

KARDOS SÁNDOR ISTVÁN

Rendőri generációk fegyelmi érintettségének vizsgálata

Szociológusok, pszichológusok, valamint az üzleti szférában tevékenykedő marketingszakemberek egyre határozottabban fogalmazzák meg napjainkban, hogy a társadalom egymás utáni generációinak világszemlélete, gondolkodásmódja, általános értékrendje, ezáltal a mindennapi élet dolgaihoz való egyéni és csoportviszonya markáns eltéréseket mutat. A *generációelmélet* az életkori egymásutánosság alapján elkülönített társadalmi csoportokat az ábécé betűivel jelöli, a szakirodalom a következő generációkat különbözteti meg: *V, baby boom, X, Y, Z és α generáció.*¹ A generációs különbözőségek hatása egyre erősebben érzékelhető az élet szinte minden területén. A munkavállalók életkora alapján jelentkező világnézeti eltérések hatással vannak – egyebek között – a cégek, vállalatok tevékenységének eredményességére, a munkateljesítmény határfokára, így sok munkáltató a vállalati stratégiák kialakításánál fokozott jelentőséget tulajdonít e körülménynek.²

A katonaszociológia a fegyveres jellegű szervezetek vonatkozásában a generációk egymásutánosságát szociológiai jelenségként értékeli, és elsődlegesen a hadi-szakmai tevékenység folyamatosságának fenntarthatósága szempontjából vizsgálja.³ A rendőrségen – mint katonai jellegű⁴ fegyveres szervezetnél – az állomány tagjainak életkori egymásutánosságán alapuló személyiségkülönbségek vizsgálata, valamint azok hatásának értékelése a napi munkavégzésre és a teljes szervezet eredményességére még „gyerekcipőben” jár. A tárgykörben megjelent publikációk száma csekély.

A kérdéskör kutatása – vagyis a rendőr életkorából adódó és kimutatható értékrendi eltérések alapján jelentkező hatásmechanizmusok elemzése – el-

1 Generációs elméletek.

http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/digitalis_nemzedek/genercis_elmletek.html

2 Braun Róbert: A vállalatok politikája. Vállalati, társadalmi felelősségvállalás, vállalati közösségek és a vállalati stratégia jövője. *Vezetéstudomány*, 2013/1., 18–28. o.

3 Gyekiczkyné Kormos Zsuzsanna: Szocializáció a katonai szervezetben. In: Dobai Pál (szerk.): *Katonaszociológia. Egyetemi jegyzet.* Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Társadalomtudományi Intézet Szociológia Tanszék, Budapest, 2000, 112–123. o.

4 A „katonai jellegű” megfogalmazást a rendőrség szervezeti felépítésére és működési elveire vonatkozóan értelmezem. A fogalmat a rendőrség és a honvédség hasonlóan bürokratikus és hierarchikus szervezeti kultúrájára, valamint a két szervezet azonos működési jellemzőire alapozva használom.

engedhetetlennek tűnik a rendőri szervezet esetében is, mivel a más társadalmi/szociológiai folyamatokhoz hasonlóan a generációk különbözőségének hatása is „betüremkedik” a rendészetbe. A rendőrség még akkor sem függetlenítheti ugyanis magát az általános társadalmi hatásoktól és történésektől, ha figyelembe vesszük, hogy a zárt, hierarchikus formában és bürokratikus elvek alapján működő szervnél a külső, „civil” folyamatok az egyéb munkahelyekhez képest lassabban fejtik ki a szervezetre gyakorolt hatásukat, és általában kisebb hatásfokkal is érvényesülnek. Összességében egy közigazgatási szervtől nem is várható el, hogy olyan rugalmas és innovatív módon alkalmazkodó legyen a szervezeten kívüli folyamatok minden terén, mint a versenyszféra vállalatai⁵, viszont a külvilág hatásai előbb-utóbb jelentkeznek, és érzékelhetők lesznek.

Tanulmányom témájául a generációs különbözőségek megjelenésének egy speciális területét választottam. Szolgálati helyemen, az ORFK fegyelmi osztályán rendelkezésre álló *országos fegyelmi statisztikai adatok* értékelésével azt vizsgálom meg, hogy a hivatásos állomány különböző életkori csoportjainak fegyelmi érintettségét milyen mértékben befolyásolják a generációelmélet szerint kimutatott eltérő életkori tulajdonságjegyek. Feltételezem, hogy az életkor által meghatározott magatartási és általános viselkedési értékrendek generációnként eltérő fegyelmi érintettséget vonnak magunk után a rendőrség hivatásos állományú tagjai esetében. Feltételezem továbbá, hogy e generációs különbözőségek az elkövetési formákban és típusokban érhetőek tetten.

A generációelmélet

A generációelmélet megalkotása két amerikai szociológus nevéhez fűződik. *William Strauss* és *Neil Howe* az egymást követő amerikai generációk vizsgálatával azt állapította meg, hogy egy-egy adott generáció tagjai nagyon hasonló világszemlélettel és értékrenddel bírnak, és a generációk között feltárt jellem- és viselkedésbeli eltérések markánsan mutatkoznak meg. A szerzők rendszerezése azon alapult, hogy nagyjából húszévenként generációváltás történik, az általuk megjelölt nyolcvan évet felölelő emberi élet alatt összesen négy váltást feltételeznek.⁶

⁵ Pirger Tamás: A rendvédelmi szervek szervezeti kultúrájának aktuális kérdései. *Magyar Rendészet*, 2015/3., 95–105. o.

⁶ William Strauss – Neil Howe: *Generations: The History of America's Future, to 1584 to 2069*. William Morrow Company, New York, 1991

Az elméletet sokan bírálták és bírálják napjainkban, még a kategóriák meghatározásában sincs teljes konszenzus a kutatók, a szociológusok és a marketingszakemberek körében. Szakirodalmi forrásonként eltérő lehet a tipizálást meghatározó születési időpontok kijelölése, viszont az évszámok aránylag szűk – egy-két éves – határok között „mozognak”. A generációk egymásutániságának jelölése és megkülönböztetése céljából – néhány eltéréstől eltekintve⁷ – a szerzők többsége a legszélesebb körben elterjedt és elfogadott módon az ábécé betűit alkalmazza. A megfogalmazódó kritikák ellenére is kijelenthető, hogy a *V*, a *baby boom*, az *X*, az *Y*, és a *Z generáció* kifejezések napjainkra általánosan ismertté váltak, a fogalmak a közbeszédben is megteltek tartalommal, használatuk egyre nagyobb teret nyer. A 2010 után születettek – mivel az ábécé véget ért – a szociológia az „*alfák*” (α generáció) kifejezést használja, az elnevezés újszerűsége révén még nem ivódott be a köztudatba.

Tanulmányomban a következő kategorizálást használom: *V generáció*⁸: 1925 és 1945 között születettek (vizsgálatom idején 91–71 évesek); *baby boom generáció*: 1946 és 1964 között születettek (vizsgálatom idején 70–52 évesek); *X generáció*: 1965 és 1979 között születettek (vizsgálatom idején 51–37 évesek); *Y generáció*⁹: 1980 és 1994 között születettek (vizsgálatom idején 36–22 évesek); *Z generáció*: 1995 és 2009 között születettek (vizsgálatom idején 21–7 évesek); α generáció: 2010 után születettek (vizsgálatom idején hatévesek, illetve fiatalabbak).¹⁰

V generáció

Napjainkban munkaerőpiaci szempontból már jellemzően nem aktív generáció. Amíg munkavállalók voltak, a mobilitás egyáltalán nem volt jellemző rájuk, leginkább egyetlen munkahelyen dolgozták le az életüket. A XX. századi háborúk árnyékában, a politikai rendszerek folyamatos változásában

7 A *V generációt* „építőknék” vagy „csendes” generációnak; az *Y generációt* M, vagy „millenáris” generációnak; a *Z generációt* R (angol: *responsibility* – *felelősség*), vagy „leg” generációnak, az amerikai szakirodalomban pedig gyakran D (*digital*), vagy IT (*information technology*) generációnak; az α generációt „új”, vagy „csendes” generációnak is nevezik egyes szerzők.

8 A jelölés az angol *veteran* (idős, veterán) szóból ered, amely meghatározta a későbbi generációk ábécé szerinti jelölésének egymásutániságát (*X*, *Y*, és *Z generációk*).

9 A jelölést az angol *youth* (fiatalság, ifjúság) szóból is eredeztetik.

10 Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században.

<http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropic-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban>

nőttek fel, ezáltal egyfelől megtanulták a nélkülözést, a dolgok megbecsülését, másfelől a lehető legnagyobb mértékű alkalmazkodást. Tekintélytisztelők, fontosnak tartják az általános emberi értékeket.

Kultúrájuk, tudásuk a papíralapú forrásokon alapul, nagyra értékelik a fizikai és a kétékezi munkát. Általában ragaszkodnak a jól bevált dolgokhoz. A mai világhoz gyakran nem vagy csak nehezen alkalmazkodnak, nem értik a mindennapok rohanását. Úgy érzékelik, hogy a világ nem jó irányba megy.¹¹

Baby boom generáció

A második világháború utáni demográfiai robbanás gyermekei, akik a felcseperedésük után elutasították a szüleik merev erkölcsi felfogását¹², ezért a szülők ellen lázadó első generációnak is tekinthetők. Kultúrájukat és gondolkodásukat általában a nyitottság, az elfogadás jellemzi, a korai békemozgalmak fő szereplői voltak. Elődeikhez képest kiemelkedő mértékű a rádió- és televíziófogyasztásuk, de már megjelenik a mobiltelefon és az internet, bár ez kisebb mértékben jellemző.

Motivációs struktúrájukban nagyon fontos szerepet játszik a megfelelés, a szakmai tudás, valamint a sokoldalúság igénye.¹³ Munkavégzésük során fontosnak tartják a céghez való lojalitást, és a kemény munkát, a munkafegyelmet. A munkahelyi kultúra hiánya következtében viszont nehezen hoznak autonóm szakmai döntéseket.

X generáció

Sok szempontból átmeneti generációról van szó. Az előző generációhoz képest kevesebb lehetőségük volt a társadalmi jellegű lázadásra, hiszen éppen az elődeik „lázadási kultúrája” teremtette meg számukra az élhetőbb világot. Meg kell említeni, hogy Magyarországon ez a generáció a *Kádár-korszakban* volt gyermek, illetve abban nőtt fel, számukra a szabad világ, az akkoriban nyugatinak mondott élet és értékrend elérése csak vágyálom volt. A rendszerváltozás idején nagykorúvá lett generáció tagjai számára a gyerekkorban megismert szabályrendszerek felnőttként már értéktelenné és érvénytelené váltak, a kinyíló új világ viszont kiismerhetetlen volt számukra.

11 Milyen a ma élő hat generáció? http://kulturaonline.hu/milyen_a_ma_elo_hat_generacio_3521

12 A „baby boomer”-ek alkonya. <http://nepszava.hu/cikk/1048588-a-baby-boomer-ek-alkonya>

13 Pais Ella Regina: Alapvetések a Z generáció tudomány-kommunikációjához. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2013

Jelentős szerepet kap életükben a társadalmi ranglétrán történő előrelépés, a karrierizmus, de mindig megmaradnak a valóság talaján. Munkájukért viszont a magánéletüket is hajlandók feláldozni. Ebből is következhet a generáció tagjai között a válások nagy aránya. Tagjai a digitális világhoz is csak nehézségek árán alkalmazkodnak. Bár azzal még viszonylag fiatalon megismerkedtek, de az őket követő fiatalabb generációkhoz képest mindig „digitális bevándorlók”¹⁴ maradnak. Félig a valóságban, félig a neten élnek.

E két utóbbi generáció tagjainak közös jellemvonása, hogy szocializációjuk még egy korábbi társadalmi rendszerben történt, az úgynevezett *szocialista társadalmi viszonyok* között. Ezzel magyarázható, hogy egyes általános erkölcsi értékek mellett elkötelezettségük hasonló (például esetükben erősen jelen van a szakmai lojalitás, a szaktudás tisztelete, és a munkahelyi alkalmazkodás).

Y generáció

Az elődeik lázadásával ellentétben az Y generációnak szinte már csak „bele kellett ülnie” a kész, új világba.

A fiatal felnőttek csoportjának fő jellemzője, hogy különlegesnek érzik és értékelik magukat, ezt az alapozza meg, hogy gyerekkorukban többet foglalkoztak velük, mint a korábbi generációkkal. Ez irányú szülői „védettségek” is hosszabb időtartamú, mint az elődeik esetében, a húszas éveiken túl is gyakran a szülői házban laknak még (úgynevezett mamahotel), s gyakran félnek a felnőtté válástól. Ennek ellenére saját leendő életüket merőben másként képzelik el, mint amilyen a szüleiké.

Magabiztosak, ambiciózusak, az érdeklődési körüknek megfelelő témában rendkívül motiváltak. Optimisták és szeretnek csapatban dolgozni, de ott egyből vezetővé kívánnak válni. Türelmetlenek a munkahelyi előmenetelt, a fizetésemelést illetően. A tapasztalt, idősebb kollégákra felnéznek, gyakran tekintik példaképnek a rangidős munkatársakat, tisztelik a „karrierutakat”.

Mivel bizonytalanabb gazdasági környezetben váltak felnőtté, mint a szüleik, így esetenként e téren nagy nyomás nehezedik rájuk a pályakezdés terén, ezzel együtt viszont a munkaerőpiacon egyre nagyobb mértékben feltörekvőknek értékelik őket. Munkahelyet leginkább a jövedelem és a pénz, vagy beosztás alapján választanak. Kevésbé motiválják őket a pályaválasztás esetén a hivatási értékek, inkább a foglalkozási értékek dominálnak, vagyis a

14 Marc Prensky: *On the Horizon*. NCB University Press, vol. 9, no. 5, 2001

morális attitűdök háttérbe szorulnak a racionális értékekkel szemben. Munkahelyüket gyakran formálják a saját képükre.¹⁵ A munka és magánélet egyenlő aránya, egyensúlya (*work-lifebalance; WLB*)¹⁶ kiemelt jelentőségű számukra, e gondolkodás kialakulásában szerepet játszott a szülők esetében látott és tapasztalt, a családokat gyakran tönkretevő munkahelyi leterheltség.

A digitális technológiát illetően – az előző generációtól eltérően – már „*digitális bennszülöttek*”¹⁷. A hiányzó tényleges, ember-ember közötti kapcsolati kötődéseket sokszor csak a kibervilágban, az interneten és a közösségi portálokon találják meg. E körülmény alapján gyakran tűnik úgy, hogy a társadalom magukra hagyta őket.¹⁸

Z generáció

A világ első igazi globális nemzedéke, mivel ugyanazon a kultúrán, zenén, filmen nőnek fel, és őket nevelik a legidősebb anyák.¹⁹ Technológiához való viszonyukat tekintve igazi „*digitális őslakók*”²⁰, a technikai és távközlési eszközöket már akkor is megfelelően használták, amikor még írni-olvasni sem tudnak. Ebből adódóan idejük jelentős részét közösségi oldalakon, illetve online töltik, és erre vezethető vissza az is, hogy az internetes marketing legfőbb célpontjaivá válnak. Nekik már nem érdemes hagyományos módszerekkel oktatást tartani, előtérben áll az e-learning és az online oktatás.

A munka világát ridegnek és elutasítónak tartják, az álláskereséshez negatív attitűddel viszonyulnak, amelyet az is generál, hogy az előző generációknak, főleg az X generáció tagjainak, akikkel még valóságos kapcsolatban vannak, pályakezdőként könnyebb volt a helyzetük a munkaerőpiacon. Kompromisszum nélkül odábbállnak egy munkahelyről, ha az nem megfelelő számukra, a formáságmentes egyéni szabadság nagyon fontos nekik. Gyakran élik a mindennapjaikat úgy, hogy az élet kisebb-nagyobb szabályait áthágják, viszont ezzel együtt összességében normakövető magatartást tanúsítanak.

15 Hogyan motiválhatóak a különböző generációk tagjai? <http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-motivalhatóak-a-kulonbozo-generaciok-tagjai-20100804.html>

16 Bradley Jorgensen: Baby Boomers, Generation X and Generation Y. Policy Implications for Defence Forces in the Modern Era. Foresight, vol. 5, no. 4, 2003, pp. 41–49.

17 Marc Prensky: i. m.

18 Tari Annamária: Y generáció. Jaffa Kiadó, Budapest, 2010

19 Jön a Z generáció. Kik ők és mit akarnak? <http://www.cvonline.hu/blog/2011/hirek/jon-a-z-generacio-kik-ok-es-mit-akarnak/1145>

20 Marc Prensky: i. m.

E generáció esetében sem térben, sem időben nincsenek határok, összemósódnak a kontinensek. A virtuális túltengés mellett kapcsolatainkban mégis magányosak. Várhatóan a legmagasabb életkort érik meg az emberiség történetében, és a legegészségesebben is fognak élni, iskolai végzettségük magasabb lesz, mint az elődeiké.

Munkavállalásuk is főleg a kibertechnológián keresztül történik majd, eltűnnek az irodák, a hivatalok. Nem áll még rendelkezésre elegendő kutatási adat e generáció kapcsán, de abban kutatói konszenzus mutatkozik, hogy a generáció tagjainak identitása alighanem fejlettebb, élete vidámabb és könnyebb lesz, mint az elődeiké, de vélhetően kevésbé tartalmas.²¹

A kutatás lefolytatása

A tanulmány címében megfogalmazott fegyelmi érintettség – a fegyelmi jogkörrel felruházott vezető tevékenységének irányából – két megközelítésből értelmezhető.

A fegyelmi jogkör ugyanis a legszűkebb és elsődleges értelmezésben a hivatásos állományba tartozók által megvalósított fegyelemsértések elbírálását jelenti. A fegyelmi eljárások alapvető szabályrendszerét a szolgálati törvény²² és a fegyelmi szabályzat²³ tartalmazza.

A parancsnoki fegyelemkezelés tágabb értelmezése viszont a fegyelmi eljárások lefolytatásán túlmenően magában foglalja mindazon vezetői intézkedések összességét, amelyek célja az állomány erkölcsi helyzetének fenntartása, a rendőri szervezet fegyelmezett működésének megteremtése. A törvényes rend és fegyelem megléte ugyanis kiemelten fontos feltétele a katonai jellegű szervezetek hadrafoghatóságának és készenlétének.²⁴ E megkö-

21 Zombainé Tamótzky Krisztina: Generációk összehasonlítása, különös tekintettel a Z generáció és tanáraik között fellelhető különbségekre. Szakdolgozat. Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, Budapest, 2015

22 A fegyelmi eljárás szabályait a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) XV. fejezete tartalmazza.

23 A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai fegyelmi szabályzatáról kiadott 11/2006. (III. 14.) BM rendelet.

24 Honfi Attila: A katonai fegyelem és a bekövetkezett bűncselekmények összefüggései a Magyar Honvédségnél az 1990-es években. Egyetemi Tankönyv. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi Kar Szociológia Pedagógia és Pszichológia Tanszék, Budapest, 2006

zelítésben tehát nem kizárólag a fegyelemsértések, hanem az állomány által elkövetett valamennyi normaszegés és jogsértés kapcsán szükséges és kötelező parancsnoki intézkedések rendszere jelenti a fegyelemkezelést. Tanulmányomban ez utóbbi értelmezést használom.

A leírtakra figyelemmel a rendőrség hivatásos állományú tagjai által megvalósított valamennyi normaszegés és jogsértés statisztikai adatainak értékelését elvégzem: a fegyelemsértések, a szolgálattal összefüggésben elkövetett szabálysértések, a bűncselekmények (külön a katonai és a köztörvényes bűncselekmények), valamint a szolgálaton kívül megvalósított normaszegő magatartások kapcsán lefolytatott méltatlansági eljárások adatait elemzem.

Elemzésemhez az ORFK fegyelmi osztályán rendelkezésre álló országos fegyelmi statisztikai adatokat használtam fel. Az osztály által kialakított és üzemeltetett *fegyelmi statisztikai rendszer (FSR)* az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott rendőri szerv²⁵ tagjai ellen induló és jogerősen lezárt büntető-, fegyelmi, szabálysértési és méltatlansági eljárások országos adatait elektronikus adatbázisban rögzítve tartalmazza, a rendszer normában szabályozott módon működik²⁶. Az adatbeviteli és -lekérdező rendszer a rendőrség intranetes hálózatán keresztül érhető el.²⁷ Tanulmányomban aktuális állapotot vizsgálok, így kizárólag a 2016-os év adatait értékelem: *a 2016. január 1. és december 31. között jogerősen, elmarasztalással záruló eljárások statisztikáját dolgozom fel.*

Kutatásom nem terjed ki a rendőri állomány fegyelmi érintettsége kapcsán az elmúlt évek generációváltásainak hatásvizsgálatára.

A rendőrség hivatásos állományú tagjai által 2016-ban elkövetett normaszegések és jogsértések esetében kizárólag a *jogerősen, és egyben elmarasztalással záruló*, vagyis az egyértelműen bizonyított cselekmények statisztikai adatait használom fel és értékelem. Álláspontom szerint a megszüntetett eljárások – mivel azokban vagy nem történt normaszegés, vagy nem lehetett az

25 A statisztika kizárólag az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv állománya által elkövetett normaszegések adatait tartalmazza, a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv (Nemzeti Védelmi Szolgálat; NVSZ), valamint a terrorizmust elhárító szerv (Terrorrelhárítási Központ; TEK) tagjainak jogsértései nem szerepelnek az adathalmazban.

26 A fegyelemkezelő adatállománnyal kapcsolatos feladatokról kiadott 11/2013. (III. 29.) ORFK utasítás.

27 A rendszerbe valamennyi, az országban fegyelmi tevékenységet végző előadó jogosult a saját szerve vonatkozásában fegyelmi tárgyú adatrögzítésre és lekérdezésre. A „piramis jelleggel” biztosított felhasználói jogosultság lényege, hogy egy városi rendőrkapitányságon az adatbevitelre feljogosított személy kizárólag a saját szerve állományának fegyelmi statisztikai adatait rögzítheti és kizárólag ezen adatok vonatkozásában jogosult lekérdezésre, a megyei szervek fegyelmi előadói a megye összes rendőri szervére vonatkozó adatot rögzíthetnek és kérdezhetnek le, az országos szervnél szolgáltatot teljesítő fegyelmi előadó pedig teljes országos adatok kezelésére jogosult.

elkövetést egyértelműen, minden kétséget kizáróan bizonyítani – nem nyújtanak/nem nyújthatnak érdemi információt az állomány erkölcsi-fegyelmi helyzetéről, valamint a jog- és normaszegések elkövetésére vonatkozó attitűdről.

A kutatáshoz felhasznált statisztikai rendszer több szempontú lekérdezést tesz lehetővé, tekintettel a vizsgálati szempontokra, a jogerősen, elmarasztalással záruló eljárások vonatkozásában kizárólag az elkövetők életkori megoszlását vizsgáltam meg. Felmérésem keretében – figyelembe véve a rendőri hivatásos szolgálati jogviszony létesítésének és fenntartásának törvény szerinti életkori meghatározottságát – a baby boom, az X, az Y, valamint a Z generációba tartozó, és a hivatásos állományban lévő rendőrök által elkövetett normaszegések és jogsértések értékelését végeztem el. Mindezekre tekintettel az általam vizsgált hivatásos állomány 18 és 60 év közötti.²⁸

A statisztikai adatok értékelése

A rendőrség hivatásos állományával szemben jogerősen, elmarasztalással záruló eljárások megoszlása (2016; fő)

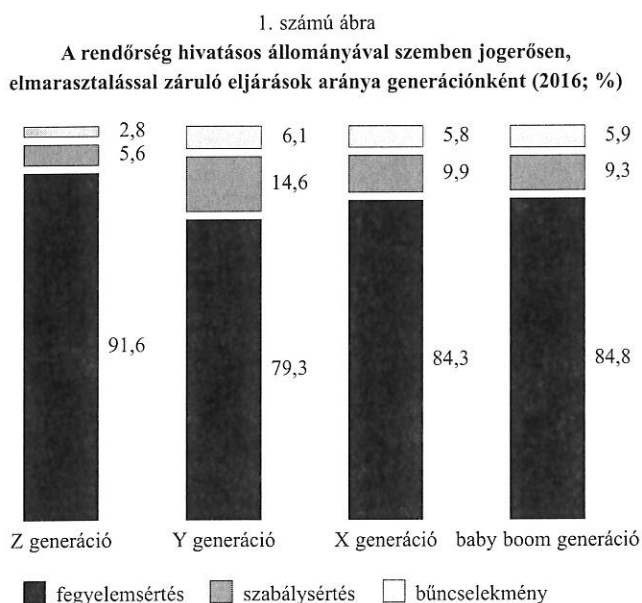
	Elmarasztaltak száma
1. Büncselekmény:	
– katonai	161
– köztörvényes	177
2. Szabálysértés	653
3. Fegyelemsértés	4386
4. Méltatlansági eljárás	15
Összesen	5392

Kutatásom keretében az értékelt évben jogerősen záruló eljárások számát önmagában nem értékelem, a számértékeket generációnként száz százaléknak veszem. Azt vizsgálom, hogy az egy-egy generáción belül – az adott életkori csoport aktuális létszámától függetlenül – milyen megoszlásban születtek elmarasztalások 2016-ban. E megközelítés álláspontom szerint értékelésre alkalmas adatokkal szolgál a téma kutatásához.

²⁸ A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 33. § (1) bekezdés a pontja alapján szolgálati viszony létesítésének feltétele a betöltött 18. életév. A törvény 81. § (1) bekezdése alapján a hivatásos szolgálat felső korhatára pedig a hivatásos állomány tagjára irányadó társadalombiztosítási öregségi nyugdíj korhatára, amely 2016-ban 65 év volt. A törvény 78. § (1) bekezdése alapján viszont a hivatásos állomány tagját – megfelelő feltételek fennállása esetén – a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt 5 évvel nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, mely korhatár 2016-ban 60 év volt.

A rendőrségen belül az egyes generációkhoz tartozók létszáma feltételezhetően eltérő, mivel a magyar társadalomban a 38 és 59 év közöttiek vannak a legtöbben²⁹, a társadalom életkori megoszlása pedig hatással van a szervezet korosztályi összetételére is. A pontos rendőrségi létszám adatok nem közérdekűek, annyi jelenthető ki csupán, hogy a szervezet átlagéletkora a 2016. január 1-jei adat szerint 35,9 év volt³⁰. A rendőrségi létszám adatok hiányában több szempontú értékelés a kutatás tárgykörében nem folytatható.

Az 1. számú ábra a jogerősen, elmarasztalással záruló eljárások generációkon belüli arányát mutatja.



Az adatok rávilágítanak arra, hogy az elmúlt évben alkalmazott szankciók alapján a rendőrségi generációkon belül a fegyelmi intézkedést igénylő esetek aránya különböző volt.

Az elmarasztalások eljárás-típusonkénti megoszlásában a legnagyobb hasonlóság az X és baby boom generációk esetében tapasztalható. Ennek oka

²⁹ Tanulságos animáció az előregedésről.

http://index.hu/belfold/2014/03/16/tanulsagos_animacio_az_eloregedesrol/

³⁰ Kardos Sándor István: A rendőri jogsértések között jelentkező korrupció megvalósulási körülményeinek, tendenciáinak vizsgálata a beosztotti állomány körében. Doktori (PhD) értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016

lehet a korábbi azonos, vagy hasonló társadalmi rendszerben történő szocializáció, amely az általános magatartási normák terén is hasonló gondolkodásmódot alakított ki az egyénekben.

A Z generáció tagjai esetében – az egyéb generációkhoz képest – kifejezetten magas a fegyelemsértések aránya, viszont legkisebb arányú a legsúlyosabb jogsértések, a bűncselekmények megoszlása. Az adatok azt igazolják vissza, hogy a generáció tagjainál határozottan megjelenik a formáságmentes egyéni szabadságra való vágy, de összességében normakövetők. E körülményre az utal, hogy a Z generáció tagjai a katonai szervezetnél meglévő – a hierarchiából és a parancsuralmi rendszerből adódó –, kifejezetten kötött és erős függőségi viszonyokat fogadják el inkább, mivel bűncselekményt kisebb arányban valósítottak meg. Ezzel együtt viszont a csekélyebb tárgyi súlyú normaszegések, vagyis a fegyelemsértések nagyobb arányban mutatkoznak, e magatartásokban „testesül meg” a formáságmentesség igénye. Emellett fontos megemlíteni, hogy a Z generációsok fiatal életkorukból adódóan a szervezeti beilleszkedés kezdeti szakaszán állnak, ezért a súlyosabb vagy nagyobb tárgyi súlyú jogsértés elkövetését gátolja a közösség irányában meglévő egyéni megfelelési igény és az ez irányú szervezeti kényszer is. Kijelenthető tehát, hogy a Z generáció tagjai az „igényelt” szabadságvágyukat a normák kisebb mértékű megszegésével élik meg.

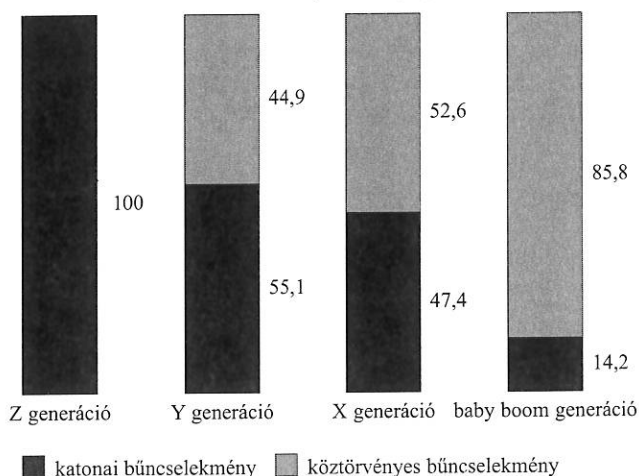
Külön említést érdemel, hogy 2016-ban az Y generációsok esetében volt a legkisebb a fegyelemsértés, a legnagyobb a bűncselekmény elkövetése miatt elmarasztaltak arányának különbsége. A generáció esetében ez az arányeltolódás azzal magyarázható, hogy a munkahely- és a pályaválasztás esetében a legkevésbé az úgynevezett hivatási értékek, és a morális attitűdök motiválják őket, ezek gyakran kerülnek háttérbe a racionális értékekhez/érdekekhez képest.

Feltehető, hogy e tényezők összessége az oka annak, hogy az értékelt évben e generáció tagjai követtek el legnagyobb arányban bűncselekményt, vagyis esetükben a legsúlyosabb elkövetési formák, a jelentősebb tárgyi súlyú magatartások domináltak.

A szolgálattal összefüggésben megvalósított szabálysértések aránya is e generáció esetében a legnagyobb. A statisztika alapján az értékelt évben a szabálysértések jelentős részben (kilencven százalék feletti arányban) a közlekedéssel kapcsolatban megvalósított magatartások voltak, egyéb szabálysértés eseti jelleggel fordult elő. E körülmény ugyancsak utalhat arra, hogy az Y generáció tagjai kevésbé lehetnek figyelemmel az általános morális – köztük a közlekedési – értékekre, és szabályokra.

Megvizsgáltam, hogy a bűncselekményt elkövetők esetében generációnként milyen arányban történt jogerős elmarasztalás a katonai és a köztörvényes bűncselekmény elkövetése miatt (2. számú ábra).

2. számú ábra
A rendőrség hivatásos állományával szemben jogerősen, elmarasztalással záruló bűncselekmények aránya generációnként (2016; %)



A bűncselekmények elkövetési megoszlásának adatai rámutatnak, hogy a legfiatalabbakkal, vagyis a Z generáció tagjaival szemben az értékelt évben katonai bűncselekmény elkövetése miatt nem indult büntetőeljárás, valamennyi általuk elkövetett – a korábban taglaltak szerinti csekély arányú – bűncselekmény köztörvényes volt. Az adat alátámasztja a korábban leírtakat, miszerint a szervezeti beilleszkedés kezdeti szakaszában lévő állománytagok tartózkodnak a súlyosabb normaszegő magatartásoktól, ezáltal a rendőri szolgálati kötelem közvetlenül érintő jelentős tárgyi súlyú jogsértést – katonai bűncselekményt – nem valósítottak meg.

Elgondolkodtató viszont, hogy az Y generáció esetében igen magas arányban mutatkozik a katonai bűncselekmények elkövetése, ez az összes bűncselekmény több mint fele. Ez az érték valamennyi generáció esetében a legmagasabb. Az adatok alapján e korosztály után viszont az életkor – és az ezzel együtt járó szolgálati idő – emelkedésével egyértelműen és folyamatosan csökken a katonai bűncselekmények generációkon belüli elkövetése.

A csökkenés tendenciája arra utal, hogy a szervezetbe történő egyéni integrálódás, az úgynevezett *pályaidentifikáció* hatása jelentős mértékben be-

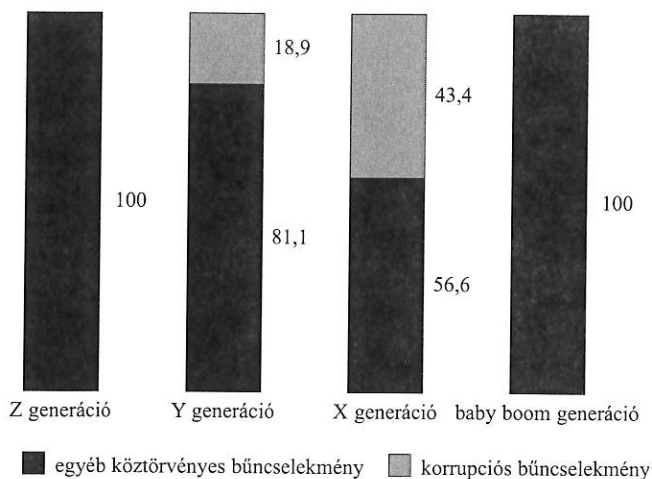
folyásolja azt, hogy a különböző korosztályok tagjai döntően milyen típusú bűncselekményt valósítanak meg. Kijelenthető, hogy a közösségben eltöltött idő emelkedésével, valamint az életkor növekedésével fokozódik az egyén – a rendőr – esetében a szervezeti szocializáció mértéke³¹, s e körülmény hatásával van a szolgálati tevékenységhez és a kötetmekhez szorosan kapcsolódó katonai bűncselekmények elkövetési arányának csökkenésére.

Az életkorral együtt járó szocializáció mértékének fokozódásán túlmenően a babyboomerek esetében a rendőri szervezetnél megszerzett tapasztalatok, valamint a rendőrszakmai ismeretek bővülése, továbbá a generációra jellemző munkahelyi megfelelés igénye is jelen lehet a mért eredményben. A legnagyobb arányban ugyanis a legidősebb rendőrök határolódnak el a szolgálati jellegű bűncselekményektől.

A jogerősen, elmarasztalással záruló bűncselekmények között a korrupciós jellegű bűncselekmények megoszlását külön is megvizsgáltam a generációkon belül (3. számú ábra).

Az adatok szerint az értékelt évben – a köztörvényes bűncselekményeken belül – korrupciós bűncselekmény miatt az X generáció tagjait marasztalták el legnagyobb arányban a generációk közül, vagyis a rendőrség hivatásos ál-

3. számú ábra
A rendőrség hivatásos állományával szemben jogerősen, elmarasztalással záruló korrupciós bűncselekmények aránya generációnként (2016; %)



31 Kiss Zoltán László: A professzionalizmus és a pályaidentifikáció dilemmái a szerződéses katonák körében. Társadalom és Honvédelem, 2006/2., 136–151. o.

lományából a 37 és 51 év közöttiek által 2016-ban elkövetett bűncselekmények csaknem fele bizonyíthatóan korrupciós jellegű volt. Az arány – a többi generáció esetében tapasztalt adatokhoz képest – kifejezetten magasnak mondható.

A korrupciós bűncselekmények arányának változása kapcsán elsődlegesen az állapítható meg, hogy a legfiatalabb és a legidősebb generációk nem voltak érintettek 2016-ban ilyen jellegű magatartásban. A fiatalabbak esetében a szervezeti szocializáció kezdeti szakaszára vonatkozóan a korábban leírtak érvényesülnek, az idősebbek esetében pedig az életkorból adódó „elhatárolódás” is jelentkezik/jelentkezhet.

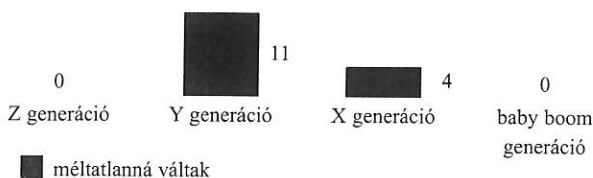
Ezt az életkori általános elhatárolódást a korrupciós magatartások kapcsán fokozhatja az a körülmény is, miszerint egy idősebb rendőr a hosszabb szolgálati ideje alatt már hallhatott, illetve láthatott, tapasztalhatott rendőri korrupciós magatartást kollégával kapcsolatban. A személyes tapasztalat alapján tisztában van azzal, hogy egy ilyen bűncselekmény elkövetése milyen súlyos büntető-, fegyelmi és személyzeti intézkedéseket von maga után. Feltételezésem szerint e körülmény visszatartó hatása sem elhanyagolható. Az adatokat továbbgondolva viszont nem vethető el a jelzettek mellett annak az eshetősége sem, hogy a legidősebb generáció tagjai a rendőri szolgálat során megszerzett „személyes” rutinjuk alapján el tudják kerülni a korrupciós magatartás esetén a lebukást. Álláspontom szerint e hatások együttesen érvényesülnek, arányuk nem megbecsülhető, mivel az egyénekenként is eltérő.

Nem igazolható az adatok alapján, bár nem is zárható ki, hogy a legfiatalabb korosztályok tagjai azért is lehetnek „mentesek” a korrupciós cselekmények kapcsán született jogerős, elmarasztaló ítéletektől, mivel az esetlegesen megvalósított ilyen jellegű magatartásaik miatt induló büntetőeljárások még nem zárultak le. Egy-egy büntetőeljárás jogerős befejezéséig akár évek is eltelhetnek. Kutatásom idején a Z generációs rendőrök 18 és 21 év közöttiek voltak, így maximum három év, vagy annál kevesebb tényleges szolgálati idejük van. Vagyis – figyelemmel a bírósági gyakorlatra is – lehetnek még folyamatban büntetőeljárások, ezeket azonban a statisztikai adatok nem tartalmazzák.

Megvizsgáltam a szolgálati tevékenységgel nem összefüggésben elkövetett normaszegések és jogsértések kapcsán induló és lezárt méltatlansági eljárások megszólását is (4. számú ábra).

A rendőrség összlétszámához viszonyítva a jogerősen elmarasztalással, vagyis az érintettek szolgálati viszonyának megszüntetésével záruló méltatlansági eljárások száma csekély. Erre tekintettel az adatok nem alkalmasak megalapozott következtetések levonására, a számok kizárólag jelzésértékűek.

4. számú ábra
 A rendőrség hivatásos állományával szemben jogerősen,
 elmarasztalással záruló méltatlansági eljárásokban érintettek száma generációnként (2016; fő)



Annyi jelenthető ki csupán egyértelműen, hogy 2016-ban a szolgálaton kívül elkövetett normaszegésekben azoknak a generációknak a tagjait (Z és baby boom) egyáltalán nem marasztalták el, amely generációk több jelentős tárgyi súlyú magatartás kapcsán is kisebb arányú érintettséget mutattak.

Megállapítások, következtetések

A rendőrségi generációk esetében az eltérő fegyelmi érintettség, vagyis a normaszegések és jogsértések különböző elkövetési aránya igazolást nyert az értékelte statisztikai adatok alapján. Ez az érintettség normaszegéstípusonként jelentősen változó. Az értékelte statisztikai adatok igazolták olyan deviáns magatartási formák létét, amelyek elkövetésére egyes generációk fogékonyabbak.

Hangsúlyozni szeretném viszont, hogy a feltártak alapján nem létezik olyan fogalom, hogy jó, vagy rossz generáció, sem a „civil” életben, sem a rendőrség berkein belül. Szerzőként nem szeretnék a *kronocentrizmus* hibájába esni, amely szerint egy generáció tagja a saját korosztályát – vagy egy kijelölt korosztályt – helyez előtérbe, és magát, vagy a preferált korosztályt másoknál jobbnak tartja, és ennek alapján ítélkezik másokról, leginkább a nála fiatalabbakról.³² Szakirodalmi értékelések alapján ugyanis nem csupán az idősebbeknél, hanem valamennyi korosztály esetében kimutatható, létező attitűd, hogy „*minden generáció rátermettebbnek tartja magát az előzőnél, és bölcsőbbnek az utána következőnél*”³³.

A generációk értékelése, vizsgálata nyomán minden, a témát kutató szakember egyöntetű véleményen van a tekintetben, hogy nincs hasznos, vagy felesleges, előnyös, vagy előnytelen generáció. Minden szervezet – így a rend-

³² A szerző életkora a publikáció adatainak, megállapításainak szempontjából nem bír relevanciával, a statisztikai adatok objektív megállapítások levonását tették lehetővé.

³³ George Orwell: 1984. Európa Kiadó, Budapest, 2014

örség is – csak úgy létezhet, ha valamennyi generáció képviselteti magát jó és kevésbé jó tulajdonságaival együtt, ha keveredik a régi és az új, amely fokozza/fokozhatja a szervezet tagjai tevékenységének eredményességét. Sőt a generációk értékeinek keveredése révén, azok előnyeit előtérbe helyezve, és az esetleges konfliktusokat kezelve, azokat megoldva nagyobb hatékonyság érhető el, mint egy-egy homogén generációs közösség vagy munkahely esetén.³⁴

Az általam feltártak alapján a rendőri vezetői állomány szakmai felelőssége az, hogy ismerje meg, és ismerje fel a *generációk különbözősége alapján megmutatózó fegyelmi érintettségére utaló eltérő körülményeket és csoportviszonyokat*. Egy gyakorló parancsnoknak fel kell tárnia az állomány életkori sajátosságaiból adódó és „létező saját valóságértelmezéseit [...] a belső világukat, a belnézetet”³⁵.

Ezek a körülmények kimutatható befolyással vannak ugyanis a normaszegések és jogsértések konkrét megvalósulási esélyére. A feltártak ismeretében fokozható a parancsnoki ellenőrző, számon kérő és beszámoltató tevékenység eredményessége és hatékonysága.

A statisztikai adatok nyomán feltárt generációs fegyelmi különbözőségek, elkövetési arányok alapján minden rendőri vezetőnek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie, hogy *az általa irányított állomány körében* mely elkövetési módok és formák a jellemzők. Ezekre az ismeretekre építve az ellenőrzéseken túlmenően fontos parancsnoki feladatként kell végrehajtani a *beosztotti állomány életkor szerinti célirányos oktatását, nevelését* is. A következetes és céltudatos parancsnoki nevelő-oktató tevékenység – kiegészülve az egy-egy generációra jellemző elkövetési formák és lehetőségek szűkítésével – hozzájárulhat a rendőri jogsértések és normaszegések számának csökkenéséhez.

IRODALOM

Braun Róbert: A vállalatok politikája. Vállalati, társadalmi felelősségvállalás, vállalati közösségek és a vállalati stratégia jövője. *Vezetéstudomány*, 2013/1.

Fogarasi Mihály – Kovács István – Szedlák Péter: A résztvevők valósága. *Belügyi Szemle*, 2013/7–8.

³⁴ Mark McCrindle – Emily Wolfinger: The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. University of New South Wales Press, Sydney, 2009

³⁵ Fogarasi Mihály – Kovács István – Szedlák Péter: A résztvevők valósága. *Belügyi Szemle*, 2013/7–8., 30. o.

Gyekiczkyne Kormos Zsuzsanna: Szocializáció a katonai szervezetben. In: **Dobai Pál (szerk.):** Katonaszociológia. Egyetemi jegyzet. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Társadalomtudományi Intézet Szociológia Tanszék, Budapest, 2000, 112–123. o.

Honfi Attila: A katonai fegyelem és a bekövetkezett bűncselekmények összefüggései a Magyar Honvédségnél az 1990-es években. Egyetemi Tankönyv. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi Kar Szociológia Pedagógia és Pszichológia Tanszék, Budapest, 2006

Jorgensen, Bradley: Baby Boomers, Generation X and Generation Y. Policy Implications for Defence Forces in the Modern Era. *Foresight*, vol. 5, no. 4, 2003

Kardos Sándor István: A rendőri jogsértések között jelentkező korrupció megvalósulási körülményeinek, tendenciáinak vizsgálata a beosztotti állomány körében. Doktori (PhD) értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016

Kiss Zoltán László: A professzionalizmus és a pályaidentifikáció dilemmái a szerződéses katonák körében. *Társadalom és Honvédelem*, 2006/2.

McCrandle, Mark – Wolfinger, Emily: The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. University of New South Wales Press, Sydney, 2009

Orwell, George: 1984. Európa Kiadó, Budapest, 2014

Pais Ella Regina: Alapvetések a Z generáció tudomány-kommunikációjához. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2013

Pirger Tamás: A rendvédelmi szervek szervezeti kultúrájának aktuális kérdései. *Magyar Rendészet*, 2015/3.

Prensky, Marc: On the Horizon. *NCB University Press*, vol. 9, no. 5, 2001

Strauss, William – Howe, Neil: Generations: The History of America's Future, to 1584 to 2069. William Morrow Company, New York, 1991

Tari Annamária: Y generáció. Jaffa Kiadó, Budapest, 2010

Zombainé Tarnótzky Krisztina: Generációk összehasonlítása, különös tekintettel a Z generáció és tanáraik között fellelhető különbségekre. Szakdolgozat. Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, Budapest, 2015

JOGSZABÁLYOK ÉS NORMÁK

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.)

A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai fegyelmi szabályzatáról kiadott 11/2006. (III. 14.) BM rendelet

A fegyelemkezelő adatállománnyal kapcsolatos feladatokról kiadott 11/2013. (III. 29.) ORFK utasítás