

Krizbai János ny. ezredes:

A KATONAI HIVATÁS VAGY FOGLALKOZÁS DILEMMÁI AZ ÖNKÉNTES HADERŐBEN

ÖSSZEFOGLALÓ: „Változó és maradó. Értékek a katonai etikában” címmel rendeztek tudományos konferenciát 2015. november 15-én a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Kutatóműhely szervezésében. A tanácskozás célja a változó világunkban érvényes, maradó értékek kutatása, melyek hasznosíthatók a tisztjelölt hallgatók felkészítésében. A tanácskozáson három bevezető előadás hangzott el: Himmer Péter főiskolai tanár (megjelent a *Hadtudományi Szemle* 2015/4-es online számában), Harai Dénes ny. ezredesé (akinek az előadását szerkesztett változatban folyóiratunk 2016/3. számában közöltük) és dr. Krizbai János ny. ezredesé, melyet alábbiakban adunk közre. Krizbai ezredes a hivatás és foglalkozás fogalomköréit veti össze az önkéntes katonai szervezetek vonatkozó jellemzőivel. Kérdéseket vet fel, dilemmákat fogalmaz meg. Ennek során felhívja figyelmünket a mélyebb értelmezés hiányára.

KULCSSZAVAK: önkéntes haderő, hivatás, foglalkozás, értékek

„A hivatás az élet hátgerince.”

Friedrich Nietzsche (Nietzsche-aforizmak. Fordította: Schöpflin Aladár)

Időnként nemzetközi szinten is élénk társadalmi vagy mélyebb tudományos igényű viták folynak arról, hogy bizonyos társadalmi, történelmi fogalmak, eszmék, eszmerendszerek, melyek korábban jelentős értékrendi különbségeket, viszonyrendszereket is kifejeztek, hogyan értelmezhetők a 21. században. Meg tudjuk-e válaszolni segítségükkel napjaink globális vagy éppen a szűkebb társadalmi kihívásait? Összetettebben vetődik fel ez a kérdés régióinkban, a mai „értékváltó” társadalmakban, és különösen akkor, amikor olyan tradicionális szervezetről van szó, mint a hadsereg. Műhelykonferenciánk egyik alapkérdéseként fogalmazódott meg: „Vajon milyen lenyomatot hagyott a katona, a tiszt önképében a 20. század? Az a 20. század, amely legalább nyolc rendszerváltást vagy azzal felérő társadalmi formaváltozást hozott, amelyek mindegyike átöltözéssel járt együtt – éspedig kívül és belül. Mennyiben érvényesek ma és milyen jelentéssel bírnak a katonai hivatás tradicionálisnak tekintett értékei? Gondoljunk csak arra, hogy a katona fogalma korunkban jelentősen átalakult: mind kevésbé jelenti a harctéren küzdő hős vitézt, és mind gyakrabban valamely modern technika kezelőjét, netán egyszerűen a számítógép billentyűzetén kimagasló szaktudással operáló szuperszakembert. Mind összetettebbé válik az elmúlt évtizedekben többször felvetődő kérdés: foglalkozás vagy hivatás?”¹ Ha természetszerű válaszuk a hivatás, akkor annak melyek a mai elemei, mi a mai értéktartalma az esküvel is megpecsételt katonai szolgálatnak?

A szervezetek ősenek tekintett, funkciójából következően speciális értékrendet követő bürokratikus intézmény, illetve annak tagjai sok kihívást, konfliktust élt/élnek meg napjainkban. Változott az intézmény társadalmi beágyazottsága, a hivatás, a katona társadalmi

¹ A szakmai workshop kiküldött alapkérdései 2.; 3. pont

pozíciója, társadalmon belüli önelhelyezése. Különösen élessé vált a kérdés az önkéntesség elvén építkező haderőben, ahol a társadalom nagyjából átadja a haza védelmének nemes feladatát olyan állampolgároknak, akik ezt önként vállalják. Kérdés, mit jelent ez az egyre inkább piacorientált világban? Mindezekkel együtt egyrészt tradicionális igény a katonával szemben a belső azonosulás, másrészt a társadalom, a mindenkori kormányzat kötelessége a katonai szolgálat, a hivatás megbecsülése. Mindkét oldalról látszanak hiátusok.

A hivatás lényegét többnyire pszichikus tényezők szempontjából elemzik, mely szerint a hivatás komplex fogalom, amelynek értelmi, érzelmi, akarati gyökerei és aspektusai vannak. Ezt erősíti meg az a 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 nemcsak intellektuális elemekből tevődik össze, hanem érzelmi viszonyulásból, etikai alapállásból és akarati tényezőkből is.² Ebből következően vetődik fel, hogy eltérőek-e, illetve mennyiben eltérőek ezek a tartalmak a szervezet különböző szintjein és a szervezetben 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, kristályosodhat ki az önkéntes haderő vezérlő értékrendszere.

Használjuk nap mint nap a hivatás, hivatástudat fogalmakat, él is mögöttük (jobbára virtuálisan) egy hagyományos, pozitív értéktartalom, de láthatóan sajátos kettősség tapasztalható. Jogszabályainkban azt olvashatjuk: a „hivatásos állomány tagja: az állomány azon tagja, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot”.³ A hivatkozott jogszabályt tovább olvasva már érzékelhető a belső ellentmondás. Felvetődik a kérdés: mi az értéktartalma az élethivatásnak? Csak a lényege a fogalomnak, hogy a hivatásos katonának határozatlan a jogviszonya, szemben a szerződéssel, akinek határozott idejű (bár többször meghosszabbítható)? 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. Gyakran meg is fogalmazódik a „hivatástudat” mint ehhez a speciális jogviszonyhoz fűződő belső elkötelezettség, odaadás.

Van-e a katonai hivatásnak egyfajta társadalmi respektje, ha igen, az miben fejeződik ki? 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, és ezzel együtt a szükséges tudás mértéke is.

² Fáyiné dr. Dombi Alice: Pedagógusképzés, pedagóguspálya, kiterjesztett pedagógusszerep. SZTE, Szeged, 2011.

³ Hjt. 2. § 10.

Fontos tisztázni, hogy mit is jelent az élethivatás, mi a hivatástudat mai értéktartalma. A már régebbi NATO-tagországokban is több évtizedes polémia a hivatás és a foglalkozás jelleg kifejezések mai tartalmának, illetve az önkéntes, zsoldos építkezésű haderők közötti érdemi különbségek kibontása. 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 kötőszöveit 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 – mint 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 értékekké. Ezen túl azt is látnunk kell, nagyban befolyásolja a válaszokat az is, hogy jelentősen megváltozott a társadalmak hozzáállása azokhoz a kérdésekhez, amelyek esetében a politikán túlmutató fegyvereké a szó.

A műhelykonferencia tematikájához kapcsolódóan – a fogalmak mögöttes tartalmát is értelmezve – láthatóan szélesebb társadalmi összefüggésben kell áttekintenünk a kérdést. 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 is.

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 haderő építése során az elmúlt években több területen nem születtek válaszok a felmerült kérdésekre. 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. Ezek mellett felmerül még az önkéntes–zsoldos érdemi megkülönböztetése. Lexikonokból általában azt olvashatjuk, hogy a zsoldos idegen hatalom érdekében pénzért szolgáló katona.⁴ A helyi háborúk kapcsán látjuk, hogy ilyenek szép számmal vannak ma is. Sőt a régebben önkéntes haderőkben szolgált katonák egy része – szolgálatuk leteltével – elszegődik zsoldosnak.⁵ Az ukrán parlament napirendjén van, hogy törvényesítsék ezt a fajta szolgálatot. A szíriai háborúk kapcsán pedig azt olvashatjuk, 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 missziós feladataik során lényegesen többet keresnek itthoni fizetésüknél. Kutatások egyértelműen megerősítették, hogy pl. a legénységi állomány jelentős része azért vállalt önkéntes szolgálatot, hogy misszióba kijutva ezekhez a pluszjuttatásokhoz hozzájusson. Tehát ők csak azért nem zsoldosok külföldön harcolva, mert „saját országuk vette meg” őket?

⁴ A Hadtudományi lexikon szerint: Zsoldos hadsereg: „A fizetségért katonai szolgálatot vállaló, többségében külföldiekből álló kötelék pejoratív ízű megközelítése.” MHTT, 1995, 1468.

⁵ 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.

HIVATÁS, HIVATÁSRENDEK

Mielőtt a kérdés katonai tartalmát tárgyalnánk, tekintsük át a hivatás fogalmának általános értelmezését. Történelmi dimenziókban vizsgálódva azt látjuk, hogy a hivatás fogalmát társadalmanként és koronként eltérő súllyal – és mivel erőteljes a társadalmi beágyazása – természetesen részben eltérő tartalommal használták. Dr. Somfai Béla „Hivatás vagy foglalkozás?” című előadásában⁶ így fogalmaz a hivatással kapcsolatban: „...általában közös bennük, hogy a hivatásban mindig van valami többlet, ami az egyszerű hétköznapi emberi célokon túl mutat, mely azzal is jár, hogy nem választható egyértelműen szét a munka, a munkaidő, az elköteleződés valamilyen formában az egész életet áthatja.” Aki hivatást választ, annak szinte mindig rendelkezésre kell állnia. Az emberi létezés magasabb célja mutatkozik meg a hivatásban, áthatja egyfajta altruizmus.

Az előző értékelés mellett szinte mindig kapcsolódott a fogalomkörbe egy magasabb szintű tudás és az elhivatottság. Ezt a következőképpen fogalmazta meg Formádi Katalin a „Piaci hatások a professzionalizáció folyamatának változásában” című tanulmányában: „A professzió egyik jellemzője a közösségre orientáltság, mely a hivatásetikát (életre szóló köteleességérzetet és a közjó szolgálatát) hangsúlyozza, a »tett jutalma önmagában van«.”⁷

Maradva ebben a kontextusban, nem kerülhetjük meg a hivatás azon történelmi megközelítését, mely szerint a hivatásért, annak elismeréséért, kockázataért korábban elsősorban nem fizetés, hanem „tisztelet” járt. Ezt a tényt dr. Somfai Béla az alábbiak szerint fogalmazta meg: „A »hivatásnak szentelt« élet csak akkor lehetséges, ha az a megélhetés napi gondjaitól független.”⁸ Úgy is mondhatnánk, hogy igazából azon embereknek teljesedhet ki a hivatástudata, azok élhetik meg a munkájukat hivatásként, akiket az abból származó bevétel felszabadít a napi megélhetési gondok terhe alól.

Persze a történelemben visszatekintve láthatjuk, hogy más hivatásrendeknél is járt némi közvetett ellenszolgáltatás, mely kifejeződött anyagiakban is, ez volt a tiszteletdíj. Más oldalról a korábbi időkben is döntően úgy működött több hivatás, hogy mögötte saját vagy más (mecénás) vagyon állt. A mai piaci társadalomban a fizetés viszont a megélhetés szinte egyedüli alapja. Tehát visszautalva a már említett fogalomhasználatra, a fizetés katona esetében a zsoldot jelenti. A sarkított kiemelések jelzik, hogy nagyfokú a tisztázatlanság, amely jelentős befolyással bír a modern társadalom és a hadsereg kapcsolatára és a haderő belső kötőszöveire is. Történelmi visszatekintésben is láthatjuk: a hivatástudat kibontakozásához szükség volt (van?) arra, hogy a napi megélhetési viszonyokon felül tudjunk emelkedni, legalábbis szándékunkban és beállítottságunkban. Mi kell ahhoz, hogy ez érvényesüljön, amikor nemcsak a megélhetés, hanem az élet is tét?

Már utaltunk rá, hogy korábban fontos megkülönböztetés volt, hogy a hivatásért, a mögöttes tudásért elsősorban nem fizetés vagy más pénzületi ellenszolgáltatás, hanem „tisztelet”, ahhoz kapcsolódóan tiszteletdíj járt. Mi a különbség a munkadíj és a tiszteletdíj között? A tiszteletdíjből nem lehet megélni, állíthatnánk cinikus megjegyzéssel, bár épp az előbbi foglalkozások kapcsán ennek ellenkezőjére is láthattunk példát. Ez a tény azonban már a modern korban kialakult társadalmi és gazdasági kapcsolatok következménye. A hagyományos megkülönböztetés a tevékenység és a létrejött személyes kapcsolat termé-

⁶ Dr. Somfai Béla: Hivatás vagy foglalkozás? Torontói Egyetem, Teológia Tanszék. Magyar Nemzet, 1994. január 21. (Az előadás véglegesített szövege a Szegedi Hittudomány Egyetem honlapjáról lett átvéve, 2014.)

⁷ Formádi Katalin: Piaci hatások a professzionalizáció folyamatának változásában. Eduline, 2011. 3. sz., 292.

⁸ Uo.

szetére utalt. A tiszteletdíj nem a szolgáltatás ellenértékét jelentette, hanem pontosan annak elismerését, hogy a kapott segítséget vagy szolgáltatást nem lehet pénzzel kiegyenlíteni. Nem volt ennyire direkt ellenszolgáltatási funkciója, mint manapság, pusztán a hálának és a lekötelezettségnek jelképes kifejezését szolgálta.

A hivatás lényege nem a saját létbiztonság megteremtésében, hanem mások szolgálatában, mások javának védelmében valósult meg. Tehát a tevékenység és a gazdasági érdekek biztosítására irányuló igyekezet ebben az esetben az „elvek” síkján és a gyakorlatban is szétválasztható. Jól kifejezi ezeket a következő megközelítés: „A hivatás lényegét többnyire pszichikus tényezők szempontjából elemzik, mely szerint komplex fogalom, amelynek értelmi, érzelmi, akarati gyökerei és aspektusai vannak. Ezt erősíti meg az a 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 nemcsak intellektuális elemekből tevődik össze, hanem érzelmi viszonyulásból, etikai alapállásból és akarati tényezőkből is.”⁹

E gondolatokból is látható, hogy a korábbi és mai társadalmak fontosabb értékrendszerei különbözősége mellett a társadalmi feltételek döntőek lehetnek. Szakmai, elemzési kérdés, hogy a mai hivatástudattal mennyiben járhat együtt az a meggyőződés, amely az átlagos emberi célok fölé mutat, de egyszersmind egyensúlyt tud teremteni a munka, a pihenés és a család között.

Más oldalról fontos kérdés, hogyan biztosítható az erőteljes értékváltásban vajúdo társadalmunkban az a megbecsülés, mely megadja a hazáját védő, hivatását gyakorló személyek társadalmi biztonságát és tekintélyét.

Érzékelhetően óvatosan kell bánni a szavakkal, amikor kijelentjük, hogy az önmagában vett munkatevékenység foglalkozást jelent, míg a másik ember szolgálatára irányuló és minden más szempontot háttérbe szorító tevékenység hivatás, szabad foglalkozás. Az emberi tevékenység e két formájának éles szétválasztása nem lehetséges. Régtől beszélünk orvosi, ügyvédi vagy pedagógusi hivatásról, és hivatalnoki, ipari vagy mezőgazdasági foglalkozásról. A különböző – hagyománytisztelő – megközelítések szerint a hivatástudattal mindenekelőtt együtt járt az a meggyőződés, hogy ebből a tudatból fakadnak az adott szolgálatot irányító etikai szabályok. Más szóval, a hivatás autonóm, önmagát szabályozó, öntörvényű tevékenység. Régen a tradicionális szakmákat tömörítő szervezetek képesek voltak arra, hogy tagjaik számára méltóságukhoz illő magatartást és szolgálatuk megbízhatóságát biztosító kötelező szabályokat állítsanak föl tagjaik számára. A későbbi polgárosodó társadalmak leírásában vagy Durkheim társadalmi szolidaritásról szóló elméletében már jelentősen más megközelítése van hivatásrendeknek. Később, a funkcionális térnyerésével, a 20. század elején teljesebb ki majd a foglalkozás szociológiai leírása, mely döntően amerikai megközelítésekben jelentkezik. Max Webernek az új típusú (kapitalista) társadalmat leíró szociológiai munkássága a strukturalista, funkcionális megközelítéseket erősítette, vitte tovább.

A hivatás későbbi megközelítései is egyházi tanítások és a társadalmi változások kapcsán fogalmazódtak újra az ipari, majd a modern társadalmakban. Max Weber „A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme” című művében szemléletesen mutatja be ezen összefüggések fontosságát. Említett művében is rámutat, hogy a reformáció a katolikus felfogással szemben megnövelte az e világi, hivatásszerűen végzett munka és az érte járó vallásos jutalom

⁹ Fáyné dr. Dombi Alice: i. m.

jelentőségét. Megközelítéséből látható, hogy olyan, történelmi korokon átívelő fogalmak, mint a hivatás, nem csak az elmúlt társadalmi és gazdasági rendszerekben kialakult értelmezéseket őrzik, hanem mélyebb kulturális és társadalmi változások eredményét is tükrözik jelentésükben. Ezek a mozzanatok is egyértelműen jelzik, hogy időről időre elő kell venni a kérdést, mert tévutat jelenthet a múlt mechanikus beemelése a jelen kihívásaira adott válaszokba. Manapság egyre fontosabb a dinamikus megközelítés, hiszen a munkához kapcsolódó fogalmak kapcsán is óvatossá kell lennünk, amikor a távlati jövőt célozzuk. Ralf Dahrendorf „Egy új rend nyomában” című előadás-gyűjteményében a nem is túl távoli jövőbe tekintve felveti: „A rendelkezésre álló munka fajtája és mennyisége nem lesz elég ahhoz, hogy strukturálja a társadalmakat.”¹⁰

A korai polgári társadalmak jellemzését szolgáló elméletekből fejlődött ki a modern hivatásrendeket is leíró, professziókra építő komplexebb megközelítés. Erre azért is fontos a katonai hivatás dilemmái sorában kitérni, mert a civil megközelítéssel a „katona” fogalma alatt nagyon sokfajta és eltérő szintű tudás, szakma mosódik össze, és még a sokak által aposztrofált ölés mestersége is csak a katonák egy részének „munkaköri feladata”. Másrészt a szervezeten belül is hajlamosak vagyunk arra, hogy sommásan ítéljük meg a katonát. Centrumában sokszor csak a tisztre gondolunk, és nem tekintjük végig érdemben a különböző állománycsoportok eltérő funkcióit. Ez a keveredés is okozza, hogy intellektuális vezető helyett időnként „rambót” csinálunk a tisztből ahelyett, hogy ezt a szerepet és értékrendszert meghagynánk az altisztnek, vagy még inkább a legénységnek.

A funkcionalista gondolkodók a professzióknak pozitív értéktartalmat tulajdonítottak. A professzió képviselői szerintük a közösség, a közjó érdekében, altruista módon járulnak hozzá a társadalom stabilitásához. A professziók tehát nem a magánérdeket, hanem a közt szolgálják, funkcionálisan hozzájárulnak a társadalmi rend fenntartásához.

Történelmi kontextusban hivatásrendekbe sorolták a papi (egyházi), orvosi (gyógyító), jogi (bíró, ügyész, ügyvéd), tanári (nevelői) pályákat. Az irodalom Clausewitz munkássága,¹¹ illetve a porosz kormány törvénykezése alapján a katonai hivatást a 19. századtól sorolta a hivatásrendekhez. Huntington mértékadó munkájában adja közre az új tartalmú értelmezést: „Ha meg kellene adnunk a katonai professzionalizmus megszületésének időpontját, akkor az 1808. augusztus 6. dátumát választanánk. Ezen a napon bocsátotta ki ugyanis a porosz kormány rendeletét a tisztek kinevezéséről, amely egyértelműen, világosan rögzítette a professzionalizmus alapvető normáit...”¹²

Értékdimenziókat tekintve a későbbi keresztény rendek is lényegében hasonlóan fogalmazták meg tanításait. Ezekben egyértelművé tették, hogy a hivatásos ember több annál, mint aki csak azért dolgozik, hogy megéljen.

A „HIVATÁSELMÉLETEK” JELLEMZŐI A 20. SZÁZADBAN

A bevezetőben jelzett történelmi megközelítések után, azok szellemét nem elfeledve, fontos kérdés, hogy a huszadik század teoretikusai, a társadalmi változások hatásait is figyelembe véve, mire helyezték a hangsúlyt. Náluk egyebek mellett egyértelműen elkülönül a lelkeszi és más tudományos felkészültséget igénylő hivatás. Amíg a lelkeszi elköteleződés kiterjed az élet minden területére, addig más hivatásoké inkább munka- vagy foglalkozáscentrikus

¹⁰ Ralf Dahrendorf: Egy új rend nyomában. Napvilág Kiadó, 2004, 56.

¹¹ Carl von Clausewitz A háborúról című munkájában foglalta össze az alapokat.

¹² Samuel P. Huntington: A katona és az állam. Zrínyi Kiadó, Budapest, 1994, 34.

szempontból várja el az elköteleződést. Nem a szabályok, hanem maga a tevékenység jelenti a hivatások társadalmi valóságát. A hivatás olyan szakma, amely hosszú, specializált, intellektuális képzésen alapul, s amelynek révén egy bizonyos szolgáltatás nyújtható.

Brandeis (1914) értelmezésében a hivatás olyan foglalkozás, amelyhez az előzetes képzés intellektuális jellegű, és amelyben az ismereteket és bizonyos fokig a tanulást meg lehet különböztetni a puszta készségektől. Másodszor, olyan foglalkozás, amelyet főként másokért – mások szolgálata érdekében – és nem magukért űznek az emberek. Harmadszor, olyan foglalkozás, amelyben a pénzbeli megtérülés nem jelenti a siker mértékét.¹³

A hagyományos hivatásrendek mai önelhelyezését vizsgáló dolgozatokban sorra visszaköszönnek a korábban említett szociológiai iskolák, amelyek jól mutatják be a vitapontokat. Ezekből kiemelve néhány tényező:

Flexner (1915) hat kritériumot sorol fel, amelyek alapján egy foglalkozás hivatásnak nevezhető. Szerinte a hivatásszerű tevékenység alapvetően:

- intellektuális, nagy felelősséggel jár;
- tanult szakma, amely széles körű ismereteken és nem a rutinon alapul;
- inkább gyakorlati, mint akadémikus;
- technikái megtaníthatók, és ez jelenti a szakmai képzés alapját;
- belsőleg jól szervezett;
- és az altruizmus motiválja.

A hivatást űzők a „társadalmi jó” elősegítésén munkálkodnak. Parsons (1939, 1968) a szakma hasonló jellemzőit sorolta fel. A „hivatás” fogalmáról rendelkezésünkre álló szociológiai irodalom átolvasása nyomán a hivatásnak az alábbi alapvető, világszerte elfogadott jellemzői határozhatók meg:

1. Specializált ismeretek (tanulás) és készségek (gyakorlat).
2. A kutatás és a specializált ismeretek munka melletti folyamatos korszerűsítése.
3. Intellektuális tevékenység.
4. Társadalmi szükségesség.
5. Inkább a társadalom szolgálata, mint személyes nyereség.
6. A közösség elismerése és társadalmi státus.
7. Szabványos terminológia.
8. Szorosan összefonódó, altruista filozófiát valló szakmai szervezet.
9. Stabilitás a szakmában a hivatást űzők állandósága miatt.
10. A hivatás képviselőinek etikai kódexe.
11. A szakma autonómiája.
12. A hivatást képviselők szakmai tekintélye.¹⁴

A korábban említett hivatásrendek leírásában hangsúlyosabbá vált a professzió kifejezés is, ami – a nyelvi sajátosságok mellett – kifejezett jelentősen magasabb szintű szakmaiságot, komolyabb mögöttes tudást is, mely a terület és az egyén társadalmi helyét, presztízsét is jelezte. Kérdés, hogy ezek mellett az etikai és egyéb dimenziók hogyan alakultak?

Láthatóan a „hivatás” fogalmi rendszerében nagyon erősen benne van az intellektus, az intellektuális tevékenység. Vajon ez átöröklődött a korábbi hivatásjellemzőkből, melyekhez mai fogalmainkkal felsőfokú végzettség kapcsolódna? Belefér ebbe a megközelítésbe a felső vagy akár középfokú végzettségű örmester?

¹³ Eredetiben Louis D. Brandeis: The opportunity in the law.

¹⁴ Hans Raj Chopra: A könyvtáros hivatás Magyarországon. Könyvtári Figyelő, 1992. 2. sz.

A KATONAI HIVATÁS

A modern hadseregek létrejöttét Poroszországhoz és történetileg a 19. század elejéhez köthetjük, amikor az iparosodással és urbanizációval együtt járó munkamegosztás, a népesség növekedése szükségessé teszi a foglalkozások elkülönülését, s ezzel a hadseregnek, a katonai tevékenységnek az elkülönülését is. Ez a folyamat Európában a francia forradalom, majd a napóleoni háborúk időszakában megy végbe, ami egyik oldalról a polgárosodáshoz, a tőkés korszak konfliktusaihoz, másik oldalról a technikai, haditechnikai fejlődéshez köthető.

Több szerzőtől – közöttük a már korábban idézett Huntingtontól – olvashatjuk, hogy ettől az időszaktól jelennek meg Európában a katonai professzionalizmus (újkori) elemei, s teremtdőnek meg a feltételek a modern hadsereg létrejöttéhez. Egyfelől a nemzetállamok megerősödésével, melyek képesek fenntartani egy nem kis költségeket jelentő nemzeti hadsereget, másfelől pedig ennek a hadseregnek a modernizálásával, ami alapvetően a haditechnikában, a vezetésében, szervezésében, szaktudásában, kiképzésében és mindenekelőtt felépítésében. Érdemes gondolatait rendszerező jellege miatt idézni: „A hadi mesterség az emberiség ősi alkotása. A katonai hivatást azonban csak nemrég teremtette meg a modern társadalom. Történelmileg a professzionalizmus a nyugati kultúra megkülönböztető jellegzetessége. A nagy civil hivatások a késői középkorban alakultak ki és a tizenharmadik század elején már igen fejlett formában léteztek. A tisztii hivatás azonban lényegében a tizenkilencedik század terméke. A tisztek csak a napóleoni háborúkban sajátították el azt a szakmai jártasságot, amely megkülönböztette őket a laikusoktól, csak ekkor kezdték kialakítani azokat a normákat, értékeket és szervezési ismereteket, amelyek ennek a technikának a velejárói.”¹⁵

Természetesen ez Huntingtonnak az ötvenes években és amerikai szemszögből leírt véleménye. (Idézett műve jegyzeteiben olvasható, hogy korábban egyetlen angol nyelvű művet talált, mely a tisztii hivatást hivatásként jellemzi.¹⁶)

Mélységében a különböző iskolák bemutatására nem térünk ki, mert – mint utaltunk rá – a különböző hivatásrendek kapcsolatának tudományos kutatása során többen megtették. A honvédséget érintően viszont kevesek vállalkoztak érdemi elemzésre. Legátfogóbban Nagyné Babics Éva „Katonai hivatás, tisztii értékrend a harmadik évezred küszöbén Magyarországon” című doktori (PhD-) értekezésében.¹⁷ Értékes áttekintő munkáját elismerve meg kell jegyezni, hogy ő is leíró jelleggel végezte elemzését, a mai dilemmákra nem adott érdemi választ.

A már jelzett doktori értekezésben¹⁸ a tisztii vonatkozásában Huntington nyomán a következőket írja a szerző: „A professzionális tisztii megjelenése Poroszországhoz köthető. A porosz kormány által 1808-ban kibocsátott rendeletben fogalmazódnak meg legelőször azok az elvárások, amelyek már a szakma irányába mutatnak. »Békeidőben a tisztii kinevezés egyedüli jogcíme az iskolázottság és a professzionális tudás, háború idején pedig a kiemelkedő bátorság és helyzetfelismerés legyen, ezért az egész nemzetből minden egyes egyén, aki rendelkezik ezekkel a képességekkel, alkalmas a legmagasabb katonai posztokra. Ezennel eltöröltetik minden korábbi osztályelőjog a hadseregben, s minden embernek, tekintet nélkül származására, azonosak a kötelességei és jogai.«

¹⁵ Samuel P. Huntington: i. m. 24.

¹⁶ Michael Lewis: England's Sea officers: The story of the Naval Profession. London, 1939.

¹⁷ ZMNE, 2004.

¹⁸ Nagyné Babics Éva: Katonai hivatás tisztii értékrend a harmadik évezred küszöbén Magyarországon. PhD-értekezés. ZMNE, 2004.

Ez a szemléletváltás – ami megfogalmazódik az állami, jogi deklarációkban – teszi lehetővé a tisztikarnak mint egységes és mérhető szakmai-hivatásbeli, és ehhez tartozó emberi-magatartásbeli szabályokkal, értékekkel rendelkező csoportnak az elkülönülését. Ez után beszélhetünk valóságosan elkülönülő tiszti hivatásról, értékrendről, ami természetesen átrendezi a társadalomnak a hadsereggel szembeni elvárásait, a tiszti hivatás presztízsét.¹⁹

Kérdés, mit mond a dolgozatban tematikusan bemutatott nézetrendszer (egyres dimenzióit még később felvázoljuk) a mának? Európai szémszögből nem kellene-e másokat is figyelembe venni, ha a mai viszonyokra alkalmazzuk? Akár az európai, akár a magyar történelmet, hadtörténelmet tekintjük, láthatjuk, hogy a tiszték esetében sem volt ez a fejlődés egyenes vonalú. Többször felerősödtek az arisztokratikus jellemzők, melyek a tiszti szerepeket, értékeket átirták a 20. században is. Volt (van?) tehát egy sajátságos kettősség, mely a mindenkori szervezeti kultúrában és egyebek mellett a tiszték politikai szerepvállalásában is tetten érhető.

Példaként vegyünk a becsülethez, azon belül is elsősorban tiszti becsület speciális védéséhez, a párbajhoz kapcsolódó kérdést. Az 1939-ben kiadott Katonai zsebkönyv 108. fejezete (Lovagias ügyek) már címében is korábbi értékekre utal vissza. A honvédség Főparancsnoka által jegyzett kiadvány egy egész fejezetet szentel a kérdésnek. A 308. § bevezető gondolata a következőket írja: „Tisztéknek tisztékkel, vagy becsületügyi eljárás alá nem tartozó egyénnel szemben felmerült becsület (lovagias) ügyeiket a lovagiasság szabályai szerint, azaz a magyar úri társadalom által elfogadott bármely párbajkódex rendelkezéseinek figyelembevételével kell intézniük.”²⁰ Részletesen megtaláljuk a dokumentumban az eljárási szabályokat, azok specifikus (férfi, női sértett, egyházi személlyel kapcsolatos eljárás) eseteit is. Megjegyzendő, hogy már korábbi jogszabályokban tiltott volt a párbajozás mint a becsület védésének hagyományos eszköze. A példát azért tartottuk fontosnak kiemelni, mert az új típusú professzionalista tisztikar számára tiltott volt, de más korabeli példából is jól láthatóan a párbajozás intézménye szinte legálisan tovább élt és – a nagyobb arányt képviselő – polgári származású tisztekre is vonatkozott, illetve az úri becsület védésének tradicionális eszköze benne volt a katonai szocializációs folyamatban.

A KATONAI HIVATÁS SPECIFIKUS TARTALMA

Különböző kiadványainkban, de a nemzetközi irodalomban és a gyakorlatban is a katonai hivatást a tiszti hivatás szinonimájaként találjuk. Így használja a legtöbbet citált művében (A katona és az állam) – a kérdéskört legátfogóbban elemző – S. Huntington, de az 1992-ben honvédségben kiadott főnökségi kiadvány is.²¹ Huntington általánosan elfogadott megállapítása szerint a tiszti hivatás jellegét három alapvető mozzanatban szokás megragadni: a speciális illetékességben, az univerzális felelősségben és a testületi jellegű működésben. Egy a témával foglalkozó tanulmány (másokhoz hasonlóan) a következőkben citálja, illetve foglalja össze Huntington gondolatait: „A katona a nemzet egyik alapfunkciójában, a biztonság és a védelem biztosításában rendelkezik speciális illetékességgel. Huntington szerint a speciális illetékesség olyan normák összessége, amely elkülöníti a megfelelő szakértelem, ismeret és jártasság képviselőit egyfelől a kívülálló laikusoktól, másfelől az adott illetékesség szintje szerint egymástól is.

¹⁹ Nagyné Babics Éva: i. m. 47.

²⁰ Katonai zsebkönyv, 1939, 623. oldal, 389. §, 2529. pont.

²¹ Katonai hivatás – Tiszti értékrend. Az MH Tanintézet Főnökség kiadványa, 1992.

A rendkívül sokféle, sokszor a polgári életben is megtalálható szaktudással rendelkező speciális illetékesség, ami megkülönbözteti a tisztet csaknem minden civiltől, illetve a védelmi szektor más szereplőitől; H. D. Lasswelltől eredő szóhasználattal ezt a »speciális illetékességet« az erőszak kezelése« kifejezéssel jellemezhetjük. Ez magában foglalja az erőszak alkalmazására alkalmas haderő megszervezését, felszerelését, kiképzését, működésének megtervezését, vezetését és irányítását – háborúban és békeidőszakban egyaránt. Ilyen speciális feladatot a hadseregben csak a tisztek látnak el, a kisegítő hivatást ellátó tiszthelyettesek, az erőszakot konkrétan végrehajtó sorkatonák; a tisztikarba formálisan beletartozó szakemberek, például a jogászok nem képesek erre. A tiszt szakértelme más, mint a mesterség; széles körű általános műveltségre támaszkodó, átfogó szakmai képzésben megszerezhető, rendkívül bonyolult szaktudást jelent. A tisztek illetékessége az irányításukra bízott szervezetek nagysága és a megoldandó feladatok összetettsége szerint különbözik, ezt jelöli a képességekre, a megszerzett tapasztalatokra, az elsajátított készségekre épülő rendfokozatok rangsora.

Huntington arra is rámutat, hogy miközben a műszaki-technikai fejlődés nagyobb szakmai tudást, műveltséget követel a katonatiszttól, a növekvő specializáció sok problémát is okoz a tiszt hivatás területén. A polgári foglalkozásokban is megfigyelhető szakosodás a katonatiszt esetében ellentmondásba kerülhet előmeneteli igényével, mivel a katonai felső vezetés tagjainak a bürokratikus követelmények miatt általánosabb képzettséggel kell rendelkezniük. A szakosodást választó tiszteknek tehát a nyugdíjazásuk után is felhasználható szaktudás érdekében le kell mondaniuk a magasabb parancsnoki kinevezés lehetőségéről, az utóbbi beosztásra készülőknek pedig a polgári életben is hasznosítható szaktudást kell feláldozniuk.²²

A tanulmány szerzője jól emeli ki, hogy a specializáció, a fegyvernemi tisztek esetében felvet egy sor olyan kérdést, amelyre a mai napig nem adtunk érdemi választ. A modern társadalmakban a magasán képzett és ezzel egyidejűleg elkötelezett tisztek iránti igény ellentmondáshoz is vezethet – fogalmaz Gál Anna tanulmányában. Megfigyelhető az a predikció, miszerint „minél intelligensebb, jobban és intenzívebben képzett egy tiszt, annál kevésbé valószínű, hogy magas szinten elkötelezi magát a hivatásos katonatiszti pályának”. Igaz-e ez a megállapítás, vagy csak azt jelenti, hogy a fegyvernemi tisztek a magyar gyakorlatban kiszorulnak a parancsnoki karrierből, ezért magas presztízsű lehetőséget csak civilként érhetnek el?

Természetesen szólni kell arról is, hogy Huntington kizárja a hivatásos sorból a tartalékos tiszteket is. „A tartalékosra csak átmenetileg hárul professzionális felelősség, legfőbb társadalmi funkciója más irányú. Ennek következtében indítékai, értékei és viselkedése gyakorta nagymértékben elüt a hivatásos tiszttól.”²³ Ebből következően kifejezi, hogy nem is viselhetnek magasabb beosztást. Számunkra a tartalékosok mellett felmerül a szerződéses problematikája is. Megközelítését összegezve felvetődik kérdés, hogy a tiszt hivatás is csak a harcoló hivatásos parancsnoki állományra vonatkozhat? Szűkül vagy tágul a professzió, a

²² Gál Anna: A hivatásos katona társadalmi szerepéről. *Hadtudomány*, 1999, 3–4. sz.

²³ Samuel P. Huntington: i. m. 21.

hivatásrend? A Lasswell-féle megközelítés²⁴ (az erőszak kezelése) hogyan értelmezhető egy vezérlőteremből, automatizált gépek által végrehajtott műveletben?

Huntington érvelése is döntően a tisztekkel foglalkozik, bár hozzá kell tenni, hogy később vált nagyobb arányúvá a felsőfokú képzettségű tiszthelyettesek megjelenése az amerikai haderőben is, akik már intellektuális munkát is végeztek. Megfogalmazásában: „A tisztikar alá rendelt tiszthelyettesi és sorállomány része a szervezeti bürokráciának, ámde nem tagja a professzionális bürokráciának. A tiszthelyettesi és sorállomány nem rendelkezik sem a tisztek intellektuális szaktudásával, sem pedig professzionális felelősségével. Ők az erőszak alkalmazásának, nem pedig kezelésének szakemberei. Szakmájuk mesterség, nem hivatás.”²⁵

A szakismeret tehát szélesebb körűvé vált, de az erőszakra való döntés kérdése megmaradt a tisztnél, sőt annak specifikus részénél. Jelenti-e ez azt, hogy ők másfajta hivatástudattal rendelkeznek, mint a többi tiszt, vagy az állomány más csoportjai? Vagy napjainkban a hivatás és a hivatástudat nagyon eltérő dimenziókat jelentenek? A citált tanulmányokban is olvashattuk, hiszen Huntington után többen is megfogalmazták, hogy „a testületi jelleg formálja a tisztikart autonóm társadalmi egységgé”. Felvetődik a kérdés, hogy mennyire mondható autonómnak ez a tisztikar, ha a kifejtett elvek alapján arányában egyre kevesebben tartoznának bele, hiszen nő a specialisták, a fegyvernemek aránya? A szervezet határozza meg és alkalmazza a szakértelem normáit, illetve szerez érvényt a felelősségi normáknak, egyben védi tagjait a kívülállókkal szemben. Az előbbieken túl vagy azzal szemben, több évtizede az amerikai haderő esetében is elmondható, hogy egyre magasabb az aránya a parancsnoki állományban is azoknak, akik civil iskolák után kerültek be a szervezetbe, és nem a hagyományos katonai szocializáció útján jutottak el akár a legmagasabb pozíciókig is. Tehát bizonyos szempontból megtört a testületbe való bejutás korábbi feltételekhez kötése. Változott az előmenetel szabályozottsága is, hiszen hangsúlyosabbá vált az utóbbi évtizedekben a beosztás és rendfokozat kapcsolata. Így kvázi erősebb lett a hatáskörök szintjeit, valamint a köteleket jelző rendfokozatok és beosztások hierarchiája. Ezeket az elveket vagy értékeket tehát az idő részben már az Egyesült Államokban is átírta.

Azt is látjuk ugyanakkor, épp az öltözethez és a fegyvernemi jelzésekhez kapcsolódóan, hogy hagyományosan megtalálható a megkülönböztetés is. Ez a megkülönböztetés bizony a szűkebben vett presztízszen túl anyagi dimenziókban is értelmezhető. Hivatásrendi szempontból jól szimbolizálja ezt a helyzetet az amerikai katonaoorvos – társadalmi rangja miatt a többi tiszthez képest másképp kezelt – helyzete.

KATONAI HIVATÁS A 21. SZÁZAD TÁRSADALMÁBAN

Az előzőekben már utaltunk rá, hogy az uralkodó felfogásban a haderőn belül különbség mutatható ki a katonai vezetői, parancsnoki és szaktiszti beosztások között, amelyek egyrészt más típusú kötődést, másrészt különböző befutható karrierpályát jelentenek a parancsnoki és a technikai beosztású tisztek esetében. A szaktiszteknél a tiszt karrier korlátozott elő-

²⁴ A legfontosabb szakismeret talán legáltalóbban Harold Lasswell meghatározásával összegezhető: „az erőszak kezelése”. A haderő feladata a sikeres fegyveres harc. A katonatiszt kötelességei többek között: 1. katonáinak megszervezése, felszerelése és kiképzése, 2. tevékenységük megtervezése, és 3. működésük irányítása harcban és nem harci körülmények között. A tiszt speciális szaktudása egy olyan emberi szervezet irányítása, működtetése és ellenőrzése, amelynek elsődleges funkciója az erőszak alkalmazása. Nagyné Babics Éva: i. m. 43.

²⁵ Samuel P. Huntington: i. m. 22.

rejutást jelent, és elsősorban a beosztáscentrikusság a jellemző rá, ezért azt is mondhatjuk, hogy alacsonyabb a fogékonyság a hierarchiára, hangsúlyosabbá válik, válhat a nálunk is bevezetett „horizontális karrier”.²⁶ Fontos dilemmák vannak tehát több dimenzióban is (amit Huntington is felvet): a katonai szféra hivatás jellegének elsődlegesen meghatározó elemét jelenti a speciális szakértelemmel rendelkező szakértők köre, a szakértői testület létrejötte és a tevékenység monopolisztikus jellege.

A haderő és társadalom modern kori problémái, Huntington mellett, részben pályatársai, Charles C. Moscos és Morris Janowitz munkássága révén váltak világszerte ismertebbek.

Huntington szerint a fegyveres erők fölött álló civil hatalom maximalizálásának szubjektív eszközei helyett a hadsereg professzionalizmusát kívánatos hangsúlyozni a kontroll objektív módszereként. Ez a fegyveres erőket a katonai hatékonyság növelésére ösztönzi, miközben felismerteti velük az állammal szembeni alárendelt helyzetet, vagyis – ellentétben a korábbi európai behatásokkal – depolitizálja őket. Morris Janowitz az amerikai hivatásos tisztakar elemzésével vizsgálta a társadalom és a haderő kapcsolatának kérdéskörét. Elmélete szerint nem lehetséges a katonai és a polgári szféra vegyítése szétválasztása; a haderő minden tagja a demokrácia és a polgári irányítás híve, ezért nem avatkozik be a politikába. Szociológusként kiemelt figyelmet fordított annak vizsgálatára, hogy a fegyveres erők szervezeti struktúrájában, a katonák speciális szaktudásában, a rekrutáció és a tisztikar politikai tudata terén beállt változások mennyiben befolyásolják az amerikai fegyveres erők szakmai jellegét és integritását. Komoly eredményeket hozott munkájában a vietnami háború tanulságainak elemzése. Azt tapasztalta, hogy a fiatal tisztek képzésében eluralkodott civil szemlélet komoly vezetési problémákat vetett fel. A professzionális szakmai etika megfelelőnek bizonyulhat a civil politikai hatalom elsődlegességének fenntartásához, a szükséges önállóság lerombolása nélkül, de a speciális katonai professziót meg kell őrizni. Hasonlóan vélekedett könyvében a Gabriel–Savage szerzőpáros:²⁷ „...a menedzseri magatartás ártalmas a katonai szervezetre.” Szerintük a hadseregnek nemzet- és nem szervezetközpontúnak, küldetés- és nem karrierközpontúnak, csoport- és nem egyéncsozpontúnak, szolgálat- és nem munkaközpontúnak kell továbbra is lennie.

Moscos intézményi szervezeti értékeket, normákat feltételezett, az ilyen szervezetben a katona motivációja az önfeláldozás, az elhivatottság, az összetartás, a morál, a hazafiság lehet. Az 1970-es években született munkájában kifejtette, hogy az önkéntes hadseregbe való áttérés, a katonák fizetésének a hasonló polgári foglalkozásokhoz való közelítése, a polgári szakemberek tömeges foglalkoztatása a védelmi szektorban a foglalkozási modell felé történt elmozdulás megannyi jele. Felfogása szerint a hivatásos katonai szolgálat vállalását az önérdék, a foglalkozással való meglegedettség és a jogoktól és mozgási szabadságtól való viszonylagos, még elbírható megfosztás, a munkaerőpiac rugalmassága, valamint gazdasági szempontok ösztönzik. Megjegyzendő, hogy Moscos elmélete nem oldja fel érdemben a huntingtoni tiszt sztereoppekhez kapcsolódó felfogást.

Gwyn Harries-Jenkins a nyolcvanas években több művében is megpróbálkozik a katona és a társadalom viszonyát vizsgáló korábbi koncepciók szintézisének megalkotásával. Megközelítése szerint több ellentmondás van a katonai hivatás korábban elfogadott értelmezésében. A tradicionális hivatásrendek képviselőivel szemben a hivatásos katona nem

²⁶ Megjegyzendő, hogy a jelenlegi szabályozás még nem ad igazi horizontális karrierlehetőséget, inkább csak kitolja a szervezetben maradás lehetőségét, egyéb ellentmondásokat kitermelve.

²⁷ Richard A. Gabriel – Paul L. Savage: *Crisis in Command: Mismanagement in the Army*. Farrar, Straus and Giroux, 1979.

autonóm, független személy. A valóságtól eltérően relatívan homogén csoportnak fogja fel a rendkívül különböző szaktudású, rendfokozatú, más-más fegyver- és haderőnem állományában tevékenykedő katonákat. A katonai szolgálatot nem egyszerűen hivatásnak tekinti, hanem olyan egyedülálló foglalkozási modellnek, amelyben a hivatás és a szervezet teljes egységet alkot. Értelmezésében az intézményrendszer magában foglalja a tiszteken kívül a tiszthelyetteseket, legénységet, illetve a civil alkalmazottakat. A rendfokozatokkal szemben a szaktudást, a beosztással szemben a szakmai és szervezeti státust helyezi előtérbe. Ez a koncepció a hadsereget hierarchikusan felépülő bürokratikus szervezetnek, tagjait pedig fegyveres bürokratának tekinti. Részletesen kifejti, hogy a modern hadviselésben az „erőszak menedzselése” arányaiban a hadsereg feladatainak egyre kisebb részét alkotja, megkérdőjelezi a tisztí rendfokozatot viselő, de az „erőszak menedzselésében” közvetlenül nem részt vevő szakemberek kirekesztését a hivatásból. A szerző a katonai szolgálatot nem egyszerűen hivatásnak tekinti, hanem olyan egyedülálló foglalkozási modellnek, amelyben a hivatás és a szervezet teljes egységet alkot.

Amint már utaltunk rá, a hivatásos tisztí réteg értékrendjének a vizsgálatánál a korábbi kutatók általában nem térnek ki az altisztek (tiszthelyettesek), tisztesek, tehát a legénység mezőjének, alrendszerének az elemzésére, amely viszont egyre fontosabb elemét képezi a rendszernek. Vitathatatlan, hogy a megváltozott társadalmi környezet mellett az önkéntes haderő új típusú kihívásokat jelent. Kiterjedhet-e a tágabban értelmezett testület fogalma rájuk is? Szélesebb értelemben mindenképpen, hiszen a testület a hadseregben mint erősen strukturált szervezetben létezik, a hierarchikus viszonyrendszer és az egyéni érdekek alárendelődnek a közösségi érdekeknek és a szervezet érdekeinek. Fontos dimenzió ugyanakkor az is, hogy az egyén, annak személyisége egészen más megközelítést igényel a hadseregben is, mint korábban. Más eszközökkel érhető el a kívánatos szervezeti integritás. Kérdés, hogy igaz marad-e továbbra is, hogy a katonai szervezetben kiemelt érték a formalitások, tradíciók, szabályok követése és az elvárásoknak megfelelő viselkedési szabályok betartása, amelyek az uniform viselkedési és magatartási formákat felerősíthetik? Már Huntington is utal arra, hogy miközben ezen értékek fontos elemei a szervezetnek, ugyanakkor a hagyományoknak, a közösségiségnek, a testületi szellemnek fontos szerepe van az értékrendszer stabilitásában.

Az önkéntes haderőben a foglalkozási jelleg tagadhatatlan erősödése mellett meg kellene ragadni a szélesebb értelmű történelmi keretek kohéziós dimenzióit, de nem mindegy, hogyan, hiszen látjuk az értékzavarokat, az ellentmondásokat. Fontos a kérdés, mert napjaink háborúi is rámutatnak anomáliákra. Benne olyan extrém esetekre, hogy az önkéntes haderők katonáinak egy része szolgálata leteltével megjelenik zsoldosként valamely hadszíntéren, néhol korábbi társaival szembeni oldalon.

Ez az írás csak arra vállalkozhatott, hogy ráirányítsa a figyelmet a problémára, némileg provokálva kérdéseket vessen fel. A kérdéseket azért is fontos feltenni, mert a képzésünkben, igaz, kissé leegyszerűsítve, de megjelentek az amerikai szociológiai irodalomból átemelt fogalmak. Ezek azonban nem lettek mélyebben értelmezve, európai és még inkább mai magyar viszonyaink keretébe átültetve. Az értelmezésnek pedig azért is különös jelentősége van, mert – mint az előzőkben bemutattuk – az önkéntes haderő működésének és működési feltételeinek kialakítása még jócskán vet fel kérdéseket. Amennyiben továbblépünk, kiterünk az integritás szélesebb kontextusába ágyazott értékdimenziókra, a bemutatott példák közül is érzékelhetően még ingoványosabb a talaj, pedig ennek a speciális szervezetnek az értékek a kötőszöveit.

Amint korábban jeleztük, sem társadalmi szinten, sem a szervezeten belül nem tisztáztak a viszonyok. Témánkat tekintve maguk a jogszabályok is mutatnak belső szem-

léletbeli ellentmondásokat, a napi gyakorlat pedig még több olyan dimenzióra irányítja a figyelmet, amely egy küldetésorientált szervezetben nem kerülhető meg. Természetesen nem könnyű hivatásról és küldetésről szólni természettudományos gondolkodáshoz szokott viszonyrendszerünkben, amikor gondolkodásmódunkat a mérhető és bizonyítható tényekbe vetett bizalom túlzottan is meghatározza. Márpedig a hivatás éppen úgy nem mérhető és nem bizonyítható, mint József Attila vagy Ady Endre zsenialitása – fogalmazták meg a hivatással kapcsolatban egy konferencián.²⁸ A hivatást nem lehet számokba, grafikonokba sűrítve ábrázolni, pedig napjaink tudományos konferenciáin ezekhez szoktunk hozzá, ezek nyelvét értjük a leginkább.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Chopra, Hans Raj: *A könyvtáros hivatás Magyarországon*. Könyvtári Figyelő, 1995. 2. szám
- Dahrendorf, Ralf: *Egy új rend nyomában*. Napvilág Kiadó, 2004, 56.
- Durkheim, E.: *Professional ethics and civil morals*. Routledge and Kegan Paul, London, 1975.
- Dr. Egri László: *Hivatás és küldetés az ápolásban*. MEDICINA 2000, I. Járóbeteg szakdolgozói konferencia.
- Fáyné dr. Dombi Alice: *Pedagógusképzés, pedagóguspálya, kiterjesztett pedagógusszerep*. SZTE, Szeged, 2011.
- Formádi Katalin: *Piaci hatások a professzionalizáció folyamatának változásában*. Eduline, 2011. 3. sz.
- Gabriel, Richard A. – Savage, Paul L.: *Crisis in Command: Mismanagement in the Army*. Farrar, Straus and Giroux, 1979.
- Gál Anna: *A hivatásos katona társadalmi szerepéről*. Hadtudomány, 1999, 3–4. sz.
- Hadtudományi lexikon. MHTT, 1995.
- Huntington, Samuel P.: *A katona és az állam*. Zrínyi–Atlanti Kutató és Kiadó, Budapest, 1994.
- Huntington, Samuel P.: *Hatalom, szakértelem és katonai hivatás*. Daedalus 92. 1963/Foll. Ford.: Herczeg György.
- Janowitz, Morris: *Social Change and Politics: 1920–1976*. Transaction Publisher. ISBN 1412843618, 9781412843614
- Janowitz, Morris: *The Professional Soldier*. Free Press, 1960.
- Janowitz, Morris: *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Midwest Political Science Association, 1964.
- Jenkins, Gwyn Harries: *Armed Forces and the Welfare Societies, Challenges in the 1980s: Britain, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United States*. Palgrave Macmillan, 1983.
- Katonai hivatás – Tiszti értékrend. Az MH Tanintézeti Főnökség kiadványa, 1992.
- Katonai zsebkönyv. 1939.
- Lewis, Michael: *England's Sea officers: The story of the Naval Profession*. London, 1939.
- Moscós, 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 Magyarországon*. PhD-értekezés, ZMNE, 2004.

²⁸ Dr. Egri László: Hivatás és küldetés az ápolásban. MEDICINA 2000, I. Járóbeteg szakdolgozói konferencia.

- Parsons, Talcott: *Professions*. In: International encyclopaedia of social sciences. New York Macmillan, 1968.
- Dr. Somfai Béla: *Hivatás vagy foglalkozás?* Torontói Egyetem, Teológia Tanszék. Magyar Nemzet, 1994. január 21.
- Weber, Max: *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1982.
- Weber, Max: *Gazdaság és társadalom*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987.

AJÁNLOTT IRODALOM

- Barber, Bernard: *The sociology of the professions*. In: Daedalus, Vol.92., 1963, 676–678.
- Dobbin, Victor: *Why ETHICS? Why CHRISTIAN? Why YOU?* The Leadership & Ethic Centre, Impact Printing, Ballycastle, 2009.
- Eco, Umberto: *Öt írás az erkölcsről*. Európa Könyvkiadó, 1998.
- Erős Ferenc: *Az identitás labirintusai*. Janus/Osiris, Budapest, 2001.
- Lengyel György: *A magyar gazdasági vezetés professzionalizációjának két hulláma*. Szociológiai Szemle, 1994/3. 3–14.
- Pokol Béla: *Szociológiaelmélet*. Felsőoktatási Koordinációs Iroda, Budapest, 1997.
- Dr. Tibory Tímea – Gyimesi Gyula – Molnár Ferenc: *Az önkéntes haderő társadalmi háttere – társadalomtudományi helyzetkép és prognózis*. Hadtudományi Tájékoztató, 2005.