

Magasvári Adrienn* – Csaba Zágon*: A pénzügyőri hivatás vs. a tisztjelöltek generációs sajátosságai ...

Absztrakt

A közsféra szervezetei az OECD-országokban, így Magyarországon is folyamatosan toborzási kihívásokkal néznek szembe. A Z generáció munkaerőpiaci jelenléte további nehézségeket okoz a közigazgatási és a rendészeti szervek számára. A személyi állomány megtartása egyre nehezebb, a legtöbb közigazgatási és rendvédelmi szervhez hasonlóan az adó- és vámhatóság sem túl népszerű a pályakezdő fiatalok körében. Éppen ezért a pénzügyőr szakma is utánpótlási problémákkal küszködik, amelyre jelenleg a leginkább hatékony megoldást a Z generációs tisztjelöltek toborzása jelenti. Ebben a tanulmányban azt vizsgáljuk, hogy a pénzügyőri hivatással szemben támasztott elvárások mennyire harmonizálnak a tisztjelöltek generációs sajátosságokból adódó igényeivel. A vizsgálat során kvantitatív adatokat gyűjtöttünk online kérdőív felhasználásával. A kérdőívvel a válaszadók szocio-demográfiai jellemzői mellett a pályaválasztásukat, illetve a pénzügyőri hivatásról való ismereteiket vizsgáltuk. Az összehasonlító kérdőíves felmérésben 192 egyetemi hallgató vett részt. Az előzetes feltételezéseknek megfelelően a vizsgálat eredményei alátámasztották, hogy a tisztességes megélhetését biztosító anyagi juttatások, a változatos munkavégzés lehetőségei, a tanulási és fejlődési lehetőségek, a csapatban végzett feladatok ellátása olyan szempontok, amelyek fokozzák a pénzügyőri szakma vonzerejét. A kötöttségek, a szabályok betartása, a hivatás magánéletre gyakorolt erős hatása, a lojalitás iránti igény és a karrier hiánya viszont komoly korlátokat emel a Z generáció és a szakma közé, nem segíti sem a munkahelyi orientációt, sem a megtartást.

Kulcsszavak: *pénzügyőri szolgálat, Z generáció, utánpótlás, pályaválasztás*

Abstract

Public sector organisations across Hungary and other OECD countries have been facing significant recruitment challenges in the past decade. The increasing presence of Generation Z in the labour market needs further attention from public administrations and law enforcement agencies. Retaining staff is increasingly demanding. Like most public administration and law enforcement agencies, the tax and customs administration has limited popularity for young people starting their careers. The finance guard profession is also struggling with recruitment concerns, to which the only current pathway available is recruiting officer candidates from Generation Z. In this study, we examine how well the revenue authority's expectations harmonise with the finance guard officer candidates' needs arising from generational characteristics.

We collected quantitative data by using a questionnaire. In addition to the socio-demographic characteristics of the respondents, we examined their career choice, work-related values, and

* *Magasvári Adrienn Dr., PhD, pénzügyőr alezredes, egyetemi adjunktus, tanszékvezető-helyettes, Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3737-0246>, magasvari.adrienn@uni-nke.hu

* Csaba Zágon Dr., PhD, pénzügyőr alezredes, egyetemi adjunktus, Nemzeti Közszerológálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6615-8466>, csaba.zagon@uni-nke.hu

prestige and status of the finance guard profession. We conducted a comparative questionnaire survey with 192 university students.

Following our hypothesis, the study's outcomes confirmed that the financial allowances ensure a decent living for career starters, and the possibilities for varied work, the learning and development opportunities, and the performance of tasks in a team increase the attractiveness of the finance guard profession. However, factors such as constraints and restrictions, following rules, a strong impact on private life, the need for loyalty and the lack of a career, on the other hand, will raise serious barriers between Generation Z and the profession; they do not enable job orientation or retention.

Keywords: *finance guard service, Generation Z, recruitment, career choice*

A kutatási probléma

A Nemzeti Közszerológati Egyetem (NKE) Rendészettudományi Karán (RTK) „pénzügyőri alapképzésben” résztvevő tisztjelöltek (Szabó, 2021) egy tudatosan tervezhető és megfelelően képzett utánpótlást jelentenek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) rendészeti, vámszakmai és bünyügyi szakterületein, pénzügyőri munkakörökben. Az utóbbi években – a folyamatosan fennálló létszámzárlat, illetve a közigazgatási és rendészeti területen működő szervezetet (köztük a NAV-ot) egyaránt sújtó toborzási és munkaerő-megtartási nehézségek (Hazafi, 2016; Belényesi, Kriskó & Pallai, 2018; Paksi-Petró, 2018; Tózsér, 2019; Christián & Erdős, 2020; Erdős et al., 2020; Erdős, Magasvári & Szabó, 2020) következtében – szinte kizárólagosan ők biztosítják a pénzügyőri (tiszt) állomány utánpótlását. Mindemellett, jelenleg a pénzügyőr tisztjelöltek jelentik a szervezet számára azt a fiatal generációt is, akikre – az elöregedő szervezeti korfát tekintve – a jövőben építeni lehet, akikre a hivatás érték- és normarendszere átörökíthető, akik garantálhatják a hivatás fennmaradását. Egyáltalán nem lényegtelen tehát, hogy milyen hozzáállással, elkötelezettséggel lépnek be a szerológati helyükre, hogy hivatásként tekintenek-e a munkájukra.

A NAV feladatellátását tehát a folyamatos létszámzárlatok és az évről évre csökkenő engedélyezett létszám is jelentősen nehezítik. A hatóság engedélyezett létszáma 2011-ben, a két jogelőd szervezet egyesítésekor, 23060 fő volt, amely az elmúlt évtizedben folyamatosan csökkent, 2021-re 20%-kal esett vissza ez az adat. A fluktuáció mértéke 2021-ben 5% volt.¹ A szervezetben dolgozók átlagéletkora 45-47 év, a foglalkoztatottak közel 70%-a 42 év feletti, a fiatal korosztály aránya pedig mindössze 2,25%-ot tesz ki, amely nemcsak a hamarosan még erőteljesebben jelentkező munkaerőhiány szempontjából aggasztó, hanem az életkori/generációs diverzitásnak sem kedvez.

A NAV foglalkoztatottjainak alig több mint 20%-a (3644 fő) töltött be 2022-ben pénzügyőri munkakört.² Ha kizárólag a pénzügyőri munkakört betöltők korösszetételét vizsgáljuk, akkor sem sokkal kedvezőbb a helyzet. A pénzügyőrök között a fiatalok hányada némileg magasabb, mint a teljes foglalkoztatotti kör tekintetében, azonban a 42 év felettek aránya az „egyenruhás” állomány esetében is közel 60%, amely a pénzügyőri munkakörök (pl. járőr, nyomozó) specialitásából adódóan közép- vagy hosszú távon szintén jelentős nehézségeket okozhat, hiszen az idősödő munkatársak várhatóan egyre nehezebben tudnak majd megfelelni a munkakörük betöltéséhez szükséges alkalmassági (elsősorban egészségi és fizikai) követelményeknek.

¹ A NAV Központi Irányítás Humánpolitikai Főosztályától kapott adatok alapján.

² A NAV Központi Irányítás Humánpolitikai Főosztályától kapott adatok alapján.

Alkalmos minősítés hiányában pedig ezek a munkatársak nem tölthetnek majd be pénzügyőri munkakört.

A probléma tehát igen összetett. A NAV egy előregedő szervezet, amely az elvándorlás, a megüresedő státuszok elvonása, a létszámfelvételi zárlatok miatt folyamatosan munkaerőhiánnyal küzd. A munkatársak hosszabb távú megtartása a gyakori változások okozta bizonytalanság miatt nem könnyű, a fiatal pályakezdők számára pedig az adó- és vámhatóság – más közigazgatási és rendészeti szervekhez hasonlóan – kevésbé vonzó.

A kutatás célja és módszere

Természetesen, sem az összetett kutatási probléma okainak teljes körű feltárása, sem pedig valamennyi szegmensét érintő megoldása nem képezi tanulmányunk tárgyát. Célunk elsősorban az, hogy a pénzügyőri alapképzésben résztvevő, Z generációba tartozó pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztási motivációját és a munkával, hivatással kapcsolatos értékrendszerét, igényeit feltárjuk, azonosítva ezzel a potenciális munkaerő-kínálat jellemzőit.

Célul tűztük ki továbbá, hogy a pénzügyőri hivatás elvárásainak, a pénzügyőri szolgálat hivatásprofiljának ismeretében (Magasvári, 2022) összegyűjtsük a hivatás vonzerejét és megtartó képességét leginkább támogató, továbbá a tisztjelöltek igényei, elvárásai ellen ható tényezőket.

Feltételeztük, hogy a Z generációra általánosságban jellemző munkaerő-elvárások, pályavagy munkahelyválasztási preferenciák feltehetőleg eltérnek a pénzügyőri hivatás biztosította lehetőségektől, illetve elvárásoktól. Emellett azonban azt is valószínűsítettük, hogy a Z generációhoz tartozók között is léteznek olyanok, akik tudatosan választják a pénzügyőri hivatást, a hivatás faktorai fellelhetők a pályaválasztási motivációikban, munkaértékeikben. Azt vélelmezzük, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek esetében megvalósul az egyén–hivatás illeszkedés.

Kutatásunk során a kvantitatív adatgyűjtést kérdőívvel valósítottuk meg, mivel a kvantitatív vizsgálatot támogató eszközök közül a kérdőív jelentette azt a megoldást, amelynek segítségével a lehető legpontosabban megválaszolhatók a kutatási kérdések. Babbie (2008) szerint a kérdőív előre megtervezett kérdések olyan halmaza, amelyet speciálisan az elemzés céljára szolgáló információk feltárása érdekében alkalmazunk. *„A jó kérdőív olyan mérőeszköz, amely egyrészt ösztönzi a kérdeztet a kérdések megválaszolására, másrészt fenntartja az érdeklődést a téma iránt, harmadrészt kutatói befolyástól mentesen, a lehető legobjektívebb módon tárja fel a témával kapcsolatos attitűdöket, véleményeket, álláspontokat.”* (Szabó, 2020, 276.)

A kvantitatív kutatásban online megkérdezést és önkitöltős kérdőívet alkalmaztunk, melyhez saját mérőeszközt használtunk. A kérdőív a pályaszocializációt feltáró nemzetközi és hazai szakirodalmi forrásokra, továbbá más kutatások hasonló témájú felméréseinek tapasztalataira, az ezekben már alkalmazott kérdések felhasználására épült, de egy vizsgálati dimenzió kapcsán a standardizált Super-féle munkaérték teszt kérdéseit is tartalmazta (Kovácsné, 2007; Boncz, 2015).

Már a standardizált kérdések is a kutatás érvényességét erősítik, de a validitás követelményeinek való megfelelés érdekében a tervezett kérdőív-elemeket szakértő munkatársak (5 fő) is véleményezték (Veroszta, 2018), majd a vizsgálati célcsoporthoz tartozók (10 fő) tesztelték (Lengyelne & Tóvári, 2001; Girasek, 2012; Boncz, 2015). A szakértői véleményezés és a próbakitöltés tapasztalatai alapján kiegészített, szerkezetileg módosított, tartalmi szempontból finomított kérdőív az alábbi tartalmi elemekből épült fel.

1. ábra: A kvantitatív kutatási eszköz struktúrája



Forrás: saját kutatás, 2021

A felmérés 2021 őszén zajlott, amely során 192 fő egyetemi hallgatóval összehasonlító kérdőíves vizsgálatot végeztünk. A 192 résztvevőből 130 fő a NKE RTK alapképzésének vám- és pénzügyőri, továbbá adó- és pénzügyi nyomozói szakirányon tanuló hallgatói (pénzügyőr tisztjelöltek), 62 fő pedig az NKE Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kara (ÁNTK) alap- vagy osztatlan mesterképzésének hallgatója, mindannyian nappali munkarendű képzésben vesznek részt. A vizsgálati csoportot a pénzügyőr tisztjelöltek, az összehasonlítási (kontroll)csoportot pedig az ÁNTK hallgatói alkották. A kontrollcsoport tagjai életkori, generációs sajátosságaik alapján hasonlóak a vizsgálati csoportban résztvevőkhöz, ugyanazon az egyetemen, viszont nem rendészeti képzésben tanulnak és a felsőoktatási intézmény választásával nem köteleződtek el egyértelműen semmilyen szakma vagy hivatás mellett. A pénzügyőr tisztjelöltek kutatásba történő bevonása nem igényelt mintavételi eljárást. Az alapsokaság nagysága (153 fő) és térbeli koncentráltága, egyszerű elérhetősége miatt teljes körű lekérdezést alkalmaztunk, ami az eredmények megbízhatóságát tekintve fontos tényező. A kérdőívet végül 130 fő tisztjelölt töltötte ki, ami közel 85%-os válaszadási arányt jelent. A kontrollcsoport kiválasztása nem valószínűségi mintavétellel, ún. hólabda módszerrel történt. Végül 62 fő töltötte ki a kérdőívet, ami nem biztosítja a reprezentativitást, viszont az eredményekből bizonyos tendenciákra következtethetünk.

Jelen tanulmányban a pályaválasztással kapcsolatos kérdések, illetve a pénzügyőri hivatás helyzetének elemzésére és értékelésére fektetjük a hangsúlyt.

A kutatás eredményei

Azonosító adatok

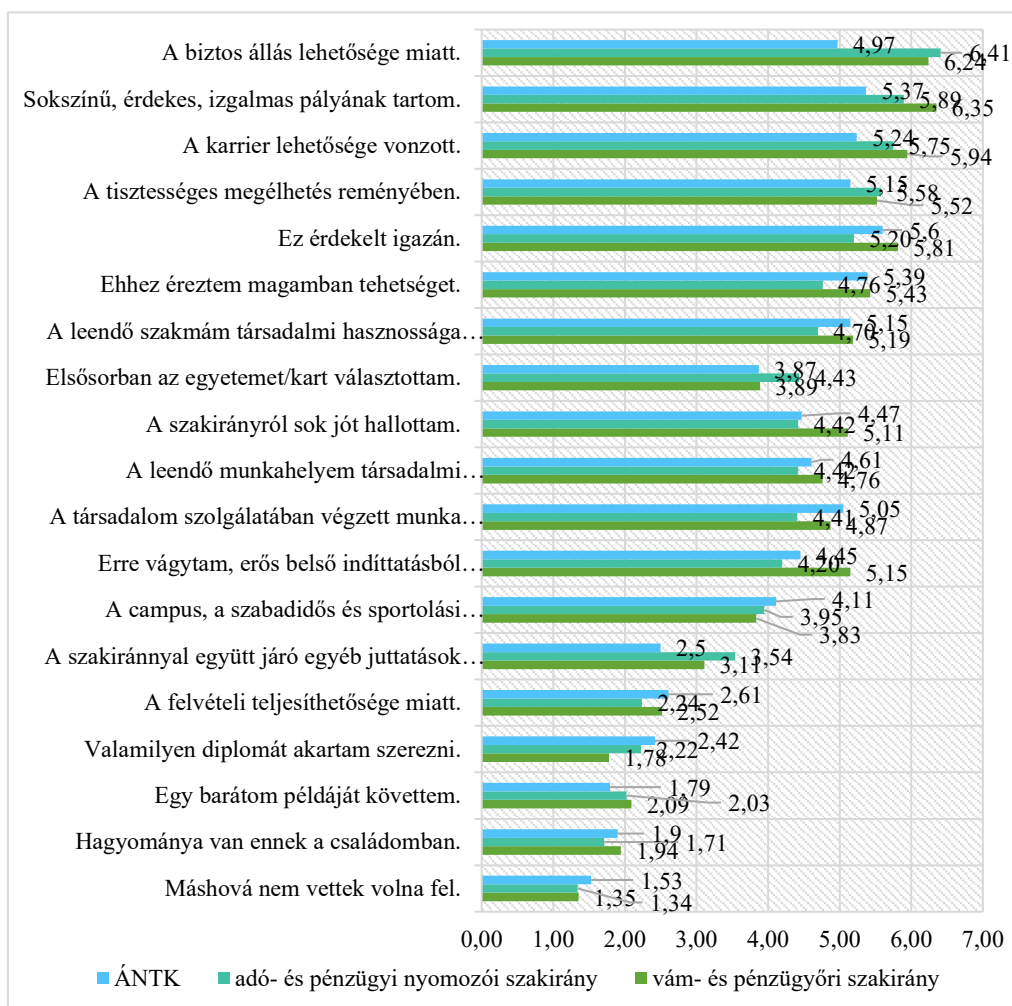
A vizsgálati csoportot 64,62%-ban férfiak, 35,38%-ban pedig nők alkották, míg a kontrollcsoportban a női válaszadók aránya volt magasabb (nők=61,29%, férfiak=38,71%), ami arra utal, hogy a rendészeti pályát, így a pénzügyőri szolgálatot is még mindig több férfi választja, mint nő. A pénzügyőr tisztjelöltek négyéves képzésben vesznek részt, legtöbbször az I. évfolyam hallgatói közül adtak választ a kérdéseimre, a 47 fős létszámból 44-en kitöltötték a kérdőívet, ami 93%-os válaszadási hajlandóságot mutat. Az évfolyamok számának növekedésével fordítottan arányosan változott a kitöltési hajlandóság, a II. évfolyamosok esetében 88%-os

(23/26 fő), a III. évfolyamosok tekintetében 82%-os (37/45 fő), míg a végzős hallgatók vonatkozásában mindössze 71%-os (26/35 fő) volt. Az ÁNTK szakirányain/szakjain tanulók közül a II. évfolyam és a III. évfolyam hallgatói voltak a legaktívabbak (21, illetve 24 fő válaszolt), az I. és IV. évfolyamosok aránya a válaszadók kb. 10-10%-át tette ki (6, illetve 7 fő), míg az V. évfolyam esetében csupán 4 fő válaszolt. A pénzügyőr tisztjelöltek két szakirányon tanulnak a NKE RTK-n, a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói közül (58 fő) 54-en, míg az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány hallgatói közül (95 fő) 76-an válaszoltak. A vizsgált csoportban így az adó- és pénzügyi nyomozó hallgatók 58,46%-os, a vám- és pénzügyőr hallgatók pedig 41,54%-os arányt képviselnek.

Pályaválasztás

A pályaválasztási motiváció feltérképezésével kapcsolatos kérdésben összesen 19 állítást fogalmaztunk meg, amelyeket valamennyi válaszadónak (n=192) egy 7 fokozatú Likert-skálán kellett értékelnie aszerint, hogy az egyes tényezők milyen mértékben (1=egyáltalán nem; 7=döntően) befolyásolták a pályaválasztásában (szakra/szakirányra történő jelentkezésében). Az alábbiakban szakirányok szerinti bontásban mutatom be az egyes állítások átlagértékeit.

2. ábra: A pályaválasztási motivációk átlagértékei (n=192)



Forrás: saját kutatás, 2021

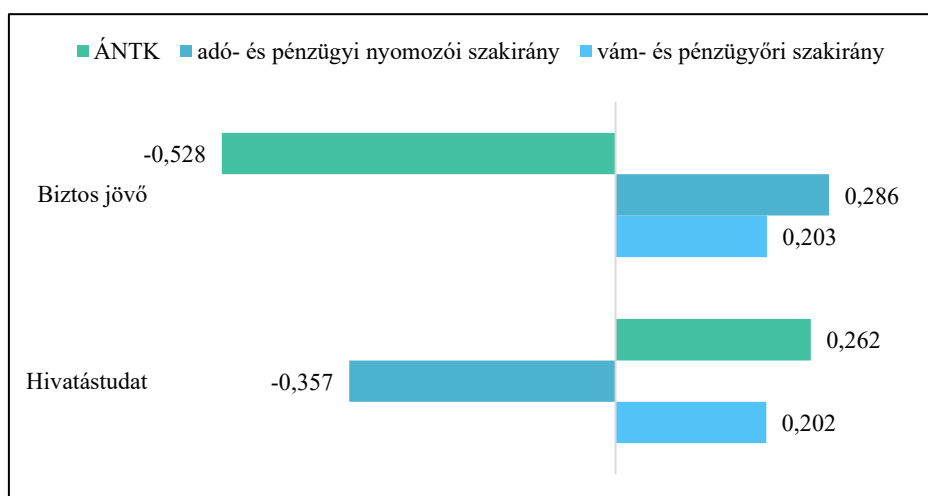
Az egyes csoportok átlagértékei közti, szemmel láthatóan jelentős különbségek arra késztettek bennünket, hogy varianciaanalízissel megvizsgáljuk, mely tényezők esetében mutatható ki szignifikáns különbség az átlagértékek között. Ennek alapján az alábbi tényezők esetében van szignifikáns eltérés az egyes szakirányok átlagértékei között:

- Erre vágytam, erős belső indíttatásból döntöttem.
- Ehhez éreztem magamban tehetséget.
- Sokszínű, érdekes, izgalmas pályának tartom.
- A biztos állás lehetősége miatt.
- A karrier lehetősége vonzott.
- A szakiránnyal együtt járó egyéb juttatások vonzottak.

Páronkénti összehasonlítást végeztünk a szakirányok között a fenti tényezőket érintően. A Games-Howell-féle posthoc teszt eredményei alapján elmondható, hogy a belső indíttatásból történő pályaválasztás leginkább a vám- és pénzügyi szakirány hallgatóira jellemző (5,15), míg ez a szempont a legkevésbé volt hatással az adó- és pénzügyi nyomozók döntésére (4,20), köztük szignifikáns eltérés tapasztalható, míg az ÁNTK hallgatóinak megítélése (4,45) e tényező tekintetében nem tér el szignifikánsan sem a vám- és pénzügyi, sem az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányok hallgatóinak átlagától. A választott pályához főleg a vám- és pénzügyi szakirány tisztjelöltjei érezték tehetséget (5,43), ami szinte egyáltalán nem tér el az ÁNTK hallgatóinak véleményétől (5,39), viszont szignifikánsan különbözik az adó- és pénzügyi nyomozók által adott értéktől (4,76). A felsőoktatási intézménybe történő jelentkezést mind a vám- és pénzügyi (6,35), mind az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányok (5,89) hallgatói esetében kiváltképp meghatározta, hogy sokszínűnek, érdekesnek, izgalmasnak tartják a leendő hivatásukat. Ez szignifikánsan eltér az ÁNTK-n tanulók véleményétől (5,37). Az adó- és pénzügyi nyomozókra jellemző leginkább, hogy a biztos állás reményében választották szakirányukat (6,41), de ezt a szempontot a vám- és pénzügyi válaszadók is majdnem ugyanannyira fontosnak tartják (6,24), szemben az ÁNTK hallgatóival, akik szignifikánsan alacsonyabban értékelték ezt a tényezőt (4,97). A végzettség birtokában kiépíthető karrier legjobban a vám- és pénzügyi szakirány tisztjelöltjeit vonzza (5,94), legkevésbé pedig az ÁNTK hallgatóit (5,24), ami szignifikáns különbséget mutat a két csoport között, egyik csoporttól sem tér el azonban jelentősen az adó- és pénzügyi nyomozók átlaga (5,75). A szakkal, szakiránnyal együtt járó juttatásokat a megkérdezettek kevésbé tartják fontosnak a pályaválasztás szempontjából, de az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány tisztjelöltjei szignifikánsan magasabban értékelik ezt (3,54), mint az ÁNTK válaszadói (2,50), a vám- és pénzügyi szakirány tisztjelöltjeinek értékelése pedig nem tér el érdemben a másik két kör véleményétől (3,11).

A 19 pályaválasztási motivációs tényezőtől faktoranalízis segítségével kevesebb számú dimenziót, öt faktort alakítottunk ki. A belső konzisztencia mérőszáma (Cronbach-alfa) azonban csupán két faktor esetén volt 0,7 feletti, azaz, elfogadható. A két megfelelő Cronbach-alfa mutatóval rendelkező faktor közül az első azt méri, hogy milyen mértékű hivatástudat, elkötelezettség, önzetlen hozzáállás, hivatás iránti érdeklődés jellemző a megkérdezettre („hivatástudat” faktor), azaz, hogy ezen tényező mennyiben befolyásolta őt a pályaválasztáskor. A második faktor pedig az anyagi biztonsággal, a karrierépítéssel, a biztos állással kapcsolatos állításokat foglalja magában („biztos jövő” faktor). Az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány hallgatóira szignifikánsan alacsonyabb hivatástudat jellemző (-0,3570), mint a vám- és pénzügyi szakirányos (0,2019) hallgatókra. A biztos jövő faktora a vám- és pénzügyi (0,2031), valamint az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány tisztjelöltjeire (0,2863) – egymás között szignifikáns eltérést nem mutatva – közel azonos módon jellemző.

3. ábra: A „hivatástudat” és a „biztos jövő” faktorok értékének alakulása



Forrás: saját kutatás, 2021

A Spearman-féle rangkorrelációs együttható alkalmazásával megvizsgáltuk a megkérdezettek évfolyama, valamint a két faktor (hivatástudat és biztos jövő) közötti kapcsolatot és arra az eredményre jutottunk, hogy mind a hivatástudat ($\rho=-0,150$; $p=0,038$), mind pedig a biztos jövő ($\rho=-0,300$; $p<0,001$) szignifikáns negatív összefüggésben van azzal, hogy a megkérdezett hányadik évfolyamra jár. Ez pedig arra utal, hogy minél magasabb évfolyamra jár valaki, annál kevésbé jelentenek számára motivációt a pályaválasztását még igen erőteljesen meghatározó tényezők, mint a közösség szolgálata, a szakma iránti erős érdeklődés, elköteleződés, vagyis a hivatástudat, illetve a biztos állás és megélhetés, karrier, avagy a biztos jövő.

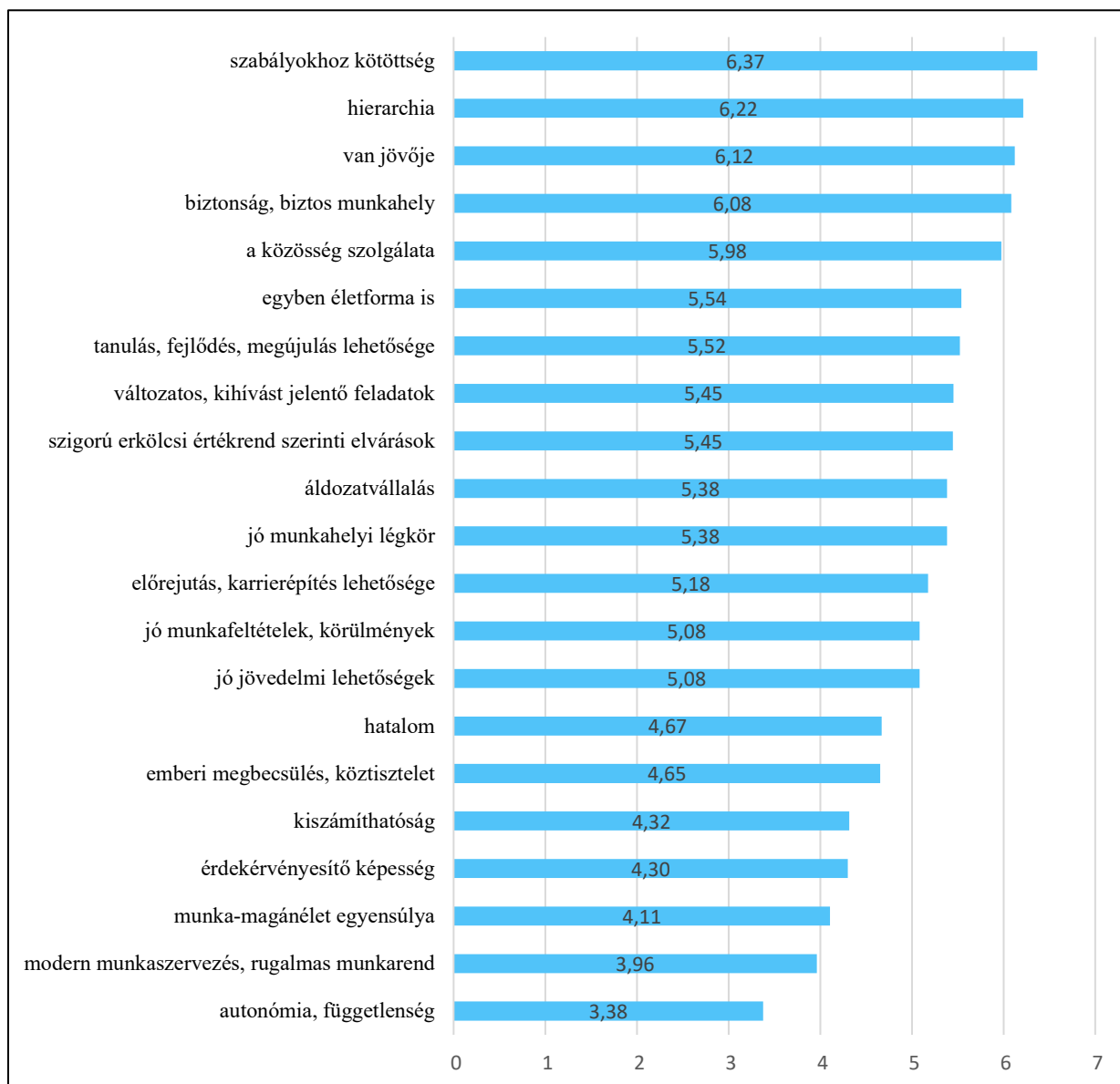
A hivatás helyzete

Magasvári 2022-ben a pénzügyőri szolgálat ismérveinek feltárását a hivatás kritériumai mentén végezte el. Ennek alapján a pénzügyőri szolgálat egy olyan hivatás, amelynek különös társadalmi rendeltetése az állam gazdasági és pénzügyi biztonságának védelme. Társadalmi funkcióit jogszabályok által meghatározott szervezeti, hatásköri és illetékességi keretek között látja el. A társadalmi rendeltetésének megvalósításához közhatalommal és a fizikai kényszer alkalmazásának monopóliumával rendelkezik. Autonómiája leginkább az egyén szintjén, illetve az utánpótlás biztosításának terén (mint a NKE-n folyó pénzügyőri képzések „megrendelője”) jelentkezik. Gyakorlóí szakmai és gyakorlati tudásukat egyetemi keretek között, rendszertudományi képzésben szerezhetik meg. A szolgálat erős erkölcsi-etikai bázisra épül. A pénzügyőri szolgálat gyakorlóí felelősséggel tartoznak a magatartásuk következményeiért. A szigorú elvárásoknak való megfelelés ellenére sem élvezzi a pénzügyőri szolgálat a társadalom megbecsülését, mivel szerepköre a közösség előtt rejtve van. A pénzügyőri hivatás kultúrájával való azonosulást, illetve a csoporthoz tartozást olyan szimbolikus elemek szolgálják, mint az egyenruha, a rendfokozat, az eskü és a sajátos nyelvhasználat. A pénzügyőri szolgálat példamutató életvitelre ösztönöz, a vele együtt járó lemondás, áldozatvállalás és többletkötelezettségek azonban a magánéletre és az egészségre is kihatnak, befolyásolják a családi és baráti kapcsolatokat. A pénzügyőrökre jellemző, hogy életre szólóan elköteleződnek a szolgálat mellett, mert kiteljesedhetnek benne.

A pénzügyőri hivatás megítélésére vonatkozó kérdést csak a vizsgálati csoport ($n=130$) tagjainak tettük fel. A leendő hivatásuk helyzetével, sajátosságaival kapcsolatban 21 állítást fogalmaztunk meg, amelyek közül a pénzügyőri hivatásra – a válaszadók szerint – a szabályokhoz kötött működés, a hierarchia, a jövő, a biztonság, a közösség szolgálata, illetve az életformaként való

megélés a leginkább jellemző. A két szakirány megítélése közötti legnagyobb mért átlagbeli különbséget a következő tényezőknél lehet kimutatni. A biztonság, biztos munkahely és az áldozatvállalás az adó- és pénzügyi nyomozók (rendre 6,26; 5,67) szerint jobban jellemzi a hivatást, mint a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói (rendre 5,83; 4,98) szerint. Az előrejutást és karrierépítést, az emberi megbecsülést és köztiszteletet, a munka–magánélet egyensúlyát, illetve a modern munkaszervezést és rugalmas munkarendet viszont az adó- és pénzügyi nyomozókhöz (rendre 5,01; 4,41; 3,72; 3,74) képest a vám- és pénzügyőr hallgatók (rendre 5,41; 5,00; 4,65; 4,28) tartják inkább jellemzőnek a pénzügyőri hivatásra.

4. ábra: A pénzügyőri hivatás megítélése (n=130)



Forrás: saját kutatás, 2021

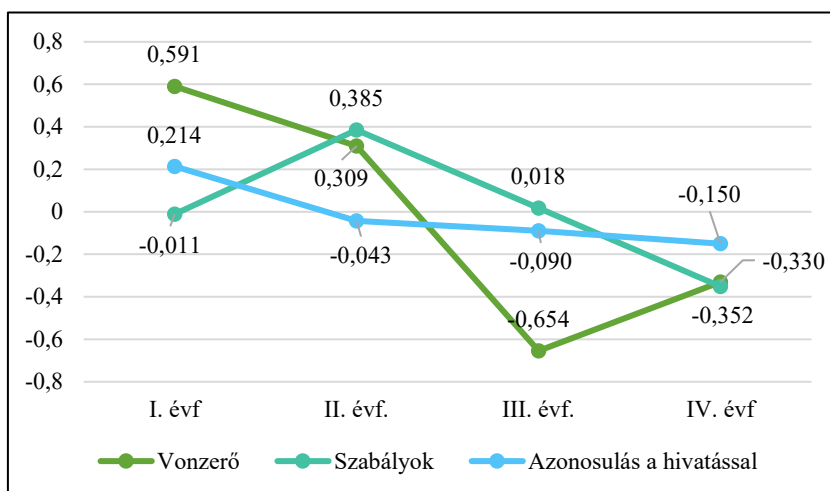
Összevetve a fenti eredményeket a pénzügyőri hivatást meghatározó hivatásjegyekkel, megállapítható, hogy a jogi keretekben való működés (szabályokhoz kötöttség), a társadalmi rendeltetés (közösség szolgálata), az altruizmus (áldozatvállalás), a szigorú erkölcsi értékrend, az életforma vagy az életre szóló elkötelezettséghez kötődő tényezők (biztonság és jövő) magas átlagértékkel szerepelnek az ábrán, ezzel szemben a hatalmat, az autonómiát és a társadalmi

megbecsülést kevésbé tartják a hivatás sajátjának a hallgatók. Mindez arra utal, hogy tisztában vannak a pénzügyőri hivatást meghatározó jegyekkel.

Ezt követően a 21 állítást igyekeztünk faktoranalízis segítségével csoportokba sorolni, így létrehozva annak dimenzióit. A végső faktoranalízis sikeres lett, összesen 16 változóból hozott létre három faktort. Az első faktor a hivatás nyújtotta lehetőségeket (jövedelem, karrier, megbecsülés, tanulás-fejlődés, biztonság, munkafeltételek, légkör) méri („vonzerő”), a második a szabályokra, előírásokra, kööttségekre, elvárásokra fókuszál („szabályok” elnevezést kapta), míg az utolsó az önzetlenséget, az életformára való kihatást méri („azonosulás a hivatással”). A belső konzisztenciát mérő Cronbach-alfa mutató az első két faktor esetében megfelelő szintű (0,890 és 0,760) volt, a harmadik esetén sem jelzett szélsőségesen alacsony értéket (0,673), közel volt az elfogadható szinthez, viszont ezzel a dimenzióval kapcsolatos számítások során tett következtetéseket óvatosan kell kezelni.

Spearman-féle rangkorrelációs együtthatóval mértük az évfolyamok hivatás helyzetével kapcsolatos faktorokkal való korrelációját. Az eredmények alapján a vonzerő faktora szignifikánsan erodálódik évről-évre ($\rho = -0,468$; $p < 0,001$). Azaz, ahogy telnek az évek egyre kevésbé érzik úgy a hallgatók, hogy a hivatás vonzerejét biztosító lehetőségek jellemzők lennének leendő hivatásukra. A szabályok évfolyamokkal való összevetésében nem mutatható ki szignifikáns tendencia ($\rho = -0,058$; $p = 0,511$), azaz minden évfolyam hallgatói hasonló mértékben tartják jellemzőnek leendő hivatásukra ezt a faktort. A hivatással való azonosulás terén ismét negatív (bár gyenge) kapcsolatot lehetett kimutatni ($\rho = -0,174$; $p = 0,049$). Évről évre egyre kevésbé érzik úgy a hallgatók, hogy az azonosulás tényezői határoznák meg a leendő hivatásukat.

5. ábra: A leendő hivatás helyzetét, annak jellemzőit mérő faktorok alakulása a négy évfolyamban (n=130)



Forrás: saját kutatás, 2021

Következtetések

A mennyiségi vizsgálat eredményei alapján egyértelműen kimutathatóak azok a tényezők, amelyek a Z generációhoz tartozó pénzügyőr tisztjelöltek számára a hivatásban vonzerőt és a későbbiekben megtartó erőt jelentenek/jelenthetnek, illetve azonosíthatók azok a szempontok is, amelyek gátolhatják a pénzügyőri hivatás választását, a hivatás iránti hosszabb távú elköteleződést.

Vonzerőt a következő tényezők jelentenek:

- pályakezdők számára megfelelő megélhetést biztosító anyagi jellegű juttatások;
- biztonság, kiszámíthatóság (a szervezeti és jogállási változások ezt negatívan befolyásolták);
- tanulás, fejlődés lehetősége;
- érdeklődésnek megfelelő munka (mozgalmasság, izgalmasság, egyenruha, fegyver);
- változatos munkavégzés lehetősége (adott a feladatok, a struktúra és a földrajzi elhelyezkedés tekintetében is, a szolgálati érdek azonban ezt korlátozhatja);
- munkahelyi légkör, társas kapcsolatok, csapatmunka;
- szolgálat eszménye, közösségi „hasznosság”, ez „kívülről” kevésbé látható.

Az alábbi szempontok gátolhatják a pénzügyőri hivatás választását, illetve a hivatás iránti elköteleződést:

- az anyagi jellegű juttatások a hosszú távú megtartást nem ösztönzik;
- kötöttségek, túlszabályozottság;
- hierarchikus viszonyok, parancsuralmi rendszer;
- a munka befolyása a magán- és családi életre, baráti kapcsolatokra;
- nem tervezhető és erősen korlátozott karrier;
- korszerűtlen munkahelyi környezet, modern munkavégzést támogató feltételek, eszközök hiánya;
- pénzügyőri munkakörökben korlátozott lehetőségek az atipikus munkavégzési formák igénybevételére.

A hipotézisünk első feltevését csak részben tudtuk igazolni, hiszen egyes Z generációs sajátosságoknak, munkahellyel kapcsolatos preferenciáknak a pénzügyőri hivatás és a NAV mint munkáltató eleget tesz. A pályakezdők megfelelő megélhetését biztosító anyagi juttatások, a változatos munkavégzésre vonatkozó adottságok, a tanulási, fejlődési lehetőségek, a csapatban való feladatellátás, olyan szempontok, amelyek a pénzügyőri hivatás vonzerejét növelhetik. A pénzügyőri szolgálatra jellemző kötöttségek és korlátozások, a szabálykövetés, a magánéletre való erős kihatás, a lojalitás iránti igény és a karrier hiánya viszont súlyos korlátokat emelnek a Z generáció és a pénzügyőri hivatás közé, nem segítik sem az orientációt, sem a megtartást.

A pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják ezt a hivatást, a pályaválasztásukban erős hivatástudat (adó- és pénzügyi nyomozók esetében kevésbé jellemző) és biztonság iránti vágy motiválja őket. Érdekes, változatos munkát szeretnének, amely tervezhető karriert és megfelelő megélhetést is biztosít számukra. Tisztában vannak leendő hivatásuk sajátosságaival, elvárásaival, viszont a belső indíttatású motivációjuk évről-évre csökken, a hivatás vonzerejéhez hasonlóan, illetve a hivatással való azonosulás is kevésbé ösztönzi őket az évek előrehaladtával.

A hipotézis második felében megfogalmazott feltevést is részben igazoltnak tekintjük, mivel a pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztásában valóban erősen megjelennek olyan – elsősorban a hivatás betöltőjének személyétől függő – hivatásjegyek, mint a belső indíttatás, a hosszú távú elkötelezettség és a hosszú távú választásra utaló biztos állás iránti kíváncsiság, az altruizmus, a hivatás iránti érdeklődés. Emellett azonban egyes Z generációs jellemzők is megmutatkoznak esetükben, hiszen olyan munkát szeretnének, amely változatos, csapatban végezhető, megfelelően biztosítja a megélhetést és a tervezhető karriert is támogatja. Külön figyelmet igényel továbbá, hogy a hivatástudat faktora szignifikánsan erősebben jelent meg a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatóinál, mint az adó- és pénzügyi nyomozók esetében, így az egyén – hivatás illeszkedés erőteljesebben jelenik meg a vám- és pénzügyőri szakirányon tanulók esetében.

Kutatásunk igazolta, hogy minden generáción belül léteznek olyan egyének, csoportok, akik méltányolják a hivatás értékeit, tisztelik hagyományait és elköteleződnek a hivatás kultúrája iránt. Csak meg kell találni és jó ajánlattal kell célba venni őket, ehhez pedig új alapokra helyezett toborzási stratégia és egy hiteles munkáltatói márka szükséges. Mindemellett elengedhetetlen egy olyan HR stratégia kidolgozása is, amely a toborzási célok mellett a munkatársak megtartására is összpontosít és elsősorban az ösztönzési rendszer, a tervezhető karrierrendszer, a megfelelő munkavégzést megteremtő feltételek, valamint a munka-magánélet egyensúlyát hatékonyabban biztosító munkaterhelés, továbbá munkarend terén vetít előre változásokat. A megtartást, a pénzügyőri pálya iránti hosszú távú elköteleződést persze az is nagyban elősegíti, ha biztosított egy kiszámítható, viszonylag állandósult jogszabályi és gazdasági környezet, valamint stabil a szervezeti és foglalkoztatotti jogállás.

Irodalomjegyzék

- [1.] Babbie, E. (2008). *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest. Balassi Kiadó.
- [2.] Belényesi E., Kriskó E. & Pallai É. (2018). Jelentés a közigazgatási pályaaorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről. In Csóka G. & Szakács G., *A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I.* (pp. 77-143). Budapest. Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- [3.] Boncz I. (2015). *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécs. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
- [4.] Christián L. & Erdős Á. (2020). Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*. 68(12), 11-42. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1>
- [5.] Erdős, Á., Magasvári, A., Molnár, K., Pócsi, A., Szabó, A. & Vas, A. (2020). NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet* 20(1) pp. 149-177. <https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10>
- [6.] Erdős, Á., Magasvári, A. & Szabó, A. (2020). Professional Career Choice and Career Start in Regards to the Expectations of Hungarian Law Enforcement Higher Education and of the Law Enforcement Organs. *Internal Security*. 12(2) pp. 319-330. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.6702>
- [7.] Girasek E. (2012). *Rezidens orvosok szakterület-választási és vidéki munkavállalási motivációi. Doktori értekezés*. Budapest. Semmelweis Egyetem Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola.
- [8.] Hazafi Z. (2016) A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. 4(3), 92–105.
- [9.] Kovácsné Tóth Á. (2007). *Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló- és tanárképző főiskolai hallgatók körében. Doktori értekezés*. Budapest. Semmelweis Egyetem Patológiai Tudományok Doktori Iskola.
- [10.] Lengyelne Molnár T. & Tóvári J. (2001) *Kutatásmódszertan. Távoktatási tankönyv*. Eger. Eszterházy Károly Főiskola Médiainformatika Intézet.
- [11.] Magasvári A. (2022). *A pénzügyőri szolgálat empirikus vizsgálata az utánpótlás- és hivatáskutatások tükrében. Doktori értekezés*. Budapest. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola.
- [12.] Paksi-Petró Cs. (2018). Utánpótlás-politikai kihívások a közigazgatásban. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. 6(2), 106-127.

- [13.] Szabó A. (2020). A kérdőíves kérdezés gyakorlata. In Jakab A. & Sebők M., *Empirikus jogi kutatások. Paradigmák, módszertan, alkalmazási területek.* (pp. 275-300). Budapest. Osiris Kiadó.
- [14.] Szabó A. (2021). A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In Erdős Á., *Integrált pénzügyőri ismeretek 1.* (pp. 108-142). Budapest. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata.
- [15.] Tózsér E. (2019). Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In Baráth N. E. & Pató V. L., *A haza szolgálatában. Konferenciakötet.* (pp. 165-173). Budapest. Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- [16.] Veroszta Zs. (2018). A szakmai megalapozó munka lépései. In Veroszta Zs., *KOHORSZ' 18 – magyar születési kohorszvizsgálat. Módszertani leírás. A várandós kutatási szakasz előkészítése* (pp. 25-32.) Budapest. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.