

A karrier, a szervezeten belüli mobilitás elméletei, alkalmazhatóságuk a magyar rendőri szervek vonatkozásában

HLAVACSKA Gergely¹

A tanulmány a karrier jelenségének multidiszciplináris jellegét világítja meg, bemutatja a témát vizsgáló nagyobb tudományterületeket és azok fókuszát. Az ismertetett elméleti modellek kiindulópontként szolgálhatnak a rendőri karrier és a szervezeten belüli mobilitás empirikus vizsgálatához. A témát tárgyaló főbb irányzatok ismertetése mellett megjelöli, hogy az adott irányzat mely szervezeten belüli jelenség, folyamat esetében bír magyarázó erővel.

A tanulmány alternatívát kíván nyújtani, hogy a hazai rendészettudományban már jelen lévő megközelítések mellett milyen tudományos elméletek mentén értelmezhetők a rendőrség szervezetében megfigyelhető különböző karrierjelenségek.

Kulcsszavak: karrier, rendőri karrier, szervezeten belüli mobilitás, szervezet belső határai

Bevezetés

Tanulmányom célja, hogy bemutassak néhány olyan elméleti modellt, amely szilárd kiindulópontként szolgálhat a rendőri karrier és szervezeten belüli mobilitás empirikus vizsgálatához. Karrier és szervezeten belüli mobilitás ugyanazon érme két oldala. Az előbbi inkább az egyénhez, az utóbbi inkább a szervezethez kötődik, de egymástól nem elválaszthatók. Az egyéni karrierutak összessége alakítja ki a szervezeten belüli makroáramlások, a mobilitás mintázatát.

A rendőri karrier tudományos vizsgálata több szempontból is fontos lehet, például a pálya vonzóvá tétele szempontjából, ugyanis ez az életpálya egyre kevésbé vonzó a pályaválasztók számára. Ennek egyik oka lehet az is, hogy nagyon kevés empirikus ismerettel rendelkezünk a rendőri karierről. Másrészt fontos lehet a *mun-kaerő megtartása szempontjából* is: segíthet megérteni a szervezetben dolgozók egyéni igényeit és szükségleteit, és hogy ezekre a szervezet milyen válaszokat, megoldá-

¹ Tanársegéd, Nemzeti Közszerzési Egyetem Rendészettudományi Kar Rendészeti Magatartástudományi és Kriminálpszichológiai Tanszék, e-mail: hlavacska.gergely@uni-nke.hu

sokat kínálhat. Végül a karrier fogalma óhatatlanul összekapcsolódik a munkával való elégedettséggel, mentális és fizikai egészséggel, kiégéssel, szervezetelhagyási szándékkal. Ezek mindegyike szoros kapcsolatban áll *a szervezet teljesítményével*, azzal, hogy vajon a szervezet képes-e teljesíteni társadalmi küldetését.

Számos empirikus kutatás született eddig, amely a rendszerváltás utáni magyar rendőrség személyi állományával foglalkozik. A témát érintő vizsgálatok elsősorban a rendőri karrier végpontjaira: a pályaválasztásra, a szervezethez való csatlakozásra vagy a szervezet elhagyására fókuszálnak.² A két téma közül az előbbivel lényegesen több kutató foglalkozott. A toborzás fontosságának hangsúlyozása és tanulmányozása olyan, mintha a süllyedő hajót kizárólag a víz kimerésével lehetne megmenteni (toborzás), de nem foglalkozunk a lyukak betömésével (állomány megtartásával).

Annak, hogy az empirikus kutatások ezekre a végpontokra fókuszálnak, számos oka van. Az egyik mindenképpen, hogy kutatás-módszertanilag a be- és kilépés vizsgálata keresztmetszeti vizsgálatnak számít, tehát egy adott időpontban vizsgálja a rendőri karriert. Összehasonlítva egy longitudinális vizsgálattal, viszonylag rövid idő alatt és kevés energiabefektetéssel kivitelezhetők. A másik indok a kutatáshoz szükséges engedélyezéssel függhet össze. A felszerelés előtt, valamint a leszerelés után kérdőívvel, interjúval vagy az adatfelvétel bármely módszerével adatot gyűjteni a ki- vagy belépő rendőrökről nem engedélyköteles: „szabad préda” a rendészettudományi kutatók számára. Míg a rendőrség személyzetét vizsgáló egyéb kutatások könnyebben vagy nehezebben beszerezhető engedélyhez kötöttek 2021 szeptembere óta.

A rendőri karrier, vagyis a szervezeti szakmai életpálya kutatása módszertani szempontból nagyobb kihívást jelent. A longitudinális vagy utánkövető lényegesen több időt és energiát igényel. Másrészt a hazai rendőri szervek igen szegénylősök és próbálják elkerülni a társadalomkutatók tekintetét.

Jelen tanulmány azokat a főbb megközelítéseket mutatja be, amelyek lehetővé tehetik a rendőri karrier és a rendőrség szervezeten belüli mobilitásának értelmezését és empirikus kutatások kiindulópontjául szolgálhatnak. A karrier kutatása multidiszciplináris terület: számos tudomány foglalkozik vele. Céлом, hogy a különböző paradigmákról látképet adjak, megmutassam, hogy a karrier, így a rendőri karrier milyen sok szempontból vizsgálható.

Mielőtt bemutatom a főbb irányzatokat, röviden áttekintem, hogy milyen elgondolások, meghatározások születtek a karrierrel kapcsolatban.

Karriermeghatározások

A karrier fogalmához a hétköznapi gondolkodásban a sikert, csillogást, pénzt, hatalmat, hírnevet kötjük. Ezzel az általános, némiképp félrevezető koncepcióval szemben a tudomány berkeiben úgy gondolják, hogy minden embernek, aki bizonyos

² CHRISTIÁN–ERDŐS 2020; CHRISTIÁN–HAUTZINGER–KOVÁCS 2021; BAJNOK–BÁNKUTI 2023.

időt eltölt a munka világában, van karrierje, és az fontos és meghatározó az ember életében, identitásában.³ A karrier legáltalánosabb jelentése szerint az egyén szakmai pályaszakaszainak egymásutánja, a szakmai közösségekben betöltött pozíciók sorozata. Természetesen minden karrierkutató kidolgozta a saját, elaborált meghatározását. Ezek közül álljon itt néhány.

„A karrier azon életpályaszakaszok összessége, amelyeken az egyén szakmai élete során végighalad.”⁴

„A munkával kapcsolatos tapasztalatokhoz és tevékenységekhez kapcsolódó attitűdök és magatartásformák egyénileg érzékelt sorozata a személy élete során.”⁵

„Egy karrier-szereplő pozícióinak és állapotának mintázata egy behatárolt társadalmi és földrajzi térben az eddigi életútja során.”⁶

A számtalan meghatározásból a karrier fogalmának néhány mindenki által elfogadott vonása bontakozik ki. Mindenki, aki belépett a munka világába, rendelkezik karrierrel. A karrier többet jelent, mint a felfele való mobilitást és a pénzbeli sikert. A karrier társadalmilag és földrajzilag jól körülhatárolható térben bontakozik ki.⁷

Számos, a karrierrel foglalkozó szerző különbséget tesz a karrier objektív és szubjektív értelmezése között. Az előbbi a formális pozíciók közötti vándorlás, amely besztásban, címben, rendfokozatban, fizetésben, státuszban való változással jár. Külső szemlélő számára jól észlelhető, és a kutató vagy HR-szakember számára könnyen mérhető. Az utóbbi, a szubjektív karrier az egyén készségeinek változása, növekedése, munkával kapcsolatos attitűdje, munkájának adott értelme, karrierrel való elégedettsége. Ezek nehezebben mérhetőek és érzékelhetőek a külső megfigyelő által.

A karrier az 1960-as évektől kezdve került a tudományos kutatások fókuszába, és az idő előrehaladtával a fogalom sokrétűségéből adódóan nagyon különböző összefüggésben vizsgálta azt. Volt, hogy a mobilitás mértéke, a szervezeti siker, máskor az egyéni elégedettség, a karrierfejlődés, karrierorientáció volt a vizsgálódások homlokterében. A karrier fogalmának sokrétűsége több tudományterület kutatóit is vizsgálódásra inspirálta, akik saját szemüvegükön keresztül tekintettek a témára.

Vardi szerint a terület jelenségeinek feltárásában négy nagy iskolának van hagyománya az akadémiai diskurzusban. Az egyes iskolák álláspontjuk különbözősége miatt más és más jelenségeket képeseket értelmezni, magyarázni. A négy nagy iskola a közgazdasági, közigazgatási (adminisztratív), a szociológiai és a pszichológiai megközelítés. Nézzük az egyes iskolák jellemzőit, valamint azt, hogy azok a rendőri karrier és a rendőrség szervezetében zajló mobilitási folyamatok közül melyeket képesek megmagyarázni.

³ MAYRHOFER et al. 2023: 2.

⁴ SCHEIN 1968.

⁵ HALL 2002.

⁶ GUNZ–MAYRHOFER 2018: 70.

⁷ MAYRHOFER et al. 2023: 3.

A közgazdasági megközelítés

A közgazdasági megközelítés úgy tekint a szervezetre, mint belső munkaerőpiacra. A szervezeten belüli mobilitás ebből a szemszögből munkaerő-áramlás a szervezet bizonyos egységei, pozíciói, valamint a belső és külső munkaerőpiac között.⁸ Az egyének mozgása a különböző pozíciók között nem más, mint a külső gazdasági erők, a belső költség-haszon, valamint kereslet-kínálat függvénye. Az irányzat fő kérdései, hogy milyen feltételek mellett működik jól a belső munkaerőpiac; mitől szűkül vagy bővül, valamint hogyan lehet előre jelezni és kontrollálni a szervezeten belüli mobilitás mértékét.⁹ A belső munkaerőpiacra úgy tekint, mint amelyben a munkaerő allokációja szabályok és protokollok szerint zajlik.¹⁰

A közgazdasági szemlélet tehát elsősorban a kereslet-kínálat fogalmaival igyekszik leírni és magyarázni a szervezeten belüli munkaerőáramlás makrofolyamatait.¹¹ Ennek az iskolának a szemszögből érthetjük meg a rendőrégen belüli földrajzi mobilitást, Magyarország eltérő régióiban tapasztalható különböző mértékű fluktuációt, a rendőri szervek közötti áramlást, valamint egy szervezeti egységeken belüli munkaerő-vándorlást.

Az ország különböző régióiban lévő rendőri szervek feltöltöttségére és az állomány fluktuációjára erős hatást gyakorol a külső munkaerőpiac elszívó ereje. A fővárosban és környékén, valamint olyan régiókban, ahol a rendőrségnek mint munkaadónak erős külső konkurenciával kell szembenéznie (például Győr-Moson-Sopron vármegye), mert több alternatív munkalehetőség adódik, a szervezetnek nehezebb megtartania az állományt, és nagyobb a fluktuáció. Többen és hamarabb döntenek az elvándorlás mellett. Más régiókban, ahol a rendőrségnek kevesebb vetélytársa van, az alternatív munkalehetőségek száma alacsony, az állomány mobilitása és elvándorlása is kisebb. Ezek a régiók általában a fővárostól távolabbi régiók, például Csongrád vagy Zala vármegye. A rendőri szervezetnek tehát a külső munkaerőpiac elszívó erejével kell számolnia. Empirikus adatokkal sajnos nem tudjuk alátámasztani, de az adott régió gazdasági adottságai, az alternatív munkalehetőségek nagymértékben befolyásolják a pályaelhagyás mértékét.

A kereslet-kínálat törvényei képesek magyarázni a rendőri szervek közötti mobilitást. Az áramlást a Hszt. 5–9. számú mellékleteiben megállapított illetményt meghatározó szorzószámok is létrehozhatják, felerősíthetik. A rendőri szervek közötti áramlás különösen azokon a területeken lehet jelentős, ahol földrajzilag egymáshoz közel eső rendőri szervek között van bérfeszültség (például Budapest, Pest vármegye, vagy olyan városok, ahol van TEK vagy egyéb speciális rendőri szerv). A rendőrség a rendszerváltást követően számos szervezeti változáson ment keresztül. Több

⁸ VARDI 1980: 343.

⁹ VARDI 1980: 343.

¹⁰ MILKOVICH 1975.

¹¹ Egy adott szervezeti egység iránti keresletet sok összetevő határoz meg. Többek között a munkabér, a munkateher, az időbeosztás, a vezető, a munka jellege, a csoportlégtör stb.

esetben előfordult, hogy egy újonnan létrehozott magasabb illetményt, vagy egyéb előnyöket kínáló szerv elszívta az embereket más szervezeti egységektől. Tipikusan ilyen volt a Terrorelhárítási Központ 2010-es megalakulása, ami nemcsak a BRFK Szervezett Bűnözés Elleni Osztályának állományát „lúgozta” ki, de szélesebb körben is éreztette elszívó hatását.

A szervezeten belüli makroáramlások szempontjából vélhetően legdinamikusabb folyamatok Budapesten és Pest vármegyében mennek végbe, ahol a szervek földrajzi közelsége nagy fokú mobilitást biztosít a rendőrök számára. Az anyagi juttatásokon kívül vagy azok mellett a vezető személye is fontos tényező a munkaerő el- vagy odavándorlásában. Nem egy kerületi vezető mondta büszkén a velük készített interjúk során, hogy az állomány feltöltöttsége közel 100%-os volt az ő regnálása idején.

A közgazdasági nézőpont felől nyer értelmet az is, hogy egy nagy egységben belül (például a BRFK szervezetén belül), melyek azok a helyek, ahova sokan akarnak eljutni (magas a kereslet ezek iránt a pozíciók iránt), és melyek azok a helyek, ahonnan eláramlik a munkaerő, vagy a szervezet többi egységéhez képest magasabb a fluktuáció.

A kereslet-kínálat szabályai szerint érthetjük meg például, hogy az igazgatás-rendészeti területre leginkább önbefektetők (lásd később), a munka és magánélet egyensúlyára törekvő egyének áramlanak. Míg az Életvédelmi Osztályra vagy Rablási Osztályra inkább a szakmai előmenetelt a magánélet elé helyező egyének igyekeznek kerülni.

Közigazgatási (adminisztratív) megközelítés

Az adminisztratív vagy közigazgatási iskola elsősorban a bürokratikus szervezetek belső mobilitási folyamataival foglalkozik. Ennek értelmében a hivatalnokok (köz-tisztviselők) felfele mozgása előre kialakított előrejutási csatornák mentén lehetséges.¹² A felfele való mobilitás a szolgálati időtől és az egyén képességeitől függ, és a magasabb státuszú pozíció nagyobb felelősséggel, fizetéssel és presztízzsel jár.¹³ A bürokratikus karrier ideáltípusát Max Weber vázolta fel. Modelljében az egyén szervezeti előrejutása kizárólag személytelen, objektív kritériumok alapján történik.¹⁴

Érdekes megközelítést alkalmaz Maniha, aki szerint a bürokratikus szervezetekben a karriermenedzsment a szervezet kizárólagos előjoga.¹⁵ Úgy gondolja, hogy a karrier a szervezet jutalmazási/büntetési rendszerének része, amely által a szervezet szankcionál vagy elismer. Az előléptetés mint jutalom mellett, ezekben a rendszerekben jelen van a lefokozás, visszatartás vagy áthelyezés is mint a szervezeti kontroll részei. A szervezeten belüli mozgás teljes egészében a szervezet szabályozása alatt áll, amely azt az egyéni munkavégzés kontrolljaként használja.

¹² VARDI 1980: 343.

¹³ VARDI 1980: 343.

¹⁴ WEBER 1992.

¹⁵ MANIHA 1972.

A karrierben való előre vagy hátrafele mozgás mint a szervezet jutalmazó és büntető mechanizmusa képes a rendőri szervezeti mobilitás világában előforduló néhány jelenséget megvilágítani. Ide sorolható a szervezeti hűtlenség büntetése. A jelenség lényege, hogy az egyik rendőri szervet elhagyó személyt a szervezet, amikor visszaveszi, csak bizonyos, az egyén számára nem optimális egységekbe engedi vissza. Ezzel bünteti a szervezet az egyén hűtlenségét és igyekszik megakadályozni az eláramlást.

A szervezet jutalmazó- és büntetőmechanizmusának rendszerébe tartozik a rendőrség esetében a vezénylés indokolatlan, szakmailag nem megalapozott alkalmazása. Ilyen a rendszer elleni hűtlenségnek, nyílt szembemenetelnek számít a szolgálati panasz beadása is, ami gyakran jelentős mértékben csökkentheti az egyén rendszerben való mobilitását.

A szociológiai megközelítés

Szociológiai megközelítésben a karrier nem más, mint a szocializáció révén az egyén folyamatos alkalmazkodása és igazodása a szervezet közösségi és szakmai környezetéhez. A szocializáció fogalma mellett a másik fontos fogalma ennek az iskolának a karrierminta, karrierösvény. Az egyén szempontjából megközelítve a szervezet meghatározott útvonalakat biztosít a karrierigények kielégítésére.¹⁶ Ahogy egyre több és több egyén járja be ugyanazt vagy hasonló útvonalat, mintegy kitapossák, szélesítik az ösvényt, míg végül az egyéni karrier mintákat, sémákat alkotnak. Ezeket a mintákat mind az egyéni, mind a szervezeti jellemzők meghatározzák. A minták függenek a szervezet méretétől, az alakjától (hogy mennyire hierarchikus elrendeződésű), a szervezet típusától, a foglalkozás karakterétől, valamint egyéni jellemzőktől is (kor, nem, iskolázottság).

A rendőrség esetében a karrierminták vizsgálata alkalmazható olyan csoportok esetében, akik azonos karriervégponttal, karrierállomással rendelkeznek. Egy ilyen vizsgálódás képes lehet feltárni például az 1989 utáni országos rendőrfőkapitányok karriermintáiban felfedezhető hasonlóságokat, vagy a budapesti rendőrfőkapitányok karrierminta-egyezéseit. Mindkét esetben azt látjuk, hogy az ilyen strukturális csúcspontokba érkezők karrierje a korai pályaszakaszban nagy fokú diverzitást mutat, de a csúcsponthoz közeledve az oda vezető „ösvény” egyre inkább beszűkül. Mindkét csúcspozícióba vezető karrierutakban markáns mintázatok fedezhetők fel, amit egy másik tanulmányban fejtek ki részletesen.

Az egyes csúcspozíciókba vezető karrierminták valamelyest megszilárdulása után a kutató képes lehet megkülönböztetni tipikus és atipikus karrierutakat. Tipikus karrierútnak tekinthető az egyén adott pozícióba való kerülése a „kitaposott”

¹⁶ VARDI 1980: 344.

karrierösvényen keresztül, míg az ettől eltérő karrierút mögött egyéb okági magyarázatot (például előjárói vagy külső szponzorálást) kell keresnünk.

Pszichológiai megközelítés

A negyedik megközelítés a pszichológiai irányzat, az egyén szintjén vizsgálja a karriert. Ezzel kapcsolatban a személyes attitűdöt, észlelést, elvárásokat és viselkedést tekinti fő témájának. Vizsgálódási körébe vonja a karriermagatartás előzményeit (személyiség, képességek, törekvés, választások) és következményeit (karrier, karrierral való elégedettség, karrierváltás) is. Az ehhez az irányzathoz tartozók a pszichológiai folyamatok és a személyes karrier közötti kapcsolatot igyekeznek feltárni.¹⁷

Ez az irányzat a szervezetben dolgozó emberek eltérő karrierje közötti különbségek okait az egyén elvárásaiban, orientációjában látja. Képes megmagyarázni, hogy miért lehet valaki jóval elégedettebb 20 év után beosztottként dolgozva a szervezetben, mint egy néhány év alatt magát középszintűvé felküzdő személy. Miért van az, hogy valaki 20-nál több évet is képes dolgozni ugyanabban a pozícióban, míg más 4-5 évente próbál új szakterületre menni.

A karriert egyéni szinten vizsgáló, pszichológiai szempontból közelítő elméleteknek két nagy csoportja különíthető el.¹⁸ Az egyik csoport a *karrierfejlődés-elméletek*. Ezek az elméletek az emberi fejlődés analógiájára a karrierben is egymást követő szakaszokat határolnak el, amely szakaszokban az egyén karrierral kapcsolatos viselkedése és feladatai eltérők. Ide sorolható Schein 10 lépcsős karriermodellje,¹⁹ vagy Super 5 lépcsős modellje.²⁰ Dessler és Turner szerzőpáros szintén 5 nagyobb szakaszt állapít meg az egyén szakmai karrierjében,²¹ Belcourt és munkatársai is hasonló felosztást javasolnak.²²

Az elméletek másik csoportja azt vizsgálja, hogy az egyént karrierje során milyen belső iránytű navigálja. Ez a belső iránytű hogyan segíti karrierral kapcsolatos döntéseiben, és végső soron hogyan alakítja az egyén karrierjét. Ezeket az elméleteket *karrierorientációs elméleteknek* nevezzük. Schein nevéhez a karrierhorgony-modell kapcsolódik, amelyben nyolc különböző karrierhorgonyt ír le részletesen.²³ „Karrierhorgonyok azok a képességek, készségek és feltételek, melyek hasznosítását és gyakorlását az egyén nem akarja feladni, amelyek köré a karrier-elképzelése csoportosul, ez az önmagunkról alkotott kép, melyet a karrierünk köré építünk, amely irányítja, és egyben korlátozza a karrierral kapcsolatos döntéseinket”.²⁴

¹⁷ VARDI 1980: 344.

¹⁸ BELÉNYESI 2013.

¹⁹ SCHEIN 1990.

²⁰ SUPER 1957.

²¹ DESSLER-TURNER 1992.

²² BELCOURT et al. 1996.

²³ SCHEIN 1990.

²⁴ LANGER 2001: 41.

Schein nyolc karrierhorgony-típust különböztet meg, amelyek egy része nem jellemző a nagy szervezetek dolgozóira, így vélhetően a rendőrség szervezetében is csak elvétve fordulnak elő (például autonómia, függetlenség karrierhorgony). Számos típus azonban a rendőrségen is megtalálható, többek között ilyen a szakértői (funkcionalista) vagy az általános vezetői kompetencia karrierhorgony, de megtalálható a biztonság és stabilitás, az ügynek szentelődés és szolgálat horgonyok is.

Schein tipológiájának első publikációja (1975) után néhány évvel jelent meg Cherniss könyve, amely a pályakezdő humán szektorban dolgozók kiégését tárja fel.²⁵ Munkájában a karrierjüket kezdő, a munka világába éppen csak belépő tanárokkal, ápolókkal, ügyvédekkel és mentálhigiénés szakemberekkel készített interjúk eredményeit mutatja be. Véleménye szerint a kiégésben fontos szerepe van annak, hogy az egyén hogyan viszonyul munkájához, saját karrierjéhez. Cherniss négy karrierorientációt különböztet meg: az önbefektetőt (*self-investor*), a mesterembert (*artisan*), a szociális aktivistát (*social activist*) és a karrieristát (*careerist*). Tipológiáját számos, a rendőrségi karriert kutató szakember adaptálta (Burke, Deszca,²⁶ Buckley²⁷), akik a karrierrel való elégedettség, a kiégés és a karrierorientáció összefüggéseit vizsgálták.

A karrierorientációs elméletek képesek megmagyarázni, hogy a különböző szolgálati ágakban dolgozók között milyen az egyes típusok aránya. Feltételezhető, hogy az igazgatásrendészetben, hivatalokban, személyügyön vagy koordináción dolgozók között több az önbefektető, míg a bűnügyi szakterületen a mesteremberek aránya lehet magasabb.

Egy harmadik terület lehet a karrier pszichológiai megközelítésében a *karrierív-vizsgálatok*. Ha az egyéni karrierjét koordináta-rendszerben ábrázoljuk, ahol a vízszintes tengely az idő múlását, a függőleges a siker valamely objektív mérőeszközét jelenti (anyagi juttatás, beosztás, rendfokozat stb.), akkor különböző mintázatú görbéket kapunk. Hall az eltérő mintázatú pályáíveket elnevezte, és megkülönböztetett konzervatív karriert, helyét kereső karriert, lassan érő karriert stb.²⁸

A karriert és mobilitást vizsgáló fenti négy nagy irányzat kutatási területei között átfedések találhatók. Az iskolák eltérő látásmódjai jól kiegészítik egymást: bizonyos karrierrel kapcsolatos jelenségeket az egyik irányzat tud megmagyarázni, míg más jelenségek egy másik irányzat felől nézve értelmezhetők könnyebben.

A fenti négy irányzat megközelítése és fókuszpontjai egy mátrixban is összefoglalhatók. A karrier és szervezeti mobilitás vizsgálatakor két fontos dimenzió határozza meg a nézőpontot. Az elemzés szintje lehet az egyén vagy a szervezet, illetve a jelenség természetére vonatkozóan a megközelítés támaszkodhat az egyéni észlelésre vagy az objektív tényekre, mérőszámokra, adatokra (1. táblázat).

²⁵ CHERNISS 1980.

²⁶ BURKE-DESZCA 1987.

²⁷ BURKLEY-PETRUNIK 1995.

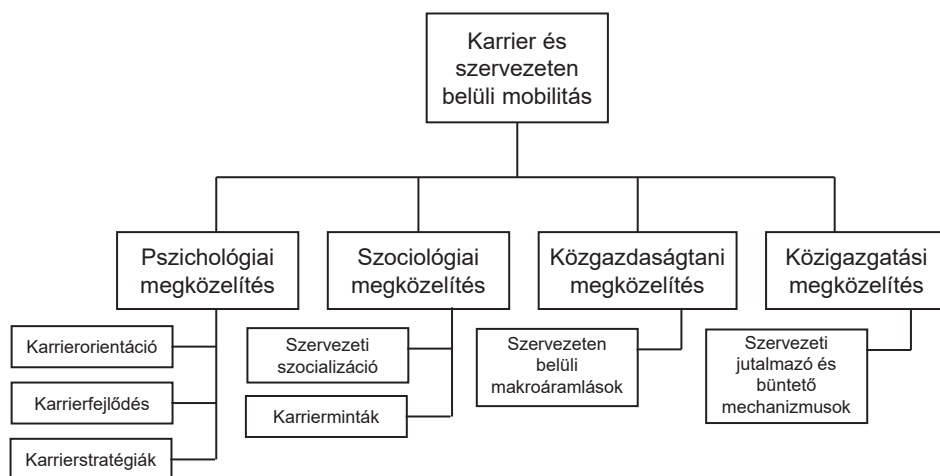
²⁸ HALL 1986.

1. táblázat: A karrier megközelítési lehetőségei és elemzési szintjei

	A karrier szubjektív megközelítése az egyén észlelésén keresztül	A karrier objektív megközelítése jól mérhető adatok, mérőszámok által
Egyéni szintű elemzés	Pszichológiai megközelítés pályaválasztási motiváció, elvárások, karrierorientáció, karrierrel való elégedettség, karrierdöntések	Szociológiai megközelítés Karriermintázatok, karrierösvények, pályaszocializáció
Szervezeti szintű elemzés	Közigazgatási/adminisztratív Az előléptetés/lefokozás a szervezet hosszú távú jutalmazó/büntető mechanizmusának része	Közgazdasági megközelítés Belső munkaerőpiac, kereslet-kínálat törvényei

Forrás: a szerző szerkesztése VARDI 1980 alapján

A rendőrségi karrier és mobilitás vizsgálatok a négy irányzat közül legkönnyebben a pszichológiai irányzat témái kutathatók. Bár az adatok a rendőrség szervezetében zajló makrofolyamatok vizsgálatára a szervezet rendelkezésére állnak, azok nehezebben hozzáférhetőek és ezért kevésbé feltárhatóak a tudományos kutatás által (lásd 1. ábra).



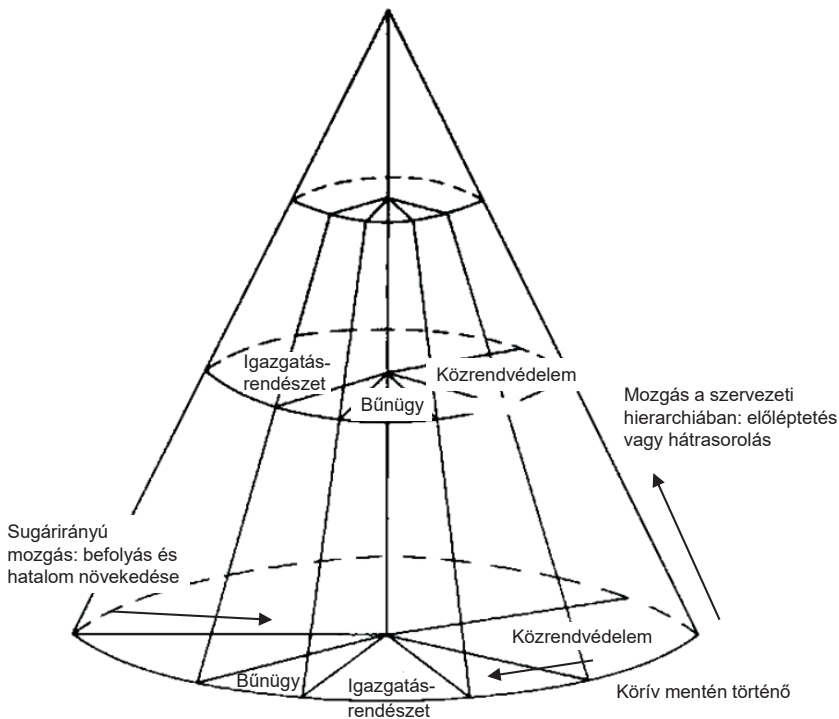
1. ábra: A karrier és szervezeten belüli mobilitás altémái a négy tudományterület szerint

Forrás: a szerző szerkesztése

A szervezet belső határai

Schein 1968-as esszéjében az egyén szervezeti karrierjének vizsgálatához jól használható fogalmi keretrendszert vázolt fel. Úgy gondolja, hogy a szervezeti karrier fogalmának megértéséhez két nézőpontból kell arra rátekintenünk: az egyén felől, aki kezdeményezi a mozgást és az elöljárók felől, akik döntést hoznak erről, jóváhagyják. A karrier egyszerre jelenti az egyén jellemzőit és tapasztalatait a szervezetbe lépéstől a szervezet elhagyásáig; és jelenti az egyén szervezettel szembeni elvárásait, ami meghatározza az egyéni mozgás orientációját.²⁹

A karrier alakulása során mind az egyén, mind a szervezet kölcsönösen hatnak egymásra. A szervezet a szocializáció, a normák, elvárások, viselkedésminták elsajátítása révén hat az egyénre. Az egyén szervezetre hatását, annak formálását innovációnak nevezi. A két folyamat vitathatatlanul együtt létezik minden szervezetben.³⁰



2. ábra: Schein mozgástipológiája. Schein eredeti ábrájának adaptálása a rendőrség szervezetére

Forrás: SCHEIN 1990

²⁹ SCHEIN 1968.

³⁰ SCHEIN 1968: 2.

Meglátása szerint a szervezetet, így a rendőrséget is, úgy érdemes elképzelnünk, mint egy háromdimenziós kúpot, amelyen belül az egyén három típusú mozgást végezhet. Mozoghat a körív mentén. Ebben az esetben az egyén a különböző szervezeti funkciók között vándorol. Ez a rendőrség világában jelentheti a szakirányok közötti mozgást (közrendvédelem, bűnügy, igazgatásrendészet stb.) vagy adott szakirányon belüli mozgást (például nyomozó vagy felderítő)³¹ (2. ábra).

A másik típusú mozgás a vertikális elmozdulás, a hierarchiában történő mozgás. Minden szervezetben létezik valamiféle hierarchia. Az egyes szervezetek különböző külső kritériumok mentén ítélik meg a szervezeti sikert. A pénz általánosan elfogadott külső mérőeszköz, de például az akadémiai szférában ilyen mérőszám a Hirsch-index. Ez a rendőrség szervezetére adaptálva jelentheti a rendfokozatban, beosztásban vagy a szervezeti szint mentén való mozgást.

Végül a mozgás végbe mehet sugárirányban is. Schein ezt a mozgást azzal jellemzi, hogy az egyén nagyobb befolyásra és hatalomra tesz szert, ami által bizonyos szervezeti döntéseket befolyásolhat, szervezeti szabályozásra hatással lehet. A hatalom és a befolyás növekedése gyakran kapcsolódik össze a felfele történő mozgással, de attól függetlenül is végbe mehet.³² Előfordulhat például, hogy egy alacsonyabb beosztásban lévő, de nagy tapasztalattal és rutinnal rendelkező beosztotthoz fordulnak tanácsért magasabb beosztásban lévők. (Tipikusan ilyen lehet egyébként a csoportszerepek között a szürke eminenciás, aki nem rendelkezik formális hatalommal, de egyfajta szakmai tekintélynek, mércének számít, ami által nagy befolyással van a csoportra.) Schein megemlíti, hogy például a titkárnóknak formális beosztásuknál jóval nagyobb befolyásuk van kiterjedt kapcsolati hálójukon keresztül.³³ Az ilyen irányú mozgás általában észrevétlen, szorosan kötődik a kapcsolati háló bővülésével és bizonyos centrális pozícióban lévő személyekkel való kapcsolat kialakításához.

A sugárirányú mozgás a rendőrségre adaptálva akkor is megfigyelhető, amikor egy vezető azonos szinten lévő, de eltérő presztízzsel rendelkező szervezeti egységek között mozog. A budapesti kerületi kapitányok esetében jól megfigyelhető volt az a mintázat, hogy a kapitányok először egy alacsonyabb bűnügyi terheltségű, kevesebb kihívást támasztó kerületbe lettek kinevezve, ahonnan egy nagyobb terheltségű, komolyabb kihívást jelentő kapitányságra léphettek „elő”.

A szervezeten belüli karriermozgások tehát végbe mehetnek horizontálisan, a körív mentén és sugárirányban. Az egyéni karrierút ezeknek a mozgásoknak a kombinációjából épül fel.

A szervezeten belül mindhárom irányban határokat, választókat találunk, amelyeket jellemezhetünk *számosságukkal* (például rendfokozatok száma, vezetői szintek száma), *átjárhatóságukkal* és *szűrési képességükkel*.³⁴

³¹ SCHEIN 1968: 3.

³² SCHEIN 1990: 14.

³³ SCHEIN 1990: 14.

³⁴ SCHEIN 1968: 4.

Schein modellje számos szervezeti jelenséget tesz jól értelmezhetővé. A rendészet szervezetében számos belső határt találunk. Ilyen választó van a tiszthelyettesek és a tisztek között, a szolgálati jogviszonnal rendelkezők és a nem rendelkezők (RI-ASZ-os vagy munkavállalók) között, a beosztottak és a vezetők között. Határokat találunk a különböző szolgálati ágak között is. A bűnügy, rendészet, igazgatásrendészet jól elkülönülnek egymástól. A határok átjárhatóságán azt értjük, hogy mennyire gyakori az adott határ átlépése és mekkora erőfeszítéssel jár.

Schein kúphasonlata a rendőrség esetében is helytálló. Meg kell azonban jegyezni, hogy a magyar rendőrség szervezete nem írható le egyetlen kúppal, hanem inkább egy kúprendszerhez hasonlít. Ami tényleg komplexsége teszi a magyar rendőrség leírását a fenti fogalmi keretben az az, hogy számos földrajzi lokáción van telephelye; helyi-területi és központi szervekre tagolódik, és vannak általános és speciális rendőri feladatokat ellátó szervei is.

Schein mozgástipológiáját a magyar rendőrség szervezetére alkalmazva az alábbi hat típusú mozgást különböztethetjük meg:

1. vertikális mozgás a hierarchiában felfele vagy lefele;
2. sugárirányú mozgás járhat a befolyás növekedésével (befeleg) és csökkenésével (kifeleg);
3. körív mentén történő mozgás, funkcióváltás;
4. váltás a helyi, területi és központi szervek között;
5. mozgás a rendőri szervek között (általános rendőri feladatot ellátó egység vagy speciális rendőri feladatot ellátó egység);
6. mozgás a földrajzi lokációk között.

Összegzés

A bemutatott négy nagy iskola és Schein szervezeti határookra vonatkozó elmélete jól adaptálhatók a magyar rendőrség szervezetében zajló mobilitási folyamatok értelmezésére. A közgazdasági iskola képes számos, a rendőrségen megfigyelhető munkaerő-áramlási makrofolyamatot magyarázni. A közigazgatási megközelítés olyan jelenségek feltárásában nyújt segítséget, amely irratlan szabályzóként van jelen, mint például a szervezeti hűtlenség büntetése. A szociológiai iskola lehetőségei elsősorban a karrierutakban felfedezhető minták terén van. Bár a csúcspozícióba került vezetők csoportja alacsony számosságú, bizonyos mintázatok megállapítása itt is lehetséges. A megközelítés kiválóan alkalmas a közép- és felső vezetők életrajzának elemzésére. A legizgalmasabb és leggazdagabb talán a pszichológiai iskola, amely az egyéni különbségekkel magyarázza a különböző karrierutakat. Az iskola által kimunkált fogalmak, mint a karrierorientáció, karrierhorgony számos nyugat-európai országban inspirált már rendészeti empirikus kutatásokat. Időszerű volna az ott használt módszerek és mérőeszközök érvényességét hazai mintán is tesztelni.

A hazai rendőri karrierkutatás témája rendkívül sokoldalú és széles, de számtalan kidolgozott elmélet, megközelítés és mérőeszköz áll a rendelkezésünkre, hogy feltárjuk ezt a területet. Ezzel talán nemcsak a jelenlegi tudásunkban létező űrt tudnánk betölteni, de a toborzás, kiválasztás és állománymegtartás területén jól használható stratégiákat, technikákat kaphatnánk.

Felhasznált irodalom

- BAJNOK Andrea – BÁNKÚTI Anikó Anna (2023): A munkaerőmegtartás kihívásai és lehetőségei a rendvédelmi szerveknél. *Belügyi Szemle*, 71(2), 181–199. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.2023.2.1>
- BELCOURT, Monika et al. (1996): *Managing Human Resources*. Toronto: Nelson.
- BELÉNYESI Emese (2013): Karrier a közszektorban vs. szektorfüggő vezetői karrier? *Új Magyar Közigazgatás*, 6(5), 1–14. Online: <https://real.mtak.hu/82341/>
- BURKE, Ronald. J. – DESZCA, Gene (1987): Changes in Career Orientations in Police Officers: An Exploratory Study. *Psychological Reports*, 61(2), 515–526. Online: <https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.2.515>
- BURKLEY, Leslie B. – PETRUNIK, Michael G. (1995): Socio-Demographic Factors: Reference Groups and the Career Orientations, Career Aspirations and Career Satisfaction of Canadian Police Officers. *American Journal of Police*, 14(2), 107–148. Online: <https://doi.org/10.1108/07358549510102785>
- CHERNISS, Cary (1980): *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.
- CHRISTIÁN László – ERDŐS Ákos (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 68(12), 11–42. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1>
- CHRISTIÁN László – HAUTZINGER Zoltán – KOVÁCS Gábor (2021): A magyar rendészeti felsőoktatás jelene és jövője. *Magyar Rendészet*, 21(különszám), 53–72. Online: <https://doi.org/10.32577/mr.2021.1.ksz.4>
- DESSLER, Gary – TURNER, Alvin (1992): *Human Resource Management in Canada*. Scarborough, Ontario: Prentice-Hall Canada Inc.
- GUNZ, Hugh P. – MAYRHOFER, Wolfgang (2018): *Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework*. Cambridge: Cambridge University Press. Online: <https://doi.org/10.1017/9781107414952>
- HALL, Douglas T. (1986): *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- HALL, Douglas T. (2002): *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Online: <https://doi.org/10.4135/9781452231174>
- LANGER Katalin (2001): *Karriertervezés*. Budapest: Telosz.
- MANIHA, John K. (1972): Organizational Demotion and the Process of Bureaucratization. *Social Problems*, 20(2), 161–173. Online: <https://doi.org/10.2307/799611>
- MAYRHOFER, Wolfgang et al. (2023): Careers: What They Are and How to Look at Them. In *Understanding Careers Around the Globe*. ElgarOnline, 2–8. Online: <https://doi.org/10.4337/9781035308415.00006>
- MILKOVICH, G. T. (1975): Exogenous Economic Forces and Organizational Careers. Unpublished paper. Ithaca: NYSSILR, Cornell University, Spring 1.
- SCHEIN, Edgar Henry (1968): *The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology. Online: <https://doi.org/10.1177/002188637100700401>
- SCHEIN, Edgar Henry (1990): *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: Pfeiffer & Company.

SUPER, Donald E. (1957): *Scientific Careers and Vocational Development Theory*. New York: Teachers College, Columbia University.

VARDI, Yoav (1980): Organizational Career Mobility. An Integrative Model. *The Academy of Management Review*, 5(3), 341–355. Online: <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288838>

WEBER, Max (1992): *Gazdaság és Társadalom. A megértő szociológia alapvonalai*. 1/2. Budapest: KJK.

ABSTRACT

Theories of Career, Intra-Organisational Mobility and Their Applicability to Hungarian Police Organisations

Gergely HLAVACSKA

The paper sheds light on the multidisciplinary nature of the career, and presents the major disciplines that have examined the topic. The theoretical models presented here can be used as a starting point for empirical studies of police careers and intra-organisational mobility. In addition to describing the main approaches of career research, the paper marks that which approach can have explanatory power for certain intra-organisational phenomenon of police force.

The study aims to provide an alternative to existing approaches in the field of police science, to see how scientific theories can be used to interpret different career phenomena in the police organisation.

Keywords: career, police career, intra-organizational mobility, internal borders of the organisation