

Andó Sándor¹

Hogyan érzi magát a pszichológus a hadseregben?²

How Does the Psychologist Feel in the Military?

Absztrakt

A tanulmány témája a 2022. első negyedévében végzett vizsgálat, amely a Magyar Honvédség (MH) védelem-egészségügyben dolgozó pszichológusaira terjedt ki. A vizsgálatban negyvenhárom fő vett részt, ami gyakorlatilag a teljes aktívan dolgozó állományt jelentette akkor. Kérdőíves válaszadás és személyes interjú módszerrel történt a pszichológusok elégedettségét, helyzetét, lehetőségeit, motivációit, terveit, attitűdjeit érintő kutatás. Jelen tanulmány – terjedelmi korlátok miatt – nem tér ki a kérdőív teljes negyvenkilenc plusz hat kérdésére és ezek alkérdéseire, de a címben megfogalmazott kérdésre igyekszik választ adni a vonatkozó kérdések és összefüggések értelmezésével. A kutatás komplexitásából adódóan a publikáció a kérdőívből származó adatok feldolgozását tekintve a legfontosabbakat tartalmazza, és ezek alapstatisztikai értékeit mutatja be. Az eredményekből levont következtetések nemcsak szakmailag fontosak mint keresztmetszeti státusz, hanem a jövőre vonatkoztatva is alapinformációkat biztosítanak a katonapszichológia szakterületre, a pszichológusok munkahelyi viselkedésére, attitűdjére és a munkájukat meghatározó feltételrendszerre vonatkozóan.

Kulcsszavak: attitűd, vizsgálat, pszichológus, statisztika, hadsereg

¹ MH Egészségügyi Központ; doktori hallgató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, e-mail: ando.sandor@gmail.com

² A tanulmányban bemutatott vizsgálatot Prof. Dr. Ozsváth Károly professor emeritus, az MTA doktora és pécsi munkatársai által az 1970-es években végzett *Hogyan érzi magát a sorkatona a hadseregben?* című kutatása ihlette. A vizsgálatot is ismertető könyv *Ézelmi feszültségek a katonai szolgálatban* címmel 1977-ben jelent meg a Zrínyi Katonai Kiadó gondozásában. A kutatást, ugyanezzel a címmel 1999-ben terveztem megismételni, amelyet Ozsváth professzor úr is támogatott, de szervezeti változás miatt ez félbeszakadt.

Abstract

The subject of the study is the research conducted in the first quarter of 2022, which extended psychologists working in defence-health care system of the Hungarian Defence Forces. Forty-three psychologists took part in the study, which practically represented the entire active workforce at the time. The research concerning the situation, satisfaction, opportunities, motivations, plans, and attitudes of psychologists was carried out using questionnaires and personal interviews. Due to limitations in scope, this study does not address the entire forty-nine plus six questions of the questionnaire and their sub-questions, but it tries to answer the question formulated in the title by interpreting the relevant questions and connections. Due to the complexity of the research, the publication contains the most important ones in terms of processing the data from the questionnaire and presents their basic statistical values. The conclusions drawn from the results are not only professionally important as a cross-sectional status, but also provide basic information for the future regarding the field of military psychology, the workplace behavior and attitude of psychologists, and the set of conditions that determine their work.

Keywords: attitude, examination, psychologist, statistics, military

Bevezető

A címben feltett kérdésre munkakörtől függetlenül is, minden munkáltató a kialakult szervezeti kultúrájától függően igyekszik választ keresni. Nem mindegy, hogy az adott szervezet munkavállalóit, 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 ambícióinak, terveinek. Ennek a megfelelésnek a vizsgálatára számos módszer létezik, amely során keresztmetszeti képet kaphatunk például egy szervezetelemzésből, attitűdvizsgálatból, amelynek konkrét célcsoportja lehet a teljes intézmény, vagy annak valamely, adott esetben az aktuális működés szempontjából fókuszba került szervezeti eleme. Az MH sajátos munkáltató, amely munkavállalóit tekintve jogszabályokban és egyéb szervezetszabályozó eszközökön keresztül biztosítja a munkavégzés szükséges feltételeit.³ Olyan munkaerőpiaci szereplő, amely alaprendeltetését számos, különböző honvédelmi feladatokat ellátó szervezeten keresztül biztosítja.

Írányítva jelen tanulmány fókuszát a munkavállalóra, úgy gondoltam, hogy az MH Egészségügyi Központ (MH EK) védelem-egészségügy területén dolgozó pszichológusállomány véleményét kérem ki saját helyzete, munkakörülményei, -feltételei vonatkozásában. Ennek érdekében a vizsgálat tervezése és végrehajtása egy kérdőív segítségével, valamint személyes interjú alkalmazásával történt.

³ 2021. évi CXL. törvény.

A vizsgálat

A vizsgálat célja volt tehát, ismereteket szerezni arról, hogy a személyi állomány hogyan érzi magát a munkahelyén, mennyire elégedett munkakörülményeivel. A vizsgálatot elsődleges adatgyűjtés módszerrel, kvantitatív, anonim, önkitöltő kérdőívet alkalmazva végeztem. Fő kérdéscsoportok voltak a szociodemográfiai és képzettségi adatok, a szolgálatteljesítéshez kapcsolódó adatok, továbbá a motivációs elképzelések és a munkakörülmények, -feltételek és a szakmai tevékenységgel kapcsolatos jellemzők. A kérdőív külön részében további kérdésekkel foglalkozott még a csapatpszichológusi állomány csoportjával, de ennek elemzése nem tárgya a tanulmánynak. Jelen tanulmányban a feldolgozott kérdőív kérdéseire adott válaszoknak és eredményeinek kiválasztása a szerző relevánsnak tartott szempontjai alapján történt.

Az elégedettségi és attitűdvizsgálatokról⁴

A hazai és nemzetközi tapasztalatok szerint a különböző sikerorientált szervezetek akkor képesek jelentős eredményeket elérni, ha partnernek tekintik dolgozóikat, megbecsülik, elismerik a munkavállalók tevékenységét munkabéren túli, akár személyre szabott (cafetéria) lehetőségeikkel. A teljesítményekben meghatározó szerepe van a munkahelyi körülményeknek, a dolgozók közérzetének és elégedettségének. Igyekeznek kihasználni az emberek kreativitását, a rendelkezésükre álló humán erőforrás lehetőségeit. Feltételezhető, hogy ha a dolgozó tudja, hogy számítanak rá, akkor jobban és nagyobb örömmel teljesít; ha elégedett, akkor jobban összpontosít munkájára; ha elkötelezett, hajlandó többet tenni a szervezetért; hajlandó nap mint nap a maximumot kihozni magából; lojális lesz a szervezethez és annak céljaihoz.

Amennyiben viszont az elégedettség hiányzik, és valamely szükséglet nem elégül ki, feszültség keletkezik a személyben. Az elégedetlenség elveszi a figyelmet a munkavégzéstől. A vezető részéről követelmény a szervezeti és az egyéni célok összhangjának megteremtése. Az elégedettséggel kapcsolatosan beszélni kell a motivációról, amely alapja a teljesítménynek és hajtómotorja az emberi munkavégzésnek, amely magában foglalja az ösztönzést, a bizalmat, a megbecsülést, az elismertséget és nem utolsósorban a személyes felelősségérzetet. A munkamotiváció és az elégedettség azonban nem minden esetben együtt járó fogalmak, mivel motiváltak lehetünk munkánk elvégzésére anélkül, hogy elégedettek lennénk, és lehetünk elégedettek anélkül, hogy munkára ösztönözve érezzük magunkat.⁵

A munkahelyi elégedettséget befolyásoló főbb összetevők⁶ a teljesség igénye nélkül: a munkahelyi légkör, a munkavégzés feltételei, karrier- és fejlődési lehetőségek, a szervezeti struktúra egységei közötti együttműködés, a munkahely biztonsága és a munkahelyi környezet.

⁴ A részben több hivatkozás utal a HM Tervezési és Koordinációs Főosztály által, 2010-ben készített *A Magyar Honvédség állománya szolgálati- és munkakörülményeinek helyzete* című elemző tanulmányára, amelyben jelen tanulmány szerzője is részt vett.

⁵ Erről szól Herzberg motivációs elmélete, amelyet egy katonai kutatás mellett mutat be BELLER 2014.

⁶ Például NÉMETH 2012.

Feltehető a kérdés, hogy miért fontos az elégedettségi vizsgálat?⁷ Jelen vizsgálat – mint ahogy a tanulmány címe mutatja – nem törekszik teljességre, nem vizsgálja a munkahelyi elégedettség, az érzéseket befolyásoló tényezők minden aspektusát. A munkakörülmények, a pszichológusi szakmai feladat-végrehajtás területére fókuszál, azzal a céllal, hogy valós véleményeket gyűjtsön a személyi állomány köréből.

A kérdőív több része attitűdvizsgálatra is alkalmas. Elfogadható definícióként, hogy az attitűdvizsgálat a munkavállalói beállítódás kutatása, annak felmérése, hogy a munkatárs hogyan vélekedik a vállalatról, saját helyzetéről, munkaköréről.⁸ Az attitűdkutatás a 20. század elején vette kezdetét, ami 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”.⁹ Ebből kifolyólag az attitűdnek több jelentése is van: mentális hajlam és motoros beállítódás. Az első alapvetően a mentális attitűdökre vonatkozik, míg a második jelentés a motoros attitűdöket foglalja magában. Az attitűd mind a mai napig megőrizte mindkét jelentését. Az attitűdvizsgálatok gyakran tartalmazzák a motivációkutatást is. Ez ebben az esetben is tetten érhető, hiszen a munkáltatónak érdeke tudni arról a szándékról, amely a munkavállalóját ösztönzi, ösztönözheti még hatékonyabb szakmai cselekvésre.¹⁰

Minta és módszer

A vizsgálatot 2022. első negyedében hajtottuk végre önkitöltős kérdőíves módszerrel az MH EK védelem-egészségügy szervezeti egységeinek pszichológusai (N = 43) körében. A negyvenháromból 56% a csapatpszichológiai ellátásban dolgozik, 23% alaprendeltetésében alkalmasságvizsgálati feladatokat lát el, és 21% a központi tagozat azon állománya, amely MH-szinten végez speciális, tematikus tréningeket, mentálhigiénés feladatokat. A szakterületek részletesebb jellemzői az alábbiakban foglalhatók össze:

- 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 a katonai szervezet személyi állományát veszélyeztető rizikófaktorokat mérje fel, kezelje kompetenciája lehetőségein belül, és meghatározott esetben tegyen javaslatot előljárói – szakmai vagy parancsnoki – intézkedésekre.¹¹ Lokálisan az MH tizenhat katonai szervezetének laktanyájában helyezkednek el.
- Az alkalmasságvizsgálatot végző pszichológusok feladata az állományba jelentkező és állományban lévő honvédek katonai és speciális repülőorvosi

⁷ SZOMBATHELYI 2012.

⁸ Attitűdvizsgálat definíciója. Lásd: www.hrportal.hu/jelentese/attitud-vizsgalat.html

⁹ HALÁSZ-HUNYADI-MÁRTON 1979: 42.

¹⁰ SZELEI 2015.

¹¹ ANDÓ 2022.

alkalmasságvizsgálatának elvégzése. A katonai szolgálatra jelentkezők csoportját a szerződéses katonai szolgálatra, a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre (NKE), honvédelmi ösztöndíjasnak, altisztképzésre és önkéntes tartalékos állományba jelentkezők teszik ki. A speciális repülőorvosi alkalmasságvizsgálatokat a katonai és rendőrségi hajózállomány, a repülést kiszolgáló személyzet, az ejtőernyős állomány, tűzserész- és bűvárbeosztást ellátók alkalmassági vizsgálata, valamint a katonai vezetőállomány, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat állománya és az NKE állami légi közlekedési szakára jelentkezők előzetes alkalmassági vizsgálata jelenti.¹² A csoport szolgálati helye az MH EK kecskeméti, RAVGYI¹³ néven ismert telephelye.

- Az MH EK központi jellegű feladatai közé tartozik az MH irányában végzett pszichológiai tevékenység szakmai irányítása, a központi és csapattagozati feladatok koordinálása, szakmai ellenőrzése. Fő feladatai a missziók váltási rendjéhez igazodva a kiutazó állomány felkészítése, valamint a misszióból visszatérő állomány visszaillesztő tréningje, a „Különleges Művelti Katonák Alapképzése” kiválasztási folyamatában való részvétel. Angol és magyar nyelvű előadások tartása az IMOC¹⁴-, és a HEAT¹⁵- tanfolyam hallgatóinak. Külön felkérés alapján a Honvédelmi Minisztérium és az MH katonai szervezetei részére csapatépítő tréningek és egyéb speciális tréningek végzése, rendkívüli események esetén (baleset) pszichológiai debriefing végzése. A CLS¹⁶-képzés, krízisintervenciók felkészítés és az „Acélkocka”¹⁷ programok keretében tematikus előadások megtartása, valamint az egészségügyi ellátás vonatkozásában igényjogosult állomány részére egyéni mentálhigiénés gondozás. A csoport szolgálati helye az MH EK Podmaniczky utcai telephelye.

Eredmények

Általános információk

A bevezetőben említettük, hogy a kérdőív minden kérdését és alkérdését jelen tanulmányban nem dolgozzuk fel. Terjedelmi korlátok miatt szándékom szerint azokat az eredményeket emeltem ki, amelyek a MH-en belül általánosabb körben is értelmezhetőek. A kérdőív első része az állomány életkorára (1. táblázat), szolgálati viszonya jellegére, képzettségi és tanulmányi mutatóira, nyelvismeretére vonatkozó információkat taglal. 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 válaszadó részéről felmerülhet a véleményvállalási

¹² ANDÓ 2020.

¹³ Repülőorvosi Alkalmasságvizsgáló és Gyógyító Intézet.

¹⁴ International Military Observer Course – Nemzetközi Katonai Megfigyelői Tanfolyam.

¹⁵ Hostile Environment Awareness Training – Veszélyes Környezeti Tudatosság Tanfolyam.

¹⁶ Combat Life Saver – Harctéri Életmentő.

¹⁷ Részletes információ a <https://mhaa.honvedseg.hu/acelkocka-altisztkepzo-rendszer/> linken érhető el.

bizonytalansági/bizalmatlansági aspektus az adott válasz alapján, bár ezt a szempontot minden kérdőív feldolgozása esetén számításba kell venni.

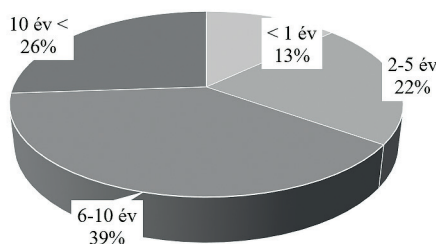
1. táblázat: A pszichológus állomány életkori megoszlása (Életkora, a kérdőív 1. kérdése)

30 év alatt	31–40 év	41–50 év	50 év felett
7 fő	13 fő	12 fő	11 fő

Forrás: a szerző szerkesztése

Az 1. táblázat azt mutatja, hogy a szakmai tapasztalat jellemzően érvényesül, amely nagymértékben biztosítja a lehetőséget arra, hogy a honvédség pszichológusokhoz forduló állománya szakmailag kompetens tudással és tapasztalattal találkozhat. Szakképzettség vonatkozásában (3. kérdés) 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 mindösszesen 9% tekinthető olyannak, akinek valóban csak az alap pszichológusi oklevele áll rendelkezésre. Ezen a szakterületen tehát a honvédség szakmai ismeretek, képzettség vonatkozásában kimagaslóan jól áll.

A kérdőív 11. kérdése¹⁸ a honvédelmi alkalmazottakra (az állomány 28%-a) vonatkozik, akik közül 5 fő (42%) nyilatkozta, hogy gondolt a katonai szolgálat vállalására. A 12. kérdés az MH-n belül tervezett további szolgálati időre vonatkozott (1. ábra). Ez a kérdés az összes, 43 fő közül a szerződéses katonákra (24 fő, 56%) vonatkozott, mert a hivatásos és honvédelmi alkalmazotti állományban teljesítők határozatlan idejű szolgálatot teljesítenek. Az azóta eltelt időben 3 fő (13%) ki is vált az MH EK állományából. A kiválás oka mindegyik esetben más jellegű volt.



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

Forrás: a szerző szerkesztése

A fenti ábrához kapcsolódhat még a 13. kérdés,¹⁹ amely az esetleges belső fluktuációra kérdez, amelyre 8 fő (≈19%) válaszolt igennel. Ez teljesen természetesnek vehető, hiszen az egyéni elképzelések és a szakmai előmeneteli lehetőségek is összekapcsolódhatnak

¹⁸ „11. Ha Ön honvédelmi alkalmazott, gondolt már arra, hogy katonaként folytassa?”

¹⁹ „13. Szándékában áll-e, hogy szakmai tevékenységét más katonai szervezet vagy az MH EK más katonai szervezeti egységénél, eleménél (intézet, osztály, eükp.) végzi 1-2 év múlva?”

ezzel a szándékkal. Sőt, akár még az a kérdés is megfogalmazható, hogy miért csak ennyien. Az egészséges, 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 ambíciója ellenére is.

Munkakörülmények, -feltételek

Minden munkáltatónak, így az MH-nak is megvannak azok a szabályozói,²⁰ amelyek alapján munkavállalói számára biztosítja a munkavégzés feltételeit. A pszichológiai tevékenység végzése a védelem-egészségügy keretén belül intézeti és csapatoknál telepített egészségügyi központok állományában, állományával települ. A rend- és honvédelmi dolgozók pszichológiai ellátásának és a fogvatartottak pszichológiai ellátásának minimumfeltételeit²¹ tartalmazó jogszabály részletesebben szabályozza a szakterület személyi és sorolja fel a tárgyi feltételeit. A kérdőívben hatos skálán lehetett választ adni az elégedettség mértékéről.

2. táblázat: Az elégedettség mértéke a vonatkozó kérdésben

Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Kevésbé elégedett	Többnyire elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett
1	2	3	4	5	6

Forrás: a szerző szerkesztése

A csoportba a kérdőív alábbi kérdései tartoznak:

3. táblázat: A munkakörülmények, -feltételek kérdései

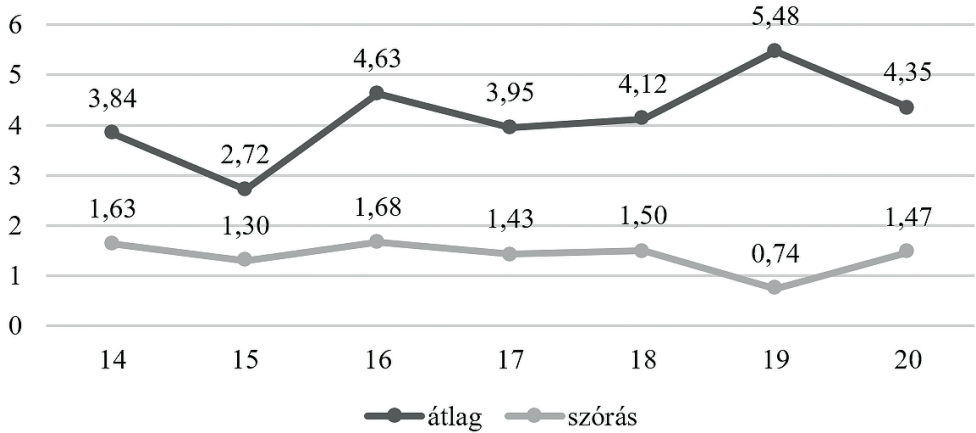
Fsz.	Kérem, jelölje a megfelelő oszlopban x-szel elégedettségének mértékét ...	Elégedettség mértéke					
		1	2	3	4	5	6
14.	... a munkavégzéséhez szükséges irodaszer-ellátottsággal kapcsolatban.						
15.	... a számítástechnikai eszközellátottsággal, felszereltséggel (hardver, szoftver) kapcsolatban.						
16.	... az irodája, munkahelye (egy főre eső) nagyságára vonatkozóan.						
17.	... az irodája, munkahelye elhelyezési anyagai, tárgyai minőségére vonatkozóan.						
18.	... a laktányában igénybe vett szociális (sport-, mosdó-, fürdő- stb.) helyiségekkel kapcsolatban.						
19.	... fizetésével kapcsolatban.						
20.	... (katonai esetén) előmeneteli lehetőségével kapcsolatban.						

Forrás: a szerző szerkesztése

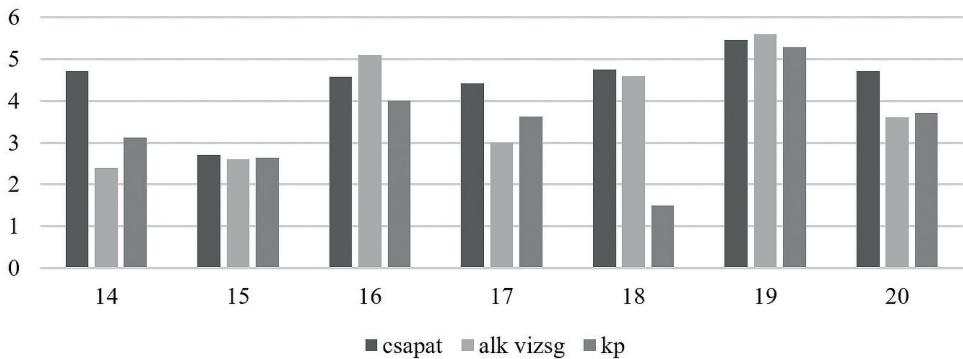
²⁰ A katonai szolgálatteljesítéssel összefüggő sajátos munkakörülményeket a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényben (Hjt.) szabályozták.

²¹ 60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet – az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről, Rend- és honvédelmi dolgozók pszichológiai ellátása: szakmakód 6403.

Az alábbi, 2. ábra mutatja a válaszadók 14–20. kérdésekre adott válaszaiból számított átlag- és szórásértékeit. A 3. ábra pedig a pszichológusok munkavégzésének jellege, a szakterületek szerinti csoportosításban hasonlítja össze a véleményeket. A csoportok jellemzői a Minta és módszer részben került említésre.



2. ábra: A 14–20. kérdések átlag- és szórásértékei
 Forrás: a szerző szerkesztése



3. ábra: A 14–20. kérdések átlagértékei szakterületi csoportosításban
 (Megjegyzés: Számítási átlag, az értékek számított középértéke, jele: \bar{x} , a szórás az adatok eltérése a számítási közepétől, jele: s.)
 Forrás: a szerző szerkesztése

A 3. ábra szerint a számítástechnikai eszközellátottság (15. kérdés) vonatkozásában a legkevésbé elégedettek (\bar{x} 2,72) a pszichológusok, és ebben egyértelmű konszenzus van (s 1,3) a pszichológusok csoportjai között. A 3. ábra mindhárom csoport 15-ös oszlopa a azonos véleményt tükröz. A kép azért tekinthető ilyen egyértelműnek, mert a pszichológusi tevékenység diagnosztikai része elképzelhetetlen a megfelelő

hardver- és szoftvertámogatás nélkül. A szervezet azonban az anyagi erőforrások szűkössége esetén sokszor mérlegelni kényszerül a szakterületek között, és elmaradnak a szükséges beszerzések vagy licenzmegújítások, ami azért problematikus, mert hatással van a munka minőségére, hatékonyságára. A csoportok közötti viszonylatban nagy különbség van a csapattagozat és az alkalmasságvizsgálatot végző pszichológusok között irodaszer-ellátásban (14. kérdés) is. Ugyanilyen nagy különbség látható a csapattagozat és a központi tagozat között a laktanyában igénybe vehető szociális helyiségekre vonatkozó 18. kérdésben is. A pozitív irányú és legmagasabb értéket is mutató fizetéshez (19. kérdés) köthető oszlop egyértelmű véleményt mutat (s 0,74), azonban ez a faktor nem bír mindenre kompenzáló erővel.

Szakmai tevékenység

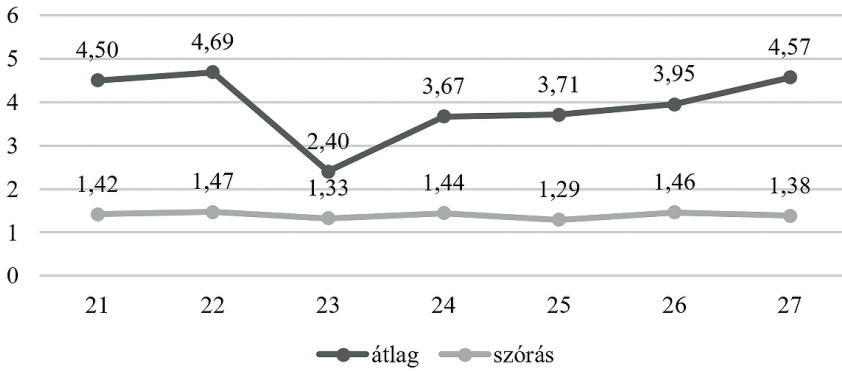
A 4. táblázat következő kérdéscsoportja a közvetlen szakmai tevékenységgel kapcsolatos szempontokat mutatja be.

4. táblázat: A szakmai tevékenységre vonatkozó 21–27. kérdések

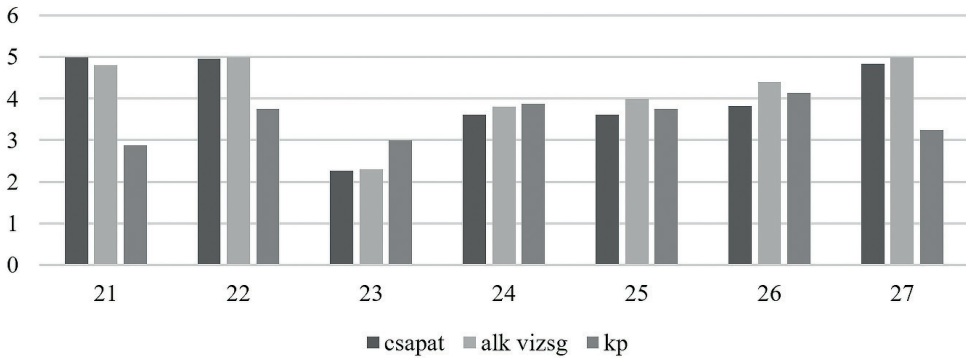
Fsz.	Kérem, jelölje a megfelelő oszlopban x-el a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogya) ...	1	2	3	4	5	6
21.	... elöljárói együttműködésre, kreatív, önálló munkavégzésre ösztönözik.						
22.	... szakmai kérdéseivel, javaslataival, problémáival nyugodtan fordulhat elöljáróihoz, 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 megoldania.						
25.	... az Ön szolgálati helyén a különböző alegységek, munkaterületek együttműködése, kapcsolata példaértékű.						
26.	... amikor a jelenlegi beosztásába kinevezték, arra vonatkozóan részletes tájékoztatást kapott.						
27.	... új dolgokat tanuljon.						

Forrás: a szerző szerkesztése

A kérdéscsoporthoz tartozó 4. ábra kiemelkedő pontjai a következők. A 23. kérdés azt mutatja, hogy a szakmacsoport kiszámítható feladatszabás, utasítás alapján végzi munkáját, így 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), valamint a válaszok alapján úgy tűnik, hogy az MH EK-n belüli szakmai munkaterület lehetővé teszi az új dolgok elsajátítását is (27. kérdés).



4. ábra: A 21–27. kérdések átlag- és szórásértékei
 Forrás: a szerző szerkesztése



5. ábra: A 21–27. kérdések átlagértékei szakterületi csoportosításban
 Forrás: a szerző szerkesztése

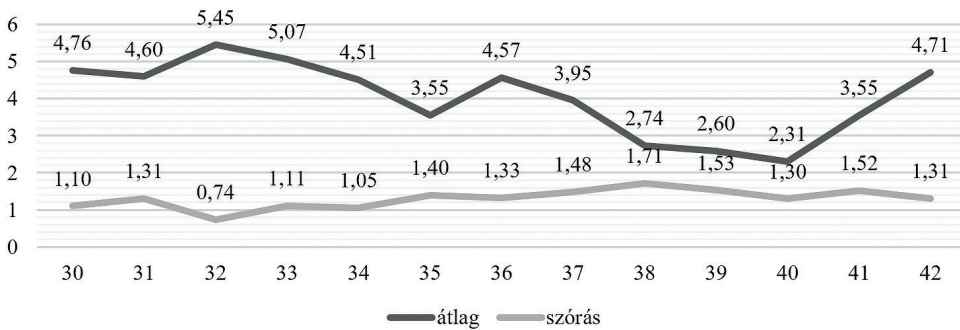
A fenti, 5. ábra 21. kérdés oszlopa szembetűnő, hiszen az összes válaszadó vonatkozásában ez a kérdés jó értéket képvisel (\bar{x} \bar{x} 4,5), de a központi tagozat kritikáját fogalmazta meg elöljárója vonatkozásában – ez kapcsolatban lehet rutinszerű feladatokkal. Erre utalhat a 27. kérdés szintén alacsonyabb oszlopa ennél a csoportnál. Ebben az esetben érdemes felülvizsgálni a munka tartalmi elemeit kitévő szakmai anyagokat, esetlegesen revíziót végrehajtani a munka során alkalmazott szakmai anyagokon.

A szakmai tevékenységre vonatkozó további kérdéseket mutat az 5. táblázat. A 30–42. kérdésekre adott válaszok eredményei több területen, kifejezetten jó elégedettségre utaló véleményt tükröznek, ami rendkívül előnyös képen mutatja a pszichológusok szakmacsoportját. A lentebbiekben ebből emelek ki egy-egy, átlagot jóval meghaladó értéket kapott szempontot.

5. táblázat: A szakmai tevékenységre vonatkozó 30–42. kérdések

Fsz.	Kérem, jelölje a megfelelő oszlopban x-szel a véleményét tükröző értéket. Mennyire jellemző(ek) Önre, (hogya) ...	1	2	3	4	5	6
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 környezete kifejezetten igényli.						
37.	... munkáját előljárói elismerik.						
38.	... felkérlik szakértői munka végzésére.						
39.	... felkérlik szakmai, kidolgozói bizottságban való munkára.						
40.	... részt vesz szakmai szabályozó, szakterületét érintő jogszabály kidolgozásában.						
41.	... szakmai fejlődésének biztosítottága.						
42.	... ha választania kellene, ismét a Magyar Honvédséget választaná.						

Forrás: a szerző szerkesztése



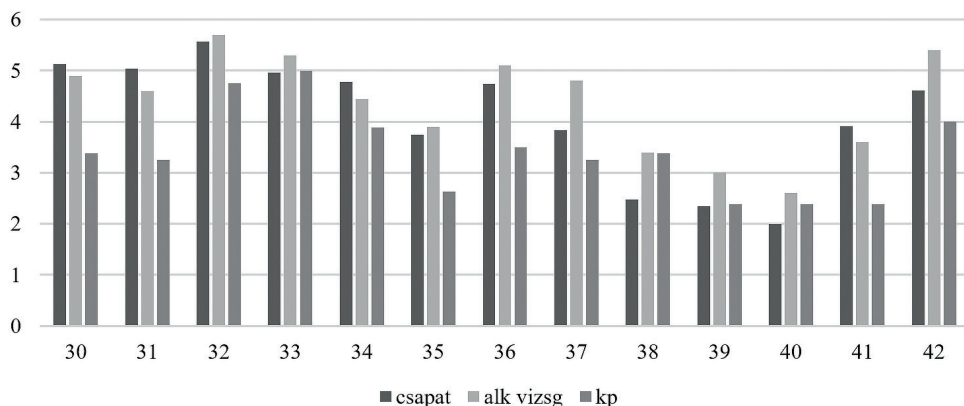
6. ábra: A 30–42. kérdések átlag- és szórásértékei

Forrás: a szerző szerkesztése

A fenti, 6. ábrából a következő, markáns eredménynek számító értékeket emelem ki. A 30. kérdés alapján a pszichológusok munkájukat határozottan érdekesnek tartják ($\bar{x} \bar{x} 4,76$), amelyet ugyan csoportok közötti összehasonlításban a központi tagozat véleménye lefelé húz ($\bar{x} \bar{x} 3,38$). A 32. kérdés a munka felelősségteljeségére utal. A szakmai tevékenységre vonatkozó kérdések közül a legmagasabb értéket képviseli ($\bar{x} \bar{x} 5,45$), a legegységelműbb összhangban ($s 0,74$). A munkáltató szempontjából ez azt jelenti, hogy a szakma gyakorlása során a pszichológusok tisztában vannak azzal, hogy véleményük, döntésük, tanácsaik hatása a honvédség személyi állományára egyéni vagy csoporthelyzetben komoly edukációs, intellektuális, emocionális következményekkel járhat. Magas értéket ($\bar{x} \bar{x} 5,07$) mutat a munkahelyi stabilitásra, megbízhatóságra vonatkozó a 33. kérdésre adott vélemény, alátámasztja azt az állítást,

hogy a honvédség bizalmi indexe²² folyamatosan növekedett az elmúlt időszakban. Nagy kérdés, hogy ezt a szempontot az MH teljes személyi állományára vonatkozóan hogyan befolyásolja a Honvédelmi Minisztérium 2023. január 17-én a honvédelmi miniszterre hivatkozva, a fiatalításról kiadott közleménye.²³ Mindenesetre, a kérdőív 42. kérdése 2022-ben ezt a szempontot még nem vehette figyelembe, és a pszichológusok egyértelműen kifejezték munkahelyválasztási döntésük helyességét ($\bar{x} \bar{\chi} 4,71$). 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.

A 38–40. kérdésekre adott válaszok azt mutatják, hogy a szakterületet szabályozó környezet kialakításában kevés ember vesz részt. Itt mindenképpen nem csak megfontolásra érdemes, de javasolt a szakmai tevékenységet leíró adminisztratív, szabályozói, minőségügyi dokumentációkban való minél szélesebb körű bevonása a pszichológus állománynak.



7. ábra: A 30–42. kérdések átlagértékei szakterületi csoportosításban
 Forrás: a szerző szerkesztése

Végül három olyan kérdést mutatok be, amely eltérő módon kérte a válaszadók értékelését az adott kérdésben. Ezek az alábbiak voltak:

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

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

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

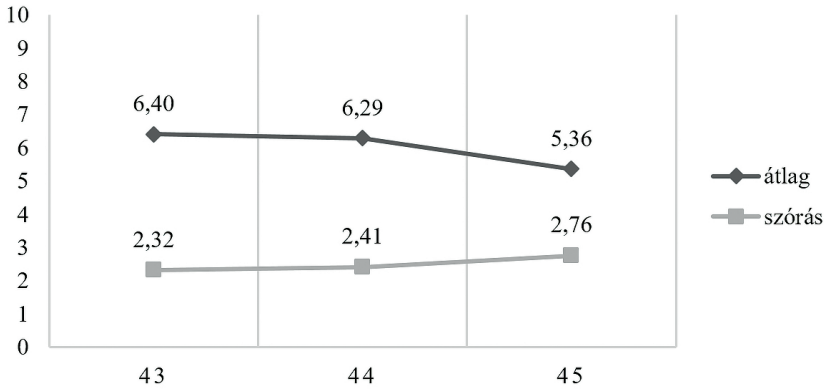
egyáltalán nem _____ teljes mértékben”²⁴

²² VARGA 2012.

²³ Fiatalítás a honvédelmi szervezeteknél. Lásd: <https://honvedelem.hu/hirek/fiatalitas-a-honvedelmi-szervezeteknel.html>

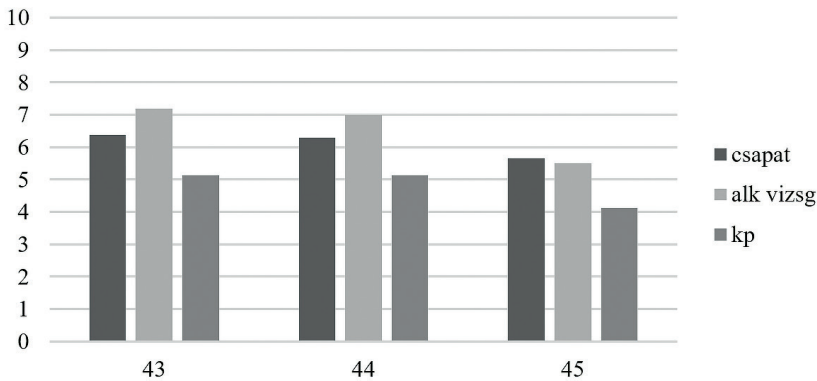
²⁴ Természetesen mindhárom kérdésben külön-külön szerepelt a jelölési lehetőség.

A kérdésre adott válaszokat a 10 cm-es szaggatott vonalon vonalzóval lemérve összegeztük az eredményeket, amelyek átlag- és szórásértékei az alábbi, 8. ábrán láthatók.



8. ábra: A 43–45. kérdések átlag- és szórásértékei

Forrás: a szerző szerkesztése



9. ábra: A 43–45. kérdések átlagértékei szakterületi csoportosításban

Forrás: a szerző szerkesztése

A 43. 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 találkozhatnak olyan, esetlegesen a pszichológusi munkától eltérő más kötelezettségekkel, eltérő munkavégzési gyakorlattal, amelyekre nem számítottak, nem is számíthattak a katonai szervezet működésére vonatkozó ismereteik hiányában. A fentiekben már látható volt, hogy a pszichológusok hasznosnak, érdekesnek, felelősségteljesnek ítélték meg munkájukat, azonban a 44. kérdés a hatékonyságban utal azokra az előforduló nehézségekre,

amelyek a munka során nem biztosítottak, adott esetben egy tréning vonatkozásában, a nagyobb hatékonyságot garantáló minőségi szakmai munkavégzést. Ilyenek például az optimálisnál sokszor jelentősen nagyobb létszámú csoportok, nem megfelelő feltételekkel rendelkező oktatási helyszín, tanterem, vagy éppen a témafeldolgozáshoz szükséges időkeret. Ezekből is eredhet a 45. kérdésre adott válasz. A csoportok vonatkozásában itt az alkalmasságvizsgálók is kritikusabbak, aminek oka lehet a szűk pszichodiagnosztikai eszköztár alkalmazása, esetlegesen ennek a hiányos vagy elavult szoftveres támogatása, bár ennek megítélésében egyénileg nagyobb a szórás (s 2,76).

Összegzés

A tanulmány egy 2022. első negyedévében felvett terjedelmes kérdőíves vizsgálat a szerző által fontosabbnak vélt eredményeit mutatja be. A vizsgálati cél egy keresztmetszeti kép alkotása, amely alapja lehet a katonapszichológusi szakterület esetleges változási irányainak meghatározásához. A kiindulási gondolat az volt, hogy minden védelem-egészségügyben dolgozó pszichológus elmondja véleményét, hogyan érzi magát az MH-ban, miként tekint a munkájára, mely területek okoznak sikerélményt, hol érzékel és milyen korlátokat a szakmailag hatékonyabb kivitelezéssel kapcsolatban. Több területen volt tapasztalható a pozitív megítélés, de megfelelő kritikát is tartalmaz a munkatársak véleménye, amely attól függően, hogy munkájukra milyen jellemzők vonatkoznak, eltérő nehézségekkel és súllyal mutatkozik meg. A megfogalmazott vélemények a szakmai felelősök mellett a munkáltató felé is változtatási igényeket fogalmaznak meg, amelyeket pontosan be kell azonosítani.

Összefoglalásként néhány mutató. A megkérdezettek kétharmada tíz évnél nem tervezi a tovább maradását az MH szervezetében, amire időben szükséges felkészülni, hogy a fluktuáció zökkenőmentes legyen. Néhány konkrét kérdésben kifejezetten pozitív megítélés tapasztalható, amely közé tartozik a fizetés, az önálló munkavégzésre való ösztönzés, a szakmai együttműködés és az új dolgok elsajátításának lehetősége. A munkavégzés szempontjából nagyon fontos, hogy a pszichológusok érdekes munkának tartják feladatukat, érzik annak felelősségét és a személyi állomány kifejezetten igényli ezt a lehetőséget. A pozitív oldal mellett meg kell említeni, hogy általánosan a felszerelés, informatikai eszközellátottság, a csapatpszichológiai ellátásban a pszichodiagnosztikai eszközök biztosítottasága hiányos. Az irodai elhelyezés, munkafeltétel az egyik csoportnál közel sem ideális. Továbbá, az is megfontolandó, hogy a szakmai, szabályozói kérdések kidolgozása minél szélesebb körű bevonással történjen.

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 rizikó tényezők hatásának, kialakulásának megelőzésével és mérséklésével. Hogy melyek ezek, milyen teendőkre van szükség, már egy másik tanulmány témája lehet.

Irodalomjegyzék

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
 2021. évi CXL. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
 60/2003. (X. 0.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről
A Magyar Honvédség állománya szolgálati- és munkakörülményeinek helyzete c. elemző tanulmány munkapéldánya. HM Tervezési és Koordinációs Főosztály, 2010.
- ANDÓ Sándor (2020): A katonai alkalmassági vizsgálatok néhány aktuális pszichológiai vonatkozása. In POHL Árpád (szerk.): *Biztonság és honvédelem.* Budapest: Ludovika, 1213–1230. Online: <https://tinyurl.hu/Q6cA>
- ANDÓ Sándor (2022): A csapatpszichológiai tevékenység számokban. In SZELEI Ildikó (szerk.): *Hadtudomány és a 21. század.* Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége Hadtudományi Osztály, 235–247.
- BELLER Balázs (2014): Herzberg-féle motivációelmélet vizsgálata egy empirikus kutatás során. *Hadtudományi Szemle*, 7(4), 210–233. Online: <http://hdl.handle.net/20.500.12944/10503>
- Kérdőív az MH Egészségügyi Központ védelem-egészségügyben alkalmazott pszichológus állományára részére.* Saját szerkesztés, 2022.
- HALÁSZ László – HUNYADI György – MARTON L. Magda (1979): *Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései.* Budapest: Akadémiai.
- NÉMETH Anikó (2012): A munkahelyi elégedettség befolyásoló tényezők az egészségügyben. *Acta Sana*, 7(2), 46–48. Online: https://acta.bibl.u-szeged.hu/30461/1/sana_2012_002_046-048.pdf
- OZSVÁTH Károly (1977): *Érzelmi feszültségek a katonai szolgálatban.* Budapest: Zrínyi.
- SZELEI Ildikó (2015): *Motiváció, tudatosság, vezetés.* *Hadtudományi Szemle*, 8(3), 204–211. Online: http://epa.oszk.hu/02400/02463/00028/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2015_03_204-211.pdf
- SZOMBATHELYI Csilla (2012): A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése – A stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, 33–45. Online: http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf
- VARGA András (2012): Kérdések és válaszok a Katonaszuli-programról. *Honvédségi Szemle*, 140(6), 50–53.