

10. Eltérő szakterületek a szervezeti kultúrában

Bevezetés

A rendőrség az állam speciális feladatokat ellátó, fegyveres, uniformizált közigazgatási szervezeteinek egyike – működése, megjelenése hatással van a társadalmi életre, amely ugyanakkor visszahat a szervezetre is, elvégre a szervezet minden tagja a társadalom lényegesen szélesebb rétegének a tagja is.¹ Elmondható, hogy egyetlen rendőr viselkedése is kihatással van a rendőrökről alkotott általános megítélésünkre, amely a testület egészére hatva megjelenik a szervezeti kultúrában, s mivel a szervezeti kultúra elemeit a személyi állomány tagjai (tehát maguk a rendőrök) hordozzák – valamint egyben értelmezik, formálják és megjelenítik –, ezért a szervezeti kultúra hatással bír majd az egyes rendőr viselkedésére, fenntartva a körforgást.²

Ám a szervezet hatalmas, és benne rengeteg olyan ember dolgozik, akik a szervezet (néha kettős) és a társadalom (sokszor a szervezettel nem azonos) elvárásainak megfelelően különböző szerepeket vesznek fel.³ A szervezeten belül több szakterület van jelen, amelyek eltérő feladatok végrehajtását követelik meg. Az általános pszichológusi tapasztalatok maguk is arról árulkodnak, hogy az egyes szakterületek képviselője messze nem azonos hatást gyakorol a személyekre.⁴

2015-ös szakpszichológusi végzettségemhez készített szakdolgozatomban többek között arra kerestem a választ, hogy vajon különböző szakterületen dolgozó rendőrök esetében a Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz kérdőíve (RMSK) alapján az egyes állománycsoportok tekintetében milyen sajátosságok mutatkoznak.

¹ Farkas J. – Krauzer E. – Kovács G.: A rendőrség szervezeti kultúrája. *Belügyi Szemle*, 66. (2018), 12. 71–81.

² Farkas J.: The Drawbacks of Group Decision Making from a Psychological Aspect: the Pitfalls of Groupthink and How to Handle Them. *Magyar Rendészet*, 16. (2016), 2. 67–79.

³ Farkas J.: Társas interakciók. In Haller J. – Farkas J. (szerk.): *Pszichológia a közszolgálatban I.* Budapest, Dialóg Campus, 2018. 169–190.

⁴ Padányi J.: A szívárvány ívezete. In Dobák I. – Hautzinger Z. (szerk.): *Szakmaiság, szerénység, szorgalom: Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére.* Dialóg Campus, Budapest, 2018.

Az eredmények több kérdés kapcsán is statisztikailag szignifikáns eltéréseket mutattak, így láthatóvá vált, hogy a szervezetben dolgozók miként élik meg a munkahelyi stresszt. A könyv jelen fejezetében tehát a szervezeten belüli különbségek témájával kívánok foglalkozni, és a 2015-ben kapott eredményeket bemutatni.

10.1. Szervezeti környezet és foglalkozási környezet

A rendőrök munkakörnyezete meglehetősen egyedi,⁵ továbbá a szervezeti környezet és a foglalkozási környezet is alapvető eltéréseket mutat.⁶ A veszély, illetve annak felvállalása a hivatás alapvető, ám önkéntesen felvállalt része – elég csak a rendőri esküre gondolni, ami kimondja: „[...] ha kell, életem kockáztatásával is [...]” [(2015. évi XLII. törvény 44. § (2) bekezdés)]. Ugyanakkor a szervezet centralizáltsága és adminisztratív terhelése okán pontos és helyes bürokratikus funkciókat is elvár. Egyszerre kell tehát merészen felvállalni a hivatásból adódó nehézségeket, s kielégíteni a monoton adminisztráció formalitását.

Ugyanakkor bármilyen szervezetről elmondható, hogy nem önmagában létezik; részét képezi egy nagyobb egységnek: a társadalomnak, amelyben funkcionál.⁷ Ennek megfelelően egy rendészeti szervezet számára a változás igénye, illetve szükségessége is a társadalmi és a gazdasági változások mentén fogalmazódik meg.⁸

Egy szervezetnek reagálnia kell a mindennapokban megjelenő kérdésekre, ám az adott válaszok megértése csak a múlt eseményeinek tükrében lehetséges. Ezért megkerülhetetlen, hogy jelen írásban is – ha csupán érintőlegesen is, de – foglalkozzunk a rendőrség történetével.

⁵ N. He – J. Zhao – L. Ren: Do Race and Gender Matter in Police Stress? A Preliminary Assessment of the Interactive Effects. *Journal of Criminal Justice*, 33. (2005), 6. 535–547.

⁶ E. A. Paoline: Taking stock: Toward a Richer Understanding of Police Culture. *Journal of Criminal Justice*, 31. (2003), 3. 199–214.

⁷ Farkas J. – Sallai J. – Krauzer E.: The Organisational Culture of the Police Force. *Internal Security*, 12. (2020), 1. 77–84.

⁸ Fórizs S.: Rendészeti kihívások – németországi válaszok. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): Tanulmányok „A változó rendészet aktuális kihívásai” című tudományos konferenciáról. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XIV. kötet. Pécs, 2013. 43–54.

10.1.1. Történeti kérdések – rendőrségi válaszok

Az írott bizonyítékok alapján a közbiztonságra az ókortól kezdve gondot fordítunk.⁹ A magyar rendvédelem gyökerei pedig egészen első királyunkig nyúlnak vissza.¹⁰ Ám a rendészet – amely a társadalom biztonság iránti szükségletéből fakadó „termék”¹¹ – más szervezetektől nem különült el a modern állam 18. századi megalakulásáig, mivel ezen időszakot megelőzően nem volt olyan centralizált intézmény, amely országosan a rendet biztosította volna.¹²

Az államalapításkor létrejöttek a királyi vármegyék, élükön a várispánnal, aki lényegében közigazgatási és igazgatásrendészeti funkciókat töltött be, katonai szerepkörrel. Szent László uralkodásának fennmaradt irataiban utalásokat találunk a határrendészet gyökereire (bár az első határrendészeti törvény Kálmán királyhoz kötődik), illetve arra, hogy a (tolvajok utáni) nyomozás a királyi bíró feladata volt. Változást hozott a királyi vármegyék nemesi vármegyékké történő átalakulása. Ekkor megszervezték a falvak rendvédelmét, s a falusi bíró a 19. századig felelt a biztonságért (a városokban a városbíró hasonló funkcióval bírt). A szabad királyi városokban bukkantak fel a városkapitányok mint biztonságért felelős személyek. A török hódoltság ideje alatt természetesen megváltozott a közigazgatás, hét vilajetben kádihivatalok látták el a rendvédelmet. A Habsburgok idején a biztonság központi állami feladattá lett. A 18. században megalakult a Magyar Királyi Helytartótanács – amelynek (egyik) jogutódja az 1848-ban létrejött Belügyminisztérium. II. Józsefhez köthetően létrejöttek az állami rendőrségi intézmények. A Magyar Nemzeti Testőrségnél volt először megfigyelhető, hogy a belépni kívánó személyeknek bizonyos előre meghatározott követelményeknek kellett megfelelniük.¹³

⁹ Christián L.: Epizódok a rendészet történetéből. *Iustum Aequum Salutare*, 5. (2009), 3. 155–170.; Tisza M.: *Magyarország Rendőrségének Története*. Második bővített kiadás. Pécs, „Haladás” nyomda részvénytársaság, 1925.

¹⁰ Sallai J.: *A magyar rendészet története, a rendészettudomány etablációja és akkreditációja*. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2018a.

¹¹ Főríz S.: A rendészeti változások iránya, tendenciái, mozgatórugói. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *A határrendészettől a rendészettudományig. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XVII. kötet. Pécs, 2016. 27–36.

¹² Balla Z.: *A rendészet alapjai és egyes ágazatai*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.

¹³ Sallai (2018a) i. m.

A „rendőr” fogalma a magyar nyelvben 1823-ban tűnt fel először,¹⁴ de a „rend-őr” szó csak az 1833-ban kiadott műszókönyvben olvasható nyomtatásban.¹⁵ A modern rendőrség létrejöttének első lépcsője egy 1840-es törvényhez köthető; fejlődése a kiegyezés után indult meg.¹⁶

Az Országos Rendőri Hivatal megalakulása a szabadságharc idején történt; Szemere Bertalan rendelte el 24 rendőri kerület kialakítását. A városi rendőrségek a helyi önkormányzatok alá tartoztak, államosításukat 1920-ban rendelték el.¹⁷

A Császári Zsandárságot felváltotta az 1881-ben létrejött Magyar Királyi Csendőrség. Már nem a Habsburgok általi elnyomás jelképe volt, így kevésbé idegenkedtek tőle. A csendőrség szétesése az I. világháborúban kezdődött, s mivel a két világháború közt a rendőrséggel egyenrangú nyomozati jogkört is kapott, így a két szerv rivalizált. A csendőrséget 1944-ben oszlatták fel, hatáskörét a Magyar Államrendőrség vette át.¹⁸

A rendőrség államosításakor volt megfigyelhető a specializációk kialakulása,¹⁹ de elmondható, hogy a bűnügyi és a közbiztonsági feladatok már a 19. század végére elkülönültek.²⁰

A centralizáció maga után vonta a bürokrácia terjedését. A két világháború között megtorpant a fejlődés, majd a II. világháború idején akaratlanul is a terror részévé vált, s ezután szovjet mintájú berendezkedés indult meg.²¹ 1954-ben jött létre az Országos Rendőr-főkapitányság, s egyre több igazgatásrendészeti jogkör is a rendőrséghez kapcsolódott.²²

A rendszerváltást megelőző időkben a rendészet szoros központi irányítás alá tartozott, s szervezeti törvény nélkül működött. A rendszerváltást követő

¹⁴ Sallai (2018a) i. m.

¹⁵ Sallai J.: *Rendőr, rendőrség, rendfenntartás, rendészet a 19. században*. Rendészet kontra rendvédelem workshop. 2018. február 28. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2018b.

¹⁶ Csatai T.: A rendőrré válás és szolgálatellátás alatti pályakialakulási követelmények alakulása az 1800-as évek végétől napjainkig. *Belügyi Szemle*, 58. (2010), 7–8. 84–100.

¹⁷ Christián (2009) i. m.

¹⁸ Sallai (2018a) i. m.

¹⁹ Christián (2009) i. m.

²⁰ Finszter G.: A rendészet átalakulásának húsz esztendeje (1988–2008). In Sándor P. – Stumpf A. – Vass L. (szerk.): *Magyarország politikai évhuszadkönyve – Kormányzati rendszer a parlamenti demokráciában 1988–2008*. Budapest, Demokrácia Kutatások Magyar Központja Közhasznú Alapítvány (DKMKA), 2009.

²¹ Farkas J. – Sallai J. – Krauzer E.: The History of Law Enforcement Culture in Hungary. *Belügyi Szemle*, 68. (2020), 2. ksz. 37–52.

²² Christián (2009) i. m.

időkben viszonylag gyorsan igyekeztek helyreállítani a rendvédelem pozitív arcukat, és 1991-ben elkészült – egy külföldi cég révén történt átvilágításból – egy jelentés-helyzetfelmérés, amely objektíven szemlélte a testület egészét, s éppúgy rámutatott erősségeire, mint hibáira.²³ Megjelentek a különféle törvényi, jogszabályi keretek, illetve a tagok irányába támasztott alkalmassági kritériumok. A rendőrség történetével kapcsolatban további két jelentős eseményt kell megemlítenünk. 2006 őszének történései drámaian hatottak a szervezet társadalmi megítélésére, illetve 2008-ban történt a rendőrség és határőrség integrációja. Ez utóbbira a rendészeti igazgatásban a rendszerváltást követő legkomolyabb változásként tekinthetünk, s tapasztalati tény, hogy máig érezhető a hatása.

A fentiek összegzeként elmondhatjuk: a rendőrség feladatkörének történelmi múltja érthető módon az állam alapításával egyidős, s bizonyos alapvető feladatkörei a kezdetek óta elválnak egymástól. Bár mint egységes szervezet a 19–20. században jelent meg – a nyelvi megjelenésből ítélve társadalmi szinten is ekkor kezdett önálló entitásként megmutatkozni –, két esetben is megélte az integrációt (hisz a határőrség integrálását megelőzően a csendőrség szerepkörét is magához vette). Ez tehát ama örökség, amelyet magáénak tudhat, s amelynek árnyoldalait éppúgy magáénak kell éreznie, mint pozitívumait. Társadalmi megítélése az aktuális politikai vezetés s a társadalom egészének kapcsolata alapján változik, mivel szerepkörénél fogva egyszerre kell függetlenül működnie a mindenkori politikától, ugyanakkor mégis függőségi viszonyban áll azzal. Globalizálódó világunk megújulást, alkalmazkodást vár el,²⁴ miközben az elmúlt 20 évben történt változások a rendvédelem egészét egyenlőtlenül érintették,²⁵ a társadalom összetettsége révén pedig a rendőri szerep is egyre sokoldalúbbá válik.²⁶

²³ Finszter (2009) i. m.

²⁴ Csányi Cs.: A rendőrség morális „válságának” értelmezése. *Rendészeti Szemle*, 56. (2008), 1. 89–95.

²⁵ Főrizs (2016) i. m.

²⁶ A. Ciabuca: The Development of a Semantic Differential Scale for Assessing the Perceived Image of Citizens about Romanian Police Forces. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 187. (2015). 28–33.

10.1.2. A rendőri szerep

„A rendőrrel szembeni követelmények köréből kiemelendő, hogy a rendőr legyen: döntésképes; jól kommunikáló; stressztűrő; szakmailag felkészült; nyelvet beszélő; felelősséget vállaló; korrupciómentes; bajtársias; empatikusan intézkedő; környezetében példamutató, fegyelmezett.”²⁷

Rendőrnek lenni bármilyen társadalomban sajátos élmény és sajátos szerep. A rendőrök szociálpszichológiai értelemben véve elkülönülnek a társadalom más csoportjaitól, miközben természetesen nem csupán a „rendőr” csoportnak a részei.²⁸ A rendőrök csoportján belül is több egyéb csoport jelenik meg (például szakterület, osztály stb. szerint). Tulajdonképpen annyi csoportnak vagyunk a tagjai, amennyi csoportnak a kommunikációjában részt veszünk, mivel a kutatók szerint a csoporttagság feltétele az egymás közti interakció.²⁹ Ennél is fontosabb, hogy a csoport identitásképző erővel bír, vagyis az a csoport, amelynek a tagjai vagyunk, személyes identitásunkra is hatással lesz – a csoport értékeit saját értékeinkként azonosítjuk és viszont.

A csoporttagság további jellemzője, hogy közös értékek is kialakulnak;³⁰ a rendőrök esetében pedig elmondható, hogy bizonyos helyzetekkel mindannyian találkozhatnak, így az ezekkel kapcsolatos értékek, normáik, attitűdjük is közősek lesznek.³¹ Intézkedéseik során számos traumatizáló eseménnyel találkozhatnak,³² ugyanakkor elvárás, hogy a megterhelő helyzetekben is irányításuk alatt tartsák érzelmeiket.³³ Nem meglepő tehát, ha azt mondjuk, hogy a rendőrök – úgy is,

²⁷ Horváth J.: Gondolatok a Rendőrség szervezeti kultúrájáról. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok a „A rendészet kultúrája – kulturált rendészet” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, X. kötet.* Pécs, 2009. 21–31.

²⁸ Farkas J.: Csoport, csoportdinamika. In Csernyikné Póth Á. (szerk.): *Emberi kapcsolatok pszichológiája.* Budapest, Rejtjel, 2006. 32–64.

²⁹ Kiss P.: A társas élet jelenségei. In Oláh A. (szerk.): *Pszichológiai alapismeretek.* Budapest, HEFOP, 2008.

³⁰ Farkas (2016) i. m.

³¹ Paoline (2003) i. m.

³² Futóné Kartai Zs. – Vizinger E. – András Zs.: Lelki egészségvédelem a kulturált rendészetért. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok a „A rendészet kultúrája – kulturált rendészet” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, X. kötet.* Pécs, 2009. 257–264.

³³ B. van Gelderen et al.: Psychological Strain and Emotional Labor Among Police-officers: A Diary Study. *Journal of Vocational Behavior*, 71. (2007), 3. 446–459.

mint tehát a társadalom egy zárt közössége,³⁴ amely egyben magáért a társadalomért jött létre – esetében megjelenik a világgal szembeni ellenségesség, a gyanakvás,³⁵ valamint a tartózkodás és a bizalmatlanság.³⁶

A rendőrré válásnak általános feltételei (például önkéntesség, a kötelezettségek és elvárások tudomásulvétele stb.) és különös feltételei is vannak.³⁷ Ez utóbbi feltételrendszerbe sorolható, hogy már a szervezethez való csatlakozást megelőzően is eleget kell tenni bizonyos egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek, amelyeket a hatályos szabályzók értelmében a szolgálati jogviszony fennállása alatt folyamatosan ellenőriznek is [57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM Együttes Rendelet]. Ezenfelül az a személy, aki ezt a szerepet kívánja magára öltetni, el kell hogy fogadja: önkéntesen le kell mondania némely alapvető jogáról (mint például: a szabad mozgás, a gyülekezési jog stb.).³⁸ Ezeket a jogokat viszont kötelezettségek váltják fel, és komoly fegyelmi felelősség is – mindez „csupán” az, aminek tudomásulvételét a szervezet már a belépést megelőzően megköveteli.

Ezen túlmenően a rendőr a társadalmunk jelenkori rendjének, értékeinek megbízott védelmezője,³⁹ így a társadalom felől is magas szintű elvárások érkeznek irányába. A világ megkívánja, hogy egy rendőr helyt tudjon állni mind példamutatásával, mind intézkedései révén, illetve számos esetben fontos, hogy életvitelével is egyfajta példamutatást adjon.

A hétköznapokban az emberek szemében a rendőr az a személy, akihez segítségért fordulhatunk, illetve akitől védelmet remélhetünk,⁴⁰ amikor olyan helyzet áll elő, amivel egyedül megbirkózni nem tudunk.⁴¹ Az is tény, hogy – függetlenül a szolgálatteljesítési helyétől (iroda vagy közterület) – egy rendőrnek számos

³⁴ A. J. Micucci – I. M. Gomme: American Police and Subcultural Support for the Use of Excessive Force. *Journal of Criminal Justice*, 33. (2005), 5. 487–500.

³⁵ Finszter 2003.

³⁶ Bali M.: A rendőrkép és a rendőrségkép. *Magyar Rendészet*, 11. (2011), 2. 13–33.

³⁷ Balla (2017) i. m.

³⁸ Kovács G.: A szervezeti kultúra megjelenésének sajátosságai a rendészeti szerveknél. In Boda J. – Felkai L. – Patyi A. (szerk.): *Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére*. Budapest, Dialóg Campus, 2017. 324–329.

³⁹ Bali (2011) i. m.

⁴⁰ S. Chatthong – M. Kovitaya – M. Kongjaroen: The Elements of a Learning Model to Enhance Service Mind of Thai Police Officer. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 152. (2014). 880–888.

⁴¹ Szabó E.: Áldozatvédelem a rendőrség és a rendőrségi pszichológus szemszögéből. *Belügyi Szemle*, 52. (2004), 6. 81–95.

döntést kell meghoznia intézkedései során.⁴² Az intézkedési helyzetben a bajba jutott állampolgár hajlamos lehet megmentőként tekinteni rá, a rendőr pedig nem engedheti meg magának, hogy saját korlátaival foglalkozzon, hiszen nem az számít, hogy magánemberként mit él át egy helyzetben, hanem maga a szerep, amelyet képviselnie kell. Ugyanakkor – ismét a hétköznapi szintjén – a rendőröknek sokszor egyfajta büntető szerepet is képviselniük kell, mivel a közlekedési bírságtól kezdődően az őrizetbe vételig számos olyan feladatuk is van, amely nem a klasszikus segítői szerepet emeli ki.

A rendészeti szervek számára éppúgy fontos a szakmaiságon túl a szervezet irányába tanúsított lojalitás, mint a fegyelem, az önuralom, a bátorság, az engedelmesség, de meg kell jelennie a segítőkészségnek és az áldozatvállalásnak is.⁴³ Ahhoz, hogy valaki képes legyen helytállni ezen összetett stresszhatások és elvárások közepette is,⁴⁴ szükségesek azok a magas szintű képességek és kompetenciák, amelyek a fenti idézetben is megjelentek, de nem mehetünk el mellett sem, hogy a szervezet milyen egyéb tulajdonságokat vár el tagjaitól.

Az eddigiek összefoglalásaként elmondhatjuk, hogy a rendőröknek a mindennapi munkavégzésük során rendkívül összetett elvárásoknak kell megfelelniük, ami számos szerep akár egyidejű képviselésére is felszólító erővel bír,⁴⁵ miközben munkájuk általánosságban az egyik leginkább stresszesnek ítélt foglalkozás,⁴⁶ amely a fizikai sérülések kockázatát is magában rejt.⁴⁷

⁴² R. Chakraborty – M. Agrawal – H. Raghav Rao: Information Processing Under Stress: A Study of Mumbai Police First Responders. *IIMB Management Review*, 26. (2014), 2. 91–104.

⁴³ Kovács (2017) i. m.

⁴⁴ Farkas J.: Stressz- és stresszkezelés. In Christián L. (szerk.): *Személy- és vagyónvédelem*. Budapest, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, 2014. 209–226.

⁴⁵ Fridrich A. C. – Borbély Zs.: Ügyfélszerológiai szemlélet a szervezeti kultúrában. In Farkas J. – Haller J. (szerk.): *Pszichológia a közszerológialatban II*. Budapest, Dialóg Campus, 2018.

⁴⁶ M. K. Abdollahi: Understanding Police Stress Research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2. (2002), 2. 1–24.; M. H. Anshel: A Conceptual Model and Implications for Coping with Stressful Events in Police Work. *Criminal Justice and Behavior*, 27. (2000), 3. 375–400.; M. C. Euwema – N. Kop – A. B. Bakker: The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes. *Work and Stress*, 18. (2004), 1. 23–38.; Malét-Szabó E. – Szatmári A.: A rendőr lelki biztonsága – avagy a biztonság megőrzésének egyik alappillére a rendőr lelki biztonsága. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A biztonság rendészettudományi dimenziói – változások és hatások” című tudományos konferenciáról*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, XIII. kötet. Pécs, 2012. 399–412.

⁴⁷ A. C. Achim: Ergo-policing. Improving Safety and Ergonomic Requirements of Human Resources Involved in Police Duties. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 124. (2014). 20–26.

Vélhetően nem állunk távol az igazságtól, ha azt állítjuk, hogy olyan különös szerep ez, amely révén egyszerre válnak a társadalom integráns elemévé, ugyanakkor ez az, ami a társadalom többi tagjától szeparálja is őket, miközben a szervezeten belül is több, sokszor különböző csoport értékeit képviselik; mindez természetesen hatással van a munkájukra, munkahelyi terheltségük megélésére.

10.2. A szakterületek közti különbségek

A rendőrségen található valamennyi munkakör három nagy kategóriába sorolható. A bűnügyszektorhoz tartozó szakterületek a szervezeten kívül állók számára vélhetően a legérdekesebbek. A bűnügyek iránti érdeklődés nagymértékű, s napjainkban a televízióban látható műsorok, illetve filmek már sokat foglalkoznak azzal is, ahogyan egy cselekményt felderítenek. Persze a filmben látható világ messze nem egyezik meg a valósággal, mégis egészen más reprezentációt tükröz, ha valaki magát nyomozóként, helyszínelőként mutatja be, mint ha csupán egyszerűen annyit mondana: rendőr.

Ez utóbbi kifejezés inkább a rendészethez tartozó területek sajátja, mert eme területen dolgozók szinte kivétel nélkül egyenruhás szolgálatot látnak el, akkor is, ha munkavégzésük során nem kell közterületen tartózkodniuk. Az átlagember leggyakrabban a járőrökkel, járőrvezetőkkel találkozik, akik a közlekedésrendészet vagy a közrendvédelem szakterületén dolgoznak – a mindennapokban az emberekben nem feltétlenül tudatosul, hogy ez a megkülönböztetés is fontos. A rendészet valamivel szélesebb tevékenységet ölel fel, mint a bűnügy, ám ezek között jellemzően csak a rendkívül speciális feladatok azok, amelyek az emberi képzeletet mozgatják. Ugyanakkor itt érvényesül a leginkább a „büntető szerep”.

A harmadik kategóriát nem is egy, hanem valójában négy különböző terület képviseli, amelyek a szakmai feladatok támogatására létrehozott szakszolgálatok (gazdasági, hivatali, humánigazgatási, ellenőrzési). Ezek a szakszolgálati ágak voltaképpen egyfajta „hátszágként” funkcionálnak: munkájuk a szervezet szakmai feladatai gördülékeny ellátásának biztosítása, elősegítése. Arányaiban ezen ágaknál dolgozik a legkevesebb hivatásos állományú személy. Ennek okán a jelen írás alapját képező szakdolgozatomban „egyéb szakterület” néven vontam össze ezeket – mind a hipotézisek felállításakor, mind az elemzés és értékelés során.

A különféle szakterületek más-más készségeket és tulajdonságokat helyeznek előtérbe, így logikusan következik az a feltevés is, miszerint az egyes szolgálati ágak esetében a munkahelyi stressz észlelt mértékében is különbségek jelennek meg.

10.3. Kutatás az egyes szakterületeken dolgozó rendőrök körében

Miként a jelen írás bevezetésében is olvasható, a következő oldalakon bemutatott vizsgálat 2015-ben zajlott le – a 2014-es év, valamint a 2015-ös év elején kapott RMSK-tesztek eredményeiből. A vizsgálat legfőbb kérdése az volt: *Van-e statisztikai értelemben is releváns különbség az egyes szakterületeken dolgozó rendőrök RMSK-teszteredményeinek tekintetében?*

A vizsgálat elvégzésekor már 3 éve dolgoztam a rendőrség kötelékében, és mivel munkám jelentős hányadát teszik ki az időszakos pszichikai alkalmassági vizsgálatok, így kialakult bennem az a meggyőződés, hogy vannak bizonyos eltérések a szakterületek között. Kézenfekvőnek tűnt, hogy a bennem felmerülő gondolatokat tudományos vizsgálatnak vessem alá.

10.3.1. Az RMSK rövid bemutatása

Dolgozatomban azért az RMSK-teszteredmények értékelését végeztem el, mert ezt a tesztet a rendőrség korábbi vezető szakemberei dolgozták ki,⁴⁸ s legjobb tudomásom szerint Magyarországon máig az egyetlen olyan tesztvizsgálati eljárás, amely kimondottan a hivatásos szervek állománya számára készült. A teszt-ről a kidolgozást végző szakemberek publikációt nem adtak ki, legrészletesebb bemutatására Szabó Erika PhD-disszertációjában került sor.

Az RMSK önkitöltős papír-ceruza teszt (vagyis olyan, akár csoportosan is felvehető teszt, ahol a kitöltőnek különböző kijelentésekről kell döntést hoznia), amely minden esetben hatfokú Likert-skálán méri az egyes tetteket. Alapvetően két nagy részből áll (lásd 10.1. táblázat): az első a munkahellyel, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos eseményekre kérdez rá, a másik pedig bizonyos egyéni tényezőkre. A kérdőív kitöltése során a személynek a megelőző pszichikai alkalmassági vizsgálat óta eltelt időszakot szükséges értékelnie.

⁴⁸ Szabó E.: *A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében. Valóban megterhelő-e a hivatásos állományú rendőri lét?* Doktori értekezés. Debrecen, Debreceni Egyetem, 2009.

10.1. táblázat: Az RMSK felépítése

Kérdéscsoport elnevezése		Tételek száma
I. Munkával kapcsolatos események	Munkahellyel kapcsolatos események	40
	Munkaterhelés	75
II. Egyén	Egészségi állapot	10
	Stílus	10
	Önjellemzés	12
	Aktivitás, motiváció	12
	Elégedettség	14
	Támogatottság	10
	Stresszoldás	15

Forrás: Szeles E.: *Módszertani útmutató – a Rendőrségnél végzett pszichikai alkalmassági vizsgálatok és az ahhoz kapcsolódó gondozási tevékenység szakmai protokollja*. Budapest, ORFK Személyügyi Főigazgatóság Egészségügyi Szakirányító és Hatósági Főosztály, 2016 alapján a szerző szerkesztése

A kiértékelést követően az eredmények 26 skála mentén válnak leolvashatóvá (lásd 10.2. táblázat). Pszichológusok számára a teszt végső, központ által kiadott program általi kiértékelése némileg eltérő felületet ad, ám a vizsgálat során az eredmények nem a kiértékelte teszteredményekből származtak, hanem a kérdőívekre adott minden egyes választ számításba vettek. A 26 skálát egy központi Excel-táblázat alapján alakították ki a statisztikai elemzés során.

10.2. táblázat: Az RMSK elemzett skáláinak megnevezése

1. Munkaterhelés szubjektív megítélése +	14. Effektív munkaterhelés
2. Munkaterhelés szubjektív megítélése –	15. Anyagi elismerés megítélése
3. Munkaterhelés szubjektív megítélése	16. Egyéni felelősség megítélése
4. Szervezet jellegéből adódó terhelés	17. A szervezet elvárásainak megítélése
5. Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	18. Szervezetben belül elfoglalt pozíció megítélése
6. Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	19. Egészségi állapot megítélése
7. Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	20. Külső-belső kontroll
8. Munkaterhelés komplex megítélése	21. A-B személyiség
9. Munkahely komfortjának megítélése	22. Aktivitás
10. Munkaidő megítélése	23. Motiváció
11. Munkahely külső megítélése	24. Támogatottság
12. Munkavégzés etikai aspektusai	25. Stresszoldás
13. Munkafeladathoz való hozzáállás	26. Munkahelyi események

Forrás: Szeles (2016) i. m. alapján a szerző szerkesztése

10.3.2. A vizsgálati hipotézisek

A vizsgálat során összesen három nagy hipotézist alakítottak ki, ám a H2 és a H3 esetében több, egymással gyakorta összefüggő alhipotézis is a vizsgálat tárgyát képezte.

Mivel az RMSK egy, a nem rendvédelmi pszichológusok körében kevésbé ismert kérdőív, így a teszttel kapcsolatos publikációk hiánya ma is érvényes. Ugyanakkor a rendvédelmi gyakorlatban mindmáig is aktívan használt eljárásról van szó, ezért az első hipotézis ennek megfelelően:

H1: Az RMSK-kérdőív reliábilis eljárásnak tekinthető, ilyen értelemben pedig képes arra, hogy megbízható képet adjon a szakemberek számára a vizsgált személyek munkahelyi stresszével kapcsolatban.

Miként arra korábban is kitértem, az egyes szakterületek esetében különbségek mutatkoznak a társadalmi megítélés tekintetében, illetve szükségszerűen más kompetenciák, tulajdonságok szükségesek a munkavégzéshez. Ebből következik az a felvetés is, hogy az észlelt stressz mértékében is különbségek adódhatnak, s ebből a megfontolásból alakítottam ki a H2-hipotézist és a hozzá tartozó öt alhipotézist.

H2: Az egyes szakterületek RMSK-eredményeinek esetében szignifikáns eredmények mutathatók ki.

H2A: A szervezet jellegéből adódó terhelés leginkább a bűnügyi vonal tekintetében fog kirajzolódni.

Ezen hipotézis oka az volt, hogy a bűnügyi szakterületen dolgozók azok, akik esetében a leginkább megterhelő lehet az általános nézet és tudat, miszerint a rendőrség alapvető feladata a bűnügyek felderítése.

H2B: A munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok leginkább a rendészeti vonal tekintetében jelennek meg.

Leginkább az lehet a problematikus a rendészeti vonalon dolgozók esetében, hogy adott helyzetben milyen az elvárt viselkedés az állampolgárok, illetve a szervezet részéről, továbbá ezen szakterületen jelentkezik leginkább a szerepek sokféleségéből adódó konfliktusok lehetősége is.

H2C: A munkaidő megítélése legkevésbé az egyéb szakterületek tekintetében értékelhető megterhelőnek.

Az egyéb szakterületeken dolgozó állomány munkaideje általánosságban véve kötöttebb; a legtöbb esetben jellemző a hivatali munkaidős munkarend, amely jóval kiszámíthatóbbá teszi mindennapjaikat.

H2D: A szervezet elvárásainak megítélése leginkább a bűnügyi szakterület számára lesz problematikus. Mindez összefügg a H2A-hipotézissel.

H2E: A támogatottság legkevésbé a rendészeti szakterület állományában jelenik majd meg.

Mivel az RMSK a „támogatottság” esetében nem csupán a munkahelyi kötelékekre kérdez rá, hanem olyan civil kapcsolatokra is, mint a baráti vagy családi kapcsolatok, ezért úgy véltem, a rendészeti szakterületen dolgozók érzik magukat munkájukban a legkevésbé támogatottnak.

A szakterületeken túl fontosnak tartottam a tiszthelyettesek és a tisztek között meghúzódó potenciális különbségek vizsgálatát is. Elvégre bizonyos munkakörök csak tiszthelyettesi vagy tiszti rendfokozattal lehetségesek, míg akadnak olyanok is, ahol a tiszthelyettes és a tiszttel lényegében ugyanolyan beosztást tölt be, ugyanakkor a tiszthelyettesek előrelépési lehetőségei korlátozottabbak, és sok esetben jobban ki vannak téve a hétköznapi veszélyeknek, mint a tisztek. Ennek keretén belül pedig a következő hipotéziseket alakítottam ki:

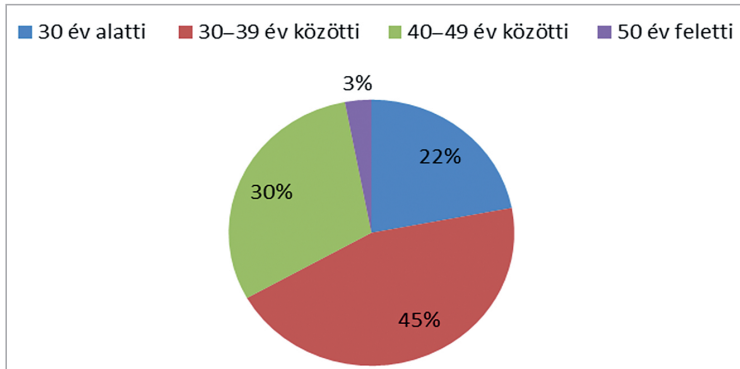
H3: A tiszthelyettesek és a tisztek RMSK-eredményeinek tekintetében statisztikailag releváns különbség fog mutatkozni.

H3A: „Szervezetben belül elfoglalt pozíció megítélése” skála negatívabb megítélés alá esik a tiszthelyettesek esetében, mint a tisztek esetében.

H3B: Az „Anyagi elismertség megítélése” skála negatívabb megítélés alá esik a tiszthelyettesek esetében, mint a tisztek esetében.

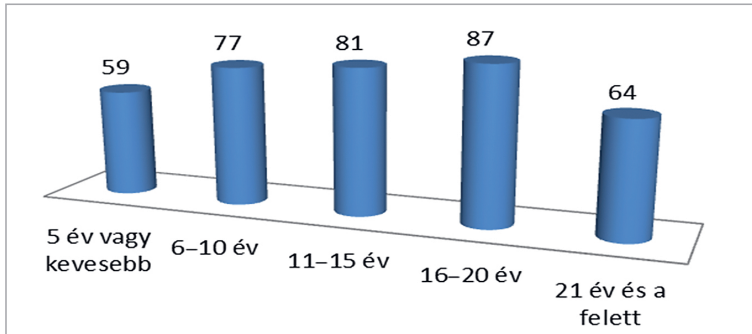
10.3.3. A vizsgálati minta

A minta elemszáma 368 fő volt, ami reprezentatívnak tekinthető egy megyei rendőr-főkapitányság egészére nézve. A 368 fős homogén minta életkori eloszlását a 10.1. ábra, a szervezetben eltöltött évek szerinti eloszlást pedig a 10.2. és 10.3. ábra mutatja. Érdekes és fontos, hogy a szervezetben eltöltött évek számát tekintve az egyes csoportok szinte egyensúlyban voltak, s elmondható, hogy a vizsgált mintának több mint a fele már tíz évnél régebb óta dolgozott a szervezetben.



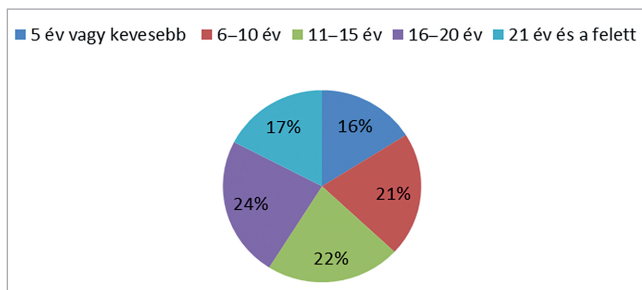
10.1. ábra: A minta életkori eloszlása

Forrás: a szerző szerkesztése



10.2. ábra: A minta eloszlása a szervezetben eltöltött évek függvényében

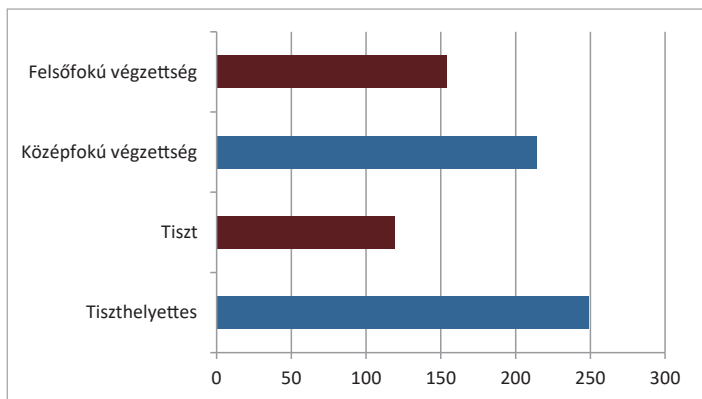
Forrás: a szerző szerkesztése



10.3. ábra: A minta eloszlása a szervezetben eltöltött évek függvényében

Forrás: a szerző szerkesztése

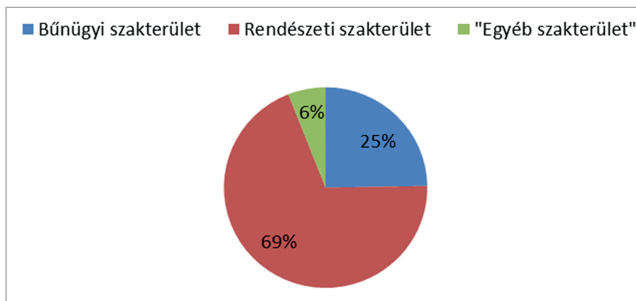
A vizsgált mintában 249 fő a tiszthelyettesi állománykategória tagját képezte, míg 119 fő a tiszti állományhoz tartozott. Az állománykategóriákkal a legmagasabb iskolai végzettség nem egyezett meg (lásd 10.4. ábra). Többen rendelkeztek felsőfokú végzettséggel, mint ahány tiszt a mintában található – ennek oka természetesen a tiszthelyettesi állomány aktív továbbtanulási törekvéseinek köszönhető. Az, hogy ezen felsőfokú végzettségek milyen arányban adtak rendőrtiszti végzettséget, és milyen arányban szereztek egyéb civil végzettséget a tiszthelyettesek, nem képezte a vizsgálat tárgyát.



10.4. ábra: A minta iskolai végzettsége

Forrás: a szerző szerkesztése

A vizsgált minta szakterületi eloszlása (lásd 10.5. ábra) nem mutatott egységes képet, aminek oka természetesen abban keresendő, hogy az egyes szakterületek maguk is más-más arányban képviseltetik magukat a szervezeten belül, és természetesen az „egyéb szakterület” néven megnevezett szolgálati ágak esetében a legkisebb a hivatásos állományúak létszáma.



10.5. ábra: A minta eloszlása szakterületek szerint

Forrás: a szerző szerkesztése

10.3.4. Eredmények

A statisztikai vizsgálatot az SPSS 20-program segítségével futattuk le, ahova is az egyes skálákhoz tartozó tételket, képleteket az RMSK kiértékeléséhez egy központilag kiadott és a rendőrségen alkalmazott Excel-táblázat alapján adtuk meg.

A H1-hipotézis vizsgálata

Noha Szabó⁴⁹ révén bizonyítást nyert, hogy az RMSK reliábilis teszt, a vizsgálat során is kulcsfontosságú volt ennek ismételt igazolása, így kiszámítottam a reliabilitást mutató Cronbach- α értékeket, amely a teszt egészére nézve 0,939 – így a H1-hipotézis igazolást nyert. Az egyes skálákhoz tartozó Cronbach- α tételket a 10.3. táblázat foglalja össze.

⁴⁹ Szabó (2009) i. m.

10.3. táblázat: Az egyes skálákhoz tartozó Cronbach- α tételek

Skála	Tételszám	Cronbach- α	Átlag	Szórás
Munkaterhelés szubjektív megítélése +	27	0,944	1,99	0,77
Munkaterhelés szubjektív megítélése –	5	0,890	4,36	0,92
Munkaterhelés szubjektív megítélése	32	0,913	2,36	0,62
Szervezet jellegéből adódó terhelés	13	0,699	0,73	0,77
Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	19	0,877	0,97	0,76
Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	17	0,903	1,02	0,77
Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	9	0,851	1,34	0,99
Munkaterhelés komplex megítélése	75	0,981	1,93	0,76
Munkahely komfortjának megítélése	7	0,792	1,93	0,78
Munkaidő megítélése	4	0,838	2,14	1,06
Munkahely külső megítélése	2	0,580	2,02	0,02
Munkavégzés etikai aspektusai	1	n. a	1,61	0,98
Munkafeladathoz való hozzáállás	3	0,695	1,83	0,93
Effektív munkaterhelés	16	0,933	1,98	0,84
Anyagi elismerés megítélése	2	0,890	2,70	1,43
Egyéni felelősség megítélése	4	0,918	2,12	1,06
A szervezet elvárásainak megítélése	5	0,833	1,85	0,86
Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	9	0,908	1,78	0,83
Egészségi állapot megítélése	10	0,779	1,53	0,44
Külső-belső kontroll	10	0,799	3,89	0,71
A-B személyiség	12	0,697	3,36	0,52
Aktivitás	6	0,664	2,72	0,73
Motiváció	6	0,708	3,47	0,81
Támogatottság	10	0,711	2,99	1,05
Stresszoldás	15	0,715	3,99	0,48
Munkahelyi események	40	0,864	10,43	13,85

Forrás: a szerző szerkesztése

A H2-hipotézis vizsgálata

A H2-hipotézis és az alhipotézisek vizsgálatához egyszempontos, független mintás varianciaanalízist végeztünk post hoc elemzésekkel – a 10.4. táblázat foglalja össze a kapott F-értékeket a Cohen-féle d-értékekkel egyetemben, amelyek a hatásméret szempontjából erős kvantitatív mutatónak tekinthetők.

A varianciák homogenitása 4 skála esetében (munkaidő megítélése; anyagi elismertség megítélése; a szervezet elvárásainak megítélése; A-B személyiség) sérült. A csoportok elemszámai okozta jelentős eltéréseket a post hoc elemzések kiválasztásakor figyelembe vettem, így Hochberg-féle GT2-módszer, illetve a varianciák homogenitásának sérülése miatt Games–Howell-próbát végeztem a szükséges esetekben.

10.4. táblázat: A varianciaanalízis eredményei

Skála	Szakterület	
	F-érték (p) ¹	Cohen-d
Munkaterhelés szubjektív megítélése +	3,775 (0,024)*	0,14
Munkaterhelés szubjektív megítélése –	0,501 (0,607)	0,05
Munkaterhelés szubjektív megítélése	3,660 (0,027)*	0,14
Szervezet jellegéből adódó terhelés	3,037 (0,049)*	0,13
Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	3,144 (0,044)*	0,13
Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	4,445 (0,012)*	0,16
Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	2,662 (0,071)	0,12
Munkaterhelés komplex megítélése	3,668 (0,026)*	0,14
Munkahely komfortjának megítélése	3,182 (0,043)	0,13
Munkaidő megítélése	6,498 (0,002)**	0,19
Munkahely külső megítélése	0,070 (0,933)	0,02
Munkavégzés etikai aspektusai	0,102 (0,903)	0,02
Munkafeladathoz való hozzáállás	2,425 (0,090)	0,11
Effektív munkaterhelés	2,552 (0,079)	0,12
Anyagi elismerés megítélése	3,705 (0,026)*	0,14
Egyéni felelősség megítélése	1,840 (0,160)	0,10
A szervezet elvárásainak megítélése	5,780 (0,003)**	0,18
Szervezetben belül elfoglalt pozíció megítélése	2,597 (0,076)	0,12
Egészségi állapot megítélése	2,730 (0,067)	0,12
Külső-belső kontroll	0,195 (0,823)	0,03
A-B személyiség	1,206 (0,301)	0,08
Aktivitás	0,475 (0,622)	0,05
Motiváció	4,597 (0,011)*	0,16
Támogatottság	6,370 (0,002)	0,19
Stresszoldás	0,210 (0,811)	0,03
Munkahelyi események	1,127 (0,325)	0,08

Forrás: a szerző szerkesztése

Az egyes szakterületek eltéréseinek függvényében összesen 8 skálán születtek statisztikailag szignifikáns eredmények:

1. *A szervezet jellegéből adódó terhelés:* a bűnügyi szakterület és az egyéb szakterület között volt szignifikáns kimutatható eltérés ($p = 0,031$). Ez alapján elmondható volt, hogy a bűnügyi szakterületen dolgozók a rájuk nehezedő szervezeti terheket alacsonyabbnak ítélték meg, mint az egyéb szakterületeken dolgozó társaik. Vagyis a *H2A-hipotézis nem nyert igazolást*.
2. *Anyagi elismertség megítélése:* a rendészeti szakterület és az egyéb szakterület állománya között volt kimutatható szignifikáns eltérés ($p = 0,024$). Az eredmény alapján a rendészeti szakterület anyagilag elismertebbnek ítélte meg munkáját az egyéb szakterület állományához viszonyítottan.
3. Az eredmények alapján elmondható, hogy mind a rendészeti szakterület, mind az egyéb szakterületek munkatársai szignifikánsan megterhelőbbnek ítélik a szervezet elvárásait, mint a bűnügyi szakterületeken dolgozók. Vagyis a *H2D-hipotézis sem nyert igazolást, azzal ellentétes eredmények születtek*.
4. *Motiváció:* a rendészet és a bűnügyi szakterület között volt kimutatható eltérés ($p = 0,021$). Az eredmények szerint a rendészeti szakterületen dolgozók motivációja magasabbnak mutatkozott a bűnügyi területhez viszonyítottan.
5. *Támogatottság:* mind a rendészet és a bűnügy ($p = 0,021$), mind a rendészet és egyéb szakterület ($p = 0,015$) vonatkozásában különbség volt kimutatható. A kapott eredmények alapján a bűnügyi szakterületen dolgozók magasabb támogatottságot éltek meg, mint a rendészeti szakterületen tevékenykedők, akik ugyanakkor az egyéb szakterületekhez viszonyítottan is alacsonyabb támogatottságot éltek meg. Vagyis a *H3E-hipotézis igazolást nyert*.
6. *Munkahelyi légkör szubjektív megítélése:* eltérés volt kimutatható a bűnügyi és egyéb szakterületek között ($p = 0,005$). Az eredmények alapján a bűnügyi szakterületen dolgozók pozitívabbnak élték meg a munkahelyi légkört, mint az egyéb szakterületen dolgozók.
7. *A munkaterhelés komplex megítélése:* itt ugyancsak a bűnügyi és az egyéb szakterületek viszonyában volt kimutatható eltérés ($p = 0,007$). Az adatok alapján a bűnügyi szakterület számára az ezen skálán kimutatható munkaterhelés problematikusabb az egyéb szakterülethez viszonyítottan.

8. *Munkaidő megítélése*: itt egyfelől a bűnügy és az egyéb szakterület ($p = 0,001$), valamint a rendészet és egyéb szakterület ($p = 0,007$) esetében is kimutatható eltérés volt. A kapott adatok alapján az egyéb szakterületeken dolgozók a másik két szakterülethez viszonyítottan kevésbé voltak elégedettek a munkaidő megítélésével. Vagyis a *H2C-hipotézissel ellentétes eredmény született*.

Mindezek alapján tehát elmondható, hogy a H2-hipotézis igazolást nyert, ugyanakkor az alhipotézisek közül csupán a H2E igazolódott, a többi alhipotézis vagy nem nyert igazolást, vagy (a H2C és a H2D esetében) azokkal éppen ellentétes eredmények születtek.

10.3.5. A H3-hipotézis vizsgálata

A H3-hipotézis és az alhipotézisek vizsgálatához kétmintás t-próbát futtattunk le. A variancia két skála esetében sérült (anyagi elismertség megítélése; aktivitás). A próba során kapott értékeket a 10.5. táblázat foglalja össze.

10.5. táblázat: A kétmintás t-próba eredményei

Skála	Állománykategória	
	t-érték (p) ¹	Cohen-d
Munkaterhelés szubjektív megítélése +	0,628 (0,530)	0,07
Munkaterhelés szubjektív megítélése –	0,288 (0,773)	0,03
Munkaterhelés szubjektív megítélése	0,723 (0,470)	0,08
Szervezet jellegéből adódó terhelés	0,424 (0,670)	0,05
Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	1,486 (0,138)	0,17
Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	2,745 (0,006)**	0,31
Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	1,340 (0,181)	0,15
Munkaterhelés komplex megítélése	1,391 (0,165)	0,16
Munkahely komfortjának megítélése	–0,830 (0,407)	0,09
Munkaidő megítélése	–1,161 (0,246)	0,13
Munkahely külső megítélése	–0,541 (0,589)	0,06
Munkavégzés etikai aspektusai	0,027 (0,978)	0
Munkafeladathoz való hozzáállás	1,090 (0,277)	0,12
Effektív munkaterhelés	1,678 (0,094)	0,19
Anyagi elismerés megítélése	–2,320 (0,021)*	0,26

Skála	Állománykategória	
	t-érték (p) ¹	Cohen-d
Egyéni felelősség megítélése	2,774 (0,006)**	0,31
A szervezet elvárásainak megítélése	1,964 (0,050)*	0,22
Szervezetben belül elfoglalt pozíció megítélése	0,913 (0,362)	0,10
Egészségi állapot megítélése	2,650 (0,008)**	0,30
Külső-belső kontroll	0,960 (0,338)	0,11
A-B személyiség	-1,698 (0,090)	0,19
Aktivitás	0,315 (0,753)	0,04
Motiváció	-1,033 (0,302)	0,12
Támogatottság	-0,504 (0,615)	0,06
Stresszoldás	1,664 (0,097)	0,19
Munkahelyi események	0,551 (0,582)	0,06

Forrás: a szerző szerkesztése

A t-próba eredményei alapján elmondható, hogy a tiszthelyettesek a tisztí állománykategóriához képest szignifikánsan rosszabbnak ítélték meg a munkahelyi légkört, míg egyéni felelősségüket magasabbnak ítélték meg, illetve a szervezet elvárásait is magasabbnak vélték magukkal szemben, egészségi állapotukat pedig összességében rosszabbnak értékelték. Ugyanakkor a tiszték anyagi megbecsültségüket kevésbé érezték megfelelőnek.

Összességében tehát elmondható, hogy a H3-hipotézis igazolást nyert abban az értelemben, hogy a tiszték és tiszthelyettesek között eltérések váltak kimutathatóakká, de a H3A-hipotézis nem nyert igazolást, míg a H3B-hipotézissel éppen ellentétes eredmények születtek.

10.3.6. A vizsgálat kritikája

A vizsgálatot két fronton is jogos kritika illeti: egyfelől az azóta eltelt idő révén történt változások okán, másfelől pedig abból a szempontból, hogy nem jelenthető ki egyértelműen: országosan reprezentatív mintán is ugyanilyen eredmények születtek volna.

A minta, bár egy megyei rendőr-főkapitányság állományára nézve reprezentatív volt, országos szinten nem feltétlenül tekinthető annak. Az egész országra kiterjedő általános következtetések levonása mindebből már csak azért is problematikus, mert a megadott hatásméret, vagyis a Cohen-féle d-értékek minden

esetben legfeljebb kis méretűek, ami arra enged következtetni, hogy ugyan a szakdolgozat során kapott eredmények szignifikánsak, mégis inkább arról adnak tájékoztatást, hogy a szervezetben dolgozók miként élik meg munkahelyi stresszüket – szervezeten belüli konfliktust viszont nem jeleznek.

Fontos továbbá kiemelnünk, hogy a vizsgálat óta eltelt időszak a rendőrség életében is változásokat hozott. 2015-ben az 1996. évi XLIII. törvényt felváltotta a 2015. évi XLII. törvény, ami több ponton is jelentősen különbözik elődjétől. Többek között megváltoztatta a rendfokozati előmenetel rendszerét, illetve a rendőri fizetésekre is hatással volt – így valószínűleg az azóta kapott RMSK-eredmények értékelése az „anyagi elismertség megítélése” skála kapcsán eltérő eredményt hozna.

A feladatok tekintetében a legfontosabb változást a migrációs feladatellátás hozta, amely a rendőrök magánéletére is hatással volt.⁵⁰ Így joggal feltételezhető, hogy egy friss kutatás több esetben is eltérő eredményekre jutna.

Összegzés

Jelen fejezet elsődleges célkitűzése az volt, hogy egy, a megszokottól eltérő szemléleti keretben is vizsgálat tárgyává tegye a rendőrség szervezetét. Szerettem volna rámutatni a rendőri munka sokszínűségére a pszichológia felől nézvé is, illetve egy konkrét vizsgálat adataival alátámasztani azt, hogy az eltérő szakterületeket pszichológiai szempontból nem lehet „egy kalap alá venni”; értékelésükkor figyelembe kell venni azok speciális jellegzetességeit is.

A szervezetek olyan rendszerek, amelyek maguk elé különféle célokat tűznek ki,⁵¹ s a rendőrség esetében ez a cél a társadalom aktív szolgálata, védelme. Nemes feladat, amely a szervezeti tagok oldaláról áldozatot követel meg – ám nem feltétlenül ugyanazt mindenkitől.

A szervezetek szervezeti kultúrája a benne lévő szervezeti tagok révén alakul ki,⁵² és ez a kultúra a szervezet hosszú távú hatékonyságában tagadhatatlan

⁵⁰ Borbély Zs. – Farkas J. – Tózsér E.: A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során. *Hadtudományi Szemle*, 10. (2017), 3. 288–304.; Farkas J. – Borbély Zs. – Fridrich A. C. – Tózsér E.: A „migránshelyzet” feladatellátása következtében jelentkező pszichés hatások. *Pro Publico Bono*, (2018), 1. 4–33.

⁵¹ Jávor I.: A hatalom logikája. *Társadalomkutatás*, 21. (2003), 4. 369–396.

⁵² Kovács Z.: *Szervezetpszichológia*. Oktatási segédanyag. Budapest, 2006.

szerephez jut, továbbá a tagjai identitására is kihatással van.⁵³ Éppen ezért fontos, hogy vizsgálat tárgyává tegyük a szervezeti kultúrát, amely segít értelmeznünk a szervezetben lévő egyén viselkedését, tetteit, reakcióit, ugyanakkor segít annak megértésében is, hogy az egyéneken keresztül mi módon tehetünk magáért a szervezetért, miképpen segíthetjük annak céljai optimális megvalósulását.

Ha a szervezeti kultúrára egy jéghegyként tekintünk – amely a magyarázatához fűződő legközkeletűbb metafora –, akkor látnunk kell, hogy a szakterületek egy bizonyos pontig a csúcshoz közeli, megfigyelhető részhez tartoznak, de van olyan mélységük is, amely már jóval a megfigyelhető felszín alá is lenyúlik. Ez az a mélység, amely egyelőre viszonylag kevésbé vizsgált, és amely ugyanakkor nagymértékben meghatározhatja annak a bizonyos jéghegynek a kiterjedtségét is. Ugyanis a szervezet magasabb rendű célja – a társadalom szolgálata – olyan „kisebb” célokra differenciálódik, amelyek az egyes szakterületek esetében más-más konkrétumokat követelnek meg (például közlekedők biztonságának védelme, bűnelkövetők elfogása, közrend megóvása stb.), s amik aztán fokozatosan tovább bomlanak szét az egyénig, akinek individuális céljai végső soron összeolvadhatnak ezekkel.

Felhasznált irodalom

- Abdollahi, M. K.: Understanding Police Stress Research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2. (2002), 2. 1–24.
- Achim, A. C.: Ergo-policing. Improving Safety and Ergonomic Requirements of Human Resources Involves in Police Duties. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 124. (2014). 20–26. Online: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.455>
- Anshel, M. H.: A Conceptual Model and Implications for Coping With Stressful Events in Police Work. *Criminal Justice and Behavior*, 27. (2000), 3. 375–400. Online: <https://doi.org/10.1177/0093854800027003006>
- Bali M.: A rendőrkep és a rendőrségkép. *Magyar Rendészet*, 11. (2011), 2. 13–33.
- Balla Z.: *A rendészet alapjai és egyes ágazatai*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.
- Borbély Zs. – Farkas J. – Tözsér E.: A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során. *Hadtudományi Szemle*, 10. (2017),

⁵³ K. S. Cameron – R. E. Quinn: *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, Jossey Bass, 2006.

3. 288–304. Online: http://epa.hu/02400/02463/00036/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2017_3_288-304.pdf
- Cameron, K. S. – R. E. Quinn: *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, Jossey Bass, 2006.
- Ciabuca, A.: The Development of a Semantic Differential Scale for Assessing the Perceived image of citizens about Romanian Police Forces. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 187. (2015). 28–33. Online: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.006>
- Chakraborty, R. – M. Agrawal – H. Raghav Rao: Information Processing Under Stress: A Study of Mumbai Police First Responders. *IIMB Management Review*, 26. (2014), 2. 91–104. Online: <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2014.03.001>
- Chatthong, S. – M. Kovitaya – M. Kongjaroen: The Elements of a Learning Model to Enhance Service Mind of Thai Police Officer. *Procedia – Social and Behavior Sciences*, 152. (2014). 880–888. Online: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.338>
- Christián L.: Epizódok a rendészet történetéből. *Iustum Aequum Salutare*, 5. (2009), 3. 155–170.
- Csányi Cs.: A rendőrség morális „válságának” értelmezése. *Rendészeti Szemle*, 56. (2008), 1. 89–95.
- Csatai T.: A rendőrré válás és szolgálatellátás alatti pályaalakulási követelmények alakulása az 1800-as évek végétől napjainkig. *Belügyi Szemle*, 58. (2010), 7–8. 84–100.
- Euwema, M. C. – N. Kop – A. B. Bakker: The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes. *Work and Stress*, 18. (2004), 1. 23–38. Online: <https://doi.org/10.1080/0267837042000209767>
- Farkas J.: Csoport, csoportdinamika. In Csernyikné Póth Á. (szerk.): *Emberi kapcsolatok pszichológiája*. Budapest, Rejtjel, 2006. 32–64.
- Farkas J.: Stressz és stresszkezelés. In Christián L. (szerk.): *Személy- és vagyónvédelem*. Budapest, Nemzeti Közszerzői Egyetem, 2014. 209–226. Online: <http://hdl.handle.net/11410/8572>
- Farkas J.: The Drawbacks of Group Decision Making from a Psychological Aspect: the Pitfalls of Groupthink and How to Handle Them. *Magyar Rendészet*, 16. (2016), 2. 67–79.
- Farkas J.: Társas interakciók. In Haller J. – Farkas J. (szerk.): *Pszichológia a közszolgálatban I*. Budapest, Dialóg Campus, 2018. 169–190.
- Farkas J. – Borbély Zs. – Fridrich A. C. – Tözsér E.: A „migránshelyzet” feladatellátása következtében jelentkező pszichés hatások. *Pro Publico Bono*, (2018), 1. 4–33.
- Farkas J. – Krauzer E. – Kovács G.: A rendőrség szervezeti kultúrája. *Belügyi Szemle*, 66. (2018), 12. 71–81.

- Farkas J. – Sallai J. – Krauzer E.: The Organisational Culture of the Police Force. *Internal Security*, 12. (2020), 1. 77–84. Online: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.3189>
- Farkas J. – Sallai J.: The History of Law Enforcement Culture in Hungary. *Internal Security*, 2019.
- Finszter G.: A rendőrség elmélete és a kormányzat gyakorlata. *Belügyi Szemle*, 51 (2003), 1. 91–110.
- Finszter G.: A rendészet átalakulásának húsz esztendeje (1988–2008). In Sándor P. – Stumpf A. – Vass L. (szerk.): *Magyarország politikai évhuszadkönyve – Kormányzati rendszer a parlamenti demokráciában 1988–2008*. Budapest, Demokrácia Kutatások Magyar Központja Közhasznú Alapítvány (DKMKA), 2009. Online: www.politikaievkonyv.hu/online/mp20/1-11_finszter.html
- Fórizs S.: Rendészeti kihívások – németországi válaszok. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A változó rendészet aktuális kihívásai” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XIV. kötet. Pécs, 2013. 43–54.
- Fórizs S.: A rendészeti változások iránya, tendenciái, mozgatórugói. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *A határrendésztől a rendészettudományig. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XVII. kötet. Pécs, 2016. 27–36.
- Fridrich A. C. – Borbély Zs.: Ügyfélszolgálati szemlélet a szervezeti kultúrában. In Farkas J. – Haller J. (szerk.): *Pszichológia a közszolgálatban II*. Budapest, Dialóg Campus, 2018. Online: www.ludovika.hu/wp-content/uploads/2020/05/web_pdf_atma_pszichologia_a_kozszolgalatban_ii.pdf
- Futóné Kartai Zs. – Vizinger E. – Andrási Zs.: Lelki egészségvédelem a kulturált rendészetért. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A rendészet kultúrája – kulturált rendészet” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, X. kötet. Pécs, 2009. 257–264.
- He, N. – J. Zhao – L. Ren: Do Race and Gender Matter in Police Stress? A Preliminary Assessment of the Interactive Effects. *Journal of Criminal Justice*, 33. (2005), 6. 535–547. Online: <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2005.08.003>
- Horváth J.: Gondolatok a Rendőrség szervezeti kultúrájáról. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A rendészet kultúrája – kulturált rendészet” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények X. kötet*. 2009. 21–31.
- Kiss P.: A társas élet jelenségei. In Oláh A. (szerk.): *Pszichológiai alapismeretek*. Budapest, HEFOP, 2008.
- Kovács Z.: *Szervezetpszichológia*. Oktatási segédanyag. Budapest, 2006.

- Kovács G.: A szervezeti kultúra megjelenésének sajátosságai a rendészeti szerveknél. In Boda J. – Felkai L. – Patyi A. (szerk.): *Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére*. Budapest, Dialóg Campus, 2017. 324–329.
- Jávor I.: A hatalom logikája. *Társadalomkutatás*, 21. (2003), 4. 369–396.
- Malét-Szabó E. – Szatmári A.: A rendőr lelki biztonsága – avagy a biztonság megőrzésének egyik alappillére a rendőr lelki biztonsága. In Gaál Gy. – Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A biztonság rendészettudományi dimenziói – változások és hatások” című tudományos konferenciáról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, XIII. kötet. Pécs, 2012. 399–412.
- Micucci, A. J. – I. M. Gomme: American Police and Subcultural Support for the Use of Excessive Force. *Journal of Criminal Justice*, 33. (2005), 5. 487–500.
- Padányi J.: A szivárvány ívezete. In Dobák I. – Hautzinger Z. (szerk.): *Szakmaiság, szerénység, szorgalom: Ünnepi kötet a 65 éves Boda Józseftiszteletére*. Dialóg Campus, Budapest, 2018. 489–500.
- Paoline, E. A.: Taking stock: Toward a Richer Understanding of Police Culture. *Journal of Criminal Justice*, 31. (2003), 3. 199–214. Online: [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(03\)00002-3](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(03)00002-3)
- Sallai J.: *A magyar rendészet története, a rendészettudomány etablációja és akkreditációja*. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2018a.
- Sallai J.: *Rendőr, rendőrség, rendfenntartás, rendészet a 19. században*. Rendészet kontra rendvédelem workshop. 2018. február 28. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2018b.
- Szabó E.: Áldozatvédelem a rendőrség és a rendőrségi pszichológus szemszögéből. *Belügyi Szemle*, 52. (2004), 6. 81–95.
- Szabó E.: *A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében. Valóban megterhelő-e a hivatásos állományú rendőri lét?* Doktori értekezés. Debrecen, Debreceni Egyetem, 2009.
- Szeles E.: *Módszertani útmutató – a Rendőrségnél végzett pszichikai alkalmassági vizsgálatok és az ahhoz kapcsolódó gondozási tevékenység szakmai protokollja*. Budapest, ORFK Személyügyi Főigazgatóság Egészségügyi Szakirányító és Hatósági Főosztály, 2016.
- Tisza M.: *Magyarország Rendőrségének Története*. Második bővített kiadás. Pécs, "Haladás" nyomda részvénytársaság, 1925. Online: http://mtdportal.extra.hu/books/tisza_miksa_magyarország_rendorsegenek_tortenete.pdf

van Gelderen, B. – E. Heuven – M. van Veldhoven – M. Zeelenberg – M. Croon: Psychological Strain and Emotional Labor Among Police-officers: A diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 71. (2007), 3. 446–459. Online: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.09.001>

Jogszabályi hivatkozások

1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról (időközben hatályon kívül helyezve)
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
- 57/2009 (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképzetlenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról