

A HONVÉD TISZTJELÖLTEK GENERÁCIÓS VIZSGÁLATA

EXAMINING THE GENERATION OF CADETS

I have been inspired by thought that whether what could bring forward the youth in our changeable and busy world to decide. What do they think about their chances in the future, what do they think about their own generation. The generation examination of worldview and opinion of the current cadets is interesting because they are the bridge between the Generation Y and Z.

Az a gondolat foglalkoztatott, vajon mi motiválhatja a mai fiatalokat a mai változó és rohanó világunkban. Mit is gondolhatnak vajon a későbbi lehetőségeikről, hogyan látják a saját generációjukat. Azért érdekes az aktuális honvéd tisztjelöltek véleményének világvéleményének generációs vizsgálata, mert ők a kapocs az Y és a Z generáció között, éppen nem esnek már bele abba, amit a mai húszas évei javában járók átélnek, és már nem tartoznak abba a körbe sem, amelyek a 95 utáni generációt képviselik, mert itt húzódik a nagyjából meghatározható határ. Az Y generáció legfiatalabb tagjai már dolgoznak, vagy a mesterképzést végzik. Ez a határvonal főleg az informatikában jelenik meg. Míg az idősebbek nem tudnak egyszerre több ablakkal dolgozni addig a következő generáció már egyszerre jóval, több dologgal törődik, kitöltött az érzékek mezsgyéje, azonban sajnos a mennyiség itt is a legtöbb esetben a minőségrovására megy.

Maga a generációs vizsgálat, elég széles körben értelmezett, sok kérdést lefedő rendkívül sok lehetőséget nyújtó téma, már-már olyan sok, hogy nem tudni melyikkel kezdjük az egészet, az ember elveszhet a részletekben, sok mindenre rákérdezhet.

Igen aktuális most a kérdés vizsgálata, hiszen a mai fiatalok, pontosan azok a honvéd tisztjelöltek, akik a két generáció határán vannak. Szerepe elhanyagolhatatlan, hiszen ahhoz, hogy megtudjuk, mire van szüksége a mai tisztjelölteknek, mivel lehetne őket motiválni, először meg kell tudnunk, mit terveznek, hogyan látják magukat x idő múlva, ez nagyon sokat segíthet a hatékony munkamenetek kialakításában, munkacsoportok felállításában és megfelelő motivációk használatában. Ráadásul egy elég fiatal, kiforróban lévő alakulat legkisebb elemei ők, tehát az ő véleményük rengeteg kérdésre, felmerülő problémára megoldás kilátását nyújthatja a zászlóalj későbbi életének megkönnyítése érdekében. Kérdőívemben nem azt kérdeztem, hogy mit és azt hogyan kellene csinálni. Szimplán a moráljukat, a terveiket, kilátásait vizsgáltam, amelyeknek szintjét szerintem fontos tudni a megfelelő kiképzés végrehajtásához.

Célom emellett rádöbbeneni a honvéd tisztjelölteket, hogy ők a kulcsai az X és a Y generáció megfelelő kapcsolatának, melynek építését valahol el kell kezdeni, és hol kezdjük el, ha nem a magyar társadalom egyik egzisztenciálisan felfelé haladó, a többi egyetem hallgatóihoz képest sokkal szigorúbb életkörülmények között élő, ezért minden a külvilággal kapcsolatos észrevételt sokkal jobban érzékelő fiataljaival. A kérdőívet kitölttettem civil diákokkal is.

Az én témám a honvéd tisztjelöltek széleskörű átfogó (pl.: motivációjuk, motiválhatóságuk, preferenciarendszerük) vizsgálata. A kutatást kiterjesztettem a 3. évfolyamra, illetve hasonlítás alapként civil hallgatókat is megkérdeztem a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről is és más teljeseen civil egyetemről is.

A honvéd tisztjelöltek különlegesen kezelendők abból a szempontból, hogy ők már egy eleve egy munkaviszonyi rendszerben is benne vannak, így az ő látásmódjuk már többrétű, mint más egyetemeken/karokon tanuló társaiké. Ám még nem olyan tapasztaltak munkájuk, illetve a munka világával kapcsolatban, mint egy az X generációs. Természetesen sokuk dolgozott már, de nem állandó munkahelyen.

Az utóbbi években, az országban nagyon sok minden változott az oktatás szempontjából is, aminek köszönhetően a magyar fiatalok nagy részének le kellett mondani az álmaikról, gondolok itt főleg azokra a gyerekekre, akik orvostudomá-

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

nyokat szerettek volna folytatni. Emellett sajnos olyan mértékben telített a munkapiacunk, hogy nem tudja az idősebb generációt sem foglalkoztatni, kevés a munkalehetőség, ami van, az pedig az olyan fiatalokat keresi, akik már elég magas képesítéssel rendelkeznek, és gyakorlatuk is van, ha pedig nőről beszélünk, előnyben részesítik azokat, akik nem terveznek gyermeket és nincs is nekik. Ez pedig mind a szülők helyzetét megnehezíti, mind a fiatal pályakezdőkéét.

A mai fiatalság ilyen irányú vizsgálatát fontos lenne figyelembe venni az oktatásban bevezetendő újítások kidolgozásánál, mivel mi sem adja jobban vissza a majd rendelkezésre álló dolgozók felosztását, mint a majdan munkába állók igényei. Természetesen nem ez alapján kell felosztani a gazdaság menetét, de sokat segíthet, ha tudjuk mennyire is kell kedvet csinálni a hiányszakmákhoz, az ország mely régióiba kellene több munkahelyet létre hozni.

Nem tudom eléggé hangsúlyozni az honvéd tisztjelöltek generációjának különböző szerepeit, amelyeket sajnos nem biztos, hogy el tud látni. Talán azért mert nem tudja, hogy el kellene, de lehet, hogy a két őt körülvevő generáció passzívításának köszönhető ez. Hiszen a mai világ bár hangoztatja, hogy ne féljünk segítséget kérni, ennek ellenére nem fogadják el az emberek azt. Többek között az őket ért kritikáknak köszönhetően, hiszen ezek arra nevelték, hogy a mai egy beteg világ, mindenki mindenkit kihasznál, mindennek gyanúsnak kell lennie, ez megy a honvédség biztonsági szervezeténél, azonban nekik ez a munkájuk.

Ezen az általános pesszimizmuson és bizalmatlanságon változtatni kell a társadalomban, ami a miénkben különösen erősen jelen van, a rosszindulattal együtt természetesen ezeket mindenki otthonról hozza, de már általános iskolás korban lehet ezt csökkenteni, és megtanítani a gyerekeknek, hogy az ártatlanság vélelme nem csak elmélet.

Sajnálatos módon a mai fiatalok jövője igen sötét fellegekkel övezett, hiszen majdnem hogy csak a kitűnő tanulók kapnak rendes, végzettségüknek jó esetben megfelelő munkát. A honvéd tisztjelöltek helyzete azonban szerencsés, mivel az egyetem sikeres elvégzésével, ők biztos munkahelyre tehetnek szert legalább a szerződésben aláírt időtartamra. Így az ő jövőjük valamivel biztosabb, mint a civil egyetemeket abszolvált tanulóké. Azonban az általános pesszimizmus és a kilátástalanság az ő moráljukat is jellemzi. Megjelenik ez több kérdésnél is. Olyan számunkra az egész egyetem, mintha Don Quijote módjára szélmalomharcot vívnánk. A szomorú, hogy néhányan, akik magasabb célokat is kitűznek maguk elé, valóban egyhelyben toporognak sokáig, mert a rendszer, amelyhez hűek vagyunk, sok mindent nem enged, amit máshol, más egyetemeken nem is kell firtatni, hiszen alapvető. Emiatt, ahogyan haladnak előre és gyűjtik a csíkokat a vállukra a honvéd tisztjelöltek, úgy esik a morál, csökken a motiváció, azonban mivel már csak a fele, vagy még kevesebb van hátra, nem hagyják itt és így növelik saját magukban az elkeseredést, így fog később kialakulni bennük az felismerés, hogy semmire sem vitték, számukra nem megtisztelő az, hogy a hajdani hősöknek állított emlékművek előtt egyenruhában tiszteletet adnak, nekik ez inkább csak nyűg, melyet elhagynának, azonban még nem találták ki mit kezdjenek az életük hátralévő részével.

A Magyar Honvédség rendfokozat nélküliek állományába sorolandó hallgatók a honvéd tisztjelöltek. Egyetemi képzésen vesznek részt, amely két részre osztható, ez első általános elméleti, a második szakirány szerinti, speciális elmélet, gyakorlati, tapasztalatszerző rész

Hagyományos értelemben, a családon belüli fiatalok, szülők, nagyszülők generációs eltérését jelenti. Adott generáció tagjai nagyon hasonló értékrenddel, világszemlélettel, életfelfogással rendelkeznek.

KIK TARTOZNAK EGY GENERÁCIÓBA?

Azt, hogy ki melyik generációcsoportba tartozik, mindenhol másképp fogják fel, a Z generációt például úgy tartják az 1995 után születettek alkotóják, ám van több dokumentum, amely szerint ez az évszám 1998. Ez azért kényes részlet, mert 2000-től már egy még újabb nemzedéket különítünk el.

Őt nagy csoportra oszthatjuk fel a jelenlegi társadalmunkat. Ezek:

— veteránok: 1920-30-as évek;

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

- baby boom: 1946-1964;
- X generáció: 1965-1975;
- Y generáció: 1976-1995;
- Z generáció: 1995-
- A 2000-es évek után születettek pedig az ALFA generáció.

E szerint a felosztás szerint a jelenlegi honvéd tisztjelöltek még éppen az Y generációhoz tartoznak. Ez azért nem igaz így, mert már a legfiatalabbak attitűdjével, életfelfogásával rendelkeznek. Ők diktálják a feltételeket a legújabb és általában hasznosságukban nem megkérdőjelezhető újításokhoz, sőt nem egyszer ők is vezetnek be azokat. A Z generáció forrófejű alkotott újdonságaival szemben ezek akár olyan maradandók is lehetnének, mint a nagy öregek által feltalált, bevezetett dolgok.

Az egy generációba tartozó egyének valamilyen szempontból való vizsgálata. Ez a vizsgálat sokrétű lehet, nagyon sok fajta témakört érinthet. A fent említett generáció-felosztás szerinti. Leginkább a motivációt, az értékrendet érinti, hiszen ezek a legfontosabbak a társadalom, gazdaság fejlődése szempontjából. De kitérhet a jövőképre, vagy a gondolkodásmódra, a generáció tagjain általánosan észlelhető attitűd azonosságokra. Pl.: 2006 – Molnár Péter: Hagyományos és modern jövőkép, mint pedagógiai érték. 1964 – Jane Deverson: tinédzserek preferenciáiról készített tanulmányt, melyben a vizsgált tagokat a következőképpen jellemezte: „Összeházasodásuk előtt lefeksznek egymással, nem lettek Istenhitre nevelve, utálják a Queen-t és nem tisztelik szüleiket.”

William Strauss és Neil Howe egészen másképp gondolta. Elméletük alapján, egy ember élete kb. 80 év, ezt veszik ők egy századnak. Szerintük a történelem az egymást követő generációk története, ezek a generációk kb. húszévente változnak. A második világháborútól kezdtek el a felosztást. Az első szakaszban az intézmények erősek, az egyének pedig gyengék. Ezt nevezzük HIGH CYCLE-nek azaz magasrendű időszaknak. A második időszak az ÉBREDÉS, mint olyan, amikor az egyének az autonómia nevében kétségbe vonják az intézményeket. A harmadik, amikor az intézmények elgyengülnek, erőssé válik az individualizmus. Ez az unrevaling azaz feltárás szakasza. A negyedik a válság, azaz crisis, amely alatt az intézményeket újra értelmezik, újra alapítják.

Ezek alapján:

Baby-boom idején születettek (1940–50-es évek) PRÓFÉTÁK, számukra a legfontosabbak az értékek, ifjú korukat nagyban meghatározták az általuk indított mozgalmak. Fialat korukat az ébredés, középkorukat pedig a feltárás éveiben élték. A kifejezést először Robert Capa – magyar származású fotós – használta.

X generáció (1960–70-es évek) a NOMÁDOK, fiatalkorukat a szeptember 11. megelőző relatív béke- és jóléti időszakban töltötték.

Y generáció (1980–90-es évek) a HŐSÖK, az ő fő jellemzőjük, hogy vagyongyarapítók és közösségépítők. Az információk kor szülöttei, akiknek nagyon nehéz dolguk van, hiszen a társadalom és a rendszerek egésze megváltozott, így nekik kell újra alkotni a szabályokat.

Z generáció (2000-es évek) a MŰVÉSZEK, a terrorizmus, a gazdasági válság, idején fiatalok. Azt jósolják nekik, hogy a gazdasági megújulás idején fognak elkezdni dolgozni, párhuzamot lehet vonni köztük és a második világháború krízisperiódusában születettekkel.

A XX. század elején az antropológusok úgy fogalmaztak, hogy a fiatalok a majdani felnőtt létét és az életminőségüket nagyban meghatározza, amit tanulnak a körülöttük lévő idősebbektől, a viselkedés a "benevelésétől" függ. Cappát a benevelés és a veleszületés problémája foglalkoztatta a legjobban. A feminista antropológia vívmánya a gondolat, miszerint a nő nem nőnek születik, hanem azzá válik. Elsajátítja a kulturálisan megfelelő viselkedésmintákat. Ez az a folyamat, ahogyan az idősebb generáció átadja a kultúrát az őt követőnek.

Ez lehetett az első generációs vizsgálat.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

A benevelésre nagyon jó példa a nőiség, hogy a különböző kultúráknál mi számít kedvezőnek egy nőnél, a lánygyermek, kamaszok ehhez igazodva tanulják meg a viselkedési mintákat, általában szüleiktől. Például, vannak olyan népcsoportok (latinok) ahol a nő, mint fogalom, szenvedélyes és hirtelen attitűdű hölgyeket jelent, ezzel szemben máshol – a kultúra különbözősége folytán – ugyanez a nyugalmat, higgadságot vonzza magával. Természetesen a szeszélyesség minden nőben benne van, de most itt a kultúrából adódó attitűdre gondolok, amit a hétköznapokban úgy mondanak, hogy benne van a vérében. Azonban ez téves gondolat, hiszen csak az elsajátított minták alapján viselkednek.

Az 1980-as 1990-es években születtek. Ezredfordulós generációnak is nevezik. A számítógépekkel együtt nőttek fel. Felvették a felgyorsult világ életritmusát. Könnyen és jól alkalmazkodnak az újításokhoz. A fogyasztói társadalom meghatározó rétege, ennek minden hátrányával és előnyével meg kell birkóznunk minden nap.

Az idősebbek úgy tartják, hogy ennek a generációnak könnyebb, mert beleszülettek az elektronika és a legmodernebb technikák világába. Mégsem olyan egyszerű a dolguk, mert a körülöttük épült új világban megváltozott az értékrend, átértékelődtek a fogalmak, ezek között nincs egy biztos iránymutató. Nekik kell kijárni a saját útjukat, amelyeket össze kell egyeztetni a virtuális és a valós világgal. Ez a feladat már nem olyan könnyű. Itt válik kétirányúvá a szocializáció, hiszen itt már a "bezzeg az én időmben" típusú tekintélytisztelet már nem érvényes olyan szinten, mint előtte.

Egy 2008-ban készített tanulmány szerint ezt a generáció kereskedelmi megszólításra a legalkalmasabb. Legkönnyebben a személyes találkozások és az olyan alkalmak során érhetők el, amelyek során látja a termékeket (kirakat, video, chat). Gyermekkorukban megkapták a legmodernebb játékokat. Magabiztosan kezelik a technika legújabb vívmányait a mindennapjainkban, hiszen ezekkel életük során hamar megismerkedhettek. Szabad véleménynyilvánításra és önállóságra lettek nevelve. Az erős magabiztos külsők alatt azonban bizonytalan, szorongó és kétségbeesett lelkek vannak, akik azért küzdenek, hogy nehogyan lemaradjanak a nagy pörgés során.

Sajnálatos módon ezt a generációt már az oktatási rendszer hibájából nem tanították meg tanulni. Ez is szorongásuknak az egyik oka, hiszen hiába szeretnének nagyon elsajátítani különböző ismereteket, nem foglalkoztak a nagytöbbséggel olyan szempontból, hogy helyesen rögződjön be nála a tanulási folyamat. Ennek okán nem tudják, azt sem hogyan vizsgálzzanak, hogyan kezdjenek el egy monológot, ha nyomás alatt vannak.

Preferenciarendszerük állandó, melyben a motivációs hierarchia változik, a benne levő dolgok a személyiség változásának függvényében cserélődnek. Szocializációjuk a szerzett tapasztalatok vonatkozásában fejlődik, ezért nagyon fontos kérdés hogyan szocializálódnak.

Bár az internettel együtt nőttek fel, nagyon jól használják, de tudniuk kell a virtuális világon kívül is boldogulni. Lehet természetesen az internetezés menekülés is. Fel kell azonban ismerni azokat a csapdákat, amelyeket ez a világ rejt magában. Érzelmek kifejezésének terén lemaradhatnak. Pontosan a felgyorsult életünk miatt nehezen szocializálódnak. Nem tudják átvenni a viselkedési mintákat, ezért nehezebben fejezik ki magukat, ehhez még hozzá adódik, hogy már óvodától magas és egyre magasabb elvárásoknak kell megfelelni. Ha nem felelt meg, az növeli a stressz szintjét, rombolja az önbecsülését, ebből adódóan nehezebb lesz motiválni. Ki a főnök? Ki határozza meg, hogy mikor mit tegyünk?

Ennek a generációnak már célja az, hogy ne úgy, mint szülei robotoljanak, és beosztottként végezzenek munkát, hanem mint főnökök, ők irányítsanak. Ez az irányítási vágy valószínűleg gyermekkorukból maradt vissza.

Honvédségi berkeken belül ez a "főnök" a parancsnok. A parancsnoknak rengeteg elvárásnak kell megfelelni, többnek, mint egy sima főnöknek. Képzsük komoly munkát igényel az oktatóktól és az őket felügyelő parancsnokoktól.

A motiváció és a motiváltság nagyon fontos, hiszen a parancsnokok magas szinten hatnak a beosztottjaikra, ösztönzik, motiválják őket. Példát – olykor negatívát – mutatnak nekik.

A zászlóalj és az egyetem közös célja, hogy együttesen a gyakorlati és az elméleti foglalkozások harmóniáját megtalálva hosszútávon a rendszerben maradó, felkészült, nyitott, szakirányukról széleskörű tudás birtokában levő, illetve legalább közepesen magas intelligenciával rendelkező majdani parancsnokokat képezzen.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

Az ide beérkező és képzést elkezdő honvéd tisztjelöltek különböző, ám összességében nézve mind hasonló okkal érkeztek be. Az intézmény nem kis volumenű feladata a képzésen kívül ezeknek a motivációknak fenntartása, illetve új és még tartósabb ösztönzés.

Az ezeket a szempontokat figyelembe vett és használt oktatási módszerrel oktatott és mindezek után felavatott friss hadnagyok megfelelően kell, hogy tudja motiválni, a beosztottjait, szakaszát. Emellett példát kell tudnia mutatni az előforduló élethelyzetekben (konfliktuskezelés, munkamorál). Azonban ezeket is mind meg kell tanulniuk. Hogyan? A képzésük alatt találkoznak más, már hivatásos parancsnokokkal, ezekből az élményekből rakják össze a saját vezetési stílusukat, melyet először, mint gyakorló parancsnok a saját évfolyamában vagy alsóbb évfolyamokban gyakorolhat.

A példák mellett mintákat is tanulunk, a fiúk megtanulják – jó esetben apjuktól –, hogy hogyan legyenek férfiak. Ezt is felhasználhatjuk pozitív és negatív mintákra.

Fontos a tisztek viselkedését, cselekedeteit megfigyelni, hiszen sajnos nagyon jól kivehető a negatív motiváltság, amely csak a sikeres teljesítést motiválja, azt, hogy ténylegesen jól teljesítsen azt nem, ezzel azonban az alá beosztott emberek morálját is rombolja.

Természetesen a honvéd tisztjelöltekre is erősen hat az őket ért kritika, természetesen a személyiségüktől függő mértékben hatnak a parancsnokok kritikái. A feladat meg tanulni ezeket a pozitív oldalukról nézni és fejleszteni magukat, és nem engedni csökkenni a kialakult énképüket. Ez súlyos következményekhez vezethet, pl.: kisebbségérzés, elkese-redettség, sajnos ezek okozhatnak érzelmi problémákat is, pl.: depresszió.

A kihívások, váratlan új, de komoly következményekkel járó helyzetek, természetes módon szorongást váltanak ki, ezt nevezik facilitáló szorongásnak. A pozitív stresszelés serkenti a teljesítményt, a negatív azonban erősen csökkenti, illetve blokkolja a reakcióképességet. Meg kell a honvéd tisztjelölteknek tanulni adott helyzetben jól stresszelni.

Tartósan csak azt tudjuk motiválni, aki nyitott, ha nem veszi át a munka lendületét, egy idő után pontatlanná fog válni, hiszen nem érdeke azt tovább maximumon végezni, különösen, ha megszűnik a motiváció. Őket azzal tudjuk felébreszteni, ha lelkesen támogatjuk őket. A fiatalok, tanulók számára nagyon fontos a visszajelzés. Legelőször önmagukat értékelik, amelynek alapvetően pozitívnak kell lennie.

A legtöbb esetben a teljesítmény alapján értékelünk, viszonyítva. Ez hiba. Mert mindenki más, így mindenki saját készségeihez mérten kell, hogy értékelje magát.

Értékelésnek tekinthetjük a parancsnok irányából érkező motivációt. Ha meg van elégedve a jelenlegi helyzettel, de még többet szeretne kihozni belőlünk, pozitívan fog minket motiválni. Azonban elrettentés céljából büntetéssel, negatív is motiválhat minket. Pl.: általában, ha plusz munkát kapunk, az pozitív, hiszen tudja, hogy azt a feladatot is a megfelelő szinten tudjuk teljesíteni amellet, amelyet korábban ránk bízott.

Értékelés a jutalom és a megvonás is.

Manapság mindenhol, csak úgy tud az ember érvényesülni, hogyha majdnem mindenben kiválóan teljesít. A tehetségekre természetesen külön oda kell figyelni, támogatni kell őket. A Honvédségen belül meg kell találnunk azokat a lehetőségeket, melyekben megmutathatjuk, miben vagyunk jók. Keresnünk kell a jó képességű és tehetséges parancsnokokat.

Képzésük sokrétű, összetett. Mind fizikailag, tanulmányilag és személyiség szintjén is feladata az intézménynek fejleszteni, de legalább szinten tartani a hallgatókat. Ha ezekre nem fektetünk elég hangsúlyt, nem lesz meg a beosztottak között a tekintélye, ezt nem engedheti meg magának a zászlóalj, így ezek oktatására nagy hangsúlyt fektet, azonban pontosan ennek köszönhetően, mind leterheltebbek, pontatlanabbak és szétszórtak lesznek. Ennek a fáradtságos munkának eredményeképpen fogják egymást, előjáróikat, beosztottjaikat tisztelni. Mert főként tiszteletre nevelünk.

AZ EMPIRIKUS KUTATÁS

A kérdő ívben szereplő kérdései arra irányultak, mi motiválja a kitöltőt, illetve különböző fogalmakat mennyire tart fontosnak egy 1-től 5-ig terjedő skálán, amelyben az 1 mindig a negatív, az 5 pedig a pozitív választ jelentette.

- *Mikor döntötted el, hogy a jelenlegi egyetemre/főiskolára fogsz jelentkezni?*
Fontos tisztában lennie a pedagógiának azzal, hogy e generáció, mikor jut el arra a szintre, hogy a külső behatásokat mérlegelve, élete döntőfontosságú kérdéseiben olyan elhatározást hozzon, amely mellett később kitart.
- *Mennyire fontosak számodra az erkölcsi értékek?*
Mennyire fontosak az anyagi/tárgyi értékek?
Sajnos a mai társadalom eléggé felszínessé vált. Főleg az anyagi érdekeket, a gyarapodást tartjuk szem előtt, kevés olyan ember van, aki például a becsületes munkát többre tartja, mint azt, hogy akár mások eltaposásával jusson el ugyanarra a szintre. Természetesen ebben van egy kis evolúció is, miszerint az erősebbnek kell túlélni. Tehát, aki nem teljesít elég jól, nem elég rafinált, jól informált, vagy gyors reagálású, alul marad és nem, vagy csak nagyon nehezen tud előre jutni. Ez a haladás azonban szükséges volna az önmegvalósításhoz, melyre ez a generáció oly sok energiát fordít.
- *Mennyire fontos számodra a közösség?*
Abraham Maslow elmélete alapján megnevezett öt fajta szükséglet közül itt a szociális szükséglet, a szeretet érzet, a valahová tartozni vágyás fokát mutatja.
- *Mennyire fontos számodra az elismerés?*
Mely elismeréssel lehet téged legjobban ösztönözni?
Minden embert mással lehet motiválni, a legtöbben azt mondanák, a pénzzel bárkit lehet, ez nem feltétlenül igaz így. Vannak, akik a kihívás miatt választották azt a pályát, amit, vannak, akiket előmenetellel lehet biztatni.
- *Hogyan látod a jövődet?*
Mennyire tudsz előre tervezni rövidtávon?
Mennyire tudsz előre tervezni hosszútávon?
Az, hogy a honvéd tisztjelölt mennyire érzi magát biztonságban (Maslow piramisának második foka) nagyban meghatározza a munkaerőpiacot. Hiszen, ha nem érzi, hogy itt jó neki, máshol rosszabb lehet csak, ami a mostani HJT-nek köszönhetően sajnos nem mondható el ilyen bátran. Ha látja az esélyeit rövid és hosszútávon, egyaránt, akkor lehet rá számolni később is, mint munkaerő a Honvédség keretein belül.
- *Mennyire érzed magad túlterheltnek?*
Fontos, hogy a beosztottakat ellássuk elég feladattal, de ne terheljük túl őket, mert akkor elvesztik motiváltságukat, nem tudnak teljes bedobással dolgozni, mert elfáradnak.
- *Mennyire érzed magad otthon a számítástechnika világában?*
Mennyire érzed magad internetfüggőnek?
A források egy része arra specializálódott, hogy bemutassa a generációk közötti szakadékot, amely az elektronikai eszközök és a számítógépek világában keletkezett. Eszerint megkülönböztetünk bevándorlókat és bennszülötteket.
- *Mennyire érzed igényét a szabályoknak, rendszereknek?*
A vizsgált fiatalok 94%-a volt honvéd tisztjelölt. Ők nagyon szabályozott, szigorúan ellenőrzött napirend szerint élnek mindennapjaikat már lassan másfél éve, így ők talán már el sem tudják képzelni milyen az, amikor nem mondják meg nekik mindenről, hogy azt miként kell végrehajtani.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám— *Mennyire vagy képes változást generálni?*

Szintén Maslow piramisának egy foka, mégpedig a harmadik, miszerint a közösség hasznos tagjává szeretnénk válni. Ezen fiatalok számára fontos, hogy tisztában legyenek vele, egyszer talán közülük fog kikerülni a következő Honvéd Vezérkar Főnök, akinek igen sok változást kell majd a kezében tartania.

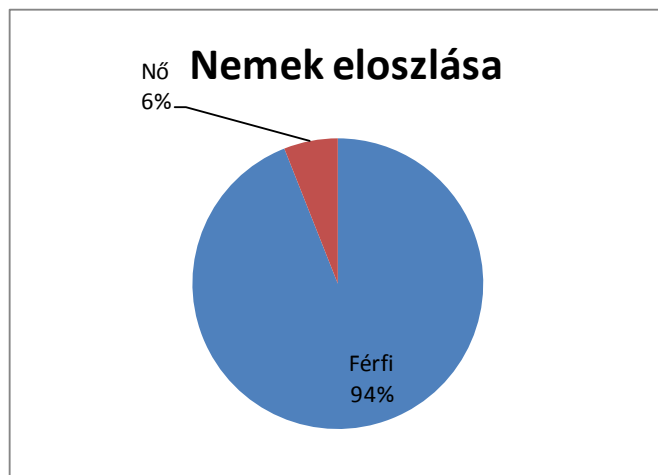
Mennyire érzed magad tisztelettudónak?

A tisztelet ebben a munkakörben nagyon fontos. Mindenkiel, mélységes tisztelettel kell bánni, ez benne van a szabályzóknak, előjárókkal és beosztottakkal egyaránt. Az iskolának tiszteletre kell nevelni a diákjait, ha ez bennük nincs meg, akkor a civilek sem fogják tisztelni ezeket a szerveket. Márpedig arra nagyon nagy szükségünk van.

— *Mit tartasz fontosnak a munkahely kiválasztása során?*

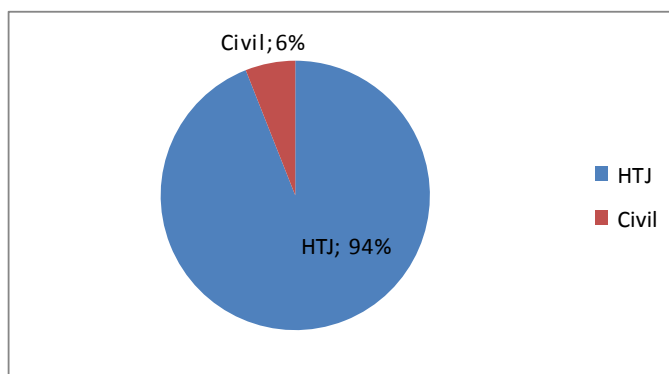
Ezt a kérdést nem csak a motiváció terén érdemes megvizsgálni, hanem a szabad asszociáció szintjén is. Ki is volt kötve a kérdéssel feltevéskor, hogy azt írják le, ami először az eszükbe jut.

2. ábra



A VÁLASZOLÓK

A kérdőívet több fórumon is kihirdettem, civilegyetemek hallgatói között is, ennek köszönhetően több mint 100 válaszadó töltötte ki. Kitétele nem volt kötelező jellegű, mindenki saját maga döntötte el megteszi-e vagy sem. Az adatokat név nélkül gyűjtöttem össze.



3. ábra

A kitöltők közül 6% volt civil és szintén 6% nő.

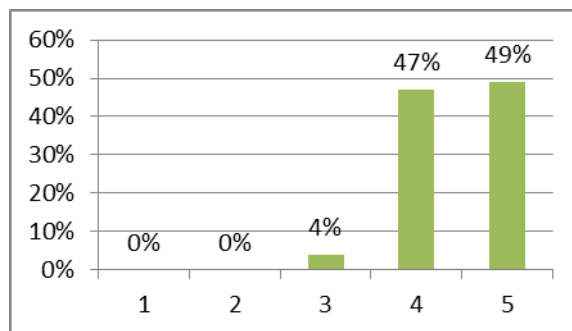
Igen érdekes adat, hogy 3%-uk számára már az általános iskola alatt kikristályosodott, hogy arra az egyetemre szeretne járni, ahol éppen most tanul. Mint a diákok legtöbbségének, 78%-nak középiskolai éve alatt dönt el ugyanez a kérdés, míg 16% később jött rá erre.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

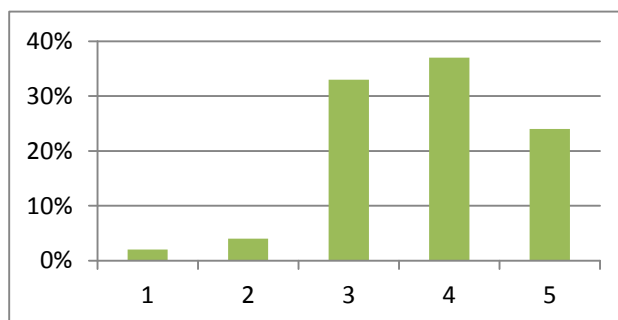
Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

ÉRTÉKEK



1. ábra: Mennyire fontosak számodra az erkölcsi értékek?

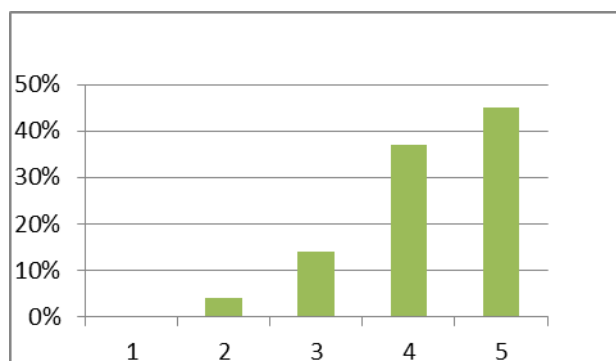
A honvéd tisztjelöltek majdnem egésze számára a nagyon fontos kategóriába esnek az erkölcsi értékek, mint a becsület, igazságosság, kedvesség. Ezzel szemben, mint látjuk, az anyagi, tárgyi értékek egy kategóriával rosszabb besorolást kaptak. Ezek szerint még mindig nincs annyira elfajulva az értékrendszerünk helyzete, mint azt sokan gondolják.



2. ábra: Mennyire fontosak az anyagi/tárgyi értékek?

A KÖZÖSSÉG

Fontos, hogy jól tudjanak csapatban dolgozni, szeressék az embereket, meg tanulják kezelni a konfliktusokat és az embereket magukat. Feltétlenül szocializálódniuk kell a mai fiataloknak, hogy később jól motiváló, hatékony csapatokat vezető fiatalokká váljanak.



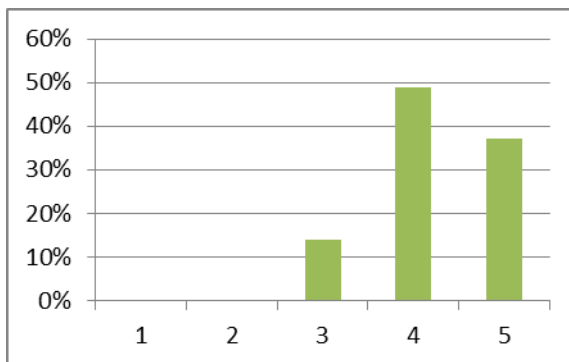
HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

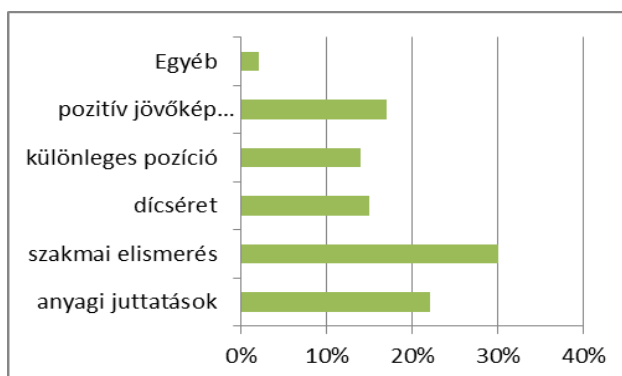
3. ábra: Mennyire fontos számodra a közösség?

MOTIVÁCIÓ



4. ábra: Mennyire fontos számodra az elismerés?

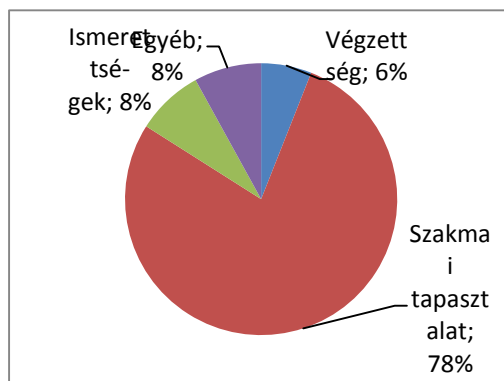
Jól látható a hetedik ábrán, hogy elismeréssel nagyon jól lehet bátorítani, motiválni a hallgatókat, ezzel jelzünk vissza nekik, hogy fontos, hogy csinálják, amit csinálnak, és meg lesz a méltó jutalmuk ezért. A következő ábrán tisztán látszik, hogy természetesen az anyagi juttatások az egyik legfontosabb motivációs tényező, de ami még fontosabb számukra, hogy szakmai elismerésben részesüljenek



5. ábra Mely elismeréssel lehet téged legjobban ösztönözni?

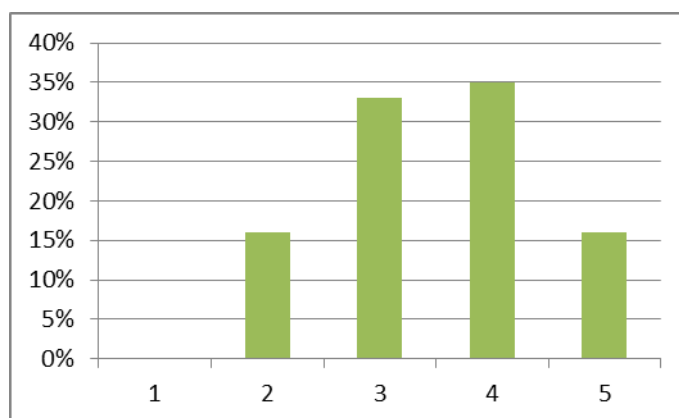
HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

6. ábra Melyiket tartod fontosabbnak

Előre jutások szempontjából szerencsére azt preferálják, ha azért vannak értékelve, mert jól végzik a dolgukat. Természetesen ugyanezt várják el parancsnokaiktól, hogy azok ne kivárási úttján kerüljenek az adott pozícióba, hanem mert ezt ténylegesen megérdemelték.



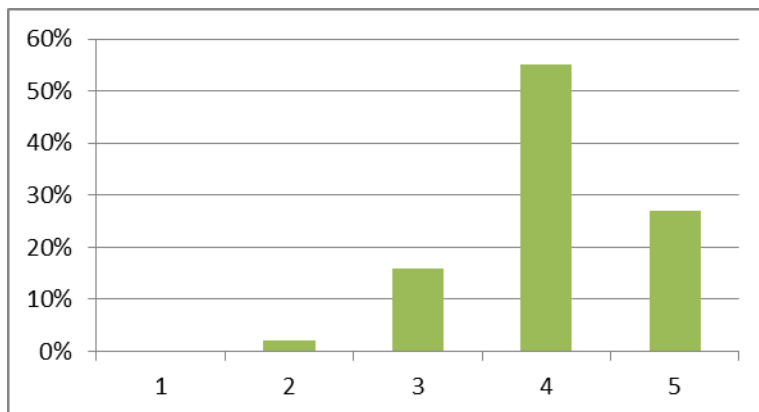
7. ábra Hogyan látod a jövődet?

Amiért nagyon aggódtam, és ezt az elején ki is fejeztem, hogy a mai fiataloknak nagyon nehéz dolga van pályaválasztás szempontjából is. Megszűnt az a régi kiforrott rendszer, amelyben mindenki tudta mit kell tennie. Egészen új a szakmai felállás, vannak hiányszakmák, melyeket már nem is oktatnak, vannak olyan területek, amelyek ezzel szemben teljesen telítve vannak.

A válaszolók nagy része közepesen jól látja a jövőjét. Ez igen megnyugtató, hiszen nem pesszimisták, tehát lehet rájuk építkezni.

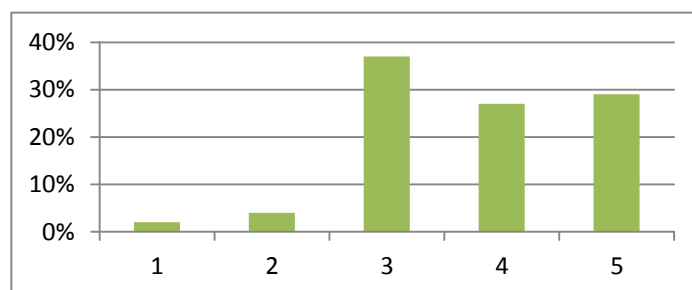
HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

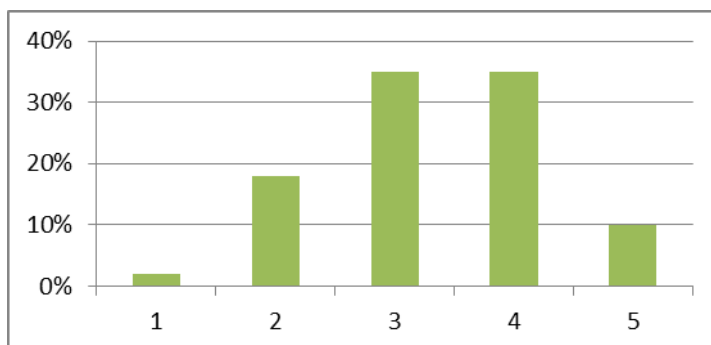
Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

8. ábra Mennyire érzed magad túlterheltnek?

Ezzel szemben próbálnak a lehető legjobban teljesíteni, tehát motiváltak. Azonban a sajnálatos tény az, hogy mint említettem, mindig fáradtak, alig lehet őket elérni. Ez a feszített munkamenetnek és a szoros napirendnek köszönhető. Előbb utóbb ez a túlterheltség fog motiváció csökkenéshez vezetni, amellyel vigyázni kell, hiszen azt sokkal könnyebb terjeszteni, mint a pozitív motivációs hullámokat.



9. ábra Mennyire érzed magad otthon a számítás technika világában?



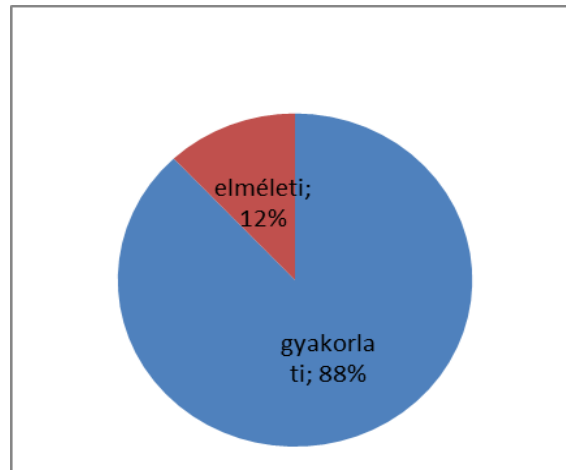
10. ábra Mennyire érzed magad internetfüggőnek?

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

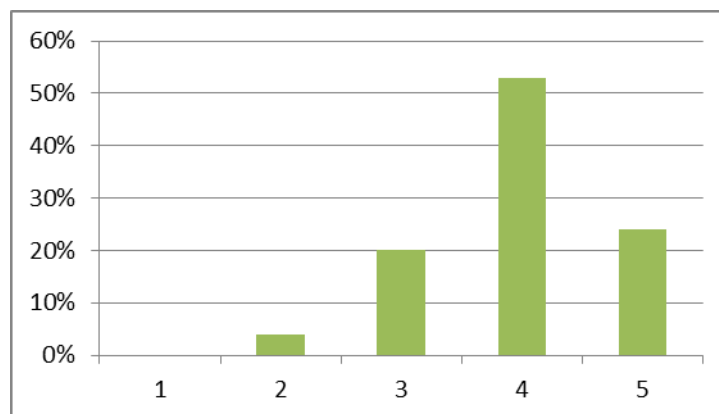
Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

A számítástechnika. Nos, igen, ez egy olyan kérdés, amelyről külön tanulmányok szólnak. Ez a generáció informatikai "bennszülött," játszi könnyedséggel sajátítják el a legújabb fejlesztések használatát. A mindennapi életben kell használniuk, így beleszoktak a használatukba.



11. ábra Melyik vagy inkább?

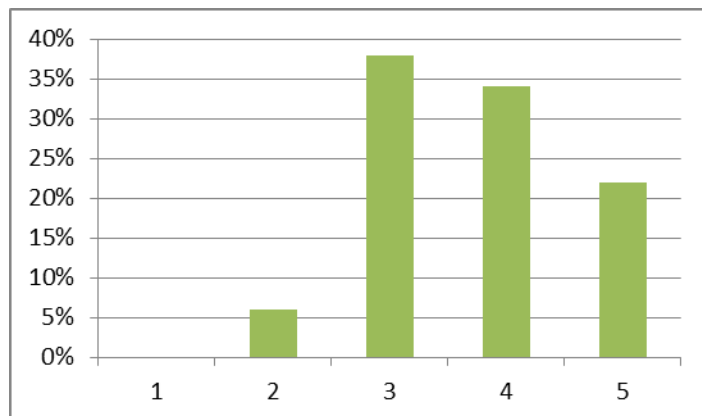
A kitöltők mintegy 88%-a gyakorlati embernek vallotta magát. Tekintve, hogy a katonai pályán vagyunk, ez nem meglepő. Még a mi szintünkön kevesebb az elmélet. Majd ha eljutunk parancsoki pozíciókba, akkor lesz szükségünk azokra az elméleti dolgokra, amelyeket most kézségszintre kell fejlesztenünk.



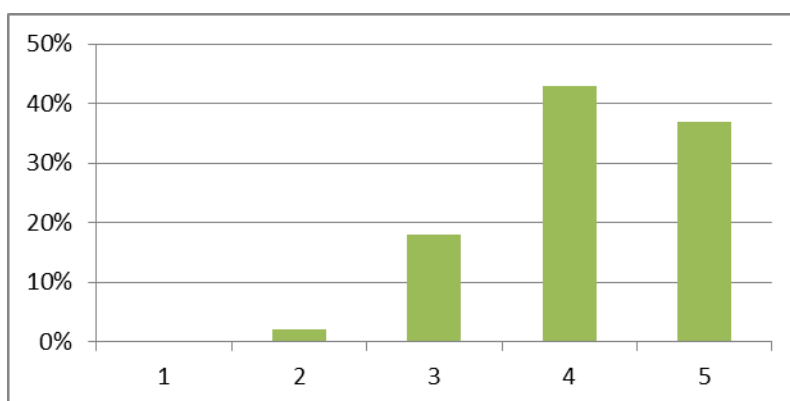
12. ábra Mennyire érzed magad nyitottnak?

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

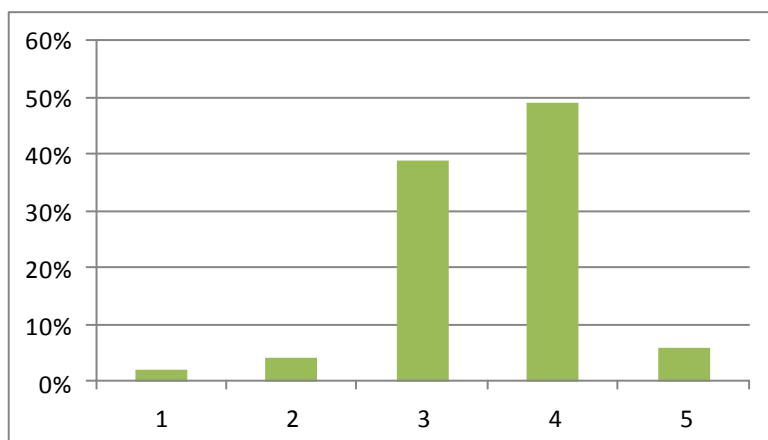
Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

13. ábra Mennyire érzed magad kísérletezőnek?



14. ábra: Mennyire érzed magad csapatjátékosnak?

A nyitott, kísérletező egyéneket sokkal könnyebb motiválni, sőt bennük lehet igazán hosszútávon megtartani a lelkesedést, mely igaz néha vesz a lendületéből, de azért ott van.



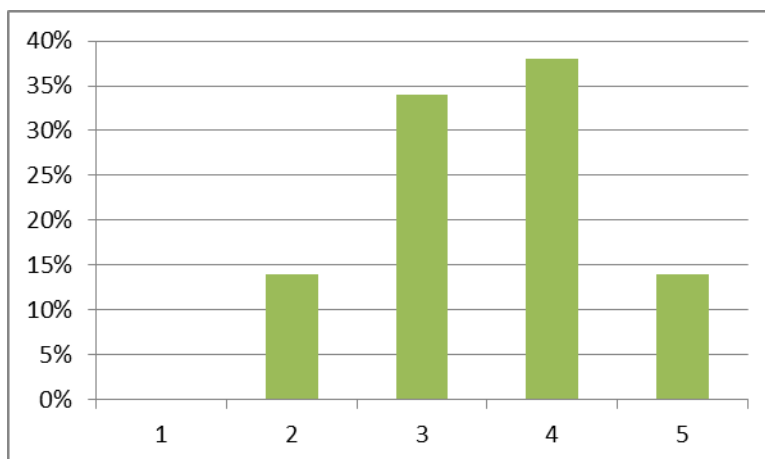
15. ábra Mennyire érzed igényét a szabályoknak, rendszereknek?

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

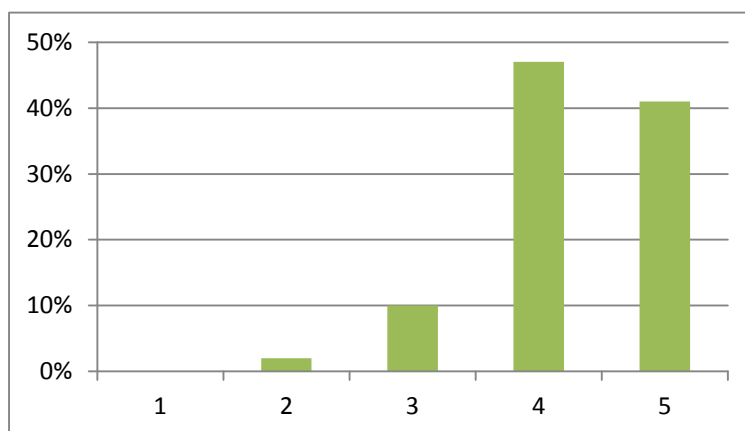
SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

A rendszerek elfogadása, a szabályok kezelése, értelmezése fontos. Erre később a honvéd tisztjelölteknek nem lesz alkalma, hogy így belemerüljenek egy két olyan dologba, amelyről nem tudnak eleget még. Kikerülve csapathoz már mindennel tisztában kell lenni, hiszen ő lesz a parancsnok.



16. ábra Mennyire vagy képes változást generálni?



17. ábra Mennyire érzed magad tiszteletudónak?

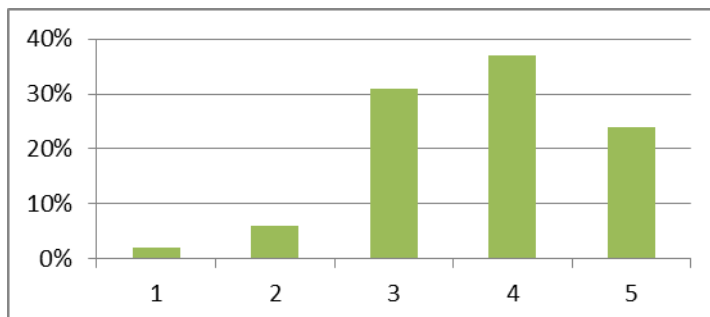
MIT TARTASZ FONTOSNAK A MUNKAHELY KIVÁLASZTÁSA SORÁN?

A leggyakrabban előfordult válaszok 38%-a arra irányult, hogy megfelelő fizetése legyen. 27%-át az motiválta, hogy szeresse, élvezhető legyen, amit csinál, 25% a munkakörülményekre volt igazán tekintettel, 4%-uk azt válaszolta, számára a távolság a lakhelytől, családtól a mérvadó.

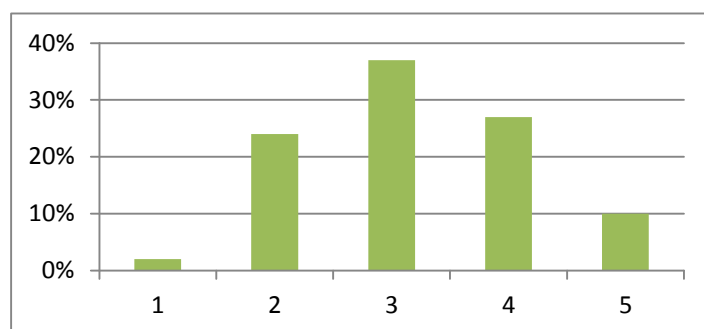
Ezek az adatok azért roppant fontosak, mert ez a generáció már nem a családalapítást tartja fő céljaul, hanem a javak halmozását. Ehhez képest mindössze 38%-uk tartotta a kérdőív kitöltése során ezt a legfontosabbnak.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

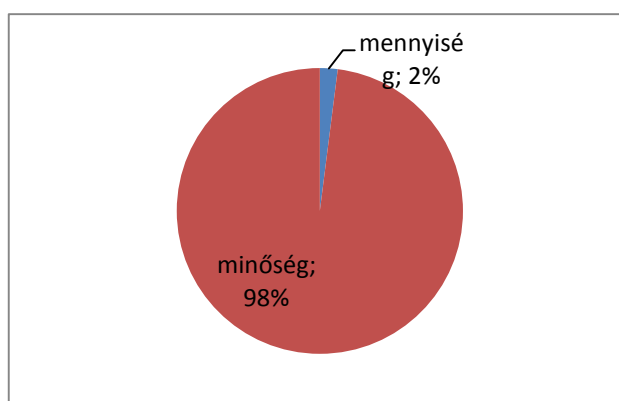
Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

18. ábra Mennyire tudsz előre tervezni rövidtávon?



19. ábra Mennyire tudsz előre tervezni hosszútávon?

A honvédség egy nagyon érdekes szervezet. Mindent jóval előre meghatároznak, ám a végrehajtó állománynak erről nem igazán szoktak időben szólni. Ezért lehet, hogy a válaszadók közepesen tudják megtervezni előre a dolgaikat. Bár-mikor becsúszhat egy katasztrófahelyzet, vagy akár csak egy szolgálat is, amire nem számítunk.



20. ábra Melyik számodra a fontosabb?

A legelején felvettem, hogy talán az, hogy egyszerre több felé koncentrálnak, nem jelenti azt, hogy feladják a jobb iránti vágyukat a többért.

A honvéd tisztjelöltek és generációjuk keményen dolgoznak és tanulnak azért, hogy majd egyszer ők vezethessenek. Ennek érdekében nyitottak az új dolgokra, próbálnak minél több, de még elvégezhető feladatot elvállalni, aminek következtében jobban, gyorsabban fáradnak. Ez kimerültséghez vezet, aminek a következménye pontatlanság. Ennek ellené-

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

SCHMIDT Ágnes

Budapest, 2014.
7. évfolyam 1. szám

re mindent megtesznek, hogy ne csak mennyiségben legyenek elégedettek a parancsnokok, mentorok, hanem érdemi munkát is végezhessenek.

Az egyetemeik próbálják őket felkészíteni arra, hogy számukra a boldogulás nehezebb lesz, mint az őket megelőző generációké.

Bár nyitottak és bizakodóak még nem képesek összekötni a két generációt, amely őket övezi. Nem elég erősek, és nem is tudnak erről, emellett az utánuk következő generációra már tényleg nem hat a tekintélyelvűség, így még nehezebb lesz őket irányítani.

Pozitívabban látják a jövőjüket, mint az őket megelőző generáció, bár kissé homályosabb. Olyan emberekről beszélünk, akik évekre előre aláírtak egy szerződést, amely még az avatást követő 8 évben munkát fog nekik adni.

Az értékrendszerük még nem az a kifordított fajta, amelyre a forrásokból számíthatunk.

Motivációjuk még tiszta és lekövethető, nem csak a javak halmozásáról szól az életük.

A honvéd tisztjelöltek nagy százaléka nem csak azért jött ide, mert itt ingyen tanulhat, hanem mert elköteleződtek valamikor és hivatást választottak, amelyre a későbbiekben büszkék lehetnek.

Kulcsszavak: honvéd tisztjelölt, generáció, vizsgálat, vélemény, motiváció

Keywords: cadet, generation, examination, opinion, motivation

FELHASZNÁLT IRODALOM

Tari Annamária: Y-generáció

Margaret Mead: The Study of Culture At a Distance

Hagyományos és modern jövőkép, mint pedagógiai érték <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00108/2006-11-ta-Molnar-Hagyomanyos.html>

XYZ:megérthetik egymást <http://www.tozsdeforum.hu/uzlet-2/gazdasag/xyz-megerthetik-egymast/>

Információ és média a 21.század elején http://vbalint.blog.hu/2012/03/06/digitalis_nemzedek_elmeletek_a_masodik_het_utan

X, Y, Z — generációk egymás között, avagy tényleg annyira különbözünk?<http://elkizona.hu/x-y-z-generaciok-egymas-kozott-avagy-tenyleg-annyira-kulonbozunk/>