

**NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
RENDESZETTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA**

DOKTORI (PHD) ÉRTEKEZÉS SZERZŐI ISMERTETŐJE

Tózsér Erzsébet

**A Magyar Rendőrség szervezeti kultúrájának főbb jellemzői
szervezetpszichológiai vizsgálatok eredményének tükrében**

Témavezető:

Prof. Dr. Kovács Gábor r. vezérőrnagy

Társ-témavezető:

Prof. Dr. Pap András László, DSC.

BUDAPEST, 2022

A tudományos probléma megfogalmazása

A disszertáció célja a Magyar Rendőrség szervezeti kultúrájának szervezetpszichológiai vizsgálatok segítségével történő bemutatása. A szervezet immár több, mint 100 éves történetének utóbbi 30 évében is számos szervezeti változás történt, amelyek próbára tették a szervezet és dolgozói alkalmazkodóképességét és természetes módon hatással voltak a szervezeti kultúra alakulására is. Befolyásolták ezt a társadalmi változások és a technikai fejlődés okozta átalakulás is.

Egy intézmény szervezeti kultúrája annak ellenére, hogy a nemzeti kultúrába és a kor kultúrájába teljes mélységében beágyazott, mégis teljesen egyedi és a foglalkozáshoz, a szervezethez kötött sajátosságokat képezi le, olyan formán, hogy évtizedeken átívelő folytonosságot és rendszert biztosítson a szervezet minden tagja számára.

A rendőrségi speciális közegnek az emberi kapcsolatokra, egyénekre és szervezeti működésre gyakorolt hatása és annak befolyásolási, fejlesztési lehetőségei érdekelnek. Úgy gondolom, hogy a rendőrségi speciális szervezeti kultúra hatással van a szervezeti tagokra és a szervezet működésére, és ennek feltérképezésére a szervezetpszichológiai vizsgálatok tökéletesen alkalmasak. Ezen jelenségek megismerése, tudatosítása a szervezet szempontjából is nagyon fontos. Hiszen ahhoz, hogy bármilyen változtatási, fejlesztési folyamatba bele lehessen fogni, ismerni kell a jelen állapotot. Tehát a szervezetpszichológia tudománya a gyakorló vezetők számára hasznos információkkal szolgálhat döntéseik megalapozott meghozatalához, illetve a problémahelyzetek adekvát kezeléséhez. Ezért igyekszem bemutatni a szervezetpszichológia rendőrségi létjogosultságát az olvasó számára.

Kutatási hipotézisek

1. A rendőrségi szervezeti kultúrát speciális szervezetpszichológiai dinamika jellemzi, mely feltárható szervezetpszichológiai vizsgálattal.

2. A szervezetpszichológiai vizsgálatot követően az általános szervezetpszichológiai dinamika leírása mellett, lehetőség van az adott szervezeti elemhez kötött egyedi jellemzők feltárására is.
3. A szervezetpszichológiai dinamikára hatással lehet a vezetői beállítódás egy hierarchikus, parancsuralmi rendszerben is.
4. Az új generációk eltérő jellemzői a szervezetpszichológiai dinamikára gyakorolt hatása kimutatható egy hierarchikus, parancsuralmi rendszerben is.
5. Szervezetfejlesztési eszközök szükségesek a szervezet reagálásához azon tendenciákra, amelyeket az új generációk munkaerőpiaci jelenléte indukál.

Kutatási célkitűzések

Kutatási célkitűzésem a szervezetpszichológiai vizsgálatok módszertanának alkalmazása a Magyar Rendőrség szervezetének javára, az eredmények alapján a rendőrségi szervezeti kultúra sajátosságainak feltárása, jellemzőinek leírása, javaslatok és ajánlások megfogalmazása.

Kutatási módszerek

A szervezetpszichológia definíció szerint az egyének és csoportok magatartását vizsgálja tudományosan, formális szervezeti körülmények között. Ennek megfelelően a kutatás módszertana a szervezetpszichológiai vizsgálatok végzése során az egyének és csoport megkérdezése volt, szóban és írásban.

Az első vizsgálat során (3.2 alfejezet) félig strukturált interjút és szervezeti elégedettség mérő kérdőívet alkalmaztam. A 3.3. és 3.4 alfejezetben, a három kapitányság esetében – már teljes létszámot érintően - a félig strukturált interjú kiegészült vezetői interjúkkal és kérdőívvel, amely a szervezetpszichológia szempontjából problémás területeket járta körbe, mint hangulat, kommunikáció, kapcsolatok...stb.

A 3.5. alfejezetben online kérdőívezéssel (GoogleForms) folytattam le a kutatást a parancsnoki állomány és az 1990. január 1-től születettek körében. Mindkét csoportnak szóló kérdőív három részből épült fel. Az első részben szöveges választ igénylő kérdéseket tettem fel, a parancsnokoknak az 1990. január 1-től született fiatal kollégákra vonatkozóan, a fiataloknak a tanulójaikra és szervezeti tapasztalataikra, jövőkéjükre, javaslataikra vonatkozóan. Ezután tíz tulajdonság (pontosság, magabiztosság, fegyelmezettség, rugalmasság, bajtársiasság, ésszerűség, terhelhetőség, türelem, önállóság, felelősségvállalás) kétféle állításként való értékelését kértem hétfokozatú Likert-skála segítségével. Az első állítás minden tulajdonság esetében azt állítja, hogy szükséges a rendőr számára, a második pedig a parancsnokok esetében, hogy jellemzi az adott tulajdonság az új generáció (1990. után születettek) tagjait, a fiatalok esetében, hogy fontos az adott tulajdonság a kérdezett számára. A harmadik részét a kérdőívnek a csoportok képzéséhez szükséges, a kérdezettre vonatkozó egyéb adatok tették ki.

Az elvégzett vizsgálat tömör leírása fejezetenként

Az 1. fejezetben áttekintettem a szervezetpszichológia területeit, a szervezeti kultúra alapvető jellemzőit, a vezetői magatartás elméleteinek, szemléletének fejlődését, és a szervezeti változásokat, a szervezetfejlesztést. Kitértem a specifikus szervezetek, mint a Rendőrség, általános jellemzőire, a foglalkozási kultúrára, annak szakirodalmi áttekintésére. Az új generációk eltérő működéséből adódó kihívások áttekintése során, a generációs elméleti alapok mellett, egy amerikai példán keresztül megoldási lehetőségeket is felvonultatok.

Előzetes elvárásként megfogalmazásra került az alábbi 5 hipotézis, amelynek igazolására a 3. fejezetben taglalt vizsgálatok szolgálnak.

A hipotézisek:

1. Hipotézis: A rendőrségi szervezeti kultúrát speciális szervezetpszichológiai dinamika jellemzi, mely feltárható szervezetpszichológiai vizsgálattal.

2. Hipotézis: A szervezetpszichológiai vizsgálatot követően az általános szervezetpszichológiai dinamika leírása mellett, lehetőség van az adott szervezeti elemhez kötött egyedi jellemzők feltárására is.

3. Hipotézis: A szervezetpszichológiai dinamikára hatással lehet a vezetői beállítódás egy hierarchikus, parancsuralmi rendszerben is.

4. Hipotézis: Az új generációk eltérő jellemzői a szervezetpszichológiai dinamikára gyakorolt hatása kimutatható egy hierarchikus, parancsuralmi rendszerben is.

5. Hipotézis: Szervezetfejlesztési eszközök szükségesek a szervezet reagálásához azon tendenciákra, amelyeket az új generációk munkaerőpiaci jelenléte indukál.

A 2. fejezetben bemutatásom a Magyar Rendőrséget, rövid történeti áttekintéssel és szervezeti jellemzőkkel. A szervezetpszichológiai vizsgálatok eredményei egyértelműen hasznosak lehetnek a rendőrségi vezetők számára is, amennyiben nyitottak azok mélyrehatóbb megismerésére, és az esetleges változtatások végrehajtására.

A 3. fejezetben a szervezetpszichológiai vizsgálatok részletes bemutatása történik, a módszertan kezdeti kialakításától, a vizsgálatok lefolytatásán, az eredmények értelmezésén keresztül a megállapítások megfogalmazásig.

A 3.2. alfejezetben tárgyalt vizsgálat a módszertan kialakítása miatt jelentős. A vizsgálat során egy nagy létszámú kapitányság véletlenszerűen kiválasztott 20%-ának megkérdezésére került sor. A vezetői felvetés alapján készült egy problémacentrikus, a szervezeti működés minden területére kitérő kérdőív, amelyet a későbbi vizsgálatok (3.3., 3.4.) során is alkalmaztam.

A 3.3. alfejezetben egy közel 100 fős kapitányság teljes létszámú szervezetpszichológiai vizsgálata zajlott le, amelyek alapján a Rendőrséget érintő szervezetpszichológiai tendenciákra vonatkozó megállapításokat fogalmaztam meg.

Így az 1. hipotézis igazolást nyert, hiszen szervezetpszichológiai vizsgálat segítségével írtam le a szervezeti dinamika fenti jellemzőit, amelyek strukturált formában történő rendőrségi leírása egyértelmű újonságot jelentett.

A 3.3. és 3.4. alfejezetekben bemutatott vizsgálatok az általános rendőrségi szervezeti jellemzőkön túl, az adott szervezeti elem szervezeti kultúrájának egyedi jellemzői is megismerhetőek. Ez tulajdonképpen az a fajta jellegzetes érzet vagy benyomás, amely egy-egy szervezeti elem esetében jellemző. Ez sokszor verbálisan nehezen lehet megfogalmazni, de mégis az ott dolgozók összehangoltságáról és hangulatáról kialakul egy érzetünk, amely a szervezeti elem szervezeti kultúrájáról sokat elárul.

A 3.4. alfejezetben bemutattam két kisebb kapitányság, a 3.3 alfejezetben taglalt vizsgálat módszertanának megfelelő, teljeslétszámú vizsgálatát, amely lehetővé tette a szervezetpszichológiai mutatók összehasonlítását. A két kapitányság összehasonlító vizsgálatának a segítségével a konkrét szervezeti elemhez kötött specifikumok is szemléltetésre kerülhettek. Hiszen a korábban leírt szervezeti jellemzők, amelyek a Rendőrség összehangulatát nagyban befolyásolják, mindkét szervezeti elemet jellemzi. Ugyanakkor jól megragadható a két szervezeti elem közötti különbség a szervezetpszichológiai mutatókban. Ez alapján a 2. hipotézis is igazolásra talál.

Ezen felül a 3. hipotézist, amely szerint a szervezeti dinamikára hatással van a vezetői beállítódás a szigorúan hierarchikus rendszerben, az szintén igazolható a fenti vizsgálatokkal. Hiszen egyszerre lehet jelen a szervezeti igazságtalanság-érzet és a negatív emberszemlélet szervezeti szinten, de mégis hatást gyakorol egy adott szervezeti elem szervezetpszichológiai mutatóira az adott szervezet vezetőinek beállítódása, szemléletmódja. Ezt a 3.4 alfejezet összehasonlító vizsgálata Douglas McGregor elméletét felhasználva szemlélteti. Így megállapításra talált, hogy az alapvetően X emberszemléletet magában hordozó szervezeti kultúrájú szervezet esetében is nagy hatással van a dolgozók életére, a szervezeti dinamikára, hogy a hétköznapjaik során X vagy Y típusú vezetői beállítódást tapasztalnak meg. Egyazon szervezet égisze alatt, nagyon hasonló paraméterekkel rendelkező szervezeti elemeknél, ugyanazon finansziális viszonyokban dolgozók, az alapján, hogy milyen vezetői attitűdöt tapasztalnak, lehetnek negatívak és passzívak vagy pozitívabbak és aktívak a problémáik megoldásában. Emiatt nem lehet eléggé hangsúlyozni a vezetői attitűd fontosságát egy-egy szervezeti elem működése során.

A 3.5. alfejezet az új generációk szervezeti helyzetének szervezetpszichológiai vizsgálata, amely amellet, hogy kitér a parancsnokok és a fiatalok közötti

látásmódbeli különbözőségekre, egyúttal javaslatokkal szolgál a szervezetfejlesztésére, ahhoz, hogy a megváltozott munkaerőpiaci viszonyokhoz alkalmazkodhasson a szervezet. Ezzel alátámasztva a 4. és 5. hipotézisek helytállóságát. Vagyis, hogy az új generációs sajátosságok a Rendőrség hierarchikus szervezetében is jelen vannak, és hatással vannak a szervezeti dinamikára, illetve az ehhez való szervezeti alkalmazkodás szervezetfejlesztési eszközök alkalmazását sürgeti.

Az eredmények érvényességi korlátai ellenére is hasznosítható visszajelzést adnak a szervezet vezetői számára, és olyan fejlesztési irányokat mutatnak, amely a szervezeti alkalmazkodást szolgálja.

A 4. fejezetben a szervezetpszichológiai vizsgálatok következtetéseinek levonása és a hipotézisek vizsgálata, majd a javaslatok soravétele történik. A vezetői szemléletváltás kiemelten fontos a javaslatok sorában. Ezért is szentel külön alfejezetet (4.3) a disszertáció a rendőrségi parancsnoki gondoskodásnak, amely során a szolgáló vezetéssel (servant leadership) állítja párhuzamba az etikus, gondoskodó parancsnokot. Ehhez John Maxwell vezetéselméleti koncepciója nyújt gyakorlati útmutatást, bizonyítva, hogy az egyének fejlesztése révén érhetjük el a legmagasabb vezetési szintet és a szervezet kiemelkedő működését.

Összegzett következtetések

Összegzésként láthatjuk, hogy a hipotézisek igazolásra találtak, még ha bizonyos esetekben felmerül, hogy a vizsgálatok szülte megállapítások általános érvényűnek csak korlátozással tekinthetőek, hiszen megyei szervezeten belüli eredményekre támaszkodnak. De ugyanakkor vegyük figyelembe, hogy egy hierarchikusan felépített országos szervezet egyik megyei eleme jó leképezése a szervezetnek általában. Vagyis a szervezetpszichológiai vizsgálatok végrehajtására, tehát mintavételre és az eredmények alapján tett megállapítások tovább gondolására egyértelműen alkalmas lehet.

Tehát összességében a disszertációmban bemutattam, hogy a szervezetpszichológia hogyan szolgáltat tudományos és egyben gyakorlatban hasznosítható információkkal és javaslatokkal a Rendőrség szervezetének, a szervezetpszichológiai vizsgálatok eszköztárának felhasználásával. Így bizonyítva, hogy a szervezetpszichológia rendőrségi létjogosultságát és gyakorlati hasznosíthatóságát.

Új tudományos eredmények

A dolgozatban bemutatott vizsgálati eredmények alátámasztásával, számos olyan szervezetpszichológiai jellegzetesség került megfogalmazásra a Rendőrségről, amelyek először kerültek tudományos leírásra, vagyis új tudományos eredményeknek számítanak.

Az új tudományos eredmények a következők:

1. A Magyar Rendőrség szervezetében is fellelhetők a szervezetpszichológiai tendenciák, amelyek a dolgozóknak a hangulati tényezőit is képesek feltárni. A két kapitányság összehasonlító vizsgálatának segítségével bizonyítottam, hogy a vizsgált két szervezeti elem között, a szervezetpszichológiai mutatókban mérhető különbség tapasztalható.
2. A Rendőrség szervezetéhez alapvetően hozzátartozik az állandó ellenőrzés, illetve a statisztikai mérőszámok előtérbe helyezése. Kutatásaimmal bizonyítottam, hogy a helyi vezetés szervezetvezetői stílusa jelentősen befolyásolja a munkahelyi viszonyok alakulását.
3. A Rendőrség szervezetében a jelenlegi legaggasztóbb problémák – a fluktuációs tendenciák növekedése, a humán erőforrás megtartásának, illetve utánpótlásának nehézségei – háttérben az új generációk (Y, Z és majd az Alfa) megváltozott működés módja is szerepet játszik.
4. A vizsgálatok alapján bizonyított, hogy a fiatal munkavállalók is jól beilleszkednek a rendőrségi hierarchikus szervezetbe, de többségük csak célhoz kötötten, a számukra értelmezhető elvárásoknak igyekszik megfelelni.

Elvárásaként jelentkezik, hogy a humánstratégia alakításakor a szervezetnek figyelembe kell vennie a generációs sajátosságokat és a társadalmi változásokat.

Összességében a disszertációmban bemutattam, hogy a szervezetpszichológia hogyan szolgáltat tudományos és egyben gyakorlatban hasznosítható információkkal és javaslatokkal a Rendőrség szervezetének, a szervezetpszichológiai vizsgálatok eszköztárának felhasználásával. Így bizonyítva a szervezetpszichológia rendőrségi létjogosultságát és gyakorlati hasznosíthatóságát.

Ajánlások a kutatási eredmények gyakorlati hasznosíthatóságára

- A jelenlegi szervezeti tagok számára talán legfontosabb lenne az életpályamodell átalakítása és a fizetések korszerű növelése. A HSzT. biztosította előrelépési lehetőségek, a kivárási idők racionalizálása szükségszerű. A végrehajtói állomány egzisztenciális biztonságának garantálása pedig alapvető.
- A fiatalok szervezeti beilleszkedése és bevéála érdekében az életpályamodell újragondolása elengedhetetlen, a tiszthelyettesi bérrendezéssel együtt. A technikai fejlődés megállíthatatlanságával a szervezeten belüli modernizálás, amely minden területére kiterjed (a tárgyi környezet, eszközök, informatikai háttér, és a vezetői hozzáállás, szervezeti eljárások), is egyre sürgetőbb.
- A toborzás terén szükség van az új lehetőségek (online tér) és saját szervezeti tehetségeink összekombinálására.
- Kiemelt jelentőségű a forrás- és teherelosztás optimalizálása. A rendészeti szervek esetében a terhelés hektikus ugyan, de állandó jelenlétet, készenlétet, elérhetőséget követel. A szükségleteknek megfelelő reagálóképesség biztosításához nagy segítséget jelent, ha a forráselosztás is decentralizált, és a helyi sajátosságokkal, terheléssel és szükségletekkel napi szinten tisztában levő vezető teszi.
- Az eljárások, a munkafolyamatok optimalizálása. Felül kell vizsgálni, hogy mely munkafolyamatok és eljárás rendszerek egyszerűsíthetőek, illetve

igényelnek átalakítást. Ebben az elkötelezett, gyakorló szakemberek ötleteire kell támaszkodni, akik napi szinten szembesülnek a társadalmi trendekkel a bünelkövetésben is. A szervezetben az eljárások „végrehajtó/dolgozó barátabbá” tétele szükséges a hatékonyság növeléséhez.

- Az adminisztratív folyamatok gyorsítása, egyszerűsítése, gépesítése, automatizálása és észszerűbbé tétele mindenképp szükségszerű. Természetesen ismeretes, hogy a jogszabályok is nehezen tudják követni a gyors ütemű technikai fejlődést, így a bürokratikus rendészeti szervek is nehezebben adaptálódnak a civil szervezetekhez képest a technikai vívmányokhoz. Ennek ellenére az adminisztráció ésszerűsítése elkerülhetetlen a szervezet számára.
- A szervezetben dolgozók ma már olyan személyre szabott képzési lehetőségeket akarnak, amelyek a hétköznapi gyakorlatban jól és azonnal alkalmazható tudást biztosítanak a számukra. Ezek kis létszámú csoportokban zajló, interaktív képzési technikájú oktatások lehetnek, illetve akár online elvégezhető képzések. De a képzési lehetőségek repertoárjába bekerülhetnek a szakértői rövid videók is, amelyek szakmai anyagokat frissítenek fel, vagy újdonságokat ismertetnek egyszerűen, észszerűen a dolgozókkal. Ez azért is lenne kiemelkedő jelentőségű, mert nem szükséges bürokratikus köröket lefutnia a személynek ahhoz, hogy hozzáférjen, vagy részt vehessen egy ilyen képzésen. Az önfejlesztés, tehát, hogy önálló, egyéni döntés lehessen egy oktatásra való bejelentkezés és részvétel szintén alapvető igénye a kor munkavállalójának, amelyhez adaptálódnia kell szervezetünknek.
- A dolgozók önfejlesztését lehetővé tevő új rendszer kidolgozásához, fel kell térképezni az igényeiket és az alapján képzési akciótervet készíteni. A meglévő képzések racionalizálása szükséges, rövidebbé és hatékonyabbá kell tenni azokat.

Budapest, 2022. május 30.

Tózsér Erzsébet

A doktori értekezés benyújtójának a témakörből készült publikációs jegyzéke

1. Tőzsér, E. (2021). A Survey of the Organizational Situation of New Generations at a County Police Headquarters in Hungary. *Belügyi Szemle*, 69 (SII), 91-108. <https://doi.org/10.38146/BSZ.SPEC.2021.1.5>
2. Tőzsér E. (2021). A rendőrségi parancsnoki gondoskodás, mint servant leadership. *Belügyi Szemle*, 69(4), 639-650. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.4.8>
3. Tőzsér E. (2020). Organizational psychological studies in a county of the Hungarian Police – comparison of two departments. *Belügyi Szemle*, 68(1 különszám), 47-62. <https://ojs.mtak.hu/index.php/belugyiszemle/article/view/3791/2871>
4. Tőzsér E. (2020). Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In: Baráth N. E. és Pató V. L. (szerk.) *A haza szolgálatában Konferenciakötet 2019.*, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest. 165-173. <http://dosz.hu/doc/dokumentumfile/2020/a-haza-szolgalataban-online-kotet.pdf>
5. Kovács G., Pesti T. és Tőzsér E. (2019). A hallgatói magatartásformák megjelenése és változásának folyamata a Nemzeti Közszolgálati Egyetem „Vírus 2019” Közös Közszolgálati Gyakorlatán. *Magyar Rendészet*, XIX.(2-3), 115-142. https://folyoiratok.uni-nke.hu/document/nkeszolgaltato-uni-nke-hu/MR_2019_2-3_07-Kovacs-Pesti-Tozser.pdf
6. Tőzsér E. (2019). Két városi rendőrkapitányság szervezetpszichológiai vizsgálata 2018-ban. *Belügyi Szemle*, 67(12), 69-93. <https://belugyiszemle.hu/hu/node/86>
7. Tőzsér E. (2019). A rendőrségi vezetői munka támogatása szervezetpszichológiai vizsgálatokkal. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XXI, 51-55. <http://www.pecshor.hu/periodika/XXI/tozsererzsebet.pdf>
8. Kovács G. (szerk), Endrődi I., Balla J., Bács Z. Gy., Muhoray Á., Horváth T., Téglási J., Hülvely L., Hettyey A., Pesti T., Tőzsér E., Lutz F., Balatonyi L. és Cimer Zs. (2019). „VÍRUS 2019” A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közös Közszolgálati Gyakorlat Alap- és Indító Feladata. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest
9. Farkas J., Borbély Zs., Tegyei A. C. és Tőzsér E. (2018). A „migránshelyzet” feladatellátása következtében jelentkező pszichés hatások. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 6(1), 4-33. https://folyoiratok.uni-nke.hu/document/nkeszolgaltato-uni-nke-hu/WEB-PPB_2018_1_01_Farkas_Borbely_Tegyei_Tozser.pdf

10. Tózsér E. (2018). Vezetői magatartás – vezetői stílusok. *Határrendészeti Tanulmányok*, XV(4), 73-90. (ISSN 2061-3997) <https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/Hatrend%20Tan%202018%204%20sz%C3%A1m.pdf>
11. Tózsér E., Fridrich A. C. és Borbély Zs. (2018). A XXI. század biztonsági kihívásai a rendőrségi szervezeti kultúrában – generációk a szervezetben. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XX, 97-102. http://www.pecshor.hu/periodika/XX/borbely_fridrich_tozser.pdf
12. Tózsér E. (2018). A pszichológia szerepe a rendőrségi szervezeti kultúrában. *Rendvédelem*, VII(különszám), 20-28. http://epa.oszk.hu/03300/03353/00013/pdf/EPA03353_rendvedelem_2018_k_sz_020-028.pdf
13. Borbély Zs., Fridrich A. C. és Tózsér E. (2018). Az Ideiglenes Biztonsági Határzár menti feladatellátás hatása a határzárát védők magánéletére. *Honvédségi Szemle*, 146(6), 65-79. https://honvedelem.hu/files/files/113394/hsz_2018_6_beliv_065_079.pdf
14. Tózsér E., Fridrich A. C. és Borbély Zs. (2017). Ügyfélszolgálati szemlélet a szervezeti kultúrában. *II. Turizmus és Biztonság Nemzetközi Tudományos Konferencia Tanulmánykötet*. Pannon Egyetem Nagykanizsai Kampusz (ISBN 978-963-396-102-5), 119-127. http://uni-pen.hu/files/konferencia/2017/Teljes_konf_tanulmanykotet.pdf
15. Kovács G. és Tózsér E. (2017). A vezetői attitűdök, vezetői stílusok és a dolgozói elégedettség összefüggéseinek vizsgálata egy megyei rendőr-főkapitányságon. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 5(2), 138-157. https://folyoiratok.uni-nke.hu/document/nkeszolgaltato-uni-nke-hu/8-A-vezetoi-attitudok-vezetoi_PPB_2017_2%20web-8.pdf
16. Borbély Zs., Farkas J. és Tózsér E. (2017). „A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során.” *Hadtudományi Szemle*, X(3), 288-304. http://uni-nke.hu/downloads/kutatas/folyoiratok/hadtudomanyi_szemle/szamok/2017/2_017_3/17_3_tt_borbely_farkas_tozser.pdf

A doktori értekezés benyújtójának szakmai-tudományos életrajza

Név: Tózsér Erzsébet

Beosztások:

2018. május 1-től

Komárom-Esztergom Megyei Rendőr-főkapitányság,
Humánigazgatási Szolgálat, Egészségügyi és Pszichológiai Csoport,
pszichológus, mb. csoportvezető

2008. május 5-től

Komárom-Esztergom Megyei Rendőr-főkapitányság,
Humánigazgatási Szolgálat, Egészségügyi és Pszichológiai Csoport,
pszichológus

Tanulmányok:

2016-2020

Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Doktori Iskola,
levelező PhD képzés

2007-2009.

Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar,
Pszichológia Intézet, tanácsadó szakpszichológus képzés,
krízistanácsadói szakirány

2002-2007

Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Bölcsészettudományi Kar
Pszichológia Szak, klinikai pszichológia és igazságügyi pszichológia
szakirányok

Nyelvvizsgák:

Angol nyelv középfokú C típusú nyelvvizsga

Német nyelv középfokú C típusú nyelvvizsga

Konferenciák

2021. május 28. Miskolc - online, XXIV. Tavaszi szél konferencia. Részvétel
és előadás: „*Vezetői kihívások – új generációk a hierarchikus szervezetekben*”
címmel

2021. április 23., Budapest – online, a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészetudományi Kar „Rendészet-Tudomány-Aktualitások – A rendészetudomány a fiatal kutatók szemével” című konferencia. Részvétel és előadás: „Megoldások az USA rendészeti szerveinek munkaerőválságára és azok hazai adaptálásának lehetőségei” címmel

2019. november 22., Budapest „A haza szolgálatában” elnevezésű konferencia. Részvétel és előadás: „Generációk és vezetői attitűd a rendőrségen” címmel

2019. október 11., Budapest a KÖFOP-2.2.3-VEKOP-16-2016-0001. azonosítószámú, „Kapacitásfejlesztés és szemléletformálás a korrupciós esetek nagyobb arányú felderítése, illetve megelőzése érdekében” című projekt „Integritás a tudomány SZEM-ével – avagy a tudomány a korrupciómegelőzés szolgálatában” címmel megrendezésre kerülő tudományos konferencián részvétel és előadás: „A szervezeti önkéntes magatartás vizsgálata a Közös Közszerológati Gyakorlaton” címmel Prof. Dr. Kovács Gáborral és Pesti Tündével közösen

2019. június 27., Pécs „A bűnüldözés és a bűnmegelőzés rendészetudományi tényezői” című nemzetközi tudományos konferencia. Részvétel és előadás: „A rendőrségi vezetői munka támogatása szervezetpszichológiai vizsgálatokkal” címmel

2019. április 25., Budapest a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészetudományi Kar „Rendészet-Tudomány-Aktualitások” című konferencia. Részvétel és előadás: „Szervezetfejlesztés a rendőrségen” címmel

2018. október 18., Budapest a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészetudományi Kar Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék szervezésében „A vezetés és szervezélelmélet oktatásának kihívásai a Nemzeti Közszerológati Egyetemen” című konferencia. Részvétel és előadás: „A Közös Közszerológati Gyakorlat szerepe a szervezeti önkéntes magatartás kialakulásában” címmel előadás megtartása Pesti Tündével közösen

2018. június 28., Pécs „A XXI. század biztonsági kihívásai” című nemzetközi tudományos konferencia. Részvétel és előadás: „A XXI. század biztonsági kihívásai a rendőrségi szervezeti kultúrában – generációk a szervezetben” címmel Borbély Zsuzsannával és Fridrich Andreával közösen

2018. május 4., Miskolc „Hazámat szolgálom!” című tudományos konferencia. Előadás: „A dolgozói elégedettség vizsgálata és szerepe a rendészeti szervezeti kultúrában”

2017. december 1., Zalakaros II. Turizmus és biztonság nemzetközi tudományos konferencia. Előadás: „Ügyfélszerológati szemlélet a szervezeti kultúrában” címmel Borbély Zsuzsannával és Fridrich Andreával közösen.

2017. november 22., Budapest „A haza szolgálatában” elnevezésű konferencia. Részvétel és előadás: „Szervezeti kultúra és fejlesztési lehetőségei a rendvédelemben – „Egy megyei rendőr-főkapitányság szervezeti kultúrájának vizsgálata” című kutatás bemutatása” címmel

2017. november 8-9., Budapest. „Társadalom és Honvédelem” című konferencia. Részvétel és előadás: „Az Ideiglenes Biztonsági Határzár menti feladatellátás hatása a határzár védők családi életére” címmel Borbély Zsuzsannával és Fridrich Andreával közösen.

2017. szeptember 27-29., Balatonlelle, a Belügyi Tudományos Tanács és az Alkotmányvédelmi Hivatal közös pszichológiai konferenciája „Út a kiteljesedés felé – kihívások, fejlődési lehetőségek a generációs különbségek tükrében” Részvétel és előadás: Az „Egy megyei rendőr-főkapitányság szervezeti kultúrájának vizsgálata” című kutatás bemutatása címmel, Borbély Zsuzsannával és Fridrich Andreával közösen

2017. június 29., Pécs, „Szent Lászlótól a modernkori magyar rendészettudományig” című nemzetközi tudományos konferencia. Részvétel és előadás: „A migránshelyzet kezelésének pszichés következményei a szolgálatot ellátó rendőri állomány körében” címmel közösen Borbély Zsuzsannával és Farkas Johannával.

Pályázatok

2017.09.01.–2018.02.28. – pályázat a BMVTTF/941-2/2017. Belügyi Tudományos Tanács gyakornoki pályázata – ORFK SZF ESzHF, instruktorként: Szeles Erika r. alezredes.

2017.06.01.–2018.05.31. – pályázat a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című kiemelt projekt keretében, az „Egy megyei rendőr-főkapitányság szervezeti kultúrájának vizsgálata” című 2016/131/NKE-RTK című Ludovika Kutatócsoport (szerződés szám: NKE/3299-1/2017) tagjaként a Komárom-Esztergom Megyei Rendőr-főkapitányságon a kutatás szervezése.