

# A hallgatói magatartásformák megjelenése és változásának folyamata a Nemzeti Közzolgálati Egyetem „Vírus 2019” Közös Közzolgálati Gyakorlatán

KOVÁCS Gábor<sup>1</sup> – PESTI Tünde<sup>2</sup> – TÓZSÉR Erzsébet<sup>3</sup>

*A Nemzeti Közzolgálati Egyetem minden évben megrendezi a Közös Közzolgálati Gyakorlatot a hallgatói számára. A gyakorlat lehetővé tette a szervezeti önkéntes magatartás (OCB) dimenzióinak és az együttműködési készség mérését, amelyek elengedhetetlenek a modern közigazgatásban dolgozók számára. A longitudinális kutatás 2019 januárja és májusa között zajlott. A kutatás keretében a gyakorlaton részt vevő teljes hallgatói létszámot vizsgáltuk (886 fő). Az alábbi csoportokat vizsgáltuk: férfi/nő, hivatásos/civil, generációk (X, Y, Z). A kutatás során az OCB-dimenziók, az együttműködés és versengés viselkedésmintákat mértük kérdőívek használatával. Az adatokat SPSS 25. verziójával elemeztük ki. Az eredmények többségében nem mutattak szignifikáns eltérést a viselkedés mintázatokban a gyakorlat előtt és alatt, mindazonáltal az eltérések kimutathatók voltak. A legnagyobb különbséget a generációk között és az OCB „előzékenység” dimenziója esetében mértük.*

**Kulcsszavak:** Közös Közzolgálati Gyakorlat, szervezeti önkéntes magatartás (OCB), együttműködés, közigazgatás, rendészet, generációk

## Bevezetés

Jelen tanulmány célja a Nemzeti Közzolgálati Egyetem egyik egyedülálló kooperatív oktatási módszere, az Egyetemi Közös Közzolgálati Gyakorlat (továbbiakban: KKGy vagy gyakorlat) során a hallgatói magatartás vizsgálatát célzó kutatás folyamatának

<sup>1</sup> KOVÁCS Gábor dr., prof., r. dandártábornok, oktatási rektorhelyettes, tanszékvezető egyetemi tanár, Nemzeti Közzolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék.

Gábor KOVÁCS Prof. Dr., police brigadiel-general, vice rector, professor and head of department, National University Public Service, Faculty of Law Enforcement,

<https://orcid.org/0000-0002-1699-827X>, [kovacs.gabor@uni-nke.hu](mailto:kovacs.gabor@uni-nke.hu)

<sup>2</sup> PESTI Tünde, Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Rendészettudományi Doktori Iskola, doktoranduszhallgató.

Tünde PESTI, National University of Public Service, Doctoral School of Law Enforcement, PhD student.

<https://orcid.org/0000-0003-1211-7890>, [pesti.tunde1@gmail.com](mailto:pesti.tunde1@gmail.com)

<sup>3</sup> TÓZSÉR Erzsébet, Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Rendészettudományi Doktori Iskola, doktoranduszhallgató

Erzsébet TÓZSÉR, National University of Public Service, Doctoral School of Law Enforcement, PhD student.

<https://orcid.org/0000-0002-3506-1861>, [tozsererzsebet@gmail.com](mailto:tozsererzsebet@gmail.com)

és eredményeinek bemutatása,<sup>4</sup> amelyre 2019 áprilisában a „VÍRUS 2019” elnevezésű gyakorlat előkészítése és végrehajtása alatt került sor. A gyakorlat előkészítésének és levezetésének folyamatába épített kutatás keretében megtörtént a hallgatók szervezeti önkéntes magatartásának vizsgálata – Organ öt dimenziójának alapulvételével és kérdőívének adaptálása segítségével –, amelyet esetünkben kiegészítettünk az együttműködés és versengés dimenzióival is.

A KKGY megvalósításával nemcsak a képzés során elsajátított szakmai ismeretek ellenőrzése, hanem a hallgatók szervezeti önkéntes magatartásának és együttműködésének a mérése is lehetővé vált, ami a képzés során egyébként rejtve maradt. A gyakorlatra minden évben egyszer kerül sor, közel 1000 hallgató részvételével, amelynek során mind a szakmai tudás, mind a különböző szintű szervezetek vezetése is modellezhetővé vált. A KKGY tulajdonképpen egy lehetséges jövőbeli, szakmai, szervezeten belüli és egymás közötti, több szintű együttműködést szimulál a hallgatók részvételével, ahol komplex szakmai feladatok végrehajtásán keresztül a hallgatóknak egy adott kihívásra – a gyakorlat fő témájára, amelyre a feladatok épülnek – kell reagálniuk és szakmai felkészültségüket bemutatniuk.

Az előkészítést az Egyetemi Kiváló Csoport végezte, amelyet az oktatási rektorhelyettes koordinált. A csoport tagjai nagyfokú szakmai tudással, tapasztalattal, magas szintű szervezőkészséggel és vezetési ismeretekkel, valamint széles körű rálátással rendelkeztek mind a saját szakterületükre, mind pedig a végrehajtó államigazgatási szervek együttműködésére vonatkozóan.

A gyakorlat menete szerint felvázolásra kerül egy kockázatot jelentő, kialakulóban lévő rendkívüli helyzet (például természeti katasztrófák: „Vadvíz 2013”,<sup>5</sup> „Vihar 2016”,<sup>6</sup> váratlan fegyveres támadás: „Végvár 2014” és „Végvár 2015”,<sup>7</sup> migrációs válsághelyzet: „Vándor 2017”,<sup>8</sup> kibertámadás: „Integrált védelem 2018”<sup>9</sup>), amely széleskörűen érinti a különböző irányító és végrehajtó államigazgatási szerveket (kormány, minisztérium, államigazgatás, rendészet, valamint honvédség központi, területi és helyi szervezetei). A törvényi szabályozás ilyen esetekben lehetővé teszi ideiglenes szervezeti elemek létrehozását is, így lehetőségessé válik művelési törzsek létrehozása, ez által lehetővé válik azok irányításának, a feladatok koordinálásának gyakorlása is.

A feladatok végrehajtása és megoldása során a hallgatók számára lehetővé válik a képzés során elsajátított elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazása, az érintett szervezetek rendkívüli helyzetekben végrehajtandó protokolljainak begyakorlása, egyrészt saját élményt biztosítva a hallgatóknak, másrészt a szakmai tudás mellett átadva a hivatásrendek együttműködésének értékeit is. A KKGY nagyszabású levezetése szakmai és nevelési célokat is kitűz maga elé.<sup>10</sup> A Közös Közzolgálati Gyakorlat nagymértékben

<sup>4</sup> Kovács–Pesti–Tözsér (2019)

<sup>5</sup> Kovács (2013) 79–86.

<sup>6</sup> Endrődi–Ambrusz–Muhoray (2016)

<sup>7</sup> Endrődi (2014); Kovács et al. (2014); Hülvely (2014); Téglási (2014); Endrődi (2014)

<sup>8</sup> Kovács et al. (2017)

<sup>9</sup> Kovács–Ambrusz (2018)

<sup>10</sup> Kovács (2017)

hozzájárul az Egyetemi oktató nevelő munka céljához, a közszolgálati szakemberek magas színvonalú képzéséhez.

A KKGY történetében a „VÍRUS 2019” volt az első olyan gyakorlat, amelynek keretében egy olyan kutatás zajlott, ami a hallgatói magatartásra, nem pedig a szakmai ismeretanyag elmélyítésének mérésére vonatkozott.

A „VÍRUS 2019” gyakorlat központi témája az emberre és az emlősökre veszélyes járvány terjedésének megakadályozása, a kialakult helyzet kezelése volt. Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye és Békés Megye bizonyos részein egy vírus ismeretlen törzse jelent meg, amely földrajzilag jól behatárolható területen pusztította az emlős haszonállatállományt. A vírus emberekre is veszélyt jelentett, több esetben súlyos megbetegedés is történt. Feltehetően bioterrorizmus indíttatású cselekmény hatására jelentek meg a járványgócok ebben a két megyében. A járvány bekövetkezésére történő felkészülés során, modellezésre került a törvényalkotási folyamat, a rendőrség, a honvédség, a katasztrófavédelem közös alkalmazása, a veszélyhelyzet kihirdetésének előkészítési folyamata, a veszélyhelyzet bevezetésével kapcsolatos eljárások. Emellett a kormány, a különböző bizottságok, a BM, a HM, a Katasztrófavédelem, a polgármesteri hivatalok, az Országos Vízügyi Főigazgatóság és a megyei szervezetek, Országos Közegészségügyi Intézet, a Fővárosi Vízművek, a MAVIR, a MÁSZ, az ANTSZ, a MÁV, a Volán, a BKV, a NÉBIH, az EMMI, az Agrárminisztérium, az Állatorvostudományi Egyetem, karitatív szervezetek és más együttműködők bevonására is sor került.<sup>11</sup>

A kutatás során a hallgatói viselkedés került tanulmányozásra, a kutatás fókuszába helyezve az önkéntes szervezeti magatartás (Organisational Citizenship Behaviour, a továbbiakban: OCB) jellemzőit és az együttműködést. Ahogyan az angol elnevezés is mutatja, a „szervezeti polgár”,<sup>12</sup> úgy tekint magára mint a szervezetnek egy elkötelezett polgárára, mintha a szervezet egy állam vagy kisváros lenne, amelynek a sikeres működése egyben a benne élő polgárok sikere is. Tehát ezek olyan magatartásformák, amelyek a szervezeti szerepkör által a személyek számára nem előírtak, sőt elmaradásukat sem kísérheti rosszallás vagy büntetés. Az, hogy mozgósítsák a szervezet tagjait az önkéntes magatartás ilyen formáiba, ez a követelmény elengedhetetlen a sikeres szervezetek vonatkozásában is.

Organ könyvében (Organisational citizenship behaviour: The good soldier syndrome) úgy írja le az OCB fogalmának alapját, amely szerint a szervezeti önkéntes magatartás körébe tartoznak „olyan egyéni, önkéntes viselkedések, amelyek a formális jutalmazási rendszer által sem közvetve, sem közvetlenül nem elismertek, de együttesen elősegítik a szervezet hatékony működését”.<sup>13</sup>

Amennyiben megköveteljük, hogy az OCB egyik kritériuma legyen a szervezeti hatékonyság, akkor meg kell említeni, hogy mit értünk szervezeti hatékonyság alatt,

<sup>11</sup> Kovács-Ambrusz (2019)

<sup>12</sup> Klein (2016)

<sup>13</sup> Organ (1988) A magyar szakirodalom az „önkéntes” kifejezést, Organ a könyvében a saját belátás szerinti, szabadrendelkezésű, „diszkrecionális” kifejezést használja. A továbbiakban a magyar szakirodalom általi önkéntes kifejezést használjuk.

vagy legalább meg kell fogalmaznunk, hogy mit tartunk hatékony vagy nem hatékony szervezetnek. Organ véleménye szerint a hatékony szervezet az, ahol az erőforrások késztermékké vagy szolgáltatássá való átalakítása során pazarlás nélkül képes versenyképes vagy szociális szempontból is elfogadható árut vagy szolgáltatást előállítani. Természetesen más szempontok is szerepet játszhatnak egy szervezet hatékonyságának megállapításában, főként a közigazgatási szerveknél, amelyek nem piaci, profittermelő típusú szervezetek, így például innovációs képesség, rugalmasság, vagy a rendészeti szervek esetében a hatékonyság fokmérője lehet az, hogy mennyire képes a társadalom számára a biztonság szavatolását megteremteni, vagy például a rendvédelmi tisztekkel szemben támasztott főbb követelmények hogyan és mennyire érvényesülnek a szervezetnél.<sup>14</sup>

Organ részben saját, részben mások kutatásai alapján<sup>15</sup> az OCB-n belül öt kategóriát alkotott: önzetlenség, sportszerűség, lelkiismeretesség, előzékenység, polgári erény.

Figyelembe véve, hogy Organ volt, aki először empirikusan mérhetővé tette a fenti viselkedéseket, egyetértve Singh és Singh<sup>16</sup> megállapításával, hogy Organ kutatásának van a leghosszabb történelme, ő és kollégái azóta is több cikket és könyvfejezetet írtak az OCB területén, továbbá kutatásaikat több kutató megismételte világszerte és igazolta, jelen kutatásban is Organ dimenzióit használtuk fel.

Tekintettel arra, hogy a kutatásban részt vevő hallgatók eltérő generációkhoz tartoznak a generációs sajátosságok is figyelembe voltak véve az alábbiak szerint:

Mannheim (1952) definíciója szerint az adott időintervallumban született egyének csoportját nevezzük generációnak, akiket életük során közel azonos történelmi és szociokulturális környezeti hatások értek.<sup>17</sup> Vagyis a hasonló meghatározó élmények hatására, hasonló attitűdök és működésmódok jellemzik az adott korosztályt. Így bár egy meglehetősen leegyszerűsített tipológiát alkalmazunk az emberek adott csoportjának tulajdonságainak feltérképezéséhez, de a kutatások számos esetben bizonyították a generációs megközelítés létjogosultságát a társadalomkutatások során. A kutatásban részt vevők életkor alapján az X, Y és Z generációhoz tartoznak, így jelen írásban csak ezekkel foglalkozunk.

Az 1965 és 1979 között születetteket tekintjük X generációnak Coupland regénye nyomán elnevezve, ők a digitális bevándorlók, hiszen már felnőttként ismerkedtek az internettel és a digitális fejlődéssel.<sup>18</sup> A kulcsos gyerekek korosztálya, mert mindkét szülő dolgozott, és/vagy csonkacsalád gyermekeként nőttek fel. A tévé és a videojátékok megjelenése befolyásolta fejlődésüket fiatal felnőttként, így gondolkodásuk már inkább vizuális, képi, ellentétben a baby boomerek<sup>19</sup> verbális fókuszával. Mindent megtesznek a sikerért, tudják, hogy ehhez gyorsan kell reagálniuk, jónak kell lenniük

<sup>14</sup> Kovács (2018) 135–146.

<sup>15</sup> Organ (1988)

<sup>16</sup> Singh–Singh (2009) 227–244.

<sup>17</sup> Meretei (2017)

<sup>18</sup> Tari (2010)

<sup>19</sup> A baby boomer generáció az 1945–1964 között születettek korosztálya.

szakmailag, ezért képzettek, és sokat dolgoznak, hogy karriert építsenek. A rendszer-váltás után az egzisztenciális szorongás, ami elől menekültek, szerves részét képezi mindennapjaiknak.<sup>20</sup> Fő motivációjuk megoldani dolgokat, megcsinálni, kevesebből többet létrehozni, fontos számukra a státusz és a pénz megszerzése.

Az 1980 és 1995 között születettek az Y generációhoz tartozók vagy az első digitális bennszülött korosztály, hiszen őket még tinédzserként érte az internet megjelenése, tökéletesre fejlesztették a számítógép és a mobiltelefonok használatát. A baby boomer verbális, és az X generáció képi gondolkodása helyett, őket az akció, a „multitasking” jellemzi. Fő mozgatórugójuk fejlődni, tökéletesíteni a képességeiket, alkalmazkodni, bizonyítani rátermettségüket. Megtapasztalják a 2001. szeptember 11. utáni krízis-periódust, tanulnak még, vagy kezdő munkavállalók a gazdasági világválság idején, szorongásteli életet élnek.

A Z generációhoz soroljuk a 1996 és 2010 között születetteket. Az első igazi digitális bennszülött generáció, hiszen az internet az ő életükben mindig is létezett, tanulniuk sem kellett a használatát, egyszerűen beleszülettek. Virtuális közösségi életet élnek, emiatt kicsit elvesztettek az offline szociális világban, kevesebb a konfliktuskezelési gyakorlatuk.<sup>21</sup> Jelenlegi életkori sajátságuk miatt még sokan közülük az identitás-keresés fázisát élik.<sup>22</sup> Fő motivációjuk hatni, a világot jobbra tenni. Az Y generációsokat jellemző multitasking még inkább jellemző, figyelmük terjedelme lecsökken, nagyon hamar elunnak dolgokat, helyzeteket, türelmetlenebbek.<sup>23</sup> Figyelmük fenntartásához elengedhetetlen az interaktivitás, oktatásuk során szükségük van a tanultak átélésére.<sup>24</sup>

## A kutatás dimenziói

A kutatócsoport feltételezte, hogy a szervezeti önkéntes magatartást mérni lehet a gyakorlat során, így ennek megfelelően a fő kutatási kérdés az volt, hogy milyen összefüggést fedezünk fel a hallgatók viselkedésével kapcsolatban, különbözik-e a normál működésmódjuk, viselkedésük az együttműködést szimuláló, gyakorlati helyzetben tanúsított viselkedésüktől.

A gyakorlat eredeti célkitűzése az volt, hogy lehetőséget biztosítson az elméletben elsajátított ismeretek integrálására és a gyakorlatban való alkalmazásának kipróbálására, továbbá a gyakorlat – hasonlóan, mint a képzés – az azon részt vevő hallgatók számára egyfajta előszocializáció is a választott hivatásukhoz és a későbbi szakmai együttműködéshez. A longitudinális kutatás keretében két időpontban – a gyakorlat előkészítése és végrehajtása során – átfedéssel vizsgálattal mértük a hallgatók viselkedését az Organ

<sup>20</sup> Tari (2010)

<sup>21</sup> Tari (2010)

<sup>22</sup> Törőcsik–Szűcs–Kehl (2014)

<sup>23</sup> Tari (2018)

<sup>24</sup> Tari (2011)

által alkotott öt dimenzió<sup>25</sup> mentén, amelyet az együttműködés és a versengés mérésével is kiegészítettük:

- **Önzetlenség/segítőkészség:** olyan típusú segítőkész viselkedések, amelyek az egyén önzetlenségéből fakadnak.
- **Sportszerűség/elkötelezettség:** a szervezet tagja úgy viselkedik, mint egy jó csapatjátékos, egyéni érdekeit a szervezet érdekeivel szemben a háttérbe szorítja, leterheltség esetén is csapatjátékosként viselkedik.
- **Lelkiismeretesség:** pontosság időbeli és a feladatok végrehajtása során.
- **Előzékenység/udvariasság:** tekintettel lenni arra, hogy viselkedése, feladatai elvégzése milyen hatással van a többiek feladat-végrehajtására.
- **Polgári erény:** szervezeten belül polgári erényként értékelendő, ha az egyén azonosul, együtt él a szervezettel, tájékozott és aktívan részt vesz annak életében.
- A fenti magatartásformák mindegyike elengedhetetlen a modern közszolgálat számára, ezért nagyon fontos, hogy az egyetemről kikerülő hallgatók magukévá tudják tenni ezeket a viselkedésmódokat a szervezetbe kerülése előtt, elsajátítsák azokat még az oktatás során.

A fő hipotézisek:

- A két mérés értékei között eltérést tudunk mérni. Vélhetően a hallgatók viselkedésének változása mindegyik dimenzióban pozitív irányban kimutatható lesz a KKGY-t megelőzően és azt követően.
- A csoportok között (nem, szak, kor) eltérés lesz kimutatható, illetve a változás mértéke is eltérő lesz a részt vevő csoportok esetében az első és második mérés értékei között. Feltételeztük, hogy a gyakorlatot megelőzően is eltérés lesz a csoportok között, illetve a változás mértéke is eltér majd az egyes csoportok esetében.

Ennek vizsgálatához a hallgatók körében az alábbi csoportokat tanulmányoztuk:

- férfi/nő,
- hivatásos/civil,
- generációk (X, Y, Z).

A vizsgálatához saját, online kérdőívet állítottunk össze, amelyet az Egyetem UniPoll rendszerén keresztül juttatunk el a résztvevőknek. Minden dimenzióhoz 3-3 állítást rendeltünk hozzá, és az egyes dimenziókhoz kapcsolt magatartásformák gyakoriságát 1–5-ig (1: soha, 5: mindig) terjedő Likert-skálán mértük fel.

Megtörtént a gyakorlaton részt vevő teljes állomány vizsgálata, ez jelen esetben a gyakorlaton lévő 886 hallgatót jelentette az alábbiak szerint:

<sup>25</sup> Organ (2018) 7–19.

## 1. táblázat: A részt vevő hallgatók megoszlása intézményi hovatartozás szerint.

Forrás: a szerzők szerkesztése

Kar/karközi intézet	Hallgatói létszám/fő
Rendészettudományi Kar (RTK)	249
Államtudományi és Közigazgatási Kar (ÁKK)	210
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar (HHK)	178
Katasztrófavédelmi Intézet (KVI)	94
Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar (NETK)	111
Nemzetbiztonsági Intézet (NBI)	20
Víztudományi Kar (VTK)	24
Összesen	886

A demográfiai adatok körét minimálisra szűkítettük le, a résztvevők személyét azonosító információkat a kérdőív nem tartalmazott, így biztosítva az anonimitást, illetve a kutatás számára a minél őszintébb válaszokat.

Tekintettel arra, hogy könnyen kitölthető, online kérdőív mellett döntöttünk, és biztosítani akartuk azt, hogy a kérdőív mindenki számára egyértelmű fogalmakat, kifejezéseket tartalmazzon, a kialakított kérdőíveket két módszerrel (csoportos interjúkkal, a Magyar Zoltán, a Nemzetközi és Európai, valamint az Ostrakon Szakkollégiumok és önkéntes hallgatók segítségével, továbbá online próbakitöltésekkel) ellenőriztük. A visszajelzéseket és javaslatokat beépítettük a végleges kérdőívbe.

A KKGY végrehajtása során megkértük a közreműködő oktatókat, hogy megfigyelésükkel támogassák a kutatás céljának elérését, erre elsősorban az NKE Oktatási Központban volt lehetőség. Az oktatói megfigyelői kérdőívek hasznos visszajelzésként szolgáltak a hallgatói kérdőívek kiértékelése és értelmezése során, továbbá visszaigazolták Organ megállapítását, hogy a szervezeti önkéntes magatartást külső megfigyeléssel nem lehet elvégezni, mert az nem mutatja meg, hogy az egyén az adott viselkedést belső indíttatásból végzi, nem pedig megfigyelés hatására.

A kutatás során nyert adatokat a kutatócsoport tagjai, jelen tanulmány írói dolgozták fel az erre vonatkozó aktuális érvényes etikai és jogszabályi előírások betartásával.

A mérés ideje szerint megjelölt, egyesített adatbázist az IBM SPSS Statistics 25 verziójával is elemeztük. A kérdőív hét faktorának reliabilitását a Cronbach Alfa értékekkel vizsgáltuk:



2. táblázat: A kérdőív dimenzióinak Cronbach Alfa-értékei. Forrás: a szerzők szerkesztése

	Önzetlenség	Előzékenység	Polgári erény	Sportszerűség	Lelkiismeretesség	Versengés	Együttműködés
<b>Cronbach's Alpha</b>	0,738	0,595	0,757	0,586	0,524	0,7	0,74

Az önzetlenség esetében ez az érték nagyon magas, hiszen 0,738, tehát a faktorhoz tartozó három állítás esetében a válaszok összetartók. Az előzékenység esetében egy kicsit alacsonyabb, 0,595, de egyértelmű az állítások együttjárása. A polgárierény-faktor esetében is magas, 0,757, a Cronbach Alfa-értéke. A sportszerűség szintén alacsonyabb, de még így is magas, 0,586-os értéket mutat. A lelkiismeretesség esetében ez a szám 0,524. A versengés Cronbach Alfa-értéke 0,7, míg az együttműködésnél 0,74. Tehát a kérdőív reliabilitása magasnak tekinthető mind a hét faktor esetében.

## Kitöltési adatok

Az első mérésre 2019. február 15. és 2019. április 4. között került sor. A második mérés, a KKGY záró napja, 2019. április 16. és 2019. április 23. között zajlott, szintén 886 hallgatónak küldtük ki a kérdőívet.

3. táblázat: A két mérés kitöltési adatai. Forrás: a szerzők szerkesztése

	1. mérés		2. mérés	
<b>Nem járult hozzá</b>	6	0,68%	4	0,45%
<b>Nem teljes kitöltés</b>	25	2,82%	50	5,64%
<b>Teljes kitöltés</b>	417	47,07%	407	45,94%

Az első mérés alkalmával 448 fő töltötte ki a megadott időpontig, ami a KKGY-n részt vevő hallgatók 50,56%-a. Ebből 417 hallgató töltötte ki teljes egészében a kérdőívet, 25 nem fejezte be a kitöltést, 6 pedig nem egyezett bele a kutatásban való részvételbe, és a többi el sem kezdte a kitöltést.

A második mérés zárásáig 461 fő töltötte ki a kiküldött kérdőívet, ami 52,03%. A kérdőívek feldolgozásakor ismét kizártuk a nem teljesen kitöltött kérdőíveket (50 fő), és azokat, amelyeknél a hallgatók nem járultak hozzá a kutatásban való részvételhez (4 fő). Így 407 kérdőívet tudtunk a második mérés után felhasználni a kutatásunkhoz.



## 4. táblázat: A nem szerinti megoszlás a két mérés során. Forrás: a szerzők szerkesztése

	1. mérés		2. mérés	
<b>Férfi</b>	195	46,76%	201	49,39%
<b>Nő</b>	222	53,24%	208	51,11%
<b>Összesen</b>	417		407	

Az első mérés alkalmával 195 férfi (46,76%) és 222 női (53,24%) hallgató töltötte ki a kérdőívet, a második mérés alkalmával 201 férfi (49,39%) és 208 nő (51,11%), tehát a nemi megoszlás szempontjából egészen kiegyenlített a kitöltők aránya.

A civil, illetve hivatásos szakirányú hallgatók arányát az alábbi táblázat mutatja:

## 5. táblázat: A szakirány szerinti megoszlás a két mérés során. Forrás: a szerzők szerkesztése

	1. mérés		2. mérés	
<b>Hivatásos</b>	161	38,61%	172	42,26%
<b>Civil</b>	256	61,39%	235	57,74%
<b>Összesen</b>	417		407	

Az első mérés alkalmával a 417 hallgatóból 256 civil és 161 hivatásos szakirányú hallgató töltötte ki a kérdőívet. A második méréskor a 407 hallgatóból 235 civil és 172 hivatásos szakirányú hallgató töltötte ki a kérdőívet.

A karok és karközi intézetek tekintetében az alábbi megoszlást láthatjuk a kitöltők között.

## 6. táblázat: A kérdőív kitöltési arányai intézményi hovatartozás szerint. Forrás: a szerzők szerkesztése

Kar/Karközi intézet	Részt vevő hallgatói létszám	Kitöltési arány 1. mérés (%)	Kitöltési arány 2. mérés (%)
Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar (NETK)	111	74,77%	56,75%
Államtudományi és Közigazgatási Kar (ÁKK)	210	71,42%	69,04%
Rendészettudományi Kar (RTK)	249	55,02%	63,05%
Viztudományi Kar (VTK)	24	25%	58,33%
Katasztrófavédelmi Intézet (KVI)	94	24,46%	13,82%
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar (HHK)	178	10,11%	8,42%
Nemzetbiztonsági Intézet (NBI)	20	0%	0%

Az első kitöltéskor a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar, valamint az Államtudományi és Közigazgatási Kar hallgatói voltak a legaktívabbak, de kiemelkedőnek értékeljük a Rendészettudományi Kar hallgatói 55,02%-os kitöltési arányát is.

A második mérés részvételi százalékait tekintve jelentős növekedést láthatunk a Víz tudományi Kar és a Rendészettudományi Kar esetében. Az Államtudományi és Közigazgatási Kar, valamint a Rendészettudományi Kar hallgatói voltak a legaktívabbak, de kiemelkedő, 50% feletti a Nemzetközi és Európai Tanulmányok Kar, továbbá a Víz tudományi Kar hallgatói kitöltési részvételi aránya is.

## Eredmények

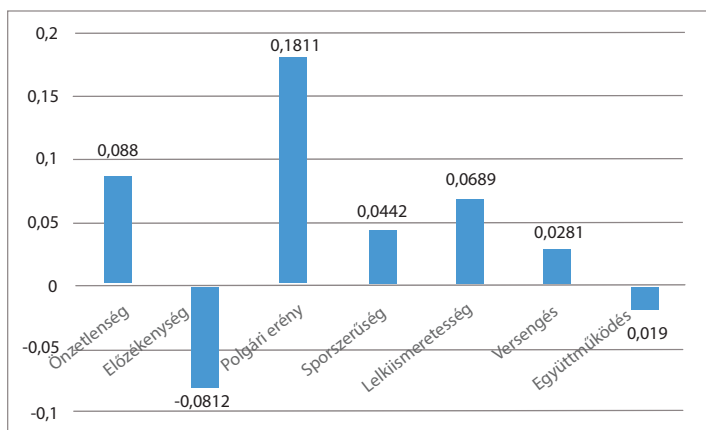
### A két mérés összehasonlítása

A két mérés közötti eltérést a hét faktor átlagainak összevetésével mutatjuk be az alábbi táblázattal:

7. táblázat: A két mérés során a hét faktor átlagai, szórásai és t-próba eredményei.  
Forrás: a szerzők szerkesztése

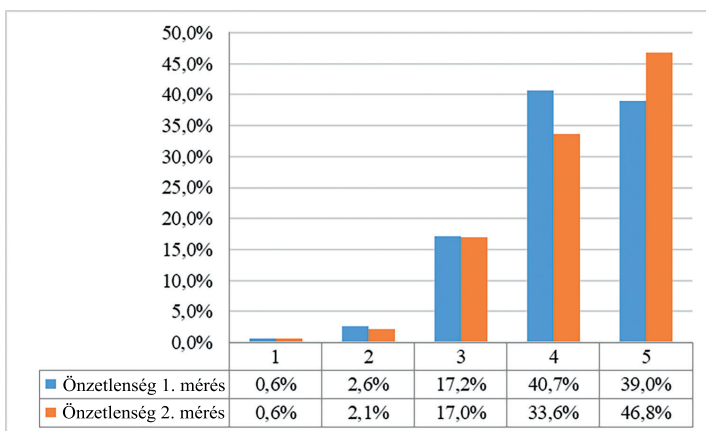
	Mérés	Átlag	Szórás	t-próba (p)
Önzetlenség	1	4,1503	0,65561	-1,863 (0,063)
	2	4,2383	0,70087	
Előzékenység	1	3,9936	0,69335	1,635 (0,102)
	2	3,9124	0,73255	
Polgári erény	1	3,2350	0,94206	-2,311 (0,021*)
	2	3,4161	0,95233	
Sportszerűség	1	3,6675	0,66204	d = -0,916 (0,360)
	2	3,7117	0,72291	
Lelkiismeretesség	1	3,7034	0,67837	-1,437 (0,151)
	2	3,7723	0,69758	
Versengés	1	3,2414	0,67370	-0,571 (0,568)
	2	3,2695	0,73520	
Együttműködés	1	4,0903	0,64558	0,412 (0,680)
	2	4,0713	0,68177	

Két mintás t-próbával végzett összehasonlítás a két mérés között szignifikáns különbséget csak a polgári erény esetében mutat, ugyanakkor a faktorok többsége mutat növekedést. A két mérés átlagai közti különbségeket az alábbi diagramon ábrázoltuk.



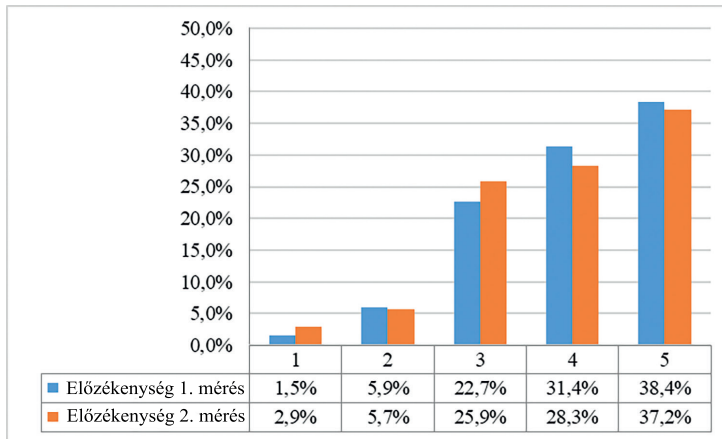
1. ábra: A két mérés átlagai közti különbségek. Forrás: a szerzők szerkesztése

A legnagyobb növekedést a polgári erény esetében látjuk, ami 3,24-ről 3,42-re emelkedett. Ezt követi az önzetlenség (4,15-ről 4,24-re) és a lelkiismeretesség (3,70-ről 3,77-re). Érdekes eredményként azt láthatjuk, hogy 0,08-dal csökkenést mutat az előzékenység (3,99-ről 3,91-re). Ezzel párhuzamosan megfigyelhető a versengés kismértékű növekedése (3,24-ről 3,27-re), és az együttműködés kismértékű csökkenése (4,09-ről 4,07-re) is. Feltételezhetően ennek oka a teljesítményhelyzet okozta változás a társas működésben, ami rivalizálás formájában jelentkezhet. Mindazonáltal az együttműködés értéke mind az első mérés, mind a második mérés alkalmával magasabb értéket mutat, mint a versengés értéke. Az alábbi diagramokon a kérdőív hét dimenziójához tartozó válaszgyakoriságokat tüntettük fel, a mérés szerinti százalékos megoszlásokban:



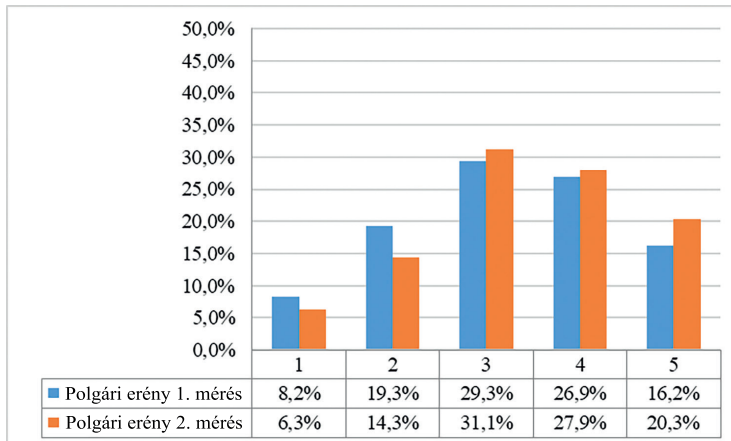
2. ábra: Önzetlenség gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

Jól látható, hogy az önzetlenség dimenzióban mindkét mérés alkalmával a 4-es és az 5-ös válaszok domináltak, de ha megnézzük a diagramot, láthatjuk a mindig válasz (5) megemelkedett, a soha (1) válasz nem mutatott változást, a 2-es, 3-as válasz csökkent, tehát a közös feladatmegoldást követően 1–5 (soha – mindig) skálán önzetlenebbnek jellemzik a magatartásukat a hallgatók.



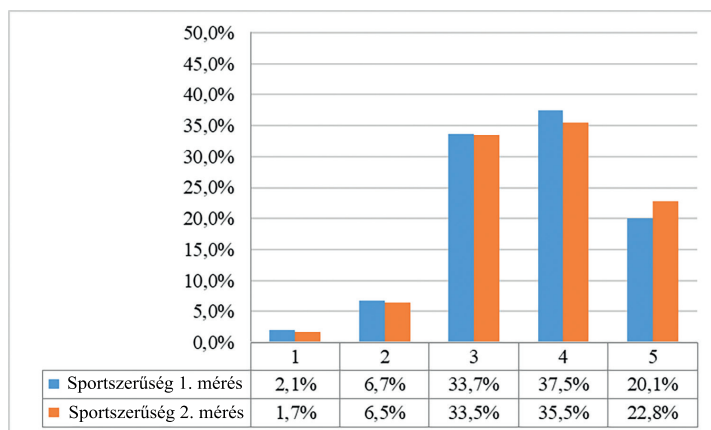
3. ábra: Előzékenység gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

Jól látható, hogy az előzékenység esetében a közepes válasz gyakorisága 22,7%-ról 25,9%-ra emelkedik, míg a 4-es és 5-ös válaszok gyakorisága csökkent. Ez a csökkenési tendencia az előzékenységben arra utal, hogy a feladat-végrehajtás során a hallgatók a feladatra fókuszálnak, és nem a társas környezetükre.



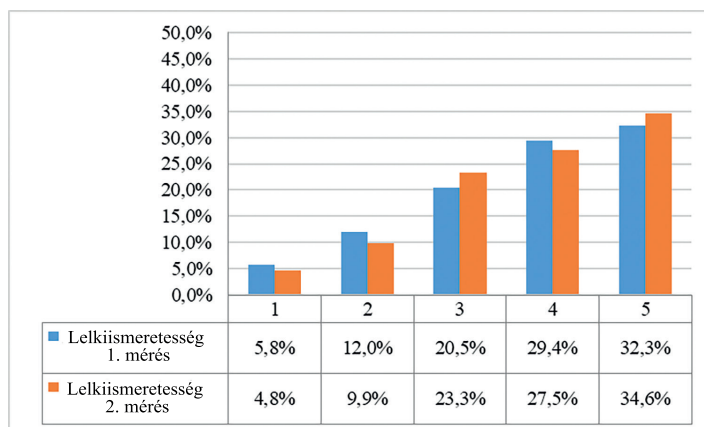
4. ábra: Polgári erény gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

A polgári erény esetében nem látjuk a mindig irányába mutató szélső értékek felé való tolodást, amely több mutatót is jellemzett az OCB-dimenziói közül, ehelyett a középérték dominál mindkét méréskor. A második mérés eredményei viszont emelkedést mutatnak a 3-as, 4-es és 5-ös válaszok esetében, míg csökkenést az 1-es és 2-es válaszoknál, tehát mondhatjuk, hogy a szervezet felé való elköteleződés magatartásformái a közös feladat-végrehajtás során gyakoribbá válnak.



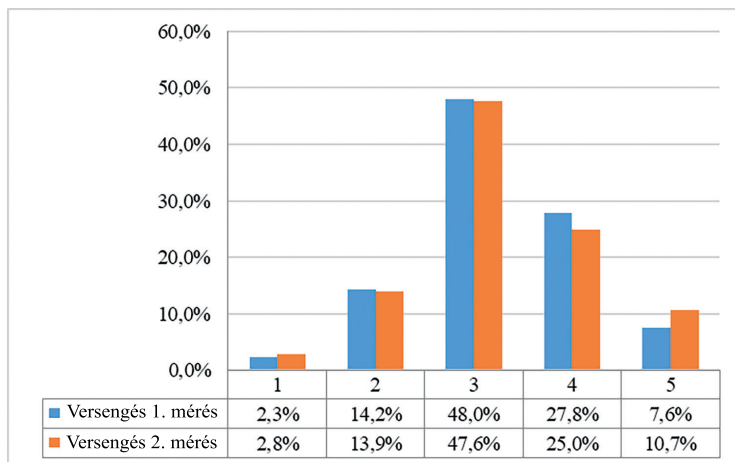
5. ábra: Sportszerűség gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

A sportszerűség dimenzió esetében a 3-as és a 4-es válaszok dominálnak mindkét méréskor, a közös feladat-végrehajtás után az 5-ös válaszok mutatnak minimális emelkedést, tehát a sportszerűség magatartásformái gyakoriságának értékelésekor kismértékű emelkedést mutattak.



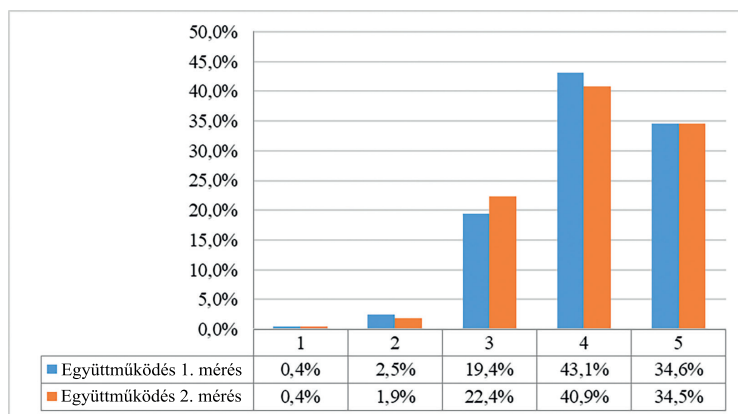
6. ábra: Lelkiismeretesség gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

A lelkiismeretesség dimenzióban a válaszok gyakorisága az 1-es (soha) választól fokozatos emelkedést mutat az 5-ös (mindig) értékig mindkét mérés esetében. A két mérés között pedig a 3-as és 5-ös válaszok esetében tapasztalunk emelkedést. Tehát a hallgatók alapvetően inkább érzik gyakorinak a lelkiismeretesség magatartásformáit saját viselkedésükben, törekednek a feladatok pontos végrehajtására, a két mérés között enyhe emelkedést mutatnak az átlagolt lelkiismeretesség értékében is.



7. ábra: Versengés gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

A versengés esetében a középérték a domináns, majdnem a válaszok felét teszi ki mindkét mérés esetében a 3-as. A válaszadók kevésbé jellemzőnek találják magukra a versengési dimenzióban megfogalmazott viselkedésformákat. A közös feladatmegoldási helyzet hatására látható, hogy az 5-ös (mindig) válasz 3%-os növekedést mutatott a második méréskor, ami a feladathelyzetben megjelenő rivalizálást, illetve a feladatra való koncentrációt mutathatja.



8. ábra: Együttműködés gyakorisága. Forrás: a szerzők szerkesztése

Az együttműködés esetében a válaszok gyakoriságában a 4-es és 5-ös túlsúlya a jellemző mindkét mérés esetében, tehát a hallgatók egyértelműen gyakoribbnak vélik magatartásukban az együttműködési viselkedésformákat. A második mérés alkalmával a 3-as válasz gyakorisága 3%-os emelkedést mutat, illetve a 4-es kisebb csökkenést, ez látható az átlagértékek enyhe csökkenésében is. Az együttműködés viselkedési gyakoriság csökkenése szorosan kapcsolódik a versengési viselkedés gyakoribbá válásához, a kettő között fordított arányosság van jelen.

Egyértelmű a két (versengés, együttműködés) dimenzió változásából, hogy a közösen végrehajtott feladatot követően a hallgatók figyelme a problémamegoldásra, a feladat végrehajtására összpontosul, és a társas környezet háttérbe szorul. Ez a tendencia magyarázhatja az előzékenység csökkenését és a lelkiismeretesség, valamint versengés növekedését is az együttműködés magasabb értéke mellett.

## A csoportok összehasonlítása

### *Nemi megoszlás alapján*

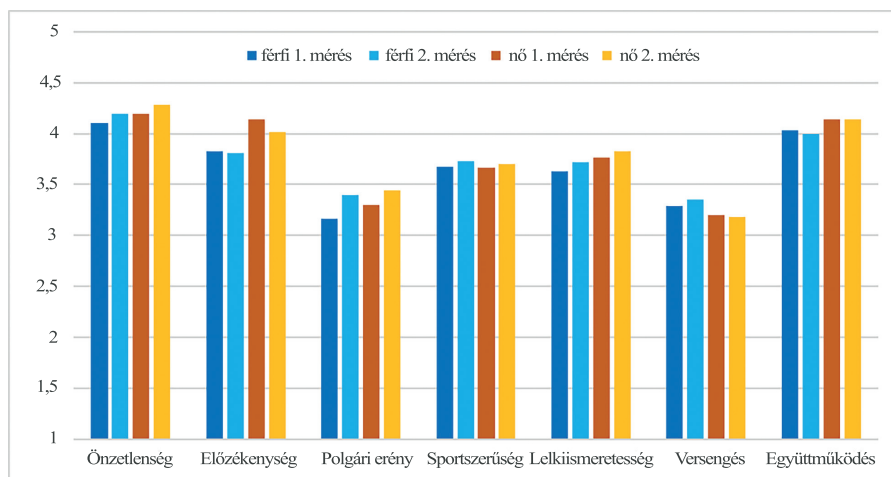
A férfi-nő csoportokat összehasonlítva az első mérés és a második mérés mintájában az alábbi átlagokat kaptuk a faktorokra.



8. táblázat: Mérésenként a nem szerinti csoportok átlagai, szórásai és t-próba eredményei.  
 Forrás: a szerzők szerkesztése

Neme		Mérés	N	Átlag	Szórás	t-próba (p)
Férfi	Önzetlenség	1	195	4,1043	0,68694	-1,262 (0,208)
		2	201	4,1924	0,70200	
	Előzékenység	1	195	3,8239	0,71820	0,243 (0,808)
		2	201	3,8060	0,75089	
	Polgári erény	1	195	3,1641	0,99734	d = -2,250 (0,025*)
		2	201	3,3930	0,96826	
	Sportszerűség	1	195	3,6718	0,73020	-0,703 (0,482)
		2	201	3,7247	0,76627	
	Lelkiismeretesség	1	195	3,6308	0,72064	-1,175 (0,241)
		2	201	3,7164	0,72935	
	Versengés	1	195	3,2889	0,63793	-1,007 (0,315)
		2	201	3,3566	0,69723	
	Együttműködés	1	195	4,0359	0,65573	0,546 (0,585)
		2	201	3,9983	0,70985	
Nő	Önzetlenség	1	222	4,1907	0,62556	-1,445 (0,149)
		2	206	4,2832	0,69856	
	Előzékenység	1	222	4,1426	0,63592	1,957 (0,51)
		2	206	4,0162	0,70057	
	Polgári erény	1	222	3,2973	0,88828	-1,102 (0,271)
		2	206	3,4385	0,93834	
	Sportszerűség	1	222	3,6637	0,59746	-0,573 (0,567)
		2	206	3,6990	0,67957	
	Lelkiismeretesség	1	222	3,7673	0,63372	-0,951 (0,342)
		2	206	3,8269	0,66235	
	Versengés	1	222	3,1997	0,70241	0,215 (0,830)
		2	206	3,1845	0,76258	
	Együttműködés	1	222	4,1381	0,63415	-0,069 (0,945)
		2	206	4,1424	0,64703	

Láthatjuk, hogy a nem alapján képzett csoportok esetében az első és második mérés átlagértékei között a t-próba csak a férfiak polgári erény átlagértékeinél mutat szignifikáns eltérést.



9. ábra: Két mérés összehasonlítása – nemek szerinti csoportok. Forrás: a szerzők szerkesztése

A férfiak esetében az előzékenység (3,83-ról 3,81-re) és az együttműködés (4,036-ról 3,998-ra) mutatnak enyhe csökkenést, a többi mutató növekedést mutat: a polgári erény 3,16-ról 3,39-re, az önzetlenség 4,10-ről 4,19-re, a sportszerűség 3,67-ről 3,73-ra, a lelkiismeretesség 3,63-ról 3,72-re, és a versengés 3,29-ről 3,36-ra emelkedett.

A nők esetében szintén két csökkenő mutatót találunk, az egyik ugyanúgy az előzékenység (4,14-ről 4,02-re), ami jelentősebb a férfiaknál mérteknél, a másik mutató viszont ellentétben a férfiak csoportjával, a versengés (3,20-ról 3,19-re). Ez az eredmény feltételezhetően azt a nemi különbséget mutatja meg, amely szerint a férfiak hajlamosabbak a versengő, rivalizáló attitűdre, a nők pedig az együttműködőre, mivel ezek a szociokulturális elvárások velük szemben. Az előzékenységben megjelenő különbség is ezt a nemhez kötött, szociálisan elvárt viselkedéseket takarhatja, amely szerint a nők magatartásukban alapvetően gyakrabban jelenik meg a másik vagy a másik személy tevékenységének figyelembevétele, annak akadályozásától való tartózkodás.

A nők csoportjánál is a többi mutató növekedést mutat: a polgári erény 3,30-ról 3,44-re, az önzetlenség 4,19-ről 4,28-ra, a sportszerűség 3,66-ról 3,70-re, a lelkiismeretesség 3,77-ről 3,83-ra, és az együttműködés 4,138-ról 4,142-re emelkedett.

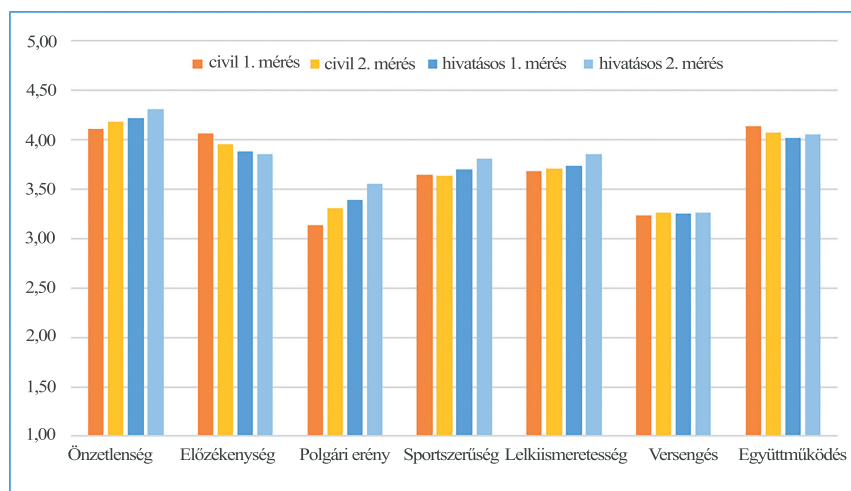
### **Szakirány (civil/hivatásos) alapján**

A szak civil, illetve hivatásos jellege szerinti csoport-összehasonlításban az alábbi csoportátlagokat és szórásokat kaptuk.

## 9. táblázat: A mérésenként a szakirány szerinti csoportok átlagai és szórásai.

Forrás: a szerzők szerkesztése

Civil-hivatásos		Mérés	N	Átlag	Szórás		
civil szak	Önzetlenség	1	256	4,1081	0,65149		
		2	235	4,1844	0,69460		
	Előzékenység	1	256	4,0664	0,69195		
		2	235	3,9532	0,74611		
	Polgári erény	1	256	3,1367	0,91082		
		2	235	3,3064	0,95767		
	Sportszerűség	1	256	3,6445	0,65475		
		2	235	3,6355	0,71144		
	Lelkiismeretesség	1	256	3,6823	0,65060		
		2	235	3,7050	0,68282		
	Versengés	1	256	3,2344	0,71991		
		2	235	3,2652	0,74478		
	Együttműködés	1	256	4,1380	0,65550		
		2	235	4,0766	0,65430		
	egyenruhás (hivatásos) szak	Önzetlenség	1	161	4,2174	0,65856	
			2	170	4,3059	0,70634	
Előzékenység		1	161	3,8778	0,68180		
		2	170	3,8529	0,70962		
Polgári erény		1	161	3,3913	0,97223		
		2	170	3,5569	0,92576		
Sportszerűség		1	161	3,7039	0,67391		
		2	170	3,8098	0,72599		
Lelkiismeretesség		1	161	3,7371	0,72112		
		2	170	3,8569	0,70764		
Versengés		1	161	3,2526	0,59486		
		2	170	3,2667	0,71575		
Együttműködés		1	161	4,0145	0,62400		
		2	170	4,0588	0,72010		

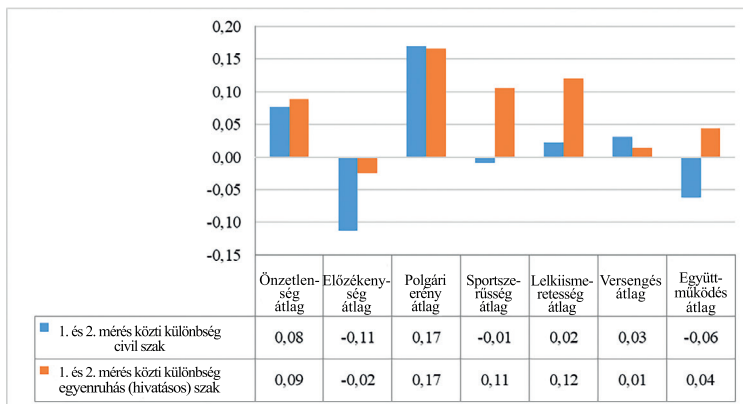


10. ábra: Két mérés összehasonlítása – hivatásos/civil csoport. Forrás: a szerzők szerkesztése

A civil szakos hallgatók esetében az előzékenység (4,07-ről 3,95-re), a sportszerűség (3,65-ről 3,64-re) és az együttműködés (4,14-ről 4,07-re) átlaga csökkent, a többi négy faktor viszont emelkedést mutatott: a polgári erény 3,14-ről 3,31-re, az önzetlenség 4,11-ről 4,18-ra, a lelkiismeretesség 3,68-ról 3,71-re, és a versengés 3,23-ről 3,27-re emelkedett.

A hivatásos szakon tanuló hallgatók esetében egyedül az előzékenység csökkent, 3,88-ról 3,85-re. A többi hat faktor mind növekedést mutatott: a polgári erény 3,39-ről 3,56-ra, a lelkiismeretesség 3,74-ről 3,86-ra, az önzetlenség 4,22-ről 4,31-re, a sportszerűség 3,70-ről 3,81-re, és a versengés 3,26-ről 3,27-re emelkedett.

A civil (3,14 és 3,31) és hivatásos (3,39 és 3,56) hallgatók polgári erény átlagértékben való eltérését a hivatásos hallgatói csoport hivatásrendjük irányában meglévő elkötelezettségének tulajdoníthatjuk. Ahogy az önzetlenség esetében meglévő (civil: 4,11 és 4,18, hivatásos: 4,22 és 4,31) eltérést is magyarázhatjuk a segítő foglalkozást választók önzetlen magatartásával, ami szintén jellemzi a hivatásrendhez csatlakozókat. Ugyanakkor ezeknek ellentmondani látszik az előzékenység (civil: 4,07 és 3,95, hivatásos: 3,88 és 3,85) esetében meglévő eltérés a két csoport között, hiszen ez esetben a civil szakos hallgatók mutatják a magasabb átlagot, tehát ők feladat-végrehajtás során jobban figyelnek arra, hogy tevékenységük milyen hatással lesz a csoport többi tagjára.



11. ábra: Az 1. és 2. mérés közötti különbség (hivatásos-civil). Forrás: a szerzők szerkesztése

A hivatásos és civil csoportok esetében a dimenziók átlagaiban bekövetkező változásokat ábrázoló diagramon látszik, hogy bár a különbségek minimálisak, a növekedés a hivatásos csoportot jellemzi inkább.

## Generáció alapján

A generációs megoszlást a kutatásban részt vevők körében az alábbi táblázat mutatja (X generáció: 1965–1979, Y generáció: 1980–1994,<sup>26</sup> Z generáció: 1995 után született hallgatók). Jól látszik a Z generáció egyértelmű túlsúlya a mintában, hiszen a nappali hallgatók tartoznak ebbe a korcsoportba.

<sup>26</sup> A korosztály megjelölése során ötéves időintervallumok közül választhattak a hallgatók: 1965–1969, 1970–1974, 1975–1979, 1980–1984, 1985–1989, 1990–1994, 1995–1999, 2000–2004.

10. táblázat: Generációk megoszlása mérésenként. Forrás: a szerzők szerkesztése

Mérés		Gyakoriság	Százalék
	X generáció	35	8,4
	Y generáció	56	13,4
	Z generáció	326	78,2
	Összesen	417	100
1	X generáció	29	7,1
	Y generáció	55	13,5
	Z generáció	323	79,4
	Összesen	407	100

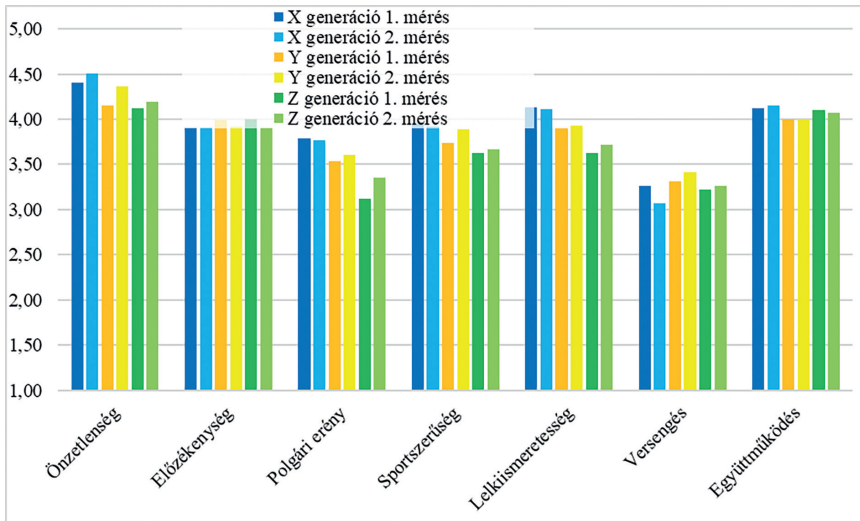
A korcsoportok közti különbségeket a következő táblázat mutatja.

11. táblázat: Mérésenként a generáció szerinti csoportok átlagai és szórásai. Forrás: a szerzők szerkesztése

Generáció		Mérés	N	Átlag	Szórás
X generáció	Önzetlenség	1	35	4,4095	0,49893
		2	29	4,5057	0,45093
	Előzékenység	1	35	3,9143	0,68286
		2	29	3,9080	0,59024
	Polgári erény	1	35	3,7905	0,73247
		2	29	3,7701	0,70206
	Sportszerűség	1	35	3,9524	0,56094
		2	29	3,9195	0,56100
	Lelkiismeretesség	1	35	4,1333	0,44428
		2	29	4,1149	0,48203
	Versengés	1	35	3,2667	0,58745
		2	29	3,0690	0,57307
	Együttműködés	1	35	4,1238	0,56061
		2	29	4,1494	0,52392

Generáció		Mérés	N	Átlag	Szórás	
Y generáció	Önzetlenség	1	56	4,1548	0,71340	
		2	55	4,3636	0,68575	
	Előzékenység	1	56	3,9940	0,74804	
		2	55	3,9152	0,74871	
	Polgári erény	1	56	3,5357	0,96542	
		2	55	3,6061	1,10571	
	Sportszerűség	1	56	3,7381	0,70414	
		2	55	3,8848	0,67956	
	Lelkiismeretesség	1	56	3,8988	0,63220	
		2	55	3,9333	0,68913	
	Versengés	1	56	3,3155	0,57356	
		2	55	3,4182	0,69749	
	Együttműködés	1	56	4,0000	0,71067	
		2	55	4,0000	0,69979	
	Z generáció	Önzetlenség	1	326	4,1217	0,65569
			2	323	4,1930	0,71529
Előzékenység		1	326	4,0020	0,68637	
		2	323	3,9123	0,74318	
Polgári erény		1	326	3,1237	0,92784	
		2	323	3,3519	0,93491	
Sportszerűség		1	326	3,6247	0,65785	
		2	323	3,6636	0,73674	
Lelkiismeretesség		1	326	3,6237	0,68403	
		2	323	3,7141	0,70379	
Versengés		1	326	3,2260	0,69852	
		2	323	3,2621	0,75095	
Együttműködés		1	326	4,1022	0,64300	
		2	323	4,0764	0,69183	





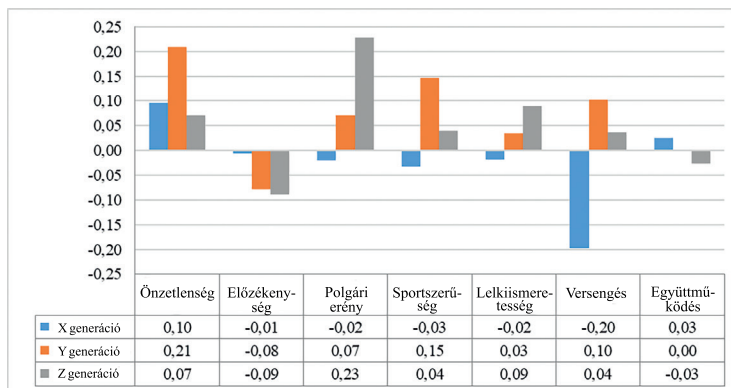
12. ábra: Két mérés összehasonlítása – X, Y és Z generáció csoportjai között. Forrás: a szerzők szerkesztése

A fentiek alapján az X generáció esetében az előzékenység (3,914-ről 3,908-ra), a polgári erény (3,79-ről 3,77-re), a sportszerűség (3,95-ről 3,92-re), a lelkiismeretesség (4,13-ről 4,12-re) és a versengés (3,27-ről 3,07-re) értékei mutattak csökkenést. Az önzetlenség (4,41-ről 4,51-re) és együttműködés (4,12-ről 4,15-re) növekedett.

Az Y generáció esetében az előzékenység (3,99-ről 3,92-re) csökkenést mutat, az együttműködés (4,00) változatlan, a többi 5 faktor pedig emelkedést mutat az első méréshez képest: az önzetlenség (4,16-ről 4,36-ra), a sportszerűség (3,74-ről 3,88-ra), a polgári erény (3,54-ről 3,61-re), a lelkiismeretesség (3,90-ről 3,93-ra), a versengés pedig (3,32-ről 3,42-re) nőtt.

A Z generáció esetében az előzékenység (4,00-ről 3,91-re) és az együttműködés (4,10-ről 4,08-ra) értékei mutattak csökkenést, a többi faktor azonban emelkedést mutatott az alábbi sorrendben: polgári erény (3,12-ről 3,35-re), lelkiismeretesség (3,62-ről 3,71-re), önzetlenség (4,12-ről 4,19-re), sportszerűség (3,62-ről 3,66-ra), versengés (3,23-ről 3,26-ra).

Az idősebb generáció (X) felől a fiatalabb (Z) irányába haladva egyfajta tendenciaszerű csökkenést láthatunk: az önzetlenség (X: 4,41-ről 4,51-re, Y: 4,16-ről 4,36-ra, Z: 4,12-ről 4,19-re), a polgári erény (X: 3,79-ről 3,77-re, Y: 3,54-ről 3,61-re, Z: 3,12-ről 3,35-re), a sportszerűség (X: 3,95-ről 3,92-re, Y: 3,74-ről 3,88-ra, Z: 3,62-ről 3,66-ra) és a lelkiismeretesség (X: 4,13-ről 4,12-re, Y: 3,90-ről 3,93-ra, Z: 3,62-ről 3,71-re) dimenzióiban. Ezek a különbségek a generációk közti eltéréseket mutatják, feltételezve, hogy a korábban ismertetett elméleti jellemzések valóban kihatással vannak a generációhoz tartozók magatartására.



13. ábra: Mérések közötti eltérések generációknál. Forrás: a szerzők szerkesztése

A generációk közti különbségek oka feltételezhetően az, hogy alapvetően magasabb OCB-értékeket mutattak az idősebb (X) generáció képviselői mint a minta legfiatalabbjai (Z), hiszen az X generációhoz általában már a közszolgálatban dolgozók kerültek, akik alapvetően magas OCB-indexekkel rendelkeztek.

A Z generáció esetében a polgári erény (3,12-ről 3,35-re) emelkedett a legnagyobb mértékben, amely valamilyen szinten megfeleltethető a szervezethez való kötődésnek, amely a már dolgozók esetében valószínűleg kialakult, a nappalis diákoknál viszont a gyakorlat ebben jelentős szerepet tölthet be. Növekedést mutatott a sportszerűség és az önzetlenség is, vagyis a nappalis hallgatókat a gyakorlat a szervezeti kultúra elsajátításában jelentősen segítheti.

## Az eredmények összefoglalása, következtetések

Vizsgálatunk során a szervezeti önkéntes magatartás öt és a versengés-együttműködés két dimenziójának hallgatók körében történő felmérése történt normál működésű és kooperatív helyzetben, a KKGY alatt. Ez a viselkedés az oktatási folyamat során nem kerül felszínre, a KKGY viszont lehetőséget ad arra, hogy feladatmegoldáskor, illetve probléma kezelése során a szervezeti önkéntes magatartás formáinak megjelenési gyakoriságát vizsgáljuk a részt vevő hallgatók esetében.

Mindkét mérési helyzetben – normál működésű, együttműködési helyzet – az alábbi sorrendiséget tudjuk felállítani a szervezeti önkéntes magatartás dimenzióinak megjelenési gyakoriságaiban:

1. önzetlenség,
2. előzékenység,
3. lelkiismeretesség,
4. sportszerűség,
5. polgári erény.

Az együttműködés- és versengésmutatókat figyelembe véve az együttműködés magasabb értéket mutatott mind az első, mind pedig a második mérés esetében.

Egyetlen dimenzióánál, a polgári erény esetében tapasztaltunk szignifikáns eltérést a gyakorlat előtt és után kapott értékek esetében, a többi dimenzió esetében nem volt szignifikáns a különbség. Az alábbi esetekben mutatkozott növekedés az első és a második mérés viszonylatában a dimenzióknál:

1. önzetlenség,
2. lelkiismeretesség,
3. sportszerűség,
4. polgári erény
5. versengés.

A fentiekből úgy tűnik, hogy a feladatmegoldási helyzet kedvez az önzetlenség, lelkiismeretesség, sportszerűség és polgári erény magatartásmódjai megjelenésének.

Kismértékű csökkenést tapasztaltunk az előzékenység és az együttműködés esetében. Ennek a két mutatónak a csökkenése feltétlenül együtt értelmezendő azzal a ténnyel, hogy az első mérés alkalmával is elég magas értékek születtek, és a válaszgyakorlások is a szélső értékek felé húztak mindkét mérési helyzetben. Ugyanakkor a feladatmegoldási szituáció mindenképp egyfajta célorientáltságot hoz felszínre, amihez képest a társakra való figyelés kissé háttérbe szorul.

Az előzékenység magatartásformáit figyelembe véve azt tapasztaltuk, hogy a hallgatók a KKGY keretein belül az egymással történő együttműködés során kevésbé figyeltek arra, hogy milyen hatással van saját feladat-végrehajtásuk a többiekére.

A versengés a KKGY előtt és alatt is alacsonyabb értéket mutatott az együttműködés értékénél, tehát a hallgatók többsége inkább együttműködő, mint versengő, mindkét mérési szituációban.

A mérés eredményeinek tükrében a versengés tekintetében az első és második mérés között enyhe növekedés tapasztalható a hallgatók átlagát tekintve, de még így is a középső érték felé tendál, a növekedésnek az oka a feladathelyzet melletti elköteleződésből fakadó célorientáltságot tükrözheti.

Fő hipotéziseinkre adott válaszok a felmérés eredményeinek tükrében:

- Hipotézis: a gyakorlatot megelőző és az azt követő két mérés értékei között eltérést tudunk kimutatni. Tehát a gyakorlaton részt vevő hallgatók viselkedésének változása mindegyik dimenzióban kimutatható – pozitív irányban.
- Bár eltéréseket találtunk, és a legtöbb érték esetében ez növekedést jelentett, de ezek a különbségek nem voltak szignifikánsak, így azokról csak tendenciaszinten tehetünk megfogalmazásokat.
- Hipotézis: A csoportok között (nem, szak, korcsoport) eltérés lesz kimutatható, illetve a változás mértéke is eltérő lesz a csoportok esetében az első és második mérés értékei között. A gyakorlatot megelőzően is eltérés lesz a csoportok (hivatásos/civil, férfi/nő, generációk) között, illetve a változás mértéke is eltér majd (hivatásos/civil).

Szintén voltak különbségek a csoportok között, mindhárom (hivatásos/civil, férfi/nő, generációk) csoportbontásban, de azok nem szignifikánsak. A csoportok két mérés között mutatott eltérései szintén nem szignifikánsak, így a csoportok eltéréséről és az értekeik változásáról is csak tendenciaszinten nyilatkozhattunk.

A hallgatók átlagát tekintve és a kutatás eredményeit figyelembe véve azt feltételezzük, hogy a különböző szervezetekbe kerülő hallgatók törekedni fognak a feladatok pontos, lelkiismeretes végrehajtására, azonosulnak a szervezettel, önzetlenül segítik társaikat, az együttműködés lesz a fő motívum.

A feladatok végrehajtása során viszont a célorientáltság, az eredmények eléréséhez csökkenni fog az előzékenység a csoport tagjaival szemben. Ezzel a tendenciával a vezetőnek tisztában kell lennie, és az így esetlegesen gyakoribban megjelenő konfliktushelyzeteket kezelnie szükséges.

## Befejezés

A Nemzeti Közszerológát Egyetem hitvallása a minőségre történő törekvés az egyetemi élet minden területén. Ebbe beletartozik a hallgatók gyakorlati felkészítése, az új oktatási módszerek alkalmazása, a hatékony és interaktív oktatási és tanulási módszerek alkalmazása a generációs sajátágok figyelembevételével.

Az évente megszervezésre kerülő Közös Közszerológati Gyakorlat ennek a törekvésnek a kitűnő példája, ahol a különböző hivatásrendek hallgatói egy közös célért küzdenek, a fenyegető veszély elhárítása érdekében tevékenykednek – „együtt működnek” modellezve az államigazgatási szervezet teljes működési rendszerét.

A tanulmány ennek a közös tevékenységnek a hátterét kutatja, azt hogy hogyan milyen az egyén közösségi magatartása a gyakorlatot megelőzően, és hogyan fejlődik az egyének magatartása a gyakorlat alatt és azt követően. A kutatás egyértelműen bizonyítja a gyakorlat levezetésének hasznos hatásait. Egy folyamat kezdetén vagyunk, azt tervezzük, hogy a jövőben levezetendő gyakorlatokon is megmérjük a tanulmányban leírt tulajdonságok változásait.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Endrődi István (2014): „Végvár 2014”: A Nemzeti Közszerológati Egyetem 2014. évi Közös Közszerológati Gyakorlat Katasztrófavédelmi Intézet részletes és kiegészítő feladatai (oktatói példány). Budapest, Nemzeti Közszerológati Egyetem.
- Endrődi István – Ambrusz József – Muhoray Árpád (2016): A Nemzeti Közszerológati Egyetem Közös Közszerológati Gyakorlatának a „Vihar 2016” összefoglalása, következtetései, Védelemtudomány, 1. évf. 4. sz. 241–270. Forrás: [www.vedelemtudomany.hu/articles/16-endrodi-ambrusz-muhoray.pdf](http://www.vedelemtudomany.hu/articles/16-endrodi-ambrusz-muhoray.pdf) (2019. 10. 01.)
- Hülvélv Lajos szerk. (2014): „Végvár 2014”: A Nemzeti Közszerológati Egyetem 2014. évi Közös Közszerológati Gyakorlat Közigazgatás-tudományi Kar részletes és kiegészítő feladatai (oktatói példány). Budapest, Nemzeti Közszerológati Egyetem. Forrás: <http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/10428/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y> (2019. 10. 01.)

- Klein Sándor (2016): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Budapest, Edge 2000 Kft.
- Kovács Gábor (2013): Vezetés- és szervezéseméleti kérdések gyakorlati megoldásai a Nemzeti Közszolgálati Egyetem 2013. évi Közös Közszolgálati Gyakorlatán. In Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán szerk.: *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIV. Tanulmányok „A változó rendészet aktuális kihívásai” című tudományos konferenciáról*. Pécs. 79–86.
- Kovács Gábor szerk. (2017): *Közszolgálati művelítirányítási rendszerek: A Közös Közszolgálati Gyakorlat Elméleti Alapjai*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó.
- Kovács Gábor (2018): A hatékony vezetői teljesítmény fokozásának eszközei és módszerei a rendészeti szervezetekben. In Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán szerk.: *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XX. A XXI. század biztonsági kihívásai*. Pécs. 135–146.
- Kovács Gábor – Ambrusz József szerk. (2018): *„Integrált védelem 2018”: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem közös közszolgálati gyakorlat alap- és indító feladata. (oktatói példány)* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Kovács Gábor – Ambrusz József szerk. (2019): *„Vírus 2019”: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem közös közszolgálati gyakorlat alap- és indító feladata. (oktatói példány)* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Kovács Gábor – Téglási József – Hülvely Lajos – Horváth Tibor – Varga János – Endrődi István – Muhoray Árpád – Kónya József – Orosz László – Marsai Viktor – Horváth Tibor – Hannig Zsolt – Várhegyi Katalin (2017): *„Vándor 2017”: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem közös közszolgálati gyakorlat alap- és indító feladata. (Hallgatói példány)* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Kovács Gábor – Téglási József – Hülvely Lajos – Varga János – Endrődi István – Horváth Tibor – Peleskey György (2014): *„Végvár 2014”: A közszolgálati gyakorlat koncepciójának és az indító feladatnak a kidolgozása. (oktatói példány)* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Kovács Gábor – Pesti Tünde – Tözsér Erzsébet (2019): *„VÍRUS 2019” – A Közös Közszolgálati Gyakorlat szerepe a hallgatók szervezeti önkéntes magatartásának kialakulásában – kutatási jelentés*. Budapest, NKE belső dokumentum.
- Meretei Barbara (2017): Generációs különbségek a munkahelyen – szakirodalmi áttekintés. *Vezetéstudomány*, 48. évf. 10. sz. 10–18. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.10.02>
- Organ, Dennis W. (1988): *Organisational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Lexington Books,
- Organ, Dennis W. (2018): The Roots of Organizational Citizenship Behavior. In Podsakoff, Philip M. – MacKenzie, Scott B. – Podsakoff, Nathan P. eds.: *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. New York, Oxford University Press Inc. 7–19.
- Singh, Akhilenda Kumar – Singh, A. P. (2009): Organizational Citizenship Behaviour: A Conceptual Analysis. In Singh, Shyodan ed.: *Organizational Behaviour*. Global Vision Publishing House. 227–244.
- Tari Annamária (2010): *Y generáció: klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Budapest, Jaffa Kiadó Kft.
- Tari Annamária (2011): *Z generáció: klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Budapest, Tericum Kiadó Kft.
- Tari Annamária (2018): *Generációk és változások... című előadás*. Forrás: [http://tmete.hu/\\_userfiles/tmete/KGY70\\_Tari\\_eloadas\\_20180517.pdf](http://tmete.hu/_userfiles/tmete/KGY70_Tari_eloadas_20180517.pdf) (2019. 10. 01.)
- Téglási József (2014): *„Végvár 2014”: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem 2014. évi közös közszolgálati gyakorlat Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar részletes feladatai. (Hallgatói példány)* Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem.
- Törőcsik Mária – Szűcs Krisztián – Kehl Dániel (2014): How Generations Think: Research on Generation Z. *Acta Universitas Sapientiae, Communicatio*, No. 1. 23–45.

## ABSTRACT

### **Students behaviour patterns and the process of their change at the „VIRUS 2019” Joint Public Service Practice at the National University of Public Service**

KOVÁCS Gábor – PESTI Tünde – TÖZSÉR Erzsébet

*Every year, the National University of Public Service organizes the Joint Public Service Practice for its students. The Practice allowed the measurement of Organisational Citizenship Behaviour (OCB) dimensions and of the skills of cooperation which are essential for a modern public administration. The longitudinal research took place between January and May of 2019. In the frame of the research we examined the total number of students participating in the practice (886 people). The following groups were studied: male-female, professional (law enforcement)-civil, generations (X, Y, Z). During the research the frequency of OCB dimensions, cooperation and competition behaviour patterns were measured by using of questionnaires. Collected data sets were analysed by SPSS 25 software. Results mostly did not show significant differences in behaviour patterns before and during the practice however the differences were detectable. The biggest differences were measured between the generations and at the OCB dimension “Courtesy”.*

**Keywords:** Joint Public Service Practice, Organisational Citizenship Behaviour (OCB), cooperation, public administration, law enforcement, generations