

**Nagy József határőr őrnyagy**

**A devianciák manifesztálódását befolyásoló  
pszichológiai és szociológiai tényezők vizsgálata  
a határőrségnél**

című doktori (PhD) értekezésének szerzői ismertetése

Az elmúlt néhány évtizedben, de különösen a rendszerváltást követően sok tekintetben megváltoztak a határország tevékenységét meghatározó körülmények. A szolgálat ellátása során a munkavégzés feltételeit, követelményrendszerét a dinamikus változó határőrizeti és határrendészeti viszonyok determinálják. Az Európai Unió csatlakozás küszöbén a tagállamok közös határainak átlépésére, az átlépés szabályaira vonatkozó elvárások és az ebből adódó követelmények teljesítése nyilvánvalóan egyike a legfontosabb határországra vonatkozó feladatoknak.

Az uniós csatlakozást követően hazánk továbbra is a kelet-nyugati, illetve a dél-északi migráció fő irányába fog tartozni. Azon geopolitikai sajátosságunk következtében, melynek alapján Magyarország az Európai Unió számára külső határmenti országgá válik, tartósan számolni kell a jogsértő cselekmények számának növekedésével. A határország szervezetének Európai Unió elvek szerinti átalakítása, kimunkálása során számos tervezet, elemzés, javaslat, koncepció látott napvilágot. Mindezen kidolgozó munkák részletesen tartalmazzák a változás időszakában végrehajtandó feladatokat, kezdve a szakmai irányítás korszerűsítése aktuális feladataitól, az igazgatóságok és kirendeltségek diszlokációs változásain keresztül, a technikai fejlesztéseken át, az állománytábla változásáig. A szakmai munka színvonalának fejlődése, a technikai eszközök korszerűsödése magával hozza a munkamódszerek, munkakörülmények változását is. A szervezeti átalakulás, a technikai fejlesztések, az említett dinamikus változó határőrizeti és rendészeti viszonyok a határország humán viszonyainak átértékelésére inspirálnak bennünket. Ez az átértékelés pedig hangot kell, hogy kapjon a határország emberi erőforrás gazdálkodásának stratégiájában, kezdve a toborzó munkától a kiválasztáson, képzésen és felkészítésen keresztül egészen a pályán tartásig. Fontos összetevője az átértékelésnek a munkamotiváció kérdése, az egyénekről való gondoskodás a kirendeltségek, alegységek, munka-csoportok belső viszonyainak figyelemmel kísérése, alakítása egyaránt.

Az állomány körében tapasztalt negatív jelenségek úgymint a normasértő cselekmények számának számottevő emelkedése, a korrupció kérdése, a túlzott mértékű alkoholfogyasztás, a kóros játékszenvedély betegségek kialakulása, a válások számának növekedése, a bekövetkezett öngyilkosságok, a növekvő számú szív- és érrendszeri, emésztőszervi panaszok valamint más pszichoszomatikus megbetegedések arra figyelmeztetik a szakembereket, hogy az állomány csak erőtartalékainak mozgósításával képes megfelelni a kitűzött elvárásoknak. Az eddig elvégzett vizsgálatok, kutatások, felmérések kellő tapasztalatot szolgáltatnak annak megállapítására, hogy a határország mindent megtesz a humán szakterületi tevékenység

színvonalas végzése érdekében, szolgálva ezzel a végrehajtói állomány jogos igényeit. A megelőzés területén végzett határőrségi tevékenység példaértékű lehet nem csak hazai vonatkozásban, de mint ahogy a nemzetközi konferenciák és tudományos nagygyűlések tapasztalatai mutatják, más szinteken is. Az általam említett jelenségek ennek ellenére arra engednek következtetni, hogy a határőrség, mint szervezet sajátosságai, struktúrája, működési elvei, rendje, írott és íratlan szabályai közvetlen hatást gyakorolnak a szervezet tagjainak érzelmi világára, gondolkodására, viselkedésére nem csak a pozitív értelemben vett pályaszocializáció folyamatában, de a kifogásolt magatartásformák kialakulásának elősegítésében is.

Értekezésem a határőr tiszti és tiszthelyettesi állomány körében megnyilvánuló társadalmi beilleszkedési zavarok sajátosságain keresztül igyekszik feltárni azon szervezeti tényezőket, melyek szerepet játszhatnak az egyéni devianciák manifesztálódásában. Abban a folyamatban, amelyben a nem kívánatos magatartásformák kialakulhatnak, vagy a meglévő, de eddig lappangó deviáns tendenciák felerősödhetnek.

### **Kutatómunkám során megfogalmazott hipotézisek**

Dolgozatom gerincét arra az alaphipotézisre épülő szociometriai vizsgálatsorozat képezi, mely szerint a nem kívánatos magatartásformák kialakulásának hátterében állhat a közösségek, munkahelyi kollektívák, adott esetben a határforgalmi és határőrizeti kirendeltségek személyi állományának marginalizálódása, a csoportok széthullása. Feltételezhető továbbá, hogy az állomány folyamatos rotációja, a szolgálati csoportok összetételének időszakra időszakra történő megváltoztatása nagymértékben megnehezíti a dolgozók csoportba történő beilleszkedését, amely a már említett marginalizálódási folyamat felerősödéséhez vezet. A marginális, peremhelyzet nem csak a beosztott állományra, de sajnos a kirendeltségek, alegységek vezetői állományára is jellemző. Hipotézisem szerint sérülnek a vezetői szerepek, különösen a normakonform viselkedés kialakításának lehetőségét tekintve.

### **Kutatási célok**

Célul tűztem ki, hogy kutató munkám során átfogó képet nyújtsak a határőrségnél előforduló, szokásostól eltérő magatartásformákról, párhuzamot vonjak a társadalomban lejátszódó folyamatok és a határőrség működése között. Széleskörűen vizsgáljam a határőrizeti és

határforgalmi kirendeltségek humán viszonyait, feltárjam a közösségek belső hálózatát, valamint rávilágítsak azokra az okokra összefüggésekre, amelyek meghúzódnak a deviáns magatartásformák kialakulásának hátterében. Munkám során kiemelt figyelmet fordítottam a közösségek, határőrizeti és határforgalmi kirendeltségek belső viszonyainak alakulására, a csoportokon belül lezajló csoport-dinamikai összefüggések vizsgálatának elemzésével.

### **Az értekezés felépítése**

**Az első fejezetben** áttekintem a devianciák szociológiai megközelítéseiben végbement szemléletváltozásokat, párhuzamot vonva a határőrség szervezeti sajátosságaival.

Munkám **második részében** összefoglalom a leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák általános és határőrségre jellemző sajátosságait.

**A harmadik fejezet** hivatott arra, hogy feltárja a kirendeltségek állományának belső viszonyait, a közösségek szereplőinek szociometriai pozícióját és megvilágítsa a háttérben meghúzódó összefüggéseket.

**A negyedik fejezetben** mutatom be kutatási eredményeimet, foglalom össze következtetéseimet, ajánlásaimat és teszem meg javaslataimat.

### **A vizsgálati minta**

A szociometriai vizsgálatok 15 nagykanizsai kirendeltséget, valamint további 51 országos kutatásban résztvevő kirendeltséget érintettek. Így mindösszesen az elmúlt három év leforgása alatt mintegy 3800 fő szociometriai vizsgálatának elemzését végeztem el úgy, hogy ebben kollégáim hathatós segítséget nyújtottak.

### **A kutatás során elvégzett vizsgálatok tapasztalatai**

- Azon hipotézisem, mely szerint a határőrizeti és határforgalmi kirendeltségek személyi állománya jelenlegi egymásközi viszonyai kedveznek az elmagányosodásnak, beigazolódni látszik. A 68 vizsgált közösségből mindösszesen 7 olyan kollektíva van, ahol a szociometriai mutatók átlagosnak tekinthetők. A szervezeti elemek túlnyomó többségénél magas a központi alakzatról leszakadók, marginális szociometriai státuszban elhelyezkedők száma.

- Az elvégzett szociometriai vizsgálatok tükrében megállapítható, hogy az 1998-ban elrendelt, kis létszámú szolgálati csoportok létrehozása következtében felszabdaldótt a kirendeltségek korábbi személyi állománya. Az akkor meglévő, csoportdinamikai szempontból kívánatos rokonszenvi és bizalmi kapcsolatok mára felbomlottak, újak kialakítására pedig a jelenlegi szolgálati rend csak korlátozott lehetőségeket nyújt.
- A jelenlegi kirendeltségeken belüli kis létszámú szolgálati csoportok (6-8 fő) kialakítása, megteremti a klikkesedés, az egymás közötti versengés, ezen keresztül, az elidegenedés lehetőségét. Ennek következtében, az általában elfogadott arányoknál magasabb a magányos, perifériára szorult dolgozók száma. A hipotézisvizsgálatok eredményeiből egyértelműen megállapítható továbbá, hogy nem csak egyes igazgatóságokon, egyes kirendeltségek körében jellemző csoportdinamikai sajátosságról van szó, hanem általános érvényű határőrségi tendencia a marginális szociometriai pozíció.
- A marginális szociometriai státusz kialakulásában jelentős szerepet játszik a szolgálati csoportok összetételének félévente történő változtatása. A folyamatos rotáció megakadályozza a közösségbe történő beilleszkedés folyamatát, stabil normarendszer kialakulását. Az éveken át tartó, sikertelenségre ítélt „beilleszkedés”, alkalmazkodás, mint állandó stresszor, súlyos zavarokat okoz az állomány egymásközi viszonyaiban, növeli a kiégés, és a fásultság okozta pszichés igénybevétel nagyságát.
- Az elvégzett szociometriai vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a kirendeltségvezetői állomány élesen elkülönül beosztottjaiktól. Szociometriai értelemben értékelhetjük úgy, hogy a vezetők kiszorultak a közösségből, peremhelyzetbe kerültek, így csoportformáló, normaképző, és normakontroll funkcióik nem lehetnek kellő hatékonyságúak az állomány körében. Mindezen funkciók alacsony hatásfoka következtében megjelenhetnek olyan jelenségek, mint a normasértő cselekmények számának emelkedése, illetve az elkövetett események társadalomra való veszélyességének fokozódása.
- A kirendeltségek működését vizsgálva megállapítható továbbá, hogy a kirendeltségvezetői állomány egymásnak összeférhetetlen szerepekben végzi mindennapi munkáját. Ez az érintettek körében szerepkonfliktust idéz elő. A bizalmi kapcsolat kiépítése, a személyi állományról való gondoskodás, egyidőben összeegyeztetetlen - szeretném hangsúlyozni - bizonyos ellenőrzési feladatok végrehajtásával.
- Általános tapasztalat, hogy jelentős mértékű a munkahelyi pszicho-stressz, a mobbing, melynek következtében növekedhet a pszichoszomatikus megbetegedések száma az állomány körében.

- A kutatás tapasztalataként azonban az is leszűrhető, hogy a deviáns cselekmények, súlyos rendkívüli események megelőzése érdekében tett határőrségi intézkedések, a felvételi alkalmassági vizsgálatok rendszere, az időszakos szűrővizsgálatok gyakorlata, a fogadónapok és fogadóórák nyújtotta lehetőségek jól szolgálják a prevenciót. A más szenvedélybetegségek, alkohol, drog megelőzésére tett erőfeszítések, az eredmények tükrében hatékonyak tekinthetők.
- Végezetül visszatérve az általam megfogalmazott alaphipotézishez, az elhangzottak tükrében megállapítható, hogy a kirendeltségek, munkahelyi kollektívák belső normarendszere, a szolgálatot teljesítő állomány egymásközi viszonyai nagymértékben szerepet játszanak a különböző nem kívánatos magatartásformák kialakulásában.

### **Kutatási célok teljesítése**

- „A deviancia szociológiai, szociálpszichológiai megközelítése” című fejezet tárgyalása során, áttekintettem a leginkább fontos elméleti megközelítéseket, szociális dezorganizáció, funkcionalizmus, anómia elméletek, társadalmi kontroll elméletek. Párhuzamot vontam a határőrség napi működésének sajátosságai és az említett elméleti megközelítések között, érzékeltetve ezáltal, hogy a társadalmi hatások, összefüggések a mindennapi munkavégzés során, a szervezetek működésében is érzékelhetőek.
- Értekezésem második részében összefoglaltam a határőrség személyi állománya körében leginkább előforduló deviáns magatartásformák, öngyilkosság, túlzott mértékű alkohol- és drogfogyasztás, mentális zavarok, valamint normasértések – sajátosságait.
- A személyi állomány egymásközi viszonyainak meghatározása, feltérképezése érdekében kialakítottam egy komplex vizsgálati metodikát, melynek segítségével katonai, rendészeti viszonyok között feltártam a kijelölt szervezeti elemek, munkahelyi kollektívák belső viszony és normarendszerét, kommunikációs hálózatát, valamint meghatároztam a társas mezőben résztvevők szociometriai pozícióit.
- A közösségek tagjai szociometriai pozíciójának meghatározása révén megállapítottam, hogy a leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák kialakulásának hátterében állhat a munkahelyi közösségek tagjainak egymástól történő eltávolodása, a marginalizálódás, az elmagányosodás jelensége.

- A kutatómunkám során nyert eredményeket összegezve következtetéseket vontam le, javaslatokat, ajánlásokat fogalmaztam meg a különböző vezetői szintek és szakterületi feladatok vonatkozásában az elkövetkezendő időszak változásainak aktuális teendőire.

### **4.3. Új tudományos eredmények**

A kutatómunkám során feltárt jelenségek és összefüggések elemzése és értékelése alapján új tudományos eredményként ítélem meg a következőket:

1. a meghatározó deviancia elméletek keretei között végrehajtottam a határőrség szervezet-szociológiai helyzetértékelését, és ezen értelmezési kereteket felhasználva részletesen elemeztem a személyi állomány körében leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák határőrségre jellemző sajátosságait;
2. részletesen feltártam a deviáns magatartásformák kialakulásának hátterében meghúzódó, a közösségek kialakulását gátló, illetve a meglévő közösségek felbomlását elősegítő szervezeti tényezőket. A határőrség egészére kiterjedő humán viszonyok analízise során meghatároztam, hogy a személyi állomány körében előforduló deviáns magatartásformák kialakulásának hátterében állhat az egyéni prediszpozíciók mellett, a csoportok, munkahelyi közösségek felbomlása, az állomány körében egyre növekvő marginalizálódás folyamata;
3. a munkahelyi közösségek belső viszonyainak, kommunikációs hálózatának és normarendszerének feltárása érdekében végrehajtottam a szociometriai felmérés, mint vizsgálati eljárás, szakma-specifikus, határőrségi és rendészeti viszonyokra történő adaptációját, így a kialakított vizsgálati metodika alkalmas lehet más erőszak-szervezetek számára is, különböző kutatások és felmérések lefolytatására;
4. szervezeti szintekre, konkrét munkaterületekre lebontva dolgoztam ki javaslataimat, ajánlásaimat a munkahelyi közösségek egymásközi viszonyainak javítása, a deviáns magatartásformák kialakulásának további megelőzése érdekében.

## **Javaslatok megfogalmazása**

### **A munkaszervezés és szervezeti változtatás területén**

- Kiindulva abból, hogy a kislétszámú szolgálati csoportok kialakítása felszabdálja a közösségek személyi állományát, indokoltnak tűnik tapasztalati úton meghatározni a szolgálati csoportok, normatartó közösségek kialakításához szükséges optimális létszámot.
- A szolgálati csoportok folyamatos rotációját illetően szükségesnek érzem a meglévő gyakorlattal ellentétben, a minél összeforrottabb, állandó létszámú és összetételű csoportok létrehozását, a közösségek összekovácsolását.
- A kirendeltségvezetői állomány szerepkonfliktusainak feloldása céljából szükségnek ítélem meg a beosztásukból adódó funkciók racionalizálását. A beosztottokról való gondoskodás területén célszerű a jelenleginél nagyobb hangsúlyt fektetni az emberekkel való bánásmód, foglalkozás vezetői feladataira. Az elkövetkezendő időszak szervezeti változásai lehetőséget biztosíthatnak a humán erőforrás gazdálkodás helyi szinten történő erősítésére.

### **A képzés és felkészítés vonatkozásában**

- Mint ahogy a lefolytatott vizsgálatok tanulságai mutatják a kirendeltségvezetői állomány vezetői képességeit fejleszteni szükséges. Rendszeres kommunikációs, önismereti és személyes hatékonyság fejlesztő tréningekkel elősegíthető a beosztottokról való gondoskodás, a velük való bánásmód színvonalának növelése, meggátolható a beosztott tiszthelyettesi állomány sorkatonaként való kezelése. Javulhat a munkaszervezés a kihasználtság és nem utolsó sorban, javulhatnak a kirendeltségek állományának egymásközi viszonyai.
- A vezetők képzése mellett természetesen nem szabad megfeledkeznünk a hivatásos tiszthelyettesi állomány felkészítéséről sem. A kirendeltség vezetők képzési tematikájának mintájára, rendszeres képzésekre van szükség. A beosztott állomány tréningprogramjai elsősorban közösségépítő és a normatartó viselkedést elősegítő elemeket tartalmazzanak.

### **Az egymásközi viszonyok javítása érdekében**

- A kirendeltségvezetői állomány számára elsőrendű feladatot jelenthet a jelenleg perifériás szociometriai pozícióban lévő személyek közösségbe történő „beemelése”. Közös, együttes feladatok kijelölésével, fokozottabb gondoskodással, odafigyeléssel a kitűzött

célok megvalósíthatók. A jelenleginél kedvezőbb közösségi struktúrák létrehozásával javulhatna az értékközvetítés, a csoportokhoz, közösségekhez és magához a szervezethez való tartozás érzése.

### **A megelőzés tekintetében**

- A bemutatott és elemezett deviáns magatartásformák határőrségi mutatói kedvezőnek tekinthetők. Ahhoz azonban, hogy továbbra is hatékonyan tudjunk működni a megelőzésben, további vizsgálatokra, felmérésekre, programjaink továbbfejlesztésére van szükség.
- Az eddigi gyakorlatnak és eljárásrendnek megfelelően, szinten kell tartani a rendkívüli események megelőzése érdekében tett preventív intézkedéseket.
- A pszichológiai szakterületek munkatársainak a lehetőségek függvényében többet kell mozogniuk az állomány körében, megjelenni a kirendeltségeken fogadónapokon, fogadóórákon.
- Az időszakos szűrővizsgálatok tapasztalatai azt mutatják, hogy az állomány közel tíz százaléka eseti vagy folyamatos mentálhigiénés gondozást igényel. A rekreációt, rehabilitációt biztosító intézmények nem képesek ellátni kellő szinten a hozzájuk jelentkezőket. Az elkövetkező időszak szervezeti és ehhez kapcsolódó személyi változásai lehetőséget biztosíthatnának arra, hogy a dolgozók stressz-mentesítése, a kiegészítés és a fásultság csökkentése és egyéb lelki problémák feloldása érdekében rehabilitációs, rekreációs központot hozzunk létre.

### **A legfelsőbb vezetői szint vonatkozásában**

- Az 1998-ban bekövetkezett szervezeti változások pozitív hatásai minden kétséget kizáróan vitathatatlanok. A bekövetkezett szakmai és technikai fejlődés egy egészen más típusú határőrséget eredményezett néhány év leforgása alatt. Nem szabad megfeledkeznünk azonban arról, hogy a változások háttérében minden esetben az ember áll. A humán főigazgatói beosztás mindössze főosztály vezetői szintre történő minősítése meghatározó volt a szervezeti hierarchiában. Mára azonban bebizonyosodott, hogy a humán szakterületi munka, a humán erőforrás gazdálkodás egyike a legfontosabb stratégiai húzó ágazatnak. A jelenlegi szervezeti változások időszakában feltétlenül felvetendő a magasabb szervezeti szintre való felemelkedés szükségessége.

Értekezésem egy közel hat éven át tartó kutatómunka eredménye, melyben igyekeztem összefoglalni mindazokat a jellemző egyéni és csoportdinamikai sajátosságokat, melyek szerepet játszhatnak a deviáns, a szokásostól, a meghatározott normáktól eltérő magatartás kialakulásában. A probléma megközelítése sajátosnak tekinthető abban az értelemben, hogy a deviáns magatartásforma kialakulásának inkább a szervezeti okait, tényezőit kívántam bemutatni és kevésbé az egyéni, személyes okokat feltárni. A határőrség személyi állománya egymásközti, humán viszonyainak feltérképezésével, részletekre kiterjedő analízisével fel szeretném hívni a figyelmet a humán szféra szerepére, mely az elmúlt időszakban, megítélésem szerint veszített jelentőségéből. Ennek ellenére elmondhatjuk, hogy a toborzás gyakorlata, a kidolgozott felvételi alkalmasság vizsgálati rendszer, az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok menete, az alkalmazott intézkedés-lélektani programjaink, a szakmai munkát elősegítő kutatások és felmérések, a rendkívüli események megelőzését célzó szakmai protokollok és más a dolgozók kiegyensúlyozott munkavégzését elősegítő mentálhigiénés célprogramjaink példa értékűek lehetnek bármelyik uniós tagállam számára. Meggyőződésem hogy a határőrség csakis magas szintű humán támogatottság mellett fogja tudni teljesíteni az előtte álló feladatokat, főként az uniós tagságból adódó kötelezettségeket. A kirendeltségek, munkahelyi csoportok belső viszonyainak stabilitása elengedhetetlen feladata az elkövetkezendő időszaknak, hisz mint láthattuk számos sajátosság nehezíti az ott dolgozók mindennapi munkáját, kezdve a kiscsoportos szolgálati munkarend okozta klikkesedéstől, a csoportok összetételének folyamatos változtatása okozta beilleszkedési reakcióig. Az állomány folyamatos mentálhigiénés nyomon-követésével, a munkahelyi kollektívák belső viszonyainak meghatározott időközönként történő vizsgálatával olyan széleskörű humán gondoskodás valósítható meg, amely méltán szolgálhatja egy szervezetében, szakmai minőségében és gondolkodásában megújult, az európai nagy család egyenrangú részét képező határőrség érdekeit.

Budapest, 2003. 12. 12.

Nagy József hőr. őrgy.