

Előszó

A rendészeti szervezeti kultúra többszemponútú megközelítése című tanulmánykötet címében is hangsúlyozza, ami a munka két szerkesztőjének, Farkas Johannának és Horváth Józsefnek a rendészeti igazgatáshoz fűződő szakmai kötődéséből is adódik: a tanulmányok külön-külön, de együttes hatásukban is elsősorban a rendvédelemben dolgozó közszolgák figyelmét kelthetik fel. Ők alkotják a szerzők által megcélzott közönség bázisát. Abból pedig, hogy a gyűjtemény a Nemzeti Közzolgálati Egyetem gondozásában jelenik meg, a témakör elméleti igényű tárgyalása remélhető; olyan forrás, amelyből az államtudományok (és benne a rendészettudomány) művelői, a rendvédelem gyakorlati szakemberei, valamint a rendészeti felsőoktatás tanárai és hallgatói egyaránt meríthetnek.

Molnár Rita *A szervezeti kultúra-kutatások nemzetközi aspektusai* című munkájában a következő meghatározást olvashatjuk:

„A szervezeti kultúrát olyan rendszerbe szerveződött normák, értékek, szabályok, eljárások, szimbólumok, hiedelmek alkotják, amelyek mélyen beágyazódnak a szervezet tagjainak kollektív tudatába, és így befolyásolják azok kognitív és affektív viselkedését, valamint indirekt módon a teljesítményüket is.”

A fogalom gondos elemzését követően a szerző érdekes megállapítást tesz: a szervezeti kultúra jelenségének kelet-európai empirikus kutatásait kevesli, és a kutatási metodikák szigorúbb elméleti igényességét sürgeti. A rendőrség tanulmányozójának erről rögtön két dolog jut eszébe. Egyrészt az a bizonytalanság, amely a szervezeti kultúra hatásainak értékelésénél tapasztalható. Vajon azok egyértelműen pozitívak, vagy a túlzó jelenlétük aggodalomra is okot adhat? Hogy csak néhány lehetőséget említsek: a masszív szervezeti kultúra segíti a hivatásrend megerősödését, tudatosítja a szolgálat társadalmi rendeltetését, megkönnyíti a szakmai jártasság megszerzését, növeli a belső összetartozást és a veszélyvállalás elszántságát. Ugyanakkor diszfunkcionális következmény lehet az elitista szemlélet kialakulása, a belső rendnek a társadalmi rendeltetés elé helyezése, a parancsnak a mindenkre érvényes közjogi előírásokat lerontó hatása.

Másrészt a szervezeti kultúra gyakori kísérője a bizalmi elv mindenek fölé helyezése, az elzárkózás a „klubhoz” nem tartozóktól, valamint a titkosság, ami gyakran nem jogi előírás, nem is szakmai követelmény, hanem sokkal inkább a szervezet hibás működésének elleplezésére alkalmas eszköz. Minthogy

ez a torzulás az egykori autoriter rendszerek rendőrségeit inkább sújtja, ne csodálkozzunk az empirikus kutatások feltűnő hiányán éppen ebben a régióban.

Az elméleti igényesség és a probléma sokszínű ábrázolása jellemzi Berde Csaba *A szervezeti kultúra koncepciói új megvilágításban* címmel közölt összefoglaló tanulmányát. Az általa bemutatott modellek sorában magam változatlanul Hofstede megközelítését tartom a legattraktívabbnak, ami érzékelteti, hogyan „válhat a kultúra a szervezet önszabályozó erejévé...” Ugyanakkor a modellek továbbgondolásra készítenek. A rendészetet általában, de akár annak legmarkánsabb formáját, a rendőrséget sem lehet egyetlen szisztémával jellemezni. Hofstede fogalmaival élve a közbiztonságot a lakossággal kooperálni kész család típusú kultúra szolgálhatja a leghatékonyabban (lásd a körzeti megbízott intézményét); a tömeges jogsértésekkel szemben a piramis szigorával működő karhatalom az eredményes; a bűnügyi szolgálat pedig akkor sikeres, ha jól olajozott gépezet módjára teljesíti feladatait.

A rendészet történetiájának művelője Sallai János. *A rendészeti kultúra történeti vonatkozásai* című munkája klasszikusokat idéz: Karvasy Ágostont és Rédey Miklóst. Karvasy szerint „a rendőrhivatalnok: ismerje alaposan a szabályokat, józan ítélőképességgel és gyors találékonysággal rendelkezzen, legyen buzgó és meg nem vesztegethető, komoly, szelíd, emberséges és mérsékelt.” Rédey Miklósról a következőket tudjuk meg.

„A rendészet fogalmából adódóan a szerző szerint a rendészetnek nem a megtörtént tényekkel, hanem a bekövetkezendő veszélyekkel szemben kell tevékenykednie, míg a megtörtént tényekkel (rendőri közreműködéssel) az igazságszolgáltatásnak van dolga.”

Ez utóbbi megállapítás legalább annyira a rendőrség kettős természetének (a közbiztonság védelme és a büntető igazságszolgáltatás előkészítése) zseniális összefoglalása, mint a rendőrállami modell felettebb aggályos megalapozása. Ha ugyanis a hatósági erőszak egy általános felhatalmazás alapján jövőbeni, előre nem prognosztizálható veszélyek ellen is bevethető, akkor a veszélyforrások – hazug és ordas eszmék hatására – akárkiben felismerhetőek, és a veszélyelhárításhoz minden eszköz megengedett. A 20. század diktatúrái szolgálnak olyan tapasztalatokkal (és ezekkel Rédey még nem számolhatott), amelyeket a rendészettudomány mai képviselőinek érdemes figyelembe venni.

A kötetben *A rendészeti szervezeti kultúra* címmel közli gondolatait Kovács Gábor. Noha nem lehet vitatni, mégsem az a megállapítás a dolgozat legfontosabb mondata, amelyben a szerző jelzi, hogy az európai kontinensen a rendészeti

szervezetek szervezeti kialakulásának főbb alapjait a honvédelmi, katonai szervezetek szervezeti kultúrái adták. Sokkal lényegesebb a következő fejtegetés, amely az eltérő kultúravariánsok és a rendészeti intézmények kapcsolatát ábrázolja: „A magyar rendvédelmi szervezetek, a sokszínűségük miatt, tisztán egyik csoportba sem sorolhatók be [...]. A rendészet szakmai kultúrája egyedülálló, az sajátos jellege miatt más szervezetekre nem jellemző.” Ennek igazolására idézi Deák József cikkét:

„A Belügyminisztérium irányítása alatt működő rendészeti szervek közül a rendőrség és a büntetés-végrehajtás, továbbá a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal mindennapi munkája, a polgárokkal, ügyfelekkel történő közvetlen érintkezés is gyakran feltételezi, sőt egyre inkább megköveteli az interkulturális ismereteket, toleranciát, empátiát.”

Kovács Gábor a szervezeti kultúra veszélyeire is felhívja a figyelmet:

„Valóságos a veszélye annak, hogy a szervezetnek tulajdonított, de az egyes személyekhez köthető jogellenesen elkövetett jogsértések egy része deviáns erőszaknak minősíthető. Ezekre a túlkapásokra hajlamos szolgálati személyek csak az alapos, gondos felvételi követelményrendszerrel, a következetes kiképzéssel és felkészítéssel szűrhetők ki. A jól működő kultúrával rendelkező szervezetekben az ilyen devianciák hamar kiderülnek. A kevésbé jó szervezeti kultúrával rendelkező szervezetekben ez az erőszakos magatartás még például is szolgálhat; ott nem kell tartani attól, hogy az elkövetőt felelősségre vonják, mert a belső szolidaritás, a közösségi tudat megvédi a törvényesség ellen vétőket. Ez a jelenség egy idő után az egész szervezetet deviánsná teheti.”

Bolgár Juditnak a szervezeti kultúráról írt tanulmánya az általános tanokat szerencsén összekapcsolja a rendvédelemmel szemben támasztott speciális igényekkel:

„A szervezeti kultúra elemeinek megismerése, az alapvető beilleszkedési folyamatokban való részvétel, a szervezeti szocializáció már az oktatási intézményekben elkezdődik. A fegyelemre, a rendre, a kötelezettségek teljesítésére, a tanulásra, az állandó ismeretszerzésre való szoktatás, továbbá ezek igényének felkeltése alapvető és meghatározó a rendőri pálya során. A kiválasztás minősége, szelekciós fejlettsége, az oktatás, a képzés formai és tartalmi elemeinek kiforrottságától, megfelelőségétől függ a jövő rendőrségének humán alapja. Mindehhez érzékelni kell a jövő kihívásait. Kierlelt, de változóakra is alkalmas szervezeti kultúrára van szükség. Ennek hiányában dominánssá válik a spontaneitás, a vagylagosság, az értékek felpuhulása, veszélybe kerülhet a társadalmi elvárásoknak megfelelő szervezeti kultúra kialakítása, fenntartása, megújítása.”

A veszély nagy! Minél zártabb egy szakmai közösség, annál nagyobb a késztetés, hogy az oda belépők személyiségének a leromlásával kezdődjen a befogadás. Az ilyen belső kultúra gyengíti, és nem erősíti az emberi kvalitásokat.

Horváth József a rendészeti vezető szerepéről szól a szervezeti kultúra alakításában. Az általa felvetett probléma akár úgy is megfogalmazható, hogy miként válhat az „eszményből bálvány”. (Varga Zs. András a joguralom dogmatikájáról írt könyvének címét idéztük.)

„A szervezeti kultúra részbeni árnyoldala megjelenik Alvesson munkájában, aki metaforában rögzíti, hogy a kultúra jelenthet „nem rendet”, amit a szervezetben belüli fragmentált és ellentmondó kultúrák léte jellemez. A kultúra lehet szemellenző, ami gátolja a tagokat az alternatívákban való gondolkodásban, továbbá a kultúra jelenthet elzárkózást a világtól, ahol a hagyományok és egyéb személytelen erők elzárják a kultúra tagjait a társas valóságtól.”

Ez az intelem az előzőekben idézett Bolgár Judit által felvetett veszélyek elkerülésére figyelmeztet. (Az nem baj, ha a szerzői kollektíva tagjai választott témájukat azonos szellemiséggel közelítik.)

Borbély Zsuzsanna a specifikus stresszorok és a szervezeti kultúra kapcsolatát diagnosztizálja. Egy vizsgálat eredményeire támaszkodva megállapítja, hogy a rendőri munkát jellemző főbb nehézségek a következők:

„[...] a nem egyenletes munkaterhelés [...], a munkafeltételek közül a munkavégzés folyamatának kevésbé befolyásolható volta; az átszervezések következtében a munkában történő változások; a gyors technológiai változásokkal történő lépéstartás; az időkényszer alatt végzett munka; a döntéseket megalapozó szabályok bonyolultsága, a döntési helyzetek mindig új és új volta (nincs két teljesen egyforma intézkedés); valamint a munkafeladatból eredő másokkal (állampolgárokkal) való gyakori konfliktusok.”

A terjedelmében és tartalmában kiemelkedő tanulmány a következőkkel záródik:

„A stressz életünk szerves része, ám a munkahelyi stressz olyan specifikus elemeket is tartalmaz, amelyek mind az egyénre, mind a szervezet egészére hatással vannak. A rendőri munka világszinten is kiemelten magas stressz-szinttel jellemezhető foglalkozás, amely különösen a fiatal, pályakezdő személyekre van negatív hatással (sokkal inkább, mint az idősebbekre). Mindezek okán rendkívül fontos az egészség-magatartási szokások tanulmányozása, illetve nyomon követése. A rendőri állomány körében az egészség-magatartási szokások és a munkahelyi stressz kapcsolatát illetően hazánkban még nem születtek alapos, minden részletre kiterjedő elemzések. Kutatásomban a migrációs feladatellátás során megtapasztalt stresszterhelés és egyes egészség-magatartási mutatók (alkoholfogyasztás, dohányzás, testedzés, egészségorientáció) kapcsolatának vizsgálata állt a középpontban, kifejezetten a tiszthelyettesi tanulmányaik folyamán a migrációs helyzet kezelésébe bevont állományt illetően. Az eredményeket tekintve elmondható, hogy a munkahelyi stressz magasabb szintje fokozottabb alkoholfogyasztással járt együtt, valamint a dohányzás

motivációs bázisa esetében is növekedés volt tapasztalható a mintában, ugyanakkor a tesztzés védőfaktorhatása nem jelentkezett.”

Érdekes lenne azt megvizsgálni, hogy a rendészeti szakmák társadalmi megbecsültségének növelése és a szakmai tudásnak a hierarchiában elfoglalt helytől mind függetlenebb tisztelete milyen mértékben javíthat ezen a komor helyzetértékelésen.

Tegyey Andrea Cecília áttekinti az eltérő szakterületeket a szervezeti kultúrában. A rendőrség esetében megkülönbözteti a bűnügyi és a közrendvédelmi szakirányokat, valamint harmadik kategóriaként néhány funkcionális területet (Gazdasági Igazgatóság, Hivatal, Humánigazgatási Szolgálat, Ellenőrzési Szolgálat). Érdemes a kutatási eredményeinek összefoglalóját hosszabban is idézni:

„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 nézve 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.”

Bizony ez így van! A rendőrködés nem homogén, hanem különböző szakmák foglalatja. Különösen fontos a bűnüldözés és a közrendvédelem elválasztása minőségi jegyek alapján. A rendészetelmélet egyetemi szintű művelése, a rendészettudományi doktori iskola működése közelebb vihet minket e szakmák arculatának jobb megismeréséhez, különösen akkor, ha ezt a rendvédelem gyakorlata is igényelni fogja.

Az előző „keretes szerkezetének” megvalósításához segített Milus Gábor munkája, amely a Komárom-Esztergom Megyei Rendőr-főkapitányság állományának humán fejlesztéseiről ad számot. Erről az olvasó a következőket tudhatja meg:

„Főkapitányságunk vezetőjének szervezésében és jelenlétével a szakmai szempontból kiemeltebb, illetve a nagyobb odafigyelést, esetleges korrekciókat igénylő feladatok ellátását követően kötetlen jellegű, de mégis szakmai tartalommal átszőtt beszélgetést kezdeményezünk az érintett munkatársakkal. Alapvető a nyíltság és az őszinteség, valamint az esetleges kétségek és fenntartások megfogalmazása. Jelentős összekovácsló hatása is van ezeknek a beszélgetéseknek az eltérő szolgálati helyen és szolgálati ágaknál dolgozók és egyéb, a folyamatban érintett szervezetek, hatóságok munkatársai szempontjából is. Az értékrendek kialakulása viszont nem kizárólagosan munkahelyi feladat. Fontosnak tartom a szolgálati időn kívüli közös programokra, csapatépítésekre fordított idő mennyiségét és gyakoriságát is. A közösségek jellemformáló szerepe hangsúlyos, a közösség tagjaira bármely körülmények között lehet számítani.”

A most méltatott kutatás a kötet első tanulmányának felvetésére reflektál. Talán mégis elindulhatnak azok az empirikus kutatások, amelyeket mindeddig joggal hiányoltunk az egykori szovjet blokk országaiban, így hazánkban is. Sőt még abban is reménykedhetünk, hogy az eredményeket sem kell titokban tartani!

Hauser Arnold magyar származású, világhírű művészettörténész írta valahol, hogy a kultúra nem más, mint az emberi szükségletek lehető legbonyolultabb kielégítése. Ezen ne keseregjünk, erre legyünk büszkék! A rendészetben a bonyolultságot az jelenti, hogy a közigazgatásnak ez az ágazata is alá van vetve az alkotmányosság alapkövetelményeinek: a jog uralmának, a hatalmi ágak megosztásának és az emberi méltóság sérthetlenségének. A rendőrködés humanizálása a szolgálatot minőségében magasabbra emelte, nehezebben megtanulhatóvá és kockázatosabbá tette, de cserébe hatékonyságát erősítette, és erkölcsi rangjában a legnemesebb hivatások sorába helyezte. Ez a kötet a rendvédelem szervezeti kultúrájának azokat az erőnyeit tárja fel, amelyek segítik, és nem akadályozzák a felemelkedést.

Budapest, 2018. szeptember 5.

Prof. Dr. Finszter Géza