

Krizbai János

## A katonai hivatás és az önkéntes haderő értékei

DOI 10.17047/HADTUD.2018.28.3-4.127



*A szerző a katonai szervezet tradicionális értékei és modern önkéntes haderő értékrendszere kialakításának kérdéseit elemzi. Tanulmányában rámutat fejlesztési irányokra, a szervezeti kultúra erősítésének összefüggéseire.*

A Magyar Honvédség működését, szervezeti és emberi viszonyrendszerét jelentős értékalapú kihívások határozták meg az elmúlt közel három évtizedben. A Magyar Honvédség 2005 januárja óta törvényileg is megerősítve, békeidőszakban teljes egészében önkéntes alapon szerveződő hivatásos és szerződéses katonákból, önkéntes tartalékosokból és civil alkalmazottakból álló szervezetté vált. Egy meglehetősen ellentmondásos történelmi folyamatban, a hazai és a nemzetközi környezeti feltételek gyökeres átalakulása közepette jutottunk el ide. Az átmenet során láthatóvá vált az is, hogy az önkéntes alapon működő haderő kialakítása sokkal több egy korszerűsítési tervnél. Maga után vonja az elvek, a vezérlő értékek, a működési folyamatok és a feltételek új alapokra helyezését.

### *A hagyományos katonai értékek és a modernizáció*

A személyi állomány összetételének változásával és az új integritás megteremtésével kapcsolatos feladatoknak és folyamatoknak szervesen be kell épülniük a Magyar Honvédség modernizálásának általános feladataiba. Természetesen ez – szerves fejlődési folyamat mellett is – hosszabb időszak munkájának eredménye lehet és az elmúlt időszakban viszonylag kevés figyelem irányult ezekre a fejlesztésekre. Ma már egyértelműen kimondható, hogy objektív okok és a feltételek hiánya miatt csak részben sikerült megfelelni a követelményeknek és egyre erősebben jelentkezik az értékcsövek hiánya.

Több éve érlelődött a Nemzeti Köszolgálati Egyetem szakmai köreiben (és bizonyos mértékig a honvédség vezetése által megfogalmazott elvárásokban is), hogy a modern társadalom és annak egyik tradicionális intézménye, a hadsereg hogyan tudja működési értékrendszerét egyeztetni. *Himmer Péter* filozófus kollégánk sajnálatos

halála megtörte a közös gondolkodást, de a személye és munkássága iránt érzett tisztelet és a kérdés fontossága miatt úgy látjuk, hogy a jelen műhelykonferencián és más szakmai fórumokon tovább kell folytatni az útkeresést.

Azzal együtt, hogy egykori kollégánk hiányolta a piramis tetejéről a vezérlő értéket, egy korábbi konferencia-előadásban a következőképpen fogalmazott: „... Kevésbé értékkonstitúcióról, inkább értékek történelmi aktualizálásáról kell beszélnünk, amikor a hagyományos katonai értékek és a modernizáció kapcsolatát firtatjuk”. Témánk összetettségét jelképezve fogalmazott úgy, miszerint: „... Mind sürgetőbbé válik a kérdés: ha a katonai fogalma ma már nem a néhány hetes kiképzés során »előállítható« harctéri harcost jelenti, hanem a magasán és sokoldalúan képzett, s foglalkozását életprogramnak tekintő szakembert, akkor katonának lenni ma foglalkozás vagy hivatás?”<sup>1</sup>

### *Jövőkép, küldetés, értékrend*

A fejlesztési irányok keresése kapcsán felvetődő kérdések jelzik, hogy időről időre felmerül a *jövőkép*, a *küldetés* és az *értékrend* tisztázásának megkerülhetetlen igénye.

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 (ti. 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 kötőszövetek 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.<sup>2</sup>

Egykori kollégánk által megfogalmazottak szerint az *értékek történelmi aktualizálása nem kerülhető meg*. Fontos lenne feltárnunk, mennyiben érvényesek ma, és milyen jelentéssel bírnak a katonai hivatás legeredetibb, mondhatni, mindenkori értékei?

### *Hivatás és/vagy foglalkozás*

Kapcsolódó cikksorozatában<sup>3</sup> Boda Mihály kollégánk történelmi és nemzetközi kitekintéssel keresi a választ arra: mit jelölnek mai, technicizálódott világunkban olyan katonai alapértékek, mint a *bátorság*, a *hűség*, a *becsület*.

1 Himmer Péter: Érték – értékek – értékeink. Hadtudomány, 2016. évi különszám, 32. o.

2 Krizsbai János: Humánforrások kihívásai a honvédségben. Hadtudomány, 2016. évi különszám, 15–24. o.

3 Boda Mihály: Az alapvető katonai erények mibenléte és helyük a hosszú 19. századi magyar hadtudományos gondolkodásban I. rész – Az erények és a katonai erénylisták. Hadtudomány, 2018/1., 38–47. o.

A *katona* fogalma és mestersége a 2. világháborút követően, de kiváltképp az informatika által uralt legutóbbi évtizedekben 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 szakembert.

A 20. század második felétől a régebbi NATO-országokban is több évtizedes polémia a hivatás és/vagy foglalkozásjelleg mai tartalmának értelmezése. Mindazonáltal a nemzetközi katonai szakirodalomban és képzési dokumentumokban azt látjuk, hogy – tőlünk eltérően – több országban ma is sokkal nagyobb hangsúlyt helyeznek a speciális katonai értékek, a szervezeti integritás erősítésére. 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 az önkéntes haderő társadalmi kötőszövevei sem.

A korai polgári társadalmak leírását 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. E szemlélet centrumában sokszor csak a tisztre gondolunk, és nem gondoljuk 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 megahagynánk az altisztnak, vagy még inkább a legénységnek.

Az előző gondolatok is jelzik, hogy differenciáltan kell visszatérnünk a témánk lényegét jelentő alapértékekhez, azok tisztázottságához (vagy éppen tisztázatlanságához), amelyet az elmúlt években többen felvetettek. Nem elégségesek *Huntington* évtizedekkel korábbi elemzései, hiszen még a tisztek egy részét is kizárta a hivatás belső értéktartalmából.

Mennyire hathatja át a technokrata megközelítés az egyre inkább piacorientált világunkban a katonák különböző csoportjait? Ezzel a megközelítéssel hogyan, milyen módon működhet a korábban említett tradicionális igény a katonával szemben? Mi az alapja, (vagy más-e) a tartalma a belső azonosulásnak az egyes állománykategóriáknál? Miben fejeződhet ki a társadalom, a mindenkori kormányzat kötelessége a katonai szolgálat és/vagy a katonai hivatás megbecsülésében?

### *A katonai szolgálat presztízse*

Tisztázatlanságában is látható, hogy a korábbihoz képest jelentősen más fajta értékek mozgatják a társadalmat. Bár a hadsereg presztízse nem rossz, a katonai pálya a katonai szolgálat presztízse jelentősen megváltozott. Természetesen a más hivatások (vagy korábbi megközelítésben: hivatásrendek) társadalmi státusai is változnak.

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.

Nagyon fontos kérdés, hogy a hivatástudatot úgy értelmezhetjük, miszerint az nemcsak intellektuális elemekből tevődik össze, hanem érzelmi viszonyulásból, etikai alapállásból és akarati tényezőkből is. 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 elvinek, mivel ezek eredményeként szület-  
het meg egy társadalomban a haderőkép és kristályosodhat ki az önkéntes haderő vezető értékrendszere. A katonai szervezet működésének alapja az erős szervezeti kohézió, az átfogó integritás, ahol az egyéni és szervezeti értékek egymást erősítik, támogatják. Két kapcsolódó értékmezőről kell beszélnünk. Egyik a szervezeti szint, a mai honvédség által elvárt értékrendszer, a másik a személyes, a katonai hivatásban megjelenített értékek rendszere. Természetesen ezek mindegyike adott társadalmi kontextusban értelmezhető.

Mire alapozható az előző gondolatok mentén és alapján az új szervezeti integritás? Az valószínű, hogy nem arra, ha mantrázzuk a régebbi korok hagyományos értékeit. Ez akkor is kevés, ha időtálló értékekről beszélünk. Ezeket meg kell tölteni mai tartalommal, mert másképp az érzelmi, szervezeti kötődés nem alakítható ki. Talán ennek az új tartalomnak a megtalálása jelenti a legnagyobb kihívást.

### *A hivatást művelők ismérvei (jellemzői)*

A témában megjelent tanulmányokból<sup>4</sup> olvashatjuk: a hivatást művelőket az különbözteti meg a többiektől, hogy viszonylag stabil közösségekben dolgoznak és rendelkeznek a közös identitás érzésével, állandó státusszal, van közös értékrendjük és a szakmai közösségnek a képzés révén befolyása van a közösség tagjai fölött.

De ha az alapértékekben is viták vannak, hogyan teremthető meg ez a kívánatos integritás? A 20. századi társadalomtudományi megközelítések szerint azt mondjuk, hogy a hivatás társadalmi objektum. Nem a szabályok, hanem maga a tevékenység jelenti a hivatások társadalmi valóságát.

Korábbi megközelítésekben a hivatás olyan szakma, amely hosszú, specializált, intellektuális képzésen alapul, s amelynek révén egy bizonyos szolgáltatás nyújtható. *Brandeis* szerint a hivatás olyan foglalkozás, amelyhez az előzetes képzés intellektuális jellegű, és amelyben az ismereteket és – bizonyos fokig – a tanulást, meg lehet különböztetni a pusztán 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

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

mértékét. Flexner 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.

Megfelel-e ezeknek a követelményeknek a mai hadseregek minden, vagy legtöbb katonája? Az alacsonyabb beosztásokban dolgozók egy része is fegyverrendszereket irányít. A hivatást űzők a „társadalmi jó” elősegítésén munkálkodnak, – mondja Talcot Parsons.

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 státusz.
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.<sup>5</sup>

Az értelmező szótár – bizonyos jelentéstartalom esetén – egymás szinonimájaként jelöli meg a *hivatás* és *foglalkozás* címszavakat. Ennek ellenére felismerhető, hogy a két szó között bizonyos értelemben mégis van különbség, ami nem elhanyagolható.

A műhelykonferencia tematikájához kapcsolódóan – értelmezve a fogalmak mögöttes tartalmát is – tisztázandó tehát a katonai hivatás tartalma, annak specifikus jellemzői. Az előző gondolatokból következően szélesebb társadalmi összefüggésben, kell áttekintenünk a kérdést. A teljesség igénye nélkül előzetesen néhány kérdés, amelyet fel kell vetnünk:

- Besorolható-e egyáltalán a katonai a nagy hivatásrendek közé, amelyekbe korábbi megközelítések szerint az orvos, a jogász, a pap tartozott?
- Besorolható-e ide minden katona, vagy csak a tiszt, esetleg az altiszt?
- Melyek azok a jellemzők, amellyel leírhatók ennek a hivatásrendnek a keretei?
- Milyen (anyagi-erkölcsi) megbecsülést kaphat a katona szolgálatáért?
- Hogyan kezelhető az elköteleződés és a megbecsülés, ha rövidebb (nem az aktív élethosszig terjed) a katonai pálya?

5 [http://ki.oszk.hu/kf/kfarchiv/1995/2/hans\\_h.html](http://ki.oszk.hu/kf/kfarchiv/1995/2/hans_h.html) (Letöltés ideje: 2018. 09. 01.)

Nehezíti a fenti gondolatok értelmezését és befogadását a honvédség működését meghatározó értékek közé az az ellentmondásos folyamat, mely az elmúlt 30 év zavarai mellett a történelmi értékek tisztázatlansága miatt is ellentmondásos. A katonai értékek ugyanis egyben viselkedési szabályokat is meghatároznak, amelyek világossá teszik, mi tekinthető elfogadható magatartásnak a honvédtől (közkatonától) a tábornokig, a szervezet különböző alrendszerében.

### *A szervezeti kultúra*

A szervezet életét, hatékony működését az viszi előre, ha annak értékei koherensek és kultúrája a szervezeti célok elérését támogatja. Az elmúlt években, a szakirodalom szóhasználatával élve a honvédség szervezeti kultúráját a zavarosság – némely dimenzióban az elviselhetetlenség – jellemezte.<sup>6</sup> Ennek jól megfogható következményei – egyebek mellett – a bizalomvesztés a vezetésben, a kiábrándultság, a megnövekedett fluktuáció, a teljesítményvesztés

Ma már látható, hogy a magyar társadalomban végbement változásokra – feltételek híján – a honvédség nem tudott egzaktt válaszokat adni. Nem volt képes rugalmasan alkalmazkodni a folyamatosan módosuló külső környezethez. Világossá vált, hogy a NATO és a Magyar Honvédség által is kitűzött célok a meglévő feltételekkel, eszközökkel nem érhetők el. A radikális, mennyiségi változások közepette megtörték a tradicionális értékek, az újak kialakítására nem volt sem figyelem, sem erőforrás, sem erőteljesebb akarat.

A változások közepette felnőtt egy vezetői generáció, amely – részben az objektív társadalmi kultúraváltás (kultúravesztés?), részben felkészítési hiányosságok miatt – nem volt képes a szervezeti integritás megteremtésére, beosztottai, szervezete csapattá kovácsolására (ez jellemző a közigazgatás egészére is). A következmény: az egyének nem látják a kiutat, csalódottak, kiábrándultak és a frusztrációból adódóan cinikusak, nehezen motiválhatók. Ennek egyik következménye a fluktuáció, az a tény, hogy a szervezettől „elszivárognak” a legjobbak.

A Magyar Honvédség szervezeti kultúraváltásának központi eleme a hivatás-etika mai tartalmának kialakítása. A társadalmi, gazdasági változások következtében gyökeresen átalakult értékrendek megkövetelik, hogy a katonai etikai normák, a követendő íratlan szabályok is új tartalommal fogalmazódjanak meg, illetve – megőrizve az évszázados alapokat – újraépítkezzünk. Ehhez stabil, a sajátosságokat kifejező, a katonai hivatás társadalmi presztízs-növelését eredményező normarendszer kialakítása szükséges, amely a katonai pálya jogszabályi, társadalmi környezetével összhangban rögzíti az elvárásokat.

*Az etikai alapok* rögzítésekor abból kell kiindulnunk, hogy a katona az élete feláldozásával is járó kötelességet vállal és azt belsővé tétel (internalizáció) útján, alapértékként követi. Mindezt teszi egy sajátos szervezeti kultúrából eredő normarendszer

6 Általános tartalma a bizonytalanság, a stratégiai szemlélet hiánya, a vezetés a tűzoltással van elfoglalva, az állomány csalódott kiábrándult, ellenállással fogadja a változtatási szándékokat. A szervezet tagjai a legfontosabbat: a bizalmat veszítették el a vezetés iránt.

alapján, a társadalmi átlagnál lényegesen zártabb, homogénebb közösségi együttlétben. Ez pedig „kifelé”, a társadalom felé megjelenik a törvényes hatalom támogatásában és az iránta való feltétlen engedelmességben, lojalításban.

A katona morális értékrendjében prioritást kell, hogy kapjanak a katonai alapértékek, melyek a katonai szocializáció során belsővé, személyessé válnak. A kialakítandó új szervezeti kultúra magába kell, hogy foglalja a jó légkör jellemzőit, a beosztottaknak a felettes iránti érzett bizalmát, a kommunikáció nyitottságát, a katonatársak/munkatársak egymáshoz fűződő kiegyensúlyozott kapcsolatát, a kölcsönös megértést és a modern hadseregekben meghonosodott, Magyarországon jól adaptálható fejlett munkamódszerek bevezetését. Ezen tényezők érvényesülése elősegíti az adott szervezeti kultúrához való tartozást. A szervezeti kultúrában meggyökerezett értékek a honvédségről kialakított elképzelés megteremti az adott szervezeti kultúra arculatát.

A szervezeti kultúraváltáshoz kapcsolódik az új arculat kialakítása. Ez olyan kulturális sajátosságokat hordoz, amelyek szorosan kapcsolódnak az adott szervezeti kultúrához való elkötelezettséghez. Az új arculat pozitív attitűdöket hordoz, kifejezve a honvédség sajátos szubkultúrájának sajátosságait, jól körülírható, kontúrjai kitapinthatók úgy a szervezet tagjai, mint a kívülállók számára.

Az új arculat filozófiája ki kell, hogy fejezze az átalakuló Magyar Honvédség professzionális jellegét, összhangban a Magyar Honvédség stratégiájával; a külvilág és a személyi állomány számára megjeleníti az adott szervezet rendeltetését, küldetését. Közvetítenie kell mindenki számára a katonai hivatás megkülönböztetett vonásait: a speciális szaktudást, a felelősséget és a testületi jelleget. Mindezek indokoltá teszik – az egyéb változásokon túl – a támogatott szervezeti kultúraváltást, amely elsősorban szemléletváltást jelent, igazodva a társadalmi, munkaerő-piaci értékekhez, valamint a modern NATO-hadseregek adaptálható értékeihez.

\* \* \*

Nemcsak napjaink felismerése, hogy nem beszélhetünk általában a szervezet kultúrájáról és tisztázatlan értéktartalmak nélkül a katonai hivatásról, hiszen az ezt közvetítő ágensek jelentősen színezik a képet. Az egyén szempontjából a meghatározó közvetítő a közvetlen vezető, a parancsnok. A beosztottaknak bízni és hinni kell a vezetőben, a vezetésben, amelynek viszont hitelesnek kell lennie.

Fontos lehet a szakmai szervezetek tervező, szervező, szaktudományosan megalapozott tájékoztató munkája, de a kultúraváltás támogatásában a parancsnokok, a vezetők kulcs szereppel bírnak.

A közvetlen parancsnok részben személyében mintaadó, másrészt tevékenységével tudatosan építenie kell az általa vezetett szervezet csapattá kovácsolását. Ebben tehát fontos, hogy ezt a képességet, felkészültséget kapják meg a vezetők, a leendő parancsnokok. Vezetésükkel lehet célul kitűzni olyan kreatív szervezeti kultúra kialakítását, amely elősegíti változások bevezetését, az átláthatóságot, az ájtáthatóságot, a korrekt nem, ellentmondó szabályozottságot és a stratégiai tervezés folyamatosságát, figyelembe véve a külső és belső viszonyok folyamatos alakulását.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Boda Mihály: Az alapvető katonai erények mibenléte és helyük a hosszú 19. századi magyar hadtudományos gondolkodásban 1. rész – Az erények és a katonai erénylisták. *Hadtudomány*, 2018/1.
- Gál Anna: A hivatásos katona társadalmi szerepéről. *Hadtudomány*, 1999/3–4.
- Hans Raj Chopra: A könyvtáros hivatás Magyarországon. *Könyvtáros Figyelő*, 1995/2.
- Himmer Péter: Érték – értékek – értékeink. *Hadtudomány*, 2016. évi különszám.
- 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)
- Nagyné Babics Éva: Katonai hivatás tisztii értékrend a harmadik évezred küszöbén. PhD-értekezés, ZMNE, 2004.
- Lengyel György: A magyar gazdasági vezetés professzionalizációjának két hulláma. *Szociológiai Szemle*, 1994/3.
- Parsons, Talcott: Professions. In: *International encyclopaedia of social sciences*. New York: Macmillan, 1968.
- 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.