

**ZRÍNYI MIKLÓS
NEMZETVÉDELMI EGYETEM**

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

Doktori (PhD) értekezés

Készítette: Nagy József hőr. őrnagy

**Témavezető: Dr. Ribárszki István
alezredes
egyetemi docens**

Budapest 2003

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	5
1. A deviancia szociológiai, szociálpszichológiai megközelítése	16
1.1. A szociális dezorganizáció (A chicagói szociológiai iskola)	18
1.2. Funkcionalizmus	21
1.3. Anómia elméletek	22
1.4. Társadalmi kontroll elméletek	25
1.5. Összefoglalás	26
2. A határőrség személyi állománya körében leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák	
2.1. Öngyilkosság	28
2.1.1. Határőrségi tapasztalatok	33
2.1.2. Esettanulmányok	35
2.2. A drogfogyasztás	42
2.2.1. Helyzetértékelés	43
2.2.2. Stratégiák	46
2.2.3. Szemléletváltás	48
2.3. Az alkoholfogyasztás alakulása a határőrségnél	48
2.3.1. Alkohol és kábítószer fogyasztás a munkahelyeken	50
2.3.2. Elsődleges megelőzés	49
2.3.3. Másodlagos megelőzés	50
2.3.4. Harmadlagos megelőzés	51
2.4. Nem organikus eredetű mentális betegségek	52
2.4.1. A fogadónapok, fogadóórák tapasztalatai	52
2.4.2. Az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok tapasztalatai	53
2.4.3. Az alkalmazott vizsgálati eljárások	57
2.4.4. A munkahelyi pszichostressz	57
2.5. Normasértő cselekmények	59
2.5.1. A bekövetkezett normasértések sajátosságai	60
2.5.2. Bűncselekmények	61

2.5.3. Fegyelemsértések	62
2.5.4. Szabálysértések	63
2.5.5. Az elkövetett normasértő cselekmények tendenciái	63
2.5.6. A társadalmi tendenciák hatása	66
2.5.7. A fegyelemsértés, mint a kommunikáció sajátos formája	66
2.6.Összefoglalás	68
3. A marginalizálódás jelensége a személyi állomány körében	71
3.1. A társas viszonyulások felmérésének módszerei	72
3.2. A szociometriai felmérés	72
3.3. „Valós helyzet, reális közösség”	73
3.4. A vizsgálatok lefolytatásának szükségessége	74
3.5. A vizsgálatban résztvevők létszámadatai	74
3.6. Az alkalmazott szociometriai kérdőív	77
3.7. A vizsgálatok lefolytatásának menete	77
3.8. Értékelés	78
3.8.1. „A” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja	79
3.8.2. „B” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja	80
3.8.3. „C” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja	81
3.8.4. „D” Határőrizeti Kirendeltség szociogramja	82
3.8.5. „E” Határőrizeti Kirendeltség szociogramja	83
3.8.6. „F” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja	84
a) A CM (centrális – marginális) mutató	85
b) A kirendeltségvezető szociometriai státusza	87
c) Kohéziós mutatók	89
d) A csoportlégkör mutatója	90
e) Jelentőség és szerep	91
3.8.7. A vizsgálatok általános tapasztalatai	92
a) A klikkesedés	93
b) A csoportösszetétel változtatásának hatása	93
c) Hatékonyság és státusz	94
d) A kirendeltségvezetői állomány vezetői képességeinek alakulása	96

e) Szerepkonfliktusok	98
4. Új tudományos következtetések, eredmények, javaslatok	100
4.1. Következtetések a devianciák határőrségi sajátosságainak kutatása alapján	102
4.2. Kutatási célok teljesítése	105
4.3. Új tudományos eredmények	106
4.4. Ajánlások	107
4.4.1. A munkaszervezés és szervezeti átalakítás területén	107
4.4.2. A képzés és felkészítés vonatkozásában	108
4.4.3. Az egymásközi viszonyok javítása érdekében	108
4.4.4. A megelőzés tekintetében	109
4.4.5. A legfelsőbb vezetői szint vonatkozásában	109
4.5. A kutatási eredmények felhasználása	110
Befejezés	111
Felhasznált irodalom	113
A kutatási témában megjelent publikációk jegyzéke	117
Táblázatok, ábrák jegyzéke	119
Mellékletek	121

BEVEZETÉS

Az elmúlt néhány évtizedben, de különösen a rendszerváltást követően sok tekintetben megváltoztak a határőrség tevékenységét meghatározó körülmények. A szolgálat ellátása során a munkavégzés feltételeit, követelményrendszerét a dinamikusan változó határőrizeti és határrendészeti viszonyok határozzák meg. Különösen jellemző ez most, amikor kiemelkedő hazai, és nem kevésbé nemzetközi jelentőséggel bír a határrend és törvényesség fenntartása, amikor a keletről érkező migráció megállíthatatlannak tűnő folyamata megfeszített, fegyelmezett munkavégzést igényel a zöldhatáron, határátkelőhelyen szolgálatot teljesítő tiszti és tiszthelyettesi állománytól egyaránt. 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 határőrségre vonatkozó feladatoknak.

A 90'-es évek elején a nyugat-európai országokat meglepte az a gyors változás, amely a volt szocialista országokban, így Magyarországon is végbement. Az Unió keleti határainak megnyitásával nem várt kockázati tényezők jelentek meg a kontinens nyugati felében is. Ezek a nemzetközi szervezett bűnözés, a terrorizmus és a kábítószer-kereskedelem új formái. Ezzel párhuzamosan megjelent, illetve jelentős mértékben felerősödött az illegális bevándorlás, az illegális migrációhoz kapcsolódó, az országhatárokon átnyúló ember-, kábítószer-, fegyver-, hasadóanyag- és műkincs-kereskedelem is. A kialakult helyzetre folyamatosan igyekezett reagálni az Európai Unió. Az országok átalakították rendvédelmi szervezeteiket, fokozták a Schengeni Végrehajtási Egyezmény gyakorlati megvalósítását, és mindent megtettek a nemzet- és közbiztonsági helyzet javításáért.

A Magyar Köztársaságnak geopolitikai okok miatt meghatározó szerepe van térségünkben. Hazánk a '89-es változások óta a figyelem központjába került a térség országai közötti kapcsolattartásban, valamint a migráció tekintetében. Mind a térségben, mind pedig az ország politikai életében lezajlott változások hatást gyakoroltak a határőrizetre, a határforgalom ellenőrzésre. Ennek következtében átalakult a magyar határőrizeti rendszer. A kiemelt figyelemnek köszönhetően számos törvényben fogalmazódtak meg a Határőrséget érintő szabályozások. A változásoknak, az átalakulásnak azonban még koránt sincs vége. Újabb és újabb kihívásoknak kell megfelelni ahhoz, hogy a Magyar Köztársaság az Európai Unió,

illetve a „Schengen család” tagállama lehessen. Az Európai Unió és a „schengeni” normák ismeretében a határőrizeti rendszert tovább kell fejleszteni.¹

Az Európai Unió megteremtésének célja, hogy az európai kontinensen a történelem folyamán kialakult ellentéteken, viszályokon felülemelkedve, a nemzetek közötti békét és a gazdasági fejlődést, mint elsődleges prioritásokat szem előtt tartva egy a térség országainak hatékony gazdasági és politikai együttműködése megvalósuljon. Az együttműködés hatékonyságának fenntartása, illetve növelése érdekében a tagállamok nemzeti szuverenitásuk egyre nagyobb részéről mondanak le. A döntési jogot az adott kérdésekben az általuk létrehozott szupranacionális szervekre ruházzák át.

Kezdetben a közösségi döntések körébe utalt kérdések szinte kizárólag gazdasági jellegűek voltak. Az Európai Egyesült Államok képét az elsők között felvázoló Churchill és az Európai Közösségeket ténylegesen létrehozó politikusok végső célként a teljes körű, tehát a politikai síkon is megvalósuló együttműködést tűzték ki. A 80-as, 90-es években néhány kisebb megtorpanással bár, de az Európai Unió e cél realizálása felé halad. Ennek bizonyítéka a monetáris együttműködés, az EMU² létrejötte, az Euró bevezetése, a jogharmonizáció, a maastrichti három pilléres szerkezet amszterdami szerződés utáni módosulása, amely több, addig kormányközi szinten működő együttműködési formát közösségi hatáskörbe helyezett. A bel- és igazságügyi együttműködés egyes területeinek közösségi szabályozás alá vonása a nemzeti önrendelkezés feladásának egyik legérzékenyebb pontja. A schengeni térség kialakításával a tagállamok ismételten az együttműködés egy magasabb szintjére léptek, ezáltal szorosabbá fűzve az államok közötti összefonódásokat.

Magyarország a társulási megállapodás aláírása óta (1991.) tudatosan készül az Unióhoz való csatlakozásra, mely több szakaszban kerül lebonyolításra³. Annak érdekében, hogy az uniós tagállamok az országot minden értelemben felkészültnek nyilvánítsák, gazdasági, politikai, jogi téren meg kell felelnünk az általuk előírt elvárásoknak. Mindez azért fontos mert ahhoz, hogy egy már működő rendszer részévé váljunk, el kell sajátítanunk a rendszer működési elvét és a rendszer működését biztosító szerveket is alkalmassá kell tenni ezen új elvek gyakorlati alkalmazására.

A rendszer adaptálása kihívást jelent az érintett szerveknek, hiszen a folyamatos fejlesztések ellenére a határőrizet felkészültsége az EU államokéhoz képest alulmarad. A jelenleg is

¹ Ritecz György: A Schengeni elvárásoknak megfelelő határőrizeti rendszer és szervezet működésének körülményei és feltételei, Tanulmány 2000

² EMU= Economic and Monetary Union; Gazdasági és Monetáris Unió

³ Teke András: Európai Unió csatlakozás - stratégiai tervezés – a határőrség jövője. Határőrség Országos Parancsnokság, Budapest, 2002

folyamatban lévő technikai-infrastrukturális fejlesztések, az állomány továbbképzése, és a schengeni gondolkodásmód átültetése a határőrség szervezeti kultúrájába, csak egy része azoknak a feltételeknek, amelyek megvalósítása az Uniós csatlakozáshoz elengedhetetlen.

Az uniós tagság számtalan előnyt biztosít a részes államok számára. Az előnyök mellett természetesen nem szabad megfeledkeznünk arról sem, hogy a csatlakozással hazánk számos kötelezettséget vállal az Unió felé. A Schengeni Acquis átvételével kapcsolatban említhetünk olyan pozitív változásokat, mint például az egyszerűbb határátlépés bevezetése. Valamint az a tudat, hogy a hazai közrendet biztosító szervek ugyanolyan felkészültek és hatékonyak, mint az EU többi országában, biztonságérzetet keltenek egyrészt a lakosságban, másrészt az ide érkező külföldiekben. A csatlakozási tárgyalások során a magyar fél teljes mértékben elfogadta a schengeni térséghez való csatlakozáshoz szükséges, az Unió által előírt feltételeket. A Schengeni Acquis-hoz tartozó magyar joganyag átvilágítása 1999 tavaszán kezdődött. 1999 novemberében Magyarország benyújtotta az Uniónak, a témához kapcsolódó tárgyalási álláspontját. 2000 május 26-án került sor a bel-és igazságügyi fejezet megnyitására. 2001 elején Magyarország átadta a tárgyalási állásponttal kapcsolatban elkészült kiegészítéseket. Hazánk 1994-től az Európai Unió társult állama és ma már tudjuk, hogy a csatlakozási folyamatok első körében, 2004-ben, teljes jogú tagjává válik az Európai Uniónak.

A szóban forgó 1992-ben aláírt Maastrichti Szerződés három alappilléren nyugszik⁴. Az első pillér valójában korábbi három szerződés, amely biztosítja, illetve megadja a lehetőségét a további bővítéseknek.

A második alappillér a közös kül - és biztonságpolitika.

A harmadik pillér a bel -és igazságügyi együttműködés, amelyből számos konkrétan a határőrség tevékenységét meghatározó feladat fakad.

- A menekültügyi politika,
- a tagállamok közös határainak átlépése, az átlépés szabályai, és az átlépés ellenőrzésének rendje,
- a bevándorlási politika és a harmadik országok állampolgáraival szemben folytatott politika (belépés, benntartózkodás, szabad mozgás, foglalkoztatás, családdegysítés),

⁴ Virányi Gergely: Határellenőrzés az Európai Unióban. Hanns Seidel Alapítvány, Budapest, 2000

- küzdelem a harmadik országok állampolgárainak illegális bevándorlása, tartózkodása, és munkavállalása ellen,
- rendőrségi együttműködés a terrorizmus, a tiltott kábítószer-kereskedelem és a nemzetközi bűnözés egyéb súlyos formái elleni küzdelem és megelőzés céljából, beleértve – ha szükséges – a vámügyi együttműködés bizonyos területeit.

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 határ-menti orszaggá válik, tartósan számolni lehet a jogsértő cselekmények számának növekedésével.

A határőrség folyamatos szervezeti átalakulásának hátterében nagyrészt a schengeni normáknak megfelelő határellenőrzési rendszer kialakítása áll. E rendszer kialakításában jelentős szerepet játszik a szervezeti megújulás, a szakmai és technikai fejlesztés, korszerűsítés, valamint a humán erőforrás gazdálkodás korszerűsítése.

A határőrség szervezete Európai Unió elvek szerinti átalakításának kimunkálása során számos 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 díszlokációs változásain keresztül, a technikai fejlesztéseken át, az állománytábla változásáig. A harmonizációs joganyagokban számos utalás található a személyi állománnyal szembeni elvárásokról. A schengeni katalógus⁵ egyértelműen fogalmaz a határrendészeti feladatokat ellátó személyek szakképzettségét illetően. Külön hangsúlyt kap az ajánlásban a személyi állomány felvételi alkalmassági vizsgálatainak kérdése.

A változások szoros együttműködésben történő megvalósulása lényegesen megnehezíti a határőrség előtt álló feladatok végrehajtását. A szakmai munka színvonalának fejlődése, a technikai eszközök korszerűsödése magával hozta a munkamódszerek, munkakörülmények változását is. A hagyományos látcsöveket és kézibeszélő készülékeket mára már felváltották a lézer távmérő készülékek, a GPS helyzet-meghatározó berendezések, az azonnali lekérdezésre alkalmas notebook számítógépek, lépésérzékelők, valamint a hőkamerás zöldhatár figyelő és felderítő gépjárművek. Ezek a berendezések és készülékek nagymértékben hozzájárulhatnak a Magyar Köztársaság jelenlegi, és majd az Európai Unió államhatárainak biztonságos őrzéséhez abban az esetben, ha azok gondos, szakértői kezekbe

⁵ A schengeni megállapodás vívmányainak és élenjáró gyakorlatának helyes alkalmazását elősegítő ajánlások katalógusa. Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2002

kerülnek. Nem szabad ugyanis figyelmen kívül hagynunk azt a fejlesztések fényében látszólag jelentéktelennek tűnő tényezőt, mely szerint minden technikai eszköz vagy a határőrizet hatékonyságát növelő berendezés önmagában nem sokat ér. Csakis az azt kezelő vagy kiszolgáló személyzet szakértelme, szaktudása, felkészültsége és nem kevésbé tenni akarása teszi azt hatékony munkaeszközzé, legyen az bármennyire is korszerű vagy nagy értékű.

A szervezeti átalakulás, a technikai fejlesztések, az említett dinamikus változó határőrizeti és rendészeti viszonyok a határőrség humán viszonyainak átértékelésére inspirálnak bennünket. Ez az átértékelés pedig hangot kell, hogy kapjon a határőrség 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, munkacsoportok belső viszonyai alakulásának figyelemmel kísérése, formálása.

A határőrség pszichológiai szakterületeinél jelenleg folyó és a korábbi időszakban folytatott szakmai munka számos kutatás és felmérés formájában fémjelzi a szakterület szervezeti kultúra tudatos alakításában játszott szerepét. Néhány országos jelentőségű kutatást szeretnék megemlíteni a teljesség igénye nélkül, melyek céljukat tekintve egyértelműen a határőrségnél folyó szakmai tevékenységet segítették elő a pszichológia, különösen a munka- és szervezetpszichológia norma- és eszközrendszerével:

- pályatükör kutatás a hivatásos járőr és útlevelkezelői állomány körében,
- a hivatásos járőr és útlevelkezelő munkaköri bevalását jelző vizsgálati módszerek dinamikus modellje,
- intézkedés lélektani kutatás I-II-III.
- ergonómiai kutatás I-II.
- munkahelyi pszicho-stressz kutatás.
- a „humán viszonyok” alakulása kutatás I-II.

Az állomány körében tapasztalt negatív jelenségek, úgy mint a normasértő cselekmények számának jelentős 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 erőtartálékainak mozgósításával képes megfelelni a kitűzött elvárásoknak.

A szolgálati törvény által előírt és folyamatosan elvégzett időszakos pszichikai szűrővizsgálatok⁶ tapasztalatai azt mutatják, hogy a szolgálatot teljesítő állomány közel 10%-a szorul valamilyen szintű mentálhigiénés gondozásra.

Az Európai Unió csatlakozás, a schengeni normáknak való megfelelés indukálta változás, átalakulás újabb és újabb kihívásokat jelent a határőrség, mint szervezet, a szervezeten belül működő csoportok és a csoportokat alkotó egyének számára. A változás rendszerint alkalmazkodással jár. Az alkalmazkodás pedig a folyamatos stressz forrása még abban az esetben is, ha a változás önmagában pozitív. Az elkövetkezendő időszaknak, szervezetre, csoportra és egyénekre jellemző olyan hatásai prognosztizálhatók, melyek nagymértékben befolyásolhatják a végzett munka hatékonyságát. A tervezetek szerint felállításra kerülő új típusú, összevont kirendeltségek szervezeti felépítésükben és működésükben is lényeges változást hoznak. A változások során törvényszerűen megjelennek a nem letisztult munkaformák, a kevésbé kiforrott követelmények, a tisztázatlan elvárások és normák, melyek bizonyos értelemben a normakonform viselkedés változását, normanélküliséget eredményezhetnek. A végleges állapot eléréseig terjedő időszakban mindez maga után vonja a szociológiából, szociálpszichológiából jól ismert jelenség, az anómiás állapot következményeit. Ez az állapot pedig kedvez a deviáns magatartásformák, normasértő cselekmények kialakulásának, felerősödésének.

A deviáns viselkedési minták megjelenése jelenleg is számos kérdést vethet fel. Többek között azt, hogy melyek azok a sajátos tényezők, akár egyetemesek, akár határőr specifikusak, amelyek szerepet játszhatnak az egyénben szunnyadó, a szervezet számára, de minden bizonnyal a társadalom számára sem kívánatos magatartásformák megjelenésében, felerősödésében. Mik lehetnek azok az okok, körülmények, melyek végső soron önsors rontáshoz vezethetnek.

Talán személyiségtulajdonságok, egyéni predispozíciók? Családi problémák, életvezetési, egzisztenciális nehézségek, a régiókat különböző mértékben sújtó munkanélküliség? Talán a szolgálati rend, a szolgálati megterhelés, a végzett tevékenység specifikuma? Az egymásközi viszonyok, a marginalizálódás, a növekvő agresszió, a munkahelyi stressz, a pszicho-terror?

⁶ HSZT 76. §, 21/2000 BM-IM-TNM együttes rendelete.

Egyik tényezőt sem emelhetjük ki a felsoroltak közül. Mindezen jelenségek együttesen azonban nagyon súlyos nyomásként nehezedhetnek munkavállalóink vállára, jobbik esetben csak az általuk végzett tevékenység hatékonyságát csökkentve. Okozhatnak azonban egyéni, családi tragédiákat is.

Pataki Ferenc a „Rendszerváltás után: Társadalomlélektani Terepszemle” című munkájában⁷ kiemeli, hogy a deviáns történések általában személyiségdinamikai és társadalomdinamikai folyamatsor metszéspontjában alakulnak ki. Így elkerülhetetlen, hogy a devianciák vizsgálata során egyforma súllyal elemezzük úgy az egyéni személyes sorsokat, mint a társadalmi, a szervezeti hatásokat, történéseket. Ezért is gondolom, hogy a humán erőforrás gazdálkodás keretein belül kiemelten kell, hogy foglalkozzunk a devianciákkal egyéni és szervezeti szinten.

Az eddig elvégzett kutatások, felmérések kellő tapasztalatot szolgáltatnak annak megállapítására, hogy a határőrség 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 sajátosságai, struktúrája, működési elvei, rendje, írott és íratlan szabályai közvetlen hatást gyakorolnak a szervezet tagjainak érzelmvilágára, gondolkodására, viselkedésére nem csak a pozitív értelemben vett pályaszocializáció folyamatában, de a kifogásolt magatartásformák kialakulásának elősegítésében is.

Értekezésemben a határőr tiszti és tiszthelyettesi állomány körében megnyilvánuló társadalmi beilleszkedési zavarok sajátosságain keresztül igyekszem feltárni azokat a 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.

⁷ Pataki Ferenc: Rendszerváltás után: Társadalomlélektani Terepszemle. Scientia Humana, Budapest, 1993

Hipotézisek megfogalmazása

Alaphipotézisként fogalmazható meg, hogy a kirendeltségek, munkahelyi kollektívák belső normarendszere, a szolgálatot teljesítő állomány egymásközi viszonyai szerepet játszanak a különböző deviáns magatartásformák kialakulásában.

A munkahelyekre egységesen vonatkozó szabályozásnak köszönhetően a munkahelyi kollektívák körében az átlagosnál nagyobb mértékű elmagányosodás, marginalizálódás tapasztalható.

A beosztottak munkahelyi csoportokról történő leválása nem csak egyes kirendeltségek, alegységek jellemző csoportdinamikai tulajdonsága, hanem feltételezhető, hogy a határőrség teljes személyi állományára jellemző általános tendencia. A közösségek felbomlása során nem csak a beosztott állomány jelentős része került perifériás szociometriai státuszba, hanem számottevő azon kirendeltségvezetők aránya is, akik beosztottjaikhoz hasonlóan marginális szociometriai pozícióban vannak.

Feltételezhető továbbá, hogy az állomány folyamatos rotációja, a szolgálati csoportok összetételének félévente történő megváltoztatása nagymértékben megnehezíti a dolgozók csoportba történő beilleszkedését, amely a már említett marginalizálódási folyamat felerősödéséhez vezet.

Ezen hipotézisekből számos részhipotézis származtatható:

Első részhipotézisem szerint, jelenleg a határőrség személyi állománya körében általános érvényű csoportdinamikai jelenség a marginalizálódás, a közösségek belső viszonyainak fellazulása, a kollektívák felszabdálódása háttérben állhat a kiscsoportos szolgálati munkarend bevezetése, amely a korábban kialakított nagyobb létszámú kirendeltségek összeszokott személyi állományának 8-10 fős szolgálati csoportokra történő felbontását jelenti.

A kislétszámú szolgálati csoportok személyi állománya összetételének félévente történő változtatása, folyamatos rotációja következtében gátolt a beilleszkedés folyamata, ami tovább fokozza az elmagányosodás, marginalizálódás jelenségét.

További részhipotézisként fogalmazható meg, hogy a kirendeltségek, munkahelyek vezetői állománya marginális szociometriai pozíciója megnehezíti a pozitív csoportnorma-képzés szempontjából kívánatosnak tartott szerepüket a rájuk bízott, és az általuk irányított munkahelyi közösségek vonatkozásban.

Kutatási célok, módszerek, alkalmazott eljárások

- Célul tűztem ki, hogy kutatómunkám során áttekintsem a különböző deviancia elméletek változásait, ennek tükrében feltárjam a deviáns magatartásformák háttérében meghúzódó szociológiai, szociálpszichológiai összefüggések határőrségi sajátosságait.
- Kutatási célkitűzéseim középpontjában szerepel a határőrség személyi állománya körében leginkább előforduló deviáns magatartásformák vizsgálata, a határőrizeti és határforgalmi kirendeltségek, mint munkahelyi közösségek belső hálózatának, egymásközi viszonyainak, és normarendszerének széleskörű feltárása.
- Célom olyan általános, a határőrség egészére kiterjedő keresztmetszeti kép kialakítása, amely híven tükrözi a szervezet jelenlegi humán viszonyainak alakulását, feltárja a közösségekre jellemző marginalizálódás, elmagányosodás folyamatát.
- Kutatási célkitűzéseim között szerepel olyan sajátos vizsgálati metodika kidolgozása, amelynek segítségével katonai, rendészeti viszonyok között megvalósítható a különböző szervezeti elemek, munkahelyi közösségek belső viszony- és normarendszerének feltárása.
- Bízom abban, hogy mindezen célkitűzések megvalósítása lehetőséget nyújt számomra arra, hogy következtetéseket vonjak le, javaslatokat és ajánlásokat fogalmazzak meg a további megelőzés, és az Európai Unió elvárásoknak is megfelelő határőrségi humán erőforrás gazdálkodás stratégia kialakításának érdekében.
- A kitűzött célok megvalósítása érdekében 1997-től folyamatosan tanulmányoztam a témához kapcsolódó, hazai és nemzetközi pszichológiai, szociológiai szakirodalmat,

HÖR. OPK. /Határőrség Országos Parancsnoka/ parancsokat, intézkedéseket, rendeleteket, stratégiai célkitűzéseket, tervezeteket, jogharmonizációs anyagokat, országgyűlési határozatokat.

- Konzultációt folytattam a témában jártas szakemberekkel, napi kapcsolatban voltam más igazgatóságon dolgozó pszichológus kollégákkal.
- Munkám során kiemelt figyelmet fordítottam a közösségek, határőrizeti és határforgalmi kirendeltségek belső viszonyainak alakulására, a csoportokon belül lezajló pszichodinamikai összefüggések vizsgálatának elemzésével. A kollektívák egymásközi viszonyainak felmérése érdekében szociometriai vizsgálatssorozatot végeztem a Nagykanizsai Határőr Igazgatóság teljes személyi állománya körében, valamint összegeztem, feldolgoztam, elemeztem más igazgatóságokon ugyan ebben az időszakban lefolytatott szociometriai vizsgálatok eredményeit.
- A nagymennyiségű statisztikai adatok feldolgozása mellett közel 700 fővel folytattam egyéni interjút.
- Korábban elkészített öngyilkossági esetekről szóló esettanulmányokat dolgoztam fel, személyes beszélgetéseket folytattam családtagokkal, hozzátartozókkal, tapasztalatokat összegeztem.
- Az állományról folyamatosan keletkező időszakos pszichikai szűrővizsgálatok tapasztalatait elemeztem és vettem össze a szociometriai vizsgálatok eredményeivel.
- A vizsgálatok és felmérések során csak magyarországi átlagpopulációra standardizált vizsgálati eljárásokat alkalmaztam.

Az értekezés felépítése

- Értekezésem első fejezetében áttekintem a devianciák szociológiai megközelítéseiben végbement szemléletváltásokat. Kiemelem és bemutatom a leginkább fontosnak tűnő elméleti megközelítéseket, a szociális dezorganizáció, funkcionalizmus, anómia elméletek, valamint a társadalmi kontroll elméletek párhuzamot vonva a határőrség, mint szervezet működésének sajátosságaival.
- Munkám második részében foglalom össze a leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák, öngyilkosság, túlzott mértékű alkohol- és drogfogyasztás, mentális

zavarok, valamint normasértések – általános és határőrségre jellemző sajátosságait. A fejezet tárgyalása során kerül feldolgozásra és bemutatásra két befejezett öngyilkosságról szóló esettanulmány, és annak általánosítható tapasztalatai.

- A harmadik fejezet hivatott arra, hogy feltárja a kirendeltségek állományának belső viszonyait, a közösségek szereplőinek szociometriai pozícióját és megvilágítsa a háttérben meghúzódó összefüggéseket. A fejezet feldolgozása során bemutatom a szociometriai felmérés, mint vizsgálati eljárás határőrségi viszonyokra történő adaptációjának szükségességét és megvalósításának menetét. Az elvégzett vizsgálatok eredményeinek illusztrálása érdekében, hat munkahelyi közösség belső viszonyainak alakulását tárom fel teljes részletességgel. Köztük egy olyan közösséget, amelynek bizonyos tagjai, mint később kiderült, a vizsgálatok lefolytatásának időszakában súlyos normasértéseket, bűncselekményeket követtek el.
- A negyedik fejezetben tárom fel kutatási eredményeimet, foglalom össze következtetéseimet, és teszem meg javaslataimat.

1. Fejezet

A deviancia szociológiai, szociálpszichológiai megközelítése

A deviancia általában valamilyen társadalmi elvárásoknak vagy törvénybe foglalt normának, normáknak a be nem tartása. A normáktól és a szabályoktól való eltérésnek annyi típusa van, mint ahány társadalmi norma és érték létezik. A deviáns viselkedés megítélése ezáltal mindig nagyon relatív, az adott társadalom, kultúra jellegétől függ. Hazánkban a hétköznapi nyelvhasználatban deviáns viselkedésen általában az alkoholizmust, a drogfogyasztást, az öngyilkosságot, a bűnözést, valamint a különböző mentális zavarokat értik. A szociológiai megközelítés a deviancia kialakulását alapvetően a társadalom egészének működésében keletkező zavarokkal hozza összefüggésbe. A deviancia, a deviáns magatartás, a társadalmi beilleszkedési zavarok, mindig is a kutatások reflektorfényében álltak. Annak ellenére, hogy voltak időszakok amikor úgy tűnt, hogy háttérbe szorult a probléma kutatása, nem tévedünk amikor azt mondjuk, hogy napjainkban újra központi probléma a szokásostól eltérő viselkedés tanulmányozása. Ennek megfelelően, mint ahogy Münnich Iván a „Tanulmányok a társadalmi beilleszkedési zavarokról” című könyv előszavában megemlíti, szinte áttekinthetetlen e témakörben készült kutatások és következtetések szakirodalma.⁸ Fontos megjegyezni, hogy a nyolcvanas években Társadalmi Beilleszkedési Zavarok címmel országosan kiemelt kutatás (ismertebb nevén: Társadalmi Beilleszkedési Zavarok) foglalkozott a deviáns viselkedéssel. Andorka Rudolf megfogalmazása szerint Magyarországon a nyolcvanas években volt a társadalmi beilleszkedési zavarok vagy deviáns viselkedések, ezen belül az alkoholizmus kutatásának „aranykora”⁹. Annak ellenére, hogy nagyon kiterjedt a devianciák kutatásának köre, egy dologban minden kutató és e témával foglalkozó szakember egyetért. Abban, hogy a deviáns magatartás csakis interdiszciplináris megközelítésben értelmezhető. Leginkább kiemelhető tudományágak ebben a vonatkozásban a szociológia, demográfia, pszichológia, orvostudomány és a kriminológia.

A határőrség pszichológiai szolgálata, az igazgatóságokon működő szolgálatok, 1992-től foglalkoznak folyamatosan a deviancia kérdésével. A sorozott állomány 1998-ban történt teljes kivonásáig orozáskor, vagy legkésőbb bevonuláskor találkozhattak fiataljaink a

⁸ Münnich Iván (szerk.): Tanulmányok a társadalmi beilleszkedési zavarokról. Kossuth Könyvkiadó, 1988

⁹ Andorka Rudolf: Társadalmi beilleszkedési zavarok Magyarországon. Kossuth Könyvkiadó, 1988

szolgálat munkatársaival, akik igyekeztek a deviancia szempontjából bejósolni a bevonuló fiatalok magatartását különböző paraméterek alapján. A Pécsi Határőr Igazgatóság szakembereinek köszönhetően, olyan Deviancia Prediszpozíció Pontozólap¹⁰ (DPP) került kialakításra, amelynek segítségével, négyszemközti strukturált interjúval felmérhetővé vált a bevonuló fiatal korábbi életútja. A korábbi szociális deprivációk, beilleszkedési és teljesítményzavarok, pszichoszomatikus vulnerabilitás, balesetkezések, meglévő félelmek és elkerülő magatartásformák, pszichoszexuális zavarok, a megélt nevelési attitűdrendszer, a családi- és saját devianciák. A kritikus reagálásmódok feltérképezése prediktív értékűvé vált a sorkatonai szolgálatra jellemző egyéni és csoportos szituációba kerüléskor várható viselkedés tekintetében. A bevonulások alkalmával lefolytatott vizsgálatnak köszönhetően lehetőség nyílt arra, hogy a deviáns magatartásformák kialakulásának szempontjából veszélyeztetettnek tűnő sorozott állományú katonákkal differenciáltan foglalkozzunk, javaslatot tegyünk arra vonatkozóan, hogy mely beosztások ellátására alkalmasak és melyekre leginkább nem. Ennek köszönhetően a korábbi időszakokhoz viszonyítva lényegesen visszaesett egyrészt a normasértő cselekmények száma, másrészt nagyságrendekkel csökkent az öngyilkossági kijelentések, kísérletek aránya, az öngyilkosságok bekövetkezése. A sorozott állomány kivonásával, a teljesen hivatásos határőrizetre való átállást követően a Deviancia Prediszpozíció Pontozólapokat felváltotta a hivatásos állományba történő felvételhez szükséges komplex felvételi alkalmasság-vizsgálati rendszer. A hivatásos állomány jelenlegi erkölcsi-fegyelmi helyzete, mindemellett arra figyelmeztet bennünket, hogy továbbra is napirenden kell, hogy tartsuk a deviáns magatartásformák vizsgálatát, a társadalmi beilleszkedési zavarok előfordulásának elemzését. A határőrségi viszonyok között leggyakrabban bekövetkező deviáns magatartásformák bemutatását megelőzően szükségesnek érzem, hogy átfogó képet kapjunk magáról a jelenségről, a deviancia szociológiai, szociálpszichológiai megközelítéséről.

Rác Zsolt részletes képet nyújt a deviancia elméletek történeti áttekintését illetően.¹¹ Az ő munkáját felhasználva emelnék ki néhány fontosnak tűnő elméleti megközelítést. Az általa taglalt elméletek közül a szociális dezorganizáció, a funkcionalizmus, az anómia és a társadalmi kontroll elméleteket tartom indokoltnak alaposabban bemutatni úgy, hogy közben

¹⁰ Martin László – Futóné Dr. Kartai Zsuzsanna: Egységes szempontrendszer a sorállományú határőrök mentálhygiénés szűrésére. Pécs, 1992

¹¹ Rác Zsolt: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalok „devianciái”. Magyar Pszichiátriai Társaság, Budapest, 1989 12. o.

párhuzamot vonok e társadalmi jelenségek és a határőrség szervezetében megmutatkozó sajátosságok között.

1.1. A szociális dezorganizáció (A chicagói szociológiai iskola)

Chicago városa az 1900-as években látványos gazdasági és társadalmi fejlődésen ment keresztül. A város életében tapasztalt negatívumok nyilvánvalóan magukra vonták a város szociológusai figyelmét. Alapvető feltevésük a pragmatizmus és a formalizmus volt. A pragmatizmus szerint a „tények önmagukban nem evidensek, a tudás a megfigyelő és a környezet közötti interakcióban alakul ki”¹². A másik elméleti alapnak tekinthető formalizmus arra vezette a kutatókat, hogy vizsgálni szükséges a társadalmi tevékenység struktúráját is, mégpedig függetlenül a megjelenés konkrét környezetétől.

A chicagói iskola két kiemelkedő képviselője, Park és Burgess, Chicago városát egy élő organizmusnak tekintették, és ennek megfelelően egy egyensúlyi állapotot feltételeztek. A vizsgálatokból kitűnő tények azonban nem támasztották alá feltételezéseiket. Az elmélet és a gyakorlat ellentmondását a társadalmi patológia fogalmának, a „társadalmi dezorganizáció” mint kifejezés bevezetésével oldották fel.

Burgess és munkatársai a városban bekövetkezett eseményeket, bűnözés, mentális rendellenességek, prostitúció, öngyilkosság, alkoholizmus, szegénység stb. Chicago város térképén jelölték előfordulásuk gyakoriságának megfelelően. Megállapították, hogy a legnagyobb arányú patológiás előfordulások az úgynevezett átmeneti zónákban figyelhetők meg, ahol gyorsan cserélődik a lakosság, folyamatosan érkeznek új és új bevándorlók, emiatt nem alakulhatnak ki saját szokásaik, normarendszerük. Ezzel párhuzamosan a „társadalmi kontroll” intézményei képtelenek voltak arra, hogy funkciójuknak megfeleljenek. Ezt a jelenséget fedte le a társadalmi dezorganizáció fogalma. Számos kritika érte a chicagói iskolát pontosan a társadalmi dezorganizáció fogalma miatt. A számos kritika közül Downes és Rock (1982) megjegyzését tartom indokoltnak kiemelni, mely szerint amit a chicagóiak nem értettek, azt dezorganizációnak tartották. Véleményük szerint ezekben az átmeneti zónákban nem a szervezettség hiányáról volt szó, hanem kialakult egy egészen más típusú organizáció, amely nem tudott integrálódni környezetéhez.

¹² Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest. 1989. 12. o.

Függetlenül az elnevezéstől, maga a tendencia nemcsak a széles körben értelmezett társadalmakban fordulhat elő. Véleményem szerint szervezeti szinten is megfigyelhetők hasonló jelenségek. A patológiás viselkedési formák megjelenésének háttérében állhatnak integrációs nehézségek, beilleszkedési reakciók, a kontroll intézményének díszfunkciója.

Határőrségi szinten az állománytábla folyamatos változtatása például megnehezítheti a szervezetbe történő integrálódás folyamatát, úgy egyéni, mint pedig csoportok szintjén. Az elmúlt évtizedben a határőrség szervezeti felépítésében szinte egymást követték az organogram változásai, időnként ellehetetlenítve egyes szervezeti egységek tevékenységét. Volt olyan esztendő, hogy az állománytábla nem egyszer és nem kétszer változott. Mindezekon túlmenően csak azt a tényt vegyük alapul, hogy a határőrség 1992-től 1998-ig, - hat év leforgása alatt kivonta sorozott állományú tagjait és helyettük hivatásos állományú tiszthelyetteseket vett fel tízezres nagyságrendben. A határőrség szervezeti összetételének ilyen mértékű és az óta is tartó, folyamatos változása, nyilvánvalóan kedvezőtlenül hat a szervezet belső normatíváinak kialakulására, különösen akkor, ha a normatívák maguk is folyamatosan változnak.

A határőrség belső normarendszerének kialakulását megnehezítő tényezők között a következőket kell, hogy megemlítsük:

1. a rendszerváltás okozta társadalmi normatívák változása;
2. az Európai Unió csatlakozás, a Schengeni elvárások indukálta szervezeti átalakulás;
3. a személyi állomány összetételének folyamatos változása.

A fent említett tényezők mindegyike pozitív. Egyik tényező sem hiányosság, sőt nyilvánvalóan az elkövetkezendő időszak fejlődésének meghatározó eleme, egyben a szervezet aktuális állapotának fokmérője is, ami a deviációk kialakulásának, felerősödésének szempontjából meglehetősen kedvezőtlenül hat.

Az integrációt gátló további tényezők azok a nézetkülönbségek, melyek a határőrség korosztályos elrendeződéséből adódhatnak. A végrehajtói szolgálat zömében újonnan felvett huszoneves fiatalokból tevődik össze, míg az irányítói „hatalom” lényegesen idősebb korosztály. Elmondható, hogy elsősorban a középvezetői beosztásban dolgozó határőrségi munkatársak vezetői szerepfelfogását elsősorban a hatalomközpontúság, az önértékelés irrealitása jellemzi, mint ahogy ezt Szeles Erika, „A vezetői hatékonyság vizsgálata a

határőrségnél”¹³ című munkájában olvashatjuk. Munkájában elemzi azokat a jelenségeket, amelyek a szervezet működése szempontjából fontosnak tekinthetők. Rávilágít arra, hogy olyan tulajdonságok hiányoznak a középvezetők tulajdonságregpertoárjából, mint a hatékony, motiváló, sikerorientált, kooperatív. Ezzel szemben a szervezet tagjai az ideális szervezeti viszonyok között kiemelkedő helyen említik az erőforrás-központúság, a teljesítmény-központúság szükségszerűségét. Valószínűleg a jelenleg középvezetői réteg nehezen tud lépést tartani a dinamikus változó viszonyokkal, kihívásokkal. Így nem meglepő, ha néhol kerékkötői a változásoknak, hisz ezek a változások esetleg negatív befolyást gyakorolhatnának az érintettek karrierjére, ezen keresztül, egzisztenciális helyzetükre. Ebből kifolyólag keveseknek érdeke, hogy támogassa a kreatív, tanult fiatal munkaerő pozícióba kerülését, sőt pozíciója védelme érdekében esetenként meg is gátolja a fiatalabb kollégák törekvéseit. A különböző igazgatóságokon lefolytatott szervezet-diagnosztikai vizsgálatok egyértelműen alátámasztották e tendenciák jelenlétét.

Szabó Imre, „A társadalmi értékrend változásának hatása a határőrségnél”¹⁴ című munkájában a vezetők részéről tanúsított túlzott és indokolatlan autokratizmust említi a leginkább kifogásolt vezetői tulajdonságok között. Ezen tulajdonságok és viselkedésminták következtében a beosztott állomány alulmotiválttá válik, csak annyit teljesít, amennyit feltétlenül szükséges. A vezető így folyamatosan elégedetlen, részletekbe vésző, aprólékos, a szervezet minden részére kiterjedő munkát kell, hogy végezzen a végrehajtás, de legfőképpen az ellenőrzés területén. Ez az állománnyal szembeni bizalmatlanság tovább rontja a vezetők és beosztottak viszonyát, valamint olyan többletenergiákat von el a vezetőktől, amelyeket pontosan az állományról való gondoskodás érdekében kellene kifejtetniük.

A kontroll intézményének díszfunkciója leginkább az ellenőrzéssel megbízott személyek, szervezeti egységek számának folyamatos növekedésében, hatáskörük kiszélesítésében és a hatékonyságuk növelésére tett erőfeszítésekben nyilvánul meg. Ennek ellenére folyamatosan növekszik a normasértő cselekmények elkövetésének száma, ami nyilvánvalóan az ellenőrzés intézményi rendszerének alapvető funkcionális hiányosságairól tanúskodik.

Mindezen jelenségek határőrségi viszonyok közötti fellelhetősége nem jelenti azt, hogy a szervezet keretei között nagyfokú dezorganizáció lenne tapasztalható, de a meglévő tendenciák mindenesetre felhívó jelleggel bírnak.

¹³ Szeles Erika: A vezetői hatékonyság vizsgálata. Határőrségi Tanulmányok, Különszám 2000/2

¹⁴ Szabó István: A társadalmi értékrend változásának hatása határőrségnél. Társadalom és Honvédelem, 2000

1.2 Funkcionalizmus

A funkcionalizmus az 1930-as években kapott nagy hangsúlyt az Egyesült Államokban. Az elmélet a társadalmat egy olyan rendszernek tekinti, melynek részeit nem lehet különállóan vizsgálni, csakis az egymással való kölcsönös kapcsolataikban. A funkcionalizmus elmélete szerint az egyének saját viselkedésüket és elvárásaikat a szociálisan strukturált szerep-előírásokhoz igazítják. A funkcionalizmus egyik kiemelkedő egyéniségének Durkheimet tartjuk, aki kategóriákba sorolta a társadalmi jelenségeket az élettani folyamatok mintájára. Ennek alapján megkülönböztethetünk patológiás és normális társadalmi jelenségeket¹⁵.

A funkcionalizmus másik kiemelkedő egyénisége Merton. Az ő elméletében a manifeszt és látens társadalmi funkciók elkülönítése jelenik meg. Elméletében megfogalmazódik a látszólag ösztársadalmi negatív jelenségek haszna, funkciója, hogy tudniillik, még a minden társadalomban előforduló bűnözésnek is vannak pozitív oldalai, amelyek leginkább a csoportok közös normáinak megerősödésében nyilvánulnak meg.

A funkcionalisták közé sorolható továbbá Kai Erikson is. Az általa képviselt elmélet valójában folytatása Durkheim elméletének, melyben arra keres magyarázatot, hogy egy bizonyos jelenség miképpen járul hozzá egy csoport életéhez. Feltevése szerint a társadalmi kontroll formáinak „felvonulási mintázata”¹⁶ segít a társadalom „deviancia” képezésének kialakításában.

A szervezetekre, konkrétan a határőrség viszonyaira értelmezve gondolatmenetét, megállapíthatjuk, hogy előbb-utóbb minden olyan jelenség, amelyet a kontroll intézménye nem tart elfogadhatónak, a „devianciák” kategóriájába fog tartozni. Ami még jellemző lehet ezen szervezetek működésére, az az, hogy minél több ilyen jelenséget „produkál”, annál megalapozottabbnak érzi saját maga működését, ami további hatékony munkára inspirál, melynek folytán további jelenségek megfogalmazása és feltárása válik célkitűzéssé.

A vezetők részéről történő külső megerősítés pedig valóságos olaj a tűzre ebben a tevékenységben.

A kontroll intézménye és más szervezeti elemek részéről a folyamatos „kényszeres” tenni akarás abból az általános határőrségi bizonyítási kényszerből fakad, mely régóta rányomja bélyegét a szervezet működésére. Közvetlenül a rendszerváltást követően, de azóta is időről-időre szóba kerül a szervezet felszámolása, vagy a rendőrséggel történő fúzió megvalósítása.

¹⁵ Durkheim, E.: Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1967

¹⁶ Rác József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989 15. o.

Ebben a bizonyítási kényszerben, amelyben önön magunk tevékenységének szükségességét kellett igazolnunk, alakulhatott ki az a tendencia, melynek köszönhetően a szervezeten belül is, a különböző szakterületek bizonyítani kényszerültek tevékenységük szükségességét. Ez alól az említett kontroll intézménye sem kivétel, ráadásul privilégiumokkal rendelkezik annak eldöntésében, hogy mi az ami eltér a normáktól és mi az ami nem.

1.3 Anómia elméletek

A deviancia elméletek közül legismertebbek talán az anómia elméletek. Az elnevezés ugyancsak Durkheim nevéhez fűződik, aki első megfogalmazásában azt a jelenséget jelölte ezzel a kifejezéssel, mely akkor jön létre, amikor egy társadalom gyors gazdasági és társadalmi változáson megy keresztül, és ennek köszönhetően a munkamegosztás gyors fejlődése nem képes arra, hogy létrehozza azokat az intézményeket, melyek morális szinten szabályozni tudnák magát a társadalmat. Az anómia elmélettel¹⁷ ugyancsak Durkheim megfogalmazásában találkozhatunk az öngyilkosságok kapcsán is.

Merton továbbfejlesztette az anómia¹⁸ koncepcióját. Elméletében úgy véli, hogy a különböző társadalmak kultúrája képes arra, hogy az egyének számára olyan célokat jelöljön ki, melyek az adott társadalomban alapvető értékekkel alakulhatnak. Ezzel párhuzamosan a társadalom belső viszonyai pedig kijelölik azokat az utakat, módszereket, amelyeknek segítségével a társadalom tagjai számára elérhetővé válnak a kitűzött célok. Ezeket nevezzük társadalmi normatíváknak.

Anómiáról abban az esetben beszélünk, amikor a társadalmi célok és az azok elérését biztosító eszközök harmóniája felbomlik. Merton véleménye alapján ez az alacsonyabb társadalmi osztályokra jellemző. Az anómia az egyéneknél feszültséget gerjeszt, melyre az egyén különböző feszültségredukciós megoldásokkal válaszol. A reakciók tipikusak attól függően, hogy az egyén a célokat vagy a célok elérését lehetővé tevő eszközöket utasítja, illetve fogadja el. Ennek megfelelően beszélhetünk újításról, abban az esetben, ha az egyén a célokat elfogadja, viszont az eszközöket elutasítja.

Megemlíthetjük az úgynevezett ritualizmust, melynek során lemond a célokról, de az eszközöket elfogadja.

¹⁷ Durkheim, E.: Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1967

¹⁸ Merton, R. K.: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Gondolat, Budapest, 1980

Beszélhetünk visszahúzódról, mikor is mind a célok, mind pedig az eszközök együttes elutasításra kerülnek.

Valamint szót ejthetünk lázadról, abban az esetben, ha az egyén elutasítja ugyan a célokat is és az eszközöket is egyaránt, de újakat jelöl ki maga elé.

Merton elméletét több ponton is bírálták, különösen a deviáns viselkedési formák funkciójának és céljának megfogalmazása tekintetében. Merton úgy vélte, hogy pénz és a siker megszerzése a társadalom fő és egyben egyetlen célja.

Merton anómia elméletét követően Rácz József, Mitchell véleményét említi meg e gondolatkör kapcsán¹⁹. Ő az anómia mellett megemlíti az elidegenedés jelenségét, mint társadalmi tapasztalatot. Sőt, a két jelenséget egy kontínium mentén helyezi el egymással ellentétes végeken. Akár az anómiás, akár az elidegenedett személy céljait vizsgáljuk, annak ellenére, hogy a képzeletbeli kontínium két különböző végén helyezkednek el, céljukat tekintve nagyon hasonlóak. Mindketten a környezetükkel való aktív interakciót, a személyes kompetenciák kialakulását keresik. Az anómiás személy szociális interakciói biztonságát, stabilitását keresi, mivel úgy érzi, hogy szerepelvárásainak nem tud megfelelni. Az ilyen személy érzi környezetét normanélkülinek, szervezetlennek. Ez az állapot a társadalomtól való szeparáció. (marginalizálódás jelensége) Ezzel ellentétben az elidegenedett személy úgy érzi, hogy a vele szemben támasztott szerepkövetelmények egyszerűek, korlátozzák, beszűkítik őt, nem adnak lehetőséget arra, hogy kreativitását érvényre juttassa, szabadon kifejezhesse önmagát. Ez pedig nem más, mint az elidegenedétség érzése, az éntől való szeparáció.

A mindennapi élet során folyamatosan találkozhatunk olyan esetekkel, ahol az egyén belső konfliktusainak oka nyilvánvalóan az alulteljesítéstől való félelem, a személyes kompetencia hiánya, a meg nem felelés. Különösen a beilleszkedés időszakára lehet jellemző ez az állapot. Ha ebben az időszakban nem kap kellő támogatást az egyén, nincs kellő képpen előkészítve, figyelemmel kísérve a beilleszkedés folyamata, akkor a beilleszkedés helyét a szeparáció folyamata veheti át. Ugyancsak számtalan esetben találkozhatunk azzal a jelenséggel, amikor a dolgozó, beosztott nem képzettségének, tudásának megfelelő feladatot kap, hanem jóval alatta. Hosszútávon az elidegenedétség érzése alakulhat ki nála. Mindkét érzés, a nem tudok

¹⁹ Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalok „devianciái”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989 18. o.

megfelelni, és a nem becsülnek semmire érzésének hosszú időn át történő fenntartása súlyos zavarokat idézhet elő az egyén önértékelésében, ezen túlmenően társas kapcsolatainak alakulásában.

A most már több mint egy évtizede hazánkban lezajlott rendszerváltást kiváltó tényezők között Andorka Rudolf központi jelentőségűnek ítéli meg a társadalomban kialakuló dezintegrációs folyamatokat. Ugyancsak Andorka hívja fel a figyelmet arra, hogy a társadalmi integráció különböző területein jelentkeztek a krízis jelei, melyek elsősorban a céltalanság, értelmetlenség, tehetetlenség érzésében nyilvánultak meg, és az értékválság, az elidegenedés formájában öltöttek testet.²⁰ Az elidegenedés problémakörében a magányt, a magányosságot kell elsősorban értenünk. Későbbi cikkében is a szétszakadt kapcsolatok újraszerveződésének problémáját veti fel, ami elővételezi magának a szétszakadásoknak a megtörténtét, az elmagányosodás társadalmi léptékű előfordulását.²¹ Ebből juthatunk arra a következtetésre is, hogy a társadalomban előforduló krízis állapotoknak jele, jelzése lehet az emberi kapcsolatok bizonyos mértékű felbomlása, az elidegenedés, az elmagányosodás.

Ugyanezt a gondolatmenetet követve, a szervezetek tagjainak egymásközi viszonyiban kialakuló marginalizálódás egyértelműen a kialakuló vagy már meglévő krízisállapotok következménye.

Ugyancsak a szervezet szempontjából negatív jelzéseként kell elfogadnunk a már említett mentálhigiénés szempontból gondozást igénylők közel tíz százalékos előfordulását. A szervezet sajátosságait, belső viszonyait hangsúlyozandó kell kiemelnünk, hogy a fellépő egyensúlyzavarok háttérében leginkább a kiégés, fásultság a munkahelyi elégedetlenség és a mobbing, a munkahelyi pszicho-stressz hatásai állnak. Ha azt vesszük alapul, hogy a munkahelyre történő felvétel alkalmával e dolgozók kiegyensúlyozott pszichés státusszal rendelkeztek, akkor elgondolkodtató a jelenleg diagnosztizált állapot úgy az egyénre nézve, mint a szervezet összességét tekintve. Számottevő természetesen a familiáris jellegű konfliktusok előfordulása, a családok, házasságok felbomlása és az ebből adódó negatív tényezők hatása is. A jelenleg szolgálatot teljesítő hivatásos tiszthelyettesi állomány életkori sajátosságaiból adódó konfliktusainak kezelésére további erőfeszítéseket kell tenni, mivel a meglévő tapasztalatok azt mutatják, hogy ez sarkalatos pontja lehet a humán stratégiának, az emberekkel, a beosztottakkal való foglalkozásnak.

²⁰ Andorka Rudolf: Társadalmi változások és társadalmi problémák (1940-1990). Statisztikai szemle, 1992

²¹ Andorka Rudolf: Deviáns viselkedések Magyarországon – általános értelmezési keret. In: Moksony Ferenc, Münnich Iván (szerk.): Deviánciák Magyarországon. Közélet Kiadó, Budapest, 1996

1.4 Társadalmi kontroll elméletek

Rácz József megfogalmazásában ezek az elméletek arra keresik a választ, hogy az emberek miért engedelmeskednek a különböző társadalmi szabályoknak. Véleménye szerint, ha abból indulunk ki, hogy az ember racionális lény, és megfontoltan cselekszik, akkor minden bizonnyal mérlegeli a szabálykövetés vagy az esetleges normaszegés következményeit, és ezután dönt arról, hogy mit tesz. „A deviánsak számára nem „kifizetődő” a normatartó viselkedés, mert az a szociális kapocs, mely a konvencionális társadalomhoz fűzi őket meggyengült vagy megszakadt. (Hirschi, 1969)”²²

Ebben az összefüggésben a szociális kapocs kialakulása kiemelt jelentőséggel bír. A szociális kapocs kialakulása egy jól definiálható szocializációs folyamat végterméke, mely folyamat négy egymástól elkülöníthető szakaszra bontható:

„az egyén érzelmi kapcsolatot alakít a konvencionális társadalmi rendet képviselő jelentős másik személyekkel. Ezután elköteleződik e személyeknek, illetve a mögöttük álló intézményeknek. Ez azt is jelenti, hogy mérlegeli az elköteleződés vagy annak feladásának nyereségét és veszteségét. A következő fázisban bevonódik a konvencionális intézményrendszer szereprendszerébe, végül pedig elfogadja azt a hiedelemrendszert, mely az intézmények működését legitimálja. (Hirschi, 1969).”²³

Ugyancsak az említett szerző véleménye szerint ezen szociális kapocs hiánya elegendő magyarázat a deviáns magatartás kialakulásában.

Óhatatlanul felvetődnek a munkahelyi szocializáció kérdései, ezen túlmenően a munkahelyek, kirendeltségek, csoportok jelentőséggel bíró tagjainak a csoport más tagjaira gyakorolt hatásainak összefüggései. Ha abból indulunk ki, hogy az első lépcsőben, a szociális kapocs kialakulása során, az egyén érzelmi, rokonszenvi kapcsolatot alakít ki az úgynevezett „társadalmi rendet képviselő jelentős másik” személlyel, akkor rögtön két fontos dolgot kell kiemelnünk. Az egyik maga az, hogy ki is számít egy csoportban „jelentős másiknak”, és a csoport klímája, légköre, írott és íratlan szabályai, hagyományai megengedik-e, hogy érzelmi, de legalábbis rokonszenvi kapcsolatot alakítson ki az egyén a csoport ezen tagjával. Ez a személy óriási felelőséggel bír, hisz a szociális kapocs kialakulása során ő lesz az, aki nem csak önmagát, hanem személyiségén keresztül az egész intézményt fogja képviselni, aki felé az egyén később elköteleződik, bevonódik az intézmény szereprendszerébe és

²² Rácz J. Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság. Budapest. 1989. p. 30.

²³ Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989. 30. o.

elfogadtatja annak „hiedelmeit”. Az ideális természetesen az lenne, hogy ha a kirendeltségek formális vezetői megfelelénének azoknak a kihívásoknak, amelyeknek meg kell, hogy feleljen a „jelentős másik”. A szervezet küldetését, értékeit, normáit és légkörét ez a célszemély fogja képviselni. Ez a személy pedig nem lehet más csakis a vezető, a parancsnok. Az hogy mennyire van ez így a valóságban? Kik a kirendeltség „jelentős másik” személyei, kik rendelkeznek az ehhez szükséges pregnanciával, (jelentőséggel), megtudhatjuk, ha megvizsgáljuk a kirendeltségek, alegységek belső viszonyait. Az igazgatóságon lefolytatott szociometriai vizsgálatok elénk tárják a közösségek belső struktúráját, melyekből mindez nagy biztonsággal megállapítható.

1.5 Összefoglalás

A különböző elméletek áttekintését nem véletlenül a társadalmi kontroll elméletek bemutatásával zártam. Mintegy átvezetése ez a szociológiai, szociálpszichológiai megközelítéseknek és határőrségi tapasztalatoknak az általam vizsgált jelenségek köréhez.

Láthatjuk, hogy a bemutatott deviancia elméletek nem csak a társadalmak működésének sajátosságait tükrözik, hanem a „kisebb társadalmak”, a szervezetek működésére is jellemzőek lehetnek. A szociális dezorganizáció fogalomkörébe tartozó integrációs nehézségek, beilleszkedési reakciók, kontroll intézményeinek diszfunkciója, a funkcionalizmus sajátosságai és az anómia elméletek határőrségre, mint szervezetre egyaránt igazak lehetnek. Ez utóbbi elmélet és annak jelenségei jelenleg is aktuálisak, és még inkább prognosztizálhatók az elkövetkezendő időszakokra. A csatlakozás okozta gyors társadalmi és határőrségi változások, a megnövekedett kihívások minden bizonnyal magukkal hozzák majd a szervezet szintén gyors átalakulását, amelyben kevésbé lesznek letisztultak úgy a szervezeti, intézményes, mint az egyéni magatartás szabályai. Ez az állapot pedig, mint ahogy már említettem, kedvez a nem kívánatos magatartásminták kialakulásának. Az elméletek feldolgozása során kitűnhet, hogy a különböző szerzők munkáikban kiemelik a társadalmi elidegenedés, az elmagányosodás jelenségét. A társadalmi kontroll elméletek azt mutatják, hogy a csoportok bizonyos tagjai fokozott jelentőséggel bírnak a kollektíván belül kialakuló normák tekintetében. Egy okkal több tehát, hogy egzakt vizsgálati módszerekkel dolgozzuk fel a csoportok, esetünkben a határőrizeti és határforgalmi kirendeltségek, humán viszonyainak alakulását. Az elméletek összefoglalásában még egyszer szeretném

hangsúlyozni, hogy a deviáns magatartásformák kialakulásában legalább akkora szerepe van a szervezeti sajátosságoknak, mint az egyéni, személyes tényezőknek.

Még mielőtt hozzákezdenénk a szociometriai vizsgálatok elemzéséhez, tekintsük át, hogy melyek a leginkább előforduló deviáns magatartásformák határőrségi jellegzetességei.

2. Fejezet

A határőrség személyi állománya körében leggyakrabban előforduló deviáns magatartásformák

2.1 Öngyilkosság

**„Az öngyilkosság mindig egy
elmulasztott, vagy elrontott
beszélgetés következménye. „
(Ringel)**

Az együttélés feltétele minden társadalomban az, hogy a társadalmi közösség tagjai megtartsanak bizonyos normákat, amelyek megszabják az adott helyzetnek megfelelő viselkedést. A normáktól eltérő viselkedés esetén devianciáról beszélünk. Maga az öngyilkosság is a deviáns magatartásformák közé tartozik.

Az öngyilkosság ember-specifikus jelenség. Ez annyit jelent, hogy csakis az embernél fordul elő, hogy életét feladja, és saját kezûleg vet véget életének. Öngyilkosság azóta létezik, amióta ember él a Földön. Ennek ellenére, aligha van olyan társadalmi jelenség, amely a közéletünkben és közgondolkodásunkban annyira hézagosan ismert, nem eléggé tisztázott, sokszor misztifikált, ellentmondásosan értelmezett lenne, mint az ember önmaga ellen fordulásának problematikája.²⁴ Mondhatnánk, évszázados gondunk az öngyilkosság. Olyan kultúrában nőttünk fel és élünk, amelyben nehezen képzelhető el, hogy bárki élete egy-egy periódusában gondolatban ne mérlegelné az öngyilkosságot, mint alternatívát.²⁵ Az öngyilkossággal kapcsolatban azonban meg kell említenünk, hogy a látszólag meghalni szándékozó ember célja nem az, hogy önmagát elpusztítsa, hanem, hogy meneküljön, szabaduljon, a számára kilátástalannak tűnő élethelyzetéből. A halál ez esetben nem más, mint eszköz. „A legtöbb öngyilkos tulajdonképpen küzd a halál ellen, szeretné úgy

²⁴ Dr. Cselkó László: Ne dobd el az életed! SubRósa Kiadó, Budapest, 1995

²⁵ Balikó Márta: Néhány gondolat az öngyilkosságról. Tele/pszicho/fon, Magyar Pszichiátriai Társaság, Budapest, 1990

megoldani a dolgot, hogy ne kelljen meghalnia.”²⁶ A halál elleni küzdelem, többek között abban a sajátos kommunikációban is megnyilvánul, amelyben az öngyilkosságot megkísérlő jelzi szándékát a közvetlen környezete felé. Ezt a jelzést segélykérésnek, segélykiáltásnak („cry for help”) nevezzük. Scneidman és Farberow vizsgálatai bizonyítják, hogy az öngyilkossági tett elkövetése előtt szinte minden ember valamilyen formában jelzi szándékát. Az önpusztításra irányuló készülődés tulajdonképpen segélykérés „cry for help”. Nem meghalni szeretnének, hanem másképpen élni. Erre azonban nem érznek képességet, erőt. Ebből fakad az önpusztítás képzete (ambivalens állapot). A „cry for help” jellegű kommunikáció tartománya a nyílt segélykéréstől egészen a rejtett, alig észrevehető jelzésekig terjed. Ez a segélykérés a legközvetlenebb kapcsolatokra (család, baráti kör, munkahely stb.) terjed ki utalások és a viselkedés folyamatos megváltozása képében.

A segélykérő kommunikáció formáját és tartalmát meghatározza :

- az öngyilkos személyisége,
- életkora,
- kultúrköre,
- maga az élethelyzet,
- és a környezet fogékonysága.

Az öngyilkossági kísérlet önmagában is „cry for help”. Több olyan eset ismert, amikor a kísérletet rövid időn belül halálos kimenetelű öngyilkosság követ, mindig azért, mert az előző tett nem hozott változást az egyén életében, nem kapott segítséget, így a presuicidális szindróma tovább mélyült. A „cry for help” kommunikáció felismerése és megértése a prevenció esélyét megnöveli. Ez a legkritikább esetekben direkt, felszólító jellegű kommunikáció. A bekövetkezett öngyilkosságok esettanulmányinak elkészítése során, illetve azok tanulmányozása alkalmával tűnnek csak elő ezek a jelek, jelzések. Két olyan esetet szeretnék röviden bemutatni, ahol az öngyilkossági szándék jelzése ugyan megtörtént, de a közvetlen környezet nem dekódolta ezeket az üzeneteket. Mindkét esettanulmány példa arra, hogy milyen mértékben játszhat szerepet az öngyilkosság elkövetésében a mintakövetés.

²⁶ Buda Béla: Az öngyilkosságok okai és megelőzésének lehetőségei. Öngyilkosságok a hadseregben. Az öngyilkosságok tendenciái és a megelőzés lehetőségei, feladatai a honvédségnél. Az 1991. október 30-i tudományos tanácskozás anyaga. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ, Budapest, 1992

A továbbiakban tekintsünk át röviden néhány ide vonatkozó alapfogalmat, meghatározást.

Az öngyilkosság az autó-agresszív magatartásformák közé tartozik, melyeknek két csoportja van :

Suicidum	aki életének saját maga véget vet, (öngyilkosság)
Parasuicidum	az előbbivel azonos, de a végeredmény, a halál bekövetkezte előtt beavatkoznak, (öngyilkossági kísérlet)

Az öngyilkosság folyamat jellegű. E folyamatnak szabályszerűségei, szakaszai vannak. R. Ringel²⁷ bécsi pszichiáter 745 fő megmentett öngyilkost tanulmányozott abból a célból, hogy megállapítsa, milyen lelkiállapotban voltak tettük elkövetése előtt, s e lelkiállapotban fellelhetőek-e azonos vonások, illetve szabályszerűségek. Adatait összevetette s megalkotta az öngyilkosságot megelőző állapot, a **presuiciduális szindróma** hármását. Eszerint az öndestruktív cselekményekre készülődöket:

- jellegzetes dinamikus beszűkülés;
- nagyfokban gátolt, és a saját személyiség felé forduló agresszió;
- valamint igen élénk öngyilkossági fantáziálás jellemez.

A presuiciduális szindróma jellegzetes és szabályszerűen jelentkező állapot, s mint ilyen az egyik legfontosabb jelzés a megelőzés szempontjából. A szituatív, az érzelmi világ és az értékvilág beszűkülése mellett, Ringel kiemelkedő jelentőséget tulajdonít az interperszonális beszűkülés állapotának. Eben az állapotban sajátosan jellemző a:

- totális izoláció;
- egyetlen személyhez kötődés, függőség;
- „társas magány”.

Temesvári Beáta, a „Szuicidológia – krízisintervenció és a segítők mentálhigiénéje”²⁸ című munkájában az öngyilkosság rizikófaktoraik között említi a magányt, magát az elmagányosodás folyamatát, mint az öngyilkosságra predesztináló életkörülményt. Természetesen nem véletlen, hogy a marginalizálódás jelenséget próbáltam kihangsúlyozni az öngyilkosság kapcsán. Csaknem minden öngyilkosságot megkísérlő személyre jellemző, hogy interperszonális kapcsolatai sérülnek, azok csak látszólag funkcionálnak. A valóságban kapcsolataik tartalom nélküliek, felületesek. A közösségek elutasító magatartása, a

²⁷ Ringel, R. (1949.): in: Balikó Márta: Néhány gondolat az öngyilkosságról. Tele/psziho/fon. Magyar pszichiátriai Társaság, Budapest, 1990

²⁸ Temesvári Beáta: Szuicidológia – krízisintervenció és a segítők mentálhigiénéje, Szeged, 1995

kapcsolatok leépülése, az egymásra való odafigyelés hiánya a problémáival magára maradt személy számára fokozott veszélyeztetettséget jelent.

Buda Béla kiemeli az önértékelés fontosságát, és azt, hogy kiegyensúlyozott, intim, szeretetteljes kapcsolatokra van szükség ahhoz, hogy önértékelésünk fent maradjon.²⁹ A közösségek szerepét szeretném hangsúlyozni az időbeni felismerés és a beavatkozás terén. A határőrség pszichológiai szolgálatainak munkatársai által összeállított „Szuicidummal kapcsolatos szakmai protokoll”³⁰ kiemelt figyelmet szentel a megelőzésnek, ahol ennek tevékeny részesei a kirendeltségek vezetői, a kirendeltségek csoportvezetői. A csoportvezetők indikátor szerepre történő felkészítése évek óta egyik legfontosabb feladata szolgálatunknak a megelőzés területén.

Öngyilkossági krízis, Caplan 1964-ben leírt és elfogadott meghatározása szerint, akkor alakul ki, amikor

- a személy veszélyeztető körülményeivel kénytelen szembenézni;
- ezek fenyegető közelsége mindennél fontosabb pszichológiai problémává válik számára;
- melyeket a meglévő problémamegoldó eszközeivel megoldani nem képes,
- ugyanakkor a veszély fenyegető voltát sem elkerülni, sem lassítani nem tudja.

Ez a pszichológiai egyensúlyvesztés különböző mértékű, intenzitású lehet, érintheti a személyiség egyes szektorait, de jelenthet teljes egzisztenciális fenyegetettséget is. Az öngyilkosság minden kétséget kizáróan a legsúlyosabb pszichológiai krízisek közé sorolható. A fent említett szerző a kimenetel szempontjából a pszichológiai kríziseket a következőképpen osztályozza:

1. Megoldás: külső erők mozgósítása révén.
2. Kompromisszum: alkalmazkodás egy új, régebben a személy számára elfogadhatatlan helyzetben. Ismétlődő, s egyre súlyosabbá váló krízisek leggyakoribb oka ez a kimenetel.
3. Ineffektív megoldás neurózis, alkoholizmus, narkománia stb.
4. Összeomlás öngyilkosság, pszichózis.

A különböző kimenetek is mutatják, hogy a krízisek spontán megszűnése nem csökkenti, hanem növelheti az öngyilkosság veszélyét. A lélektani krízisek az egyén életében

²⁹ Buda Béla: Az öngyilkosságok okai és megelőzésének lehetőségei. Öngyilkosságok a hadseregben. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ, Budapest, 1992

³⁰ 7. számú melléklet.

fordulópontot is jelentenek egyúttal, s az élet bizonyos szakaszaiban szükségszerűen jelen vannak. Minden alkalommal esélyt jelentenek arra vonatkozólag, hogy kreatívan oldódjanak meg, vagyis a személyiség egy magasabb szinten újrendeződjék. Az öngyilkossági veszélyhelyzet felismerése, a beavatkozás (intervenció) lehetőségére és szükségességére hívja fel a figyelmet E. Shneidman, amikor az öngyilkosságok tíz, alapvető közös vonását határozza meg:

OK:	A MEGOLDÁSKERESÉS.
CÉL:	A TUDATOS ÁTÉLÉS MEGSZÜNTETÉSE.
STIMULUS:	AZ ELVISELHETETLEN LELKI FÁJDALOM.
STRESSZOR:	A FRUSZTRÁLT PSZICHOLOGIAI SZÜKSÉGLET.
EMÓCIÓ:	A REMÉNYTELENSÉG ÉS KIUTTALANSÁG.
BELSŐ ATTITÛD:	AZ AMBIVALENCIA.
KOGNITÍV ÁLLAPOT:	A BESZÛKÛLTSG.
MOTÍVUM:	A MENEKÛLÉS.
INTERPERSZONÁLIS AKTUS:	A SZÁNDÉK KOMMUNIKÁCIÓJA.
MEGNYÍLVÁNULÁS:	A TARTÓSAN RÖGZÛLT MEGOLDÁSI MINTÁZATOK JELENLÉTE.

Az öngyilkossági folyamat szabályszerűségeinek ismeretében tehát az öngyilkosságra készülő személy megnyilvánulásából következtethetünk az öndesztuktív belső tendenciákra.

Az elsődleges megelőzés akkor biztosított, ha:

- az öngyilkossági krízisben lévő személy segítséget kér (Shneidman kategóriái közül különösen a 6. és a 9. biztosít erre garanciát.)
- egy olyan szervezettől vagy intézménytől, amely magát öngyilkosság megelőző tevékenységre illetékesnek minősíti és képes a „cry for help” kommunikációt irányított mederbe terelni,
- s amely szervezet vagy intézmény képes szakszerű segítséget nyújtani abban, hogy a krízis, mint fordulópont, kreatívan oldódjék meg.

2.1.1 Határőrségi tapasztalatok

Az elmúlt időszakban bekövetkezett események, valamint a korábban végzett felmérések, kutatások egyéni és csoportos beszélgetések tapasztalatai arra hívják fel a figyelmünket, hogy a szolgálatot teljesítő állomány egymásközi viszonyai kedveznek az elmagányosodásnak, a közösségen belüli izolációnak, melyek leginkább a perifériás szociometriai státuszok kialakulásában mutatkoznak meg. A bizalmatlanságra épülő egymásközi viszonyok következtében az egészséges pszichés működés hatására a dolgozók saját identitásuk, énképük, erkölcsi státuszuk megőrzése érdekében, átvitt értelemben vett falakat, bástyákat építenek maguk köré, melyek igaz, hogy kívülről az egyént megóvják a támadásoktól, de sajnos belülről kifelé is hasonló képpen átjárhatatlanok. Ennek következtében a normális esetben ventillálható belső feszültségek, egymás között megbeszélhető gondok és problémák nem kerülnek a felszínre, csökkentve ezzel a krízishelyzetek megelőzésének lehetőségeit. Az országos statisztikákat tanulmányozva megállapíthatjuk, hogy a határőrségen belüli öngyilkossági mutatók nagyságrendekkel kedvezőbbek, mint a sajnálatos magyarországi átlag. Míg a százezer lakosra számított magyarországi átlag 33-46 fő, addig a határőrségi mutatók 10-12 fő. A következő táblázat az elmúlt hat év határőrségi öngyilkossági statisztikáit mutatja állománykategóriákra lebontva.

	Öngyilkosság			Öngyilkossági kísérlet			Öngyilkosságra utaló magatartás			Öngyilkosságra utaló kijelentés		
	ti.	tths.	ka.	ti.	tths.	ka.	ti.	tths.	ka.	ti.	tths.	ka.
1996	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1
1997	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
1998	-	2	-	-	2	-	-	-	-	1	3	-
1999	-	2	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-
2000	1	2	-	-	-	-	-	-	-	1	3	1
2001	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	3	1
2002	-	2	1	-	-	-	-	1	-	-	2	1
Összesen:	1	11	2	-	4	-	2	4	-	3	12	4

1. sz. táblázat.

A határőrség öngyilkossági statisztikai mutatói 1996 és 2002 közötti időszakban

Határőrségi viszonylatban, lévén szó kizárólag hivatásos állományról, a felvételi alkalmassági vizsgálatok alaposága, a munkába történő beilleszkedés figyelemmel kísérése és elősegítése, az időszakos és célzott szűrővizsgálatok bevezetése, valamint a beosztott állományról való gondoskodás gyakorlata számottevően hozzájárul ahhoz, hogy az öngyilkosság ne legyen alternatíva a hivatásos állomány krízishelyzeteinek megoldásában.

Az általam a következő pontban bemutatandó esettanulmányokon túl a más igazgatóságokon elkészített feltáró munka tanulságai alapján összegzésként elmondható, hogy az öngyilkosságok háttérében általában családi, személyes, egzisztenciális gondok, problémák húzódnak meg és az egyéni traumák, életvezetési nehézségek és kudarcok sorozata vezet el odáig, hogy valaki önkéntesül vet véget az életének.

A vezetők, munkahelyi kollégák, barátok, hozzátartozók, a prevencióért felelős szolgálatok felelőssége nem az okok, a kiváltó tényezők előidézésében van, hanem abban, hogy vagy nem ismerik fel idejében a krízishelyzeteket, vagy ha fel is ismerik, nem tulajdonítanak kellő figyelmet és komolyságot a tapasztalt jelenségeknek, viselkedésváltozásoknak.

Az országos átlagnál alacsonyabb statisztikai mutatók valamilyen szinten jelzik a prevenció munkáinak hatékonyságát. A prevenció tevékenység azonban csak kiegyensúlyozott csoportlétkör, feszültségektől, súrlódásoktól mentes munkahelyi viszonyok között lehetséges. Ennek megteremtése nem csak a munka hatékonyságát növeli, de számottevően segít a csoport tagjai önértékelésének fenntartásában, a valahova tartozás érzésének megteremtésben, és lehetőséget ad arra, hogy a felmerülő személyes, családi, egzisztenciális nehézségek, a suicídumok háttérében álló kiváltó tényezők, a közvetlen és elfogadó emberi kapcsolatokban ventilálhatók váljanak.

Fekete Gyula „Az öngyilkosság mint magyar nemzeti sorsprobléma” című munkájában az emberi kapcsolatoknak szintén nagy jelentőséget tulajdonít. „Talán a legerősebb védeltséget adhatják: kötődés szeretettel, felelősségérzettel családbeliekhez, házastársához, lemenőkhöz, felmenőkhöz, szűkebb rokonsághoz, barátokhoz, közösségekhez.”³¹ A közösségek alatt természetesen a munkahelyi közösségek is értendők, hisz a nap huszonnégy órájából általában nyolcat abban töltünk el.

A most bemutatásra kerülő két befejezett suicídum egyikénél sem volt biztosított az elsődleges prevenció. Csak az esettanulmányok elkészítése során, az események

³¹ Fekete György: Az öngyilkosság mint magyar nemzeti sorsprobléma. Öngyilkosságok a hadseregben. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ, Budapest, 1992

feldolgozásának menetében vált világossá, hogy az öngyilkossági szándék nyilvánvalóan kommunikálásra került az elhunytak részéről.

2.1.2. Eset tanulmányok

1. eset

Lőfegyverrel elkövetett öngyilkosság.

Az eset körülményei

X határőr igazgatóság egyik alegységének állományába tartozó néhai T. G. határőr őrmester, 2000. 06. 07.-én 18.30-tól teljesített szolgálatot Y határőrizeti kirendeltség működési területén. A szolgálati csoportvezető eligazítását követően a szolgálati csoport 19.00-kor indult el a számukra kijelölt illetékességi területre. A szolgálati csoportvezető és a beosztott járőrök elmondása alapján T. őrmester a kiutazás ideje alatt megszokottan viselkedett, vidámnak, jókedvűnek tűnt.

A határőrök a számukra kijelölt terepszakaszra 20.00 órakor érkeztek. Erről a járőrparancsnok jelentést tett Y kirendeltség ügyeletesének, majd ezt követően megkezdték szolgálatukat. 21.20 körüli időpontban T.G. járőrparancsnok közölte R. Járőrtárssal, hogy WC-re kell mennie. Ezt követően járőrrádióját, éjjellátó készülékét, valamint a nála lévő kézpénzét letette a szolgálati helyén és szükséglete elvégzésére indult. Szolgálati fegyvere nála maradt. Kb. 5 perc elteltével a járőrtárs lövést hallott abból az irányból, amelyik irányba a járőrparancsnok elindult. A járőrtárs rögtön a lövés irányába indult és társát szólította, aki nem adott választ. A járőrtárs rádióan azonnal értesítette a szomszédos járőr-csoportot, majd a kirendeltség ügyeletesét. A járőrök a szomszédos járőrtárs segítségére siettek és megkezdték a lövés vélt helyének terepkutatását. 21.33 perckor a terepkutatásban résztvevő T. R. őrmester rátalált a vasúti töltés oldalán fekvő T. G. őrmesterre, aki láthatóan súlyos fejsérüléssel, kezében szolgálati fegyverével feküdt a földön. T. R. őrmester rádióan értesítette a kirendeltség ügyeletesét a bekövetkezett eseményről. A kirendeltség ügyeletes felhívta a legközelebbi város mentőállomását, ahonnan 10-15 percen belül a kirendeltségen éppen pihenőjüket töltő járőrök felvezetésével megérkezett a mentőautó és megkezdték a sérült elsődleges ellátását. Eközben a helyszínen tartózkodó járőrök gondoskodtak a helyszín

biztosításáról a helyszínelést végző rendőri szervek kiérkezéséig. A helyszín megtekintése során az ott fellelhető tárgyak és körülmények rögzítésre kerültek, és elsődleges megállapítást nyert, hogy T. G. határőr őrmester, járőrparancsnok szolgálati fegyverével, öngyilkossági kísérletet követett el.

Az igazgatóság részéről kiküldött bizottság folyamatos kapcsolatot tartott a megyei kórház ambulanciájával és 06. 08. –án 01.48 órakor azt az értesítést kapta, hogy T. G. őrmester a kórházba szállítását követően belehalt sérülésébe.

Az eset katonai, szolgálati háttere

Néhai T. G. határőr őrmester 1998 júliusa óta teljesített szolgálatot az igazgatóság állományában. Korábban több örző-védő szolgálatnál teljesített fegyveres szolgálatot. Sorkatonai szolgálatát is az említett igazgatóságon töltötte.

Katonai iskolai végzettsége: ciklikus képzésen végzett határvadász képesítés.

Feladatát korábban tudásának megfelelően jó szinten látta el, felettesei parancsnokai elégedettek voltak az általa nyújtott teljesítménnyel.

Családi szociális háttér, összefüggés az esettel

T. G. őrmester közel két éve nem élt együtt feleségével, aki visszaköltözött szüleihez és magával vitte 8 éves kisfiúkat is. Az őrmester kb. fél évvel ezelőtt vált el feleségétől hivatalosan is, amit nehezen tudott feldolgozni. Az esemény során lefolytatott hetero-anamnéziszből kitűnik, hogy T. G. saját szüleivel való viszonya sem volt konfliktusmentes. Szülei elváltak, később nevelőapjával és édesanyjával élt együtt. Mint utólag felszínre került, nevelőapja, akihez állítólag szoros érzelmi szálak fűzték, öngyilkos lett és édesanyjának is pontosan a nevelőapa, későbbi élettárs elvesztése miatt volt öngyilkossági kísérlete. Az utóbbi időben kapcsolata édesapjával sem volt felhőtlen.

A társai, munkatársai elmondása alapján az utóbbi közel egy évben észrevehetően agresszívebb, indulatosabb lett, sokat italozott. Folyamatos anyagi nehézségekkel küzdött. A társak közeledését nem fogadta el, inkább visszahúzódott, a felé irányuló kérdéseket elhárította, elutasította. Esetenként társainak arról panaszkodott, hogy úgy érzi, volt felesége ő ellene neveli és hangolja kisfiát, akit nagyon szeretett.

Az esemény bekövetkezését megelőző utolsó néhány perc történései

A járőrtárrsal való beszélgetés során számos olyan jelenséget azonosítottunk, amelyek karakterisztikusan jellemzőek lehetnek a suicidumot közvetlenül megelőző állapotokra. Ezek a jelenségek a járőtárs számára a helyszínen nem voltak felhívó jellegűek, csak a bekövetkezést követően tudatosultak.

- T. G., tőle teljesen szokatlan módon, élelmet hozott magával szolgálatba, amit társával megfelezték és elfogyasztottak a szolgálati helyen. Mikor azonban arra került a sor, hogy a járőtárs által magával hozott elemőzsiából fogyasszanak, T. G. azt visszautasította.
- A szolgálat lefolyása alatti beszélgetés során előkerültek aktuális határőrségi problémák is, így szóba került az EU-hoz való csatlakozás és az ezzel járó esetleges egzisztenciális jobb lét lehetősége, amivel kapcsolatban ő szélsőségesen szkeptikus volt.
- Utólag a járőtárs felfigyelt arra is, hogy szolgálat közben egyre többet dohányzott, szinte egyik cigarettáról gyújtott rá a másikra, rá nem éppen jellemző módon.
- Utólag az is feltűnt, hogy a szokásosnál izgatottabb volt, fel-alá járkált, nem találta helyét.
- Magánéleti dolgokról is beszéltek, arról, hogy a járőtárs felesége várandós, jelenleg második gyermeküket várják. A beszélgetés során a szokásosnál hosszabb szüneteket tartott a gondolatok között.
- Ami utólagosan leginkább szembetűnő volt, az az, hogy mielőtt elindult dolgát elvégezni, gondosan, szinte kényszeres pontossággal és precizitással mindent kipakolt a zsebeiből. Felszerelését, rádióját lerakta, megigazította, a nála lévő összes papír és apró pénzt a felső zsebeiből is kirakva indult el úgy, hogy csak fegyverét vitte magával. (csendes végrendelkezés)

A tapasztalatok összegzése

Mivel T. G. őrmester környezetében, a helyszínen olyan bizonyítékot nem találtak, ami a cselekmény egyértelmű indítékára engedne következtetni, valamint sem búcsúlevelet, sem egyéb feljegyzést nem hagyott hátra, így az esemény bekövetkezésének motivációjára csak a rendelkezésre álló információkból tudunk következtetni:

- A kiegyensúlyozatlan családi háttér elsődleges szerepet játszhatott az esemény bekövetkezésében.
- Személyiségstruktúrája, introvertált személyiségtípusa kedvezett az autó-agresszív megnyilvánulásoknak, annak, hogy a belső konfliktusok indukálta agressziót maga ellen fordítsa.
- Különös jelentőséggel bír ezekben az esetekben a problémamegoldáshoz használatos mintakövetés, ami az ő esetében egyértelműen a suicidum felé mutatott, úgy a nevelőapa, mint az édesanya részéről. Ebben az összefüggésben feltétlenül jelentőséggel bír az a tény, hogy a sajtó az eseményt megelőző 14 nap során, 5 esetben számolt be öngyilkosság elkövetéséről.
- Szerepet játszhat az esemény bekövetkezésében a túlzott alkoholfogyasztás, mint coping megküzdési stratégia.
- Érzékelhető volt egy folyamatos beszűkülés, valamint pszichomotoros aktivitás mellett meglassult kognitív funkció.
- Az érzelmi csalódottság, a magára hagyatottság, a jövőkép hiánya mellett az anyagi nehézségek előli menekvés is szimbolikusan megjelenik a suicidumra való felkészülés során. A pénz, mint kellemetlenségeinek egyik okozója, fontos szerepet kap a „felkészülésben”. Szinte rituálisan válik meg sok bajának okozójától az által, hogy kényszeres pontossággal és precizitással rakja ki minden pénzét a zsebeiből, hogy véletlenül se vigye magával oda, ahol megbékélést remélt.

2. eset

Lőfegyverrel elkövetett öngyilkosság

Az eset körülményei

X Határőr Igazgatóság egyik kirendeltségének állományában 1992-től hivatásos járőrként szolgálatot teljesítő néhai B. A. hőr. törzsőrmester, kutyavezető járőr, 1998. március 11-én 12.30 órától 17.30 óráig kutyával megerősített figyelő járőr szolgálatot látott el. A szolgálat ellátására felszerelve, 12.00 órakor jelentkezett az ügyeletésnél, aki elkísérte szolgálat előtti eligazításra a kirendeltségvezető-helyetteshez, aki az eligazítást végrehajtotta. Ezt követően

B. A. törzsőrmester visszament az ügyeleteshez, ahol felvette PA-63 típusú, 9 mm-es szolgálai pisztolyát, a hozzá rendszeresített 2 db tárral, és 5-5 db löszerrel. E tevékenység közben és előtte is az ügyeletes, B. törzsőrmesterrel folyamatosan beszélgetett, akin sem feszültség jelei nem mutatkoztak, sem pedig egyéb más, szokásostól eltérő magatartást nem tanúsított. A szolgálatba való kiindulás előtt nevezett vidámnak, felszabadultnak, jó kedélyűnek látszott és semmire sem panaszkodott. A töltőhelyen történt tárazás rendben megtörtént, majd a járőr megkezdte a szolgálat ellátását.

A szolgálat ellátása során a részére kiadott kézi rádión 12.55 órakor jelentkezett be az ügyeleteshez, hogy szolgálati helyére kikerkezett. A járőrlapon ezt rögzítette, ugyanígy az ügyeletes is a járőrlap nála lévő példányán. Ezt követően 13.30 órakor jelentkezett be újra rádión az ügyeletesnek, de ez már nem került írásos rögzítésre a járőr okmányában. Az első bejelentkezéskor a rádióbeszélgetés során elmondta, hogy a 20-as magasfigyelőnél tartózkodik és arról beszélt, hogy milyen idő van, továbbá közölte, hogy esemény nem történt. A második bejelentkezésekor azt jelentette, hogy bejárta a Baráka tó környékét, de eseményt nem észlelt. Ezt követően 14.20 órakor jelentkezett be ismét rádión, amit az ügyeletes feljegyzett. Ekkor azt kérte az ügyeletestől, hogy ne keresse rádión, a bejelentkezések időpontjait írja fel a járőrlap eredeti példányára. Az ügyeletes ezt megtette. A rádióhívás végén az ügyeletes még annyit hallott, hogy B. A. elsírta magát, és azt mondta, hogy "Zs. ne haragudj rám!". Ezt követően megszakad a rádiókapcsolat. Az ügyeletes próbálta hívni a járőrt, de az nem jelentkezett. Ezt észlelve, az ügyeletes jelentést tett az általa tapasztaltakról a kirendeltség vezető-helyettesnek. Azt is közölte a kirendeltségvezető-helyettesel, hogy feltételezése szerint nem kizárt, hogy a járőr elhagyta szolgálati helyét. A kirendeltségvezető-helyettes a szolgálatba készülő T. F. hőr. törzsőrmester hivatásos járőrrel először a helyi vasútállomás területét ellenőrizte, mely a járőr menetútvonala mellett helyezkedett el. Majd mivel ott B. hőr. törzsőrmestert nem találták és nem is látták, személygépkocsival nevezett szolgálati térségébe indultak, ami onnan kb. 1 km távolságra volt. A szolgálati hely térségébe kikerkezve a gépkocsit az államhatártól nem messze leállították, és gyalogosan indultak B. hőr. törzsőrmester keresésére. A gépkocsitól északi irányba T. hőr. törzsőrmester megtalálta a fához kikötött szolgálati kutyát. Míg a járőr a kutyához ment, a kirendeltségvezető-helyettes a földút nyugati oldalán, az útmenti nagyobb bazaltköveken hanyatt fekvé meglátta a járőrt. Odament, s látta, hogy a feje erősen vérzett, teljesen mozdulatlanul feküdt. Szolgálai pisztolya a lába alatt hevert a földön. A kirendeltségvezető-helyettes megállapította, hogy a járőr szolgálai fegyverével agyonlötötte

magát. T. hőr. törzsőrmestert helyszínbiztosítással megbízva a helyszínen hagyta, majd visszaindult a kirendeltségre jelentést tenni, illetve, hogy a helyszínrre hívja a körzeti orvost. A helyszínrre visszaérkezve Dr. K.I. körzeti orvos megállapította, hogy a halál a fejen látott roncsolt sérülésből ítélve, nyomban bekövetkezhetett. Időközben az Igazgatóságról értesítették a területileg illetékes városi rendőrkapitányságot, valamint az illetékes katonai ügyészséget.

A szemle során elsődlegesen megállapításra került, hogy feltételezhetően B. A. hőr. törzsőrmester szolgálati fegyverével öngyilkosságot követett el. Testén, ruházatán más külsérelmi nyom nem volt található. A ruházat átvizsgálása során olyan levél, vagy más tárgy, ami az elkövetés indítékára utalhatott volna, nem került elő.

Az eset katonai, szolgálati háttere:

B. A. törzsőrmester 1992-ben került az igazgatóság állományába. A határőrizeti alaptanfolyam elvégzését követően X kirendeltségen teljesített szolgálatot. Katonai iskolai végzettsége: Országos Rendőr Főkapitányság kutyavetető képző iskola. Vezetői, katonatársai elégedettek voltak munkájával. Önálló, felelősségteljes munkára alkalmas volt. A kirendeltségvezető szerint néha voltak gyerekes megnyilvánulásai, ami leginkább az öltözködésében jelentkezett. Kollégák szerint hamar be tudott illeszkedni a munkatársak közé. Az ő elmondásuk alapján munkáját nagyon szerette. Különös gondot fordított kutyája képzésére.

Családi szociális háttér, összefüggés az esettel:

B.A. törzsőrmester kb. négy, -öt éve élt rossz viszonyban feleségével. A feleségről köztudott volt, hogy férjéhez hűtlen. A házasságkötést követően a fiatalok szülei egymással semmiféle kapcsolatot nem tartottak. Sőt a hetero-anamnézis során az volt a benyomásom, hogy a szülők a férjen és feleségen keresztül rivalizáltak egymással, ezzel még inkább elmélyítve a fiatalok amúgy is konfliktusokkal teli kapcsolatát.

Az elhunyt nagyon szerette hatéves kislányukat, aki súlyosan beteg, asztmás, állandó orvosi felügyeletet igényel. Az elhunyt szülei idősek. Az édesanyának a jelenlegi a második, az édesapának, aki valójában nevelőapja az elhunytnak, ez a harmadik házassága.

B. A. 6 éves volt, amikor édesapja öngyilkos lett. A feleség elmondása szerint férje tüdőrákos volt és öngyilkossággal oldotta meg kilátástalan helyzetét. A halálesetet követően a jelenlegi nevelőapa felajánlotta, hogy elveszi a nálánál 15 évvel fiatalabb megözvegyült asszonyt, mindezt teszi azért, mert neki bármi módon is, de gyermekre van szüksége. Korábbi házasságaiból gyermeke a nevelőapának nem származott nemzőképtelensége miatt. A nevelőapa sajátjaként nevelte B. A.-t, akivel a szülők elmondása szerint jól megértették egymást. Az édesanya szerint fia az utóbbi időben gyakran panaszkodott feleségére. Többek véleménye szerint a férj tudott arról, hogy a náluk ingyen, albérletben lakó férfinak viszonya van a feleségével. Néhány nappal a haláleset bekövetkezését megelőzően az elhunyt arról számolt be édesanyjának, hogy mennyire jól fog jönni neki az elkövetkezendő időszakban esedékes továbbképzés, legalább fellélegezhet egy kicsit az otthoni nyomás alól. Ez azonban a befejezett suicídum miatt nem történhetett meg.

Tapasztalatok összegzése:

Mivel az elhunyt sem búcsúlevelet, sem egyéb más cselekedetére utaló bizonyítékot nem hagyott hátra, így csak feltételezni lehet, hogy az öngyilkosság motivációja a családban hosszú idő óta fennálló konfliktushelyzet, a feleség hűtlensége, melyet az elhunyt sem megoldani, sem a rendelkezésére álló eszközeivel feloldani nem volt képes.

A bekövetkezett esemény katonai szolgálattal nem hozható összefüggésbe, az kizárólag családi-szociális indíttatású.

Figyelemre méltóak azonban az öngyilkosság háttérében meghúzódó pszichodinamikai összefüggések.

Az öngyilkosság háttérében egyrészt olyan nemi identitászavar feltételezhető, melyet elsősorban a nevelőapa státusza, a feleség hűtlenségének ténye implikálhatott, másrészt pedig az édesapa befejezett öngyilkossága, a konfliktushelyzet ily módon történő megoldásának mintája, - mintakövetés -, idézhetett elő.

A nemi identitás, a férfias magatartás kialakulásában negatív hatást gyakorolt a nevelőapa, mint családfő, nemi szerepben való alkalmatlansága. Családi konstellációra kiterjesztve, miszerint a családban a férfi nem férfi, feltételezhetően a többi szerepre is rányomta bélyegét, sérültek a szerepek, illetve nem alakulhattak ki kellő mértékben. A családfenntartás, a konfliktusmegoldás, a döntéshozatal, a felelősségvállalás stb.

Jelen esetben egy hosszantartó, állapotában megszilárdult, családi konfliktushelyzet inadekvát módon történő megoldásáról van szó, ahol a férfi számára nem állnak rendelkezésre az ésszerű megoldáshoz szükséges eszközök. A suicidum bekövetkezését nagymértékben elősegítő másik tényező az édesapa kilátástalan helyzetből történő szabadulásának mintája. A feleség részéről 45 éve tartó házastársi hűtlenség feltehetően kilátástalan helyzetet idézett elő a férj számára, melyből szabadulni csak egyféleképpen tudott. Fontos pszichodinamikai összefüggés, hogy B. A., édesapja halálakor pontosan annyi idős volt, mint amennyi saját kislánya. Ebből talán választ kaphatunk a „miért pont most” kérdésére is. Az összefüggésekhez hozzátartozik az is, hogy B. A. édesapja tüdőrákos volt. B. A. kétéves korában súlyos légzőszervi műtéten esett át, kislánya pedig szintén légzőszervi betegségben, asztmában szenved. A gyermek, mint tünethordozó, betegségében magán viselte a nyomott, régóta befülledt légkörű, konfliktusoktól terhelt család összes baját. Összességében elmondható, hogy az öngyilkosság bekövetkezését a nemi identitás zavara, infantilis személyiségfejlődés, a konfliktusmegoldáshoz szükséges eszközök és mechanizmusok hiánya, illetve a kilátástalan helyzetből való szabadulás érdekében az apai minta reprodukálása idézhette elő.

A suicid prevenció hatékonyságának növelése tehát egyike a legfontosabb pszichológiai szakterületi feladatoknak. Ebben a tevékenységben további feladatot jelent a közösségek, munkahelyi kollektívák belső viszonyainak formálása, ami feltétlenül azok viszonyainak vizsgálatával, felmérésével kell, hogy kezdődjen. A megelőzés szempontjából értékes információkhoz juthatunk a „közösségek rejtett hálózatának” felmérésével.

Munkám harmadik fejezetét teljes mértékben a szociometriai vizsgálatok lefolytatásának, elemzésének szenteltem.

2.2. A drogfogyasztás

Magyarországon, hasonlóan Európa többi országaihoz, a kábítószerterjedése az egyéneket és a közösségeket egyaránt veszélyeztető valósággá vált. Folyamatosan emelkedik a kábítószerterjedést kipróbálók, a drogfogyasztók, a drogfüggők, a drogfogyasztással összefüggő fertőző betegségeket hordozók száma, nő a kábítószerrel kapcsolatos bűncselekmények

aránya, illetve a szervezett bűnözés aktivitása. Megjelent a kábítószer kereskedelemmel kapcsolatba hozható pénzmosás bűncselekményi köre is.

A kábítószer veszélyt jelentenek az egészségre, a közösségekre és a társadalom egészére. Különösen veszélyes és elterjedt a drogfogyasztás a serdülők és fiatal felnőttek körében. Ebből a szempontból nyilvánvaló veszélyeztetettség figyelhető meg a pályakezdő fiatal tiszthelyettesek körében.

A kábítószer probléma sohasem elszigetelt jelenség. Egyszerre ok és következmény. Összefügg egyéni, közösségi és szociális problémákkal. A kábítószer fogyasztás rombolja az egyéni akaratot, a családok egységét, a közösségi kohéziót, és a társadalmi biztonságot egyaránt.

A kilencvenes évek eleje óta drámai módon növekszik a drogok illegitim használatával és terjesztésével kapcsolatos probléma hazánkban, így folyamatosan nő a:

- a drogokat kipróbálók,
- a drogokat rendszeresen fogyasztók,
- a drogfüggők,
- a drogfogyasztással összefüggő halálesetek,
- a fertőző betegségeket hordozók (hepatitis, AIDS),
- a kábítószerrel kapcsolatos bűncselekmények száma és az össz-bűnözésen belüli aránya,
- a kábítószerrel kapcsolatos egyéni és társadalmi károk,
- a pénzmosás és a szervezett bűnözés aktivitásának mértéke.

Ezt az önmagában is aggodalomra okot adó helyzetet rontja az a tény, hogy a drogprobléma nagysága és az azt kezelni hivatott eszközrendszer fejletlensége között egyre bővülő szakadék alakult ki.

2.2.1. Helyzetértékelés

A klasszikus kábítószer beáramlása Magyarországra, illetve a különböző fogyasztói rétegek kialakulása a 90-es évek elejétől tapasztalható. A megnyíló határokon keresztül a 90-es évek elejétől egyre több marihuána, hasis, és LSD jutott hazánkba, mely szereket elsősorban nyugat-európai országokból, elsősorban Hollandiából szereztek be a magyar

„drogturisták”. Az Interpol szakemberei több mint 20 tonnára becsülik az évente Magyarországon át nyugatra szállított kábítószer mennyiségét.

A heroin a kilencvenes évek elején jelent meg hazánkban. A kokain már ezen kezdeti időszakban felbukkant egy szűkebb fogyasztói rétegnél, de magas ára megakadályozta jelentősebb terjedését. 1994-től jelentősen terjedt a marihuána hazai fogyasztása és ezzel együtt az illegális termesztése is. A következő években robbanásszerűen terjedt el az amfetamin fogyasztás és a hozzá kapcsolódó kereskedelem. 1998-ban főleg az amfetamin és a marihuána fogyasztás iránt nőtt meg a kereslet.

Év	Nyilvántartott drogbetegek száma
1995	3553
1996	4718
1997	8494
1998	9458
1999	12756

Forrás :OPNI

2.sz. táblázat. Az egészségügyi intézményekben kezelésre jelentkezett kábítószer fogyasztók száma, éves bontásban

A következő ábra szemlélteti a kábítószer fajták elterjedésének alakulását:

Év	Nyilvántartott heroin fogyasztók száma	Nyilvántartott amfetamin fogyasztók száma
1995	286	108
1996	502	301
1997	1689	929
1998	1576	1367
1999	1846	1334

Forrás: OPNI

3.sz. táblázat. A kábítószer fajták elterjedésének alakulása éves bontásban

Megdöbrentő, hogy például 1995-höz képest mára a gyermek- és fiatalkorúak körében, az egészségügyi intézményben megjelent drogfogyasztók száma több mint nyolcszázszorosára emelkedett.

Ha nem is ilyen mértékű, de számottevő emelkedés figyelhető a drogfogyasztás alakulásában a határőrségen belül is. A legutolsó határőrségi felmérések szerint³² 4-6 %-ra tehető azoknak a száma, akik kipróbálták már a kábítószeres valamelyikét, további közel 3% nyilatkozik úgy, hogy többször fogyasztott, illetve rendszeresen fogyaszt kábítószer.

Nyilvánvalónak tűnik, hogy ezek az értékek meg sem közelítik a valóságos fogyasztás mértékét. A látencia mértékének felderítésére talán a Magyar Honvédség által lefolytatott vizsgálatok adhatnak segítséget. A kérdőíves felmérések során a vizsgált minta csaknem 12%-át találták drogfogyasztónak. Ezzel szemben a vizeletminta alapján lefolytatott vizsgálatok³³ 36%-os pozitív eredményt mutattak. Ezeket az értékeket alapul véve azt mondhatjuk, hogy úgy a határőrség, mint a honvédség állománya számára fokozott veszélyforrást jelent a drogfogyasztás.

Elismert tény, hogy a különböző élvezeti szerek fogyasztása elleni munkahelyi intézkedésekre nagy szükség van. Az alkohol és a kábítószeres fogyasztása a fejlett és a fejlődő országokban egyaránt növekszik, és ez veszélyezteti a munkahelyeket is. Ez alól nem jelenthetnek kivételt a rendészeti szervek sem. Indokoltnak tűnik figyelmünket a hivatásos tiszthelyettesi állomány felé fordítanunk. A teljes hivatásos állományra történő átállás határőrségi tapasztalatai azt mutatják, hogy a sorozott állomány kivonását követően nem, hogy csökkent volna a rendkívüli és normasértő cselekmények száma, hanem inkább megnövekedett a devianciák kialakulása. Ennek hátterében az a belátható, és a pszichológiai szolgálatok által prognosztizált folyamat áll, melyben a hivatásos tiszthelyettesek alkalmazása során fel kell készülni a korosztályra jellemző összes egyéni és társadalmi konfliktus források kezelésére.

Míg a sorozott állományú katona esetében ez mindössze fél éven át tarthat jelenleg, addig a hivatásos állomány esetében ez egészen a nyugdíjazásig is terjedhet. A hosszabb időintervallumban nyilvánvalóan nagyobb az esélye annak, hogy olyan konfliktusok alakuljanak ki, olyan élethelyzetek jöjjenek létre, melyek adekvát kezelésére, megoldására nincs felkészülve az illető.

³² Bene Imre: Devianciák a határőrségnél. Határőrségi Tanulmányok, 2000/2. Különszám, Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000. 226. o.

³³ Bene I. Devianciák a határőrségnél. Határőrségi Tanulmányok 2000/2. Különszám. Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000. 225. o.

2.2.2. Stratégiák

A kábítószer terjedése évtizedek óta megoldandó problémát jelent a világban. Nemzetközi együttműködés elsőként a tiltás területén jött létre, ennek alapdokumentumát, az ENSZ egységes kábítószer-egyezményét 1961-ben hirdették ki. Azokban az országokban, ahol már hosszú ideje együtt élnek ezzel a társadalmi jelenséggel, a szakemberek és a politikusok komoly tapasztalatokkal rendelkeznek a kérdés kezelésére alkalmazott módszerek hatékonyságával, eredményességével kapcsolatban.

Az ENSZ tagállamai a prohibíció elfogadása mellett eltérő stratégiákat tartalmaznak drogkérdés kezelésére. Ez a különbség elsősorban a fogyasztóra vonatkozó szabályokban jelenik meg.

Három alapvető modell különböztethető meg:

A nulla tolerancia modell, mint neve is mutatja, nem tesz kivételt, kíméletlenül lép fel a kábítószer színtér valamennyi szereplőjével szemben. Az Egyesült Államok drogpolitikája például ezt a modellt követi. Az 1982-ben meghirdetett „drogháború elve”, azt deklarálja, hogy a kábítószer fogyasztásáért maga az egyén a felelős, aki ezt az utat választja, viselje ennek a büntetőjogi következményeit. Drákói szigorral lépnek fel azok ellen is, akik csak használják a tiltott szereket, ennek eredménye képpen 1999-ben több mint 400 ezer ember ült börtönben valamilyen kábítószerrel kapcsolatos jogszabály megsértése miatt. Dollár milliárdokat költöttek el a drogozás üldözésére, de ezzel csak annyit értek el, hogy a drogháború agresszívebbé tette a drogszíntér valamennyi szereplőjét, ráadásul nem csökkentette a kábítószerfüggők számát. A kétes eredményeket értékelve az amerikai szakemberek egy része már régóta támadja a kizárólagosan tiltásra épülő drogpolitikát. Egyre többen állítják: nyilvánvaló, hogy a prohibíció megbukott. A kábítószer használat kriminalizálása csak az erőszak terjedéséhez vezet, amely egy rettegő közvéleményt hoz létre, és ez a közvélemény hangosan követel több börtönt, szigorúbb törvényeket és kevesebb jogot. Végül mindenki vesztes, kivéve a drogkereskedőket.

A normalizáló modellt Hollandia drogpolitikája követi. Itt a kábítószerterjedésére nem a törvények szigorításával válaszoltak, hanem több éves előkészítő munka, vagyis kutatások, felmérések után hatékony és nem moralizáló megoldást alkalmaznak 1976 óta. E drogpolitika elvei szerint az illegális kábítószer gyártása és kereskedelme továbbra is szigorú büntetést

von maga után, de az igazságszolgáltatási szervek nem járnak el a személyes fogyasztásra szánt kis mennyiségű lágy vagy kemény drog birtoklása miatt. Ezen felül eltűrik a kannabisz (marihuána és hasis) forgalmazását az erre engedéllyel rendelkező coffee shopokban. A kannabiszt a holland hatóságok elfogadható kockázatokkal járó drognak tekintik, és az ellenőrzött árusítás tolerálásával kívánják szétválasztani a keményebb drogok és a marihuána fogyasztóit. Ettől azt remélték, hogy kevesebben fogják az engedélyezett drog után vagy helyett a tiltott, így nehezebben hozzáférhető heroint választani. Ez a stratégia nem jelenti a kábítószer-fogyasztás helyeslését, csak annak a ténynek az elismerését, hogy a tudatmódosító szerek használata kultúránk részévé vált, és így meg kell tanulnunk együtt élni velük. Ez azt is jelenti, hogy ki kell alakítani azokat a módszereket, melyekkel csökkenteni lehet azokat a károkat, melyeket a kábítószerelés és ennek prohibíciós megközelítése okoz. A kriminalizálás káros következményeinek tekinthető a fogyasztó stigmatizálása, kiközösítése, és szociális ellehetetlenülése. A fogyasztóval szemben tehát Hollandiában nem alkalmaznak megtorlást, ezzel azt is kifejezésre juttatják, hogy nem tartják célszerűnek a büntetőjogi szankció bevezetését elvonó kezelésre motiváló tényezőként sem. A holland drogpolitika mindemellett nagy hangsúlyt helyez a tárgyilagos felvilágosításra, megelőzésre és a közegészségügyi hálózat megfelelő működésére.

A kompromisszumos modell a drogmentes társadalom célkitűzésén és a közegészségügy védelmén alapul. Németországban ezt a stratégiát követve a büntetőjog dominanciája érvényesül azzal, hogy a fogyasztó gyógyítása érdekében a törvény lehetőséget ad a büntető út elkerülésére. 1981 óta a drogfüggők a gyógykezelés vállalásával mentesülhetnek a felelősségre vonás alól. A büntetőjog megkülönbözteti a kábítószereket veszélyességük szerint, így a heroinnal elkövetett visszaélést súlyosabban, míg a marihuánával kapcsolatosakat enyhébben ítélik meg. Lehetőség van arra is, hogy a fogyasztó esetében megelőzzék a büntetés kiszabását. Ez a gyakorlatban az alkalmi fogyasztókra vagy kipróbálóokra vonatkozik.

A német kutatási eredmények azt mutatták, hogy a tiltás ellenére egyre nőtt a kannabisz használók száma. A drogbűncselekmények többségét a kis mennyiségű marihuána és hasis birtoklása tette ki, ezek a bűnügyi szempontokból egyébként jelentéktelen ügyek kötötték le a bűnüldöző szervek erőforrásainak nagy részét. Fontos azt is megjegyezni, hogy az ún. beszerzési bűnözés jellemzően nem a kannabiszhoz kapcsolódik. Végül egy hasis ügy kapcsán a német Alkotmánybíróság 1994. április 28.-án közzétett határozata megállapította,

hogy a kannabisz mértékletes fogyasztása nem vezet olyan károsodásokhoz, mint azt korábban hitték. Az alkalmi fogyasztás nem okoz függőséget, nem károsítja különösebben a szervezetet, ezért a kis mennyiség birtoklása miatti büntetőjogi felelősségrevonás alkotmányosan túlméretezett.

2.2.3. Szemléletváltás

A nyolcvanas években elsősorban a nyugat-európai országok stratégiáiban hangsúlyeltolódás volt megfigyelhető, elindult egy lassú és óvatos liberalizálás. Ez abban nyilvánult meg, hogy a fogyasztást már nem elsősorban tiltással és büntetéssel próbálták visszaszorítani, hanem felvilágosítás, komplex megelőzés és megfelelő egészségügyi-szociális ellátás révén. A drogpolitikában megjelent és elismerést nyert az ártalomcsökkentés filozófiája. E szemlélet szerint tudomásul kell venni, hogy a drogok számûzése a társadalomból nem reális célkitûzés. Vitathatatlanul az lenne a cél, hogy az emberek ne használjanak drogot, de ha már ezt szinte lehetetlen megvalósítani, akkor leginkább arra kell törekedni, hogy minél alacsonyabb szintre csökkentsük a drogok egyénre és társadalomra is egyaránt veszélyt jelentõ ártalmait.

2.3. Az alkoholfogyasztás alakulása a határõrségnél

A drog mellett súlyát és mértékét tekintve legalább olyan számottevõ a túlzott mértékû alkoholfogyasztás. Több olyan definíció létezik, amelyik arra tesz kísérletet, hogy pontosan meghatározza, ki is nevezhetõ alkoholistának. Bármelyiket is vizsgáljuk, általános bennük a függõség, általános az, hogy az illetõ bizonyos követelményeknek elvárásoknak nem tud megfelelni az italfogyasztás közvetlen vagy közvetett hatásai miatt. Folyamatos problémákkal küzd úgy a szûkebb környezetében, mint a tágabb értelemben vett társadalomban. Ha hozzászámítjuk még az alkoholfogyasztás egészségkárosító hatásait is, akkor egyértelmûvé válik számunkra, hogy súlyos problémával állunk szemben.

Az alkoholbetegek számának pontos meghatározása számos akadályba ütközik. A kérdõíves és önkitöltõs válaszlapok kevésbé adnak hiteles információt. Sokkal közelebb és elfogadhatóbb képet fest a májzsugorban elhunyt betegek számának alakulása, (Jellinek-képlet) illetve az egy fõre esõ alkoholfogyasztás mértékének meghatározása. (Lendesmann-módszer)

A sorozott állomány körében végzett felméréseink során közel 5%-s volt a rendszeresen alkoholt fogyasztók aránya. Ennél nagyságrendekkel magasabbak voltak azok az arányok, amelyek alkoholos háttérrel jeleztek. Az alkoholos háttér alatt a szülői, a közvetlen hozzátartozói háttér értendő.

A legutolsó határőrségi felmérésekre hivatkozva³⁴ elmondható, hogy az állomány 76%-a valamiféle rendszerességgel fogyaszt alkoholt. Ezek a határőrségi mutatók nem jelentenek számottevő eltérést az országos fogyasztási statisztikáktól. A felmérések időszakában a vizsgált minta közel 20%-a havonta legalább egy alkalommal nagyobb mennyiségű alkoholt fogyasztott, ittas volt. További közel 10% számolt be arról, hogy időnként készletet, vágyat érez az alkohol iránt. A megkérdezettek 6,3 %-a, saját bevallása alapján nem tudja az italfogyasztást kontrollálni. Ezek a mutatók a végzett feladat jellege a szolgálati feladatok ellátásának minősége miatt jelentősek. Hozzá kell tennem azonban, hogy a munkaidőben történő alkoholfogyasztás elenyészőnek tekinthető.

A drog, az alkohol, és más bódító és pszichikumra ható szerek használata éppúgy a deviáns magatartás formák közé tartozik mint a kriminalitás, az öngyilkosság vagy más normálistól eltérő magatartásformák. Sőt kiemelhető, hogy az alkohol, vagy az alkoholos befolyásoltság nagymértékben hozzájárul más, az imént említett devianciák, öngyilkosság, kriminalitás előfordulásához. Az alkoholfogyasztás visszaszorítása csakis a megelőzés hatékonyabbá tételével valósítható meg. Ehhez nem csak azoknak a szakembereknek a tenni akarása szükséges, akik közvetlenül a preventív tevékenységet végzik, hanem éppolyan elengedhetetlen a felső vezetés elkötelezettsége is. Teljes mértékben azonban nem kiküszöbölhető sem a túlzott mértékű alkoholfogyasztás, sem a kábító- és bódítószerek fogyasztása. Mivel az emberek szervezett kereteken belül leginkább az iskolákban, felsőoktatási intézményekben és leginkább a munkahelyeken érhetők el, így célszerű ezeket a kereteket kihasználni az egészséges életre nevelés, a felvilágosító és megelőző munka érdekében.

A teljesen hivatásos állományra való áttérés kapcsán a határőrség 1998-ban olyan nemzetközileg is elfogadott programhoz³⁵ csatlakozott, amely lehetőséget nyújt arra, hogy a szervezeti sajátosságokat alapul véve a megelőzés kerüljön a figyelem középpontjába.

³⁴ Bene Imre: Devianciák a határőrségnél. Határőrségi Tanulmányok 2000/2. Különszám. Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000. 211. o.

³⁵ A vállalatok és dolgozók mozgósítása a káros alkohol-és a kábítószerfogyasztás megelőzésére. Kézikönyv, Budapest, 1997

2.3.1. Elsődleges megelőzés

Információ átadás és oktatás

1. A kábítószerekre és alkoholfogyasztásra vonatkozó alapvető tények:
 - a probléma nagysága,
 - a kábítószerek típusai,
 - a drogfogyasztás életkor és nemek szerinti alakulása,
 - egyéb sajátosságok
2. A drog- és alkoholfogyasztás hatása a munkahely biztonságára és feladatok teljesítésére.

A munkakörnyezet javítása:

Nagy figyelmet kell fordítani a drog- és alkoholfogyasztásával kapcsolatos problémák kialakulásában a munkakörnyezetre. Elsősorban azokat a munkahelyi tényezőket kell vizsgálni, amelyek növelik a munkahelyi stresszt, a szorongást. Tapasztalataink mutatják, hogy a munkahelyi pszicho-stressz (mobbing) folyamatosan, magas szinten jelen van az állomány körében³⁶. Bizonyos beosztásokban, valamint speciális feladatok végrehajtása során ez szinte természetes. Az esetek túlnyomó részében azonban nem ez az általános. Fontos tényező, hogy maga a munkahely is felülvizsgálja az alkohol és kábítószer fogyasztásával kapcsolatos hozzáállását.

2.3.2. Másodlagos megelőzés

1. Tematikus képzés és problémafelismerés

A tematikus képzés során alkalmazott önértékelő kérdőíveket, valamint az ismertető füzeteket könnyen hozzáférhetővé kell tenni a beosztottak számára. Az önértékelő kérdőív segítségével diagnózist állíthatunk fel önmagunkról. Az ismertető füzetek pedig részletesen

³⁶ Virág László: Munkahelyi pszichoterror a határőrségnél és kezelésének vezetői feladatai. Határőrségi Tanulmányok 2000/2. Különszám. Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000

leírják az alkohol- és kábítószer fogyasztás ártalmait. A legtöbb dolgozó képes arra, hogy a rendelkezésre álló eszközök segítségével reálisan értékelje saját fogyasztását.

Tematikus képzésen célszerű részt venniük mindazoknak a felső- és középvezetőknek, alegységparancsnokoknak, akik közvetlenül felelősek a beosztott állomány erkölcsi-fegyelmi helyzetének alakulásáért.

Ennek a képzésnek a következőket kell tartalmaznia:

- a kábítószer- és alkoholfogyasztással való ismereteket,
- annak megértését, hogy a szerfogyasztók milyen nehézségekkel kerülnek szembe,
- hogyan lehet felismerni az káros fogyasztás jeleit,
- hogyan lehet segítséget nyújtani azoknak, akik tanácsadásra, kezelésre vagy rehabilitációra szorulnak.

2.3.3. Harmadlagos megelőzés:

A rehabilitáció lehetőségeinek megteremtése

Az irányelveknek egyértelműen ki kell fejezniük a határőrség álláspontját az alkohol és a kábítószeres túlzott fogyasztásáról, és azt a tényt, hogy a függőség kezelhető állapot. A felépüléshez az érintett személy együttműködése szükséges. A határőrségnek egyértelművé kell tennie, hogy milyen feltételekkel van lehetőség a kezelésre, és mikor lépnek életbe fegyelmi intézkedések.

A kirendeltségeknek, alegységeknek segítenie kell, hogy dolgozója könnyen igénybe vehesse a tanácsadást, a kezelést és a rehabilitációt. Az alkoholisták, drogfüggő személyek előtt álló jól ismert akadályok egyike az, hogy nem tudják hova és hogyan forduljanak segítségért. Ezért gyakran sodródnak még mélyebb kétségbeesésbe és kerülnek súlyosabb állapotba. A beosztottaknak tudniuk kell azt is, hogy nyugodtan fordulhatnak segítségért a munkahelyen.

A sorozott állomány határőrség kötelékéből történő kivonását követően került felállításra az úgynevezett humán segítői hálózat. A hivatásos tiszthelyettesekről való gondoskodás során indokoltnak tűnt olyan intézményi rendszer kialakítása, mely segítséget nyújthat a beosztott állományú dolgozóknak abban az esetben, ha személyes gondjaik problémáik megoldásában segítséget kérnek.

A különböző szabályzóknál ki kell fejteni azt is, hogy vajon a dolgozó számíthat-e arra, hogy a rehabilitációs program sikeres befejezését követően újra munkába állhat, és ha igen, akkor milyen feltételekkel. A legnagyobb ösztönző erő a segítség elfogadása során az, ha a dolgozó biztonságban érzi magát és nem tart az automatikus elbocsátástól vagy egyéb szankcióktól.

2.4. Nem organikus eredetű mentális betegségek

A társadalmi beilleszkedési zavarok, devianciák között az öngyilkosság, az alkohol, a drog és kriminalitás mellett előkelő helyet foglalnak el a nem organikus eredetű mentális betegségek. A határőrségi sajátosságokat vizsgálva abból kell kiindulnunk, hogy a szervezetbe kerülés fontos feltétele az egészségügyi, a fizikai és pszichikai egészség. A pszichikai felvételi alkalmassági vizsgálatok során vizsgáljuk a jelentkezők intellektuális és mentális képességeit, személyiségük teljes vertikumát. A vizsgálatoknak köszönhetően elmondható, hogy a szervezetbe csak pszichésen egészséges emberek kerülhetnek. A később fellépő vagy jelentkező mentális zavarok okai között megjelennek a személyes sorseseemények csakúgy, mint a munkahelyi konfliktusok.

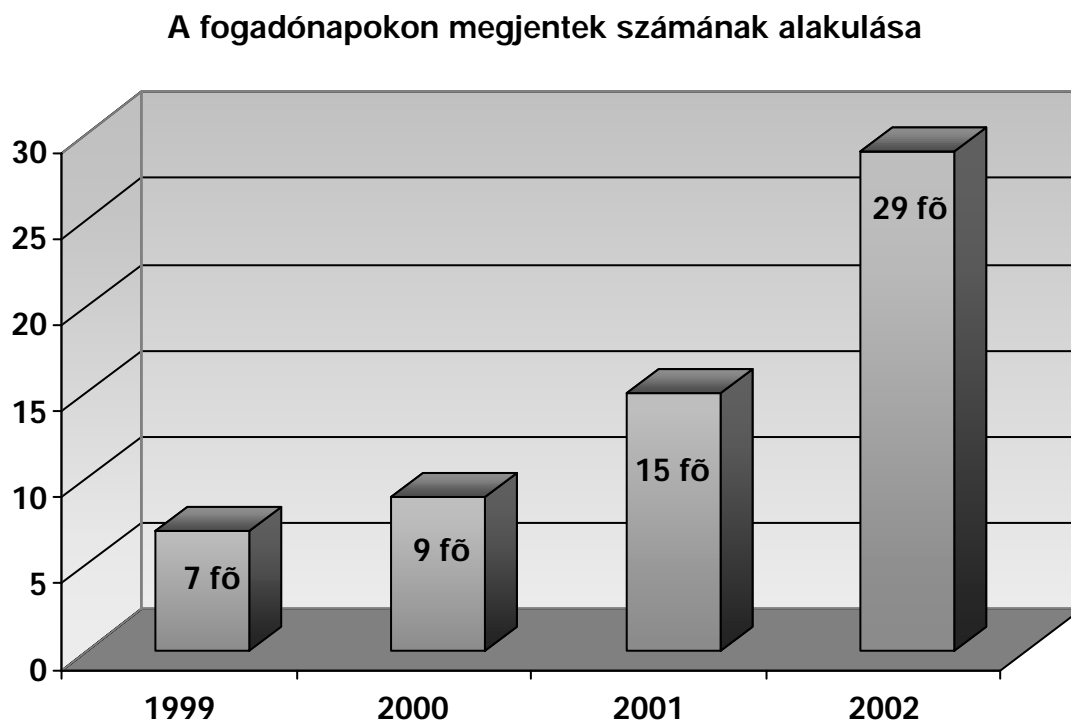
Az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok tapasztalatai alapján elmondható, hogy a leggyakoribb zavarok a depresszió, a stressz okozta szorongásos zavarok, a kiégés, és fásultság. Idősebb korosztályú dolgozóinknál találkozhatunk a paranoid tünetképzés eseteivel is, ami a bűnüldöző szervek dolgozói számára talán valamilyen szinten munkahelyi ártalomnak is tekinthető.

2.4.1. A fogadónapok, fogadóórák tapasztalatai

A különböző határőr igazgatóságokon lefolytatott fogadónapok, fogadóórák tapasztalatai azt mutatják, hogy jelentős az életközi válság okozta személyiség egyensúly zavarok, a válási, egzisztenciális és párkapcsolati krízisek, a tárgyvesztések okozta gyászreakciók. Számos esetben találkozhatunk a munkahelyi konfliktusok okozta idegi kimerültség problémájával. Az elmúlt négy évben az önként jelentkezők gondozási statisztikái folyamatos emelkedést

mutatnak. Ez egyfelől jelentheti a problémák számának növekedését, de jelentheti a pszichológiai szakterület elfogadottságának javulását is.

A következő 1. számú ábra szemléletesen mutatja a Nagykanizsai Határőr Igazgatóságon fogadóórákon megjelentek számának alakulását évenkénti bontásban.



1. számú ábra.

A fogadóórákon megjelentek számának alakulása évenkénti bontásban.

2.4.2. Az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok tapasztalatai

Az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok lefolytatását a Hivatásos Szolgálati Törvény³⁷, az egészségügyi vizsgálatokkal és a fizikai állapotfelméréssel együtt komplex formában írja elő. Ezekre a vizsgálatokra korosztályoktól függően kerül sor. A negyven év alatti korosztály számára három évente, a negyven és ötven év közötti korosztály számára két évente, míg az ötven év feletti állomány számára évente írja elő a jogszabály a vizsgálatok lefolytatását. Az elmúlt időszakban a vizsgálatorozat kapcsán igazgatóságunkon, 678 fő alkalmassági vizsgálatát végeztük el. Az elvégzett vizsgálatok az elemszámot illetve a vizsgálatokban résztvevők állománykategóriánkénti megoszlását figyelembe véve reprezentatív mintának

³⁷ Hivatásos Szolgálati Törvény, 76. §.

tekinthető, így alkalmas arra, hogy következtetéseket vonjunk le az állomány mentálhigiénés állapota vonatkozásában.

A következő 4. számú táblázat mutatja a 2002-ben vizsgálaton résztvevők létszámadatait. Ebből kitűnik, hogy a legnagyobb számban a zászlósok és tiszthelyettesek vannak, ezt követik a tisztek. A megnövekedett számú gépkocsi balesetek miatt, külön országos parancsnoki intézkedés alapján hajtottuk végre a gépkocsivezetők saját standart alapján történő időszakos vizsgálatát. A hivatásos tiszti és tiszthelyettesi állomány vizsgálati teszt-battériája megegyezik.

Tiszt	107 fő
Zászlós és tiszthelyettes	558 fő
Közalkalmazott gépkocsivezető	13 fő
Összesen:	678 fő

4. számú táblázat.

A vizsgált létszám állománykategóriánkénti összetétele

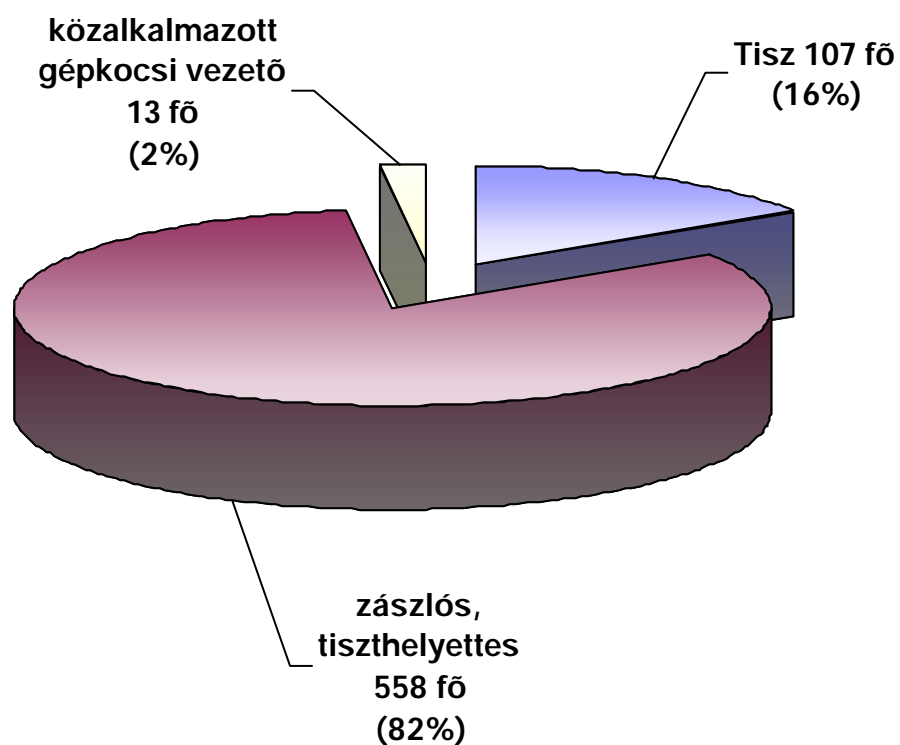
A következő 5. számú ábra, részletesen illusztrálja a vizsgálatokra kötelezettek számát és a valamilyen okból a vizsgálatokon meg nem jelentek arányait. A korábbi időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a 94%-os részvételi arány elfogathatónak tekinthető. A vizsgálatokon meg nem jelentek vizsgálati későbbi időpontban kerültek lefolytatásra, általában hosszan tartó betegség, táppénz, gyermeknevelés, valamint továbbképzés miatt.

Vizsgálatra kötelezettek száma	717 fő
Vizsgálaton résztvevők száma	678 fő
A vizsgálaton nem jelent meg	39 fő
A vizsgálaton való részvételi arány	94, 5%

5. számú táblázat.

A vizsgálatban résztvevők létszámadatai

Az állománykategóriák megoszlása



2. számú ábra.

Az állománykategóriák megoszlása

Az alkalmasság és alkalmatlanság megoszlását a következő táblázat szemlélteti:

Kategóriák	Alkalmas	alkalmas de gondozása javasolt	ideiglenesen alkalmatlan	alkalmatlan
Tiszt	101	6	-	-
zászlós és tiszthelyettes	503	51	4	-
Összesen	604	57	4	-

6. számú táblázat.

Az alkalmasság és alkalmatlanság megoszlása állománykategóriánként

Ideiglenesen alkalmatlan kategóriába 4 fő volt sorolható, közülük 3 fő, a BM Központi Korház Mentálhigiénés Osztályának gondozását követően újra munkaképpé vált. 1 fő esetében az alkalmatlanságot a munkahelyi pszicho-stressz olyan mértékű ártalmi okozták, melynek során az érintett más munkakörbe történő áthelyezését javasoltuk. Alkalmatlanok gondozása javasolt: 57 fő, a vizsgált állomány 8,3%-a. A gondozásba vett kategória eltérő súlyú és mennyiségű problémákat takar. Ezek leginkább életvezetéssel kapcsolatos pillanatnyi zavarok, feldolgozatlan múltbéli traumák, krízisek és munkahelyi konfliktusok. A problémák eltérősége, eltérő megközelítést és beavatkozást igényel. Jellemző a szélsőségesen alacsony profil a CPI személyiségteszt alkalmazása során. Különösen alacsony értékek mutatkoznak a teljesítményigény, a felelősségtudat, és a frusztrációs tolerancia skáláin. A munkahelyi megelégedettség kérdőív tapasztalatai alapján alacsony a munkahely iránti elkötelezettség, a vezetőkkel való megelégedettség, különösen magas az igazgatóság vezetésével való elégedetlenség. Érdekes, hogy ezek a sajátosságok leginkább a régebb óta, 1991-1992.-ben felvett állomány körében tapasztalhatóak. További tapasztalat, hogy a kiegészítő kérdőívek illetve a munkahelyi megelégedettséget tükröző eljárások eredményei alapján is, összhangban az említett személyiség kérdőívekkel, az állomány nagyfokú alulmotiváltsága tapasztalható (alacsony teljesítmény igény, alacsony felelősségtudat). Legnagyobb elégedetlenséget továbbra is a fizikai munkakörnyezet váltja ki a dolgozókból. A projektív, személyiséget vizsgáló eljárások közül a „fa” teszt jelzéseit értelmezve, a vizsgált állomány 61%-ára jellemző a rejtőzködés, a valódi személyiség eltakarására irányuló törekvés. Ez nagymértékben megnehezíti nem csak a szakember, de leginkább a vezető, csoportvezető, humán segítő prevencióra irányuló tevékenységét. A BURNOUT, (kiegészítő) kérdőív eredményeit értékelve elmondható, hogy az igazgatóság végrehajtói állományára jellemző az egyéni teljesítménycsökkenés gyakoriságának és erősségének magas aránya, 47%, valamint a további 32% ezen irányba mutató tendenciája. Összességében tehát a vizsgált populáció csaknem 80%-ánál fennáll a teljesítmény csökkenés jelensége. Ugyanezen teszteljárás további mutatóit vizsgálva megállapítható, hogy az állomány csaknem felénél, 46%-ánál, megjelenik az elszemélytelenedés, a munkából való érzelmi kivonódás tendenciája. Az állomány további 17%-ánál jelentkezik az érzelmi kimerültség. E reakció hosszabb időn keresztül történő fennállása eredményezheti a munkából történő kiválást is.

2.4.3. Az alkalmazott vizsgálati eljárások

Intelligencia vizsgálat:

- RAVEN PROGRESSIVE MATRICES

Mentális képességeket vizsgáló eljárások:

- Disztributív figyelemvizsgáló készülék 1-2 kezes,
- Digitális tachistoscóp
- Percepció-méter

Személyiség vizsgáló eljárások:

- CPI személyiség kérdőív
- PFT vizsgálat
- Szondi személyiség teszt
- „Fa” teszt
- Burnout kiegészítő kérdőív
- IOR munkahelyi megelégedettség kérdőív
- Exploráció (egyéni, négy szemközti beszélgetés)

2.4.4. A munkahelyi pszichostressz

A hosszabb idő óta fennálló tartós munkahelyi pszicho-stressz, mobbing, állapota jellemez több kirendeltséget is.

„A munkahelyi mobbing vagy pszichoterror megnevezéssel egy olyan konfliktusfolyamatot jelölünk, amelynek során egyeseket kollégáik és/vagy vezetőik gyakran és hosszabb időn át különböző inzultusoknak, zaklatásoknak, molesztálásoknak tesznek ki. Ennek következményeként az érintetteknek sok esetben pszichikus megbetegedések lépnek fel.”³⁸

A mobbing, munkahelyi pszicho-stressz kutatások határőrségi tapasztalatai azt mutatják, hogy az állomány 5-6 %-a van kitéve különböző szintű pszicho-szociális támadásoknak.³⁹ A

³⁸ Kaucsek György – Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyeken (Irodalomáttekintés és az első hazai tapasztalatok I. rész.) Szociálpolitikai, társadalombiztosítási aktualitások, Budapest

³⁹ Virág László: Munkahelyi pszichostressz a határőrségnél, Budapest, 1995

statisztikai adatokból kitűnik, hogy az állomány ugyan olyan hányada szenved el pszicho-szociális támadásokat, mint ahányan az alkohol rabjai.

Kaucsek György és Simon Péter a munkahelyi pszichostressz következményeire hívja fel a figyelmet e témában publikált anyagaiban.⁴⁰ A Svédországban végzett öngyilkossági kutatások tapasztalatai azt mutatják, hogy a befejezett öngyilkosságok 10-20%-ának háttérben álló okok összefüggésbe hozhatók a pszicho-szociális támadásokkal. Továbbá nem elenyésző azon dolgozók száma sem, akik a zaklatások hatására hagyják el véglegesen munkahelyüket. A pszicho-szociális zaklatások következményeit tekintve, Leyman három fő csoportot különít el:

1. pszichoszomatikus megbetegedések,
2. szellemi leépülés (degenerálódás),
3. lelki megbetegedések (pszichés zavarok).

Az egészségügyi vizsgálatok tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a pszichoszomatikus megbetegedések egyre növekvő tendenciát mutatnak. Az alvászavarok, levertségek, enyhe depressziók túl az emésztőszervi panaszok, az egyre fiatalabb korban fellépő szív- és érrendszeri megbetegedések közvetlen kiváltó tényezőjeként a pszicho-szociális hatások, a nagyfokú stressz, munkahelyi pszicho-stressz említhető.

A „mobbing” azonban az egyénre kifejtett hatásán keresztül kedvezőtlenül hat az interperszonális kapcsolatokra is. A dolgozók mindennapjait negatívan befolyásoló tényezők hatására a személy menekülni kényszerül élethelyzetéből, meglévő kapcsolatai fellazulnak, esetleg megszűnnek. Amennyiben nincs meg a kilépés lehetősége, akkor kapcsolataiban fellép az elutasító magatartás, az indulatos, esetleg agresszív viselkedés, illetve a saját sérelmek felerősödése. A problémák és sérelmek ventilációjára fokozottan igény tartó állomány jelzés lehet a szervezet számára a fokozott stressz és feszültségek jelenléte vonatkozásában.

Az állomány egymásközi viszonyaiban beálló negatív változásokat, a vizsgálat sorozatot záró egyéni beszélgetések, strukturált interjúk során követhetjük nyomon. Az interjúk tapasztalatai alapján elmondható, hogy az állomány 63%-a egyértelműen az egymásközi viszonyok negatív irányba történő eltolódásáról számol be. Ennek okait elsődlegesen a szolgálati csoportok kialakításában, a bérfeszültségek megjelenésében látják. Az állomány mindössze 7 %-a tartja úgy, hogy az egymásközi viszonyok javultak az elmúlt időszakban.

⁴⁰ Kaucsek György- Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyen. Szociálpolitikai és társadalombiztosítási aktualitások.

A négy szemközti beszélgetések során konkrét kérdésként vetődött fel, hogy ha a dolgozó még egyszer kezdheté pályafutását, akkor választaná-e a határőrséget. A válaszok alapján az állomány egyharmad része úgy vélekedik, hogy nem jönne ismételen a határőrséghez dolgozni.

2.5. Normasértő cselekmények

A deviáns magatartásformák határőrségi sajátosságainak bemutatása során utolsóként szeretném áttekinteni a normasértő cselekmények alakulását. Az előzőleg ismertetett deviációk sajátosságai azt mutatták, hogy a határőrség szakszolgálatai mindent megtesznek annak érdekében, hogy a szóban forgó negatív jelenségek bekövetkezését mérsékeljék. A bemutatott adatokból, a kidolgozott módszerekből és az alkalmazásból kitűnik, hogy a végzett munka kellő hatékonyságú, sok tekintetben példa értékű. Egyedüli területe a beosztottakkal való foglalkozásnak a fegyelmi terület, ahol javulás kevésbé követhető nyomon. Az állomány erkölcsi-fegyelmi helyzete alakulásának háttérben álló sajátosságok alapos vizsgálatát követően lesz módunkban megtenni a megfelelő javaslatokat, bevezetni a szükséges intézkedéseket.

A szolgálattal kapcsolatos bűncselekmények és fegyelemsértések viszonylag nagy száma és állománykategóriánkénti alakulása jelzi, hogy az előírások szigorú betartása és betartatása nem kellő hatékonyságú. A nemzetközi migráció által is befolyásolt nagy leterheltség a szolgálatellátás során, valamint a tévesen értelmezett rugalmasság esetenként rontotta a parancsvégrehajtás fegyelmét.

Az Igazgatóság személyi állományának döntő többsége azonban az elvárásoknak megfelelően, fegyelmezetten teljesítette feladatát. Az elismerések differenciált alkalmazása csak részben járult hozzá az állomány erkölcsi és anyagi megbecsüléséhez, motiválásához. Az elmúlt időszakban az állomány közel 30%-a részesült valamilyen formában elismerésben, dicséretben. Meg kell említenünk azonban, hogy az állomány hangulatát negatívan befolyásolták a társadalmi környezeti kedvezőtlen hatásai, a megélhetési nehézségek, a szervezett bűnözés jelenléte az államhatáron, és a növekvő feladatokkal együtt járó szolgálati megterhelés.

2.5.1. A bekövetkezett normasértések sajátosságai

Az elmúlt időszak statisztikai adatait vizsgálva megállapítható, hogy az igazgatóság személyi állományának (930 fő) átlagosan közel 14 %a (125 fő) ellen indult normasértés alapos gyanúja miatt eljárás. Volt azonban olyan esztendő is, ahol az érintettek száma 17,1% (152 fő) volt. Az ez évben elrendelt fegyelmi eljárások 15,7%-a bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja miatt, 84,3%-a pedig parancsnoki jogkörben elbírálnak szabálysértés, illetve fegyelemsértés alapos gyanúja miatt indult.

A 144. oldal 8. számú mellékletben szereplő táblázatok szemléletesen mutatják a különböző állománykategóriák által elkövetett normasértések évenkénti alakulását.

Az Igazgatóság hivatásos állományába tartozók 14,65%-át (2,8%-át bűncselekmény, 1,3%-át szabálysértés, 10,56%-át fegyelemsértés) kellett elmarasztalni normasértés elkövetése miatt. A normasértők 19,2%-át bűncselekmény, 8,8%-át szabálysértés, 72%-át fegyelemsértés elkövetése miatt kellett felelősségre vonni. A táblázatok adatai azt mutatják, hogy a leginkább előforduló normasértő cselekmények a különböző fegyelemsértések. Számukat és súlyukat tekintve ezt követik a bűncselekmények. A sort a szabálysértések zárják.

A normasértéseket elősegítő körülmények, illetőleg közreható okok közül kiemelkedik a figyelmetlenség, hanyagság és az utasítás iránti közömbösség. Gyakran előfordult a szakmai ismeret hiánya, valamint az elégtelen felkészültség is.

A különböző normasértések elkövetésének arányait a következő táblázatok és diagrammok részletesen bemutatják:

	1999				2000				2001				2002				össz
	ti	zls	tths	össz	ti	zls	tths	össz	ti	zls	tths	össz	ti	zls	tths	össz	
Bűncselekmény	1	4	16	21	2	3	20	25	4	6	19	29	2	5	10	17	92
Szabálysértés	2	1	7	10	4	1	3	8	5	4	3	12	5	3	5	13	43
Fegyelemsértés	14	13	44	71	3	8	60	71	34	29	45	108	25	33	51	109	359
Korrupciós bcs.	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	3	0	0	1	1	6
Összesen:	17	18	68	103	9	12	84	105	44	39	69	152	32	41	67	140	500

7. számú táblázat.

A különböző normasértések elkövetésének arányai éves bontásban

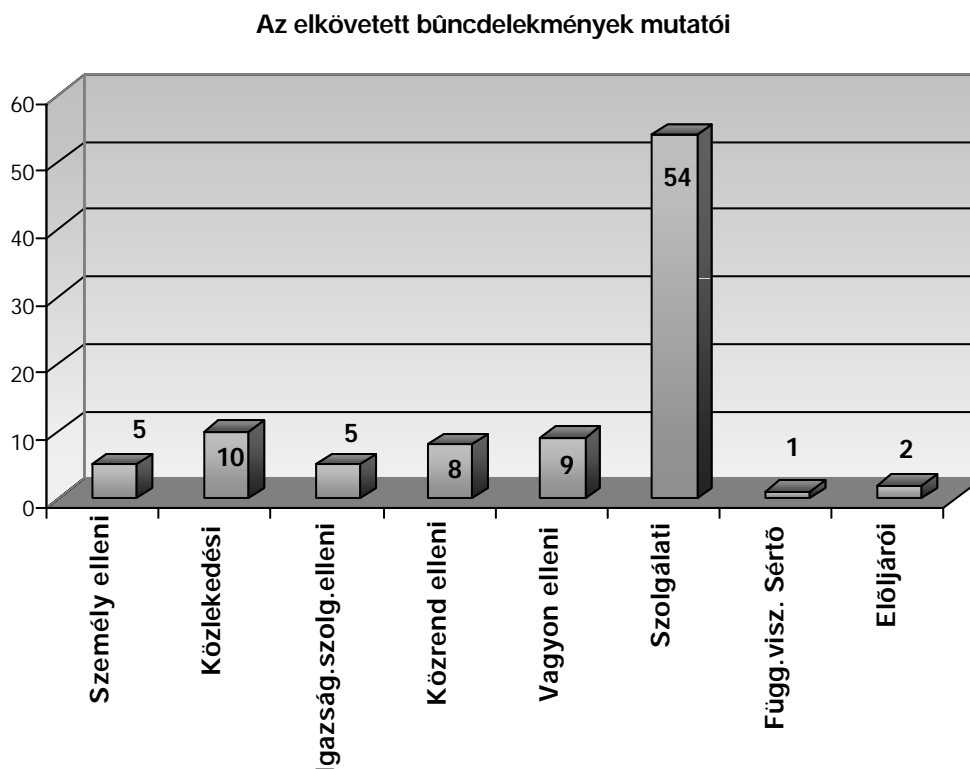
2.5.2. Bűncselekmények

Megnevezés	Össz.
Személy elleni	5
Közlekedési	10
Igazság.szolg.elleni	5
Közrend elleni	8
Vagyon elleni	9
Szolgálati	54
Függ.visz. sértő	1
Előljárói	2

8. számú táblázat. A bűncselekmények elkövetésének arányai

A táblázatból jól látható, hogy a leggyakrabban elkövetett bűncselekmények a „szolgálati” kategóriába tartoznak. Ezt követi a közlekedési bűncselekmények elkövetése, de lényegesen alacsonyabb nagyságrendben.

Az elkövetés arányainak alakulását leginkább a következő 3. számú ábrán követhetjük nyomon.



3. számú ábra. Az elkövetett bűncselekmények mutatói

2.5.3. Fegyelemsértések:

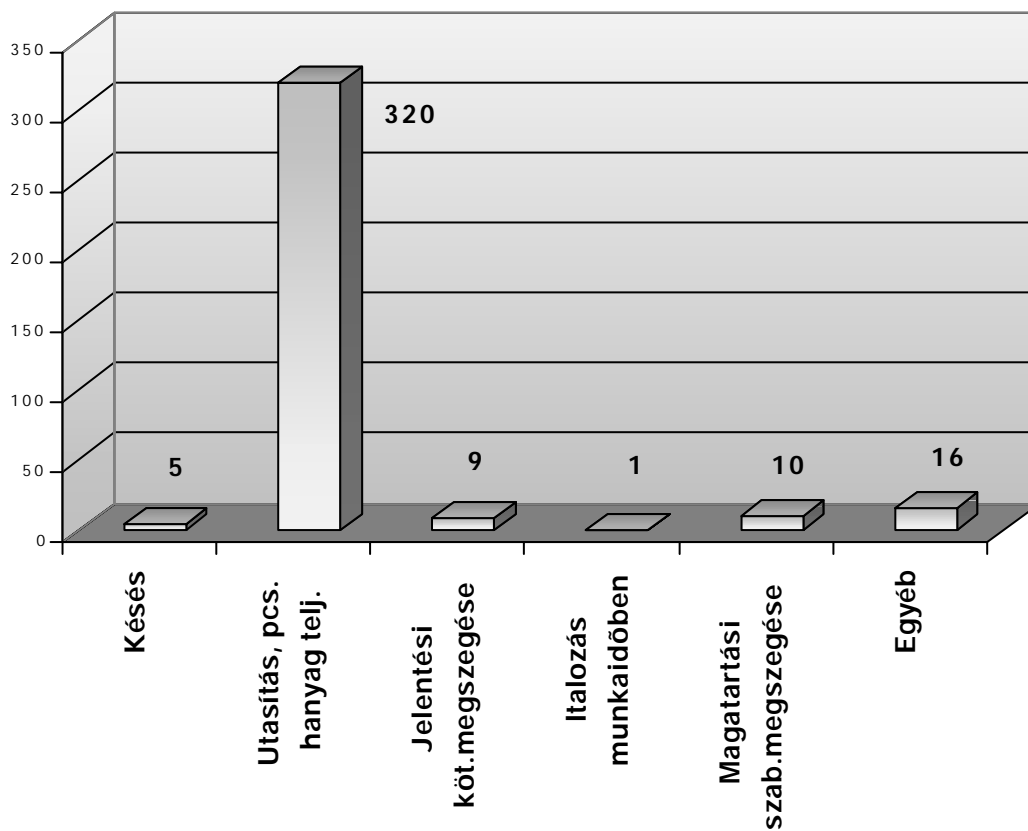
Megnevezés	Össz.
Késés	5
Utastás, pcs. Hanyag telj.	320
Jelentési köt.megszegése	9
Italozás munkaidőben	1
Magatartási szab.megszegése	10
Egyéb	16

9. számú táblázat. A fegyelemsértések elkövetésének mutatói

A fegyelemsértések elkövetésének leggyakoribb formája, mint ahogy a 25. számú táblázatból is kitűnik az „utasítás, parancs hanyag teljesítése”.

A következő 4. számú ábra ugyancsak részletesen szemlélteti a kialakult arányokat:

A különböző fegyelemsértések bekövetkezésének mutatói



4. számú ábra. A fegyelemsértések elkövetésének mutatói

Pályakezdő fiatalok esetében talán nem lenne meglepő ez a tendencia, de ha az elkövetők korosztályos mutatóit megvizsgáljuk, akkor rájöhethetünk, hogy tapasztalt, hosszú idő óta a határőrségnél dolgozó munkatársak alkotják zömében az elkövetői kategóriát. A normasértések elkövetői 20,5%-a 18-25, 32,35%-a 26-30 és 22,05%-a 31-35 év közötti életkorúak. Az elkövetők 35,3%-a 0-5, 39,7%-a pedig 6-10 év szolgálati idővel rendelkezik.

2.5.4. Szabálysértések

A harmadik számottevőnek tekinthető kategória a szabálysértések. E kategóriába sorolható elkövetések csaknem teljes egészét a közlekedési szabálysértések teszik ki. A közlekedési szabálysértésekhez képest elenyésző a más kategóriákban elkövetett normasértések száma.

Megnevezés	Össz.
Közlekedési	37
Szolgálati titok sértés	2
Egyéb	3

10. számú táblázat.

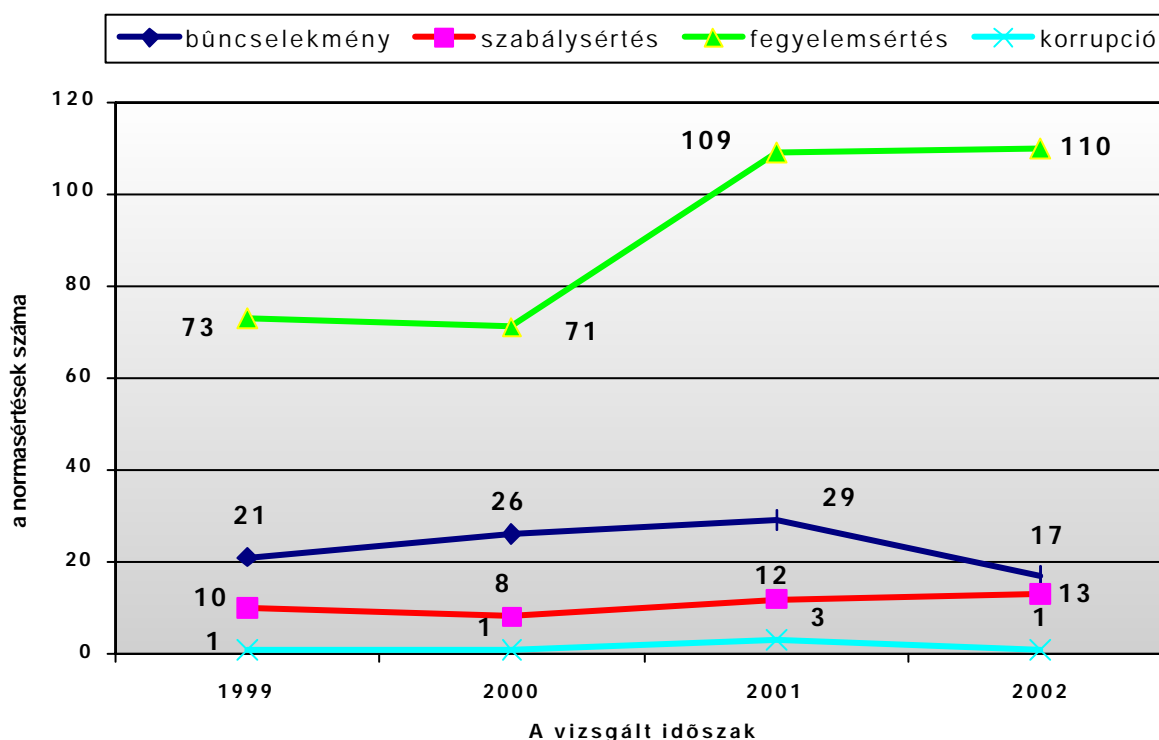
A szabálysértések elkövetésének arányai

2.5.5. Az elkövetett normasértő cselekmények tendenciái

Fegyelemsértések elkövetésének eddigi maximumát az állomány 2001-ben érte el. Ez évben tiszt 33 esetben, az állománykategória 26,6%-a követett el valamiféle normasértést. Ez az előző év, évek mutatóihoz képest nagy arányú emelkedést jelent. A felfedett normasértések vizsgálatakor megállapítható, hogy a tisztek 26%-a érintett valamilyen fokú normasértés elkövetésében. Ez azt is jelenti egyben, hogy az irányítás és vezetés valamely szintjén dolgozó tiszt kollegák egynegyede ellen kellett fegyelmi eljárást kezdeményezni és lefolytatni. Az elkövetett mulasztások súlyosságának vizsgálatakor megállapítható, hogy az eljárás alá vont tisztjeink munkavégzésük során a rájuk vonatkozó előírásokat csekélyebb súllyal sértették meg. A fegyelmi eljárások lefolytatását követően 24 fővel szemben figyelmeztetést, 5 esetben feddést, 2 esetben megrovást, 1 esetben fizetési fokozatban való visszavetést, 1 esetben szolgálati viszony megszüntetését kellett alkalmazni. A zászlósi

állománynál is magas az elkövetett fegyelemsértések száma. A zászlósi állománykategória 10,9%-a érintett különböző fegyelemsértések elkövetésében. Ezen állománynál az elkövetett fegyelemsértések magas száma azért figyelmeztető, mivel a zászlósok már szakirányú iskolai végzettséggel bírnak, és többjük szolgálati csoportvezetői beosztásban látja el feladatát. Így az általuk elkövetett normasértés negatív példa értékű az állomány körében, csakúgy mint a tisztek által elkövetett normasértések is. A tiszthelyettesi állomány tagjainak mindösszesen 9,17%-a érintett a fegyelemsértések elkövetésében. A köztisztviselők és közalkalmazottak által elkövetett normasértések száma elenyésző. Az állomány tagjai által elkövetett normasértések éves alakulását elemezve láthatjuk, hogy míg a bűncselekmények, beleértve a korrupciós bűncselekmények elkövetését is, és a szabálysértések számának alakulása, viszonylag kiegyensúlyozott, addig a fegyelemsértések száma ingadozó. Ennek egyik magyarázata lehet, hogy a fegyelemsértések elkövetésében nagyban megmutatkozik az elkövető aktuális szervezethez, annak normarendszeréhez fűződő viszonya. A normaszegés és normatartás alakulásának mutatói legalább annyira minősítik magukat a normákat, szabályokat támastó szervezetet, mint a normaszegést elkövetőket.

A különböző normasértések bekövetkezésének tendenciái

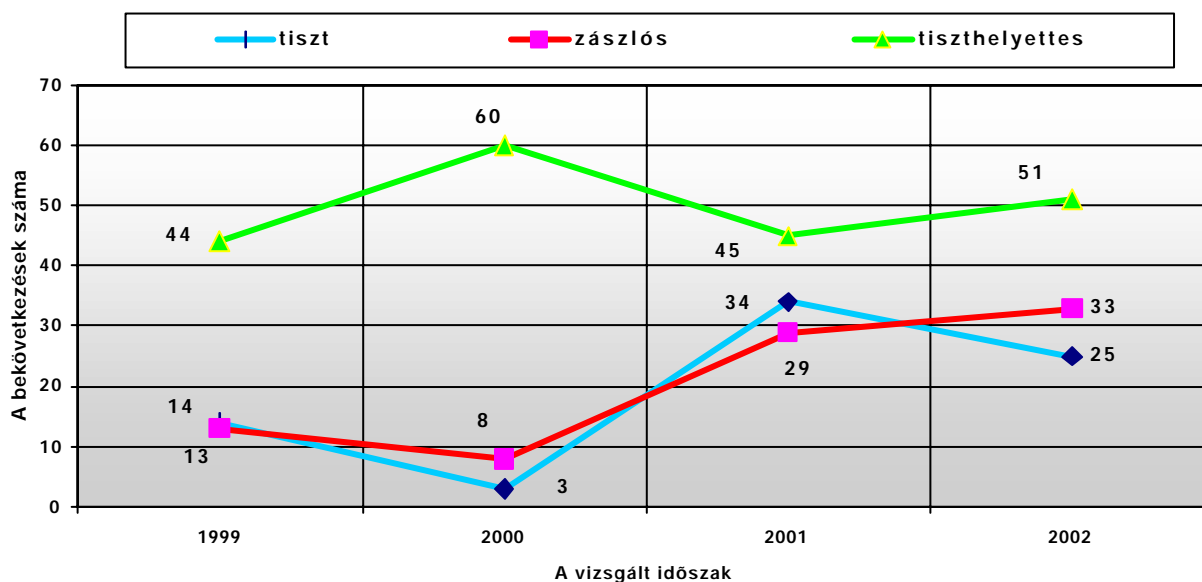


5. számú ábra. A különböző normasértések bekövetkezésének tendenciái

Elgondolkodtató lehet, hogy egy magasan hierarchizált, ha úgy tetszik „katonai” szervezetben magát a szervezetet irányító tiszti társadalom körében 26%-os a fegyelemsértők aránya. Minden negyedig tiszt valamilyen szinten nem csak, hogy nem ért egyet a különböző szabályokkal, de meg is szegi azokat. A 2001-es év nagymértékű emelkedést hozott a fegyelemsértések elkövetésének számában és úgy tűnik, hogy 2002-re is maradt ugyanez a tendencia. Meglátásom szerint olyan morális krízis közeli állapotról van szó a határőrség személyi állománya körében, ami már elérte a szervezet tiszti állományát is.

Andorka a már korábban említett munkájában⁴¹ kiemeli a gyökeres változásokat megelőző időszakok jellemző tendenciáit. Ő a rendszerváltást megelőző időszak sajátosságának tekinti például az értékválság, az elidegenedés, a céltalanság, az értelmetlenség és a tehetetlenség érzésének felerősödését. Gondolatmenetét átültetve határőrségi viszonyokra sajátos megállapításra jutottam. Az Uniós csatlakozásból fakadó gyökeres változások (diszlokációban, feladatok változásában, szervezeti felépítésben, igazgatóságok esetleges megszűnésében) jelenleg be nem látható következményei bizonyos igazgatóságok vonatkozásában kialakíthatják a céltalanság, az értelmetlenség, a tehetetlenség érzését. A krízis további jelei pedig, úgy mint az értékválság és az elidegenedés, fellelhető a közösségek egymásközi viszonyainak negatív irányba történő eltolódásában.

A fegyelemsértések elkövetésének mutatói állománykategóriánként



6. számú ábra.

A fegyelemsértések elkövetésének mutatói állománykategóriánként

⁴¹ Andorka Rudolf: Társadalmi változások és társadalmi problémák (1940-1990). Statisztikai Szemle, 1992

2.5.6. A társadalmi tendenciák hatásai

Az elmúlt időszakban megemelkedett normasértések száma indokoltá tette, hogy alaposabban foglalkozzanak nem csak a fegyelmi szervek az adott problémával, hanem széles körben bevonva más humán szerveket, valamint a vezetői apparátus egy részét is. Ha társadalmi tendenciákkal együtt vizsgáljuk a határőrségi viszonyokat akkor talán nem is tűnik olyan meglepőnek a kialakult helyzet.

Spéder Zsolt, Paksi Borbála és Elekes Zsuzsanna, az „Anómia és elégedettség a 90-es évek elején”⁴² c. munkájában az anómia és az elidegenedés közvetlen indikátoraiként a következőket jelöli meg:

1. normaszegés és szabálytisztelet,
2. hatalomnélküliség,
3. orientációhiány, az értelmetlenség érzése,
4. elidegenedés a munkától, örömtelen munka, (kiegész, fásultság, munkahelyi megelégedettség)
5. magány (szociometriai perifériás státusz)

Ugyancsak a jelzett szerzők munkáira hivatkozva, elmondható, hogy évről évre növekszik azok száma, akik úgy vélik, hogy a boldogulás a siker záloga a bizonyos mértékű normasértések elkövetése. 1997-re elértük azt, hogy a társadalom 82%-a vélekedett így módon. Akkor miért pont a mi határőreink vélekednének másként.

2.5.7. A fegyelemsértés mint a kommunikáció sajátos formája

A normaszegés jelenségét vizsgálva Andorka érdekes megállapításra jut⁴³. A mertoni deviáns viselkedés-tipológiát értelmezve a normaszegést a korábban említett „újítás” típusú devianciának tekinti, ahol is elfogadásra kerülnek a célok, viszont elutasításra a célok eléréséhez vezető eszközök.

⁴² Spéder Zsolt – Paksi Beáta – Elekes Zsuzsanna: Anómia és elégedettség a 90-es évek elején. Társadalmi Riport, 1998

⁴³ Andorka Rudolf: Elégedettség - Anómia. Magyar Háztartás Panel 5. hullám. Sík Endre - Tóth István György: Az ajtók záródnak?!

Ha a határőrség már korábban említett korosztályos összetételét tekintjük, akkor talán nem meglepő, hogy a fiatalabb korosztály más alternatívákat lát a célok elérésének, megvalósításának érdekében, más dimenziókban gondolkodik, mint korosabb kollégáik. Szeles Erika munkájára hivatkozva, kiemelhetjük, hogy „a szervezet tagjai által ideálisként megfogalmazott szervezetben erőteljesen kellene, hogy érvényesüljön a teljesítményközpontúság, a teljesítmény elismerése, egy olyan szervezeti működés, ahol a befolyás alapja a képesség. Az ideális szervezetben kiemelt szerepet kellene, hogy kapjon az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás, az előre tervezés, a feltételek biztosítása, a humán orientáció”.⁴⁴

Előfordulhat, hogy a társadalmi változásokra rugalmasabban reagáló fiatalabb korosztály türelmetlensége, aktívabb tenni akarása „újító szándéka” nyilvánul meg a normaszegések mögött, egyedüli „hatásos” kifejező eszközként abban az egyoldalú kommunikációban, ami a totális katonai szervezetekre jellemző. A határőrség megszüntetve a sorozott hadköteles állomány alkalmazását, áttért egy egészen más minőségű, zömében rendészeti jellegű tevékenységre, melyre nem illeszthetők teljes egészében a totális katonai szervezet sajátosságai. A fentről lefelé történő egyoldalú kommunikáció is ebbe a nem illeszthető kategóriába tartozik. Kidolgozva a párbeszéd folytatásának lehetőségeit, talán ha nem is megszűnhetne, de bizonyára csökkenhetne a visszafelé történő kommunikáció nem tudatos, kényszerű megnyilvánulási formája, a normaszegések előfordulása. Úgy tűnik, hogy a teljesen hivatásos határőrizet, mint alaptevékenység, valamint a kialakult viszony- és normarendszer, nem tűri a sorkatonai szolgálatra jellemző eljárásmodokat, a korábbi beidegződéseket, sem alegység parancsnoki, sem kirendeltség vezetői, sem pedig más szinteken. A bizalmatlanságot fokozó, erkölcsi- fegyelmi helyzetet javítani szándékozó, direkt nyomásgyakorlás, a fenytések, felelősségre vonások kilátásba helyezése, a megfélemlítés kevésbé elfogadott eszköze a munkamotivációnak, szélesebb értelemben véve a humán erőforrás gazdálkodásnak. A zömében direkt hatalmi eszközök alkalmazása, az adminisztratív intézkedések bevezetése „felületi” kezelést jelenthet csak. Addig lehet visszatartó ereje, amíg a szigorú kontroll fennáll. Az alapproblémát nem oldja meg, csak hosszabb rövidebb ideig mumifikálja a feszültségi góccokat, fenntartva annak lehetőségét, hogy az bármikor kiújuljon, komolyabb konfliktusba torkoljon. A Letenyei, a Salgótarjáni Határforgalmi Kirendeltségeken bekövetkezett súlyos eseménysorozatok⁴⁵ a tiszti és zászlósi

⁴⁴ Szeles Erika: A vezetői hatékonyság vizsgálata. Határőrségi Tanulmányok Különszám, Budapest, 2000/2

⁴⁵ 2002 augusztus hónapban az 54 fős Letenyei Kirendeltségből 31 fő ellen kezdeményeztek büntetőeljárást korrupciós bűncselekmény alapos gyanúja miatt. Máig nem zárult az elkövetéssel gyanúsítottak ügye. 19 fő

állomány fegyelmi helyzetének romlása, minden bizonnyal jelzésértékű az említett jelenségek vonatkozásában. Az alapprobléma megoldásának hiányában a szervezet számára optimálisnak vélt állapot fenntartásához a kontroll folyamatos működtetése, annak fokozása szükséges. Ez még inkább elviselhetlenné teszi az állományra nehezedő nyomást. Ez pedig vagy további eldurvuláshoz vezet, vagy növeli a szervezetből kilépők számát. Megjegyzem, hogy számos kirendeltségen, ahol túlzottan nagy nyomás nehezedik a beosztottakra, mint fizikailag, mint pedig mentálisan, tapasztalhatóak a fluktuáció hatásai, a látszólag indokolatlannak tűnő munkahely elhagyások megjelenésében.

A 2002. november 27-30. között megrendezett Nemzetközi Jövőkutatói Konferencia a rendészeti és rendvédelmi szervek vonatkozásában egyértelműen a katonai irányítási és vezetési struktúráktól való elszakadást és az eurokonform szervezési és vezetési rendszerek kialakítását tűzte ki célul.

2.6. Összefoglalás

A fejezet során kísérletet tettem arra, hogy részletesen bemutassam a határőrségnél előforduló, szokásostól eltérő magatartásformák sajátosságait. Már a bemutatás során igyekeztem kihangsúlyozni azokat a közös jellemzőket, amelyek megfigyelhetők úgy az öngyilkosságok előfordulása, mint más öndestruktív folyamatok kialakulása során. Az öngyilkosságok háttérben meghúzódó mintakövetés, a gyermekkori traumák, az aktuális probléma kezeléséhez szükséges megoldási stratégiák hiánya, az életvezetési nehézségek, az alkohol, a drog esetében megnyilvánuló coping-mechanizmus, vagy a fegyelemsértések elkövetésében szerepet játszó normanélküliség, mind megjelennek a háttérben. Egy jelenség azonban általánosan és minden esetben előfordul, ez pedig a marginalizálódás folyamata. A suicíd cselekmények bekövetkezése akkor a leginkább valószínű, ha a „cry for help”-et, a segélykiáltást nem hallja, vagy nem akarja meghallani senki. Ha krízisben lévő egyén társas kapcsolatai olyannyira beszűkülnek, hogy nincs kitől segítséget kérnie, és nincs kitől segítséget kapnia. A társas kapcsolatok beszűkülése, a valakihez való tartozás gyengülése jelenti a közvetlen családtagoktól való eltávolodást, elszakadást. A munkahelyeken, munkahelyi csoportokon, kollektívákon belül pedig jelenti a munkatársaktól való folyamatos

azonban saját kérelmére kezdeményezte szolgálati viszonyának megszüntetését. A korábbi években az állomány egymásközi viszonyait súlyos konfliktusok jellemezték. Ugyancsak korrupciós vádak alapján függesztettek fel 28 útlevelezőt a Salgótarjáni Határforgalmi Kirendeltségen 2002 szeptember hónapban.

eltávolodást, a csoportból való kirekesztettséget, a szociometriai értelemben vett marginális perem helyzetet. Helytelen lenne azonban azt a következtetést levonni, hogy minden perifériás szociometriai státuszon lévő dolgozó potenciálisan suicid veszélyeztetett. Azt is tudomásul kell vennünk azonban, hogy a perifériás szociometriai státusz az egyén közösségtől való elszakadását jelenti, így feltétlenül jelzés értékkel bír. Mint ahogy az esettanulmányok tanulsága alapján megállapítható, hogy a személy környezete nem fordított kellő figyelmet a bajba jutott vagy krízisben lévő személyre. Sajnos azt kell mondjuk, hogy az egyének folyamatosan kiszorulnak a kollektívából, csökken a közösségiesség, az emberek eltávolodnak egymástól, emiatt gátolt a kommunikáció. Ebben a gátolt kommunikációban pedig nem jutnak el a szükséges információk azokhoz a szervekhez, szakemberekhez, akik hatékony segítséget tudnának nyújtani a krízisben lévő, bajba jutott egyéneknek.

A túlzott mértékű alkohol és drogfogyasztás kialakulásának tekintetében sem találkozunk a közösségek visszatartó erejével. A súlyos személyes problémák, családi konfliktusok okozta fájdalmak, munkahelyi sikertelenségek, átélt és feldolgozatlan kudarcok, és más negatív élmények okozta folyamatos feszültségek oldásának hatékony, de minden képpen káros és szélsőséges méretekben kóros formája a túlzott mértékű alkoholfogyasztás vagy drogok, bódító szerek alkalmazása. A megértő társak, bensőséges kapcsolatok helyét átveszi valami más, ami akkor, ott és helyben feledteti mindazt, ami a személy számára fájdalmas és elviselhetetlen. Egy bizonyos idő után az egyén életelemévé válik az alkohol vagy a drog oly annyira, hogy már csak annak él. Megszűnik a környezet, megszűnnek a társak és a látszólag közösségben élő ember magára marad. Ez a magára maradottság ugyancsak érzékelhető a munkahelyi kapcsolataiban mindaddig, amíg sikerül megőriznie munkahelyét. A munkahelyek köztudottan nem toleránsak az alkoholistákkal, vagy más szenvedélybetegekkel szemben.

A normasértő, cselekmények elkövetése során is találkozunk a kirekesztettség, perifériás szociometriai státusz kialakulásának dinamikájával. A folyamatosan másképp gondolkodókkal és viselkedőkkel szemben a közösség hatékonyan fellép. A közösség a normáinak nem megfelelő viselkedési mintát elutasítja, az elkövetőt kitalálja magából, vagy legalábbis elfordul tőle. Ezzel jelezi, hogy a tanúsított magatartásforma vagy viselkedés nem illeszthető az adott közösség viselkedés repertoárjába. Azt is el kell mondanunk azonban, hogy bűnözői körökben például a társadalmilag és erkölcsileg elfogadott magatartás formák lesznek azok, amelyeket elutasításra kerülnek. Ez még inkább megerősíthet bennünket abban, hogy a csoportok belső normatíváinak vizsgálata szükségszerű, elengedhetetlen egy adott

szervezet működésének megítélése során. A deviáns magatartásformák elemzése és az elemzés során megfogalmazható következtetések úgy egyéni, mint pedig társadalmi, szervezeti szinten ébresztették fel bennem annak szükségességét, hogy tovább kutassam a háttérben meghúzódó okokat, összefüggéseket.

A következő fejezetben részletesen nyomon követhetjük a csoportok belső viszonyainak alakulását, a kommunikációs hálók és viszonyrendszerek felépítését. A fejezetet teljes egészében a nagykanizsai igazgatóságon lefolytatott, valamint az országos szociometriai vizsgálatssorozattal kibővített kutatói munka bemutatásának szentelem. A csoportokat, munkahelyi kollektívákat működtető dinamikai törvényszerűségek elemzésével, értékelésével érthetővé válik számunkra a kirendeltségek egységének, belső viszonyainak kiemelkedő jelentősége.

3. Fejezet

A marginalizálódás jelensége a személyi állomány körében.

A dolgozó ember munkateljesítménye különböző változóktól függ. Munkahelyi eredményességét képességein, érdeklődésén, motiváltságán, személyiségjellemzőin és még más számos tulajdonságán kívül nagymértékben befolyásolja a munkahelyi kollektívába, környezetbe, adott esetben a határőrizeti, határforgalmi kirendeltségek, illetve alegységek hivatásos állományába történő beilleszkedése. A teljesen hivatásos határőrizetre történő átállás során az elmúlt évtizedben igazgatóságoként nagyszámú hivatásos tiszthelyettes került felvételre a sorozott állomány határőrizeti, határrendészeti tevékenységből történő kiváltása céljából. 1992-től folyamatosan, mind a mai napig tart a hivatásos tiszthelyettesi állományba történő felvétel. A fokozott fizikai és nem kevésbé pszichés megterhelés következtében, a munkavégzés specifikumaiból adódó egyéb tényezők hatására, a szolgálatot teljesítő állomány körében feszültségek keletkeznek. A munkahelyi szocializáció során, ami meglehetősen sajátos, lévén szó katonai közösségekről, változik szemléletük, értékítéletük és személyiségtulajdonságaikban is bizonyos mértékű változások következnek be. Az egyéni módosulások következtében változik a csoporttagok képezte kollektíva is. Mások lesznek az egymással szembeni elvárások, szokások, csoportnormák. A csoport, kollektíva viszonya megváltozik a személyhez és a személy, egyén viszonya a kollektívához. Ebben az állandóan változó folyamatban emberek válhatnak bizonytalanná, magányossá, különösen, ha nem figyelnek egymásra, nem nyújtanak segítséget társaiknak, beosztottjaiknak a munkahelyi problémák leküzdésében. Ezek a problémák a beilleszkedéssel kezdődnek és olyannyira meghatározóak, hogy döntő jelentőségük van abban, hogy a dolgozó, hivatásos vagy közalkalmazott megmarad-e munkahelyén vagy sem. Úgy gondolom tehát, hogy a humán erőforrásokkal való gazdálkodás fontos összetevőjeként kell, hogy szerepeljen a beilleszkedés folyamatának elősegítésén túlmenően a csoportok belső viszonyainak folyamatos elemzése, értékelése, azok megfelelő szinten tartása, nem csak a harcérték, az eredményesség fenntartása, de a humán értékek megőrzése érdekében is.

3.1. A társas viszonyulások felmérésének módszerei

A közösségek belső viszonyinak feltárására leginkább alkalmas módszer a szociometriai felmérés. Jacob Levy Morénó (1892) volt az első, aki kutatásaiban, felméréseiben vizsgálta az egyén csoportban elfoglalt helyét. Az egyén pozíciójának meghatározása során kevésbé személyiségtulajdonságaira, alkalmazkodó képességére volt kíváncsi, sokkal fontosabbnak tartotta a személy úgynevezett „társas pozícióját”. Ennek a célnak az érdekében dolgozta ki máig is elfogadott, és széleskörűen alkalmazott módszerét, a szociometriát. Morénó 1932-ben kezdte meg a szociometriai vizsgálatsorozatait. Legnevezetesebb felmérései a Hudson-vizsgálatok voltak. Mindemellett készített vizsgálatokat óvodás csoportoktól kezdve, egészen a felnőtt kollektívákig.

A szociometriai vizsgálatok magyarországi legjelesebb képviselője Mérei Ferenc. „Közösségek rejtett hálózata” című munkája több kiadást megélt, és átfogó, részletes értelmezését nyújtja a szociometriai vizsgálatoknak. Munkám során az ő szociometriai értelmezését felhasználva fogom jellemezni a felmérésben résztvevő közösségeket.

3.2. A szociometriai felmérés

Induljunk ki Morénó alapfeltevéséből, nevezetesen abból, hogy bármiféle társas szerveződés, kollektíva, csoport belső viszonyainak alapja, háttere az a kapcsolati rendszer, amely mindenféle külső behatás nélkül, spontán szerveződik. Ez természetesen nem más, mint a társas alakzat tagjainak kölcsönös szinpátián, rokonszenveiken, érzelmeiken alapuló választásainak tükröződése. A szociometriai vizsgálat értelmezése pedig, maga a tükör.

A vizsgálat során a felmérésben résztvevők mindegyike fontos élethelyzeteknek megfelelő kérdésekben társat, illetve társakat választ. Ezekben a választásokban nyomon-követhetők a spontán érzelmi, rokonszenvi vezérlésű kapcsolódások. A kapcsolódások értelmezését követően válik felrajzolhatóvá a csoportok belső hálózata, szociogramja. A vizsgálati eljárást összességében nevezzük szociometriának.

3.3. „Valós helyzet, reális közösség”

A szociometriai felmérés technikája egyszerűnek tűnik, de számos szabályra kell figyelemmel lennünk. A Mérei által összefoglalt morénói szabályok között elsőként szerepel, hogy „nem laboratóriumi egységet vizsgálunk, hanem reális, létező közösséget”.⁴⁶

A vizsgálatokat tehát

- valós feltételek között;
- valós helyen, úgy kell lefolytatni, hogy;
- jelen legyenek a választható személyek.

A valós feltételek és a megfelelő klíma megteremtése érdekében, a felméréseket munkaértekezletekhez kötve, a kirendeltségeken végeztük el. Azon a helyen, amelyet a dolgozók leginkább a munkahelyüknek tekintenek.

A határőrizeti, határforgalmi kirendeltségek állománya számára az egyidőben, egyhelyen történő jelenlét azonban megvalósíthatatlan kritérium. A szolgálati munkarendből adódó sajátosságok nem teszik lehetővé, hogy a kirendeltség teljes személyi állománya egyidőben, egyhelyen tartózkodjék. A kirendeltségek szervezet szerinti állománytáblája nyilvánvalóan egy formai keret. Morénó lehetőséget ad arra, hogy „a vizsgálat hitelessége érdekében inkább a társas mező valóságát kövessük, mint a formális keretet”.⁴⁷

Ez annál is inkább indokolt mivel a valóságban a szolgálati csoportok csak esetenként, ritkán találkozhatnak egymással. Csak a szolgálatellátás nyújtotta napi érintkezés az, ami lehetőséget nyújt a különböző szintű és tartalmú kapcsolatok kialakulására. Fiedler a katonai közösségek vizsgálataiban⁴⁸ megjegyzi, hogy a csoportok belső dinamikája egészen más valós közösségek esetében, mint ugyan azt a jelenséget vizsgálva laboratóriumi körülmények között. A tradicionális értelemben vett szociometriai vizsgálatok metodikájától ennyiben eltér a kutatómunkám során alkalmazott módszer, hangsúlyozom pontosan a valós helyzet, a hitelesség megőrzése érdekében.

⁴⁶ Mérei Ferenc: *Közösségek rejtett hálózata*. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 41. o.

⁴⁷ Mérei Ferenc: *Közösségek rejtett hálózata*. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 42. o.

⁴⁸ Fiedler, F. E.: *A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói*.

3.4. A vizsgálatok lefolytatásának szükségessége

A kirendeltségek fegyelmi helyzetének alakulását áttekintve megállapítható, hogy 1998 óta a normasértő cselekmények folyamatos növekedése, illetve az utolsó időszakban stagnálása volt jellemző. Ezzel párhuzamosan a 2001 és 2002-es év statisztikáit elemezve szembevetve, hogy a normasértő cselekmények számának emelkedése mellett növekedett azok társadalomra való súlyossága is. A vezetés információi alapján számottevő a korrupcióban érintett dolgozók száma. A pszichológiai szakterület által lefolytatott humán értékelő és tanácsadó megbeszélések tapasztalatai pedig az állomány folyamatos elégedetlenségét tárták fel az elmúlt időszakban. A kirendeltségek állománya körében végzett szociometriai vizsgálatok háttérben elsősorban a már említett és elemzett, kirendeltségek erkölcsi-fegyelmi helyzetének kedvezőtlen alakulása, az állomány egymásközi viszonyainak negatív irányba történő eltolódása állt. Általánosságban megállapítható volt a szakterületekkel folytatott előzetes konzultációk alapján, hogy a kirendeltségeken tapasztalt hiányosságok háttérben nem a szakmai tudás hiánya húzódik meg, hanem mindenekelőtt a személyi állomány egymásközi viszonyaiban beállt negatív változások. Ezek a változások értelmezhetők vezető – helyettes, vezető – beosztott és beosztott – beosztott viszonylatában is. Ami mindenképpen érzékelhető változás a korábbi időszakokhoz képest az az, hogy megindult egy olyan folyamat a személyi állomány körében, amit egyszerűen elmagányosodásnak nevezhetünk. A pszichológiai szakterület által elvégzett szociometriai vizsgálatok, illetve vizsgálat sorozatok alapján dönthető csak el, hogy a marginalizálódás jelensége milyen mértékű, nevezhetjük e általános tendenciának a jelenséget.

3.5. A vizsgálatban résztvevők létszám adatai.

A vizsgálat során a Nagykanizsai Határőr Igazgatóságról 13 kirendeltség és 2 alegység teljes személyi állománya került felmérésre. Összesen 545 fő szociometriai felmérését végeztük el. Az alegységek megnevezését, a vizsgálatban résztvevők létszámkimutatását a következő 11. számú táblázat részletesen tartalmazza.

s.sz	megnevezés	vez.	beo.	össz.
1	Határőrizeti Kirendeltség	3	24	27 fő
2	Határőrizeti Kirendeltség	3	49	52 fő
3	Határforgalmi Kirendeltség	4	56	60 fő
4	Határőrizeti Kirendeltség	3	28	31 fő
5	Határforgalmi Kirendeltség	2	20	22 fő
6	Határőrizeti Kirendeltség	3	30	33 fő
7	Határforgalmi Kirendeltség	3	50	58 fő
8	Határforgalmi Kirendeltség	2	14	16 fő
9	Határőrizeti Kirendeltség	2	25	27 fő
10	Határforgalmi Kirendeltség	2	29	31 fő
11	Határőrizeti Kirendeltség	2	21	23 fő
12	Határforgalmi Kirendeltség	2	27	29 fő
13	Határőrizeti Kirendeltség	2	29	31 fő
14	Határvadász század	3	41	44 fő
15	Határvadász század	2	59	61 fő
	összesen	38	502	545 fő

11. számú táblázat.

Az alegységek megnevezése és létszámadatai

Az igazgatóságunkon 2002-ben lefolytatott vizsgálatok mellett az Országos Parancsnok Úr által 2002. november 07.-én elrendelt „Humán viszonyok” kutatása⁴⁹ tartalmazza a határőrség összes határforgalmi kirendeltségeinek szociometriai elemzését. Ezen vizsgálatoknak köszönhetően a nagyszámú vizsgálati minta egyértelműen reprezentatív, és a határőrség egészére kiterjedő következtetések levonását teszi lehetővé.

Az országos vizsgálatban résztvevő kirendeltségek létszám adatai a következők voltak:

IGAZGATÓSÁG	KIRENDELTSÉGEK SZÁMA	A VIZSGÁLATBAN RÉSZTVEVŐK SZÁMA (FŐ)
Győr	8	600
Szombathely	4	201
Nagykanizsa	6	221
Pécs	4	206
Kiskunhalas	4	358
Orosháza	7	560
Nyírbátor	6	404
Miskolc	4	177
Balassagyarmat	5	185
BHI	3	346
Összesen	51	3258

12. számú táblázat.

Az országos kutatásban résztvevő igazgatóságok és létszám adatok.

Összességében láthatjuk tehát, hogy az elmúlt egy év során mintegy 3800 fő szociometriai elemzését végezték el az igazgatóságok szakemberei. Fegyveres szervek, testületek vonatkozásában minden bizonnyal példa értékű felmérésről van szó, meg merem kockáztatni, nem csak hazai, de nemzetközi vonatkozásban is.

⁴⁹ Határőrség Országos Parancsnokság. Humán viszonyok kutatása, Budapest, 2002

3.6. Az alkalmazott szociometriai kérdőív

Erre a célra „A” típusú, 18 kérdésből álló, határőrségi viszonyokra adaptált szociometriai felmérőlap került összeállításra⁵⁰, (6.számú melléklet) melyben szerepeltek:

- rokonszenvi választások, az együttélés kritériumai alapján szubjektív színezettel,
- személyi bizalmat magukban foglaló választások a megbízhatóság kritériumai alapján,
- aktivitásra vonatkozó funkció jellegű választások a vezető és szervezőkészség megítélése alapján,
- szakmai hozzáértésre, képességekre vonatkozó választások.

A felmérőlapon hat rokonszenvi választásra vonatkozó kérdés található.

Rokonszenvi választások az együttélés kritériumai alapján, szubjektív színezettel:

1.,4.,13.

Személyi bizalmat magukba foglaló választások a megbízhatóság kritériumai alapján:

8.,11.,17.

A szociometriai értelmezés során a kölcsönösségi táblázat az 1, 4, 13, kérdésekben adott válaszokat tartalmazza.

3.7. A vizsgálatok lefolytatásának menete

A kérdőívek kitöltésére munkaértekezleteken került sor, ahol az állomány túlnyomó többsége jelen volt. Indokolt távollét esetén (betegség, váratlan események bekövetkezése) az érintetteket utólagosan kerestük fel és végeztük el a kérdőívek felvételét. A kirendeltségek állományából hosszú idő óta távol lévő dolgozókat (gyes, vezénylés, beiskolázás) kihagytuk a vizsgálatból, mivel ők az együttes csoporttevékenységben már hosszú idő óta nem vettek részt. A kérdőíveket a kirendeltségek azon helyiségeiben vettük fel, amelyek alkalmasak voltak a csoportos vizsgálatok lefolytatására. A vizsgálatok során egy fő pszichológus és egy fő pszichológiai asszisztens volt jelen. Az instrukciókat mindig szóban közöltük a

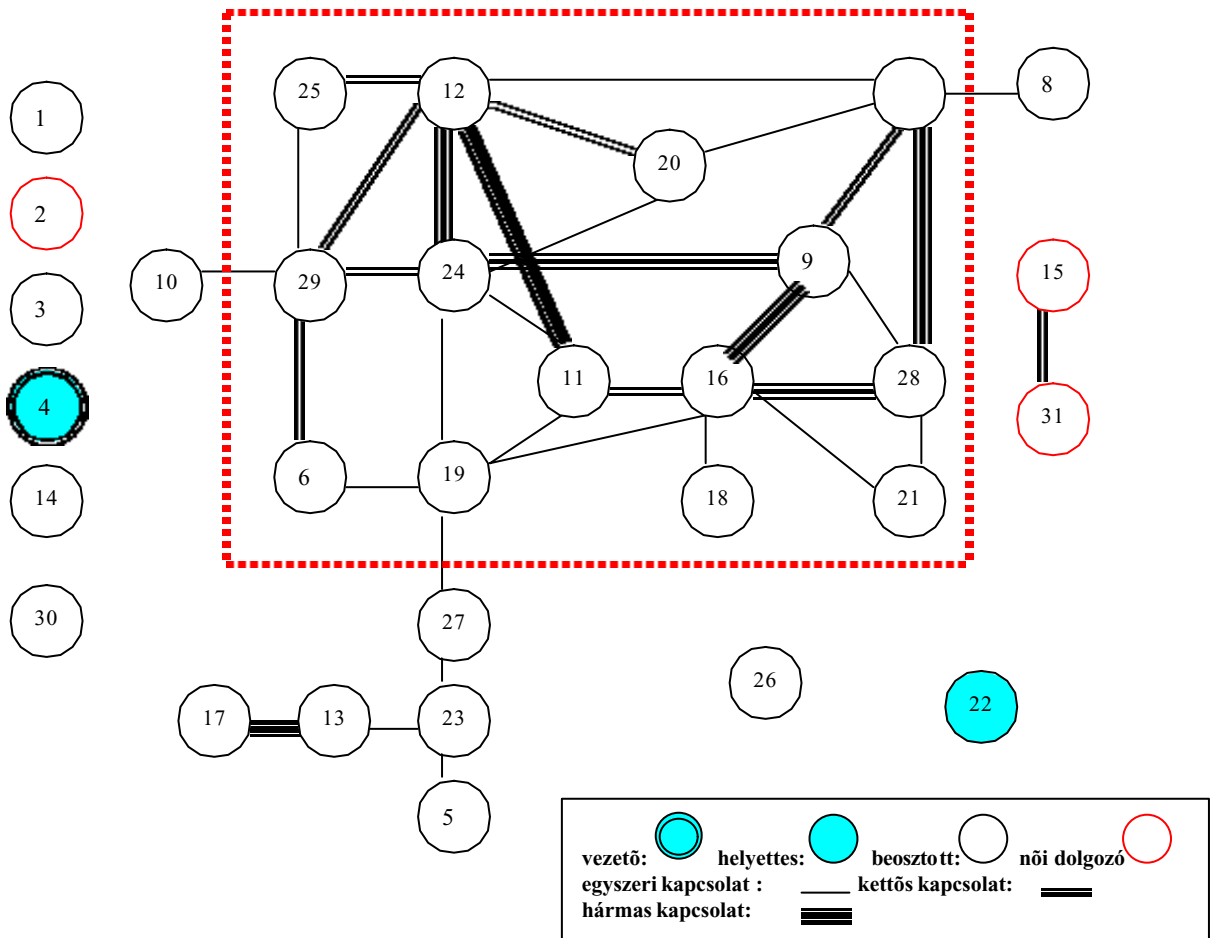
⁵⁰ Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988

résztevéőkkel, annak ellenére, hogy a kitöltendő feladatlapon azok szerepeltek. Továbbá meggyőződünk arról, hogy a feladat érthető volt mindenki számára. A szolgálati munkarend sajátosságaiból fakadóan mindig egy-egy szolgálati csoport vett részt a kérdőív kitöltésében. Az instrukció azonban egyértelműen tartalmazta, hogy a választások az egész kirendeltség állományára vonatkoznak rendfokozatra, beosztásra való tekintet nélkül mindenkire, és nem csak az akkor, ott jelen lévő szolgálati csoportok tagjaira.

3.8. Értékelés

Minden egyes igazgatóság, minden egyes kirendeltségének szociometriai értékelése egységes szempontrendszer alapján történt. Annak nincs meg a lehetősége, hogy munkámban részletekre kiterjedő értékelést adjak a munkahelyi kollektívák vonatkozásában. Ehelyett a 68 részletesen elemzett kirendeltség közül hat nagykanizsai munkahelyi kollektíva szociogramját fogom bemutatni. Közülük ötnél általános következtetések levonását, míg egy Határforgalmi Kirendeltség esetében az aprólékos elemzést tartom célszerűnek. A más igazgatóságokon lefolytatott vizsgálatok tapasztalatait feldolgozva megállapítható, hogy azok alátámasztják a nagykanizsai vizsgálatok eredményeiből leszűrhető következtetéseket. Az igazgatóságok személyi állománya körében tapasztalt jelenségek általánosan megfogalmazható tendenciák, és érvényesek a határőrség teljes személyi állományára.

3.8.1. „A” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja

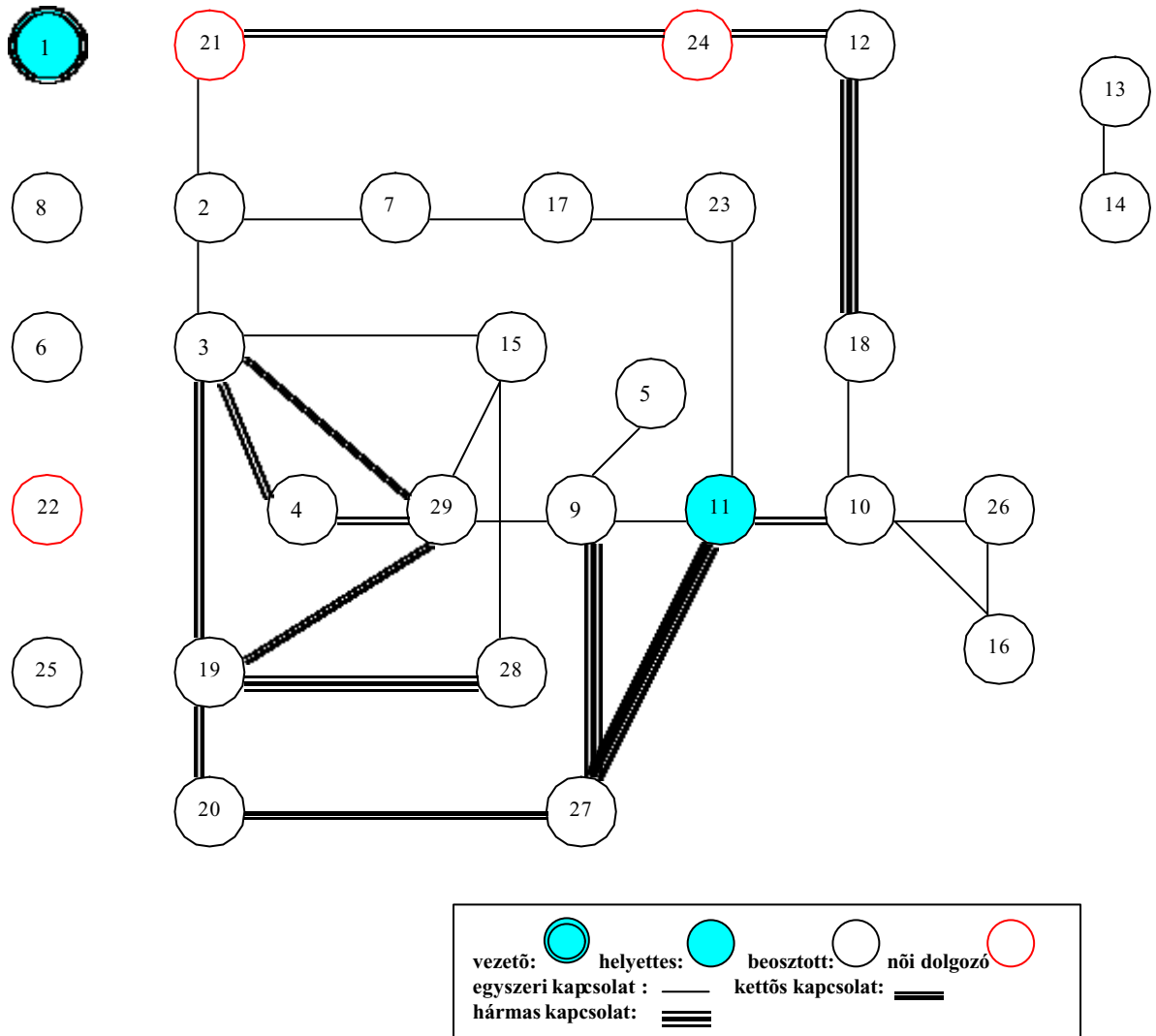


7. számú ábra. „A” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja

A bemutatott határforgalmi kirendeltség nagyon erős, zárt alakzatban elhelyezkedő, többszörös választásokon alapuló centrális maggal rendelkezik. (szaggatott keretben foglalva) Ennek ellenére magas a marginális pozícióban elhelyezkedők száma, 8 fő. A kölcsönösségi index, mindössze 74%-os, ami alacsony. Jellemző a csoportra a kíméletlen csoportlétkör, legalábbis a leszakadók tekintetében. Sajnos sajátos, és talán általános is az, hogy a kirendeltség vezetői állománya perifériás szociometriai pozícióban helyezkedik el. Súlyosbítja a vezetés, irányítás helyzetét, hogy a szervezet szerinti helytesszel sincs kapcsolata a vezetőknek. Lehetősége van a centrális, nagy kiterjedésű zárt alakzatnak arra, hogy olyan informális normákat honosítson meg, amelyeknek sem a kialakításában, sem a kontrolljában a kirendeltség hivatásos állománya nem vesz részt. Sőt azt mondhatjuk a

kommunikációs csatornákat látva, hogy azokról tudomást sem szerez. (szociomátrix 1. sz. melléklet.)

3.8.2 „B” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja

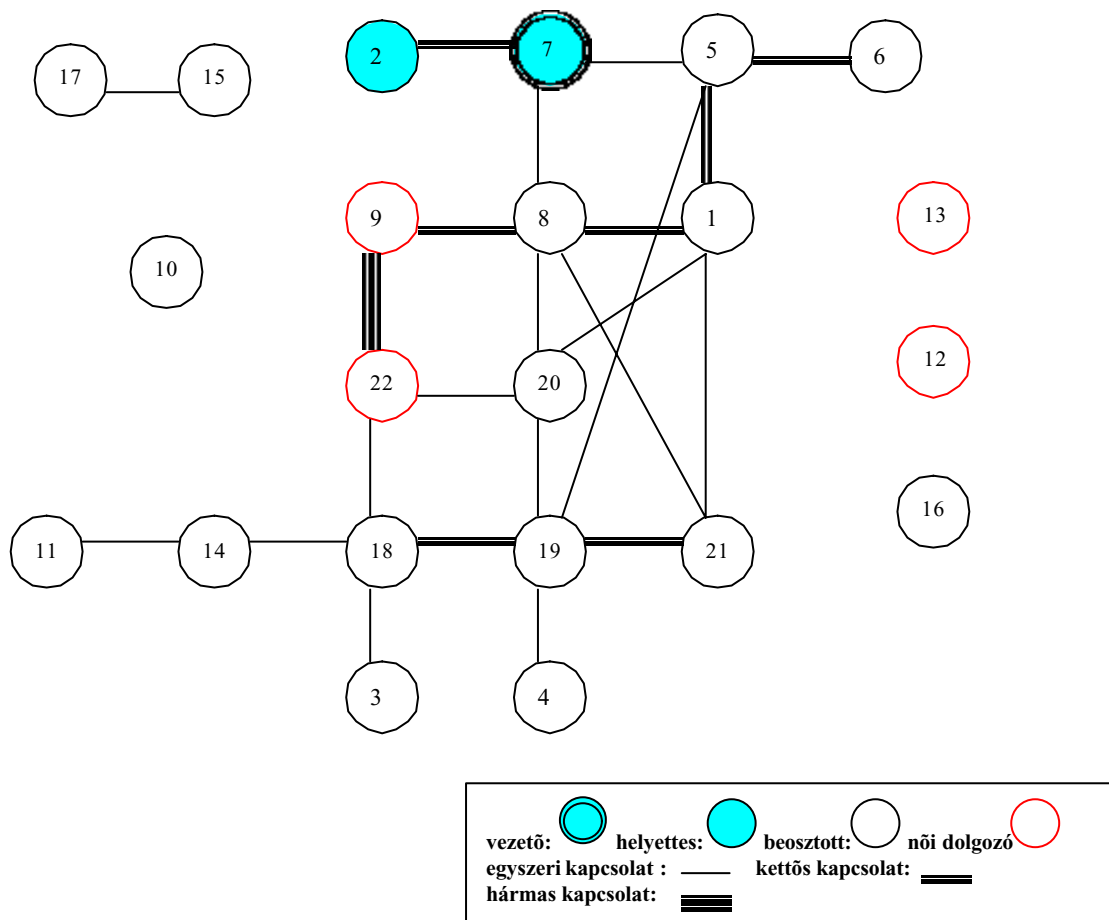


8. számú ábra. „B” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.

A fenti kirendeltség szociogramján jól látható a társas mező által képzett, az előbbi kirendeltségnél lazább tömbszerkezet. Az öt magányos, valamint a leszakadó pár azonban arra figyelmeztet, hogy a közösség nem nyújt kellő biztonságot tagjai számára. A kék színnel jelölt vezetők közül a kirendeltség vezető marginális szociometriai pozícióban helyezkedik el, ami nagyon kedvezőtlen. A csoport valós vezetője, irányítója a kirendeltségvezető-helyettes, aki centrális pozícióból képes arra, hogy a kollektíva tagjaira hatást gyakoroljon.

Különösen szembetűnő, hogy a kirendeltség vezetői állománya nincs kapcsolatban egymással. Ez az egységes vezetés hiányára enged következtetni. A vezető kollektívából történő kiszorulása személyének az állomány részéről történő elutasítását jelenti. (szociomátrix, 2. sz. melléklet.)

3.8.3. „C” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja

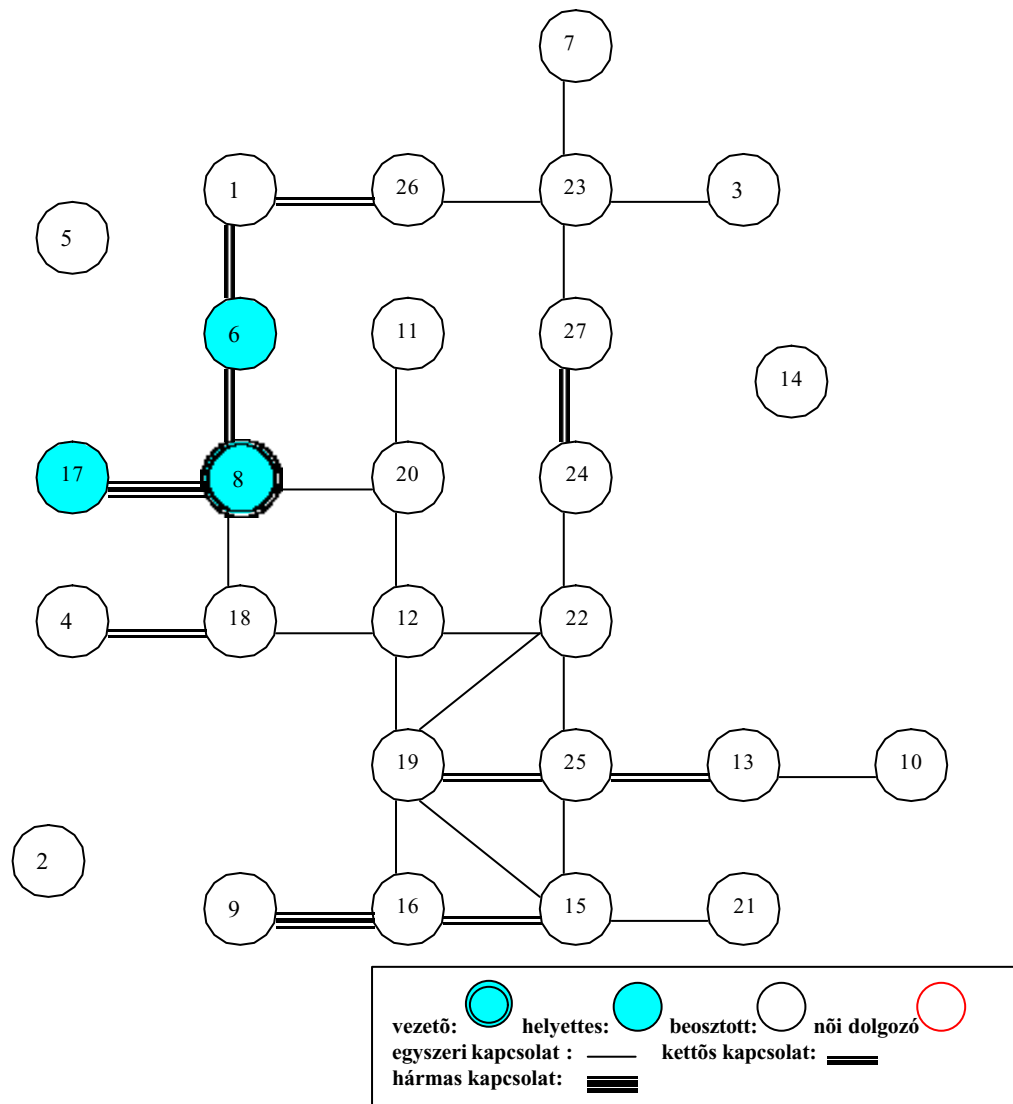


1. számú ábra. „C” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.

A kirendeltség szociogramjából kiolvasható, hogy a szervezet szerinti vezető és helyettese többszörös rokonszenvi kapcsolatban állnak egymással. A kirendeltség irányítását azonban csak két munkatársukon keresztül valósítják meg. Ez a szociometriai státusz nyilvánvalóan kedvezőbb a marginális pozíciónál, de még mindig elégtelennek tekinthető az állomány körében végzett normakonform viselkedés kialakításában, a következetes vezetés

megvalósításában. Mérei értelmezése szerint, marginális pozícióban elhelyezkedőknek nem csak a társas alakzattól leszakadt, magányosokat kell értenünk, hanem mindazokat, akik nem centrális alakzatban helyezkednek el. A centrális alakzat kritériuma pedig az, hogy zárt alakzat legyen, és a csoporttagok legalább egynegyede kapcsolódjék hozzá. A vezetői „kettős” nem felel meg ezeknek a kritériumoknak. A kirendeltség társas mezőjének tömbszerkezete előnyös az együttes munkavégzés szempontjából. A 82%-os kölcsönösségi index azonban, hasonló képpen az előző kirendeltség indexeihez, arra figyelmeztet, hogy a közösség nem nyújt kellő biztonságot tagjai számára. (szociomátrix, 3. sz. melléklet.)

3.8.4. „D” Határőrizeti Kirendeltség szociogramja



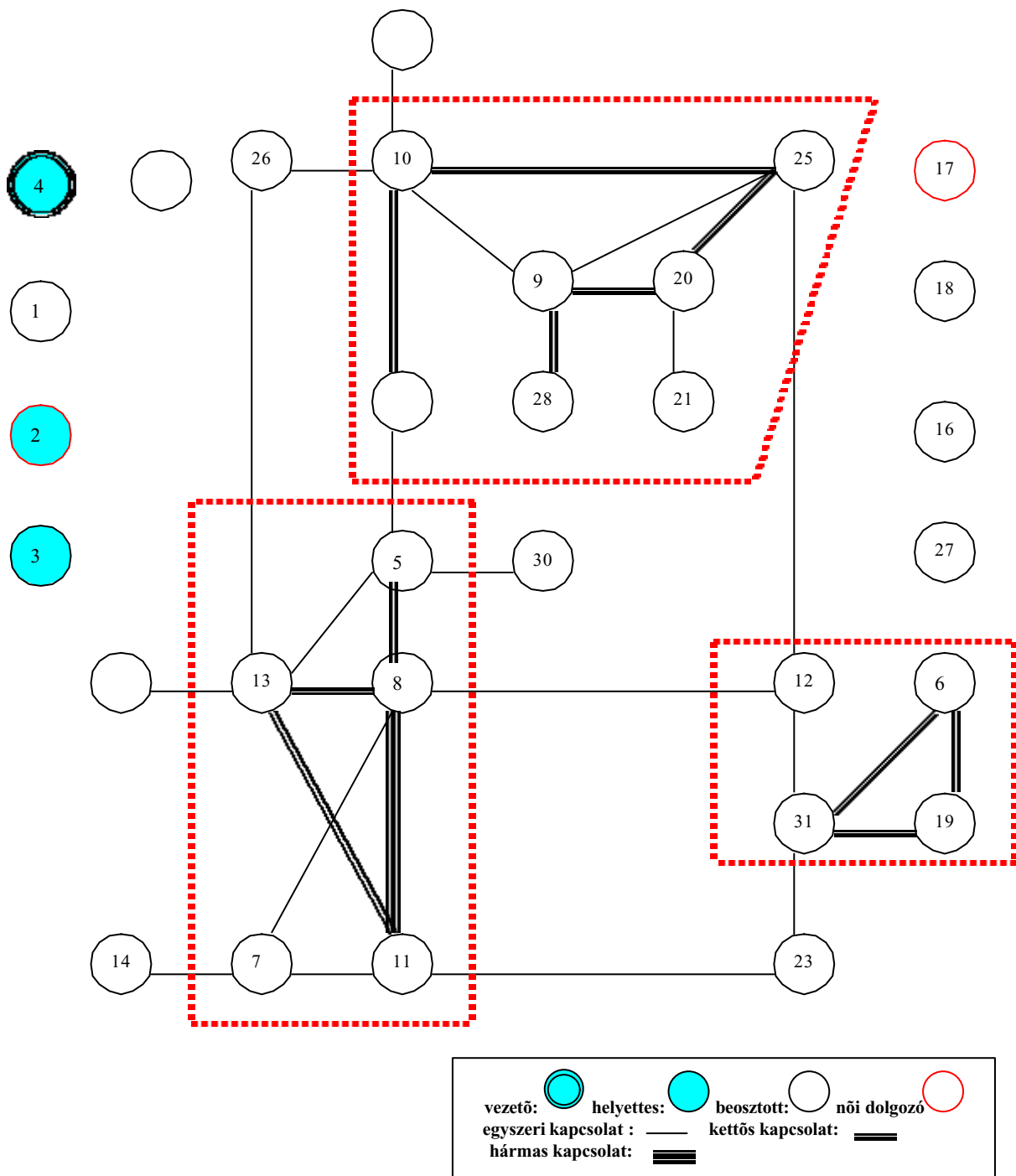
10. számú ábra. „D” határőrizeti Kirendeltség szociogramja.

A kirendeltség belső viszonyait a stabilitás, a konformizmusra hajlás jellemzi. Látható, hogy a vezetői állomány egységesnek tűnik. Szociometriai pozíciójuk azonban távol esik a centrális státusztól és az egymásközi viszonyiak alapján sem képeznek zárt alakzatot. A társas mező lazának tekinthető tömbszerkezetet mutat, melyben hosszú láncok figyelhetők meg. Ez jelentheti a hírek, híresztelések gyors, ugyanakkor nem minden tekintetben valóságghû terjedését. A három periférián elhelyezkedő dolgozó a kirendeltség létszámához képest rontja a kölcsönösségi mutatót. Sok az egyszeri kölcsönös választás, ami a kapcsolatok sérülékenységére enged következtetni. A kommunikációs láncokon egyszeri választással kötődő csoporttagok bármikor leszakadhatnak a közösségről, ami a kirendeltség egymásközi viszonyainak labilitását jelenti. (szociomátrix, 4. sz. melléklet)

3.8.5. „E” Határőrizeti Kirendeltség szociogramja

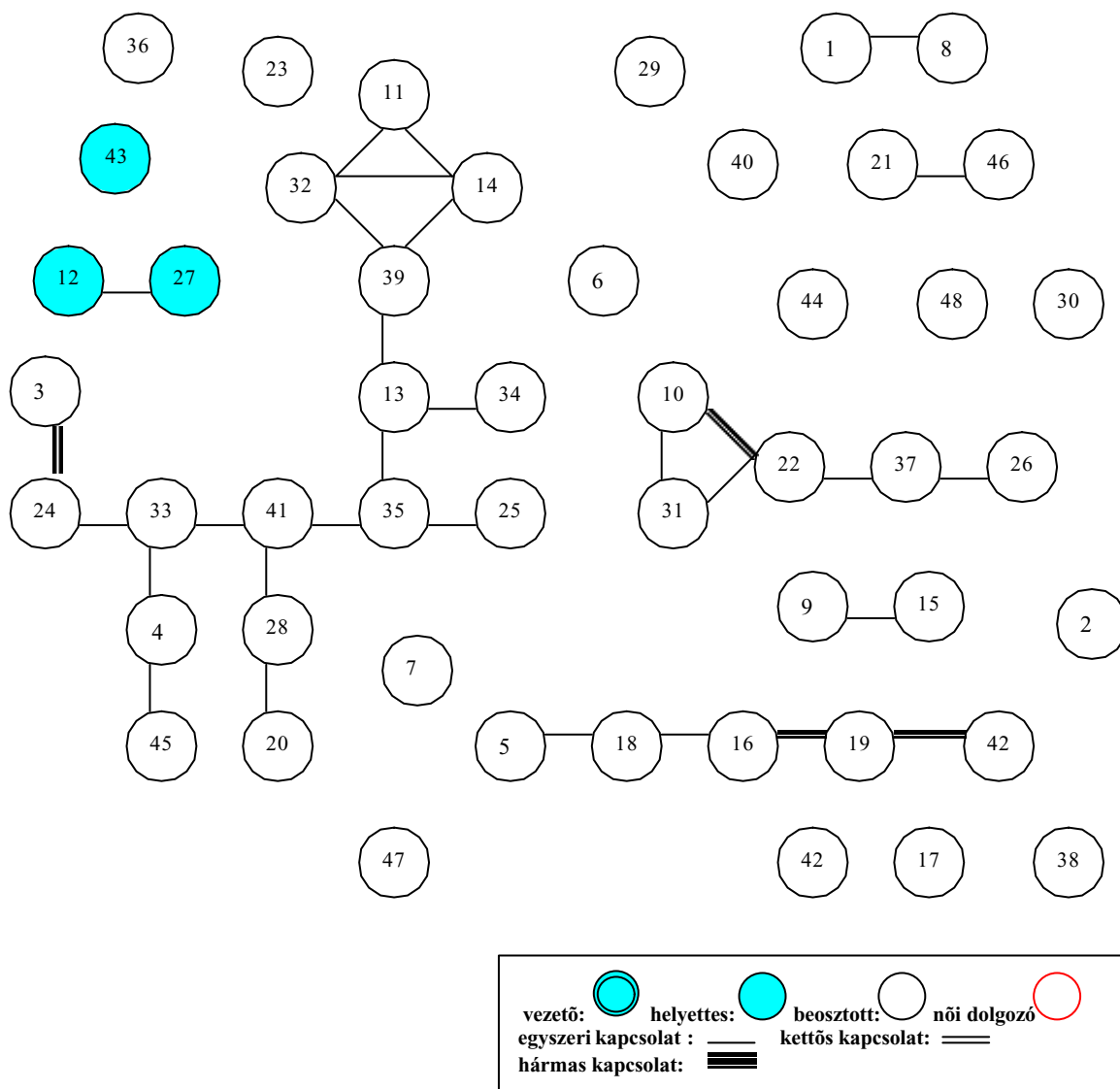
A következő szociogram olyan kirendeltség belső viszonyait tükrözi, ahol a vezetői állomány semmiféle rokonszenvi kapcsolatban nem áll saját beosztott állományával. Sőt az is kiolvasható az ábrából, hogy egymásközi viszonyaik sem szolgálják a kirendeltség érdekeit. A mindössze 71%-os kölcsönösségi index, aggasztóan fellazult kohéziót mutat. A csoport nehezen mozgósítható, nincsenek normák és értékek a csoportban. Az ilyen légkör tipikusan kedvez a normasértő cselekmények előfordulásának. Sőt a kirendeltségen belül, erőteljes érdekszövetségek alakultak ki. Az érdekszövetségek, klikkek kialakulásában fontos közreható tényező az, hogy nincs a kirendeltségnek egységes, közösség által is elfogadott vezetése. A kirendeltségen belül fennáll a veszélye további kapcsolatok felbomlásának. Negatív értelemben vett érdekessége a kirendeltség belső viszonyainak, hogy a vezetői képességekre, készségekre vonatkozó funkció jellegű választások során. A szervezet szerinti vezetők az állomány megítélése szerinti rangsorban a 25. 27. és a 28. helyet foglalják el, 1 és 2 pontérték szavazattal, míg a rangsorban az első helyet elfoglaló beosztott kolléga, 31 szavazatpontot kapott. Ebből talán az is látszik, hogy nem csak a rokonszenvi és bizalmi kérdésekben kerültek perifériára a kirendeltség „első” emberei, de a szakmai hozzáértés, a vezetési funkciók vonatkozásában is.

(A kirendeltség szociomátrixát az 5. sz. melléklet tartalmazza.)



11. számú ábra. „E” Határőrizeti Kirendeltség szociogramja.

3.8.6. „F” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja



12. számú ábra. „F” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.

A fenti Határforgalmi Kirendeltség szociometriai vizsgálatának aprólékos elemzése hozzásegíthet bennünket ahhoz, hogy értelmezzük más kirendeltségek kutatómunkám során feltárt belső viszonyainak alakulását.

A kirendeltségen a vizsgálatok 2002-ben kerültek lefolytatásra nem sokkal azelőtt, hogy a már korábban említett korrupciós botrány kirobbant volna. A vizsgálatok így akaratlanul is betekintést nyújtanak egy olyan kollektíva belső viszonyrendszerébe, ahol a korrupciós gyanú, és mint később kiderült érintettség, nagyfokú. A büntetőeljárás jelenleg is tart, így

jelenleg még nem tudható a valóban érintettek száma. Az azonban bizonyos, hogy a gyanúsítást követően 19 fő kérte munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését

a) A CM (centrális – marginális) mutató.

A centrális marginális mutató azt mutatja meg számarányokban kifejezve, hogy a centrális alakzatban lévő tagok száma miképpen viszonyul a periférián elhelyezkedő csoporttagok számához.

A kirendeltség szociogramját elemezve, egy meglehetősen strukturálatlan társas mezővel találkozhatunk. A közösségen belül egy nagyobb kiterjedésű 16 fős, és két kisebb, egy öt és egy négyfős alakzat különül el egymástól. (39 sz. ábra)

Zárt alakzat mindössze egy négy és egy háromfős kapcsolódásban realizálódik. Ezek közül a zárt alakzatok közül azonban még a négyfős (11 – 14 – 32 – 39) sem számít központnak, mivel ez az alakzat nem felel meg a Mérei által meghatározott kritériumoknak. Abszolút számértékekben az alakzat értékei a következők: (4 – 12 – 32), százalékos kimutatásban pedig a CM mutató a következő képpen írható fel: (8 – 25 – 66).

A kirendeltség szociogramja sajátosan alakul. Míg más közösségekben az átlag százalékos formában a 20 – 50 – 30 formulát követi, addig az általunk vizsgált kirendeltség formulája ettől lényegesen eltér.

A „F” kirendeltségen legnagyobb számban a periférián elhelyezkedők vannak, 32 fő, az állomány 66%-a. Ez több mint a duplája az általában elfogadott értékeknek. Ezt követi a központi maghoz kapcsolódók száma, ami abszolút számértékben 12 fő, a vizsgált állomány 25%-a, mindössze fele az átlagos értékeknek. Az átlagos 20%-os értékhez képest elenyészően alacsony a mindössze 8%-os, központi mag százalékos mutatója. A további elemzések mutatják, hogy a 32 fő perifériára szorult dolgozó közül 15 fő magányos, ami annyit jelent, hogy a rokonszenvi választások során nem voltak kölcsönös választásaik.

Jelen kirendeltség állományának viszonylatában elmondható, hogy a központi mag kiterjedése rendkívül kicsi, míg a perem, azon belül is a magányosok számának alakulása kedvezőtlen. A majdnem központnak tekinthető zárt alakzat egyetlen emberen keresztül (13) kapcsolódik az alakzat többi tagjaihoz, magában hordozva annak a veszélyét, hogy a laza kapcsolat felbomlásával a központnak tekinthető csoportosulás bármikor leszakadhat a

kapcsolódó hosszú láncról. Ez a társas mező teljes felbomlásához, szétzilálódásához vezethet.

Analitikusabb szemmel tekintve megállapítható azonban, hogy még az átlagostól eltérő mutatók mellett is a kirendeltség szociogramjában kiolvashatók azok a jegyek, amelyek bizonyára más tényezők mellett is, de részben felelőssé tehető a személyi állomány egymásközi viszonyának negatív irányba történő eltolódásáért.

A szociogrammon belül négy csoportot különíthetünk el egymástól.

(11-32-14-39) zárt alakzat,

(13-34-35-25-41-28-20-33-4-45-24-3) lánc alakzat leágazásokkal,

(5-18-16-19) különálló lánc alakzat,

(10-31-22) háromszög a hozzá kapcsolódó (37-26) kapcsolódással.

A társas mező ilyen irányú felosztottságát a formális jellegű szolgálati csoportok kialakítása is előidézhette. Ugyanis ugyan úgy, mint az előző kirendeltségek során, nyomon követhetők az elmúlt időszakra kialakított szolgálati csoportok elrendeződésének „nyomai”.

b) A kirendeltségvezető szociometriai státusza

A szociogram további érdekessége, hogy sem a szervezet szerinti formális vezető, sem pedig az ő helyettesei nem tagjai egyetlen alakzatnak sem. Sőt, az egyes számú vezető perifériás státuszon a magányosok táborát erősíti, csakúgy, mint helyettesei, akik párt alkotva ugyan, de szintén perifériás szociometriai státuszon helyezkednek el.

A centrális–marginális mutatók elemzéséhez visszatérve, talán laikus számára is szembetűnő a magányosok szélsőségesen magas aránya. 15 fő, a személyi állomány 31%-a. Ha azt vesszük alapul, hogy ideális közösségben egyetlen magányos sincs, illetve a 10-12%-os arány még elfogadható, akkor a 31%-os magányosság megkérdőjelezi azt, hogy egyáltalán közösséggel állunk-e szemben. Mindezen mutatók kiegészülnek a párban elhelyezkedők 16%-os arányával, ami megint csak nem kedvez a csoportlégkör alakulásának.

Ahhoz, hogy az átlagértékektől való eltérést értelmezni tudjunk, a következő táblázatot kell alaposabban szemügyre vennünk:

	Magányosa k	Páros helyzetűe k	Lánchelyze t	Csillaghelyze t	Háromszö g	Négyszö g és nagyobb alakzat
Átlago s	10-12	8	15	19	12	34
Mért	31	16	37	-	6	8

13. számú táblázat.

„F” Határforgalmi kirendeltség alakzatainak átlagoktól való eltérése.

A kapcsolatok szempontjából való elhelyezkedés értelmezése során a következő sajátosságok emelhetők ki:

- Kevés a zárt alakzatok száma és az abban elhelyezkedők arányai. Mind a két lehetőség szerinti alakzatban, a háromszögben és a négyszögben is a résztvevők arányai jóval alatta maradnak az átlagos értékeknek.
- Csillag alakzattal a szociogramban egyáltalán nem találkozunk.
- Magas a magányosok száma és magas a páros kapcsolatok száma is. Mindkét mutató azt vetíti előre, hogy a páros kapcsolatok felbomlásával, tovább növekedhet a magányosok száma. A magas magányossági arányok miatt bárki magányossá válhat ebben a közösségben, mivel az nem nyújt kellő védelmet tagjai számára.
- A láncban elhelyezkedők száma nagyon magas. A mag közvetlen befolyása alá tartozó 12 fős társas övezet láncszerűen kapcsolódik a már említett 13-as személyen keresztül a központi alakzathoz.

Mérei Ferentől tudjuk, hogy a láncszerű elhelyezkedés a hírek terjedésének és a közvélemény alakulásának a szempontjából bír jelentőséggel. Jelen esetben a zárt alakzatokhoz képest a kapcsolódó lánc kiterjedése jelentős, ami a csoportban elhangzó vélemények azonnali terjedését jelenti. Mivel további más zárt alakzatok nincsenek ebben a konstellációban, így a vélemények nem a csoportok álláspontjai, hanem híresztelések, a pletyka szintű információk halmaza.

A szerkezeti mutatók értelmezésének összefoglalása során megállapítható, hogy „F” Határforgalmi Kirendeltség vonatkozásában alig beszélhetünk szociometriai értelmezésben közösségről. A csoportot leginkább a formális szervezeti viszonyok mentén értelmezhetjük,

mely csoport nehezen, vagy egyáltalán nem mozgósítható, a közösség tagjai erősen befolyásolhatóak. A közösségen belül kíméletlen csoportlégkör uralkodik, ennek megfelelően az állomány az adottságaihoz viszonyítva nagyon alacsony teljesítményt nyújt. A kirendeltségre jellemző az intimitásnak kedvező szubjektív légkör, valamint a feladatokra, teljesítményre történő összpontosítás abszolút hiánya.

c) Kohéziós mutatók

A társas mező elemzése során mindenekelőtt a szociogramban kirajzolódó alakzat kohézióját kell figyelembe vennünk.

A vizsgált kirendeltség viszonylatában elemzett kohéziós mutatók a következők:

- kölcsönösségi index,
- sűrűségi mutató,
- kohéziós index,
- viszonzott kapcsolatok mutatója.

Mindezen értékek elemzéséhez elsődlegesen vessünk egy pillantást a következő, 14. számú táblázatra, amely szemléletesen bemutatja, hogy melyek az elfogadott átlagértékek és melyek a vizsgálatok során általunk mért mutatók.

	Kölcsönösségi index	Sűrűségi mutató	Kohéziós index	Viszonzott kapcsolatok mutatója
Elfogadott átlag	85-90	0,96	10-13	40-50
Mért érték	58,3	0,45	2,48	25,4

14. számú táblázat.

„F” Határforgalmi Kirendeltség kohéziós mutatóinak alakulása.

A kirendeltség állománya körében mért **kölcsönösségi index: (58,3)**, ahogy a táblázatból is kitűnik meglehetősen alacsony. Ez a mutató azt mutatja meg számunkra, hogy a csoporton

belül milyen arányú azoknak a száma, akik rendelkeznek kölcsönös kapcsolatokkal. Az elfogadott **átlag 85-90** között mozog. **55** alatti értékek esetén azt mondhatjuk, hogy közösségről nem is beszélhetünk. Az általunk mért értékek ugyancsak megközelítik ezt a tartományt.

A **sűrűségi mutató: (0,45)**, értelmezése során megállapíthatjuk, hogy a korábbi mutatókhoz hasonlóan ez az érték is nagyságrendekkel alacsonyabb az átlagértékeknél. A sűrűségi mutató jelzése szerint az általunk vizsgált csoportosulás nem tekinthető közösségnek, mivel **0,8** alatt laza szerkezetű közösségről beszélhetünk. **0,6** alatt a felnőtt csoportosulások már nem tekinthetők közösségnek.⁵¹ Akkor beszélhetnénk stabil közösségről, ha az értékek meghaladnák az egy egészet. A mi esetünkben erről azonban szó sincs.

Kohéziós index: (2,48). Talán egyike a legalacsonyabb mért értékeknek. Mérei szerint nyugati kultúrákban, különösen az Egyesült Államokban kedvelt mutató, amely azt mutatja meg számunkra, hogy az elméletileg lehetséges kapcsolatok milyen arányban realizálódtak. Esetünkben a **10-13%-os** átlagértékekhez képest a mért **2,48%** szélsőségesen alacsony érték. **10** százalék alatt már azt mondhatjuk, hogy a közösség szétesett.

A kohéziós mutatók elemzését a viszonzott kapcsolatok mutatójának értelmezésével zárjuk. Ebből a mutatóból a kölcsönös kapcsolatok stabilitására illetve bizonytalanságára következtethetünk.

A kirendeltségen mért **viszonzott kapcsolatok mutatója (25,4)**, hasonlóan a többi mért értékhez nagyon alacsony, ami az állomány bizonytalanságára enged következtetni.

d) A csoportlégkör mutatója

Rokonszenvi választások: 2,58

Funkció választások: 3,17

A vizsgált kollektívában a funkció oldal választásainak átlaga nagyobb a rokonszenvi oldal választásainak átlagánál. Normál esetben ez arra engedne következtetni, hogy a társas

⁵¹ Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988

alakzatban a személyes kapcsolódásokat a közvélemény szabályozza. A kirendeltség eddigi mutatói azonban azt tükrözik, hogy nincs kialakult közvélemény az állomány körében. Ebből arra következtethetünk, hogy a közösség tagjai mégis csak igyekeznek igazodni egy rendező elv alapján bizonyos elvárásokhoz, álláspontokhoz, elutasítva vagy nem felvállalva egyéni, szubjektív választásaikat. A személyes kérdésekben kialakult alacsonyabb szóródási érték tehát nem a kialakult közvélemény hatására következett be, hanem azért, mert a beosztottak igyekeznek még szubjektív választásaik során is feltételezett elvárásoknak megfelelni. A csoportlégkör mutató ilyen szempontú megközelítése lehetséges, hogy mutatója lehet azon nem kívánatos tendenciák kialakulásának, melyek jellemzik a kirendeltség életét, ezekről a jelenségekről mindenkinek tudomása van, ezt hallgatólagosan elfogadja, de az állomány választásai során szeretné magát elhatárolni ezen magatartásformákat gyakorló egyénektől.

e) Jelentőség és szerep

Jelentőség index: 20,83

Jelentősnek mondhatjuk azoknak a személyeknek a jelenlétét a csoportban, akiket különböző tulajdonságaik, képességeik alapján a csoport többi tagjai többször is választanak. A többszörösen választott személyeket jelentősnek nevezhetjük a csoport életében. Minél többször választanak valakit, annál jelentősebb. Az ilyen típusú jelentőséget hívjuk pregnanciának. A társas pregnancia értékeit kiszámítva érdekesnek tűnhet, hogy a kirendeltség állománya közül mindössze 6 fő éri el az elsődleges pregnancia alsó határát, míg további 4 fő a másodlagos pregnancia értékeket. Ez összességében azt jelenti, hogy mindössze tíz főnek van valamiféle jelentőség értéke az állomány körében. Bizonyára nem véletlen, hogy az első számú formális vezető jelentőségértékkel nem rendelkezik. Sőt talán az sem meglepő, hogy a két szervezet szerinti helyettes is háttérbe szorul más csoporttagok jelentőségértékeihez képest.

Szerep index: 20,3

A csoport egyensúlyát az tarthatja fenn, ha a csoport tagjai szinte kivétel nélkül rendelkeznek valamiféle szereppel. Ezekben a szerepekben általában a közösség egyénre szabott elvárásai nyilvánulnak meg. Áttekintve a kirendeltség szerepküszöbök átlépéséből adódó mutatóit megállapíthatjuk, hogy az érintettek személye csaknem teljesen megegyezik a pregnancia

értékel bíró csoporttagok személyével. A társas mezőben mindössze 11 főnek van valamiféle szerepe. Esetünkben azt tapasztaljuk, hogy a jelentős személyeken kívül senki nem rendelkezik szereppel a kirendeltségen belül. Ez Mérei szerint a funkció nélküli differenciálatlanság kifejezése. Az ehhez hasonló közösségek előre begyakorolt sablon helyzetekben jól igénybe vehetők, de mivel a személyek egyéni tulajdonságai nem rendeződhetnek szerepekké, így a nem rutin feladatok végrehajtására ők már nagy valószínűséggel alkalmatlanok.

Általános következtetésként levonható, hogy a kohéziós mutatók alapján a „F” Határforgalmi Kirendeltség állománya jelenleg nem tekinthető közösségnek, minden bizonnyal csak a formális szervezet tartja össze. Az állománynak nincs „mi” tudata, így az együttes teljesítményre sem képes, ami a mindennapi munkában megmutatkozik. Ezt támasztja alá a magányosok magas aránya is. Továbbiakban is fennáll az elmagányosodás folytatódásának lehetősége, a további klikkesedés, ami tovább erősíti a kedvezőtlen tendenciák kialakulását.

3.8.7. A vizsgálatok általános tapasztalatai

A Nagykanizsai Határőr Igazgatóság határforgalmi és határőrizeti kirendeltségeinek állománya körében lefolytatott vizsgálatok tapasztalatai, az országos kutatás megállapításai számos szervezeti sajátosságra hívják fel a figyelmünket.

	Kölcsönösségi index	Sűrűségi mutató	Kohéziós index	Viszonzott kapcsolatok mutatója
Elfogadott átlag	85-90	0,96	10-13	40-50
Mért átlag	77,26	0,728	6,296	37,38

15. számú táblázat.

A kirendeltség belső viszonyainak mutatói

A mért átlagértékekből is kitűnik, hogy összességében kedvezőtlenek a kirendeltségek belső viszonyai. Minden egyes mutató az átlagos, egészségesnek nevezhető csoportok mutatói alatt marad. A kirendeltségeken belüli szolgálati csoportokra szabdalt társas mező, szinte mindegyik kirendeltség állományára jellemző. Az összesen 68 vizsgált kirendeltségből

mindösszesen 7 olyan munkahelyi kollektíva van jelenleg, amelyben a csoportviszonyok ideálisnak nevezhetők.

a) A klikkesedés

Míg évekkel ezelőtt, a sorozott állomány időszakában folyamatosan törekedtünk arra, hogy a közösségeken belül ne jöjjenek létre kisebb csoportosulások, klikkek, addig 1998-ban egy országos parancsnoki intézkedéssel⁵² a 30–35 fős határforgalmi és határőrizeti kirendeltségeken 6-8-10 fős szolgálati csoportok kerültek kialakításra. A határőrség vezetése ezzel az intézkedéssel egyrészt próbálta növelni a határőrizeti tevékenység hatékonyságát, másrészt próbálta kiszámíthatóbbá, tervezhetőbbé tenni a dolgozók szolgálati elfoglaltságát, a szabadidő és a magánélet tervezhetőségét. Ezen intézkedés pozitív hatásai mellett jelentkeztek azonban a beavatkozás negatívumai is. Mára már tudjuk, hogy a kics csoportok létrehozásának következményei megmutatkoznak a csoportok közötti versengés kialakulásában, érdekközösségek létrejöttében, korábbi kapcsolatok felbomlásában, a szimpátia és érzelmi választások merítési felületének csökkenésében. Összességében az emberek egymástól való eltávolodásában.

b) A csoportösszetétel változtatásának hatása

A szolgálati csoportok létrehozását követően a vezetés felismerve annak veszélyeit, hogy a csoportok alacsony létszáma kedvez a nem kívánatos összefonódások kialakulásának, ezen belül leginkább a korrupció elterjedésének, elrendelte a szolgálati csoportok összetételének félévente történő változtatását⁵³. Jelenleg tehát a kialakított, kis-létszámú szolgálati csoportok személyi összetétele félévente változik. Ha a csoportba, közösségbe történő beilleszkedés szempontjából vizsgáljuk az említett beavatkozás hatásait, akkor még inkább meglepő

⁵² Az Országos Parancsnok 32/1998-as számú intézkedése a Határőrizeti Kirendeltségek, Határvadász Század alegységek és a Közösségi Szállások állománya munkaidő rendjének szabályozására, a szolgálati csoportok kialakítására valamint a 15/1997-es Országos Parancsnoki intézkedés módosítására, Budapest, 1998

⁵³ A Nagykanizsai Határőr Igazgatóság Igazgatójának 44/1999-es számú intézkedése a hivatali és közélet tisztasága elleni, -különösen a BTK. 225. paragrafusába ütköző hivatali visszaélés, a BTK. 250-252. paragrafusába ütköző hivatalos személy által elkövetett vesztegetés, a BTK. 253. paragrafusába ütköző hivatalos személy megvesztegetése, valamint a BTK. 256. paragrafusába ütköző befolyással üzérkedés – bűncselekmények igazgatóságnál történő megelőzésére és felfedezésére, Nagykanizsa, 1999

következtetésre juthatunk. A korábban lefolytatott beilleszkedés vizsgálatok⁵⁴ tapasztalatai azt mutatják, hogy legalább 6-8 hónap szükséges ahhoz, hogy az újonnan belépő dolgozó egy adott kollektíva teljes értékű tagjává válhasson. Ennek megfelelően dolgozóink a csoportok állandó keveredése miatt folyamatos, soha véget nem érő beilleszkedési stádiumban vannak. Így természetesen nem csoda, ha eltávolodnak egymástól, illetve nem is tesznek erőfeszítést a mielőbbi beilleszkedés érdekében. Az egyénnek szüksége, hogy közösségben, csoportban éljen és dolgozzon. Nyilvánvaló következményekkel jár, ha ettől a szükségletétől megfosztjuk azáltal, hogy folyamatos bizonytalanságban tartjuk a számára egyik legfontosabb tevékenysége, az alkotó jellegű, önbeteljesítő munkája során.

c) Hatékonyság és státusz

A vezetők perifériás szociometriai státusza sajnos általános jelenség. Nemcsak a nagykanizsai igazgatóság állománya körében lefolytatott felmérések tapasztalatai mutatják ezt, hanem az említett országos kutatás eredményei is alátámasztják mindezt. A megfogalmazott hipotézis, miszerint a kirendeltségek vezetői állománya a csoportnormaképzés és kontroll szempontjából kedvezőtlen helyzetben van, sajnos igaz. A Nagykanizsán vizsgált kirendeltségek körében a vezetők és helyetteseik közül csak ketten mondhatják el magukról, hogy centrális szociometriai státuszon helyezkednek el. Ennek megfelelően talán nem meglepő, hogy a kirendeltségen kialakuló vélemények, álláspontok megfogalmazásában, formálásában, továbbításában a kirendeltségek vezetői állománya nem vesz részt, sőt azokról jószérivel tudomást sem szerez. Így perifériás szociometriai státuszból nem várható el egy vezetőtől vagy akár helyetteseitől, hogy a csoportnormák kialakításában, azok formálásában, kontrolljában részt vegyenek. Ennek szükségessége azonban vitathatatlan.

Stanley Schachter a „Deviáció, elutasítás és kommunikáció”⁵⁵ című munkájában a perifériás szociometriai státuszon lévő csoporttagokat egyszerűen alkalmatlannak tartja a csoport fontos feladatainak betöltésére, pontosan személyük elutasítása miatt.

Virág László, „A hivatásos határőrizetre történő átállás lélektani prognózisa”⁵⁶ című munkájában a következőket írja: „A szervezet sikerei nagymértékben attól függenek, hogy az

⁵⁴ Nagy József: A hivatásos tiszthelyettesi állományba történő beilleszkedés vizsgálata. Határőrségi Tudományos Közlemények, Budapest, 1998

⁵⁵ Schachter, S: Deviáció, elutasítás és kommunikáció. Copyright 1951. „Journal of Abnormal and Social Psychology” 46

ott dolgozók kapcsolatai milyenek egymással és vezetőikkel. Az átalakulás során az egyéni értékekre, attitűdökre kiemelt szerep hárul, számolnunk kell azzal, hogy az új, már átalakult szervezetben a régi attitűdök fenn fognak állni, amely a viselkedést is bizonyos fókig meghatározza. Viszonylag hosszú ideig tartó szocializációs folyamatra lesz szüksége az egyénnek, különösen így van ez az újonnan felvett állomány esetében. Nagyon fontos, hogy az egyének viselkedését differenciáltan ítéljék meg a vezetők, külön figyelmet fordítva az ingerkörnyezetre, a személyiségre, a látható viselkedésre és teljesítményre. Amennyiben a vezetés részéről nincs meg a beosztottakról való törődés, gondoskodás, úgy számolni kell a növekvő fluktuációval, a dolgozók elégedetlenségével, kiégési szindrómával.”

Az általa öt évvel ezelőtt elkészített prognózis mindenben helytálló. Folyamatos a dolgozók elégedetlensége, magas a kiégés és a fásultság. A régiókra jellemző, és azokat különböző mértékben súlytó munkanélküliség visszatartó erőt jelent a fluktuáció szempontjából, így a munkahelytől való önkéntes megválás helyét, a tiltakozás más formája, a normasértő cselekmények számának emelkedése vette át.

A vezetők közösségben elfoglalt helyének fontosságát kihangsúlyozó értelmezésekkel más szerzők munkájában is találkozhatunk. Forgách, a Társas érintkezés pszichológiája⁵⁷ című könyvében a vezetés értelmét a szervezet céljainak megfelelő munkaszervezésben és a dolgozók motiválásában látja. Ennek érdekében a vezetőnek megfelelő társas hatékonysággal, és személyiségtulajdonságokkal kell rendelkeznie. Hozzá tartozik az igazsághoz, hogy a különböző sajátos helyzetek, célok elérése érdekében különböző típusú vezetőkre van szükség.

Lewin, Lippit és White kísérleteikben, a demokratikus, autokratikus és a laissez faire vezetési stílusok összehasonlítása során azt tapasztalták, hogy a demokratikus vezetési stílus volt a leghatékonyabb a kísérleti csoportban.⁵⁸

Bakacsi Gyula sajátos, egyéni megközelítésben vizsgálja a különböző csoportvezetési elméleteket. Írásában⁵⁹ a vezetési elméleteket kategorizálja döntésközpontúnak vagy személyiségközpontúnak.

A szociometriai státusz, elfogadottság, és a csoportok teljesítménye közötti összefüggéseket számos kutató vizsgálta. Mivel Fiedler, főként katonai viszonyok között elemezte az fent említett összefüggéseket, így az ő munkájára hivatkozom. A vizsgálatokat olyan

⁵⁶ Virág László: A hivatásos határőrizetre történő átállás lélektani prognózisa. Budapest, 1998

⁵⁷ Forgách, J.: A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat, Budapest, 1993

⁵⁸ Lewin, K. – Lippit, R. és White, R. K. (1969): in.: Forgách, J.: A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat, Budapest, 1993

⁵⁹ Bakacsi Gyula: A leadership elméletek áttekintése. Közgazdasági Szemle, XXXVI. évf., 7-8. sz., 1989

csoportokban végezték, ahol a feladatok jellegüket tekintve erősen strukturáltak voltak, a csoportokat irányító vezetők pedig pozíciójukból fakadóan kellő hatalommal rendelkeztek. Azt találták, hogy a közösség által elfogadott vezetők számára az ilyen jellegű feladatok kedvezőek voltak, míg a teljesen elutasított vezetők számára az ilyen jellegű feladatok teljesen kedvezőtlenek voltak.

„Amikor a csoport egy emberként áll a vezető mögött, és a feladat világos, a vezetőtől azt várják, hogy egyértelmű utasításokat és parancsokat adjon ki. Az a vezető, aki ilyen feltételek között passzív, határozatlanul viselkedik, rendszerint elveszíti becsületét a csoport tagjai előtt.”⁶⁰

Vizsgálva a többi kirendeltség pregnancia értékeit azt állapíthatjuk meg, hogy a kirendeltségek vezetői és helyettesi állományból (38 fő) nincs olyan tiszt, aki elérte volna az elsődleges, de legalább a másodlagos pregnancia alsó határát. Az 545 fős vizsgálati mintában, a 36 fő vezető perifériás szociometriai helyzetét tekintve kijelenthetjük, hogy a kirendeltségek jelenlegi vezetői állománya mögött nagyon kevesen „sorakoznak”. Ez a tendencia a megnövekedett igények és elvárások tekintetében kedvezőtlennek tekinthető.

Kétséget kizáróan az adott közösségek nem rendelkeznek stabil normarendszerrel, a vezetők normakontrollal, ami katonai szervezetek számára akár végzetes kimenetelű is lehet. Ehelyett a csoport, vagy azok bizonyos részei, klikkjei, olyan normákat honosíthatnak meg, amelyek öntörvényűek, hosszútávon fenntartják az állomány anémiás állapotát. Ez az állapot kedvez a normasértő cselekmények elterjedésének, a korrupció kialakulásának és hosszútávon történő fenntartásának. Mindemellett csökken a teljesítmény, az elvégzett munka minősége, romlik a dolgozók közérzete, nő az elégedetlenség, melynek végső soron fluktuáció növelő hatása lehet. Az új dolgozók érkezésével lehetőségévé válik a kedvezőtlen jelenségeket fenntartóknak az, hogy az általuk deklarált normatívák az újonnan felvett állomány körében már a beilleszkedés időszakában rögzüljenek.

d) A kirendeltség vezetői állomány vezetői jellemzőinek alakulása

A hatékony irányítás kapcsán tegyünk rövid kitérőt a személyiség tulajdonságok irányába. Az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok során alkalmazott vizsgálati eljárások között szerepel a CPI személyiség teszt is. A kirendeltség vezetői állomány vezetői képességeinek

⁶⁰ Fiedler, F. E.: A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói.

elemzése során további kétségek merülhetnek fel az érintettek vezetői, irányítói képességeit illetően. Bármilyen csoport, egység, munkahelyi kollektíva tevékenységének sikere, a csoport belső normáinak, viszonyainak alakulása nagymértékben függ a csoportot irányító személy vezetői képességeitől, az azokat megalapozó személyiségtulajdonságaitól.

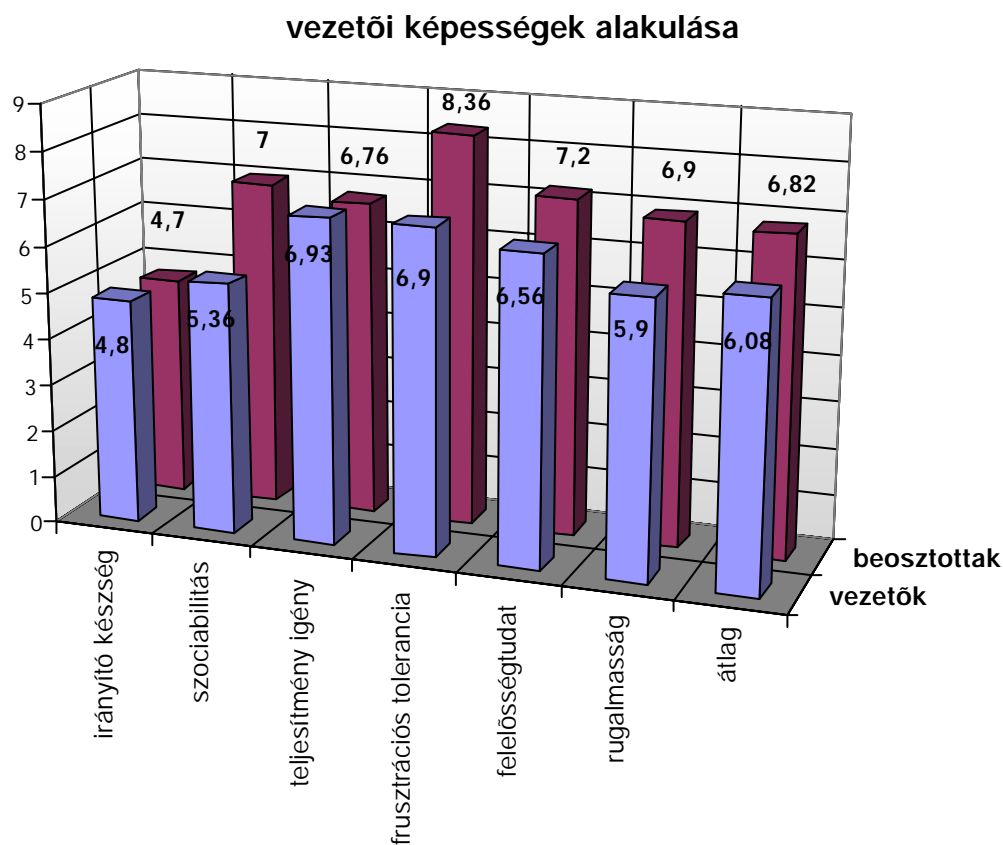
A vizsgált tulajdonságokat és azok értékeit a következő táblázat mutatja.

Kategóriák	Kirendeltség vezetők és helyetteseik	Beosztott tiszthelyettesi állomány	
Irányító készség	4,8	4,7	+ 0,1
Szociabilitás	5,36	7	- 1,64
Teljesítmény igény	6,93	6,76	+ 0,17
Frusztrációs tolerancia	6,9	8,36	- 1,46
Felelősségtudat	6,56	7,2	- 0,64
Rugalmasság	5,9	6,9	- 1,0
Összes átlag	6,08	6,82	- 0,74

15. számú táblázat.

A vizsgált tulajdonságok és a mért értékek

A felvett átlagértékek azt mutatják, hogy a vezetői készségek és képességek vonatkozásában nincs különbség a kirendeltségvezetői állomány és a beosztott állomány között. Sőt ha az összes átlagok értékeit vizsgáljuk, akkor kétséget kizáróan a kirendeltség vezetői állomány lényegesen kedvezőtlenebb tulajdonságokkal rendelkezik, mint beosztott állományuk. Az országos kutatás tapasztalatai kevés eltéréssel hasonló képet mutatnak. A nem számottevő centrális és a centrumhoz kapcsolódó pozícióban lévő vezetők CPI értékei közül a szociabilitás, és a rugalmasság tételt kivéve az összes többi átlagot meghaladó, míg a marginális pozícióban lévők (ők vannak többségben) skálaértékei leginkább az irányító-készség, a felelősségtudat, és a teljesítmény-igény tekintetében térnek el az átlag alatti értékek irányába.



13. számú ábra.

A vezetői képességek alakulása.

e) Szerepkonfliktusok

A beosztott és vezetői állomány egymástól történő eltávolodásának hátterében továbbá állhat az az összeférhetetlen kettős szerep is, amelybe a kirendeltségek vezetői kerültek. A egyes számú vezetők szociometriai értelemben minden képpen központi alakzatban kellene elhelyezkednie ahhoz, hogy megfelelően tudja irányítani a felelőséggel rábízott kirendeltséget, alegységet. Szakmai szempontból is, de leginkább rokonszenvi oldalról kívánatos a centrális szociometriai státusz. Ennek elérésére csak abban az esetben van esélye egy adott vezetőknek, ha megfelelő, kölcsönös rokonszenvi kapcsolatot tud kialakítani az állománnyal. Ez a vezető számára egyrészt kívánatos, másrészt kötelező is, ha az állományról való gondoskodás felelősségét latolgatjuk. A kölcsönös bizalom kialakulásának legnagyobb gátja azonban a vezetőkre testált másik nagyon fontos feladat, a normasértő cselekmények felfedése, visszaszorítása, különös tekintettel a korrupció elleni küzdelemre.

A beosztott állomány véleménye alapján a korrumpív magatartás feltételezett jelenléte, annak „tűzzel–vassal” való irtása, olyannyira központi problémává vált a vezetői állomány számára, hogy mindenkit, aki korrupcióra lehetőséget adó feladatkörben dolgozik, legyen az járőr vagy útlevélező, egyaránt korrupciónak is feltételez. Ez a „mindenki gyanús” paranoid szemlélet elhatalmasodott a személyi állomány körében is. Ennek köszönhetően megrendült nem csak a vezető személyével kapcsolatos bizalom, de már az egymásközti bizalmatlanság is szélsőséges méreteket öltött. Az állomány ennek megfelelően saját maga védelme érdekében igyekszik korlátozni személyes kapcsolatait, mint ahogy már korábban említettem, bástyákkal körülhatárolni önmagát. Ezen védelmet jelentő bástyák azonban akkor is átjárhatatlanok, ha netán segítségre lenne szükség. Így az elhatárolódás veszélyforrás is egyben az egyén számára személyes krízis, illetve krízis közeli állapotok kialakulása során. A védőbástyák, az alapvetően bizalmatlan csoportléggör, az egymástól eltávolodott munkatársak nem teszik lehetővé a devianciák, önsorsrontó tendenciák időbeni felismerését, a beavatkozás lehetőségét.

4. Fejezet

Új tudományos következtetések, eredmények, javaslatok

Mielőtt megfogalmazásra kerülnének a kutatómunkám során nyert eredmények, az eredményekből leszűrhető következtetések és kidolgozott javaslatok, röviden szeretném összefoglalni a több mint három év feltáró és kidolgozó munkáját.

A határőrség a rendszerváltás óta mondhatjuk azt, hogy folyamatos változás, átalakulás alatt áll. Az elmúlt évtized legjelentősebb szervezeti változását a sorkatonai szolgálat megszüntetése, a teljesen hivatásos határőrizetre történő átállás jelentette. Ez nem csak szakmai, rendészeti vonatkozásban jelentett kihívást, de a nagyszámú hivatásos tiszthelyettesi állományba való felvétel vonatkozásában a humán szakterületet is egy sor kihívás elé állította. Az Európai Unió csatlakozás további kihívásokat jelent a határőrség számára. A Schengeni normáknak való szakmai, szervezeti megfelelés az ebből adódó átalakítások és fejlesztések központi problémát és egyben feladatot jelentenek a határőrség minden szakterülete számára. A nemzetközi megfigyelők, külföldi szakértők ajánlásaikban, útmutatásaikban a humán erőforrás gazdálkodás helyzetére, a beosztott állománnyal való foglalkozás fontosságára hívják fel figyelmünket, mintegy jelezvén, hogy lemaradásaink vannak.

A bevezetőben részletesen megfogalmaztam hazánk geopolitikai helyzetéből fakadó szakmai feladatait és a szakmai feladatok minél hatékonyabb végrehajtásához elengedhetetlenül szükséges humán biztosításának szerteágazó teendőit. A határőrségnél előforduló deviáns magatartásformák részletes bemutatásával érzékeltettem, hogy a jelen átalakulási folyamatokban számolnunk kell a szokásostól eltérő magatartásformák további megjelenésével, felerősödésével. Az aktuális helyzet feltárása érdekében széleskörűen elemeztem a rendelkezésre álló statisztikai adatokat, vizsgáltam a bekövetkezett súlyos rendkívüli események során elkészített esettanulmányokat, prognózisokat, az időszakos vizsgálatok anyagait és személyes egyéni interjúkat folytattam úgy a tiszti, mint a tiszthelyettesi állomány körében.

A befejezett öngyilkosságok viszonylag alacsony száma, a kedvezőnek mondható alkohol és drog statisztikai mutatók nem szabad, hogy megtévesszenek bennünket. A különböző mentális zavarok előfordulása, a normasértő cselekmények viszonylag magas arányai az

előző megnyugtatónak tekinthető mutatókkal ellentétben arra hívják fel a figyelmünket, hogy folyamatosan számolnunk kell a nem kívánatos magatartásformák megjelenésével.

A deviáns magatartásformák kialakulásának szociológiáját elemezve és értelmezve a határörségre jellemző tendenciákat megállapíthatjuk, hogy jelentős társadalmi, ezen belül szervezeti hatások is szerepet játszanak a jelenség kialakulásában. A deviancia szociológiai, szociálpszichológiai megközelítése című fejezetben részletesen elemeztem néhány fontosnak tűnő megközelítést oly módon, hogy párhuzamot vontam a társadalomban előforduló törvényszerűségek és a határörtség, mint szervezet sajátosságai között.

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. Megállapításaim szerint a marginális szociometriai pozíció, peremhelyzet nem csak a beosztott állományra jellemző, de sajnos a kirendeltségek, alegységek vezetői állományát is érinti. Ebben az esetben sérülnek a vezetői szerepek, különösen a normakonform viselkedés kialakításának lehetősége. Ez által számottevő a normasértések elkövetésének aránya.

A szociometriai vizsgálatok elemzése 15 nagykanizsai kirendeltséget, valamint további 51 országos kutatásban résztvevő kirendeltséget érintettek. Így mindösszesen az elmúlt három év leforgása alatt mintegy 3800 fő szociometriai vizsgálatainak elemzését végeztem el, úgy hogy ebben kollégáim hathatós segítséget nyújtottak. A lefolytatott vizsgálatsorozatok tükrében általánosan azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a határörtség személyi állományát jelen időszakban az elmagányosodás a perifériás szociometriai státuszt jellemzi. A kirendeltségek megosztottak, jellemző a klikkesedés, gátolt a beilleszkedés folyamata, valamint a kommunikáció. A kirendeltségek vezetői állománya perifériás szociometriai pozícióból irányít.

Az általánosan megfogalmazott következtetések után vizsgáljuk meg részleteiben a kutatás eredményeit, következtetéseit.

4.1. Következtetések a deviáns magatartásformák határőrségi sajátosságainak kutatása alapján

Vizsgálva a deviáns magatartásformák határőrségre jellemző sajátosságait az alábbi következtetésekre jutottam:

- 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 pozícióban elhelyezkedők száma. Az alegységekre, kirendeltségekre jellemző továbbá, hogy nincs meghatározó, központi alakzatuk, amely a közvélemény kialakulásán keresztül hatást gyakorolhatna a csoport tagjainak viselkedésére. A szolidaritás alacsony, a kohézió a vizsgált csoportokon belül fellazult. Mindezeknek köszönhetően a csoportok állománya nehezen mozgósítható az együttes teljesítményre, így az egyének saját adottságaiknál alacsonyabb teljesítményt nyújtanak.
- Az elvégzett szociometriai vizsgálatok tükrében megállapítható, hogy az 1998-ban elrendelt, kis létszámú szolgálati csoportok létrehozása következtében felszabdaldott 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 klikkesedést, az egymás közötti versengést, ezen keresztül az elidegenedés lehetőségét. Ennek következtében, mint ahogy azt vizsgálataim bizonyították, az általában elfogadott arányoknál több a magányos, perifériára szorult dolgozó. Ők azok elsősorban akik ki vannak téve a további leszakadás, a kirekesztettség, az elmagányosodás, valamint a sodródás, és befolyásolhatóság veszélyének. A határőrség személyi állománya körében fennálló elmagányosodás egyértelműen a kialakuló, vagy már meglévő krízisállapot következménye.
- 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 egymásközti viszonyaiban. Növeli a kiégés, és a fásultság okozta pszichés igénybevétel nagyságát. A kiégés, fásultság, elégedetlenséget, alulmotiváltságot okoz, ami negatív hatást gyakorol a szolgálatellátás minőségére.
- A szolgálati csoportok szerveződései csak nyomokban figyelhetők meg. A folyamatos változtatások hatására nem alakultak ki az egymással való együttműködés hagyományai. A dolgozók nem tűznek ki maguk elé közös célokat, melyeknek megvalósítása előidézhetné a „mi” tudat kialakulását. Ennek köszönhetően az állomány bizonytalannak érzi hovatartozását, így a Határőrséghez való lojalitás, identitástudat csökken.
- Elsődlegesen megfogalmazott hipotéziseim között szerepelt az is, hogy a kirendeltségvezetők, beosztott állományú dolgozóikhoz hasonlóan kerülhetnek perifériás szociometriai pozícióba. Ezen hipotézisem vizsgálatát követően megállapítható, hogy a vezetői állomány élesen elkülönül a beosztott állománytól. Szociometriai értelemben értékelhetjük úgy, hogy kiszorultak a közösségből, peremhelyzetben vannak, így csoportformáló, normaképző, és normakontroll funkcióik nem lehetnek kellő hatékonyságúak az állomány körében. Ezen funkciók alacsony hatásfoka következményeként megjelenhetnek olyan jelenségek mint, a normasértő cselekmények számának emelkedése, illetve az elkövetett események társadalomra való veszélyességének fokozódása.

Az általam megfogalmazott hipotézisek vizsgálata során nyert eredményeken túl még számos más következtetés is levonható:

- A kirendeltségek működését vizsgálva megállapítható, 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 összeegyeztethetetlen - szeretném hangsúlyozni -

bizonyos ellenőrzési feladatok végrehajtásával. (A bizonyos ellenőrzési feladatok főként a korrupció elleni küzdelem formáit jelentik.) A két tevékenység együtt jól nem végezhető. A vezető előbb-utóbb meghasonlik önmagával és hiteltelenné válik a saját állománya előtt. Részben ennek köszönhetően a kirendeltségeken zajló történésekről valós információik nincsenek, azok vagy felületesek, vagy kevésbé hitelt érdemlőek. A beosztott állomány nem mer a vezetéshez őszintén, bizalommal fordulni sem szolgálatot érintő, sem pedig magán jellegű problémáikkal.

- Kiemelendő továbbá, hogy a kirendeltségek első emberei, vezetői képességeik tekintetében nem mutatnak lényeges különbséget beosztottjaik képességeitől. Az időszakos vizsgálatok során alkalmazott vezetői képességeket vizsgáló eljárások eredményei ezt mutatják. A szociometriai felmérés tárgyhoz kapcsolódó pregnancia értékeinek alakulása, valamint a vezetői, funkció jellegű választások átlagainak értékei ezt feltétlenül alátámasztják.
- Az állomány által elkövetett normaszegések legnagyobb hányadát a szolgálattal összefüggő fegyelemsértések teszik ki. Az állománykategóriánkénti összehasonlításban jól nyomon követhető, hogy az elmúlt időszakban megemelkedett a tisztii állomány által elkövetett normasértések száma. A fegyelemsértések elkövetése mutatóinak ingadozásában, számuk növekedésében megmutatkozik az elkövetők adott szervezethez, annak normarendszeréhez, szervezeti kultúrájához való viszonya. A fegyelemsértések elkövetésének hátterében állhat az a kommunikációs gát, amely nem teszi lehetővé a nyílt véleményformálást, így azok kerülő úton, normaszegések formájában kerülnek kinyilvánításra egyedüli „hatásos” kifejező eszközként a katonai szervezetekre jellemző egyoldalú kommunikációban.
- Általános tapasztalat, hogy jelentős mértékű a munkahelyi pszicho-stressz, a mobbing, melynek következtében az állomány körében növekedhet a pszichoszomatikus megbetegedések száma.
- 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 fogadó-órák nyújtotta lehetőségek, jól szolgálják a prevenciót. A más szenvedélybetegségek, - alkoholfogyasztás, drogfogyasztás, - megelőzésére tett erőfeszítések az eredmények tükrében hatékonyak tekinthetők.

- Végezetül visszatérve az általam megfogalmazott alaphipotézishez, megállapítható, hogy a kirendeltségek, munkahelyi közösségek belső normarendszere, a szolgálatot teljesítő állomány egymásközi viszonyai nagymértékben szerepet játszanak a különböző deviáns magatartásformák kialakulásában.

4.2. Kutatási célok teljesítése

Tudományos kutatómunkám során megfogalmazott alapvető célkitűzéseket megítélésem szerint teljesítettem.

- „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 predispozíciók 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 egymásközti viszonyainak javítása, a deviáns magatartásformák kialakulásának további megelőzése érdekében.

4.4. Ajánlások

4.4.1. A munkaszervezés és szervezeti átalakítás 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. Az elkövetkezendő időszak, új típusú, összevont kirendeltségeinek felállítása lehetőséget adhat arra, hogy visszatérjünk a korábbi időszakban alkalmazott létszámviszonyokhoz, a 25-30 fős szolgálati egységek rendszerbe állítása révén.

A szolgálati csoportok folyamatos rotációját illetően szükségesnek érzem a meglévő gyakorlattal ellentétben, a minél összeforrottabb, állandó létszámú és összetételű csoportok létrehozását, a közösségek összekovácsolását. Amennyiben az általam elvégzett vizsgálatok nem elegendők annak eldöntése érdekében, hogy a folyamatos változtatásoknak van-e nagyobb pozitív hatása a korrupció kialakulásának megelőzésében, vagy az egységes identitástudattal rendelkező, összeszokott, normatartó csoportok kialakításának, akkor javaslom újabb célirányos vizsgálatok lefolytatását. Vizsgálataim alapján azonban meggyőződésem, hogy a folyamatos keveredés sokkal nagyobb károkat okoz az egyén és a csoport számára, mint amekkora hozadéka lehet a korrupció megelőzésében. Vizsgálataim erről egyértelműen tanúskodnak.

A kirendeltségvezetői állomány szerepkonfliktusaiból adódóan, a megváltozott feladatok és viszonyrendszerek függvényében szükségnek ítélem meg a kirendeltségvezetői beosztás, szerepének, funkcióinak újragondolását, racionalizálását. A beosztottakról való gondoskodás területén a jelenleginél nagyobb hangsúlyt célszerű fektetni az emberekkel való bánásmód, foglalkozás vezetői feladataira. Az elkövetkezendő időszak szervezeti változásai lehetőséget biztosíthatnak a vezetők humán tevékenységének erősítésére.

Mindenek előtt javaslom csökkenteni a kirendeltség vezetők saját állományuk irányába kifejtett ellenőrző tevékenységét, különös tekintettel a bizalmi, rokonszenvi viszonyokat erősen romboló korrupciós ellenőrzésekre.

Az ellenőrzéseket és számonkéréseket illetően további ajánlásom, hogy a beosztottak pozitív irányú motivációját erősíteni kell, előtérbe helyezve a dicséreték és elismerések alkalmazását a hiányosságok felfedésére irányuló, célirányos ingerkereső tevékenységgel szemben. (pozitív megerősítés)

4.4.2. 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 beosztottakról 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 egymásközi viszonyai. Meggyőződésem, hogy a kirendeltségvezetői állomány peremhelyzetből való kimozdítása csakis az egymás megismerésére, az egymás értékeinek feltárására irányuló közös, együttes tevékenység során valósulhat meg. Ez lehet a kölcsönös elfogadás úgy szakmai, mint emberi alapja.

A vezetők képzése mellett természetesen nem szabad megfeledkeznünk a hivatásos tiszthelyettesi állomány felkészítéséről sem. A kirendeltségvezetők képzési tematikájának mintájára, rendszeres képzésekre van szükség. A beosztott állomány tréningprogramjai elsősorban közösségépítő és a normatartó viselkedést elősegítő elemeket tartalmazzanak.

4.4.3. Az egymásközi viszonyok javítása érdekében

A kirendeltségvezetői állomány számára elsőrendű feladatot jelenthet a jelenleg perifériás szociometriai pozícióban lévő személyek, közös együttes feladatok megbízásával, fokozottabb gondoskodással, odafigyeléssel való közösségbe történő „beemelése”. A jelenleginél kedvezőbb közösségi struktúrák létrehozásával javulhatna az értékközvetítés a csoporthoz, közösséghez, szervezethez való tartozás érzése.

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 kiégés és a fásultság csökkentése és egyéb lelki problémák feloldása érdekében rehabilitációs, rekreációs központot hozzunk létre.

4.4.4. 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, tökéletesítésére 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.

A megelőzést szolgálhatják továbbá azok a programok, forgatókönyvek melyek, az újonnan felvételre kerülő állomány beilleszkedésének folyamatát segítik elő. A kirendeltségvezetőkre elsődleges feladat hárul a konkrét és tudatos tervezésben, előkészítésben az adott munkahely sajátosságainak megfelelően.

4.4.5. A legfelsőbb vezetői szint vonatkozásában

Az 1998-ban bekövetkezett szervezeti változások pozitív hatásai minden kétséget kizáróan vitathatatlanok. A bekövetkezett szakmai és technikai fejlődés néhány év leforgása alatt egy egészen más típusú határőrséget eredményezett. Nem szabad megfélemednünk azonban arról, hogy a változások háttérében minden esetben az ember áll. Az 1999-ben bekövetkezett változások, véleményem szerint a humán szakterületi munka leértékelését hozták magukkal. 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. Mára már hazánk Nemzeti Humán Stratégiával rendelkezik, ami záloga lehet az uniós csatlakozásnak. A határőrség is ki kell, hogy dolgozza a humán erőforrás gazdálkodás stratégiáját az elkövetkezendő ciklusra a humán szakterületi munkát megillető szervezeti hierarchiában. A jelenlegi szervezeti változások időszakában feltétlenül felvetendő a magasabb szervezeti szintre való felemelkedés szükségessége.

Javaslatom alapján, igazgatóságon igazgató-helyettesi, az országos vezetésben főigazgatói szinten lenne helye a humán szakterület irányításának. Mindemellett szükségesnek látszik a

humán stratégia végrehajtását biztosító megfelelő intézményrendszer létrehozása is, melyben kiemelkedő szerepet kell hogy kapjon a humán szolgálatok személyi összetételének kialakítása annak érdekében, hogy ott megfelelő szakképzettségű szakemberek dolgozzanak. Elengedhetetlen továbbá korszerű minőségfejlesztési és minőségbiztosítási rendszer bevezetése, valamint a vezetői utánpótlás és karrier-rendszer tökéletesítése.

4.5. A kutatási eredmények felhasználása

Maga a kutatás, annak tapasztalatai, megállapításai, következtetései és ajánlásai irányulnak úgy a legfelsőbb vezetés, mint az alegység parancsnoki, kirendeltség vezető állomány felé egyaránt. Bízom abban, hogy a vezetők számára jól követhető gondolati sémát nyújt a devianciák értelmezéséhez úgy egyéni szinten, mint szervezeti kereteken belül.

A kutatás eredményeit elsősorban a határőrség vezetése az elkövetkezendő időszak humán erőforrás gazdálkodás stratégiájának kialakítása során hasznosíthatja, míg a végrehajtói állomány a mindennapos tevékenység, a beosztottakkal való foglalkozás során alkalmazhatja. A kutatás lefolytatásának, eredményeinek és megállapításainak aktualitását növeli, hogy az uniós csatlakozást megelőzően, új típusú kirendeltségek kerülnek kialakításra, melyek nem csak szakmai vonatkozásban jelentenek kihívást a vezetés és a végrehajtói állomány számára, de a humán erőforrás gazdálkodás területén is számottevő változásokat hozhatnak. Bízom abban, hogy az új típusú kirendeltségek szervezeti felépítésének, munkaformáinak, belső viszonyrendszerének kialakításában segítséget tudok nyújtani az általam elvégzett elemzések, következtetések, javaslatok révén.

BEFEJEZÉS

Értekezésem több éven át tartó kutatómunka eredménye, melyben igyekeztem összefoglalni mindazokat a jellemző egyéni és csoportdinamikai sajátosságokat, melyek szerepet játszhatnak a deviáns, a szokásostól eltérő magatartás kialakulásában.

A probléma megközelítése sajátosnak tekinthető abban az értelemben, hogy a deviáns magatartásforma kialakulásának inkább a szervezeti tényezőit kívántam feltárni és kevésbé az egyéni, személyes okokat bemutatni.

A végrehajtói szolgálatban őrsparancsnokként eltöltött évek során, a Nagykanizsai Határőr Igazgatóság különböző szakterületeinek munkájában való részvétel kapcsán, valamint a pszichológiai szakterületi munka több mint tíz éve alatt, - úgy a sorozott állomány tekintetében, mint a hivatásos tiszthelyettesi állomány vonatkozásában - értékes tapasztalatokat szereztem.

Ezen tapasztalatok feldolgozását, rendszerezését, egységes keretbe foglalását igyekeztem megvalósítani folyamatos adatgyűjtéssel, körültekintő szakirodalmi feldolgozással, egzakt vizsgálati eljárások lefolytatásával.

Munkám célja azonban túlmutat a bevezetőben megfogalmazott célkitűzéseken. A határőrség személyi állománya egymásközi, humán viszonyainak feltérképezésével, részletekbe kiterjedő analízisével fel szeretném hívni a figyelmet a humán szféra szerepére, mely az elmúlt időszakban, megítélésem szerint veszített jelentőségéből. A jelentőségvesztés sokak számára kevésbé érzékelhető, talán azt is mondhatjuk, hogy relatív. A jelentőségvesztés leginkább abban nyilvánul meg, hogy a rendészeti szakmai munka folyamatos hangsúlyozása mellett, a technikai és szervezeti fejlesztések árnyékában a „humán” nem kapta meg azt a figyelmet, amelyet megérdemelt volna.

Az Európai Unió csatlakozás követelményei, a Schengeni normáknak való megfelelés egyértelmű szakmai feladatokat ró a határőrségre. Humán területen azonban ritkán találkozhatunk konkrétan megfogalmazott uniós elvárásokkal. Ennek ellenére elmondhatjuk, hogy a toborzás gyakorlata, a kidolgozott felvételi alkalmasság vizsgálati rendszer, az időszakos pszichikai szűrővizsgálatok menete, az 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 csakis hasonlóan magas szintű humán támogatottság mellett fogjuk tudni teljesíteni a még előttünk álló feladatokat, később pedig megoldani a tagságból adódó kötelezettségeinket.

A munkahelyi csoportok belső viszonyainak stabilitása elengedhetetlen feladata az elkövetkezendő időszaknak. Mint láhattuk, számos sajátosság nehezíti a kirendeltségeken dolgozók mindennapi munkáját, kezdve a kiscsoportos szolgálati munkarend okozta klikkesedéstől, a csoportok összetételének folyamatos változtatásán át, a munkahelyi pszicho-stressz okozta beilleszkedési reakcióig. Számottevően érzékelhetőek a kirendeltségvezetők szerep-konfliktusainak hatásai a vezetés hatékonyságára. Láthatjuk továbbá, hogy a normasértő cselekmények bekövetkezésének háttérében igenis állhatnak társadalmi hatások, összefüggések. A legkarakterisztikusabban megfogalmazható szervezeti tényező a devianciák kialakulásában, azonban a marginalizálódás, mint határőrségre jellemző általános tendencia.

Minél inkább erősödik határőrségen belül a rendészeti tevékenység, a tisztviselői jelleg, annál inkább csökkenek a militáns sajátosságok. Ez pedig magával vonja a társadalom egészére jellemző behatások megjelenését, felerősödését. Az állomány folyamatos mentálhigiénés nyomón-követésével, a munkahelyi közösségek viszonyainak meghatározott időközönkénti 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 határőr őrnagy

Felhasznált irodalom

1. A schengeni megállapodás vívmányainak és élenjáró gyakorlatának helyes alkalmazását elősegítő ajánlások katalógusa. Az Európai Unió Tanácsa, Brüsszel, 2002
2. A vállalatok és dolgozóik mozgósítása a káros alkohol-és a kábítószerfogyasztás megelőzésére. Kézikönyv, Budapest, 1997
3. Andorka Rudolf – Buda Béla – Cseh-Szombati Gyula: Tanulmányok a társadalmi beilleszkedési zavarokról. Kosuth Könyvkiadó, Budapest, 1988
4. Andorka Rudolf: Deviáns viselkedések Magyarországon – általános értelmezési keret. In: Andorka Rudolf: Elégedettség - Anómia. Magyar Háztartás Panel 5. hullám. Sík Endre, Tóth István György: Az ajtók záródnak?!
5. Andorka Rudolf: Társadalmi beilleszkedési zavarok Magyarországon. Kossuth Könyvkiadó 1988
6. Andorka Rudolf: Társadalmi változások és társadalmi problémák (1940-1990). Statisztikai szemle, 1992
7. Bakacsi Gyula: A leadership elméletek áttekintése. Közgazdasági Szemle, XXXVI. évf., 7-8. sz, 1989
8. Balikó Márta: Néhány gondolat az öngyilkosságról. Tele/psicho/fon. Magyar Pszichiátriai Társaság, Budapest, 1990
9. Bene Imre: Devianciák a határőrségnél. Határőrségi Tanulmányok 2000/2. Különszám. Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000
10. Buda Béla: Az öngyilkosság. Orvosi és társadalomtudományi tanulmányok. Budapest, 1997
11. Buda Béla: Az öngyilkosságok okai és megelőzésének lehetőségei. Öngyilkosságok a hadseregben. Az öngyilkosságok tendenciái és a megelőzés lehetőségei, feladatai a honvédségnél. Az 1991. október 30-i tudományos tanácskozás anyaga. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ, 1992
12. Dr. Cselkó László: Ne dobd el az életed! SubRósa Kiadó, Budapest, 1995
13. Durkheim E.: Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1967
14. Durkheim E.: Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1967
15. Fekete Gyula: Az öngyilkosság, mint magyar nemzeti sorsprobléma. Öngyilkosságok a hadseregben. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ. Budapest, 1992

16. Fekete Sándor: Deviancia a társadalomban. Comenius Bt., Pécs, 2001
17. Fiedler, F. E.: A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói.
18. Forgách, J.: A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat, Budapest, 1993
19. Határőrség Országos Parancsnokság, Humán viszonyok kutatása, Budapest, 2002
20. <http://eip.szabinet.hu/> - Tájékoztató a Schengeni Egyezményről
21. Kaucsek György - Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyen. Szociálpolitikai és társadalombiztosítási aktualitások.
22. Lewin, K. Lippit, R és White, R. K.: (1969) in.: Forgács, J.: A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat, Budapest, 1993
23. Martin László – Futóné Dr. Kartai Zsuzsanna: Egységes szempontrendszer a sorállományú határőrök mentálhygiénés szűrésére. Pécs, 1992
24. Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 144. o.
25. Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 41. o.
26. Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 42. o.
27. Mérei Ferenc: Közösségek rejtett hálózata. Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest, 1988. 119-120. o.
28. Merton, R. K: Társadalmi struktúra és anómia. A deviáns viselkedés szociológiája. Gondolat, Budapest, 1974
29. Merton, R. K: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Gondolat, Budapest, 1980
30. Moksony Ferenc - Münnich Iván(szerk.): Devianciák Magyarországon. Közélet Kiadó, Budapest, 1996
31. Münnich Iván (szerk.): Tanulmányok a társadalmi beilleszkedési zavarokról. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1988
32. Nagy József: A hivatásos tiszthelyettesi állományba történő beilleszkedés vizsgálata. Határőrségi Tudományos Közlemények, Budapest, 1998
33. Öngyilkosságok a hadseregben. Magyar Honvédség Oktatási és Kulturális Anyagellátó Központ, Budapest 1992
34. Pataki Ferenc: Rendszerváltás után: Társadalomlélektani Terepszemle. Scientia Humana, Budapest, 1993

35. Pikó Krisztina (Szerk.): A deviáns magatartás szociológiai alapjai és megjelenési formája a modern társadalomban. JATEPress, Szeged, 2002
36. Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989 12. o.
37. Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989 15. o.
38. Rácz József: Ifjúsági szubkultúrák és fiatalkori „devianciák”. Magyar Pszichiátriai társaság, Budapest, 1989 30. o.
39. Ringel, R. (1949): in Balikó Márta: Néhány gondolat az öngyilkosságról. Tele/pszicho/fon. Magyar pszichiátriai Társaság, Budapest, 1990
40. Ritecz György: A Schengeni elvárásoknak megfelelő határőrizeti rendszer és szervezet működésének körülményei és feltételei. Tanulmány, 2000
41. Sallai János- Szőke István- Varga János- Vass Ferenc- Válgok László- Virányi Gergely: Határellenőrzés az Európai Unióban. Tempus Projekt Institut Bildung JEP-13165-98, Rendőrtiszti Főiskola, Hans Seidel Alapítvány, Budapest, 2000
42. Sallai János-Ritecz György: A Magyar Köztársaság határrendje és határbiztonsága a „Schengeni” elvek EU-ba való beépülése, illetve Magyarország Uniós csatlakozás tükrében.
43. Schachter, S: Deviáció, elutasítás és kommunikáció. Copyright 1951. „Journal of Abnormal and Social Psychology” 46. 190-207. o.
44. Spéder Zsolt – Paksi Borbála – Elekes Zsuzsanna: Anómia és elégedettség a 90-es évek elején. Társadalmi Riport, 1998
45. Szabó István: A társadalmi értékrend változásának hatása határőrségnél. Társadalom és Honvédelem, 2000
46. Szeles Erika: A vezetői hatékonyság vizsgálata. Határőrségi Tanulmányok Különszám, 2000/2 192. o.
47. Szeles Erika: A vezetői hatékonyság vizsgálata. Határőrségi Tanulmányok. Különszám 2000/2 192-193. o.
48. Teke András: Európai Uniós csatlakozás - stratégiai tervezés – a határőrség jövője. Határőrség Országos Parancsnokság, Budapest, 2002
49. Temesvári Beáta: Szuicidológia – krízisintervenció és a segítők mentálhigiéniéje. Szeged, 1995
50. Virág László: Munkahelyi pszichostressz a határőrségnél. Budapest, 1995

51. Virág László: Munkahelyi pszichoterror a határőrségnél és kezelésének vezetői feladatai. Határőrségi Tanulmányok, 2000/2. Különszám. Határőrség Tudományos Bizottsága, Budapest, 2000
52. Virányi Gergely: Határellenőrzés az Európai Unióban. Hanns Seidel Alapítvány, Budapest, 2000
53. www.euroinfo.hu/szerver/schengen.htm
54. www.meh.hu/pharekoord
55. www.mozaik.info.hu/mozaikweb/eunio/Msfmenu.htm

Vonatkozó parancsok, intézkedések.

56. A Nagykanizsai Határőr Igazgatóság Igazgatójának 44/1999-es számú intézkedése a hivatali és közélet tisztasága elleni, -különösen a BTK. 225. paragrafusába ütköző hivatali visszaélés, a BTK. 250-252. paragrafusába ütköző hivatalos személy által elkövetett vesztegetés, a BTK. 253. paragrafusába ütköző hivatalos személy megvesztegetése, valamint a BTK. 256. paragrafusába ütköző befolyással üzérkedés – bűncselekmények igazgatóságnál történő megelőzésére és felfedésére. Nagykanizsa, 1999
57. Az Országos Parancsnok 32/1998-as számú intézkedése a Határőrizeti Kirendeltségek, Határvadász Század alegységek és a Községi Szállások állománya munkaidő rendjének szabályozására, a szolgálati csoportok kialakítására, valamint a 15/1997-es Országos Parancsnoki intézkedés módosítására. Budapest 1998
58. Hivatásos Szolgálati Törvény 76§,
59. 21/2000. (VIII. 23.) Belügy Miniszter - Igazságügy Miniszter –Tárca Nélküli Miniszter együttes rendelete által előírt, a fegyveres szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselői állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybevételéről.

A kutatási témában megjelent publikációk jegyzéke

1. **A hivatásos tiszthelyettesi állományba történő beilleszkedés vizsgálata.**
Határőrségi Tanulmányok 1998.
2. **Az állomány belső feszültségeinek és a kommunikációs stílus alakulásának összefüggései**
Határőrségi Tanulmányok 2000/2.
3. **A közösségi szállások pszichológiai biztosításának tapasztalatai a kialakult lélektani helyzet sajátosságai**
Belügyi Szemle 2001/2.
4. **A mobil hőkamerás zöldhatár figyelő és vezető irányító rendszer személyzetének kiválasztása.**
Határőrségi Tanulmányok 2002/5. különszám
5. **Az elmagányosodás jelensége a katonai kiscsoportok körében.**
Határőrségi Tanulmányok 2002/5. különszám
6. **Deviancia a társadalomban és a Határőrségen belül.**
Határőrségi Tanulmányok 2002/5. különszám
7. **A közösségi szállások pszichológiai biztosításának tapasztalatai a kialakult lélektani helyzet sajátosságai**
Határőrségi Tanulmányok 2002/5. különszám

Tudományos konferenciákon elhangzott előadások:

8. **Nemzetközi Katonapszichológiai Konferencia, Budapest, 1997. 06.25.**
Az előadás címe: A beilleszkedés, mint az alkalmasság kritériuma, a közösségiesség és társas hatékonyság jelentősége.

9. Non-profit kezdeményezések a helyi foglalkoztatáspolitikában. Nemzetközi konferencia. Szolnok 1997. November 5-6-7.

Az előadás címe: Esélynövelő és személyiség hatékonyság fejlesztő tréningek alkalmazása a leszerelő munkanélküli fiatalok körében.

10. Belügyminisztérium és rendvédelmi szervei, valamint a polgári titkosszolgálatok 1997 évi konferenciája. Siófok, 1997 december 11-14.

Az előadás címe: A beilleszkedés elősegítése a szervezet tevékenységébe.

11. XIII. Országos Pszichológiai Nagygyűlés. Pécs , 1998 április 15-18.

Az előadás címe: A hivatásos tiszthelyettesi állományba történő beilleszkedés vizsgálata.

12. A Magyar Pszichológiai Társaság XIV. Országos Tudományos Nagygyűlése. Budapest 2000. május 30. – június 2.

Az előadás címe: A közösségi szállások pszichológiai biztosításának tapasztalatai. A kialakult lélektani helyzet sajátosságai.

13. XV. Munkapszichológus Szakmai Napok Esztergom, 2000. október 25-27

Az előadás címe: A közösségi szállások pszichológiai biztosításának tapasztalatai. A kialakult lélektani helyzet sajátosságai.

14. „A segítő kapcsolatok szerepe a fegyveres testületek szervezeteiben”

Budapest 2003. május 6-7.

Az előadás címe: A közösségi szállások pszichológiai biztosításának tapasztalatai. A kialakult lélektani helyzet sajátosságai.

Táblázatok, ábrák jegyzéke

1. sz. táblázat:	A határőrség öngyilkossági statisztikai mutatói 1996 és 2002 közötti időszakban	33
2. sz. táblázat:	Az egészségügyi intézményekben kezelésre jelentkezett kábítószer fogyasztók száma éves bontásban	44
3. sz. táblázat:	A kábítószer fajták elterjedésének alakulása éves bontásban	44
4. sz. táblázat:	A vizsgált létszám állománykategóriánkénti összetétele	54
5. sz. táblázat:	A vizsgálatban résztvevők létszámadatai	54
6. sz. táblázat:	Az alkalmasság és alkalmatlanság megoszlása állománykategóriánként	55
7. sz. táblázat:	A különböző normasértések elkövetésének arányai éves bontásban	60
8. sz. táblázat:	A bűncselekmények elkövetésének arányai	61
9. sz. táblázat:	A fegyelemsértések elkövetésének mutatói	62
10. sz. táblázat:	A szabálysértések elkövetésének arányai	64
11. sz. táblázat:	Az alegységek megnevezése és létszámadatai	75
12. sz. táblázat:	Az országos kutatásban résztvevő igazgatóságok és létszám adatok	76
13. sz. táblázat:	„F” Határforgalmi kirendeltség alakzatainak átlagoktól való eltérése	87
14. sz. táblázat:	„F” Határforgalmi Kirendeltség kohéziós mutatóinak alakulása	89
15. sz. táblázat:	A kirendeltség belső viszonyainak mutatói	92
16. sz. táblázat:	A vizsgált tulajdonságok és a mért értékek	97
1. sz. ábra:	A fogadóórákon megjelentek számának alakulása évenkénti bontásban.	53
2. sz. ábra:	Az állománykategóriák megoszlása	55
3. sz. ábra:	Az elkövetett bűncselekmények mutatói	61
4. sz. ábra:	A fegyelemsértések elkövetésének mutatói	62
5. sz. ábra:	A különböző normasértések bekövetkezésének tendenciái	64
6. sz. ábra:	A fegyelemsértések elkövetésének mutatói állománykategóriánként	65

7. sz. ábra:	„A” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja	79
8. sz. ábra:	„B” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.	80
9. sz. ábra:	„C” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.	81
10. sz. ábra:	„D” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.	82
11. sz. ábra:	„E” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.	83
12. sz. ábra:	„F” Határforgalmi Kirendeltség szociogramja.	85
13. sz. ábra:	A vezetői képességek alakulása	98

Melléletek

1.sz. melléklet:

„A” Határforgalmi Kirendeltség szociomátrixa

	(S1)																		Összegezve	
kérdés sorszáma:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	S1	SUM
1.	1	2	1	1	2	4	0	0	4	1	1	6	1	2	0	2	1	0	29	29
2.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
3.	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
4.	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	5	0	2	0	15	15
5.	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	3
6.	4	1	5	5	0	0	0	1	0	0	3	0	8	0	2	0	1	1	31	31
7.	4	0	1	4	0	0	13	0	0	15	1	0	5	1	0	0	0	1	45	45
8.	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	8	8
9.	4	8	3	7	2	0	2	1	4	0	2	4	10	0	1	8	3	1	60	60
10.	6	17	26	4	20	24	17	2	23	17	2	22	4	17	11	13	2	24	251	251
11.	3	0	0	1	0	2	7	4	0	0	2	0	6	0	0	0	0	0	25	25
12.	14	14	13	13	6	1	0	5	5	3	3	3	20	0	1	5	3	3	112	112
13.	2	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	10	10
14.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	2	1	2	2	0	13	13
16.	10	1	3	8	1	0	1	4	1	0	6	0	10	0	0	3	7	0	55	55
17.	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	8	8
18.	2	1	1	1	1	3	0	0	3	2	0	2	4	4	2	8	0	2	36	36
19.	5	2	1	8	4	0	3	5	0	0	2	0	14	0	0	0	3	1	48	48
20.	2	2	5	3	0	0	0	3	1	0	0	1	5	3	2	2	1	0	30	30
21.	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	2	0	3	8	2	0	0	0	21	21
22.	2	0	3	1	1	1	3	1	1	1	0	3	0	0	5	0	1	0	23	23
23.	7	1	0	6	1	0	0	3	0	0	1	0	8	0	0	1	2	0	30	30
24.	12	6	5	9	0	0	0	3	1	0	3	0	18	0	0	1	5	0	63	63
25.	2	0	3	3	0	0	0	6	0	0	1	0	4	0	1	0	1	0	21	21
26.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3
27.	2	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	4	1	0	1	1	1	15	15
28.	5	7	1	6	1	0	1	1	1	0	1	0	6	0	0	3	2	1	36	36
29.	7	1	1	3	0	0	0	1	0	0	1	0	9	0	0	0	2	0	25	25
30.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3
31.	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2

kérdés sorszáma:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Választások száma	100	65	78	94	41	37	50	45	45	42	36	41	145	42	34	51	43	36

Eloszlás	25	15	20	24	12	8	10	18	11	8	18	7	23	10	12	14	21	10	
Eloszlási mutató	4	4,33	3,9	3,91	3,41	4,62	5	2,5	4,09	5,25	2	5,85	6,30	4,2	2,83	3,64	2,04	3,6	
Szerepérték	8	9	8	8	7	9	8	5	8	8	4	6	6	8	6	7	4	7	
Szerepértéket elérték	12 16 24	10 12	10 12	12 16 19 24	10	10	7 10	12 19 25	10	7 10	16	1 10	6 9 11 12 16 19 23 24 28 29	10 21	10	9 10 18	16 24	10	
Szerepindex (%)	10	6	6	13	3	3	6	10	3	6	3	6	32	6	3	10	6	3	
Jelentőségérték	8	9	8	8	7	9	10	5	8	10	4	12	13	8	6	7	4	7	
Jelentős személyek	12 16 24	10 12	10 12	12 16 19 24	10	10	7 10	12 19 25	10	7 10	16	10	12 19 24	10 21	10	9 10 18	16 24	10	
Másodrendűen jelentősök	10 23 29	9 24 28		9 23 28	12			11 16			6 12 24		9 16 29		4 22	12	9 12 19		
Tagoldási sor	Elsőrendű jel. száma	3	2	2	4	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1
	Másodrendű jel. száma	3	3	0	3	1	0	0	2	0	0	3	0	3	0	2	1	3	0
	Nem érték el a jel. értéket	25	26	29	24	29	30	29	26	30	29	27	30	25	29	28	27	26	30
Jelentőségindex (%)	19	16	6	23	6	3	6	16	3	6	13	3	19	6	10	13	16	3	
Széli helyzet mutatója	3:3	2:3	2:0	4:3	1:1	1:0	2:0	3:2	1:0	2:0	1:3	1:0	3:3	2:0	1:2	3:1	2:3	1:0	

Differenciálódási mutatók
figyelembe vett kérdések:

1. jelentőségküszöböt átlépte, szerepküszöböt nem	2
2. jelentőségküszöböt és szerepküszöböt is átlépte	10
3. jelentőségküszöböt nem érte el, de a szerepküszöböt igen	6
4. nem érte el sem a jelentőségküszöböt, sem a szerepküszöböt	13

2. sz. melléklet:

„B” Határforgalmi Kirendeltség szociomátrixa

kérdés sorszáma:	(S1)			(S2)			(S3)			(S4)			(S5)			(S6)			(S7)			Összegezve						
	1	4	13	2	9	3	16	18	5	10	15	6	12	7	14	8	11	17	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	SUM		
1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3			
2.	3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	8	0	0	0	0	0	2	10			
3.	6	9	13	6	0	0	2	1	1	1	0	1	0	11	1	6	4	4	28	6	3	2	1	12	14	66		
4.	2	1	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	3	1	0	0	1	11			
5.	2	3	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	0	2	0	0	0	1	11			
6.	1	3	6	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	1	10	0	4	0	0	0	7	21		
7.	0	1	3	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0	1	4	0	0	3	0	0	3	10		
8.	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	4	1	0	0	1	2	2	10		
9.	3	3	4	2	3	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	10	5	3	0	3	0	1	22		
10.	4	4	5	1	0	3	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	4	13	1	4	2	2	0	5	27		
11.	2	2	6	2	0	0	0	0	3	0	0	12	7	4	2	1	2	2	10	2	0	3	19	6	5	45		
12.	3	3	4	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	10	0	4	1	0	0	5	20		
13.	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	2	0	0	0	1	6		
14.	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	5		
15.	2	4	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	1	1	13	1	0	0	0	2	6	22		
16.	2	1	2	6	2	0	7	4	2	1	0	1	4	1	0	0	0	0	5	8	11	3	5	1	0	33		
17.	1	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	1	9		
18.	2	1	2	2	2	6	1	4	2	0	3	0	0	0	0	1	1	2	5	4	11	5	0	0	4	29		
19.	11	10	14	18	15	6	6	12	7	15	9	10	2	10	11	2	2	4	35	33	24	31	12	21	8	164		
20.	3	6	9	1	3	10	3	1	4	2	2	0	0	2	0	2	1	2	18	4	14	8	0	2	5	51		
21.	2	3	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	2	7	1	2	0	1	2	4	17		
22.	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	0	2	6		
23.	1	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	5	0	1	0	0	2	0	8		
24.	3	8	5	0	0	1	4	0	1	0	1	2	0	1	0	4	3	6	16	0	5	2	2	1	13	39		
25.	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4		
26.	3	4	2	8	5	5	5	2	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	9	13	12	1	2	1	1	39		
27.	5	5	7	6	7	11	2	3	13	2	6	3	16	2	0	2	1	3	17	13	16	21	19	2	6	94		
28.	3	2	3	1	3	1	1	10	2	11	4	5	2	3	21	1	1	0	8	4	12	17	7	24	2	74		
29.	4	10	14	9	5	7	4	3	3	2	1	0	2	2	1	4	1	1	28	14	14	6	2	3	6	73		

	1	4	13	2	9	3	16	18	5	10	15	6	12	7	14	8	11	17
kérdés sorszáma:	1	4	13	2	9	3	16	18	5	10	15	6	12	7	14	8	11	17
Választások száma	74	89	131	65	49	65	41	42	41	36	31	39	38	44	39	41	23	41
Eloszlás	27	24	26	14	13	17	14	11	12	9	12	12	9	15	8	19	15	19
Eloszlási mutató	2,74	3,70	5,03	4,64	3,76	3,82	2,92	3,81	3,41	4	2,58	3,25	4,22	2,93	4,87	2,15	1,53	2,15
Szerepérték	5	7	5	7	8	8	6	8	7	8	5	6	6	6	7	4	3	4
Szerepértéket elérték	3 19 27	3 19 24 29	2 3 6 10	19 26 29	19	20 27	16 19	19 28	19 27	19 28	19 27	11 19	11 27	3 19	19 28	3 6 15 24	3 24	3 10 19 24

			11 15 17 19 20 24 27 29													29			
Szerepindex (%)	10	14	41	10	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	17	7	14	
Jelentőségérték	5	7	10	9	8	8	6	8	7	8	5	6	8	6	10	4	3	4	
Jelentős személyek	3 19 27	3 19 24 29	3 19 29	19 29	19	20 27	16 19	19 28	19 27	19 28	19 27	11 19	27	3 19	19 28	3 6 15 24 29	3 24	3 10 19 24	
Másodrendűen jelentősek	10 29	20	20	26	27	18 19 29	24 26 29				28	28	11	11			6 11 19	12 27	
Tagolódási sor	Elsőrendű jel. száma	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	2	4	
	Másodrendű jel. száma	2	1	1	1	1	3	3	0	0	0	1	1	1	1	0	0	3	2
	Nem érték el a jel. értéket	24	24	25	26	27	24	24	27	27	27	26	26	27	26	27	24	24	23
Jelentőségindex (%)	17	17	14	10	7	17	17	7	7	7	10	10	7	10	7	17	17	21	
Széli helyzet mutatója	3:2	4:1	3:1	2:1	1:1	2:3	2:3	2:0	2:0	2:0	2:1	2:1	1:1	2:1	2:0	5:0	2:3	4:2	

Differenciálódási mutatók	
figyelembe vett kérdések:	
1. jelentőségküszöböt átlépte, szerepküszöböt nem	2
2. jelentőségküszöböt és szerepküszöböt is átlépte	12
3. jelentőségküszöböt nem érte el, de a szerepküszöböt igen	3
4. nem érte el sem a jelentőségküszöböt, sem a szerepküszöböt	12

3.sz. melléklet:

„C” Határforgalmi Kirendeltség szociomátrixa

	(S1)	(S2)																(S3)	Összegezve			
kérdés sorszáma:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	S1	S2	S3	SUM
1.	7	4	1	9	1	5	1	1	0	1	2	0	10	0	1	4	2	1	7	42	1	50
2.	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	6	0	7
3.	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0	1	7	0	8
4.	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	3	7	0	10
5.	2	2	5	7	0	0	0	0	0	0	2	0	9	0	2	1	2	1	2	30	1	33
6.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0	1	1	6	1	8
7.	3	1	6	3	4	3	2	1	0	2	2	0	4	5	3	1	3	0	3	40	0	43
8.	3	2	3	12	4	1	11	2	1	3	3	0	13	4	1	1	3	5	3	64	5	72
9.	3	0	2	5	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	3	15	0	18
10.	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	5	0	7
11.	2	6	6	4	7	5	0	1	8	3	1	9	4	0	2	3	1	9	2	60	9	71
12.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	1	5
13.	2	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	2	11	1	14
14.	1	1	5	2	0	1	0	2	0	0	1	0	4	0	0	0	1	1	1	17	1	19
15.	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3	0	5
16.	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	4	0	0	0	1	9	0	10
17.	1	11	8	2	5	1	0	4	10	8	0	3	6	0	7	3	2	2	1	70	2	73
18.	1	0	4	5	1	0	0	1	0	0	0	0	8	1	0	0	1	1	1	21	1	23
19.	7	7	6	10	5	3	3	4	2	2	3	7	13	0	0	3	2	1	7	70	1	78
20.	1	1	4	2	0	1	0	1	1	1	1	0	5	0	0	0	0	1	1	17	1	19
21.	1	1	1	0	0	2	4	1	0	0	1	0	4	4	1	1	0	0	1	20	0	21
22.	2	0	6	6	1	0	0	1	0	1	0	0	6	1	0	0	1	2	2	23	2	27

kérdés sorszáma:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Választások száma	47	37	65	73	28	24	23	23	22	24	21	19	10 5	20	23	18	22	27
Eloszlás	21	11	14	16	8	11	7	14	5	10	14	3	21	7	10	9	13	13
Eloszlási mutató	2,2 3	3,3 6	4,6 4	4,5 6	3, 5	2,1 8	3,2 8	1,6 4	4, 4	2, 4	1, 5	6,3 3	5	2,8 5	2, 3	2	1,6 9	2,0 7
Szerepérték	4	7	7	7	7	4	7	3	7	5	3	6	5	6	5	4	3	4
Szerepértéket elérték	1 19	17 19	13 17	1 5 8 19	11	1 11	8	17 19	11 17	17	8 19	11 19	1 5 8 9 17 18 19 20 22		17	1	7 8	8 11
Szerepindex (%)	9	9	9	18	5	9	5	9	9	5	9	9	41	0	5	5	9	9
Jelentőségérték	4	7	9	9	7	4	7	3	9	5	3	13	10	6	5	4	3	4
Jelentős személyek	1 19	17 19		1 8	11	1 11	8	17 19	17	17	8 19		1 8		17	1	7 8	8 11

				19									19						
Másodrendűen jelentősek	4 7 8 9	11	13 17	5	17 19	7 19		8 9 14	11		1 5 7	11	5 18	6 7 8 21	7 16	11 17 19			
Tagolódási sor	Elsőrendű jel. száma	2	2	0	3	1	2	1	2	1	1	2	0	3	0	1	1	2	2
	Másodrendű jel. száma	4	1	2	1	2	2	0	3	1	0	3	1	2	4	2	3	0	0
	Nem érték el a jel. értéket	16	19	20	18	19	18	21	17	20	21	17	21	17	18	19	18	20	20
Jelentőségindex (%)	27	14	9	18	14	18	5	23	9	5	23	5	23	18	14	18	9	9	
Széli helyzet mutatója	2:4	2:1	0:2	3:1	1: 2	2:2	1:0	2:3	1: 1	1: 0	2: 3	0:1	3:2	0:4	1: 2	1: 3	2:0	2:0	

Differenciálódási mutatók

figyelembe vett kérdések:

1. jelentőségküszöböt átlépte, szerepküszöböt nem	5
2. jelentőségküszöböt és szerepküszöböt is átlépte	6
3. jelentőségküszöböt nem érte el, de a szerepküszöböt igen	6
4. nem érte el sem a jelentőségküszöböt, sem a szerepküszöböt	5

4.sz. melléklet:

„D” Határőrizeti Kirendeltség szociomátrixa

	(S1)			(S2)															Összegezve		
kérdés sorszáma:	1	4	13	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	S1	S2	SUM
1.	4	5	8	1	2	0	3	5	1	2	1	0	2	4	3	2	2	0	17	28	45
2.	3	5	4	15	10	6	1	2	2	10	5	0	8	1	9	5	2	16	12	92	104
3.	0	3	5	5	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	1	1	0	8	11	19
4.	2	2	1	2	15	0	1	3	1	1	1	3	0	1	0	0	2	0	5	30	35
5.	2	2	2	0	0	0	0	2	3	0	2	3	0	0	4	0	1	0	6	15	21
6.	1	3	2	2	2	2	0	1	1	2	1	1	9	1	3	0	1	1	6	27	33
7.	1	3	4	1	0	0	13	1	1	1	0	2	0	12	1	1	1	1	8	35	43
8.	2	4	3	2	4	5	7	2	3	8	1	3	0	9	3	3	2	1	9	53	62
9.	2	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	9
10.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3
11.	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	4	6
12.	3	5	10	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	1	1	0	18	6	24
13.	1	2	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	6	4	10
14.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.	3	7	11	3	4	0	0	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	21	14	35
16.	2	2	5	0	0	1	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	1	1	9	8	17
17.	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	5	8
18.	3	3	9	3	2	7	1	5	2	4	2	1	7	0	1	7	2	4	15	48	63
19.	3	4	8	2	1	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	5	2	0	15	14	29
20.	1	3	3	1	3	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	7	12	19
21.	4	2	6	3	10	8	5	4	1	4	22	0	9	3	2	2	1	7	12	81	93
22.	3	4	8	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	15	6	21
23.	1	5	8	1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	2	0	14	8	22
24.	3	5	6	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	14	6	20
25.	2	4	7	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	2	0	13	5	18
26.	3	2	3	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	2	0	8	8	16
27.	2	3	4	0	0	0	0	2	1	1	0	2	0	0	1	1	3	1	9	12	21

	rokonszenv																	
kérdés sorszáma:	1	4	13	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18
Választások száma	52	82	127	43	54	32	31	32	38	37	36	29	35	33	34	35	32	34
Eloszlás	23	24	26	15	11	9	7	13	23	13	9	17	5	9	14	14	21	10
Eloszlási mutató	2,2 6	3,4 1	4,8 8	2,8 6	4,9 0	3,5 5	4,4 2	2,4 6	1,6 5	2,8 4	4	1,7 0	7	3,6 6	2,4 2	2, 5	1,5 2	3, 4
Szerepérték	5	7	7	6	7	7	7	5	3	6	8	3	7	7	5	5	3	7
Szerepértéket elérték		15	1 12 15	2	2 4 21	18 21	7 8	1 18	5 8 16	2 8	21	3 4 5	2 6 18	7 8	2	2 18 19	27	2 21

			18 19 22 23 25						22			8	21						
Szerepindex (%)	0	4	30	4	11	7	7	7	15	7	4	15	15	7	4	11	4	7	
Jelentőségérték	5	7	10	6	10	7	9	5	3	6	8	3	14	7	5	5	3	7	
Jelentős személyek		15	12 15	2	2 4 21	18 21	7	1 18	5 8 16 22	2 8	21	3 4 5 8		7 8	2	2 18 19	27	2 21	
Másodrendűen jelentősök	1 2 12 15 18 19 21 22 24 26	1 2 12 23 24	1 18 19 22 23 25	3		2 8	8	21	2 12 18 23 24 25 26	18 21				5			1 2 4 8 18 19 23 25 26		
Tagolódási sor	Elsőrendű jel. száma	0	1	2	1	3	2	1	2	4	2	1	4	0	2	1	3	1	2
	Másodrendű jel. száma	10	5	6	1	0	2	1	1	7	2	0	0	0	0	1	0	9	0
	Nem érték el a jel. értéket	17	21	19	25	24	23	25	24	16	23	26	23	27	25	25	24	17	25
Jelentőségindex (%)	37	22	30	7	11	15	7	11	41	15	4	15	0	7	7	11	37	7	
Széli helyzet mutatója	0:1 0	1:5	2:6	1:1	3:0	2:2	1:1	2:1	4:7	2:2	1: 0	4:0	0: 0	2:0	1:1	3: 0	1:9	2: 0	

Differenciálódási mutatók
figyelembe vett kérdések:

1. jelentőségküszöböt átlépte, szerepküszöböt nem	2
2. jelentőségküszöböt és szerepküszöböt is átlépte	15
3. jelentőségküszöböt nem érte el, de a szerepküszöböt igen	3
4. nem érte el sem a jelentőségküszöböt, sem a szerepküszöböt	7

5.sz. melléklet:

„E” Határőrizeti Kirendeltség szociomátrixa

kérdés sorszáma:	(S1)		(S2)	(S3)		(S4)		(S5)		S6)		(S7)		(S8)	(S9)	(S10)	Összegezve													
	1	4	13	2	3	5	10	15	6	12	7	14	8	11	17	9	16	18	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	SUM	
1.	0	0	1	0	17	0	0	3	1	0	2	0	2	0	0	1	2	2	1	0	17	3	1	2	2	1	2	2	31	
2.	1	1	0	0	1	2	1	0	1	12	0	0	1	1	2	0	0	1	2	0	1	3	13	0	4	0	0	1	24	
3.	0	1	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	2	1	0	0	0	8	
4.	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	1	1	1	0	1	3	2	2	1	0	12	
5.	4	3	9	2	6	0	0	1	2	0	2	0	1	0	1	1	2	1	16	2	6	1	2	2	2	1	2	1	35	
6.	2	0	3	0	2	1	1	1	0	1	0	0	4	2	2	1	2	1	5	0	2	3	1	0	8	1	2	1	23	
7.	6	5	3	3	4	1	0	2	2	2	1	0	2	0	1	1	1	3	14	3	4	3	4	1	3	1	1	3	37	
8.	3	2	5	2	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	10	2	0	2	0	0	4	0	2	0	20	
9.	6	4	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	17	1	0	0	0	0	4	0	2	0	24	
10.	7	11	13	0	2	0	1	0	3	0	2	3	2	3	3	0	1	0	31	0	2	1	3	5	8	0	1	0	51	
11.	5	6	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	0	17	1	0	0	0	0	4	1	1	0	24	
12.	3	4	4	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	4	0	11	2	1	1	0	0	3	0	4	0	22	
13.	6	5	7	5	5	2	0	1	0	0	0	0	2	3	3	2	1	1	18	5	5	3	0	0	8	2	1	1	43	
14.	1	1	4	0	1	1	0	0	1	0	0	0	2	4	4	0	0	0	6	0	1	1	1	0	10	0	0	0	19	
15.	1	2	2	4	0	2	26	4	8	1	1	1	0	1	1	3	3	9	5	4	0	32	9	2	2	3	3	9	69	
16.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
17.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
18.	4	0	8	4	0	2	0	1	0	0	0	0	1	1	0	4	0	1	12	4	0	3	0	0	2	4	0	1	26	
19.	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	4	0	1	0	9	
20.	2	4	5	8	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	11	8	0	3	1	0	1	0	1	1	26	
21.	2	2	2	12	10	5	2	4	6	11	10	21	1	0	1	18	3	6	6	12	10	11	17	31	2	18	3	6	116	
22.	2	1	2	3	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	5	3	0	1	0	1	3	0	0	0	13	
23.	1	5	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11	1	0	0	0	0	1	0	0	1	14	
24.	4	9	9	5	4	5	0	1	1	0	4	0	4	3	3	3	2	3	22	5	4	6	1	4	10	3	2	3	60	
25.	6	7	8	3	0	1	0	1	1	0	8	0	0	1	1	0	3	0	21	3	0	2	1	8	2	0	3	0	40	
26.	4	5	8	5	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0	2	3	17	5	0	1	0	1	5	0	2	3	34	
27.	0	2	5	0	6	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	7	0	6	3	0	0	3	1	0	1	21	
28.	1	1	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	9	1	2	0	0	0	1	0	1	0	14	
29.	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0	0	6	
30.	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	7	
31.	3	3	9	1	11	2	1	2	2	4	0	0	1	2	5	1	2	3	15	1	11	5	6	0	8	1	2	3	52	
kérdés sorszáma:	1	4	13	2	3	5	10	15	6	12	7	14	8	11	17	9	16	18												
Választások száma	78	87	136	64	74	28	34	31	30	33	34	30	38	30	41	39	37	37												
Eloszlás	26	25	25	19	16	15	8	18	13	8	12	6	24	17	22	13	20	15												

Eloszlási mutató	3	3,48	5,44	3,36	4,62	1,86	4,25	1,72	2,30	4,12	2,83	5	1,58	1,76	1,86	3	1,85	2,46	
Szerepérték	6	7	5	7	7	4	6	3	5	6	6	5	3	4	4	6	4	5	
Szerepértéket elérték	7 9 10 13 25	10 24 25	5 8 9 10 11 13 18 20 23 24 25 26 27 28 31	20 21	1 21 31	21 24	15	1 15 21	15 21	2 21	21 25	21	6 19 24	14	14 31	21	12	15 21	
Szerepindex (%)	16	10	48	6	10	6	3	10	6	6	6	3	10	3	6	3	3	6	
Jelentőségérték	6	7	11	7	9	4	8	3	5	8	6	10	3	4	4	6	4	5	
Jelentős személyek	7 9 10 13 25	10 24 25	10	20 21	1 21 31	21 24	15	1 15 21	15 21	2 21	21 25	21	6 19 24	14	14 31	21	12	15 21	
Másodrendűen jelentősök	5 11 18 24 26	7 11 13 23 26	5 18 24 25 26 31	13 24 26					10		24		1 7 8 10 13 14	10 13 24	10 13 24 26	18	15 21 25		
Tagolódási sor	Elsőrendű jel. száma	5	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2
	Másodrendű jel. száma	5	5	6	3	0	0	0	0	1	0	1	0	6	3	4	1	3	0
	Nem érték el a jel. értéket	21	23	24	26	28	29	30	28	28	29	28	30	22	27	25	29	27	29
Jelentőségindex (%)	32	26	23	16	10	6	3	10	10	6	10	3	29	13	19	6	13	6	
Széli helyzet mutatója	5:5	3:5	1:6	2:3	3:0	2:0	1:0	3:0	2:1	2:0	2:1	1:0	3:6	1:3	2:4	1:1	1:3	2:0	

Differenciálódási mutatók

figyelembe vett kérdések:

1. jelentőségküszöböt átlépte, szerepküszöböt nem	0
2. jelentőségküszöböt és szerepküszöböt is átlépte	16
3. jelentőségküszöböt nem érte el, de a szerepküszöböt igen	8
4. nem érte el sem a jelentőségküszöböt, sem a szerepküszöböt	7

6. számú melléklet:

Szociometriai kérdőív

Név:

1. Ha öltözőszekrényét közösen kellene használnia egy kollégájával kik volnának azok, akik közül az egyikkel szívesen megosztaná ?

.....

2. Határrendészeti vagy határforgalmi akció során melyik munkatársát választaná segítségül, ha gyorsan és pontosan szeretné elvégezni a meghatározott feladatot?

.....

3. Ha általános műveltségi vetélkedő lenne, Ön kit vagy kiket javasolna a kirendeltség vagy alegység állományából versenyzőnek?

.....

4. Négy személyes asztalához az étteremben melyik másik három munkatársát hívná meg állandó társaságként?

.....

5. Véleménye szerint a munkahelyi kisebb összekoccanásokat melyik kollégája tudja igazságosan megoldani?

.....

6. Véleménye szerint egy nagyobb szabású műsoros rendezvény során ki lenne az Ön kirendeltsége, alegysége állományából a legalkalmasabb szervezőnek?

.....

7. Véleménye szerint melyik munkatársa érvényesül legjobban az életben?

.....

8. A munkahelyén történt friss, érdekes eseményt melyik kollégájának mondaná el legelőbb?

.....

9. Ha nyílt nap alkalmával szakmai gyakorlati napot rendeznének, Ön melyik munkatársát javasolná, hogy képviselje a kirendeltséget?

.....

10. Munkatársai közül kit tart alkalmasnak arra, hogy a kirendeltség hivatásos érdekképviselőjeként önöket képviselje?

.....

11. Kisebb pénzkölcsönt melyik kollégájától kérne elsősorban?

.....

12. Ha az alegységparancsnok, kirendeltség vezető megbetegedne a beosztások és rendfokozatok figyelmen kívül hagyása mellett, ki volna a legalkalmasabb a helyettesítésre?

.....

13. Többnapos társas utazáshoz melyik 5 kollégáját látná szívesen szobatársként?

.....

14. Ön szerint a kirendeltségen ki a legismertebb személy a közvetlen munkatársai közül ?

.....

15. Ön szerint melyik munkatársa szokott a munkahelyén bekövetkezett személyi és bérezési változásokról elfogulatlan, tárgyilagos véleményt mondani ?

.....

16. Ha időnként nehézségek vannak a szolgálatellátásban, ki tudja lelkesedésével magával ragadni a csoportot?

.....

17. Személyes, bizalmi jellegű problémáit melyik munkatársának mesélné el?

.....

18. Melyik kollégáját tartja olyannak, aki a mással történt nem méltányos vagy igazságtalan dolgokért a sértett mellé állna, és a vezetőnél, parancsnoknál megfelelő jogvédelmet kérne?

.....

7. számú melléklet.

Suicídummal kapcsolatos szakmai protokoll

Az öngyilkosságok kapcsán végrehajtandó pszichológiai szakterületi tevékenység egységesítése érdekében kiadásra kerül a suicídummal kapcsolatos szakmai protokoll.

A kidolgozott szakmai protokoll a pszichológiai szakterület számára készült, de a vezetők számára is informatív, ezért célszerű feldolgozni és hasznosítani

Magának az öngyilkosság kérdéskörének három fő területe van:

1. suicid kijelentés,
2. öngyilkossági kísérlet,
3. befejezett öngyilkosság.

A suicídum három szakaszban fejlődik ki.

Az elsőben a felmerülő problémákkal, konfliktusokkal szemben megjelennek az önpusztító gondolatok.

A másodikban az önpusztító és önfenntartó tendenciák közötti harc zajlik, és így ambivalens érzelmi állapot jellemzi. Ekkor történik meg az öngyilkossági szándék kifejezése, a „Cry for help”, mely a nyílt segítségkéréstől a tudattalan jelzésekig terjed.

A harmadik szakaszban jön létre az elhatározás. Ekkor a „vihar előtti csend” a jellemző.

Az öngyilkosságot egyfajta krízisállapot megnyilvánulásának foghatjuk fel.

Ekkor:

- a személy kénytelen szembenézni a veszélyeztető körülményekkel,
- ezek mindennél fontosabb pszichológiai problémává válnak számára,
- szubjektív megítélése szerint sem a megoldás, sem az elkerülés nem lehetséges.

Ringel írta le a presuicidális szindróma triászát, mely:

- dinamikus beszűkülésből,
- gátolt és saját én ellen fordított agresszióból,

- és öngyilkossági fantáziákból áll.

Az öngyilkosságok esetén:

OK:	A MEGOLDÁSKERESÉS.
CÉL:	A TUDATOS ÁTÉLÉS MEGSZÜNTETÉSE.
STIMULUS:	AZ ELVISELHETETLEN LELKI FÁJDALOM.
STRESSZOR:	A FRUSZTRÁLT PSZICHOLÓGIAI SZÜKSÉGLET.
EMÓCIÓ:	A REMÉNYTELENSÉG ÉS KIUTTALANSÁG.
BELSŐ ATTITŰD:	AZ AMBIVALENCIA.
KOGNITÍV ÁLLAPOT:	A BESZŰKÜLTSG.
MOTÍVUM:	A MENEKÜLÉS.
INTERPERSZONÁLIS AKTUS:	A SZÁNDÉK KOMMUNIKÁCIÓJA.
MEGNYÍLVÁNULÁS:	A TARTÓSAN RÖGZÜLT MEGOLDÁSI MINTÁZATOK JELENLÉTE.

Az öngyilkosságok kapcsán önfelmentő okból sok téves állítás fogalmazódik meg:

Téves: Aki beszél az öngyilkosságról az soha sem követi el.

Igaz: Tíz öngyilkosból, nyolc beszél a szándékáról.

Téves: Az öngyilkosságnak nincsenek előjelei.

Igaz: Aki öngyilkos akar lenni igen gyakran jelzi azt.

Téves: Aki öngyilkos akar lenni az minden képpen meg akar halni.

Igaz: A legtöbb öngyilkos ingadozik a két kívánság között: élni vagy meghalni. „Játszik a halállal és átengedi magát a többieknek, hogy megmentse.”

Téves: Aki egyszer hajlik az öngyilkosságra, az ezt bármikor megteheti.

Igaz: Aki életunt az is csak életének csak egy meghatározott szakaszában akarja magát megölni.

Téves: Az öngyilkossági krízis utáni javulás azt jelenti, hogy megszűnt a veszélyeztetettség.

Igaz: A legtöbb öngyilkosság az első kísérlet utáni három hónapon belül következik be, amikor az öngyilkosjelöltnek újra van energiája a saját maga ellen irányuló önmegsemmisítő tervek kivitelezésére.

Téves: Minden öngyilkos elmebeteg.

Igaz: Az öngyilkosok boldogtalan emberek, de nem elmebetegek.

Prevenció

Az elmúlt időszak pszichológiai vizsgálatainak tapasztalatai arra utalnak, hogy a szolgálatot teljesítő állomány személyközi viszonyai kedveznek az elmagányosodásnak. Ennek következtében a személyek védekezésül falakat építenek maguk köré, de ezek belülről kifelé is átjárhatatlanok. Így azonban a megelőzés lehetőségei is vsökkennnek.

A prevenció hatékonyságának növelése érdekében a pszichológusok használják fel a felvételi- az időszakos-, a célzott- alkalmassági vizsgálatok, a fogadóórák, előadások és tréningek nyújtotta lehetőségeket az állomány bizalmának elnyerése érdekében, az állomány megismerésére, az esetleges krízisállapot megállapítására, és a segítségnyújtás foganatosítására.

Létesítsenek aktív állandó kapcsolatot a kirendeltségekkel.

Tartsanak előadásokat, tréningeket a krízisek felismeréséről a vezetőknek, szolgálati csoportvezetőknek.

Ennek során vegyék figyelembe és a kirendeltség vezetői felé propagálják, hogy az utóbbi időszak esettanulmányai szerint az öngyilkosságok hátterében elsősorban magánéleti problémák álltak. Ezekről a kirendeltségen gyakran tudtak, vagy utólag beazonosították, de akkor nem tulajdonítottak neki jelentőséget, és az öngyilkosságot elkövető személynek a problémáit elfedő magatartása következtében úgy vélték, hogy az képes megbirkózni a helyzetével. Az eseményt megelőzően gyakran nem volt, vagy nem észleltek viselkedésváltozást egészen az esemény bekövetkezéséig.

A beosztott állománnyal rendelkező parancsnokok a fentiek következtében fordítsanak fokozott figyelmet:

- az egyéni beszélgetések tartalmas végrehajtására,
- a fogadóórákra, tanácsadásokra történő bejutásra,
- és a megítélésük szerinti bejutásra.

Suicidummal kapcsolatos protokoll

Eljárásrend öngyilkossági események kapcsán

A suicidummal kapcsolatos protokoll menetének a fentiekben leírt általános prevención túl a következő három területe van:

1. suicid kijelentés,
2. öngyilkossági kísérlet,
3. befejezett öngyilkosság.

1. Suicid kijelentés

Minen esetben komolyan kell venni a kijelentést.

Az illetékes parancsnok az illető Humán Osztály Vezető értesítése útján irányítsa be a pszichológushoz.

A pszichológus végezze el a szükséges vizsgálatokat (Ro., Szondi, MMPI, Fa teszt, PFT) és végezze el a szükséges krízisintervenciót.

A mennyiben a felsorolt tesztek valamelyikével nem rendelkezik, kezdeményezze igazgatósági beszerezésüket.

Az esetet kompetenciájának megfelelően kezelje.

Szükség szerint saját gondozásba vételi tevékenységén túl vegye igénybe a polgári szakellátás illetve a BM KKI mentálhigiénés osztálya segítségét.

2. Öngyilkossági Kísérlet (parasuicídum)

Ha mód van a cselekmény megakadályozására, akkor a pszichológust haladéktalanul értesíteni kell a főügyeletes útján.

A bekövetkezett öngyilkossági kísérlet esetén az illetékes parancsnok a humán osztály vezető értesítése útján vegye fel a kapcsolatot a pszichológussal.

A pszichológus, amennyiben a személy állapota ezt megengedi kezdje meg a vele való foglalkozást.

Ezt követően kompetenciájának függvényében a személyt küldje tovább a BM KKI mentálhigiénés osztályára szakellátás céljából.

Az esetről a befejezett öngyilkosnál részletezett formában készítsen esettanulmányt, és végezze el az ott leírt feladatokat amennyiben az esemény a személy munkatársai, ill. családja, ismeretségi körében már ismert. Amennyiben az állomány ill. a család stb. körében a cselekmény nem vált ismertté, úgy a titoktartás szabályai betartásával, redukált formában készítse el az esettanulmányt.

3. Befejezett öngyilkosság

A pszichológust az orvosi, rendőrségi, katonai ügyészségi vizsgálatok után minden esetben be kell vonni az esemény kivizsgálásába, a humán osztály vezető utasítása alapján.

A pszichológus az est tudomására jutása után haladéktalanul tájékoztassa az országos parancsnokság pszichológiai szakterületét.

A pszichológus munkájának három kiemelt célja van:

- az esemény hátterének kivizsgálása,
- élményfeldolgozás, prevenció,
- pszichés támasz nyújtása, tanácsadás.

Az esemény hátterének kivizsgálása

A kivizsgálás során a pszichológus tájékozódjon az elhunyt:

- katonai vagy rendészeti szerveknél betöltött korábbi pályafutásáról,
- a munkahelyén a róla kialakult véleményekről, (parancsnoki vélemény, szolgálati jellemzés, egyéni elbeszélgetések, egyéb feljegyzések)
- került-e pályafutása során a pszichológiai szakterület látókörébe, ha igen akkor milyen problémával és mikor,
- a határőrséghez való felvétele körülményeiről,
- a felvételi alkalmassági vizsgálatok során nyújtott teljesítményéről, személyiségtényezőiről, a rendszeres, időszakos és célzott alkalmassági szűrővizsgálatok eredményeiről,
- a munkatársakkal, vezetőkkel kialakult kapcsolatairól,

- életmódbeli, családi, szociális és pszichés jellemzőiről,
- az esemény bekövetkezését megelőző viselkedésről, magatartás ill. szemléletbeli változásairól.

Az okok feltárását a vezetők és a munkatársak meghallgatásával kezdje. Négyszemközt beszélgesse el az esemény idején a személlyel közös szolgálatot teljesítővel (ha az esemény szolgálatban történt), és az elhunyt parancsnokaival, kirendeltség vezetőjével, annak helyetteseivel, szolgálati csoport vezetőjével. A szolgálati csoport tagjaival csoportosan beszélgesse el, igény szerint egyénileg is.

Lehetőség szerint, előzetes telefonbeszélgetés után, folytasson feltáró beszélgetést az elhunyt közvetlen hozzátartozóival, rokonaival, barátaival, ismerőseivel.

Szerezzen be minden pszichológiai vonatkozású információt a személy házi orvosától, ill. a kijelölt bizottság tagjaitól a fegyelmi és egészségügyi szakterület felől.

Készítsen esettanulmányt, és terjessze fel az országos parancsnokság pszichológiai szakterülete felé az alábbi tartalommal:

- az eset tárgya,
- az eset körülményei,
- az eset szolgálati háttere, összefüggései az eseménnyel,
- nevezett családi, szociális és pszichés háttere, összefüggése az esettel,
- nevezettnél korábban elvégzett pszichológiai vizsgálatok eredményei kivonatosan,
- az eset kapcsán fogantatott vagy tervezett szakterületi tevékenység (pld. gyászfeldolgozás)
- tapasztalatok összegzése,
- esetleges feladatok.

Élményfeldolgozás, prevenció

Az elhunyt munkatársai és parancsnokai körében tartson csoportos és szükség szerint egyéni gyászfeldolgozó beszélgetést.

A prevenció céljából a rendkívüli esemény tanulságait a személyiségjogainak tiszteletben tartása mellett dolgozza fel munkatársak körében, és különböző vezetői szinteken. Szükség

szerint ismételten tartson előadást a krízisjelek felismeréséről a vezetőknek, szolgálati csoportvezetőknek.

Amennyiben a megkeresett hozzátartozók beleegyeznek a találkozásba, a család (különös tekintettel a gyerekekre) és rokonok irányába a beszélgetés során a pszichológus ajánlja fel a segítségét a gyászfeldolgozás érdekében.

Pszichés támasz nyújtása, tanácsadás

Szükség és igény szerint a család, rokonok, barátok, munkatársak és helyi vezetők körében végezzen pszichés támasznyújtást, tanácsadó tevékenységet.

8.számú melléklet:

BŰNCSELEKMÉNYEK 1999 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Állam elleni (X.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Emberiség elleni (XI.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Személy elleni (XII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Közlekedési (XIII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Ház.csal.nemi erk.ifj.elleni (XIV.fej.)	-	-	-	-	-	-
Igazság.szolg.elleni (XV.fejezet.)	-	-	-	-	-	-
Közrend elleni (XVI.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Gazdasági (XVII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Vagyon elleni (XVIII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Honvéd.köt.megszegése (XIX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Szolgálati (XX.fejezet)	1	4	16	-	-	21
Függ.visz. sértő (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Előjárói (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Harckészült. vesz. (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Összesen	1	4	16	-	-	21

1. számú táblázat.

A bekövetkezett bűncselekmények alakulása.

SZABÁLYSÉRTÉSEK 1999 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Közlekedési	1	1	7	-	-	9
Szolgálati titok sértés	-	-	-	-	-	-
Becsületsértés	-	-	-	-	-	-
Határrendsértés	1	-	-	-	-	1
Határjel rongálás	-	-	-	-	-	-
Vám- deviza	-	-	-	-	-	-
Egyéb	-	-	-	-	-	-
Összesen	2	1	7	-	-	10

2. számú táblázat.

A bekövetkezett szabálysértések alakulása

FEGYELEMSÉRTÉSEK 1999 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Késés	-	-	1	-	-	1
Önkényes eltávozás	-	-	-	-	-	-
Utasítás, pcs. hanyag telj.	14	13	40	-	2	69
Tiszteletlen magatartás	-	-	-	-	-	-
Előljárói gond. Elmulasztása	-	-	-	-	-	-
Őr, ügy.jár.szolg.szab.megsz.	-	-	-	-	-	-
Karbantartási szab.megszegése	-	-	-	-	-	-
Jelentési köt.megszegése	-	-	-	-	-	-
Kiképzés elhanyagolása	-	-	-	-	-	-
Ítalozás munkaidőben	-	-	-	-	-	-
Magatartási szab.megszegése	-	-	1	-	-	1
Egyéb	-	-	2	-	-	2
Összesen	14	13	44	-	2	73

3. számú táblázat.

A bekövetkezett fegyelemsértések alakulása

KORRUPCIÓS BŰNCSELEKMÉNYEK 1999 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Vesztegetés	-	-	1	-	-	1
Befolyással üzérkedés	-	-	-	-	-	-
Hivatali visszaélés	-	-	-	-	-	-
Embercsempészés	-	-	-	-	-	-
Összesen	-	-	1	-	-	1

4. számú táblázat.

A bekövetkezett korrupciós bűncselekmények alakulása

BŰNCSELEKMÉNYEK 2000 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Állam elleni (X.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Emberiség elleni (XI.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Személy elleni (XII.fejezet)	-	-	3	-	-	3
Közlekedési (XIII.fejezet)	-	1	1	-	-	2
Ház.csal.nemi erk.ifj.elleni (XIV.fej.)	-	-	-	-	-	-
Igazság.szolg.elleni (XV.fejezet.)	-	-	-	-	-	-
Közrend elleni (XVI.fejezet)	-	-	2	-	-	2
Gazdasági (XVII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Vagyon elleni (XVIII.fejezet)	-	1	3	-	1	5
Honvéd.köt.megszegése (XIX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Szolgálati (XX.fejezet)	1	1	10	-	-	12
Függ.visz. sértő (XX.fejezet)	-	-	1	-	-	1
Előjárói (XX.fejezet)	1	-	-	-	-	1
Harckészült. vesz. (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Összesen	2	3	20	-	1	26

5. számú táblázat.

A bekövetkezett bűncselekmények alakulása

SZABÁLYSÉRTÉSEK 2000. év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Közlekedési	3	1	2	-	-	6
Szolgálati titok sértés	-	-	-	-	-	-
Becsületsértés	-	-	-	-	-	-
Határrendsértés	-	-	-	-	-	-
Határjel rongálás	-	-	-	-	-	-
Vám- deviza	-	-	-	-	-	-
Egyéb	1	-	1	-	-	2
Összesen	4	1	3	-	-	8

6. számú táblázat.

A bekövetkezett szabálysértések alakulása

FEGYELEMSÉRTÉSEK 2000. év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Késés	-	-	2	-	-	2
Önkényes eltávozás	-	-	-	-	-	-
Utasítás, pcs. hanyag telj.	2	7	48	-	-	57
Tiszteletlen magatartás	-	-	-	-	-	-
Előljárási gond. Elmulasztása	-	-	-	-	-	-
Őr, ügy.jár.szolg.szab.megsz.	-	-	-	-	-	-
Karbantartási szab.megszegése	-	-	-	-	-	-
Jelentési köt.megszegése	1	1	1	-	-	3
Kiképzés elhanyagolása	-	-	-	-	-	-
Italozás munkaidőben	-	-	-	-	-	-
Magatartási szab.megszegése	-	-	6	-	-	6
Egyéb	-	-	3	-	-	3
Összesen	3	8	60	-	-	71

7. számú táblázat.

A bekövetkezett fegyelem sértések alakulása

KORRUPCIÓS BŰNCSELEKMÉNYEK 2000. év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Vesztegetés	-	-	-	-	-	-
Befolyással üzérkedés	-	-	-	-	-	-
Hivatali visszaélés	-	-	1	-	-	1
Embercsempészés	-	-	-	-	-	-
Összesen	-	-	1	-	-	1

8. számú táblázat.

A bekövetkezett korrupciós bűncselekmények alakulása

BŰNCSELEKMÉNYEK 2001 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Állam elleni (X.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Emberiség elleni (XI.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Személy elleni (XII.fejezet)	-	1	1	-	-	2
Közlekedési (XIII.fejezet)	-	1	1	-	-	2
Ház.csal.nemi erk.ifj.elleni (XIV.fej.)	-	-	-	-	-	-
Igazság.szolg.elleni (XV.fejezet.)	1	-	3	-	-	4
Közrend elleni (XVI.fejezet)	-	-	3	-	-	3
Gazdasági (XVII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Vagyon elleni (XVIII.fejezet)	1	-	3	-	-	4
Honvéd.köt.megszegése (XIX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Szolgálati (XX.fejezet)	1	4	8	-	-	13
Függ.visz. sértő (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Előljárói (XX.fejezet)	1	-	-	-	-	1
Harckészült. vesz. (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Összesen	4	6	19	-	-	29

9. számú táblázat.

A bekövetkezett bűncselekmények alakulása

SZABÁLYSÉRTÉSEK 2001 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Közlekedési	4	3	3	-	-	10
Szolgálati titok sértés	1	-	-	-	-	1
Becsületsértés	-	-	-	-	-	-
Határrendsértés	-	-	-	-	-	-
Határjel rongálás	-	-	-	-	-	-
Vám- deviza	-	-	-	-	-	-
Egyéb	-	1	-	-	-	1
Összesen	5	4	3	-	-	12

10. számú táblázat.

A bekövetkezett szabálysértések alakulása

FEGYELEMSÉRTÉSEK 2001 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Késés	-	-	-	-	-	1
Önkényes eltávozás	-	-	-	-	-	-
Utasítás, pcs. hanyag telj.	31	24	42	-	1	98
Tiszteletlen magatartás	-	-	-	-	-	-
Előjárói gond. Elmulasztása	-	-	-	-	-	-
Őr, ügy.jár.szolg.szab.megsz.	-	-	-	-	-	-
Karbantartási szab.megszegés e	-	-	-	-	-	-
Jelentési köt.megszegése	-	1	1	-	-	2
Kiképzés elhanyagolása	-	-	-	-	-	-
Italozás munkaidőben	-	-	-	-	-	-
Magatartási szab.megszegése	1	2	-	-	-	3
Egyéb	2	1	2	-	-	5
Összesen	34	29	45	-	1	109

11. számú táblázat.

A bekövetkezett fegyelemsértések alakulása

KORRUPCIÓS BŰNCSELEKMÉNYEK 2001 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Vesztegetés	-	-	1	-	-	1
Befolyással üzérkedés	-	-	-	-	-	-
Hivatali visszaélés	1	-	-	-	-	1
Embercsempészás	-	-	1	-	-	1
Összesen	1	-	2	-	-	3

12. számú táblázat.

A bekövetkezett korrupciós bűncselekmények alakulás

BŰNCSELEKMÉNYEK 2002 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Állam elleni (X.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Emberiség elleni (XI.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Személy elleni (XII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Közlekedési (XIII.fejezet)	-	2	4	-	-	6
Ház.csal.nemi erk.ifj.elleni (XIV.fej.)	-	-	-	-	-	-
Igazság.szolg.elleni (XV.fejezet.)	-	-	1	-	-	1
Közrend elleni (XVI.fejezet)	2	1	-	-	-	3
Gazdasági (XVII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Vagyon elleni (XVIII.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Honvéd.köt.megszegése (XIX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Szolgálati (XX.fejezet)	-	2	5	-	-	7
Függ.visz. sértő (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Előljárási (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Harckészült. vesz. (XX.fejezet)	-	-	-	-	-	-
Összesen	2	5	10	-	-	17

13. számú táblázat.

A bekövetkezett bűncselekmények alakulása

SZABÁLYSÉRTÉSEK 2002 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Közlekedési	4	3	5	-	-	12
Szolgálati titok sértés	1	-	-	-	-	1
Becsületsértés	-	-	-	-	-	-
Határrendsértés	-	-	-	-	-	-
Határjel rongálás	-	-	-	-	-	-
Vám- deviza	-	-	-	-	-	-
Egyéb	-	-	-	-	-	-
Összesen	5	3	5	-	-	13

14. számú táblázat.

A bekövetkezett szabálysértések alakulása

FEGYELEMSÉRTÉSEK 2002 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Késés	-	-	1	-	-	1
Önkényes eltávozás	-	-	-	-	-	-
Utasítás, pcs. anyag telj.	23	26	46	-	1	96
Tiszteletlen magatartás	-	-	-	-	-	-
Előjárói gond. Elmulasztása	-	-	-	-	-	-
Őr, ügy.jár.szolg.szab.megsz.	-	-	-	-	-	-
Karbantartási szab.megszegése	-	-	-	-	-	-
Jelentési köt.megszegése	-	1	3	-	-	4
Kiképzés elhanyagolása	-	-	-	-	-	-
Italozás munkaidőben	1	-	-	-	-	1
Magatartási szab.megszegése	-	-	-	-	-	-
Egyéb	1	5	-	-	-	6
Összesen	25	33	51	-	1	110

15. számú táblázat.

A bekövetkezett fegyelemsértések alakulása

KORRUPCIÓS BŰNCSELEKMÉNYEK 2002 év.

Megnevezés	Tiszt	Zls.	Tts.	Kt.	Ka.	Össz.
Vesztegetés	-	-	1	-	-	1
Befolyással üzérkedés	-	-	-	-	-	-
Hivatali visszaélés	-	-	-	-	-	-
Embercsempészés	-	-	-	-	-	-
Összesen	-	-	1	-	-	1

16. számú táblázat.

A bekövetkezett korrupciós bűncselekmények alakulása