



Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar
Intézményi Tudományos Diákköri Konferencia

**Honvéd tisztjelöltek motivációja és a
motivációjukat befolyásoló tényezők**

Készítette: Terjék Levente Zoltán
Intézmény: Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Kar: Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar
Szakirány: Katonai vezető
Konzulens neve, beosztása: Dr. Szelei Ildikó alezredes, egyetemi docens
Neptun kód: BN8LRH

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	2
2. Metodológia kérdések	4
3. Elméleti áttekintés	5
3.1 Motiváció fogalma	5
3.2 Motívumok és motiváció	5
3.3 Motívumok a HHK-n, motivációt befolyásoló hatások.....	6
3.4 Csoportmotiváció.....	7
3.5 Motivációs elméletek	8
4. A kutatás során megszerzett adatok elemzése.....	11
4.1 A kérdőív általános leírása.....	11
4.2 Az összegyűjtött adatok elemzése	11
5. Hipotézisek bizonyítása.....	27
6. Összegzés	28
7. Javaslattétel	29
8. Irodalomjegyzék.....	30
9. Melléklet.....	31

Ábrajegyzék

1. ábra Maslow piramis	9
2. ábra: Nemek aránya a megkérdezettek körében	12
3. ábra: Motiváltság a különböző szakok tekintetében	13
4. ábra: Motiváltság a 4 évfolyam tekintetében	14
5. ábra: Katonák aránya a családban, ismerősi körben	15
6. ábra: Részvétel katonai programban az egyetem előtt	16
7. ábra: Tájékozottság a katonai pályáról	17
8. ábra: Összehasonlítás a tájékozottság körében	17
9. ábra: Az egyetem elvégzésénem motivációja	19
10. ábra: Elméleti tárgyak hatása a motivációra	20
11. ábra: Évfolyamtársak hatása	21
12. ábra: Tanórán kívüli elfoglaltságok hatása	22
13. ábra: Haderőfejlesztési program pozitív hatásai	23
14. ábra Új eszközök megjelenésének hatása	24
15. ábra: Új tisztképzési rendszer hatása	25
16. ábra: MH által nyújtott juttatások hatása	26

1. Bevezetés

“A motiváció legáltalánosabban fogalmazva az ember cselekvéseinek háttérét és mozgatórugóit jelölő gyűjtőfogalom”.¹ Az említett kijelentés értelmében elmondható, hogy a motiváció jelen van és hatással van a mindennapjainkra, emellett egy olyan tényező, amit nem lehet kizárni az életünkől. Az embert mindennapi tevékenységei során legyen az a munkavégzés, tanulás vagy egyéb tevékenység, folyamatos hatások érik. Ezek a hatások lehetnek fizikálisak, biológiaiak vagy éppen lelkiek. Ezekre a hatásokra minden ember máshogy reagál és másként hat tevékenységére, adott esetben pozitívan vagy negatívan. Az idézetben fellelhető „mozgatórugó” kifejezés nagyon jól rámutat a motiváció fontosságára. A motiváció segítségével hatást tudunk gyakorolni az emberekre és ezáltal a tevékenységeikre is, ami egy nagy szervezetnél a sikeres feladatmegoldás érdekében elengedhetetlen.

A Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán több mint 500 fiatal honvéd tisztjelölt tanul. Az itt tanulók célja, hogy tanulmányaikat követően, az ünnepi tisztavatás után a Magyar Honvédség hivatásos tisztjeiként szolgálják a hazát. Az ide vezető út viszont rengeteg olyan fizikális és mentális kihívásokkal jár az itt tanuló honvéd tisztjelölteknek, amik más egyetemen nem találhatók meg. A kihívásokra való sikeres válaszadáshoz elengedhetetlen a kellő motiváció megléte, illetve fontos hogy olyan hatások ériék az itt tanulókat, amik erősítik a motivációjukat.

Dolgozatomban és a kutatásom során a honvéd tisztjelöltek motivációját vizsgáltam. Az egyéni motivációjuk felmérése mellett, céloom volt választ kapni arra a kérdésre, hogy mit gondolnak a hallgató társak, milyen hatással van a motivációjukra az általam kiválasztott hatások, amik érhetik tanulmányaik során. Emellett szerettem volna megismerni, mennyire motiválja őket a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program megvalósulása a Magyar Honvédségben. Az általam feltett kérdésekre beérkezett válaszok összesítésével lehetőségem volt a honvéd tisztjelöltek vagy az egyéb tényezők által képzett csoportok (nemek, szakok, évfolyamok) motiváltságát összehasonlítani és következtetéseket levonni.

A témaválasztásban inspirált, mint magam is honvéd tisztjelölt, folyamatosan tapasztalom a tisztjelölt bajtársak motiváltságát és a motiváltságuk változását egy-egy külső hatás által. Véleményem szerint nincs megfelelő hangsúly fektetve a motiváltság mérésére és elemzésére a tisztjelöltek körében, ez által mindenképpen hiánypótlónak mondhatom az

¹ N. Kollár Katalin - Szabó Éva (szerk.): Pedagógusok pszichológiai kézikönyve. Osiris Kiadó, Budapest, 2017

általam elvégzett kutatást. A motiváltság rendszeres mérése elengedhetetlennek kellene lennie, főleg abban a változó és megújuló környezetben, amiben a most tanuló honvéd tisztjelöltek tevékenykednek.

Remélem kutatásommal sikerül egy átfogó képet adni a hallgatók motiváltságáról és feltárni olyan tényezőket, melyek elemzésével és változtatásával javítani tudjuk az itt tanuló motiváltságát ezáltal létrehozni egy jobb egyetemi környezetet és egy még sikeresebb tisztképzést.

2. Metodológia kérdések

A kutatási célom azt volt, hogy felmérjem a honvéd tisztjelöltek motivációját, hogyan is alakul a képzés alatt.

A hipotéziseim a következők voltak:

H1: A hallgatók motiváltsága az első évfolyamban a legmagasabb, melynek mértéke az évek során csökkenő tendenciát mutat.

H2: Az egyetemi elfoglaltságon kívüli terhek negatívan hatnak a tisztjelöltek motiváltságára.

H3: A Magyar Honvédségben folyamatban lévő fejlesztések pozitív hatással vannak a honvéd tisztjelöltek motivációjára.

Kutatásomban a kutatási stratégia induktív, leíró jellegű, összefüggés-feltáró, fajtája alapkutatás volt. A honvéd tisztjelöltek önkéntes alapon töltötték ki a kérdőívet, amely nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmazott. A nyitott kérdésnél a válaszadók saját gondolataikat fejtethették ki. A zárt kérdéseket előre bekódoltam, a nyitott kérdéseket pedig a válaszadás után. A mintában 168 fő vett részt.

3. Elméleti áttekintés

3.1 Motiváció fogalma

Egy szervezett által végrehajtott feladatok sikeressége a rendelkezésre álló technikai eszközök mellett nagyban függ a feladatott tervező, szervező és végrehajtó állomány elkötelezettségétől, melynek alapja a motiváció. A motiváció szót a latin „movere” kifejezésből lehet származtatni, aminek jelentései közt meg találjuk a mozogni, mozgatni, kimozdítani szavakat. A motiváció meghatározása igen nehézkes, hiszen egy összetett fogalomról beszélhetünk, melyet pszichológiai oldalról, és vezetéselméleti oldalról is meg lehet közelíteni. Pszichológiai szempontból a motiváció egy olyan belső késztetésnek hívhatjuk, ami cselekvésre ösztönöz bennünket. Vezetéselméleti szempontból a motiváció, mint tevékenység jelenik meg, ahol a vezetők olyan hatást gyakorolnak az alárendeltekre, hogy feladataikat az elvártaknak megfelelően vagy annál hatékonyabban hajtsák végre. Általánosságban elmondható, hogy „motivációnak nevezzük azt az általános képességet, amikor tudati vagy érzelmi ráhatással képesek vagyunk elérni, hogy valaki vagy valakik, esetleg a szervezet vagy azon belül egy csoport a kívánt irányba elmozduljon, cselekedeteit befolyásolja, tetteire serkentse.”² Általánossággal elmondható, hogy a motiváció több tudományban megjelenik, mint például a vezetés tudományban, így vizsgálata fontos olyan szervezetek számára, mint a Magyar Honvédség.

3.2 Motívumok és motiváció

„Motívumok alatt a viselkedés viszonyítási pontjaiként funkcionáló azon személyiség-összetevőket értjük, amelyek alapján tudatos vagy tudattalan döntést hozunk egy viselkedés megkezdéséről, folytatásáról.”³ A különböző motívumok között, amik hatással vannak a motivációnkra megtalálhatóak a biológiai eredetű motívumok. Ilyenek a túlélési motívumok, melyek közé sorolhatjuk az éhséget vagy éppen a szomjúságot. Ezek az alapvető biológiai szükségleteink kielégítésére irányulnak. Biológiai eredetű motívumokhoz sorolhatjuk a szociális motívumokat is, amik a társas kötődésekben és az emberek közötti kapcsolatokban

² LÁCZAY Magdolna – JUHÁSZ Csilla (2007): Motiváció és teljesítményértékelés. In: HAJÓS László – BERDE Csaba (szerk.) (2007): Emberi Erőforrás gazdálkodás. Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, Debrecen. (ISBN 978-963-9732-47-6) 77. old.

³ Fejes József Balázs: Célok és motiváció, Gondolat kiadó, Budapest, 2015 18.o

jelenik meg. A fent említettek alapján megállapítható, hogy vannak velünk született motívumok, de a legtöbb motívum életünk során fejlődik ki és (személyenként függő) folyamatos változásokon megy keresztül.⁴

3.3 Motívumok a HHK-n, motivációt befolyásoló hatások

A Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán tanuló hallgatók, speciális és egyedi helyzetben vannak más egyetemek hallgatóival szemben. Az itt tanuló honvéd tisztjelöltek, akik az egyetem elvégzését követően a Magyar Honvédség hivatásos tisztjeiként fognak szolgálni. A honvéd tisztjelöltek nem csak egyetemi polgárok, hanem katonák is, így az átlagos hallgatói feladatok mellett a katonai szolgálathoz, illetve a mindennapokhoz tartozó speciális feladatokat is el kell látniuk. Kutatásomban az itt tanuló honvéd tisztjelöltek motivációját vizsgálom az egyetemi éveik alatt, melynek megértéséhez szükségünk van megismerni azokat a tényezőket, amik hatással lehetnek motivációjukra. Egyértelműen elmondható, hogy a katonai pálya rengeteg kihívással jár, mind fizikai és mentális viszonylatban. Azok a fiatalok, akik a tiszti pályát választják kellő elszántsággal és motivációval kell, hogy rendelkezzenek, hiszen a folyamatos nagy stressszel járó feladatellátás és az olykor szélsőséges körülmények közepette is gyorsan és határozottan kell pontos döntéseket meghozni, illetve a beosztott katonákat vezetni. Vizsgáljuk, meg tehát mi motiválhatja a 21. század fiatalját, hogy a rengeteg kihívás ellenére, ezt a pályát válassza. Dr. habil. Szelei Ildikó alezredes asszony Motivációelmélet című egyetemi jegyzetében a maslowi motivációs elmélet alapján kezdte el keresni a választ. Az elmélet rendszere egyértelműen jó kiindulási pont „hiszen mind az alapszükségletekkel, mind pedig a pszichológiai szükségletekkel találkozhatunk a hallgatókkal való kapcsolataink során”⁵. Az ide jelentkezők lehetséges motivációit összegyűjtve, három csoportot alkottam, amik véleményem szerint jól elkülöníthetők egymástól.

Az *első csoportba* helyeztem el azokat a motivációs tényezőket, amik ezt a hivatást és pályát izgalmassá és egyedülállóvá teszik. Eben a csoportban jelennek meg a hallgatók által lejobban várt és kedvelt különböző harcászati foglalkozások, éleslövészetek illetve az új és korszerű haditechnikai eszközök megismerése, amik nem csak hasznos ismereteket adnak a honvéd tisztjelölteknek, de új és maradandó élményeket is. Szintén ide sorolható az

⁴ Fejes József Balázs: Célok és motiváció, Gondolat kiadó, Budapest, 2015 18.o

⁵ Dr. habil. Szelei Ildikó alezredes (1999). Motivációelmélet. Szentendre, HU: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem 14.o

ejtőernyőzés illetve a repülőgép vezetés tanulásának lehetősége, ami más egyetemen nem jelenik meg. Elmondható, hogy a fent említett motívumokról már a beérkezés előtt minden hallgató kialakít egy elképzelést, amivel folyamatosan tudja magát motiválni, így ezen foglalkozások elmaradása vagy azokban való csalódottság demotiváló hatással lehet.

A **második csoportba** azokat a külső motívumokat sorolom, amik a közeli rokonságtól vagy a haza iránti elkötelezettségből erednek. Sok honvéd tisztjelölt családjában vannak olyan családtagok vagy akár régebbi felmenők, akik katonaként szolgáltak. Az ő példamutatásuk, illetve a katonaéletről szóló történeteik nagy hatással lehetnek a fiatalabb korosztályra. Emellett sok honvéd tisztjelöltnél, ha megkérdezik mi motiválta a jelentkezésben mindig előjön a hazaszeretett fogalma. A hazaszeretett, illetve a haza iránti elkötelezettség tud talán a legerősebb motiváló erő lenni, hiszen ezzel a hivatással az egész Magyar társadalmat tudjuk szolgálni, aminek az érzése, nem jelenik meg más például multinacionális cégnél dolgozó embernél.

A **harmadik csoportba** helyeztem el a karrier és az anyagi motivációs tényezőket. A mai Magyar Honvédségben egyre nagyobb szerepet kap a katonák, minél jobb társadalmi és anyagi megbecsülése. Ezen törekvéseket támogatja a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program melynek egyik célkitűzése, hogy minél több fiatal válassza a katonai pályát. A Honvédség által kínált anyagi biztonság, illetve a különböző családi és lakhatási támogatások, egyértelműen nagy motivációként jelennek meg.

Fontos leszögezni, hogy a felsorolt motívumok nem csak a felvételi időszakban jelennek meg, hanem legtöbbjük folyamatosan az egyetemi évek alatt, viszont ezek megoszlása vagy súlyképzése a különböző egyénenként változhat az évek során.

3.4 Csoportmotiváció

„A hadsereg és az ipar egyik figyelemre méltó jellemzője, hogy a feladatmegoldás mennyire csapatmunka.”⁶Már az egyetemi éveik alatt is több olyan feladat vár a honvéd tisztjelöltekre, amiket különböző méretű alegységekben (csoportokban) kell végrehajtaniuk. A csoportmotiváció korai kiemelkedő kutatói Swezey, Meltzer és Salas három változatot állapítottak meg. Először is előfordulhat, hogy egy csapattag céljai nem feltétlenül egyeznek meg a csoport céljaival. Másik eset, amikor a csoporton belüli személyek céljai eltérőek, végül az a helyzet, amikor az egyén és a csapat céljai között különböző összefüggéseket

⁶ Motiváció elmélet és kutatás 1999. szerk: Harold F. O’Neil, Jr. Michael Drillings. Budapest, HU: Vince kiadó 15.o

lehet megállapítani.⁷ Úgy gondolom, a csoport céljait a katonák és a honvéd tisztjelöltek helyzetében egyértelműen meghatározza az előljáró, parancs formájában, ami nem sok mérlegelési lehetőséget biztosít. Az inkább érdekesebb kérdéskör, hogy a megvalósítás terén felmerülő különböző motivációk a csoporton belül milyen hatással vannak. Katonák között általános megállapítás, hogy a csoport annyit ér, mint a leggyengébb láncszem. Itt jön képbe a vezető szerepe, akinek feladata a különböző motivációval rendelkező egyénnel sikeresen végrehajtani az előljáró által meghatározott feladatot. A különböző alegységek közvetlen katonai vezetője képes hatást gyakorolni a katonákra, hiszen a parancsokat tőle kapják, illetve az ő utasításait követik a legnehezebb helyzetben is. Mivel a katonák alárendelve vannak, a parancsnoknak nagy felelőssége van, milyen hatást gyakorol a beosztottjaira. Ezek a hatások a katonák motivációjára is befolyással vannak.⁸ „A hadsereggel kapcsolatban általában feltételezik, hogy a hatékony hadműveletekhez a jó vezetés mellett magasan motivált csapatok is szükségesek”.⁹ Az amerikai hadseregben végeztek kutatásokat melyek azt mutatták, hogy jó és hatékony vezetés mellett, a szakasz motivációja és küldetés teljesítménye igen erős. Ellenkező feltételek mellett a szakasz motivációja sokkal negatívabb volt. Ez alapján elmondható, hogy egy megfelelően motivált csapat sem képes jól működni, rossz vezetés mellett.

3.5 Motivációs elméletek

A motiváció kutatása során a gondolkodók folyamatosan keresték a különböző összefüggéseket a motiváció területén, emellett keresték milyen külső és belső hatások érik a személyt, ami hatással lehet általános motivációjára. Ennek következtében kialakultak a különböző motivációs elméletek. A következőkben ismertetem a legelterjedtebb motivációs elméleteket. Bár feltételezhető, hogy egy adott csoport motivációját a benne található személyek egyéni motivációja határozza meg, mégis a csoporton belüli kommunikáció és interakciók sorozata határozza meg főként.

⁷ Motiváció elmélet és kutatás 1999. szerk: Harold F. O’Neil, Jr. Michael Drillings. Budapest, HU: Vince kiadó 16.o

⁸ Szelei Ildikó, Gondolatok a katonai kiscsoportok szerepéről. HADTUDOMÁNYI SZEMLE, 2018 (4. szám), 424. o

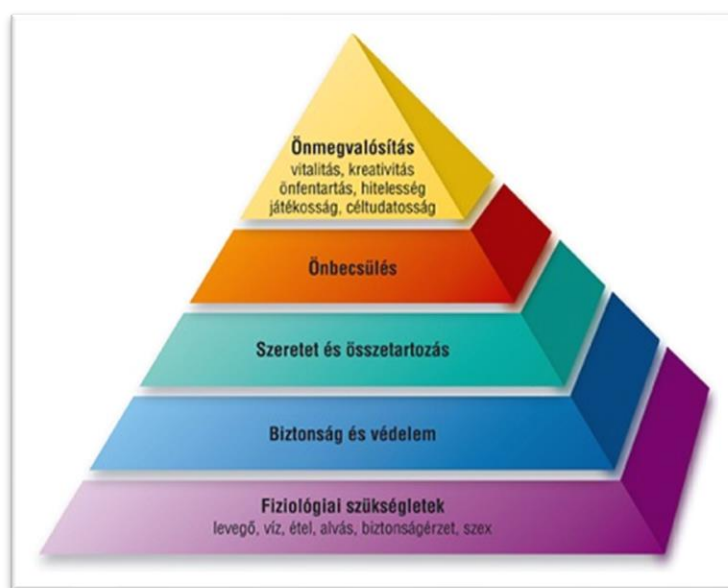
⁹ Motiváció elmélet és kutatás 1999. szerk: Harold F. O’Neil, Jr. Michael Drillings. Budapest, HU: Vince kiadó 16.o

Henry Murray

Henry Murray munkásságának legnagyobb eredményeként elsőként állapította és különböztette meg 1938-ban, az úgynevezett elsődleges és másodlagos szükségleteket. Életének meghatározó tényezője még a személyeket befolyásoló környezeti hatások vizsgálata. Murray elmélete arra világít rá, hogy a személyeket érő különböző külső ráhatások nagyban befolyásolják a különböző szükségletek kialakulását.

Maslow féle szükséglet hierarchiája

Abraham Maslow amerikai pszichológus 1943-ban fogalmazta meg elméletét, melynek alapja a hierarchikusan felépített szükségletek. Maslow a különböző szükségleteket 5 csoportba osztotta. A hierarchiát az jelenti az elméletben, hogy a szükségletek 5 csoportja egymásra épül, illetve csak akkor merül fel a magasabban preferált szükséglet hiánya, illetve csak akkor teljesülhet, ha már az előző (alárendelt) szükséglet, részben ki van elégítve. Ezt a hierarchiát szokás ábrázolni a Maslow piramissal.



1. ábra Maslow piramis¹⁰

A Maslowi meghatározás alapján a legalapvetőbb motívum a fiziológiai szükségletek. Ide sorolhatjuk például a levegőt, a táplálkozást és a szexuális szükségleteket. E fölött található meg a biztonság és védelem szükséglete, vagyis a biztonságos környezet és a fájdalom elkerülésének motívuma. A harmadik csoportba helyezte el a szeretett és összetartozás

¹⁰ <https://www.leleksziget.hu/wp-content/uploads/onmegvalositas-maslow-piramis.jpg> (2022.04.18)

motívumait. Ide sorolható a baráti, illetve párkapcsolatok vagy éppen a közösséghez tartozás szükségletet. Ezt követi az önbecsülés motívuma melyben a pozitív megbecsülés szükségessége jelenik meg. A piramis legmagasabb pontján az önmegvalósítás szükséglete található.

A honvéd tisztjelöltek képzésének része az extrém körülmények között végrehajtandó feladatok. Az ilyen feladatok alkalmával nem minden esetben elégülnek ki a megfelelő szinten az alapvető fiziológiai szükségletek, hiszen egy egész napos gyakorlat vagy egy éjszakai leszállás végrehajtása során elmondható, hogy az állomány nem a megszokott szinten táplálkozik, illetve az átlagosnál sokkal jobban igénybe vannak véve kevés pihenőidő mellett. A fiziológiai szükségletek mellett a második szint, a biztonság iránti szükséglet sem feltétlen elégül ki adott esetben, egy harcászati helyzetben. Megállapíthatjuk, hogy az ilyen gyakorlatok körülményei hatással vannak a hallgatókra, de folyamatos gyakorlással fel lehet készíteni az egyéneket, hogy ezeket a helyzeteket jól kezeljék, és ne menjen a feladat végrehajtásának rovására.

Teljesítménymotiváció

A teljesítménymotiváció elmélete David McClelland nevéhez fűződik, amit J.W. Atkinson motivációselméletében értelmezett tovább. McClelland szerint az emberek csak a teljesítmény elérésére irányuló szükségletet sajátítják el, ez alapján vizsgálatai során arra kereste a választ, hogy mennyire változó a teljesítmény iránti szükséglet az egyének között. Atkinson azt a megállapítást tette, hogy kell lennie egy szükségletnek a kudarc elkerülése iránt, ami megmagyarázza a teljesítménymotiváció erősségében mutatkozó különbségeket. Emellett megállapítható, hogy a sikerorientált emberek főként a közepes nehézségi szintű feladatokat vagy célokat preferálják, míg a kudarcikerülő emberek vagy nagyon magas vagy nagyon alacsony célokat tűznek ki.¹¹

¹¹ Dr. habil. Szelei Ildikó alezredes (1999). Motivációelmélet. Szentendre, HU: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem 26.o

4. A kutatás során megszerzett adatok elemzése

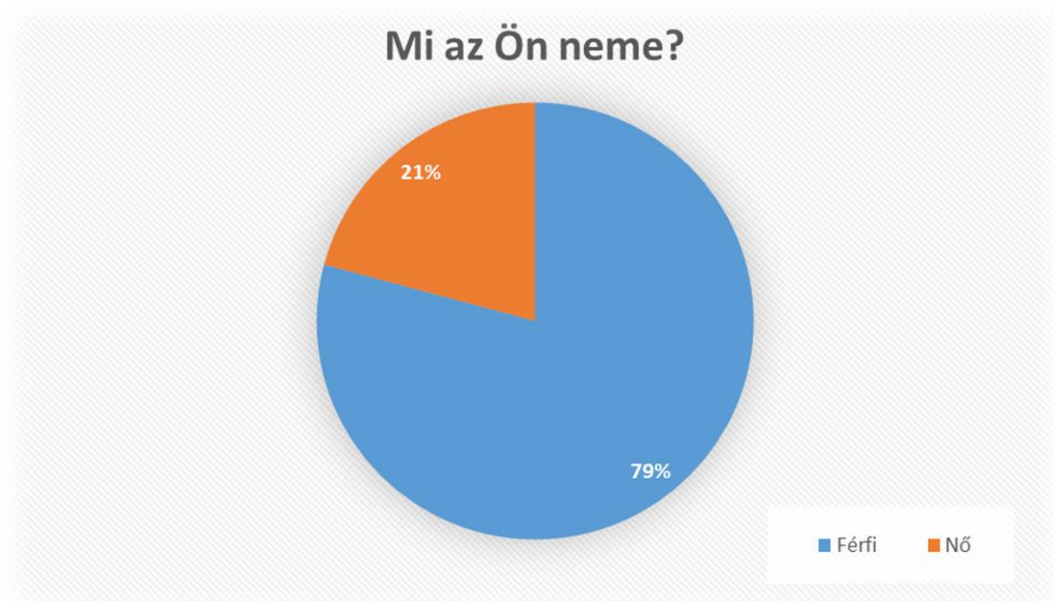
4.1 A kérdőív általános leírása

A kutatásom során online kérdőív segítségével vizsgáltam meg a honvéd tisztjelöltek motivációját. A kérdőív teljesen anonim, a kutatásban való részvétel önkéntes volt. A kérdőív mind a négy évfolyamban elérhető volt, szakoktól függetlenül. A kérdőívet 168 fő töltötte ki. A Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar összlétszámát tekintve, ami 520 fő volt áprilisban, a hallhatók majdnem 33%-a töltötte ki. Ez az arány a reprezentatív kutatások többszöröse, így elmondható, hogy a kutatás kérdőíves része sikeres volt és képes megmutatni az általános képet a hallgatókról. A kérdőívben 20 kérdés szerepelt melyeket három részre tudunk felosztani. Az első részben feltett kérdések a honvéd tisztjelöltekkel kapcsolatos általános információkra irányult, melyek segítségével jobban el tudjuk helyezni a kutatásban résztvevőket, emellett ezeknek a kérdéseknek a segítségével különböző csoportokra tudjuk szűkíteni a válaszadókat. A második részében a kérdőívnek a hallgatók egyéni motiváltságát felmérő és egyéb a motiváltságot meghatározó tényezőkre irányuló kérdések voltak feltéve. Ezeknek a kérdéseknek a segítségével általános képet tudunk kapni a hallgatók motiváltságáról. A harmadik részben lévő kérdések a haderőfejlesztési program, illetve a tiszti pályán elérhető támogatások hatásairól kérdezi a hallgatókat.

4.2 Az összegyűjtött adatok elemzése

Mi az Ön neme?

Erre a kérdésre a válaszadók 20,8%-a (35 fő) a nő választ jelölte meg, 79,2%-a (133 fő) a férfi választ jelölte meg (lásd 2. ábra). Ez a megoszlás hasonló a karon tanuló hallgatók nemi megoszlásával, így a nemek közötti motivációs különbség nem befolyásolja az összképet. A motivációs átlag segítségével meg tudjuk határozni a különböző képzett csoportok közti motivációs különbséget. Ez alapján elmondható, hogy a hölgyeknek a motivációs átlaga 3,51 míg a férfiaké 3,48, ami nem egy lényeges különbség.

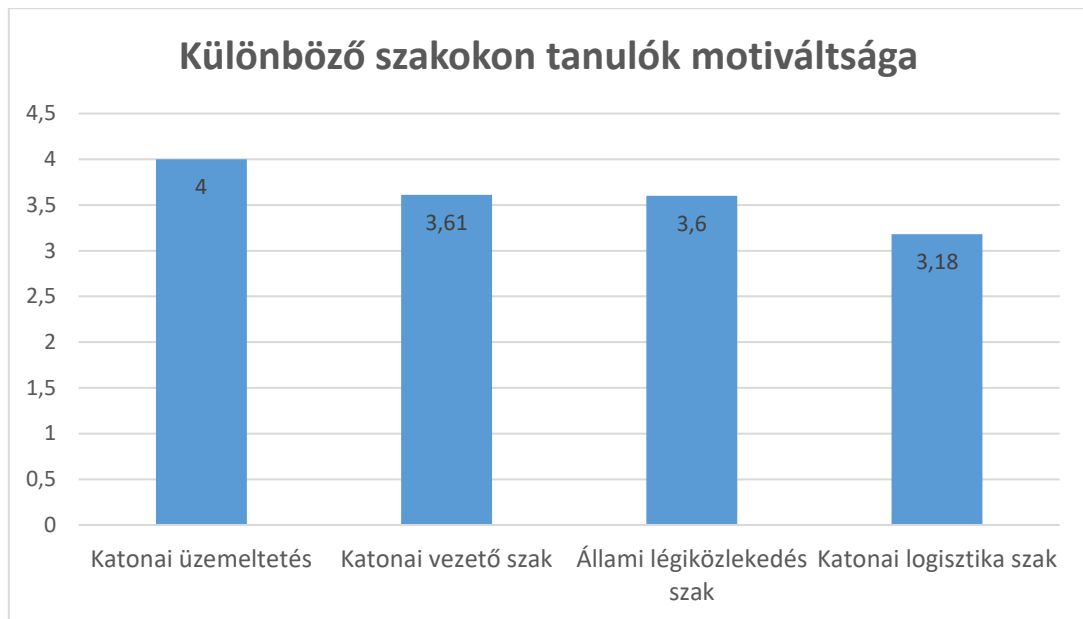


2. ábra: Nemek aránya a megkérdezettek körében¹²

Milyen szakon tanul?

A kérdőív kitöltőinek több mint a fele a (92 fő) a katonai vezető, 26,2%-a (44 fő) a katonai logisztika, 14,9%-a (25 fő) az állami légiközlekedés és 4,2%-a (7 fő) a katonai üzemeltetés szakon folytatja tanulmányát. Ennek tudatában és a következő kérdésekre kapott válaszok alapján meg tudjuk állapítani a különböző szakokon tanuló hallgatók átlag motiváltságát (lásd 3. ábra). Egy 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol az 1-es a teljesen demotivált, az 5-ös pedig a teljesen motiváltat jelöli a következő eredményeket figyelhettük meg. A legmotiváltabb szak a katonai üzemeltetés, ahol a motiváltsági átlag 4,00. Ezt követi a katonai vezető szak, ahol ez a szám 3,61 majd az állami légiközlekedési szakon 3,60-al. A négy szak közül a katonai logisztika szakon a legalacsonyabb ez a szám, ahol 3,18 a motiváltsági átlag.

¹² 2. ábra: Nemek aránya a megkérdezettek körében (Forrás: saját készítés)

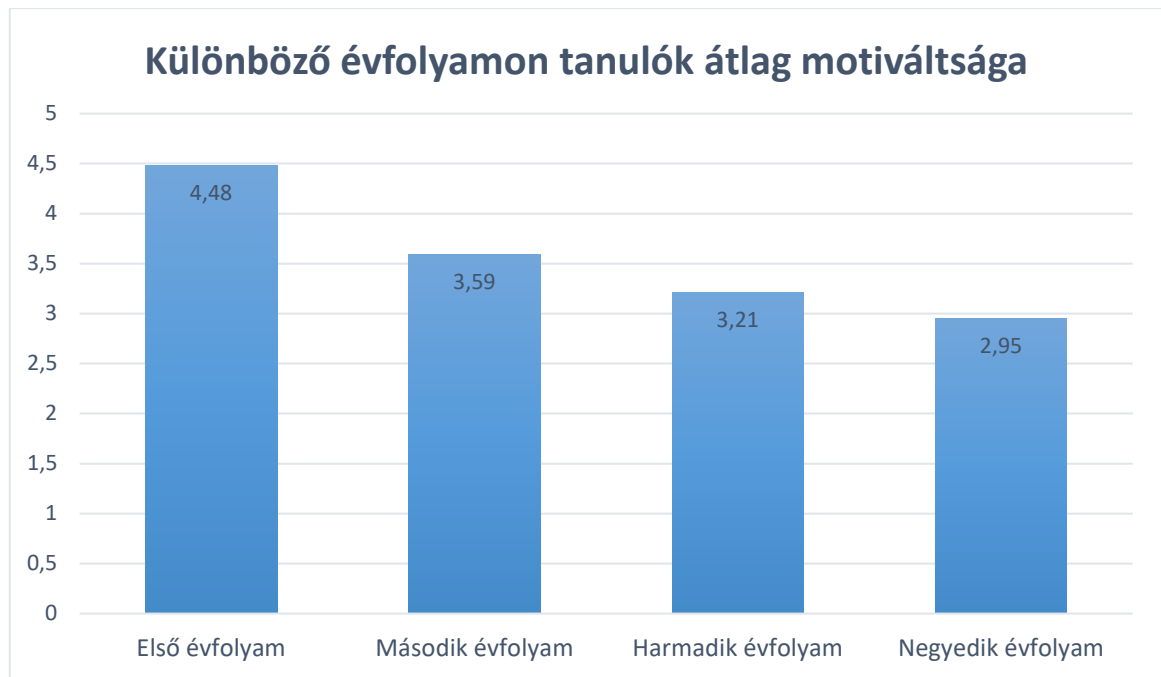


3. ábra: Motiváltság a különböző szakok tekintetében¹³

Melyik évfolyamon tanul?

A válaszadók több mint harmada 38,1%-a (64 fő) az első évfolyamon, 28%-a (47 fő) a második évfolyamon, 19,6%-a (33 fő) a harmadik évfolyamon és 14,3%-a (24 fő) a negyedik évfolyamon tanul. Kutatásom egyik fontos része megállapítani a különböző évfolyamok közti motiváltsági különbséget. Ha kiszámoljuk az évfolyamok motiváltsági átlagát (lásd 4. ábra) megfigyelhetjük, hogy a legmotiváltabb az első évfolyam 4,48 átlaggal. Ezt követi a második 3,59 és a harmadik 3,21 évfolyam végül pedig a negyedik évfolyam 2,95-ös átlaggal. Ez alapján az egyéni motiváltság csökkenését figyelhetjük meg az egyetemen eltöltött évek múlásával. Arra vonatkozóan, hogy megértsük ezt a tendenciát egy sokkal kiterjedtebb kutatás szükséges egy specifikusabb kérdőívvel, de pár kérdésre már most is tudunk választ adni. Az első évfolyam kiemelkedő motiváltsága egyértelműen még az első fejezetben taglalt és csoportosított, az ide jelentkezésben is fellelhető motivációs hatások erős jelenléte okozza. Az első évben kerül végrehajtásra az alapkiképzés, ami rengetek új ismeretet és élményt ad a honvéd tisztjelölteknek, emellett itt van lehetőségük a katonai élet izgalmasabb részéhez tartozó tevékenységek végrehajtására.

¹³ 3. ábra: Motiváltság a különböző szakok tekintetében (Forrás: saját készítés)

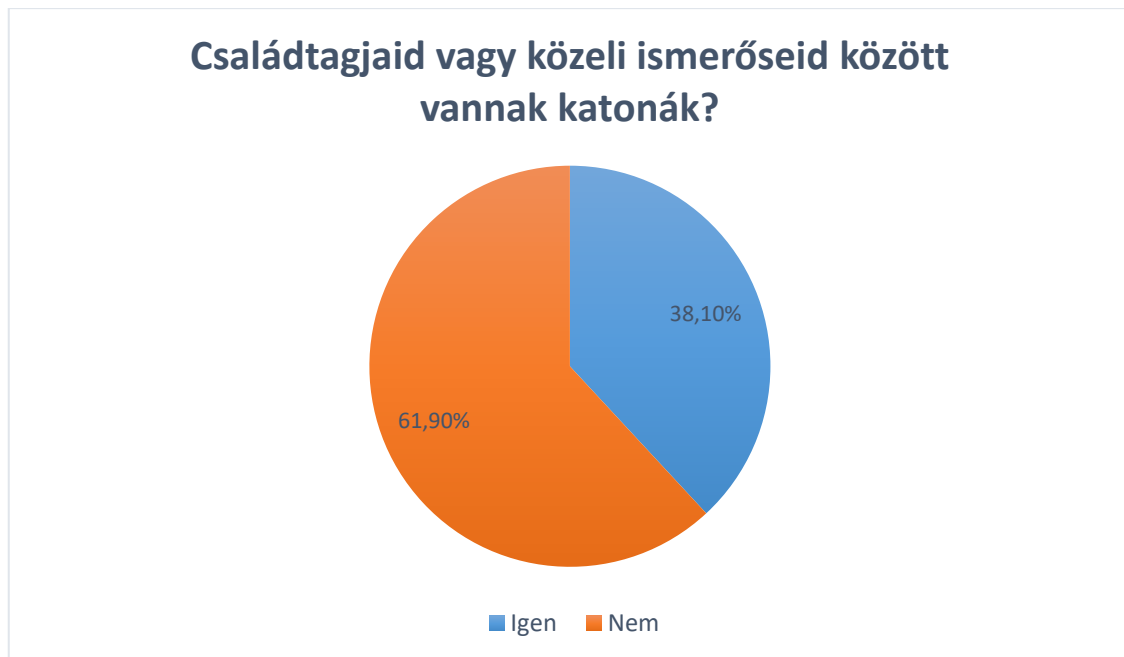


4. ábra: Motiváltság a 4 évfolyam tekintetében¹⁴

Családtagjaid vagy közeli ismerőseid között vannak katonák?

A válaszadók 38,1%-nak (64 fő) van olyan családtagja vagy közeli rokona, aki a Magyar Honvédségben szolgál (lásd 5. ábra). Ahogy az első fejezetben kifejtettem, befolyással lehet a honvéd tisztjelöltek motiváltságára, ha van a közeli környezetükben olyan személy, aki katona.

¹⁴ 4. ábra: Motiváltság a 4 évfolyam tekintetében (Forrás: saját készítés)



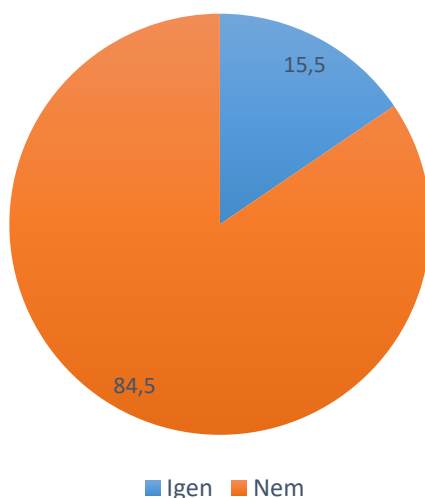
5. ábra: Katonák aránya a családban, ismerősi körben¹⁵

Jártál katonai középiskolába, vagy vettél részt katona sulis programban az egyetem előtt?

15,5%-a (26 fő) (lásd 6. ábra) az egyetemet megelőzően járt katonai középiskolába vagy részt vett a különböző iskolák és a Magyar Honvédség által szervezett katona sulis programban, ahol a fiatalok megismerhetik a Magyar Honvédséget és a katonai alapismeretek tantárgy keretein belül elsajátíthatnak alapvető katonai ismereteket, mint például a terepen való tájékozódás vagy a haditechnikai eszközök ismeretét. A kutatásból kiderül, hogy a jelenlegi motivációjuk szerint nincs nagy különbség a két csoport között, viszont az erre a kérdésre igennel válaszolók motiváltabbak abban a tekintetben, hogy befejezzék az egyetemet.

¹⁵ 5. ábra: Katonák aránya a családban, ismerősi körben (Forrás: saját készítés)

Jártál katonai középiskolába, vagy vettél részt katonai sulis programban az egyetem előtt?



6. ábra: Részvétel katonai programban az egyetem előtt¹⁶

Az NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Karát első helyen jelölted meg felvételikor?

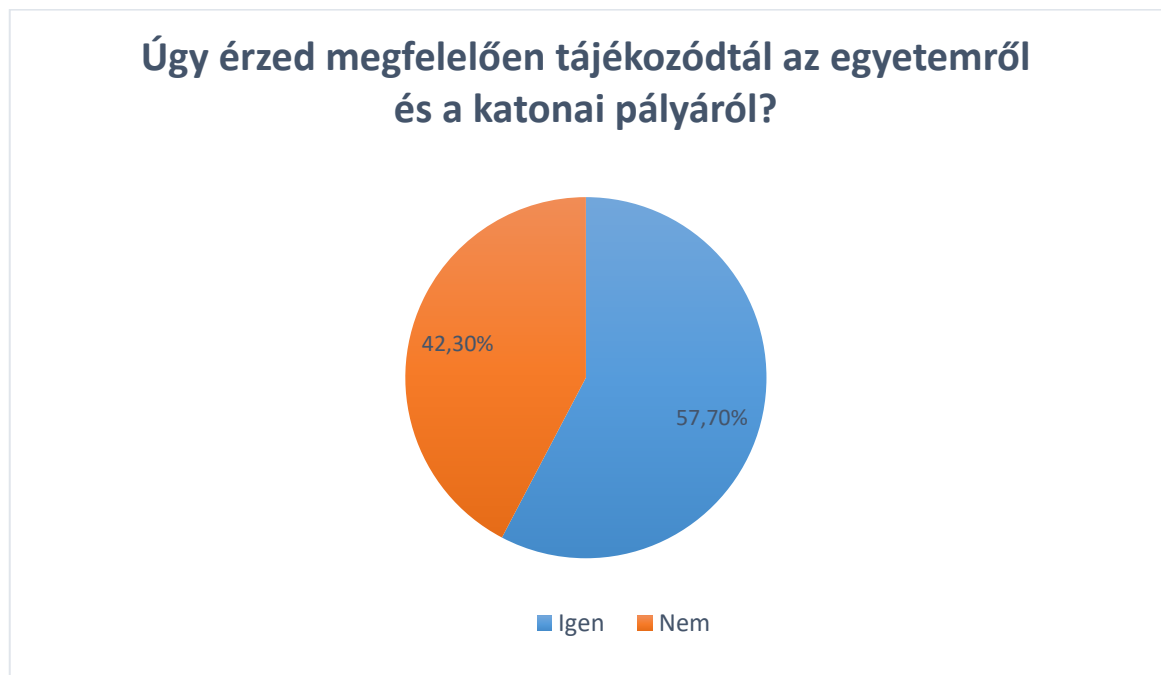
A kitöltők 96,4%-a igennel válaszolt a fenti kérdésre, ami 162 hallgatót jelent. Az általános motivációjukat összehasonlítva nincs nagy eltérés azokkal szemben, akik nem első helyen jelölték meg.

Úgy érzed megfelelően tájékozódtál az egyetemről és a katonai pályáról?

A kutatásban résztvevők 57,7%-a (97 fő) úgy vélekedett megfelelően tájékozódott a katonai pályáról (lásd 7. ábra). Ez az arány véleményem szerint igen alacsony. Úgy vélem fontos lenne ezzel a kérdéskörrel foglalkozni a jövőben, mivel a kutatás kimutatja, hogy nagy hatással van az információhiány az általános motivációra. Azoknak a hallgatóknak, akik megfelelően tájékozódtak az egyetemről és a katonai pályáról azoknak a motivációs átlaga 3,88. Azon tisztjelöltek, akik úgy vélik nem megfelelően tájékozódtak az egyetemről azoknál ez a szám 2,9. A két csoport közötti különbség majdnem 1 egység (lásd 8. ábra). Ez alapján feltételezhető, hogy a tájékozottabb honvéd tisztjelöltek, jobban fel tudtak készülni a rájuk váró kihívásokra és sokkal motiváltabbak a mindennapi nehézségek ellenére. A másik csoport tagjait valószínűleg több meglepetés is ért az egyetemmel és a katonai pályával kapcsolatban, amik a hiányos tájékozottságnak tudható be. Ezeknek a honvéd

¹⁶ 6. ábra: Részvétel katonai programban az egyetem előtt (Forrás: saját készítés)

tisztjelölteknek a motivációja alacsonyabb, amit okozhatott a csalódottság az előzetes elvárásokban vagy a pálya iránti elhivatottság hiánya.



7. ábra: Tájékoztatottság a katonai pályáról¹⁷



8. ábra: Összehasonlítás a tájékozottság körében¹⁸

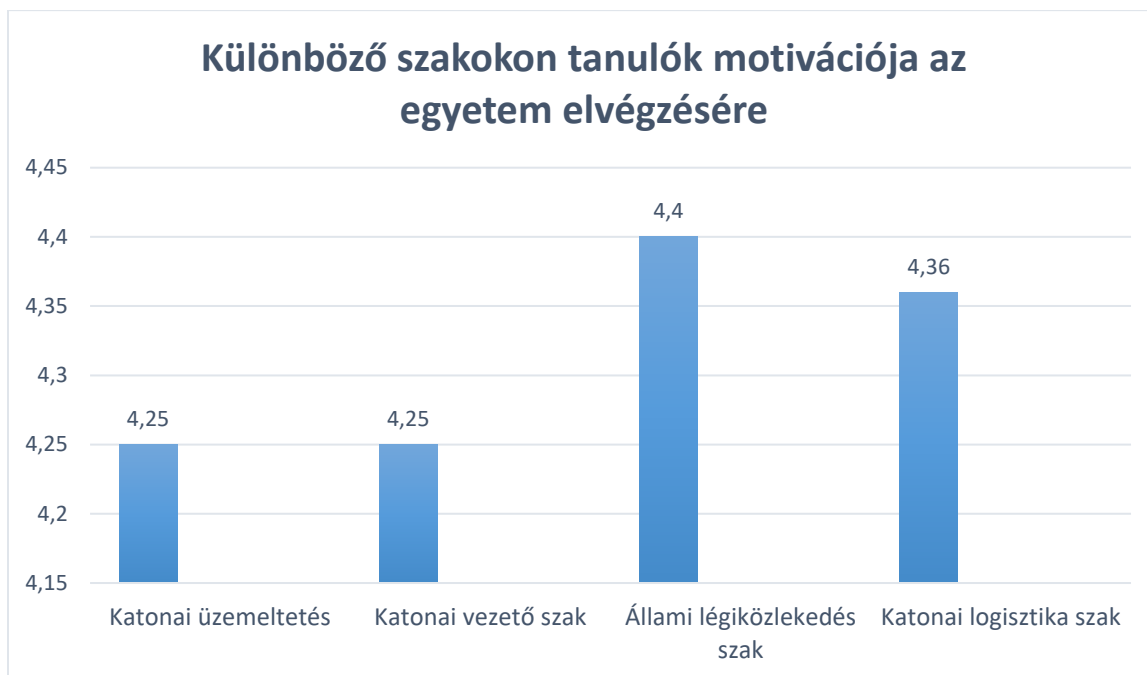
¹⁷ 7. ábra: Tájékoztatottság a katonai pályáról (Forrás: saját készítés)

¹⁸ 8. ábra: Összehasonlítás a tájékozottság körében (Forrás: saját készítés)

A következő kérdés a honvéd tisztjelöltek általános motivációját volt hivatott felmérni. Ennél a kérdésnél a választ egy 1-től 5-ig terjedő skálán jelölhették be, ahol az 1-es a teljesen demotivált, míg az 5-ös a teljesen motiváltat jelöli. Az így kapott számokat összeadtam majd elosztottam a válaszadók létszámával, vagyis 168 fővel. Ezáltal meghatároztam a jelenlegi motivációs átlagát a kitöltőknek, amire 3,49 jött ki. Ez alapján honvéd tisztjelöltek a kérdőív kitöltési időtartalma alatt (február hónap 2. fele) inkább motiváltabbak voltak, mint nem. Ezt természetesen befolyásolhatta, hogy az említett időszakban kinek milyen tanulmányi vagy szolgálati elfoglaltsága volt, illetve az egyéb egyetemen kívüli ráhatások, de véleményem szerint egy jó alapot biztosít a kutatáshoz.

Mennyire vagy motivált az egyetem elvégzésére?

Bár azt gondolhatnánk az erre a kérdésre adott válaszok közel hasonlóak lesznek, az előző kérdésre adott válaszokkal mégis véleményem szerint több érdekességet is megfigyelhetünk ennél a résznél. Erre a kérdésre szintén egy 1-től 5-ig terjedő skálán adhattak választ, ahol 4,29 átlag jött ki, ami szerint a hallgatók inkább motiváltak az egyetem elvégzésére. Ez alapján megállapítható, hogy jobb a hallgatók motivációja az egyetem elvégzésére, mint az általános motivációjuk. Ezt okozhatja az a felismerése a hallgatóknak, hogy a nehézségek és a kihívások ellenére az egyetem elvégzésével egy biztos életpályát kapnak, ez a motiváció a tisztavetés utáni új feladatokra és az első tiszti beosztás ellátására. Más kiválasztott csoportokat is össze tudunk hasonlítani, így például a különböző szakokon tanuló hallgatók motiváltságát az egyetem elvégzésére (lásd 9. ábra). A legmotiváltabbak e területen az állami légiközlekedés szakon tanulók (4,40), őket követi a katonai logisztikán tanuló honvéd tisztjelöltek (4,36), majd a katonai vezető szakon (4,25) és a katonai üzemeltetés szakon tanuló honvéd tisztjelöltek.

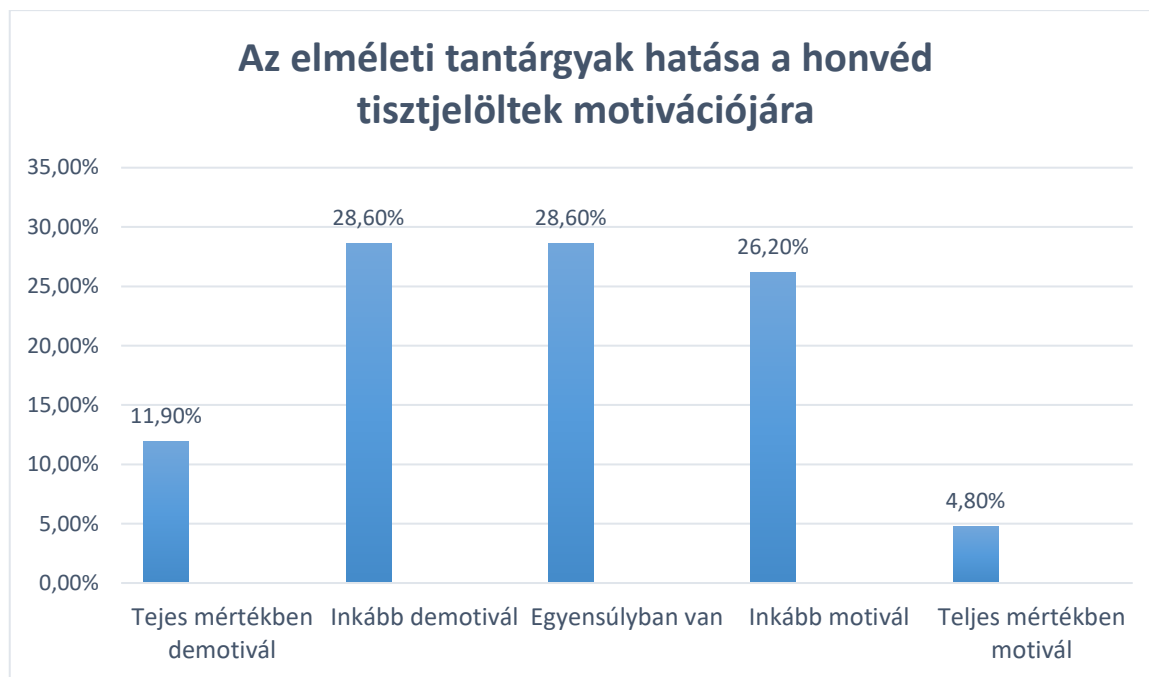


9. ábra: Az egyetem elvégzésénem motivációja¹⁹

Milyen hatással vannak a most tanult elméleti tantárgyak a motivációra?

Általánosságban elmondható, főleg a katonai vezető szakon tanuló hallgatók esetében, hogy a gyakorlat alapú tanulásra és tantárgyakra nagyobb igény, illetve lelkesedés van. A gyakorlatok alkalmával elégülnek ki legfőképp azon elvárásai a honvéd tisztjelöltnek, amiért erre az egyetemre jöttek. Bár kétségtelenül szükségesek és elengedhetetlenek az elméleti tanórák, nagy arányuk sok honvéd tisztjelölt motivációját negatívan befolyásolja. Ennél a kérdésnél az összes válasz átlaga egy 1-től 5-ig terjedő skálán 2,83, ami azt jelenti, hogy a honvéd tisztjelöltek inkább demotiválódnak az elméleti órák miatt (lásd 10. ábra). Véleményem szerint ez is egy olyan kérdéskör, amivel érdemes lenne foglalkozni a közeljövőben. Az elméleti órák ilyen nagymértékű elutasítottsága, rossz hatással van a tanulmányi teljesítményre. Meg kell találni az egyensúlyt az elméleti és gyakorlati órák arányában, amivel növelhetjük a tisztjelöltek motivációját és ez által a tanulmányi teljesítményüket.

¹⁹ 9. ábra: Az egyetem elvégzésénem motivációja (Forrás: saját készítés)



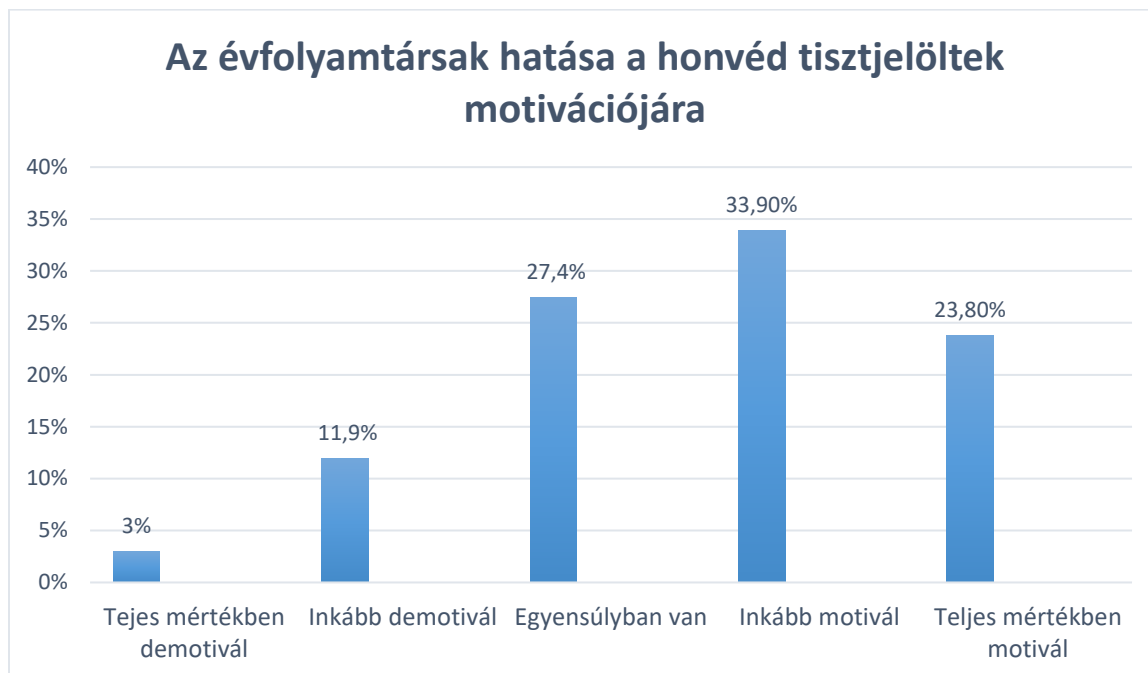
10. ábra: Elméleti tárgyak hatása a motivációra²⁰

Milyen hatással vannak rád az évfolyamtársaid?

Kétségtelenül elmondható, hogy a csapatmunka nagyban megjelenik a Magyar Honvédségben. A megszabott feladatokat és tevékenységeket általában különböző méretű alegységekkel hajtjuk végre. Ezekben az alegységekben nagyon fontos tényező a jó csapatmunka kialakítása és fenntartása, hiszen szélsőséges és megterhelő körülmények között, csak egy jól kiképzett és egymásban megbízó katonákból álló alegység, jó csapatmunkával képes végrehajtani feladatait. A honvéd tisztjelöltek csoportmotivációjának alakulása nagyban függ a csoportban található személyek egyéni motivációjától. Mivel az egyetemen, illetve a zászlóaljban is feladatainkat csoportokban (meghatározott alegységekben) hajtjuk végre, az egyes csoporttagok demotiváltsága negatívan hathat a csoport többi tagjának motivációjára, ezáltal a csoport teljesítményére. Arra a kérdésre, hogy milyen hatással vannak a motivációra az évfolyamtársaid, egy 1-től 5-ig terjedő skálán lehetett megadni a választ, ahol az 1-es a teljesen demotiváló, míg az 5-ös a teljesen motiválót jelölte. A megadott válaszok alapján az átlag 3,63, ami azt jelenti a legtöbb hallgatóra inkább motiváló hatással vannak az évfolyamtársai, de így is a válaszadók közt 25 fő az 1-es vagy a 2-es válaszlehetőséget jelölte meg (lásd 11. ábra). Ez alapján rájuk

²⁰ 10. ábra: Elméleti tárgyak hatása a motivációra (Forrás: saját készítés)

demotiváló hatással vannak a tisztjelölt társak, ami egy adott feladat megoldásánál inkább hátráló tényezőként jelenhet meg.



11. ábra: Évfolyamtársak hatása²¹

Összességében milyen hatással vannak motivációra az egyetem és a zászlóalj infrastrukturális körülményei? (körletek, tantermek, sporteszközök)

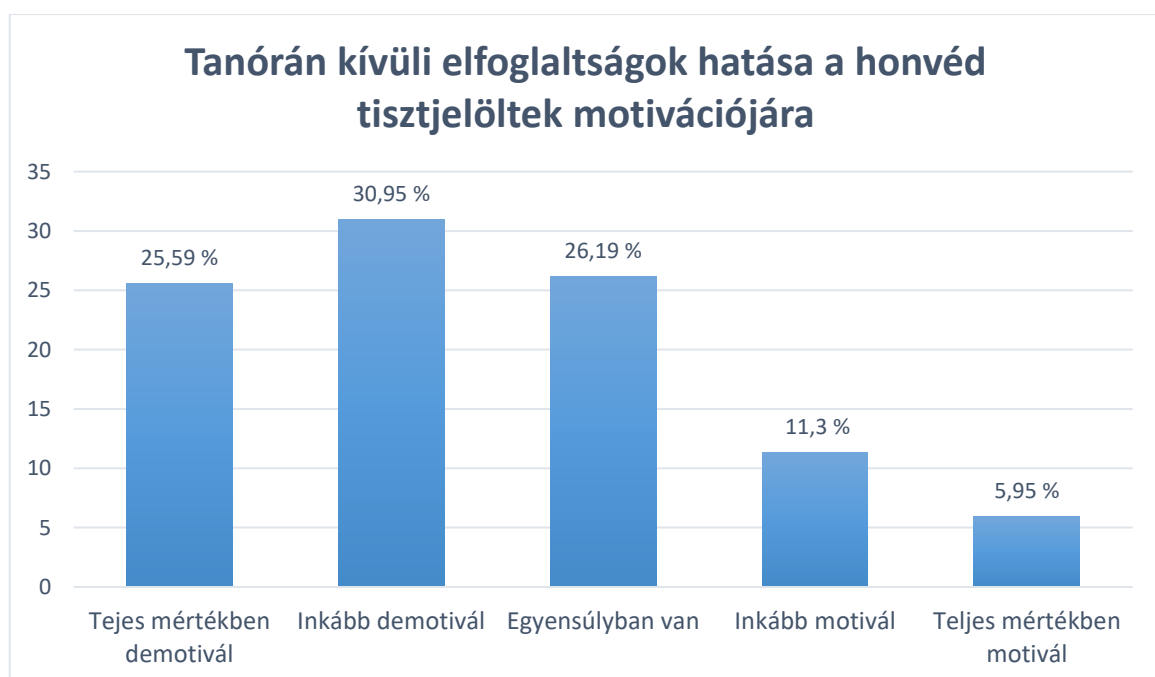
A fent említett kérdésre a válaszok alapján 3,04-es átlagot lehet megállapítani, ami még éppen a pozitív oldalon található.

Milyen hatással vannak motivációra az egyetemen kívüli zászlóalj elfoglaltságok? pl: épü/épüh szolgálat, KSZKSZ, díszelgési feladatok, sport rendezvények stb.

A hallgatóknak az egyetemi elfoglaltságokon kívül, mint az MH Ludovika zászlóaljában szolgálatot teljesítő honvéd tisztjelölteként egyéb feladatokban is részt kell venniük. Ilyen szolgálati feladathoz sorolhatjuk a 24 órás épület ügyeletesi szolgálatot, ami főként az első, másod évfolyamot érinti. Ide tartozik még a Közúti Szállítási Készenléti Szakasz, amit meghatározott időközönként heti váltásban kell biztosítani a másod, illetve a harmad évfolyamnak. A tanév folyamán még előfordulhatnak különböző protokolláris és díszelgési feladatok. A koronavírus okozta válsághelyzet, több plusz feladatot adott a zászlóalj számára. A honvéd tisztjelöltek teljesítettek szolgálatot a rendőrök mellett az

²¹ 11. ábra: Évfolyamtársak hatása (Forrás: saját készítés)

utcaikon, illetve megtalálhatóak voltak a kórházi oltópontokon. A felmérés alapján a honvéd tisztjelöltek motivációjára inkább negatív hatással vannak, főleg az állandó jellegű feladatok (épü, KSZKSZ) (lásd 12. ábra). A válaszadók több mint 55%-át teljes mértékben vagy inkább demotiválja az egyetem kívüli zászálólj elfoglaltságok, ami egy elég magas aránynak mondható. 26,9%-nál egyensúlyban van, tehát nem kifejezetten motiválja, de nem is demotiválja. Mindössze 17%-a a hallgatóknak vélekedett úgy, hogy a motivációjukat növeli az említett elfoglaltságok. A kutatás nem tér ki annak vizsgálatára, hogy miért negatív ez a hatás, viszont az egyértelműen megállapítható, hogy inkább teherként tekintenek a hallgatók ezekre a feladatokra és igen demotiválóként jelenik meg a számukra.



12. ábra: Tanórán kívüli elfoglaltságok hatása²²

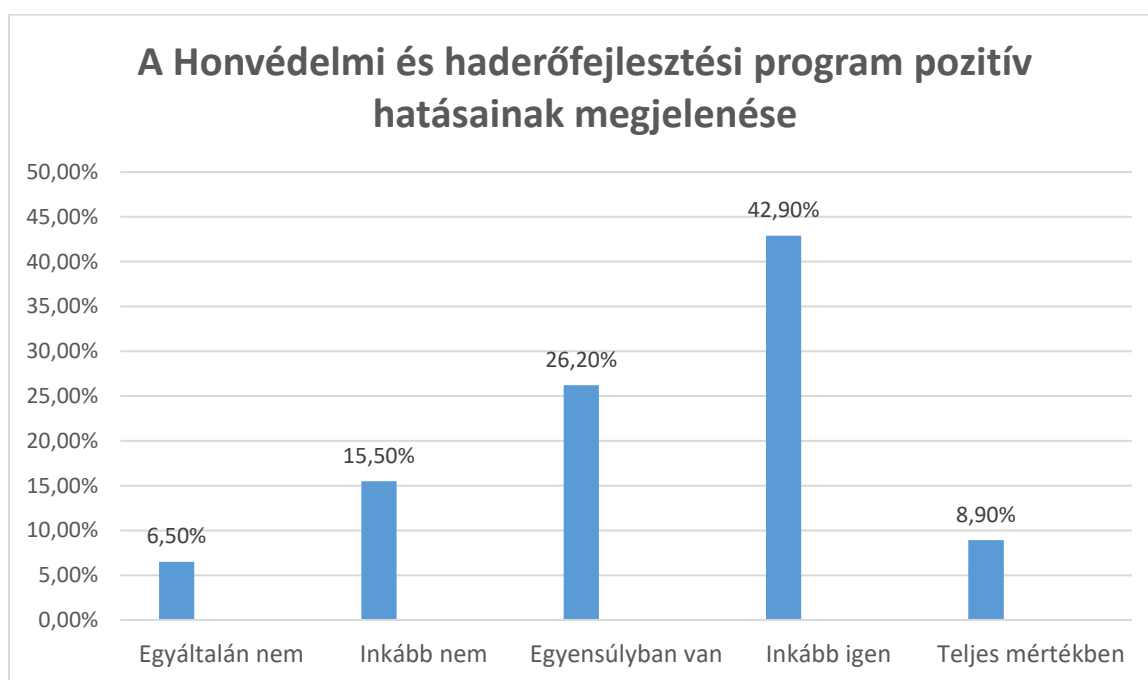
Mit gondolsz az általános motivációd alakulása mennyiben függ saját magadtól, illetve az egyetemtől?

A kérdés elég összetett, hiszen ahogy már volt róla szó rengeteg hatás és motívum befolyásolja vagy befolyásolhatja a motivációnkat. Ezzel a kérdéssel szerettem volna megismerni a hallgató társak véleményét arról, hogy a „laktanyán belül” kapott hatásokat vannak-e erőteljesebb hatással az egyéni motivációjukra vagy saját maguk. Természetesen a két szélsőség mellett megállapítható ezek megoszlása is.

²² 12. ábra: Tanórán kívüli elfoglaltságok hatása (Forrás: saját készítés)

Mennyire érzed a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program pozitív hatásait?

A Zrínyi Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programot 2016-ban hirdették meg. A program céljai között említhetjük a Magyar Honvédség felszerelését, új és a kor színvonalának megfelelő technikai eszközökkel, emellett a program kiterjed a katonák egyéni felszerelésének, illetve munkakörülményeinek javítására. A kérdőívben két kérdés is szerepel a programmal kapcsolatban. Véleményem szerint a program nagyban befolyásolja a mostani honvéd tisztjelöltek mindennapjait és meghatározó tényezőként lép fel, nem csak az egyetemen eltöltött évek alatt, hanem a tiszttávatás utáni csapat életben is. Arra a kérdésre, hogy mennyire érzik a program pozitív hatásait, megosztó válaszok érkeztek. A válaszadók fele kevésbé, míg a másik fele inkább érzi a program hatásait. Az érdekesebb kérdés viszont a következő volt.



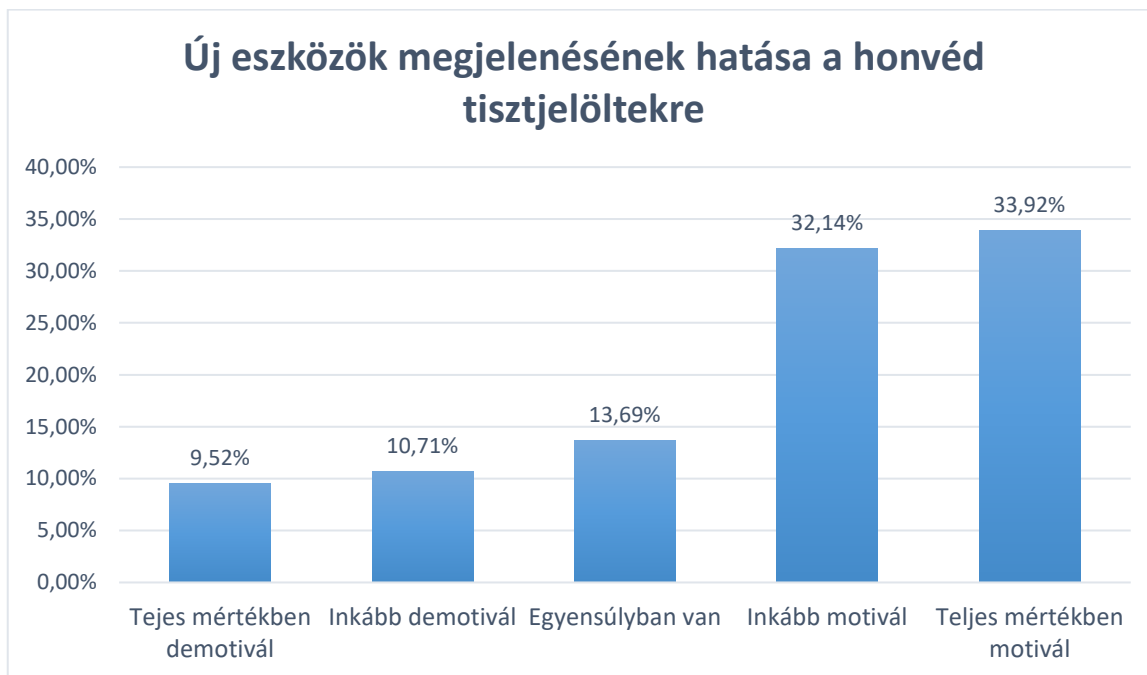
13. ábra: Haderőfejlesztési program pozitív hatásai²³

Mennyire motiválnak az új eszközök megjelenése feladataid ellátásában?

A válaszok alapján a honvéd tisztjelölteket inkább motiválja az új eszközök megjelenése. Említésre méltó, hogy a válaszadók közül 57 fő tehát a válaszadók 33%-a az 1-től 5-ig terjedő skálán az 5-öst jelölte meg, tehát őket teljes mértékben motiválják az új technikai eszközök megjelenése (lásd 13. ábra). A Honvédelmi és Haderőfejlesztési

²³ 13. ábra: Haderőfejlesztési program pozitív hatásai (Forrás: saját készítés)

programot egyértelműen egy pozitív motívum és feltételezhetően több honvéd tisztjelölt számára is motivációs erőként hat.

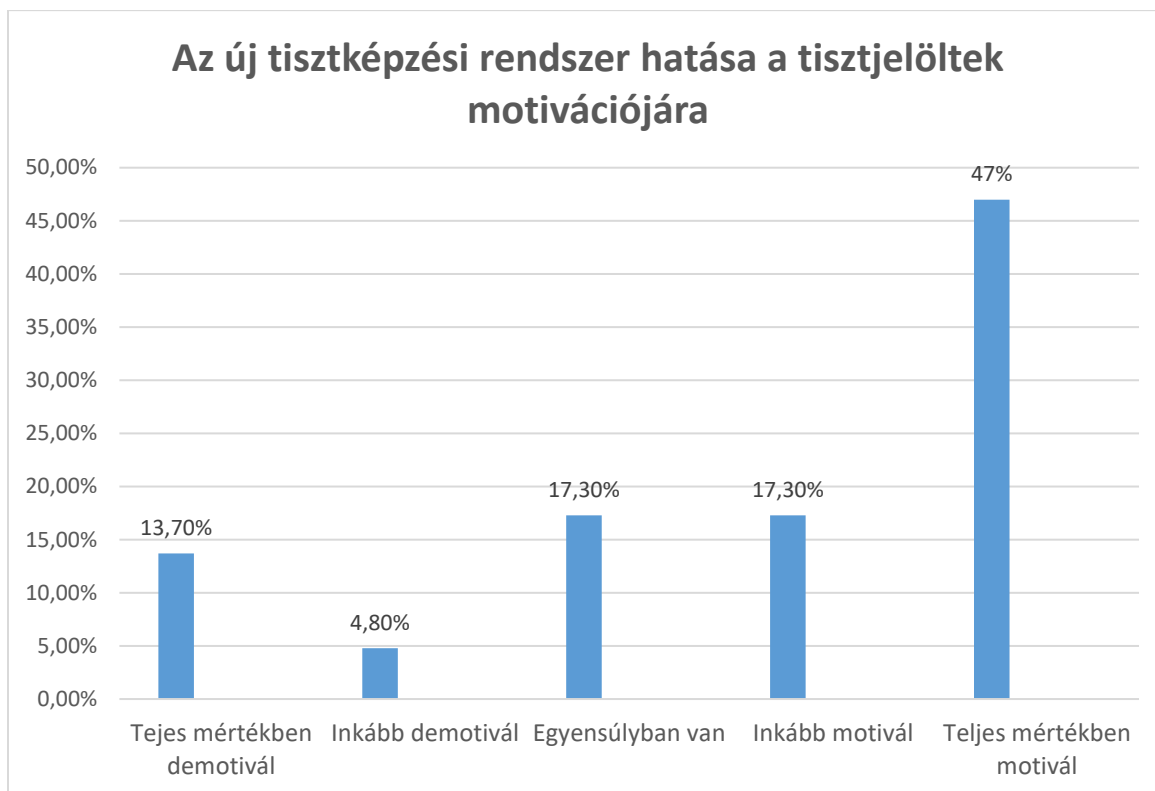


14. ábra Új eszközök megjelenésének hatása²⁴

A jelenlegi honvéd tisztjelölti jogviszony 2022. augusztus 20-án átalakul szerződéses katonai szolgálati viszonyrá, mellyel a tisztjelöltek illetményre lesznek jogosultak. *Mennyire motivál tanulmányaidban az említett intézkedés?*

A 2022-es évben döntés született a hazai tisztképzés átalakításáról. A jelenlegi honvéd tisztjelölti jogviszony 2022. augusztus 20-án átalakul szerződéses katonai szolgálati viszonyrá, mellyel a tisztjelöltek illetményre lesznek jogosultak. Ez a változás minden mostani és jövőbeli honvéd tisztjelöltre hatással lesz. A változás nem titkolt célja, hogy több fiatalnak tegyék vonzóbbá a honvédtiszti pályát, illetve anyagilag is elismerjék a honvéd tisztjelölteket. A fenti kérdésre bejött válaszok átlaga 3,79-lelt, ami szerint inkább motiváló hatása van a tervezett átalakításnak (lásd 14. ábra). A kapott eredményhez hozzáfűzném, hogy a kérdőív kitöltésének szakaszában még nem kaptak teljeskörű tájékoztatást a hallgatók az új rendszerről, de elmondható, hogy többségük pozitívan áll hozzá a motivációjuk befolyásolásának tekintetében.

²⁴ 14. ábra Új eszközök megjelenésének hatása (Forrás: saját készítés)

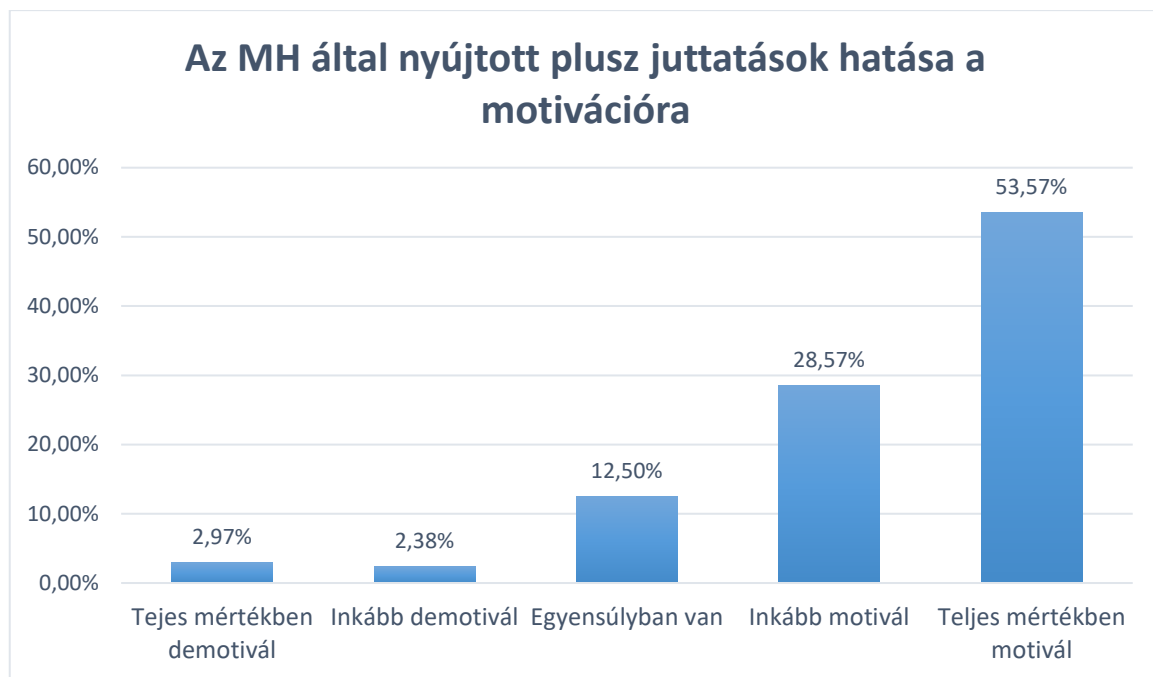


15. ábra: Új tisztképzési rendszer hatása²⁵

Mennyire motivál első tiszti beosztásodban az MH által nyújtott pluszjuttatások pl: lakástámogatás, utazási támogatás, üdülési szolgáltatások, nevelési támogatás stb.?

A Magyar Honvédség szolgálatot teljesítő hivatásos és szerződéses állományú tagjai több különböző támogatást vehetnek igénybe. Ide lehet sorolni a lakhatási támogatásokat, az utazási támogatásokat és a különböző gyermekneveléssel kapcsolatos juttatásokat. A Magyar Honvédség célja, hogy hosszútávon biztosítsa a biztos megélhetést az itt szolgálók részére, illetve hosszú távon is támogassa a katonákat olyan juttatásokkal, ami más civil vagy egyéb munkahelyen nem lelhető fel. Előzetesen elmondható, hogy a felsorolt és elérhető juttatások pozitív motívumként tudnak megjelenni, amit a kérdőív eredményei is bizonyítanak. A válaszok átlaga ennél a kérdésnél 4,27 lett, ami azt jelenti a hallgatók döntő többségét motiválja az MH által nyújtott plusz juttatások (lásd 15. ábra).

²⁵ 15. ábra: Új tisztképzési rendszer hatása (Forrás: saját készítés)



16. ábra: MH által nyújtott juttatások hatása²⁶

²⁶ 16. ábra: MH által nyújtott juttatások hatása (Forrás: saját készítés)

5. Hipotézisek bizonyítása

Az első hipotézisemben azt feltételeztem, hogy a hallgatók motiváltsága az első évfolyamban a legmagasabb, melynek mértéke az évek során csökkenő tendenciát mutat.

A fenti hipotézis bizonyításra került a kutatás eredményei alapján, mivel ha kiszámoljuk az évfolyamok motiváltsági átlagát megállapíthatjuk, hogy a legmotiváltabb évfolyam az első 4,48 átlaggal. Vagyis az első évfolyamban lévő hallgatók többsége inkább érzi magát motiváltnak. Ezt követi a második 3,59 és a harmadik 3,21 évfolyam végül pedig a negyedik évfolyam 2,95-ös átlaggal. Ezen adatokat alapján láthatjuk, hogy az egyéni motiváltság az első évfolyamban a legmagasabb majd egy folyamatos csökkenés jellemzi az évfolyamok emelkedésével.

A második hipotézisemben azt feltételeztem, hogy az egyetemi elfoglaltságon kívüli terhek negatívan hatnak a tisztjelöltek motiváltságára.

A fenti hipotézis bizonyításra került a kutatás eredményei alapján, mivel a válaszadók több mint fele teljes mértékben vagy inkább demotiválónak tartja az egyetem kívüli zászálólj elfoglaltságok, ami egy elég magas aránynak mondható. 26,9%-nál egyensúlyban van, tehát nem kifejezetten motiválja, de nem is demotiválja. Kevesebb mint 20%-a hallgatóknak vélekedett úgy, hogy a motivációjukat növeli az említett elfoglaltságok. A kutatás nem tér ki annak vizsgálatára, hogy miért negatív ez a hatás, viszont az egyértelműen megállapítható, hogy inkább teherként tekintenek a hallgatók ezekre a feladatokra és igen demotiválóként jelenik meg számukra.

A harmadik hipotézisemben azt feltételeztem, hogy a Magyar Honvédségben folyamatban lévő fejlesztések pozitív hatással vannak a honvéd tisztjelöltek motivációjára.

A fenti hipotézis bizonyításra került a kutatás eredményei alapján mivel a honvéd tisztjelöltekről elmondható, hogy inkább motiválja az új eszközök megjelenése. Említésre méltó, hogy a válaszadók közül 57 fő tehát a válaszadók 33%-a az 1-től 5-ig terjedő skálán az 5-öst jelölte meg, tehát őket teljes mértékben motiválják az új technikai eszközök megjelenése. A Honvédelmi és Haderőfejlesztési programot egyértelműen egy pozitív motívumnak tudom sorolni és feltételezhetően több honvéd tisztjelölt számára is motivációs erőként hat.

6. Összegzés

A motiváció egy olyan tényező, ami jelen van a mindennapi tevékenységeink háttérében és adott esetben segíti vagy hátráltatja az adott személyt a feladatvégrehajtásban. A személyek motivációjának alakulása rengeteg tényezőtől függ. Mindennapjaink során rengeteg motívum ér minket, amik vagy pozitív, vagy negatív hatással vannak a motivációra. A honvéd tisztjelöltek motivációjának vizsgálata elengedhetetlen a mai korban. A 21. században már alapvető elvárás, hogy a gyorsan változó helyzetekre, azonnal tudjunk megfelelő választ adni. A Magyar Honvédség jelenleg egy egyedülálló és mindenre kiterjedő átalakításon megy keresztül. A különböző szervezeti és eszköz fejlesztések célja, hogy a térség meghatározó haderőjévé váljon. Ebben a fejlődő és változó időszakban elengedhetetlen, hogy a honvédség motivált és profin kiképzett tisztekkel és honvéd tisztjelöltekkel rendelkezzen. A kutatás eredményeként elmondhatom, hogy a honvéd tisztjelöltek motivációja nagyon megosztó, amit a különböző és egyénenként eltérő motívumok és hatások alakítanak ki. A kutatás során azonosítani lehetett olyan tényezőket, amik inkább csökkentik a hallgatók motivációját. Ilyen tényezők a különböző tanórán kívüli szolgálatok, illetve az elméleti órák. Emellett vannak olyan motívumok, amik nagyban növelik a motivációt. Ide sorolhatjuk a honvédelmi és haderőfejlesztési program keretein belül beszerzésre kerülő technikai eszközök megjelenését a haderőben, illetve a különböző MH által nyújtott pluszjuttatásokat. A kutatás során megszerzett adatok alapján lehetőségem volt összehasonlítani az egyéni motivációját a különböző szakokon és évfolyamokon tanuló honvéd tisztjelölteknek.

Véleményem szerint a kutatásommal sikerült fontos információkat begyűjteni az itt tanuló hallgatók motivációjáról, melyek segítségével megmutathattam milyen hatással vannak az általam megadott motívumok az egyéni motivációra. Ezen ismeretek tudatában lehetőség van a tisztjelöltekre ható motívumokat újraértékelni/átgondolni, ezáltal növelni az egyéni motivációt.

7. Javaslatlatter

Az általam elvégzett kutatás és annak eredményei olyan tényezőkire világítottak rá a honvéd tisztjelöltek motivációjával kapcsolatban, ami véleményem szerint nagyobb figyelmet igényel a jövőben. Meggyőződésem, hogy jelenleg a kar vezetése nem kap megfelelő és valódi képet a hallgatók egyéni motivációjáról, melynek oka a rendszeres monitorozás/felmérés hiánya. A rendszeres felmérés és a kapott adatok kiértékelésének segítségével, valódi képet tudnánk kapni az egyéni motiváció helyzetéről és azonosítani tudnánk olyan tényezőket, amik csökkentik a tisztjelöltek motivációját. Miután azonosítottuk a problémát, konkrét lépéseket tudnánk tenni, mik növelnék az egyéni motivációt és egyéb más tanulmányi vagy feladat végrehajtási hatékonyságot.

A fent említettek alapján javaslom, hogy egy erre a célra összeállított kérdőívet meghatározott időszakonként (6 havonta) töltsenek ki a hallgatókkal, ami a honvéd tisztjelöltek motivációját hivatott felmérni és megállapítani a motivációjukat negatívan befolyásoló hatásokat. Az adatgyűjtés időszaka után, egy erre a célra összeállított oktatókból álló csoport értékelje ki a válaszokat majd az eredményt és a megállapításokat ismertessék a kar vezetésével.

A motiváció rendszeres felmérésével és a motiváció növelését célzó intézkedések megtételével, a tiszti pálya sokkal több fiatalot fog megnyerni, emellett segíti a hazai tisztképzés további fejlődését.

8. Irodalomjegyzék

Szelei Ildikó (1999): Motivációelmélet. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Szentendre.

N. Kollár Katalin - Szabó Éva (2017): Pedagógusok pszichológiai kézikönyve. Osiris kiadó, Budapest.

Harold F. O'Neil, Jr. Michael Drillings (1999): Motiváció elmélet és kutatás. Vince Kiadó, Budapest.

LÁ CZAY Magdolna – JUHÁ SZ Csilla (2007): Motiváció és teljesítményértékelés. In: HAJÓ S László – BERDE Csaba (szerk.) (2007): Emberi Erőforrás gazdálkodás. Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, Debrecen. (ISBN 978-963-9732-47-6)

Szelei Ildikó (2018): Gondolatok a katonai kiscsoportok szerepéről. Hadtudományi szemle, 4. sz. 424. o

Fejes József Balázs (2015): Célok és motiváció. Gondolat kiadó, Budapest.

9. Melléklet

1. számú melléklet: A kiküldött teljes kérdőív

2022. 02. 10. 17:07

Honvéd Tisztjelöltek motivációja tanulmányaik során

Honvéd Tisztjelöltek motivációja tanulmányaik során

Terjék Levente másodéves katonai vezető szakos hallgató vagyok. TDK kutatásomban a honvéd tisztjelöltek motiváltságát mérem fel tanulmányaik során, illetve az első tiszti beosztás ellátására. Kutatásomban kitérek a különböző évfolyamok motiváltságának összehasonlítására, illetve a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program hatására a honvéd tisztjelöltek motiváltságában.

A kérdőív kitöltése körülbelül 10 perc.

A kutatásban való részvétel önkéntes és anonim. Az adatgyűjtés Tudományos Diákköri Konferencián való részvételhez szükséges. A kutatási adatokat összesítve elemzem, eredményeimet pedig tudományos publikáció formájában közlöm. Az adatokat harmadik fél számára nem adom ki, azok feldolgozását kizárólag a fenti kutatás keretében végzem, az etikai irányelvekkel összhangban.

Köszönöm, hogy az űrlap kitöltésével hozzájárulsz kutatásom sikeréhez!

*Kötelező

1. Kijelentem, hogy hozzájárulok a kutatásban való részvételhez. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

2. Kijelentem, hogy válaszaimat a kutatás során és a kapcsolódó publikációkban, anonim módon használják. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

3. Mi az Ön neme? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ férfi
☐ nő

4. Milyen szakon tanul? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Katonai vezető
- ☐ Katonai logisztika
- ☐ Katonai üzemeltetés
- ☐ Állami légiközlekedés

5. Melyik évfolyamban tanul? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ első évfolyam
- ☐ második évfolyam
- ☐ harmadik évfolyam
- ☐ negyedik évfolyam

Válaszolj a kérdésekre

6. Családtagjaid vagy közeli ismerőseid között vannak katonák? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem

7. Jártál katonai középiskolába, vagy vettél részt katona sulis programban az egyetem előtt? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem

8. Az NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Kart első helyen jelölted meg felvételikor? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

9. Úgy érzed megfelelően tájékozódta az egyetemről és a katonai pályáról? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

Motivációs felmérés

Kérlek jelölje be, hogy az alábbi helyzetek és szituációk milyen hatással vannak rád.

10. Jelen pillanatban mennyire tartod magad motiváltnak. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Egyáltalán nem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben

11. Mennyire vagy motivált az egyetem elvégzésére? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Egyáltalán nem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben

12. Milyen hatással vannak a most tanult elméleti tantárgyak a motivációdra. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Teljesen demotiválnak ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben motiválnak

13. Milyen hatással vannak rád az évfolyamtársaid? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Mindenben demotiválnak	☐	☐	☐	☐	☐	Mindenben motiválnak

14. Összességében milyen hatással vannak motivációdra az egyetem és a zászlóalj infrastruktúráis körülményei? (körletek, tantermek, sport eszközök) *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Teljes mértékben negatív	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben pozitív

15. Milyen hatással vannak motivációdra az egyetemen kívüli zászlóalj elfoglaltságok pl: epü/epüh szolgálat, KSZKSZ, díszelgési feladatok, sport rendezvények stb. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Teljes mértékben negatív	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben pozitív

16. Mit gondolsz az általános motivációd alakulása mennyiben függ saját magadtól, illetve az egyetemtől? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Teljes mértékben magamtól függ	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben az egyetemtől függ

2016-tól elindult a Magyar Honvédség Honvédelmi és Haderőfejlesztési programja, melynek célja új technikai eszközök beszerzése, illetve a Magyar Honvédség fejlesztése a kor színvonalának megfelelően.

A következő kérdések a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program hatásaival fog foglalkozni a tisztjelöltek motivációjára.

17. Mennyire érzed a Honvédelmi és Haderőfejlesztési program pozitív hatásait? *

Soronként csak egy oválist jelölj be.

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

18. Mennyire motiválnak az új eszközök megjelenése feladataid ellátásában? *

Soronként csak egy oválist jelölj be.

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben motiválnak

19. A jelenlegi honvéd tisztjelölti jogviszony 2022. augusztus 20-án átalakul szerződéses katonai szolgálati viszonyra, mellyel a tisztjelöltek illetményre lesznek jogosultak. Mennyire motivál tanulmányaidban az említett intézkedés? *

Soronként csak egy oválist jelölj be.

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

20. Mennyire motivál első tiszti beosztásodban az MH által nyújtott plusz juttatások pl: lakástámogatás, utazási támogatás, üdülési szolgáltatások, nevelési támogatás stb. *

Soronként csak egy oválist jelölj be.

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

Ezt a tartalmat nem a Google hozta létre, és nem is hagyta azt jóvá.

Google Űrlapok