

A kulturális sokk és az enkulturációs folyamatok hatása a békefenntartó missziókra

Jelige: HEV669

A dolgozat lezárásának dátuma: 2025. január 8.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
1. A kutatás bemutatása	3
2. A kulturális antropológia hozzájárulása a téma vizsgálatához	6
3. A kutatás konceptuális háttere: enkulturáció, akkulturáció és kulturális incidensek	9
4. Az interkulturális kompetencia jelentősége és fejleszthetősége	14
5. A civil-katona dichotómia kulturális megalapozottsága	17
5.1. A katonai kultúra gyökerei: mitől lesz katona egy katona?	18
5.2. Katonából civil: a veterán katonák akkulturációs nehézségei	23
5.3. Civilből lett katonák: a katonai szocializáció, mint akkulturációs folyamat	26
6. Missziós felkészítések és tapasztalatok a magyar haderőnél	30
Összegzés	37
Felhasznált irodalom	41

Bevezetés

Globalizálódó világunk számos olyan konfliktust hordoz, melynek alapját a kulturális különbségek, valamint az ebből fakadó feszültségek adják. Az ilyen jellegű konfliktusok hatékony kezeléséhez az érintett közösségek és kultúrák minél alaposabb ismerete, megértése szükséges. A feszültségek csökkentésében ugyanakkor a résztvevők interkulturális érzékenysége és tudatossága, összességében interkulturális kompetenciái szintén jelentős hatótényezőnek mutatkoznak. Mindezek lényegében annak megértéséből és elfogadásából fakadnak, hogy a kultúra valamennyi emberre hatással van a világról alkotott elképzelései, alapvető értékei, hétköznapi szokásai és viszonyulásai alakításán, befolyásolásán keresztül. A hasonlóságok és különbségek tudatosabb megfigyelésével képessé válhatunk egy másik személy vagy csoport viselkedését a mögöttes motívumok megértésén keresztül elemezni, ami jelentős segítséget jelenthet a konfliktusok kezelésében. A külföldi missziók civil-katonai együttműködései során a résztvevők szándékainak megértése kiemelt jelentőségű, hiszen a kulturális különbségekből fakadó félreértések akár emberéleteket is követelhetnek. Különösen igaz ez a stabilitást célzó katonai műveletek és békefenntartó folyamatok esetében, ahol egy-egy incidens jelentősen alááshatja ezek céljait. Megközelítesemben abból az alapvetésből indulok ki, hogy nemcsak az egy nyelvet beszélő, egy nemzethez tartozó embereknek, hanem lényegében minden egyes csoportnak megvan a maga sajátos kultúrája, ami a katonai alakulatokra éppúgy igaz, mint a különféle civil csoportokra. Márpedig a külföldi missziók civil-katonai együttműködései során a helyi lakosság és a haderő között meglévő kulturális különbségek számos feszültségnek és konfliktusnak képezik az alapját. Kutatásomban ennek mentén arra vagyok kíváncsi, hogy ezek a kulturális különbségek milyen módon befolyásolják az eltérő kultúrájú csoportok: a különböző katonai alakulatok, valamint a katonák és a civilek tagjai közötti kapcsolatok alakulását. Megközelítesem egyik fókuszát a civil-katonai együttműködésben résztvevő külföldön szolgálatot teljesítő katonák kulturális alkalmazkodása adja és azt vizsgálom, hogy milyen nehézségekkel találják szemben magukat a műveleti területre érkezésüket követő időszakban, illetve ezek milyen módon befolyásolják más katonai alakulatok tagjaival és a helyi civilekkel kialakuló kapcsolataikat. Érdeklődésem másik irányát a honvédségi állomány külföldi misszióra történő felkészítésének támogatási lehetőségei adják és arra vagyok kíváncsi, hogy a feltárt nehézségek milyen módon csökkenthetők hatékonyan. Ennek mentén a katonai kultúra azon sajátosságait vizsgálom, melyek a civil-katonai együttműködések gondolkodási, értékrendi, viselkedési jellemzőihez kapcsolódnak.

1. A kutatás bemutatása

A most bemutatott kutatás egy tervezett kutatássorozat első, bevezető részét képezi, melyben azt vizsgálom, hogy a külföldi missziókban megvalósuló civil-katonai együttműködések során a különféle katonai alakulatok és a civil csoportok tagjai között meglévő kulturális különbségek milyen formában jelentkeznek és ezek kezelésében milyen megoldások működhetnek. Arra vagyok kíváncsi, hogy a katonák külföldi misszióra történő felkészítését milyen módon lehet hatékonyan támogatni. Vizsgálatom keretét társadalomtudományi megközelítések, azon belül elsősorban az antropológia és a pszichológia szemléletmódja és elméletei határozzák meg. Jelen kutatás fókuszát a civil-katonai együttműködésben résztvevő katonák szubjektív megélései és az ennek mentén kialakuló egyéni véleményei képezik. Abból a feltételezésből indulok ki, hogy a missziós katonák a megérkezésüket követő időszakban keresztül mennek a kulturális alkalmazkodás szakaszain, amit az addig ismeretlen csoportokkal való érintkezés eredményeként megjelenő kulturális sokk kísér. Azt is feltételezem továbbá, hogy a kulturális alkalmazkodás során jelentős szerepet játszanak a korábbi csoporttagságok mentén elsajátított ismeretek, normák, szokások és hiedelmek – tehát azok az enkulturációs folyamatok, amelyeken minden katona keresztül megy a megérkezését megelőző időszakokban. Ennek mentén elemzem a katonai kultúra jellegzetességeit, valamint a katonák civil-katonai együttműködéshez kapcsolódó értékeit és viszonyulásait. Jelen vizsgálatot kis mintán végeztem, ezért az eredményeim elsősorban a missziós katonák felkészítésében, kulturális alkalmazkodásában megjelenő korlátozó tényezők további tanulmányozásának alapjául szolgálnak. Eredményeimmel legfőképpen olyan problémákra igyekszem rámutatni, melyeket érdemesnek találok nagyobb elemszámmal, illetve szisztematikusabban tanulmányozni, továbbá a kapott eredmények mentén a kutatást kiterjeszteni más nemzetek katonai alakulataira is. Érdeklődésem fő mozgatórugóját a katonák és a civil csoportok körében megfigyelhető diskurzusok adják, melyek közül ebben a dolgozatban a katonai oldalt vizsgálom.

Dolgozatom főbb kérdései a következők.

1. A missziós katonák átéli-e a kulturális sokkra jellemző pszichés hatásokat és folyamatokat a műveleti területre történő megérkezésüket követően?
2. A katonai kultúra mely összetevői lehetnek hatással a külföldi missziók civil-katonai együttműködéseinek sikerességére?

Jelen kutatás helyszínének a Magyar Honvédség Kiber- és Információs Műveleti Központját (korábbi nevén: Civil-katonai Együttműködési és Lélektani Műveleti Központ) választottam. A központ 2003. július 1-én jött létre a magyar haderő egyik legfiatalabb alakulataként. A szakállomány gyakorlatilag a központ megalakulása óta NATO készenléti szolgálatot és missziós feladatokat (pl. elemzés-értékelés, felkészítés, missziós kézikönyvek készítése) lát el, aminek döntő részét a missziós feladatok teljesítése képezi. A központ rendszeresített békelétszáma kezdetben 20 fő volt, ami a vállalt missziós feladatok eredményeként 2006-ra 54 főre bővült. A kutatásomban vizsgált alakulat szakmai életét közel két évtizeden keresztül elsődlegesen az afganisztáni és a koszovói missziós tevékenységben és a NATO Reagáló Erők készenléti szolgálatában való részvétel, valamint a missziók háttértámogatása adta. A központ feladati közé jelenleg is a missziós szakállomány biztosítása, a műveleti területen végzett tevékenységekhez szükséges tervező, szervező, koordináló munka, valamint a Magyar Honvédség kontingenseinek, egyéni beosztású törzstisztjeinek szakirányú felkészítése tartozik. A központ állományában antropológus, szociológus, biztonságpolitikai szakértő és politológus végzettségű katonák is dolgoznak, akiknek jelentős szerepe van olyan képzési formák, módszerek, és segédanyagok kidolgozásában, melyek célja a kulturális érzékenység és tudatosság kialakítása és fejlesztése.

Vizsgálatom módszertana a korábban kijelölt tudományos keretekhez és szemléletmódokhoz igazodik. Ennek megfelelően dolgozatom kérdéseinek megválaszolásához kvalitatív (tematikus és narratív) interjúkat alkalmazok. Első interjúalanyaim szakértői mintavétel alapján kerültek kiválasztásra: a kutatás helyszínén dolgozó hivatásos állomány tagjai, akik részt vesznek civil-katonai együttműködésben és korábban vettek részt békefenntartó missziókban. Az első interjúalanyaimmal egy, a kutatási területen megvalósuló orientációs jellegű képzés alkalmával ismerkedtem össze, melyen magam is részt vettem megfigyelőként. A képzésre egy hivatásos katonaantropológus hívott meg, akit egy korábban megrendezésre kerülő katonai antropológia konferencián ismertem meg előadóként. A vizsgálat többi résztvevője hólabda módszerrel került kiválasztásra: a további interjúalanyokkal az első, majd az azt követő interjúalanyaim ismertettek össze. Az interjúk alanyainak kiválasztásakor az alábbi szempontokat vettem figyelembe:

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

Az interjúkérdések az interjúalany normáinak, értékeinek, viszonyulásainak, alapvető szokásainak és hiedelmeinek, valamint a külföldi misszióval és az erre történő felkészítéssel kapcsolatos élményeinek megismerését célozzák. A kapott válaszok az interjúalanyok jelentéstudajdonításainak jobb megértését szolgálják, ugyanis megközelítésemben a katonai és a civil kultúra lesznek azok a referenciakeretek, ami által értelmet nyernek a civil-katonai együttműködésekben, valamint a missziós felkészítésekben megmutatkozó különféle irányvonalak és elvárások. Ennélfogva kutatásom fókuszában a missziós katonák viselkedésének, mentalitásának, és képzeteinek tanulmányozása áll, miközben az ezek mögött meghúzódó jelentéseket keresem. Azokat a folyamatokat igyekszem tetten érni, amelyeket az enkulturáció és az akkulturáció fogalmaival jelölünk, és amelyek során a kulturálisan megfelelő viszonyulásokat és megnyilvánulásokat elsajátítják a missziós katonák. Az elhangzott információkat a feldolgozás során igyekszem a megfelelő elméleti keretben tárgyalni és ezáltal kontextualizálni. Ahol ezt a körülmények engedik, közvetlenül idézem az adatközlők által mondottakat zárójelben jelölve, hogy az adott idézet egyéni interjúból származik („EI” jelöléssel), ahol pedig a megfogalmazás módja, vagy érzékeny információk említése indokolja, az elhangzottak értelmező átíratát szerepeltetem. Mivel az általam vizsgált katonai alakulat viszonylag kislétszámú, a beidézett interjúrészleteket az anonimitás biztosítása végett nem láttam el további jelölésekkel, emiatt nem lehet beazonosítani, hogy az egyes idézetek mely adatközlőhöz tartoznak.

Vizsgálatomban a külföldi missziók civil-katonai együttműködéseinek civil szereplőit nem szólaltatom meg, és bár a téma kibontásához ez is hozzátartozhatna, a jelen kutatás keretei ezt egyelőre nem teszik lehetővé. A megkérdezett interjúalanyok kivétel nélkül férfiak, ami nem tudatos döntés eredménye, hanem az adatközlők önkéntes jelentkezésén alapuló önkényes választásé. Mivel az adatközlőim tisztai (hadnagy, főhadnagy, százados) és főtisztai (őrnagy, alezredes) rendfokozattal rendelkeznek és egy sajátos, viszonylag kislétszámú katonai alakulat tagjai, számos szempontból nem reprezentálják kielégítően a Magyar Honvédség valamennyi külföldi misszióban résztvevő hivatásos tagját. Katonai beosztásuk és az ezzel együtt járó katonai szerepeik egyúttal bizonyos státuszt is feltételeznek, ami egyéni viszonyulásaikat és megnyilvánulásaikat meghatározott módokon irányíthatja. Ezzel együtt az sem zárható ki, hogy adatközlőim a róluk, illetve az általuk képviselt alakulatról, valamint a Magyar Honvédségről kialakult benyomást akár tudatosan, akár tudattalanul rajtam keresztül igyekeznek befolyásolni. Ennek a lehetőségnek a csökkentését szolgálják az interjúk

megfelelő bizalmi légkörének kialakítása, az elhangzottak diszkrét kezelése és az információk kritikus felhasználása, melyben az adatközlőim érdeksérelmének elkerülése az elsődleges cél.

2. A kulturális antropológia hozzájárulása a téma vizsgálatához

A kulturális antropológia érdeklődésének alapvető irányát az emberi létezés különböző aspektusainak összefüggései adják (Hollós, 1995). A kulturális érzékenység, a kulturális tudatosság, a kulturális alkalmazkodás folyamata, és a kulturális különbségekből fakadó incidensek mind olyan témák, melyek az antropológia érdeklődésére tarthatnak számot. Ezzel együtt az antropológusok fókusza jellemzően széles és gyakran nagymértékben specializált, aminek egyik legfőbb oka, hogy az emberek életmódjának különféle aspektusai egytől egyig hatással vannak egymásra. Emiatt a vizsgált aspektusok egyike sem jelent semmit önmagában; értelmezhetőségük kizárólag más feltárt aspektusokhoz való viszonyukban ragadható meg igazán. Egy antropológus kiindulópontját ennél fogva a különböző tényezők egymásra hatásának vizsgálatában többnyire a kiválasztott csoport helyi életének részletes tanulmányozása adja, így legfontosabb felismeréseit „kis helyekről” nyeri, miközben kérdésfeltevéseiben „nagy témákat” vizsgál (Eriksen, 2006). Kutatásom fókuszában mindezeknek megfelelően a Magyar Honvédség egyik viszonylag kislétszámú alakulata áll és a velük kapcsolatba kerülő állomány tagjai, miközben arra a kérdésre igyekszem választ találni, hogy a kulturális félreértések és konfliktusok hogyan csökkenthetők hatékonyan.

Ma már általánosnak mondható az a felismerés, hogy bármilyen lokális témát választunk, annak vizsgálata megköveteli a globális folyamatok megértését is. Ilyen módon az antropológiai kutatásokban a lokális és a globális egymáshoz való viszonyának többszemponútú és teljes átrendeződése figyelhető meg, amit a szakmán belül egy viszonylag új fogalommal, az úgynevezett glokálissal igyekeznek megragadhatóvá tenni (Molnár, 2022). A glocalitás egyik megjelenési formájaként említhető kutatásom egyik iránya is: nevezetesen az olyan határokon átívelő nemzetközi szervezetek, mint a NATO vagy az ENSZ külföldi katonai misszióinak helyi viszonyokra gyakorolt hatásai. A kulturális antropológia a korábban rá jellemző nem-nyugati orientációjával összefüggésben előszeretettel kutatott olyan közösségeket, melyeknek alapvető szervező elveit a rokonsági kapcsolatok, az életkor és a nemi hovatartozás adták. Az ilyen jellemzően kisméretű társadalmak kutatásában ennek a tudományterületnek a sajátos, kvalitatív megközelítései (résztevő megfigyelés, állomásozó terepmunka) kiválóan alkalmas módszereknek bizonyultak. Az antropológia mai érdeklődése viszont miután kiegészült a saját társadalmunkkal és a saját társadalmunk közösségeivel, az

emberek, akiket megfigyelnek egyre nagyobb mértékben töltik az életüket nem-rokoni alapú szervezetekben (Eriksen, 2006; Hollós, 1995; Molnár, 2022). Márpedig ennek hátterét a 20. században bekövetkező történelmi-gazdasági-politikai folyamatok adják a globalizációval az élen, amit egy ilyen jellegű kutatás szintén nem hagyhat figyelmen kívül. Miután a kulturális antropológusok egy része a komplex társadalmak kisebb csoportjai, részjelenségei, nem-rokoni és nem-informális alapon működő intézményei, formális szervezetei felé fordították a figyelmüket, közülük is egyre többen kezdtek el foglalkozni olyan szervezetekkel, mint a hadsereg. Ezt vagy külső megfigyelőként, vagy a hadsereg alkalmazásában tették (Molnár, 2022).

Ebből a szempontból számomra is két választás kínálkozik. Az egyik, hogy a Magyar Honvédség alkalmazásában kezdek a kutatásom helyszínén dolgozni és résztvevő megfigyelés helyett akár megfigyelő részvételt is folytathatok. Ebben az esetben azonban kérdésessé válhat a kutatói szerepem és a kutatói identitásom. Azáltal ugyanis, hogy a szervezet tagjává válok, ugyanúgy el kell végeznem a rám osztott feladatokat, mint az alakulat bármely más tagjának. Másrészt feszültség keletkezhet a szervezeti célok és az ehhez rendelt időbeosztás, valamint a kutatásom kritikus lefolytatása között. Ráadásul a tudomásomra jutott adatok, információk közreadása kapcsán komoly etikai és gyakorlati problémák merülhetnek fel, melyek túlmutathatnak az interjúalanyaim, mint adatközlők védelmére. Részben ezen szempontok miatt a külső megfigyelői szerepkört választottam. A másik fontos szempont a kulturális antropológia alapvető módszerével, a terepmunkával és annak időtartamával kapcsolatos. Ennek a tudományterületnek az egyik legfontosabb elkülönítő sajátossága ugyanis az empirikus kutatás fontosságának hangsúlyozása, ami egy bizonyos társadalmi és kulturális környezet átfogó, életközeli tanulmányozásából áll. Ebben a megközelítésben a kutató a megértés és az adatgyűjtés folyamatában nagy hangsúlyt fektet a vizsgált közösség életének bizalmas, bensőséges, közvetlen részvételére, mert ezáltal nyílik lehetősége a különféle viselkedési módok és a társadalmi élet szervezeteinek megfigyelésére. A terep sajátosságai azonban erősen meghatározzák a mozgásterét. Az antropológia klasszikus módszertani megközelítése szerint a kutató ideális esetben legalább egyéves állomásozó terepmunkát végez, amiben a résztvevő megfigyelés kiemelt jelentőségű. A terepmunka hossza ugyanis alapvetően befolyásolja a holisztikus megközelítés és a kontextusérzékenység megvalósulásának mértékét (Boglár, 2007; Eriksen, 2006; Hollós, 1995; Molnár, 2022). Bizonyos kényszerkörülmények okán azonban a mai antropológiai munkák egy részében bevett gyakorlatnak számítanak az úgynevezett fókuszetnográfia vagy mikroetnográfia,

melyek legfontosabb jellemzőjét a viszonylag rövid ideig tartó empirikus kutatás és a gyors értékelés adja (lásd. még: rapid etnográfia). A terepen való tartózkodás időtartamát ugyanis a rendelkezésre álló pénzügyi lehetőségeken felül a vizsgálandó szervezet vezetősége is gyakran korlátozza (Molnár, 2022).

Egy olyan szervezet esetében, mint a katonaság, a terepmunka megkezdésének aktusa rendkívül hivatalos és formalizált, hiszen a terepen való megjelenéshez, a belépéshez is külön engedély szükséges. Míg a hagyományosnak mondható terek esetében jellemzően van lehetőség előzetesen körülnézni, kapcsolatokat kiépíteni, benyomásokat szerezni, addig a katonaság esetében a belépési engedély elnyerése során már meg kell állapodni a keretekről, a tartózkodás időtartamáról és a kutatás fókuszát is előre tisztázni kell. Ráadásul a terepre történő belépés sem jelenti azt, hogy annak minden részlegébe, valamennyi irodájába szabad bejárást biztosítanak, vagy azt, hogy a kutató bármilyen tevékenységet szabadon megfigyelhet. Márpedig, ha nincs lehetőség elegendően hosszú ideig kivitelezett résztvevő megfigyelést végezni, felmerülhet annak lehetősége, hogy a kutató módszertani eszköztárából más megközelítéseket vegyen számításba. Így esett a választásom az interjúk készítésére, amit a fenti feltételek mellett adekvát módszernek ítéltem ahhoz, hogy megfelelő érzékenységgű és minőségű adatokhoz jussak. Abból az alapvetésből indultam ki, hogy kellő számú strukturálatlan interjú készítése közben megfelelően bizalmas kapcsolatot fogok tudni kiépíteni az alanyokkal ahhoz, hogy megosszanak velem kevésbé hivatalos, kevésbé a nyilvánosságnak szánt információkat is. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a többször megismételt, egyre mélyülő és nyitott kérdéseken alapuló interjúk képesek olyan részletgazdag információkhoz juttatni, amelyek a kérdéseim megválaszolásához szükségesek. Ebben annak is jelentős szerepe van, hogy bizonyos bizalmasnak jelölt információkat nem használok fel kritikátlanul.

Megközelitésem fontos axiómája, hogy a vizsgált katonai alakulatot és annak kultúráját saját szempontjából kell megértenem. A megértéshez elengedhetetlennek tartom ugyanis az interjúalanyaim élményvilágának teljességre törekvő megragadását, amit néhány konkrét változó korábbi kiemelésével nem tudtam volna teljesíteni. Emiatt kerülöm a strukturált és félig strukturált interjúk alkalmazását, vállalva az elhangzottak összehasonlítási nehézségeit. Ugyanakkor a jelen kutatás eredményeire alapozó későbbi vizsgálatokban ettől eltérő módszertani megközelítés válhat indokolttá. A mostani kutatás során nagy hangsúlyt fektetek arra, hogy az általam vizsgált alakulatnak és kultúrájának megvan a maga egyedi története és

ezzel összhangban interjúalanyaim csoportkultúráját is a saját fogalmai felől igyekszem megérteni.

A kulturális antropológia ugyancsak elengedhetetlen elméleti premisszáját a kulturális relativizmust szintén törekszem érvényre juttatni, ami abban a kutatói attitűdben ölt formát, hogy a vizsgált alakulathoz és kultúrájához a lehető legelfogulatlanabb módon igyekszem közeledni. Ezt az alapelvet egyúttal módszertani alapszabályként is kezelem, ami mentén a kutatásaim során tartózkodom bármilyen elméletileg irreleváns morális mérce alkalmazásától. Törekvéseimben az általam vizsgált katonai kultúra egyediségének és általános sajátosságainak feltárása dominál. A kutatás folyamán azt is végig szem előtt tartom, hogy a modern társadalmak bármely részhalmozát a komplexitása okán nem lehet a maga teljességében megérteni, viszont egyetlen szakember számára sem lehetséges számba venni mindazokat a hatásokat, amelyek befolyásolják ezek működését. A vizsgált alakulat tagjai ugyanis nem csak a katonai struktúrában töltenek be szerepeket, hanem a szélesebb társadalom számos más struktúrájában és kategóriarendszereiben. Márpedig feltételezhető, hogy ezek a szerepek, amelyeket betöltenek ezekben a struktúrákban, befolyásolják az alakulat tagjainak viszonyulásait és megnyilvánulásait. Ennek megfelelően az alakulatot sem elszigetelt egységként vizsgálom, hanem a kutatást kiterjesztem azokra a hatótényezőkre is, melyek a szélesebb társadalom irányából akár láthatóan, akár látenszen befolyásolják a tagok működését.

3. A kutatás konceptuális háttere: enkulturáció, akkulturáció és kulturális incidensek

Kutatásom konceptuális megalapozásához elengedhetetlen néhány gyakran említett fogalom tisztázása. A vizsgálat témáját és az alkalmazott megközelítés elméleti és módszertani jellegét érintő legfontosabb fogalmat a kultúra adja. Maga a kifejezés a latin *colore* szóból ered, melynek több jelentése ismert (lásd. lakik, művel, védelmez, vallásos tiszteletben részesít) és néhány további kifejezésünk (pl. kolónia, kultusz) is ebből származik. A kultúra legfontosabb jelentése sokáig valaminek a művelése, gondozása volt és ezzel összhangban leginkább a földművelést, az állatgondozást értették alatta. Marcus Tullius Cicero ókori római filozófus-író volt az első, aki metaforikus értelemben használta a kultúra fogalmát a filozófia meghatározására (*cultura animi*, azaz a lélek művelése). Raymond Williams a kultúra modern értelmezésének három megközelítését különbözteti meg: (1) a kultúra a szellemi, lelki, esztétikai fejlődés folyamata; (2) a kultúra egy-egy nép, korszak, csoport vagy általában az emberiség sajátos életmódja; (3) a kultúra tulajdonképpen azonos a szellemi, művészeti

tevékenységekkel és alkotásokkal (Nguyen & Fülöp, 2003). Kutatásom során Williams kultúrafogalmának első két megközelítésére alapozok, ennél fogva amikor kultúráról írok, elsősorban az általam vizsgált egyének mentális jellemzőire (Williams fogalmaival élve szellemi-lelki fejlődésükre), illetve az általam vizsgált alakulat sajátos életmódjára gondolok. Az antropológia atyjaként számontartott Sir Edward Burnett Tylor kultúrafogalmát ugyancsak figyelembe veszem. A ma már klasszikusnak mondható meghatározás szerint „a kultúra az a komplex egész, mely magában foglalja mindazt a tudást, hiedelmet, művészetet, erkölcsöt, törvényt, hagyományt és minden egyéb képességet és szokást, amit az egyén a társadalom tagjaként sajátított el” (Nguyen & Fülöp, 2003). Taylor megközelítése nyomán kutatásomban az interjúalanyaim kulturális eltérésekről és kulturális alkalmazkodásról alkotott tudását vizsgálom, továbbá az elképzeléseiket arról, hogy hogyan kell a civil-katonai együttműködésekben viselkedni, valamint az egyéni szokásaikat, melyekre a honvédség és azon belül az alakulat tagjaiként tettek szert.

Taylor óta számos antropológus próbálta csiszolni a kultúra fogalmának a meghatározását, ki-ki a kutatott témájának, érdeklődési területének megfelelően. Kroeber és Kluckhohn 1953-ban publikált tanulmányukban összesen 161 kultúrafogalomról számolnak be (Goldstein, 1957; White, 1959). Ezek összegzéseként egy olyan kultúrameghatározást alkottak, amiben két jellemző emelhető ki: (1) a kultúra tartalmazza a konkrét, megfigyelhető cselekvéseket és alkotásokat, valamint (2) a kultúra tartalmazza a cselekvéseket és alkotásokat megalapozó szimbólumokat, értékeket és jelentéseket. Az antropológia kezdeti korszakában az első jellemző kapott nagyobb hangsúlyt, azaz a „kívül található kultúra”, míg az 1970-es évektől a „belül található” kultúrafelfogás dominált leginkább. Ennél fogva az újabb antropológiai irányzatok a kultúrát mintegy interiorizálták, így az értékek, a normák, és a feltételezések a kultúra meghatározó elemeivé lettek. Márpedig ezek az elemek olyannyira belsővé válnak az enkulturáció folyamán, hogy szinte sohasem kérdőjeleződnek meg. Bármilyen kulturális csoportot választunk, annak tagjai az adott kultúrára jellemző módon észlelik, fogják fel a környezetüket, ami alól – feltételezésem szerint – a katonai alakulatok sem jelentenek kivételt. Harry C. Triandis ezt a jellemző észlelési módot jelöli szubjektív kultúraként, amibe többek között a kategóriákat, az attitűdöket, a nézeteket, a normákat, a szerepeket és a szabályokat sorolja (Triandis, 2002). Ezzel összhangban kutatásomban a kultúrameghatározások Gustav Jahoda által megfogalmazott szükséges attribútumait veszem még figyelembe, amely szerint (1) a kultúrából ki kell hagyni minden öröklött és biológiailag meghatározott aspektust; (2) kultúrának azt kell tekinteni, amit az ember a közösség tagjaiként

sajátít el és ami generációról generációra hagyományozódik; valamint (3) a kultúra egyik jellemző vonása a koherencia és a belső szerveződés (Jahoda, 1993). Ennek megfelelően kutatásom során nem foglalkozom olyan veleszületett és biológiaiilag determinált tényezőkkel, mint például a szükségletek és kiemelt figyelmet fordítok az inkohereenciára, ami a norma és a gyakorlat eltéréseire, így például külső elvárások, megfelelési kényszerek hatásaira utalhat.

Mivel a haderő szervezeti kultúrája erőteljes hatást gyakorol valamennyi alegységére és az itt szolgáló katonák életére, kutatásomban a vizsgált alakulat szervezeti kultúrája is kiemelt figyelmet kap. Ugyanakkor a haderő szervezeti kultúráját nagymértékben befolyásolja annak a társadalomnak a jellemző nemzeti-etnikai kultúrája, amelyben az adott haderő működik és amellyel szoros kapcsolatot tart fenn. Ebben a kapcsolatban jelentős tényezőnek számít a haderőben szolgáló katona, akinek ugyancsak megvan a maga sajátos szakmai kultúrája, ideértve jellemző értékrendjét és gondolkodásmódját. A mindezek mentén körvonalazódó katonai kultúrát tekintem annak a referenciakeretnek, aminek a segítségével a katonák és a katonai alakulatok értelmet tulajdonítanak a haderőn belüli és kívüli folyamatoknak. Az értelemtulajdonítást a katonai tudás körforgásának egyik alapjaként kezelem, hiszen általa jön létre az az összefüggésrendszer, ami keretként szolgál a tudásteremtésnek és a katonai döntéshozatalnak. Ennélfogva katonai kultúra alatt a haderőben szolgáló katonák ezen sajátos szakmai kultúráját értem. Michael Henderson nyílvesző-modelljét alapul véve a katonai kultúrát tekintem a nyílvesző tollainak (a nyílvesző hegyének a katonai stratégiát, a szárának pedig a katonai teljesítményt), ami a civil-katonai együttműködést célba juttatja.

Kutatásomban nagy hangsúlyt fordítok Jahoda kultúra-attribútumai közül a kultúra generációról generációra történő áthagyományozódására, azaz az általam vizsgált katonai kultúra elsajátítására, amit a vonatkozó szakirodalmak az enkulturáció és a szocializáció fogalmaival írnak le. Ez a két kifejezés bár gyakran egymás szinonimájaként jelenik meg, mivel antropológusi körökben jellemzően az előbbi kifejezést alkalmazzák, a továbbiakban magam ugyancsak enkulturációs folyamatként fogok hivatkozni rá. Teszem ezt amiatt is, mert a két kifejezés értelmezésében bizonyos különbségtételt több szerző is szorgalmaz. Érvelésük szerint a szocializáció az a folyamat, melynek során az egyén egy csoport teljes értékű tagjává válik; az enkulturáció pedig a kultúrába való belenevelődés folyamata, vagyis kulturális tudásátadásé. A két folyamat természetesen kéz a kézben jár, hiszen az ember a szocializációs folyamatok során teszi belső értékévé a kultúrát, azaz internalizálja például a csoportja szokásait, viselkedési mintáit, kommunikációs stílusát. Ennélfogva a szocializáció és az enkulturáció tulajdonképpen ugyanannak a folyamatnak a két aspektusára vonatkozik,

melynek lényege egyrészt a társas normák elsajátítása, másrészt az adott kultúra karakterjegyeinek megtanulása (Buchtel, 2014; Hunyady és mtsai, 1999; Kim, 2007; Shimahara, 1970). Ilyen megközelítésben egy missziós katona a szocializáció folyamán válik saját társadalma, továbbá csoporttagságai mentén különböző közösségek tagjává, míg az enkulturáció folyamán sajátítja el és teszi belső értékévé mindazt a tudást, hiedelmet, szokást és készséget, ami ehhez szükséges. Ennek mentén kutatásom egyik irányát a missziós katonák CIMIC-tevékenységével kapcsolatos kulturális tudásátadásának folyamata adja.

A kulturális antropológiában ugyanakkor az enkulturáció folyamatával kapcsolatban gyakran hangsúlyozzák a kulturális sémák, a kulturális modellek, illetve a kulturális forgatókönyvek jelentőségét is. A kulturális sémák lényegében egy adott kulturális csoport jelentésrendszerének építőkövei, melyek lehetnek különféle tárgyak, vagy akár különféle társas interakciók elvont mentális reprezentációi. A lényeg, hogy ezeket a csoport tagjai azonos módon dekódolják. A kulturális modellek és forgatókönyvek pedig biztosítják az alapot a különböző cselekvések értelmezéséhez és irányításához (Nguyen & Fülöp, 2003; Vető, 2014). Ennélfogva a kulturális sémák és kulturális forgatókönyvek nem csak a missziós katonák helyi civilekkel, illetve az eltérő nemzetiségű katonákkal történő kapcsolattartásában jelennek meg, hanem a CIMIC-tisztek, illetve a missziós katonák felkészítésében is.

Az enkulturációnak számos pszichológiai és társas aspektusa van, így beszélhetünk a kultúraelsajátítás kognitív, affektív, intraperszonális és interperszonális jellemzőiről (Buchtel, 2014; Kim, 2007; Shimahara, 1970). A kulturális alkalmazkodás szempontjából ezek közül mindegyik érintetté válhat, amit a kulturális sokk megjelenése érzékletesen mutathat. A kulturális sokk fogalmát eredetileg annak a feszültségnek és szorongásnak a leírására használták, melyet jellemzően egy új kultúrával való érintkezés vált ki, és amelynek hátterében a megszokott kulturális jelzések és társadalmi szabályok elvesztéséből fakadó veszteség, zavartság és tehetetlenség érzése áll. A jelenség ugyanakkor az ismeretlen kultúrával való érintkezés során fellépő stresszhatások eredményeként is kezelhető, melynek eredményeképpen az átélt aggodalom, meglepettség, bizonytalanság és zavarodottság jelentősen rontja az érintettek tájékozódó képességét a társas érintkezés útvesztőiben. A kulturális sokk aspektusai közül kiemelhető néhány fontosabb jellemző, ami a továbbiakban hasznos segítségnek ígérkezik, ugyanis ezek számbavétele mentén nyílik lehetőség annak vizsgálatára, hogy a missziós katonák átélik-e a kulturális sokkra jellemző pszichés hatásokat és folyamatokat (Furham, 2004, 2012).

Kutatásomban kulturális sokknak tekintem azt a hatást, ami

1. jelentős megerőltetést okoz a szükséges pszichológiai alkalmazkodáshoz elengedhetetlen erőfeszítések miatt;
2. hiányérzettel és a nélkülözés érzésével jár a barátokkal, a státusszal, a szakmával és a tulajdonnal kapcsolatban;
3. elutasítást okoz az új kultúra tagjaival szemben, illetve elutasítást okoz az új kultúra tagjai részéről;
4. szerepzavart, zavart eredményez a szerepelvárások és értékek tekintetében;
5. meglepettséggel, szorongással, esetleg undorral és felháborodással jár együtt a kulturális különbségek tudatosodása után;
6. a tehetetlenség érzésével jár, ami gyakran abból az előfeltevésből táplálkozik, hogy az illető nem fog tudni megbirkózni az új környezettel.

Mindezekkel összhangban kutatásomban a kulturális sokkot egy új kultúra elsajátítási folyamatának részeként kezelem, melyet a szakirodalomban akkulturációként emlegetnek. Az akkulturáció az a folyamat, melynek alapját a különböző kulturális háttérrel rendelkező személyek, csoportok közötti találkozásból eredő kulturális és pszichológiai változások adják. Akkulturációról beszélünk például olyankor, amikor egyének, családok, közösségek önként vagy valamilyen nyomás (esetleg kényszer) hatására illeszkednek be egy számukra új kultúrába. Mivel ez a beilleszkedés gyakran jár együtt az érintett egyének, közösségek kultúrájának elvesztésével, illetve tévesztésével, az ettől való félelmük messze nem alaptalan. Már itt érdemes megemlíteni, hogy a békefenntartó erőkhöz való kulturális alkalmazkodás a helyi civil lakosság részéről jellemzően egy kényszerszülte helyzet, amit gyakran tetézik a kultúrájuk elvesztése, visszaszorulása miatt érzett aggodalom és frusztráció (Berry, 2005; Berry, 2017; Cupsa, 2018; Gorda, 2009).

A kulturális különbségekre leginkább az eltérő csoportok tagjai között kialakuló félreértések, incidensek hívják fel a figyelmet. A kialakuló kényelmetlen, konfliktussal terhelt helyzetek elsősorban abból adódnak, hogy a részt vevő felek nem azt a reakciót kapják, amelyre számítottak (kulturális sémáik, kulturális modelljeik, kulturális forgatókönyveik különbözősége miatt). Márpedig az ennek nyomán kialakuló váratlan helyzetek meglehetősen széles skálán mozoghatnak (Avruch, 2009). A kulturális különbségekből, félreértésekből fakadó incidensek legenyhébb formáját az úgynevezett kulturális koccanás jelenti, amikor egy idegen kultúrában való interakciónk során kényelmetlen vagy szokatlan helyzetbe kerülünk. A kulturális koccanások leggyakoribb oka, ha praktikus dolgok működésével vagy udvariassági

szabályokkal nem vagyunk tisztában. A kulturális koccanás egyik példjaként említhető, amikor a civil környezetből érkező kutató a kutatása kezdetén az általa vizsgált katonai alakulat vezető tisztjét köszöntve nem a megfelelő rendfokozatot használja. Kulturális koccanásként említhető a civil környezetből érkező nagyvárosi kutató azon kezdeti tapasztalata is, hogy a katonai központ területén minden szembejövő katona köszön neki, holott korábban nem láthatták és nem is ismerhetik. De szokatlan élmény lehet az is, amikor egy többnemzeti katonai alakulatban a résztvevők eltérően használják az evőeszközeiket, vagy másképpen viselkednek az étkezések során. A problémákhoz való hozzáállás, illetve az, hogy mit tekintünk problémának szintén okozhat kulturális koccanásokat, amit az egyik interjúalany története is érzékletesen megmutat:

„Egyszer jött egy német, hogy két időpontot kapott az afgánoktól. - Most melyiket írja be a jelentésbe, mert hát mind a kettőt nem lehet. - Mondom, mikor lesz ez a találkozó? - Két hónap múlva. - Tök mindegy, melyiket írod bele, mert úgyis változni fog az időpont. - Jó, de most melyiket írja bele? - Mondom, tök mindegy, melyiket, mert úgyis meg fog változni. - Jó, de most két külön információja van és egy rubrika van. Tehát most melyiket írja be? - És ezen képtelen volt továbbgurulni.” (EI)

Számos további példát lehetne sorolni, de ezek mindegyikének van egy jellegzetes közös sajátossága, hogy jellemzően múló kellemetlenséget okoznak. Abban az esetben viszont, ha az eltérő kulturális szokásokból adódóan komolyabb konfrontációt, feszültséget élünk át, akkor már kulturális konfliktusról beszélhetünk (Holló, 2011). Példaként említhető az egyik interjúalany által elmesélt történet, melyben egy magas beosztású afgán tiszt eligazításán a résztvevő külföldi katonák egymás között nevetgélni kezdtek a többi afgán katona jelenlétében. Az afgán tiszt tiszteletlenségként értelmezte a külföldi katonák viselkedését és súlyosan megtorolta az őt ért sérelmet, ami tragikus következményekkel járt. Ez a példa is érzékletesen mutatja a missziós katonák felkészítésének, kulturális érzékenységének és kulturális tudatosságának fontosságát.

4. Az interkulturális kompetencia jelentősége és fejleszthetősége

Spitzberg és Chagnon meghatározását alapul véve interkulturális kompetencia alatt az eltérő kulturális gyökerekkel rendelkező személyekkel kialakított interakciók megfelelő és hatékony menedzselését értem (Spitzberg & Chagnon, 2009). Mivel az interakcióban résztvevő személyek a világgal szemben bizonyos mértékig eltérő kognitív, affektív és viselkedési viszonyulásokat képviselnek, a civil-katonai együttműködések egyik fő feladatuként ezeknek

az eltéréseknek a kezelését tekintem. Különösen fontosnak tartom ezt távoli területek békefenntartó missziói esetében, ahol a katonák és a helyi civilek kulturális eltérései számos konfliktus, kulturális incidens melegágyát képezhetik. A missziós környezet eltérő kultúrájú tagjai között megvalósuló civil-katonai együttműködések hatékonyságát ugyanakkor számos tényező befolyásolja (Abbe és mtsai, 2007; Arasaratnam, 2016; Ben-Ari & Elrot, 2001; Buchtel, 2014; Kim, 2009). Jelen kutatásban ezek közül a katonai oldalt vizsgálom kiemelt fókusszal a katonai alakulatok személyen belüli (intrapersonális), személyek közötti (interperszonális) és szervezeti változóira. A személyen belüli tényezők lényegében a missziós katonák pszichológiai és fizikai alkalmazkodásával vannak szoros kapcsolatban, míg az interperszonális tényezők olyan katonai képességekhez kapcsolódnak, melyek közvetlenül a más kultúrából származó egyénnel való hatékony kommunikációt és együttműködést támogatják. Kutatásom egyik irányát ennek megfelelően a missziós katonák felkészítésének intrapersonális és interperszonális tényezői adják.

A katonai alakulatok szervezeti szintű sajátosságai ugyanakkor jelentős mértékben befolyásolják ezeknek a tényezőknek a hatásait. Például a missziós katonák jellemzően kulturálisan sokszínű alakulatokban teljesítenek szolgálatot. A katonai és a civil szervezetek közötti szervezeti szintű eltérések viszont erőteljesebb hatást gyakorolhatnak missziós környezetben, mint mondjuk a többnemzeti alakulatokon belül megjelenő nemzeti különbségek. Például a katonai alakulatok egyik meghatározó szervezeti sajátosságaként említhető, hogy a missziós katonáknak nincs közvetlen befolyásuk a külföldi szolgálatuk időtartamára, így arra sincs módjuk, hogy ad hoc jelleggel idő előtt hazatérjenek. Erre csak rendkívül indokolt esetben (pl. súlyos egészségromlás miatt) kerülhet sor. Ezzel szemben a civil szervezetek munkavállalói esetében a hazatérés korlátozásának számos jogi akadálya lehet. Ennek a szervezeti szintű jellemzőnek viszont a missziós katonák személyes vonatkozásain túlmutató messzemenő következményei is lehetnek. Márpedig ilyen körülmények között a katonai alakulatok hatékonyságát nem kizárólag a résztvevő katonák szakértelme és teljesítménye fogja meghatározni, hanem a kulturális különbségekkel szemben kialakuló megfelelő és hatékony képességei és viszonyulásai is (Abbe és mtsai, 2007; Arasaratnam, 2016; Ben-Ari & Elrot, 2001; Buchtel, 2014).

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

figyelembevételével. Az intraperszonális vonatkozások tekintetében a személyiség hatását több kutatás is vizsgálta már. Például amikor valaki megérkezik egy távoli országba és szembesül az ott élők idegen szokásaival, akkor a bizonytalansággal járó helyzetekben megmutatkozó viselkedésére viszonylag gyakran jellemzőbb személyiségvonásai lesznek hatással. Ennek mentén felmerült az interkulturális kompetenciát befolyásoló személyiségvonások azonosításának igénye, amihez többen a ma népszerűnek számító személyiségmodellt (Big Five) vették alapul. Ezekben a kutatásokban azt vizsgálták, hogy a nyitottság vagy intellektus, a lelkiismeretesség, az extraverzió, a kedvesség, valamint az érzelmi stabilitás milyen módon befolyásolják az interkulturális kapcsolatok alakulását. Eredményeik hasznos segítséget nyújthatnak például a missziós katonák teljesítményének előrejelzéséhez és ezáltal a megfelelő személyek kiválasztásához (Abbe és mtsai, 2007; Arasaratnam, 2016; Ben-Ari & Elrot, 2001; Buchtel, 2014). Ugyanakkor a haderő ritkán rendelkezik olyan létszámú mozgósítható állománnyal, hogy csak előnyben részesített személyiségprofillal rendelkező katonákat alkalmazzon. Emiatt bár a különféle személyiségtesztek akár alkalmas szűrőeszközök is lehetnének (pl. a missziós feladatok esetén), a katonai vezetés a katonák ilyen irányú előválogatása helyett a missziós katonák szakmai felkészítésére és az interkulturális kompetencia fejleszthetőségében szerepet játszó hatótényezőkre helyez nagyobb hangsúlyt.

Az interkulturális kompetencia kapcsán számos változót azonosítottak már, melyek hozzájárulnak annak fejleszthetőségéhez. Ide sorolják például a jelenlét képességét, a tudatosság mértékét, a más kultúrák iránti pozitív viszonyulást, az empátiát, a rugalmasságot, a kétértelműségekkel szembeni toleranciát, a komplexitásra való képességet, és a nyelvtudást. Bizonyítékok vannak arra, hogy a személyes pszichés jóllét is pozitív hatótényezőként jelentkezik, de találtak néhány biológiai megalapozottságú változót is (pl. a szenzoros élménykeresést), melyek ugyancsak kapcsolatba hozhatók az interkulturális kompetencia fejleszthetőségével. Vannak tanulmányok, melyek szoros kapcsolatot találtak az interkulturális kompetencia és a kognitív komplexitás között, mely utóbbi az egyén azon tulajdonságára utal, hogy több árnyalt észlelési kategóriát képes alkotni. Az eredmények alapján egy kognitívan komplex személy kevésbé támaszkodik sztereotip általánosításokra és jobban érzékeli a finom különbségeket. A kognitív komplexitás viszont közvetlen összefüggést mutat a bizonytalanság és a szorongás hatékony kezelésének képességével. Találtak olyan változókat is, amelyek negatív irányba befolyásolják az interkulturális kompetenciát, emiatt akadályozó tényezőkként említhetők. Közülük az egyik

lehangsúlyosabb az etnocentrizmus, ami az egyén azon pszichológiai beállítottságaként jellemezhető, hogy egy csoport értékeinek, viszonyulásainak és viselkedésének megítélésében és értékelésében egy másik csoport értékeit, viszonyulásait és viselkedését használja mérceként (Abbe és mtsai, 2007; Arasaratnam, 2016; Ben-Ari & Elrot, 2001; Buchtel, 2014).

Mindezek mentén ha nagy vonalakban kívánjuk összefoglalni egy interkulturálisan kompetens katona jellemzőit, akkor leginkább a következő tulajdonságokat emelhetjük ki: figyelmesség, empátia, motiváció a más kultúrájú emberekkel való érintkezésre, nyitottság az újdonságokra, alkalmazkodóképesség, rugalmasság, a bonyolult és kétértelmű helyzetek nagyfokú toleranciája, nyelvtudás, kultúra-specifikus ismeretek, valamint az etnocentrizmus és a kulturális előítéletek hiánya vagy alacsony mértékű megnyilvánulása. Fontos azonban kiemelni, hogy egy ilyen felsorolás nem veszi figyelembe azokat a kontextuális változókat (pl. missziós környezet, katonai kultúra), amelyek befolyásolják az interkulturális kompetenciát és amelyek azonosítása nélkül a felkészítés eredményessége jelentősen csökkenhet.

6. A civil-katona dichotómia kulturális megalapozottsága

A kulturális antropológia és a pszichológia egyik központi témáját az identitás adja, hiszen ez az, ami az ember státuszát a legösszetettebb és legmélyebb módon érinti, és ami a társadalmi élet egyik legfontosabb feltételeként jelenik meg. A kutatás szempontjából a katonai identitás kiemelt jelentőségű, hiszen döntő mértékben befolyásolja a missziós katonák viszonyulásait, gondolkodását és érzésvilágát. Ugyanakkor a katonai identitás definíciós keretként is szolgálhat, hiszen a valahová tartozás már önmagában identitásképző, ráadásul gyakran az alakulat iránti erős kötődéssel jár (Kim, 2009; Masutier, 2019). Ugyanakkor a katonai identitás Magyarországon a kötelező sorkatonaság felfüggesztésével és az önkéntes haderő megjelenésével jelentős változáson ment keresztül, ami számos területen érezteti hatását. Ezek közül kiemelendő egyrészt a nyugati katonai identitások irányába történő elmozdulás, amit a külföldi missziókban szerzett katonai tapasztalatok is erősítenek. Másrészt a katonai identitást nagymértékben befolyásolják a katonák civil szerepvállalásainak (pl. házastárs, szülő) nehézségei és ennek mentén privát és szakmai identitásuk egymásnak feszülő ellentétei. Ahhoz, hogy megértsük a katonai kultúra civil-katonai együttműködésben megmutatkozó sajátosságait, elengedhetetlen megismerni és megérteni az ebben résztvevő katonák szakmai identitásának gyökereit. Ennek mentén nyílik ugyanis lehetőség tetten érni a civil és a katonai tér közötti kulturális határátlépések nehézségeit. Márpedig ezek a

nehézségek sok más mellett kulturális alkalmazkodást igényelnek az érintett személyektől, legyenek azok civilből lett katonák, vagy katonából lett civilek.

6.1. A katonai kultúra gyökerei: mitől lesz katona egy katona?

Kutatásomban részben arra vagyok kíváncsi, hogy a békefenntartó missziók civil-katonai együttműködései során milyen módon észlelik egymást a résztvevők, hiszen például a személyészlelés és csoportészlelés sajátosságai nagymértékben befolyásolják ezeknek az interakcióknak a kimenetelét. Ennek hatásait egy párhuzamos vizsgálatban részletesebben is vizsgálom. Mivel jelen kutatásban a civil szereplőket nem szólaltatom meg, az interjúalanyaimmel folytatott beszélgetések nyomán elősorban a katonák önmeghatározásának jellegzetességeit, a katonai kultúra és identitás alapjait szeretném megragadni. Ennek mentén pedig azt vizsgálom, hogy az általam megszólaltatott katonák miként észlelik és értelmezik önmagukat, illetve katonai feladataikon keresztül a civil lakosságot. Például az egyik interjúalany a civilekkel és a katonákkal szembeni általánosítások kétirányúságát emelte ki, miközben arról beszélt, hogy a civilek bizonyos sajátosságai a legtöbb katona számára frusztráló hatásúak:

„Vannak általánosítások a civilekkel kapcsolatban, de azért lássunk tisztán a pályán, ez civil részről is megvan a katonák irányába. Tehát ez egy kétirányú utca, és ez frusztráló egy katonának, hogy a civilek nem ugyanazokat az elveket, nem ugyanazokat a viselkedési normákat, fegyelmet követik, nem foglalkoznak ezzel, mint mondjuk egy civil szervezet, akár egy segélyszervezetnek a hierarchikus rendje, vagy éppen nincs is ott hierarchia. Katonai részen meg hierarchikus, így működik. Szintek vannak, és éppen ebből eredendően rugalmatlanabb, mint mondjuk egy civil szervezet.” (EI)

A fenti interjúrészlet alapján ugyanakkor a katonák civilekkel szembeni önmeghatározásában például olyan dimenziók is megjelennek, mint a viselkedési normák és a fegyelemhez való viszony különbségei, a szervezeti hierarchia megléte vagy hiánya, valamint az ezzel összefüggő szervezeti rugalmasság mértéke. A katonai parancsokhoz való viszonyulásban, valamint az értékprioritásban megmutatkozó különbségek szintén megjelentek a beszélgetések során:

„Ha végig gondoljuk azt, hogy mik azok az akadályozó tényezők, amiket a civil környezet támaszt pusztán a jelenlétével (...) Mert a katonának az nem jó. Azt mondja ugyanis, hogy nekem itt háború van, nekem van elsőbbségem, fogom, megyek az autópályán, mindenki

takarodjon le róla. Oké, de ezt a civilnek nem mondhatod, mert nem fogja elfogadni. A katonáinknak adhatsz parancsot, de a civilnek fölösleges, mert le fogja tojni magasról.” (EI)

A katonai identitásnak a katonák énlényéhez hasonlóan két fontos összetevője van: a katona önmagáról és katonai alakulatáról kialakított ismeretei, valamint az ezekkel kapcsolatos érzelmei, melyek viszont személyes tapasztalatainak és körülményeinek alakulásával párhuzamosan változnak. Kutatásomban éppen emiatt nagy hangsúlyt fektetek a katonai identitás formálódásában szerepet játszó mikro- és makroszintű tényezők változásaira. Darryl Bem önértékelési elméletét alapul véve abból indulok ki, hogy a katonák saját viselkedésük megfigyelése révén tesznek szert bizonyos ismeretekre a katonai identitásukkal kapcsolatban (Bem, 1967). A katonai kiképzés viselkedésformáló hatásai ugyanis egyúttal a katonai identitás megalapozásában is tevékeny szerepet játszanak. Így például az alapkiképzés során elsajátított formális viselkedés („jobbra át, balra át”, tisztelgés stb.) a képzés végére jelentősen átalakíthatja a résztvevők önmagukról kialakított képét, amire a katonaság épít is:

„(...) akkor elmész alapképzésre, mit tudom én, 7-8 hét, megtanítanak löni, egyenruhát viselni, jobbraát-balraátmozni.” (EI)

Ugyanakkor a katonák önmegismerési folyamataiban a civil környezetben tapasztaltakból kiindulva feltételezhetjük, hogy a gondolataik és az érzelmeik jelentősebb hatást gyakorolnak a katonai identitásuk alakulására, mint a viselkedésük megfigyelése. Ennek háttérében az állhat, hogy önismeretünk formálódásában a legfontosabb vezérfonalat a világra adott belső reakcióink, a gondolataink és az érzelmeink biztosítják. Ennélfogva kizárólag akkor vonunk le következtetéseket a saját viselkedésünkből kiindulva, ha a belső jelzéseink, tehát a gondolataink és az érzelmeink nem egyértelműek (Smith & Mackie, 2004). Nem véletlen, hogy bizonyos katonai kiképzések erősen építenek a résztvevők gondolati-érzelmi összezavarására.

„Van egy cimborám, aki most kezdett volna dolgozni. Mesélte, hogy volt a rohamlövész képzésen. Az a belépő ide, az a legdurvább kiképzés, amit el lehet képzelni. Mondta, hogy végig csinálta négy hónapig, és a végére üres lett belülről. Nagyon kemény volt. Leépítik a személyiségedet, teljesen nullára és újra felépítik. Hatékony gyilkológéppé, adott esetben.” (EI)

A katonai identitás formálódásában ugyanakkor jelentős szerepet játszik az úgynevezett Halo-effektus vagy önbeteljesítő jóslat is azáltal, hogy a többi ember: a civilek, a katonatársak, az előljárók elvárásai a katonák viselkedését és a katonák önmagukról kialakított képét

nagymértékben befolyásolják. A katonai identitás alakulásában a társas összehasonlítás szintén jelentős szerepet játszik, ami lényegében annak feltárásából áll, hogy melyek azok a fizikai és társas jellemzők, amelyek megkülönböztetik a katonát a hozzá közel álló vagy hasonló emberektől (Masutier, 2019). Ebben a folyamatban azonban szintén megjelenhet a civil-katona dichotómia.

A katonai identitás kapcsán azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a katonák sokféle helyzetben és szerepben láthatják önmagukat, és emiatt önismeretük sokféle szerep, cselekvés és kapcsolat köré szerveződhet, melyek egy része jellemzően nem a katonai feladataik köré összpontosul (Kim, 2009). Ráadásul a katonák között jelentős eltérések lehetnek például egyéb civil szerepeik tekintetében. Mivel a katonák is számos különböző forrásból gyűjtik önismeretükhöz az információkat, ennek következményeként sok különböző énjük (énrészük) alakulhat attól függően, hogy mit csinálnak vagy éppen kinek a társaságában időznek. Ebből a megközelítésből azokat a katonákat, akiknek kevés vagy viszonylag hasonló én-részük van, alacsony én-komplexitással rendelkezőknek, míg azokat a katonákat, akiknek számos egymástól független én-része van, magas én-komplexitásúnak tekintjük. Egy magas én-komplexitású katona például megélheti magát szülőként, házastársként, barátként, valamilyen sportcsapat tagjaként stb., míg az alacsony én-komplexitás jellemző megnyilvánulásai lehetnek, amikor az illető nem képes másként tekinteni magára, mint katonára, azon belül alakulatának tagjára, katonai beosztására, rendfokozatára. Márpedig az én-komplexitásnak számos megnyilvánulása lehet a katonák civil-katonai együttműködésben megfigyelhető viselkedésében, viszonyulásaiban. Így például egy katona, aki önmagát apaként, férjként, barátként is képes megélni, könnyebben tud kapcsolódni olyan civilekhez, akiknek szintén hasonló szerepeik vannak.

Az identitás kialakulásában ugyanakkor az is fontos szerepet játszik, ahogyan egy katona a múlt eseményeire visszaemlékszik és mintegy elbeszéli azt. Ebben a fajta narratív identításban ugyanis az önmagával kapcsolatos élményei és az önazonossága egy rekonstrukciós folyamat eredményeként jelenik meg, melyben visszaemlékezés útján alkotja meg a különböző jellemvonásait és sokféle szerepét integráló életútját. Ezek az életúttrészek a kutatásomban is kiemelt figyelmet kapnak az interjúalanyokkal történő beszélgetések során, hiszen ezáltal tárulnak fel például azok a korábbi tapasztalatok vagy belső, rejtett motívumok, melyek végeredményben szerepet játszanak az illető katonai identitásának alakulásában. Van, akinek az identitását a katonaságnál megszerzett tapasztalatai formálják döntő mértékben:

„Én korábban voltam már kint egy ENSZ misszióban ilyen kéksisakosként. És miután hazajöttem, akkor mentem át a CIMIC-hez, merthogy az ENSZ-ben jó tapasztalataim voltak. És megtanultam, hogy az ENSZ-esekkel hogyan kell együttműködni.” (EI)

Ennél az interjúalanyál tehát az első missziós élmény pozitív tapasztalatai játszották a legfontosabb szerepet abban, hogy önmagára, mint kéksisakosra gondoljon a továbbiakban, továbbá, hogy a formálódó identitásának jobban megfelelő alakulatnál (CIMIC) folytassa a katonai pályafutását. Mások identitásában a katonai karrierjüket megelőző civil élmények is szerepet játszanak:

„Én civilként jöttem be, tanár végzettséggel, így én a második kategória vagyok. Nálam így összefolyt a dolog, meg ahogy mentek előre az évek, utána már úgy fölvettem azokat a skilleket, képességeket, tapasztalatokat (...) pedagógiai érzéke az embernek van, ha tanár végzettsége van, még ha akkor nem is éreztem, hogy van. De itt érzem, hiszen nap mint nap katonákkal, emberekkel foglalkozom, rendezett körülmények között, és sokszor van oktatás, kiképzés, tanfolyamok, amik pedagógiai alapok nélkül nehezebbek lennének nekem. Mondjuk én ezt élvezem is, tehát ezzel nincsen gond, de sokat segít.” (EI)

A fent idézett interjúalany két kategóriába sorolja alakulatának tagjait: az egyikbe azok tartoznak, akik korábban is katonák voltak, katonai kiképzést kaptak, a másikba pedig azok, akik civil végzettséggel a civil szférából érkeznek. Önmagát a második kategóriába sorolja, ami identitásának fontos részét képezi: a korábbi civil életéből hozott ismereteit, értékeit, normáit, viszonyulásait és képességeit integrálja a később kialakuló katonai identitásába. A korábbi civil élmények ugyanakkor akár gyermekkorig is visszanyúlhatnak, ahogyan arra egy másik interjúalanyom hívta fel a figyelmemet:

„Faterom annak idején Algériában dolgozott három évig építésként, és kint volt az egész család. Én ott jártam iskolába. Rengeteget mentünk ide-oda kirándulni, és a sivatag nekem nagyon bejött, és mindenáron vissza akartam oda menni. Ráadásul van egy francia nyelvtudásom is, pont ebből kifolyólag, úgyhogy ideális voltam [az adott misszióra], mert ott azt keresték.” (EI)

Egy missziós katona viszonyulásait nagymértékben befolyásolhatják azok a gyermekkori élmények, amik az adott műveleti területhez kötik. Ha számára az adott terület az otthonosság érzését közvetíti, az elősegítheti a közvetlenebb viszonyulás kialakulását. Márpedig egy ilyen élmény abban is szerepet játszik, hogy katonai identitásába milyen módon és mértékben képes beintegrálni a missziós tapasztalatait és szerepvállalásait.

Mások katonai identitását leginkább a családi gyökerek és az ennek mentén szerzett ismeretek és tapasztalatok alakítják, amit egy másik beszélgetés alkalmával értem tetten.

„Én egy budai polgári értelmiségi társadalmi rétegből származom, és ilyen nagyon kevés van a honvédségben. Ez az a réteg, amit a legjobban megkínzott a kommunizmus. Osztályidegenek voltak, értelmiségiek voltak. Ezek a családok, és ezeknek a családoknak a gyerekei amikor egyetemre mentek a kommunizmusban, akkor találkoztak a néphadsereg intézményével, mert előfelvételisként elvitték őket katonának, ahol duplán megkínzották őket, mert értelmiségiek, osztályidegenek voltak. Nekik ez az egyetlen élményük, amit a hadsereggel kapcsolatban szereztek, és ezt adták tovább a gyermekeiknek, az én generációmnak is. Ezért itt a budai hegyekben mindenki meg van győződve arról, hogy a katonák erőszakosak, és nem mindig, de általában alkoholisták. Én is meg voltam győződve arról, hogy ilyenek a katonák.” (EI)

Beszélgetőtársam ugyanakkor arra is felhívta a figyelmemet, hogy a katonai identitás alakulására a katonasággal szemben kialakult negatív viszonyulások drámai változása is jelentős hatással lehet:

„Felnőve újságíró szerettem volna lenni, haditudósító és amikor elmentem szakmai gyakorlatra, jelentkeztem a Honvédelmi Minisztériumba, a Nemzetközi Főosztályra. Amikor bekerültem oda, sokkhatásként ért, hogy nemhogy nem buták, nem is erőszakosak és nem alkoholisták, ellenben több diplomával rendelkeznek, több nyelven beszélnek, és baromira érdekesek a nemzetközi biztonságpolitikai sztorik. Ez egy iszonyú jó élmény volt.” (EI)

A katonai identitás kialakulásában ugyanakkor a végzettség és az ezzel gyakran összefüggő érdeklődés is szerepet játszhat, amire egy másik beszélgetés során figyeltem fel. Interjúalanyom katonai identitása jelentős mértékben a korábban kialakult szakmai identitására épült rá és azzal mintegy összeforrt:

„Én például a végzettségemet tekintve szociológus vagyok (...) az egyetem után civilben dolgoztam, de nem szorosan ilyen szakterületen. Azért is váltottam a honvédségre, mert itt a végzettségemet, meg a tapasztalatomat, meg az érdeklődési körömet tudtam leginkább hasznosítani.” (EI)

A katonai identitás és a katonai kultúra alakulásában, formálódásában a katonák önkategorizációjának is fontos szerep jut (Kim, 2009; Masutier, 2019). Az önkategorizáció ebben az esetben azt a folyamatot jelöli, aminek révén a katonai hivatás, a katonai alakulathoz kapcsolódó csoporttagság az érintett katona identitásának részévé válik. Ugyancsak fontos

figyelembe venni a katonák haderőben betöltött szerepeit, szerepelvárásait és szerepvállalásait, hiszen ezek jelentős mértékben visszahatnak a katonára, aki a kiképzése révén tesz szert a szerepei betöltéséhez szükséges képességekre, miközben egyúttal hajlamossá is válik a szerepeinek megfelelő viselkedésre. Ilyen módon a katonai képességek és a betöltött szerepeknek megfelelően megjelenő hajlamok fogják kialakítani a katonákra jellemző viselkedést. A folyamatot erősítik az olyan közvetlen emlékeztetők, mint a katonai egyenruha, az adott katonai alakulatra jellemző szimbólumok (pl. a kék sisak a békefenntartóknál), vagy a katonaságra jellemző megszólítások és verbális formulák (pl. „kérek engedélyt”, „parancs”) alkalmazása, azáltal, hogy növelik a katonák társas identitásának felidézhetőségét és hozzáférhetőségét. Más csoportok tagjainak jelenléte ugyancsak szolgálhat emlékeztetőként, így elegendő egyetlen civil (pl. a kutató) megjelenése a körletben ahhoz, hogy a katonákban felértékelődjön a katonai identitásuk. A katonák társas identitásának ugyancsak fontos forrását adhatja a katonai szleng alkalmazása, amit a civilek nem vagy nem megfelelően értenek és végképp nem használnak megfelelően (Kim, 2009; Masutier, 2019). Az egyik interjúalany ezt egy hasonlattal is megvilágította:

„például gyakran látjuk, hogy külön nyelv tartozik egy-egy szakmához. Valahogy így alakult nálunk is, ahogyan az orvosoknál is. Ugye egyből megállapítod, hogy amikor diagnosztizál valakit, hallatsz, hogy valaki orvos és az is, ha valaki nem az. Ugyanígy bekapcsol ez, hogy te biztos katona vagy.” (EI)

Nem véletlen, hogy kutatói jelenlétem elfogadottságát nagymértékben növelte a katonai kifejezések és formulák átvétele és szabályos alkalmazásának javulása.

Ugyancsak érdekes felismerés, hogy a katonai alakulatok esetében is működik az emberek azon általános hajlama, hogy önmagukról szívesebben gondolkodnak kisebb csoportok, bizonyos alakulatok tagjaiként, mint mondjuk egy nagyobb egység részeként. Így az interjúk készítése során többször is emlékeztettek az adatközlőim arra, hogy ők melyik alakulathoz tartoznak (ki az, aki „szimikes” és ki az, aki „szájopszos”). Itt érdemes kiemelni a társas identitás hozzáférhetőségét erőteljesen növelő csoportközi versengést, ami a különböző katonai alakulatok között ugyancsak megjelenik. A felidézhetőség fontossága ezáltal itt is tetten érhető, hiszen ezek a csoporttagságok megbízható és jól felbecsülhető különbségeket okoznak abban, hogy a katonák miként gondolkodnak önmagukról és másokról. Így például az a katona, akinél a katonai beosztás, a katonai szerepek, bizonyos alakulatokhoz kapcsolódó csoporttagság konzekvensen és könnyen hozzáférhető, hajlamosabb lesz ezek mentén reagálni és észlelni a környező eseményeket, személyeket és csoportokat, mint más szociális jellemzők

mentén. Ennek hátulütőit és a kulturális alkalmazkodásban megnyilvánuló korlátozó hatásait az amerikai veteránok civil életbe történő visszatérési nehézségein keresztül szeretném bemutatni.

6.2. Katonából civil: a veterán katonák akkulturációs nehézségei

Mit jelent civilnek lenni egy katona szempontjából és mit jelent katonának lenni egy civil szemszögéből? Ennek a kérdésnek a megválaszolásához kutatásom kiindulási alapját azok a tanulmányok szolgáltatják (Joseph és mtsai, 2023; Lucas, 2023; McCaslin és mtsai, 2021; Tkachuck és mtsai, 2022), melyek a veterán katonák civil életbe való visszatérésének nehézségeiről szólnak. A tapasztalatok ugyanis azt mutatják, hogy a veterán katonák számára a civil életbe való visszatérés kulturális alkalmazkodást, azaz új kulturális készségek és ismeretek kifejlesztését teszi szükségessé. Ennek mentén abból a feltételezésből indulok ki, hogy a civil-katona dichotómia a korábban ismertetett pszichológiai alapokon túl kulturális természetű, és arra vagyok kíváncsi, hogy miben ragadhatók meg ennek a két világnak a kulturális különbségei?

Az említett tanulmányok arról számolnak be, hogy az amerikai katonák a civil kultúrába való visszatérésükkor jellemzően a munkamorál és a munkakörnyezet eltéréseit tapasztalják, ami miatt a civil munkavégzést gyakran idegennek és idegesítőnek találják. Ugyancsak problémásnak élik meg a civil munkavégzéshez kapcsolódóan elvárt viselkedési módokat és értékeket, amelyek gyakran ellentétesek a korábban tapasztalt katonai berendezkedés belső értékeivel. Az amerikai veteránok szemében a civilek gyakran rendetlennek és következetlennek tűnnek és céljaikat túlságosan anyagiasságnak, haszonelvűnek és önzőnek ítélik meg, amit nehezen tudnak összeegyeztetni az olyan katonai ethosszal, mint az önzetlen szolgálat vagy a bajtársak iránti elköteleződés. Ezzel összefüggésben gyakran jelentéktelennek találják a civil életben betöltött feladatokat, ami végső soron elégedetlenséghez és a civil világtól való elszakadáshoz vezet. A megszokott munkakörnyezethez képest tapasztalt eltérések az amerikai veteránok korábbi katonai szerepeiben és kötelességeiben is jelentős változást okoznak. Gyakran élnek meg nosztalgiát: hiányolják a katonaságban megszokott csapatmunkát, összetartást és az övékéhez hasonló gondolkodást. Úgy tűnik, hogy a civil kultúra bizonyos individualista értékei jelentik a legfőbb akadályt a kulturális alkalmazkodásukban. Emiatt az amerikai veteránok gyakran két kultúra között ragadnak: a katonai kultúra jelenti számukra a jól ismert, hazai környezetet, ahol tudják, mi tekinthető megfelelő viselkedésnek, míg a civil kultúra „játékszabályai”

kevésbé ismertek és még kevésbé komfortosak a számukra. Ez jelentős zavart okoz a körükben, aminek eredményeként a katonai szokások, normák és viszonyulások gyakran ütköznek a civil intézményekkel, elvárásokkal, viselkedéssel és a különféle civil társadalmi konvenciókkal. Márpedig ezek gyakran eredményeznek a civilek és a veteránok között kulturális incidenseket.

Az amerikai veteránok alkalmazkodásában a katonai és a civil munka világa közötti strukturális eltérések is jelentős hatótényezőnek mutatkoznak. A katonaság ugyanis erősen hierarchikus felépítése és működése gyakran ellentétben áll a civil világ kevésbé hierarchizált körülményeivel. A korábban megszokott utasítási lánc és a személyes döntések korlátozottsága jellemzően ellentétben állnak a civil élet kívánalmaival, ami miatt utóbbi egy veterán szemében kaotikusnak tűnhet. A civil élet meglehetősen változatos kontextuális háttere, a civil ruházat sokfélesége és ezzel együtt az egyöntetűség, valamint a katonai formalitások és hierarchiák hiánya nyomasztóvá teheti a veteránok számára a civil életben való eligazodást és érvényesülést. A katonai életben a veteránok gyakran keményen megdolgoztak katonatársaik megbecsüléséért, rendfokozataikért, és a katonaságban betöltött pozícióikért, amik célt adtak korábbi életüknek. Ezzel szemben a civil életben jellemzően azt tapasztalják, hogy az emberek nem értik meg azokat az értékeket, normákat és elvárásokat, amik mentén nekik korábban érvényesülni kellett, ráadásul gyakran a civilek nem tisztelik olyan mértékben a tekintélyt, mint ami a katonaságban megszokott. További különbségként említik a két kultúra között az élettempót, a jellemző kommunikációs stílusokat és a munkakörök meghatározottságának mértékét. Az amerikai veteránok gyakran megrázkódtatásként élik meg, hogy már nem háborús környezetben élnek: kihívást jelent számukra, hogy elengedjék a korábban kialakított, állandó készséget jelentő viselkedési mintáikat, és átálljanak egy jóval lassúbb élettempóra. A kommunikációban megmutatkozó eltérések kapcsán az amerikai veteránok a katonai kommunikációt lényegesen hatékonyabbnak és direktebbnek ítélik meg, mint amit a civil életben tapasztalnak. Ezzel összefüggésben a veteránok kommunikációját a civilek gyakran tartják túlságosan nyersnek, tapintatlannak és meglehetősen egyszerűnek. Míg a katonák kiképzései és a körükben rendszeresített egyenruha jelentősen felerősíti a katonai karrierrel való azonosulást, addig a civil életre kevésbé jellemzők az ilyen mértékben internalizált szakmai identitások.

A veteránok foglalkoztatási nehézségeit csak fokozzák a civilek katonákkal kapcsolatban kialakult sztereotípiái és előítéletei. A munkáltatók veteránokkal szembeni előítéletei gyakran vezetnek diszkriminációhoz és társadalmi kirekesztéshez. Az egyik leggyakrabban megjelenő

munkáltatói előítélet az amerikai veteránokkal szemben, hogy nincs tapasztalatuk a civilekkel való együttműködésben, amit kiemelten fontos területként értékelnek. Sztereotípiákban és előítéletekben ugyanakkor az amerikai veteránok civilekkel kapcsolatos viszonyulásai is bővelkednek, ami ugyancsak gátolja a kulturális alkalmazkodásukat. Gyakran érzik úgy, hogy a civilekben nehéz megbízni és ez a bizalmatlanság többnyire generalizálódik az egész civil világra. Az amerikai veteránok a civileket jellemzően naivnak, tudatlannak, önzőnek és előítéletesnek tartják, ami megerősíti bennük azt a képet, hogy a civilek sohasem fogják igazán megérteni őket. Frusztrációjukat és csalódottságukat csak fokozzák a civilek eltérő viselkedési sajátosságai.

A veteránok visszailleszkedését az is nehezíti, hogy nehezen kérnek segítséget, ami a katonaságra jellemző férfiasnak minősített toposz alfahím-képének tulajdonítható. Ez gyakran vezet identitáskrizishez a két egymással ütköző, a harcoló katona és a békés civil narratívája között. Érdekes módon a veteránok akkulturációjával foglalkozó tanulmányok a női katonák esetében egész más narratívákat mutatnak. A női veteránok ugyanis gyakran arról számolnak be, hogy számukra a civil életben az egyik legnagyobb kihívást a férfias és a nőies jellegek egyensúlyba hozása jelenti. Például a párkeresés során a heteroszexuális női veteránok gyakran tapasztalják, hogy potenciális férfi partnereik nem tudják, hogyan viselkedjenek velük. Az előálló kognitív disszonanciát a családjukban tapasztalt elvárások is csak fokozzák, melyek gyakran merőben ellentétesek a katonaságnál tapasztalthoz képest. Ugyanakkor a női veteránok nyíltabban vállalják fel a nehézségeiket és gyakrabban kérnek támogatást ezek leküzdésében, mint a férfi veteránok. Mindezek után jogosan merül fel a kérdés, hogy a fent vázolt jellegzetességek mennyire általánosak a világ különböző országaiban, így például Magyarországon, ami újabb kutatási irányt jelent a téma kiterjedtebb vizsgálatában.

6.3. Civilből lett katonák: a katonai szocializáció, mint akkulturációs folyamat

A katonák magyarországi helyzetképének és a békefenntartó missziókban való szerepvállalásának megértéséhez elengedhetetlen a magyar haderő egy emberöltőn belül megfigyelt változásait is figyelembe venni, hiszen a ma szolgálatot teljesítő hivatásos állomány egy részét konkrétan érintették ezek a folyamatok. Az 1980-as évek közepétől érzékelhető nemzetközi események, a Szovjetuniót érintő átalakulások, a leszerelési törekvések, a térség demokratizálódása, a gazdasági problémák, végül a kötelező sorkatonaság felfüggesztése és az önkéntes haderő megjelenése együttesen olyan erőteljes hatást gyakoroltak a magyar hadseregére, aminek eredményeképpen az itt szolgálatot teljesítő katonák viszonyulásai, gondolkodása, érzésvilága és viselkedése jelentékeny mértékben

átalakultak. A katonai kultúrával kapcsolatban gyakran megjelenő sztereotípiák egy része a múltban szerzett tapasztalatokban gyökerezik, de az említett változások nyomán a mai kor katonai kultúrájához nem vagy jóval nehezebben köthetők. Az egyik interjúalany például a katonák katonásnak tartott viselkedését a laktanyai élethez köti:

„Régen a katonák azért voltak katonások, mert laktanyában éltek. Ugye a sorkatonaság alatt volt az eltáv, egy év alatt két-három hétre, és a katona ezt leszámítva a laktanyában élt. A laktanya szabályai irányították a katona életét, akik katonákkal éltek együtt és ezért katonások lettek. Az a toposz, hogy az igazi katona, aki már rég leszerelt, de még mindig stokizva rakja be a pólóit és az ingjeit, meg élére hajtva veti be maga után az ágyat... Most ez az egész helyzet megszűnt, mert már nem laktanyákban élnek. Ma már 7.30-tól dolgozol az év nagy részében és este hazamész a civil otthonodba, a civil csaláodba, a civil ruháidba, civil dolgokat nézel, civil dolgokat olvasol.” (EI)

A rendszerváltás előtti időkben a magyar katonák élete, katonai identitása és katonai kultúrája jelentősen eltért a mai jellemzőktől. Ebben az időszakban ugyanis a hadsereg működését, valamint a katonák kiképzését döntő mértékben a Varsói Szerződés által megfogalmazott doktrínák határozták meg, melyek fókuszát a hidegháborús szovjet–amerikai szembenállás adta. A NATO ellenpólusaként létrehozott Varsói Szerződés alapján a szovjet érdekszférába tartozó országoknak, így Magyarországnak is erős helyi hadsereget kellett fenntartania a Nyugatról várt agresszióval szembeni összehangolt fellépés biztosításához. Az akkoriban kijelölt támadó és a támogató feladatokkal összhangban a magyar haderőt a felültervezés jellemezte mind a létszám, mind a szervezeti felépítés tekintetében, emiatt jóval nagyobb méretekkkel rendelkezett, mint amit egy kizárólag védelemre berendezkedett ország megkövetel. A haderő elvárt létszámnövelésével függött össze a meghatározott idejű sorkatonai szolgálat bevezetése is. A rendszerváltást és a Varsói szerződés felbomlását követően viszont alapkövetelmény lett, hogy a magyar fegyveres erők fejlesztését az ország teherbíró képességétől tegyék függővé. Ez viszont megkövetelte az aktuális haderő jelentős mértékű csökkentését. 1991-től kezdődően azonban a délszláv válság nyomán kialakuló háborús helyzet több olyan kényszerlépést tett szükségessé, ami a meglévő erőforrások átcsoportosítását, illetve azonnali gyakorlati megoldások bevezetését hozta magával. Részben ennek következményeként került sor 1999-ben Magyarország NATO-csatlakozására, ami ismét jelentős változásokat eredményezett a magyar katonák életében, gondolkodásában és a civilekkel kapcsolatos viszonyulásában (Földesi és mtsai, 2016). Erre utal a kutatás egyik interjúalanya is:

„a magyar hadsereg alapvetően pont a NATO-csatlakozásból kifolyólag nem képes önállóan megvédeni az országot, de ha mégis elmaradna a NATO segítség, akkor azért a lakosságot erősen igénybe kellene venni.” (EI)

A kötelező sorkatonaság felfüggesztése és az önkéntes haderő bevezetése a civil és a katonai szféra viszonylatában is jelentős változást hozott. Megjelentek a toborzó irodák, a legkülönbébb népszerűsítő reklámfilmek és plakátok, melyben katonai életpályát és karriert kínálnak a civil szektorból érkezőknek.

„A sereg várja az embereket, főleg a jól képzetteket, akik úgy döntenek, hogy a hazájukat is megvédenék adott esetben.” (EI)

Az általam vizsgált alakulat tagjainak jelentős hányada a civil szektorból érkezett valamilyen, a hadsereg számára előnyös civil végzettséggel, esetenként a civil szektorban szerzett szakmai tapasztalattal. Az állomány tagjai között ugyanakkor vannak, akik eredetileg is katonák és a honvédség kötelékében szereztek valamilyen civil végzettséget, amit az adott alakulatnál tudnak hasznosítani. Ugyanez érvényes a missziós katonák esetében is, ahogyan azt az egyik interjúalany kifejti:

„Akit műveleti területre küldünk, az kizárólag katona lehet: hivatásos vagy szerződéses, de annak, hogy ki melyik, ma már nincs jelentősége. Ezen belül lesznek, akik eredeti katonai szakmával rendelkeznek. Ők azok, akik végig járták a katonai szakközépiskolát vagy kadétképzőt, a katonai főiskolát, felavatták valahol, valamelyik alakulatnál szolgál és onnan jön át hozzánk. Ez az egyik viszonylag nagy kosár, akiből dolgozunk. Meg van a másik, akinek pedig ilyen-olyan diplomája van, ami beilleszthető a mi tevékenységi területünkbe és szerződésesként bejön. Gyakran először honvédelmi alkalmazott lesz és utána, ha neki is tetszik, akkor átmegy, beöltözik, ahogy mondjuk, és akkor utána mindenféle kiképzés után, hosszú-hosszú évek után elsajátítja ezt a szakmát, és akkor már, mint katonára hivatkozunk rá.” (EI)

A civilből lett katonák ugyanakkor a katonai kultúra elsajátításával nem veszítik el a korábban megszerzett ismereteiket, normáikat, értékeiket és viszonyulásaikat, miközben ezek integrációjával további hasznos képességekre tehetnek szert. A civil szférából érkezők ezáltal az adott katonai alakulat profiljához illeszkedő civil végzettségeiket és szakmai identitásukat tudják beilleszteni a katonai identitásukba és az alakulat katonai kultúrájába.

„Más alakulatoknál nem feltétlenül van ez így, de ott is vannak, akik civil életből jönnek be, és akkor az adott alakulat profiljának megfelelő szakmában elmélyednek, tovább képzik őket és beilleszkednek.” (EI)

A civil irányból érkező, eredetileg is civil végzettséggel rendelkező tagok miközben beilleszkednek és elsajátítják a katonai kultúra alapjait maguk is jelentős hatást gyakorolnak a katonai identitás és a katonai kultúra alakulására. Az egyik eredetileg is katonai szakmával rendelkező tiszt a következő módon foglalta össze a civil szektorból érkező, civil végzettséggel rendelkező katonatársaival kapcsolatos tapasztalatait:

„Hülyét kapnak a katonás gondolkodástól... [Az egyik munkatársunk] régész, antropológus, mit tudom én, mi minden ő, de ilyen nagyon full civil. Ezt nem tudta még levetkőzni. Itt van már évek óta, és ez ugyanúgy megmaradt benne. Tőle hülyét kap egy szögletes katona, egy parancsnok. Nekünk is folyamatosan megvannak a küzdelmeink a törzsben, hogy hogyan próbáljunk finoman közelíteni egymáshoz és rábeszélni a nagyon szögleteset, hogy az úgy nem lesz jó. Itt vannak a civilek, akik beöltöztek, úgy ahogy próbálnak katonásak lenni, egy csomó mindenféle hülye képzésen át kell esniük, hogy azért katonának tünjenek, vagy annak nézzenek ki. Még ha fejben nem is nagyon tudnak, akkor is azért már egész jók. És idővel azért úgy összezsíszolóódik a banda, tehát egész jó lesz. Például már én sem vagyok annyira szögletes katona.” (EI)

A katonai szocializáció és enkulturáció folyamata során, miközben a katonává váló civilek szögletesednek, a velük közvetlen kapcsolatba kerülő katonák is változáson mennek keresztül. Ugyanakkor arra is van példa, hogy a katona leszerelve civil pályára vált, majd évek múlva ismét visszatér a hadsereg kötelékébe:

„Én nagyon sok mindent vissza akartam ültetni a saját kiképzésünkbe, aztán az akkori parancsnokunkkal ezen kicsit összeütköztünk. Így végül odáig jutottunk, hogy egy szép napon leszereltem. Mondtam, hogy na jó, akkor ezt hagyjuk. Mert ő az íróasztal mögül sokkal jobban tudott mindent (...) [Évekkel később] aki akkor a személyügyi főnök volt, ő lett a parancsnok a tízéves jubileumi alapítás után. Meghívtak a cégünneplésre, és este, amikor már pityókásak voltunk, odajött hozzám. - Na, nem akar maga visszajönni, bassza meg? – Így, ebben a stílusban, hogy jöjjenek már vissza, és így kerültem vissza. Amikor visszajöttem, akkor meg már Afganisztán alakult, hogy megint kellene menni, és akkor oda úgy kerültem ki. Ott meg már megint csak az épülő afgán hadsereget kellett különböző szinteken támogatni.” (EI)

A magyar haderő esetében a civil és a katonai oldal között megfigyelhető kétirányú mozgás a missziós katonák felkészítésében a katonák korábbi, esetleg civil tapasztalatainak, civil képzettséggel összefüggő szakmai gyakorlatainak fontosságára is felhívják a figyelmet. Mivel a civilből lett katonák száma az utóbbi években számos katonai alakulatoknál megnőtt, a missziós felkészítések irányát és módszertanát érdemes lehet ennek figyelembevételével megtervezni, amihez a missziós felkészítések hazai tapasztalatai is fontos támponttal szolgálhatnak.

7. Missziós felkészítések és tapasztalatok a magyar haderőnél

Az interjúalanyokkal folytatott beszélgetések nyomán a békefenntartó missziókkal kapcsolatos első benyomásaim jelentős átalakuláson mentek keresztül a kutatás végéhez közeledve. Kezdetben még úgy véltem, hogy a missziós katonák esetében elengedhetetlen a kulturális érzékenység és a kulturális tudatosság, emiatt abból a feltételezésből indultam ki, hogy ezek fejlesztése a missziós felkészítések kiemelt fontosságú területe. Az interjúk során azonban egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a missziós katona mozgása és a helyi civilekkel kapcsolatos interakciói egy erőteljesen hierarchizált rendszer részeként nagymértékben korlátozva vannak.

„Egy katona mindig korlátozva van. Ez pejoratívan hangozhat, hogy korlátozni kell, de mindig korlátozva van. A katona tudja, hogy mindig korlátozva lesz, és ezt vállalja a szolgálattal. A parancsnok korlátozza a katonáit. Ha a parancsnok kulturálisan érzékeny, akkor figyel az embereire, és akkor nagy baj nem lehet. Ha meg nem figyel, akkor meg igen.”
(EI)

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

„Egy katonai alakulat úgy néz ki, hogy van mondjuk egy szakasz és benne a katonák és egy szakaszparancsnok. Egy szakasz 12 és 40 emberből áll, a szakaszparancsnok pedig ebből a szempontból egy mikromenedzser. Adott esetben azt is megmondja, hogy hogyan álljon a hajad, hogyan álljon a cipőfüződ, meg ilyenek. Három-négy szakasz ad ki egy századot, tehát van négy szakaszparancsnok, és van egy századparancsnok, aki felelős egy századnyi katonáért. És ez így épül fel szépen. Ebben a rendszerben egy szakasz, az egy kis burkocska. Egy szakasz egy burok, és ennek az egy buroknak van egy mikromenedzser szakaszvezetője. Kettő és négy szakasz ad egy századot, ami már egy nagyobb burkot alkot.” (EI)

Ez a burkos felépítés egyúttal azt is meghatározza, hogy a haderőn belül akár burkonként eltérő katonai kultúrák is működhetnek egymás mellett anélkül, hogy közöttük lenne közvetlen kölcsönhatás. Az általam vizsgált alakulat esetében is felismerhető a szervezeti felépítésnek ez a fajta hatása.

„Itt van a mi alakultunk, a Kiber és Információs Műveleti Központ, ahol vannak kiberes-ek, psyops-osok, meg cimic-esek. De mi nem találkozunk egymással. A kiberes-ek eleve egy másik épületben vannak. Nekünk eszünkbe se jut átmenni hozzájuk, és azt mondani, hogy helló, akartok velünk együtt dolgozni? - Nem megyünk át. Csak ha a parancsnok szól, hogy menj át a kiberes-ek épületébe, és ezt meg ezt a munkát végezzétek el.” (EI)

Ezzel összefüggésben figyeltem fel arra a sajátosságra is, hogy a missziós katonák egy része a műveleti területen el sem hagyja a katonai tábort, így alap esetben nem kerül kapcsolatba a helyi civilekkel. Ebből kifolyólag kizárólag más katonákkal, esetenként saját honfitársaival tart csak fenn kapcsolatot. Ez egyúttal azt is eredményezheti, hogy a missziós feladataik semmiféle kulturális alkalmazkodást nem követelnek tőlük.

„Azt is meg kell különböztetni, hogy adott misszióban milyen beosztásban voltál, mi volt a feladatköröd, attól függően lehet, hogy valaki úgy jött, hogy hölgyek, ez nekem semmit nem adott. Igen, valószínűleg, mert ő az éttermen kívül, meg a takarítónőn kívül, vagy bácsin kívül nem találkozott helyivel. Akik meg kijáráltak, azok kicsit másképp érzékelik, látják ezt a dolgot.” (EI)

Ugyancsak meglepett, hogy a missziós katonák egy jelentős része nem beszél idegen nyelven, nem beszéli a NATO-angolt sem (kivéve, ha angol anyanyelvűek).

„Előfordul például, hogyha te magyar egészségügyi beosztású lövész katona vagy, akkor neked nem kell idegen nyelven beszélned, és nem is feltétlenül kell direktbe kommunikálnod

senkivel, mert bent vagy a katonai táborban, ahol a parancsnokod megmondja, hogy mit kell tenned.” (EI)

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

„Ilyen beosztásokban általában tisztek, altisztek mennek, és aki oda kimegy, ilyen nemzetközi környezetben teljesen magára van utalva. Tehát ott nekik kell minimum egy középfokú angol. Az alatt nem érdemes kimenni, mert nem fog boldogulni. Ott, ahová ilyen egységek mennek, tehát mondjuk egy szakasz kiküldetésbe, ott általában a vezetők azok, akik angolul beszélnek, a maradéknak annyira nem kell.” (EI)

Gyakran már a missziós felkészítések során kiderül, hogy ki milyen pozícióba, milyen feladatokra lesz alkalmas a műveleti területen, illetve alkalmas-e egyáltalán missziós feladatokra. Például a nyelvtudás hiánya eleve egy erős szűrő bizonyos pozíciók esetében.

„A misszió indulása általában úgy néz ki, hogy összeszedjük az embereket és utána a katonai továbbképző központban van egy nyelvi szűrés, hogy megfelelnek-e. A központban van nyelvi képzés is, elég felkészült szakemberekkel. Van egy bemeneti vizsga is, ami az alaki foglalkozástól kezdve mindenféle tárgykörökben tartalmaz egy kérdéssort, hogy az illető tudja-e, hogy mit kell csinálni, hogyan kell a felszerelését fölvenni szabályosan, milyen sorrendben, el tud-e látni valakit egy törés esetén, valamilyen elsősegélyben tudja-e úgy részesíteni, ahogyan kell. Vannak erre is különböző tanfolyamok. Nem mindenkinek van meg, de azoknak is az alaptudás azért legyen meg, ami a napi közlekedésben kell, illetve az autóvezetői vizsga ugyanúgy legyen már meg. Ezek minimum feltételek. És hogyha ezek közül valamelyik nincs meg, akkor nem felel meg az ember, és mást kell keresni.” (EI)

A missziós katonák felkészítésének jellegét és mélységét elsősorban az a feladat fogja meghatározni, amit a műveleti területen az adott katona el fog látni. Mivel lesznek közöttük olyanok, akik el sem hagyják a tábort és emiatt nem találkoznak helyi civilekkel, csupán alapszintű kulturális felkészítést fognak kapni kizárólag a legszükségesebb információkra

szorítkozva. Azok a missziós katonák, akik a táboron kívül végrehajtott csapatmozgásokban vesznek részt, ennél részletgazdagabb tájékoztatást kapnak a helyi kulturális sajátosságokról, de a katonai tevékenységüket gyakran megtámogatják olyan egyszerűbb felépítésű kézikönyvekkel, amelyek az adott kulturális környezetben leginkább kerülendő viselkedéseket tartalmazzák.

„Afganisztánban voltak ilyen kis soldier card-ok, ahol le volt írva öt vagy tíz tiltás, hogy mi az, amit biztosan ne csinálj. Például az, hogy ne nézz a nőkre. Ezeket a tiltásokat nagyon primitíven fogalmazzák meg, és folyamatosan sulykolják. Viszont amikor komplexebb interakcióra, például egy tárgyalásra vagy ilyesmire kerül sor és ott több mindenre kell figyelni, akkor azt már a vezetők, illetve a cimic-es szakma intézi.” (EI)

„De vannak ilyen kis kézikönyveink is. Ebben ugye a történelemtől kezdve végig megyünk a kultúrán, tehát hogy egy kicsit megértsék a katonák a gyökerét az egész konfliktusnak, hogy miből ered, illetve, hogy mi az, amire érdemes odafigyelni, miben mások, hogy kerüljék el a konfliktusokat. Ha már barátként megyünk oda, és ez jellemzően Afganisztánnak és Iraknak az esete, hogy mi az országot építeni mentünk oda, próbáljunk meg úgy is viselkedni, nem pedig elnyomó katonaként.” (EI)

Interjúalanyaim arra is felhívták a figyelmemet, hogy kulturális érzékenységben és kulturális tudatosságban nem csak adott alakulaton belül, illetve az egyes beosztások között lehetnek jelentős különbségek, hanem a haderőt alkotó nemzetek között is.

„Ha megnézed a nemzetközi példákat, nem feltétlenül a magyarokról szólnak. Az, hogy a bumfordi viselkedésükkel milyen károkat okoznak. És akkor nem mondom nemzeteket, akik hiába készítik fel őket, egyszerűen pusztán a kivagyisággal vagy a viselkedésükkel olyan károkat okoznak, ami tisztán látszik. És a helyiek nem hülyék, csak nem a te nyelvedet beszélik. Ilyen egyszerű. Úgyhogy ez van.” (EI)

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

„Az alázat szerintem a legnagyobb kulcsa ennek, és ez nagyjából nagyon sok emberben benne van. Érdekes például, hogy a németeknél kijön az, meg lehet mondani, ki a kelet-európai, a

volt kelet-német, és ki a volt nyugat-német az előző generációnál. Pillanatok alatt lejön, hogy az egyik az úgy tiszteletben tart egy kicsit, meg úgy érzékeli a határokat, míg a másik meg mindenáron meg akarja mondani, mert majd ő tudja, hogy hogyan kell. Na, az a nyugati. Tehát az összes holland erőteljesen arrogáns, mondjuk így, a britek szintén. Tehát ez a náció, valahogy így kódolva van bennük a felsőbbrendűség.” (EI)

„Amikor elkezdtük a béketámogató missziókat, tehát amikor bejött Afganisztán, akkor jöttek rá a NATO-sok, illetve szövetségesek vagy a koalíciós erő, főleg az amerikaiak, hogy ha odaküldik a remekeket otthonról, akik nagyon egyszerű lovászgyerekek, mondjuk így, és amit megszoktak otthon, hogy mi mindent szabad, az ugye ezeken a területeken abszolút nem. Nagyon sok olyan problémába szaladtak bele pusztán a felkészületlenségükből, amiből botrányok lettek. Nálunk, a magyar hadseregben annyira azért nem volt jellemző, hogy ilyen problémákba beleszaladtunk volna. Tehát valahogy a magyar nép kulturálisan sokkal érzékenyebb, sokkal befogadóbb, és sokkal nyitottabbak vagyunk a másra.” (EI)

A fenti idézetek ugyanakkor nem feltétlenül a teljes valóságot tükrözik, hiszen a sztereotípiák gyakran torzítják az észleléseinket és ez alól a nemzeti, etnikai alapú sztereotípiák sem jelentenek kivételt. Ugyanakkor előfordul az is, hogy a nemzetek közötti kulturális eltérésekre a korábban már kialakult sztereotípiák mentén hívják fel a missziós katonák figyelmét:

„A NATO-n belül nagyon sok közös gyakorlat van. Emlékszem sok olyan poszterre, ahol a jellemzőbb sztereotípiákból összeraktak ilyen kis karikatúrákat, hogy melyik nemzetnek mi a jellegzetessége. Ezáltal ezt nagyjából mindenki tudja, és amikor közös gyakorlatok vannak, akkor mindenki nagyon diplomatikusan, nagyon odafigyelve tudatos arra, hogy ne gázoljon bele a másik hülyeségébe, még akkor se, ha tudjuk, hogy ő azért hülye, mert.” (EI)

Márpedig az ilyen karikatúra jellegű nemzeti sztereotípiák gyakran ráerősítenek a már meglévő előítéletekre:

„Én hollanddal, némettel, svédde, norvéggal, finnel, mindenféle spanyollal, olasszal, némettel, mindenkivel dolgoztam már együtt. Azok a sztereotípiák, amik kialakulnak, nem a véletlen művei.” (EI)

Mindezek figyelembevételével érdemesnek tartom egy későbbi kutatásban megvizsgálni a kulturális érzékenységben, kulturális tudatosságban esetlegesen megmutatkozó nemzetek közötti eltéréseket is. Fontosnak tartom a többenemzeti alakulatokban szolgáló missziós katonák egymáshoz való viszonyának vizsgálatát is. A missziós alakulatokat ugyanis gyakran

több nemzet alkotja és a köztük megfigyelhető kulturális eltérések ugyancsak követelhetnek kulturális alkalmazkodást a missziós katonáktól.

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

Ahogy arra a fenti interjúrészlet is felhívja a figyelmet, a missziós felkészítések a technikai-katonai szempontokon túl nem csak a helyi lakosság szociokulturális sajátosságaira irányulnak, hanem a szövetséges haderőn belüli kulturális különbségek megismerésére és kezelésére is. Ugyanakkor az interjúk során az is kirajzolódott, hogy a missziós katonák pszichológiai terhelhetőségében és annak következményeihez való viszonyulásban ugyancsak megfigyelhetők nemzetek közötti különbségek. Ezzel kapcsolatban interjúalanyaim példaként említették a missziós katonák szolgálati idejének hosszában vagy a családtagjaikkal történő kapcsolattartás gyakoriságában, intenzitásában megmutatkozó különbségeket.

„A hazai missziók általában hat hónaposak. Régen volt olyan, hogy ez attól is függött, hogyan sikerült a szabis járatot megoldani, meg a váltást, amíg nem volt saját gépünk. Addig volt, hogy hét hónapba is belecsúszott az ember. Tehát egy kis ráhagyással, de hat hónapról beszélhetünk. Magyarország nem engedhette meg magának, amit a finnek, azok hat hetente hazamentek szabira.” (EI)

„Kimentem misszióba, ott volt egy norvég mellettem, az megkapta az irídiumot, a műholdas telefont, és minden nap tudott a családjával beszélni, mert azt azért kapta, mert az neki jó. Csak az a norvég hadsereg. Tehát kint volt egyedül norvéggént azon a helyen, kapott külön egy műholdas telefont, hogy minden nap legalább fél órát beszéljen a családdal. És itt jön be

a különbség, a magyar valóság, meg a finn, aki meg azért mehetett haza hat hetente szabira, mert a finnek belátták, hogy a finn katonának úgy jobb. Sokkal vidámabban jött vissza, és sokkal jobban tudja az egészet vinni, mint aki már ott van öt és fél hónapja és már tele van a hócipője.” (EI)

Az elhangzottak alapján csak sejtéseim lehetnek arra vonatkozóan, hogy mi állhat ennek háttérében. Amikor rákérdeztem erre az egyik beszélgetés alkalmával, a következő választ kaptam:

„Három hónap után ki kell, hogy zökkenjen a katona egy kicsit, ki kell kerülnie a napi tevékenységekből, főleg, ha egy kicsit puskaporosabb a helyzet, akkor ott mindenképpen. De ezt szakemberek leírták számtalanszor, és még sem. Itt jön be az, hogy elég sok az öngyilkossági kísérlet vagy esetleg megtörtént eset is előfordul, amikor sikerül neki. Sok esetben a pszichológusok mondják, hogy őt nem kéne vinni, de nincs elegendő ember, így elengedik... az a gond, hogy hiába jön ki az, hogy nem alkalmas a gyerek missziós feladatra, hogyha azt mondják, hogy száz százalékból harminc százalék nem alkalmas, akkor az még átcsúszik gond nélkül, merthogy nincs ember. Majd figyelünk rá – mondják. Aha, aztán senki. Ilyenkor szoktak a gondok lenni.” (EI)

Az említett gondok feltárása és elemzése kutatásom egyik fő célkitűzése és dolgozatomban megválaszolandó kérdései is ennek mentén fogalmazódtak meg. Az egyik kiképzőtiszt, aki maga is több alkalommal részt vett külföldi misszióban az alábbi módon nyilatkozott a felvetéseimmel kapcsolatban:

„Hazudnék, ha azt mondanám, hogy lehet rá készülni. Teljesen felkészülni soha nem lehet, de nagyon sok mindent már itthon el lehet sajátítani. Ha eleve már trenírozod az agyadat, hogy ott a kultúra, az emberek viselkedése számodra teljesen más, a te normáidhoz képest homlokegyenest különböznek, mások a fontos dolgok, tehát hogyha ezt nem érted, akkor nem érted az adott területet. Ez nem mindenkinek sikerül, zavarja, mert ő abban a hiszemben él, hogy ugyanazok a reakciók, viselkedésminták működnek, mint Magyarországon, vagy éppen Nyugat Európában. Vagy amit Közép Európában ő tud, vagy tudni vél, az adott esetben Afganisztánban teljesen másképp működik. És valaki ezt fel tudja dolgozni, valaki ehhez tud gyorsan adaptálódni, és úgy igazítja a feladatot, hogy végrehajtsa. Van, aki csak frusztrációval megroppant kellemetlen helyzetekbe keveredik, és abból ki se jön. Szóval ezért ez egy összetett kérdés. Törekedni kell rá. Felkészítések vannak.” (EI)

Az interjúalanyokkal folytatott beszélgetések folyamán ugyanakkor egyre inkább az a benyomásom támadt, hogy a missziós katonák pszichés terheltségének nagyobb része nem a kulturális alkalmazkodásból ered. Az egyik beszélgetőtársam például a menekülttáborokban megélt élményeit és a napi túlélésért folytatott küzdelmek tapasztalatait emelte ki:

„Amikor napról napra mész ki a táborokba, és látod azt a nyomort, a szenvedést... Eljutottam én is oda, hogy heti egy tálca Heineken kellett meg legalább egy vagy két üveg Johnny Walker... Aztán hazajöttem. Itthon egy félév, amíg az ember szembesül azzal, hogy ott éhen halnak, itt meg a Duna Pláza... Visszajöttem és volt olyan, hogy még rengeteg szabin volt, meg úgy elvoltam, és próbáltam eltölteni az időt, sétáltam, néztem a népet. Volt egy pad, és ott ültem, csak néztem az embereket, hogy milyen problémáik lehetnek. És tényleg, ez annyira más, amikor ott az a gond, hogy nem biztos, hogy lesz jövő héten kaja. Nálunk meg az, hogy most éppen mi nem tetszik itt, mi nem tetszik ott, nem tetszik ez a ruha, megyek válogatni, szóval egészen más. Ezt megemészteni, hogy itthon milyen gondjaink vannak, meg ott milyen gondok vannak, meg a világ más részein milyen gondok vannak, és hogy milyen szinten szarjuk le itthon magasról mindezt, eszünkbe se jut... Itt nagy része a csapatnak nem tudja, milyen az, amikor megnyitod a csapot, és nem folyik belőle a víz. Tehát amikor a napi túlélésért valamit tenned kell. És az ilyen menekülttáborok, meg pont erről szóltak... [Ekkor elcsuklik a hangja és könnyek szöknek a szemébe] ...Na, nálam így jön ki a PTSD, általában. Néha így elérzékenyülök, és így folyik a könnyem... Szóval az emberek így élnek. Szóval a menekülttábor része gáz volt.” (EI)

Összegzés

A katonák ma már gyakran olyan területeken kerülnek bevetésre (pl. külföldi missziókban), melyek szociokulturális szempontból jelentős mértékben különböznek a saját, már jól ismert környezetüktől. Éppen emiatt a katonai műveletek egyre inkább olyan képességeket követelnek a hadseregektől és a vezetőiktől, melyek számításba veszik ezeket a szociokulturális különbségeket és az ezekkel összefüggésben lévő egyéni és csoportszintű tényezőket. Ennélfogva a műveletek sikeréhez már a tervezés és a kiképzés fázisában elengedhetetlenné vált a katonák megfelelő felkészítése például az adott műveleti területen élők kulturális sajátosságaival kapcsolatban, így egyre nagyobb hangsúlyt kapott az ún. műveleti kultúra (*operational culture*) ismertetése. Miközben a missziós területek civil szereplőinek kulturális jellemzői fókuszba kerültek, a civil-katonai együttműködések másik oldalán szereplő katonák kulturális jellemzőit és ezek jelentőségét alig vizsgálták. Márpedig

ezen jelentősége a békekikényszerítő, békétámogató és béketeremtő műveletek esetében kiemelten fontos terület több szempontból is. Egyrészt ezek a műveletek jellemzően nemzetközi együttműködésben valósulnak meg, így a katonai alakulatokon belül megfigyelhetők olyan kulturális különbségek, melyek a katonai műveletek hatékonyságát befolyásolhatják. Másrészt a missziós tevékenységek a katonai alakulatok és képességek meglehetősen széleskörű felhasználásával járnak. A kiterjedtebb katonai műveletek viszont kiterjedtebb kulturális képességeket igényelnek a katonák részéről, hiszen csak így garantálható a sikeres kulturális alkalmazkodásuk számos különféle kulturális környezetben. Ehhez viszont elengedhetetlen azoknak az ismereteknek és készségeknek a fejlesztése is, melyeket alapvetően az interkulturális kompetenciához sorolunk. Az interkulturális kompetencia ugyanis lehetőséget biztosít a létrehozott nemzetközi haderő számára, hogy számos különböző helyszínen legyen képes helytállni, és ez a képesség ne korlátozódjon kizárólag két eltérő kultúrájú csoport, nemzet vagy ország közötti interakcióra. Az interkulturális kompetencia különösen akkor válik lényegessé, ha egyetlen adott kultúra vagy régió ismerete nem elegendő, így például multinacionális környezetben, valamint amikor a kulturális különbségek nemcsak vallási vagy etnikai, hanem szervezeti jellegűek is. Márpedig a missziós területek hatékony civil-katonai együttműködéseikhez a legritkább esetben elegendő egyetlen kultúra ismerete, hiszen a missziós tevékenység már az itt szolgáló nemzetközi haderő jellege miatt is multinacionális környezetben zajlik, amit nagymértékben befolyásol annak szervezeti kultúrája, felépítése is.

Viszonylag kevés számú tanulmány foglalkozik azokkal a katonai, illetve parancsnoki jellemzőkkel, amelyek hozzájárulnak a távoli területek jellemzően idegen szociokulturális körülményei között végrehajtott katonai műveletek sikeréhez. Ugyancsak kevés számú kutatás vizsgálja a katonák kulturális alkalmazkodásának folyamatát, valamint azokat a nehézségeket, amelyekkel a missziós katonák szembe találják magukat a műveleti területre történő megérkezésüket követően. Ugyanakkor az interkulturális hatékonysággal és a kulturális alkalmazkodással kapcsolatos változókat már régebb óta kutatják olyan érintett populációk körében, mint a külföldön élő vezetők vagy a külföldön tanuló diákok, akik hosszabb ideje élnek a származási országukon kívül. Ezeknek a vizsgálatoknak az eredményei a missziós katonák sikeres alkalmazkodását befolyásoló változók empirikus kutatásához is megfelelő alapot biztosíthatnak, és olyan tényezőkre hívhatják fel a figyelmet, mint például a missziós katonák személyiségvonásai, attitűdjei, életrajzi sajátosságai, katonai identitása, nyelvi- és kulturális ismeretei, valamint alakulatuk szervezeti sajátosságai. Ennek mentén

kutatásom egyik fő irányát a magyar katonák kulturális alkalmazkodását befolyásoló tényezők azonosítása adta a Magyar Honvédség missziós felkészítéseiben, kiemelt fókusszal a katonai identitás és a katonai kultúra sajátosságaira.

A most bemutatott kutatás egy tervezett kutatássorozat első, bevezető részét képezi, melyben azt vizsgálom, hogy a külföldi missziókban megvalósuló civil-katonai együttműködések során a különféle katonai alakulatok és a civil csoportok tagjai között meglévő kulturális különbségek milyen formában jelentkeznek és ezek kezelésében milyen megoldások működhetnek. Arra vagyok kíváncsi, hogy a katonák külföldi misszióra történő felkészítését milyen módon lehet hatékonyan támogatni. Ennek megfelelően jelen kutatás célja a missziós katonák felkészítésében, kulturális alkalmazkodásában megjelenő korlátozó tényezők feltárása, és ezáltal további kutatási irányok kijelölése. Eredményeimmel ezzel összhangban legfőképpen olyan problémákra igyekszem rámutatni, melyeket érdemesnek találok nagyobb elemszámmal, illetve szisztematikusabban tanulmányozni, továbbá a kapott eredmények mentén a kutatást kiterjeszteni más nemzetek katonai alakulataira is. Dolgozatomban azt vizsgáltam, hogy (1) a missziós katonák átéli-e a kulturális sokkra jellemző pszichés hatásokat és folyamatokat a műveleti területre történő megérkezésüket követően, valamint (2) a katonai kultúra mely összetevői lehetnek hatással a külföldi missziók civil-katonai együttműködéseinek sikerességére. A vizsgálat helyszínének a Magyar Honvédség Kiber- és Információs Műveleti Központját választottam, melynek tagjai antropológus, szociológus, biztonságpolitikai szakértő és politológus végzettségű katonák, akiknek jelentős szerepe van olyan képzési formák, módszerek, és segédanyagok kidolgozásában, melyek célja a kulturális érzékenység és tudatosság kialakítása és fejlesztése. Dolgozatom kérdéseinek megválaszolásához a velük készített kvalitatív interjúk szolgáltatták az alapot.

A kulturális érzékenység elérésének egyik alapvető követelményeként és irányaként említhető a missziós területek és a többnemzeti alakulatok jellemzőbb kulturális különbségeinek ismertetése, ami mentén a katonák idegen kultúrák iránti nagyobb mértékű elfogadása és a saját csoportjuk iránti kisebb mértékű részrehajlás a kívánatos cél. Ugyanakkor az interjúk alapján az is kirajzolódott, hogy az ilyen jellegű felkészítések magukban hordozzák annak kockázatát is, hogy felerősítik a katonák esetlegesen már meglévő sztereotípiáit. Éppen emiatt úgy vélem, hogy a kulturális kompetenciák fejlesztésénél kiemelt figyelmet érdemes fordítani a körükben megjelenő esszencialista jellegű gondolkodásmódok, előítéletesség és kulturális sztereotípiák csökkentésére is. Fontos tudatosítani, hogy a kulturális különbségek hangsúlyozása gyakran jár együtt a kulturális sztereotípiákra való túlzott támaszkodással, ami

végül ezek legitimációjához vezet. Emiatt a felkészítések során úgy kell tudni ismertetni a jelentősebb kulturális különbségeket, hogy közben segítsük elkerülni a társadalmi kategorizáció megszokott velejáróit: a sztereotípiákat és az előítéleteket.

Az interjúk egyik fontos tapasztalata, hogy a missziós katonák ha át is élik a kulturális sokkot, annak mértéke a katonai alakulatok hierarchikus és „burkos” felépítése nyomán jellemzően nem ér el olyan mértéket, ami önmagában kezelhetetlen stresszként jelentkezne a katonai tevékenységek során. Ugyanakkor, ha önmagában nem is válik jelentőssé, a meglévő stresszorok mellett azok hatását erősítve mégiscsak fontos hatótényezővé válhat. Másrészt az interjúalanyok beszámolóí alapján a civil és a katonai kultúra a rendszerváltás előtti időkhöz viszonyítva kevésbé tűnik szeparáltnak, a többirányú és erőteljesebb kölcsönhatások miatt. A katonai identitás, mint szakmai identitás kevésbé látszik dominánsnak a katonák önmeghatározásában és ezzel összefüggésben mintha a civil szerepeik mentén szerveződő identitásuknak jóval szerveesebb, kevésbé elkülönülő részét képeznék. Ennélfogva a dolgozatomban bemutatott, az amerikai veteránokhoz hasonló mértékű akkulturációs nehézséget nem feltételezek a leszerelő magyar katonák esetében, de mindenképpen érdemesnek tartom ezt is megvizsgálni egy későbbi kutatásban. A missziós katonák ezirányú tapasztalatai ugyanis jelentős mértékben formálhatják mind a katonai, mind a civil szerepeik mentén szerveződő identitásukat és ezáltal kontúrosabbá tehetik a civil és a katonai szféra közötti határokat. Ilyen módon a hazatérő katonák értékeinek és normáinak változása fordított kultúrsokkot és akkulturációs nehézséget is okozhat.

Felhasznált irodalom

1. Abbe és mtsai (2007). Cross-cultural competence in Army leaders: A conceptual and empirical foundation.
2. Arasaratnam, L. A. (2016). Intercultural competence. In Oxford research encyclopedia of communication.
3. Avruch, K. (2009). Cross-cultural conflict. *Conflict resolution*, 1, 45-57.
4. Ben-Ari, E., & Elron, E. (2001). Blue Helmets and White Armor multi-nationalism and multi-culturalism among UN peacekeeping forces. *City & Society*, 13(2), 271-302.
5. Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological review*, 74(3), 183.
6. Berry, J. W. (2005). Acculturation. In *Culture and human development* (pp. 263-273). Psychology Press.
7. Berry, J. W. (2017). Theories and models of acculturation. *The Oxford handbook of acculturation and health*, 10, 15-28.
8. Besenyő, J. (2013). A Magyar Honvédség afrikai szerepvállalása. A kultúrantropológusok lehetséges szerepe a műveletek során. *Hadtudomány*, 23(1-2), 148-162.
9. Boglár, L. (2007). A tükör két oldala: bevezetés a kulturális antropológiába. Nyitott Könyvműhely.
10. Bokros, T. I., & Varga, C. (2018). A civil-katonai együttműködés képessége az Európai Unió vezette műveletekben és fejlődése hazánkban. *Honvédségi Szemle: A Magyar Honvédség Központi Folyóirata* 146(6.), 104-122.
11. Buchtel, E. E. (2014). Cultural sensitivity or cultural stereotyping? Positive and negative effects of a cultural psychology class. *International Journal of Intercultural Relations*, 39, 40-52.
12. Cupsa, I. (2018). Culture shock and identity. *Transactional Analysis Journal*, 48(2), 181-191.
13. Daniel, J., & Wittichová, M. (2020). Forging Civil-Military Cooperation: Domestic and International Laboratories of CIMIC Knowledge and Practice. *Journal of Intervention and Statebuilding*, 14(5), 596-614.
14. Doszpoly, R. (2015). Interkulturális konfliktus a katonai hadművelet során. *Military Science Review/Hadtudományi Szemle*, 8(1).

15. Ekman, P., O'Sullivan, M., Friesen, W. V., & Scherer, K. R. (1991). Invited article: Face, voice, and body in detecting deceit. *Journal of nonverbal behavior*, 15(2), 125-135.
16. Eriksen, T. H. (2006). *Kis helyek-nagy témák: bevezetés a szociálandropológiába*. Gondolat Kiadó: Budapest
17. Földesi és mtsai (szerk.) (2016). *A Magyar Honvédség negyedszázada: a rendszerváltástól napjainkig*. Zrínyi Kiadó: Budapest
18. Furnham, A. (2004). Education and culture shock. *Psychologist*, 17(1), 16.
19. Furham, A. (2012). Culture shock. *Journal of Psychology & Education* 7.
20. Gáspár, K. (szerk.) (2012). *A siker kulcsa – az együttműködés*. MH Civil-katonai Együttműködési és Lélektani Műveleti Központ. Zrínyi Média: Budapest
21. Goldstein, L. J. (1957). On defining culture. *American Anthropologist*, 59(6), 1075-1081.
22. Gorda, É. (2009). A kulturális sokk jelenléte a haditudósító munkájában. *Hadtudományi Szemle*, 3, 52-61.
23. Gösi, I. (2011). *A szervezeti kultúra és szervezeti kommunikáció összefüggésének vizsgálata a Magyar Honvédségnél a CIMIX modell tükrében: doktori (PhD) értekezés*.
24. Harai, D. (2003). *Katonadolog. Gondolatok a katona antropológiájáról a gépesített háborúk során*. Masszi Kiadó: Budapest
25. Harai, D. (2013). *Érték, teljesítmény, siker. Tanulmányok, esszék a katonaaantropológia, katonai antropológia köréből*. Zrínyi Kiadó: Budapest.
26. Harai, D. (2016). Katonai identitásalakzatok, értékválasztások, meg hasonlások. *Honvédségi Szemle: A Magyar Honvédség Központi Folyóirata*. 144(3.), 126-132.
27. Hetzmann, D. A. (2013). Az alkalmazott antropológia haszna a CIMIC műveletekben. *Hadtudomány*, 23(1. E-szám), 154-160.
28. Holló D. (2011). *Értsünk szót! - Kultúra, nyelvtanítás, nyelvhasználat*. Akadémiai kiadó Zrt.: Budapest
29. Hollós, M. (1995). *Bevezetés a kulturális antropológiába*. Időszaki Kiadvány: Szimbiózis Kötetek II. Felelős kiadó: Bognár Lajos
30. Hunyady, és mtsai (1999). *A csoportok percepciója*. Akadémia Kiadó: Budapest
31. Jahoda, G. (1993). *Crossroads between culture and mind: Continuities and change in the theories of human nature*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

32. Joseph és mtsai (2023). Reculturation: A new perspective on military-civilian transition stress. *Military Psychology*, 35(3), 193-203.
33. Kim, B. S. (2007). Acculturation and enculturation. *Handbook of Asian American psychology*, 2, 141-158.
34. Kim, Y. Y. (2009). The identity factor in intercultural competence. *The SAGE handbook of intercultural competence*, 1, 53-65.
35. Lóderer, B. (2015). A civil szervezetek szerepe, lehetőségei és korlátai, valamint az együttműködés mechanizmusai a civil-katonai együttműködésben: doktori (PhD) értekezés.
36. Lucas, K. A. (2023). Transitioning from Military to Civilian Life: An Examination of Acculturation in Veterans Previously Deployed to Warzones (Master's thesis, The University of Mississippi).
37. Madarász, T. (2024). A rendszerváltás évtizedében katonai nevelésben szerzett kompetenciák konvertálhatóságának dinamikája a szakmai életutak tükrében (Doctoral dissertation, Debreceni Egyetem (Hungary)).
38. Malinowski, B. (1929). Practical Anthropology. *Africa*, 2:1. 22-37.
39. Masutier, V. (2019). Military Members: Body, Identity, and The Transformations of Military Service.
40. Mazurkiewicz, A. (2023). Civil-military cooperation: the role of education in civil-military (cultural) awareness.
41. McCaslin és mtsai (2021). Military acculturation and readjustment to the civilian context. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 13(6), 611.
42. McFate, M. (2005). Anthropology and Counterinsurgency. *Military review*, 85(2), 24-37.
43. Molnár, Á. (szerk.) (2022). Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában. L'Harmattan Kiadó: Budapest
44. Nguyen, L. L. A., Fülöp, M., (szerk.) (2003). Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó: Budapest
45. Parmak és mtsai (2013). Personality and the perception of situation structure in a military environment: Seeking sensation versus structure as a soldier. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(5), 1040-1049.
46. Price, D. (2000). Anthropologists as spies. *The Nation*, 271(16), 24-27.
47. Rollins, J. W. (2001). Civil-military cooperation (CIMIC) in crisis response operations: The implications for NATO. *International peacekeeping*, 8(1), 122-129.

48. Roman, C. O. (2017). Cultural Implications of Civic Missions in Multinational Operations. *Redefining Community in Intercultural Context*, 6(1), 123-130.
49. Rubinstein, R. A. (1993). Cultural aspects of peacekeeping: Notes on the substance of symbols. *Millennium*, 22(3), 547-562.
50. Ruffa, C. (2017). Military cultures and force employment in peace operations. *Security Studies*, 26(3), 391-422.
51. Sachdev, S., & Dixit, S. (2024). Military to civilian cultural transition experiences of retired military personnel: A systematic meta-synthesis. *Military Psychology*, 36(6), 579-592.
52. Scheltinga és mtsai (2005). Cultural conflict within civil-military cooperation: A case study in Bosnia. *Low Intensity Conflict & Law Enforcement*, 13(1), 54-69.
53. Shimahara, N. (1970). Enculturation – A reconsideration. *Current Anthropology*, 11(2), 143-154.
54. Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2004). *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó: Budapest
55. Somkuti, B. (2024). Negyedik generációs hadviselés. *Árnyékháborúk a modern korban*. MCC Press Kft.: Budapest
56. Spitzberg, B. H. (2010). Axioms for a theory of intercultural communication competence. *Enhance your intercultural communication learning experience*.
57. Spitzberg, B. H. & Chagnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural communication competence. In: D. K. Deardorff (ed.). *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 2-52). Thousand Oaks, CA: Sage.
58. Sztankai, K. (2012). A civil-katonai együttműködés, lélektani műveletek és a kulturális antropológia kapcsolata. *Hadtudomány*, 22(E-szám), 1-7.
59. Sztankai, K. (2013). A kulturális antropológia a terror elleni háborúban. *Hadtudományi Szemle*, 6(1), 187-192.
60. Sztankai, K. (2018). A társadalomtudományok katonai alkalmazásának tapasztalatai. *Hadtudományi Szemle*, 11(4), 286-301.
61. Sztankai, K. (2019a). A társadalomtudományok nélkülözhetetlensége a jövő tisztképzésében = The Social Sciences are Essential to the Future of Officer Training. *Hadtudományi Szemle*, 12(1), 216-232.
62. Sztankai, K. (2019b). Amerikai antropológusok Afganisztánban. *Hadtudományi Szemle*, 12(2), 79-96.

63. Sztankai, K. (2022). Afganisztán: a birodalmak temetője, avagy a modern katonai stratégia legnagyobb bukása századunkban? *Honvédségi Szemle–Hungarian Defence Review*, 150(2), 118-123.
64. Szücs, P. (2021). Katonai vezetési kultúra a Magyar Honvédségben. *Hadtudomány*, 31(1), 21-30.
65. Tkachuck és mtsai (2022). Validating military culture: The factor analysis of a military-related adaptation of acculturation in veterans. *Psychological Services*, 19(3), 585.
66. Tóth, Z. (1987). Társadalmi státus és foglalkozás az osztrák és a magyar társadalomstatisztikában. *Statisztikai Szemle*, 1, 62-86.
67. Triandis, H. C. (2002). Cultural Influences on Personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
68. Varga, C. (2011). Civil-katonai együttműködés és civil-katonai koordináció az Európai Unióban. *Hadtudományi Szemle* 4. évf.: (3. sz) pp. 119-125.
69. Varga, C. (2013). A kulturális antropológia igénybevétele az Európai Unió Szomáliai hadműveletében. *Hadtudomány*, 23(1. E-szám), 167-172.
70. Varga, Z. (2022). A civil-katonai együttműködés képességének alkalmazása a komplex hadműveleti környezetben. *Biztonságtudományi Szemle*, 4(1), 63-73.
71. Vető, Á. Á. (2014). *Kulturális távolságok*. Typotex Kiadó Kft.: Budapest.
72. Watkins, H. M., & Laham, S. M. (2020). The principle of discrimination: Investigating perceptions of soldiers. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(1), 3-23.
73. White, L. A. (1959). The concept of culture. *American anthropologist*, 61(2), 227-251.