

I. PANEL

A katonai hivatás értéktartalma
az önkéntes haderőben

Krizbai János

Humánerőforrások kihívásai
a honvédségben

DOI 10.17047/HADTUD.2016.26.K.15



A szerző a honvédség szervezeti változásai hatásának elemzésével vizsgálja a jövő kihívásait. Kérdéseket vet fel, dilemmákat ír le. Ennek során felhívja figyelmünket a mélyebb értelmezés hiányára.

Korábbi szakmai fórumok, műhelymunkák tapasztalatai alapján konferenciánkat kettős céllal szerveztük. Szakmai célunkat tekintve – több mint negyedszázaddal a rendszerváltás, tíz évvel az önkéntes haderőre áttérés után – a szervezeti erőforrások azon dimenzióinak vizsgálatára helyeztük a hangsúlyt, amelyeket egyrészt a humán-, másrészt soft-oldalnak szoktak nevezni. Mindazonáltal ebbe a fogalomkörbe is több tartozik, mint amit a szűken vett humánerőforrások kérdéskörébe szoktak sorolni, hiszen a szervezet irányításának, szervezési elveinek, fejlesztési rendszerének intézményesült elemei is idesorolandók. Természetesen ezekkel összefüggésben is vizsgálандók a technikai, a haditechnikai kihívások, illetve azok hatása a haderő működésére, a vezetésére, illetve az állomány felkészítésének rendszerére.

A fejlesztési kihívások mellett a vizsgált időszak specifikumai is motiválták az elméleti szakmai körökön túlmutató szélesebb párbeszéd elindítását is. Tehát a meghirdetett szakmai célok mellett legalább olyan fontosnak tartottuk, hogy a sok változás, generációváltás, átalakítás után épüljön újra a párbeszéd. Legyen erősebb a szakmai együttműködés a csapatok, a vezetés különböző szervei és szintjei, az egyetem és egyéb tudományos műhelyek tagjai, illetve a generációk között.

A bevezetőben le kell szögeznünk, hogy mindegyik állománycsoportban nagyon sok jól képzett, immár „NATO-kompatibilis” tagja van a honvédségnek, ugyanakkor a rendszerváltás óta eltelt időszak sokszor ellentmondásos folyamatai miatt nagy veszteségek is keletkeztek. A generációváltások szakadásokkal zajlottak. A kultúraváltás mellett jelentős kultúra- és értékvesztés is történt. Megtörttek tradicionális működési jellemzők. Megszakadtak a korábban természetes szakmai kapcsolatok a csapatok, a vezetés, az egyetem, az altiszti akadémia, a különböző honvédségi intézmények, a Hadtudomány Társaság és egyéb tudományos műhelyek között.

Pedig azt tapasztaljuk, hogy egyre összetettebbek a kihívások, melyekre hosszabb távú, érdemi és szakmai válaszokat kellene adni.

Több fórumon felvetődött, hogy szürkeállomány-hiány van, ugyanakkor azt is tudjuk, hogy vannak kihasználatlan kapacitások. Elfeledve, páncélok mélyén, asztalfiókokban fekszenek és más területekre került személyek fejében (gépein) maradtak a korábbi években kidolgozott szakmai anyagok. Akik most feladatot kapnak, sokszor nem is tudnak arról, hogy nem kellene az alapoktól kezdeni, vannak előzmények, sőt különböző műhelyekben kidolgozott anyagok. Jól példázza ezt a mentor-rendszerrel kapcsolatos szakmai munka is.

Az elmúlt 25 év összetett hatásai közepette szinte „ránk szakadtak” olyan – a legtöbb régebbi NATO-tagországban korábban ismert feladatok, helyzetek – mint például a békemissziós feladatok és olyan új szervezési elv, mint a kiterjesztett önkéntesség. Volt-e mód felkészülni, akár a vezetés, a parancsnoklás kérdésében ezekre? Volt-e mód az önkéntes haderő kultúrájának megteremtésére? Kijelenthetjük, hogy több területen – a korábban említett okokból is következően – komoly erőfeszítéseink ellenére sem léptünk érdemben előre, miközben többszörösen újraírtuk jövőképünket, stratégiáinkat. Végigtekintve korábbi dokumentumainkon – beleértve a jogszabályokat is – azt láthatjuk, hogy ezekben csak elnagyoltan foglalkoztunk – egyebek mellett – egy hadsereg legfontosabb kötőszövetével: az értékekkel.

*

A szervezeti változásokra korlátozva figyelmünket, irodalmi kitekintéssel is jelezhetjük, hogy a szervezetek dinamikus, nyílt rendszerek, a változás mind a fejlődés, mind a stagnálás időszakában része a szervezetek mindennapi életének.¹ Ez – bizonyos funkcionális zártági törekvései ellenére – igaz a haderőre is. Természetesen nagyon összetett negyedszázad van mögöttünk, melyet egy bürokratikus jellemzőkkel illetett szervezet nehezen visel el stabilabb feltételek között is. Ebből következően a jelzett időszak történései óhatatlanul is meghatározó sebeket ejtettek.

Felgyorsult világunkban a szervezetekben végbemenő változások kapcsán elsősorban a nagyléptékű szervezeti átalakulások jutnak eszünkbe és – a bevezetőben jelzett kihívásból következően – tanulmányunkban is ezek összefüggéseire koncentrálnunk. Miközben a konferencia előadásai gyakorlati megközelítéssel mutatnak rá hiátusokra, itt és most nem térünk ki a változásmenedzsment elméletének részletes bemutatására, így a változás/változtatás specifikus kérdéseire sem, melyek közigazgatás irodalmában is olvashatók.² Viszont éppen az elmaradt lépések, a hiátusok miatt nem kerülhetjük meg az átszervezések néhány dimenziójának kritikai elemzését.

Számos tanulmány foglalkozott már azzal, hogy tartalmában stratégiai léptékű, végrehajtásában elhúzódó, belső ellentmondásokkal terhelt volt a honvédségben az elmúlt évtizedekben végbement átalakítások nagyobb része. Mindezekből következően ezt az időszakot (kissé negatív felhanggal) a „permanens átalakítások” koraként jellemezték kutatók, elemzők, de maga az állomány is. Ebben a folyamatban

1 I. Dobák Miklós és szerzőtársai: *Szervezeti formák és vezetés*. Budapest, KJK, 2006

2 *Változásmenedzsment a közigazgatásban* NKE, 2014. ISBN 9786155491092

jutottunk el a több mint százezer fős tömeghadseregtől az alig harmincezer főt számoló önkéntes haderőig.

Ezekben a változásokban nemcsak az volt a kritikus, hogy az átalakulások többlépcsős átszervezési folyamattal, jelentős méretcsökkenésekkel jártak. Kritikus volt maga a környezet is. Átalakuló nemzetközi és társadalmi környezetben, egy felszámoló katonai szövetségi rendszerből átléptünk egy magát újradefiniáló és stratégiát váltó másik szövetségi rendszerbe. Mindez megkövetelte, hogy változzon (többszörösen és nemegyszer ellentmondásokkal terhelt) a működési és építkezési filozófia is. Mindezek a változtatások több hullámban végrehajtott – sok esetben nem kielégtető, ellentmondásos – szervezési feladatokkal, gazdasági válsággal is sújtott feltételek között történtek, ahol deklaráltan jelentős értékváltási szándékok is megjelentek a társadalmi, sőt nemzetközi környezetben is. Ezeknek egy jelentős része megmaradt a kinyilatkozások mentén, így nem tisztázódhatott azok érdemi tartalma, viszonya a honvédség korábbi értékeihez.

A követhető minták kiválasztása is esetleges, több esetben személyfüggő. Azok egyesek személyes tapasztalataihoz, szimpátiájához kapcsolódtak és bevezetésük is részben informálisan, vagy legalábbis a megszokott eljárási rendtől eltérően történt. Ezek – azon túl, hogy tovább erősítették a szervezeti bizonytalanságot – időnként komoly szerepzavarokat is idéztek elő. Amíg a mintaadó országokban azt láthattuk, hogy a tiszt szerepek és az azokhoz tartozó tudástartalmak magasabb szintre emelkedtek, addig nálunk ennél az állománycsoportnál erőteljesebben megjelent a „rambó-típusú”, az elméleti felkészültség szerepét leegyszerűsítő, szűkebben értelmező mentalitás is.

*

Az elmúlt 25 év történelmi léptékű változásai, illetve a korábbi időszakok elhúzódozó szervezeti változásai, a folyamatos létszámcsökkentések (köztük a törvényszerűen bekövetkező elhibázott lépések) következtében az önkéntes haderő működési folyamatai nem tudtak az elvárt szinten kialakulni, időnként felerősödnek válságjelenségek jelezve a tisztázatlanságokat, mélyben lévő megoldatlan konfliktusokat.

A szolgálati érdek szempontjából fontosnak ítélt személyi állomány megtartása nem tudott megvalósulni. Sőt, úgy következett be a többszörös nemzedékváltás, hogy nem volt kellő lehetőség a különböző szakterületeken megszerzett tapasztalatok átadására. Ezen túl az új állomány jelentős részében az a kép él, hogy a honvédség továbbra sem kínál tagjai számára kiszámítható, belátható életpályát, de még pályaképet sem. Pedig a korszerűnek mondott humánerőforrás-elvek szerint a humánpolitikának a szervezeti és egyéni érdek összhangjára kell épülnie. Természetesen fontos kérdés, hogy ez a jelenség ismerethiányból (kommunikáció hiánya?), misztifikált elvárásokból, vagy tényleges napi tapasztalatokból építkezik. Mindenestre nem erősíti a szervezeti kohéziót.

Sokan rendelkeznek az állomány minden csoportjában nagyon jó elméleti felkészüléssel és kiváló gyakorlati missziós, vagy NATO-tapasztalatokkal. Viszont éppen a kényszerűen gyors „karrier” miatt a vezető beosztásba kerülők egy részénél is hiányos a *normál* szolgálati tapasztalat, így szakmai tekintélyük a beosztottak előtt is megkérdőjeleződik.

Az említett összetett környezeti hatások miatt, a jelentős hiányok mellett megfigyelhető a „túltermelés” is. A jól képzettek jelentős részének nincs, vagy csak nagyon korlátozott az előmeneteli lehetősége, mert közben változtak a szabályok. Másfelől, tervezési hibák miatt az informális rendszerben kapcsolatokkal rendelkezők (sok esetben fiatalabbak és alacsonyabb képzettségűek) „beelőzhatték” őket.

A gyors látszatkarrierrek leértékelik a rendfokozatokat és még a gyorsan előrelépők számára is jelzik a lehetőségek szűkülését, a belátható időn belüli zsákutcát. Mindezekből óhatatlanul következik a szervezeti kultúra „zavarossága”, a bizonytalanság érzete. Ezeket tetézi, hogy időnként mértékadónak tekintett körökben (elemzések nélkül) sommásan kijelentik: az állományszerkezet sem a jelennek, sem a jövőnek nem felel meg. Nem kell mélyebb szakirodalmi ismeret ahhoz, hogy belássuk a következményeket: a humán erőforrás-képességek tovább csökkenhetnek (minden szinten), ugyanakkor a rendszer szabadon futó, pazarló és már rövidtávon is finanszírozhatatlanná válhat.

Összességben mindezek a feszültségek, illetve a létszámhiányból, valamint az egyenlőtlen munkamegosztásból eredő túlterhelés, az életkori, rendfokozati, képzettségbeli ellentmondások és a kontraszelekció gátolhatja a minőségi megújulást. Megkerülhetetlen e jelenségek mélyebb elemzése, tisztázása és hosszabb távra mutató kezelése.

*

Az előző hatásokat felerősítette, hogy a kényszerek diktálta gyors változtatási igények miatt a szakmai, szakértői munka leértékelődött. Elmaradtak a helyzetfeltáró elemzések, a megalapozott döntés-előkészítés perifériára került, nem volt mód sem a részletek, sem a cselekvési programok kidolgozására. Törvényszerűen megerősödtek a felszínes jelszavakkal operáló informális hatások a vezetés különböző szintjein, melyek törvényszerűen kikezdi a szabály- és parancsorientált szervezet alapjait: a vezetői, parancsnoki tekintélyt is.

A társadalmi szintekről átsugárzó sajtóságos vezetői kultúra miatt erőteljes az előző koncepciók bírálata, az azok alapján hozott döntések sommás elutasítása. Ilyenkor minden szervezetben általánosan gyenge a szervezeti – részben a végrehajtási – fejelem és erőteljes bizonytalanságok hatják át rendszert. A már említett generációváltási problémák miatt a szakmai szervezetek felkészültségében, működésében és integritásában jelentős hiányok keletkeztek. Tehát, megerősítve, hogy nagyon jól felkészült és elkötelezett egyének, nemzetközileg elismert szakemberek is szép számmal vannak mindegyik állománycsoportban, jelen van az összképet és képességet gyengítő szervezeti tudásvesztés.

Valójában e kérdések mentén fogalmazható meg konferenciánk lényegi kérdései: milyen *jövőképre* van szükség; mi a haderő és az egyes állománycsoportok *küldetése*; milyen most és milyen legyen a haderő *értékrendje*? Ezek a szervezeti filozófia fontos elemei. Mennyire figyeltünk ezekre? Történtek-e lépések ezek átfogó összehangolására, az új tartalmú szervezeti kohézió kiépítésére az elmúlt években? A szervezetek ősenek tekintett haderőnél azt gondoljuk, hogy ezek olyan evidenciák, amelyekre több ezer éve megszülettek a válaszok. Talán éppen az evidenciák miatt azt látjuk, hogy a jelszavakon túl bizony nem sokat tettünk, pedig – amint korábban

utaltunk rá – a működési, építkezési elvek is megváltoztak, illetve átalakult a befogadó társadalmi környezet is.

Korábbi műhelykonferenciáink tapasztalatai alapján írt tanulmányunkban³ is megfogalmaztuk, hogy a szervezetek ősenek tekintett, funkciójából következően speciális értékrendet követő, bürokratikus intézmény ezen örökség, a tisztázatlanságok miatt sok konfliktust hordoz napjainkban is. Nem vagy csak keveset beszéltünk arról, hogyan változott a honvédség, mint speciális intézmény társadalmi beágyazottsága, a hivatás, a katona társadalmi pozíciója, társadalmon belüli önelhelyezése.

Különösen élessé vált a kérdés az önkéntesség elvén építkező haderőben, ahol a társadalom nagyobbrészt átadja a haza védelmének nemes feladatát olyan állampolgároknak, akik ezt önként vállalják. Kérdés, mit jelent ez az egyre inkább piacorientált világban? Beszéltünk erről érdemben a társadalommal? Tudják a társadalom tagjai, hogy mit vállal a katona? Csak egy példa: *a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről* szóló 2011. évi CXIII. törvény 5.§ (4) pontja szerint: *Nem hívható be katonai szolgálatra az a hadköteles,*

k) aki potenciális hadköteles annak az évnek december 31-től, amelyben 40. életévét betölti,

l) aki kiképzett tartalékos a hivatásos katonai szolgálat felső korhatárának betöltésétől.

Csak az idézett jogszabályi pont is rámutat, hogy aki egyszer már katona volt, arra sokkal tovább számot tart a hazája, mint arra, aki közelében sem járt a haderőnek. Sem ezekről, sem egyéb terhekről nem kommunikáltunk érdemben a társadalommal, de még a döntéshozókkal sem.

Mindezekkel együtt tradicionális igény a katonával szemben a belső azonosulás, másrésztől a társadalom, a mindenkori kormányzat kötelessége a katonai szolgálat, a hivatás megbecsülése.

Sem a konferencia, sem a tanulmány keretei nem teszik lehetővé az átfogó társadalmi kitekintést, de nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy érzékelhetően gond van az értékpiramis csúcsával, a társadalomépítés fő irányának egyértelműbb megfogalmazásával, a társadalomban bekövetkezett értékvesztéssel is. A konferencia első referátuma néhány gondolatban kitér erre is.⁴

A honvédelemről és a honvédek jogállásáról szóló törvény azoknak az értékeknek igyekszik írott keretet adni, amelyek a katonai tevékenység közösségi értékeit képezik le, illetve lennének hivatottak leképezni. Ez elválaszthatatlan az általános társadalmi értékrendektől, miközben ma elfogadott, racionális viselkedésnek tűnik az önzés, amelynek kibontakozását nem egyszer hatalomtechnikai eszközök, politikusok által képviselt viselkedésmódok is támogatják. (Amikor az egyén értékrendjében előkelő/súlyozott helyet kap az önzés, fogyasztás, szórakozás, szerzés, versengés = racionális cinizmus.)

Szűkebb környezetünkben, a honvédséggel, illetve tagjaival szembeni elvárások dokumentumaiból, felszíni kinyilatkoztatásokból és a jogszabályi környezet ellentmondásaiból is jól látszik, hogy az utóbbi évtizedekben, különösen az önkéntes

3 Krizbai János: A Katonai hivatás vagy foglalkozás dilemmái az önkéntes haderőben. Honvédségi Szemle, 2016/6.

4 I. Himmer Péter: A katonai hivatás értéktartalma az önkéntes haderőben.

haderő építése során, az elmúlt tíz évben több területen adósak maradtunk a válsokkal. Ezek között vannak olyan sarkalatos kérdések is, mint a katona helye a társadalomban, a hivatás, hivatástudat, hivatásos, önkéntes profi, professzionalista kifejezések értéktartalma a haderőn belül és persze kívül.

A fentiek mellett napjainkban új megközelítésben is felmerül az *önkéntes* és a *zsoldos* fogalmának érdemi megkülönböztetése. Lexikonokból általában azt olvashatjuk, hogy a zsoldos idegen hatalom érdekében pénzért szolgáló katona.⁵ A helyi háborúk kapcsán látjuk, hogy ilyenek szép számmal vannak ma is. Sőt, a régebben önkéntes haderőt működtetők egy részénél megfigyelhető jelenség, hogy a szolgálattal leteltével elszegődnek zsoldosnak.⁶ Az élet adta példák alapján az ukrán parlament napirendjén volt az elmúlt évben, hogy törvényesítsék, ezt a fajta szolgálatot.

Más oldalról azt is olvashatjuk hivatalos jelentésekben a szíriai háborúk kapcsán, hogy ezrek vannak a szemben álló felek mindegyikénél olyanok, akik nem kapnak zsoldot, sőt, maguk finanszírozzák, hogy ott lehessenek. Ők a 21. század lovagjai? Ezekkel szemben az önkéntes haderő tagjai a missziós feladatok során lényegesen többet keresnek itthoni fizetésüknél. Kutatások egyértelműen megerősítették, hogy például a legénységi állomány jelentős része azért vállalt önkéntes szolgálatot, hogy misszióban hozzájusson ezekhez a pluszjuttatásokhoz. Tehát ők külföldön harcolva csak azért nem zsoldosok, mert „saját országuk vette meg” őket?

*

A példák kapcsán felvetődő kérdések jelzik, hogy időről időre előjön a korábban már említett filozófiai hármast (ti. a jövőkép, a küldetés és az értékrend) és ezekre együttesen kell a választ megadni. A *jövőkép* (vision) alapvetően a „Mit?” kérdésre felel, azt a távlati képet mutatja fel, amelynek a megteremtésén fáradozunk. A *küldetés* (mission) – ezzel szemben – a szervezetnek a „Miért?” kérdésre adott válasza: miért hozták létre a szervezetet, milyen célt szolgál? Végül az *értékrend* (value) a „Hogyan?” kérdésre keresi a választ: „hogyan cselekedjünk, hogy összhangban maradjunk a küldetésünkkel és ténylegesen a megvalósítandó jövőkép felé haladjunk?”

A küldetést, a jövőképet és az értékrendet együttesen szokás szervezeti filozófiának is nevezni. Ez a három fogalom gyakorlatilag arra a kérdésre ad választ, hogy „Miben hiszünk?”. Ha ezek a kötésszövegek nincsenek meg, illetve nem hatják át a szervezet egészét, akkor a képességek elmaradnak. Ezt a haderők több ezer éves történelme is visszaigazolta. Manapság a versenyszféra szervezeteiben divatos lett erre építeni, megfogalmazni a szervezeti filozófiát és megnyerni a szervezet minden tagját ennek és erőteljesen kommunikálni a környezet és stake-holderek felé.

A téma szakirodalmában és egyes nagyobb szervezetek arculatában is látjuk, hogy a szervezeti filozófia elemei gyakran nem különülnek el élesen. Sőt, vannak olyan szervezetek, ahol nem is jelennek meg formalizáltan. Bár azt kell mondani,

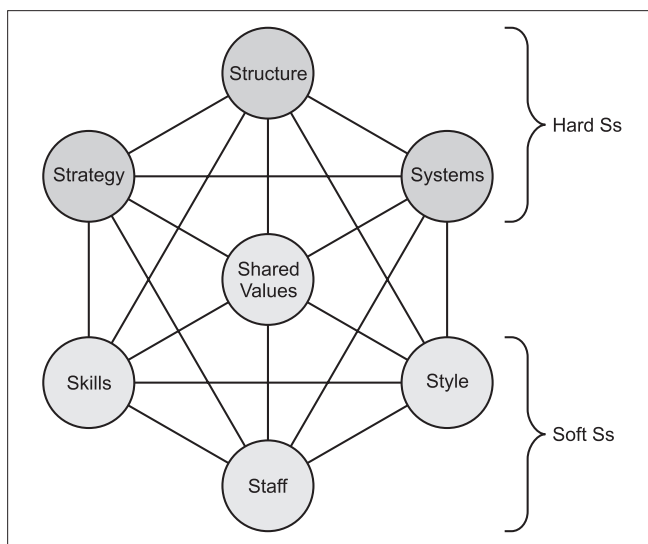
5 A hadtudományi lexikon szerint zsoldos hadsereg: „A fizetségért katonai szolgálatot vállaló, többségében külföldiekből álló kötelék pejoratív ízű megközelítése” MHTT, 1995. 1468.o.

6 Megjegyzendő, hogy ez a jelenség több problémára is rámutat. Ezek egyike, hogy a kiszolgált katonák egy része mentális problémákkal küzd és nem tud visszailleszkedni a civil társadalomba.

hogy a hitelesnek szánt kép (PR) érdekében egyre szélesebb körben látunk törekvéseket az értékrend, elfogadott, vallott értékek részletesebb kidolgozására és megjelenítésére. Eerre egyik példának említhetjük, hogy egészen kis szervezetek is megfogalmazzák hagyományait, etikai kódexeiket nyilvánossá teszik. Ezen túl a nagyobb vállalati irányítási rendszerekben egyre szélesebb körben alkalmazzák azokat a modelleket, amelyekben a közös értékekre, változtatás esetén új közös értékek kialakítására nagy hangsúlyt helyeznek. Ilyen modell a 80-as évektől elterjedt, a hazai szakirodalomban is jól ismert *McKinsey 7S* változtatáskezelési modellje, melynek hangsúlyos elemei angol névadó nevei alapján a következők:

- strategy (stratégia),
- structure (struktúra),
- system (rendszer),
- staff (munkatársak),
- style (stílus),
- skilles (kézségek),
- shared values (közös értékek).

Talán jobban kifejezi a modell értékekre koncentrációját a következő gyakori ábrázolása:



(Forrás: *McKinsey Quarterly* March 2008)

Azontúl, hogy szakirodalmi hivatkozásokkal utaltunk rá, miszerint egyre komplexebben értelmezik a gyakorlatban is a szervezeti változások kezelését, a modell vázlatos bemutatásával azt is érzékeltetni szeretnénk, hogy az ábrán is látható (konferenciánk vizsgálati dimenziójában lévő) *soft*-elemek megkerülhetetlenek.

Azt kell mondani, hogy elmúlt évtizedek sodró változásai és a veszteségek, kezdetben nem tették lehetővé ezeket a lépéseket, később pedig az informális viszonyok által megerősödött kultúra nem igényelte azokat.

*

Térjünk vissza a témánk lényegét jelentő *értékek*hez, azok tisztázottságához, vagy éppen tisztázatlanságához, amelyet az elmúlt években többen felvetettek. Kérdés: mit jelent ez az egyre inkább piacorientált világban? Hogyan, milyen módon működhet a korábban említett tradicionális igény a katonával szemben. Mi az alapja, (vagy *más-e?*) a tartalma a belső azonosulásnak. Miben fejeződik ki a társadalom, a mindenkori kormányzat kötelessége a katonai szolgálat, a hivatás megbecsülésében. Tisztázatlanságában is látható, hogy más fajta értékek mozgatják a társadalmat, a katonai szolgálat presztízse jelentősen megváltozott. A hivatások, vagy korábbi megközelítésben hivatásrendek társadalmi státusai is változtak.

A hivatás lényegét többnyire pszichikus tényezők szempontjából elemzik. Ezek szerint az komplex fogalom, amelynek értelmi, érzelmi akarati gyökerei és aspektusai vannak. Ezt erősíti meg az felfogás, mely szerint a hivatás feltételezi a magas színvonalú szaktudást, felöleli az egyén szeretetét munkája iránt, azt az érzelmi és kognitív viszonyulást, mely szerint az ő boldogulása a társadalom felemelkedését is szolgálja. Ez tehát azt jelenti, hogy a hivatástudatot úgy értelmezhetjük, hogy az nem csak intellektuális elemekből tevődik össze, hanem érzelmi viszonyulásból, etikai alapállásból és akarati tényezőkből is.⁷ Ebből következően vetődik fel, hogy vajon eltérőek-e, illetve mennyiben eltérőek ezek a tartalmak a szervezet különböző szintjein és a különböző ideig szolgálóknál?

A bevezető gondolatokból, illetve a tapasztalt válaszokból is érzékelhető, hogy a témában felvetődő viták nem tekinthetők teoretikusnak, mivel ezek eredményeként születhet meg egy társadalomban a haderőkép és kristályosodhat ki az önkéntes haderő vezérlő értékrendszere.

Nap, mint nap használjuk a hivatás, hivatástudat fogalmakat. Él is mögöttük (jobbára virtuálisan) egy tradicionális, pozitív értéktartalom, de láthatóan sajátos kettség működik. Jogszabályainkban azt olvashatjuk: a „...*hivatásos állomány tagja: az állomány azon tagja, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot*”.⁸ A hivatkozott jogszabályt tovább olvasva már érzékelhető a belső ellentmondás. Felvetődik a kérdés: mi az értéktartalma az élethivatásnak, illetve csak annyi a lényege a fogalomnak, hogy határozatlan a jogviszonya, szemben a szerződéssel, akinek határozott idejű (bár többször meghosszabbítható) a jogviszonya? A szerződéses tisztre nem érvényesek a hivatás történelmi értékei?

Mindezek mellett politikai és katonai vezetők is gyakran tesznek olyan értéktartalmú kijelentéseket, mint például „*a katonának (itt már minden állománycsoportra gondolnak) nem munkaideje, hanem szolgálati ideje van*”, ezzel is vélik megkülönböztetni a katonát más foglalkozásoktól. Láthatóan már itt is sántít a megközelítés, hiszen feltételez mindenkinél valamilyen magasabb elköteleződést, amint az a katonai esküben ki is fejeződik. Meg is fogalmazódik gyakran a „hivatástudat”, mint ehhez a speciális jogviszonyhoz fűződő belső elkötelezettség, odaadás. De vajon van ennek társadalmi respektje? Ha igen az miben fejeződik ki?

7 Fáyiné dr Dombi Aliz: Pedagógusképzés, pedagógus pálya, kiterjesztett pedagógus szerep. Szeged, SZTE, 2011

8 Hjt 2.§ 10.

Mit is várhat el tehát a társadalom és a hadsereg a katonától, illetve mást várhat-e el annak egyes csoportjaitól? (Hozzá kell tenni, hogy a jogszabályi fogalom szerint az önkéntes haderőben a többség nem hivatásos.) Az előbbi gondolatok mentén meg kell említeni, hogy a katonai hivatás esetében tradicionálisan és 20. századi fogalomkörében is döntően a tisztekre koncentráltak, pedig, – amint később kitérünk rá – a szélesebb felfogás már az előző század második felében is vetett fel kérdéseket. Megnövekedett ugyanis a tiszthelyettesek, altisztek szerepe, felelőssége, vele együtt a szükséges tudás mértéke is.

Fontos tisztázni, hogy mit is jelent az élethivatás, mi a hivatástudat mai értéktartalma. Régebbi NATO-országokban is több évtizedes polémia a *hivatás-* és a *foglalkozás-*jelleg kifejezések mai tartalmának kibontása, illetve az önkéntes, zsoldos építkezésű haderők közötti érdemi különbségek.

A napi működés szabályozása, irányítása során érzékelhetők a hiányok. Egyértelműen megfogalmazható, hogy akár a külső társadalmi, akár a belső honvédségi elvi alapvetések tisztázása nélkül hiányoznak az alapok, nem alakíthatók ki a szervezet belső és társadalmi kötőszövelei sem. A működési filozófia tisztázatlansága, ebből következően a szervezeti kultúra bizonytalansága messze túlmutat azon, hogy mennyire érvényesül egy szakmai etikai kódex, hiszen hiányoznak, vagy ellentmondásosan jelentkeznek az általános szervezési elvek és a jogszabályokban is testet öltő keretek, elvárások.

*

Természetesen – amint utaltunk rá – történelmi fogalmaink többségét használjuk, de sok esetben ellentmondásos, leegyszerűsített tartalommal, visszaélve azok lényegével. Az önkéntes haderő eddigi működése során felerősödött viták is jelzik, hogy a korábbi fogalmak köznapi jelentésében rejlő különbség nem fejezi ki lényegüket, így nem válhatnak érdemi szervezeti integritást biztosító értékké. Ezen túl azt is látnunk kell, hogy befolyásolja a válaszokat az is, hogy jelentősen megváltozott a társadalmak hozzáállása azokhoz a kérdésekhez, ahol a politikán túlmutató fegyvereké a szó.

A konferencia csak arra vállalkozhatott, hogy ráirányítsa a figyelmet a problémára és – némileg provokálva – kérdéseket vessen fel. A kérdéseket azért is fontos feltenni, mert – kissé leegyszerűsítve, a nemzetközi szociológia irodalmából átemelve – képzésünkben megjelentek ezek a fogalmak. Nem lettek azonban mélyebben értelmezve, európai és még inkább mai magyar viszonyaink keretébe átültetve. Az értelmezésnek pedig azért is különös jelentősége van, mert – amint az előzőkben bemutattuk – az önkéntes haderő működésének és működési feltételeinek kialakítása még jócskán vet fel praktikus kérdéseket is.

Amennyiben tovább lépünk, kitérünk értékdimenziókra, az integritás szélesebb kontextusába ágyazva – a bemutatott példák közül is érzékelhetően – még ingoványosabb a talaj, pedig ennek a speciális szervezetnek az értékek a kötőszövelei. Ha azokat nem tesszük rendbe, a speciális képesség is megkérdőjeleződik.

Természetesen nem könnyű hivatásról és küldetésről szólni piaci gondolkodáshoz szokott viszonyrendszerünkben, amikor gondolkodásmódunkat az egyéni érdek, a mások rovására is érvényesített önmegvalósítás és anyagiakba vetett bizalom

túlzottan is meghatározza. Távolsági és közelebbi történelmi példáink is igazolják, hogy a szervezeti integritás, az értékvezérelt magatartás kiemelt építőköve a minenkori haderőnek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Durkheim, E.: Professional ethics and civil morals. London, Routledge and Kegan Paul, 1975.
- Gál Anna: A hivatásos katona társadalmi szerepéről. *Hadtudomány*, 1999/3-4. sz.
- Gwyn Harries Jenkins: Armed Forces and the Welfare Societies, Challenges in the 1980s: Britain, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United States. Palgrave Macmillan, 1983. Book
- Hans Raj Chopra: A könyvtáros hivatás Magyarországon. *Könyvtáros figyelő*, 1995/2. szám
- Huntington, Samuel P.: A katona és az állam. Budapest, Zrínyi–Atlanti Kutató és Kiadó, 1994.
- Huntington, Samuel P.: Hatalom, szakértelem és katonai hivatás. *Daedalus* 92. 1963/Foll. (Ford.: Herczeg György)
- Moscovici, Charles C.: Az intézménytől a foglalkozásig. *Armed Forces and Society*, 1977. nov. 4. (Ford.: Herczeg György)
- Nagyné Babics Éva: Katonai hivatás, tiszti értékrend a harmadik évezred küszöbén. PhD értekezés ZMNE 2004 Magyarországon
- Lengyel György: A magyar gazdasági vezetés professzionalizációjának két hulláma. *Szociológiai Szemle*, 1994/3. 3–14.
- Parsons, Talcott: Professions. In: *International encyclopaedia of social sciences*. New York, Macmillan, 1968.
- Morris Janowitz: *Social Change and Politics: 1920–1976*. Transaction Publisher ISBN1412843618, 9781412843614
- Morris Janowitz: *The professional Soldier*. Free Press, 1960.
- Dr. Somfai Béla: Hivatás vagy foglalkozás? (Torontói egyetem Teológia tanszék) *Magyar Nemzet*, péntek, 1994. január 21. (Az előadás véglegesített szövege a Szegedi Hittudomány Egyetem honlapjáról lett átvéve)
- Max Weber: *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Budapest, Gondolat Kiadó, 1982.
- Max Weber: *Gazdaság és társadalom*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1987.