

Károli Gáspár Református Egyetem
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar
Pszichológiai Intézet
Dr. Koltói Lilla

**A HONVÉD TISZTJELÖLTEK SZAKMAI
ELKÖTELEZETTSÉGÉT BEFOLYÁSOLÓ PSZICHOLÓGIAI
TÉNYEZŐK**

Gazsó Hanna Bianka
ATQVK9
Pszichológia BA

TARTALOMJEGYZÉK

1. Absztrakt.....	3
2. Bevezetés	3
3. Szakirodalmi bevezető	5
3.1 Szakmai identitás	5
3.2 Szakmai identitás – kognitív komponens	6
3.3 Szakmai identitás – értékelő komponens	6
3.4 Szakmai identitás – affektív-motivációs komponens	7
4. Hipotézisek, kutatási kérdések.....	9
5. A kutatás módszertana	11
5.1 Minta	11
5.2 Eszközök	11
5.3 Eljárás.....	12
6. Eredmények	14
7. Diskusszió	18
8. Irodalomjegyzék.....	22

ABSZTRAKT

CÉLKITŰZÉS: Az alábbi kutatás a társas identitás három komponense – kognitív, affektív-motivációs, értékelő – mentén, elsődlegesen az affektív komponens fókuszában a magyar honvéd tisztjelöltek szakmai elkötelezettségének bejósoló tényezőit kutatja. A kutatásom elsődleges célja a honvéd tisztjelöltek szakmai elkötelezettségének feltérképezése, prediktív tényezőinek bejósolása, melyek fontos előreutatói lehetnek a pályán való maradásnak.

MÓDSZER: A kutatásomhoz használt adatbázisban 19 és 27 év közötti magyar honvéd tisztjelöltek találhatók, akik széleskörű mérőeszközökből álló kérdőív csomagot töltöttek ki. Az adatfelvétel online módon zajlott, összesen 101 fő – 75 férfi, 26 nő – töltötte ki a körülbelül 15-20 perces kérdőívet. Az összefüggéseket Spearman-féle korrelációval vizsgáltam, a modellépítést többszörös lineáris regresszió segítségével hajtottam végre.

EREDMÉNYEK: Az eredmények alapján az mondható, hogy azok a honvéd tisztjelöltek, akik magasabb kollektív önértékeléssel rendelkeznek, ők szakmailag elkötelezettebbek. Ezen felül a szakmai elkötelezettséggel összefüggésben állnak az intrinzik aspirációk és a hatalmi értékpreferencia a tisztjelöltek körében. Az idői tényező viszont nem játszik szerepet a szakmai elkötelezettségnél ezen mintán.

kulcsfogalmak: honvéd tisztjelöltek, szakmai identitás, szakmai elkötelezettség, kollektív önértékelés, aspiráció, értékek

BEVEZETÉS

A 2020-as éveket írjuk, azonban a világban még mindig nincs teljes nyugalom, béke. Ez az évtized egy világjárvánnyal kezdődött, majd a szomszédunkban egy háborúval folytatódott, ezeknek köszönhetően nagyobb figyelem hárult a Magyar Honvédségre is. Azonban már az utóbbi években megkezdődött a magyar hadsereg és hadipar fejlesztése a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program keretein belül (forrás: <https://2015-2019.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/indul-a-zrinyi-2026-program> - letöltve: 2022.06.20.), melynek nem elhanyagolható aspektusa a fiatalok toborzása, a képzés fejlesztése, újragondolása. A következő táblázatban a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karának a 2017 és 2022 között felvételi statisztikája látható, mely az összes jelentkező, és az összes felvett főt mutatja (forrás: felvi.hu).

1. táblázat – Felvételi statisztika az elmúlt 5 évből (2017-2022)

Kar név	Év	Jelentkezők száma	Felvettek száma
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2022/Á	1254	385
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2021/Á	969	325
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2020/Á	523	214
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2019/Á	755	239
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2018/Á	676	224
Nemzeti Közzolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar	2017/Á	584	172

(forrás: felvi.hu)

Úgy vélem a fenti adatok méltón tükrözik, hogy manapság egyre népszerűbbé kezd válni a katonai pálya a fiatalok körében, azonban az ő pályaszocializációjuk különlegesebb figyelmet igényel, a hétköznapi élethelyzetektől eltérő attitűdöt igénylő, szélsőségesebb változásokkal járó folyamat. Nem meglepő módon, a honvéd tisztjelöltek esetében a szakmai elkötelezettség még különlegesebb erővel bír, hiszen nem csak fejben, hanem írásban is kinyilvánítják elköteleződésüket a szerződés keretein belül, szóban az eskütétel alkalmával, valamint megjelenésükkel is egyértelműen tükrözik hivatásukat.

A katonai szakmai identitás kiforrása legtöbbször a felsőoktatással veszi kezdetét, ezért releváns kutatási területnek gondolom a honvéd tisztjelöltek identitásának, szakmai elkötelezettségének vizsgálatát. Továbbá személyes érintettségem is motivál e téma pszichológiai nézőpontból való megközelítésére, hiszen a környezetemben is megtalálhatók honvéd tisztjelöltek, így sokszor találkoztam az ő gondolatvilágukkal, elmélkedéseikkel, melyek rendkívül inspiráltak engem a téma széleskörűbb feltárásában.

Antoine de Saint-Exupéry soraival zárnám ezt a fejezetet:

„Soha nem ismeritek meg annak a virágnak az érzéseit, amelyik kirázza a szélbe minden magját, jóllehet soha többé nem kapja vissza őket. Sohasem ismeritek meg annak a fának a nagylelkűségét, amelyik odaadja gyümölcseit, holott soha többé nem fogja visszakapni őket. Soha nem tudjátok meg, milyen ujjongó örömet érez az az ember, aki örökre megválízik művétől. Soha nem tudjátok meg, mit érez a táncosnő, mikor azt a táncát lejt el előttetek, amelyet sohasem adhattok vissza neki. Ugyanígy van a katona is, aki az életét adja oda.”

SZAKIRODALMI BEVEZETŐ

Szakmai identitás

Az identitáskutatással a szociálpszichológia kiemelten foglalkozik, számos tanulmány született ebből a témából. Egyik neves magyar identitáskutató Pataki Ferenc volt, aki az identitást, mint egyfajta azonosságtudatként határozta meg, amelyet jelentősen befolyásol a személy környezete (Pataki, 1982), később pedig hozzátette, hogy az állandóság mellett egyfajta folyamatos változás, különbözőség integrációja is megfigyelhető (Pataki, 2001). Az identitás kialakulásának a szakemberek két aspektust tulajdonítanak, egyrészt az individuális, személyes megközelítést, másrészt a szociális, társas szemléletet. Az utóbbiak közé tartozik John Turner és Henri Tajfel is.

Henri Tajfel az 1970-es években fejlesztette ki társas identitás elméletét, *„amely szerint a saját csoport iránti elfogultság egyik mozgatórugója az a motiváció, hogy az emberek csoporttagságaik révén növeljék az önértékelésüket”* (Tajfel, 1978). A társas identitás az énfogalom azon aspektusa, amely a csoporttagságunkból származó tudásból és érzelmekből fakadnak (Rosenberg, 1979; Tajfel, 1972), mely során az egyén határa az énen kívülre tevődik, az „én” megnevezés „mi”-vé alakul át (Brewer, 1991). Végül ezeket az elméletek integrálva Tajfel és már korábban említett tanítványa, John C. Turner segítségével 1979-ben egységesítette a társadalmi identitás elméletét, mely három komponenst tartalmaz: a kognitív, az affektív-motivációs és az értékelő aspektusát a társadalmi identitásnak (Tajfel és Turner, 1979).

A szakmai identitás az az énképünk, amelynek révén a munka, a képzések, továbbképzések világában önmagunkat meghatározzuk (Slay és Smith, 2010). A honvéd tisztjelöltek képzésének kiemelten fontos területei közé tartozik a katonai célrendszerrel való azonosulás, a szakmai tudásának, illetve a személyes és társas kompetenciáinak fejlesztése, nem utolsósorban pedig az elkötelezettség kialakítása (Lengyel, 2008).

Tajfel és Turner elmélete szerint a szakmai identitásképzés három részre bontható. Egyrészt a kognitív komponens tartalmazza a szakmai identitás beépülését az egyéni identitásába, azaz egy önkategorizáció, önmagunk szakmai közösség tagjaként való definiálása. Másrészt a szakmai identitásképzés részese az affektív-motivációs komponens, mely során jelen van az adott szakmai csoport iránti elköteleződés, pozitív elfogultság. Harmadrészt pedig magában foglalja az értékelő komponenst, ami a kollektív önértékeléssel

van összefüggésben (Kiss, 2012). A továbbiakban e három komponens mentén történik az értelmezés.

Szakmai identitás – kognitív komponens: önkategorizáció

A csoporttagságaink kiemelt szerepet töltenek be az életünkben, elemi meghatározói lehetnek annak, hogy kik is vagyunk mi, az énépünk releváns részét alkotják. Alapvető kategorizáció lehet például a nemzetiségünk, a nemünk, egy-egy személyiségvonásunk, vagy akár a szakmánk is. Az *önkategorizáció* annak a folyamatnak az eredménye, melynek hatására önmagunkat egy csoport tagjaként definiáljuk, mely kapcsolatot teremt az egyén és a csoport között (J. C. Turner, Hogg, Oakes, Reicher és Wetherell, 1987).

Goffman (1961) szerint az individuum az intézménnyel való azonosulás és a vele való szembenállás között foglal helyet. Ha nincs meghatározott helyünk, illetve a valahová való tartozás hiánya van jelen, akkor nem tud kialakulni stabil énképünk sem, ugyanakkor bármely szociális csoport irányába való maximális elkötelezettség és odatartozás egyfajta énküliséget indukálhat.

Szakmai identitás – értékelő komponens: kollektív önértékelés

A szakmai elkötelezettség azzal jár együtt, hogy egy személy egy adott csoport tagjává válik, így a szakmai énképnek az egyéni fejlődés mellett, a társas tényezők is lényeges meghatározói lesznek (Koltói, 2020). Tehát a szakmai azonosulásnak egy fontos része a kollektív önértékelés, mely annak a mutatója, hogy egy személy hogyan kapcsolódik egy adott közösséghez (Luhtanen és Cocker, 1992).

A kollektív identitásformák, mint a nemzet, a faj, az osztály, a csoport szimbolikus közvetítői is az identitásnak. Ez pedig a katonai szervezeten belül különösen érvényes, a katonai identitásra még inkább jellemző folyamat, hiszen itt egyéni és közösségi szinteket egyaránt érint, a mindennapitól nagy mértékben különböző élményei mentén jelentős mértékben befolyásolják a honvédek személyiségét, áthatva annak minden rétegét. A pályaidentitás szempontjából az identitás kollektív jellege erős hangsúlyt kap náluk (Györffy, 2016).

A munkánk, szakmánk következtében nyereségre, jutalomra, illetve a valahová tartozás érzésére tehetünk szert, így az önértékelésünk is növekedhet (Siegrist, 1997).

Szakmai identitás – affektív-motivációs komponens: szakmai elkötelezettség

A szakmai elkötelezettség egy fontos aspektusa jelen dolgozatnak, emiatt a fogalom meghatározása nélkülözhetetlen. Blau (1985) tanulmánya szerint a szakmai elköteleződésünket a saját szakmánk iránti attitűdjeink mentén határozhatjuk meg, amelyek hatást gyakorolnak a viselkedésünkre.

A hosszú távú elkötelezettségnek elemi meghatározója a céljaink, törekvéseink, motivációink. Az értékek, aspirációk megismerése és a velük való korai identifikáció révén hosszú távra válhat elhivatottá a katona a szervezeti célok megvalósítása iránt. A képzés egyik legkiemeltebb területe a honvéd tisztjelölt elkötelezettségének kialakítása, hiszen ezen hivatás esetén egy magasabb szintű elkötelezettség szükséges, mint más civil tanulmányok során. ezen felül fontos aspektus a katonai érték- és célrendszerrel való egyetértés, szakmai tudásának, személyes és társas kompetenciáinak kibontakoztatása és felkészítése a különleges helyzetek kezelésére (Lengyel, 2008).

Az *aspirációk* pedig olyan általános, hosszú távú célok és törekvések, melyek ábrázolják az egyén motivációit. Az egészséges működést elsődlegesen az intrinzik célok segítik. Az intrinzik motivációkkal szemben az extrinzik célok állnak, melyek a külső élvezetek, jutalmak keresését helyezi fókuszba (Martos és mtsai, 2006). Az aspirációkat, életcélokat az előbb említett két kategória mentén a legtöbb kutató a következőképpen kategorizálja: az egyéni növekedés, az emberi kapcsolatok, a társadalmi hasznosság/elköteleződés és az egészség dimenziói az intrinzik motivációt erősítik, míg az extrinzik motivációk az imázst, a gazdagságot, a hírnevet tartalmazzák (V. Komlósi és mtsai, 2006).

És hogy miért is fontos ennyire a szakmai elkötelezettség vizsgálata a honvéd tisztjelöltek körében? Már a korábbiakban is szó volt arról, hogy a jelenlegi társadalomban a katonai hivatás egyértelműbb elkötelezettséget követel meg, mint bármely más civil pálya. Hiszen ez a fajta elkötelezettség egyszerre jelenti az ország, a haza, a nemzet, a honvédség alapvető értékeivel és céljaival való azonosulást, valamint a kijelölt feladatok teljesítéséhez szükséges valamennyi feltétel elfogadását. El kell ismerni, hogy a katonai hivatás a társadalomban a szokásosnál rugalmasabb attitűdöt igényel, időnként szélsőséges körülmények között, merev határok és korlátok, illetve veszélyes körülmények között kell létezni. Ez a fajta elkötelezettség elengedhetetlen ahhoz, hogy a katona bármilyen helyzetben képes legyen felülkerekedni a nehézségeken, akkor is, amikor a test már-már feladni készülne (Szabó, 2012). A csoporttal való identifikáció, beavatottság mértéke determinálja az illető

hajlandóságát a csoporttagság elvárása szerinti attitűdre, így e tekintetben a szakmai identitás legmeghatározóbb komponense az affektív összetevő, mely az adott populáció iránti érzelmi elköteleződést jelenti (Ellemers és mtsai, 1999).

HIPOTÉZISEK, KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Jelen vizsgálatban arra a kérdésre keressük a választ, hogy vajon milyen tényezők tudják bejósolni a szakmai elkötelezettséget a honvédtisztjelöltek körében, illetve ezen predikciós tényezők mértéke mennyire releváns ebben a szakmai szocializációban.

A következő kutatási eredmények és az előzőleg taglalt szakirodalom megalapozottsága miatt feltételezem a fenti hipotézist:

Colarelli és Bishop (1990) vizsgálata szerint pozitív együttjárás figyelhető meg az eltelt oktatási évek és a szakmai elkötelezettség között.

H1. Így eszerint feltételezem, hogy minél előrébb jár valaki a tisztképzésben, a szakmai elkötelezettsége annál magasabb lesz.

Domján (1997) vizsgálatai szerint a tisztjelöltek egyik legfőbb preferált értéke a társas kapcsolatok, a közösséghez való tartozás szükséglete. A honvéd tisztjelöltek pályamotivációs tényezőit vizsgálva egy 2000-es évek elejei empirikus tanulmányban azt írják, hogy habár a korábbi vizsgálatokhoz képest erőteljesebben jelenik meg az anyagi javak relevanciája, még mindig nem ez a legerőteljesebb pályamotivációs tényező. Azonban a fejlődés iránti igény, a társas kapcsolatok, az önérvényesítés, a társadalmi hasznosság hangsúlyosabban jelenik meg (Schmidt, 2004). Az önérvényesítés, az önmegvalósítás nagy hangsúlyt kap a honvédekről szóló értekezésekben. Schwartz az önmegvalósítást a hatalom és a teljesítmény értékdimenzióival vizsgálta. A hatalom magába foglalja a társadalmi státusz, presztízs motivációját, az irányítási- és kontrolligényt, a gazdagságot és a tekintélyt. Míg a teljesítmény fő mozgatórugói az értékelmélete szerint az ambíció, az érvényesülés, az elismerés és a siker (Schwartz, 1992). Mind a hatalom, mind a teljesítményértékek a társadalmi megbecsülésre összpontosítanak (Schwartz, 2012).

H2. Fentiek alapján az a feltételezésem, hogy az *önmegvalósítási értékpreferenciák* és a *szakmai elköteleződés* hatással van egymásra a honvéd tisztjelöltek életében.

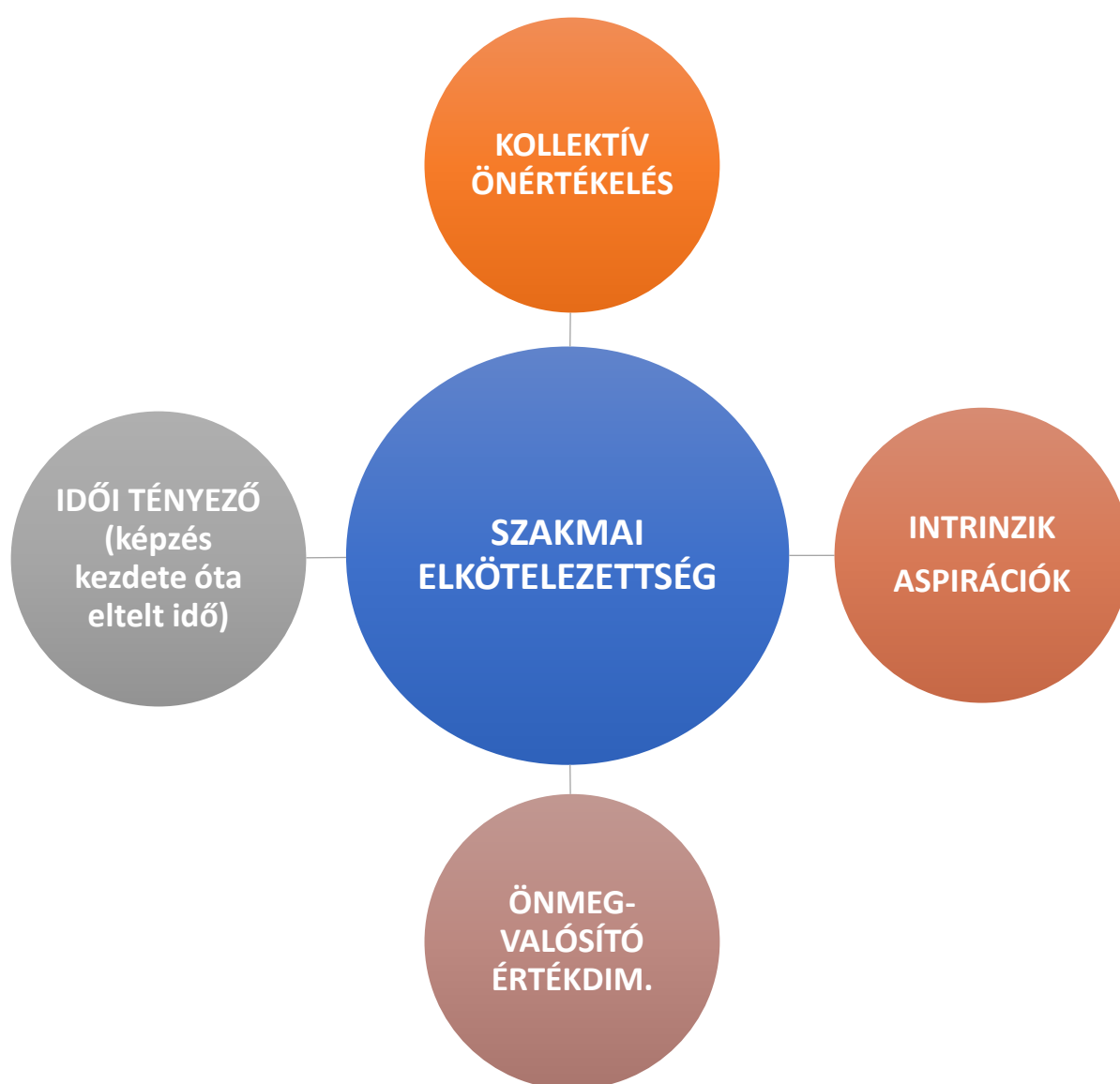
H3. További feltételezésem az, hogy összefüggés figyelhető meg az *intrinzik aspirációk* és a *szakmai elköteleződés* között a honvéd tisztjelöltek között.

A szervezeti elköteleződés egyik elemi tényezője a kollektív önértékelés (Luhtanen és Crocker, 1992).

H4. Mindezek alapján az a feltételezésem, hogy minél magasabb az illető *kollektív önértékelés* szintje, annál jelentősebb *szakmai elköteleződés* figyelhető meg a honvéd tisztjelöltek körében.

Végezetül pedig a fenti hipotézisek megerősítése esetén modellalkotás keretében a következőt feltételezem:

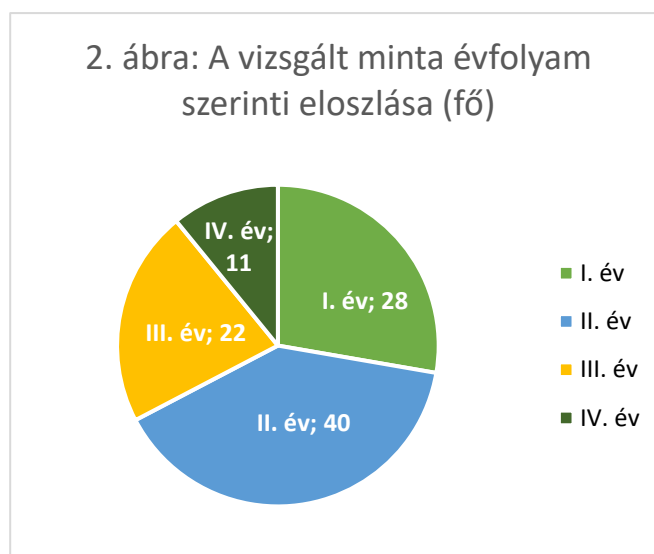
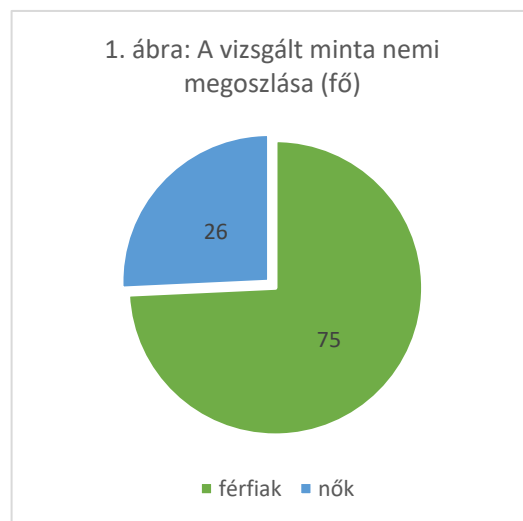
H5: A tisztjelöltek szakmai elkötelezettségét bejósoló változók között magyarázóereje van a képzés kezdete óta eltelt időnek, a kollektív önértékelésnek, az intrinzik aspirációknak, illetve az önmegvalósítás értékdimenzióinak.



A KUTATÁS MÓDSZERTANA

Minta

A kutatásban való részvétel önkéntes alapon történt, kényelmi mintavétellel valósult meg az adatfelvétel. A beválasztási kritérium a honvéd tisztjelölti státusz volt, más egyéb kizárási kritérium nem volt. A kutatásban résztvevők száma $N=101$, melyből 75 fő férfi és 26 fő női válaszadó számlálható meg (lásd 1. ábra). A vizsgálati személyek életkora 19 évtől 27 éves korig terjed, az átlagéletkor 21 év. Az eltelt oktatási évek szerinti kitöltés nem mondható kiegyenlítettnek, az első évfolyamból 28-an töltötték ki, a másodévesek közül 40-en, a harmadévből 22 fő, míg a negyedévesek közül 11 fő vett részt ezen vizsgálatban (lásd 2. ábra).



Eszközök

A *kollektív önértékelés* mérésére az 1992-es Luhtanen és Crocker-féle kérdőívet használtam, a 12 tételt tartalmazó, ötfokozatú Likert-skálán működő kérdőív magyar adaptációval rendelkezik (Kiss, 2012). A skála megbízhatósága 0,8-as Cronbach alfa értéket ért el, ami erős megbízhatóságnak mondható (Luhtanen & Crocker, 1992).

A *szakma iránti elkötelezettség* egy 7 itemet tartalmazó skálával lett felmérve. Blau (1985) eredeti skálája (Career Commitment Scale) ötfokú Likert-skálán mér. A skála megbízhatósága erősnek mondható (Cronbach-alfa = 0,87) (Blau, 1985).

Az *aspirációkat, életcélokat* a Rövidített Aspirációs Index kérdőívvel mértük, mely 14 tételt tartalmaz, ötfokú Likert-skálán jelölhetők meg az állítások, ahol az 1 = „egyáltalán nem fontos”, az 5 = „rendkívül fontos” értelmezést nyújt. A kérdőív eredeti változata Kasser és Ryan (1996) szerzőpáros nevéhez fűződik. A rövidített kérdőív 7 céltípust próbál meg feltérképezni: a gazdagság, a hírnév, az imázs, a társadalmi hasznosság, a társas kapcsolatok, a személyes növekedés/fejlődés és az egészség egyéni fontosságát – mindegyik aspirációhoz 2-2 tétel tartozik, az egészség dimenzió azonban kivételt képez, nem igazán sorolható be intrinzik vagy extrinzik dimenzióba. A két összetartozó tételek megbízhatóságát korrelációval ellenőrizték, mely megfelelő értéket ért el, az extrinzik és intrinzik orientációt viszont a Cronbach-alfa értékekkel vizsgálták, mely a következő eredményeket mutatta: extrinzik célok (6 tétel – 3 céltípus: imázs, hírnév, gazdagság) esetén alfa = 0,794; intrinzik célok (6 tétel – 3 céltípus: fejlődés, kapcsolatok, társadalom) kapcsán alfa = 0,789 (Martos és mtsai, 2006).

Az *értékpreferenciák* vizsgálata a Schwartz-féle PVQ-40 Kérdőív (Schwartz, 2012) rövidített, magyar nyelvű változatával (Lányi, 2008) történt, mely teszt 21 tételt tartalmazott, az értékelése pedig hatfokú Likert-skálán valósult meg. Az eredmények tíz értékpreferenciába rendeződnek – hatalom, teljesítmény, univerzalizmus, jóindulat, konformitás, tradíció, önállóság, hedonizmus, ösztönzés, biztonság – dimenzióként 2-3 tétel figyelhető meg. Ezek az értéktípusok – Schwartz elméleti modellje szerint – az én-átalakulás vs. önmegvalósítás, valamint a változásra való nyitottság vs. konzerválás magasabb rendű dimenzióiba szerveződnek. A vizsgálati személyeknek 21 különféle jellemzővel bíró emberrel kell összehasonlítaniuk saját magukat, és a modell feltételezése szerint a válaszolóknak annál fontosabb egy érték, minél inkább jellemzőnek vélik saját magukra. A skála megbízhatósága megfelelő (Cronbach-alfa = 0,87).

A szociodemográfiai rész magában foglalta a nemet, az életkort, az eltelt oktatási évek számát, a szülők tanulmányi háttérét, illetve a párkapcsolati státuszt.

Egyik mérőeszköz sem jogdíjas.

Eljárás

A fent említett mérőeszközök összeállítása után, 2022 májusában került sor az első (N=57), majd 2022 szeptemberében a második adatfelvételre (N=44), amik online kérdőív segítségével zajlottak – a vizsgálat etikai engedélyszáma: BTK/22407-1/2022. A kérdőív

kitöltési ideje körülbelül 15-20 percet vett igénybe. Ezt követően a beérkezett válaszok tisztítása, a fordított tételek átkódolása, és az adott itemek dimenziókká alakítása történt. A statisztikai elemzések a ROPstat 2.0 és a JASP 0.13.1.0 programok segítségével lettek lefuttatva.

EREDMÉNYEK

A szignifikancia szint pontos jelölései e dolgozatban: +:p < 0,10; *:p < 0,05; **:p<0,01; ***:p <0,001.

2. táblázat - A változók és a deskriptív (leíró) statisztika ismertetése

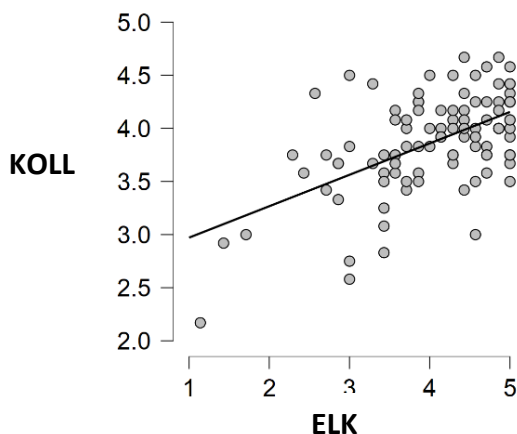
változó	változó megnevezése	átlag	szórás	ferdeség	csúcsosság
KOLL	Kollektív önértékelés	3,875	0,458	-0,972***	1,641***
ÖN	Személyes önértékelés	3,437	0,554	-0,432	0,282
ELK	Szakmai elkötelezettség	4,054	0,854	-1,066***	1,079*
ÉV	Eltelt évek száma	2,158	0,956	0,445	-0,706
NEM	Nem	-	-	1,126***	-0,746
A_GAZD	Aspirációk_Gazdagság	3,52	0,836	-0,378	0,055
A_HÍRN	Aspirációk_Hírnév	3,53	1,131	-0,514*	-0,978*
A_JÓM	Aspirációk_Jó megjelenés	3,163	0,909	0,234	-0,268
A_FEJL	Aspirációk_Fejlődés	4,545	0,609	-2,854***	12,910***
A_KAPCS	Aspirációk_Kapcsolatok	4,04	0,929	-0,824***	0,213
A_TÁRS	Aspirációk_Társadalom	4,173	0,676	-0,979***	2,073***
A_EGÉSZ	Aspirációk_Egészség	4,54	0,594	-1,467***	2,504***
A_INT	Intrinzik aspirációk	4,327	0,507	-1,705***	6,792***
A_EXT	Extrinzik aspirációk	3,404	0,624	-0,443	0,616
É_HAT	Érték_hatalom	3,119	0,972	0,09	-0,064
É_TELJ	Érték_teljesítmény	2,391	1,27	1,187***	0,937
É_HED	Érték_hedonizmus	2,332	1,171	0,988***	0,427
É_ÖSZT	Érték_ösztönzés	2,426	1,359	1,047***	0,425
É_ÖN	Érték_önállóság	2,505	1,287	0,860***	-0,172
É_UNI	Érték_univerzalizmus	2,414	1,262	1,101***	0,756
É_JÓ	Érték_jóindulat	2,337	1,384	1,216***	0,719
É_TRAD	Érték_tradíció	2,713	1,279	0,846***	0,452
É_BIZT	Érték_biztonság	2,604	1,123	0,917***	1,030*
É_KONF	Érték_konformitás	2,723	1,248	0,847***	0,223

A vizsgálatban résztvevők viszonylag magas kollektív önértékeléssel rendelkeznek (M=3,875), ezen felül szakmailag a minta igen elkötelezettnek mondható (M=4,054).

A kollektív önértékelés és a szakmai elkötelezettség közötti kapcsolatot korrelációval vizsgáltam. A kollektív önértékelés (KOLL) és a szakmai elkötelezettség (ELK) is kvantitatív, diszkrét, skálátípusú változók. A normalitás mindkét esetben sérült, ezért Spearman-féle korrelációs vizsgálat lett elvégezve a mintán, melynek eredménye: $r = 0,448^{***}$. A kapott eredmény szignifikáns, így a hipotézis megerősítést nyert. A hatása közepes kapcsolatot

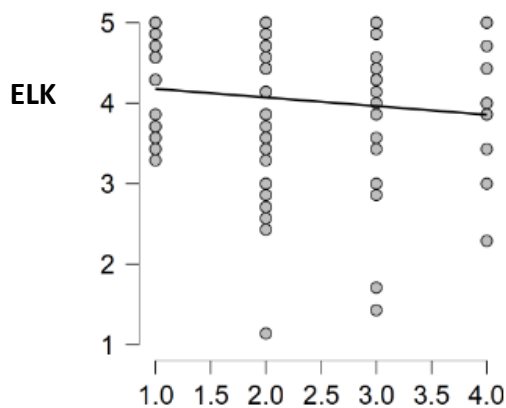
feltételez, tehát a kollektív és személyes önértékelés között közepes szintű összefüggés figyelhető meg a honvéd tisztjelöltek körében.

3. ábra: A kollektív önértékelés és a szakmai elkötelezettség kapcsolatvizsgálata



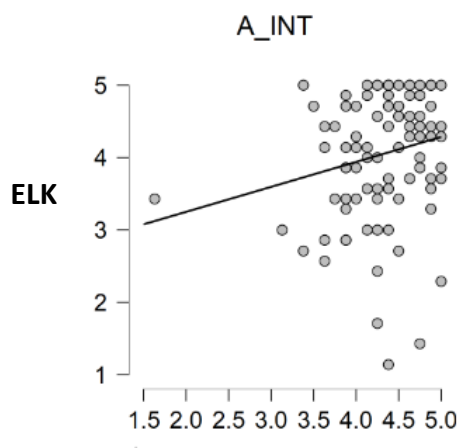
Az *eltelt évek száma* és a *szakmai elkötelezettség* közötti kapcsolatvizsgálat során ezen mintán nem mutatható ki szignifikáns együttjárás ($r = -0,093$; $p = 0,3528$), így az ezzel kapcsolatos hipotézist elvettem. A normalitás sérülése miatt Spearman-féle korrelációval vizsgáltam a hipotézist. Ha az átlagokat nézzük, akkor azt figyelhetjük meg, hogy az első évesek esetén a legmagasabb a szakmai elkötelezettség ($M=4,301$), a másodév esetében némi csökkenést láthatunk ($M=3,928$), hasonló érték figyelhető meg a harmad- és negyedéves honvéd tisztjelöltek körében ($M=3,997$).

4. ábra: Az eltelt évek száma és a szakmai elkötelezettség kapcsolatvizsgálata



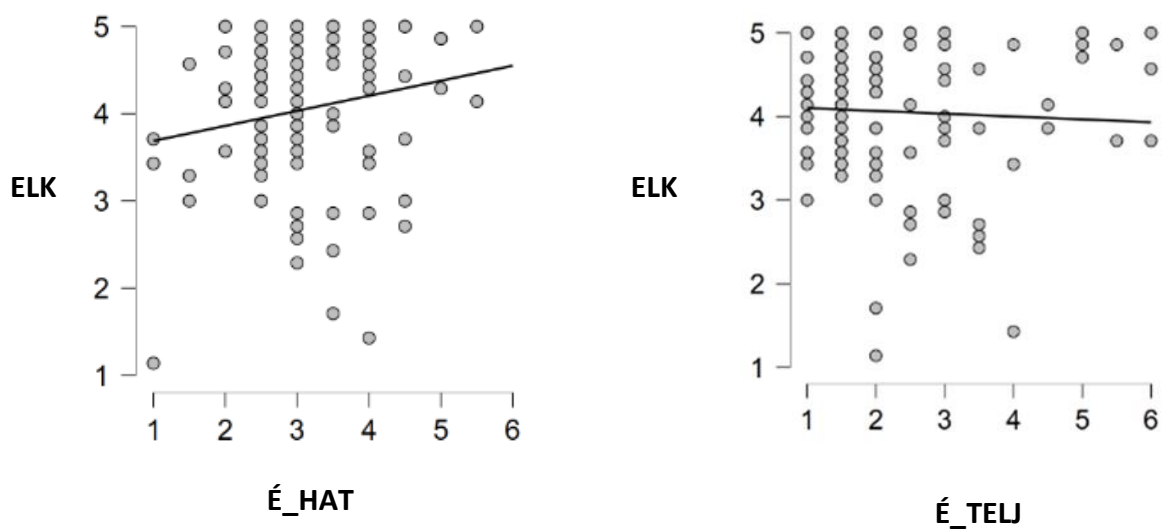
Az *intrinzik aspirációk* és a *szakmai elkötelezettség* közötti kapcsolatvizsgálathoz a Spearman-féle korrelációs vizsgálatot végeztem a normalitás sérülése miatt. Az eredmény szignifikáns lett ($r = 0,237^*$), így ez a hipotézis megerősítést nyer, azonban csupán enyhe kapcsolat mutatható ki az intrinzik aspirációk és a szakmai elkötelezettség között.

5. ábra: Az intrinzik aspirációk és a szakmai elkötelezettség kapcsolatvizsgálata



Az önmegvalósító értékdimenzió és a szakmai elkötelezettség közötti kapcsolatvizsgálat során külön korrelációval vizsgáltuk a hatalom orientált értéket és a teljesítmény orientált értéket. Az utóbbinál nem mutatható ki szignifikáns együttjárás ($r = -0,082$), azonban a hatalmi érték és a szakmai elkötelezettség között minimális szignifikáns együttjárás figyelhető meg ($r = 0,207^*$).

6. ábra: A hatalom- és a teljesítmény érték és a szakmai elkötelezettség kapcsolatvizsgálata



A szakmai elkötelezettséget bejósoló tényezőket egy többszörös lineáris regresszió modell segítségével vizsgáltuk, azonban a normalitás sérülése miatt az eredmény értelmezése mindenképp kellő óvatossággal történhet meg. A szóráshomogenitás feltétele viszont teljesült.

A modell függő változója a szakmai elkötelezettség (ELK), mely kvantitatív, diszkrét, skálatípusú változó. A független változók közé tartozik: az eltelt évek száma (ÉV) (kvantitatív, folytonos, ordinális típusú változó), a kollektív önértékelés (KOLL), az intrinzik aspirációk (A_INT), illetve a hatalom orientált érték (É_HAT) – mind kvantitatív, diszkrét, skálatípusú változó. A regressziós modell tesztje: $F(1; 99) = 43,284^{***}$.

Habár a kapott modell erős szignifikanciát feltételez, azonban az eltelt idő, a hatalom orientált érték jelen mintában nem mutatnak szignifikáns magyarázóerőt a szakmai elkötelezettségre nézve, így ezek eltávolításra kerültek a modellből, majd az így kapott érték: $F(1; 99) = 43,284^{***}$, mely szignifikáns eredmény, a korrigált $R^2=0,297$, mely megközelítőleg 30%-os magyarázóerőt jelent. A hipotézist teljes mértékben nem sikerült igazolni, viszont a javított modell jelentős szignifikancia szintet ért el, ugyan a szakmai elkötelezettséget szignifikánsan bejósoló tényezők között csupán csak a kollektív önértékelés jelenik meg.

3. táblázat: A többszörös lineáris regresszió tevezett (bal oldal) és végső modellje (jobb oldal)

A regressziós modell tesztje:	$F(3;97) = 15,438^{***}$ (p-érték: 0,0000)	A regressziós modell tesztje:	$F(1; 99) = 43,284^{***}$ (p-érték: 0,0000)
Korrigált R^2 :	0,302	Korrigált R^2 :	0,297
	szign. (p-érték)		szign. (p-érték)
KOLL	0,000	KOLL	0,000
A_INT	0,3532		
É_HAT	0,2357		

4. táblázat: Kapcsolatvizsgálatok eredménye

Kapcsolatvizsgálat – Spearman-féle korreláció	
eltelt évek száma – szakmai elkötelezettség	-0,093
kollektív önértékelés – szakmai elkötelezettség	0,448 ^{***}
intrinzik aspirációk – szakmai elkötelezettség	0,237*
hatalmi értékdimenzió – szakmai elkötelezettség	0,207*
teljesítmény értékdimenzió – szakmai elkötelezettség	-0,082

DISZKUSSZIÓ

A következőkben az előzőleg bemutatott eredmények megvitatására, kifejtésére és értékelésére fog sor kerülni. Eredményeim a magyar empirikus kutatásokkal nagyrészt összhangban vannak, viszont a honvéd tisztjelöltek szakmai elkötelezettségének prediktív tényezőit még nem sokan vizsgálták, ezért teljes egyezést a szakirodalmak hiánya miatt nem említhetünk.

Kollektív önértékelés – szakmai elkötelezettség

Az első hipotézis, miszerint a kollektív önértékelés és a szakmai elkötelezettség között szignifikáns kapcsolat figyelhető meg a honvéd tisztjelöltek körében, jelen mintában beigazolódott. A kapcsolat közepes mértéket mutat. Ahogy már a szakmai bevezetésben is említésre került, a szakmai elkötelezettség erősen összhangban van azzal, ahogy egy személy egy adott csoport tagjává válik, így a szakmai énképnek a társas tényezők releváns meghatározói (Koltói, 2020). Ez azt jelenti, hogy általánosságba véve elmondható, hogy azok a honvéd tisztjelöltek, akik magasabb kollektív önértékeléssel rendelkeznek, nagy valószínűséggel nagyobb elkötelezettségi szinttel vannak jelen a szakmájuk területén, és akik kevésbé tudnak azonosulni a katonai léttel, kevésbé érzik komfortosan ebben a szerepben önmagukat, nagy eséllyel nem lesz annyira elkötelezett a szakma iránt. A mintát átlagosan nézve a magas kollektív önértékelés figyelhető meg, ami azt jelenti, hogy a honvéd tisztjelöltek büszkéek a hivatásukra, nagy mértékben tudnak azonosulni a szakmájukkal, így nem meglepő az eredmény, hogy ennyire elkötelezettek hivatásuk felé.

Idői tényező – szakmai elkötelezettség

Habár Colarelli és Bishop (1990) vizsgálata szerint pozitív együttjárás figyelhető meg az eltelt oktatási évek és a szakmai elkötelezettség között, jelen dolgozatban ez nem volt kimutatható. Ennek hátterében több minden is állhat, de az eredmény valóban nagyon izgalmas. Ha megnézzük az átlagokat, akkor azt láthatjuk, hogy rendkívül magas elkötelezettségi átlagszinttel rendelkeznek a honvéd tisztjelöltek, azonban megfigyelhető az évek előrehaladásával egy minimális negatív tendencia. Az elkötelezettség csökkenését több minden is eredményezheti, a szakmai szocializáció során gyakran vannak hullámvölgyek, melynek során több pontban is csökkenhet a motiváció, a lelkesedés, de ezen minta esetén nem érdemes ezt nagyon kiemelni, hisz az eltérés szinte elhanyagolható. Az eredmény

minden esetre azt mutatja, hogy jelen populációban lévő fiatalok körében nagyon hamar kialakul a szakmai elkötelezettség, ami ezen hivatásnál különösen fontos. Úgy látszik, hogy a pálya nehézségei, megpróbáltatásai ellenére, a honvéd tisztjelöltek motiváltak és elkötelezettek maradnak képzésük során függetlenül attól, hogy egy vagy négy éve vannak a képzési rendszerben, ami egy izgalmas eredmény.

Aspirációk – szakmai elkötelezettség

A honvéd tisztjelöltek körében jelentősen hangsúlyozták az egyén társas kapcsolatának szerepét, illetve a társadalmi hasznosságot, melyek ezen mintában is kirajzolódtak, és kapcsolatban állnak a szakmai elkötelezettséggel, összességében véve az aspirációk közül az intrinzik motivációk mutattak kiemelkedő szerepet a vizsgálat során (pl. Domján, 1997; Schmidt, 2014). Jelen vizsgálatban enyhe összefüggés kimutatható az intrinzik aspirációk és a szakmai elkötelezettség között, amely azt jelenti, hogy a fejlődési, a kapcsolati, és a társadalmi aspirációk általában fontosabbak azoknak, akik szakmailag elkötelezettebbek.

Az eredmény a szakirodalommal is összecseng, ugyanis Bocsi és társai (2014) szerint az intrinzik beállítottságú karakter posztmateriális jegyekkel ábrázolható, hiszen lényeges aspektusa az autonómia és a kezdeményezőkészség. Továbbá fontos tulajdonság az önfejlesztés, a kihívások keresése, illetve a teljesítményelv. Ez a karakter sokkal inkább kapcsolódik az önkifejezéshez, számukra a munkavégzés kisebb mértékben vehető kényszerjellegű tevékenységnek. Az intrinzik célkitűzés és motiváció a foglalkozás terén magasabb, távlati jellegű feladatokat jelöl, amelynek céljából az emberek produktívabban használják fel erőforrásaikat. Az intrinzik aspiráció megszilárdultabb szakmai identitáshoz vezet (Shin–Kelly, 2013), és jobban illeszkedik az elhivatottság jelenségéhez is (Bocsi, 2014).

Értékek – szakmai elkötelezettség

Mivel jelen vizsgálat tisztjelöltek körében zajlott, akik vezetői beosztásra készülnek, így nem meglepő, hogy a hallgatók rendelkeznek hatalmi preferenciával. A hatalom sok mindent magába foglal Schwartz (1992) meghatározása szerint, így például a társadalmi státuszt, a presztízs motivációját, az irányítási- és kontrolligényt, a gazdagságot és a tekintélyt, melyek összességében a társadalmi megbecsülésre összpontosulnak (Schwartz, 2012). Az önmegvalósító értékdimenzió és a szakmai elkötelezettség vizsgálata során csak a hatalmi értékpreferencia esetén mutatható ki enyhe összefüggés, mely bizonyos mértékig egyezést mutat a korábbi vizsgálatokkal, azonban a teljesítmény nem mutat együttjárást a szakmai

elkötelezettséggel. Annak hátterében, hogy az értékeknél csak a hatalmi tényező játszott kiemelt szerepet, sok minden meghúzódhat. Egyrészt nagy valószínűséggel a négy évfolyam hallgatói más és más szakaszban tartanak az értékek beépülése terén, mely Guimond (1995) vizsgálata szerint három fázison keresztül zajlik:

1. negatív hozzáállás – sok esetben megkérdőjelezi a honvéd a katonai értékeket, mely teljesen helyén való, és a folyamat része;
2. metamorfózis – a saját értékrend közelítése a katonai értékrend felé;
3. stabilizáció – az értékrenddel való azonosulás, beépítése az énképbe.

Továbbá arra is jó, ha emlékeztetjük magunkat, hogy az utóbbi években jelentős változások következtek be a világ számos pontján, és az eddigi békefenntartó szerep mellett egyre fokozottabb figyelmet kaptak a humanitárius feladatok is, melyek egyértelműen más attitűdöt igényelnek a honvédek részéről.

A szakmai elkötelezettséget bejósoló tényezők

Luhtanen és Crocker (1992) szerint a szervezeti elköteleződés hátterében meghúzódó egyik elemi tényező a kollektív önértékelés, mely jelen dolgozatban is megjelent. A kollektív önértékelés közepes erősségű befolyással bír a szakmai elkötelezettségre nézve. Tehát aki jobban tud azonosulni a katonai, tisztjelölti légkörrel, a valahová tartozás érzése erősebben jelenik meg nála, az általában jobban elkötelezett választott hivatása iránt. Habár a modell szignifikáns lett, sajnos az intrinzik aspirációk és a hatalmi értékpreferencia nem bírt szignifikáns magyarázóerővel a modell során, melynek több oka lehet, például a minta kiegyenlítettsége, illetve egyéb külső befolyásoló tényezők, mint a szerződés módosítások és egyéb környezeti feltételek megváltozása. Azt viszont megállapíthatjuk, hogy jelen kutatásban a szakmai elkötelezettség szempontjából a kollektív önértékelés, mint bejósoló tényező, megközelítőleg 30%-os magyarázóerővel bír, ami viszonylag magas aránynak mondható.

A fent említett eredmények óvatos megközelítést igényelnek – a normalitás hiánya és a minta reprezentativitása miatt. Jelen dolgozat azonban specifikus mintát vizsgál, amellyel még korábbi kutatások nem igazán foglalkoztak, ezért volt újdonság ereje ennek a kérdésnek a tisztázási lehetősége.

A kutatás korlátai, kitekintés

A kutatás egyik legfőbb korlátja a hazai (és nemzetközi) kutatások, szakirodalmak hiánya, sajnos a honvéd tisztjelöltek szakmai identitására, elkötelezettségére vonatkozóan kevés elérhető pszichológiai forrás áll egyelőre rendelkezésünkre. Ezen tényező indokolhatja a populáció nagyobb elemszámú, reprezentatív vizsgálatát. Továbbá személyesebb, valósabb megítélést eredményezhet a kvalitatív mérőeszközök alkalmazása, esetleges interjúk felvétele.

Egy további korlát volt a minta kiegyensúlyozatlansága, így a jövőbeni kutatások során mindenképp hasznos lehet egy reprezentatív mintán is vizsgálni az összefüggéseket az adott populáció pontosabb feltérképezése miatt. Továbbá feltehetőleg a szakmai elkötelezettség pszichológiai aspektusait a keresztmetszeti kutatás helyett, érdekesebb lenne egy longitudinális módszerrel megvizsgálni, a pályaszocializáció megkezdése előtti állapotot is szemügyre venni, illetve egy utánkövetéses vizsgálat keretein belül az egyetemi képzést befejező tisztek szakmai identitását, elkötelezettségét, önmeghatározását végigkövetni.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bocsi, V. (2014). „A hallgatói eredményesség habituális háttere.” Pusztai, G., Kovács, K. *Ki eredményes a felsőoktatásban?* Nagyvárad-Budapest: Partium Press-Új Mandátum
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176.
- Domján, L. (1997). A katonatiszti pálya jelenlegi értékpreferenciájának főbb jellemzői.
<http://mek.oszk.hu/01800/01818/html/kozokt11.htm> [letöltve: 2022.06.20.]
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29(2–3), 371–389.
- Goffman, E. (1961). *Relations in Public*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Györffy, Á. (2016) *Katonanők pályaszocializációjának folyamatvizsgálata az alapkiképzéstől a missziós feladatok vállalásáig*. Doktori (PhD) értekezés. Budapest (Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Hadtudományi Doktori Iskola)
- Kasser, T., Ryan, R. M. (1996) Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287.
- Kiss, P. (2012). Büszkeség, önértékelés és elköteleződés: egy irányba mutatnak a csoportközi viselkedés alapvető erői? In: Fülöp Márta és Szabó Éva (szerk.): *A pszichológia mint társadalomtudomány*. ELTE Eötvös Kiadó, 353-370.
- Koltói, L., Kiss, P. (2021). A szakmai elkötelezettség és a munkahelyről való kilépési szándék összefüggései az életpálya előrehaladtával. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 75(4), 581–599.
- Lengyel, Zs. (2008). A katonai pályaszocializáció néhány sajátosságáról. *Hadtudományi Szemle*, 1(1): 69-74.
- Luhtanen, R., Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(3): 302-318.
- Martos, T., Szabó, G., & Rózsa, S. (2006). Az Aspirációs Index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(3), 171-191.
- Pataki, F. (1982). *Az én és a társadalmi azonosságtudat*. Budapest: Kossuth Kiadó.

- Pataki, F. (2004). *Érzelem és Identitás*. Új Mandátum Könyvkiadó
- Sallay, V., Martos, T., Földvári, M., Szabó, T., Ittész, A. (2014). A Rosenberg Önértékelés Skála (RSES-H): alternatív fordítás, strukturális invariancia és validitás. *Mentálhigiéne És Pszichoszomatika*, 15(3), 259–275.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Siegrist J, Klein D, Voigt KH. (1997). Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiol Scand*, 161, 112–116.
- Szabó, J. (2012). A kompetenciák értelmezése a haderőben. *Hadtudományi Szemle*, 5(3-4), 363-369.
- Tajfel, H. (1978). Social Categorisation, Social Identity and Social Comparison. In H. Tajfel (ed.) *Differentiation between Social Groups: Studies in the social psychology of intergroup realtions*. London: Academic Press for European Association of Experimental Social Psychology, 61-76.
- V. Komlósi, A., Rózsa, S., Bérdi, M., Móricz, É., Horváth, D. (2006). Az aspirációs index hazai alkalmazásával szerzett tapasztalatok, *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61(2), 237-250.
- <https://2015-2019.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium/hirek/indul-a-zrinyi-2026-program> [letöltve: 2022.06.20.]