

A „laissez-faire” megjelenése a mai kor rendészeti vezetőjének attitűdjében.

Első rész: elméleti kitekintés

PIROS Attila¹ - KOVÁCS István²

Lewin az elméletét 1938-ban az lowai Gyermekjóléti Kutatási Központban 10 éves gyermekek körében végzett kísérlet eredményeképpen fogalmazta meg. Közel 80 év elteltével ennek aktualitását mind az egyén és mind a szervezetek vonatkozásában a társadalmi átalakulási folyamatok jelentős mértékben befolyásolták. Minderre figyelemmel az elmélet újragondolását a horizontálisan és vertikálisan felépülő (szervezeti és szakmai) rendészeti szervek vezetése vonatkozásában is indokolt megvizsgálni, amit a szervezetben szolgálatot ellátó, élettapasztalattal és szakmai életúttal rendelkező, kiforrott személyiségek véleménye is formálhat, új megvilágításban tüntethet fel.

Kulcsszavak: vezetéselmélet, vezetési stílusok, szervezéselmélet, szervezet, vezetés-irányítás rendszere

1. Bevezetés

A vezetés- és szervezéstudomány kiemelt figyelmet fordít az egyes szervezetek szervezeti kultúrájának tanulmányozására. Ez a kitüntetett érdeklődés annak a felismerésnek köszönhető, amely szerint az emberi közösségek a jogi normákon és a leírt működési szabályokon túl önálló életre kelnek.³ A vezetők a közösen lefektetett szabályrendszer alapján képesek befolyásolni a szervezet tagjainak tevékenységét és magatartását, kooperatív együttműködés keretében pedig kimagasló teljesítményt érhetnek el. Jellemző további tapasztalat, hogy a szervezet tagjaira vonatkozó valamennyi követelményt és attitűdöt a szervezet írott szabályaiból nem lehetséges teljes mértékben megismerni, hiszen azok egy jelentős része nem a normák, hanem a szervezeti kultúra elemei által determináltak. Mindennek egyik meghatározó szegmense a vezetői tevékenység és a vezetési stílus.

¹ Dr. PIROS Attila jur., mesteroktató, Nemzeti Közszerződési Egyetem Rendészet Vezetéstudományi Tanszék Attila PIROS PhD, jur. police brigadier general, master teacher, University of Public Service Faculty of Law Enforcement, Department of Law Enforcement Management Theory <https://orcid.org/0000-0001-7339-2146>; piros.attila@uni-nke.hu

² Dr. KOVÁCS István r. őrnagy, PhD, tanársegéd, Nemzeti Közszerződési Egyetem Rendészet Vezetéstudományi Tanszék István KOVÁCS PhD, police major, assistant lecturer, University of Public Service Faculty of Law Enforcement Department of Law Enforcement Management Theory <https://orcid.org/0000-0002-7210-1981>; kovacs.istvan@uni-nke.hu

³ Kovács Gábor: A rendészeti szervek szervezeti kultúrájának összetevői és sajátosságai, a téma feldolgozása a Rendőrtiszti Főiskola vezetéselméleti oktatásában. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 10. (2009), 223–234.

Több mint 80 éve annak, hogy az Iowa Egyetem Gyermekjóléti Kutatási Központjának zárt kapui mögött 1938-ban Kurt Lewin felügyelete alatt egy végzős hallgató Ronald Lippitt – akkor még csak sejtetni engedő, de mára már a vezetési stílusokat tipologizáló – társadalmi, szervezeti és alkalmazott pszichológiai kísérletbe kezdett. A kísérletben a kutatók önként jelentkező tizenéves – leginkább fiú – gyermekekből álló 5–5 fős iskolai csoportokat szerveztek. A kiválasztásban a kutatóknak az iskolai nyilvántartások nyújtottak segítséget; a gyermekek szellemi és fizikai állapotáról, társadalmi-gazdasági háttéréről az adatbázisok szolgáltattak információkat; a kutatásba bevont megfigyelők pedig a Moreno által kifejlesztett szociometrikus technika segítségével, valamint a Rorschach-személyiségteszt kitöltésével a tizenévesek személyes kapcsolataik kialakításának és/vagy elutasításának képességéről is meggyőződhetek. A kiválasztási módszerek alkalmazásával így a gyermekek személyiségjellemzői mellett az interperszonális kapcsolatok mintája is gondosan azonosítható volt, amely elősegítette az eredmények egyértelműbbé tételét.

Az első kísérletben két 5–5 fős tízéves gyermekekből álló csoportnak – iskolai tanítást követően – az volt a feladata, hogy három hónapon keresztül színházi maszkokat készítsenek, ahol egy auditvezető – megváltoztatva a vezetési filozófiáját – az egyik klubot tekintélyelvű módon vezette, a másik klubot pedig demokratikus technikákkal összhangban irányította, miközben négy obszervált résztvevő megfigyeléseket rögzített. Mindezen megfigyelések inkább további hipotéziseket fogalmaztak meg, mint sem következtetéseket vontak le, azonban a kísérlet eredményeképpen megállapítható volt, hogy a rosszindulatú viselkedés az autokrata csoportban harmincszor gyakoribb volt, mint a demokratikus csoportban; az agresszió (ideértve a „viszálykodást” és a „marakodást” is) mértéke pedig nyolcszor magasabb iteratív értéket mutatott. A kutatásvezetők a további eredmények elérése, valamint a felmerült hipotézisek ellenőrzése céljából arról határoztak, hogy a kísérletet tovább folytatják; az alapvető eljárási metódus mellett, összetettebb kialakításban az elemszámot megnövelik, amelyhez egy harmadik kutató, Robert White is csatlakozott.

A második kísérletben ezúttal – kizárólag fiúgyermekekből álló – négy csoportot alakítottak ki, amelyben immáron négy vezető és három vezetési stílus találkozott. Az eredeti autokrata és demokrata vezetési stílus mellett kimagasló szerepkörhöz jutott az úgynevezett „laissez-faire”, azaz ráhagyó vezetési metódus. A második fázisban a kutatók a fiúkban a személyiségkülönbségeket úgy kontrollálták, hogy minden egyes csoport minden egyes vezetési stílussal találkozott, a vezetők személyiségének tényezőit pedig a pszichológusok úgy befolyásolták, hogy minden egyes auditvezető minden egyes vezetési stílust akár térben és időben egy helyen a csoportok között legalább egyszer alkalmazta. Az eredmények sokkal kézzelfoghatóbbak voltak, mint az első kísérletben: az agresszió az autokrata vezetés során mindvégig jelen volt, amely mellett a csoportokban az „apátiás” viselkedés is megjelent, azaz a gyermekek elveszítették érdeklődésüket, érzéketlenek voltak, amely a törődés hiányával állt összefüggésben. Az agresszió mértéke különböző formákat öltött; a verbális jeleken át, a tárgyak elleni agresszióon keresztül, egészen a testi sérülés okozásáig. Az előbbi fokozatosan, míg

az utóbbi hirtelen kezdődött. Mindezek mögött a kutatók négy mögöttes tényezőt sejtettek: a feszültséget, a szabad mozgás korlátozott terét, valamint a csoportszerkezet merevségét és az életmódot. 19 fiúnak sokkal inkább tetszett a demokrata vezető, mint az autokrata, és 7 fiú a laissez-faire vezetőt választotta volna legszívesebben.⁴

Lewin és társai kutatása mérföldkövet jelentett a vezetéselméleti irányzatok, így azon belül is a vezetési stílusok megalkotásában, amelyet a szerzőpáros 2020-ban egy a rendvédelemben kiterjesztett alapkutatáshoz használ fel. A tanulmányosorozat jelenlegi része az elméleti alapokkal ismerteti meg az olvasót, majd a kutatás részleteit és annak eredményeit különböző szakfolyóiratokban folyamatosan teszik közzé.

2. Vezetés- és szervezéstudomány

Amikor vezetés- és szervezéselméletről diskurzust folytatunk, szükséges, hogy felidézzünk egy kőbe vésett gondolatot. Az amerikai Harvard Egyetem Szervezési és Vezetéstudományi Intézetének otthont adó épület bejárata fölött olvasható az alábbi tömör – talán premisszaként is tekinthető – felirat: „A vezetés a legrégibb művészet és a legújabb tudomány.”⁵

Talán egy kissé elfogult, túlzó, bizonyára vitatható állítás, mégis kiválóan jellemzi az emberi kapcsolatok sajátos, hierarchikus viszonyrendszerét. Utal a civilizáció kezdetétől egészen napjainkig a történelem folyamatára. A művészet az ember érzelmi, míg a tudomány az értelmi, vagyis az emberi létet megkülönböztető specifikációjára utal. Mindezeket az egyén és a társadalom fejlődésének horizontján egyesíti.

Az emberiség fejlődésének bármely pillanatát, korszakát vizsgáljuk, a fundamentum jellege nagyfokú hasonlóságot mutat. A civilizáció strukturális elemeiben, így például a családban – mint alapelemben és egyben értékben –, majd a későbbiekben a törzsekben a nemzetségekben, nemzetekben és azok szövetségeiben – napjainkat is értve ez alatt – egy egymásra épülő, szervezett, irányított és egyre markánsabban elkülönült munkamegosztást láthatunk, különös tekintettel a társadalmak felépítésére, működésére és fejlődésére.

Aki a mindennapok kooperatív tevékenységét megszervezi és irányítja, az nem más, mint az adott emberi közösség vezetője. Ő az, aki rendelkezik hatalommal a csoport tagjai felett, amely által képes befolyásolni mások tevékenységét. A történelem számos példát mutat számunkra a hatalom forrásának megjelölésére. A családfő, amely időnként matriarchális, illetve patriarchális felépítést mutatott, és a családok közösségének irányítására volt hivatott (lásd vének tanácsa), vagy a későbbiekben a termelőeszközök révén a vagyon birtoklása, az öröklés, illetve a származás (például az uralkodók és dinasztiák egysége), vagy önmagában a választás és a megbízás szolgáltatja azokat

⁴ Kurt Lewin – Ronald Lippitt – Ralph K. White: Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *Journal of Social Psychology*, 10. (1939), 2. 269–299.

⁵ A Harvard Egyetem (Boston, USA) Szervezési és Vezetéstudományi Intézetének portálfelirata.

a forrásokat (hagyomány, szokásjog, pozitív jog), amely a vezetőt kiemelt társadalmi státuszba helyezi.

Mint ahogy azt a bevezetésben is taglaltuk, a vezetés- és szervezéstudomány – amely a 19. század ipari forradalma során alapozódott meg, és mára a társadalomtudományok integráns részévé vált – kiemelt figyelmet fordít az egyes társadalmi és gazdasági csoportok szervezeti kultúrájának tanulmányozására, amelynek meghatározó szegmense a vezető személye és a vezetési stílus.

Vezetési stílus alatt a szervezetben (vertikálisan és horizontálisan tagolt) intellektuális tevékenységet végző ember – a környezete számára érzékelhető – megnyilvánulási módját értjük. A vezető egyéni kifejezőmódja, amely cselekvéseit és viselkedését jellemzi. Egy olyan komplex jelenség, amelyben a vezető által követett elvek és az alkalmazott eljárások (módszerek és igénybe vett eszközök) együttesen kifejeződnek, és amely a vezető személyisége és a környezeti tényezők által meghatározott. Az adott személy tudása, képességei és stílusa a szervezet működésében közvetlenül tetten érhető.

A vezetési stílusoknak számtalan értelmezése ismeretes: a történelem folyamán voltak, akik a vezető személye, voltak, akik a szituáció, és voltak, akik a személyes és szervezeti magatartás oldaláról igyekeztek mindezt feltérképezni. Általánosságban fogalmazva az embereknek két típusa él a világon. Az egyik típust vezetőknak, a másik típust pedig vezetetteknek (követőknek) hívja a szakirodalom. Az viszont, hogy a vezető milyen tulajdonságokkal rendelkezik és hogyan vezeti az embereket, már a személyiség kérdése. 1753-ban a Francia Akadémia plenáris ülésén a *Discours sur le style* című székfoglaló beszédében már Comte de Buffon is megmondta, hogy „A stílus maga az ember” („Le style c’est l’homme même”), de amikor ez hatalommal párosul, akkor az a gondolkodó emberben kételyeket kell hogy ébresszen.⁶

Napoleon Hill *Gondolkozz és gazdagodj* című könyvében a sikeres vezető hét kritériumát sorolta fel, amelyben többek között utalt: a kiváló szakmai tudásra, a magabiztosságra, az önismeretre és elkötelezettségre a vezetői feladatok végzésére, képességre a szervezet szolgálatára; a saját belső fegyelemre, belső igényre a kiváló munkavégzésre és a vezetői feladatok ellátására, az együttműködés képességére; a személyiségből fakadó belső igazságérzetre, együttérzésre a munkatársakkal; a határozott tervekre és elszántaságra azok megvalósítására, a végérvényes döntések meghozatalának képességére, a felelősségvállalásra; a határozott és konkrét tervekre, folyamatos tervezőmunkára, a részletek átgondolására; a példamutatásra és a szokásra, hogy vezetőként többet nyújtson, mint amennyiért megfizetik; valamint az ápolt, jól öltözött megjelenésre, és a visszafogett életvitelre is.⁷ Ezek egytől egyig olyan ismérvek, amelyből nemcsak a vezető ismérve, hanem önmagában a vezető stílusa is származtatható.

Fiedler kontingenciaelméletében ez a stílus egy olyan mátrix részét képezi, ahol a vezetői és beosztotti viszony, a feladat strukturáltsága, valamint a pozícióból fakadó hatalom a feladat- és emberközpontú vezető esetén kedvező, mérsékelt vagy kedvezőtlen

⁶ Fred Shapiro (szerk.): *The Yale Book of Quotations*. London, Yale University Press, 2006.; Kovács Gábor – Czuprák Ottó: *A szervezéstudomány elmélete*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.

⁷ Napoleon Hill: *Think and Grow Rich*. New York, Fawcett Crest, 1960.

helyzetet teremt. A feladatorientált vezető eredményesebbnek bizonyul ott, ahol a vezető és a csoporttagok kapcsolata (viszonya) jó, és a feladat strukturált. A vezető hatalma nagy. Az emberi kapcsolatokra orientált vezető pedig ott eredményesebb, ahol a vezető és a csoporttagok kapcsolata jó, de mind a feladat strukturáltsága, mind a vezető pozícionális hatalma kisebb mértékű.⁸

William D. Hitt a hatékony vezetés modelljében két fő tényező – az elképzelés és a megvalósítás – alapján, négyféle vezetőtypust különböztetett meg: az áldozat, aki gyenge az elképzelésben és a megvalósításban, más terminológia szerint gyenge stratégia és gyenge végrehajtó is; az álmodozó, aki jó elképzelő, de gyenge megvalósító. Mivel jó elképzeléseit nem képes jól megvalósítani, eredményessége bizonytalan. A jó elképzelések nem válnak hatékony gyakorlati tevékenységgé; a végrehajtó, aki jó megvalósító, de gyenge elképzelő. Ő a műveleteket, az operatív tevékenységeket jó eredménnyel végző vezető; és legvégül a mesterveető, aki jó elképzelő és jó megvalósító. Ő egy személyben a kigondoló, megálmodó és a jó végrehajtó is. Ahhoz, hogy jó elképzeléseit meg is tudja valósítani, vezetői hatalmát jól használja. Ismeri és érti a hatalom természetét, képes mind a pozíciójából, mind a személyiségéből eredő hatalmi forrásokkal élni.⁹

Más megközelítésben, de némi hasonlóságot mutat a Blake–Mouton féle vezetői rács is. A Michigani Egyetemen végzett kutatások eredményein alapuló típusan szerint a vezető és vezetettek kapcsolatára jelentős hatást gyakorol a vezetők beállítódásának és magatartásának két alapvető megnyilvánulása: a feladatcentrikusság és az ember-, illetve kapcsolatorientáltság. A feladatorientált és ember-, illetve kapcsolatorientált vezetői magatartást Robert Blake és Jane Mouton úgy tekintették, mint amelyek a vezetés eredményességének tartósságát jelentősen befolyásolják. Az 1970-es években az általuk kifejlesztett „vezetői rács” modelljükben ötféle vezetési stílust különböztetnek meg aszerint, hogy a vezető e két tényezőt – az embert és a feladatot – mennyiben és milyen fokon tekinti egyidejűleg jelen lévőnek és figyelmet igénylőnek. Az ötféle vezetési stílusban különböző mértékben található meg az emberrel való foglalkozás (törődés, figyelembevétel stb.), az emberközpontúság, valamint a feladatra való koncentráció (előtérbe helyezés), a feladatközpontúság, amely szerint gyenge, gondoskodó, feladatorientált, hatékony, és középutas vezetőt különböztettek meg. Az erőtlen (gyenge) vezetési stílus nem helyez elegendő hangsúlyt sem a beosztottakról való gondoskodásra, sem a feladatok teljesítésére; a gondoskodó, barátkozó stílusú vezető elsősorban a munkatársaival való jó személyi kapcsolatok kialakítására törekszik. A középutas vezetési stílus, amely vezetői munkájában megfelelő figyelmet fordít a munkafeladatokra és a feladatokat végző emberekre egyaránt. A feladatorientált vezetési stílus, amelynek során a vezető a fő hangsúlyt a munkafeladatokra, a termelési problémák megoldására helyezi. A komplex szemléletű (hatékony) vezetési stílus során pedig a vezetőt a magas szintű teljesítményre törekvés jellemzi, és ebben munkatársai, a vezetett csoport is segíti.¹⁰

⁸ Fred E. Fiedler: Leadership Effectiveness. *American Behavioral Scientist*, 24. (1981), 5. 619–632.

⁹ William D. Hitt: *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*. Ohio, Battelle Press, 1990.

¹⁰ Robert R. Blake – Jane Srygley Mouton: The Fifth Achievement. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 6. (1970), 4. 413–426.

Bármelyik kategorizálást is vesszük alapul, a sikeres vezetők több vezetési stílust és eszközt tudnak mozgósítani, szélesebb a repertoárjuk; rugalmasan, zökkenőmentesen képesek váltani egyik stílusról a másikra, szükség szerint, tudatosan alkalmazzák a stílusokat és eszközöket, pontosan el tudják magyarázni, mikor melyik stílust alkalmazták, és miért.¹¹ Mindig a helyzethez igazítják eszköztárukat, amely a végrehajtást nagymértékben determinálja.

Az emberi társadalom bármely elemét és annak kohéziós erejét általánosan jellemezi a csoport közös célja, feladata, illetve értéke. Legyen az akár egy természetes kapcsolatrendszer (ilyennek tekinthető például a család), vagy az aktuális élethelyzetből fakadó közösség (mint például az iskolai, a munkahelyi, a szűkebb, illetve tágabb lakókörnyezeti, vallási, művészeti stb.), társadalmi csoport. Felelősségteljes gondolkodásmód szükséges ahhoz, hogy a vezető a rá bízott vezetett személyeket hogyan és legfőképpen miként vezeti.

3. Lewin tipologizálása a kutatásra tekintettel

A bevezetőben is taglaltuk, hogy jelenleg világon az egyik legismertebb és legelterjedtebb tipologizálás a Lewin és társai által fémjelzett kutatáson alapszik. Lewin a vezetési stílusokat autokrata, demokrata és laissez-faire (ráhagyó) kifejezőmódokra osztotta. Mind-egyik jegy számos, minőségében eltérő tulajdonságot ír le, ezzel determinálva a különféle szervezetek vezetésének és irányításának egységét. Az autokratikus vezető viszonylag hamar beilleszkedik a csoportba, könnyen elfogadják, hiszen a vezetői feladatok elvégzésében hatékony és pontos. A feladatokat átlátja, megfelelő módon szétosztja az alkalmazottak között, akiket jól koordinál és irányít, számonkéri tőlük a feladatokat, és közben tartja a csoportot. A demokratikus vezető is elfogadják a csoport tagjai, hiszen az irányításban határozottság jellemzi. A munkamegosztással kapcsolatban viszont másként jár el. A csoport tagjainak véleményét meghallgatja, javaslataikat átgondolva osztja szét a feladatokat. A demokratikus vezető legfőbb feladata a koordinálás, de a számonkérés és ellenőrzés feladatait is határozottan, következetesen végzi. Végül a laissez-faire, vagyis szabad kezű vezetői stílus jellemzője, hogy a csoport tagjai szinte függetlenek a vezetőtől, feladataikat maguk osztják szét egymás között, a vezető pedig gyenge koordinációt végez. Lewin szerint a leghatékonyabb vezetési stílus az autokratikus stílus. A legnépszerűbb a demokratikus, hiszen ennél a stílusnál a vezető az alkalmazottakat is bevonja munkájába. A laissez-faire pedig a legkisebb eredményt hozó, legkevésbé hatékony vezetési stílusnak bizonyult.¹²

Közel 80 év elteltével az egyén és a szervezetek vonatkozásában a társadalmi átalakulási folyamatok jelentős mértékben megváltoztak és fejlődtek. Minderre tekintettel a Lewin-féle tipologizált vezetési stílusokkal összefüggő elmélet újragondolását

¹¹ Kovács Gábor – Czuprák Ottó: *A szervezetvezetés elmélete*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.

¹² Bernard M. Bass – Ruth Bass: *The Bass Handbook of Leadership*. New York, Free Press, 1990.

a horizontálisan és vertikálisan felépülő (szervezeti és szakmai tudást és ismeretanyagot felhalmozott és integrált) rendészeti szervek vezetése vonatkozásában is indokolt megvizsgálni, hiszen mindezt a szolgálatot ellátó, jelentős élettapasztalattal és szakmai életúttal rendelkező, kiforrott személyiségek véleménye is formálhatja, esetlegesen új megvilágításban tüntetheti fel.

4. Rendőrség és irányítás, különös tekintettel a vezetéseméleti stílusokra

A közigazgatásban, ezen belül a rendészeti igazgatásban a vezető nem pusztán privilegiált helyzetben van, hanem meghatározó jelentőségű, kulcspozíciót foglal el. A szervezeti státuszából következően ő maga egy személyben a feladat és hatáskör címzettje. Míg jogosultságai és kötelezettségei – normatív szabályként a rendszerben meghatározottak szerint – részben átruházhatók, addig az általa vezetett, illetve irányított szervezet működése, fejlesztése és képviselete tekintetében felelőssége oszthatatlan.

A rendészet világában – a jogállamiság elvéből következően – természetszerű a jog és szakszerűség követelményének való mindenkori és teljes körű megfelelés. Mindez az anyagi, eljárási és végrehajtási normákban előírtak betartását jelenti. A társadalom egyéb (termelő, szolgáltató, kereskedelmi dimenzióiban működtetett) szervezetei alaprendeltetésüknél fogva centrális elemként tekintenek a hatékonyságra és teljesítményorientáltságra. Mára már a működés kapcsán mindez a rendvédelmi munkavégzésben is egyre nagyobb hangsúllyal jelenik meg, amely a hatékonyság, teljesítményorientáltság mint érték és értékelési szempont relációjában érhető tetten. A követelményeknek való megfelelés alapja – a materiális erőforrásokon túl – az egyéni és kollektív, állandóan fejlesztendő tudás és képességek, az elhivatottság, vagyis az a vállalás, amelyet a hivatásos jogviszony esetében – a történelmi hagyományainknak megfelelően – a törvénybe foglalt eskü fogalmaz meg mindannyiunk számára.¹³

A rendvédelmi szerveken belül a rendőrség szolgálati szabályzata egzakt módon jeleníti meg a szervezet komplex feladatrendszerének teljesítéséhez szükséges „szakmai” és mint állami szervezetre vonatkozó „általánosnak” tekinthető ismeretrendszert, amikor meghatározza a szolgálati ágakat, a szolgálatokat és a szakszolgálatokat. A 30/2011. (IX. 22.) BM rendelet a rendőrség szolgálati szabályzatáról 3. § (1) bekezdése szerint: „A rendőrség feladatainak ellátását szolgálati ágakra, szolgálatokra és szakszolgálatokra lebontva kell megszervezni.”¹⁴ A szabályzat felsorolásban határozza meg a „szakmai”, vagyis az alaprendeltetésből fakadó struktúra elemeit, így szolgálati ágaknak tekinti: a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési, a bűnügyi, a határrendészeti, az igazgatásrendészeti, a közlekedésrendészeti, a közrendvédelmi, a személy- és objektumvédelmi, a terror-elhárítási, a kommunikációs és az idegenrendészeti és menekültügyi szolgálati ágakat.

¹³ 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.

¹⁴ 30/2011. (IX. 22.) BM rendelet a rendőrség szolgálati szabályzatáról.

A szolgálatok a következők: az állami futárszolgálat, a bevetési szolgálat, a bűnügyi technikai szolgálat, a légirendészeti szolgálat, a rendőri csapaterő, a repülőtéri rendőri szolgálat, a tűzszerezés szolgálat, az ügyeleti szolgálat, a védelmi igazgatási szolgálat, a vízi rendészeti szolgálat, a légiközlekedés-védelmi szolgálat, a tanúvédelmi szolgálat. A szakszolgálatokként megjelenített rendszertani elemek – általánosnak tekinthető – a szervezet „belső” igazgatásának, működésének feltételrendszerét határozzák meg. A humán igazgatási, a pénzügyi, anyagi, technikai és adminisztratív diszciplínák csak részben szervezetspecifikusak. Például a belügyi gazdálkodás szabályrendszere az államháztartásra, a központi költségvetésre, a nemzeti és ezen belül az állami vagyona stb. általános érvényű normarendszer keretein belül – ezek ismeretét feltételezve – érvényesül. A szakszolgálatok a következők: az ellenőrzési szakszolgálat, a gazdasági szakszolgálat, a hivatali szakszolgálat, a humán igazgatási szakszolgálat.

A rendőrség számára az Alaptörvényben meghatározott feladatokat a rendőrségi törvény részletezi.¹⁵ Az alkotmányos konstitúciójú rendőrséget törvényi keretek között, a szervezetalakító jogosultságokra alapítva, négy önálló szervezet alkotja: az általános hatáskörű Rendőrség (Országos Rendőr-főkapitányság és alárendelt szervei), a Nemzeti Védelmi Szolgálat, a Terrorelhárítási Központ, valamint az Idegenrendészeti Főigazgatóság. A szervezetek struktúrája horizontálisan és vertikálisan igazodik speciális feladatrendszeréhez. A szervezési állomány táblázatokban megjelenő erőforrás-allokáció többek között tartalmazza a strukturális alrendszereket és azok vezetőinek státuszát is.¹⁶

A rendészeti szervezet struktúrájában a szervezetelmélet által ismert szinte valamennyi szervezeti modell jelen van. Szervezeti szinteken – helyi, területi, központi – részben eltéréssel ugyan, de alkalmazzák a lineáris, a törzskari, a funkcionális, a divizionális modelleket, amelyek egységes komplexitást alkotnak. A hivatásos szolgálati jogviszonyról szóló törvény ebben az esetben keretszabályként értelmezendő, ugyanis kógens előírásokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a rendészeti szervezetben mely státusz értelmezendő vezetői beosztásként. Ugyanez a törvény az értelmező rendelkezésekben mindehhez további tartalmi meghatározásokat is rögzít. (Például állományilletékes parancsnok, valamint beosztott vezető, középvezető, kiemelt vezető kategorizálása.)

Bármely rendészeti szerv vezetésirányítási rendszerét vizsgálva megállapítható, hogy a normatív szabályrendszeren túl további vezetői csoportosítás is megfigyelhető, illetve leírható. A feladatrendszerekből és ezáltal az önálló vagy részben önálló diszciplínákból adódó specializáció a szervezeteken belül rendszerszintűen az osztályok, illetve a főosztályok szervezésével valósul meg. Az alapító jogszabály és okirat, a szervezeti működési szabályzat, az ügyrend és a munkaköri leírás is rendszertani egységet képez, ám a rész és egész elméleti megközelítése alapján szűk, esetenként egyedinek tekinthető tevékenységi kört és ebből következően magas szintű és specializációjú diszciplínai hátteret jelenít meg. Gondoljunk csak a Weber által megalkotott bürokratikus vezetéselméletre, amelynek főbb elvei közé tartozik a szabályozottság és az írásbeliség. A szabályozottság

¹⁵ 1994. évi XXXIV. törvény a rendőrségről.

¹⁶ 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.

nem jelent mást, mint hogy a szervezeti folyamatok pontosan szabályozottak, így meg tanulható előírásokat tartalmaznak a hatáskörre, a feladat teljesítésére, a szolgálati útra vonatkozóan; az írásbeliség pedig a feladatok egységes végzése érdekében a bürokratikus igazgatási testület tagjai írásban rögzített szabályok és instrukciók szerint, akták útján érintkeznek.¹⁷ A magasabb szintű szervezeti elemek vezetői – tipikusan ilyenek tekinthetők a helyi a területi és a központi szervek vezetői – állományilletékes parancsnokként és részben költségvetési szerv vezetőjeként is azonosíthatók.

A vezetői és irányítói hatáskör, valamint jogkör „szakmai” (szolgálati ágak és szolgálatok) és „belső igazgatási” (szakszolgálatok) komplexitásként jelentkezik. A feladat- és felelősségi kör alapját képező joganyag a vezető korábbi szakmai karrierjéhez viszonyítva számszerűségében és összetettségében szignifikáns változást mutat, és egyben feltételez. A megbízást, illetve kinevezést nyert közép- vagy kiemelt vezető korábbi szakmai életútjára jellemző kiemelkedő szintű és elismert tudása az e vezetői státusz mögöttes ismeretanyagához viszonyítva csak részként értékelhető. A rendőrség számára feladatot és hatáskört több mint 400 jogszabály ír elő. Az Országos Rendőr-főkapitányság utasításainak száma megközelíti a 300 normát. A végrehajtói és vezetői tevékenység informatikai alapját szolgáltató Robotzsaru rendszer több mint 200 alkalmazási modult tartalmaz. A rendvédelmi szervek belső igazgatásának jogi fundamentuma közel 100 joganyagot ölel fel. A jogszabályok és a szervezetszabályozó eszközök (anyagi, eljárási és végrehajtási szabályok) ismerete szükséges, ám nem elégséges. Az alkalmazhatóság a gyakorlatban komplex (elméleti és gyakorlati) tudást feltételez. A normák összesége – iratkezelési szakkifejezéssel élve – „folyóméterekben” mérhető.

A vezetői tevékenység általános folyamatát – más elnevezéssel a parancsnoki munka sorrendjét – elsőként Fayol fogalmazta meg. Fayol meglátása szerint vezetni nem más, mint tervezni, szervezni, közvetlenül irányítani, koordinálni és ellenőrizni. Tervezés, amely magában foglalja a részletes cselekvési terv meghatározását és a jövőkutatást. Szervezés, amely prognosztizálja a vállalati szervezet kialakítását. Irányítás, amely a feladat végrehajtását utasításokkal biztosítja. Koordinálás, amely összehangolja a munkafeladatokat és a kivitelezésükre irányuló erőfeszítéseket. Ellenőrzés, amely arra hivatott, hogy a kiadott szabályok érvényesülését és az utasítások betartásának rendjét felügyelje. Az adminisztratív menedzsment célja a szervezeti struktúra mélyreható tanulmányozása, azok között is a szervezet működésének kormányzására vállalkozó, rendszerkoncepció nyugvó vállalat felső vezetésének a megszervezése. Véleménye szerint – amit az üzemi szervezet megfigyeléséből következtetett – az egyszemélyi vezetés gyakorta a szervezeti fegyelem feltétele. Fayol egyszemélyi vezetési koncepciója mellett a funkcionalitást sem tagadta meg, amellyel kapcsolatban azt vallotta, hogy minél magasabb pozíciót tölt be egy adott személy a szervezeti hierarchiában, annál fontosabb a vezetési felkészültsége. Munkásságában a vállalati szervezetet hat funkcionális tevékenységcsoportra (műszaki, kereskedelmi, pénzügyi, biztonsági, számviteli és vezetési csoportkohézió), a felsővezetők feladatkörét öt vezetési funkcióra és 14 alapelvre osztotta fel.

¹⁷ Max Weber: *On Law in Economy and Society*. New York, Touchstone, 1967.

Mindez úgy valósítható meg, ha a vezető fiatalkorától kezdődően speciális képzést kap, felkészültsége pedig fizikai tulajdonságokból (például terhelhetőség), szellemi kvalitásokból (például határozottság), erkölcsi tulajdonságokból (például feddhetetlenség), általános kulturáltságból (például intelligencia), illetve a hat tevékenységcsoport speciális és gyakorlati ismereteinek elsajátításából tevődik össze. Fayol munkássága fő művében realizálódik.¹⁸ A tudomány fejlődése mindezt pusztán kiegészítette, új elemekkel bővítette. A vezető szerepét és ebből következő jogosultságait, kötelezettségeit, felelősségét premisszaként tekintjük a mai napig.

5. Tudományos probléma

Az elméleti háttér tanulmányozása során a szerzők kutatása az alábbi tudományos problémakör köré építhető fel, amelyre a közeljövőben végrehajtott tudományos kutatás válaszokat adhat, tekintettel arra, hogy a vizsgálat tárgyát képező reláció a szervezetre gyakorolt hatásmechanizmussal, a szervezet missziójával és víziójával és az azzal összefüggésben álló vezetési stílus gyakorlásával foglalkozik. A Lewin-féle tipologizálás megmutathatja, hogy mi jellemzi jelen pillanatban a rendőri szervezet legtipikusabb vezetési attitűdjeit, mindezt a szerzők a Nemzeti Köszolgálati Egyetem mesterképzésének hallgatói körében vették górcső alá, ahol a produktum nem más, mint olyan közszolgálati dolgozók képzése, akik kellő gyakorlattal és a képzés során elsajátított elméleti tudással rendelkeznek a világban jelentkező kihívások hatékony kezelésére. A tudományos problémát az alábbi kérdések mentén tudjuk összegezni:

- A rendőrség vonatkozásában részletezett, jelentős mennyiségű normákra épülő tudás egy vezető számára mennyiben áttekinthető és megismerhető?
- Az esetleges hiányos, felszínes személyes (a döntési jogosultság és kötelezettség alanya esetében) tudás mennyiben teszi kiszolgáltatottá a vezetőt?
- Milyen mértékben szorul rá a szervezet első számú vezetője a szakmai specialista vezetőtársaira, alárendeltjeire a mindennapi vezetői tevékenysége során?
- A vezetés folyamatában döntést megelőző tevékenységek (például helyzetértékelés, alternatívák felállítása és értékelése) mennyiben determinálják a normatív erővel bíró parancsot, utasítást, intézkedést, illetve határozatot?
- A komplex vezetői tevékenységet milyen szervezeti strukturális elemek támogatják és/vagy támogathatják a működésük és fejlesztésük során?

A szerzőpáros által lefolytatott kutatás részleteit, valamint az eredmények közzétételét az alap kutatás következő részeiben olvashatják.

¹⁸ Henry Fayol: *Administration Industrielle et Générale*. Bulletin de la Société de l'industrie minière, 1916.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bass, Bernard M. – Ruth Bass: *The Bass Handbook of Leadership*. New York, Free Press, 1990.
- Blake, Robert R. – Jane Srygley Mouton: The Fifth Achievement. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 6. (1970), 4. 413–426. DOI: <https://doi.org/10.1177/002188637000600403>
- Fayol, Henry: *Administration Industrielle et Générale*. Bulletin de la Société de l'industrie minière, 1916.
- Hill, Napoleon: *Think and Grow Rich*. New York, Fawcett Crest, 1960.
- Fiedler, Fred E.: Leadership Effectiveness. *American Behavioral Scientist*, 24. (1981), 5. 619–632. DOI: <https://doi.org/10.1177/000276428102400503>
- Hitt, William D.: *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*. Ohio, Battelle Press, 1990.
- Kovács Gábor: A rendészeti szervek szervezeti kultúrájának összetevői és sajátosságai, a téma feldolgozása a Rendőrtiszti Főiskola vezetéselméleti oktatásában. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 10. (2009), 223–234.
- Kovács Gábor – Czuprák Ottó: *A szervezetvezetés elmélete*. Budapest, Dialóg Campus, 2017.
- Lewin, Kurt – Ronald Lippitt – Ralph K. White: Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *Journal of Social Psychology*, 10. (1939), 2. 269–299. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Shapiro, Fred (szerk.): *The Yale Book of Quotations*. London, Yale University Press, 2006.
- Weber, Max: *On Law in Economy and Society*. New York, Touchstone, 1967.

Jogforrások

1994. évi XXXIV. törvény a rendőrségről
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
- 30/2011. (IX. 22.) BM rendelet a rendőrség szolgálati szabályzatáról

ABSTRACT

Appearance of “laissez-faire” in the Attitude of Today’s Law Enforcement Chief. First Part: Theoretical Outlook

Attila PIROS – István KOVÁCS

Lewin formulated his theory in 1938 as a result of an experiment among 10-year-old children at the Child Welfare Research Center in Iowa. After nearly 80 years, its topicality for both individuals and organisations has been significantly influenced by social transformation processes. In view of all this, the rethinking of the theory should also be examined in relation to the management of horizontally and vertically structured (organisational and professional) law enforcement agencies, and the opinions of mature personalities who serve in the organisation and have life experience and a professional life path can throw new light on the issue.

Keywords: leadership theory, leadership styles, organisational theory, organisation, leadership management system