

Doktori (PhD) értekezés

(tervezet)

Andó Sándor ezredes

2024.

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
Hadtudományi Doktori Iskola

Andó Sándor ezredes

Az 1990 utáni katonapszichológiai tevékenység elemzése és értékelése, különös tekintettel a Csapatpszichológiai Szolgálatra, valamint további lehetőségei a Magyar Honvédség személyi állományának védelem-egészségügyi biztosításában – eredeti cím

(Az 1990. utáni katonapszichológia főbb alkalmazási területeinek bemutatása, valamint a szaktevékenység megítélésének vizsgálata – javasolt új cím)

Doktori (PhD) értekezés
(tervezet)



Témavezető:

Prof. em. Dr. Bolgár Judit, egyetemi tanár

.....
Budapest, 2024.

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	7
1. BEVEZETÉS	8
1.1. A dolgozat felépítése.....	10
1.2. Témaválasztás aktualitása és indoklása	12
1.2.1. A kutatási téma és a hadtudomány kapcsolata	12
1.2.2. A kutatási téma fontossága, és aktualitása	13
1.3. Tudományos probléma megfogalmazása.....	14
1.4. Kutatási hipotézisek.....	15
1.5. Kutatási célkitűzések	17
1.6. Kutatási módszerek.....	17
1.7. Szakirodalmi áttekintés.....	19
2. AZ 1990. UTÁNI KATONAI PSZICHOLÓGIA KÖRNYEZET	23
2.1. Sorkatonai vizsgálatok.....	25
2.1.1. A rendkívüli események – öngyilkosságok.....	27
2.2. A Humán Szolgálat.....	29
2.3. A csapatpszichológiai szaktevékenység megjelenése és formája.....	31
2.4. A csapatpszichológiát érintő változások és azok hatása	33
2.5. A fejezet összegzése	36
3. A KATONAPSZICHOLÓGIAI TEVÉKENYSÉG FŐBB TERÜLETEI ÉS FELADATAI A 90-ES ÉS 2000-ES ÉVEKBEN.....	38
3.1. Alkalmassági vizsgálatok.....	39
3.2. Nemzetközi kitekintés.....	43
3.2.1. Néhány ország vizsgálati rendje.....	45
3.2.2. A leggyakrabban alkalmazott vizsgálati eljárások	47
3.3. Rövid, hazai áttekintés	49
3.3.1. A közelmúltban végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok számokban .	53
3.4. Mentálhigiénés tevékenység	56

3.4.1.	A sorkatonák szociális és mentálhigiénés jellemzői	57
3.4.2.	Az „Egészségesebb laktanyákért”	59
3.5.	A fejezet összegzése	62
4.	A CSAPATPSZICHOLOGUSI MUNKA LOKÁLISAN ÉS IDEIGLENESEN TELEPÍTETT ALKALMAZÁS ESETÉN, SZÁMOKBAN	63
4.1.	Az aktuális pszichológiai jelenlét főbb területei	64
4.2.	A csapattagozati pszichológiai tevékenység jellemzői	64
4.3.	A csapatpszichológusi munka főbb területei	67
4.3.1.	A csapatpszichológusi munka forgalmi adatai	67
4.3.2.	A határfeladatban résztvevők pszichológiai támogatása és forgalmi adatai	70
4.3.3.	A missziós pszichológusi feladatok és számai	71
4.4.	A fejezet összegzése	73
5.	A PSZICHOLOGIAI BIZTOSÍTÁS KÜLÖNLEGES FELADATAI	75
5.1.	A missziók néhány pszichológiai aspektusa	75
5.1.1.	A folyamatos és fokozott készenléti állapot	77
5.1.2.	A műveleti alkalmazás pszichés vonatkozásai	87
5.1.3.	Missziós parancsnoki vélemények	92
5.1.4.	Műveleti események feldolgozása	94
5.1.5.	A katonai kiképzés jelentősége	96
5.1.6.	A fejezeti rész összegzése	98
5.2.	A Honvédség határbiztosítási feladataihoz kapcsolódó pszichológusi tevékenység 99	
5.2.1.	A határfeladat általános jellemzői és megállapításai	99
5.2.2.	A fejezeti rész összefoglalója	102
5.3.	Különleges helyzetekből adódó feladatok – A COVID időszak alatti pszichológusi munka 104	
5.4.	A fejezet összegzése	108
6.	A MAGYAR HONVÉDSÉG PSZICHOLOGIAI BIZTOSÍTÁSÁNAK TOVÁBBI LEHETŐSÉGEI	109
6.1.	A katonapszichológia jövője a Magyar Honvédségen belül	109
6.2.	A Zrínyi HHP néhány katonapszichológiai vonatkozása	111

6.3.	A jelen és a jövő feladatai - egy lehetséges új modell	114
6.4.	A kognitív képességfejlesztés pszichológiai lehetőségei.....	117
6.4.1.	A kognitív tudományok.....	117
6.4.2.	A kognitív funkciók a pszichológia tükrében	118
6.5.	Az MH személyi állományának kognitív képességei	120
6.5.1	A 2018-2022 között végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok néhány mutatója.....	122
6.5.1.	A kognitív képességek fejlesztése – Rövid ismertetés.....	127
6.5.2.	A fejezeti rész összegzése	129
6.6.	A fejezet összegzése	130
7. EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK - A PSZICHOLÓGIAI SZAKTEVÉKENYSÉG		
VIZSGÁLATA		132
7.1.	A védelem-egészségügy pszichológusainak vizsgálata	133
7.1.1.	A vizsgálati minta.....	134
7.1.2.	A vizsgálati módszer	135
7.1.3.	Eredmények.....	138
7.1.4.	Részkövetkeztetések.....	175
7.2.	A missziós felkészítés és visszaillesztés vizsgálata	177
7.2.1.	A külszolgálatra felkészítő tréning feladatai	178
7.2.2.	A vizsgálati minta - felkészítés	179
7.2.3.	A vizsgálati módszer	179
7.2.4.	Eredmények.....	180
7.3.	A reintegrációs, vagy visszailleszkedést segítő tréning feladatai	187
7.3.1.	A vizsgálati minta – visszaillesztés.....	187
7.3.2.	A vizsgálati módszer	188
7.3.3.	Eredmények.....	189
7.3.4.	Részkövetkeztetések.....	192
7.4.	A műveleti területen végzett pszichológiai tevékenység vizsgálata	194
7.4.1.	A vizsgálati minta.....	197
7.4.2.	A vizsgálati módszer	197
7.4.3.	Eredmények.....	198

7.4.4.	Részkövetkeztetések.....	201
7.5.	A fejezet összegzése	202
8.	ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK	205
8.1.	Új tudományos eredmények	210
8.2.	Elméleti és gyakorlati felhasználhatóság.....	212
8.3.	Ajánlások	213
8.4.	További kutatási irányok.....	214
	KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	215
	ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	216
	TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	218
	FELHASZNÁLT IRODALOM	219
	MELLÉKLETEK.....	238
	PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK.....	244

„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 nem csak számomra, hanem a katonapszichológiával foglalkozó munkatársaim számára is, valamint betekintést ad másoknak, akik érdeklődnek e terület specifikumai iránt. A disszertáció elméleti része, akár történeti összefoglalónak is mondható és azonosíthatók is ilyen elemek, de ezek a szubjektíven kiemelt részek, időszakok a szakterületen bekövetkezett változásokat, a folytonosságot szándékozza 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, de a hozzátartozói körre is kiterjedően végeztünk, és végzünk. E bekezdésben is köszönetemet fejezem ki témavezetőmnek, Dr. Bolgár Judit professzor asszonynak, akinek a kutatási témámhoz kapcsolódó tudományos meglátásai és azt megelőzően a jelentkezésemhez köthető biztatásai elengedhetetlen feltételei voltak jelen disszertáció elkészítéséhez.

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

1. 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 „kvázi” 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 legmérsékeltőbb politikai rendszerváltozással egyidőben indult meg. A Magyar Néphadsereget is, 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 alakulatok politikai tisztjeinek⁵

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

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

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.

Az 1993-ban kialakított Humán Szolgálat és annak keretén belül a Szolgálat létrehozása jelentős lépés volt, hogy először a sorkatona, majd később kiterjedően a teljes állomány, nagyobb figyelmet kapjon egyéni, személyes problémáinak, élet- és krízishelyzeteinek szakmai kezelésében szakemberek segítségével. A védelem-egészségügyben⁶ működő alkalmasságvizsgálati, sorozási feladatokban részt vevő pszichológia új területet kapott a csapat szintű 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 hozzá járul a rendkívüli események kialakulási esélyének mérsékléséhez. A mentálisan egészségesebb, kiegyensúlyozottabb és kognitív készségekben megfelelő szinten teljesítő minőség érdekében fontos, hogy ez a tudomány- és szakterület is folyamatos fejlődést mutasson és kompetenciájába tartozó kérdésekre adekvát válaszokat adjon. Továbbá, érinti azt a katona-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 Program⁷ (a továbbiakban: Zrínyi HHP) és ennek a gyakorlatra való lebontásában kap(hat) szerepet a védelem-egészségügy, azon belül a katonapszichológiai tevékenység is.

⁶ A disszertáció írása során vegyesen használom a fogalmat a védelem-egészségüggyel. A katonaegészségügy gyakrabban volt használt a korábbi időszakokban, míg a védelem-egészségügy aktuálisabb kifejezés. A katonaegészségügy kialakításáról ír Pogányné (2022).

⁷Az 1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozatban kihirdetett, és az elmúlt 25 év legátfogóbb és legkomplexebb fejlesztési programja.

Kutatási célom, hogy a rövid, közelmúltra vonatkozó áttekintés során bemutassam a pszichológia (mint alkalmazott tudomány)⁸ 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 nem csak 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.

1.1. 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 témaválasztásom fontosságát és aktualitását, az elmúlt jelentős időszakot egy összefoglaló mű készítésének szándékával teszem, másrészt bemutatom az értekezésem alapját képező kutatásaim kérdéseit, amelyek mentén megfogalmaztam hipotéziseimet, célkitűzéseimet, valamint kiválasztottam kutatásom módszertanát. Az értekezés szerkezeti és tartalmi egyensúly megtartásának szándékával a témához kapcsolódó elméleti alapokat, beleépítve a releváns szakirodalmat, hat fejezetben tárgyalom. Az elméleti fejezetek arra törekednek, hogy szilárd tudományelméleti keretet biztosítsanak hetedik fejezetben bemutatott empirikus kutatásomhoz.

A *második fejezet* az 1990. év utáni időszakkal foglalkozik, amely a Szolgálat kialakulásának körülményeit mutatja be a Humán Szolgálat keretén belül, valamint a védelem-egészségügy pszichológiát alkalmazó terepeit, kiemelten a sorkatonákra és hivatásos, szerződéses állományra vonatkozó vizsgálatokat. A fejezetben külön kitérek a sorkatonai öngyilkosságokra.

⁸ 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.

A *harmadik fejezet*, a 90'-es és 2000-es időszak pszichológiai feladatait rendszerezi, amelyben már a teljes katonapszichológiai spektrum a védelem-egészségügyben tagozódva jelenik meg. Ebben a fejezetben megemlítésre kerülnek alkalmasságvizsgálati aspektusok, bizonyos nemzetközi eljárásrendek. Külön részt szánok a mentálhigiénés tevékenységnek, amely az időszakban több programmal (például a Drogriadó, Egészségesebb laktanyákért) érte el katonák ezreit.

A *negyedik fejezetben* a csapatpszichológusi munka jellemző területein keresztül néhány statisztikai-, beteg forgalmi adatot tesztek közzé, melyek alapjait a munkához kapcsolódó rendszeres- és időszakos jelentési dokumentumok biztosítják. A fejezetben a pszichológiai biztosítás rendhagyóbb munkájába ad betekintést a missziók és a határrendészeti feladatok mellett a számok vonatkozásában.

Az *ötödik fejezet* a pszichológiai biztosítás különleges feladataiba ad betekintést. Ez kiegészíti az előző fejezetet, kibontva a missziós tevékenység fogalmait (például kontingensparancsnoki meglátásokat) és beemeli a különleges időszakot jelentő COVID évek tapasztalatait is.

A *hatodik fejezet* a jelen mellett a jövőre vonatkozó kitekintéseket is tartalmaz, benne a Zrínyi HHP-n belül tervezett fejlesztéssel, valamint a személyi állomány kognitív képességeire vonatkozó, alkalmasságvizsgálati eredményekre utaló kivonatos ismeretekkel.

A *hetedik fejezet*, az empirikus vizsgálati rész, amely górcső alá veszi a katonapszichológiai szaktevékenységet három területen. Először a pszichológusokkal felvett kérdőív értékelése és elemzése történik, amely vonatkozik saját magukra, munkavégzésük feltételeire. Ezt követően a missziós felkészítések és visszaillesztő foglalkozások katonák általi kérdőívben kifejtett megítélése kerül bemutatásra. A harmadik vizsgálat kérdőíve, a missziós pszichológusi feladatokat ellátó pszichológus közreműködésével, műveleti feladatban aktívan lévő katonákkal került felvételre. Mindhárom vizsgálatban a részkövetkeztetésem tartalmazzák a vonatkozó hipotézisem igazolását vagy teljesülésének mértékét.

Értekezésem *nyolcadik fejezetében* 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.

1.2. TÉMAVÁLASZTÁS AKTUALITÁSA ÉS INDOKLÁSA

1.2.1. *A kutatási téma és a hadtudomány kapcsolata*

A kutatási téma eredeti munka címe: *A rendszerváltozás utáni katonapszichológiai tevékenység elemzése és értékelése, különös tekintettel a Csapatpszichológiai Szolgálatra, valamint további lehetőségei a Magyar Honvédség személyi állományának védelem-egészségügyi biztosításában.* Eredetileg tehát a „rendszerváltozás” szó, mint mérföldkő szerepelt a cím-tervezetben, amelynek lehet – nem biztos, hogy szerencsés – olyan értelmezése az olvasóban, amely szerint a rendszerváltozás, mint fogalom kap jelentőséget a várható tartalmat illetően. A disszertációnak azonban nem célja a pszichológiai szakmai munka esetleges társadalmi-ideológiai ütköztetése a megelőző és jelen időszakra vonatkozóan, hanem a megjelölt időtartamtól a jelenig kívánja érdemben felülvizsgálni, összefoglalni, és a lehetséges újabb pszichológiai részvételi területeket igyekszik beazonosítani, amelyek együtt mozognak a folyamatosan változó és megújuló honvédséggel.

„*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 tesz. 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 védelem-egészségügy (a hadtudomány hagyományos szerkezetében, és jelen megnevezésében: védelem-egészségügy) pszichológiai szakterülete, működési rendszere szorosan kapcsolódik, mint alkalmazott tudomány, a bekezdés elején megfogalmazottak támogatására.

Céljaim között szerepel, hogy a honvédségben alkalmazott pszichológia megfelelő kontextusban legyen értelmezhető az MH irányítása és vezetése felé, 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.

1.2.2. 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 bemutat tapasztalatokat különböző formákban és mélységben. 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, szolgálatásra vonatkozó komplex összegzés, vizsgálat azonban még nem valósult meg.

Az 1993-ban létrehozott Szolgálat feladatrendszere kevésbé változott, időszakosan bizonyos hangsúlyeltolódás volt tapasztalható a végrehajtandó feladatokban, vagy a 2004-ben megszűnt sorkatonai szolgálattal⁹ kikerült a sorozott személyi állományú csoport. A működtetés

⁹ 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.

szervezeti feltételrendszerében történt változás – humán alárendeltségből egészségügy 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 események befolyásolták a katonák mindennapjait, amelyek kimozdították a korábbi komfortzónáikból.¹⁰ 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. Javaslat formájában próbál a disszertáció végén tudományos igénnyel választ adni a címben és a hipotézisekben megfogalmazottakra.

1.3. 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 – megnyilvánul 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 ne 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

¹⁰ Migrációhoz köthető határvédelmi feladatok, COVID járványhoz köthető, egészségügyi intézményeket támogató feladatok, és a szomszédunkban dúló háborús események.

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 értékelik? 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 Szolgálat vonatkozásában mely területeken, és milyen változtatások szükségesek, amelyek még jobban illeszkednek a szervezeti és egyéni igényekhez (létszám, képzettség, speciális ismeretek...)?
- Tekintettel arra, hogy a csapatoknál dolgozó pszichológusok munkája a leginkább sokrétű, de a beosztásokat betöltők eltérő szakmai előélettel, kompetenciával rendelkeznek, hogyan lehet eredményesen működni?
- Szükséges-e, és milyen tematikával a belépő pszichológusok részére „csapatpszichológussá” való képzés, a rendszerben lévők részére pedig egyfajta egymásra épülő, továbbképzési rendszer kialakítása?

Ezen kérdések köré csoportosíthatók a bennem felmerült gondolatok, és ezek egy részére igyekszem majd a disszertáció empirikus részében választ találni.

1.4. 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 nagyobb 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 részt vevők egyesével elmondhatják összegzett személyes benyomásukat a tréning hasznosságáról. Ezen, bevezető gondolatok után tehát:

H1: Igazolni kívánom, hogy a csapatpszichológia 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 csapatpszichológusi szolgáltatást.

H3: Igazolni kívánom, hogy a honvédségben dolgozó pszichológusok megfelelő munkakörülményei és feltételei befolyásolják a munkához kapcsolódó elégedettségük 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.

1.5. KUTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK

A disszertáció első, elméleti részében szándékom bemutatni az 1990-es évek utáni időszakától a jelenig, azon területeit, amelyek a honvédségben szolgálatot teljesítő állomány megfelelő mentálhigiénés állapotának biztosítását szolgálták, szolgálják. 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 védelem-egészségügyi tevékenységben rejlő további lehetőségek feltárásával és alkalmazásának módosítására tett javaslataival éri el. Empirikus adatok felhasználásával és elemzésével kívánom igazolni az előző részben megfogalmazott hipotéziseimet.

Céлом rendszerezni és bemutatni a védelem-egészségügyi pszichológiai szakterületek, a humán szakterületek témához kapcsolódó feladatait, mutatószámait és a szabályozói környezet változásait.

Céлом megvizsgálni csapatpszichológiai tevékenységre jellemző feladatokat, a pszichológiai szakterület különleges feladatait, kiemelve a missziós és honi alkalmazási (határrendészeti) környezetét és feladatait. Továbbá, a missziók felkészítéséhez, a misszió biztosításához és re-integrációs tevékenységéhez kapcsolatos, katonák által alkotott véleményeket.

Céлом feltárni a pszichológusokkal találkozó személyi állomány véleményét a szakmai hasznosság, szükségesség, hatékonyság vonatkozásában. Továbbá, a pszichológusokkal felvett kérdőívek és interjúk alapján, saját munkavégzésükre vonatkozó problémákat megismerni.

Céлом bizonyítani a hipotéziseimet. Tágabb értelemben pedig, céлом, 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 rendszerének.

1.6. KUTATÁSI MÓDSZEREK

A disszertáció elkészítéséhez kapcsolódó módszertani tantárgyi követelmény a NKE HDI tematikájában szerepel. Ezt szem előtt tartva, kutatás megkezdéséhez kutatási tervet

készítettem, melyet módosítottam és pontosítottam az elmúlt időszak alatt, de vezérfonala mind végig megmaradt. A kutatási célok és hipotézisek felállításához szükséges elméleti anyagok gyűjtésébe fogtam és megterveztem a hipotéziseim bizonyításához szükséges vizsgálatokat. A kutatásomban hangsúlyt helyeztem arra, hogy a szakterületen meglévő, számomra elérhető adatokat összegyűjtsem, amelyek egy része rendszeres, időszakos, másik része eseti jelleggel bekért jelentésekből nyert információgyűjtemény.

Nem maradhatott el a kapcsolódó szakirodalom gyűjtése, amelyek között hangsúlyt helyeztem a dolgozatomat átívelő időszakban PhD fokozatot szerzett katonapszichológus kollégák, témámhoz illeszkedő kutatásainak megismerése sem. További szakmai cikkeket, közleményeket az internet különböző adatbázisaiban kutattam, és a szakcikkek kiadványainak weboldalain. Ez a féle 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 publikációimban is megjelentettem. A témához kapcsolódón nem egy alkalommal tudományos előadást vállaltam. Mindezek jó alkalmat adtak arra, hogy egy-egy fontos témát a disszertációba megfelelően implementálhattam.

Kutatásom vizsgálati részéhez, a pszichológusokhoz közvetlenül kapcsolódó hipotéziseim bizonyítására Likert-típusú formát is tartalmazó kérdőívet szerkesztettem és közvetett módon, e-mail-en juttattam el és kértem kitöltésüket, valamint közvetlen módon személyes találkozás során ezeket és más kérdéseket is interjú formában átbeszéltem velük. Felhasználtam továbbá, olyan kérdőíveket, amelyek a minőségbiztosításhoz kapcsolódóan kerültek felvételre missziós felkészítések és visszaillesztések során. Ezen kérdőívekből a témához szűkebben kapcsolódó kérdéseket emeltem ki. A missziós feladatellátást aktívan biztosító pszichológus megítélésére az MH KFOR 27¹¹ állománya került bevonásra, a kontingenssel együtt települő pszichológus¹² bevonásával. A disszertáció írásának időszakában történt még kérdőív felvétel az MH KFOR 28 állományával is. Ebből az adatfelvételtől csak alapstatisztika szinten mutatok be eredményeket és tesztek összehasonlítást.

¹¹ 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.

¹² Külön köszönet Raffai Gellért százados úrnak, a kontingens pszichológusának.

A kérdőívek és minőségbiztosítási lapok adatainak értékelését és az eredmények elemzését a matematikai statisztika módszerével, az R- programcsomag¹³ alkalmazásával, kvalitatív és kvantitatív módon végeztem el. Az eredmények elemzése és értelmezése során a medián és szignifikáns eredmények értelmezésére külön hangsúlyt helyeztem.

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 ezekben a fejezetekben jelenik meg témaspecifikusan.

1.7. 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.

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 teszt battériával kapcsolatban megfogalmazott kritika mellett saját maga által összeállított csomagot ajánl. Az alkalmassági vizsgálatok, így a katonaiak is, az alkalmazott pszichológiának jelentős kihívást adnak, hogy

¹³ 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/>

képes -e az adott eljárás kiválasztani valamire, vagy a kiszűrési funkcióját tartjuk fontosabbnak. A szerző olyan problémákat vet fel, amelyben a honvédségben lévő akkor még új szereplőknek (humán- és csapatpszichológus szakemberek) azonosít feladatokat.

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 költség viszonyok. Továbbá, az Értékelő Központ eljárása beépíthető az alakulatok kiképzési tervébe, a részt vevő pszichológusok pedig, adott időszakra szóló vezénnyelssel biztosítanak 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 is szakmák kiválasztási igényét a munkakör családonként vizsgálati rendszerrel. Véleménye szerint, sok eltérő képességet, személyiséget és motivációt követelő munkakör lett összesűrítve egy munkakör családba. 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 követelményrendszer összeállításához felhasználta a beváltak tekintett tüzserészek és osztályba soroltak anyagait és az interjúk, kérdőívek során konszenzussal alkottak egy kompetencia szótárt, amelynek segítségével a bevált tüzserészek osztályozták és kiválogatták a fő szakmai követelmény listát. A szerző ezekhez a listákhoz keresett olyan vizsgálati eszközöket, amelyek csoportosan alkalmazhatók a különböző képességek, készségek 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, mert úgy gondolja, hogy azok a feladatok, amelyeket a magyar katonák is végezhetnek külföldi misszióik során, szükséges megismerni azokat a személyes pszichés megküzdési módokat, amelyekkel képesek ezekre a külső és belső hatásokra reagálni. Úgy gondolja a szerző, hogy a nemi különbségek 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 pszichológiailag 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 nőkkel 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 fejleszthetősége a tanulási és tapasztalatszerzési folyamatok révén még nem igazolódott empirikusan. A szerző definiálta a rezilienciát, igazolta a MÁQ-teszt négyfaktoros struktúráját mely segítségével lehetőség nyílik célirányos intervenciók kialakítására, ami erősíti a mentális állóképesség szintjét.

2. AZ 1990. UTÁNI KATONAI PSZICHOLÓGIA KÖRNYEZET

A disszertáció bevezető részében utaltam arra az időszakra, amelyet szándékozom áttekinteni. A témámhoz kapcsolódó 1990-es évek elején meglévő és kialakított katonai struktúrák tapasztalatai számomra fontos adalékok, hogy teljes, történeti vertikumban helyezzem kontextusba azt a szakterületet, amelynek azóta eltelt időszakában mindig fontos szerepet gondoltam.

A pszichológia sajátos helyzetét, lehetőségeit ismerteti Téglá (1991) a hadseregben. A szerző azt taglalja, hogy a pszichológia területe nem kapott kellő figyelmet és lehetőségeket az elmúlt évtizedekben. Szerinte, a pártpolitikai orientáltság és a szervezeti struktúra hiánya hátráltatta a pszichológia intézményesülését a Magyar Honvédségben. A rendszerváltással a pszichológiai, pedagógiai, és szociológiai területek szakértőit felügyelő szervezet megszűnt politikai okok miatt, de a szervezet hiánya nem oldotta meg a pszichológiai problémákat a katonai szervezeteken belül. A szükségessége mellett a pszichológiai ismeretek felértékelődnek a védelmi koncepciók tervezetében is. Az anomáliák és konfliktusok a csapatoknál, beleértve a fizikai és lelki durvaságokat, a fegyelem lazulását és az öngyilkossági esetek számának növekedését, súlyos következményekkel járnak. A szerző arra helyezi a hangsúlyt, hogy a pszichológiai ismeretekre alapozott vezetés és kiképzés nélkül – „kis” túlzással – értelmetlenné válik a katonai szolgálat. Arra ösztönzi a döntéshozókat, hogy teremtsék meg a pszichológiai kultúrát a Magyar Honvédségben, ami segíthet a vonatkozó problémák megelőzésében és kezelésében a katonai szervezetekben.

Téglá (1991) szerint a pszichológia segítségével számos célkitűzés valósítható meg.

- *Oktatásban:*
 - Képzési szintenként differenciált pszichológiai ismeretek nyújtása a hivatásos állományoknak.
 - Pszichológiai kultúra kialakítása, hogy a katonák megelőzhessék és kezelhessék az emberi kapcsolatok terén jelentkező nehézségeiket.
 - Pszichológiai témák kutatásában való részvétel és önálló kutatások folytatása.
 - Alkalmasságvizsgálatok kialakítása és végzése speciális területeken.
- *Csapatoknál:*
 - Pszichológiai témák integrálása a kiképzésbe.

- A katonák pszichológiai ellenállóképességének fejlesztése és fenntartása.
- Kedvezőtlen jelenségek megelőzése és kezelése a bánásmód, szolgálati kapcsolatok, munkahelyi légkör terén.
- Pszichológiai rehabilitáció szervezése és működtetése harchelyzetben.
- *Hadkiegészítő parancsnokságoknál:*
 - Alkalmassági vizsgálatok végzése haderőnemi és fegyvernemi igények alapján.
- *Lakosság irányában:*
 - A lakosság és a honvédség kapcsolatának harmonizálása.
 - Reális kép bemutatása az MH belső viszonyairól és humán kapcsolatairól.
 - A katonai szolgálat vonzóvá tétele a személyiségre ható fontos értékek bemutatásával.

A célkitűzések érdekében egy célorientált és a szervezeti rendszerhez igazodó mechanizmust kell kialakítani, amely vertikálisan tagozódik. Ez magában foglalja a fő pszichológus státusz rendszeresítését miniszteriális szinten, valamint hasonló beosztásokat hadtest és dandárszinten. A pszichológiai tanszék létrehozása a tanintézetekben, például a ZMKA-nál, az egyik első és legfontosabb lépés lenne. Ennek keretében különböző pszichológiai területeken való oktatás, kutatás és laboratóriumi tevékenység folyhatna, amelyek hatékonyan támogatnák az MH működését és fejlődését. A tanszék struktúráját a feladatok és az igények határoznák meg, figyelembe véve a katonai tanintézetek hierarchiáját és a képzés teljességét.

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, jellemzően a megyeszékhelyeken civil orvosok és pszichológusok segítették ezt a tevékenységet. A pszichológia tehát a szűrővizsgálatok, alkalmasságvizsgálatok területén jelent meg markánsan. A téma szempontjából másik aspektus a bent lévő sorállomány állapota, viszonyulása a kötelező szolgálathoz. Társadalmi vonatkozásban a katonai élet középpontjában, talán a számszerűség¹⁴ miatt is, a sorkatonák álltak. Nem volt mindegy, hogy a honvédség

¹⁴ 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/>

miként bántak a rábízott emberekkel, és hogy a fiatalok, hogyan élik meg ezt a kötelezettséget. Kiemelt cél volt az időszakban a rendkívüli események (leginkább a suicidiumhoz¹⁵ kapcsolódó események) megelőzése, elkerülése. Ennek érdekében, már a korábbi időszakban is olyan jelentős tekintélyek foglalkoztak az akkori honvédkórházak pszichiátriai és mentálhigiénés osztályain, mint Dr. Magyar István orvos ezredes, Dr. Ozsváth Károly orvos ezredes, valamint Dr. Bognár László orvos ezredes, akik évtizedes munkát végeztek a katonák lelki egészsége 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).

2.1. SORKATONAI VIZSGÁLATOK

Bognár (1990) és munkatársai¹⁶ „*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)¹⁷ 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 veszélyeztetetteknél 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 elérő lehetőségére. Az 1995-ös sorozáson részt vett mintegy 85 000 ember 35%-a volt ideiglenesen, vagy véglegesen alkalmatlan. A

¹⁵ Öngyilkosság

¹⁶ Az MN Központi Katonai Kórház szervezetében.

¹⁷ A katonai szervezetek azonosítására használt formátum. MN: Magyar Néphadsereg.

bevonultak közül leszerelések 46,5%-a (1 042 fő) ideg-elme problémák miatt történt. Ezen 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 másik publikációt 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 a fiataloknak 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).

Volt azonban példa arra is, hogy 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.

2.1.1. A rendkívüli események – öngyilkosságok

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

- 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 narcisztikus 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 időszakra 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 rész témájával 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.

Nagyon értékes, bár korábban született tanulmányban 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 háttérében 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.

2.2. A HUMÁN SZOLGÁLAT

A '80-as évek végén a társadalomban lezajlott változások, folyamatok természetes módon jelentek meg a Magyar Honvédség személyi állománya hadrafoghatóságáért felelős katonai vezetők ezen időszak alatt született intézkedéseiben. 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, lelkileg is megterhelő állapot képét mutatta.

A fentebbieket 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 humánpolitikája került a vizsgálat középpontjába a magyar katonai sajátosságok, szervezeti kultúra figyelembevételével. 1993. szeptemberi felső vezetői döntés következményeként 1994. március 01-vel létrehozásra került az MH humán szolgálata.

Alig 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 Magyar Honvédség 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 küzd. A társadalom jelentős része nem érti a honvédség szerepét és feladatait, ezért szükség van 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 tartozik a társadalmi kapcsolatok és viszonyok elemzése, a pozitív munkahelyi légkör kialakítása, valamint a parancsnokok pedagógiai és pszichológiai fejlesztése. A szociális és mentálhigiénés szaktevékenység emellett támogatja az érdekképviseleti szervezetek tevékenységét és koordinálja a szociális szférában működő civil szervezetekkel és az MH területén szociális szolgáltatásokat nyújtók céljainak megvalósítását. A feladatok kontextusában a csapatpszichológiai munka a humán szolgálat viszonylagos önállósággal működő hálózatoként elősegíti a hatékony emberi erőforrás-gazdálkodást az MH-ban. Fő feladatai közé tartozik a személyi állomány pszichológiai és magatartás kultúrájának fejlesztése és a harcra történő felkészültség támogatása. Emellett részt vesz a humán kutatásokban, felmérésekben és segíti a parancsnoki döntéseket szakmai tanácsadással, valamint kapcsolatot tart a társadalmi nyilvánossággal és más civil szervezetekkel a társadalmi beilleszkedés elősegítése érdekében. Ez magában foglalja a kapcsolattartást médiumokkal, kutatóintézetekkel, civil szervezetekkel, valamint katonai és polgári oktatási intézményekkel a pszichológus szakállomány képzése és kompetenciájának fejlesztése érdekében (SÁSIK, 1995).

Abban az időben 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 központokba¹⁸ 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.

2.3. A CSAPATPSZICHOLÓGIAI SZAKTEVÉKENYSÉG MEGJELENÉSE 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 jellemzőeként *„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).

¹⁸ 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.

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

Megfogalmazásra kerültek tehát, azok a keretek, melyek figyelembe vételével 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 védelem-egészségügyi szakemberek végzik, akik a szakmai, technikai és kapcsolódó feladatokat is kidolgozzák. A csapatpszichológiának az adott katonai szervezeten belül, annak szerves részeként kellett működnie. Ez megkívánta, hogy a civilként pszichológus végzettséggel rendelkező szakember katonaként vállalja a szolgálatot (SZILÁGYI, 1998).

A fentebbi 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 humán szolgáltatások keretében napi lehetőségé 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, vagy éppen jelenleg Pszichológiai Támogató Csoportnak.

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. Fő feladatai a szűrés, mentálhigiéné, kríziskezelés, terápia, tanácsadás, kutatás, együttműködés. A tevékenység a

fenti intézkedések tükrében, az alábbi fő feladatok köré csoportosult: szűrő- és alkalmasságvizsgálat; mentálhigiéné; krízishelyzet; terápia; tanácsadás; kutatás; együttműködés.

A csapatpszichológiát úgy kellett kialakítani, hogy a személyi állomány közvetlenül hozzáférhessen, eltérően a korábbi és meglévő katonapszichológiai gyakorlattól. A pszichológusok a katonai szervezet szolgálati életéhez igazodva végezték munkájukat. A csapatpszichológusok munkájának biztosításához olyan jogi feltételeket kellett rögzíteni, amelyek megkövetelték a szakmaiságot, és elősegítette a szervezetbe történő akadálymentes beilleszkedést. A csapatpszichológusi hálózat kialakításakor huszonhat szakmai beosztást foglalt magában a katonai szervezeteknél. A beosztások kialakítása a katonai felső-középirányítói szintek¹⁹ 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 központilag meghatározottak mellett a csapatpszichológus önállóan rendelkezett a szakmai módszerek megválasztásában és alkalmazásában. A vezérkari szintű szakmai felügyelet elsősorban a feladatvégzéshez szükséges pszichológiai jellegű szupervíziót, másodsorban a központilag előírt szakfeladatok felülvizsgálatára való jogosultságot jelentette. A 2000-es évektől azonban folyamatosan „szakadt” a csapatpszichológusi háló, a pszichológusok folyamatosan váltak ki a honvédségből. Erre lehetőséget adtak az átszervezések, valamint a szakmai vezetettség hiányában jelentkező instabil időszakok.

2.4. A CSAPATPSZICHOLÓGIÁT ÉRINTŐ VÁLTOZÁSOK ÉS AZOK HATÁSA

A honvédség állományviszony arányának folyamatos változásával a 2000-es évek elején azonban megjelent az „állandó” állománnyal való foglalkozás igénye is, amely 2004 novemberétől teljesülhetett, a tényleges sorkatonai szolgálat végével.²⁰ 2004. év végére mintegy kilencezer szerződéses katona teljesített szolgálatot az MH-ban és vette át a jellemzően sorkatonák által végzett feladatokat (ANDÓ, 2022).

¹⁹ Honvéd Vezérkar, Szárazföldi Vezérkar, Légierő Vezérkar, és a hadosztályparancsnokságok.

²⁰ Az utolsó bevonulás kereteit a *2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről* szóló 16/2004. (VI. 29.) HM rendelet határozta meg.

2007. utolsó negyedében a HM egyik vezetői fórumán a Családsegítő Szolgálat kialakítása mellett megfogalmazódott a csapatpszichológusi hálózat helyének, szerepének, feladatrendszerének, az újra alakítás erőforrás szükséglete elemzésének a szükségessége is. A kidolgozás szorosan illeszkedett a toborzás hatékonyságának növelése, valamint a Magyar Honvédség megtartó képességének erősítése érdekében a HM Kollégium 2008. szeptember 25-i ülésén meghatározott feladatok végrehajtására készült ütemtervhez. Az ütemterv értelmében javaslatot kellett kidolgozni a humán szolgálat intézményrendszerének kialakítására, amelynek szervezeti rendszerében kiemelt szerepet szántak a csapatpszichológusi hálózat újra megszervezésének is (ANDÓ, 2022).

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

A 2010.-et megelőző pár évben, a katonai szervezeteket és szakterületeket érintő átszervezések miatt több csapatpszichológus távozott a rendszerből, így 2011-ben elengedhetlenné vált több alakulat számára pályázat kiírása. A védelem-egészségügyi rendszer fokozatos befolyása, valamint a szakmai együttműködés és felügyelet miatt célszerűvé vált a csapatpszichológiai feladatrendszer egészségügybe történő integrálása is. (TARNÓCZI et al., 2010).

A Szolgálat a *"a Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról"* szóló 89/2010. (X. 22.) HM. Utasítás (a továbbiakban: Utasítás) alapján került újra szervezésre. Az itt szolgálatot teljesítő pszichológusok a feladatvégzés helyszínéül választott alakulat Egészségügyi Központ állománytáblájában rendszeresített beosztást tölthették be. Az Utasítás alapján, a csapatpszichológusi feladatrendszer tartalmából látszik, hogy a honvédség, mint munkáltató, olyan széles szakterületi kompetenciát várt el ebben a beosztásban/munkakörben, amelyre civil szervezeteknél külön specialistákat alkalmaznak. Alkalmazási igénye a honvédség csapattagozati ellátásában szinte lefedi azt, ami

a FEOR-08-ban²¹ felsorolásra kerül a „2628 pszichológus” munkakör feladatai és jellemző más-más munkakörei alatt (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 krízisek kezelése és megoldása. A katonai szervezet életében bekövetkező súlyosabb tragédiák a szervezet megszokott mindennapi életének felborulását, a szervezeti működés problematikusságát eredményezhetik. Ezek a folyamatok az emberi kapcsolatokban, a személyi állomány szolgálatellátásában, a feladatokhoz való hozzáállásban is számos, nehezen kezelhető problémát okoznak, melynek megoldására a jól működő szervezetek vezetői sem képesek minden esetben (SZILÁGYI, 1998).

A Szolgálat szándéka az volt, hogy váratlan 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 csapatpszichológusok bevonásával vezették be a Humán Tanácsadó Telefonszolgálatot²², 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 Telefonszolgálat. A kísérleti szakasz (három hónap) lezárulását követően a tapasztalatok feldolgozása alapján kialakításra került a MH egészére kiterjedő, Budapesten telepített, heti váltással működtetett tanácsadói telefonszolgálat (ANDÓ, 2022).

²¹ Lásd bővebben: <https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/2/2628.html>

²²Alaprendeltetése: 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 intézkedése²³ feladatként fogalmazza meg az egyéni, családi, csoportos krízis- és konfliktushelyzetek kezelésének helyi biztosítására, az öngyilkossági események megelőzésére, a mentálhigiénés állapot és a pszichológiai készenlét megőrzésére vonatkozó prevenciós szaktevékenységek végrehajtását és azok fejlesztését (SÓTÉR et al., 2011).

Nemzetközi (NATO) hivatkozásként említhető az egészségügyi támogatásra vonatkozó AJP 4.10 (1999) (Allied Joint Medical Support Doctrine) doktrína. Ez 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 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.

2.5. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezet a 1990-es évek elején meglévő és kialakított katonai struktúrák pszichológiai vonatkozásait tárgyalja. Egy publikáció alapján elemzi a pszichológiai terület hiányosságait a MH-ban, és hangsúlyozza a pszichológiai ismeretek fontosságát a katonai szervezetek működésében és fejlődésében. A fejezet részletesen kitér a pszichológiai ismeretek szerepére az oktatásban, a csapatoknál, a hadkiegészítő parancsnokságoknál és a lakosság irányában lehetséges feladatokra. Emellett bemutatja a sorkatonai szolgálat pszichológiai vonatkozásait, az öngyilkosságokkal kapcsolatos kutatásokat és az öngyilkosságok megelőzésének fontosságát.

²³Végrehajtásáról 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.

Továbbá, részletesen tárgyalja a humán szolgálat szerepét az MH humánpolitikai intézményrendszerében, valamint a csapatpszichológiai szaktevékenység megjelenését és formáját. A csapatpszichológiai fő feladatai között szerepel a krízishelyzetek kezelése, a szervezeti krízisek megoldása, valamint az egyéni, családi és csoportos krízis- és konfliktushelyzetek kezelése. A fejezet végén a nemzetközi (NATO) egészségügyi támogatásra vonatkozó AJP 4.10 doktrínára hivatkozva kiemeli a mentális egészség és a mentális fitnesz fenntartásának fontosságát, valamint a pszichológiai segítségnyújtás jelentőségét.

Összességében ez a rész részletesen tárgyalja, hangsúlyozza a pszichológiai ismeretek fontosságát a katonai szervezetek működésében és a katonák jólétének megőrzésében. A 2000-es évek végén, mind a Humán Szolgálat a HM-ben és MH-ban történt szervezeti változások miatt, a csapatpszichológia jelentős intézményi háttérrel veszített, amely együtt járt a sok pszichológus szakember kiválásával is. A védelem-egészségügy azonban viszonylag stabilan építkezett a preventív területen és fokozatosan átvette a Humán Szolgálat rendszeréből a pszichológiai tevékenységet és a szakmai irányítást.

Az első hipotézisem igazolására, amely szerint *a csapatpszichológia fejlődése során megfelelően alkalmazkodott a honvédség teljes személyi állománya preventív ellátásának igényeihez*, tartalmi vonatkozásban, ebben az időszakban is **részben igazoltnak tekintem**. Azok az argumentumok, melyeket a fejezetben megemlítettem, alátámasztották a pszichológia létjogosultságát és szükségességét. 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 végezték preventív feladataikat az ország hasonló profilú, mentálhigiénés civil intézményeivel együttműködve.

3. A KATONAPSZICHOLOGIAI TEVÉKENYSÉG FŐBB TERÜLETEI ÉS FELADATAI A 90-ES ÉS 2000-ES ÉVEKBEN

A fejezetben megelőzővel párhuzamosan folyó védelem-egészségügyi tevékenységet mutatom be. Ebből nagyságrendileg kiemelkedik az alkalmassági vizsgálatok feladatrendszere, mely 2004-ig a sorozási folyamat része volt, de a honvédség folyamatos átállása a szerződéses, hivatásos rendszerre, egyre inkább igényelte annak a vizsgálati rendszernek a 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 fejezet időben közelít a mai gyakorlathoz, amely gyakorlat a honvédségben végbement átalakulások következményeként is értelmezhető. Attól függően, hogy a védelem-egészségügy milyen strukturális fontosságot kapott, hol és milyen módon helyezkedett el az MH vezetési-irányítási rendszerében, úgy változott a szervezeti megjelenése, szakterületi súlya. Mint az előző fejezetben, amely kötődik a rendszerváltozást megelőző időszakhoz is, ebben a részben is kapcsolódik az egészségügyi tevékenység a társadalomban jelentkező aktuálisan megjelenő problémákhoz. Az előzőekben tárgyalt részben az öngyilkossági események voltak a preventív munka fókuszában, a rendszerváltozást követően már a tágabb értelemben vett szenvedélybetegségek. A 90'-es évek közepétől a védelem-egészségügy célzottan a drogfogyasztáshoz kötődő programokon keresztül tréningezte és edukálta a sor-, és egyre inkább a szerződéses, hivatásos állományt is. Olyan, sokoldalú védelem-egészségügyi profilt működtető intézmény, mint az MH Egészségvédelmi Intézete²⁴ komplex prevenciót végzett az alkalmassági vizsgálatokkal, a misszióknál megjelenő pszichológiai tréningekkel, az egészségfejlesztési programokkal. Továbbá, az intézethez tartozott az egészségügyi felderítés és a közegészségügyi- járványügyi feladatok végrehajtása is.

Az alábbiakban a pszichológia vonatkozásában releváns területeket mutatom be. A katonák vonatkozásában ez a belépéssel kezdődik, ahol a pszichológiai alkalmassági vizsgálat formában

²⁴ A védelem-egészségügy szervezeti változását legátfogóbban Dr. Svéd László orvos altábornagy PhD. értekezésének II. fejezete mutatja be. Online: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/11956/Teljes%20sz%C3%B6veg!.pdf?sequence=1>

találkoznak honvédségi pszichológussal az MH állományába jelentkezők. A szolgálatteljesítés során ez kiterjed a helyi, mentálhigiénés ellátásra, speciális (missziós) alkalmakra, illetve tematikus tréningekre.

3.1. ALKALMASSÁGI VIZSGÁLATOK

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. Jelen részben, főleg pszichológiai aspektusában, rövid áttekintésben kerül bemutatásra a katonai alkalmassági vizsgálatok közelmúltjának meghatározó nemzetközi sajátossága, néhány nemzetközi katonai kiválasztási eljárásrend és a jelenleg alkalmazott hazai alkalmassági vizsgálati rendszer, valamint néhány mutatói az újabb és újabb eredmények tükrében.

A magyar katonai alkalmassági vizsgálatok korai időszakáról jelen fejezet szerzője ír összefoglalóan először pszichológiatörténeti szakdolgozatában.²⁵ 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.²⁶

Az alkalmassági vizsgálatok elméleti alapja a következőkkel foglalható össze. Az emberek egyéni személyiség- és képesség béli 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

²⁵ „A pszichológia érvényesülése a katonai alkalmasságvizsgálatok kezdeteitől 1945-ig” – (Andó, 1998)

²⁶ Például: József István, 2003; Tarnóczi Richárd, 2007; Nagyné Bereczki Szilvia, 2008; Érintőlegesen: Turi Viktória, 2010; Dr. Révai Róbert, 2010; Györffy Ágnes, 2017.

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 szükséges szakmák okozta kontextusa számtalan területen gyorsan változnak.

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).

Szükséges megemlíteni még azt a tény, hogy 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 beválását 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).

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 Miklóstra is nagy hatást gyakorló Vegetius (Kr.u. IV-V. sz.) *A hadtudomány foglalata* 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.²⁷ Így, kijelenthető az, hogy ez a felismerés az emberi erőforrást már a minőség és a hatékonyság növelése relációban is értelmezte (ANDÓ, 2019).

Egy másik, korának jelentős gondolkodója, Niccolò Machiavelli (1468-1527) *A fejedelem* című klasszikus művében az egész kötetten 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 tudományágra is. A pszichodiagnosztikai eszköztárban és a humán-erőforrás

²⁷M. Szabó Miklós: 01 Az ókor hadművészete kb. 30 perc, Előadás ppt 49. dia

rendszer gyakorlatában is használatos a „Mach teszt”²⁸, 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 érzette. 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.”²⁹ (ANDÓ, 2019).

A kiválasztási rendszerek fejlődése

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 helyezésnél. A huszadik század elején a vezető pszichológiai irányzat, a pszichotechnika jelszava a „*The right man on the right place*” uralta 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 meghatározóak (ANDÓ, 2003).

²⁸A 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.

²⁹M. Szabó Miklós: 03 A magyar hadművészet a X-XVIII. szd. -ban 70 perc, Előadás ppt 42. dia

Ezután, a Human Relations irányzat³⁰ egyértelműen hangsúlyozta az ember szerepét a szervezetben és a *homo socialis* emberkép lépett az előtérbe. Majd a humanisztikus irányzat az önmegvalósító emberképet fogalmazta meg. Összességében azonban ezek a modellek nem veszik figyelembe azokat a lehetőségeket, amit a munka nyújt az ember számára és azokat az igényeket, elvárásokat sem, amelyet az egyén támaszt a munkával szemben. A XX. század második felétől azonban az ember és a munka- munkakörnyezete közötti illeszkedési, szocializációs folyamatot vizsgálták, ami feltételezi a nagyobb, hatékonyabb teljesítményt. Ez az úgynevezett Személy- Munka megfelelés (Person-Job Fit) modell (JUHÁSZ, 2002).

A munkapszichológia történetének tapasztalatai alapján két markánsan körvonalazódó alapállást különböztethetünk meg. Az egyik, a parciális alkalmasságvizsgálati paradigma, amely az adott munkakörre jelentkezőknél a képességek és teljesítményszintek mérése a mérvadó. A másik pedig a holisztikus alkalmasságvizsgálati paradigma, ahol a személyiségjellemzők, motivációs rendszerek, a személy konfliktuskezelési stratégiáit mérik 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 elkerülhetetlenné 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.

3.2. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

A hadseregek a történelem folyamán különböző kritériumokat alkalmaztak annak meghatározására, hogy ki vezetheti a csapatokat. Többek között a fizikai erő, katonai képességek, nemesség és vagyon, politikai hatalom, tudományos ismeretek, személyiségjegyek

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>

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)³¹ 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,³² ami hatással volt ezen eljárások módszertanára is. Ilyenek 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, megszűntették 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.
- A hadseregek létszámának csökkenése, mint például Magyarországon,³³ 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” tiszt teljesítményére.

³¹ Officer Selection (NATO Research and Technology Organization Human Factors and Medicine 023 – Research and Study Group 31). Online: <https://docplayer.net/45918456-Officer-selection-rto-hfm-023-rsg-31.html>

³² Pl. a Varsói Szerződés megszűnt 1991. július 01.-én, a tagállamok prágai csúcstalálkozóján (Online: <https://honvedelem.hu/hatter/igy-szunt-meg-a-varsoi-szerzodes/>), 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.

³³ 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://honvedelem.hu/files/files/110428/hsz_2018_3_beliv_027_047.pdf

- 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 megfelelők 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.

3.2.1. Néhány ország 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 hajózó 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, nagyobb potenciállal rendelkező NATO-tagország³⁴ Amerikai Egyesült Államok, az Egyesült Királyság vagy Franciaország.³⁵ A vizsgálati rendet az alábbi ábrák mutatják be:

Belgium

Day	AM	PM
Day 1	Medical assessment	Physical fitness testing

³⁴ 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/>

³⁵ A NATO nagyobb és több tagországából Tarnóczy (2007) mutat részletes ismertetést azok katonai kiválasztási rendszereiről.

Day 2	Psychometric testing (Computer)	Paper & Pencil testing
Day 3	Group tasks	Interview

Dánia (általános)

Day	AM	PM
Day 1	Paper & pencil tests	Group observations psychological interviews
Day 2	Physical tests	Psychological interviews
Day 3	Board	

Hollandia (általános)

Day	AM	PM
Day 1	Recruiting station	
Day 2	Ability tests	Personality tests
Day 3	Interview	
Day 4	Medical examination	Physical fitness test
Day 5	Selection Board	

Szlovénia

Day	
Day 1	Medical examination
Day 2	Psychological testing
Day 3	Fitness examination

Svájc

Day	AM	PM	Evening
Day 1		Arrival Exercise 'presentation'	Psychometric tests

Day 2	Several exercises: Leaderless group discussions Motivational talks, ...	Different tasks that are carried out individually
Day 3	Several exercises: Short cases, giving a lesson	

1. ábra: 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

A fenti ábrákból 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.

3.2.2. A leggyakrabban alkalmazott vizsgálati eljárások

A vizsgált országok nagy részében³⁶ a hagyományos papír és ceruza módszer továbbra is széles körben alkalmazott. Ezzel szemben más országokban³⁷ 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 képességek vizsgálatára is sor kerül, ha jelentkeznek a légierő kötelékébe, ahol kiemeltebb pl. a reakcióidő és a kéz-szem-lábkoordináció, két kéz koordináció. Ezekre az utóbbi képességi tesztekre általában a szigorú küszöbértékeket határoznak meg.

Óvatosabb megközelítés vonatkozik a személyiségtesztekre: a jelentkezőket csak szélsőséges pontszámok, és személyiségfaktorok együtt állása esetén lehet elutasítani. A kutatásban részt vevő országok fele nem alkalmaz személyiségi tesztekét (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.

³⁶ Ausztrália, Kanada, Dánia (általános), Olaszország, Hollandia (általános), Új-Zéland (Army, Navy), Norvégia, Szlovénia és Svájc.

³⁷ Bulgária, Franciaország, Lengyelország, Szlovénia, Új-Zéland (Air Force) és az Egyesült Királyság.

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.

Életrajzi adatok és életrajzi kérdőívek

A legtöbb vizsgált ország³⁸ módszertana magában foglalja az életrajzi kérdőívek használatát a kiválasztási eljárásban. Kétségtelen, hogy ezeknek az életrajzi adatoknak az elsődleges felhasználása az interjú előkészítését segíti.

Pszichológiai interjú

A tanulmány megállapítása, 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, reakció a stresszre és a személyiség tényezői (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, pszichológus. Az is lehetséges, hogy az interjút egy kiválasztási bizottság végzi, amely általában legalább egy pszichológusból áll. 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 elkészítéséhez, és az ebből készített jelentés elkészítéséhez. Franciaországban és Szingapúrban az interjú eljárás alig 10 percet vesz igénybe, Finnországban pedig csupán, átlagosan 3 percet (!?).

³⁸ Kivétel az Egyesült Királyság, Finnország, Szlovénia

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/kevert³⁹ interjúval dolgozik és az országok többségében a pszichológiai interjú esetleges rossz/sikertelen eredménye a pályázó elutasítását eredményezheti.

3.3. RÖVID, HAZAI ÁTTEKINTÉS

A fentebbi 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 rendelet 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.

³⁹ 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.

A disszertáció szerzője 1999-ben került 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.⁴⁰

A honvédség egészségügyi szolgálata mindezen szempontok figyelembevételével alakította ki azt az intézmény-rendszert és vizsgálati protokollt, amely alkalmazásával ennek igyekszik 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 Program⁴¹ (BENKŐ, 2016) beindulásáig, valamint a Kormány Egészséges Budapest Program beindításáig, a honvéd/védelem-egészségügy technológiájának, eszközrendszerének, és infrastruktúrájának fejlesztései nem valósulhattak meg.

A pszichikai alkalmassági- és szűrővizsgálatok

A katonáknak pszichikai alkalmasság vonatkozásában differenciáltan kell megfelelniük a pszichológiai követelményeknek.⁴² Az egyes pszichés funkciócsoportok vizsgálata és értékelése – hasonlóan a fentebb bemutatott nemzetközi példákhoz – tesztvizsgálatokkal, kérdőívekkel, pszichológiai műszerek alkalmazásával (2. ábra) és célzott beszélgetéssel (explorációval) történik.

⁴⁰ 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

⁴¹ Az 1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozatban kihirdetett, és az elmúlt 25 év legátfogóbb és legkomplexebb fejlesztési programja

⁴² Alkalmasságvizsgálati rendelet 7. melléklet



2. ábra: Vienna Test System

Online: 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 kontextusban⁴³

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

⁴³ Németh és mtsai (2006): A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota c. publikáció alapján.

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 mindezekkel való megküzdés nem törvényszerűen 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 katona 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.

A cél az intézkedésekkel az volt, 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 továbbfejlesszük a felkészítési módszereket.

3.3.1. A közelmúltban végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok számokban

Az alább felsorolt adatokhoz való hozzáférés – különösen évtizedes viszonylatban – nem könnyű feladat,⁴⁴ 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.

Az alábbi, 1. táblázat mutatja azt a pszichológiai⁴⁵ vizsgálati számot, amelyet 1998-2002 között az MH Egészségvédelmi Intézet, 2013⁴⁶-2019 között pedig az MH Egészségügyi Központ pszichológusai végeztek.

év	vizsgálat	év	vizsgálat
2019	12554	2013	5359 ⁴⁷
2018	13576	2002	9655
2017	11368	2001	9508
2016	9581	2000	7408
2015	8846	1999	9709
2014	9625	1998	8247

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

Forrás: MH EK, saját szerkesztés

⁴⁴ Külön köszönet Kovácsné Kósa Márta alezredes, osztályvezetőnek (Kecskemét) a 2013-tól kapott adatokért.

⁴⁵ Az intézmény tényleges vizsgálati száma ettől eltér, figyelemmel arra, hogy nem minden vizsgálati személy vesz részt minden alkalommal ún. háromirányú (egészségi-pszichikai-fizikai) vizsgálatban.

⁴⁶ 2013. január 31.-ig még MH Honvédkórház az MH EK Alapító Okirata alapján, Nytsz: 772–74/2012.

⁴⁷ A kisebb létszámot a Budapestről Kecskemétre történő diszlokáció és az azzal járó körülmények okozták.

A fentebbi 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 igazolni kényszerül a gyorsan felvehető és hamar értékelhető csoportos vizsgálatokhoz.... Az alkalmasság vizsgálatok egy nap alatt történő végzése szakmai, módszertani kompromisszumokat kényszerít a pszichológusokra.” (ANDÓ, 2000).

Alkalmasságvizsgálati rész összegzés

Az egészségügyi alkalmassági vizsgálatok, benne a pszichológiai vizsgálatokkal, öröndetesen 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 rizikófaktorként 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.

3.4. MENTÁLHIGIÉNÉS TEVÉKENYSÉG

A második fejezetben, a csapatpszichológia megjelenése kapcsán már utaltam a mentálhigiénés feladatokra. A csapatoknál végzett pszichológusi munkában tehát, a mentálhigiéné, az egyéni tanácsadás, és a krízishelyzet kezelése volt a fókuszban. A mentálhigiéné a lélek egészségvédelme, ahol az egészség a testi, szellemi, lelki, szociális jólét állapota, ami egyféle pszichológiai prevenció, és célja az egészséges lelki élet megtartása és/vagy annak helyreállítása (ANDÓ, 2022). Ez a munka segíti, hogy az egyén képessé váljon a saját nehézségeinek a megoldására, erőforrásait, lehetőségeit megfelelő módon felhasználja. A csapatpszichológusok részt vettek az MH Szárazföldi Vezérkar szervezése szerint a sorkatonák bevonulási alakulatait jelentő kiképző központok pszichológiai biztosításában, valamint ún. „Drog-riadó” program⁴⁸ keretében csoportos képzést, tematikus foglalkozásokat végeztek a sorállománnyal, amelynek fókuszában a szenvedélybetegségek (alkohol, dohányzás, játék... és drog) álltak (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 a kábítószerekre való rákényszerülés veszélyével szembesülhetnek. 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 drogprevenciók tevékenységével (TÓTH, 1998).

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

⁴⁸ A program célja a hadköteles fiatalok körében szenvedélybetegségek kialakulási mechanizmusainak ismertetése, az ismeretek bővítése és pontosítása; A kábítószerekről, azok károsító hatásairól való felvilágosítás; A kábítószer-fogyasztással kapcsolatos jogi tájékoztatás; A legális drogok veszélyeinek bemutatása.

3.4.1. A sorkatonák szociális és mentálhigiénés jellemzői

A kiképző központokra vonatkozó, irányadó a 20/1999. MH Szárazföldi Vezérkar, vezérkar főnöki intézkedés volt. A csapatpszichológusok már ekkor jelen voltak a külföldi katonai szolgálatba tervezett állomány (pl. az MH SFOR⁴⁹) 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 faktorait felmérje, és tegyen javaslatot előljárói, szakmai intézkedésekre. Néhány rizikótényezőt tartalmaz az 2. táblázat, amely az 1997-99-es bevonulás alkalmával felvett IKR II-1-b-1-4 kérdőívek⁵⁰ adatait mutatja be.

Bevonulási időszak	Feldolgozott kérdőív	Suicid háttér/fő ⁵¹	Suicid kísérlet/fő	Drog érintettség/fő ⁵²
1997. november	6800	265	38	329
1998. február	6614	286	63	499
1998. május	6933	469	86	399
1998. augusztus	6829	456	87	348
1998. november	6785	338	81	414
1999. február	6534	469	114	831

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

Saját szerkesztés az MH Szárazföldi Vezérkarhoz érkezett jelentések alapján⁵³

⁴⁹ 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/>

⁵⁰ IKR: Információs Kapcsolati Rendszer. A katonai szervezetek az előljáró szervezet részére küldendő rendszeres (havi, negyedéves, féléves...) jelentéseinek tartalmi és formai követelményeit tartalmazta.

⁵¹ A bevonult sorkatonák közvetlen családjában előfordult szuicid kísérlet, vagy befejezett szuicidium.

⁵² Beletartozik a rendszeres (heti) használó, és aki kipróbálta legalább egyszer, valamelyik drog-kategóriába tartozó szert.

⁵³ A táblázat szerkesztője ebben az időszakban az MH Szárazföldi Vezérkar pszichológusa volt. A négy kiképző központ (Tapolca, Szombathely, Szabadszállás, Kalocsa) a Vezérkar szolgálati alárendeltségébe tartozott.

A jelenből visszatekintve, a föntebbi mutatókat nézve is komoly kihívás volt a kiképző központokban, vagy a szakcsapatoknál alegységparancsnokként foglalkozni olyan állománnyal, amelyben a szociológiai és mentálhigiénés jellemzőket tekintve jelentős létszámban voltak szociálisan hátrányos helyzetűek, érzelmileg sérülékeny fiatalok. 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 Lövészdandár 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 kiégés 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 állománynak 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 kiégésre 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.

3.4.2. 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 területeken fókuszál, 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 étkezési 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 prevenciós 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 90'-es évek második felétől a hadsereg és a drog kontextusa kiemelt „projekt” volt. Az MH 1999. évi fegyelmi értekezletén elhangzott, Az összefoglalás a következő: 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 jelent a védelem-egészségügy számára.

A kormány szigorú törvényeket hozott a drogterjesztés ellen, amelyik Európa egyik legszigorúbb szabályozását vezették be. A honvédelmi tárca létrehozott egy Drogprevenciós Bizottságot⁵⁴ a kábítószerfogyasztás visszaszorítása érdekében. Fontos lépés volt a személyi állomány drogtesztelési rendszerének bevezetése, melyben havonta legalább kétszer végeztek véletlenszerű szűrést. A prevenciós 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).

A mentálhigiénés rész összegzése

A rész az MH mentálhigiénés tevékenységével, különösen a drogprevencióval kapcsolatos. A szöveg részletesen bemutatja, hogy a mentálhigiénés tevékenység milyen módon volt jelen a katonai szolgálatban, különösen a sorkatonák esetében. Emellett részletesen tárgyalja az "Egészségesebb laktanyákért" programot, amely a katonák egészségének megőrzését és a megelőzést tűzte ki célul. A fejezeti rész kiemeli a drogfogyasztás problémáját a honvédségben, és bemutatja a kormány és a hadsereg által tett lépéseket a drogprevenció terén, továbbá részletesen elemzi a különböző programokat, kutatásokat és intézkedéseket, amelyek a mentálhigiénés és drogprevenciós tevékenységekhez kapcsolódnak.

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

3.5. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezet a katonapszichológiai tevékenység különböző aspektusait részletezi. 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.

A fejezetben részletesen elemzem az alkalmasságvizsgálatok egyes eredményeit és 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 fejezetben 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. Összességében a 90-es és a 2000-es évek vonatkozásában hangsúlyozom az egészségügyi alkalmassági vizsgálatok fontosságát a Magyar Honvédség személyi állományának kiválasztásában, valamint a szenvedélybetegségek megelőzésének fontosságát a katonák körében.

4. A CSAPATPSZICHOLOGUSI MUNKA LOKÁLISAN ÉS IDEIGLENESEN TELEPÍTETT ALKALMAZÁS ESETÉN, SZÁMOKBAN

Csapatpszichológusi munkaként értelmezem azt a tevékenységet, amelyet a pszichológus egy adott katonai szervezetnél közvetlenül végez, jellemzően a mentálhigiénés ellátás keretében. Csapatpszichológusi jellegű munka az is, amelyet határozott időre létrehozott, ideiglenes állománytáblával rendelkező szervezetekben végez hasonló feladatrendszerrel külföldi missziókban, vagy 2015. szeptembertől 2022. december 31-ig terjedő időszakban a határrendészeti 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 (ANDÓ, 2022).

A fejezetben az aktuális, közvetlen csapatokat támogató pszichológusi munka kerül bemutatásra számokkal, „beteg” -forgalmi adatokkal.

Az MH feladata, igénybevétele a társadalom biztonság érzetét fenntartva a migrációs folyamatok kedvezőtlen helyzete miatt 2015. óta bővült, és bővült 2020-tól a COVID-19 világjárvány következtében a magyar egészségügyi ellátórendszerre nehezedő, elsősorban személyi állományra irányuló terhelés mérséklésének csökkentése érdekében katonák vezénylésével, az általuk végezhető feladatok végrehajtásával. 2022. februártól pedig, a szomszédságunkban dúló orosz-ukrán háború okán szükséges magasabb készenléti helyzetben dolgozni minden katonának.

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 létszámgénye már nem elegendő az új feladatok ellátásához. Ezenkívül, a fentebbiekben leírt tényezők következményeinek kezelése is jelentősen megnövelte a pszichológusok munkaterhelését (ANDÓ, 2022).

4.1. AZ AKTUÁLIS PSZICHOLÓGIAI JELENLÉT FŐBB TERÜLETEI

A honvédség pszichológiai ellátó rendszere két fő alaprendeltetési és szervezeti területre oszlik: a központi feladatokat ellátó elemekre és a csapattagozati elemekre. A csapattagozati 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 létre⁵⁵, a második időszakban, 2010-ben újra alakították más szervezeti és szakmai keretek között⁵⁶, míg a harmadik időszakban, 2021. március 1-jén az MH Egészségügyi Központ szervezeti egységébe integrálták⁵⁷. A központi pszichológiai tevékenység 2013-tól az MH EK-ban⁵⁸ és jogelőd intézményeiben kezdődött, és magába 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, valamint mentálhigiénés fejlesztés és tematikus tréningek lebonyolítása (ANDÓ, 2022).

4.2. A CSAPATTAGOZATI PSZICHOLÓGIAI TEVÉKENYSÉG JELLEMZŐI

A csapattagozati munka lényegében a pszichológiai ismeretek alkalmazását jelenti a katonai szervezetekben annak érdekében, hogy támogassák a katonák mentális egészségét, pszichológiai ellenállóképességét és jólétét.

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

- **Krízishelyzetek kezelése:** A csapatpszichológusok felkészülnek a váratlanul kialakuló krízishelyzetek kezelésére, és segítséget nyújtanak az érintett katonáknak és csapatoknak az akut időszakban és helyzetekben.
- **Szervezeti krízisek megoldása:** A csapatpszichológusok segítenek a szervezeti krízisek kezelésében és megoldásában, amelyek befolyásolhatják a katonai szervezet mindennapi működését és hatékonyságát, hadrafoghatóságát.

⁵⁵ A Szolgálat szabályozása öt évvel később jelent meg „a csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről” szülő 22/1998. (HK 8.) MHPK, VKF intézkedésében.

⁵⁶ „A Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról” szülő 89/2010. (X. 22.) HM Utasítás alapján.

⁵⁷ Online: <https://kormany.hu/hirek/uj-uton-az-mh-egeszseguyi-kozpont>.

⁵⁸ 2013. február 01-től. A honvédelmi miniszter 772–74/2012. Nyt. számú Alapító Okirata alapján.

- Egyéni, családi és csoportos krízis- és konfliktushelyzetek kezelése: A csapatpszichológusok segítenek az egyéneknek, családoknak és csoportoknak a krízishelyzetek és konfliktusok kezelésében, hogy támogassák az érintettek mentális egészségét és jólétét.
- Mentálhigiénés állapot és pszichológiai készenlét megőrzése: A csapatpszichológusok segítenek a katonáknak megőrizni mentálhigiénés állapotukat és pszichológiai készenlétüket a katonai szolgálat során.

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

A pszichológusok száma és képzettségük

A csapatpszichológusi beosztások a rész írásakor⁵⁹ 100%-os feltöltöttségi mutatóval rendelkeznek, azaz, a rendszeresített huszonöt beosztást katoná, vagy honvédelmi alkalmazotti jogállású pszichológus tölti be, amelyből tizenkilenc fő katona és hat fő honvédelmi alkalmazott. A huszonöt fő tizenhat katonai szervezet személyi állományát látja el közvetlenül. Egy-egy katonai szervezet eltérő létszáma, vagy feladatrendszere miatt több pszichológusi beosztás is rendszeresítésre került több alakulatnál.⁶⁰ A lentebbi, 3. táblázat d. oszlopa mutatja, hogy egy pszichológusra hány fő ellátandó személy jut 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).

A csapatpszichológusi beosztások „első körös” kialakításánál tehát elvileg minden ötszáz és ezer fő közötti létszámú szervezetnél egy csapatpszichológusi beosztás indokolt lehet.⁶¹ 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

⁵⁹ A 2024. februári helyzetnek megfelelő beosztások száma 35, amelyből 18 beosztás a Helyőrségi Rendelőben, 14 beosztás a Műveleti Alegységekben (ROLE-1), és 3 beosztás a ROLE-2 elemében helyezkedik el.

⁶⁰ 2021. március 01-ét megelőző értelemben, mert azóta minden csapatpszichológus az MH EK állományába tartozik.

⁶¹ A csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről szóló Magyar Honvédség parancsnoka, Vezérkari főnök 22/1998. (HK 8.) intézkedése.

Konferencia Központ, MH Béketámogató Kiképző Központ, MH 2. vitéz Vattay Antal Területvédelmi Ezred, MH 6. Sipos Gyula Területvédelmi Ezred), ahol indokolt lehetne más-más okok miatt pszichológus alkalmazása (ANDÓ, 2022).

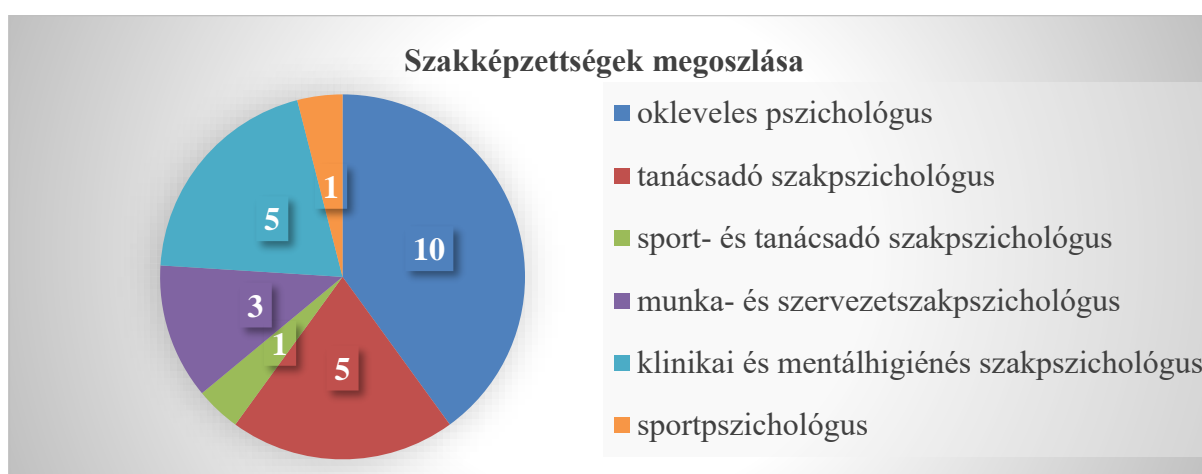
Fsz.	Katonai szervezet	Pszichológus szám	Egy pszichológusra eső létszám
a.	b.	c.	d.
	MH Bocskai István 11. Páncélozott Hajdúdandár	4	744
	MH Klapka György 1. Páncélosdandár	1	1030
	MH vitéz Bertalan Árpád 1. Különleges Műveleti Dandár	1	1099
	MH II. Rákóczi Ferenc 14. Műszaki Ezred	1	706
	MH Nagysándor József 51. Híradó- és Vezetésbiztosító Dandár +utaltság	1	1500
	MH 1. Tűzszerész és Folyamór Ezred	2	179
	MH Légi Műveleti Vezetési és Irányítási Központ	2	589
	MH vitéz Szentgyörgyi Dezső 101. Repülődandár	1	1168
	MH Kiss József 86. Helikopter dandár +utaltság	1	1400
	MH Dánielfy Tibor 205. Légvédelmi Rakétaezred	1	716
	MH vitéz Szurmay Sándor Budapest Helyőrség Dandár +utaltság	5	1360
	MH Lahner György 2. Ellátóezred	1	780
	MH Katonai Rendészeti Ezred	1	383
	MH Anyagellátó Raktárbázis	1	1227
	MH Altiszti Akadémia	1	687
	MH Ludovika Zászlóalj	1	600
Összesen átlag (1 pszichológus/fő)		1/904	

3. táblázat: Kimutatás a csapatpszichológusok által ellátandó állomány és pszichológusi létszám arányokról⁶²

Forrás: Az MHP Személyzeti Csoportfőnökség tájékoztatása alapján, saját szerkesztés

⁶² 2020.10.30. helyzet.

Az MH-nál fontos szempont a pszichológusok képzettsége és szakképesítése a beosztásoknál. A Magyar Honvédség személyi állományában széles skálán mozognak a pszichológusok szakmai kompetenciái, mivel különböző területeken kell helyállniuk, mint 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 lentebbi, 3. ábra (ANDÓ, 2022).



3. ábra: A csapatpszichológusok szakképzettségi megoszlása
saját szerkesztés

4.3. A CSAPATPSZICHOLÓGUSI MUNKA FŐBB TERÜLETEI

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.

4.3.1. A csapatpszichológusi munka forgalmi adatai

A csapatpszichológusi tevékenységgel kapcsolatban kevés publikáció érhető el közvetlenül a csapatpszichológusoktól. Az MH Altiszti Akadémia pszichológusának 2013-ban megjelent cikke az Altiszti Akadémiánál végzett csapatpszichológusi 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 csapategészségügy MH EK-ba történő integrálódása utáni forgalmi adatokat, amelyek a kilencven⁶³ jelentés alapján érkeztek a tizenöt alakulattól⁶⁴.

⁶³ A Magyar Honvédség Egészségügyi Központ parancsnok 75/2021. MH EK pk. intézkedése a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ pszichológusi szakállománya tevékenységéhez kapcsolatos jelentési feladatok végrehajtására. (A továbbiakban: havi jelentés)

⁶⁴ Ebben az időszakban a szolnoki Helikopterandár nem rendelkezett pszichológussal, jelenleg már igen.

2021.06.01-től		Tanácsadás, konzultáció	Terápia	Civil intézménybe ellátásra utalva	Alkalmasság vizsgálati feladat (bevonulás, misszió...)
a.	b.	c.	d.	e.	f.
>30 éves	ht.	79	1	0	42
	szerz.	160	7	5	231
	önk.	10	0	1	5
	ha.	30	10	1	0
31-40 éves	ht.	85	6	1	74
	szerz.	218	13	12	190
	önk.	7	0	0	6
	ha.	80	13	1	5
41-50 éves	ht.	171	46	3	59
	szerz.	169	3	4	82
	önk.	9	3	0	4
	ha.	70	102	0	0
50<éves	ht.	57	1	0	3
	szerz.	12	1	0	2
	önk.	23	0	0	10
	ha.	53	0	0	0
Összesen (fő)		1233	206	28	713
Mindösszesen (fő)		2 180 fő			

4. táblázat: Összesített kimutatás a csapatpszichológusi jelentések táblázatos részéből

Forrás: Kilencven darab havi jelentés alapján, saját szerkesztés

Amennyiben a 4. táblázat f. oszlopát kivonjuk a teljes 2 180 fős forgalomból, mert ez kötelezően végrehajtandó a meghatározott esetekben, akkor is jelentős, az a több mint 1 400 fő, és ennél több interakció, amely során a pszichológusi ellátás valamilyen formájára szükség van. Ezen a részen fontos kiemelni, hogy azok az esetek, helyzetek, problémák, amelyekkel a pszichológusokhoz fordul az adott alakulat állománya, a teljesen hétköznapi élethelyzetekhez kapcsolódó tanácsadástól, a párkapcsolati válság kezelésén keresztül a gyászfolyamatok adekvát feldolgozásáig, széles spektrumot képez (ANDÓ, 2022).

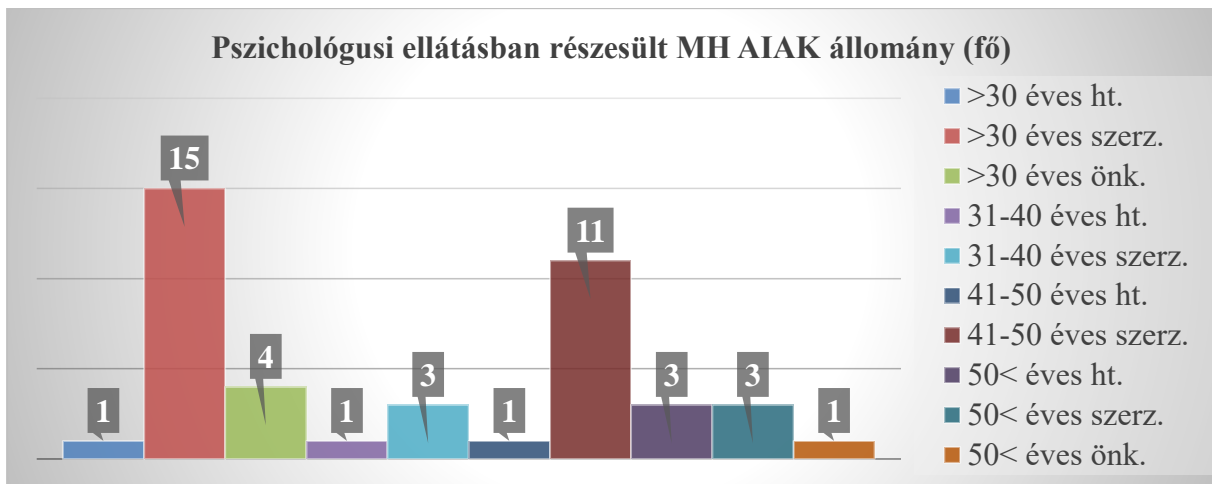
4.3.2. A határfeladatban résztvevők pszichológiai támogatása és forgalmi adatai

2015. év második felében Magyarországon, hasonlóan több európai országgal együtt, új helyzet állt elő az afrikai migráció vonatkozásában. Az MH is feladatot kapott a helyzet kezelésében. Előjárói intézkedés értelmében az MH EK szervezi és hajtja végre a feladat egészségügyi biztosítását. A határfeladatot ellátó szervezetben egy fő pszichológus teljesített szolgálatot, kéthetes vezénylési, váltási rendben az MH Alföldi Ideiglenes Alkalmi Kötelék (a továbbiakban: MH AIAK) állományában.⁶⁵ A pszichológus a feladat végrehajtásának körülményeiről, szakmai munkájáról minden esetben jelentést készít az MH AIAK parancsnoka részére, valamint a szakmailag előljáró MH EK részére (ANDÓ, 2018).

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).

⁶⁵ Rövid tudósítás az MH hivatalos honlapján. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/fontos-a-katonak-lelki-egyensulya.html>



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

Forrás: heti és kétheti jelentések, saját szerkesztés.

A 4. ábrán látható számok jellemzően egyéni tanácsadást rejtnek. 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 jelentkeznek 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 között és aktív résztvevője, alakítója legyen esetleges javaslataival a jól létet segítő preventív munkának. A tapasztalatok azt mutatták, hogy a parancsnoki állomány is adekváтан viszonyult a pszichológus konstruktív javaslatokhoz (ANDÓ, 2022).

4.3.3. A missziós pszichológusi feladatok és számai

A külföldi katonai misszió, a pszichológus különleges szakmai tevékenységének legfontosabb terepe.⁶⁶ Az adott misszió sajátosságai befolyásolják az azt végrehajtó állomány fizikai és

⁶⁶ Rövid beszélgetés a honvédség hivatalos honlapján a témáról. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/valahol-minden-ember-pszichologus.html>

pszichés státuszát. Ha igaz volt, hogy mennyire fontos a katonák megfigyelése a határvédelmi feladatok végrehajtása során, akkor ez még inkább érvényes a külföldön végzett katonai feladatok esetén. A rész nem részletezi a missziók sajátosságait, hanem inkább a pszichológus feladatait veszi figyelembe. A távollét adta helyzetben a katonák hozzátartozóira is kell gondolni, ami jelentős hatással van a katona hadrafoghatóságára, az egyéni érzelmi állapotára, és a csoport szinten megjelenő morálra. A külföldi missziók pszichés kockázatai az egyén vonatkozásában eltérően merülhetnek fel. A misszió veszélyessége és az egyéni megküzdési mechanizmusok számtalan variációja és kombinációja tág lehetőséget jelent az egyén számára. A honvédség érdeke az, hogy a műveletek, a missziók sikeressége az azt végrehajtó állomány legkisebb egészségre káros hatását eredményezze, a sérülés- és életveszély kockázatait minimalizálja. Ezt a célt szolgálja a kiképzés és felkészítés (SZTANKAI, 2014)

A missziót ellátó pszichológusok részére készített szakutasítás⁶⁷ konkrét szakmai feladatokat jelöl meg. A szabályozó kiadásának célja az, hogy a pszichológusi szakmai munkán keresztül, csökkentse a MH válságkezelő és béketámogató műveleteiben szolgálatot teljesítő személyi állományt érintő fizikai, fiziológiai és kumulatív stressz hatásait, valamint az egyéni és a csoportos krízishelyzetek kockázati tényezőit.

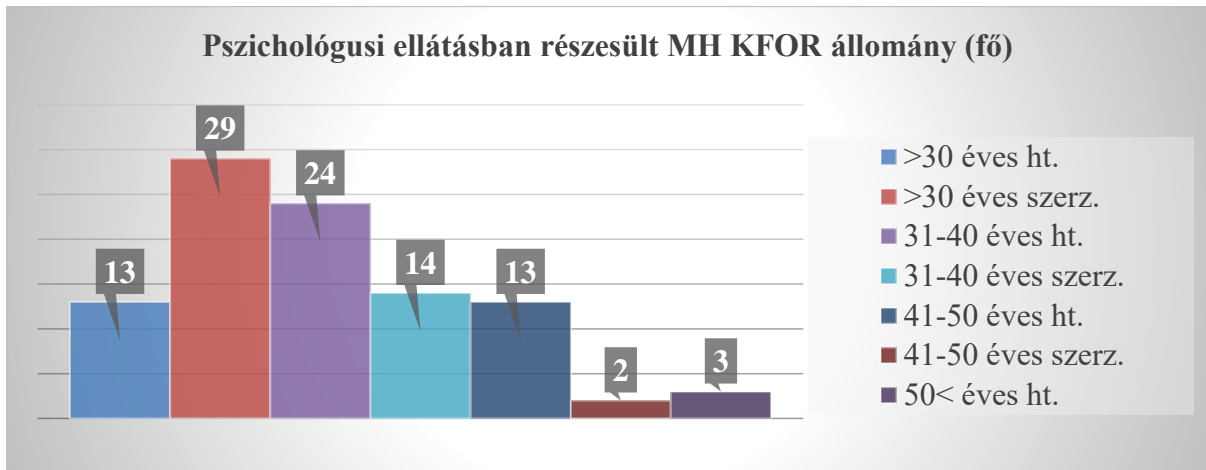
Egy korábbi pszichológiai vizsgálat misszióból hazatérteket értékelt, és arról számol be, hogy a leggyakoribb nehézségek, amelyekben az állomány szakmai segítséget kér:

- Misszióból visszatérő állomány visszailleszkedési nehézségei (42 %),
- Magánéleti jellegű nehézségek, konfliktusok (21 %)
- 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, 5. ábra a kontingens pszichológusának forgalmi adatait mutatja, és egy héthónapos intervallumot mutat be az MH KFOR-24 és 25-ös kontingens vonatkozásában.⁶⁸

⁶⁷ 1/2022. MH egészségügyi főnök szakutasítása

⁶⁸ Az MH KFOR-24 kontingens váltása 2021. szeptemberben történt.



5. ábra: Az MH KFOR pszichológusi ellátása 2021. május – 2021. december

Forrás: havi jelentések, saját szerkesztés

A jelentési időszakban látszik, hogy több (53 fő) hivatásos, mint szerződéses (45 fő) katona élt a lehetőséggel, hogy pszichológushoz forduljon. Ha a kontingensek teljes hivatásos/szerződéses arányát nézzük, akkor ez százalékos arányban még inkább a hivatásosok irányába tolja a pszichológus felé megnyilvánuló bizalmat. Részletesebb statisztikai elemzést igényelne itt is a bizalmi faktor kutatása, amely az egyik legfontosabb lehet a pszichológus munkájában egy alakulat, de kifejezetten egy külföldi kontingens érdekében végzett szakmai támogatás esetén. A disszertáció empirikus részében azonban erre is sor kerül (ANDÓ, 2022).

4.4. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezet arra összpontosít, hogy bemutassa az MH, pár évet megelőző 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 100%-os feltöltöttségi mutatóval rendelkeznek a rész írásakor, és a pszichológusok különböző pszichológusi felkészültséggel rendelkeznek, amelyek különböző területeken, mint például a családokkal való foglalkozás, missziókra való felkészítés stb., 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.

A fejezetben összességében arra törekedtem, hogy bemutassam a csapatpszichológusi tevékenység jellegét és terjedelmét, valamint számszerű adatokkal szolgáljon 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.

Második hipotézisem igazoltnak tekintem, mert adatokkal támasztottam alá, hogy az MH személyi állománya *„igényli és igénybe veszi a csapatpszichológusi szolgáltatást”*, ami annak is köszönhető, hogy a pszichológusok élvezik a személyi állomány bizalmát, és elismerik szakmai kompetenciájukat.

5. A PSZICHOLÓGIAI BIZTOSÍTÁS KÜLÖNLEGES FELADATAI

A fejezetben kiemelt szerepet szánok a misszióknak, a missziókkal kapcsolatos, elsősorban a stresszhez, a klinikai pszichológia és pszichiátria területét érintő katonai kutatásoknak. Szándékozom bemutatni a katonákat érő hatások elméleti pszichológiai, pszichofiziológiai, élettani fogalmait. Kis részben beemelek olyan nézőpontot és tapasztalatot, amelyet egy-egy missziót vezető parancsnok osztott meg.

5.1. 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.

Jelen fejezeti rész az emberi személyiség jellemzőinek oldaláról vizsgálja, hogy tartós mentális és pszichés terhelés hatására milyen tünetek jelentkezhetnek, illetve extrém distressz esetén milyen adekvát megküzdési stratégiák alkalmazása szükséges. A téma elemzése elsősorban a

műveleti területeken ellátott feladatokra fókuszál, mivel itt a legnagyobb a valószínűsége az inadekvát, bizonyos esetekben kóros magatartásformák és viselkedési mintázatok megjelenésének a katonák körében.

A rendszerváltozást követő korai, nagyobb létszámú katonai missziók felkészítési és kiképzési szakaszában (IFOR, SFOR⁶⁹) a pszichológia mintegy preventív intézkedésként került bevezetésre, elsősorban a katonai személyzet kiválasztási és alkalmassági vizsgálati 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 követelmények fogalmazódtak 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 és azok előfordulásának 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 jólétének biztosításában, a potenciális pszichológiai problémák azonosításában és kezelésében.

⁶⁹ Húsz éve történt. Online: https://www.honvedelem.hu/cikk/56265_husz_eve_tortent. 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.

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 jól létét és a missziók sikerességét. Ahogyan a parancsnokok reagálnak ezekre a kihívásokra, alapvetően meghatározza az alegység morális állapotát, hadrafoghatóságát és teljesítményének színvonalát (ANDÓ 2020).⁷⁰

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 bevethetőségét, ezért fontos, hogy rendelkezzenek a megfelelő eszköztárral ezek leküzdésére (ANDÓ 2020).

5.1.1. A folyamatos és fokozott készenléti állapot

Pszichofiziológiai és pszichológiai jellemzők

A kifejtés közben elengedhetetlen, hogy röviden érintsek bizonyos kulcsfontosságú fogalmakat, amelyek részletesebb kibontása a későbbi részek feladata lesz. Ezek a fogalmak előzetes tisztázásra és kontextualizálásra szorulnak ahhoz, hogy megfelelően illeszkedjenek az elméleti keretekbe. Ilyen központi jelentőségű változók többek között a stressz, a megküzdési stratégiák, az arousal vagy éberségi szint, a reziliencia, azaz a megpróbáltatásokkal szembeni ellenálló képesség, valamint a személyiség különböző típusai. Ezek rövid áttekintése elősegíti majd az adott terület átfogó megértését.

⁷⁰ A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára, MH Honvédkórház, 2012., Eü-118/27, p. 14.

Stressz

A stressz jelenségének úttörő kutatója, a magyar származású Selye János meghatározása szerint a stressz a szervezet nonspecifikus 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 vérveszteség, netán a váratlan siker által kiváltott életújraértékelés? 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 érzelemközpontú stratégiákat; előbbiek a helyzet kontrollálására, utóbbiak az érzelmi válaszok szabályozására fókuszálnak. A stratégiák 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 „mindenkinek” eszébe jut a PTSD mozaikszó. E tekintetben a katonapszichológusoknak a missziókhoz kapcsolódó vertikális, komplex feladatrendszerük van. A "Honvédorvos" 2001-es számában jelent meg, Dr. Kovács Gábor és Dr. Kovács László 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, amely hajlamosabb a pszichotraumák elszenvedésére és ennek következtében a PTSD kialakulására.

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 viselkedésterápia (CBT), a stressz inokulációs tréning (SIT), és a szemmozgás deszenzitizáció és újrafeldolgozás (EMDR) módszereit, 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).

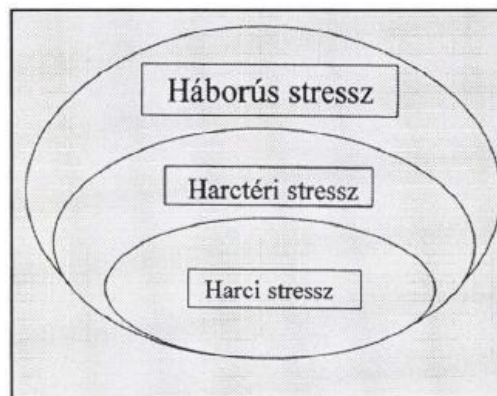
A pszichodinamikus terápiák kevésbé bizonyultak hatékonynak a PTSD kezelésében, azonban bizonyos esetekben, mint például a komplex PTSD esetében, előnyösnek bizonyulhatnak. A komplex PTSD fogalmát a hosszantartó, ismételt trauma által kiváltott tünetegyüttesre utalva definiálja a szerző, amelyek tartósan 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 egy 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 a háborús stressz jelenségét, részletesen a stresszformákat (6. ábra) és annak pszichológiai hatásait elemzi részletesen, 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.



6. 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.

A stressz kialakulását befolyásoló tényezői a harci cselekmények jellege, intenzitása, de akár a taktikai, logisztikai biztosítás hozzáférhetősége. Az intenzív harci cselekmények és a bizonytalanság növelik a stressz szintjét. Egyéb szituatív tényezők a fáradtság, alváshiány, hideg, bajtársiasság hiánya, moralitás alacsony szintje és az egyéni biztonság veszélyeztetettsége további stresszforrások, amelyek hozzájárulnak a harci stressz kialakulásához. Fontosak a demográfiai és más katonai 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 TBI⁷¹, illetve ennek a kevésbé feltűnő egészségügyi tünetekkel járó változata az MTBI⁷². 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 és Kiss (2011), amelyek a kognitív, viselkedéses és emocionális állapotok, valamint a deficitesek működésének feltérképezésére irányultak. A vizsgálat célja a premorbid személyiségjellemzők, a szocio-kulturális státusz, a sérülés típusa és a viselkedéses megfigyelések integrálása a teljes klinikai kép megajzolásához. A vizsgálatban 352 fő, az Afganisztánban szolgáló PRT, ISAF, OMLT, továbbá a koszovói

⁷¹ Traumatic Brain Injury

⁷² Mild Traumatic Brain Injury

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 jelölték meg (2,8%).

Sérülést követő tünetek:

Összesen 23 esetben (6,5%-ban) jelölték 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 a kis mintában nem szignifikáns eredmény. Az is érdekes eredmény, amely viszont szignifikáns, hogy a régebben szolgálatban lévő katonák nagyobb valószínűséggel vallják pszichológiai jellegű tüneteiket. Egyelőre

azonban ezek az esetek kevésbé jelentek meg a pszichológiai ellátásban (SZOMOLAI – KISS, 2011).

Arousal (extoverzió-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 stabilok 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 törekcszenek 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 hajlandóak 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. A lényeg az, hogy a különféle feladatokra vonatkozó követelmények és az ezekhez társuló elvárások egyre inkább 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 képességre 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 hosszú távú jólétét és ellenálló képességét a változó és gyakran kihívást jelentő környezeti feltételekkel szemben (URBÁN, 2015).

Személyiség(típusok)⁷³

Az arousal és személyiség kapcsolatának vizsgálatakor gyakran hivatkoznak Hans Eysenck személyiségdimenzióira, azonban a személyiségpszichológiában széleskörű irodalom áll rendelkezésre a személyiség tipológiákat illetően. Gordon Allport, a személyiségjegyek rendszerezésének úttörője, több mint 4000 személyiségjegyet katalogizált. Ezeket három kategóriába sorolta: domináns jegyek, amelyek meghatározóak és konzisztensen megjelennek a viselkedésben; központi jellemzők, amelyeket stabilnak és állandónak lehet tekinteni; valamint másodlagos tulajdonságok, amelyek csak bizonyos szituációkban válnak láthatóvá (ALLPORT, 1980).

Később Raymond Cattell statisztikai módszerekkel leszűkítette ezt a kiterjedt listát tizenhat alapvető személyiségdimenzióra. Cattell szerint ezek a „forrás” tulajdonságok határozzák meg

⁷³ Kendra, C. (é.n.) alapján.

a személyiségre jellemző viselkedésformákat. Minden dimenzió egy kontinuum mentén helyezkedik el, például a tartózkodástól a barátságosságig, a konkrét gondolkodástól az elvont gondolkodásig, az érzelmi labilitástól a stabilitásig.

Jelenleg az Öt Nagy Faktor (Big Five) modell a személyiségpszichológia egyik legelterjedtebb keretrendszere. Ez a modell a különböző személyiségjellemzőket faktoranalitikus módszerrel öt fő csoportba rendezi. Több neves kutató járult hozzá a modell kidolgozásához, ami magyarázza az öt faktor elnevezésének és tartalmának vitatottságát is. Ugyanakkor egyetértés mutatkozik abban, hogy léteznek meghatározó személyiségvonások, melyeket Allport nyomán alapvető diszpozíciókként, azaz traits-ekként értelmezhetünk. Az Öt Nagy Faktor modellje szerint ezek: extravenzió, barátságosság, lelkiismeretesség, érzelmi stabilitás és intellektus.

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 kitettségére. 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 ($p < 0,007$), a magasabb szintű együttműködési készséget ($p < 0,030$), az erős támaszkereső magatartást ($p < 0,027$), a magasabb feszültségkontrollt ($p < 0,032$), az erős kompetenciaérzést ($p < 0,017$), a nagyobb elégedettséget a teljesítménnyel ($p < 0,018$) és a magasabb szintű pozitív emberi kapcsolatokat ($p < 0,001$) (SZILÁGYI – SVÉD – KUGLER, 2006).

5.1.2. 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 másiknál 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:

- Fenygetettség 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.

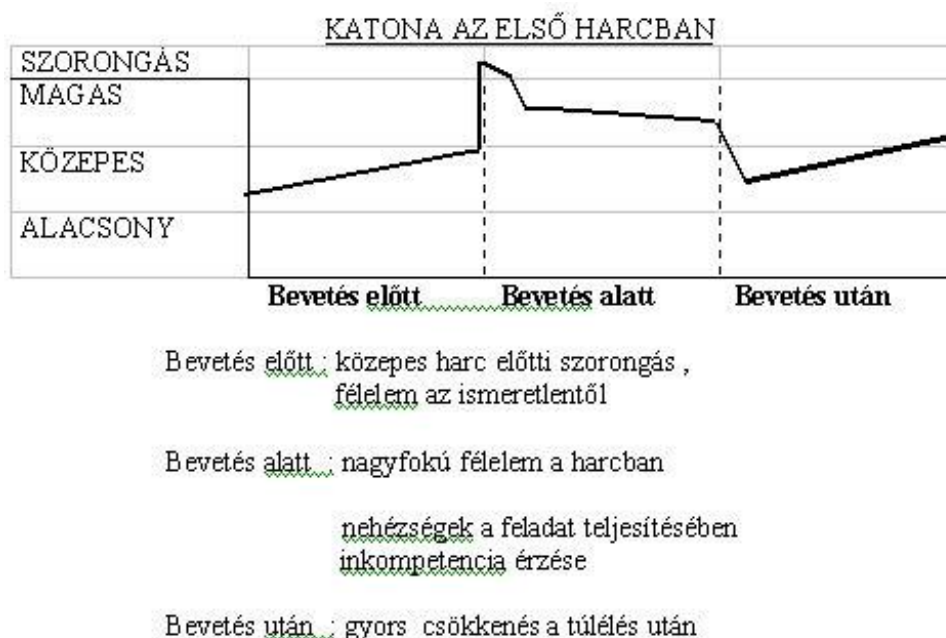
Ezek az események jelentős pszichés megterhelést okozhatnak a katonák számára, amelyek a szolgálat során gyakran előforduló, lelki megpróbáltatásokkal teli helyzeteket eredményezhetnek. A katonák, mint bárki más, számos, pszichológiai stresszt okozó eseménnyel szembesülhetnek, amelyekre eltérő módon 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.
- Ijedtség 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.⁷⁴

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.

A 7. ábra mutatja a közvetlen bevetés előtti magas szorongás/félelem értéket, amely pl. túlságosan nagy aktiváció esetén információs túlterhelés következik be megnövekedett számú "téves beavatkozás" típusú hibákat eredményezve (ANDÓ, 2020).

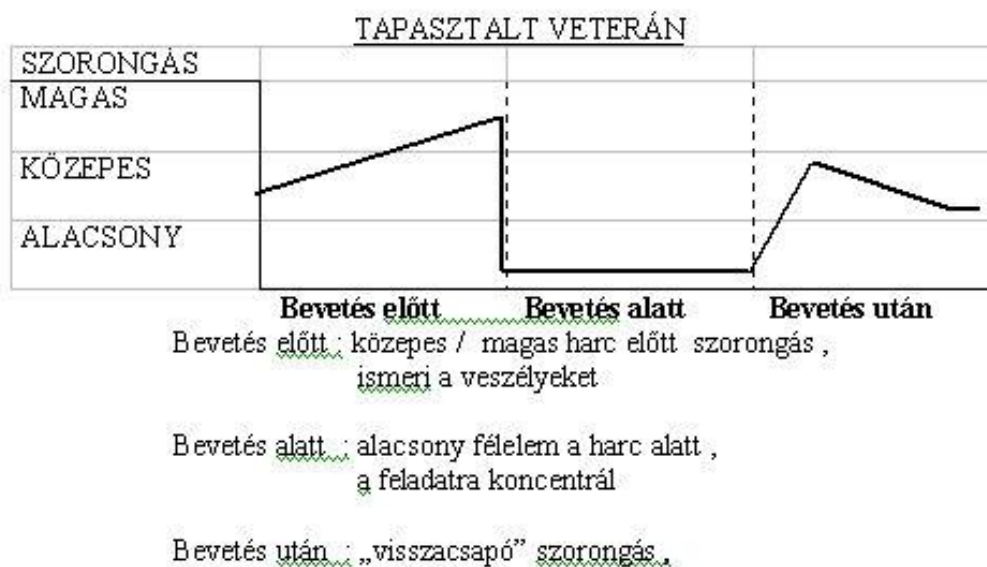


7. ábra: Katona az első harcban⁷⁵

Egy tapasztalt, helyzetnek megfelelően viselkedő katona esetében a 8. 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).

⁷⁴ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

⁷⁵ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt



8. ábra: A tapasztalt katona adekvát magatartása⁷⁶

A külszolgálati feladatok során az alegység tagjai jellemzően kétféle pszichés terhelésnek vannak kitéve. Egyrészt a mindennapi missziós életből adódó konfliktusok és nézeteltérések okozhatnak mentális megterhelést, másrészt pedig a harci stresszorok által kiváltott fenyegetettség-érzés jelenthet komoly lelki nyomást (ANDÓ, 2020).

A missziós élet által okozott pszichoszociális megterhelések közé tartozik a családi és baráti kapcsolatok hiánya, valamint az ismeretlen, eltérő kultúrájú környezetben való munkavégzésből eredő kihívások. Az ezzel kapcsolatos extrém stresszforrások változatosak lehetnek a misszió függvényében, de általánosságban magukban foglalják a magánélet és intimitás hiányát, a higiéniés körülmények alacsony színvonalát, valamint az extrém időjárási viszonyokat. Az extrém stressz olyan intenzitású stresszreakciót jelent, amely során a pulzusszám és a vérnyomás az élettani határértékek közelébe kerül, az érintett személy kognitív funkciói beszűkülnek, az érzékelés és észlelés korlátozódik, és előfordulhatnak inadekvát érzelmi és viselkedési reakciók, mint például a cselekvési bénultság, pánikreakciók vagy a katasztrófa-szindróma tünetei. A distressz másik forrása a társas kapcsolatokkal és a munkavégzéssel kapcsolatos nehézségek, beleértve a munkahelyi súrlódásokat és az unalmat. Ezeknek az eseményeknek és jelenségeknek az együttes előfordulása és összegződő hatása jelentős pszichológiai terhet róhat a misszióban részt vevő katonákra. A parancsnokok

⁷⁶ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

felelőssége, hogy figyelemmel kísérjék a napi kellemetlenségeket és azok alegység tagjaira gyakorolt halmozott hatását (ANDÓ, 2020).⁷⁷

A katonai műveletek során végrehajtandó feladatok az állományt stresszel teli és traumatikus eseményeknek tehetik ki. E stresszorok típusai változhatnak a művelet, a misszió és a fegyvernemi-szolgálati ág specifikus jellemzői alapján. Például a repülő-légi személyzet gyakran váltakozik a relatíve biztonságos hátországi 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.

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 koránál és az, ahogy a nőket kezelték. Teljesen különbözött ez a társadalom attól, amihez hozzászoktam. 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.*”⁷⁸

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

⁷⁷ 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

⁷⁸ A műveleti alkalmazás pszichológiai biztosításának kézikönyve parancsnokok számára, MH Honvédkórház, 2012., Eü-118/27, 19-20.

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. Bár a legtöbb katona sikeresen teljesíti a rábízott feladatokat, ezek az élmények befolyásolhatják az egyének életre vonatkozó prioritásait, önképüket és világnézetüket, nemcsak negatív, hanem pozitív irányban is, például növelhetik a hatékonyság és büszkeség érzését.

5.1.3. 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 azért fontos ez, mert hasznos kiegészítő információt nyújt annak érdekében, hogy miként látja a parancsnok a kontingens állományának emberi oldalát, preferenciáit.

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 szervezetsége, 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 lelkesz bevonását, valamint a közvetlen környezet figyelmes megfigyelését.

A tanulmány hangsúlyozza, hogy a stressz jelenségének megértése és kezelése kulcsfontosságú a katonai személyzet mentális és fizikai 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 jólétének biztosítása érdekében.

MH PRT⁷⁹

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 viszonyokról, és megértsék, hogy mennyire fontos az ő mentális támogatásuk a kint szolgáló szeretteik sikeres feladatvégrehajtásához és biztonságához. A pszichológusi és tábori lelkesz szolgálatok szerepe nélkülözhetetlen olyan műveleti területen, ahol az élet épségének veszélyeztetettsége folyamatos.

⁷⁹ PRT: Provincial Reconstruction Team – Tartományi Újjáépítési Csoport

„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 idézetet 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).

5.1.4. 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 arra, hogy az élményeket úgy dolgozzák fel, ahogy az számukra a legmegfelelőbb. Az összetartó katonai egységek gyakran önmaguktól teremtenek olyan környezetet, amely segíti a természetes feldolgozási folyamatot. Ez a humorral, szoros barátságok kialakításával és olyan történetek megosztásával történik, amelyek azt mutatják, hogy az egyének reakciói a szituációkra 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 előnyös, ha már a misszió megkezdése előtt megtanulják, miként működjenek együtt ezekkel a szakemberekkel. A misszió előtti időszak ideális lehetőséget kínál egy erős ellenálló képességet fokozó csoportlégkör megteremtéséhez. A hatékony kiképzés a legmegfelelőbb eszköz ennek eléréséhez (WAGNER, 2011).

Teendők, gyakorlati tanácsok enyhe és súlyosabb „stresszes” események kapcsán.⁸⁰ A missziós felkészítések során kiemelt feldolgozandó témakör a stressz. Az alábbi felsorolások kerülnek közösen értelmezésre a csoportos tréning esetén.

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.
- Biztatni kell az érzések kibeszélésére.
- Nyugalmat és uralmat kell mutatni a helyzet felett.

⁸⁰ Az MH EK pszichológiai felkészítésének anyaga alapján, Stressz témakör, ppt

- 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.

5.1.5. A katonai kiképzés jelentősége

Az informális folyamatok a katonai kiképzés során erősítik az egység összetartását és kohézióját. Az életszerű kiképzés kiemelkedő fontossággal bír az alegységek számára, különösen azoknak, amelyek korábban még nem dolgoztak együtt. Ezen felül, a realisztikus kiképzés elengedhetetlen, amikor olyan katonákat vonnak be az alegységbe, akik csak egy adott feladatra csatlakoznak a kontingenshez. A vezetőknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk az alegység kohéziójának erősítésére és fenntartására. Fontos megjegyezni, hogy a legjobb felkészítés az életszerű kiképzés, annak elfogadásával, hogy sosem lehet tökéletes. A jó kiképzés erősíti a katonákban és a vezetőkben a bizalmat, ami segít megvédeni őket a stressz és feszültség negatív hatásaitól. Az alegység kiképzése alapvető fontosságú a pozitív hangulat kialakításában. Emellett a valóság-hű kiképzés segít a vezetőknek abban, hogy mentálisan felkészítsék a katonákat a missziós stresszorokra. 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 elengedhetetlenné.

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 képzés szintű fejlődése szükséges, amelyek "pszichológiai pajzsként" csökkentik a műveleti területeken potenciálisan előforduló rizikófaktorok káros hatásait.

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 pszichés készenléti állapot egyértelműen azonosítható, és meg kell határozni azokat a területeket, ahol extrém terheléssel, állandóan magas stressz szinttel kell számolni. Katonai kontextusban jelenleg a műveleti területek és katasztrófavédelmi feladatok ellátása jelenthetik a legnagyobb kihívást. Különböző szakterületeken jártas katonai szakemberek és például pszichológusok közötti szoros együttműködés alapozhatja meg azt a kezdeti koncepciót, amely szerint a "legfőbb érték" védelme érdekében szükség lehet ezen a területen is a katonákat érintő lehetséges hatások és annak személyiséget érintő kapcsolataival vonatkozásában.

5.1.6. A fejezeti rész összefoglalása

Ebben a terjedelmes 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 jólétét 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.

5.2. A HONVÉDSÉG HATÁRBIZTOSÍTÁSI FELADATAIHOZ KAPCSOLÓDÓ PSZICHOLÓGUSI TEVÉKENYSÉG

A fejezet ezen részét a témában megjelent saját publikációm alapján készítettem el.⁸¹ Huzamos időn keresztül, közel hét évig, 2022. december 31-ig végezte ezt a feladatot a Magyar Honvédség. A honvédség 2015-ben kapott feladatot a magyarországi migrációs krízis kezelésében. A feladatra ideiglenes katonai szervezeteket hoztak létre. Amely ezt azután huzamosan végezte az MH AIAK volt. Először a kötelék 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 pszichológiai biztosítást az MH Egészségügyi Központ koordinálta, és saját állományával, valamint akkor még a Szolgálat munkatársaival hajtotta végre. A lentebbi tapasztalatok a feladatot végrehajtó pszichológusok szóbeli és a heti vagy kétheti váltásokkor kötelező „Nem nyilvános” írásos szakmai jelentéseinek megosztható megállapításait tartalmazza.

5.2.1. *A határfeladat általános jellemzői és megállapításai*

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

A feladat ellátása során szerzett tapasztalatok azt mutatták, hogy a tevékenység jelentős fizikai és mentális erőfeszítést igényelt a teljes személyi állománytól. Az első időszakban a média jelenléte nehezítő tényező volt, mivel a médiumok politikai és ideológiai értékrendjük és érdekeik szerint ragadhattak ki képeket, pillanatok a migránsokkal való közvetlen tevékenységekből, amelyekben a katonák (és rendőrök) így „kiszolgáltatott” helyzetbe

⁸¹ Andó, 2018.

kerültek. A rendészeti feladatok ellátása új készségek és tudás alkalmazását jelentette. Ezen készségek előfeltétele és megléte eltérő mélységben volt jelen a végrehajtó állomány békebeosztásaiban való kiképzettségében. Az MH-ból szélesebben körben bevont vezető és végrehajtó állomány az eltelt, huzamosabb megelőző időszakot is alapul véve, az új feladatrendszerben egyre magabiztosabb és hatékonyabb lett a kezdeti időszakhoz képest. A részt vevő vezető- és törzsállomány fontos katonai vezetői szakmai készségeket szerzett a hazai műveleti viszonyok közötti végrehajtásban, amely konvertálható tudást jelent a külföldi műveleti tevékenységében is. Önmagával, a feladattal kapcsolatban a személyi állomány döntő többségében azonosult, ahhoz pozitívan viszonyult. Ez tapasztalható volt a teljes eltelt időhosszmetszetben (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.

A határfeladat logisztikai feltételeinek vizsgálata a „Közös Akarat -I” (megelőzően: IBH, HF-15) feladat egyik legfontosabb pontja. Ezen feltételek részletesebb elemzése azért fontos, mert végső soron ezen múlt a végrehajtás sikere, olyan módon, hogy a részt vevő személyi állomány elemi szükségletei (élelmezés, ruházat, pihentetés, infrastruktúra...) deficitje, vagy nem megfelelő színvonalon történő kielégítése komoly hatással van a hadrafoghatóságra. Több helyszínen a 2015-ös indulástól az elviselhetőnél is rosszabb elhelyezési, pihentetési feltételek voltak. Az eső, szél, hideg, meleg... elleni elégtelen védekezés (ruházat, egyéni védőeszközök nem megfelelőisége esetén) diszkomfort érzetben jelentkezett a katonáknál. Ha ez huzamos időn keresztül pl. a teljes szolgálati időben, vagy ismétlődően több napon keresztül fennáll, akkor ez egészségi állapotromlásában (légúti, ízületi, reumatikus...) kumulálódhat, és személyi hiányt generálhat a kontingensnél (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 időjárási 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.

„...A feladat végrehajtás 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 terület jó hírének megőrzése végett. A nappali meleg, éjszakai hideg hőmérséklet váltakozása szükségessé tenné nem csak a poláröltözetek használatát (melyek megigénylése megtörtént, az ellátmány e vélemény megírásának időpontjáig még nem érkezett meg), de azok időjárási 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...”⁸²

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 időjárási viszonyok változása, rosszabbra fordulása megterhelőbbé teszi az emberi szervezetet a munkavégzésre. A feladat kezdetétől az egyik leggyakoribb és folyamatosan fennálló jelenség

⁸² A teljes jelentés a disszertáció írójánál, aki a szakmai felelőse és koordinátora volt a pszichológusi biztosításnak.

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. Több, fentebbi részhez is kapcsolódik az, hogy 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 presztízsveszteséget generál. A bizalma, hogy valaki változtatni és segíteni nem tud, meginog, ennek következtében ő maga sem azzal a hozzáállással végzi feladatát.

5.2.2. A fejezeti rész összefoglalója

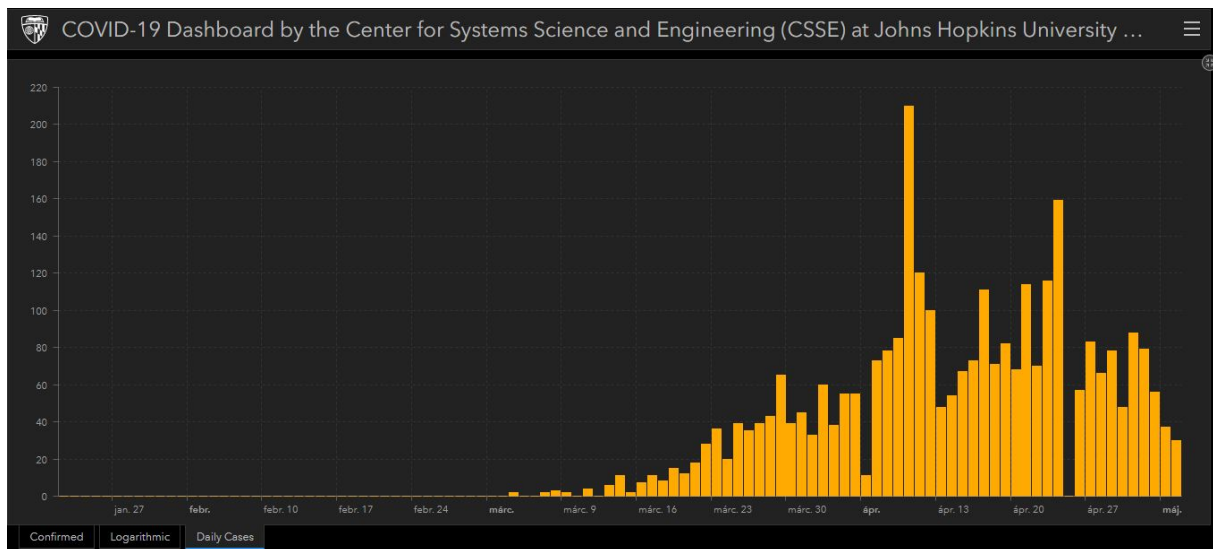
Összességében a fizikai feltételek, felszerelések, elhelyezés, ellátás megfelelő biztosítását a katona erkölcsi megbecsülésként is értelmezheti, ami a kiemelt feladat mellett az „én is fontos vagyok” érzést erősíti, és ez a végrehajtónak járó elismerés, valamint tisztelet, bizalmat hoz az előjáró irányába is. A határrendészetben érintett állomány döntő többsége, a teljes spektrumban tisztességgel képes volt ellátni a feladatát, azonban elengedhetetlen volt a folyamatos ellenőrzés, és visszaellenőrzés, a fegyelem fenntartása. A parancsnoki kezdeményezések, amelyek folyamatosan tapasztalhatók, jól szolgálják az állomány érdekét és a hosszabb távon való mind hatékonyabb alkalmazását. Ezekhez elengedhetetlen az előjáró szervezetek és a felső vezetés részéről a nyitottság, a keretek közötti rugalmasság, a bizalom és a támogatás (ANDÓ, 2018).

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

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

5.3. KÜLÖNLEGES HELYZETEKBŐL ADÓDÓ FELADATOK – A COVID IDŐSZAK ALATTI PSZICHOLOGUSI 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.



9. ábra: 2020.03.04-2020.05.05. közötti magyarországi halálesetek száma

Forrás: Internet, saját képmetszés 2020. május 06.-án

A karantén és a kijárási tilalom bevezetése eddig ismeretlen gyakorlat volt országos viszonylatban. Az egészségügy „csúcsrajátatása”, 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 alábbi levelet írtam részükre 2020. március 19-én, melyben a pszichológusi munka lehetőségeit kerestem magam is.

„Tisztelt Kolleginák, Kollégák, kedves Munkatársaim!

Engedjétek meg, hogy néhány gondolatot megosszak Veletek, mint a Magyar Honvédség személyi állománya pszichológiai ellátásért felelős vezetője. Többen megkerestek azzal, hogy

jelent-e valamilyen más, újabb feladatot a katonapszichológiai szolgálatnak a Magyarországot is elérő közegészségügyi, járványügyi helyzet.

A koronavírus pandémia során Magyarország lakossága is olyan állapotba került, amelyet kivédeni nem lehetett. A Kormányzati szinttől kezdve az egyénig egy másféle felelősség hatja át mindennapjainkat. Hiszem, hogy az egészségügy azon dolgozói mellett, akik jelenleg megfeszített munkát végeznek, mi is az a csoport vagyunk, akinek szakmai, vagy inkább hivatása gyakorlásának fókuszában az egyén, az ember áll. Felelősségteljes munkát végeztek mindannyian, amely munka jótékony hatása nemcsak az egyénre vetül ki, hanem szűkebb és tágabb szociális kapcsolataira. Tevékenységetek során és kompetenciátok függvényében igyekeztek olyan pszichológiai támogatást nyújtani, elsősorban a Magyar Honvédség állományának, amely elengedhetetlenül hozzájárul a katonai szervezetek hadrafoghatóságának biztosításához, és hatékonyan segíti a magyar társadalom egészséges mentálhigiénés állapotának fenntartását, javítását. A külvilágból érő információ dömping szűrése és feldolgozása az emberekben sokféleképpen történik, ezt mi tudjuk.

Mindezek figyelembevételével, és ennek érdekében kérem, hogy szakmai tudásotok legjavát adva, ki-ki a saját katonai szervezeténél igyekezzen olyan munkát végezni, amely higgadt, szakmai alapokra építő véleményekben és tanácsokban öltön formát! Álljunk rendelkezésre, ha kell a nap 24 órájában, segítsünk, ha a helyzet úgy kívánja, szűkebb társadalmi környezetünkben azoknak, akik ennek szükségét vehetik! Keressük együtt azokat a lehetőségeket, amelyek szakmailag hasznosnak bizonyulnak és végezzük együtt, és külön-külön is hivatásunkat olyan módon, hogy büszkék legyünk arra!

Köszönöm az eddig végzett lelkiismeretes munkátokat, és kívánok Nektek és szeretteiteknek is jó egészséget!

Tisztelettel és üdvözlettel:

Andó Sándor ezredes

intézetvezető (MH főpszichológus)”

Az MH EK klinikai szakpszichológusi szolgálata eljárásrendet dolgozott ki a járványhelyzet alatti munkavégzésre.⁸³ A fekvő betegellátás során a megfelelő védőöltözet viselése elengedhetetlen volt. Az MH személyi állománya érdekében végzett pszichés támogatást – Dr. Kopcsó István dandártábornok⁸⁴ úrral történt beszélgetés után - „zöld szám” segítségével biztosítottuk.



10. 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.

⁸³ 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

⁸⁴ Az MH Egészségügyi Központ akkori 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.⁸⁵

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 komoly pszichológiai kihívásokat 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 kezelésében. Az a

⁸⁵ Egy más aspektusból mutatja be a spanyol katonák szerepét a COVID-19 járvány alatt Hornyák (2021) tanulmányában.

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

5.4. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezet részeiben áttekintem 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 jólétének 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 következő két rész rámutat 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.

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.

6. A MAGYAR HONVÉDSÉG PSZICHOLÓGIAI BIZTOSÍTÁSÁNAK TOVÁBBI LEHETŐSÉGEI

6.1. A KATONAPSZICHOLÓGIA JÖVŐJE A MAGYAR HONVÉDSÉGEN BELÜL

A katonapszichológia, mint tudományág és gyakorlati terület, mint az előző fejezetekben próbáltam bemutatni, egyre nagyobb figyelmet kap világszerte, beleértve Magyarországot 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 jóléte 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.⁸⁶

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 széleskörű 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. A cél az, 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 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 vezetőknek meg kell érteniük a stressz, a konfliktusok és a krízishelyzetek pszichológiai dinamikáit, hogy hatékonyan tudják kezelni alárendeltjeiket és támogatni őket a kihívások során. Ezenkívül a vezetők képzése hozzájárulhat a mentális egészség stigma csökkentéséhez is a katonai közösségen belül (KUMAR, 2019).

⁸⁶ A Honvéd Vezérkar főnöke a 2024. évi első vezetői értekezleten ennek hangot adott.

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.⁸⁷

Azt is mondhatjuk, hogy a katonapszichológia jövője a Magyar Honvédségen belül az integrált, minden katonát támogató pszichológiai szolgáltatások fejlesztésének irányába mutat. Az ilyen irányú fejlesztések nem csupán a katonák mentális egészségének prevencióját és védelmét szolgálják, hanem hozzájárulnak a Magyar Honvédség hatékonyságának növeléséhez is.

⁸⁷ Future Directions for Military Psychology. Online: <https://www.tutorialspoint.com/future-directions-for-military-psychology>

6.2. 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.”⁸⁸ 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).

A fejezeti rész szempontjából relevánsak a fentebbi 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 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 fentebb 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 humán erőforrás 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

⁸⁸XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezet 2019. évi költségvetési anyaga, 3. oldal

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 is 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 fontosság a honvédség belső szabályozási palettáján is megjelenik. Azaz, a katonapszichológia jelenléte és jogosultsága, mozgásteret 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”⁸⁹ 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.)*⁹⁰, 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

⁸⁹ A disszertáció véglegesítésének idején már hatályon kívül helyezve.

⁹⁰ A disszertáció tervezetének véglegesítése idején felülvizsgálat alatt.

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 biztosítja 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 jogszabállyal⁹¹, rendelkezik 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 fókuszában az ember, a katona áll. Ahhoz, hogy a Program keretében beszerzendő új, XXI. századi technika és technológia a legjobb szakértők által kerüljön felhasználásra, elengedhetetlen, hogy a humán erőforrás olyan módon legyen a fókuszban, 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... nem csak a kiemelt krízisintervenciós tevékenység témájában.

⁹¹ „a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról” szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet

6.3. 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 védelem-egészségügyi szakterülete vonatkozásában. Azonban, a folyamatosan változó szervezetek állományában fontos újra-és újra kiépíteni a megfelelő szakmai kapcsolatokat, bevonni új elemeket,⁹² amelyek akár további szakmai képzésekkel, jól detektálják a saját személyi állományuk mentális és pszichés képességeit, állapotát.

„Bajtárs segítő képzés (BSK) – Pszichológiai érzékenyítés tanfolyam”⁹³

A képzésen való részvételt 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 pszichés szakember és a katona 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.

⁹² Másokat is bevonni, mint pl. a vezénylő zászlósi és Tábori Lelkészi Szolgálati Ágak munkatársait.

⁹³ Az MH EK új, kidolgozás alatt lévő elképzelése, adaptáció.

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.

A képzés célja tehát érzékenyítés az alábbi három, egymást átfedő területeken:

- szociális-kognitív terület: mások észlelésének, megítélésének és ismeretének területe
- motivációs terület: egyéni mozgósítási alapok különböző szituációkban
- expresszív terület: spontán önkifejezés és a beszéd béli kifejezés megfeleltetése a partner mentalitásának

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.

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).

A képzés öt napján való részvétel, valamint az utolsó napon sikeresen teljesített kiscsoportos feladat és eset megoldás a feltétele az oklevél kiosztásának. Az oklevél kiosztása nem ruházza fel a résztvevőt eljárási felelősséggel, mindössze igazolása és elismerése annak, hogy a személy birtokában van a képzésen elsajátított tudásnak. Az ismeretek felfrissítésének céljából, kétfévente 1 napos foglalkozáson kell részt vennie az oklevelet szerzett állománynak.

6.4. 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. A fejezeti rész középpontjában a 2018–2022. év alkalmassági vizsgálati adatainak feldolgozásával mutatom be a katonaállományba jelentkezők kognitív képességeinek néhány eredményét.

6.4.1. *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 diszciplínát képez-e, és szükség van-e új tanszékekre. A szerző szerint nem a diszciplínák szaporodnak, hanem a hozzáállások finomodnak, amelyek

diszciplínáknak tűnhetnek. Két fő dinamika van: a tudások felszaporodása és egy alapvető attitűdváltozással, valamint az érintkezésekből és párbeszédekből álló (inter)diszciplínák kialakulása. Ez utóbbi a kognitív tudományt hozza létre, amely a közös párbeszéd kialakítására törekszik, nem pedig az intézményesedésre (PLÉH, 2007).

A fentebbi gondolatok összességében a kognitív tudományok jövőbeli relevanciáját és a tudományos diszciplínák 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.

6.4.2. 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.

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 stb.).

6.5. 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 Spearman⁹⁴ általános („g” – general) és speciális („s” – special) faktor kiindulóelméletén alapuló mérés napjainkban is gyakran alkalmazott módszer (ANDÓ, 2023). Weschler⁹⁵ 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 motiváció és attitűd.

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...*”⁹⁶

A Magyar Honvédség egészségügyi szolgálata ezen elvek alapján kialakította az intézményrendszerét és a vizsgálati protokollját, amelyek alkalmazásával e célnak igyekeznek

⁹⁴ Charles E. Spearman (1863–1945) brit pszichológus, aki azt az elméletet fogalmazta meg, hogy [az intelligencia](https://en.wikipedia.org/wiki/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

⁹⁵ 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

⁹⁶ Alkalmasságvizsgálati rendelet 3. § (1) bekezdés

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 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 mutatniuk.⁹⁷

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 (érvekkel), megbízhatósággal (reliabilitással) és belső konzisztenciával kell rendelkezniük.⁹⁸

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-hatás⁹⁹ az elmúlt években készült tanulmányokban felmerült érdekes paradoxont vizsgálja, mely szerint az új generációk általánosságban okosabbnak tűnnek az előzőeknél az intelligenciatesztekben elért eredmények alapján, azonban az IQ átlaga mégsem emelkedik, mivel a tesztek folyamatosan frissülnek, ami kompenzálja a növekedést.

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).

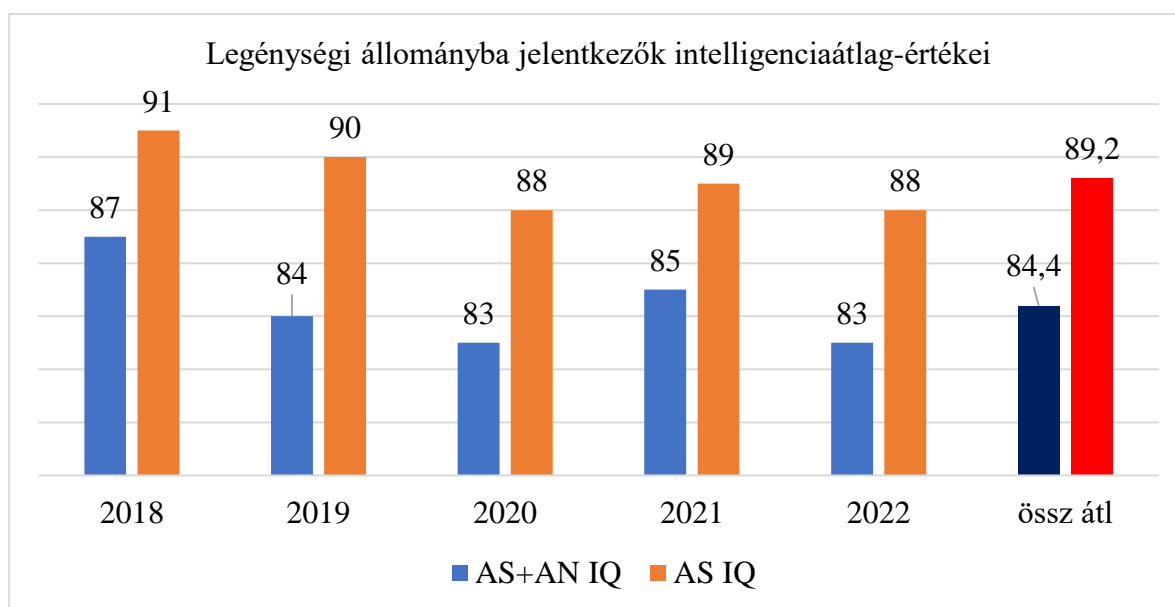
⁹⁷ Alkalmasságvizsgálati rendelet 7. melléklet

⁹⁸ Pszichodiagnosztika, Online: https://semmelweis.hu/pszichiatria/files/2013/02/pszichodiagnosztika_jekkel.pdf

⁹⁹ 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)

6.5.1 A 2018-2022 között végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok néhány mutatója

Az elmúlt öt évben végrehajtott pszichikai alkalmassági vizsgálatok néhány mutatójához való hozzáférés – különösen hosszú távú szempontból – kihívást jelent,¹⁰⁰ mivel ezek adatai kevésbé hozzáférhetőek és ritkábban publikáltak, jellemzően csak az MH Egészségügyi Központ belső nyilvántartó rendszerében érhetők el (ANDÓ, 2020).



11. ábra: 2018-2022. július között legénységi állományba jelentkezők intelligenciaátlag értékei a teljes létszám vonatkozásában

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, 2020).

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

¹⁰⁰ Köszönet az MH EK RAVGYI Pszichológiai Osztály (Kecskemét) munkatársainak a kapott alapadatokért.

egyéneknek az átlagos intelligenciaszintjét tükrözi, akik pszichológiai szempontból alkalmasnak minősültek. Az átlagos IQ-pontszámot 85 és 105 között határozták meg az 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).

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 értelmezhesék 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.

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.

A lenti 5. táblázat bemutatja a vizsgált időszakban a pszichológiai alkalmatlansági minősítést kapott vizsgálati személyek százalékos eloszlását az alkalmatlanság okainak csoportosításában, amelyek a következők:

1. Értelmi képességek, ideértve a kommunikációs készséget is.
2. Tanulási nehézségek, ami alapvetően meghatározza a tanulhatóságot és oktathatóságot.
3. Figyelmi képességek és teljesítményszint, beleértve a rövidtávú memóriát.
4. Személyiségjegyek, amelyek viszonylag gyakori okok, de a kimutatásban nem részletesen bontjuk fel, például érzelmi instabilitás, kontrollhiány, szociális kapcsolatok nehézségei, alkalmazkodási zavarok stb.
5. Pszichés stresszhelyzetek, amelyek olyan tényezőket foglalnak magukban, amelyek befolyásolják és jelenleg meghatározzák a személyiség működését, például trauma, instabil családi háttér, feldolgozatlan események stb.
6. Pszichiátriai kórképek gyanúja, ideértve a szorongást, depressziós tüneteket, pánikrohamokat és más kóros működésre utaló jeleket.

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

5. táblázat: 2018–2022. július között legénységi állományba jelentkezők pszichológiai alkalmatlansági csoportjainak aránya százalékban

Saját szerkesztés

Összességében a táblázat mutatja, hogy a vezető alkalmatlansági okok főként összefüggenek a személyiségjegyekkel és az átlagosnál alacsonyabb értelmi képességekkel. Az arányok és azok változása alapján látható, hogy az alkalmatlanság esetében a kognitív képességek aránya enyhén 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. Az 8. 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.

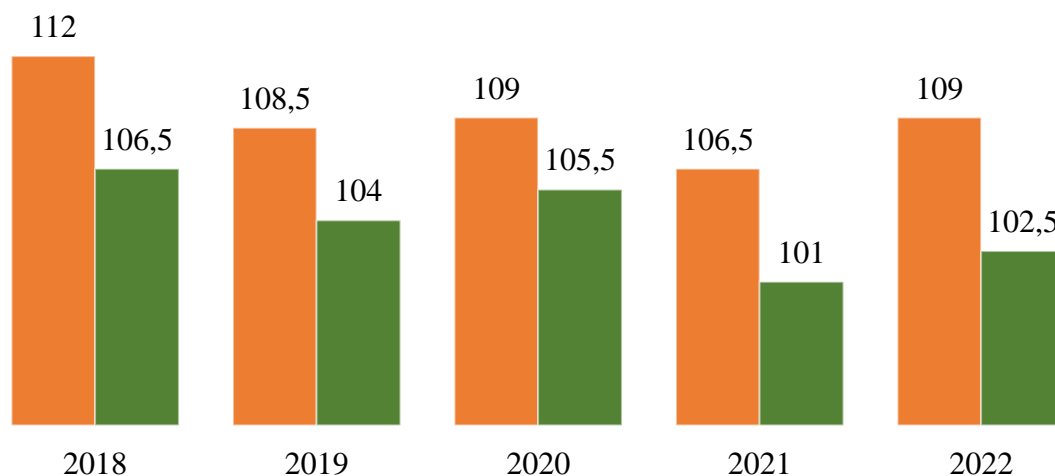
A 6. táblázat két oszlopa figyelemfelkeltő. Az 1. oszlop értékei jelentősen estek vissza négy év alatt, azaz a kognitív képességek deficitje miatt erősen csökkent azok száma, akiknek emiatt kellett elutasító határozatot adni. Határozottan itt látható a vonatkozó alkalmasságvizsgálati rendelet 2015. évi 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 (lásd „Összes” oszlop adatai) (ANDÓ, 2020).

Év	1.	2.	3.	4.	5.	Összes	kognitív képességek, készségek
2019	136	227	9	64	2	438	személyiségjellemzők
2018	321	199	6	28	6	560	aktuális élethelyzet
2017	430	218	1	28	1	678	pszichiátriai kórkép gyanúja
2016	650	230	3	39	2	924	egyéb

6. táblázat: 2016–2019 közötti alkalmassági vizsgálatokon a pszichológiai alkalmatlansági csoporton belüliek létszáma

Saját szerkesztés

A 12. ábra szintén a 2018–2022. július közötti időszak eredményeit mutatja be, pontosabban a 25 év alatti korosztály tiszti és altiszti állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciaátlagát.



12. ábra: 2018–2022. július között tiszti és altiszti állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciateljesítmény-átlagértékei

saját szerkesztés

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 90–109¹⁰¹ 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).

¹⁰¹ A tiszti és altiszti kategóriában az Eysenck-féle intelligenciateszt alkalmazása történik.

6.5.1. 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.

A transzkraniális egyenáramú stimuláció (tDCS)¹⁰² már évtizedek óta kutatás tárgya az egészségügyi szektorban, mint potenciális terápiás módszer. Az 1980-as években például egyértelművé vált, hogy az enyhe elektromos áram alkalmazása előnyös 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 képes befolyásolni az egészséges emberek agyműködését is, ami felkeltette a katonai kutatók érdeklődését. Egy kísérletben önkénteseket kértek 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 kérgét¹⁰³ stimulálták, amely terület a figyelem szempontjából kulcsfontosságú, semmilyen teljesítménycsökkenést nem figyeltek meg a teszt 40 perces időtartama alatt. 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 teljesítmény béli csökkenést is, amely általában az alváshiányos állapotokban figyelhető meg. Más kutatók arra is rámutattak, hogy a tDCS alkalmazásának helyétől függően a módszer javíthatja az egyén logikai gondolkodását, matematikai készségeit, fizikai erejét és gyorsaságát, sőt még a tervezési készségeit és a kockázatvállalási hajlandóságát is befolyásolhatja (YOUNG, 2014)

Egy pilot program keretében az MH Modernizációs Intézete 2020-ban több programot indított el, amelyből az egyik a Sana maszk¹⁰⁴ próbája volt. A készülék egy egyszerű maszkból és

¹⁰² Trans-cranial direct current stimulation (tDCS)

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ Részletesen a gyártó honlapjáról: <https://www.sana.io/>

fejhallgatóból áll. A pontosan összehangolt fény- és hangimpulzusok mély relaxációs állapotba vezethetik a használóját, elősegítve a fáradtságból való fokozott felépülést (ANDÓ, 2023).



13. ábra: A Sana maszk készlet és működési elve

Forrás: <https://www.sana.io>

Katonai reziliencia képzés

A reziliencia,¹⁰⁵ vagyis a vérszorgalmasság, 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 vérszorgalmasság 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)¹⁰⁶ tréningeket egyre inkább alapvetőnek tartják a katonák és családtagjaik mentális és fizikai jóllétének megőrzése szempontjából.¹⁰⁷ Az elmúlt időszakban a magyar reziliencia-kutatások közül kiemelkedik Dr. Urbán Nóra, az MH Egészségügyi Központ munkatársainak munkája (URBÁN, 2015), valamint Hornyák Beatrix (2022) 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

¹⁰⁵ 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>

¹⁰⁶ Tudatosság, tudatos jelenlét. A jelen tudatos megélése. Az a lelkiállapot amikor a figyelmünket ítéletmentesen a jelen pillanatra és az aktuális cselekedetünkre, érzéseinkre irányítjuk. Forrás: <https://idegen-szavak.hu/mindfulness>

¹⁰⁷ Military Resiliency Training. Online: <https://www.goodtherapy.org/blog/military-resiliency-training>

rezilienciát tulajdonságként, folyamatként vagy eredményként kell-e tekinteni. A stresszre való reziliencia összetett, több tényező együttes hatásától függ, beleértve az egyén neurobiológiai és 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.

6.5.2. A fejezeti rész összefoglalása

A vizsgálat középpontjában az elmúlt öt év során tiszti, altiszti és legénységi csoportokban végzett intelligencia alkalmassági vizsgálatok eredményei álltak. Eredményeinkből kiemelten foglalkoztunk 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.

6.6. A FEJEZET ÖSSZEGZÉSE

A fejezetben különböző 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 XXI. 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.

A Magyar Honvédség pszichológiai szolgálata kulcsfontosságú szerepet játszik ebben a folyamatban, nem csupán a 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 szolgálatok tevékenységei közvetlenül járulnak hozzá a Magyar Honvédség katonáinak hatékonyabb felkészítéséhez, ezzel is erősítve a védelmi képességeket a XXI. századi kihívásokra való válaszadás során.

7. 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. A célom azonban 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)¹⁰⁸ 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 kiválasztási 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.

¹⁰⁸ MH KFOR: Magyar Honvédség Kosovo Force; KTBRN: KFOR Tactical Reserve Battalion (KFOR Harcászati Tartalék Zászlóalj)

7.1. A VÉDELEM-EGÉSZSÉGÜGY PSZICHOLOGUSAINAK VIZSGÁLATA

A fejezet első részének témája a 2022. első negyedében végzett vizsgálat, amely a Magyar Honvédség védelem-egészségügyben dolgozó pszichológusaira terjedt ki. A vizsgálatban negyvenhárom fő vett részt, amely a teljes aktívan dolgozó pszichológus állományt jelentette abban az időszakban. 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. Jelen tanulmányban önkényesen kerülnek kiválasztásra, kiemelésre a kérdőív teljes negyvenkilenc plusz hat kérdésére és ezek alkérdéseire adott válaszok eredményei, azonban a fejezet részének címéhez kapcsolódóan igyekszik választ adni a vonatkozó kérdések és összefüggések értelmezésével. A kutatás komplexitásából adódóan a dolgozat a kérdőívből származó adatok feldolgozását tekintve a legfontosabbakat tartalmazza és ezek alapstatisztikai, valamint a kérdőív egy részében részletesebb statisztikai értékeit mutatja be. Az eredményekből levont következtetések nem csak szakmailag fontos, mint keresztmetszeti státusz, hanem a jövőre vonatkoztatva is alapinformációkat biztosít a katonapszichológia szakterület, a pszichológusok munkahelyi viselkedésére, attitűdjére és a munkájukat meghatározó feltételrendszerre vonatkozóan (ANDÓ, 2023a).

A címben feltett kérdésre munkakörtől függetlenül is, minden munkáltató a kialakult szervezeti kultúrájától függően igyekszik választ keresni. Nem mindegy, hogy az adott szervezet munkavállalói, vagy azon belül annak egy szervezeti egysége, eleme működésének minőségét, hatékonyságát a személyi oldalról milyen tényezők befolyásolják. Nem mindegy, hogy milyen feltételeket tud biztosítani a szervezet, és hogy az megfelel-e a munkavállaló betöltött munkakörében elképzelt ambícióival, terveivel. Ennek a megfelelésnek a vizsgálatára számos módszer létezik, amely során képet kaphatunk például egy szervezetelemzésből, attitűdvizsgálatból, aminek konkrét célcsoportja lehet a teljes intézmény, vagy annak valamely, adott esetben az aktuális működés szempontjából fókuszba került szervezeti eleme. A Magyar Honvédség egy olyan, sajátos profilú munkáltató, amely munkavállalóit tekintve

jogszabályokban,¹⁰⁹ és egyéb szervezetszabályozó eszközökön keresztül biztosítja a munkavégzés szükséges feltételeit. Olyan munkaerőpiaci szereplő, amely alaprendeltetését számos, különböző honvédelmi feladatokat ellátó szervezeten keresztül biztosítja (ANDÓ, 2023a).

Irányítva jelen tanulmány fókuszát a munkavállalóra, úgy gondoltam, hogy az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügy területén dolgozó pszichológus állomány véleményét kérem ki saját helyzetével, munkakörélményei, feltételei vonatkozásában.

7.1.1. A vizsgálati minta

A vizsgálat 2022. első negyedévében került végrehajtásra önkitöltős kérdőíves módszerrel az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügy szervezeti egységeinek pszichológusai (N=43) körében. A vizsgálat szempontjából a populáció és a minta gyakorlatilag megegyezik, amely következtében a statisztikai eredmények értelmezése során a minta átlag ugyanaz lesz, mint a populáció átlag, azaz, minél nagyobb a minta, annál jobb a közelítés itt egybe esik. A negyvenhárom főből 56 % a csapatpszichológiai ellátásban dolgozik, 23% alaprendeltetésében alkalmasságvizsgálati feladatokat lát el, és 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 az adott katonai szervezetnél szolgálatot teljesítő állomány részére mentálhigiénés tevékenység ellátására, jellemzően egyéni tanácsadásra rendelkezésre álljon. A krízishelyzet, krízisintervenció, prevenció munka tekintetében a csapatpszichológusi munka fő iránya pedig, hogy katonai szervezet személyi állományát veszélyeztető rizikó faktorokat mérje fel, kezelje kompetenciája lehetőségein belül, és meghatározott esetben tegyen javaslatot előljárói – szakmai vagy parancsnoki – intézkedésekre (ANDÓ, 2022). Lokálisan a csapatpszichológusok honvédség tizenhat katonai szervezetének laktanyáiban helyezkednek el.

¹⁰⁹ A honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2021. évi CXL. törvény.

Az alkalmasságvizsgálatot végző pszichológusok feladata az állományba jelentkező és állományban lévő honvédek katonai és speciális repülőorvosi, alkalmasság-vizsgálatának elvégzése. A katonai szolgálatra jelentkezők csoportját a szerződéses katonai szolgálatra, a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre, honvédelmi ösztöndíjasnak, altisztképzésre és önkéntes tartalékos állományba jelentkezők teszik ki. A speciális repülőorvosi alkalmasság-vizsgálatokat, a katonai és rendőrségi hajózáóállomány, a repülést kiszolgáló személyzet, az ejtőernyős állomány, tüzserész és bűvár beosztást ellátók alkalmassági vizsgálata, valamint a katonai vezetőállomány, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat állomány és az Nemzeti Közszolgálati Egyetem állami légitörlekedési szakára jelentkezők előzetes alkalmassági vizsgálata jelenti (ANDÓ, 2020). Az alkalmasságvizsgáló állomány szolgálati helye az MH Egészségügyi Központ kecskeméti, RAVGYI¹¹⁰ 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,¹¹¹ és a HEAT¹¹² tanfolyam hallgatóinak. Külön felkérés alapján a Honvédelmi Minisztérium, és a honvédség katonai szervezetei részére csapatépítő tréningek és egyéb speciális tréningek végzése, rendkívüli események esetén (baleset) pszichológiai debriefing végzése. A CLS¹¹³ képzés, krízisintervenciós felkészítés és az „Acélkocka”¹¹⁴ programok keretében tematikus előadások megtartása, valamint az egészségügyi ellátás vonatkozásában igényjogosult állomány részére egyéni mentálhigiénés gondozás. A csoport szolgálati helye az MH Egészségügyi Központ Podmaniczky utcai telephelye (ANDÓ, 2023a).

7.1.2. A vizsgálati módszer

¹¹⁰ Repülőorvosi Alkalmasságvizsgáló- és Gyógyító Intézet.

¹¹¹ International Military Observer Course – Nemzetközi Katonai Megfigyelői Tanfolyam.

¹¹² Hostile Environment Awareness Training – Veszélyes Környezeti Tudatosság Tanfolyam.

¹¹³ Combat Life Saver – Harctéri Életmentő.

¹¹⁴ Részletes információ a <https://mhaa.honvedseg.hu/acelkocka-altisztkepzo-rendszer/> linken érhető el.

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.

Az elégedettségi, és attitűd vizsgálatokról¹¹⁵

A hazai és nemzetközi empirikus eredmények alapján megállapítható, hogy a sikerorientált szervezetek akkor képesek kiemelkedő teljesítményt nyújtani, ha dolgozóikat partnerként kezelik, elismerik és értékelik munkavállalóik erőfeszítéseit, többek között munkabéren túli, akár személyre szabott (cafetéria) juttatások formájában. A teljesítmény szempontjából meghatározó jelentőséggel bírnak a munkahelyi körülmények, a dolgozók közérzete és elégedettsége. Ezek a szervezetek törekednek az alkalmazottak kreativitásának kiaknázására, valamint a rendelkezésükre álló humán erőforrás lehetőségeinek maximális kihasználására. Feltételezhető, hogy amennyiben a munkavállaló tudatában van annak, hogy számítanak rá, akkor nagyobb örömmel és hatékonyabban teljesít; ha elégedett, akkor jobban összpontosít feladataira; ha elkötelezett, hajlandó többletenergiát fektetni a szervezet érdekében; motivált arra, hogy nap mint nap a maximumot nyújtsa; valamint lojális marad a szervezethez és annak célkitűzéseire (ANDÓ, 2023a).

Abban az esetben azonban, 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 motiválnak

¹¹⁵ 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.

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).

A kérdőív több része attitűd vizsgálatra is alkalmas. Elfogadható definícióként, hogy „*az attitűd-vizsgálat a munkavállalói beállítódás kutatása, annak felmérése, hogy a munkatárs hogyan vélekedik a vállalatról, saját helyzetéről, munkaköréről.*”¹¹⁶ Az attitűdkutatás a 20. század elején vette kezdetét, amely kiemelt figyelmet kapott a szociálpszichológiai és személyiség-lélektani kutatásokban. Az attitűd kifejezés a latin „*aptus*” szóból származik, jelentése „*valamire való alkalmasság, megfelelőség*”, míg rokon formája az *aptitude* „*az akcióra való készütség szubjektív vagy mentális állapotát jelenti* (HALÁSZ et al., 1979: 42). Ebből kifolyólag, az attitűdnek több jelentése is van: például mentális hajlam vagy motoros beállítódás. Az attitűd mind a mai napig megőrizte mindkét jelentését. Az attitűd vizsgálatok gyakran tartalmazzák a motivációkutatást is. Ez esetben is tetten érhető, hiszen a munkáltatónak érdeke tudni arról a szándékról, amely a munkavállalóját ösztönzi, ösztönözheti még hatékonyabb szakmai cselekvésre (SZELEI, 2015).

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, valamint a csoportok medián¹¹⁷ értékét, p-value-t (szignifikancia)¹¹⁸, a konfidencia

¹¹⁶ Attitűd-vizsgálat definíció. Online: <https://www.hrportal.hu/jelentese/attitud-vizsgalat.html>

¹¹⁷ A medián egy adatsor középső értéke, amelynél az ennél kisebb és nagyobb adatok száma azonos. Értéke megegyezik az 50. percentilisével, illetve a középső kvartilissel. A statisztikában ezt tekintik az egyik legfontosabb centrális mutatóknak. Ordinális, intervallum és arányskála mérési szintű változók esetében használható. Online: <https://spssabc.hu/leiro-statisztika/median-fogalma/>

¹¹⁸ 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.

intervallum értékét 95%-on¹¹⁹. A csoportok közötti vizsgálatnál alapvetően az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p < 0.05$), azaz, ha a null hipotézisünket (H_0) megtartjuk – nincs szignifikáns különbség két csoport véleménye között – akkor 5%-os szignifikanciaszint mellett az ellenhipotézis (H_1) nem bizonyított. Ha a vizsgálat alapján a szignifikancia értéke kisebb, mint a meghatározott szignifikancia szint, akkor az eredmény statisztikailag szignifikáns.

A kérdőív 14-42 kérdései ún. Likert-skálán, valamint a 43-45 kérdések ordinális skálán értelmezhetők, amelyet számtalan szervezet használ elégedettség mérésére. Például milyen mértékben voltunk elégedettek az adott szolgáltatással egy autószerződésben. 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, mennyiségi is, mert minden szó, egy számértéknek is megfelel.¹²⁰ A csoportok eredményeinek ábrázolására boxplot-ot alkalmazok, amelynek a fő részei a minimum (nevezhető nulladik kvantilisnek) és maximum (nevezhető negyedik kvantilisnek) értékek, valamint a közöttük elhelyezkedő kvartilisek.¹²¹

7.1.3. Eredmények

Általános adatok, információk

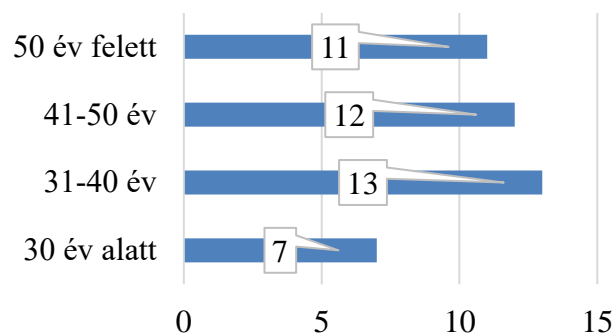
A kérdőív első részében (1-13a kérdések) olyan adatok kerültek felvételre, amelyek információt nyújtanak a kitöltők életkoráról, a honvédségi szolgálati viszonyáról, képzettségéről, beosztással kapcsolatos jellemzőkről, elismerésről, feladatellátásairól, közelebbi és távolabbi terveikről. Az anonimitást erősítve, a kérdőív nem kérdez a kitöltő nemére. A részletesebb beazonosítást lehetővé tevő kérdések minimális számának oka az is, hogy a teljes minta olyan kicsi, hogy a

¹¹⁹ Konfidencia intervallum: Egy 95%-os megbízhatósági tartomány azt mutatja meg, hogy százszor megismételt mintavétel esetén 95 esetben a populációs paraméter (a becsléni kívánt tulajdonság értéke) a becsült intervallumon belül lesz. Azaz, minél nagyobb valószínűséget rendelünk az intervallumhoz, annál biztosabbak lehetünk abban, hogy az intervallum tartalmazza a paraméter igazi értékét.

¹²⁰ Ordinális, vagy sorrendi skála ($X_a \geq X_b$). Az ordinális skáláról. Online: <https://ahaslides.com/hu/blog/ordinal-scale-examples/>

¹²¹ Az első kvartilis (Q1 vagy a legalacsonyabb kvartilis) a 25. percentilis, ami azt jelenti, hogy az adatok 25%-a az első kvartilis alá esik. A második kvartilis (Q2 vagy medián) az 50. percentilis, ami azt jelenti, hogy az adatok 50%-a a második kvartilis alá esik. A harmadik kvartilis (Q3 vagy a felső kvartilis) a 75. percentilis, ami azt jelenti, hogy az adatok 75%-a a harmadik kvartilis alá esik.

válaszadó részéről felmerülhet a vélemény vállalási bizonytalansági/bizalmatlansági aspektus az adott válasz alapján, bár ezt a szempontot minden kérdőív feldolgozása esetén számításba kell venni. Az 14. ábra azt mutatja, hogy az életkori megoszlásból eredően a szakmai tapasztalat jellemzően érvényesül, amely nagymértékben biztosítja a lehetőséget arra, hogy a honvédség pszichológusokhoz forduló állománya szakmailag kompetens tudással és tapasztalattal találkozhat (ANDÓ, 2023a).



14. ábra: A pszichológus állomány életkori megoszlása (a kérdőív 1. kérdése)

Fontos információ a szolgálati jogviszonyra utalás (2. kérdés), amely különösen 2015-től a migrációs feladatokhoz kapcsolódóan, 2020-tól a COVID védelem-egészségügyi feladataiban jelentett plusz feladatellátást elsősorban a katonáállományt 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 alapvégzettségűek 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).

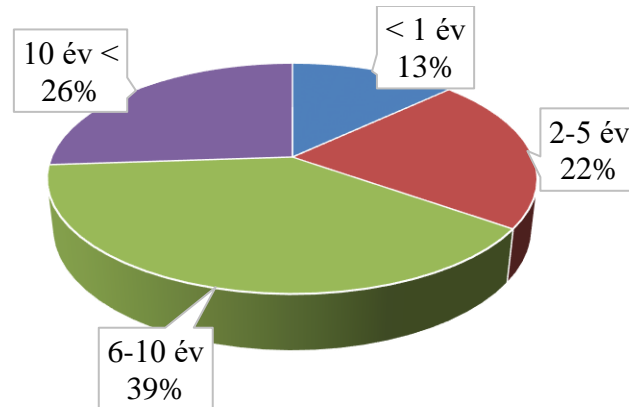
Az állomány 56%-a rendelkezik két, vagy több idegen nyelvismerettel. Ezen a területen tehát, a honvédség szakmai ismeretek, képzettség vonatkozásában, úgy értékelem, hogy kimagaslóan jól áll. A szakma „fiatalságára” jellemző, hogy a betöltött beosztások 56%-át tíz éven belül töltötték be, azaz 23 fő 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. Valamelyik külföldi misszióban a teljes állomány 35%-a, a katona állományt tekintve 48%-a volt (8. kérdés). Ide kapcsolódik a határfeladatok ellátása (9. kérdés csoport), 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 (22. 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).



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

A fenti ábrához kapcsolódhat 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 természetesnek értelmezhető, hiszen az egyéni elképzelések és a szakmai előmeneteli lehetőségek is összekapcsolódhatnak ezzel a szándékkal. Sőt, akár még az is megfogalmazható, hogy miért csak ennyien? A megfelelő belső fluktuáció újabb lehetőségeket nyithatna a pszichológusok számára is, azonban vélhetően az egzisztenciális helyzet, elsősorban a lakóhely, lakással rendelkezés szűkíti az egyén ilyen irányú lehetőségeit, akár szakmai ambíciója ellenére is (ANDÓ, 2023a).

Munkakörülmények, feltételek

Minden munkáltatónak, így a honvédségnek is megvannak azok a szabályozói,¹²² 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

¹²² A katonai szolgálatteljesítéssel összefüggő sajátos munkakörülmények a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényben (Hjt.) kerültek szabályozásra.

dolgozók pszichológiai ellátásának és a fogvatartottak pszichológiai ellátásának minimumfeltételeit¹²³, tartalmazó jogszabály részletesebben szabályozza a szakterület személyi és sorolja fel a 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).

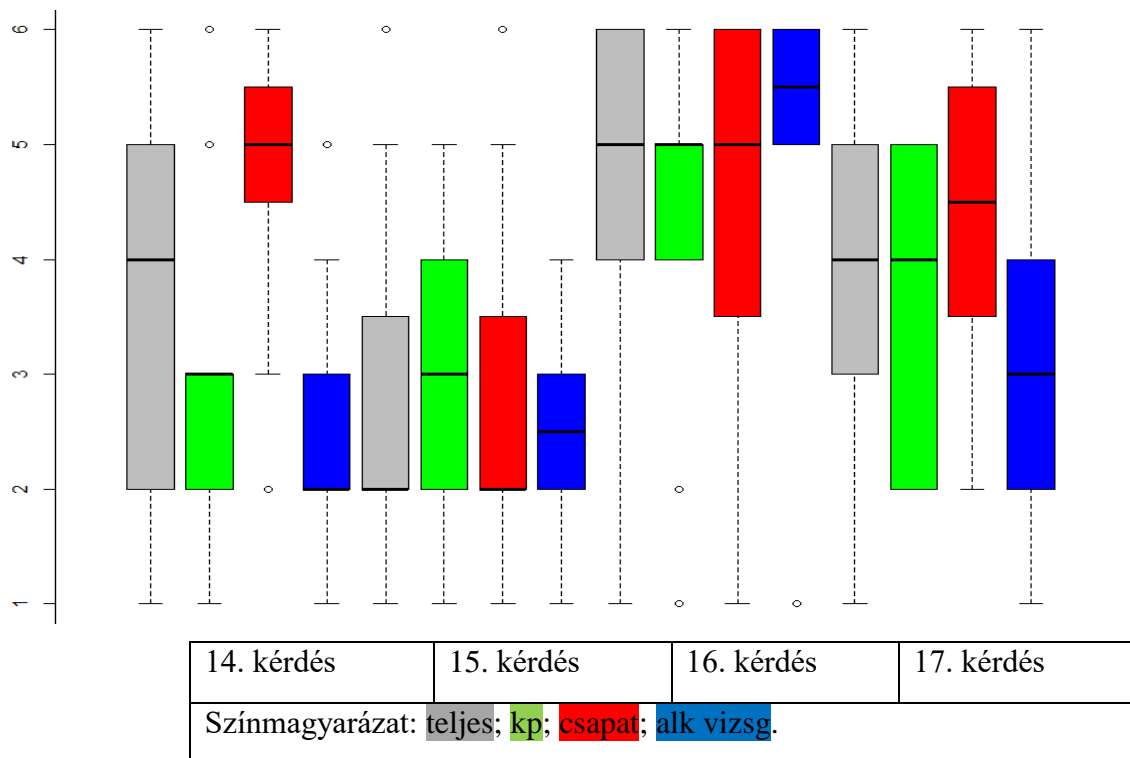
A csoportba a kérdőív alábbi kérdései tartoznak:

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
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 laktanyában igénybe vett szociális (sportolás, mosdó, fürdő stb.) helyiségekkel kapcsolatban.					
19.	... fizetésével kapcsolatban.					
20.	... (katona esetén) előmeneteli lehetőségével kapcsolatban.					

7. táblázat: A munkakörülmények, feltételek kérdései

A kérdőív 14-17-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai

¹²³ 60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet - az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről, Rend- és honvédelmi dolgozók pszichológiai ellátása: szakmakód 6403.



16. ábra: A 14-17-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.0001511	0.2905	0.01599
95 percent confidence interval	-3.307589 -1.309077	-2.0918081 0.6695858	-2.8396735 0.3547709
mean of x mean of y	2.400000 4.708333	2.400000 3.111111	3.111111 4.708333

A 14-es kérdésre adott válasz alapján a teljes minta elégedettnek tűnik (medián: 4), azonban csoportok közötti összehasonlításban már megmutatkozik az a különbség, hogy lokalizáltan eltérő feltételeket biztosít a 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-csapat relációban nagyon-nagyon markáns ($p \leq 0.05$ szint mellett p -value: 0.0001511), de a központ-csapat vonatkozásában is egyértelmű különbség ($p \leq 0.05$ szint mellett p -value: 0.01599) tapasztalható.

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.7957	0.636	0.7618
95 percent confidence interval	-0.9625832 0.7459165	-1.5751535 0.9973757	-1.078959 1.440070
mean of x mean of y	2.600000 2.708333	2.600000 2.888889	2.888889 2.708333

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 2-es medián értékben jelenik meg az ezzel való elégedettség. Árnyalva 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 pszichológusi tevékenység diagnosztikai része elképzelhetetlen már a megfelelő hardver és szoftvertámogatás nélkül. A szervezet azonban, az anyagi erőforrások szűkösebb léte esetén sokszor mérlegeli kényszerül szakterületek között, és elmaradnak a szükséges beszerzések, vagy licenzmegújítások, amely azért problematikus, mert hatással van a minőségi munka hatékonyságára (ANDÓ, 2023a).

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.399	0.2576	0.5999
95 percent confidence interval	-0.735866 1.769199	-0.7065171 2.4620726	-1.799983 1.077760
mean of x mean of y	5.100000 4.583333	5.100000 4.222222	4.222222 4.583333

Az irodai elhelyezéssel kapcsolatban, mint a munkavégzés lehetőségének egyik alapfeltétele, jellemzően elégedettek a pszichológusok (medián: 5), a csoportok között sincs szignifikáns

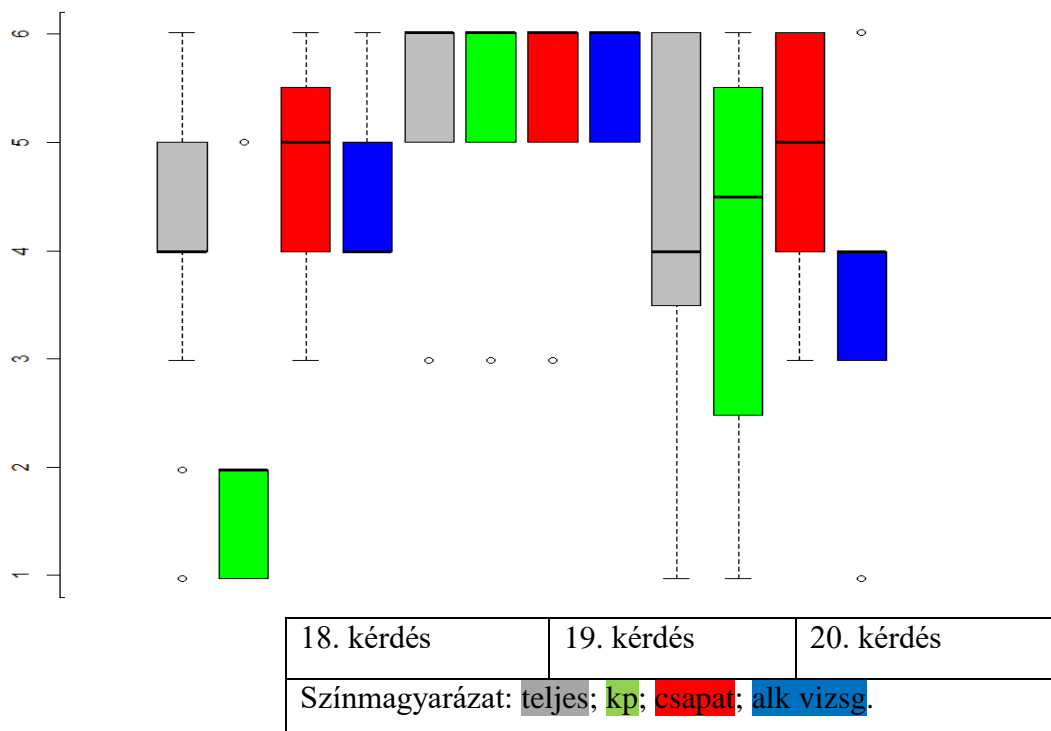
eltérés. A tréninget végző csoport (kp) értéke is az elégedett, 5-ös értéket mutatja, amely csoport azért jellemzően nem a saját irodai környezetében végzi feladatait, ezért itt fordul elő a többes elhelyezés.

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.01503	0.2446	0.2518
95 percent confidence interval	-2.5180289 - 0.3153044	-2.1396362 - 0.5840807	-1.7877926 - 0.5100149
mean of x mean of y	3.000000 4.416667	3.000000 3.777778	3.777778 4.416667

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 medián 3-as értéke náluk a kevésbé elégedett véleményt tükrözi.

A kérdőív 18-20-as kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai



17. ábra: A 18-20-as kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.6484	9.734e-05	6.299e-05
95 percent confidence interval	-0.829767 0.529767	1.636223 3.785999	-3.874225 -1.847998
mean of x mean of y	4.60 4.75	4.600000 1.888889	1.888889 4.750000

A fenti táblázatból az látszik, hogy két csoport véleménye közel hasonló értéket fejez ki (valamint medián értékeik: *csapat*: 5, *alk vizsg*: 4), viszont ezen csoportok és a központi tagozat véleménye közötti különbség „szakadéknyi” ($p \leq 0.001$ -nél is, *medián*: 2), 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.5256	0.5948	0.8406
95 percent confidence interval	-0.3125806	-0.6910124	-0.9908170
mean of x mean of y	5.600000 5.458333	5.600 5.375	5.375000 5.458333

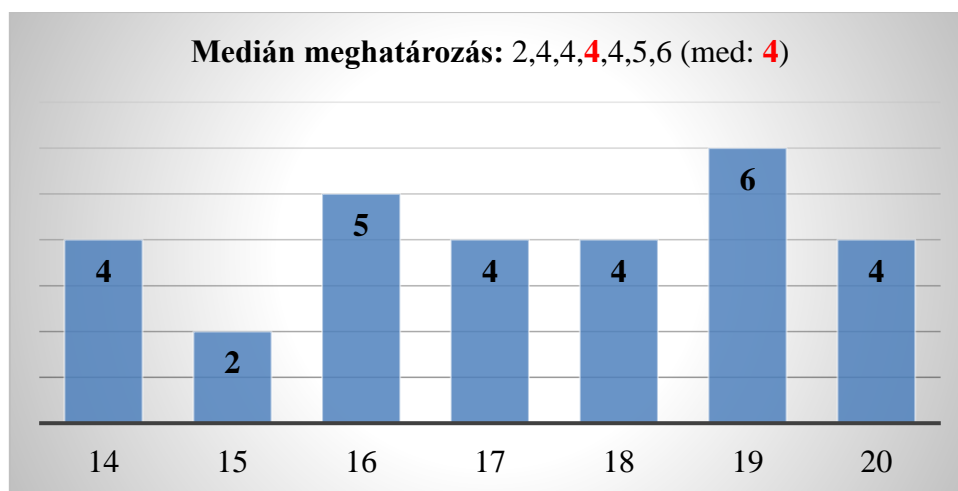
A munkáért járó anyagi ellentételezéssel kapcsolatban a munkatársak között nincs szignifikáns különbség, a csoportok tagjai jónak tartják az egzisztenciális helyzetüket biztosító rendszeres havi illetményüket.

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

Welch Two Sample t-test			
-------------------------	--	--	--

Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.2475	0.7106	0.3323
95 percent confidence interval	-3.334601 1.090157	-2.76974 1.96974	-2.3104076 0.8659631
mean of x mean of y	3.600000 4.722222	3.6 4.0	4.000000 4.722222

A 20. tételre adott válasz csoportok között nem mutat szignifikáns eltérést, az átlagok szintjén azonban leginkább a csapatpszichológusok (medián: 5) 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 főtishti (örnagy) 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.



18. ábra: A teljes minta együttes medián értékei a 14-20-as kérdésekben

Össességében, a legnagyobb különbség a véleményekben a 14. kérdésben alakult ki, amely a 16. ábrát nézve szimmetrikus, lapult, alsó aszimmetriát mutat, míg a 19. kérdésben a legnagyobb véleményazonosság látszik (alsó aszimmetria, csúcsos eloszlás). 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 higiénia biztosító feltételek javításának szükségességét is (18. kérdés) különösen a „kp” csoport (medián: 2, „Nem elégedett”) vonatkozásában. Az előbbi

kérdés a szakmai munkavégzés alapfeltétele, az utóbbi a munkahelyi komfortérzetet befolyásoló tényező. A fenti ábra alapján tehát a teljes minta (*medián: 4*) „Többnyire elégedett” a kérdéscsoport vonatkozásában, ami éppen, hogy átbillenti a mérleget a pozitív oldalra, azaz, itt a munkáltatónak komoly hiányosságokat szükséges még pótolnia a munkatársi elégedettség 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 (21-24; 25-27; 28-31; 32-34; 35-38; 39-42) bontottam és ábrázolom a válaszok medián és quantilis értékeit. Minden pont önmagában értelmezendő, független a mellette lévő kérdés értékeitől. Természetesen, bizonyos kérdések lehetnek és egymással kapcsolatban is vannak, és ezek a teljes minta, de a csoportokat ábrázoló grafikai megjelenésen is fellelhetőek.

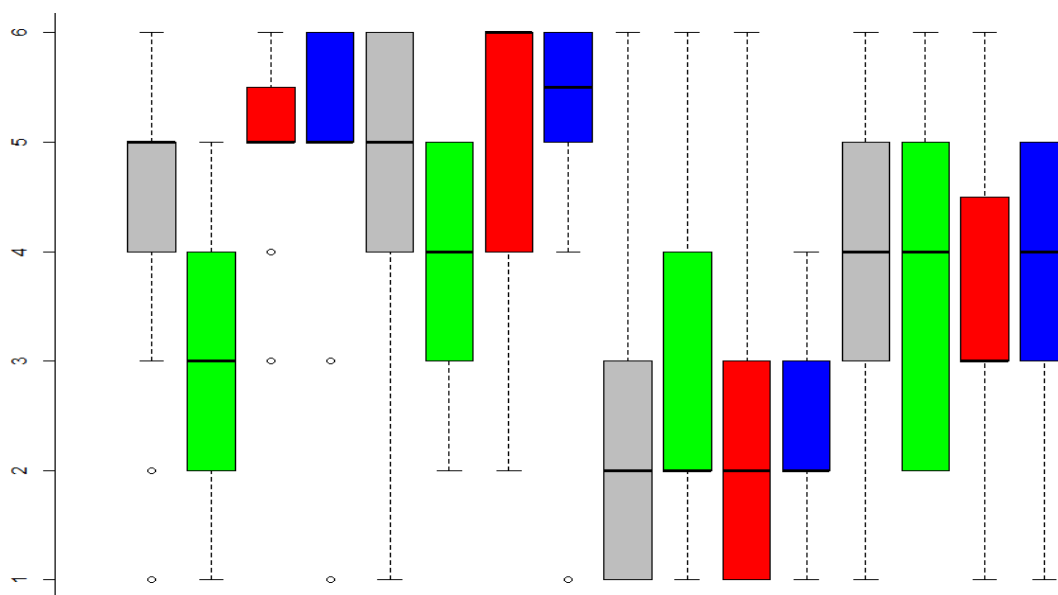
A kérdőív 21-24-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

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, (hogy) ...	1	2	3	4	5	6
21.	... elöljárói együttműködésre, kreatív, önálló munkavégzésre ösztönözik.						
22.	... szakmai kérdéseivel, javaslataival, problémáival nyugodtan fordulhat elöljáróihoz, 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.						

8. táblázat: A szakmai tevékenység 21-24. kérdései

A kérdéscsoporthoz tartozó, alábbi kiemelkedő pontjai a következők. A 23. kérdés 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) (ANDÓ, 2023a).



21. kérdés	22. kérdés	23. kérdés	24. kérdés
------------	------------	------------	------------

Színmagyarázat: teljes; kp; csapat; alk vizsg.

19. ábra: A 21-24-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

A fenti, 19. ábra 21-22. kérdés oszlopa szembetűnő, hiszen az összes válaszadó vonatkozásban ez a kérdés nagyon jó értéket képvisel (medián: 5), de a központi tagozat kritikáját fogalmazta meg előljárója vonatkozásában, és ez kapcsolatban lehet azzal is, ami a rutinszerű feladatok miatt alakulhat ki. Ugyanakkor a 23. kérdéssel kapcsolatban is abszolút pozitív eredményt látunk. A megállapításoknál igyekszem azt a nézőpontot is beemelni, hogy egy-egy kérdésben, ahol ez releváns lehet, miért jó, előnyös, ha a vezető segíti, pozitív attitűddel viszonyul munkatársához (ANDÓ, 2023a).

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.719	0.01059	0.0007739
95 percent confidence interval	-1.3900612 0.9900612	0.5078498 3.3143724	-3.121793 -1.100429
mean of x mean of y	4.8 5.0	4.800000 2.888889	2.888889 5.0000000

Két csoport esetében pozitívan nyilatkoznak a munkatársak a kérdésben, míg a központi csoport mindkét összevetésben szignifikánsan más véleményt ($p \leq 0.05$ -nél), 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat

p-value	0.9406	0.05329	0.02003
95 percent confidence interval	-1.175839 1.262796	-0.02119665 2.68786332	-2.3497273 0.2299829
mean of x mean of y	5.000000 4.956522	5.000000 3.666667	3.666667 4.956522

Az összehasonlítás azt mutatja, hogy itt is a központi tagozat mutat kevésbé kedvező képet, amely a csapattagozattal összehasonlítva szignifikáns ($p \leq 0.05$ esetén) eredményt ad. A következők miatt mindenképpen jó lenne, ha az állomány érezhetően tapasztalná 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.

23. ... gyakran kap egymásnak ellentmondó utasításokat.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.9196	0.3628	0.3387
95 percent confidence interval	-0.7490662 0.8273271	-1.9511024 0.7733246	-0.7431529 1.9991915
mean of x mean of y	2.30000 2.26087	2.300000 2.888889	2.888889 2.260870

Ebben a kérdésben nincs szignifikáns különbség a csoportok között, amely, ha a mediánokat (*medián: 2*) is figyelembe vesszük, azt mutatja, hogy a feladatszabások vonatkozásában a kommunikáció megfontolt, a vezetői magatartás konzisztens és összehangolt lehet az érintett területeken. 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.7134	0.8539	0.9304

95 percent confidence interval	-0.8836831 1.2662918	-1.384717 1.651384	-1.352429 1.468371
mean of x mean of y	3.800000 3.608696	3.800000 3.666667	3.666667 3.608696

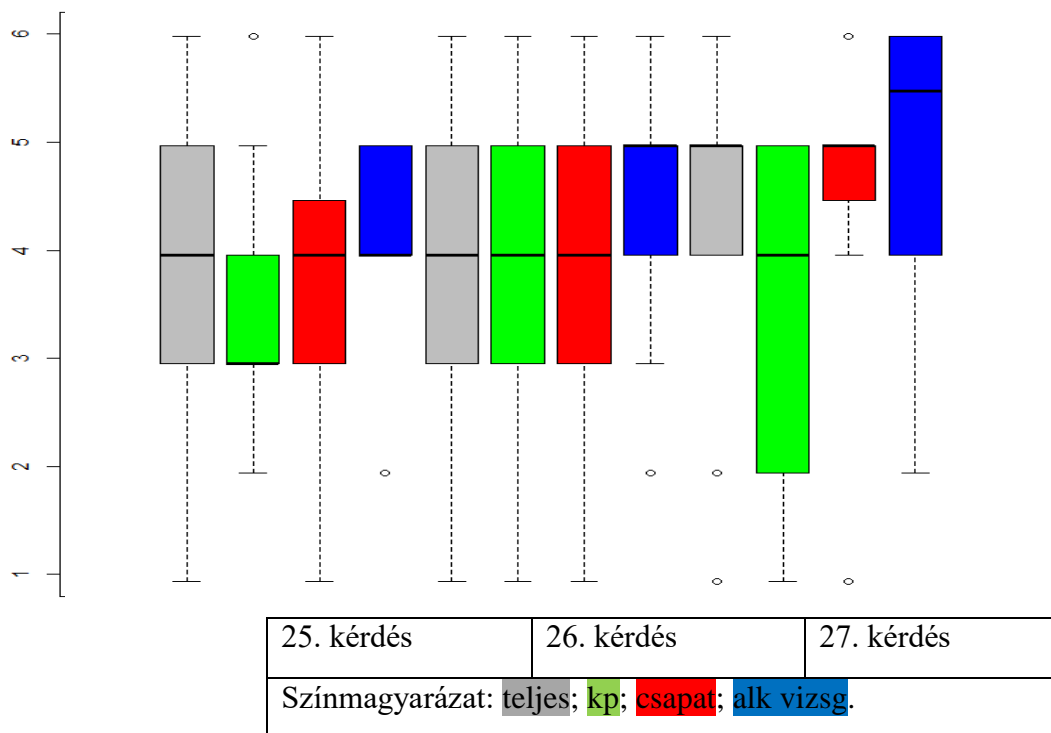
A hirtelen nagy mennyiségű feladat megoldása rövid idő alatt több kockázatot is rejt. A csoportok között ugyan nincs markáns különbség, összességében 4-es medián értéket mutatnak, azaz a jelenség előfordul minden szakterületen. Az alkalmasságvizsgálatot végzők esetén például (*medián: 4*) ez az egy főre 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.

A kérdőív 25-27-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogya) ...	1	2	3	4	5	6
25.	... az Ön szolgálati helyén a különböző aleggységek, munkaterületek együttműködése, kapcsolata példa értékű.						
26.	... amikor a jelenlegi beosztásába kinevezték, arra vonatkozóan részletes tájékoztatást kapott.						
27.	... új dolgokat tanuljon.						

9. táblázat: A szakmai tevékenység 25-27. kérdései

A kérdéscsoport összességében azt látjuk a lentebbi 20. ábrán, hogy a „Többnyire jellemző” pozitív érték jelenik meg. A válaszok alapján úgy tűnik, hogy az alakulaton belül „Jellemző”, hogy a szakmai munka lehetővé teszi az új dolgok elsajátítását is (27. kérdés medián: 5), amely fontos jellemző a megtartás vonatkozásában.



20. ábra: A 25-27-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.4128	0.5511	0.9095
95 percent confidence interval	-0.5830374 1.3656461	-0.8248164 1.4914831	-1.003570 1.119512
mean of x mean of y	4.000000 3.608696	4.000000 3.666667	3.666667 3.608696

A kérdésben viszonylagos egyetértés látszik minden csoportban, és a teljes minta (*medián: 4*) 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.2422	0.4038	0.9451
95 percent confidence interval	-0.4179103 1.5657364	-0.9331837 2.1776281	-1.546389 1.449771
mean of x mean of y	4.400000 3.826087	4.400000 3.777778	3.777778 3.826087

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 mediánja 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.7209	0.04105	0.04213
95 percent confidence interval	-0.8476376 1.1954637	0.07190596 3.03920515	-2.70427424 0.05901079
mean of x mean of y	5.000000 4.826087	5.000000 3.444444	3.444444 4.826087

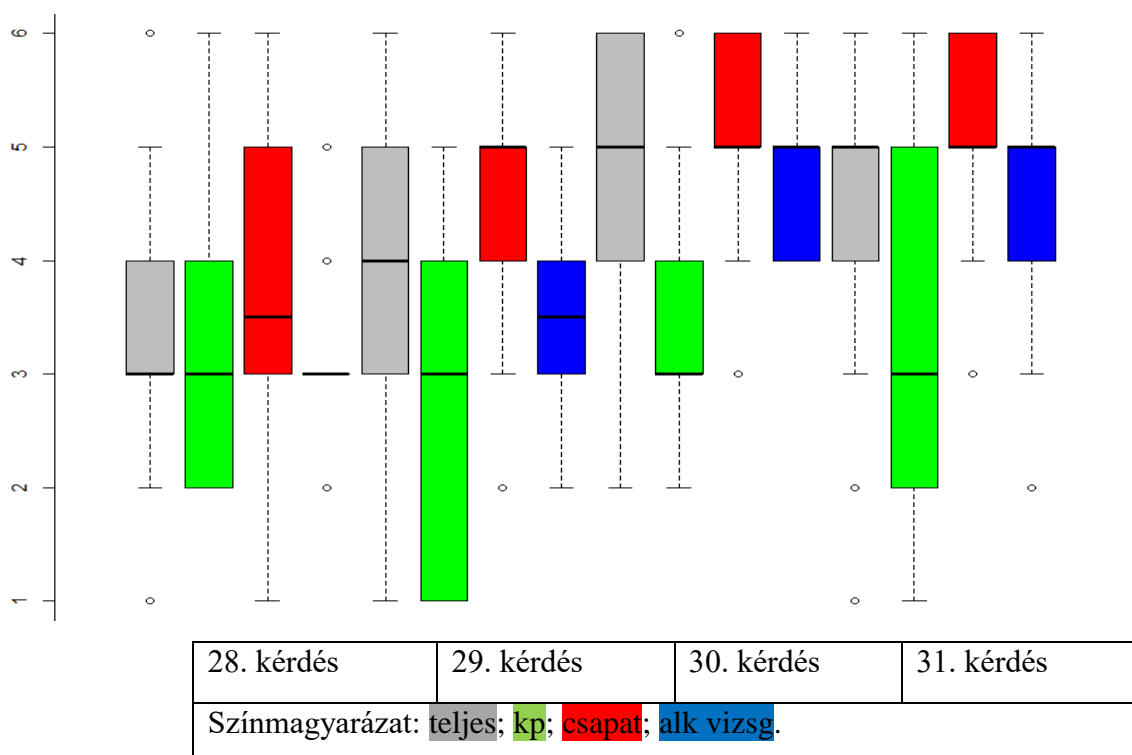
Az új dolgok ismeretelsajátításának lehetősége fontos a motiváció fenntartásában, a kiégés megelőzésében. Pszichológus esetében is, a folyamatos ismeretfrissítés, új ismeretek nélkülözhetetlenek a minőségi szakmai munkához. A központi tagozat munkatársai ebben kevésbé „csak” „Többnyire jellemző”-nek érzik ezt magukra vetítve. A két másik csoportban az 5-ös és a fölötti medián az egyértelműen „Jellemző” értékelést mutatja, amely által a két csoport és a központi csoport között ($p \leq 0.05$ esetén) 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 oszlopa a „kp” csoport esetében érdemes felülvizsgálni a munka tartalmi elemeit kitévő szakmai anyagokat, esetlegesen revíziót végrehajtani a munka során alkalmazott szakmai tematikában.

A kérdőív 28-31-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogya) ...	1	2	3	4	5	6
28.	... munkafeladatokkal túlterhelik.						
29.	... a munkája változatos (rutintól eltérő feladatok).						
30.	... a munkája érdekes.						
31.	... tevékenységét függetlenül végezheti.						

10. táblázat: A szakmai tevékenység 28-31. kérdései



21. ábra: A 28-31-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

28. ... munkafeladatokkal túlterhelik.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.138	0.8158	0.3538
95 percent confidence interval	-1.4693166 0.2147712	-1.2276405 0.9831961	-1.6254758 0.6153748
mean of x mean of y	3.100000 3.727273	3.100000 3.222222	3.222222 3.727273

A munkaterhelés megítélése, megélése egyéni, hiszen két ugyanolyan beosztásban lévő embernél, azonos mennyiségű terhelés okán is lehet eltérő nehézségüként megélni az elvégzendő feladatokat. Számptalan 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.00968	0.1898	0.003307
95 percent confidence interval	-2.0628214 0.3284829	-0.461877 2.128544	-3.2334916 0.8244794
mean of x mean of y	3.500000 4.695652	3.500000 2.666667	2.666667 4.695652

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 (medián: 5) vs. tréningező (medián: 3) csoport közötti értékek pedig két egész pont különbséget mutatnak. A fentebbi 28. ábra ezt látványosan érzékelteti. Amennyiben arra kérdezzük, hogy miért is jó a változatos munkavégzés, akkor a

megtartást és az egyéni fejlődést biztosító fogalmakat írhatunk le (például tanulás lehetősége, kihívás, motiváció, kreativitás, rugalmasság).

30. ... a munkája érdekes.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.4539	0.02123	0.007225
95 percent confidence interval	-0.8580128 0.3971432	0.2163536 2.2503131	-2.4491943 0.4783419
mean of x mean of y	4.900000 5.130435	4.900000 3.666667	3.666667 5.130435

A munka érdekessége megítélésében ismét két szignifikáns érték látható a „kp”- i csoport „rovására”, ráadásul a csapattal szemben $p \leq 0.01$, kritikus tartomány mellett is szignifikáns. A 30. kérdés ábrája ismét érdekes, mert a quantilisek (Q1-Q3, a színes tartomány, ahol a Q2 a medián), a „kp-alk vizsg-csapat” sorrendjében az látszik, hogy ahol az egyik quantilis csoport véget ér, ott következik a második, majd a harmadik. E kérdés vonatkozásában az érdekes munka motiváló hatású lehet, amely jobb, minőségibb teljesítményre is sarkallhat. Továbbá, elégedettséget is érezhetünk, ami hosszabb távú elköteleződést is hozhat a szervezet vonatkozásában.

31. ... tevékenységét függetlenül végezheti.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.3319	0.1122	0.02145
95 percent confidence interval	-1.3943248 0.5073682	-0.3045375 2.6156486	-2.9061655 0.2919021
mean of x mean of y	4.600000 5.043478	4.600000 3.444444	3.444444 5.043478

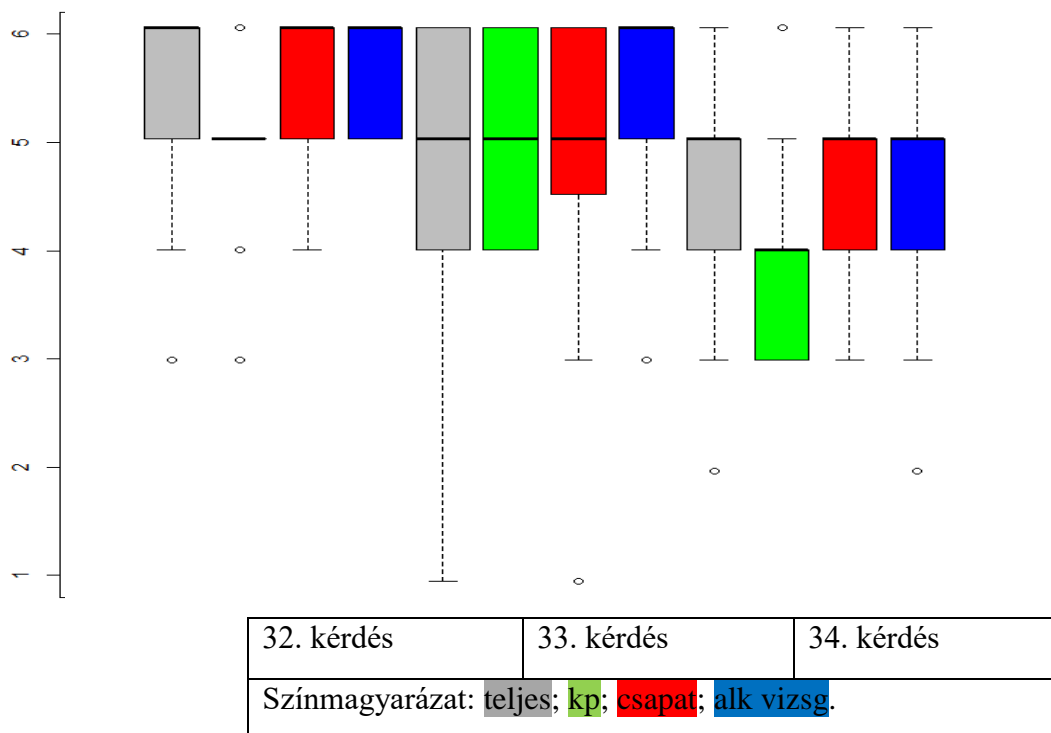
Ebben a kérdésben nem meglepő az eredmény. Legnagyobb függetlenséget a csapatpszichológusi munka adja, annak sajátos tartalma és helyzete miatt. Az alkalmasságvizsgálati munka, szintén önálló döntést igényel minden vizsgálati személy vonatkozásában. Az eredmények visszaigazolták az előző gondolatot. 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.

A kérdőív 32-34-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogy) ...	1	2	3	4	5	6
32.	... munkájának a felelőssége.						
33.	... az Ön számára a legfontosabb, hogy a munkahelye stabil és megbízható legyen.						
34.	... a munkájában, a feladataiban örömet leli.						

11. táblázat: A szakmai tevékenység 32-34. kérdései



22. ábra: A 32-34-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

32. ... munkájának a felelőssége.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.5192	0.03704	0.07044

95 percent	-0.2908740	0.05772838	-1.41917292
confidence interval	0.5604392	1.56449384	0.06651592
mean of x mean of y	5.700000 5.565217	5.700000 4.888889	4.888889 5.565217

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 jog- és etikai szabályok, szabályozzák. Összességében a legmagasabb, 6-os medián értéket láthatjuk a fenti, 29. ábrán. A pszichológusok úgy ítélik meg, hogy „Teljes mértékben” jellemzi munkájukat a felelősség. Szignifikáns különbséget mutat $p \leq 0.05$ esetén az alkalmasság vizsgálatot végző csoport irányába a kérdés. Magyarázat lehet, hogy a csapatpszichológusok esetén is a legmagasabb medián érték látszik, mert a tevékenységre jellemző az egyéni esetkezelés, és személyes kapcsolat következtében a pszichológus akaratlanul is involvált¹²⁴ lehet egy klienssel való segítő kapcsolatában.

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.4245	0.6839	0.7041
95 percent	-0.5356874	-0.7731382	-0.6837407
confidence interval	1.2226439	1.1509160	0.9929195
mean of x mean of y	5.300000 4.956522	5.300000 5.111111	5.111111 4.956522

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.¹²⁵ Valószínűleg a kérdés árnyaltabb, hiszen 2019-ben a közel 1 000 fő „kékgalléros” válasza alapján a első helyre sorolták a stabil, biztonságos

¹²⁴ Érintett, bevont.

¹²⁵ Kiderült, melyek a legjobb munkahelyek Magyarországon a fiatalok körében. Online: <https://novelkedes.hu/hirek/kiderult-melyek-a-legjobb-munkahelyek-magyarorszagon-a-fiatalok-koreben>

munkahelyet.¹²⁶ E tekintetben a pszichológusok is magasra értékelték ennek jelentőségét a 6-os skálán (*medián*: 5).

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

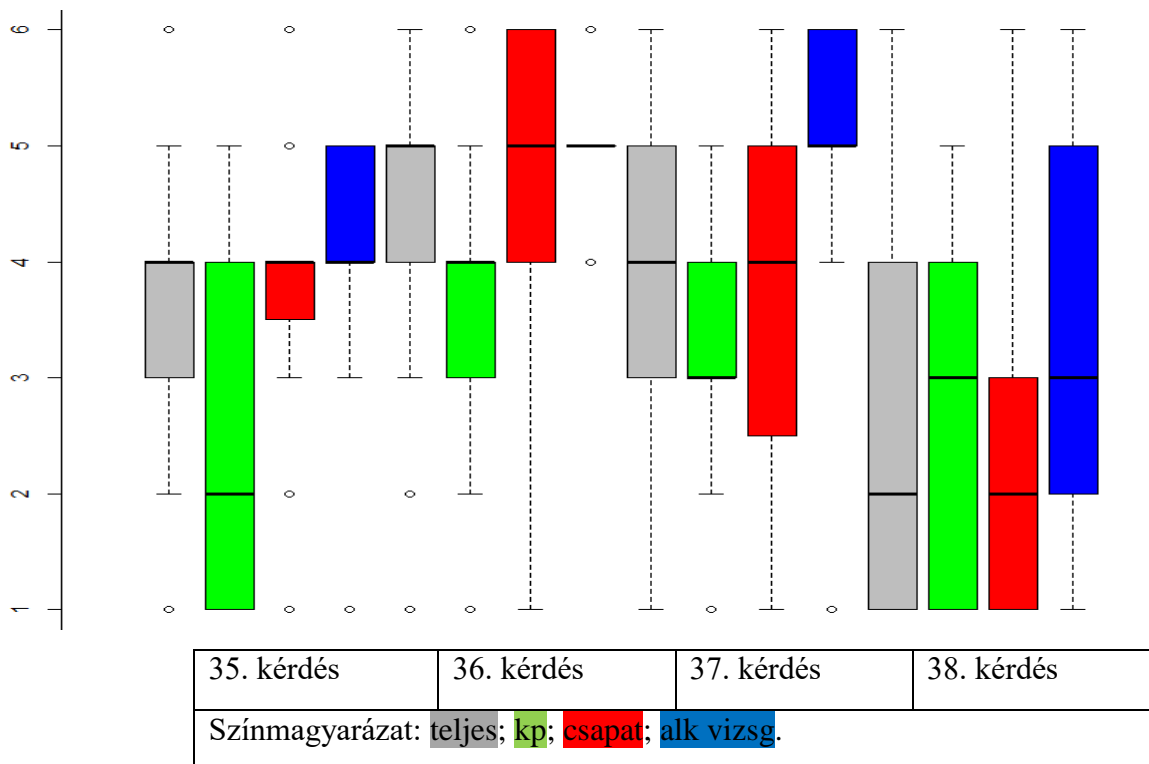
Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.4703	0.3205	0.04322
95 percent confidence interval	-1.3297875 0.6534589	-0.5946792 1.7057903	-1.75572319 0.03171643
mean of x mean of y	4.444444 4.782609	4.444444 3.888889	3.888889 4.782609

A kérdőív 35-38-as kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogy) ...	1	2	3	4	5	6
35.	... munkáját nyitott, inspiráló környezetben végzi.						
36.	... munkáját környezete kifejezetten igényli.						
37.	... munkáját előljárói elismerik.						
38.	... felkéri szakértői munka végzésére.						

12. táblázat: A szakmai tevékenység 35-38. kérdései

¹²⁶ A stabil munkahely fontosabb a fizetésnél. Online: <https://www.hrportal.hu/hr/a-stabil-munkahely-fontosabb-a-fizetesnel-20191002.html>



23. ábra: A 35-38-as kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.7328	0.08629	0.1065
95 percent confidence interval	-0.8124905 1.1342297	-0.1995483 2.6662150	-2.411593 0.266665
mean of x mean of y	3.90000 3.73913	3.900000 2.666667	2.666667 3.739130

A teljes minta „Többnyire jellemző”-ként (medián: 4) ítéli meg a kérdést, és nincs a csoportok között szignifikáns különbség. Azonban, ha csak a „kp” csoport quantilisait nézzük, akkor az egy lapos, felső aszimmetriát mutat 2-es mediánnal. Vajon miért így értékelik a csoport tagjai ezt, és az is érdekes, hogy egy napi rutinnal jellemezhető tevékenység, az alkalmassági vizsgálatokat végzők válasza a legpozitívabbak a csoportok között. 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 diverzitás¹²⁷ és inkluzivitás¹²⁸ is jellemzőbb lehet az inspiráló közegben.

36. ... munkáját környezete kifejezetten igényli.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.281	0.01603	0.05949
95 percent confidence interval	-0.3099497 1.0316888	0.3546594 2.7342295	-2.42191278 0.05476302
mean of x mean of y	5.10000 4.73913	5.100000 3.555556	3.555556 4.739130

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) különbség mutatkozik a kérdésben, amely arra utal, hogy az alkalmassági vizsgálatok egy kötelező, alaprendeltetésből adódó elem abban a csoportban. Pozitív lenne, ha a kollégák 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 elöljárói elismerik.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.0972	0.03548	0.369
95 percent confidence interval	-0.1969426 2.1447687	0.1120689 2.8212644	-1.623359 0.637852
mean of x mean of y	4.800000 3.826087	4.800000 3.333333	3.333333 3.826087

Az elöljárói elismerés bármely pozitív formája megfelelő visszacsatolás az adott időszaknak, egy-egy kiemelt feladat megoldási kimenetelének. A csoport összességében ez „Többnyire jellemző” magatartás szimmetrikus, lapos eloszlással. Szignifikáns ($p \leq 0.05$ mellett) különbség

¹²⁷ Eltérő, változatos, sokféle.

¹²⁸ Az egyének sokszínűségének elfogadása.

mutatkozik a kérdésben az alkalmasságvizsgáló és központi csoport esetében. Amíg az első csoportnál 5-ös medián, addig az utóbbi csoportnál 3-as medián értéket látunk a fentebb kapcsolódó 30. ábrán, ami két érték kategória különbség. A pozitív munkahelyi környezet, az elkötelezettség, motiváció szempontjából, valamint, ha az emberek azt érzik, hogy munkájukat, erőfeszítéseiket észreveszik és értékelik a vezetőik, akkor hajlamosabbak lehetnek együttműködni és segíteni is egymást.

38. ... felkéri szakértői munka végzésére.

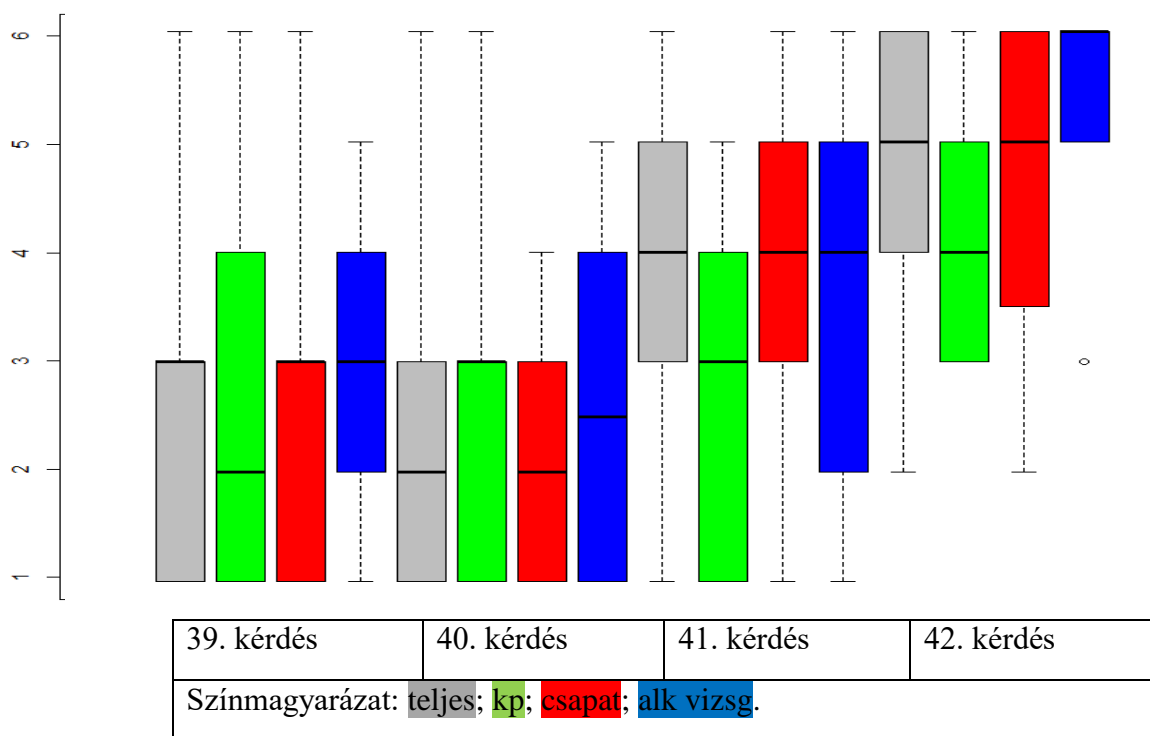
Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.2138	0.3696	0.7613
95 percent confidence interval	-0.5914764 2.4349546	-0.9471338 2.4138005	-1.102641 1.479452
mean of x mean of y	3.400000 2.478261	3.400000 2.666667	2.666667 2.478261

A kérdés kérdőívbe való behelyezésén gondolkodtam, mert ez ritkán, egy-egy esetben fordulhat elő, például rendkívüli esemény bekövetkezésekor. A minta összességében „Nem jellemző”-ként (*medián: 2*) értékelte, de ahol ez mégis megjelent nagyobb medián (Q1-Q3 kvantilisben) eloszlással, az az alkalmasságvizsgálók csoportja, ahol az alkalmasságra vonatkozó megítélésben időnként bizottsági megbeszélés és döntés szükséges.

A kérdőív 39-42-es kérdéseire adott részletesebb statisztikai vizsgálat eredményei és főbb megállapításai.

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogy) ...	1	2	3	4	5	6
39.	... felkéri szakmai, kidolgozói bizottságban való munkára.						
40.	... részt vesz szakmai szabályozó, szakterületét érintő jogszabály kidolgozásában.						
41.	... szakmai fejlődésének biztosítottasága.						
42.	... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.						

13. táblázat: A szakmai tevékenység 39-42. kérdései



24. ábra: A 39-42-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

39. ... felkéri szakmai, kidolgozó bizottságban való munkára.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.2122	0.7665	0.5477
95 percent confidence interval	-0.4019284 1.7062763	-1.353501 1.797946	-1.079388 1.939291
mean of x mean of y	3.000000 2.347826	3.000000 2.777778	2.777778 2.347826

A 24. ábra eléggé egyértelműen mutatja, hogy a minta összességében ez is „Kevésbé jellemző” tevékenység. A Q1-Q3 kvantilis „Egyáltalán nem jellemző-Kevésbé jellemző” közötti értéke, azt jelenti az alapstatisztikai táblázaton végzett szűrő alapján, hogy a válaszadók 74,4%-a (negyvenháromból harminckét fő) ezt a jellemzést adta. 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 kidolgozó munka. Kérdésként felmerülhet, hogy ez az arány hozzá-e azt a szakmai tudást, innovációt, ami a katonapszichológiai terület működési hatékonyságát ezen a platformon megjeleníti és biztosítja.

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.2467	0.8153	0.2443
95 percent confidence interval	-0.4703236 1.6703236	-1.768815 1.413259	- 0.6247927 2.1803482
mean of x mean of y	2.6 2.0	2.600000 2.777778	2.777778 2.000000

A kérdés hasonló az ezt megelőző kérdéshez, a válasz is ezt tükrözi, és hasonló boxplot megjelenést látunk a teljes mintán, de itt „Nem jellemző” (medián: 2) minősítéssel. 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 Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.6123	0.186	0.04057
95 percent confidence interval	-1.6113661 0.9852792	-0.554454 2.643343	-2.64654085 - 0.06843499
mean of x mean of y	3.600000 3.913043	3.600000 2.555556	2.555556 3.913043

Az összességében „Többnyire jellemző” (medián: 4) értékelést a csapatpszichológusi és alkalmasságvizsgálók csoportja biztosította. A központi tagozatnál úgy gondolják, hogy a feladatrendszer kevésbé biztosítja (medián: 3) a szakmai fejlődést. E tekintetben szignifikáns ($p \leq 0.05$ mellett) eltérés eredmény látható a csapatpszichológusok pozitívabb kérdés megítélése miatt 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 hozzá járul. A központi csoportot tehát ebben a vonatkozásban is célszerű jobban elemezni.

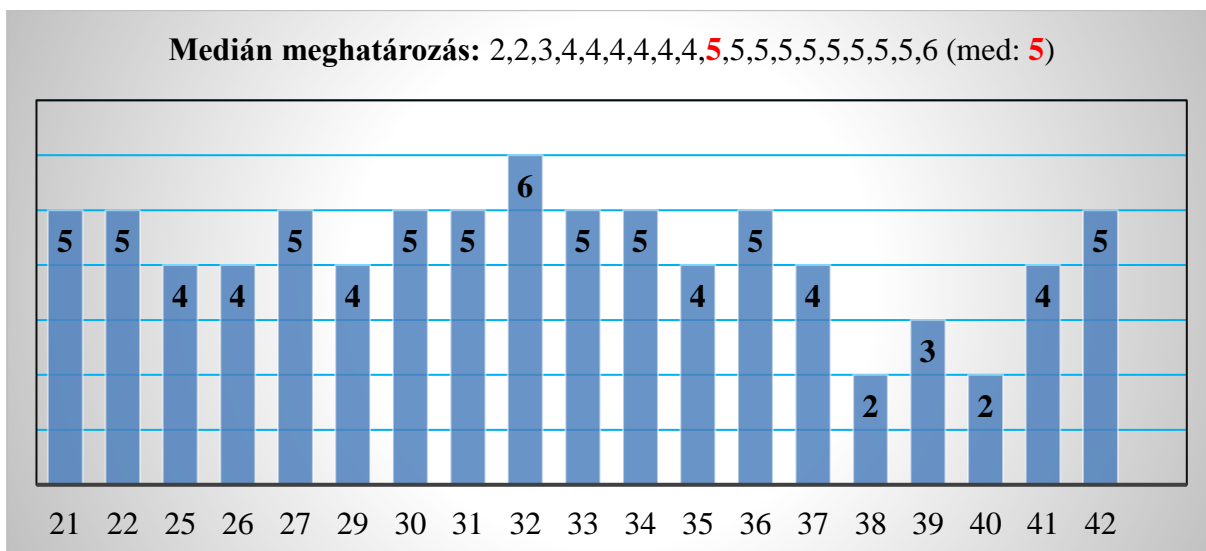
42. ... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.07355	0.03329	0.4469
95 percent confidence interval	-0.08130769 1.66391639	0.1062634 2.2492922	-1.4334302 0.6604834
mean of x mean of y	5.400000 4.608696	5.400000 4.222222	4.222222 4.608696

A 6-os, Likert-féle skála számomra egyik nagy érdeklődéssel várt eredménye azt egyértelműen mutatja, hogy *a honvédség jó választás volt munkatársaim részére*. A minta 5-ös értékeléséből is kiemelkedik az alkalmassági vizsgálatot végzők csoportjának 6-os mediánja, amely szignifikáns 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.

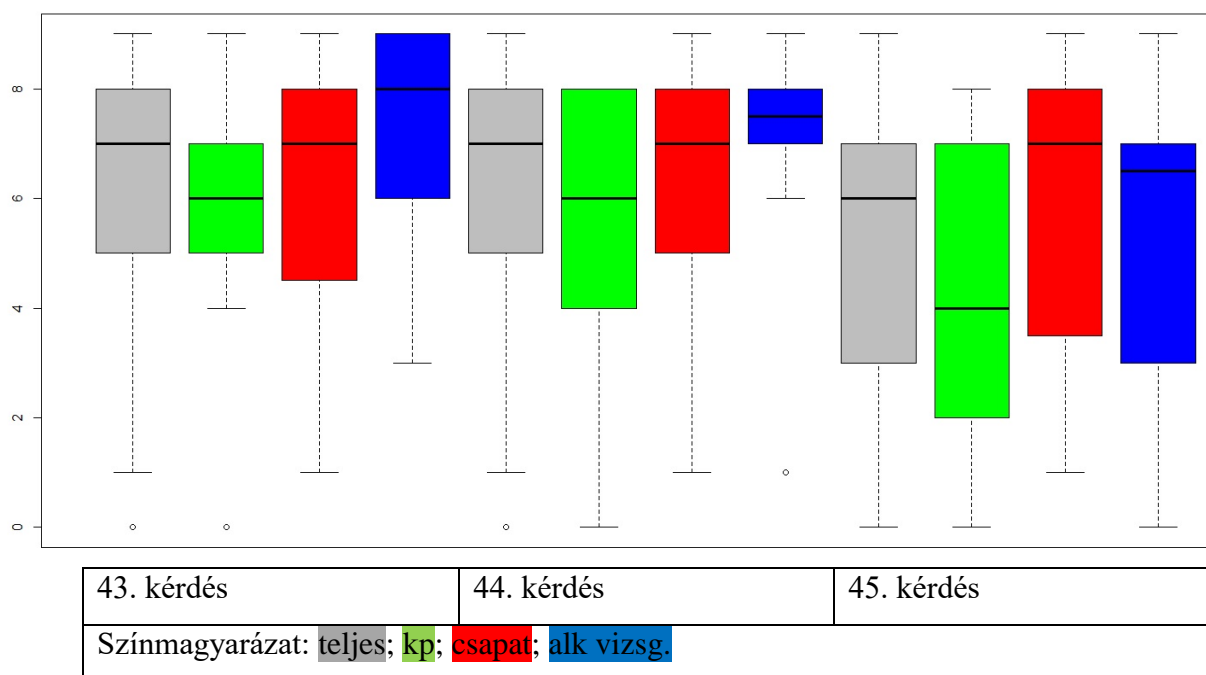
Az alábbi 25. ábra alapján tehát a teljes minta (medián: 5) „Jellemző” a kérdéscsoport vonatkozásában, amely mindenképpen pozitív visszacsatolás a szakterület saját szakmai tevékenység végzésének körülményeivel, megítélésével kapcsolatosan. Az ábrán nem szereplő két kérdés (23, 24, 28) fordítottan értelmezendő pozitív eredménynek.¹²⁹

¹²⁹ Lásd a fejezetrész részletesebb értékelésnél.



25. ábra: A teljes minta együttes medián értékei a 21,22; 25-27; 29-42-es kérdésekben

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



26. ábra: A 43-45-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei

Az alábbi 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.¹³⁰

¹³⁰ Például: egyáltalán nem -----x----- teljes mértékben, x-el jelölve. A mérési szint két minőségi meghatározás között helyezkedik el.

Ezzel a lehetőséggel igyekeztem a számok jelentésétől elvonatkoztatni a válaszadókat, és törekedni arra, hogy az érzéseik szabad lehetőséget kapjanak.

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.3137	0.1377	0.4097
95 percent confidence interval	-0.8211114 2.4385027	-0.5915409 3.8804298	-2.948475 1.276977
mean of x mean of y	7.200000 6.391304	7.200000 5.555556	5.555556 6.391304

A minta összességében 7-es mediánt 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. Minden csoport esetében a mediánok, valamint a válaszok jelentős mennyiségét lefedő színes tartományok (Q1-Q3 mező¹³¹) pozitív véleményt tükröznek. Ha a számtani átlagokat néznénk, akkor 5,5-től 7,2-ig tudnánk a 10 cm-es szakaszt lefedni. Persze, eddig nem említettem a boxplot azon kis karikáit, az úgynevezett kiugró értéket, kör szimbólummal jelölve, amelyek a minimum és maximum értékeken kívül esnek.¹³² A kérdőív ezen kérdésében egy válaszadó adott kiugró értéket jelentő „0” jelölést. 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?

¹³¹ Interkvartilis terjedelem, ahol az adatok középső 50%-a található

¹³² Ha van kiugró adat, akkor a dobozból kiinduló vonalak nem a minimumig, illetve a maximumig tartanak, hanem a legkisebb, illetve legnagyobb olyan adatig, ami még nem számít kiugró adatnak. Lehet ez például mérési hiba eredménye, de felhívhatja a figyelmet egy szélsőséges helyzetre, vagy véleményre.

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.4349	0.216	0.4367
95 percent confidence interval	-1.140155 2.531460	-1.008360 4.119471	-3.187140 1.467333
mean of x mean of y	7.000000 6.304348	7.000000 5.444444	5.444444 6.304348

A teljes minta 7-es mediánja 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 bevélelővizsgálat 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 szignifikánsan 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. Az eredmények összevethetők, azaz, ahogy a pszichológus szubjektíven érzi ebben a kérdőívben, és a katonák megítélése, akik részt vettek tréningen, vagy misszióban pszichológusok vezetésével, részvételével (ANDÓ, 2023a).

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

Welch Two Sample t-test			
Csoport	alk vizsg – csapat	alk vizsg – kp	kp – csapat
p-value	0.8893	0.4246	0.2815
95 percent confidence interval	-2.427596 2.123249	-1.667039 3.778150	-3.513802 1.098343
mean of x mean of y	5.500000 5.652174	5.500000 4.444444	4.444444 5.652174

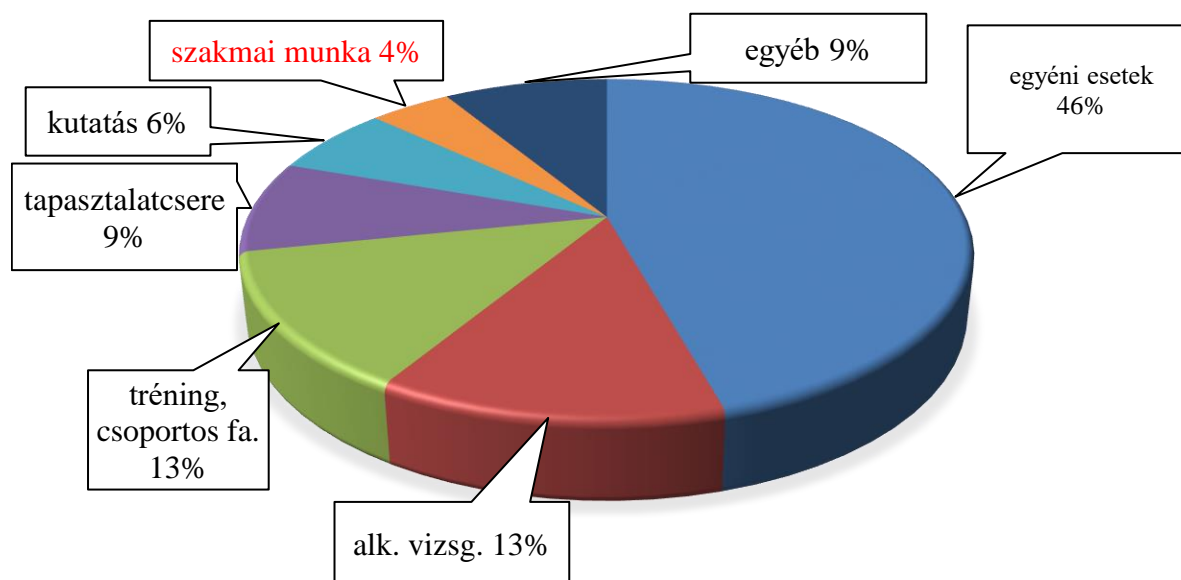
A teljes minta 6-os medián értéke még éppen pozitív tartomány, de munkáltatói szempontból felvetődik a kérdés, hogy mely területek a nem kellően kiaknázottak. Amennyiben egy munkatárs ezt így érzi, akkor jelentős tudást nem használ ki a szervezet, holott vélhetően további előnyére válna a személyi állománynak 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 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 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, medián: 5), a munkára jellemző az új dolgok elsajátításának lehetősége (27. kérdés, medián: 5), munkájában örömet leli (34. kérdés, medián: 5), valamint többnyire jellemző a nyitott, inspiráló környezet (35. kérdés, medián: 4). A csapatpszichológusok, akiknek szerteágazó a feladatrendszere – az egyéni tanácsadástól, az edukációs feladatokon keresztül a tematikus tréningekig – érzik szakmai tudásuk kihasználtságát leginkább (medián: 7).

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. kérdésre¹³³ 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 „Nem elégedett” (medián: 2) 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. kérdés¹³⁴ a munkavégzéssel kapcsolatos leginkább elégedettségére vonatkozott. Itt tizenöt fő (34,88%) a jó munkatársi kapcsolatot jelölte meg, amely öröndetes abból a szempontból, hogy ez jó együttműködést, kommunikációt jelent, továbbá csökkentheti a munkahelyi konfliktusokat, stresszt, és összességében jó hangulatot eredményezhet a munkatársak között.

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

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

A 48. kérdés¹³⁵ a legszívesebben végzett tevékenységre kérdezett, amelyet az alábbi 27. 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 kisleadségek 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 főtiszt csoportban való hatékonysága, vagy honvédelmi alkalmazottként misszióba felkészülő csoporttal való foglalkozás esetén a külsőség (civil ruha, civiles viselkedés) hatása a tréningre. Továbbá, a civil szektorban jellemzően ideálisabb létszám, infrastrukturális és demonstrációs eszköz feltételek állnak rendelkezésre.¹³⁶



27. ábra: A legszívesebben végzett tevékenység

A 49. kérdés a legkevésbé szívesen végzett munkára kérdez.¹³⁷ 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

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

¹³⁶ Lásd a 15. kérdéshez kapcsolódó szakmai- és munkaeszköz, felszereltség deficitéről szóló értékelés. Az állomány „Nem elégedett” (medián: 2).

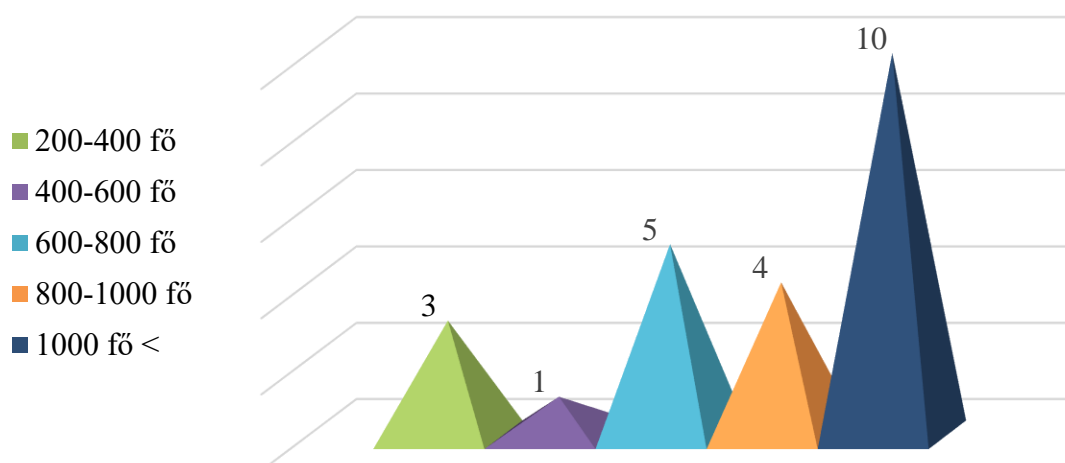
¹³⁷ 49./ Mi az, amit legkevésbé szívesen végez munkája során?

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.

A kérdőív tartalmazott még a csapatpszichológusokra vonatkozó külön részt, de ezt is ebben az egységben kezelem. A fejezet részkövetkeztetése is e rész után történik.

Csapatpszichológia

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, 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, eszmegbeszélő napok alkalmával adnak lehetőséget a személyes találkozásra, szakmai eszmecserére. Az 51. kérdés ábrája az egy főre eső ellátási körre kérdez.

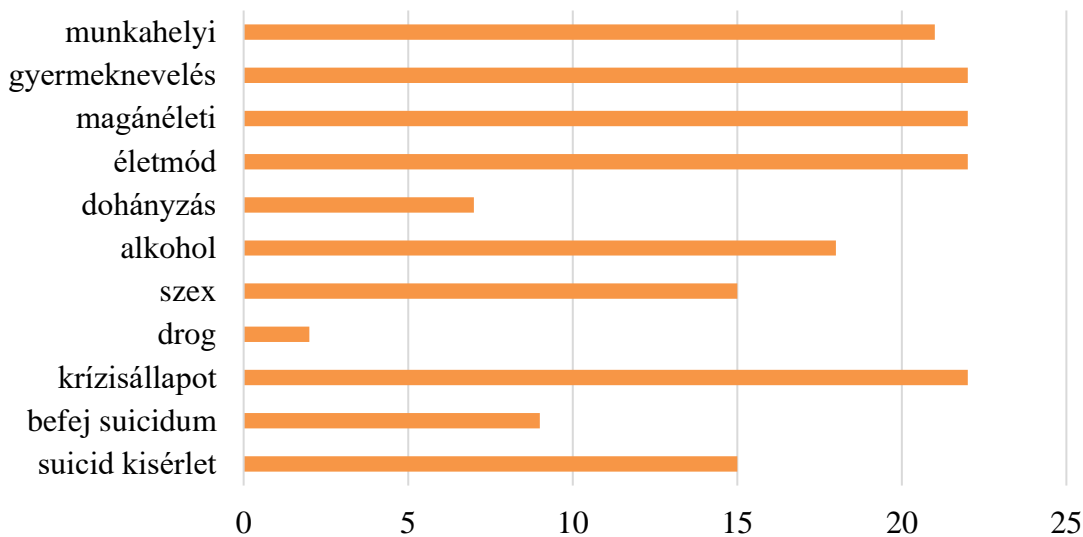


28. ábra: Az egy pszichológusra eső ellátandók száma

A Szolgálat létesítésekor, a 90-es évek elején-közepén, az volt a cél, hogy az ötszáz főt meghaladó létszámú alakulatoknál szükséges a csapatpszichológusi beosztás kialakítása.¹³⁸ Ami a fentebbi 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. 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, ami azt mutatja, 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 külszolgálaton. 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 válassza ki azt, amely eseményekkel, esetekkel foglalkoznia kellett munkája során. Az alábbi ábra ezt mutatja.

¹³⁸ 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-gondoskodassal-kapcsolatos-feladatokról-i.html>



29. ábra: Szakmai munkája során előforduló esetek, események

A fenti ábra alapján az látszik, hogy jellemzően a gyermekneveléssel kapcsolatos nehézségek; magánéleti vagy párkapcsolati problémák; életmód és életviteli tanácsadás, valamint az egyéni krízisállapot – esetlegesen gyász – kezelése a leggyakoribb, amivel megkeresik a pszichológusokat. Érdekes adatnak látszik, hogy a szenvedélybetegségekbe soroltakkal kapcsolatban (dohányzás, drog) kisebb az érdeklődés, 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. Optimista és jóhiszemű feltételezéssel élve, ezek az esetek a munkaidőn túli, szabadidős időszakokra jellemzően jelenthetnek gondot az adott személy számára.

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,

Vegy 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.

7.1.4. Részkövetkeztetések

A vizsgálati rész a 2022-es év első negyedében végzett, széles körű 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 munkakörülményei, feltételei több területen javításra, minőségi változtatásra szorulnak, a vizsgálat **teljes minta összesített eredménye nem igazolta**. A vonatkozó kérdések (14-20.) egyikében, a 15. kérdésben fordult csak elő, hogy „Nem elégedett” értékelés született, összességében viszont a minta „Többnyire elégedett” a feltett kérdéscsoporttal kapcsolatban. Csoportok összehasonlításában vannak különbségek, de azokat 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 viszont, 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 5-ös mediánja azt jelenti, hogy a szakmai tevékenységgel kapcsolatban a pozitív irányú kérdésekre adott válaszok alapján „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 honvédség személyi állománya olyan szakterületi támogatást kapjon a pszichológusi szakmától, amely elősegíti a testi, lelki és szellemi egészség meglétét, egyensúlyát, valamint preventív módon foglalkozik a katonai hivatásra jellemző rizikótényezők hatásának, kialakulásának megelőzésével és mérséklésével. Hogy melyek ezek, milyen teendők lehetnek, már egy másik tanulmány témája lehet (ANDÓ, 2023a).

7.2. A MISSZIÓS FELKÉSZÍTÉS ÉS VISSZAILLESZTÉS 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 szakutasítása¹³⁹, 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

¹³⁹ „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.

tapasztalható stresszreakciók és a krízishelyzetek korai felismerése kulcsfontosságú a vezetői 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.

7.2.1. A külszolgálatra felkészítő tréning feladatai

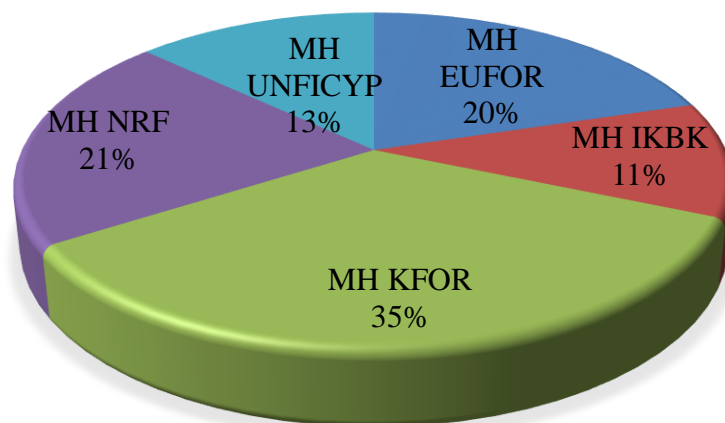
A tréning célja, hogy biztosítsa a későbbi magas szintű feladatellátást azáltal, hogy olyan pszichológiai ismereteket adunk át, amely a mentális egészség megőrzését szolgáló képességek, készségek fejlesztését jelenti, valamint ezeket bővíti. A pszichológiai felkészítési programok struktúráját az a megállapítás 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 kultúrsokk 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 stresszel kapcsolatos tájékoztatás után a katonák később kevesebb distresszről számolnak be. A harci és műveleti stressz mentesítésre (combat and operational stress control, COSC) koncentrálnak 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.

7.2.2. A vizsgálati minta - felkészítés

A vizsgálati mintába olyan időszakból (2016. év) választottam kérdőíveket, amely időszakban ezek felvétele az MH KFOR, MH IKBK¹⁴⁰, MH UNFICYP¹⁴¹, MH NRF¹⁴², MH EUFOR¹⁴³ 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.



30. ábra: A missziók szerinti megoszlás aránya a kitöltők között

7.2.3. 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

¹⁴⁰ MH Iraki Kiképzés-biztosító Kontingens

¹⁴¹ MH United Nations Peacekeeping Force in Cyprus

¹⁴² MH NATO Responsible Force

¹⁴³ 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 medián értékét, és a p-value-t (szignifikanciát). A vizsgálatnál alapvetően itt is az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p < 0.05$). 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.

7.2.4. Eredmények

Általános tapasztalatok – felkészítés

A felkészítéshez kapcsolódó minőségbiztosítási kérdőív¹⁴⁴ anonim módon felvett írásbeli értékelése a pszichológusok szakmai munkájának. A minőségbiztosítás vonatkozásában indikátorként is alkalmazzuk az itt megjelenő eredményeket.

Értékek gyakorisága	0 ¹⁴⁵	1	2	3	4	5	medián	p-value
6. kérdés	–	1	6	17	75	54	4	<0,001***
7. kérdés	7	–	8	41	65	32	4	<0,001***
8_1. kérdés	4	2	2	14	48	83	5	<0,001***
8_2. kérdés	2	2	1	16	78	54	4	<0,001***
8_3. kérdés	2	3	7	19	78	44	4	<0,001***
8_4. kérdés	3	2	2	18	69	59	4	<0,001***

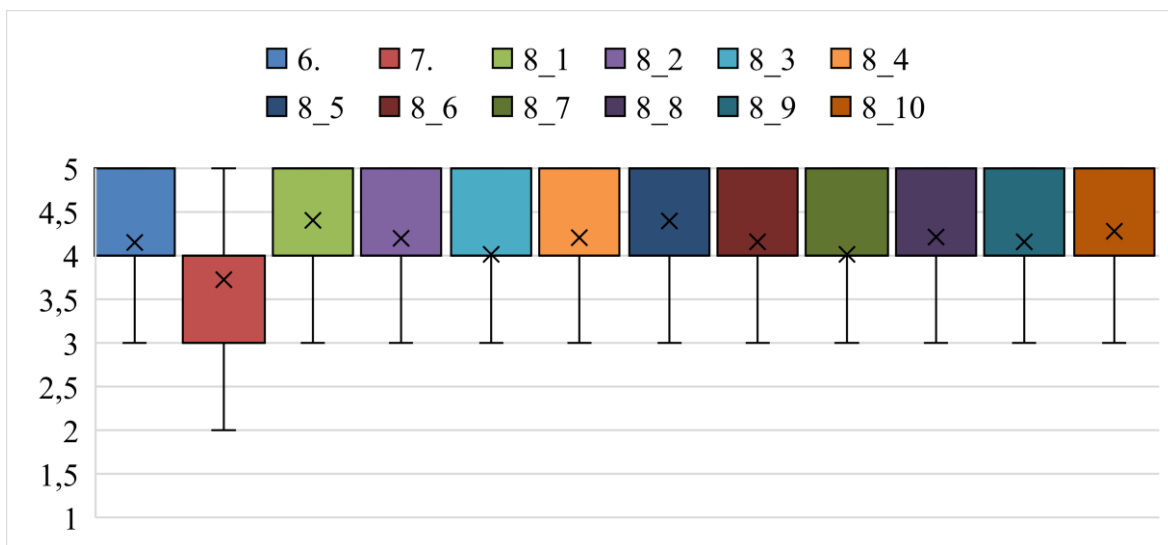
¹⁴⁴ 2. számú melléklet.

¹⁴⁵ Az értékek jelentése a táblázatban, az elégedettség mértéke: 0: üres, nem válaszolt; 1: gyenge; 2: elégséges; 3: közepes; 4: jó; 5: nagyon jó.

8_5. kérdés	2	2	1	16	48	84	5	<0,001***
8_6. kérdés	2	3	3	21	64	60	4	<0,001***
8_7. kérdés	2	3	3	31	66	48	4	<0,001***
8_8. kérdés	2	3	3	16	66	63	4	<0,001***
8_9. kérdés	2	2	4	23	61	61	4	<0,001***
8_10. kérdés	2	2	4	19	51	75	4	<0,001***

14. táblázat: A felkészítési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye

A fenti összefoglaló táblázat és a lentebbi 31. 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 a tréner tudás szintjét és szakmai felkészültségét nagyon jóra értékelte. A tréner hatékonyságát a csoportok figyelmének fenntartását, alkalmazkodás a csoport tagjainak tudás szintjéhez kérdéseket jóra értékeli 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 értékeli a válaszadók. A fentebb felsorolt értékelések tehát nemcsak jó és nagyon jó eredményeket jelentenek a pszichológus számára a pszichológusi tevékenység számára a misszió felkészítések során, hanem statisztikailag szignifikáns eredményt is mutat.

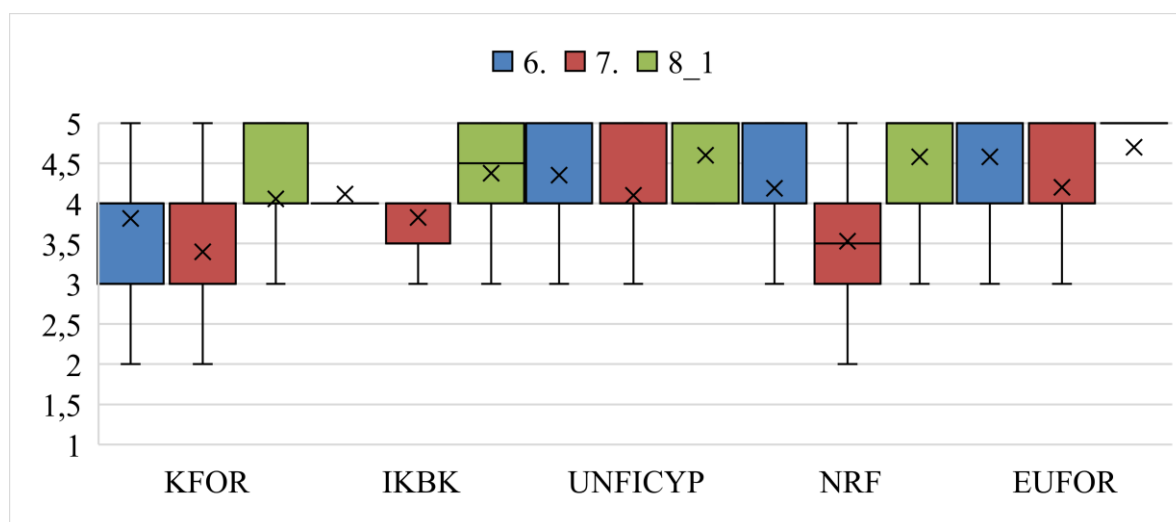


31. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában

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.

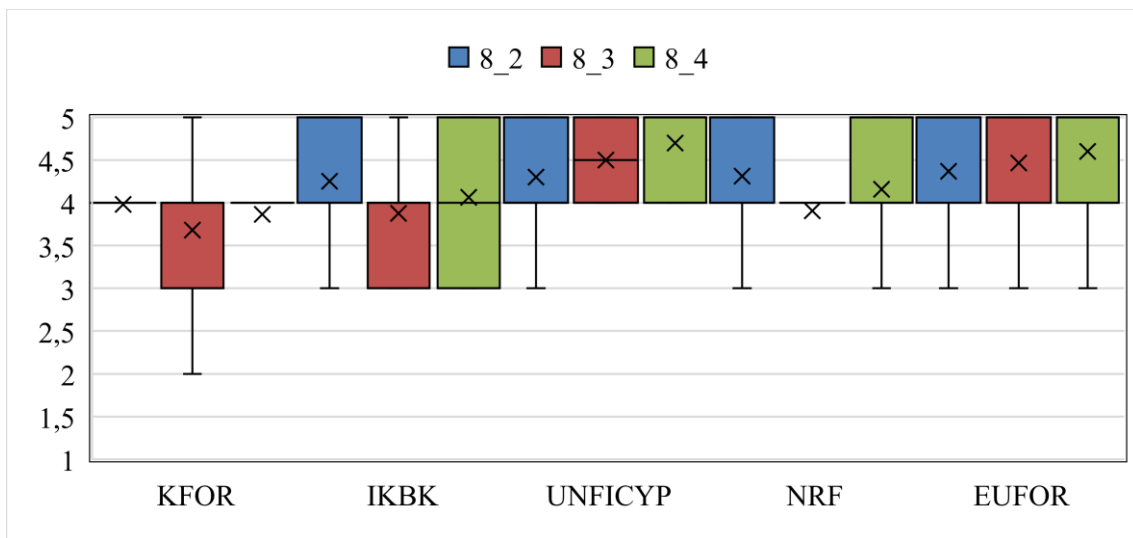


32. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_1 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban

A 32. ábrán késsel jelzett értékre vonatkozó kérdés¹⁴⁶ 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

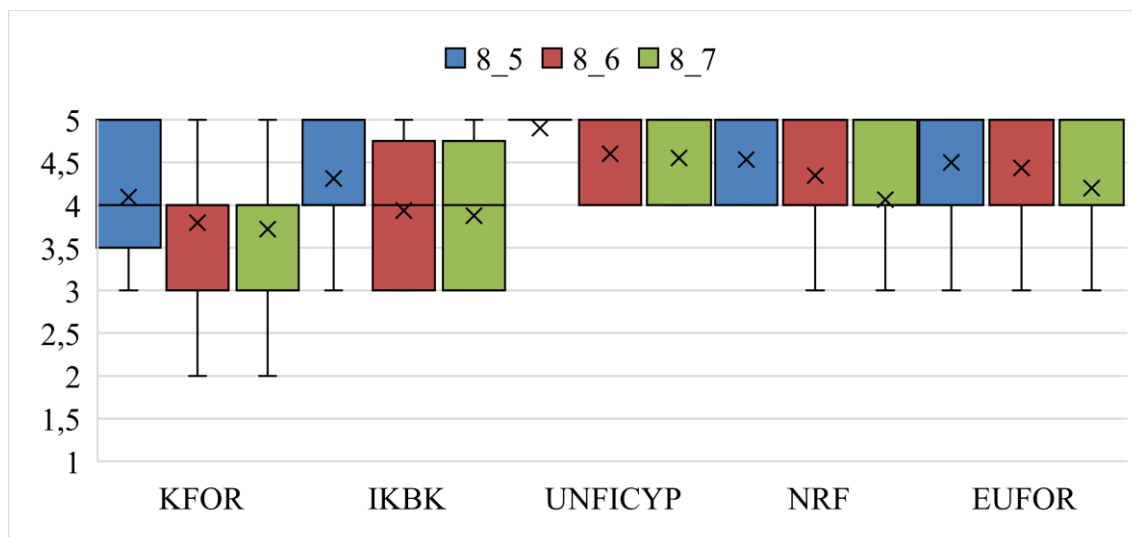
¹⁴⁶ „Nagyon jó-jó-közepes-elégséges-gyenge” skálán értelmezendő.

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 szükségességét, hanem a hasznosságát is igazolja. A következő három kérdés eredményeit ábrázolja a 33. ábra.



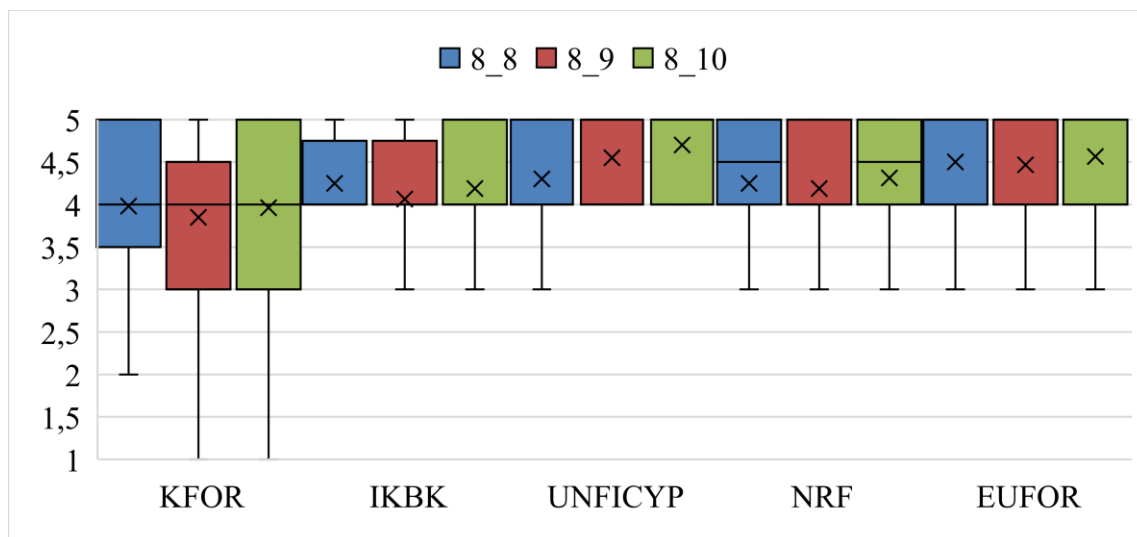
33. ábra: A felkészítés kérdőív 8_2-8_4 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban

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, 34. ábrán is azt látjuk, hogy az MH KFOR, MH IKBK állománya „kritikusabb” a kérdésekben.



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

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 tudásszinthez 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 36. ábra, amelyen az is látszik, hogy az MH KFOR csoportban volt olyan kitöltő, aki elkülönült a kevésbé pozitívként alkotott véleményével.



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

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 részt vevők 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 15. 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
95% konf.int:	p-value <0,001***		

(0.7234493; 0.8588618)	
------------------------	--

15. táblázat: *Fontosnak tartja-e a pszichológiai felkészítést a külszolgálati missziók esetében?*

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 kutatás módszertan szemszögéből nézve a csoport tagjainak sok olyan tulajdonsága, olyan jellemzőik lehetnek, amelyek hatással vannak ezen eredményeinek alakulására. Továbbá, az emberek körében végzett tudományos kutatások esetén fennáll az, hogy a vizsgálatok nehezen ismételhetőek meg, vagy 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 eredményi kerülnek bemutatásra.

7.3. A REINTEGRÁCIÓS, VAGY VISSZAILLESZKEDÉST SEGÍTŐ TRÉNING FELADATAI

A külszolgálatról hazaérkező állomány részére 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 KFOR¹⁴⁷ 28-as kontingensnél bekövetkezett tömeges sérüléssel járó 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.

A post-deployment program a reintegrációs fázis elejére esik, amely tehát visszaillesztő tréningekből, egyéni és a családtagok 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 fentebbiek 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.

7.3.1. A vizsgálati minta – visszaillesztés

¹⁴⁷ Az MH KFOR veszélyeztetettség esetén az enyhe (1-4) kategóriába esik.

A vizsgálati mintába ebben az esetben is 2016. évből választottam kérdőíveket, azonban itt olyan hiányosságokkal találkoztam, amelyek kevésbé voltak jellemzőek 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.¹⁴⁸ 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 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 „tisztességesen” kitöltöttek voltak, csak a 9. kérdés tartalmazott arányaiban több üres választ.

7.3.2. 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

¹⁴⁸ 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.

is az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p < 0.05$). A kérdőív 9. kérdése binomiális teszttel történt. A csoportok eredményeinek ábrázolására boxplotot alkalmazok.

7.3.3. Eredmények

Általános tapasztalatok – visszaillesztés

A visszaillesztéshez kapcsolódó minőségbiztosítási kérdőív¹⁴⁹ anonim módon felvett írásbeli értékelése a pszichológusok szakmai munkájának. A minőségbiztosítás vonatkozásában indikátorként alkalmazzuk az itt megjelenő véleményeket.

Értékek gyakorisága	0 ¹⁵⁰	1	2	3	4	5	medián	p-value
6. kérdés	–	1	3	14	58	32	4	<0,001***
7. kérdés	14	–	2	31	45	16	4	<0,05*
8_1. kérdés	2	–	3	3	42	58	5	<0,001***
8_2. kérdés	2	–	3	8	58	37	4	<0,001***
8_3. kérdés	1	–	3	15	55	34	4	<0,001***
8_4. kérdés	1	–	3	9	53	42	4	<0,001***
8_5. kérdés	1	–	3	13	48	43	4	<0,001***
8_6. kérdés	1	–	2	10	56	39	4	<0,001***
8_7. kérdés	2	–	2	14	43	47	4	<0,001***
8_8. kérdés	1	–	3	8	49	47	4	<0,001***
8_9. kérdés	1	–	3	9	49	46	4	<0,001***
8_10. kérdés	1	–	3	9	56	39	4	<0,001***

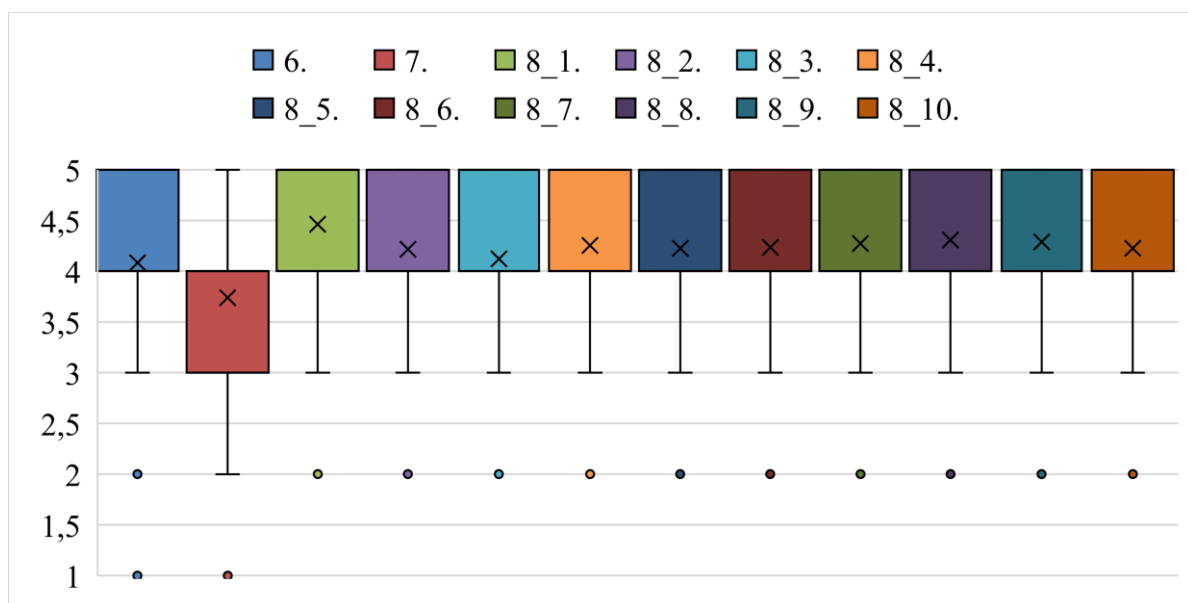
16. táblázat: A visszaillesztési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye

A 16. táblázat és a lentebbi 37. 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 jó osztályzatot érdemelnek és a tréningen elhangzottak (7. kérdés)

¹⁴⁹ 3. számú melléklet.

¹⁵⁰ Az értékek jelentése a táblázatban, az elégedettség mértéke: 0: üres, nem válaszolt; 1: gyenge; 2: elégséges; 3: közepes; 4: jó; 5: nagyon jó.

a gyakorlatban jól hasznos alkalmazhatóak. Az összes válaszadó a tréner szakmai felkészültségét 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.



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

A fenti, 36. 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 trénerek missziós csoportjaiban összesen két fő volt, aki független a kérdések tartalmától, elégtelen értékelést adott a trénernek, míg a visszaillesztésben részt vevők 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.

Megjelenhet a pszichológiai értelemben vett szublimáció fogalma¹⁵¹, amely egyféle védekező mechanizmus, amelynek feladata lehet a személy belső feszültségének, frusztrációjának egy más szinten történő manifesztációja.¹⁵² Mindenesetre személyes tapasztalati tény, hogy tréninget tartó kollégák egy része érzékeny az őt ért szélsőségesen negatív, jogtalanak érzett gyenge minősítésre. A felszínes hétköznapi válasz erre a „mindenkinek nem tudsz megfelelni”.

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 feladatok és az élet adta nehézségek során. A külföldi műveleti területre készülő katonáknak, valamint az onnan hazaérkezetteknek elengedhetetlen, hogy a pszichológia eszköztárából érthetően 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 (17. táblázat: 14 fő, 13%). Az üresen maradt rész miatti okokat találgatni a spekuláció körébe tartozó elmélkedés. A kérdőív 37. *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

¹⁵¹ A pszichológia fogalmi rendszerében, főleg Sigmund Freud-i értelemben, azt a képességet, hogy az eredetileg szexuális célt egy másik, immár nem szexuális, pszichológiailag vele mégis rokonságban álló céllal cserélje fel, nevezzük a szublimáció képességének. Online: <https://mipszi.hu/lexikon/szublimacio>

¹⁵² Szublimáció. Online: http://hu.housepsych.com/sublimatsiya_default.htm

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 17. táblázat. A táblázat alapján egyértelműen, szignifikáns a visszaillesztési tréning szükségességét támogató vélemény. A p-érték azt mutatja, milyen mértékben valószínű, hogy a megfigyelt eredmények a nullhipotézis mellett történtek volna meg, ha az igaz lenne. A megadott p-value érték, 4.077e-05, azt jelenti, hogy ez a valószínűség rendkívül alacsony. Az "e-05" jelentése, hogy a számot öt egységnyi tizedesjeggyel kell eltolni balra. Tehát a p-value meglehetősen kicsi 0.00004077, vagyis 0,004077%. Minél kisebb a p-value, annál kevésbé valószínű, hogy a megfigyelt eredmények a nullhipotézis mellett történtek volna meg.

Csoport/válasz	igen	nem	üres
összesen	61	23	24
95% konf.int: (0.6179918; 0.8178562)	p-value <0,001***		

17. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaillesztést a külszolgálati missziók esetében?

7.3.4. 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 missziós-specifikus értékelést elvégezni, mert a lapokon gyakorlatilag elvétve 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 értékelték az MH KFOR 27-es kontingens állományai. Az erre a célra összeállított kérdőívre adott válaszok eredményei kerültek statisztikai vizsgálat alá és bemutatásra.

7.4. A MŰVELETI TERÜLETEN VÉGZETT PSZICHOLOGIAI TEVÉKENYSÉG VIZSGÁLATA

A védelem-egészségügy pszichológiai feladatrendszerét tekintve ez a rész összefügg a megelőző résszel. A disszertáció negyedik 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,¹⁵³ 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 behívással. 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 IKBK¹⁵⁴ állománya Irakban. Ezekben a missziókban, általánosan megfogalmazva, felsorolásszerűen a következő feladatai lehetnek a pszichológusnak:¹⁵⁵

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

¹⁵³ „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.

¹⁵⁴ Az MH IKBK állománya tervezetten 2024-ben hazatelepítésre kerül, jelen formájában feladatát befejezi Irakban

¹⁵⁵ „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

- 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 előjáró felé.¹⁵⁶

E résznél is szükséges említést tenni arról, hogy a telepített pszichológussal nem rendelkező kontingensek, vagy egyéni beosztású missziók esetében a külszolgálatot teljesítő állomány indokolt igénye alapján, valamint kiutaztatás reális megvalósíthatósága esetén (például afrikai

¹⁵⁶ A „Magyar Honvédség Egészségügyi Központ pszichológusi szakállománya tevékenységéhez kapcsolatos jelentési feladatok végrehajtására” szóló 75/2021. MH EK pk. intézkedés 9. pontja alapján.

missziók esetén) pszichológus szakember, vagy pszichológus csoport időszakos jelenlétét lehet biztosítani. Az időszakos jelenlét lehetővé teszi az egyéni beosztású, 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.¹⁵⁷

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.¹⁵⁸ 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 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

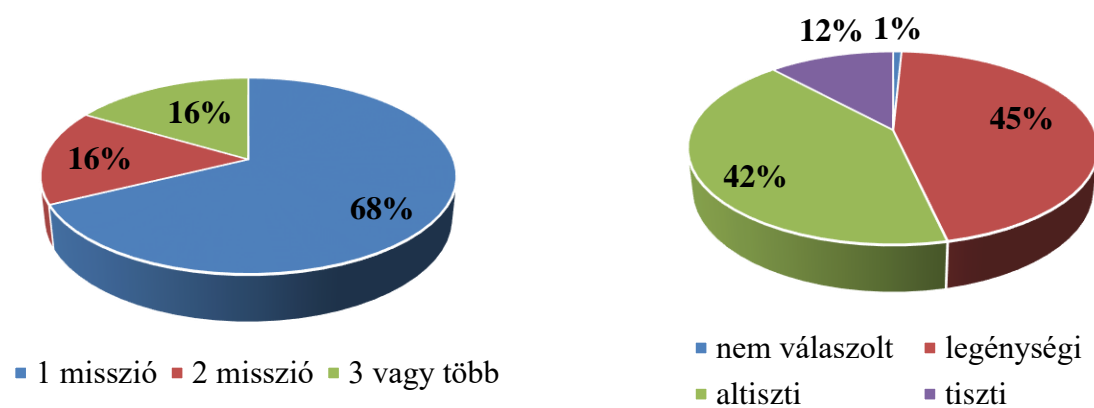
¹⁵⁷ „a Magyar Honvédség válságkezelő és béketámogató műveleteiben résztvevő állományt érintő missziós krízis megelőzésével, észlelésével és kezelésével kapcsolatos feladatok végrehajtására” szóló 1/2022. MH EÜF szakutasítás alapján.

¹⁵⁸ A katonai műveletek aktívabb időszakában is nagyon fontos a harci szellem, a megfelelő morál tartása, amelyet részletesebben mutat be Völgyi (2018).

pszichológusa volt segítségemre, és az általa hazaküldött anonim kérdőíveket választottam a témához kapcsolódóan, és dolgoztam fel az ötödik hipotézisem második alhipotézisének vizsgálatára.

7.4.1. A vizsgálati minta

Az empirikus fejezet ezen részében a 2022. szeptember – 2023. február között Koszovóban¹⁵⁹ tartózkodó MH KFOR-27 állománya körében felvett (N=127) önkitöltős kérdőív került feldolgozásra. A minta létszáma a kontingens tényleges állományának ~30%-a. A minta megoszlását az alábbi két ábra mutatja. A 37. 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 megjárt katonák (32%). A 38. 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.¹⁶⁰



37. ábra: Missziók száma szerinti megoszlás 38. ábra: Állománykategória szerinti megoszlás

7.4.2. A vizsgálati módszer

¹⁵⁹ 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://hkk.uni-nke.hu/hirek/2023/04/28/kfor-misszio-es-a-tobbnemzeti-egyuttmukodes-fontossaga>

¹⁶⁰ A KFOR hivatalos honlapja. Online: <https://jfcnaples.nato.int/kfor>

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 vizsgálatnál itt is az 5%-os szinten szignifikáns eredményt veszem alapul ($p < 0.05$). A kérdőív statisztikai elemzése R szoftverrel, a kiemelt kérdések vonatkozásában binomiális teszttel történt.

7.4.3. 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 feladatvégrehajrással a hátuk mögött. A vizsgálat tekinthető az elméleti pszichológiai felkészítés gyakorlatban történő beválásának az ellenőrzésére is. Összességében a jelentős számú „igen” választások egyértelmű visszacsatolást adnak.

Kérdés/eredmények	igen	nem	p-value	95% confidence interval
3.6.	127	0	<0,001***	(0.9713715; 1.0000000)
3.7.	117	10	<0,001***	(0.8599603; 0.9615954)
3.8.	116	11	<0,001***	(0.8503079; 0.9559673)
4.8.	127	0	<0,001***	(0.9713715; 1.0000000)
4.9.	117	10	<0,001***	(0.8599603; 0.9615954)
4.10.	118	9	<0,001***	(0.8697358; 0.9670852)

18. táblázat: A feldolgozott kérdések összesített statisztikai eredményei

A fenti, 18. 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 ennek jelentősége van. A következő két kérdésben (3.7. „... a pszichológus által átadott ismeretek hasznosak voltak”, valamint a 3.8. „...a pszichológus jelenlétét

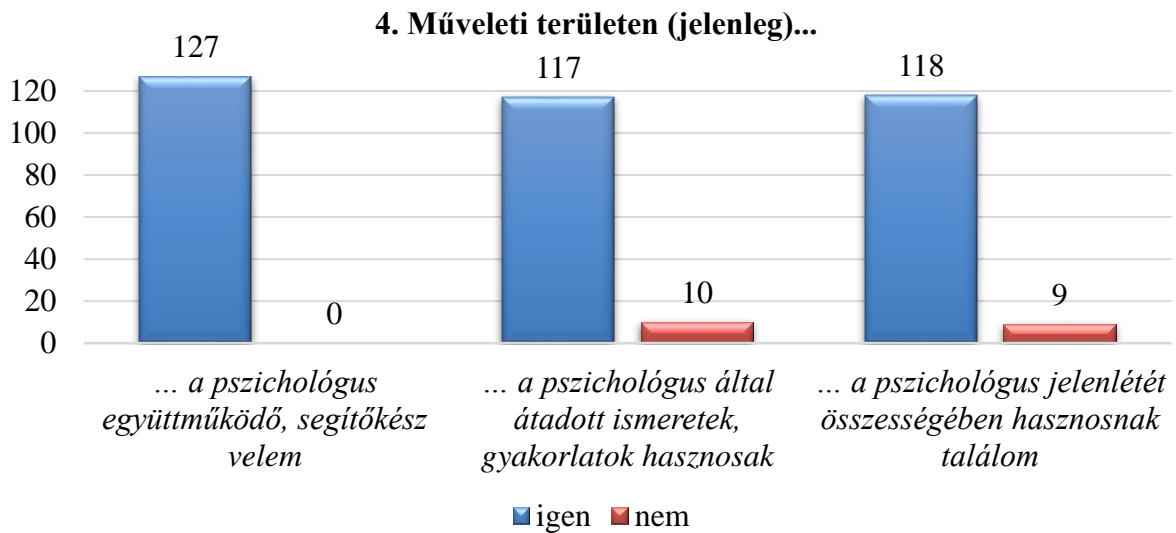
össességében hasznosnak találtam.”) ugyan található kritikus vélemény, de statisztikailag az elégedettséget igazolja a pszichológus munkájának kontextusában. A 4-es kérdéscsoport kérdései az aktuális helyzetre, a műveleti területen lévő pszichológusról várja az „ítéletet” ugyanazon kérdések mentén, mint a felkészítés esetében. Szinte, pontosan ugyanazon pozitív értékelést adnak a kinti katonák a velük lévő pszichológusról. Mire enged ez következtetni? Lényegében arra, hogy a szakma elismerő megítélése a vonatkozó kérdésekben független a személytől.

A lentebbi, 39. ábra összefoglalóan, grafikusan ábrázolja a missziós felkészítést végző pszichológus értékelését. Az együttműködési szándék és segítőkészség érzése, tudata a bizalom kiépítésében elengedhetetlen, mert a pszichológus segít a katonák problémamegoldó képesség fejlesztésének területein abban, hogy segít az egyéneknek megérteni és kezelni a problémáit. 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 jólétéhez. 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, de szociális kapcsolati kihívásokkal is szembesülnek egy misszió alatt.



39. ábra: A misszió előtti pszichológusi tevékenység megítélése

Az alábbi, 40. 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.



40. ábra: A misszió ideje alatti pszichológusi tevékenység értékelése

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 jól létükre 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 érzelmi szabályozásban 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.

7.4.4. 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.¹⁶¹

A kérdőív feldolgozott kérdései megerősítették a hatodik hipotézisemben megfogalmazottakat. A katonák az MH KFOR kontingensben a pszichológus személyes jelenlétét hasznos ítélték meg, alkalmazható ismereteket és szükség esetén segítséget jelentett számukra a mentális egyensúly fenntartása érdekében. Az **ötödik hipotézisem második alhipotézisét**, hivatkozva a *18. táblázat* eredményeire igazoltnak tekintem.

¹⁶¹ 2023. május 29.-én az MH KFOR-28 kontingenst bevetése során több személyi sérülést okozó támadás ért.

7.5. 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 kapcsolatban, a szakmai lehetőségeikkel- és terveikkel kapcsolatban, és persze saját munkájuk megítélésével kapcsolatban. A mintát (N=43) a teljes, védelem-egészségügyben 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 a pszichológusi munkakörülmények, feltételek minőségi változtatási igényét is feltételezte, azonban ez nem teljesült az elvégzett statisztikai vizsgálat eredményei alapján. A kérdőív 14-20-as kérdései bontották ki ezeket részletesebben. Eltérő feltételeket tapasztalhatunk a különböző elhelyezési objektumokban, de összességében nem vélték úgy a pszichológusok, hogy ez komoly mértékben befolyásolná az elégedettségüket, munkavégzésüket. A „*Többnyire elégedett*” (4) értékelés a pozitív tartományt jelenti, de nem tekinthető szignifikáns eredménynek a hatos skálán.

A **negyedik hipotézisem** bizonyítása kapcsolódott a szakmai tevékenység változatosságára, a fejlődés igényére és lehetőségére kérdezett a kérdőív 21-től 49-ig terjedő kérdéseivel. Az elvégzett mediánvizsgálat a „*Jellemző*” (5) összesített minősítésével *elégedett kollégák véleménye konstatalható, azaz, a hipotézisem igazoltnak tekintem*. Kiemelem azt, hogy a Likert-skálás kérdések (14-45) közül $p \leq 0.05$ szignifikancia szint mellett huszonegy esetben volt különbség a csoportok között, mely nagyon hasznos információ a szervezetfejlesztés oldaláról tekintve.

Az empirikus fejezet második része két vizsgálatot mutat be összesen N=261 elemszámmal. Az első 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 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*.

A fejezet az MH kiemelt feladatát jelentő missziós pszichológusi tevékenységgel, és a pszichológusok önreflexiójával foglalkozott. Úgy vélem, részleteiben jóval mélyebb információk is kinyerhetők 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.

8. ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK

A disszertáció írásakor azt a célt fogalmaztam meg, hogy egy történeti áttekintés során bemutassam a pszichológia jelenlétét, mint alkalmazott tudományt a Magyar Honvédségben, valamint annak megjelenését, formáit, tartalmát és struktúráját. Az is célom is volt, hogy igyekeztem összefoglalóan, számszerűsítve bemutatni a védelem-egészségügy ezen 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 disszertáció második fejezetében a főként az 1990 utáni időszakot tekintem át, amelyből kiemelem a humán szolgálatot, a katonae-gészségügyi később védelem-egészségügyi szolgálatot és ezek tartalmi megjelenési formáit. A kilencvenes évek közepén a humán szolgálat jelentős szerepet játszott a csapatpszichológusi szolgálat kialakításában, amely először a humán szakterület majd később a védelem-egészségügyi szakterületbe integrálódott. A harmadik fejezetben a központi és csapattagozati pszichológiai területeket értékeltem. Kiemeltem a központi feladatok sorából a számokkal alátámasztott alkalmassági vizsgálatokat, valamint a jellemzően katonai missziókhöz köthető pszichológusi feladatokat. A csapattagozat vonatkozásában elsősorban azt a fajta mentálhigiénés tevékenységet vizsgáltam, és szintén, számszerűsítve is bemutattam, amelyet a csapatpszichológusok végeznek.

Megállapítható, hogy az eltelt mintegy harminc év nagyon sok változást hozott a katonapszichológia alkalmazásában. Látszott, hogy ez a változás előnyös volt, és volt, hogy ez a változás kevésbé szolgálta azt a tevékenységet, amelyért ezt a rendszert eredetileg kialakították. Úgy gondolom továbbá, hogy a katonapszichológia, mint alkalmazott tudomány kiemelkedő szerepet kell, hogy kapjon a katonai felkészítés, kiképzés témaköreiben és nem mellékesen az alarendeltetési feladataiban, ami a személyi állomány kiválasztásáról szól, valamint speciális edukációs feladatok alkalmazva, a személyi állomány hadrafoghatóságának minőségét javítja. A katonapszichológia összességében az elmúlt harminc évben biztosította a létjogosultságát a honvédségben, és azon belül a védelem-egészségügyben megtalálta helyét és szerepét.

Dolgozatom elméleti részében, a második fejezettől igyekeztem bemutatni azt a tevékenységet, ami a pszichológiát jellemezte az 1990 utáni időszakban és jellemzi ezt a napjainkban. Bemutattam azt a folyamatot és azt a változást, amit különös tekintettel a csapatpszichológia megjelenése hozott. Kitértem arra, hogy melyek voltak azok a jellemző pszichológiai tevékenységek (például a sorozásban, kiképző központokban), amelyek még a sorkatonai időszak alatt jellemezték a honvédségen belüli munkát. Megemlítve a sorozási alkalmassági vizsgálatokat, valamint a hivatásos és szerződéses állomány alkalmassági vizsgálatra vonatkozó követelményeket.

Külön fejezetet szántam annak, hogy központi és csapattagozati feladatokat mutassam be. Központi feladaton elsősorban azokat értettem, amelyek időszakos jelleggel egy-egy speciális feladat kapcsán jelenik meg egy katonai szervezet kiképzési életében. Ilyenek például a missziós felkészítések, a missziós biztosítások pszichológusi feladatai, azaz részvétel a misszióban, de ilyen volt 2015. évtől a határvédelmi feladatokban való pszichológusi biztosítás. 2020.-tól a COVID időszak alatti pszichológusi munka online formája.

Egy fejezet erejéig kitértem arra, hogy milyen jövőbeni lehetőségek jelennek meg a katona pszichológiai spektrumban, említést tettem a Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programhoz kapcsolódó aspektusokól. Említést tettem a kognitív képességfejlesztés pszichológiai lehetőségeiről, különös tekintettel az alkalmasság vizsgálati tapasztalatok eredményeire hivatkozva.

A disszertáció írásakor öt hipotézist fogalmaztam meg. Hipotéziseim igazolása egy részben eredményes volt más részben nem teljes mértékben érvényesült. Hipotézisem vonatkozásában az alábbi összegző megállapításokat teszem.

Az első hipotézis, mely szerint a csapatpszichológia fejlődése során megfelelően alkalmazkodott a honvédség teljes személyi állománya preventív ellátásának igényeihez, részben bebizonyosodott. Abban a tekintetben érzem bizonyítottnak ezt a megállapítást, mert a jelen időszakban is további tevékenységet támogató fejlesztés, humán erőforrás fejlesztés kapcsolódik, ami a szakterület szükségességét igazolja.

A második hipotézisem vonatkozásában kliens („beteg”) forgalmi adatokkal bizonyítottam, hogy a honvédség személyi állománya részéről jelentkezik igény a pszichológusi szolgáltatásra. A pszichológusok szakmai kompetenciájukkal, személyiségükkel képesek bizalmat ébreszteni, hogy hozzájuk forduljon az állomány. Ami pedig, a szervezeti preventív munka hatékonyságának vonatkozásában a legfontosabb, hogy ezt a szolgáltatást igénylők személyes problémájukat, esetlegesen kialakult élethelyzeti krízisállapotukat motiváltan, közösen, együttműködve igyekeznek megoldani.

Disszertációm empirikus részében három vizsgálatot mutattam be. Az első vizsgálat a védelem-egészségügy pszichológusainak vizsgálata, amelybe beleértjük a teljes Magyar Honvédség állományában szolgálatot teljesítő pszichológusok vizsgálatát. A vizsgálatban arra kerestem választ, hogy a pszichológusok munkakörülményei feltételei javításra, minőségi változtatásra szorulnak-e. A vizsgálat érdekében olyan kérdőívet alkalmaztam, amely az elégedettséget kutatja. Ennek érdekében, részletes kérdőívet vettem föl minden, akkor elérhető pszichológussal, amelyet személyes interjúval egészítettem ki. A disszertáció vonatkozásában releváns volt a kérdőív több pontjának a kiértékelése, amelyet megfelelő statisztikai programmal elemeztem. Figyelemmel arra, hogy ilyen módon még a Magyar Honvédségben dolgozó pszichológusokat nem vizsgálták, még őket nem kérdezték, ez mindenképpen újdonságnak számít a katonapszichológiai témájú disszertációk között. A végrehajtott statisztikai elemzés azt mutatta, hogy ugyan 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 olyan mértékben kiegyenlítik egymást, hogy **a harmadik hipotézisem** nem igazolódott, mert a pszichológusok a meglévő munkavégzési feltételek megléte mellett is elégedettek.

A negyedik hipotézisem igazolására a disszertációban nagy terjedelmet szántam annak a területnek, amely a szakmai munkát és az elégedettséget vette célba. A vizsgált kérdésekben összesítetten jellemzőnek vélték magukra vonatkoztatva az itemeket a pszichológusok. A medián-vizsgálat a hatos skálán ötös eredményt hozott, amely igazolta a feltevésémet, hogy a pszichológusi munka kellően változatos és lehetőséget ad a fejlődésre. Az a feltevésésem is igazolt lett, hogy a pszichológiai szakterületek között szignifikáns különbségek vannak mind a

feltételek, mind az elégedettségi szempontok összehasonlításában. Egy esetleges munkamotivációs vizsgálat tovább tudta volna még árnyalni az elégedettséget a teljes csoportban is (FÉNYSZÁROSI et al., 2018).

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 igyekszik biztosítani a misszióba készülő állomány számára. Mindennek a gyakorlati hasznosíthatósága akkor érvényesül, amikor a katonák teljesítik a missziós feladatokat. Külföldi műveletek után, a hazaérkezéskor a katonák úgynevezett reintegrációs tréningen vesznek részt. Nagyon fontos, hogy a pszichológusoktól ekkor is hasznos, alkalmazható tudást kapjanak.

Az ötödik hipotézisem első alhipotézise kapcsolódott ahhoz, amelyben a felkészülő katonákat kérdeztem arról, hogy a felkészítést szükségesnek és hasznosnak ítéli-e meg az érintett állomány. *Első alhipotézisem igazoltnak tekinthető* hiszen a bemutatott grafikonok és ábrák, valamint a kimutatott eredmények számtalan szignifikáns értéket mutattak. Sorrendben nem, de a fentebbi magyarázat okán ide kapcsolódik a harmadik alhipotézisem. A kérdőív a hazaérkezést követő időszak pszichológusi munkájára kérdezett, az ekkor elvégzett tréning szükségességére és hatékonyságára kérdeztem. A feldolgozott minőségbiztosítási kérdőívek ugyancsak egyértelmű elégedettséget mutattak a pszichológus munkája vonatkozásában. Ezáltal 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, őt kértem a kérdőív felvételére. 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 vonatkozott. 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*, hiszen a pszichológusi munka a megkérdezettek

egyöntetű támogatását élvezte mind a felkészülési időszak alatt, mind pedig a missziós időszak teljes vertikumában. A honvédség személyi állománya az értékelt kérdőívek alapján egyértelműen hasznosnak, hatékonynak, szükségesnek ítéli meg a pszichológusok munkáját a pszichológia létjogosultságát. *Az ötödik hipotézisem ezáltal igazoltnak tekintem.*

Mindezeket összefoglalva, bemutattam 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 a véleményüket és arról, hogy milyen lehetőséget jelent számukra a Magyar Honvédségben pszichológusként dolgozni. Úgy gondolom, összefoglalóan tudtam megfelelő képet adni a honvédségben folyó pszichológiai tevékenységről.

8.1. 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 disszertációnak nem volt célja – az eredeti címét figyelembe véve – a pszichológiai szakmai munka esetleges társadalmi-ideológiai ütköztetése a megelőző és jelen időszakra vonatkozóan, hanem a megjelölt időtartamtól a jelenig kívánja érdemben felülvizsgálni, összefoglalni, és a lehetséges újabb pszichológiai részvételi területeket igyekszik beazonosítani, amelyek együtt mozognak a folyamatosan változó és megújuló honvédséggel.

1. Első alkalommal került bemutatásra komplex formában, adatokkal és teljes idői vertikumában a Magyar Honvédség kilencvenes éveinek elején létrehozott, a személyi állomány mentálhigiénés állapotának prevencióját, megőrzését és fejlesztését szolgáló katonai szervezetekhez rendszeresített beosztásaival a csapatokat közvetlenül ellátó pszichológiai munka, korábbi néven a Csapatpszichológiai Szolgálat tevékenysége.
2. Első alkalommal került bemutatásra a védelem-egészségügyi rendszer központi pszichológiai prevenció főfeladatait végző elemek együttes tevékenysége, mint központi katonapszichológiai szakmai képesség.
3. Első alkalommal lett vizsgálva a csapatpszichológusok és a központi, védelem-egészségügyi pszichológiai tevékenység együttműködésének lehetőségei és kapcsolódási pontjai.
4. Első alkalommal került teljes mértékben vizsgálat alá az MH-ban egy védelem-egészségügyi szakterület olyan módon, hogy abban az összes érintett részt vett, és volt lehetősége kifejezni véleményét a terület alkalmazásával, és saját munkájához kapcsolódó feltételrendszereivel, egyéni lehetőségeivel kapcsolatban is.

5. Első alkalommal történt, hogy a honvédségben alkalmazott pszichológusokat, és a katonapszichológiai szakterületet a Magyar Honvédség személyi állománya szélesebb spektrumban tudta értékelni, és ezt egy kiemelt feladatot ellátó szegmense, a misszióra felkészülő, azt végző, és azt teljesített állomány tette meg.
6. Végül, első alkalommal történt a Magyar Honvédség pszichológiai ellátórendszerének átfogó bemutatása hosszabb időtávban a kezdetektől a jelenig.

8.2. ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI FELHASZNÁLHATÓSÁG

A kutatás eredményei a honvédség katonapszichológiai biztosításának javasolt, új strukturális és feladatrendszerének tartalmi összetevőin keresztül, a Zrínyi HHP szellemiségéhez igazodva, az MH működésének védelem-egészségügyi területen való katonapszichológiai szaktevékenység kontextusán belül érvényesülhet.

A disszertációm elméleti fejezetei jól használhatók azon pszichológusok részére, akik újként kerülnek felvételre a honvédség állományába. Megismerteti az új pszichológusokat azokkal a területekkel, amelyek, a belépő beosztása 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 munka végzésük körülményeit és a saját maguk által leírt (ön)reflexiójukat.

8.3. AJÁNLÁSOK

A disszertációt 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.¹⁶² Az elégedett munkatársaknak a jólléte pozitívabb, ami a szervezet szempontjából több előnyt jelenthet (DEUTSCH et al., 2015).

Munka- és szervezetpszichológiai szakpszichológusként is ajánlom a honvédségi szervezetek rendszeres, így longitudinális jelleget öltő 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,¹⁶³ valamint a speciális felkészítést végző katonák értékelését a felkészítésen részt vevő állománytól.¹⁶⁴

Bár, a vizsgálat eredményei elégedettséggel tölthetik el a pszichológusokat a missziós katonák véleménye alapján, de éppen ezért ajánlom a módszertani fejlesztéseket. A missziókat teljesítő katonák részére maximalizálni szükséges azokat az ismereteket, amelyek a hadrafoghatóságukat támogatják, a testi-lelki-szellemi épségüket szolgálják.

¹⁶² Informatív megközelítést mutat Raffay-Danyi – Hajmász (2021).

¹⁶³ A pályaszocializáció szempontjából meghatározó momentumok a kiképzési, felkészítési foglalkozások. Női katonák pályaszocializációját vizsgálta Györffy (2016).

¹⁶⁴ Az MH béketámogató kiképzési rendszeréről, a kiképzendők és kiképzőkről adott elő Drót (é.n.)

8.4. TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK

Az alábbiak lehetnek:

Szakmaspecifikus attitűdvizsgálatok és elégedettségi vizsgálatok végzése az MH-n belül. Az eredmények ismeretében korrekciók, szervezeti fejlesztések végrehajtása.

- Az adekvát pszichológiai munkavégzés érdekében a minőségbiztosítási kérdőívek tartalmi elemeinek pontosítására irányuló kutatás.
- A missziós felkészítő és re-integrációs tréningek vonatkozásában.
- A misszióban szolgáló pszichológusi munka értékelésére vonatkozóan.
- A speciális pszichológiai tréningek alkalmazására vonatkozóan (különleges műveleti kiválasztás, MH Béketámogató Kiképző Központ által szervezett nemzetközi katonai megfigyelői tréningek...)
- Az egyéni tanácsadás, terápiás foglalkozások hatékonyságának vizsgálata.
- A pszichológia az MH-n belül markánsan, az alkalmassági vizsgálatok kivételével, mentálhigiénés szolgálatként 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.

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 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 helyállását, 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: Belgium, Dánia, Hollandia, Szlovénia és Svájc alkalmasságvizsgálati rendje.....	47
2. ábra: Vienna Test System.....	51
3. ábra: A csapatpszichológusok szakképzettségi megoszlása.....	67
4. ábra: Pszichológusi ellátásban részesültek 2021. május – 2021. december	71
5. ábra: Az MH KFOR pszichológusi ellátása 2021. május – 2021. december.....	73
6. ábra: A stresszformák viszonyrendszere	81
7. ábra: Katona az első harcban.....	89
8. ábra: A tapasztalt katona adekvát magatartása	90
9. ábra: 2020.03.04-2020.05.05. közötti magyarországi halálesetek száma	104
10. ábra: Az MH EK "zöld számos" felhívása a COVID alatti időszakban.....	106
11. ábra: 2018-2022. július között legénységi állományba jelentkezők intelligenciaátlag értékei a teljes létszám vonatkozásában.....	122
12. ábra: 2018–2022. július között tiszti és altiszti állományba jelentkező, alkalmas minősítést kapott személyek intelligenciateljesítmény-átlagértékei	126
13. ábra: A Sana maszk készlet és működési elve	128
14. ábra: A pszichológus állomány életkori megoszlása (a kérdőív 1. kérdése)	139
15. ábra: „12. Ha Ön szerződéses katona, hány évig tervezi, hogy marad az MH állományában?”	141
16. ábra: A 14-17-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	143
17. ábra: A 18-20-as kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	146
18. ábra: A teljes minta együttes medián értékei a 14-20-as kérdésekben	147
19. ábra: A 21-24-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	150
20. ábra: A 25-27-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	153
21. ábra: A 28-31-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	155
22. ábra: A 32-34-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	158
23. ábra: A 35-38-as kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	161
24. ábra: A 39-42-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	164
25. ábra: A teljes minta együttes medián értékei a 21,22; 25-27; 29-42-es kérdésekben	167
26. ábra: A 43-45-es kérdésekre adott válaszok tartománya, medián és quantilis értékei....	167
27. ábra: A legszívesebben végzett tevékenység.....	171
28. ábra: Az egy pszichológusra eső ellátandók száma	172

29. ábra: Szakmai munkája során előforduló esetek, események	174
30. ábra: A missziók szerinti megoszlás aránya a kitöltők között	179
31. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában.....	181
32. ábra: A felkészítés kérdőív 6-8_1 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	182
33. ábra: A felkészítés kérdőív 8_2-8_4 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	183
34. ábra: A felkészítés kérdőív 8_5-8_7 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	184
35. ábra: A felkészítés kérdőív 8_8-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a csoportokban	185
36. ábra: A visszailleszkedés kérdőív 6-8_10 kérdésekre adott válaszainak boxplot (medián) ábrázolása a teljes mintában.....	190
37. ábra: Missziók száma szerinti megoszlás 38. ábra: Állománykategória szerinti megoszlás	197
39. ábra: A misszió előtti pszichológusi tevékenység megítélése.....	199
40. ábra: A misszió ideje alatti pszichológusi tevékenység értékelése.....	200

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Pszichológiai vizsgálatok száma (1998-2002; 2013-2019)	53
2. táblázat: Kimutatás a kiképző központokba bevonult állomány szociális és mentálhigiénés jellemzőiről.....	57
3. táblázat: Kimutatás a csapatpszichológusok által ellátandó állomány és pszichológusi létszám arányokról	66
4. táblázat: Összesített kimutatás a csapatpszichológusi jelentések táblázatos részéből	69
5. táblázat: 2018–2022. július között legénységi állományba jelentkezők pszichológiai alkalmatlansági csoportjainak aránya százalékban	124
6. táblázat: 2016–2019 közötti alkalmassági vizsgálatokon a pszichológiai alkalmatlansági csoporton belüliek létszáma	125
7. táblázat: A munkakörülmények, feltételek kérdései	142
8. táblázat: A szakmai tevékenység 21-24. kérdései.....	149
9. táblázat: A szakmai tevékenység 25-27. kérdései.....	152
10. táblázat: A szakmai tevékenység 28-31. kérdései.....	155
11. táblázat: A szakmai tevékenység 32-34. kérdései.....	158
12. táblázat: A szakmai tevékenység 35-38. kérdései.....	160
13. táblázat: A szakmai tevékenység 39-42. kérdései.....	163
14. táblázat: A felkészítési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye.....	181
15. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai felkészítést a külszolgálati missziók esetében?	186
16. táblázat: A visszaillesztési kérdőívre adott válaszok összesített statisztikai eredménye..	189
17. táblázat: Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaillesztést a külszolgálati missziók esetében?	192
18. táblázat: A feldolgozott kérdések összesített statisztikai eredményei.....	198

FELHASZNÁLT IRODALOM

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>

ALLPORT, Gordon W. (1980): *A személyiség alakulása*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest

ANDÓ Sándor (1998): *A pszichológia érvényesülése a katonai alkalmasságvizsgálatok kezdeteitől 1945-ig*. Szakdolgozat, Kossuth Lajos Tudományegyetem, Debrecen

ANDÓ Sándor (2003): *A KFOR-katonák munkavégzését befolyásoló tényezők*. Szakdolgozat, Budapesti Műszaki Egyetem, Budapest

ANGYAL István – RUSZNYÁK József (1997): *Prevenációs munka a katonafiatalok körében*. *Humán Szemle*, 1997. 2–3. szám, 52.

ANGYAL István (1998): *Drogmegelőzés a Magyar Honvédség sorállománya körében*. *Iskolakultúra*, 1998/10., 81 – 89.

ANISZI Kálmán (1993): *A legalkalmasabbakat a katonai szolgálatra*. *Új Honvédségi Szemle*, XLVII. évfolyam, 1993/5., 48 – 56.

BELLER Balázs (2014): *Herzberg-féle motivációelmélet vizsgálata egy empirikus kutatás során*. *Hadtudományi Szemle*, VII. évfolyam 4. szám, 210-233.

BENKŐ Tibor (2016): *Hivatástudat és technológiai fejlődés a Magyar Honvédségben*. *Hadtudomány*, 2016/Különszám, 10-11.

BERECZKEI 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>

BOGNÁR László (1990): A mentálhigiénés ellátás lehetőségei. *Honvédségi Szemle*, XLIV. évfolyam, 1990/3. szám, 87 – 92.

BOGNÁR László (1996): A mentálhigiénés ellátás rendszere a Magyar Honvédségben. *Új Honvédségi Szemle*, 50. évfolyam, 1996. Különszám, 69 – 75.

BOLGÁR Judit (1993): A csapatpszichológusi hálózat. *Új Honvédségi Szemle*, XLVII. évfolyam, 1993/3. szám, 86 – 89.

BOLGÁR Judit (2013): Viselkedési kockázat veszélyhelyzetben. *Repüléstudományi Közlemények*, XXVI. évfolyam, 2013. 2. szám, 32–38.

BOLGÁR Judit – SZEKERES György (2015): *A pályaorientáció jellemzői, kapcsolata pályaalkalmassági vizsgálattal*. Online: <https://docplayer.hu/4222482-Dr-bolgar-judit-szekeres-gyorgy-a-palyaorientacio-jellemzoi-kapcsolata-a-palyaalkalmassagivizgalata.html>

BONCZ Imre (szerk.) (2015): *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Online: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/sport/Kutatasmodszertan_e.pdf

CLAUSEWITZ, Carl von (2013): *A háborúról*. Zrínyi Kiadó, Budapest

DÁVID Imre–FÜLÖP Márta–PATAKY Nóra–RUDAS János (2014): *Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok*. Online: http://tehetseg.hu/sites/default/files/konyvek/geniusz_34_net.pdf

DEUTSCH Szilvia- FEJES Enikő- KUN Ágota- MEDVÉS Dóra (2015): A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49-71.

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

EMŐKE József (1992): Újonc katonák szorongásvizsgálata az alapkiképzés alatt. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/11., 64 – 73.

EYSENCK, H. J. (1978): A személyiség és az Eysenck-démon. Halász L., Marton M. (szerk.), *Típustanok és személyiségvonások*, Gondolat, Budapest, 190-191.

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.

FRIDMAN, Ofer (2019): *On the „Gerasimov Doctrine” Why the West Fails to Beat Russia to the Punch*. Online: https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/Documents/prism/prism82/PRISM82_Fridman.pdf?ver=2019-09-17-231059-263

GUNDLACH, Horst (1996): *Faktor Mensch im Krieg*. Berichte zur Wissenschaftsgeschichte 19., VCH Verlagsgesellschaft mbH, Weinheim, S. 131- 143.

GYIMESI Gyula – MOLNÁR Ferenc (2005): A magyar lakosság véleménye a biztonságról és a professzionális haderőről. *Humán Szemle*, XXI. évfolyam, 3. szám, 99-121.

GYÖRFFY Ágnes (2017): Katonánők pályaszocializációjának folyamatvizsgálata az alapkiképzéstől a missziós feladatok vállalásáig. PhD értekezés, NKE, Budapest

HALÁSZ László – HUNYADI György – MARTON L. Magda (1979): *Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest

HARKAI SCHILLER Pál (1934): *Pszichológia és emberismeret, Bevezetés a pszichológiába és a pszichotechnikába*. Pantheon Kiadó, Budapest, 9.o

HORNYÁK Beatrix (2022): *A mentális állóképesség mérésének és fejlesztésének lehetősége a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses személyi állományának körében*. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Budapest

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

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

JÓZSEF István (2002): A katonai alkalmasságvizsgálat múltja, jelene és egy lehetséges alternatívája. *Új Honvédségi Szemle*, 2002/12., 56. évfolyam, 124 – 130.

JÓZSEF István (2003): *Szerződéses katonák alkalmasságvizsgálatának és munkahelyi szocializációjának elemzése a Magyar Honvédségben*. Doktori (PhD) értekezés, ZMNE, Budapest

JUHÁSZ Márta (2002): *A kiválasztás pszichológiai alapjai*. Oktatási segédlet, BMEGT Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Budapest

KENDRA, Cherry (2023): *How Many Personality Traits Are There?* Online: <https://www.verywellmind.com/how-many-personality-traits-are-there-2795430>

KISS Zoltán (1995): *Esély magunknak*. *Új Honvédségi Szemle*, 49. évfolyam, 1995/6., 80 – 83.

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/>

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>

KOVÁCS Gábor - KOVÁCS László (2001): Poszttraumás stressz betegség előfordulása magyar békefenntartók körében. *Honvédorvos*, 2001. (53) 1-2. szám, 21 – 30.

KOVÁCS Gábor (2003): A háborús, a harctéri és a harci stressz. *Honvédorvos*, 2003. (55) 1-2. szám, 36 – 49.

KOVÁCS László (1992): *Az öngyilkosságok okairól és megelőzésük lehetőségeiről*. Új Honvédségi Szemle, XLVI. évfolyam, 1992/5., 78 – 82.

KOVÁCS László (2012): A pszichiátriai ellátás története a Honvédkórházban. *Honvédorvos*, (64) 3-4. szám, 121 – 128.

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.

KUMAR, Updesh (Ed.). (2019): *The Routledge International Handbook of Military Psychology and Mental Health* (1st ed.). Routledge. Online: <https://doi.org/10.4324/9780429281266>

KUN Miklós – SZEGEDI Márton (1996): *Az intelligencia mérése*. 6. Átdolgozott III. részben új kiadás, Akadémiai Kiadó, Budapest

LAZARUS, R. A. (1993): From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.

LIPPAI Péter (2012): Egy PRT¹-parancsnok gondolatai (1.). *Honvédségi Szemle*, 140. évfolyam, 2012/4. szám, 12 – 18.

MAGYAR István (1976): A psychopatia és suicidium megítélése a katonai szolgálatban. *Honvédorvos*, (28) 2. szám, 107 – 117.

MACHIAVELLI, Niccolò (é.n.): *A fejedelem*. Online: <http://mek.oszk.hu/00800/00867/00867.htm#bm5>

MASERATI et al (2015): *The Tree-Drawing Test (Koch's Baum Test): A Useful Aid to Diagnose Cognitive Impairment*. Online: https://www.researchgate.net/publication/280122930_The_TreeDrawing_Test_Koch's_Baum_Test_A_Useful_Aid_to_Diagnose_Cognitive_Impairment/download

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>

MOLNÁR Károly (1992): A magyar katonai öngyilkosságok 1901-1990 között. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/5. szám, 61 – 77.

NAGYNÉ BERECZKI Szilvia (2007): Missziókban szolgálatot teljesítő katonák pszichikai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai. *Új Honvédségi Szemle*, LXI. évfolyam, 2007/3., 65 – 76.

NAGYNÉ BERECZKI Szilvia (2008): *A szakmaspecifikus pszichológiai alkalmasságvizsgálat helye és szerepe a Magyar Honvédségben, a haderőreform tükrében*. Online: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/12132/Teljes%20sz%c3%b6veg%21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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.

NÉGYESI Imre (2021): A katonai kognitív intelligencia fejlesztésének lehetőségei mesterséges intelligencia alkalmazásával. *Honvédségi Szemle*, 2021/6. DOI: 10.35926/HSZ.2021.6.4

NÉMETH András – SZILÁGYI Zsuzsanna – KOVÁCS Gabriella (2006): *A missziós szolgálatot teljesítő állomány pszichés állapota*. *Új Honvédségi Szemle*, LX. évfolyam, 2006/6., 90 – 100.

NÉMETH Anikó (2012): *A munkahelyi elégedettséget befolyásoló tényezők az egészségügyben*.
Online: https://acta.bibl.u-szeged.hu/30461/1/sana_2012_002_046-048.pdf

NYULAS Szabolcs (2016): *Így szűnt meg a Varsói Szerződés*. Online: <https://honvedelem.hu/hatter/igy-szunt-meg-a-varsoi-szerzodes/>

OLÁH Attila szerk. (2004): *Pszichológiai alapismeretek*. Online: <https://docplayer.hu/128335656-Pszichologiai-alapismeretek.html>

OZSVÁTH Károly (1977): *Érzelmi feszültségek a katonai szolgálatban*. Zrínyi Katonai Kiadó, Budapest

OZSVÁTH Károly (1997): A parancsnokok „idegkimerültsége”. *Új Honvédségi Szemle*, 51. évfolyam, 1997. Különszám, 123 – 124.

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/>

PAPP Gyula (2003): A parancsnok és a stressz „kezelése”. *Új Honvédségi Szemle*, LVII. évfolyam, 2003/12. 79 – 85.

PAVLINA, ZELIMIR – KOMAR, Zoran (2007): *Katonapszichológia I-III*. Budapest, Zrínyi Kiadó

PLÉH Csaba (2007): A tudomány jövője: A kognitív tudomány példája a tudományok tagolódásáról és diverzifikálódásáról. *Magyar Tudomány*, 167. évfolyam (2007) 9. szám 1118 – 1129.

Pogányné Rózsa Gabriella (2022): *II. József, a katona-egészségügy megújítója*. 30(1–2), 282–308. Online: <https://doi.org/10.30583/2022-1-2-282>

PÖRCZI József (1992): Gondolatok „A magyar katonai öngyilkosságok 1901-1990 között” című közleményről. *Új Honvédségi Szemle*, XLVI. évfolyam, 1992/10. szám, 71 – 82.

RAFFAY-Danyi Ágnes – HAJMÁSY Gyöngyi (2021): A dolgozói elégedettség vizsgálata a belső CSR-tevékenységek tükrében. *Vezetéstudomány*, 52(4), 32–47. DOI:10.14267/veztud. 2021. 04.04. Online: <https://journals.lib.unicorvinus.hu/index.php/vezetestudomany/article/view/610>

RUSZNYÁK József (1998): A sorállomány körében végzett mentálhigiénés tevékenység. *Iskolakultúra*, 1998/10., 106-117.

SÁSIK Csaba (2010): A Magyar Honvédség humánszolgálatának rendeltetése, feladatrendszere, szervezeti felépítése. *Honvédségi Szemle*, 64. évfolyam, 2010/4. szám, 34 – 37.

SÁSIK László (1994): Humán szolgálat a hadseregben. *Új Honvédségi Szemle*, 48. évfolyam, 1994/2. szám, 70 – 81.

SÁSIK László (1995): Megújul az MH Humánszolgálati Csoportfőnökség. *Új Honvédségi Szemle*, 49. évfolyam, 1995/10. füzet, 1 – 16.

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

SELYE János (é.n.): *Stressz distressz nélkül*. Online: http://www.magtudin.org/SELYE_JANOS_Stressz_distressz_nelkul.pdf

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.

SVÉD László (2000): A hadsereg és a drog. *Új Honvédségi Szemle*. 54. évfolyam, 2000. Különszám, 65 – 67.

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.uninke.hu/xmlui/bitstream/handle/20.500.12944/11956/Teljes%20sz%C3%B6veg!.pdf?sequence=1>

SZABÓ Ágnes – TORDAI Bertalan (2013): A csapatpszichológia integrálódása az MH Altiszti Akadémia csapategészségügyi szolgálatába. *Honvédségi Szemle*, 141. évfolyam 2013/5. szám, Budapest, 104 – 110.

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/kulonleges/banasmod/article/view/9880/8787>

SZEKERES György (2007): *A kulturális sokk mibenléte és kezelhetősége*. Új Honvédségi Szemle, LXI. évfolyam, 2007/1., 85 – 92.

SZELEI Ildikó (2015): *Motiváció, tudatosság, vezetés*. Online: http://epa.oszk.hu/02400/02463/00028/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_201503204-211.pdf

SZENES Zoltán (2013): Akadémiai viták a hadtudomány struktúrájáról. *Hadtudomány*, 2013/3-4., 59 – 66.

SZILÁGYI Zoltán (1998): Csapatpszichológusok a Magyar Honvédségben. *Iskolakultúra*, 1998/10., 90 – 96.

SZILÁGYI Zsuzsanna (1996): Egészségmegőrzés, egészségvédelem, egészségnevelés a Magyar Honvédségnél. *Új Honvédségi Szemle*, 50. évfolyam, 1996. Különszám, 69 – 75.

SZILÁGYI Zsuzsanna – SVÉD László – KUGLER Gyöngyi (2006): Missziós szolgálatot teljesítő katonák interjúval támogatott, összehasonlító tesztbattériás vizsgálata a missziós tünetekre, illetve stressz és coping jellemzőikre nézve. *Honvédorvos*, 2006. (58) 1-2. szám, 7 – 49.

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

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.

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

SZUN-Ce (é.n.): *A hadviselés törvényei*. Online: <http://mek.oszk.hu/01300/01345/01345.htm>

SZUN-CE (2012): *A hadviselés tudománya*. Göncöl Kiadó, Budapest

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

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.

TÉGLA Imre (1991): A pszichológia és a hadsereg ma... és holnap. *Új Honvédségi Szemle*, XLV. évfolyam., 1991/7., 78 – 82.

TÓTH Csaba (1998): Drog-riadó Mentálhigiénés program a hadseregben. *Új Honvédségi Szemle*, 52. évfolyam, 1998/4., 135 – 137.

TÚRI Viktória Annamária (2005): *Bevállásvizsgálat egy speciális zászlóaljnál*. Szakdolgozat kézirat, Budapesti Műszaki Egyetem, Budapest

TÚRI Viktória (2010): *A pszichés terhelés hatása különleges helyzetekben, különös tekintettel a megküzdési stratégiák nemek szerinti változataira*. Doktori (PhD) értekezés, ZMNE, Budapest

URBÁN Nóra (2008): A poszttraumás stresszbetegség kezelésében alkalmazható pszichoterápiás intervenciók. *Honvédorvos*, 2008. (60) 3-4. szám, 124 – 131.

URBÁN Nóra (2009): Fokozott pszichés veszéllyel járó missziós vizsgálatok. *Honvédségi Szemle*, 63. évfolyam, 2009/5., 25 – 27.

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

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

VARGA András (2012): Kérdések és válaszok a Katonasuli-programról. *Honvédségi Szemle*, 140. évfolyam 6. szám, Zrínyi Kiadó, 50-53.

VÉGH Ferenc (2018): *Honvédségünk a rendszerváltozástól napjainkig (1)*. Online: https://honvedelem.hu/files/files/110428/hsz_2018_3_beliv_027_047.pdf

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>

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>

WAGNER Péter (2011): Beszélgetés a PRT-ről. *Sereg Szemle*, IX. évfolyam, 3-4. szám, 23-38. Online: <https://honvedelem.hu/images/media/5f58c51ce1d77500924903.pdf>

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.

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://ex.cssn.cn/zx/bwyc/202205/t202205165408453.shtml>

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

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

A HM Politikai Főcsoportfőnökség megalakulása és a politikai tiszti intézmény. Online: <https://ujkor.hu/content/a-hm-politikai-focsoportfonokseg-megalakulasa-vezetosege-es-a-politikai-tiszti-intezmeny>

Az itthon maradt családtag is misszióban van – a katonacsaládok nehézségei. Online: <https://mindsetpszichologia.hu/az-itthon-maradt-csaladtag-is-misszioban-van-a-katona-csaladok-nehhezsegei>

Fiatalítás a honvédelmi szervezeteknél, Online: <https://honvedelem.hu/hirek/fiatalitas-a-honvedelmi-szervezeteknel.html>

Foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR-08), 2628 Pszichológus. Online: <https://www.ksh.hu/docs/szolgalatasok/hun/feor08/2/2628.html>

Fontos a katonák lelki egyensúlya. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/fontos-a-katonak-lelki-egyensulya.html>

Future Directions for Military Psychology. Online: <https://www.tutorialspoint.com/future-directions-for-military-psychology>

Global Firepower 2020. Online: <https://www.globalfirepower.com/>

Húsz éve történt. Online: https://www.honvedelem.hu/cikk/56265_husz_eve_tortent

Military Resiliency Training. Online: <https://www.goodtherapy.org/blog/military-resiliency-training>

Officer Selection (NATO Research and Technology Organization Human Factors and Medicine 023 – Research and Study Group 31), Online: <https://docplayer.net/45918456-Officer-selection-rto-hfm-023-rsg-31.html>

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%20164/$TR-HFM-164-ALL.pdf) 2022.11.04.

Pszichodiagnosztika. Online: https://semmelweis.hu/pszichiatria/files/2013/02/pszichodiagnosztika_jekkel.pdf

Valahol minden ember pszichológus. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/valahol-minden-ember-pszichologus.html>

Jogszabályok, szabályozók

Allied Joint Medical Support Doctrine, NATO – AJP-4.10, 1999

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

Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Alapító Okirata. Nytsz: 772–74/2012.

Magyar Honvédség Katonapszichológiai Protokoll I-II. (Eü/11.). A Magyar Honvédség kiadványa, 2014.

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>

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

2021. évi CXL. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről

1298/2017. (VI. 2.) Korm. határozat a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program megvalósításáról

4/2003. (I. 31.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítéséről

7/1996. (VII. 30.) HM-NM együttes rendelet a katonai szolgálatra való egészségi alkalmasság elbírálásáról

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

9/2002. (II. 28.) HM-EÜM együttes rendelet a hadkötelezettség alapján teljesítendő katonai szolgálatra és a katonai oktatási intézményi tanulmányokra való egészségi alkalmasság elbírálásáról

10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról

12/1997. (V. 16.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról

16/2004. (VI. 29.) HM rendelet a 2004. évi sorállományváltás végrehajtásának rendjéről

60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről

89/2010. (X. 22.) HM utasítás a Csapatpszichológiai Szolgálat kialakításával és működési rendjével összefüggő egyes feladatokról

22/1998. (HK 8.) MHPK, VKF intézkedése a csapatpszichológiai tevékenység feladatairól és a munkavégzés feltételeiről

123/1998. (HK. 23.) MHPK, VKF intézkedés a Humán Tanácsadó Telefonszolgálat létesítése és működtetéséről

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

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

2/2010. (HK 17.) HVK egészségügyi csoportfőnöki intézkedés a Magyar Honvédség katasztrófavédelmi feladatai egészségügyi biztosításának végrehajtására

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

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

75/2021. MH EK pk. intézkedése a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ pszichológusi szakállománya tevékenységéhez kapcsolatos jelentési feladatok végrehajtására

Egyéb anyagok

A csapatpszichológusok havi jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)

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

A Magyar Honvédség állománya szolgálati- és munkakörülményeinek helyzete c. elemző tanulmány munkapéldánya, HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, 2010.

ANDÓ Sándor (2000): *1999. éves jelentés*. MH Egészségvédelmi Intézet Pszichológiai Alkalmasságvizsgáló Osztály, saját munkaanyag.

Az MH AIAK pszichológus jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)

Az MH KFOR kontingens pszichológus havi jelentései (2021. május – 2021. december, tárolási helye a szerzőnél)

JANOVICS Ferenc (é.n.): A klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológia eszköztára a Magyar Honvédségben – ahogy egy fiatal klinikus látta. Kézirat.

M. SZABÓ Miklós: 01. *Az ókor hadművészete kb. 30 perc*. Előadás ppt 49. dia

M. SZABÓ Miklós: 02. *A középkor hadművészete 45 perc*. Előadás ppt 23. dia

M. SZABÓ Miklós: 03. *A magyar hadművészet a X-XVIII. szd. -ban 70 perc*. Előadás ppt 39., 42. dia

Stressz. Az MH EK missziós pszichológiai felkészítésének Power Point előadás anyaga, saját tárolás

Tankönyv a személyi állomány pszichológiai felkészítéséhez. A Magyar Néphadsereg Kiképzési Főfelügyelő kiadása, Szolgálati használatra, Zrínyi Kiadó, 1974

XIII. Honvédelmi Minisztérium fejezet 2019. évi költségvetési anyag, 3-4. o.

MELLÉKLETEK

1. melléklet: Kérdőív az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügyben alkalmazott pszichológus állománya részére

2

- 6a./ Utolsó jutalma, dícséretének 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, felfüggetlés...)? 1. igen 2. nem
- 6c./ Amennyiben 6b. igen, akkor ez pszichológusi szakmai tevékenységével összefügg-e?
1. igen 2. nem
- 7./ A Magyar Honvédségben belüli hány katonai szervezetnél teljesített eddig szolgálatot pszichológusként? (a szervezet névátváltása nem jelent több alakulatot)
1. egy 2. kettő 3. három 4. négy vagy több
- 8./ Teljesített-e szolgálatot külföldi művelési 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 feladatokban a COVID időszak kezdete (2020. március) óta a betegség pszichés hatásának mérésére érdekében? (pl. telefonos segítségnyújtással)
1. igen 2. nem
- 10a./ Végzett-e (végez-e) központosított 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 tervezte, hogy maradjon 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, oszlop) 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

Fgyálalás nem elégedett	Nem elégedett	Kevésbé elégedett	Többnyire elégedett	Elégedett	Feljes 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 iródszer ellátottsággal kapcsolatban.						
15.	... a számítástechnikai eszközellátottsággal, felszereltséggel (hardver, szoftver) kapcsolatban.						

KÉRDŐÍV

az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügyben alkalmazott pszichológus állománya részére

A kérdőívről: Az alábbiakban a véleményezés vagyok kíváncsi a szervezeted, munkakörülményeivel, tapasztalataival és szakmai tevékenységéhez köthető témákra vonatkozóan. Kérem, válaszoljon őszintén a kérdésekre! Válaszai hozzájárulnak a pontos helyzet ismeretéhez és a szükséges változtatási igények felméréséhez.

Útmutató: A kérdőív kitöltése 10-15 percet vesz igénybe. Amennyiben közölni valóját, megtegyezse van bármely kérdésével, vagy általában a témával kapcsolatban, a kérdőív végén megteheti. Örömmel vesszem érdekes észrevételét.

Adatvédelem: A kérdőív kitöltéséért szolgálati díjazás nem jár. A kérdőív kitöltésével, a személyes beszélgetés mellett, ugyanakkor azzal a céllal kerülhet szerte, hogy önmagában is képet adjon a szakterület működéséről kapcsolatban. A kitöltött kérdőívek az MH Egészségügyi Központon belül kerülnek feldolgozásra és a statisztikai adatokban nem jelennek meg a konkrét beazonosítás lehetőségére.

Együttműködését köszönöm!

I. Általános adatok, információk

Kérem, karikázza be az Önrre jellemző adatot, megállapítást!

1./ Élethora: 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 végz

3b./ Szakvizsgáinak, szakképzétségeinek száma? 1. nincs 2. egy 3. kettő 4. több

3c./ Legalább középfokú nyelvismeretének száma? 1. egy 2. kettő 3. több

4./ Hány éve szolgáldolgozik 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 munkahelyévé? (több válasz is lehet)

1. ismerősöm ajánlotta 2. szakmai érdeklődésből 3. kibírásnak tekintem

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

Fsz.	Kérem jelölje a megfelelő oszlopban x-el elégedettségének mértékét	Elégedettség mértéke					
		1	2	3	4	5	6
16.	... az irrodája, munkahelye (egy főre eső) nagyságára vonatkozóan.						
17.	... az irrodája, munkahelye elhelyezési anyagai, tárgyai minőségére vonatkozóan.						
18.	... a lakartomány 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 túlrögzött értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogy) ...	1	2	3	4	5	6
21.	... előjárói együttműködésre, kreatív, önálló munkavégzése ösztönözik.						
22.	... szakmai kérdésével, javaslataival, problémáival nyugodtan fordulhat előjáróhoz, figyelembe veszik észrevételeit, ha tudnak, segítenek a problémák megoldásában.						
23.	... gyakran kap egymásnak ellenmondó utasításokat.						
24.	... gyakori, hogy váratlanul, nagy mennyiségű feladatot kell rövid idő alatt megoldani.						
25.	... az Ön szolgálati helyen a különböző alegységek, munkaterületek együttműködése, kapcsolata példa értékű.						
26.	... amikor a jelenlegi beosztásába kinevezték, arra vonatkozóan részletes tájékoztatást kaptak.						
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 lel.						
35.	... munkáját nyitott, inspiráló környezetben végzi.						
36.	... munkáját környezetben igényli.						
37.	... munkáját előjárói elismerik.						
38.	... felkértek szakértői munka végzésére.						
39.	... felkértek szakmai, kidolgozóírói bizottságban való munkára.						

40.	... részt vesz szakmai szabályozó, szakterületét érintő jogszabály kidolgozásában.						
41.	... szakmai fejlődésének biztosítottasága.						
42.	... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.						

43./ Kérem, a szaggatott vonalon jelölje x-el, hogy milyen mértékben vált be jelentkezőzkori 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 kibaszni 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 Övre 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

MAGYAR HONVÉDSÉG EGÉSZSÉGÜGYI KÖZPONTI

Külszolgálatra felkészítő pszichológiai tréning értékelő lap

3 napos A külszolgálatra felkészítő tréningek tematikáját, felépítését folyamatosan fejlesztjük a MH HEK Preventív Igazgatóság. A fejlesztéseket az eddigi gyakorlatokhoz hasonlítom a résztvevők konstruktív véleménye, visszajelzése magyarázatában meghatározza. Ezért kérem, hogy válaszoljon őszintén a következő kérdésekre! A kérdőív kitöltése névtelen, ennek oka, hogy számunkra az építő jellegű és őszinte visszajelzések a legfontosabbak.

Tréner neve: _____
Tervezett külszolgálat helye: _____

Tréning időtartama:

--	--

1. Mi tetszett a legjobban a tréningen?

2. Mi tetszett a legkevésbé a tréningen?

3. Mely ~~kérdés~~(ek) igényeltek volna több időt?

4. Mely ~~kérdés~~(ek) igényeltek volna kevesebb időt?

5. Kíván-e javaslatot tenni valamilyen módosításra a programban? Igen, Nem
Javaslatok:

6. Összességében véve hogyan osztályozná ezt a tréninget (figyelembe véve a tréningen elhangzottakat és a tréner személyét is)?

Mégjegyzések:

Nagyon jó
Jó
Közepes
Elégséges
Gyenge

7. Mennyire alkalmazhatóak a tréningen elhangzottak a gyakorlatban?

Mégjegyzések:

8. A tréner hatékonyasága

	Nagyon jó	Jó	Közepes	Elégséges	Gyenge
A tréner tudásszintje, szakmai felkészültsége					
A tréner határozottsága					
A csoport figyelmének fenntartása					
Alkalmazkodás a csoport tagjainak tudásszintjéhez					
Érthetőség					
Csoportirányítás					
Csoporttagok reakcióinak értékelése					
Az idő strukturálása (időbeosztás)					
A csoportban zajló folyamatok észlelése, kezelése					
A résztvevők bevonása a közös tevékenységbe					

9. Fontosnak tartja-e a pszichológiai felkészítést a külszolgálati missziók esetében?
 Igen
 Nem

10. Egyéb észrevételeim:

Visszaileszkedést segítő pszichológiai tréning értékelő lap

A külszolgálatra felkészítő tréningek tematikáját, felépítését folyamatosan fejleszti a MH HEK Preventív Igazgatóság. A fejlesztéseket az eddigi gyakorlatához hasonlóan a résztvevők konstruktív véleménye, visszajelzése nagyvyrnékben meghatározza. Ezért kérem, hogy válaszoljon öszmínén a következő kérdésekre! A kérdőív kitöltése névtelen, ennek oka, hogy számunkra az építő jellegű és öszinte visszajelzések a legfontosabbak.

Tréning időtartama (lépések száma):

Tréner neve:

Teljesített külszolgálat helye:

- Mi tetszett a legjobban a tréningen?
- Mi tetszett a legkevésbé a tréningen?
- Mely témá(k) igényeltek volna több időt?
- Mely témá(k) igényeltek volna kevesebb időt?
- Kíván-e javaslatot tenni valamilyen módosításra a programban? Igen Nem
 Javaslatok:

Összességében véve hogyan osztályozná ezt a tréninget (figyelembe véve a tréningen elhangzottakat és a tréner személyét is)?

Megjegyzések:

7. Mennyire alkalmazhatóak a tréningen elhangzottak a gyakorlatban?

Megjegyzések:

8. A tréner hatékonysága

	Nagyon jó	Jó	Közepes	Elégséges	Gyenge
A tréner tudászinjje, szakmai felkészültsége					
A tréner határozottsága					
A csoport figyelmének fenntartása					
Alkalmazkodás a csoport tagjainak tudászintjéhez					
Erthetőség, problémák leírása, segítségkérés módjának ismertetése					
Csoportirányítás					
Csoporttagok reakcióinak értékelése					
Az idő strukturálása (időbeosztás)					
A csoportban zajló folyamatok észlelése, kezelése					
A résztvevők bevonása a közös tevékenységbe					

9. Fontosnak tartja-e a pszichológiai visszaileszkedést a külszolgálati missziók esetében?
 Igen
 Nem

10. Egyéb észrevételeim:

4. melléklet: Missziós pszichológiai biztosítás értékelő lap

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. Műveleti 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 PSZICHOLOGUSI 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

ANDÓ Sándor (1999): Egy „katonai” öngyilkosság margójára. *Humán Szemle* XV. évfolyam 1. szám, Budapest, 89 – 95.

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.

ANDÓ Sándor (2018): A határrendészeti biztosítás pszichológiai tapasztalatai. *Honvédségi Szemle*, 146. évfolyam 2018/6. szám, 58 – 64.

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.

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://tinyurl.hu/Q6cA>

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

ANDÓ Sándor (2022): A csapatpszichológiai tevékenység számokban. Szelei Ildikó (szerk.): *Hadtudomány és a 21. század*. Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége Hadtudományi Osztály, 235-247.

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)

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

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