően alkalmazkodott a honvédség teljes személyi állománya preventív ellátásának igényeihez, részben bebizonyosodott. Abban a tekintetben gondolom részben bizonyítottnak ezt a megállapítást, mert a csapatpszichológiában a 2010-et megelőző pár évben volt egy kritikus időszak a feltöltöttség és a szakmai irányítás, felügyelet vonatkozásában. A jelen időszakban azonban, már további tevékenységet támogató eszközfejlesztés, humánerőforrás fejlesztés folyik, ami a szakterület szükségességét igazolja.

A második fejezetben ismertettem a közelmúlt csapatpszichológiai tevékenységét, valamint számszerű adatokat szolgáltatam a pszichológusi munka három fő területéről (csapatpszichológia, alkalmassági vizsgálatok, tréningek és központi mentálhigiéné). Az MH pszichológiai ellátó rendszere két fő tartalmi területre bontható: központi feladatokat ellátó elemekre és csapattagozati elemekre. A Csapatpszichológiai Szolgálat, mint csapattagozati elem, három szervezési időszakon ment keresztül, a honvéd-egészségügy része. A csapatpszichológusi beosztások jelenlegi feltöltöttségi mutatói kedvezőek, és a pszichológusok változatos felkészültséggel, képzettséggel és tapasztalattal rendelkeznek. Részletezve bemutatom a csapatpszichológusi tevékenység főbb területeit úgy, mint a csapatoknál végzett közvetlen és folyamatos pszichológiai munka, a határfeladatban való részvétel és a missziós pszichológiai feladatok. Emellett számszerű adatokat nyújtok a pszichológiai munka volumenéről és jellegéről. Az MH katonai vezetése határozottan igényli ezt a tevékenységet és magas elvárásokat fogalmaz meg. Alakulat parancsnoki és alakulaton belüli parancsnoki állomány vonatkozásban heterogén tapasztalatok vannak a pszichológiához való viszonyulás tekintetében. A teljes elfogadás elérésének célja, ismerve az emberek értékválasztásának és a

¹⁷¹ Az új szabályozó a 9/2024. (VI. 28.) HM rendelet.

személyi beállítódás sokszínűségét, irreális lehet, de szisztematikusan szükséges széles palettán megosztani a pszichológiai ismereteket az MH személyi állománya részére.

Külön alfejezetekben foglalkozom a geopolitikai (migrációs) helyzetből és a globális egészségügyi veszélyhelyzetből fakadó különleges kihívásokkal. Kiemelem a határrendészeti feladatok során tapasztalt pszichológiai kihívásokat és az ezek kezelésére irányuló erőfeszítéseket, valamint a pandémia idején alkalmazott stratégiai adaptációk fontosságát a stressz és negatív érzelmek kezelésében. A mentális egészség megőrzésének és az alkalmazkodási képesség fejlesztésének válságos helyzetekben különösen nagy jelentősége van, és a pszichológiai támogatás, illetve a társadalmi támogatás kulcsfontosságú a mentális egészség fenntartásában és a reziliencia növelésében. Mindkét időszakosan fennálló feladat kihívás volt a pszichológusi állomány részére is, azonban az MH vezetése mindkét esetben az elsők között szólította meg és vonta be a szakterületet. Ezekre a feladatokra nem voltak protokollok. A gyakorlat alakította ki a megfelelőnek bizonyult szakmai munkát. A jelen katona-(geo)politikai helyzet pedig arra sarkallja a szakterületet, hogy „háborús” protokollt készítsen.

A *második hipotézisem* igazoltnak tekintem, mivel az adatok alátámasztják, hogy az MH személyi állománya igényli és igénybe veszi a pszichológusi szaktevékenységet. A pszichológusok élvezik a személyi állomány jelentős többségének bizalmát és elismerik szakmai kompetenciájukat. Ezek az eredmények megerősítik a pszichológiai támogatás fontosságát és annak jelentőségét a katonai környezetben, különösen missziós és válságos helyzetekben.

Disszertációm empirikus részében három vizsgálatot mutattam be. Az első vizsgálat a honvédegészségügy pszichológusainak vizsgálata. A vizsgálatban arra kerestem választ, hogy a pszichológusok munkakörülményei feltételei javításra, minőségi változtatásra szorulnak-e, azaz mennyire elégedettek. A vizsgálat érdekében olyan kérdőívet alkalmaztam, amely a megelégedettséget méri. Ennek érdekében, részletes kérdőívet vettem föl minden, akkor elérhető pszichológussal. A disszertáció vonatkozásában releváns volt a kérdőív több pontjának a kiértékelése, amelyet megfelelő statisztikai programmal elemeztem. Komplex módon a Magyar Honvédségben dolgozó pszichológusokat még nem vizsgálták, így ez mindenképpen újdonságnak számít a katonapszichológiai témájú disszertációk között. A végrehajtott

statisztikai elemzés azt mutatta, hogy vannak kifogások az elhelyezési feltételek, ellátási körülmények vonatkozásában, azonban összességében ezek nem szignifikánsak. További figyelemmel arra, hogy a vizsgált pszichológus állomány három speciális szakterületen, más-más körülmények között dolgozik, így vannak ezek között a csoportok között több kérdésben szignifikáns különbségek, azonban, ha teljes egészet nézzük akkor ezek kiegyenlítik egymást, ezért *a harmadik hipotézisem* igazoltnak tekintem, mert a pszichológusok a meglévő munkavégzési, juttatási feltételek megléte mellett elégedettek beosztásaikban/munkaköreikben.

A negyedik hipotézisem igazolására a disszertációban nagy terjedelmet szántam annak a területnek, amely a szakmai munkát és az ezzel kapcsolatos elégedettség mértékét vizsgálta. A pszichológusok a vizsgált kérdésekben összesítetten jellemzőnek vélték magukra vonatkoztatva az itemeket. A teljes minta $\bar{x}:4.06$ átlaga a szakmai tevékenységgel kapcsolatban a pozitív irányú kérdésekre adott válaszok alapján „*többnyire jellemző*” eredményt hozott, amely igazolta a feltevés, hogy a pszichológusi munka kellően változatos és lehetőséget ad a szakmai fejlődésre. Az a feltevés is igazolódott, hogy a pszichológiai szakterületek között szignifikáns különbségek vannak mind a feltételek, mind az elégedettségi szempontok összehasonlításában. Egy esetleges munkamotivációs vizsgálat¹⁷² tovább tudná árnyalni az elégedettséget a teljes csoportban és a csoportok között.

A második vizsgálatom a missziós felkészítésekhez és a visszaillesztésekhez kapcsolódó minőségbiztosítási kérdőívek feldolgozása volt. A felkészítést és visszaillesztést azért tárgyalom együtt, mert a vonatkozó kérdőív struktúrája és tartalmi része azonos. Eltérés abban van, hogy az melyik időszakban került felvételre. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a misszió felkészülési ideje alatt tréninget hajtunk végre, amely pszichológiai vonatkozású ismeretanyagot biztosít a misszióba készülők állomány számára. Ez a célzott tematikájú felkészítés akkor hasznosul jól, érvényesül, amikor a katonák pszichológiai értelemben eseménymentesen teljesítik a missziós feladatokat. Külföldi műveletek után, a hazaérkezéskor a katonák úgynevezett reintegrációs tréningen vesznek részt. Az, hogy ez hány lépcsőt (1-3) jelent, a misszió pszichológiai értelemben vett nehézségétől, az ott történt események katonákra gyakorolt pszichés hatásától függ.

¹⁷² Fényszárosi et al. 2018.

Az ötödik hipotézisem első alhipotézise kapcsolódott ahhoz, amelyben a felkészülő katonákat kérdeztem arról, hogy a felkészítést szükségesnek és hasznosnak ítélték-e meg. ***Első alhipotézisem igazoltnak tekinthető***, mert az eredmények számos szignifikáns értéket mutattak. Sorrendben nem, de a megelőző bekezdés okán ide kapcsolódik a harmadik alhipotézisem. A kérdőív a hazaérkezést követő időszak pszichológusi munkájára kérdezett, az akkor elvégzett tréning szükségességére és hatékonyságára. A feldolgozott minőségbiztosítási kérdőívek ugyancsak egyértelmű elégedettséget mutattak a pszichológus munkája vonatkozásában. Ezekből következően a ***harmadik alhipotézisem is igazoltnak tekinthető***. A második alhipotézisem igazolására misszió ideje alatt felvett kérdőívet alkalmaztam. Az empirikus vizsgálatok harmadik témája a missziós pszichológus tevékenységének az értékelése volt. Ezt a vizsgálatot a misszióban aktuálisan tartózkodó pszichológus segítségével végeztem. A vizsgálatban az MH KFOR-27. kontingens állomány vett részt, és a kérdőív kérdéseiből csak azokat elemeztem és értékeltem, amely kifejezetten a pszichológusi munkára és annak a megítélésére vonatkoztak. A missziós katonáknál felvett kérdőív továbbá tartalmazott olyan kérdéseket, amelyek visszamenőleg, a felkészítés időszakra vonatkoztak, így a felkészítésen elhangzottak érvényesülésének a beválása ellenőrizhető. ***A második alhipotézisem is igazoltnak tekintem***, mert a pszichológusi munka a megkérdezettek egyöntetű támogatását élvezte mind a felkészülési időszak alatt, mind pedig a missziós időszak teljes vertikumában. A misszió megkérdezett személyi állománya az értékelt kérdőívek alapján egyértelműen hasznosnak, hatékonyan, szükségesnek ítéli meg a pszichológusok munkáját a pszichológia létjogosultságát. ***Az ötödik hipotézisem ezáltal igazoltnak tekintem***.

A negyedik fejezet összegzésében az alábbi megállapításokat emelem ki, amelyek rávilágítanak MH pszichológiai szolgálatának szerepére, kihívásaira és fejlesztési irányaira a modernizáció és a 21. századi hadviselés kihívásainak kontextusában.

1. A pszichológiai szaktevékenység kettős megjelenése: Az MH pszichológiai ellátó rendszere két fő területen jelenik meg: központi feladatokat ellátó elemekre és csapattagozati elemekre. E struktúrák integrációja szükséges a humán erőforrások optimális kihasználása és a pszichológiai ellátás hatékonyságának növelése érdekében. A 2024. júliusától újonnan

jelentkező feladatok¹⁷³ végzéséhez is szükséges a teljes pszichológus állomány egységes koordinációja és szakmai irányítása.

2. A csapatpszichológia dinamikájának fenntartása: A pszichológiai ellátórendszer meghatározó eleme, a Csapatpszichológiai Szolgálat több szervezési időszakon ment keresztül az egészségügybe történő integrációjáig, illetve azóta abban is. A jelenlegi feltöltöttségi mutatók kedvezőek, és a pszichológusok szaktudása különböző területeken jól alkalmazható. Az előző pontot is figyelembe véve, a pszichológiáért felelős vezetőknek törekedni kell arra, hogy ez a tevékenység helyben, folyamatosan álljon rendelkezésre a személyi állomány részére. A kritikus események vonatkozásában is fontos, hogy helyben álljon rendelkezésre olyan pszichológus, aki ismeri az ellátandókat.

3. Kihívások és alkalmazkodási stratégiák: A disszertáció rámutat a geopolitikai (migráció)- és egészségügyi krízisek következtében felmerülő kihívásokra is, valamint a pandémia alatt alkalmazott stratégiák jelentőségére a stressz és negatív érzelmek kezelésében. Ezek a kihívások a meglévő protokollban és a gyakorlati felkészítésben is a mentális egészség megőrzését és az alkalmazkodási képességek fejlesztését szorgalmazzák.

4. Kognitív képességek fejlesztése: A disszertációban bemutatott kognitív képességek értékei alapvetően befolyásolják az oktatási és kiképzési folyamatok hatékony pedagógiai és pszichológiai módszereinek kialakítását. További pilot vizsgálatok szükségesek, amelyek több diszciplína együttműködésével komplex fejlesztési programokat hoznak létre.

5. A Zrínyi HHP-vel való kapcsolat: A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program célja a csúcstechnológiájú rendszerek és eszközök megjelenése mellett a katonai személyzet folyamatos és korszerű kiképzése, valamint pszichológiai felkészítése. Ez a kettős fókusz elősegíti a jól képzett, felkészült emberi erőforrás fejlesztést, amely alapvető a 21. századi kihívásokra való válaszadásban. A pszichológiának, kompetenciahatárain belül, szerepet kell vállalnia az MH megújulásában.¹⁷⁴

¹⁷³ Mobil Alkalmasságvizsgáló Csoportokban való részvétel, amelyet a toborzó központok igényei alapján végez Magyarország teljes területén az MH EK.

¹⁷⁴ Vö. NKS 4.5. pontja.

6. Kutatható humánerőforrás kihívások: A honvéd-egészségügy esetében is figyelmet érdemel a humánerőforrás problémáinak kezelése, akár új életpálya-modell bevezetésével. Az elmúlt évtizedek szervezeti átalakításai figyelembevételével szükséges az erőforrások hatékony elosztása és a vezetési struktúra optimalizálása. A katonapszichológiai szakterület jó feltöltöttségi mutatókkal rendelkezik, de a fluktuáció itt is jelen van. Ebben a vonatkozásában ez azt is jelenti, hogy a honvédségbe bekerülő pszichológusok minél magasabb szintű képzettséggel, tapasztalattal rendelkezzenek.

7. Integrált pszichológiai támogatás és együttműködés: A katonapszichológusok és parancsnokok közötti együttműködés jelentősége a missziók során kiemelt figyelmet kap. Az emberi tényezők optimális integrálása a katonai döntéshozatalba, valamint a katonák mentális jóllétének és csapatmunka hatékonyságának előmozdítása érdekében elengedhetetlen. A parancsnokok, és a katonai vezetők pszichológiai kultúrájának bővítése nem öncélú, hanem a beosztott személyi állomány érdekét is képviseli.

8. Strukturális felülvizsgálat igénye: Az MH pszichológiai szolgálatának hatékonysága érdekében időszakosan szükséges a strukturális és alaprendeltetésre vonatkozó felülvizsgálat. Ez biztosítja, hogy a pszichológiai szolgálatok folyamatosan és adekváтан alkalmazkodjanak a változó igényekhez és kihívásokhoz, ezzel is hozzájárulva a védelmi képességek, hadrafoghatóság fenntartásához és fejlesztéséhez.

Mindezeket összefoglalva, a disszertációban bemutattam, elemeztem a Magyar Honvédségben megjelenő katonapszichológiai tevékenység teljes palettáját, a különböző szakterületek tevékenységének eredményeit, több esetben statisztikai mutatóit, valamint az elvégzett vizsgálatokat. Értékeltem a pszichológusokkal saját munkájukat, megkérdeztem a munkavégzésük feltételéről, ambícióiról. Úgy gondolom, ilyen módon megfelelő képet tudtam adni a honvédségben folyó pszichológiai tevékenységről.

ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

Az új tudományos eredmények tartalmi követelmény szintjén nélkülözhetetlenek egy doktori disszertációban, mivel ezek az eredmények hozzájárulnak a vonatkozó szakterület tudományos ismereteinek bővítéséhez, a tudományterület fejlődéséhez. Ez a disszertáció, reményem szerint az elvégzett önálló kutatás eredményeit megfelelően összegzi, és lehetőséget teremt új ismeretek kialakítására és/vagy megerősítésére az alkalmazott katonapszichológia egyes területeinek vonatkozásában. A disszertáció célja volt, hogy a tárgyalt időszakról a jelenig kívánta érdemben felülvizsgálni, összefoglalni az alkalmazott katonapszichológia eredményeit, továbbá a felmerült igények alapján, lehetséges újabb pszichológiai területeket igyekezett beazonosítani, amelyek együtt mozognak a folyamatosan változó és megújuló honvédséggel.

1. Komplex formában mutattam be a Magyar Honvédségben a múlt század kilencvenes éveinek elején létrehozott, a személyi állomány megfelelő mentálhigiénés állapotának megőrzését és fejlesztését szolgáló, először Csapatpszichológiai Szolgálatként működő, majd a honvéd-egészségügybe integrálódott pszichológiai szakterület tevékenységét. A teljes csapatpszichológiai szakterület a lehetőségek között kényszerűen, de megfelelően alkalmazkodott a folyamatos változáshoz és végül megtalálta helyét az MH honvéd-egészségügyi rendszerében, ezzel H1 hipotézisem a vizsgált időszakban részben igazoltnak tekintem.

2. Bizonyítottam, hogy a Magyar Honvédség állománya széles körben igényli a pszichológiai szaktevékenységet, melyet a H2 hipotézisemmel összhangban, a csapatpszichológusi tevékenység forgalmi adatainak bemutatásával, elemzésével igazoltam. Ez a preventív tevékenység lehetőséget teremt az állomány megfelelő mentálhigiénés állapotának fenntartására, fejlesztésére.

3. A H3 hipotézisemhez kapcsolódóan megállapítottam, hogy a honvédségben dolgozó pszichológusok összességében az eltérő infrastrukturális- tárgyi- eszköz munkafeltételei, szakmai munkavégzésük körülményeivel elégedettek. A vizsgálat objektív módon hozta felszínre azokat a területeket, amelyek a szakterület szakmai működésében fejlesztést igényelnek.

4. Részletesen megvizsgáltam a pszichológusok szakmai munkavégzéséhez kapcsolódó kérdéseit, az ezekkel kapcsolatos véleményeket. A H4 hipotézisemet empirikus úton igazoltam. A honvédség megfelelő környezet a pszichológusok széleskörű szakmai érdeklődésének kielégítésére és szakmai fejlődésére. A csapatpszichológusok és a központi elemnek nevezett csoport között számos szignifikáns eredményt találtam, ami további belső vizsgálatok alapjául szolgál.

5. A Magyar Honvédség misszióra készülő, azt ellátó és misszióból hazaérkezett személyi állományának bevonásával megvizsgáltam a szakterület szükségességét, fontosságát. A H5 hipotézisemet bizonyítottam. A megkérdezett személyi állomány a felkészítésében és a visszaillesztésben részt vevő pszichológusokra vonatkozóan 4-es (jó) és 5-ös (nagyon jó) értékelést adtak. A missziót ellátó pszichológussal való elégedettség szignifikánsan elégedett eredményt mutatott. Ezek az eredmények fontos visszajelzések a további specifikus (missziós) szakmai anyagok kidolgozásához is.

ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI FELHASZNÁLHATÓSÁG

A disszertációt egy meghatározott időszak rendszerezésének tekintem. Az 1989-90-es rendszerváltás időszaka gyökeresen átalakította a Magyar Honvédséget is. A kötelező sorkatonai szolgálat kihívások elé állította a honvédséget, mivel az egyén szerepe is felértékelődött. A korábbi, tömeghadseregre épülő rendszerben a hangsúly a létszámon és a Varsói Szerződés által meghatározott doktrínák követésén volt. A rendszerváltás után a Magyar Honvédségnek meg kellett találnia az egyensúlyt a katonai hatékonyság és az egyéni igények, az egyénnel szemben támasztott elvárások között.

Az 1993-ban létrehozott Humán Szolgálat és a kialakított csapatpszichológusi beosztások jelentős előrelépést jelentettek a Magyar Honvédség személyi állománya mentális egészségének támogatásában. Ez a fejlesztés lehetővé tette a katonák egyéni problémáinak és krízishelyzeteinek szakszerű kezelését. A honvéd-egészségügy pszichológiai területe tehát kibővült a csapatszintű mentálhigiénés gondozással és közvetlen pszichológiai támogatással. A pszichológia szerepe azóta is folyamatosan nő a kiválasztástól kezdve a kiképzésen át a rendkívüli, traumatikus események feldolgozásáig. Ezen szerepeit továbbra is hangsúlyozni és erősíteni szükséges.

Bár, a preventív pszichológiai tevékenység hatékonysága számszerűen nehezen mérhető a veszélyes munkakörnek számító honvédségben, a szűrési és monitorozási rendszer hozzájárul a rendkívüli események kockázatának csökkentéséhez. A mentálisan egészséges és kognitív készségekben megfelelő szinten teljesítő állomány biztosítása érdekében fontos a pszichológiai szakterület folyamatos, egy-egy terület (például a kiválasztás, monitorozás) célzott fejlesztése.

A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program keretében, Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájával összhangban a katonapszichológia is szerepet kap a magyar haderő korszerűsítésében, hozzájárulva a 21. századi kihívásoknak megfelelő, modern haderő kialakításához. A kutatás eredményei a honvédség katonapszichológiai biztosításának javasolt, új strukturális és feladatrendszerének tartalmi összetevőin keresztül, a Zrínyi HHP és a honvédség megújulási szellemiségéhez igazodva, az MH működésének egészségügyi területen való pszichológiai szaktevékenység kontextusán belül érvényesülhet.

Egy szakterületi tevékenység összefoglalása jelentős történeti-történelmi követelményeket tartalmaz. A vizsgált szakterületem 2010-től teljes spektrumában a honvéd-egészségügy részeként szerepel. Ez utóbbi, nagy egységet rendszerezte értekezésében Dr. Svéd László (2003). A katonapszichológiában a közelmúlt vonatkozó PhD értekezései adtak támpontot ehhez. Egy-egy kutatási téma kapcsán a szerzők igyekeznek bemutatni a kapcsolódó pszichológiai kontextust. A katonapszichológia markánsabb jelenlétével az elmúlt harminc évben mennyiségileg nem mondható soknak a tízhez közelítő értekezés. A szakterület nincs kellőképpen feldolgozva, dokumentálva. Az a széles spektrum, amely a pszichológusok szakmai sokszínűségét jellemzi a Magyar Honvédségben, megérdemli a szélesebb körű népszerűsítését, a tapasztalatok és az eredmények tudományos igényű feldolgozását és bemutatását. A disszertációban, értékben, hasznosságban gondolkodva, igyekeztem egyensúlyt tartani a különböző területek között, azzal együtt, hogy a közvetlen csapattagozati tevékenységhez kapcsolódó feladatokat részleteztem, valamint a kiemelt felelősséget jelentő missziós szakfeladatokban empirikusan vizsgáltam.

A disszertációm elméleti fejezetei jól használhatók azon pszichológusok részére, akik újként kerülnek felvételre a honvédség állományába. Megismertetem a belépő pszichológusokat azokkal a területekkel, amelyek a beosztás jellegétől függetlenül, a katonai pályát tekintve potenciálisan a munkájában megjelenhet. Az elméleti rész számokkal, statisztikákkal mutatja a Magyar Honvédségben végzett pszichológusi munka eredményeit is nagyságrendjét. Az elméleti rész hasznos továbbá, a katonai alegység parancsnok részére, magasabb beosztású vezetők részére a szakterület jobb megismerése érdekében, továbbá a pszichológiai kultúra, műveltség bővítése miatt is.

A disszertáció vizsgálati része felhasználható a hasonló profilú kutatást tartalmazó kérdőívek, felvett elemzések összehasonlítására. A pszichológusokra felvett kérdőív átdolgozva, más munkakörű szakterületeknek is hasznos lehet, mely által megismerik azon a területen dolgozók attitűdjeit, elkötelezettségét, ambícióit a munkavégzésük körülményeit és a saját maguk által leírt (ön)reflexiójukat.

AJÁNLÁSOK

A disszertációt ajánlom néhai Dr. Kiss György tanár úr¹⁷⁵ emlékének. Ajánlom munkatársaimnak hasonló vizsgálatok elvégzésére és egyes területek, főként a tréningek hatékonyságának részletesebb megismerésére, valamint ajánlom azoknak az érdeklődő katonai vezetőknek, akik fontosnak tartják a szakterület részvételét az egészségügyi prevencióban a katonai felkészítésben és kiképzésben.

A disszertáció azokat a tényezőket tárgyalja, amelyek meghatározzák a pszichológusok munkakörülményeit, elégedettségük mértékét meghatározott szempontok szerint. Ajánlom olyan vezetők számára a hasonló belső vizsgálat elvégzését, aki szeretnének pontosabb képet kapni saját munkatársaik gondolkodásáról, szakmai fejlődési igényéről és megelégedettségük szintjéről a szakma szempontjából relevánsnak tekintett kérdésekben.¹⁷⁶ Az elégedett munkatársaknak a jólléte pozitívabb, ami a szervezet szempontjából számos előnyt jelenthet (DEUTSCH et al. 2015).

Munka- és szervezetpszichológiai szakpszichológusként is ajánlom a honvédségi szervezetek rendszeres, így longitudinális jellegű önvizsgálatait, annak érdekében, hogy a szakterület jellegétől függően, visszacsatolást kapjon a munka outputjaira vonatkozóan azoktól, akikre az a tevékenysége kiterjed. Például ilyen lehet, maradva a jóllét fogalmi rendszerénél, a honvédség humánszolgálati rendszere.

Ajánlom a katonák kiképzését végző szakmai állomány munkájának megítélésére a kiképzendők részéről,¹⁷⁷ valamint a speciális felkészítést végző katonák értékelését a felkészítésen részt vevő állománytól.¹⁷⁸

Bár, a vizsgálat eredményei elégedettséggel tölthetik el a pszichológusokat a missziós katonák véleménye alapján, de éppen ezért ajánlom a módszertani fejlesztéseket. A missziókat teljesítő

¹⁷⁵ Budapest, 1931.12.07.-1998.12.26. A debreceni KLTE-n 1998-ban készült pszichológiatörténeti szakdolgozatom témavezetője, a BME egyetemi docense.

¹⁷⁶ Informatív megközelítést mutat Raffay-Danyi – Hajmásy (2021).

¹⁷⁷ A pályaszocializáció szempontjából meghatározó momentumok a kiképzési, felkészítési foglalkozások. Női katonák pályaszocializációját vizsgálta Györffy (2016).

¹⁷⁸ Az MH béketámogató kiképzési rendszeréről, a kiképzendők és kiképzőkről adott elő Drót (é.n.)

katonák részére maximalizálni szükséges azokat az ismereteket, amelyek a hadrafoghatóságukat támogatják, a testi-lelki-szellemi épségüket szolgálják.

TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK

Az alábbiak lehetnek:

Szakmaspecifikus attitűdvizsgálatok és elégedettségi vizsgálatok végzése. Az eredmények ismeretében korrekciók, szervezeti fejlesztések végrehajtása. A szaktevékenységen belül megjelenő fő ágak, tevékenységek alaprendeltetési és feladatrendszeri szintű elemzése.

- Az adekvát pszichológiai munkavégzés érdekében a minőségbiztosítási kérdőívek tartalmi elemeinek pontosítására irányuló kutatás.
- A missziós felkészítő és re-integrációs tréningek.
- A misszióban szolgáló pszichológusi munka értékelése.
- A speciális pszichológiai tréningek (különleges műveleti kiválasztás, MH Békétámogató Kiképző Központ által szervezett nemzetközi katonai megfigyelői tanfolyamok...)
- Az egyéni tanácsadás, terápiás foglalkozások hatékonyságának vizsgálata.
- A pszichológia az MH-n belül markánsan, az alkalmassági vizsgálatok kivételével, mentálhigiénés szolgáltatásként van jelen, melyet a teljes (katona és nem katona) személyi állomány igénybe vehet. Ezt a szolgáltató jelleget egyértelműsíteni szükséges, a bizalom kialakítása érdekében pedig őszinte, hiteles, mély szakmai tartalmú munkát kell felmutatni, és ennek a még inkább megvalósulásának „hogyanját” vizsgálni szükséges.
- Az egyéni rendkívüli események (kiemelten az öngyilkossági kísérletek, öngyilkosságok) megelőzése érdekében el kell érni, hogy aki segítségre szorul, az „merjen” és akarjon segítséget kérni.
- Végül a katonapszichológiai szakterület egészére vonatkozóan fontos lehet egy-egy szaktevékenység részletes és rendszerszintű elemzése.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A PhD képzés megkezdéséhez, mint az előszóban már megtettem, megkülönböztetett köszönetemet fejezem ki Prof. em. Dr. Bolgár Judit nyugállományú ezredes, egyetemi tanárnak. Professzor Asszony teljes katonapszichológusi munkám tanúja és állandó ösztönzője volt a tudományos kutatások, publikációk irányában.

Mintegy harminc éves pszichológusi munkából merítettem gondolataimat. Mindennapjaimban az egész rendszer működtetésének legjobb alkalmazási lehetőségét keresem. Mindezeket figyelembe véve köszönetemet fejezem ki MINDEN katonapszichológus és honvédelmi alkalmazott munkatársamnak azért a munkáért, melyet az év 365 napján, a nap 24 órájában végeznek itthon, és ha kell külföldön szolgáló katonáink érdekében. Az ő tapasztalatuk az én tapasztalataimat is gazdagítja.

A disszertációmhoz szűkebben véve köszönöm Raffai Gellért százados úr együttműködését a missziós tevékenysége alatt a vonatkozó kérdőív felvételében, az MH EK Pszichológiai Intézet Pszichológiai Osztály munkatársainak, akik a tréningeket olyan eredményesen tartották, hogy katonáink magasan értékelték őket, ezáltal a szakmánkat is. Ehhez kapcsolódva köszönöm az MH KFOR-28 kontingensében szolgálatot teljesített Kertész Adrienn őrnagy asszonynak a példamutató helytállását, melynek következtében a kontingens büszkeségeinek falára felkerült. A statisztikai vizsgálatok elvégzésében Szalánczi Szabolcs úr nyújtott nélkülözhetetlen támogatást. Végül, de nem utolsó sorban hálás vagyok Családomnak a megértésért és a biztatásért ezen hosszú időszak alatt.

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: A Vienna Test System eszköze	59
2. ábra: A csapattagozati pszichológusok szakképzettségi megoszlása	81
3. ábra: Pszichológusi ellátásban részesültek 2021. május – 2021. december	87
4. ábra: Az MH EK "zöld számos" felhívása a COVID alatti időszakban	89
5. ábra: A stresszformák viszonyrendszere	97
6. ábra: Katona az első harcban	104
7. ábra: A tapasztalt katona adekvát magatartása	104
8. ábra: Az MH KFOR pszichológusi ellátása 2021. május – 2021. december között	114
9. ábra: A pszichológus állomány életkori megoszlása, a kérdőív 1. kérdése	122
10. ábra: „12. Ha Ön szerződéses katona, hány évig tervezi, hogy marad az MH állományában?”	124
11. ábra: A 14-20. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei	125
12. ábra: A 21-27. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei	131
13. ábra: A 28-34. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei	136
14. ábra: A 35-42. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei	140
15. ábra: A 43-45. kérdések teljes mintára vonatkozó átlag és szórás értékei	145
16. ábra: A legszívesebben végzett tevékenység	149
17. ábra: Az egy pszichológusra eső ellátandók száma	150
18. ábra: Szakmai munka során előforduló jellemző esetek, problémák a kliensek részéről	152
19. ábra: A missziók szerinti megoszlás aránya a kitöltők között	157
20. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában	160
21. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_1 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	161
22. ábra: A felkészítés kérdőív 8_2-8_4 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	162
23. ábra: A felkészítés kérdőív 8_5-8_7 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	162
24. ábra: A felkészítés kérdőív 8_8-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	163

25. ábra: A visszailleszkedés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában	168
26. ábra: Missziók száma szerinti megoszlás	
27. ábra: Állománykategória szerinti megoszlás	175
28. ábra: A misszió előtti pszichológusi tevékenység megítélése.....	177
29. ábra: A misszió ideje alatti pszichológusi tevékenység értékelése	177
30. ábra: 2018-2022. július között legénységi állományba jelentkezők intelligenciaátlag értékei a teljes létszám vonatkozásában	193
31. ábra: 2018–2022. július között tiszti és altiszti állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciateljesítmény-átlagértékei.....	198
32. ábra: A Sana maszk készlet és működési elve	200

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Belgium, Dánia, Hollandia, Szlovénia és Svájc alkalmasságvizsgálati rendje	55
2. táblázat: Pszichológiai vizsgálatok száma (1998-2002; 2013-2019)	62
3. táblázat: Kimutatás a kiképző központokba bevonult állomány szociális és mentálhigiénés jellemzőiről.....	66
4. táblázat: Kimutatás az ellátandó állomány és pszichológusi létszám arányokról	80
5. táblázat: Összesített kimutatás a csapatpszichológusi jelentések táblázatos részéből	82
6. táblázat: A 14. kérdés statisztikai eredménye	126
7. táblázat: A 15. kérdés statisztikai eredménye	126
8. táblázat: A 16. kérdés statisztikai eredménye	127
9. táblázat: A 17. kérdés statisztikai eredménye	128
10. táblázat: A 18. kérdés statisztikai eredménye	128
11. táblázat: A 19. kérdés statisztikai eredménye	129
12. táblázat: A 20. kérdés statisztikai eredménye	129
13. táblázat: A 21. kérdés statisztikai eredménye	131
14. táblázat: A 22. kérdés statisztikai eredménye	132
15. táblázat: A 23. kérdés statisztikai eredménye	133
16. táblázat: A 24. kérdés statisztikai eredménye	133
17. táblázat: A 25. kérdés statisztikai eredménye	134
18. táblázat: A 26. kérdés statisztikai eredménye	134
19. táblázat: A 27. kérdés statisztikai eredménye	135
20. táblázat: A 28. kérdés statisztikai eredménye	136
21. táblázat: A 29. kérdés statisztikai eredménye	137
22. táblázat: A 30. kérdés statisztikai eredménye	137
23. táblázat: A 31. kérdés statisztikai eredménye	138
24. táblázat: A 32. kérdés statisztikai eredménye	138
25. táblázat: A 33. kérdés statisztikai eredménye	139
26. táblázat: A 34. kérdés statisztikai eredménye	140
27. táblázat: A 35. kérdés statisztikai eredménye	141
28. táblázat: A 36. kérdés statisztikai eredménye	141
29. táblázat: A 37. kérdés statisztikai eredménye	142
30. táblázat: A 38. kérdés statisztikai eredménye	142

31. táblázat: A 39. kérdés statisztikai eredménye	143
32. táblázat: A 40. kérdés statisztikai eredménye	143
33. táblázat: A 41. kérdés statisztikai eredménye	144
34. táblázat: A 42. kérdés statisztikai eredménye	144
35. táblázat: A 43. kérdés statisztikai eredménye	146
36. táblázat: A 44. kérdés statisztikai eredménye	146
37. táblázat: A 45. kérdés statisztikai eredménye	147
38. táblázat: A felkészítési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye	159
39. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaillesztést a külszolgálati missziók esetében?	164
40. táblázat: A visszaillesztési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye .	167
41. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaillesztést a külszolgálati missziók esetében?	170
42. táblázat: A feldolgozott kérdések összesített statisztikai eredménye.....	176
43. táblázat: 2018-2022. július között legénységi állományba jelentkezők pszichológiai alkalmatlansági csoportjainak aránya százalékban	195
44. táblázat: A 2013-2019. év közötti pszichológiai alkalmatlanság százalékos arányban ...	196
45. táblázat: A 2016-2019. év közötti pszichológiai alkalmatlanság okai és százalékos megoszlása	197

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. ACABCHUK, Rebecca L. et al. (2020): *Therapeutic Effects of Meditation, Yoga, and Mindfulness-Based Interventions for Chronic Symptoms of Mild Traumatic Brain Injury: A Systematic Review and Meta-Analysis*. Online: <https://doi.org/10.1111/aphw.12244>
2. ADLER, Amy B. – BARTONE, Paul T. (1996): International Survey of Military Psychologists. Online: <https://www.nato.int/docu/colloq/w970707/p1.rtf>
3. ANDÓ Sándor (1998): A pszichológia érvényesülése a katonai alkalmasságvizsgálatok kezdeteitől 1945-ig. Szakdolgozat, Kossuth Lajos Tudományegyetem, Debrecen
4. ANDÓ Sándor (2003): *A KFOR-katonák munkavégzését befolyásoló tényezők*. Szakdolgozat, Budapesti Műszaki Egyetem, Budapest
5. ANGYAL István – RUSZNYÁK József (1997): Prevenációs munka a katonafiatalkok körében. *Humán Szemle*, 1997. 2-3. szám, 52.
6. ANGYAL István (1998): Drogmegelőzés a Magyar Honvédség sorállománya körében. *Iskolakultúra*, 1998/10., 81-89.
7. ANISZI Kálmán (1993): A legalkalmasabbakat a katonai szolgálatra. *Új Honvédségi Szemle*, XLVII. évfolyam, 1993/5., 48-56.
8. BELLER Balázs (2014): Herzberg-féle motivációelmélet vizsgálata egy empirikus kutatás során. *Hadtudományi Szemle*, VII. évfolyam 4. szám, 210-233.
9. BENKŐ Tibor (2016): Hivatástudat és technológiai fejlődés a Magyar Honvédségben. *Hadtudomány*, 2016/Különszám, 10-11.
10. BERECKEI Tamás (2021): A tehetség eredete. *Magyar Pszichológiai Szemle*, Akadémiai Kiadó, 2021/2., 329-352., DOI:10.1556/0016.2021.00003, Online: <https://akjournals.com/view/journals/0016/76/2/article-p329.xml>
11. BERKI Mihály (1992): *Beilleszkedési zavarok, deviáns magatartások, pszichológiai és pszichiátriai szimptomái a katonai szolgálatban. A parancsnok szerepe ezek megelőzésében, kezelésében*. Magyar Honvédség Zrínyi Miklós Katonai Akadémia (Belső használatra)
12. BOGNÁR László (1990): A mentálhigiénés ellátás lehetőségei. *Honvédségi Szemle*, XLIV. évfolyam, 1990/3. szám, 87-92.
13. BOGNÁR László (1996): A mentálhigiénés ellátás rendszere a Magyar Honvédségben. *Új Honvédségi Szemle*, 50. évfolyam, 1996. Különszám, 69-75.

14. BOLGÁR Judit (1992): *A szolgálati tevékenység, kiképzés munkapszichológiai kísérőjelenségei és hatásai*. Magyar Honvédség Zrínyi Miklós Katonai Akadémia (Belső használatra)
15. BOLGÁR Judit (1993): A csapatpszichológusi hálózat. *Új Honvédségi Szemle*, XLVII. évfolyam, 1993/3. szám, 86-89.
16. BOLGÁR Judit (2013): Viselkedési kockázat veszélyhelyzetben. *Repüléstudományi Közlemények*, XXVI. évfolyam, 2013. 2. szám, 32-38.
17. BOLGÁR Judit – SZEKERES György (2015): *A pályaaorientáció jellemzői, kapcsolata pályaalakmassági vizsgálattal*.
Online: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/10458>
18. BONCZ Imre (szerk.) (2015): *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Online: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/sport/Kutatasmodszertan_e.pdf
19. CLAUSEWITZ, Carl von (2013): *A háborúról*. Zrínyi Kiadó, Budapest
20. DÁVID Imre–FÜLÖP Márta–PATAKY Nóra–RUDAS János (2014): *Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok*. Online: [Peldanyok: Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok \(elte.hu\)](http://Peldanyok:Stressz,megkuzdes,versenges,konfliktusok(elte.hu))
21. DEUTSCH Szilvia- FEJES Enikő- KUN Ágota- MEDVÉS Dóra (2015): A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49-71.
22. DRÓT László (é.n.): *A Magyar Honvédség béketámogató kiképzési rendszere*. Online: https://antk.uni-nke.hu/document/akk-copy-uni-nke-hu/8_-a-magyar-honvedseg-beketamogato-kikepzesi-rendszere.original.pptx
23. EMŐKE József (1992): Újonc katonák szorongásvizsgálata az alapkiképzés alatt. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/11., 64-73.
24. EYSENCK, H. J. (1978): A személyiség és az Eysenck-démon. Halász L., Marton M. (szerk.), *Típustanok és személyiségvonások*, Gondolat, Budapest, 190-191.
25. FÉNYSZÁROSI Éva – SALLAY Viola – MATUSZKA Balázs – MARTOS Balázs (2018): Munkával kapcsolatos motivációk és elégedettség – Személyorientált elemzés. *Magyar Pszichológiai Szemle* 73(3), 411-434. DOI:10.1556/0016.2018.73.3.3.

26. FRIDMAN, Ofer (2019): *On the „Gerasimov Doctrine” Why the West Fails to Beat Russia to the Punch*. Online:
<https://ndupress.ndu.edu/Media/News/News-Article-View/Article/1981229/on-the-gerasimov-doctrine-why-the-west-fails-to-beat-russia-to-the-punch/>
27. GUNDLACH, Horst (1996): *Faktor Mensch im Krieg*. Berichte zur Wissenschaftsgeschichte 19., VCH Verlagsgesellschaft mbH, Weinheim, S. 131-143.
28. GYIMESI Gyula – MOLNÁR Ferenc (2005): A magyar lakosság véleménye a biztonságról és a professzionális haderőről. *Humán Szemle*, XXI. évfolyam, 3. szám, 99-121.
29. GYÖRFFY Ágnes (2017): Katonánők pályaszocializációjának folyamatvizsgálata az alapkiképzéstől a missziós feladatok vállalásáig. PhD értekezés, NKE, Budapest
30. HALÁSZ László – HUNYADI György – MARTON L. Magda (1979): *Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest
31. HARKAI SCHILLER Pál (1934): *Pszichológia és emberismeret, Bevezetés a pszichológiába és a pszichotechnikába*. Pantheon Kiadó, Budapest, 9.
32. HORNYÁK Beatrix (2022): *A mentális állóképesség mérésének és fejlesztésének lehetősége a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses személyi állományának körében*. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Budapest
33. HORNYÁK Veronika (2021): Spanyolország fegyveres erői és a COVID-19 járvány, *Hadtudomány*, 21(2), 75-86. DOI:10.17047/HADTUD.2021.31.2.75. Online:
https://www.mhtt.eu/hadtudomany/2021/2021_2szam/075-086_Hornyak-Veronika_2021-2.pdf
34. JOHNSON, J. A. (1997): Units of analysis for the description and explanation of personality. Hogan, R., Johnson, J. A., Briggs, S. R. (Eds.): *Handbook of Personality Psychology*, Tulsa, Academic Press
35. JÓZSEF István (2002): A katonai alkalmasságvizsgálat múltja, jelene és egy lehetséges alternatívája. *Új Honvédségi Szemle*, 2002/12., 56. évfolyam, 124-130.
36. JÓZSEF István (2003): *Szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatának és munkahelyi szocializációjának elemzése a Magyar Honvédségben*. Doktori (PhD) értekezés, ZMNE, Budapest
37. JUHÁSZ Márta (2002): *A kiválasztás pszichológiai alapjai*. Oktatási segédlet, BMEGT Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Budapest
38. KISS György (1993): Magyar pszichológiai műhelyek a II. világháború után. *Magyar Pszichológiai Szemle*, Különlenyomat, XLVIII-XLIX. kötet, 92/93/3-4. szám, 349-357.

39. KISS Zoltán (1995): *Esély magunknak*. Új Honvédségi Szemle, 49. évfolyam, 1995/6., 80-83.
40. KOICHIRO, Takagi (2022): *The future of China's cognitive warfare: Lessons from the war in Ukraine*. Online: <https://warontherocks.com/2022/07/the-future-of-chinas-cognitive-warfare-lessons-from-the-war-in-ukraine/>
41. KOMÁROMI Béla-KOMÁROMI Magda (1993): *Csapatpszichológia*. Zrínyi Kiadó, Budapest
42. KOPCSÓ István (2010): A katona-egészségügyi szolgálat XXI. századi kihívásai, különös tekintettel a NATO egészségügyi transzformációs folyamatának támogatására. Online: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/12177?key=kopcs%C3%B3>
43. KOVÁCS Gábor - KOVÁCS László (2001): Poszttraumás stressz betegség előfordulása magyar békefenntartók körében. *Honvédorvos*, 2001. (53) 1-2. szám, 21-30.
44. KOVÁCS Gábor (2003): A háborús, a harctéri és a harci stressz. *Honvédorvos*, 2003. (55) 1-2. szám, 36-49.
45. KOVÁCS László (1992): *Az öngyilkosságok okairól és megelőzésük lehetőségeiről*. Új Honvédségi Szemle, XLVI. évfolyam, 1992/5., 78-82.
46. KOVÁCS László (2012): A pszichiátriai ellátás története a Honvédkórházban. *Honvédorvos*, (64) 3-4. szám, 121-128.
47. KÓCZÁN György – MÉSZÁROS Géza – SALAMON Csaba – PÖRCZI József (2000): A szerződéses állomány szociológiai és mentálhigiénés átvilágítása 1999-ben. *Új Honvédségi Szemle*, 53. évfolyam, 2000/2., 60-71.
48. KRAJNC Zoltán (szerk.) (2019): *Hadtudományi lexikon*.
Online: [790_hadtudomanyi_lexikon_2019.pdf \(uni-nke.hu\)](https://www.uni-nke.hu/hadtudomanyi_lexikon_2019.pdf)
49. KUMAR, Updesh (Ed.). (2019): *The Routledge International Handbook of Military Psychology and Mental Health* (1st ed.). Routledge.
Online: <https://doi.org/10.4324/9780429281266>
50. KUN Miklós – SZEGEDI Márton (1996): *Az intelligencia mérése*. 6. Átdolgozott III. részben új kiadás, Akadémiai Kiadó, Budapest
51. LAZARUS, R. A. (1993): From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
52. LIPPAI Péter (2012): Egy PRT¹-parancsnok gondolatai (1.). *Honvédségi Szemle*, 140. évfolyam, 2012/4. szám, 12-18.
53. MAGYAR István (1976): A psychopatia és suicidium megítélése a katonai szolgálatban. *Honvédorvos*, (28) 2. szám, 107-117.

54. MACHIAVELLI, Niccolo (é.n.): *A fejedelem*.
Online: <https://mek.oszk.hu/00800/00867/00867.htm>
55. MASERATI et al (2015): *The Tree-Drawing Test (Koch's Baum Test): A Useful Aid to Diagnose Cognitive Impairment*.
Online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484840/>
56. MEZŐ Ferenc (2016): *Az IQ-paradoxon*. Különleges Bánásmód, 2016/1., 43-60. DOI 10.18458/KB.2016.1.43.
Online: <https://ojs.lib.unideb.hu/kulonlegesbanasmod/article/download/9942/8858/19298>
57. MOLNÁR Károly (1992): A magyar katonai öngyilkosságok 1901-1990 között. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/5. szám, 61-77.
58. NAGYNÉ BEREZCKI Szilvia (2007): Missziókban szolgálatot teljesítő katonák pszichikai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai. *Új Honvédségi Szemle*, LXI. évfolyam, 2007/3., 65-76.
59. NAGYNÉ BEREZCKI Szilvia (2008): *A szakmaspecifikus pszichológiai alkalmasságvizsgálat helye és szerepe a Magyar Honvédségben, a haderőreform tükrében*. Online: <https://tudasportal.uninke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/12132/Teljes%20sz%c3%b6veg%21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
60. NAGYNÉ BEREZCKI Szilvia (é.n.): *Speciális katonai beosztások orvosi és pszichológiai alkalmasságvizsgálatának története Magyarországon*. Online: [SPECIÁLIS KATONAI BEOSZTÁSOK ORVOSI ÉS PSZICHOLÓGIAI ALKALMASSÁGVIZSGÁLATÁNAK TÖRTÉNETE MAGYARORSZÁGON - PDF Ingyenes letöltés \(docplayer.hu\)](https://www.docplayer.hu/document/12132-Teljes-sz-c3-b6veg-21-pdf-sequence-1-is-allowed-y)
61. NAGY Ildikó (2010): A misszióból visszaérkezők reintegrációs programja és a PTSD kezelésének tapasztalatai a Magyar Honvédségben. *Honvédorvos*, LXII. évfolyam, 2010/1-2. szám, Budapest, 59-66.
62. NÉGYESI Imre (2021): A katonai kognitív intelligencia fejlesztésének lehetőségei mesterséges intelligencia alkalmazásával. *Honvédségi Szemle*, 2021/6. DOI: 10.35926/HSZ.2021.6.4
63. NÉMETH András – SZILÁGYI Zsuzsanna – KOVÁCS Gabriella (2006): *A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota*. *Új Honvédségi Szemle*, LX. évfolyam, 2006/6., 90-100.

64. NÉMETH Anikó (2012): *A munkahelyi elégedettséget befolyásoló tényezők az egészségügyben.*
Online: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/actasana/article/view/18443>
65. NYULAS Szabolcs (2016): *Így szűnt meg a Varsói Szerződés.* Online: <https://honvedelem.hu/hatter/multidezo/igy-szunt-meg-a-varsoi-szerzodes.html>
66. OLÁH Attila szerk. (2004): *Pszichológiai alapismeretek.* Online: <https://mek.oszk.hu/05400/05478/05478.pdf>
67. OZSVÁTH Károly (1977): *Érzelmi feszültségek a katonai szolgálatban.* Zrínyi Katonai Kiadó, Budapest
68. OZSVÁTH Károly (1997): A parancsnokok „idegkimerültsége”. *Új Honvédségi Szemle*, 51. évfolyam, 1997. Különszám, 123-124.
69. PAKSI Borbála (é.n.): *Populációs adatok alakulása.* Online: https://viselkedeskutato.hu/index.php?option=com_attachments&task=download&id=16&lang=hu
70. PAPPALARDO, David (2022): “Win the war before the war?”: *A French perspective on cognitive warfare.* Online: <https://warontherocks.com/2022/08/win-the-war-before-the-war-a-french-perspective-on-cognitive-warfare/>
71. PAPP Gyula (2003): A parancsnok és a stressz „kezelése”. *Új Honvédségi Szemle*, LVII. évfolyam, 2003/12. 79-85.
72. PAVLINA, ZELIMIR – KOMAR, Zoran (2007): *Katonapszichológia I-III.* Budapest, Zrínyi Kiadó
73. PLÉH Csaba (2007): A tudomány jövője: A kognitív tudomány példája a tudományok tagolódásáról és diverzifikálódásáról. *Magyar Tudomány*, 167. évfolyam (2007) 9. szám 1118-1129.
74. Pogányné Rózsa Gabriella (2022): II. József, a katona-egészségügy megújítója. *Katonai Logisztika*, 1–2. szám, 282-308. Online: https://epa.oszk.hu/02700/02735/00096/pdf/EPA02735_katlog_2022_01-02_282-308.pdf
75. PÖRCZI József (1992): Gondolatok „A magyar katonai öngyilkosságok 1901-1990 között” című közleményről. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/10. szám, 71-82

76. RAFFAY-Danyi Ágnes – HAJMÁSY Gyöngyi (2021): A dolgozói elégedettség vizsgálata a belső CSR-tevékenységek tükrében. *Vezetéstudomány*, 52(4), 32–47. DOI:10.14267/veztud.
Online: <https://journals.lib.uni-corvinus.hu/index.php/vezetestudomany/article/view/610>
77. RUSZNYÁK József (1998): A sorállomány körében végzett mentálhigiénés tevékenység. *Iskolakultúra*, 1998/10., 106-117.
78. SÁSIK Csaba (2010): A Magyar Honvédség humánszolgálatának rendeltetése, feladatrendszere, szervezeti felépítése. *Honvédségi Szemle*, 64. évfolyam, 2010/4. szám, 34-37.
79. SÁSIK László (1994): Humán szolgálat a hadseregben. *Új Honvédségi Szemle*, 48. évfolyam, 1994/2. szám, 70-81.
80. SÁSIK László (1995): Megújul az MH Humánszolgálati Csoportfőnökség. *Új Honvédségi Szemle*, 49. évfolyam, 1995/10. füzet, 1-16.
81. SCHEURES, Bert H. J. (2001): *NATO Research and Study Group 31 'On officer selection' survey*. Online: https://www.researchgate.net/publication/233865148_Chapter_4A_NATO_research_and_study_group_31_'On_officer_selection'_survey
82. SELYE János (é.n.): *Stressz distressz nélkül*.
Online: http://www.magtudin.org/SELYE_JANOS_Stressz_distressz_nelkul.pdf
83. SÓTÉR Andrea – SZÜCS Boglárka – NÉMETH András (2022): Előtérben a prevenció – Új stratégia a honvédelmi üdültetés rendszerében (1.). *Honvédségi Szemle*, 65. évfolyam 5. szám, 34-37.
84. SVÉD László (2000): A hadsereg és a drog. *Új Honvédségi Szemle*. 54. évfolyam, 2000. Különszám, 65-67.
85. SVÉD László (2003): A Magyar Honvédség egészségügyi biztosítása elvének és gyakorlatának változásai, különös tekintettel a haderő átalakítására, a NATO-ba történő integrálásra, a különböző fegyveres konfliktusok, valamint a békefenntartó, béketeremtő és -támogató tevékenységre. Doktori (PhD) értekezés, Budapest, Online: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/11956>
86. SZABÓ Ágnes – TORDAI Bertalan (2013): A csapatpszichológia integrálódása az MH Altiszti Akadémia csapategészségügyi szolgálatába. *Honvédségi Szemle*, 141. évfolyam 2013/5. szám, Budapest, 104-110.

87. SZABÓNÉ BALOGH Ágota (2017): JOBBAN FEJLESZTHETŐK A KOGNITÍV KÉPESSÉGEK AZ ELEVE JOBB KÉPESSÉGŰ TANULÓK ESETÉBEN? *Különleges Bánásmód*, III. évfolyam, 2017/3., 55-66.
Online: <https://ojs.lib.unideb.hu/kulonlegesbanasmod/article/view/9880/8787>
88. SZEKERES György (2007): *A kulturális sokk mibenléte és kezelhetősége*. Új Honvédségi Szemle, LXI. évfolyam, 2007/1., 85-92.
89. SZELEI Ildikó (2015): *Motiváció, tudatosság, vezetés*. Online: https://epa.oszk.hu/02400/02463/00028/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2015_03_204-211.pdf
90. SZENES Zoltán (2013): Akadémiai viták a hadtudomány struktúrájáról. *Hadtudomány*, 2013/3-4., 59-66.
91. SZILÁGYI Zoltán (1998): Csapatpszichológusok a Magyar Honvédségben. *Iskolakultúra*, 1998/10., 90-96.
92. SZILÁGYI Zsuzsanna (1996): Egészségmegőrzés, egészségvédelem, egészségnevelés a Magyar Honvédségnél. *Új Honvédségi Szemle*, 50. évfolyam, 1996. Különszám, 69-75.
93. SZILÁGYI Zsuzsanna – SVÉD László – KUGLER Gyöngyi (2006): Missziós szolgálatot teljesítő katonák interjúval támogatott, összehasonlító tesztbattériás vizsgálata a misszió s tünetekre, illetve stressz és coping jellemzőikre nézve. *Honvédorvos*, 2006. (58) 1-2. szám, 7-49.
94. SZOMBATHELYI Csilla (2013): *A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése – A stressztől a jóllétig*.
Online: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf
95. SZOMOLAI Dóra – KISS József (2011): Korunk missziós aktualitása: Szolgálatteljesítés során elszenvedett traumás agyi sérülés (Traumatic Brain Injury – TBI). *Honvédségi Szemle*, 65. évfolyam, 2011/2., 20-22.
96. SZTANKAI Krisztián (2014): *A külföldi missziók pszichés kockázatai*. Online: http://epa.oszk.hu/02400/02463/00022/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2014_01_289-295.pdf
97. SZUN-Ce (é.n.): *A hadviselés törvényei*. Online: <https://mek.oszk.hu/01300/01345/01345.htm>
98. SZUN-CE (2012): *A hadviselés tudománya*. Göncöl Kiadó, Budapest

99. TARNÓCZI Richárd (2007): *A határainkon túl szolgálatot teljesítő katonai állomány kiválasztási rendszerének kialakítása (Az Értékelő Központ alkalmazásának lehetséges aspektusai a Magyar Honvédség személyzeti kiválasztása során)*. Doktori (PhD) értekezés, ZMNE, Budapest
100. TARNÓCZI Richárd – SZILÁGYI Zsuzsanna – NÉMETH András (2010): A csapatpszichológiai szolgálat helye, szerepe és képességei a Magyar Honvédségben. *Honvédségi Szemle*, 64. évfolyam, 2010/6. szám, 38-40.
101. TARNÓCZI Richárd (2011): A honvédség pszichológiai ellátási rendszere missziókban és hazai körülmények között. *Belügyi Szemle*, Különszám, 103-124.
102. TÉGLA Imre (1991): A pszichológia és a hadsereg ma... és holnap. *Új Honvédségi Szemle*, XLV. évfolyam., 1991/7., 78-82.
103. TÓTH Csaba (1998): Drog-riadó Mentálhigiénés program a hadseregben. *Új Honvédségi Szemle*, 52. évfolyam, 1998/4., 135-137.
104. TÚRI Viktória Annamária (2005): *Bevállásvizsgálat egy speciális zászlóaljnál*. Szakdolgozat kézirat, Budapesti Műszaki Egyetem, Budapest
105. TÚRI Viktória (2010): *A pszichés terhelés hatása különleges helyzetekben, különös tekintettel a megküzdési stratégiák nemek szerinti változataira*. Doktori (PhD) értekezés, ZMNE, Budapest
106. URBÁN Nóra (2008): A poszttraumás stresszbetegség kezelésében alkalmazható pszichoterápiás intervenciók. *Honvédorvos*, 2008. (60) 3-4. szám, 124-131.
107. URBÁN Nóra (2009): Fokozott pszichés veszéllyel járó missziós vizsgálatok. *Honvédségi Szemle*, 63. évfolyam, 2009/5., 25-27.
108. URBÁN Nóra (2015): A stressz-rezisztencia és a pszichológiai reziliencia fejlesztésének és fenntartásának szükségessége a védelmi szektorban. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Budapest. DOI: 10.17625/NKE.2016.10
109. URBÁN Nóra – KOVÁCS László (2016): A pszichológiai reziliencia, mint integrált alkalmazkodó rendszer. *Honvédorvos*, 2016/3–4. 43-50., DOI: 10.29068/HO.2016.3-4.43-50
110. VAJGER Éva – VIRÁG László (2011): Quo vadis hon- és rendvédelmi pszichológia? *Belügyi Szemle*, Különszám, 125-135.
111. VARGA András (2012): Kérdések és válaszok a Katonasuli-programról. *Honvédségi Szemle*, 140. évfolyam 6. szám, Zrínyi Kiadó, 50-53.

112. VARGA István (2007): A katonai egészségi alkalmasság. *Katonai logisztika*, 15. évfolyam, 3. szám, 258-291.
113. VÉGH Ferenc (2018): *Honvédségünk a rendszerváltozástól napjainkig (1)*. Online: https://honvedelem.hu/files/files/110428/hsz_2018_3_beliv_027_047.pdf
114. VEKERDI Zoltán – SVÉD László (2017): Gondolatok a honvéd-egészségügy jövőjéről. *Honvédorvos*, 2017. (69) 3-4. 5-21.
115. VÖLGYI Zoltán (2017): A különleges műveleti erők funkcionális elődei a magyar hadtörténelemben. *Hadtudomány* 2017. évi Elektronikus Lapszám, 64. o., Online: <http://real.mtak.hu/70284/1/volgyi2.pdf>
116. VÖLGYI Zoltán (2018): Psychological aspects of military training. *Hadtudományi Szemle*, XI. évfolyam 4. szám, 302-318. Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/hsz/article/download/5028/4094/14020>
117. WAGNER Péter (2011): Beszélgetés a PRT-ről. *Sereg Szemle*, IX. évfolyam, 3-4. szám, 23-38. Online: <https://honvedelem.hu/images/media/5f58c51ce1d77500924903.pdf>
118. WATSON, D. - CLARK, L. A. (1997): Extraversion and its positive emotional core. HOGAN, R. - JOHNSON, J. A. - BRIGGS, S. R. (Eds.): *Handbook of Personality Psychology*, Tulsa, Academic Press, 767-793.
119. XIAOBO, Liang (2022): 认知域作战是语言对抗新的主战场 (A kognitív tartományi hadviselés a nyelvi konfrontáció új fő csatateré).
Online: http://www.81.cn/xxqj_207719/xxjt/ll/10155683.html
120. YOUNG, Emma (2014): *Brain stimulation: The military's mind-zapping project*. Online: [bbc.com, 03. 06. 2014. https://www.bbc.com/future/article/20140603-brain-zapping-the-future-of-war](https://www.bbc.com/future/article/20140603-brain-zapping-the-future-of-war)

Internetes forrás

1. Adatok a Magyar Honvédségről. Infotabló 2018.7., Országgyűlés Hivatala, Online: https://www.parlament.hu/documents/10181/1489583/Infotablo_2018_7_honvedelmi_adatok.pdf/b576c3a8-d457-8db0-62e9-749482615fe1
2. A HM Politikai Főcsoportfőnökség megalakulása és a politikai tiszti intézmény. Online: <https://ujkor.hu/content/a-hm-politikai-focsoportfonokseg-megalakulasa-vezetosege-es-a-politikai-tizti-intezmeny>

3. A rendvédelmi pszichológiai tevékenység szakmai protokollja. Online: [Rendvédelmi protokoll összefoglalások.pdf \(pszichoerdek.hu\)](#)
4. Az itthon maradt családtag is misszióban van – a katonacsádok nehézségei. Online: <https://mindsetpszichologia.hu/az-itthon-maradt-csaladtag-is-misszioban-van-a-katonacsadok-nehezsegei>
5. Fiatalítás a honvédelmi szervezeteknél. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/fiatalitas-a-honvedelmi-szervezeteknel.html>
6. Foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR-08), 2628 Pszichológus. Online: <https://www.ksh.hu/docs/szolgalatasok/hun/feor08/2/2628.html>
7. Fontos a katonák lelki egyensúlya. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/fontos-a-katonak-lelki-egyensulya.html>
8. Future Directions for Military Psychology. Online: <https://www.tutorialspoint.com/future-directions-for-military-psychology>
9. Global Firepower 2020. Online: <https://www.globalfirepower.com/>
10. Húsz éve történt. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/husz-eve-tortent.html>
11. Military Resiliency Training. Online: <https://www.goodtherapy.org/blog/military-resiliency-training>
12. Officer Selection (NATO Research and Technology Organization Human Factors and Medicine 023 – Research and Study Group 31). Online: [https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/RTO-MP-055/MP-055-\\$\\$TOC.PDF](https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/RTO-MP-055/MP-055-$$TOC.PDF)
13. Psychological Aspects of Deployment and Health Behaviours. RTO Technical Report, TR-HFM-164. Online: [https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Technical%20Reports/RTO-TR-HFM-164/\\$\\$TR-HFM-164-ALL.pdf](https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Technical%20Reports/RTO-TR-HFM-164/$$TR-HFM-164-ALL.pdf)
14. Pszichodiagnosztika.
Online: https://semmelweis.hu/pszichiatria/files/2013/02/pszichodiagnosztika_jekkel.pdf
15. Rendvédelmi szervek egészségügyi-pszichológiai igazgatása. Online: [eupszich2014.pdf \(bmkszf.hu\)](#)
16. Valahol minden ember pszichológus. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/valahol-minden-ember-pszichologus.html>

Jogszabályok, szabályozók

1. AJP-4.10, Allied Joint Medical Support Doctrine

2. A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára. MH Honvédkórház, 2012., Eü-118/27.
3. Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Alapító Okirata. Nytsz: 772–74/2012.
4. Magyar Honvédség Katonapszichológiai Protokoll I-II. (Eü/11.). A Magyar Honvédség kiadványa, 2014.
5. Pszichológusok szakmai etikai kódexe (SZEK). Magyar Pszichológiai Társaság – Magyar Pszichológusok Érdekvédelmi Egyesülete, Budapest, 2004. 05. 15. Online: <https://mpt.hu/wp-content/uploads/2023/02/Etikai-Kodex-jelenlegi-2021-07-03-GDPR-miatt.pdf>
6. STANAG 2565, A psychological guide for leaders across the deployment cycle
7. STANAG 2564, Forward Mental Healthcare
8. 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
9. 2021. évi CXL. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
10. 1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozat a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósításáról
11. 1393/2021. (VI. 24.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról
12. 4/2003. (I. 31.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítéséről
13. 7/1996. (VII. 30.) HM-NM együttes rendelet a katonai szolgálatra való egészségi alkalmasság elbírálásáról
14. 7/2006. (III. 21.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálatra, valamint a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság elbírálásáról, továbbá az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség és a csökkentett napi szolgálati idő engedélyezésének szabályairól
15. 9/2002. (II. 28.) HM-EÜM együttes rendelet a hadkötelezettség alapján teljesítendő katonai szolgálatra és a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi alkalmasság elbírálásáról
16. 9/2024. (VI. 28.) HM rendelet a hivatásos és a szerződéses katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelmények és ellenőrzésük keretszabályairól
17. 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról

18. 12/1997. (V. 16.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról
19. 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet a 2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről
20. 60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről
21. 89/2010. (X. 22.) HM utasítás a Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról
22. 22/1998. (HK 8.) MHPK, VKF intézkedése a csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről
23. 123/1998. (HK. 23.) MHPK, VKF intézkedés a Humán Tanácsadó Telefonszolgálat létesítése és működtetéséről
24. 535/2016. MH ÖHP PK intézkedése a Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság válságkezelő és béketámogató műveleteiben részt vevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására
25. 1/2022. MH egészségügyi főnök szakutasítása a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására
26. 2/2010. (HK 17.) HVK egészségügyi csoportfőnöki intézkedés a Magyar Honvédség katasztrófavédelmi feladatai egészségügyi biztosításának végrehajtására
27. 3/2003. (HK 2.) HVK vezérkari csoportfőnöki szakutasítás a Magyar Honvédség személyi állományát érintő krízishelyzetek és beilleszkedési problémák megelőzésével kapcsolatos feladatokról szóló 75/2002. (HK 28.) HM KÁT-HVKF együttes intézkedés végrehajtásáról
28. 6/2011. (HK...) HVK EÜCSF intézkedése a Magyar Köztársaság határain kívüli válságreakáló és béketámogató műveletekkel kapcsolatos, a Magyar Honvédséget érintő egyes egészségügyi szakirányú feladatok végrehajtásáról
29. 20/1999. MH Szárazföldi Vezérkar, vezérkar főnöki intézkedése
30. 75/2021. MH EK pk. intézkedése a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ pszichológusi szakállománya tevékenységéhez kapcsolatos jelentési feladatok végrehajtására

Egyéb anyagok

1. A csapatpszichológusok havi jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)

2. A Klinikai Szakpszichológusi Szolgálat eljárásrendje az EMMI Egészségügyi Szakmai Kollégium Klinikai Szakpszichológia és Pszichoterapeuta Klinikai Szakpszichológus Tagozatának COVID-19 ellátásrenddel kapcsolatos ajánlása alapján. Nyilvántartási száma: 536-1/2020/MH EK
3. *A Magyar Honvédség állománya szolgálati- és munkakörülményeinek helyzete* c. elemző tanulmány munkapéldánya, HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, 2010.
4. ANDÓ Sándor (2000): 1999. éves jelentés. MH Egészségvédelmi Intézet Pszichológiai Alkalmasságvizsgáló Osztály, saját munkaanyag.
5. Az MH AIAK pszichológus jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)
6. Az MH KFOR kontingens pszichológus havi jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)
7. Bedolgozás kérése. HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, Nyt. szám: 349-30/2008.
8. HM Humánpolitikai Kabinet ülése. HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, Nyt. szám: 557-26/2009.
9. Elgondolás a csapatpszichológusi tevékenység működtetésére. HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, Nyt. szám: 349-34/2008.
10. Előterjesztés a csapatpszichológusi tevékenység működtetésére. HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, Nyt. szám: 556-8/2009.
11. JANOVICS Ferenc (é.n.): A klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológia eszköztára a Magyar Honvédségben – ahogy egy fiatal klinikus látta. Kézirat.
12. M. SZABÓ Miklós: 01. *Az ókor hadművészete kb. 30 perc.* Előadás ppt 49. dia
13. M. SZABÓ Miklós: 02. *A középkor hadművészete* 45 perc. Előadás ppt 23. dia
14. M. SZABÓ Miklós: 03. *A magyar hadművészet a X-XVIII. szd. -ban 70 perc.* Előadás ppt 39., 42. dia
15. *Stressz.* Az MH EK missziós pszichológiai felkészítésének Power Point előadás anyaga, saját tárolás
16. *Tankönyv a személyi állomány pszichológiai felkészítéséhez.* A Magyar Néphadsereg Kiképzési Főfelügyelő kiadása, Szolgálati használatra, Zrínyi Kiadó, 1974
17. XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezet 2019. évi költségvetési anyag, 3-4. o.

MELLÉKLETEK

1. melléklet: Kérdőív az MH Egészségügyi Központban alkalmazott pszichológus állománya részére

KÉRDŐÍV

az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügyben alkalmazott pszichológus állománya részére

A kérdőívről: Az alábbiakban a véleményére vagyok kíváncsi a szervezetével, munkakörülményeivel, tapasztalataival és szakmai tevékenységéhez köthető témákra vonatkozóan. Kérem, válaszoljon őszintén a kérdésekre! Válaszai hozzájárulnak a pontos helyzet ismerethez és a szükséges változtatási igények felméréséhez.

Útmutató: A kérdőív kitöltése 10-15 percet vesz igénybe. Amennyiben közölni valója, megjegyzése van bármely kérdéssel, vagy általában a témával kapcsolatban, a kérdőív végén megteheti. Örömmel veszem értékes észrevételét.

Adatvédelem: A kérdőív kiegészítésként szolgál egy személyes beszélgetés mellé, ugyanakkor azzal a céllal került szerkesztésre, hogy önmagában is képet adjon a szakterület működésével kapcsolatban. A kitöltött kérdőívek az MH Egészségügyi Központon belül kerülnek feldolgozásra és a statisztikai adatokban nem jelennek meg a konkrét beazonosítás lehetőségei. Együttműködését köszönöm!

I. Általános adatok, információk

Kérem, karikázza be az Önre jellemző adatot, megállapítást!

1./ **Életkora:** 1. 30 év alatt 2. 31-40 év 3. 41-50 év 4. 50 év felett

2./ **Szolgálati viszonya:** 1. katona 2. honvédelmi alkalmazott

2a./ **Katonaviszonya jellege:** 1. hivatásos katona 2. szerződéses katona

3./ **Képzettsége, végzettsége (több válasz is):** 1. pszichológus 2. szakpszichológus 3. PhD

3a./ **Jelenleg folytat-e tanulmányokat (több válasz is)?** 1. módszerspecifikus képzést folytat 2. szakképzése folyamatban 3. PhD képzése folyamatban
3. nyelvtanfolyamot végez

3b./ **Szakképzései, szakképzétségeinek száma?** 1. nincs 2. egy 3. kettő
4. több

3c./ **Legalább középfokú nyelvismeretének száma?** 1. egy 2. kettő 3. több

4./ **Hány éve szolgál/dolgozik a Magyar Honvédség kötelékében?**

1. 0-5 év 2. 6-10 év 3. 11-15 év 4. 16-20 év 5. 21-25 év 6. 25 év fölött

4a./ **Miért választotta a Magyar Honvédséget munkahelyeként? (több válasz is lehet)**

1. ismerősöm ajánlotta 2. szakmai érdeklődésből 3. kihívásnak tekintettem

5. egzisztenciális okokból 6. baráti, családi kapcsolat miatt

8. egyéb, éspedig

5./ **Jelenlegi beosztásának jellege:** 1. vezető 2. beosztott

6. **Kapott-e munkájáért valaha formális elismerést, jutalmat?** 1. igen 2. nem

6a./ **Utolsó jutalma, dicséretének ideje a 6. kérdés igen esetén:** 1. egy éven belül 2. két éven belül 3. három éven belül 4. régebben

6b./ Kapott-e szolgálati/munka ideje alatt valaha írásbeli elmarasztalást (figyelmeztetés, fenyítés...) 1. igen 2. nem

6c./ Amennyiben 6b. igen, akkor ez pszichológusi szakmai tevékenységével összefügg-e?

1. igen 2. nem

7./ A Magyar Honvédségen belül hány katonai szervezetnél teljesített eddig szolgálatot pszichológusként? (a szervezet névváltozása nem jelent több alakulatot)

1. egy 2. kettő 3. három 4. négy vagy több

8./ Teljesített-e szolgálatot külföldi műveleti területen (misszióban)? 1. igen 2. nem

8a./Hány missziós szolgálatot teljesített (8. igen esetén)? 1. egy 2. kettő 3. három 4. több

9./ Teljesített-e szolgálatot az MH határrendészeti feladataiban? (legalább 1 hetet)

1. igen 2. nem

9a./Hány határfeladatot teljesített (9. igen esetén)? 1. egy 2. kettő 3. három 4. több

10./ Részt vett-e az MH által szervezett szakmai feladatban a COVID időszak kezdete (2020. március) óta a betegség pszichés hatásainak mérséklése érdekében? (pl. telefonos segélyvonal) 1. igen 2. nem

10a./ Végzett-e (végez-e) központilag irányított nem szakmai feladatot a COVID időszak kezdete óta? (pl. más intézménybe vezénylés, katonai szolgálat jellegű) 1. igen 2. nem

11./ Ha Ön honvédelmi alkalmazott, gondolt már arra, hogy katonaként folytassa?

1. igen 2. nem

12./ Ha Ön szerződéses katona, hány évig tervezi, hogy marad az MH állományában?

1. kevesebb, mint 1 év 2. 2-5 év 3. 6-10 év 4. 10 évnél több

13./ Szándékában áll-e, hogy szakmai tevékenységét más katonai szervezet vagy az MH EK más katonai szervezeti egységénél, eleménél (intézet, osztály, eükp.) végzi 1-2 év múlva?

1. igen 2. nem

13a./ Tervezi-e, hogy más fegyveres, rendvédelmi szerv állományába átkerüljön?

1. igen 2. nem

II. Munkakörülmények, feltételek

Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Kevésbé elégedett	Többnyire elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett
1	2	3	4	5	6

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el elégedettségének mértékét ...	Elégedettség mértéke					
		1	2	3	4	5	6
14.	... a munkavégzéséhez szükséges irodaszer ellátottsággal kapcsolatban.						
15.	... a számítástechnikai eszközellátottsággal, felszereltséggel (hardver, szoftver) kapcsolatban.						
16.	... az irodája, munkahelye (egy főre eső) nagyságára vonatkozóan.						
17.	... az irodája, munkahelye elhelyezési anyagai, tárgyai minőségére vonatkozóan.						
18.	... a laktányában igénybe vett szociális (sportolás, mosdó, fürdő, stb.) helyiségekkel kapcsolatban.						
19.	... fizetésével kapcsolatban.						
20.	... (katona esetén) előmeneteli lehetőségével kapcsolatban.						

III. Szakmai tevékenység

Egyáltalán nem jellemző	Nem jellemző	Kevésbé jellemző	Többnyire jellemző	Jellemző	Teljes mértékben jellemző
1	2	3	4	5	6

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hog) ...	1	2	3	4	5	6
21.	... előjárói együttműködésre, kreatív, önálló munkavégzésre ösztönözik.						
22.	... szakmai kérdéseivel, javaslataival, problémáival nyugodtan fordulhat előjáróihoz, figyelembe veszik észrevételeit, ha tudnak, segítenek a problémák megoldásában.						
23.	... gyakran kap egymásnak ellentmondó utasításokat.						
24.	... gyakori, hogy váratlanul, nagy mennyiségű feladatot kell rövid idő alatt megoldani.						
25.	... az Ön szolgálati helyén a különböző alegységek, munkaterületek együttműködése, kapcsolata példa értékű.						
26.	... amikor a jelenlegi beosztásába kinevezték, arra vonatkozóan részletes tájékoztatást kapott.						
27.	... új dolgokat tanuljon.						
28.	... munkafeladatokkal túlterhelik.						
29.	... a munkája változatos (rutintól eltérő feladatok).						
30.	... a munkája érdekes.						
31.	... tevékenységét függetlenül végezheti.						
32.	... munkájának a felelőssége.						
33.	... az Ön számára a legfontosabb, hogy a munkahelye stabil és megbízható legyen.						
34.	... a munkájában, a feladataiban örömet leli.						
35.	... munkáját nyitott, inspiráló környezetben végzi.						
36.	... munkáját környezete kifejezetten igényli.						
37.	... munkáját előjárói elismerik.						
38.	... felkérlik szakértői munka végzésére.						
39.	... felkérlik szakmai, kidolgozói bizottságban való munkára.						
40.	... részt vesz szakmai szabályozó, szakterületét érintő jogszabály kidolgozásában.						
41.	... szakmai fejlődésének biztosítottága.						
42.	... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.						

43./ Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben vált be jelentkezéskori elképzelése munkahelyén?

egyáltalán nem ----- teljes mértékben

44./ Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben érzi hatékonynak pszichológusi munkáját munkahelyén?

egyáltalán nem ----- teljes mértékben

45./ Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben érzi szakmai tudását kihasználnak munkahelyén?

egyáltalán nem ----- teljes mértékben
46./ Mi az, amit leginkább hiányol munkavégzésével kapcsolatban?

.....
.....
.....

47./ Mi az, amivel leginkább elégedett munkavégzésével kapcsolatban?

.....
.....
.....

48./ Mi az, amit legszívesebben végez munkája során?

.....
.....
.....

49./ Mi az, amit legkevésbé szívesen végez munkája során?

.....
.....
.....

III/1. Csapatpszichológusokra vonatkozó rész

Kérem, karikázza be az Önre jellemző adatot, megállapítást!

50./ Pszichológusi munkáját alakulatánál 1. egyedül vagy 2. csoportban (pl. részleg) látja el?

51./ Hány fő tartozik az ellátási körébe alakulatánál? (az alakulat állománya több pszichológus esetén megoszlik)

1. kevesebb mint 100 fő 2. 100-200 fő 3. 200-400 fő 4. 400-600 fő
5. 600-800 fő 6. 800-1000 fő 7. 1000 főnél több

52./ Szakmai tevékenysége során ellát: (több válasz is lehet)

1. katonákat 2. a katonák és honvédelmi alkalmazottak családtagjait 3. honvédelmi alkalmazottakat 4. más civil személyeket is

53./ Szakmai tevékenysége során tart kapcsolatot az alakulatából misszióban lévő állománnyal? 1. igen 2. nem

53a./ Amennyiben 53. válasza igen, milyen formában? (több válasz is lehet)

1. e-mail 2. telefon (hanghívás) 3. videokapcsolat 4. chat (pl. sms, messenger, telegram)
5. egyéb, éspedig

54./ A következő események, esetek előfordultak-e a honvédségben, amelyekkel Önnek foglalkoznia kellett? (több válasz is lehet)

1. suicid kísérlet 2. befejezett suicidium
3. egyéni krízisállapot kezelése (gyász) 4. drogproblémák kezelése
5. szexualitáshoz kapcsolódó problémák kezelése 6. alkoholproblémák kezelése
7. dohányzási szokások kezelése 8. életmód, életviteli tanácsadás
9. magánéleti, vagy párkapcsolati válság kezelése

- 10. gyermekneveléssel kapcsolatos problémák kezelése
- 11. munkahelyi probléma

IV. Kiegészítés

55./ Egyéb, fontosnak tartott észrevétele, kérdése...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Missziós pszichológiai biztosítás értékelő lap (KFOR-27 / KTRBN)

A missziós területen történő hatékony pszichológusi ellátás érdekében folyamatosan igyekszik fejleszteni tevékenységét a MH Egészségügyi Központ, amelyet a külföldön szolgáló katonák véleménye, visszajelzése is nagymértékben meghatároz. A kérdőív kitöltése névtelen, ennek oka, hogy számunkra az építő jellegű és őszinte visszajelzések eljussanak hozzánk.

Kérem, az Önre jellemző állítást karikázza be!

1. Állománykategória: 1. Legénység 2. Altiszt 3. Tiszt
2. Eddigi misszióinak száma: 1. Egy, beleértve a jelenlegit 2. Kettő 3. Három, vagy több

3. A missziós felkészítés során ...

- | | | |
|---|------|-----|
| 1. ... részt vettem pszichológiai alkalmasságvizsgálaton: | IGEN | NEM |
| 2. ... találkoztam a pszichológussal kiképzési foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 3. ... részt vettem csoportos pszichológiai foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 4. ... részt vettem egyéni pszichológiai foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 5. ... részt vettem krízisintervenciós előadáson: | IGEN | NEM |
| 6. ... a pszichológus(ok) együttműködő, segítőkész volt(ak): | IGEN | NEM |
| 7. ... a pszichológus(ok) által átadott ismeretek hasznosak voltak: | IGEN | NEM |
| 8. ... a pszichológus jelenlétét összességében hasznosnak találtam: | IGEN | NEM |

4. Művelési területen (jelenleg) ...

- | | | |
|--|------|-----|
| 1. ... részt vettem egyéni pszichológiai foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 2. ... részt vettem csoportos pszichológiai foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 3. ... részt vettem krízisintervenciós előadáson: | IGEN | NEM |
| 4. ... találkoztam a pszichológussal kiképzési foglalkozáson: | IGEN | NEM |
| 5. ... találkoztam a pszichológussal a szolgálatellátás során: | IGEN | NEM |
| 6. ... részt vettem pszichológus által szervezett szabadidős programon (pl. kirándulás): | IGEN | NEM |
| 7. ... ismerem a pszichológus elérhetőségeit: | IGEN | NEM |
| 8. ... a pszichológus együttműködő, segítőkész velem: | IGEN | NEM |
| 9. ... a pszichológus által átadott ismeretek, gyakorlatok hasznosak: | IGEN | NEM |
| 10. ... a pszichológus jelenlétét összességében hasznosnak találom: | IGEN | NEM |

SZÖVEGES ÉRTÉKELÉSEM A PSZICHOLÓGUSI SZOLGÁLATRÓL (Miért hasznos?

Mit hiányol? Milyen témákról hallott volna többet? Milyen a pszichológus tudásszintje, felkészültsége, mennyire érthető az általa átadni kívánt tudás? Van-e bármilyen javaslata?):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Köszönjük együttműködését!

PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK

1. ANDÓ Sándor (1999): Egy „katonai” öngyilkosság margójára. *Humán Szemle* XV. évfolyam 1. szám, Budapest, 89 – 95.
2. Andó Sándor et al. (2005): Az önkéntes katonai szolgálatra jelentkezők komplex egészségi és pszichés alkalmasság-vizsgálatának elméleti alapjai. Haderő-átalakítás 2004. pályázat, A nyertes munkák tartalmi összefoglalói, *Hadtudományi tájékoztató*, Honvédelmi Minisztérium 2005. 115-126.
3. ANDÓ Sándor (2018): A határrendészeti feladatok pszichológiai biztosítása. *Honvédségi Szemle*, 146. évfolyam 2018/6. szám, 58 – 64.
Online: <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/327>
4. ANDÓ Sándor (2019): A Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programhoz kapcsolódó katonapszichológiai aspektusok. Kozma K. – Dolozsek T. szerk.: *Hadtudomány és XXI. század*. Budapest: DOSZ Hadtudományi Osztály, 36–50.
5. ANDÓ Sándor (2020): A katonai alkalmassági vizsgálatok néhány aktuális pszichológiai vonatkozása. Pohl Árpád (szerk.): *Biztonság és honvédelem*. Budapest: Ludovika Egyetemi Kiadó, 1213-1230.
Online: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?mode=browse¶ms=publication;31841766>
6. ANDÓ Sándor (2020): A fokozott készenléti állapot néhány missziós vonatkozása. *Honvédségi Szemle*, 148. évfolyam 2020/5. szám, 82 – 95., DOI: 10.35926/HSZ.2020.5.7
Online: <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/126>
7. ANDÓ Sándor (2022): A csapatpszichológiai tevékenység számokban. Szelei Ildikó (szerk.): *Hadtudomány és a 21. század*. Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége Hadtudományi Osztály, 235-247.
8. ANDÓ Sándor (2023): A kognitív képességfejlesztés pszichológiai lehetőségei. *Honvédségi Szemle*, HSZ 2023/3. szám, 118 – 129., DOI: 10.35926/HSZ.2023.3.9 (ORCID: 0000-0002-1181-8698; MTMT: 10077829)
Online: <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/977>
9. ANDÓ Sándor (2023a): Hogyan érzi magát a pszichológus a hadseregben? *Hadtudományi Szemle*, 16. évfolyam (2023) 2. szám 171-185. DOI: 10.32563/HSZ.2023.2.13
Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/hsz/article/view/6638>

10. Sándor, ANDÓ (2022): Increasing the Effectiveness of Military Selection in the Early Days of Applied Psychology. *Hadtudományi Szemle*, 15. évfolyam (2022) 3. szám 133-143.
DOI: 10.32563/HSZ.2022.3.8
Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/hsz/article/view/6140>