

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola

Magasvári Adrienn

**A pénzügyőri szolgálat empirikus vizsgálata a hivatáskutatások
tükrében**

Doktori (PhD) értekezés

Témavezető:

Dr. Hazafi Zoltán
habilitált egyetemi docens

.....

Budapest, 2022

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	5
1.1. A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKA, AKTUALITÁSA, A TUDOMÁNYOS PROBLÉMA ..	6
1.2. A KUTATÁS CÉLJA	13
1.3. A KUTATÁS HIPOTÉZISEI	15
1.4. A KUTATÁS MÓDSZEREI	16
1.4.1. SZEKUNDER KUTATÁS	17
1.4.2. PRIMER KUTATÁS	18
1.4.2.1. A kvalitatív kutatás	19
1.4.2.2. A kvantitatív kutatás	21
1.5. A KUTATÁS KORLÁTAI	25
2. A HIVATÁSKUTATÁSOKRÓL – SZAKIRODALMI ELEMZÉS	27
2.1. A HIVATÁS MINT KIVÁLTSÁGOS FOGLALKOZÁS	27
2.1.1. A HIVATÁSOK KÜLÖNLEGES STÁTUSZÁT IGAZOLÓ NEMZETKÖZI KUTATÁSOK EREDMÉNYEI	30
2.1.1.1. Funkcionalista irányzat	30
2.1.1.2. Revizionista irányzat	36
2.1.1.3. Szakmai identifikáció orientációjú irányzat	37
2.1.1.4. Kontinentális megközelítés	38
2.1.2. A HIVATÁSKUTATÁSOK HAZAI TRENDJEI	39
2.2. A HIVATÁS MINT ELHIVATOTT MUNKA	41
2.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK – A HIVATÁS KRITÉRIUMKATALÓGUSA	42
3. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT HIVATÁSVIZSGÁLATA	45
3.1. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI KERETEI	45
3.1.1. A MAGYAR KIRÁLYI PÉNZÜGYŐRSÉG MEGALAKULÁSÁTÓL A VÁM- ÉS PÉNZÜGYŐRSÉG LÉTREJÖTTÉIG (1867-1966)	46
3.1.2. A VÁM- ÉS PÉNZÜGYŐRSÉG IDŐSZAKA (1966-2010)	52
3.1.3. A NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL MEGALAKULÁSÁT KÖVETŐ IDŐSZAK (2011-TŐL NAPJAINKIG)	55
3.2. HIVATÁSJEGYEK A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLATBAN	59
3.2.1. A KVALITATÍV KUTATÁS HIVATÁSVIZSGÁLATTAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI	59
3.2.1.1. A kvalitatív vizsgálatban alkalmazott eszköz és a minta	60
3.2.1.2. A kvalitatív vizsgálat eredményei	65

3.2.2. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGETLEN HIVATÁSJEGYEK	82
3.2.2.1. Társadalmi rendeltetés, állami keretek, hatalom és autonómia.....	83
3.2.2.2. Társadalmi megbecsültség, presztízs.....	87
3.2.2.3. Szaktudás	91
3.2.2.4. Szakmai szervezet.....	96
3.2.2.5. Hivatásetika	97
3.2.2.6. Felelősség.....	101
3.2.2.7. A hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok, a hivatáskultúra elemei.....	103
3.2.3. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGŐ HIVATÁSJEGYEK.....	107
3.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK – A HIVATÁSJEGYEK ÉS A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT ISMÉRVEI ÖSSZEVEVETÉSÉNEK EREDMÉNYE.....	108
3.3.1. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGETLEN JEGYEK	108
3.3.2. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGŐ JEGYEK.....	111
3.3.3. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT HIVATÁSPROFILJA	111
4. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT UTÁNPÓTLÁSA.....	114
4.1. A PÉNZÜGYŐR TISZTJELÖLTEK SAJÁTOS JOGÁLLÁSA.....	117
4.2. TISZTJELÖLTEK GENERÁCIÓS MEGKÖZELÍTÉSBE.....	121
4.2.1. GENERÁCIÓS MINTÁZAT – ÁLTALÁNOS JELLEMVONÁSOK	122
4.2.2. GENERÁCIÓS MINTÁZAT – MUNKÁVAL, MUNKAHELLYEL ÖSSZEFÜGGŐ IGÉNYEK.....	123
4.3. A PÉNZÜGYŐRI ÁLLOMÁNY UTÁNPÓTLÁSÁT BEFOLYÁSOLÓ JOGI KÖRNYEZET	126
4.3.1. ALKALMAZÁSI FELTÉTELEK, KINEVEZÉS	127
4.3.2. ILLETMÉNYRENDSZER	128
4.3.3. ELŐMENETELI RENDSZER	129
4.3.4. TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS	131
4.3.5. MUNKAFELTÉTELEK.....	131
5. A PÉNZÜGYŐRI UTÁNPÓTLÁS EMPIRIKUS VIZSGÁLATA	136
5.1. A KVALITATÍV KUTATÁS UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI ...	136
5.1.1. A PÉNZÜGYŐRI UTÁNPÓTLÁS HELYZETE	137
5.1.2. A PÉNZÜGYŐRI PÁLYA VÁLASZTÁSA	141
5.1.2.1. Anyagi juttatások	142
5.1.2.2. Szociális – jóléti szolgáltatások.....	143
5.1.2.3. Karrierlehetőségek	143
5.1.2.4. Szakmai tapasztalatszerzés.....	144
5.1.2.5. Tanulás – fejlődés lehetősége.....	145

5.1.2.6. Érdeklődésnek megfelelő munka	145
5.1.2.7. Munkahelyi légkör	146
5.1.2.8. Mobilitás lehetősége (színes munka).....	146
5.1.2.9. Kényszer (megélhetési kényszer)	147
5.1.2.10. Vezetői hozzáállás.....	147
5.1.2.11. Biztonság	148
5.1.2.12. A munka és a magánélet összhangja.....	148
5.1.2.13. Társadalmi presztízs	148
5.2. A KVANTITATÍV KUTATÁS UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI	151
5.2.1. A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE.....	153
5.2.2. A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS MINTÁJA.....	156
5.2.3. A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI.....	159
5.2.3.1. Azonosító adatok.....	161
5.2.3.2. A pályaválasztás.....	165
5.2.3.3. A munkaértékek.....	173
5.2.3.4. A hivatás presztízse, helyzete.....	180
5.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK AZ UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN	189
5.3.1. A KVALITATÍV VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI	189
5.3.2. A KVANTITATÍV VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI.....	190
6. ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK	192
6.1. H1 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA.....	192
6.2. H2 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA.....	193
6.3. H3 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA.....	196
6.4. H4 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA.....	197
7. TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK ÉS GYAKORLATI HASZONSÍTHATÓSÁGUK	199
7.1. TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK	199
7.2. AZ EREDMÉNYEK HASZNOSÍTÁSA A GYAKORLATBAN.....	199
8. JAVASLATOK, AJÁNLÁSOK	201
9. IRODALOMJEGYZÉK	205
10. TÁBLÁZATJEGYZÉK	237
11. ÁBRAJEGYZÉK	238
12. MELLÉKLETEK	239
12.1. 1. SZÁMÚ MELLÉKLET – AZ INTERJÚ	240
12.1. 2. SZÁMÚ MELLÉKLET – A KÉRDŐÍV	243

1. BEVEZETÉS

„A hivatás az, ahol a szenvedélyeink találkoznak a világ szükségleteivel.”

(Biddulph, 2016, p. 207.)

A rendészeti jellegű foglalkozásokat, így a pénzügyőrök munkáját illetően is gyakran használjuk, illetve a jogállásukat, tevékenységüket meghatározó jogszabályok rendelkezései is többször nevesítik a hivatás kifejezést, amit egyesek talán a foglalkozás vagy a szakma szinonimájaként értelmeznek, mások számára pedig többet jelent egyszerű jövedelemszerző tevékenységnél. Azt azonban, hogy adott foglalkozások esetében ez a többlettartalom miből ered, az egyén belső indíttatásából („szenvedély), avagy a foglalkozás társadalmi funkciójából, a munka tárgyának speciális jellegéből, társadalmi jelentőségéből („a világ szükségleteinek” kielégítése), esetleg egyéb sajátosságokból, nehéz eldönteni. A professzió- vagy hivatáskutatások célja éppen annak feltárása, hogy egy-egy szakmának ténylegesen létezik-e megkülönböztetett helye a társadalmi struktúrán belül, rendelkezik-e olyan ismertetőjegyekkel, amelyek mentén hivatássá minősíthető. A hagyományos értelemben hivatásnak tekintett foglalkozások (pap, orvos, jogász) ugyanis mára már olyan professzionalizálódási folyamaton mentek keresztül, amelynek eredményeként a hivatásminőséget meghatározó modellértékű attribútumlisták születtek. Dolgozatomban a pénzügyőri szolgálatot a hivatásvizsgálatok eredményeit összegző „kritériumkatalógus” mentén vizsgálom. Tudományos elemzésemnek természetesen nem csupán az a célja, hogy igazoljam vagy cáfoljam, a pénzügyőri szolgálat eléri a klasszikus hivatások szintjét, hanem gyakorló pénzügyőrként és oktatóként ennek segítségével szeretnék válaszokat adni bizonyos gyakorlati, elsősorban a hivatás utánpótlását érintő problémákra is. Durkheim (1957) szerint ugyanis a hivatások olyan közösségek, amelyek megtestesítik a társadalmi szolidaritás normáit, a közjót szolgálják, képesek a hozzájuk csatlakozókban a valahová való tartozás érzetét erősíteni és az egyént megtartani (idézi Révész, 2018).

1.1. A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKA, AKTUALITÁSA, A TUDOMÁNYOS PROBLÉMA

Disszertációmban tehát két, szívemhez igen közel álló területet – ha úgy tetszik, hivatást – kapcsolok össze; pénzügyőri és oktatói mivoltomat. Több mint húsz évvel ezelőtt a vám- és pénzügyőrségnél (VP) esküt tettem arra, hogy pénzügyőrként a hivatásos szolgálati jogviszonyból eredő kötelmeimet élethivatásként teljesítem. Azóta ugyan változtak körülöttem a szervezeti keretek, a jogviszonyomat szabályozó normák, a betöltött munkaköreim és az ellátandó feladataim, de jelenleg is ezt a hivatást gyakorlom, pénzügyőrként teljesítek szolgálatot. Ezzel párhuzamosan pedig a Nemzeti Közsolgálati Egyetem Rendészettudományi Karának (NKE RTK) tanársegédjeként – a másik hivatásomban – a pénzügyőr tisztjelölteket készítem fel jövőbeni szolgálati feladataikra, hivatásukra. Pénzügyőr oktatóként, mert ez a két szerepkör esetemben feltételezi egymást, ugyanis nem csak az elméleti és a gyakorlati szakmai fejlesztést tekintem feladatomnak, hanem a hivatás támasztotta egyéb elvárásokra történő felkészítést, a hivatással való azonosulás elősegítését is. Kiemelten fontos ez a munkáltató szervezet szempontjából, hiszen a NKE RTK „pénzügyőri alapképzéseiben” résztvevő tisztjelöltek egy tudatosan tervezhető és megfelelően képzett utánpótlást jelentenek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) rendészeti, vámszakmai és bűnügyi szakterületein, pénzügyőri munkakörökben. Az utóbbi években pedig – a majdhogy nem folyamatosan fennálló létszámszűrés, illetve a közigazgatási és rendészeti területen¹ működő szervezet (köztük a NAV-ot) egyaránt sújtó toborzási és munkaerő-megtartási nehézségek következtében – szinte kizárólagosan ők biztosítják a pénzügyőri állomány utánpótlását. Mindemellett, jelenleg a pénzügyőr tisztjelöltek jelentik a szervezet számára azt a fiatal generációt is, akikre – az előregedő szervezeti korlát tekintve – a jövőben építeni lehet, akikre a hivatás érték- és normarendszere átöröközhető, akik garantálhatják a hivatás fennmaradását. Egyáltalán nem lényegtelen tehát, hogy milyen hozzáállással, elkötelezettséggel lépnek be a szolgálati helyükre, hogy hivatásként tekintenek-e a munkájukra.

Éppen ezért dolgozatomban különös figyelmet szentelek a szakmai képzésnek, azaz, a pénzügyőri pályaszocializációnak és a pályaválasztási motiváció vizsgálatának is. Egyrészt azért, mert a képzés hatékonysága erősen befolyásolja egy szakma társadalmi helyzetét,

¹ A rendészet és rendvédelem kifejezéseket szinonimaként használom a dolgozatban. Ennek az értekezésnek ugyanis nem feladata állást foglalni a rendészet – rendvédelem vitában.

presztízsét (Révész, 2018), mint azt a későbbiekben látni fogjuk. Másrészt pedig azért, hogy megértsem, mi készíttet arra egyeseket, hogy bizonyos hivatásokhoz csatlakozzanak, másoktól pedig távol tartsák magukat, mert Szabó (1998) szerint ez bizonyára összefügg a hivatások lényegi jellemzőivel.

A közszféra szervezeteinek hosszú évek óta jelentős problémát jelent a megfelelő létszámú és minőségű emberi erőforrás vonzása és pályán tartása. Ezt, mint ahogyan a munkaerőpiaci viszonyokat általában, erőteljesen befolyásolják egyrészt a demográfiai adottságok, trendek, másik oldalról pedig a digitalizáció – automatizáció – robotizáció, az ipar 4.0 fokozódó térnyerése és eredményei. Megfigyelhető, hogy a szakembergárda korösszetételét tekintve egyre inkább elidősödik, jelentős a fluktuáció, a munkahelyüket elhagyó szakemberek pótlása pedig egyre nagyobb kihívásokat állít a munkáltató szervezetek elé. Az említett tényezők nemcsak a humántőke összetételét, minőségét, kompetenciáit befolyásolják, de hatással vannak a foglalkoztatási struktúrára (Szalavetz, 2018; Krajcsák, 2018) és kiélezi a magasan képzett, tehetséges munkaerő megszerzéséért és megtartásáért folytatott munkaerőpiaci versenyt is (Hazafi, 2017; Szabó, 2011; Hollósy-Vadász & Szabó, 2016). Magyarországon ugyanis a foglalkoztatottsági ráta 2017 óta – a 2020. évben bekövetkezett enyhe, valószínűleg a világjárvány okozta visszaeséstől eltekintve – folyamatosan emelkedik (KSH, 2021). A közszféra pedig, ahogyan Hajnal (2020) látja, kezd alulmaradni a munkaerőpiacon egyre kisebb létszámban jelen lévő gazdaságilag aktív munkaerőért folytatott küzdelemben a magánszektorral szemben, elsősorban gyenge vonzereje miatt.

A közszféra szervezetei más OECD-országokban is komoly kihívásokkal néznek szembe a toborzással kapcsolatban. Ennek oka elsősorban a baby boom generáció nyugdíjba vonulása, amelynek hatására megnőtt az állami szektorban a megüresedett álláshelyek száma (Linos & Riesch, 2020). Ezzel párhuzamosan pedig csökken a közszférabeli állások iránti érdeklődés (Bright & Graham, 2015), és az ebből adódó emberi erőforráshiány több államban az alapvető közszolgáltatások ellátását is veszélyezteti. A közelmúltban megjelent közigazgatást vizsgáló tanulmányok szintén gyakran foglalkoznak a toborzással, leginkább azon tényezők azonosítására összpontosítva, amelyekkel a közszolgálati pálya felé orientálás hatékonyabban megvalósítható (Linos, 2018; Linos & Riesch, 2020; Weske et. al., 2019). Az OECD vezető tagállamaiban emellett aktívan azonosítják a toborzás során megcélozható csoportokat és konkrét stratégiát is kidolgoznak az elérésük érdekében (Asseburg et. al., 2020).

Egy korábbi tanulmányában Linder (2011) az unió tagállamai közzolgálatának tekintetében is problémaként jelzi a nyugdíj előtt álló tisztviselők utánpótlását. A legnagyobb kihívást azonban abban látja, hogy a fiatal generációk számára vajon vonzóvá tehető-e a közigazgatás (Linder, 2011).

Az elmúlt évek magyar viszonyait elemezve Hajnal megállapítja, hogy a közzolgálati állásokra elsősorban nem a pályakezdő fiatalok jelentkeznek (Hajnal, 2020). Tovább rontja a helyzetet, hogy az utóbbi években itthon is megerősödött a fluktuáció, azaz, a közigazgatás gyenge vonzereje mellett a munkaerő-megtartó képessége is csökkent. Mivel a közzféra szervezeteinek többségében nem működik megfelelően sem a munkaerő-tervezés, sem a létszámgazdálkodás és hiányzik a humán stratégia is, az utánpótlás biztosítása sem történhet tudatosan és tervszerűen (Szakács, 2014). Csutorás (2016) is kiemeli, hogy a fiatal pályakezdőket egyre nehezebb a közzolgálati szervezetekhez vonzani. Ha sikerül, akkor is csak rövid távra szól, hiszen vizsgálatai szerint évről évre egyre több, a fiatal korosztályhoz tartozó munkatárs vált munkahelyet és hagyja el a közzolgálatot. Paksi-Petró (2018; 2019), továbbá Belényesi és munkatársai (2018) azt is problémaként azonosítják, hogy a közigazgatási pályára lépés legtöbbször nem tudatos, hiszen sem a felsőoktatási, sem a közoktatási intézményekben nem fordítanak elegendő figyelmet a fiatalok közigazgatási pályára irányítására. A közigazgatás, mint szakma, nincs jelen a köztudatban, így nem is jelenthet presztízst és vonzó választási alternatívát a fiatalok számára. Hazafi (2016) is úgy látja, hogy nem a személyi állomány elöregedése jelenti a legnagyobb problémát, hanem a szervezetek alacsony megtartó ereje és a fiatalítás korlátai, ezért a közzolgálati személyzetpolitikában a pályaválasztással kapcsolatos motiváció vizsgálatára és a beillesztés, valamint a pályán tartás eszközeinek megtalálására kell fókuszálni.

A rendészeti szakterületet sújtó munkaerőválságról, illetve a hozzá kapcsolódó humánpolitikai kihívásokról az utóbbi években több tanulmány is említést tesz (Christián & Erdős, 2020; Bartos, 2009; Kiskopárdi, 2018; Vári, 2016; Beregnyei, 2019; Tózsér, 2019). Budaváriné és munkatársai (2018) kutatási eredményei azonban annyiban árnyalják a képet, hogy megállapításaik szerint a probléma sem területileg, sem pozíciótól függően nem általános, viszont azt is jelzik, hogy a rendvédelmi szervek jellemzően egymás elöl csábítják el a fiatalokat. Az utánpótlás nehézségeivel foglalkozó vizsgálatok többnyire arra fókuszálnak, hogy a fiatal korosztály tagjai közül egyre kevesebben választják ezeket a szakmákat hivatásul, mivel nem vonzó számukra a rendészeti pálya. Ezt támasztja alá, hogy öt év alatt közel

negyedére esett vissza a rendészeti szakgimnáziumba jelentkezők száma (Beregnyei, 2019; Budaváriné et. al., 2018). Az NKE RTK nappali munkarendű szakirányain pedig – a 2012. évi adatokhoz viszonyítva – 2020-ra kb. 73%-kal esett vissza a jelentkezések száma (Christián & Erdős, 2020). Bár a jelentkezések száma a tavalyi évben újra emelkedett, a korábbi évek népszerűségéhez továbbra sem mérhető. Fokozza a rendészeti képzés problémáit, hogy már a középiskolai pályaválasztás alkalmával egyre kevésbé népszerűek a rendészeti fókuszú oktatási intézmények. Az MKIK GVI (2020) „Általános iskolások pályaválasztása 2020” címmel publikált vizsgálati eredményei szerint a diákok érdeklődési körében a rendvédelem és a hadászat nem képvisel jelentős részarányt. Szintén az MKIK GVI (2016) végzett felmérést a legjobb hazai gimnáziumok tanulói körében, továbbtanulási szándékaik feltárása érdekében. A megkérdezett végzős gimnazisták jelentős többsége, több mint 90%-a, az érettségi után mindenképpen szeretne továbbtanulni, viszont csupán 1%-uk jelölte meg válaszában a „közigazgatás, rendészet” tudományterületet.

Az utánpótlási gondoknak – természetesen – objektív okai is vannak. A fiatal munkaerőt jelentő társadalmi korcsoport létszáma az elmúlt két évtizedben radikálisan csökkent, és a kutatási előrejelzések szerint – mivel Magyarországon 2050-ig akár több mint egymillió létszámvesztéssel is lehet számolni (Nemeskéri & Szellő, 2015) – e téren legjobb esetben is stagnálás várható (Polónyi, 2004; Expanzió, 2011). A népesség csökkenésével párhuzamosan a korösszetétel is előnytelenül változik, a népesség demográfiai struktúrája fokozatosan átalakul, az idősök fiatalokhoz mért aránya növekszik. Nyilvánvalóan a kedvezőtlen demográfiai változások a közigazgatási és rendvédelmi szervek utánpótlására és humán erőforrás-gazdálkodására is kihatnak.

Nem könnyíti meg a közigazgatási és rendészeti szervek helyzetét az sem, hogy a Z generáció tagjai egyre nagyobb arányban jelennek meg a munkaerőpiacon. Őket pedig – a korábbi generációkhoz képest gyökeresen eltérő iskola- és pályaválasztási preferenciáik, a munkával kapcsolatos sajátos értékrendszerük miatt (Meretei, 2017; Nógrádi-Szabó & Neulinger, 2017; PWC, 2013; Ernst & Young, 2015) – sokkal nehezebb a közigazgatási és rendészeti szervek személyi állományának utánpótlását biztosító felsőoktatási intézménybe, illetve a közszolgálati szervezetekhez vonzani és ott hosszú távon megtartani.

A NAV a munkaerőpiac részeként, illetve a NKE RTK-n folyó „pénzügyőri alapképzésben” résztvevő tisztjelöltek leendő munkaadójaként több oldalról is szembesül az említett

kihívásokkal. Jelesül, hogy a Z generáció tagjai már a rendészeti felsőoktatás felvételi rendszerével (fizikai, egészségi és pszichikai alkalmassági vizsgálat), a rendészeti alapfelkészítés követelményeivel, illetve a tisztjelölti jogállás sajátos kritériumaival, valamint a leendő munkáltató elvárásaival is nehezen azonosulnak (Erdős et. al., 2019). Hosszú távú szervezeti elköteleződésük kialakítása pedig – a korábbi évek gyakorlatához képest – teljesen más motivációs eszközök alkalmazását igényli (Magasvári & Szabó, 2020), illetve, a tehetséges munkatársak, a kulcsmunkakörökben foglalkoztatottak megtartása is egyre nehezebb feladat, leginkább az utóbbi években bekövetkezett szervezeti- és jogállásváltozások okozta bizonytalanságérzet miatt. Hajnal egy szemléletes közigazgatási példával így érzékelteti ezt: „[...] jó példa lehet az a (képzeltbeli) tisztviselő, aki – noha feladata, munkaköre mindvégig változatlan maradt – az elmúlt egy évtizedben előbb egy központi hivatal köztisztviselőjeként, majd kormánytisztviselőjeként, 2017-ben pedig már minisztériumi alkalmazottként dolgozott.” (Hajnal, 2020, p. 7.) A képzeletbeli tisztviselő példája nem áll távol a NAV-ban lezajlott változásoktól sem.

A NAV feladatellátását a fentiekén túl a folyamatos létszámzáratok és az évről évre csökkenő engedélyezett létszám is jelentősen nehezítik. A hatóság engedélyezett létszáma 2011-ben, a két jogelőd szervezet egyesítésekor, 23060 fő volt, amely az elmúlt évtizedben folyamatosan csökkent, 2021-re 20%-kal esett vissza ez az adat. A fluktuáció mértéke 2021-ben 5% volt.

1. táblázat: A NAV engedélyezett és tényleges létszámadatai (2011-2021)

Év	Engedélyezett létszám	Betöltött álláshelyek
2011	23060	
2018	21088	18894
2019	20394	18774
2020	19867	18396
2021	18630	17867

Forrás: nav.gov.hu; saját szerkesztés

A szervezetben dolgozók átlagéletkora 44-47 év és ez az adat akkor sem sokkal kedvezőbb, ha kizárólag a pénzügyőri munkakört betöltők esetében vizsgáljuk a korfát. A NAV humánpolitikai szakterületétől kapott tájékoztatás alapján, a foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása a következőképpen alakult 2022-ben:

- 18- 25 év közöttiek 2,25 %
- 26-41 év közöttiek 29,92 %
- 42-55 év közöttiek 51,17 %
- 56 év feletti 16,64 %

Jól látható, hogy a foglalkoztatottak közel 70%-a 42 év feletti, a fiatal korosztály aránya pedig mindössze 2,25%-ot tesz ki, amely nemcsak a hamarosan még erőteljesebben jelentkező munkaerőhiány szempontjából aggasztó, hanem az életkori/generációs diverzitásnak sem kedvez.

A NAV foglalkoztatottjainak alig több mint 20%-a (3644 fő) tölt be jelenleg pénzügyőri munkakört. Ha kizárólag a pénzügyőri munkakört betöltők korösszetételét vizsgáljuk, akkor sem sokkal kedvezőbb a helyzet. Szintén a NAV humánpolitikai szakterületétől kapott 2022. év első negyedévi adatok szerint a pénzügyőri munkakört betöltők életkor szerinti megoszlása a következő:

- 18- 25 év közöttiek 3,92 %
- 26-41 év közöttiek 36,66 %
- 42-55 év közöttiek 55,59 %
- 56 év feletti 3,81 %

A pénzügyőrök között a fiatalok hányada némileg magasabb, mint a teljes foglalkoztatotti kör tekintetében, azonban a 42 év feletti aránya az „egyenruhás” állomány esetében is közel 60%, amely a pénzügyőri munkakörök (pl. járőr, nyomozó) specialitásából adódóan közép- vagy hosszú távon szintén jelentős nehézségeket okozhat, hiszen az idősödő munkatársak várhatóan egyre nehezebben tudnak majd megfelelni a munkakörük betöltéséhez szükséges alkalmassági (elsősorban egészségi és fizikai) követelményeknek. Alkalmatlan minőség hiányában pedig ezek a munkatársak nem tölthetnek majd be pénzügyőri munkakört.

A probléma tehát igen összetett. A NAV egy előregedő szervezet, amely az elvándorlás, a megüresedő státuszok elvonása, a létszámfelvételi zárlatok miatt folyamatosan munkaerőhiánnyal küzd. A munkatársak hosszabb távú megtartása a gyakori változások okozta bizonytalanság miatt nem könnyű, a fiatal pályakezdekők számára pedig az adó- és vámhatóság – más közigazgatási és rendészeti szervekhez hasonlóan – kevésbé vonzó. Mindez a pénzügyőri szolgálat ellátását is nehezíti, a pénzügyőri hivatás is utánpótlás problémákkal küzd, amelyre a megoldást (jelenleg szinte kizárólagosan) a rendészeti felsőoktatásba felvételt nyert Z generációs tisztjelöltek jelentik. Ezek a kihívások azonban már a rendészeti felsőoktatásban, a pénzügyőri utánpótlás bázisán is jelentkeznek.

Ebben a komoly kihívásokkal terhelt közszolgálati emberi erőforrás-gazdálkodási helyzetben különösen fontos az egyes hivatásrendek vizsgálata, ugyanis ezen kutatásokból származó eredmények hatékonyan segíthetik, javíthatják a közigazgatási és rendészeti szervek működését, a benne dolgozó munkatársak helyzetét. A doktori értekezés témaválasztása tehát mind a közszolgálat, mind a NAV, mind pedig a közszolgálat személyzeti utánpótlását alapvetően meghatározó NKE vonatkozásában releváns és aktuális.

Értekezésem felépítése követi az Egyetemi Doktori és Habilitációs Szabályzatában megfogalmazott elveket. Jelen fejezet további részében felvázolom a kutatás célját és megfogalmazom hipotéziseimet, ismertetem a szekunder és primer kutatásom során alkalmazott tudományos megismerést szolgáló módszereket és a kutatás korlátaira is kitérek.

Ezt követően szakirodalmi forráselemzés keretében feltárom a hivatás kutatások eredményeit. Először a hivatást, mint kiváltságos foglalkozást mutatom be a fogalom fejlődésén, a kutatások irányzatain, modelljein keresztül, majd az elhivatott munkaként értelmezett hivatáskategóriát is ismertetem. Az elemzés eredményeként felállítom a hivatásjegyek kritériumkatalógusát.

Az értekezésben ezután a pénzügyőri szolgálat ismérveit elemzem, összevetve ezeket a kritériumkatalógus hivatásjegyeivel. Ebben a fejezetben felhasználok a kvalitatív kutatásom hivatásjegyekkel kapcsolatos tapasztalatait is. A fejezet zárásaként felvázolom a pénzügyőri szolgálat hivatásprofilját.

A pénzügyőri szolgálat utánpótlási bázisát alkotó pénzügyőr tisztjelöltekről, sajátos jogállásukról a 4. fejezetben adok áttekintést, illetve generációs szemszögből is elemzem őket. Ugyanitt mutatom be a pénzügyőri utánpótlásra hatást gyakorló fontosabb jogszabályi rendelkezéseket. Ezeket a fejezet végén összevetem a Z generációra jellemző munkahelyi

elvárásokkal és feltárom a pénzügyőri szolgálat fiatalok számára vonzerőt jelentő, jogszabályban foglalt lehetőségeit, illetve korlátait.

A dolgozat következő soron következő része a pénzügyőri szolgálat utánpótlásának empirikus vizsgálatára épül, ahol a kvalitatív és kvantitatív kutatásom utánpótlással összefüggő eredményeit elemzem és értékelem.

Értekezésem zárásaként bizonyítom a hipotéziseimet, meghatározom a tudományos eredményeimet és ennek mentén megfogalmazom javaslataimat, ajánlásomat a kutatási probléma kapcsán.

1.2. A KUTATÁS CÉLJA

Azt, hogy a közszolgálatot érintő utánpótlási problémákkal foglalkozni kell, a kormányzati személyzetpolitika már korábban felismerte, ezt a kívánalmat több kormányzati stratégiai dokumentum is rögzíti. A tervszerű utánpótlással, az NKE ebben betöltött szerepével már a második Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (12.0) is foglalkozott. Ettől azonban erősebben jelent meg a Közigazgatási- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégiában (2014-2020) a probléma megoldása iránti igény, hiszen a dokumentum deklarálta, hogy az állam működtetéséhez felkészült és elhivatott munkatársak szükségesek, ezért az utánpótlás biztosítása kiemelt feladat. Később a „Versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” elnevezésű KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001 azonosítószámú kormányzati projekt – több más célkitűzése mellett – a tervszerű és folyamatos utánpótlás kérdéskörét is kezelni kívánta. A projekt egyik alapvető célja a közszolgálati pályára vonzás elősegítése egy *„új szemléletű humánerőforrás-utánpótlást biztosító rendszer bevezetése”* által (Hazafi, 2019a, p. 84.).

Nemzetközi viszonylatban is orvosolni szükséges a problémát, az OECD 2019-es ajánlásában ezért kiemelt célként rögzítette a munkaerőpiacról az elvárt készségekkel és kompetenciákkal rendelkező munkavállalók közszolgálatba vonzásának és ott hosszabb távú megtartásának szükségességét. Ennek érdekében különösen az alábbi elvárásokat fogalmazta meg (OECD, 2019):

- a közszolgálati szervezetet olyan munkáltatói márkával kell népszerűsíteni, amely a jelentkezők/pályázók értékeire, motivációjára épít és ezt a közjó érdekében végzett munkával kapcsolja össze;
- szükséges meghatározni azokat a tényezőket, amelyek a leginkább segítik a képzett munkaerő közszolgálati orientációját és elkötelezettségét, továbbá ezeket a közszolgálati személyzeti politika és egyéb humán jellegű intézkedések részévé kell tenni, beleértve ebbe a kompenzációt és a nem anyagi jellegű ösztönzőket is;
- megfelelő díjazást és méltányos fizetést kell biztosítani; és
- az alulreprezentált csoportok és kompetenciakészlettel rendelkezők vonzási lehetőségeit is szükséges feltárni.

Természetesen, sem az összetett kutatási probléma okainak teljes körű feltárása, sem pedig valamennyi szegmensét érintő megoldása nem képezi dolgozatom tárgyát.

- A rendészeti szakmák hivatásminőségének vizsgálata és megállapítása a rendészeti terület egésze, így a pénzügyőri munkavégzés szempontjából is megoldásra váró feladat. Céлом a pénzügyőri szolgálat ismérveinek a professziókatutatók során feltárt hivatásjegyek mentén történő feltérképezése, a hivatásminőség megállapítása, ezáltal egyfajta minta biztosítása – elsődlegesen – más rendészeti szakmák számára (C1).
- Célul tűztem ki továbbá, hogy kapcsolódva az előbbieken említett hazai elvárásokhoz és a nemzetközi ajánlásban megfogalmazott irányokhoz, a pénzügyőri szolgálat hivatásvizsgálatával feltárom a jelenleg adott hivatásrendi értékeket, elvárásokat, azonosítom a munkaerő-kereslet elvárásait (C2).
- Majd feltérképezem a hivatásra felkészítő pályaszocializációs folyamatban résztvevő, Z generációba tartozó pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztási motivációját és a munkával, hivatással kapcsolatos értékrendszerét, igényeit, azonosítom a potenciális munkaerő-kínálat jellemzőit (C3).
- Céлом továbbá, hogy a kereslet és kínálat összevetésével, a kapcsolatok, közös pontok felvázolásával megállapítsam a hivatás vonzerejét és megtartó képességét leginkább támogató tényezőket, illetve a magas szintű hivatásválasztási motivációval rendelkező fiatalok jellemzőit, továbbá a tisztjelöltek igényei, elvárásai ellen ható korlátokat is (C4).

Amennyiben a kitűzött céljaim sikerre vezetnek, beazonosíthatók lesznek azok a különböző szintű beavatkozási pontok, amelyek a jövőben, de akár már középtávon is segíthetik a pénzügyőri állomány utánpótlásával kapcsolatos egyes kérdések, elsősorban a fiatalok pénzügyőri pályára történő orientálásának megoldását. A fiatalok elvárásainak, motivációinak ismerete azonban arra is lehetőséget ad, hogy hosszabb távú megtartásuk érdekében az igényeikhez közelebb álló emberi erőforrás-menedzsment intézkedésekkel támogassa őket a szervezet.

Mivel a közigazgatás, illetve rendészet szinte valamennyi területén küzdenek hasonló problémákkal, a vizsgálat eredményei más hivatásrendek számára is felhasználhatók, de mindenképpen iránymutatásul szolgálhatnak, hiszen *„[a] személyzeti kérdés az egész közigazgatást érdekli. Minden minisztérium ügykörében, minden szolgálati ágban, minden szervezeti egységben ugyanaz a szerepe, és problémái legnagyobbbrészt ugyanazok. Sőt kétségtelen, hogy a személyzeti kérdés minden nagy szervezetben egyenlő fontosságú: a gazdasági életben, a hadseregénél, az egyházaknál éppúgy, mint a közigazgatásnál és minden államnál. Mindegyiknél munkamegosztás és szervezés, főnökök és alárendeltek, eredményesség és gazdaságosság, jó kiválasztás és szakértelem biztosítása, a fegyelem és munkafeltételek, fizetés és nyugdíj a közös problémák. A megoldások nagy része kölcsönösen használható, tökéletesíthető.”* (Magyary, 1944, p. 7.)

Értekezésemben nem kínálok konkrét szervezeti, humánpolitikai megoldásokat, mindössze olyan tudományos alapot, amely kvalitatív és kvantitatív adatgyűjtésre és azok elemzésére építve hatékonyan segítheti a szükséges beavatkozások kidolgozását és a humánpolitikai jellegű intézkedések bevezetésével vagy átalakításával kapcsolatos döntéshozatalt.

1.3. A KUTATÁS HIPOTÉZISEI

- Feltételezem, hogy a professziókutatások eredményeként feltárt, a hivatásminőséget meghatározó kritériumok a pénzügyőri szolgálatra is jellemzőek, a pénzügyőri szolgálat rendelkezik azokkal az ismertetőjegyekkel, amelyek mentén hivatássá minősíthető (H1).
- A Z generációra általánosságban jellemző munka-elvárások, pálya- vagy munkahelyválasztási preferenciák feltehetőleg eltérnek a pénzügyőri hivatásra jellemző

ismérvekből levezethető, a hivatás biztosította lehetőségektől, illetve elvárásoktól (H2a). Feltételezem azonban, hogy a Z generációhoz tartozók között is léteznek olyanok, akik tudatosan választják a pénzügyőri hivatást, a hivatás faktorai fellelhetők a pályaválasztási motivációikban, munkaértékeikben. Azt vélelmezem, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek esetében megvalósul az egyén–hivatás illeszkedés (H2b).

- A hivatásvizsgálatokkal összefüggésben végzett pályaszocializációs felmérések azt mutatják, hogy a fiatalok szocio-demográfiai háttere és a pályáról való ismerete befolyásolja a hivatásválasztást. Feltételezem, hogy kirajzolódik egyfajta mintázata annak, hogy kik választják a pénzügyőri hivatást (H3).
- A pályaszocializációs folyamatoknak nagy jelentőséget tulajdonítanak a hivatásvizsgálatok. Ennek alapján azt feltételezem, hogy pályaszocializáció erősíti a hivatásorientációt, illetve segíti a hivatásszemélyiség kialakulását, fejlődését is (H4).

A hipotézisek vizsgálata és bizonyítása, illetve a megalapozott következtetések levonása mélyreható szakirodalmi elemzést igényelt, továbbá szükségessé tette a kutatás témájához leginkább megfelelő módszertanon alapuló saját empirikus kutatási eredményeim felhasználását is.

1.4. A KUTATÁS MÓDSZEREI

Értekezésem témájának sajátosságából adódóan kutatásomban multidiszciplináris megközelítésben vizsgáltam a pénzügyőri szolgálatot. A forráselemzés, az empirikus kutatás megtervezése és eredményeinek értékelése, valamint a következtetések megfogalmazása során felhasználtam a szociológia, a pszichológia, a közigazgatás-tudomány, a rendszertudomány és a menedzsmenttudományok eredményeit. Kutatásom nem nélkülözhetette a jogi megközelítést sem, hiszen a pénzügyőri hivatás szinte minden szegmense jogszabályi keretek által meghatározott.

1.4.1. SZEKUNDER KUTATÁS

A professziók és a professzionalizáció kutatásának hosszú múltra visszatekintő hagyománya van, így a hivatáskutatás témakörében igazán széleskörű nemzetközi és hazai, elsősorban szociológiai szakirodalom állt rendelkezésemre ahhoz, hogy feltárjam a hivatás fogalmát, irányzatait, angolszász és kontinentális modelljeit, rendszerezem a hivatásjegyeket és ezek alapján összeállítsam a pénzügyőri szolgálat vizsgálatához, hivatásminőségének megállapításához szükséges kritériumkatalógust.

A hivatásra történő felkészítésben érintett pénzügyőr tisztjelölteket generációs megközelítésben is vizsgáltam, amelyhez a generációkutatás igen kiterjedt nemzetközi és hazai szakirodalmi forrásait, illetve korábbi empirikus kutatások, felmérések eredményeit tekintetem át. Mindezek alapján lehetőségem nyílt szintetizálni a Z generációra leginkább jellemző jegyeket. A közigazgatás-tudomány és a rendészettudomány területén keletkezett forrásokat elsősorban a pénzügyőri szolgálat hivatásvizsgálata, hivatásminőségének alátámasztása kapcsán használtam fel.

Szekunder kutatásomat 2017-ben kezdtem meg. Az utánpótlással kapcsolatos kutatásaimat nagyban elősegítette, hogy részt vehettem a Belügyminisztérium Személyügyi Helyettes Államtitkárságának felügyelete alatt elindult a KÖFOP-2.1.5–VEKOP-16 azonosító jelű, „A versenyképes közzolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című kiemelt projektben, illetve ennek keretében az egységes közzolgálati alapkompenciák tudományos kutatómunkán alapuló meghatározása érdekében létrehozott Alapkompencia Kutatócsoport munkájában. Csatlakozhattam továbbá a fenti projekt keretében zajló közzolgálati mentori rendszer bevezetését célzó tudományos kutatáshoz, amelynek célja a közzolgálatban pályakezdő munkatársak szakmai fejlődésének és munkahelyi beillesztésének támogatása, az érintett kollégák közzolgálat iránti elkötelezettségének erősítése, illetve hosszú távú pályán tartásának megalapozása volt. A projektmunkák tapasztalatai nagyban hozzájárultak a dolgozatomban bemutatásra kerülő empirikus kutatás megtervezéséhez.

A szekunder kutatás eredményeire alapozva építettem fel tehát a primer kutatásomat, amelyben többféle módszert alkalmaztam.

1.4.2. PRIMER KUTATÁS

Az empirikus kutatás során az volt a célom, hogy a kutatási kérdéseimet minél több irányból megvizsgáljam és ezek mentén olyan eredményekre jussak, amelyek megfelelően segítik a hipotéziseim ellenőrzését (igazolását vagy elvetését) és megalapozzák következtetéseimet, javaslataimat. Dolgozatomban ezért a kvalitatív (minőségi) és a kvantitatív (mennyiségi) adatgyűjtést és adatelemzést egymással ötvözve alkalmaztam. A kvalitatív és kvantitatív eljárások összekapcsolásának köszönhetően létrejött, úgynevezett kevert módszertanon alapuló kutatások (mixed method research) egyre inkább teret nyernek. A kevert módszerű kutatások esetében a kvalitatív és kvantitatív adatgyűjtést és adatelemzést használhatjuk egyszerre, párhuzamosan, de egymástól függetlenül, vagy úgy, hogy az egyik módszer inputként szolgál a másik számára, vagy akár egymásba ágyazott felépítésben is (Király et. al., 2014). Kutatásomban a minőségi jellegű adatgyűjtést és elemzést a mennyiségi vizsgálat „előfutáraként” alkalmaztam, mert így nemcsak mélyebb információkhoz jutottam a kutatás tárgyával kapcsolatban (Héra & Ligeti, 2014), hanem megalapoztam a későbbi kvantitatív adatfelvételt is. A minőségi jellegű módszerek ugyanis nemcsak a kutatási probléma pontosabb és mélyrehatóbb körülírásában segítenek, hanem a kutatás további eszköztárának kialakításában is. Így megkönnyíthetik például a mennyiségi jellegű felmérések előkészítését, skáláinak és indikátorainak kidolgozását, kipróbálását vagy a validálást (Hesse-Biber, 2010; Bryman, 2005).

Creswell és Plano Clark (2011) kevert módszertanon alapuló kutatásokra megalkotott tipológiája alapján dolgozatomban a „feltáró egymásra épülő modellt” (Király et. al., 2014, p. 100.) alkalmaztam, amely két fázisból áll. A kutatás az adott tárgykör, jelenség kvalitatív feltárásával kezdődik és ezt követi, erre épül a kvantitatív kutatási rész. Esetemben a minőségi vizsgálat biztosította azoknak a hiányzó tényezőknek, változóknak a feltárását, amelyek a kvantitatív felmérésében jól használható mérőeszköz (kérdőív) kidolgozását (Teddlie & Tashakkori, 2006) is lehetővé tették.

A kvalitatív adatfelvételt a hivatás – dokumentumelemzés keretében feltárt – ismertetőjegyeinek mélyebb megértése és megismerése, továbbá kimondottan a pénzügyőri hivatásra jellemző szempontokkal való kiegészítése érdekében használtam. A kvalitatív kutatásom eredményei, tapasztalatai alapozták meg továbbá a kvantitatív felmérésben alkalmazott kérdőívem egyes vizsgálati szempontjait is.

1.4.2.1. A kvalitatív kutatás

A kutatásom első fázisában az adatgyűjtést kvalitatív interjúk készítésével folytattam le, mivel a hivatásjegyeket olyan egyének tapasztalatain keresztül szerettem volna feltárni, akiknek a munkáját és életét (Ferrarotti, 1981) egyaránt meghatározza a pénzügyőri szakma. A résztvevő személyek saját tapasztalataira, élményeire, érzéseire, szubjektív véleményére voltam kíváncsi és arra, ahogyan e tapasztalatokat értelmezik (Seidman, 2002). A kvalitatív interjú King (1994) által megfogalmazott céljának megfelelően a kutatási témát az interjúalanyok szemszögéből és értelmezésében kívánom láttatni.

A kvalitatív szemléletű interjú az absztrakciók és az általános vélemények helyett „*az interjúalany világának konkrét helyzeteire és cselekvéseire*” (Kvale, 1983, p. 176.) összpontosít. Lényege a feltárás, a jelenségek megértése, nem pedig statisztikai következtetések levonása. Előnye, hogy olyan szempontokra is rámutathat, amelyekkel a kutató előzetesen nem számolt. Alkalmazásával – jellemzően – „puha” adatokhoz, nem számszerűsíthető eredményekhez jutunk, amelyek alapján általános érvényű következtetéseket sem vonhatunk le, inkább csak feltételezéseket fogalmazhatunk meg (Neulinger & Mitev, 2014; Zolnai, 2016; Hajdu, 2018; Vicsek, 2006). Az interjúk esetében tehát az általánosíthatóság korlátozott. Ha azonban egy-egy jelenség az interjúk felvétele során több alkalommal is megfigyelhető, vagy a résztvevők tapasztalatai között kapcsolat (közös mintázat) fedezhető fel (Seidman, 2002), az erősítheti az eredmények relevanciáját a tágabb célpopulációban is (Vicsek, 2004). Az általános érvényű következtetések levonását nehezíti továbbá, hogy az interjúkutatásban általában kis elemszámú mintával dolgozunk, a minta nagyságát leginkább a problémafeltárás mélysége és az adatok kezelhetősége határozza meg (Merriam, 1988; Gyukits, 2018; Boncz, 2015).

A szakirodalom a kvalitatív technikák problémájaként azonosítja továbbá, hogy eredményeik – főként a kvantitatív vizsgálatokhoz mérten – kevésbé objektívek és alacsonyabb a megbízhatóságuk, érvényességük is, amely elsősorban a kutatói szubjektivitásra, a kis elemszámú mintára, a mintába bekerültek körére, valamint az interjúk minőségére vezethető vissza (Babbie, 2008). Erre figyelemmel már a kvalitatív vizsgálat tervezésétől kezdődően arra törekedtem, hogy kutatásom megfeleljen a megbízhatóság, érvényesség és objektivitás követelményének.

Osztom Hornyacsek (2014) véleményét, miszerint az interjúkutatásban a szubjektivitás, a kutató egyéni nézetei, esetleges torzításai nem zárhatók ki maradéktalanul, de amennyiben a téma szempontjából leginkább autentikus résztvevőket vonjuk be a vizsgálatba, olyan adatokhoz juthatunk, amelyeket más módon nem tudnánk megszerezni. A témám kevésbé kutatott volta miatt én pontosan a résztvevők narratíváin alapuló értelmezésekre akartam hagyatkozni, a résztvevők olvasatára voltam kíváncsi. Kutatói szubjektivitásomat a „*kultúratagság*” (Szokolszky, 2004, p. 416.) is erősíti, hiszen aktív pénzügyőrként belülről ismerem a vizsgált területet, közösséget, kultúrát, mint ahogy a kutatásba bevont alanyok többségét is. Természetesen, a „bennfentesség” és az ebből eredő jártasság, felkészültség előny is lehet a feltáró munkában, egyes szerzők szerint pedig a hozzáértés egyenesen alapkövetelmény a kvalitatív kutatásban (Ghauri & Gronhaug, 2011; Pfadenhauer, 2009). Azért, hogy a kutatás során elkerüljem a „*szubjektivitás parttalanságát*” (Bokor & Radácsi, 2006, p. 240), az érintettségemből adódó tapasztalataimat kizárólag a szakmai interakciók elmélyítése és az adatok gazdagítása érdekében használtam fel.

A kvalitatív módszertanon alapuló interjúkutatások eredményessége és elfogadottsága növelhető, ha minél több interjú készül (Zolnai, 2016; Seidman, 2002). A megkérdezettek elvárt létszámával kapcsolatban a szakirodalom általában nem ad egyértelmű iránymutatásokat. Egyes források szerint azonban a kvalitatív interjúkutatásban az az elfogadott, ha legalább 5, legfeljebb 25 alany (Sztárayné, é.n.; Douglas, 1985; Kvale, 1996; Gyukits, 2018) részt vesz benne. Erre, illetve az adatfelvétel és adatelemzés időbeli korlátjaira, valamint a saját kapacitásomra is figyelemmel, a kutatás ezen szakaszában 25 interjú felvételét terveztem. A kvalitatív értelmezésben a kutató a vizsgálat részét képezi (Griffin & Bengry-Howell, 2017), nem csak független kívülálló. Ezért nagyon fontos, hogy a vizsgálat minden mozzanatánál jelen legyen, reflektív módon vegyen részt a folyamatban (Sántha, 2006; Oborni, 2017), ehhez pedig a személyes jelenlét elengedhetetlen. Ennek megfelelően valamennyi interjúalannal elektronikus levélben egyeztettem a felmérés részleteit és minden egyes interjút személyes jelenlét formájában magam vettem fel. A 25 felkért vezető közül egy fő kivételével mindenki vállalta a kutatásban való részvételt.

A kvalitatív interjúra a kérdező által előírt alacsony fokú strukturáltság és a nyitott kérdések túlsúlya jellemző, amely korlátozza a kutatás megbízhatóságát. A megbízhatóság azonban erősíthető a kutatás átláthatóságának és hitelességének megfelelő biztosításával, illetve a módszertani elvek következetes alkalmazásával és a folyamat pontos, részletes

dokumentálásával (Koltai et. al., 2015; Sántha, 2006; Sántha, 2012). Ugyan én is a nyitott kérdéseket preferálom, félig strukturált interjúkat készítettem, azonban törekedtem arra, hogy a felmérés során mindig azonos koncepció mentén haladjak. Éppen ezért az interjúim a hivatásvizsgálatok során feltárt szempontoknak megfelelő, előre meghatározott kérdések alapján összeállított vázlatra épültek. A nyitott kérdések mellett pedig szerepelt bennük néhány zártabb jellegű, irányított kérdés is, amely némileg behatárolta a válaszok jellegét. Mivel az interjúalanyok hozzájárultak, valamennyi interjút hangrögzítő segítségével archiváltam, amelyből később részletes, az elhangzottakat szó szerinti formában rögzítő átiratokat készítettem. Minden esetben tájékoztattam a résztvevőket arról, hogy az adatok tárolása során, az elemzés és az értelmezés folyamatában, illetve az eredmények publikálásakor is biztosítom az anonimitást.

1.4.2.2. A kvantitatív kutatás

A kvantitatív kutatási módszer jól alkalmazható eszköz, ha a megismerés folyamatában széles körben, egy időben, nagyobb elemszámú minta felmérésére kell koncentrálni, mennyiségi adatgyűjtést szükséges végezni, hogy a kutatási kérdéseket – valamilyen esemény feltárásával vagy vélemények, attitűdök megismerésével – megválaszolhassuk. A módszerre jellemző a standardizált, egységes szabályokon alapuló mérés, matematikai-statisztikai eljárásokkal elemezhető információk gyűjtése és az eredmények számszerűsíthetősége (Héra & Ligeti, 2014; Hornyacsek, 2014; Boncz, 2015). A kvantitatív kutatások – többnyire – deduktív jellegűek. Segítik, hogy a már ismert, általános információk felől indulva következtetni lehessen az egyedi esetekre. Lehetővé teszik, hogy a logikai vagy elméleti síkon megfogalmazott feltételezett összefüggések a kvantitatív vizsgálatok, megfigyelések által ellenőrizhetők legyenek (Babbie, 2008).

Kutatásom második fázisában a kvantitatív adatgyűjtést kérdőívvel valósítottam meg, mivel a kvantitatív vizsgálatot támogató eszközök közül a kérdőív jelentette számomra azt a megoldást, amelynek segítségével a lehető legpontosabban megválaszolhatom a kutatási kérdéseimet. Babbie (2008) szerint a kérdőív előre megtervezett kérdések olyan halmaza, amelyet speciálisan az elemzés céljára szolgáló információk feltárása érdekében alkalmazunk. *„A jó kérdőív olyan mérőeszköz, amely egyrészt ösztönzi a kérdezettet a kérdések megválaszolására, másrészt fenntartja az érdeklődést a téma iránt, harmadrészt kutatói befolyástól mentesen, a*

lehető legobjektívebb módon tárja fel a témával kapcsolatos attitűdöket, véleményeket, álláspontokat.” Szabó (2020, p. 276.) Ehhez az szükséges, hogy a kutatás során a jól körülhatárolt adatokból létrejött adathalmaz elemezhető legyen, amely megköveteli a standardizáltság érvényesítését, azaz, a résztvevők mindegyikének előre meghatározott sorrendben, ugyanúgy megfogalmazva, ugyanabban a formában kell feltenni a kérdéseket (Eranus et. al., 2006; Letenyey & Nagy, 2007; Héra & Ligeti, 2014; Neumann-Bódi et. al., 2014a).

Kvantitatív kutatásomban online megkérdezést és önkitöltős kérdőívet alkalmaztam. Mivel nem létezik olyan standard kérdőív, amelyet a rendészeti (pénzügyőri) pályaválasztás vizsgálatára fejlesztettek ki, ezért saját mérőeszközt alakítottam ki. A kérdőív a hivatásvizsgálatok keretében a pályaszocializációt feltáró nemzetközi és hazai szakirodalmi forrásokra, továbbá más kutatások hasonló témájú felméréseinek tapasztalataira, az ezekben már alkalmazott kérdések felhasználására, illetve a téma alaposabb megismerését is szolgáló interjúk vizsgálat eredményeire épült, de egy vizsgálati dimenzió kapcsán a standardizált Superféle munkaérték teszt kérdéseit is tartalmazza (Kovácsné, 2007; Boncz, 2015). Már a standardizált kérdések is a kutatás érvényességét erősítik, de a validitás követelményeinek való megfelelés érdekében a tervezett kérdőív-elemeket szakértő munkatársak (5 fő) is véleményezték (Veroszta, 2018). A cél az volt, hogy egyetlen releváns tényező se maradjon ki a felmérésből. A szakértői vélemények segítettek a konceptualizálást, kutatásaitikai problémákra is rávilágítottak, illetve ezek alapján a kérdőív konkrét kérdései és az előre megadott válaszlehetőségek körében is módosításokat eszközöltem. A módosított kérdőív felhasználói tesztelését (Kovácsné, 2007; Lengyelne & Tóvári, 2001; Girasek, 2012; Neumann-Bódi et. al., 2014b; Boncz, 2015; Szabó, 2020; Szabó, 2018c) pedig a vizsgálati célcsoportba tartozó 10 fő pénzügyőr tisztjelölt végezte el. A próbakérdezés során a következő szempontokra kellett figyelni a tesztelést végzőknek: a kérdések érthetőségére, egyértelműségére, a pontos megfogalmazásra, a fő fejezetek és kérdéscsoportok sorrendjére, a kitöltés idő igényére, arra, hogy a válaszlehetőségek valóban mindenre kiterjednek-e, hogy a kérdések közötti logikai kapcsolatokat, „ugrásokat” automatikusan követi-e a rendszer, illetve, hogy tettem-e fel olyan kérdéseket, amelyekre nem tudnak vagy nem akarnak válaszolni. A próbakérdezés során néhány apróbb, korábban még fel nem fedezett formai, logikai és tartalmi hibát (Héra & Ligeti, 2014; Boncz, 2015) azonosítottam. Egyes dimenziók esetében csökkenteni kellett a válaszlehetőségek számát és a kérdés típusán is változtatni kellett. Másik dimenzió esetében pedig a felkínált válaszlehetőségek körét bővítettem a teljesség elvének érvényesülése

érdekében. A tesztelés során az is kiderült, hogy a kérdőívet okoseszközökön, elsősorban okostelefonon történő kitöltésre is alkalmassá kell tenni, optimalizálni kell erre a felületre is. A szakértői véleményezés és a próbakitöltés tapasztalatai alapján kiegészítettem, szerkezetileg módosítottam, tartalmi szempontból finomítottam a kérdőívet, ezzel erősítve annak érvényességét.

A kérdőíves felmérések érvényességét – ahogyan ezt Letenyei és Nagy (2007, p. 36.) megfogalmazza – „*a terepközeli jelleg*” is javítja, azaz, jó, ha a kutatónak vannak saját benyomásai, tapasztalatai, élményei a kutatási témát és a vizsgált célcsoportot érintően. Mivel a kérdések megfogalmazása, érthetősége összefügg a válaszok érvényességével és megbízhatóságával, fontos, hogy jó kérdéseket tegyünk fel. Ez pedig csak úgy lehetséges, ha rendelkezünk előzetes ismerettel, információval (Letenyei & Nagy, 2007; Héra & Ligeti, 2014). Esetemben nem csak a kvantitatív vizsgálatot megelőző interjúk adatgyűjtés és -elemzés segítette mindezt, hanem oktatói és pénzügyőr mivoltomból fakadóan egyfajta „bennfentes” tudással is rendelkezem mind a kutatási kérdésekről, mind a célcsoport jellemzőiről.

A kutatási probléma, a célkitűzések és hipotézisek, illetve a probléma feltárását segítő kutatási módszerek összefüggéseit az alábbi táblázatban összegzem.

2. táblázat: A kutatási probléma célkitűzésekkel, hipotézisekkel és módszerekkel való összefüggései

Tudományos probléma: a pénzügyőri hivatás utánpótlás gondjai vs. Z generációs pályakezdő fiatalok (tisztjelöltek)

CÉLOK	HIPOTÉZISEK	MÓDSZEREK
C1: a pénzügyőri szolgálat hivatásminőségének megállapítása	H1: a pénzügyőri szolgálat rendelkezik olyan ismérvekkel, amelyek alapján hivatásnak minősül	szakirodalmi elemzés
C2: a pénzügyőri szolgálat hivatásvizsgálata, a munkaerő-kereslet elvárásainak azonosítása	H1: a pénzügyőri szolgálat rendelkezik olyan ismérvekkel, amelyek alapján hivatásnak minősül H2a: a Z generációra jellemző pályaválasztási preferenciák és a pénzügyőri hivatásra jellemző ismérvekből levezethető elvárások nem fedik egymást	szakirodalmi elemzés; kvalitatív adatgyűjtés és adatelemzés
C3: a pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztási motivációinak, munkaértékeinek, hivatással kapcsolatos elvárásainak vizsgálata, a munkaerő-kínálat azonosítása	H2b: a pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják a pénzügyőri hivatást, a hivatás faktorai fellelhetők a pályaválasztási motivációikban, munkaértékeikben H4: a pályaszocializáció erősíti a hivatásorientációt	szakirodalmi elemzés; kvantitatív adatgyűjtés és adatelemzés
C4: a hivatás vonzerejét jelentő tényezők és a tisztjelöltek elvárásai ellen ható korlátok, illetve a magas szintű hivatásválasztási motivációval rendelkező fiatalok jellemzőinek azonosítása	H2a: a Z generációra jellemző pályaválasztási preferenciák és a pénzügyőri hivatásra jellemző ismérvekből levezethető elvárások nem fedik egymást H2b: a pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják a pénzügyőri hivatást, a hivatás faktorai fellelhetők a pályaválasztási motivációikban, munkaértékeikben H3: a fiatalok szocio-demográfiai háttere és a pályáról való ismerete alapján kirajzolódik a pénzügyőri hivatást választók "mintázata"	szakirodalmi elemzés; kvalitatív és kvantitatív adatgyűjtés és adatelemzés

Forrás: saját szerkesztés

1.5. A KUTATÁS KORLÁTAI

A kutatással kapcsolatban olyan széles körben áll rendelkezésre nemzetközi és hazai szakirodalom, ami a teljes körű feldolgozhatóságnak gátat szabott.

A dolgozat a közszolgálatot és a NAV-ot is sújtó emberi erőforrás-gazdálkodással összefüggő problémák közül – a hivatásvizsgálattal párhuzamosan – leginkább csak az utánpótlás problémakört tudja körbejárni, és kizárólag a fiatal, Z generáció sajátosságaira koncentrálni. Az empirikus vizsgálat kvantitatív szakaszában kizárólag a NKE RTK pénzügyőr tisztjelöltjeit és az ÁNTK hallgatóit (kontrollcsoport) vizsgáltam, talán érzékelhetőbb különbséget jelentett volna az elemzésben, ha más egyetem hallgatóit is bevonom a vizsgálatba. Az értekezésben a pénzügyőr tisztjelöltek tekintem a pénzügyőri utánpótlás bázisának, pedig ők csupán a pénzügyőr tisztek utánpótlásának egy adott szegmensét biztosítják. Pénzügyőri munkakörökbe (tisztként és tiszthelyettesként) azonban más egyetemi végzettséggel, illetve érettségivel rendelkezők is felvételre kerülhetnek, ennek a körnek a vizsgálatára azonban dolgozatom keretei nem adtak lehetőséget.

A pénzügyőri hivatás vizsgálatát nehezítette az a tény, hogy a pénzügyőri hivatás csak és kizárólag adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony létesítésével (pénzügyőr státuszon és pénzügyőr munkakörben) jöhet létre és amennyiben a jogviszony megszűnik, azzal együtt a hivatás sem létezhet tovább. A hivatás vizsgálata ebben az esetben szorosan kötődik a jogállás kérdéséhez és tartalmához, így a kettőt a kutatásomban nem is választottam élesen külön egymástól.

A kvalitatív adatgyűjtésem feldolgozását és elemzését is nagyban befolyásolta az a tény, hogy az interjúk felvételét követően született meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szj. tv.) és az új sui generis jogállás, mi több, az új jogszabály nagy mértékben változtatott az illetmény- és előmeneteli rendszeren, ami még az adatgyűjtés időszakában nem volt előre látható. A NAV Szj. tv. a pénzügyőröket és a „civil” foglalkoztatottakat érintően is jogviszonyváltást eredményezett. A hivatásos szolgálati jogviszony és a kormánytisztviselői jogviszony adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonnyá alakult át. Ebből adódóan értekezésemben ugyan még használom a „hivatásos szolgálati jogviszonyban álló”, illetve a „kormánytisztviselő” kifejezéseket, de

megfelelően a jelenleg hatályos jogi terminológiának, pénzügyőrt, illetve tisztviselőt értek alatta. A szervezeti és jogi keretek változása vezetőváltásokat is eredményezett, így a kvalitatív kutatásba bekapcsolódott interjúalanyaim egy része a felmérés lefolytatása óta már vagy nem a szervezet tagja, vagy a hatóságon belül más területen, más munkakörben dolgozik.

2. A HIVATÁSKUTATÁSOKRÓL – SZAKIRODALMI ELEMZÉS

A köznapi nyelvhasználatban a szakma, a foglalkozás, a professzió és a hivatás gyakran szinonimaként alkalmazott kifejezések, használóik sok esetben csupán árnyalatnyi különbséget tesznek jelentéseik között. Nem mindig érzékelik vagy látják világosan, mikor, milyen kontextusban, melyik kategória alkalmazása lehet a leginkább indokolt vagy célravezető. Bár egyes vélemények szerint a hivatás és a foglalkozás között nem is lehet egyértelmű különbséget tenni (Monteiro, 2015), dolgozatom ezen fejezetében én mégis arra törekszem, hogy a hivatás fogalmát elhatároljam a munkavégzésre irányuló egyéb tevékenységektől.

Azt azonban mindenképpen hangsúlyozni szeretném, hogy a hivatás és a szakma vagy foglalkozás megkülönböztetése semmiféle értékítéletet nem jelent részemről egyik munkavégzésre irányuló tevékenységet érintően sem.

2.1. A HIVATÁS MINT KIVÁLTSÁGOS FOGLALKOZÁS

A hivatás fogalmának tisztázására az úgynevezett professzió kutatások körében már számos kísérlet történt. A hazai szakirodalom egyelőre nem egységes abból a szempontból, hogy milyen szóval (hivatás vagy szakma) illesse az angol „profession” kifejezést (Magos, 2017).

Az angolszász szakirodalomban a „profession” kifejezés olyan foglalkozást jelöl, amely speciális tudást, magas fokú képzettséget követel gyakorlójától, mint az orvoslás, a jog, az egyetemi tanítás vagy a papság (Oxford Advanced Learners’ Dictionary). Prest úgy véli, hogy a „profession” kifejezésnek az angol nyelvben már az 1700-as években is három különálló jelentése volt. Jelentett foglalkozást vagy foglalkoztatást (1); magas státuszú vagy társadalmilag megbecsült szakmát (2); illetve kifejezte a három tanult foglalkozást, a papság, az orvoslás és a jog gyakorlását (3). Prest álláspontja az, hogy a „profession” kifejezés ezt a harmadik értelmezést vette fel a későbbiekben (Prest, 1984.).

Akik a „profession” kifejezés eredeti értelmezéséből, legrégebbi jelentéséből indulnak ki, elismerést, a meggyőződések kinyilatkoztatását értik alatta. Vallási, bibliai eredetű fogalomnak tekintik, utalva egyrészt az ember elhivatottságára, az egyén isteni eredetű képességére (Feith, 2007), másrészt az apostolok elhívására (Baum, 1996; Pinczésné, 2017). A professzió, Isten egész földi életre szóló elhívása a hétköznapi feladatoknál magasabb rendű szolgálat ellátására,

ahol a professzió gyakorlóit egyedi fizikai vagy szellemi képességekkel, karizmával ruházzák fel (Balázs, 2002; Erdős, 2015). A hivatást – ebben az értelemben – leggyakrabban a papokra, szerzetesekre vagy apácákra vonatkoztatták (Chopra, 1995; Baum, 1996). Amennyiben a „to profess” (megvallani) igét tekintjük a fogalom alapjának, amely a hitvallás megtételét, a vallásos meggyőződés kinyilvánítását jelenti (Chopra, 1995), illetve a vallási rendhez csatlakozók fogadalmára is utal (Révész, 2018), akkor nem kérdés, hogy a „profession” kifejezést hivatásként kell értelmeznünk, igaz, még erős vallási töltettel átítatva.

A történelmi folyamatok, változások – döntően a szekularizáció – hatására a hivatás fogalma egyre kevésbé kötődött az eredeti vallásos értelmezéshez, tartalma jelentősen átalakult. A hivatás világi értelmezéséhez a protestantizmus nyitotta meg az utat. A lutheri hivatásfogalom szerint *„minden körülmények között az evilági kötelességek teljesítése az egyetlen út Isten tetszésének elnyeréséhez, hogy Isten ezt és csakis ezt akarja, s hogy éppen ezért Isten előtt teljességgel egyenlő minden bevett hivatás”* (Weber, 1982, p. 99.). Luther újszerű megközelítésének köszönhetően már világi foglalkozásnak tekintett tevékenységek – és nem csak a papi – is felvételt nyerhettek a hivatások körébe, s ezt az értelmezést tágitotta tovább a későbbiekben Kálvin is (Balázs, 2002). Luther hivatáseszmeje tradicionális maradt abban az értelemben, hogy azt vallotta, mindenkinek az isteni előrelátás határozza meg a foglalkozását, így az „elhívottaknak” meg kell elégedniük az Isten által számukra kijelölt pozícióval és életre szólóan ebben kell munkálkodniuk (Török, 2011). Ezen a statikus felfogáson a puritán protestantizmus képviselőinek sikerült túllépni, akik szerint a közösség és az egyén érdekeit szem előtt tartva, mindenkinek lehetősége van más foglalkozás gyakorlására (Balázs, 2002). Hivatásról akkor beszélhetünk, ha valaki a mindennapi munkáját a keresztény erények betartásával végzi, ez kihat az életének valamennyi szegmensére, befolyásolja az egész életformáját, életmódját (Boda, 2018a).

A társadalomtudományok területén elsősorban Webernek köszönhető a fogalom definiálása, aki a lutheri Biblia-fordítás elemzésének hatására nem elhívásként tekint a professzióra, hanem az egész életre szóló, kötelességtudattal végzett, magasabb rendű munkát nevezi hivatásnak, amelyben ugyan jelen van a vallásos töltet, de a hivatás kizárólag az evilági kötelességek teljesítésével törődik (Weber, 1995). A hivatás világi jelentése olyan munkamegosztáson alapuló tevékenység, amelynek célja – a jövedelemszerzés révén – a létezés hosszútávú fenntartása, biztosítása (Weber, 1995). Weber szerint a hivatás magában foglalja az életformát, a sajátos szocializációt, a kötelemeket, a lojalitást és a társadalmi presztízst (Erdős, 2015).

A történelmi változások hatására a fogalom fokozatosan veszített ugyan a vallásos jellegéből, de a morális értékrendszerét folyamatosan őrizte. A fogalom alapját jelentő legfontosabb ismertetőjegyek is átalakultak a XVIII-XIX. századra, az evilági kötelességek teljesítése mellett (Weber, 1995), egyre inkább a szabad választás, az önmegvalósítás és az individualitás jellemezték a hivatást (Kapocsi, 2004).

A hivatásokat több szerző (Parsons, 1954; Greenwood, 1957; Freidson, 2001; Wilensky, 2010) foglalkozási csoportokként definiálja, és néhány kutató (Kapocsi, 2004; Halmos & Szívós, 2010) a középkori céheket tekinti a hivatások előzményeinek. Hiszen a céh egykor nem csak az egyéni identitás alapja volt, de rögzítették a munkavégzési szabványokon kívül a viselkedéssel kapcsolatos elvárásokat, továbbá a céhhez való tartozás erős összeköttetést jelentett a tagok között.

Néhányan úgy közelítették meg a hivatás kérdéskörét, hogy megpróbálták azt meghatározni, mi nem minősül hivatásnak. Jó példa erre Posner (1998), aki a professzionalizmusról tartott előadásában kijelenti, hogy azok a foglalkozások, amelyeket nem szoktak hivatásként emlegetni, a következők: üzletvezetés és üzletvitel általában, reklám, PR, mezőgazdaság, politika, szépirodalmi írás, befektetési tanácsadás, közszolgálat, katonaság (tiszti rendfokozat alatt), szórakozás, építkezés (az építészet kivételével), mérnöki munka, rendőrségi és nyomozói munka, számítógép-programozás, valamint a legtöbb munkahely a közlekedésben.

Hughes (1958, p. 157.) szerint *„a hivatás olyan foglalkozás, amely a foglalkozások között különleges rangot szerzett.”* Meghatározhatók-e azok a jellemzők, amelyek ezt a különleges státuszt megteremtik a hivatások számára? Ez a mai napig vitatott kérdés. A hivatáskutatások egyes irányzatai más-más megközelítésből ugyan, de igyekeztek feltárni a hivatássá minősítés, minősülés okait, specifikumait, folyamatát, igazolni a hivatások foglalkozások sorában betöltött speciális helyzetét. A következő részben a domináns irányzatok legjelentősebb eredményeit mutatom be.

2.1.1. A HIVATÁSOK KÜLÖNLEGES STÁTUSZÁT IGAZOLÓ NEMZETKÖZI KUTATÁSOK EREDMÉNYEI

A professziók és a professzionalizáció kutatásának hosszú múltra visszatekintő hagyománya van, régóta áll a szociológiai érdeklődés középpontjában, de népszerűvé csupán a második világháborút követően vált a hivatások kérdése (Magos, 2017). A foglalkozás-szociológia keretében végzett vizsgálatok elsősorban a társadalmi rétegződés és a társadalmi egyenlőtlenségek problémája mentén indultak el. Az eleinte tipikusan amerikainak számító eszme Európában csak később vált ismertté, a kontinentális szociológiai szakirodalom jeles képviselői csak a 20. század végén kezdtek el mélyrehatóbban foglalkozni a különböző hivatások foglalkozás-szociológiai és történeti szempontú elemzésével (Pongrácz, 2016). Európában azonban teljesen más megvilágítást kaptak az eredeti kérdések.

2.1.1.1. Funkcionalista irányzat

A funkcionalista szemléletű hivatáskutatások a foglalkozások társadalmi szerepét, funkcióit vizsgálva arra kerestek választ, hogy egyes szakmák (például orvosok, ügyvédek) miért érdemelték ki jobban a társadalom megbecsülését, mint mások, minek köszönhetik presztízsüket és szakmai autonómiájukat. Ahogyan ezt Parsons (1954) megfogalmazta, léteznek olyan foglalkozások (ezek a hivatások), amelyek a társadalom működtetésében nélkülözhetetlenek. Ennek megfelelően gyakorlóitól magas szintű szaktudást és önzetlen hozzáállást várnak el, amelyért „cserébe” kivívják a társadalom tagjainak elismerését és széles körű autonómiát is nyernek. A funkcionalisták megközelítésében a hivatások tagjaitól megkövetelt szakmaiság ugyan tudományos alapokra épül, de ezzel együtt a gyakorlati készségek meglétét is feltételezi, ami a hivatáson kívül állókkal szemben kompetenciafölényt biztosít számukra (Parsons, 1968; Merton, 2002). Magos (2017) szerint a szakmai tudással kapcsolatban elvárt tudományosság a hivatások középkori egyetemi hagyományaira, míg a gyakorlatiasság a hivatások céhek működéséhez hasonlatos funkcióira vezethető vissza. Tágabb kontextusba helyezve a problémát, a funkcionalisták a szabadpiaci és a bürokratikus (állami) tevékenység közti átmenetként tekintettek a hivatásra, amelynek a szakértelem mellett a szakmai etika, a szabályozott piaci megoldások, valamint az altruista szemlélet jelentette az alapját.

A funkcionalisták két irányból közelítettek a hivatások vizsgálatához. Egyrészt – a hivatás definiálása érdekében – megpróbálták feltárni, hogy mely attribútumok különböztetik meg a hivatásokat más szakmáktól (a hivatást leíró és a más foglalkozásoktól elhatároló jegyeket egyaránt vizsgálták), másrészt azt kutatták, hogy történelmi szempontból hogyan alakultak ki a hivatások, hogyan váltak hivatássá egyes foglalkozások.

Az **attribútum jellegű megközelítésekre** alapozó funkcionalisták szerint létezik a foglalkozásoknak egy ideáltípusa (ez a hivatás), amely a foglalkozási hierarchia élén foglal helyet (Greenwood, 1957) és amelynek jegyei általánosíthatók és irányadók lehetnek más szakmák számára (Kleisz, 2002). Mások arra a következtetésre jutottak a vizsgálataik alapján, hogy több olyan ismertetőjegy is azonosítható, amelyek akár minden hivatásra is igazak, érvényesek lehetnek, ezért a valódi kihívás a hivatások differencia specifikájának, lényegi megkülönböztető jegyének a megtalálása (Barber, 1968). Cruess és munkatársai (2000) a hivatások lényegi elemét az altruizmusban és az értékekben látják. Bármely szemszögből közelítünk is a hivatás kérdéséhez, az jól kirajzolódik, hogy a hivatás attribútumait vizsgáló források kivétel nélkül azonosítottak olyan kritériumokat, amelyek egy-egy szakmát különlegessé tesznek, hivatássá minősítenek, amelyek mentén a hivatás elválik a többi foglalkozástól.

Az egyik ilyen jól meghatározható elem a szaktudás. A hivatás egy tanult szakma, amely szerteágazó ismereteken és nem a rutinon alapul. A hivatást megalapozó tudásnak speciálisnak kell lennie, amely a „kívülállók” számára nem hozzáférhető. Olyan, nem általánosan elterjedt ismeretet kell magában foglalnia, amely hosszan tartó, intenzív – jellemzően egyetemi – képzés során szerezhető meg. Ennek megfelelően a hivatás gyakorlóit egyfajta „bennfentes” tudással rendelkeznek. A hivatásra történő felkészítésnek, képzésnek egyaránt biztosítania kell az elméleti és a gyakorlati szakértelmet, tudományosan és módszertanilag megalapozottnak kell lennie. A szocializációs folyamat célja továbbá, hogy megismertesse a hivatást gyakorlókkal a hivatás kultúráját, szimbólumait és egyben szocializálja őket a hivatásra (Brandeis, 1914; Flexner, 1915; Greenwood, 1957; Barber, 1968; Hesse, 1968; Reed & Evans, 1987; Calman, 1994; Derosa, 1996; Irvine, 1997; Cruess et. al., 2000; Barondess, 2003; John, 2008; Halmos & Szívós, 2010). A hivatás gyakorlása az alapvető szakmai tudás megszerzését követően is megköveteli az ismeretek fejlesztését (különböző szintű képesítések megszerzését), Hesse (1968) szerint a karrier építése során ennek birtokában lehet a szakmai fokozatokban előrelépni.

Ahogy arról az előzőekben már szóltam, egyes kutatók a céheket tekintik a hivatások előzményeinek. A hivatásokhoz tartozók – a céhek mintájára – alakítják ki az egyes professziók művelésének feltételeit és hozzák létre a viselkedési elvárásokat is meghatározó szakmai szervezeteiket vagy kamaráikat. Ezek a testületek felelősek a professzió tagjainak tevékenységéért, rajtuk keresztül érvényesíthetők a hivatást gyakorlók kollektív érdekei. Az etikai szabályozás a hivatások nagy részében szintén a kamara vagy a szakmai szervezet koordinálásával születik meg, egyben ők garantálják a szakmai etikai kódexek tartalmának, elvárásrendszerének érvényesülését, illetve a hivatáshoz nem méltó viselkedés szankcionálását is (Carr-Saunders & Wilson, 1933; Hesse, 1968; Feith, 2007; Halmos & Szívós, 2010; Fónai, 2014).

Egy adott hivatás ellátása a szaktudás megszerzésén, a szakmai-technikai jellegű ismeretek elsajátításán túlmenően nem nélkülözheti a hivatás általánosan elfogadott értékrendjének átvételét sem. Egy hivatás gyakorlását mindig valamilyen speciális etikai normarendszer vezérli, amely értékek, különleges erkölcsi elvek által meghatározott. A hivatás, a legnemesebb értelemben véve egy morális vállalkozás (Derosa, 1996). Az erkölcsi elvárások sokszor szigorúbbak, mint a törvényi kontroll. Ennek megfelelően az erős etikai bázis a hivatáshoz tartozók magánéletének összes szerepére kiterjed és megkívánja, hogy a civil életüket is ezen elvárások mentén éljék, egyfajta életformává váljon számukra. A hivatás-etika azt a célt is szolgálja, hogy megelőzze a hivatással való visszaéléseket, magas szintű viselkedési kontrollt biztosítson. (Carr-Saunders & Wilson, 1933; Greenwood, 1957; Barber, 1968; Reed & Evans, 1987; Calman, 1994; John, 2008; Halmos & Szívós, 2010; Varga, 2014). A hivatás – Magyary (1942) értelmezésében – teljes hűséget, odaadást kíván meg, amely az alkalmazott teljes egyéniségét igénybe veszi. Mártonffy is a közszolgálat egyik alapvető meghatározó ismervének tekinti, hogy életre szólónak kell lennie, illetve a közszolgálatot vállalónak egész szellemi erejét a szolgálat érdekében kell használnia (Molnár, 1993).

A hivatás elsajátítása során megszerzett tudást mások szolgálatára, illetve szolgálatában kell felhasználni, az egész társadalom javára kell fordítani. A komplex ismereteket emberi és társadalmi problémák gyakorlati megoldásában kell alkalmazni. A hivatások gyakorlói mindig a közjó érdekében fejtik ki tevékenységüket, munkájukat a társadalom szolgálatában végzik, mások jóllétére irányuló elkötelezettséget vállalnak. Ennek megfelelően a hivatásoknak kiemelt a társadalmi szerepe, identifikációjuk lényege a közösség szolgálata, a társadalmi jó elősegítése. A tevékenység altruista motívumokra épül, a szolgálatban nem a saját, hanem mások érdekei

kerülnek előtérbe (Brandeis, 1914; Flexner, 1915; Parsons, 1939; Barber, 1968; Hesse, 1968; Reed & Evans, 1987; Armstrong, 1990; Chopra, 1995; Derosa, 1996; Irvine, 1997; Cruess, et. al. 2000; Barondess, 2003; John, 2008).

Parsons tanítványa, Merton (1982) szerint a hivatások tagjainak mások érdekeit szem előtt tartva, önzetlenül kell cselekedni. Az altruista értékeket a hivatásra történő szocializáció folyamatában kell elsajátítani, a szakmai szervezeteknek pedig az altruista irányultság megőrzését és a normatív előírások betartását folyamatosan támogatni kell. A „bennfentes” szaktudást, hozzáértést és az önzetlenséget a közösség is elismeri, ezáltal legitimálja a hivatás autonómiáját, amely a társadalomtól kapott kiváltság. Ezzel a privilégiummal magas társadalmi státusz, presztízs és elismerés jár (Greenwood, 1957; Barber, 1968; Hesse, 1968; Reed & Evans, 1987; Cruess et. al., 2000). A szakmai autonómia azt is feltételezi, hogy a szakmai szervezetek az etikai elvárások meghatározása mellett befolyással lehetnek a szakpolitikai döntésekre, valamint az utánpótlási irányokra is (Kovács, 2018).

A hivatás ismertetőjegyei között említik a funkcionalisták továbbá, hogy a hivatás tagjai életreszólóan választják ezt a tevékenységet (Reed & Evans, 1987; Derosa, 1996), hosszú távú elkötelezettséget vállalnak (John, 2008) annak ellenére is, hogy a hivatások gyakorlása során jellemzően nem az anyagi megtérülés jelenti a sikert (Brandeis, 1914; Hesse, 1968). A hivatás ellátása felelősségteljes hozzáállást kíván, a hivatást betöltők azonban nem csak a közösség felé tartoznak felelősséggel, de a saját integritásukat is (Calman, 1994; Cruess et. al., 2000; Barondess, 2003) biztosítani kell. Mindezek mellett a hivatás gyakran csak rá jellemző normákkal, értékekkel, szimbólumokkal is bír (eskü, egyenruha/formaruha, jelvény vagy ékítmény stb.), amelyek együttesen alkotják a hivatáskultúrát, ami a képzés és szakmai szocializáció során sajátítható el. A hivatás gyakorlóinak sajátos nyelvhasználata (Carr-Saunders & Wilson, 1933) van, amely egyrészt a kiválasztottság érzetét kelti a tagokban, másrészt a közösségi összetartást (Hesse, 1968; Reed & Evans, 1987) erősíti. A hivatást űzőknek kompetenciafölényükből (Greenwood, 1957), tudásmonopóliumukból (Cruess et. al., 2000) eredően hatalmuk van a közösség tagjai felett.

A hivatások más szakmáktól elhatároló jegyeinek azonosítása azon foglalkozási csoportok (pl.: könyvtárosok, szociális munkások, tanárok, nővérek, gyógyszerészek stb.) számára volt leginkább fontos, amelyek a hivatásokat megillető kiváltságokhoz hasonló privilégiumokra, elismerésre vágytak. Ezek az ún. „*felemelkedő hivatások*” (Magos, 2017, p. 142.) ugyanis még

nem érték el a hagyományos professziók társadalmi státuszát, de az orvosi vagy jogász hivatások vizsgálata során feltárt ismertetőjegyek közül több is jellemző volt rájuk. Etzioni (1969) a félhivatás megnevezést használta esetükben. Szerinte a feltörekvő szakmák leginkább a szakmai tudás, a képzés tartama, az etikai bázis és a szakmai autonómia terén különböznek a hivatásoktól, illetve abban, hogy a valódi hivatások – meglátása szerint – férfi privilégiumok. Witz (1992) is úgy véli, hogy a félhivatások a női túlsúly miatt nem érhetik el a hivatások rangját. Ami azonban a félhivatást kiváltképp elválasztja a hivatástól, az az, hogy a hivatások gyakorlóit kitüntetett társadalmi problémákkal, privát szférát érintő kérdésekkel foglalkoznak, olykor akár az életről való döntéssel is szembesülhetnek. Good (1969) is egyike azon szerzőknek, akik szerint a félhivatások sohasem érik el a hivatások társadalmi státuszát. Ő ennek okát – Etzionéhoz (1969) hasonlóan – abban látja, hogy a hivatás kiváltságaira aspiráló szakmák nem bírnak azzal a fajta társadalmi bizalommal, amely az intim szférába történő beavatkozást lehetővé tenné a félhivatások tagjai számára. Úgy véli továbbá, hogy a félhivatásokra kevésbé jellemző sajátosság a csoportkohézió, illetve az egész életen át tartó hivatásgyakorlás.

A funkcionalista hivatásvizsgálatok másik meghatározó irányvonalát azok a **folyamatalapú megközelítések** jelentették, amelyek egyes szakmák hivatássá válásának, vagyis professzionalizációjának történelmi folyamatát állították a középpontba. Ide tartoznak az ún. szekvenciális modellek is, amelyek az attribútum jellegű megközelítések fogalomkészletére alapozva, egymást követő fejlődési szakaszokként jelenítették meg a hivatássá válást. A professzionalizációt – minden hivatás esetében – azonos módon végbemenő folyamatként értelmezik (Kleisz, 2002; Nagy, 2009). Ezt a modellt alkalmazta Caplow (1954), aki négy fázist határolta el a fejlődési folyamatnak. A hivatás tagjait tömörítő társulás létrejöttét és a tagsági kritériumok meghatározását az egyediségre törekvés érdekében az elnevezés megváltoztatása követte, majd az etikai alapelvek megfogalmazására is sor került, az utolsó lépcsőfokot pedig a társadalmi legitimáció megszerzése jelentette.

A hivatássá válás folyamatát Wilensky (1964) komplexebb módon ábrázolta. Szerinte az első fontos állomás a főfoglalkozássá válás, a szakmai feladatok teljes munkaidőben való ellátása, amit az adekvát felsőfokú szakképzés kialakítása követ. A szakmai képzésben résztvevők létrehozzák szakmai szervezeteiket, amelyben zajló aktív szakmai élet felerősíti a szakma képviselőinek önkontrollját. A következő fázisban összeütközésbe kerülnek egymással a hagyományokon alapuló munkavégzést folytatók és a hivatássá válást, a szakma megújítását

támogatók, a küzdelem a későbbiekben a rokon szakmákra is kiterjed. Ezt követően a hivatás kivívja a társadalmi elismerést, amely egyben védelmet is biztosít a hivatást gyakorlók számára. Végül döntés születik a hivatás etikai szabályairól is.

Az előbbieken bemutatott attribútum jellegű, illetve folyamat alapú megközelítések alapján jól látható, hogy nincs egységes álláspont sem a hivatásokat jellemző ismertetőjegyek tekintetében, sem abban, hogy az egyes attribútumokra fókuszáló fejlődési fázisok hogyan épültek egymásra. Ez arra vezethető vissza, hogy az egyes hivatásokra irányuló vizsgálatok túlzottan leíró jellegűek, illetve, mivel egy-egy foglalkozás hivatás státuszát, lehetőségeit igyekeznek igazolni, erőteljesen preskriptívek, hiszen a hivatásjelleg bizonyítása az elsődleges céljuk (Cogan, 1955; Hoyle, 1982). Sok esetben az attribútumok azonosításához a hivatás önképe jelentette a kiindulási alapot, ezt például Greenwood modellje kapcsán Magos (2017) kifejezetten bírálja. Az attribútum jellegű megközelítések hibája, hogy képtelenek számolni a munkavégzés változó körülményeivel, így a hivatássá minősítő kritériumokat is viszonylagosan állandónak tekintik, ami jelentősen korlátozza, de mindenképpen önkényessé teszi a hivatások körének bővítését. További problémája a funkcionista irányzatnak, hogy a hivatásfogalom meghatározásához „*a szabadpályás orvosi és ügyvédi hivatást*” tekintették mérvadónak (Magos, 2017, p. 144.).

Ahogy Wilensky (2010) is írja, a funkcionista úgy vélték, hogy ha egy szakma képviselői egy bürokratikus rendbe tagozódó, nagy szervezet (pl. állami intézmény) kötelékébe tartoznak, az veszélyezteti a hivatás autonómiáját és a szolgálat eszményét. A hivatások és a félhivatások megkülönböztetését Etzioni (1969) is a szervezeti kötődés, intézményi keretrendszer és a szabad értelmiségi pálya konfliktusában látja. Ezzel azonban megkérdőjelezi több olyan nagy hagyományokkal rendelkező hivatás mibenlétét, mint a papi, a katonai és az egyetemi tanári, hiszen ennek az elvnek a mentén ezek sem lennének a hivatások körébe sorolhatók (Kleisz, 2002; Wilensky, 2010).

Hesse (1968) – kutatásai eredményeképpen – korábban már rávilágított arra, hogy a hivatásokat csak a saját társadalmi közegükben lehet értelmezni. Ezt alátámasztva és egyben a funkcionista irányzat, elsősorban a szekvenciális modellek kritikájaként említi Kleisz (2002) az angol gyarmatbirodalom országait, ahol egy-egy hivatás gyakorlásának törvényes kereteit biztosító jogszabályok megalkotása nem a szakmai szervezeteknek volt köszönhető, hanem állami közreműködés hatására születtek meg. A fejlődési lépcsőfokok meghatározását érintően pedig azt a problémát veti fel, hogy léteznek olyan foglalkozások, amelyek az egyes fázisoknak

megfelelően próbáltak fejlődni, ráléptek a hivatássá válás útjára, rendelkeznek az egyes szakaszok jellemzőivel, mégsem érik el a klasszikus hivatások rangját.

Magos (2017) kételkedik abban is, hogy a hivatások tekintélye, tagjainak védett helyzete valóban a közösség elismerésének köszönhető-e, vagy inkább egyes foglalkozások gazdasági térnyerésének, mivel a funkcionista irányzat képviselői empirikusan nem vizsgálták a magas szintű társadalmi státusz elnyerésének okait.

A funkcionista megközelítéssel szemben egyre erősödő kritikák hatására a következő évtizedekben előtérbe került a hivatások önérdék érvényesítő technikáinak a vizsgálata. A revizionista irányzatba tartozó elméletek a hivatások elemzése során elsősorban a piaci monopólium megszerzésére, a hatalmi kapcsolatokra fókuszáltak.

2.1.1.2. Revizionista irányzat

Az irányzat egyik jeles képviselője, Freidson (1970) fogalmazta azt meg, hogy a hivatás kifejezést már szinte minden foglalkozás használta magával kapcsolatban vagy azért, mert hízelegni akart magának, vagy azért, mert a saját fontosságát szerette volna mások felé közvetíteni (Nóvik, 2019, p. 20.). Freidson (1970, p. 4.) azt is hangsúlyozta, hogy a hivatás jelzőt magukra „aggató” szakmákban a presztízs iránti vágyukon kívül semmi közös nincs.

A funkcionisták a hivatások kialakulását valamilyen társadalmi folyamathoz és annak hivatásra gyakorolt hatásához kötötték, a hivatás és a társadalmi igény, szükséglet közötti összefüggéseket kutatták, értelmezésükben a hivatás pozitív értékeket hordozott. Vitatkozva ezzel, a revizionizmus képviselői azt állították, hogy az attribútum jellegű modellek csak ráerőltették a fogalmi rendszereiket a hivatásokra, illetve az erre aspiráló foglalkozásokra, amely nem a hivatások körének bővítését, hanem inkább az újonnan feltörekvő szakmákkal szembeni védekezést, a klasszikus hivatások társadalmi státuszának megőrzését szolgálta, a hivatások dominanciáján nem változtatott (Johnson, 1972; Kleisz, 2002; Nagy, 2009, Magos, 2017).

A funkcionista eszmével vitába szállók hivatáskutatásaik középpontjába inkább a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségeket állították. A revizionista felfogás szerint a hivatásokban nem az altruizmus testesül meg (Berlant, 1975), nem az önzetlenség vagy a szolgálat vezérli tagjait.

A hivatások olyan érdekérvényesítő csoportok, akik a társadalmi jólét előmozdítása, az általános közjó szolgálata helyett a saját gazdasági érdekeikért küzdenek (Johnson, 1972; Freidson, 1970). A hivatást gyakorlók a piaci kontroll megszerzésére, a piac monopolizálására, jövedelmeik maximalizálására törekszenek, amely szintén eredményezheti egyfajta társadalmi presztízs elérését, ami a hatalmi hierarchiában is előkelő rangot biztosíthat (Larson, 1977; Macdonald, 1995).

Freidson (1970) sem a hivatás ismertetőjegyeinek leírására törekedett. A tudás és a hatalom összefüggése érdekelte, de elsősorban a gyakorlati működést vizsgálta, mivel a speciális kognitív tudás szerinte nem elégséges a hatalom birtoklásához. A hivatások legfontosabb megkülönböztető jegyének, differencia specifikájának a szakmai autonómiát tartotta, amellyel a hivatás tagjai különleges kiváltságot nyernek tevékenységük ellátásához a tudományos alapok megteremtése és gyakorlatba történő átültetése, illetve alkalmazhatóságának ellenőrzése terén. Freidson (1970) a hivatás autonómiájának részeként kezeli a szakmai felkészítés kereteinek meghatározását, illetve a rekrutáció jogát is.

Illich (1979) a hivatások hatalmát abban látja, hogy emberi szükségleteket elégítenek ki. Bírálja szakmai szervezeteik monopolhelyzetét, amelynek köszönhetően sokszor csak egyes hivatások gyakorlói jogosultak adott szolgáltatások biztosítására. Véleménye szerint a hivatások kisajátítják a közösségi igények kielégítését és kiszolgálását, ezáltal megfosztják attól az embereket, hogy képesek legyenek problémáikat önmaguk kezelni, saját megoldásokat találni.

2.1.1.3. Szakmai identifikáció orientációjú irányzat

Legvégül érdemes kitérni olyan, a hivatást nem kívülről, a társadalom oldaláról vizsgáló irányzatra is, amely a szakmai identifikációt és az ebben szerepet játszó összetevőket hangsúlyozza. Ez az elmélet abból indul ki, hogy az énkép és a hivatáskép hatással vannak egymásra, mindkettőt az értékek, a kulturális normák és a szakmai ismeretek alakítják. A legfontosabb cél a szakmai önazonosság megtalálása. A hivatással való azonosulás pedig magasabb szintű szakmai teljesítményt eredményez, illetve befolyással bír a hivatást gyakorló életmódjára is.

Az irányzat képviselői szerint a hivatássá válásban meghatározó tényező a tudás, amely biztosítja a hivatás társadalmi elismertségét, tekintélyét és szakmai autonómiáját. Az elméleti, tudományos alapokra épülő tudás azonban nem elegendő, hiszen a hivatásra történő felkészítésben egyre nagyobb szerepet kap a gyakorlati hozzáértés is. Fontos, hogy a szocializáció folyamatában megtalálják a helyes arányokat az elméleti ismeretek és a készségjellegű kompetenciák között. Az irányzat képviselői szerint a hivatás nem nélkülözheti a szubkultúrát meghatározó értékeket, beállítódásokat sem, amelyek jellemzően etikai kódexben öltönek testet. A tudás, a készségek, az attitűdök és az értékrendszer kombinációja teszi alkalmassá az egyént a hivatásszerep betöltésére (Schön, 1983; Schön, 1987; Jones & Joss, 1995; Hacker & Venter, 1999).

2.1.1.4. Kontinentális megközelítés

A kontinentális Európában a hivatások vizsgálatának Durkheim és Weber révén egészen régi hagyománya lehetne, azonban a hivatások definiálását célzó munkásságukat az 1980-1990-es évekig nem követték mások, ez a téma nem került a szociológusok érdeklődésének középpontjába. A professzionalizáció kérdésével végül az angolszász kutatások hatására kezdtek foglalkozni Európában. Az európai hivatások vizsgálatában azonban a kutatóknak kissé el kellett rugaszkodniuk az angolszász világban megfogalmazott elvektől, az angol nyelvterületre korlátozódó kifejezések használatától. A kontinentális modellben is elengedhetetlen része a hivatásnak a közjó és a közérdek szolgálata, de a hivatássá válásban elsősorban az államnak van kezdeményező szerepe, az állam hozhat létre vagy erősíthet meg bizonyos hivatásokat (Collins, 1990; Evetts, 2011). Európában az állam a hivatásokkal nemcsak kezdeményező és ösztönző szerepben lépett fel, hanem felügyelő, adott esetben pedig beavatkozó szerepben is (Keller & Kiss, 2021). Mi több, Németország esetében az állami hivatások adtak mintát a szabadfoglalkozások (pl.: orvosok) számára is (Kocka, 1990). Neal és Morgan (2000) a német hivatásokat vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy az állam szerepe nem csupán a hivatás létrehozására korlátozódott, hanem a képzés és a felvétel (pályára lépés) szabályozása is az állam felelőssége maradt, illetve a hivatások működése is jogszabályok által meghatározott volt. A német hivatások tehát jellemzően az államigazgatásban funkcionáló hivatások voltak (McClelland, 1982).

Az eddig bemutatott szakirodalmi források alapján a **hivatások „ideáltípusa”** az alábbiak szerint rajzolható meg. A hivatások fontos társadalmi szerepet betöltő, magas tekintéllyel bíró foglalkozási csoportok, amelyek tagjai szakmai szervezetbe tömörülnek. Gyakorlóik a feladatok ellátásához szükséges tudományos ismeretekre és elméleti szaktudásra hosszan tartó, jellemzően egyetemi képzés keretében tesznek szert. A hivatás betöltésére felkészítő szocializációs folyamatban a hivatásra készülők elsajátítják a hivatáskultúrát, a közös értékrendet és a hivatásetikai elveket. A felkészítésben egyre nagyobb teret kap a gyakorlati képzés és a készségfejlesztés is. A hivatás tagjaival szemben támasztott viselkedési elvárások a magánélet valamennyi szerepére is kiterjednek. A hivatások gyakorlóinak tevékenysége alapvetően a közjó, a közösség tagjainak szolgálatára irányul. A hivatásokat az állam is elismeri, támogatja, működésük sok esetben jogszabályok által is meghatározott. Szakmai autonómiájuk részét képezi, hogy befolyással lehetnek szakpolitikai döntésekre és a hivatás utánpótlási stratégiájára is. A közös értékrend, kulturális normák és az azonos elvekre épülő szocializáció nagyon erős kohéziót teremt a csoporttagok között és segíti a hivatással való azonosulást is.

2.1.2. A HIVATÁSKUTATÁSOK HAZAI TRENDJEI

A hazai hivatáskutatásokban az angolszász országok professziók vizsgálatára irányuló eredményeinek összegzésén (Kleisz, 2000; Nagy, 2009; Magos, 2017; Nóbik, 2019) túlmenően fontos szerepet játszik napjaink professzionalizációs törekvéseinek felmérése, de gyakran foglalkoznak a hivatások kialakulásának történeti dimenzióival is. A hagyományosnak tekintett hivatások (papi, jogászi és orvosi) közül a jogászság mindig is a professzióelméletek kedvelt kutatási területének számított (Pekár, 2002; Rixer, 2011; Fónai, 2014; Fónai et. al., 2014; Navratil, 2014; Utasi, 2016; Pongrácz, 2016; Tokár, 2018), de gyakorta vizsgálat tárgya az orvosprofesszió (Buda, 1989; Csabai & Barta, 2000; Molnár et. al., 2003; Kapocsi, 2004; Simon, 2010; Monos, 2015), illetve az egészségtudományokhoz kapcsolódva a gyógyszerészi (Zagyva & Pikó, 2003; Magos, 2010), az ápolói (Dombi, 1997; Feith et. al.; 2007; Piczil, 2009; Pálfiné & Raskovicsné, 2012; Piczil & Pikó, 2012) és a mentős (Szelesné, 2016) hivatás is.

A klasszikus értelemben vett hivatások kutatása mellett más szakmák professzionalizálódási folyamatai kapcsán is végeztek felméréseket. A segítő szakmák professzióját Kozma (2002; 2004) vizsgálta, de ezt a területet vetette össze a pedagógusprofesszióval Nagy (2009; 2019a)

is. És ha már a pedagógusprofessziót említettem, természetesen, számos kutató foglalkozott a pedagógus szakma hivatássá alakulásának kérdéseivel is (Hegedűs, 2003; Donáth et. al, 2004; Németh, 2009; Fizel, 2017; Révész, 2018; Nóbik, 2019). Ugyancsak jelentős eredményeket tudunk felmutatni itthon a politikus (Kurtán & Ilonszki, 2008; Cieger, 2010), a könyvtáros (Chopra, 1995; Nagy, 2016) vagy az újságíró (Sipos, 1997; Tófalvy, 2016; Döbör, 2018) professzió vizsgálatát érintően.

Mivel a hivatáskutatások során feltárt kritériumok alapján a pénzügyőri szolgálatot veszem górcső alá, megkerülhetetlen az a kérdés, hogy vajon a pénzügyőrök szakmájához talán a legközelebb álló rendészeti vagy katonai területen végeztek-e hivatáskutatásokat, foglalkoztak-e a professzionalizálódási folyamatok vizsgálatával.

Magyarországon a katonai hivatást érintően elsősorban azt kutatták, hogy besorolható-e ez a professzió a nagy hivatásrendek közé, milyen jellemzőkkel írható le ez a hivatásrend, megfelel-e a klasszikusnak tartott professziókat meghatározó kritériumoknak. A szerzők elemezték továbbá a katonák társadalmi kasztjával, a katonai szerepvállalással, a katonai hivatás egyes elemeivel, presztízsével, a hagyományos katonai értékekkel kapcsolatos kérdéseket. A felmérések alapján megállapítható, hogy a katonai hivatás nagyon sok összetevőjében hasonlít az orvosi, papi vagy jogászi hivatáshoz, betöltésekor jórészt hasonló elvárásoknak kell megfelelni, mint az úgynevezett hagyományos hivatások esetében (Szabó, 1998; Boda, 2018a; Krizsbai, 2018).

A katonák mellett a rendőrök munkája is a modernításban vált elfogadott szakmává. Akkor, amikor létrejött a polgári nemzetállam, a közjog és a magánjog különvált, kialakult a közigazgatás, mint az állami munkamegosztás egyik ága, és elismerték az emberi és az állampolgári szabadságjogokat (Finszter, 2018). A rendészettudomány területén is foglalkoztatja a kutatókat, hogy vajon a rendőri munka, a rendészeti tevékenység hivatásnak tekinthető-e (Borszéki, 2017; Borszéki, 2018), még ha ezt olyan mélységben, a hivatás minden egyes kritériumának megfelelően, mint a katonai hivatás esetén, nem vizsgálták. Janza (2008, p. 113.) is kiemeli ezt egy korábbi tanulmányában, ahol így fogalmaz: „*A modern rendőrtiszt és a tisztikar hivatásos jellegének elemzését [...] elhanyagolták*”. Csapó (2008, 2009) több tanulmányában is vizsgálja a rendőrség professzionalizációját, kutatja a rendőri értékrendszert, és számos szerző foglalkozik a rendészet etikájának egyes kérdéseivel, illetve a Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex elemeivel is (Gecse & Volter, 2009; Valcsicsák, 2013; Nándori, 2016; Éberhardt, 2020; Baráth, 2020a). Janza (2008) tanulmányában a hivatás ismérvei közül a

szaktudás, a társadalmi felelősség és a testületi jelleg, szellem jelentőségét hangsúlyozza. Nándori (2021) egy később született művében a rendőri hivatás történetét az adott korszak rendőrével szemben támasztott erkölcsi, etikai elvárások mentén mutatja be. Baráth (2021) a rendészet etikai kérdéseinek elemzése mellett a professzionalizmust is vizsgálja, amelyet a rendőri hivatás alapjának tekint. Meglátása szerint a professzionalizmus meghatározza a rendőri munka minőségét és a szakszerű munkavégzés elengedhetetlenül szükséges eleme. A professzionalizmus révén a rendőrt a segítő szakmák profiljába sorolja. A rendőri tevékenység, a rendőri hivatás egyes, kiemelten fontos alappillérei külön-külön tehát folyamatosan a vizsgálatok tárgyát képezik, azonban ezeket a tényezőket mindeddig nem mint hivatássá minősítő feltételeket kutatták.

2.2. A HIVATÁS MINT ELHIVATOTT MUNKA

A hivatás kifejezés szorosan kötődik az „elhíváshoz”, főképp vallási kontextusban, ahogyan arra már az előzőekben utaltam. A fogalmat sokáig abban az értelemben használták, ahol Isten „elhívja” az egyént egy erkölcsileg és társadalmilag is felemelő foglalkozás betöltésére. A köznapi gondolkodásban azonban a mai napig közeli kapcsolat van a hivatás és az „elhívás” vagy a hivatástudat között. Amennyiben ugyanis az egyén erősen vonzódik egy adott szakma gyakorlása iránt vagy erre parancsoló szükségszerűség (Bagdy, 1996) készteti, hivatástudatról beszélünk. Többek szerint a foglalkozást és a hivatást pontosan az érdeklődés, az érzelmi alapú választás és elköteleződés, a munkavégzést motiváló belső erők, az egyéni célok határolják el egymástól. Azt tehát, hogy hivatásról beszélünk-e, nem a foglalkozás ismertetőjegyei, illetve a választott pálya jellegzetességei határozzák meg, hanem az egyén hozzáállása a döntő ebben. Ez azt jelenti, hogy bár nem minden foglalkozás hivatás, de bármelyik azzá válhat, ha abban az egyén vágyai, törekvései kiteljesedhetnek (Szabóné, 1985), ha megtestesíti azt a munkát, amit az egyén szívvel-lélekkel végezhet, ha mi magunk emeljük hivatás-magaslatba. A hivatásban mindig benne foglaltatik az egyén elkötelezett identitása, ebben az értelemben több, mint egy foglalkozás (Derosa, 1996). A hivatás az egyéni boldogulást és a társadalom felemelkedését is szolgálja (Halász, 1983). „[...] a hivatásgyakorlat emberszolgálat, amely felelősséggel, a másik ember iránti tisztelettel, szeretettel művelhető.” (Bagdy, 1993, p. 118.)

A munkához való egyéni viszonyulás, az orientáció mutatja meg, hogy az miért és milyen céllal végezzük, mit jelent a számunkra. Az egyénnek háromféle viszonyulása lehet a munkához.

Tekintheti állásnak, karriernek vagy hivatásnak (Bellah et. al., 1985; Schwartz, 1986; Schwartz, 1994; Szóts-Kováts, 2013). Az első kategória leginkább a létfenntartást szolgálja, az állást betöltőket a munka anyagi haszna érdekli, a munka egy eszköz, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy megszerezzék szabadidejük érdemi eltöltéséhez szükséges erőforrásokat. Ezzel szemben a karrierorientáció a szervezeti hierarchiában való elmozduláshoz kapcsolódik. Azok az emberek, akik karrierként tekintenek a munkára, sokkal több időt és energiát fektetnek a feladataikba, eredményeiket nem csak anyagilag, hanem a foglalkozási struktúrán belüli előrelépéssel is elismerik. Ez az előrelépés gyakran magasabb társadalmi státusszal és megnövekedett hatalommal is jár. A hivatásban a munka elválaszthatatlan az egyén életformájától, az önmegvalósítás és a szakmai kiteljesedés terepe. A hivatás formájában megvalósuló munkához való hozzáállást általában a közösség is értékesnek tekinti (Wrzesniewski et. al., 1997; Szóts-Kováts, 2013). Elangovan és munkatársai (2010) szerint azok az emberek, akik a munkához hivatásként viszonyulnak, jobban elköteleződnek a hivatásuk iránt. Duffy és Sedlacek (2007) empirikus vizsgálata pedig pozitív összefüggéseket mutatott ki a pályaválasztás és a hivatástudat között. Fontos azonban azt is látni, hogy minden hivatásnak lehetnek az adott professzióra jellemző attribútumokkal nem rendelkező, esetleg a hivatásminőséget meghatározó jegyeket elutasító vagy ahhoz mérten másképp gondolkodó és viselkedő képviselői. Mint ahogy igaz az is, hogy bármely szakmának lehetnek elhivatott, önzetlen, felelősségteljes gyakorlói, akik örömmel végzik feladataikat (Nóvik, 2019.).

2.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK – A HIVATÁS KRITÉRIUMKATALÓGUSA

A továbbiakban – a szakirodalmi forráselemzés eredményeinek alapján – összefoglalom a hivatáskutatásokban feltárt, az egyes foglalkozások hivatásminőségét igazoló vizsgálatokhoz szükséges szempontokat. Az összegzésben sajátos módon ötvözöm a hivatás „hagyományos” felfogását – a közjót önzetlen módon szolgáló, különleges társadalmi státusszal és autonómiával rendelkező tanult, kiváltságos foglalkozás – a munkához való hivatásorientált hozzáállással – elhivatott munka –, amely a személyes kiteljesedést és az önmegvalósítást kínálja az egyén számára (Wineberg, 2008). Freidson (1994) egy későbbi, a hivatásokat már pozitívan értékelő értelmezéséhez hasonlóan integrálom tehát a hivatás leíró (egyéntől független) jegyeit és a hivatásorientált egyén jellemzőit.

3. táblázat: A hivatás kritériumkatalógusa

A hivatást betöltő személyétől független jegyek	A hivatást betöltő személyétől függő jegyek
szaktudás (elmélet, gyakorlat, készségek)	munkaorientáció (hivatásként tekint a munkára)
szakmai szervezetek	érdeklődés, vonzódás
hivatásetika	hosszú távú elköteleződés, életre szóló választás
a társadalmi rendeltetés (szolgálat, altruizmus)	életforma
állami (jogi) keretek általi meghatározottság	kiteljesedés, önmegvalósítás
autonómia	hivatással való azonosulás (hivatáskultúra elfogadása)
társadalmi megbecsültség, presztízs	
felelősség a közösség irányába	
hatalom	
a hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok, a hivatáskultúra elemei	

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A korábbiakban Greenwood modellje kapcsán már kifejtettem, hogy sokan bírálták azokat a kutatókat, akik számára a hivatás önképe jelentette a kiindulási pontot, mint ahogyan Greenwood számára is, aki szociális munkásokat oktató egyetemi tanárként kutatta a szociális munkát, mint hivatást (Magos, 2017). Ezt elkerülendő, saját érintettségemet (pénzügyőrként, pénzügyőr tisztjelöltek képzésében résztvevő oktatóként vizsgálom a pénzügyőri hivatást) és a hivatásról alkotott önképemet marginalizálva, kifejezetten jogszabályi rendelkezések és szakirodalmi források felhasználásával fogom elemezni a pénzügyőri szolgálatot.

A pénzügyőri szolgálat hivatásvizsgálata kapcsán először a körülötte kialakult intézményrendszer történetének és működésének elemzését végzem el. Ezzel az a célom, hogy bemutassam, egyes korszakokban milyen körülmények, tényezők formálták a szakma és a gyakorló életét. Érték-e a pénzügyőri szolgálatot a története folyamán olyan behatások,

amelyek esetleg megkülönböztetett helyet, társadalmi státuszt biztosíthattak a szolgálatot ellátók számára. A történeti áttekintést követően a 3. számú táblázatban csoportosított hivatáskritériumok mentén feltárom a pénzügyőri szolgálatot jellemző ismérveket. Mivel a prekonceptióimat szeretném háttérbe szorítani, a hivatást betöltő személyétől függő jegyeket nem a saját érzéseimre, tapasztalataimra alapozva mutatom be, hanem a kvalitatív kutatásból származó eredményeim mentén.

3. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT HIVATÁSVIZSGÁLATA

Ebben a fejezetben azt vizsgálom, hogy mit takar a pénzügyőri szolgálat és a kik a pénzügyőri szolgálatot ellátó pénzügyőrök. Ma – nagyon leegyszerűsítve – egységesen pénzügyőr elnevezéssel illetjük a NAV jellemzően vámszakmai, pénzügyi nyomozati és rendészeti szakterületén pénzügyőri munkakörben szolgáló munkatársakat. Ez azonban nem volt mindig így. Korábban az ebbe a fogalmi körbe sorolt személyeket vámszedőnek, vámosnak, vám- és pénzügyőrnek, vámnyomozónak vagy adónyomozónak is hívták. Ezt nagyban befolyásolta az éppen aktuális szervezeti struktúra, magának a szervezetnek a megnevezése és a hatóság hatáskörébe tartozó feladatrendszer. A pénzügyőri, vámszakmai és pénzügyi nyomozati tevékenység a történelem során ugyanis nem mindig tartozott a pénzügyőrségi szervezet hatáskörébe és a pénzügyőri szolgálat sem mindig kizárólag ezeket feladatokat takarta, de a strukturális és működésbeli változásokat eredményező jelentősebb sajátosságokra – természetesen – kitérek majd.

3.1. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI KERETEI

A pénzügyőri szolgálat múltjának feltárásához igazán messzire kell visszanyúlnom az időben, egészen 1835-ig². Ekkor jött létre ugyanis a VP elődjének tekintett Császári és Királyi Jövedéki Őrség, amelynek feladatkörébe tartozott a cukorgyárak, szesz- és sörfőzdek ellenőrzése és felügyelete. A jövedéki őrség 1843-ban egyesült a határőrséggel, Császári és Királyi Pénzügyőrség néven, amely az adóztatási és rendészeti jellegű feladatai mellett a jövedéki szabálysértések, illetve a csempészet felderítését és szükség esetén szankcionálását is ellátta (Christián, 2010; Prukner, 2013; Szabó, 2017a).

² Akár több ezer évre is visszatekinthetnék, hiszen már a Szentírásban is megjelent a vámszedés, a vámos mint foglalkozás, igaz, sok esetben pejoratív jelentéstartalommal, a bűnösök szinonimájaként (Christián, 2010) vagy a Római Birodalomban Máté apostol is „publicanus”, helyi vámszedő volt (Hughes & Travis, 1989; Czene-Polgár, 2021), de akár a magyar Árpád-házi uralkodók időszakának vámszedőit is tekinthetném a pénzügyőrök elődjeinek (Magasvári, 2015). A történelmi változások ilyen alapos feldolgozása azonban jóval túlmutat jelen dolgozat keretein és a központi kérdés vizsgálata nem is igényel ennyire mélyreható történelmi feltárást.

3.1.1. A MAGYAR KIRÁLYI PÉNZÜGYŐRSÉG MEGALAKULÁSÁTÓL A VÁM- ÉS PÉNZÜGYŐRSÉG LÉTREJÖTTÉIG (1867-1966)

A kiegyezéssel új közjogi helyzet alakult ki Magyarországon. A magyar alkotmány helyreállítása befolyásolta a pénzügyi közigazgatási rendszert. Nemcsak a magyar pénzügyek váltak önállóvá, hanem új alapokra kellett helyezni a pénzügyi igazgatást is. A dualizmus időszakában a pénzügyi igazgatás szerveit a neoabszolutizmusból örökölt elvek mentén, de némileg módosított formában (Stipta, 2013) alakították ki, hiszen a neoabszolutizmus igazgatása sokkal szakszerűbb volt, mint a régi magyar közigazgatási formák. Közjogi önállóságunk helyreállítása után a közigazgatás tényleges irányítását 1867. március 10-én vette át a felelős minisztérium (Stipta, 2013). Egyszerűbbé, gyorsabbá, célszerűbbé kellett tenni a közigazgatást, természetesen a takarékoság jegyében. E célok érvényesítése érdekében a „szorosan vett Magyarországon” a pénzügyi közigazgatást három fokozatúvá szervezték át (Lukács, 1905, p. 4.). A magyar pénzügyigazgatási hierarchia csúcsán a pénzügyminisztérium állt, amelyben az egyes pénzügyi testületek irányítását felügyelő ügyosztályok működtek. A pénzügyi szakigazgatás középszintű szervei a pénzügyigazgatóságok voltak, amelyeket fokozatosan, vármegyénként építettek ki. A pénzügyigazgatóságok komplex szervezeti egységek voltak, amelyek összefogták az adott vármegye területén működő pénzügyi testületek tevékenységét (Csizmadia, 1976; Szabó, 2017a; Christián, 2010).

Az újonnan kialakított pénzügyi igazgatás keretein belül a kiegyezést követően Lónyay Menyhért pénzügyminiszter 1867. március 10-i 1. sz. körrendeletével³ létrehozta a magyar királyi felügyelőségeket, amelyek irányítása alatt felállította az önálló Magyar Királyi Pénzügyőrséget, mint a pénzügyigazgatás egyik fontos egységét (Christián, 2010; Prukner, 2013; Erdős, 2017; Szabó, 2017a; Szigetvári, 2017; Szabó & Turi, 2021). Ahogyan a pénzügyi adminisztráció újjászervezése, úgy a Magyar Királyi Pénzügyőrség felállítása is az osztrák rendszer mintájára történt, bár a pénzügyőrségi intézmény Franciaországból, XIV. Lajos király uralkodása idejéből ered (Iklódy, 1898). A pénzügyőrség feladat- és hatáskörébe tartozott – többek között – a csempészet, valamint a pénzügyi törvények, rendeletek és szabályok megszegésének megakadályozása, az elkövetők, illetve az adó- és illetékfizetési kötelezettségek alól kibúvók elfogása (Köpf, 2003; Parádi, 2003; Szabó, 2017a), a pénzügyi

³ Az 1. számú körrendelet teljes szövege elérhető Szabó Andrea & Turi Zsolt (2021): A politikus és tudós. Szemelvények Lónyay Menyhért életéből. c. tanulmányának II. számú mellékletében (Szabó & Turi, 2021, pp. 94-95.)

hivatalok és tisztségviselőik eljárásainak ellenőrzése, hivatalos eljárásaik támogatása (Heckenast, 1911). „A legjellemzőbb szolgálati feladat a járőrözés volt, mely során ellenőrizték a pénzügyi szabályok maradéktalan betartását. Bárhol feltartóztathattak szállítmányokat és a szállító köteles volt felszólításra bemutatni az árut és az elszámolási okmányokat.” (Christián, 2010, p. 47.) Emellett – közbiztonsági intézkedési jogkörében – a határok őrzése is szinte kizárólag csak erre a szervezetre hárult, hiszen ekkor a pénzügyőrök jelentették az egyetlen fegyveres erőt a határon (Arnold, 1998; Parádi, 2010). A pénzügyőrségnek a korszakban már önálló egyenruházata és rangjelzései, továbbá saját szakmai követelményrendszere is volt (Szabó, 2017b).

A pénzügyőrök kötelességeit „A Magyar Királyi Pénzügyőrség szervezete és szolgálata iránti szabályok” címet viselő szabályzat (1868, pp. 15-17.) határozta meg. A pénzügyőrök a határon és a közeli területeken megfigyelést és járőrözést végeztek, az államjövedék védelme érdekében ellenőrizték a földbirtokosokat, kereskedőket, iparosokat, az állami egyedárúságokkal kereskedők, ezeket közvetítők, szállítók és eladók esetén pedig a törvények és a szabályok végrehajtását követték nyomon. Akinél a jogszabályok lehetővé tették, „házmotozást”⁴ végeztek. A hidaknál, réveknél és kikötőknél ők őrködtek, de rendszeres őrjáratokat is tartottak a jövedéki kihágások felderítése érdekében. A fogyasztási adó beszedését elősegítendő pedig nyomozást, kutatást végeztek. A hivataloknál való szolgálattétel során a sorompókat, hivatali helyiségeket, valamint az idegen vagyont őrizték, ellátták a jövedéki hivatali feladatokat, az adó alá tartozó áruk mázsálását, számbavételét is elvégezték, ellenőrizték a hivatalos zár alkalmazását, de az adóköteles tárgyak kísérése, valamint a jövedéki hivatalok írásbeli teendőiben történő segítségadás is a kötelezettségeik közé tartozott.

A pénzügyi kormányzatnak nem jelentett könnyű feladatot a pénzügyőri testület adott kor követelményeinek megfelelő módon történő újjászervezése, mert a szervezetben sok volt az idegen származású, magyar nyelvet nem beszélő, az elvárt legalapvetőbb elméleti ismeretekkel sem rendelkező alkalmazott. Emellett pedig a testület abszolutizmus időszakában végzett tevékenysége, negatív megítélése sem vonzotta a szolgálatra alkalmas munkaerőt. Ami végül megoldást jelentett erre a problémára, az az illetmények szabályozása, a nyugdíjak rendezése és a tisztviselei kar javadalmazásának felemelése volt (Lukács, 1905).

⁴ Házmotozás kifejezést A Magyar Királyi Pénzügyőrség szervezete és szolgálata iránti szabályok címet viselő szabályzat (1868, pp. 15-17.) használta, alatta a házkutatást értették.

A kiegyezést követően – megfelelően az osztrák gyakorlatnak – a vámhivatalok az adóhivatalokkal integrálva működtek. 1868-tól kezdődően azonban az adó- és vámügyeket fokozatosan szétválasztották, és 1872-re kialakításra került az önálló magyar vámhivatali rendszer. Országosan 52 vámhivatal működött, ahol közel 300 hivatalnok dolgozott, akik egyenruhát nem, csak formaruhát viseltek (Számadó & Turi, 2011). A vámhivatalok fegyveres szolgálatot nem láttak el. Ott, ahol egyenruhás és fegyveres közreműködésre volt szükség, a pénzügyőrség segédszolgálatát vették igénybe (Köpf, 2003). A vámhivatalok a Magyar Királyi Pénzügyminisztérium felügyelete alá tartoztak. A közvetlen vezetést tekintve kettős irányítás alatt álltak, a pénzügyigazgatóságok mellett működött a szakmai felügyeletet ellátó Budapesti Fővámigazgatóság is (Prukner, 2013).

A határszéli vám- és jövedéki szolgálat ellátására a horvát – szlavón határon felállították a Magyar Királyi Vám- és Adóőrséget, amely egészen 1886-ig maradt fenn, ugyanis ekkor egyesítették a Magyar Királyi Pénzügyőrséggel (Parádi, 2012). A vám- és adóőrség tagjai egyenruhás, de nem fegyveres szolgálatot láttak el (Szigetvári, 2017). A pénzügyőrök természetesen egyenruhában végezték mindennapi feladataikat, és arra is lehetőségük volt, hogy szükség esetén az erőszak megtörése érdekében fegyvert használjanak. A szervezet kezdetben csak kérhette a katonai karhatalom igénybevételét, 1896-tól azonban maga is karhatalmi testület lett (Christián, 2010; Szabó, 2017a).

A két világháború közötti időszakban a pénzügyőrség tevékenysége továbbra is a létrejöttékor számára megszabott feladat- és hatáskörökre épült, elsősorban a gazdasági és pénzügyi biztonság megteremtésére irányult. Az új gazdasági helyzet és a trianoni békediktátum miatt azonban olyan lépéseket kellett tenni a magyar állam határőrizetének átszervezése érdekében, amely a pénzügyőrség határőrizeti feladatait is érintette (Suba, 1994; Suba, 1997; Parádi, 2014). Az átszervezés részeként, a m. kir. minisztérium 1921. évi 6.200. M. E. számú rendeletével döntöttek a vámőrség létesítéséről. Ennek megfelelően 1921-ben a csendőrség mintájára felállították a Pénzügyminisztérium felügyelete alá tartozó Magyar Királyi Vámőrséget. Ezzel egyidejűleg a határőrizeti szervek (csendőrség, rendőrség, katonaság, pénzügyőrség) határszolgálatát a vámőrség szervezeti kötelékébe került. A vámőrség a vámigazgatás szerve volt, egyenruhás, fegyveres őrtestületként működött. Feladatkörébe a vámhatár őrzése, valamint a vámhatárt érintő hajózható vizeken átmenő személy- és áruforgalom vámjövédéki szempontú felügyelete, a vámjövédéki kihágások megakadályozása és felfedezése tartozott. A Magyar Királyi Vámőrségnek klasszikus vámügyi feladatai tehát nem voltak, hiszen azt

továbbra is a vámhivatalok végezték. A magyar haderőt érintő, a trianoni békediktátumban meghatározott korlátozások miatt valójában a vámőrségi erők inkább rejtett katonai őrtestületként működtek (Parádi, 1999; Prukner, 2013). Az I. világháborút követő katonai szankciók 1927-től megszűntek, így megkezdődhetett a vámőrség és a vámszolgalat külön választása (Köpf, 2003). Az 1930-as évekre a vámőrség szerepe szinte kizárólag a határőrizetre korlátozódott és 1932-ben a szervezet a hadsereg részévé vált (Czene-Polgár, 2020b). A megnövekedett vámszolgalati feladatok ellátására Központi Vámigazgatóságot létesítettek, amelynek létszámát folyamatosan növelték, hatáskörét bővítették. A Központi Vámigazgatóság, mint a magyar vámigazgatás országos szerve, közvetlenül a pénzügyminiszter alárendeltségébe tartozott. A vámigazgatás elsőfokú hatósági jogkörrel rendelkező szervei a vámhivatalok és vámhivatali kirendeltségek, a mellékvámhivatalok és vám bemondó állomások voltak. A vámigazgatást ellátó személyzet a vámhivatali személyzetből és a vámhivatali segédszolgalatra kirendelt pénzügyőrökből állt (Kiss, 1998).

Az 1930-as években jelentősen megszorodtak a fogyasztási adók és jövedékek terén tapasztalt kihágások és visszaélések, így ezek megakadályozására, illetve felderítésére, továbbá a visszaélések felszámolása érdekében 1933-ban 2-5 főből álló pénzügyőri nyomozócsoportokat hoztak létre a pénzügyigazgatóságok székhelyein (Köpf, 2003; Szigetvári, 2017).

A Magyar Királyi Pénzügyőrség pénzügyi közigazgatás rendszerében betöltött szerepét és feladatrendszerét Magyary (1942, pp. 265-266.) így összegezte: „...a pénzügyőrség a pénzügyi közigazgatás fegyveres őrtestülete, amelynek feladata a csempészetnek és általában a fogyasztási adók, jövedékek és egyedáruságok iránt rendelkező törvények és szabályok áthágásának a megakadályozása, jövedéki kihágások és szabályellenességek felderítése, felfedezésük esetében tényleírás felvétele, jövedéki vizsgálatok vezetése; köteles a pénzügyi hivatalokat és közegeket hivatalos eljárásukban támogatni és a törvényhatóság által meg határozott esetekben közbiztonsági intézkedések foganatosításában segédkezni.”

A második világháború idején a bevezetett szigorú hadigazdálkodás miatt a pénzügyőrségnek az állami bevételek biztosítása lett a leghangsúlyosabb feladata (Arnold, 2002). A háborút követően a közigazgatás, illetve ennek részeként a pénzügyi igazgatás átrendezése nem hagyta érintetlenül a pénzügyőrséget sem. A királyi jelzöt eltörölték, a Magyar Pénzügyőrséget pedig 1945. február 20-án újjászervezték, bár feladatai sokban nem változtak a háború előttihez

képest. Továbbra is ez a testület ellenőrizte a fogyasztási adókat, az állami egyedárúságokat és jövedékeket, a forgalmi adókat, valamint a bélyeg- és egyéb illetékeket. Emellett azonban számos más területen is helyt kellett állnia, szerepet kapott például a dohányjegyek szétosztásában, a sertésvágások ellenőrzésében és a feketevágások felderítésében, a vadászjegyek, fegyverigazolványok utáni illetékek és a halászati joggal kapcsolatos bevételek behajtásában (Köpf, 2003; Balaska & Kiss, 2007).

Az egyre csökkenő tisztán vámfeladatok miatt a pénzügyőrségi és vámszaki státus egységesítése és azzal kapcsolatos egyes intézkedések tárgyában született 4.128/1949. Kormányrendelettel (Magyar Közlöny, 1949/139. szám – július 02., p. 1060.) a vámfeladatok és a vámigazgatási szervezet különállósága megszűnt, 1949-ben a Magyar Központi Vámigazgatóságot beolvasztották a Magyar Pénzügyőrségbe. 1950-ben felszámolták a korábbi közigazgatási modellt és megszűntek a pénzügyigazgatóságok, melynek hatására a pénzügyőrség és az ebbe integrálódott vámigazgatás is közvetlen pénzügyminisztériumi irányítás alá került (Köpf, 2003). Még ugyanebben az évben, a minisztérium önálló ügyosztályaként létrehozták az Országos Pénzügyőri Főparancsnokságot.

Az 1950-es években a pénzügyőrség kezdte elveszíteni előkelő megítélését, hiszen a rettegett hatalom részeként tagjait bevonták politikai célú intézkedésekbe is, így például a padlás lesöpérésekben, vagy a kuláknak minősített személyek felderítésében is részt kellett venniük (Prukner, 2013).

Mivel a külkereskedelem állami monopóliummá vált, szovjet-orosz mintára ennek felügyeletére megalakult a Külkereskedelmi Minisztérium, amely a vámigazgatás tekintetében is alapvető változásokat eredményezett. 1952 végén az Országos Pénzügyőri Főparancsnokságból kivált a vámügyekért felelős szervezeti egység. Az 1954. évi VII. törvénnyel létrehozták az önálló külkereskedelmi minisztériumot (Magyar Közlöny 1954/46. szám – június 29.) és hatályba helyezték a Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1955. évi 7. sz. törvényerejű rendeletét, amely a külkereskedelmi miniszter irányítása alá helyezte a vámszervezet irányítását, megszüntetve a vámigazgatóságot (Magyar Közlöny 1955/20. szám – február 23.). Ezt követően megalakult a Vámőrség Országos Parancsnoksága, illetve ennek területi egységei, a vámfelügyelőségek. A két testület szétválásakor létrejött a vámőri nyomozócsoport, amely devizajogszabályt sértő cselekmények felderítésével és vámbűntettek – ügyészi felhatalmazás alapján történő – nyomozásával foglalkozott (Szalai, 1972).

A növekvő nyomozati feladatok indokoltá tették a pénzügyőrség nyomozati szakterületének megerősítését is. 1952-ben létrejött az országos pénzügyőr nyomozócsoport (Kovácsics, 2000),

a megyei pénzügyőri parancsnokságok illetékességi területén pedig megyei nyomozó csoportok működtek. Feladatuk azonban döntően nem a büntettek vagy szabálysértések felderítésére és nyomozására irányult, hanem igazgatási jellegű felderítő tevékenységet végeztek. Adatokat gyűjtöttek a köztartozások befizetése elmulasztásának okaival, illetve – ebből adódóan – az államot ért vagy a társadalmi tulajdonban bekövetkezett kár mértékével kapcsolatban (Szilágyi, 1959). A pénzügyi- és vámbüntettek felderítését ugyanis kizárólag a büntető perrendtartásról szóló 1951. évi III. törvény 89. §-ában (Magyar Közlöny 1951/79. szám – május 22., p. 468.), illetve a pénzügyi és vámbüntettekről, valamint szabálysértésekről szóló 1954. évi 3. törvényerejű rendeletben (Magyar Közlöny, 1954/12. szám – február 24.) meghatározott nyomozó hatóságok végezheték: a rendőrség, a Belügyminisztérium államvédelmi szervei és az ügyészség, kizárólag az azonnali lépések megtétele során tették lehetővé az előbbi rendelkezések a pénzügyőrség és a vámőrség nyomozati cselekményeit (Czene-Polgár, 2020a).

1964-ben újabb jelentős szervezeti változások következtek be a pénzügyőrök és a vámszervezet munkatársai életében, hiszen a Népköztársaság Elnöki Tanácsa 1964. évi 20. törvényerejű rendeletével (Magyar Közlöny, 1964/53. szám – augusztus 25.) ismételten egyesítette a Pénzügyminisztérium felügyelete alatt a vámőrséget és a pénzügyőrséget, Pénzügy- és Vámőrség néven. A szervezet végső elnevezését (Vám- és Pénzügyőrség) a vámjog szabályozásáról szóló 1966. évi 2. törvényerejű rendelettel (Magyar Közlöny, 1966/5. szám – január 16.) nyerte el és fennállása alatt (2010. december 31-ig) végig őrizte is ezt. Az 1966. évi 2. törvényerejű rendelet, a végrehajtásáról szóló 9/1966. (II. 5.) Kormányrendelet, továbbá a 39/1976. (XI. 10.) PM-KKM együttes rendelet ugyanis nemcsak a vámjog szabályozásának alapját adta, hanem a szervezet a feladatrendszerét, struktúráját is meghatározta. A VP felépítése – megalakulásakor – a következő volt: a Pénzügyminisztérium felügyelete alatt állt a központi szerv, a VP Országos Parancsnoksága (VPOP), amelynek alárendeltségébe megyei parancsnokságok, vám- és pénzügyőr szakaszok, határvámhivatalok, továbbá az országos hatáskörrel rendelkező nyomozócsoport tartoztak (Kovácsics, 2000).

3.1.2. A VÁM- ÉS PÉNZÜGYŐRSÉG IDŐSZAKA (1966-2010)

A szervezeti változások hatására nem csak a vámszakmai és pénzügyőri feladatok kerültek ismét egy hatóság kötelékébe, hanem a nyomozati feladatok is, hiszen a megszűnő pénzügyőri nyomozócsoporthoz, valamint a vámőri nyomozócsoporthoz tartozó ügyek is átkerültek az új, egyesített szervezet központi szintjén létrehozott Országos Pénzügyi és Vámőri Nyomozócsoporthoz. Az új nyomozócsoporthoz a 135/1966. (PK 15.) PM számú, valamint a 8000/1966. VPOP számú utasítás alapján hatósági jogkörrel nem rendelkező középfokú szervezeti besorolást kapott, elnevezése Vám- és Pénzügyőri Nyomozócsoporthoz változott (Szalai, 1972). Az 1960-as években a nyomozók munkájában komoly kihívást jelentett az egyre nagyobb méreteket öltött csempészet és a vámorgazdaság felderítése.

Ezt követően a testület hatáskörébe tartozó feladatok folyamatosan bővültek. Említhetjük ebben a körben a jövedéki szabályozást, de a büntetőeljárásról szóló 1973. évi I. törvény 16. § (3) bekezdése alapján új hatáskörként jelentkezett 1974-ben a pénzügyi bűncselekmények (adócsalás, vámbüntett, devizagazdálkodást sértő bűncselekmények) nyomozásának jogosítványa is, hiszen eddig a pénzügyőrök a felderítésben, illetve az azonnali cselekmények végrehajtásában működtek csak közre. A pénzügyőrség nyomozó hatósági jogkörét 1992. szeptember 1-jéig a fővárosi nyomozó hivatal, illetve a megyeszékhelyi vámhivatalok nyomozó csoportjai gyakorolták. A pénzügyi bűncselekmények hatékony felderítése és nyomozása azonban ekkor már egyre inkább megkövetelte, hogy ne csak a fővárosban, hanem egyes megyeszékhelyeken is különálló nyomozó hivatalokat létesítsen a testület. 1994-re minden megyeszékhelyen felálltak az önálló szervként működő nyomozóhivatalok (Szabó & Magasvári, 2021a). Ekkor a VP nyomozóhatósági hatáskörébe a klasszikusnak mondható „vamos” bűncselekmények (csempészet, vámorgazdaság) mellett a visszaélés jövedékkel, valamint az adó- és társadalombiztosítási csalás tartoztak.

Az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH) egyes feladatairól szóló 1998. évi XCIII. törvénnyel létrehozták az APEH Bűnügyi Igazgatóságát, így ezentúl az APEH bűnüldöző szervként is működött és a büntetőeljárásról szóló 1973. évi I. törvény 16. § (5) bekezdése által hatáskörébe utalt bűncselekmények (pl. jogosulatlan gazdasági előny megszerzése, a számviteli fejelem megsértése, a csődbüntett, az adó-, társadalombiztosítási csalás, ha azt az APEH hatáskörébe tartozó adóra vagy járulékra követik el, a társadalombiztosítási, egészségbiztosítási vagy nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség megsértése) felderítését, valamint nyomozását

végezte. 2002-ben ez a szervezet megszűnt, az általános nyomozóhatóság szervezetében jött létre a Nemzeti Nyomozó Iroda, amely ugyanolyan hatáskörrel, de lényegesen megváltozott feltételek mellett folytatta a korábbi munkát egészen 2006. szeptember 15-ig, amikor a VP lett az állami bevételek büntetőjogi védelméért felelős szerv (Aszalós, 2020).

A szakmai feladatrendszerben jelentkező változások továbbra is a legfontosabb szervezeti cél elérése, a bevételek minél hatékonyabb biztosítása irányába hatottak. Ezt szolgálta a pénzügyminiszter azon döntése is, amelyben 1995. augusztus 1-jei hatállyal az APEH elnökét nevezte ki a VP-t felügyelő miniszteri biztossá, egyben megbízta a két szervezet integrációjának előkészítésével. A kormányzati szándék azonban megváltozott és 1996. március 20-án a pénzügyminiszter ezt a felügyeletet megszüntette, majd 1996. április elsejei hatállyal Arnold Mihály altábornagyot megerősítette országos parancsnoki beosztásában. Ezzel, egy időre legalábbis, lekerült a napirendről az integráció kérdése.

Magyarország Európai Unióhoz (EU) való csatlakozási folyamata a VP szervezetére és feladatrendszerére is hatással volt. A közigazgatás korszerűsítése megkövetelte egy régiók mentén szerveződő testület és ezzel együtt a hatékony emberi erőforrás-gazdálkodás kialakítását. Az átszervezés hatására a szervezet háromszintű struktúrában (központi szerv – VPOP, regionális parancsnokságok, megyei vámhivatalok) működött, csökkentek a vezetői és a funkcionális feladatok ellátására létesített beosztások, javultak a személyi állomány jövedelmi lehetőségei (Arnold, 2002; Prukner, 2013).

A csatlakozást követően a VP ismét megújította a szervezeti rendszerét, bár a háromszintű struktúrát megtartotta. A vámigazgatási tevékenység szűkülése következtében a testület megszüntette a határ- és belterületi vámhivatalokat, helyettük fővámhivatalokat, regionális jövedéki központokat és regionális nyomozó hivatalok alakítottak ki (Balaska & Kiss, 2007). A feladatokat tekintve megerősödött a jövedéki szolgálati ág, illetve új feladatként jelentkezett a mobil ellenőrzés is. Az EU pénzügyi érdekeinek védelme is különleges szerepet kapott a VP feladatkörében, hiszen a szervezet keretein belül alakították ki az Európai Csalás Elleni Hivatal (OLAF) nemzeti koordinációs irodáját.

A 2000-es évek végén, hasonlóan az 1995-96-os – korábban már idézett – eseményekhez, döntés született arról, hogy az állami bevételek hatékonyabb és eredményesebb beszedése érdekében a két bevételi hatóságot egyesíteni kell. Az állami vagyonnal való felelős gazdálkodás érdekében szükséges törvények módosításáról, valamint egyes törvényi rendelkezések megállapításáról szóló 2010. évi LII. törvény kihirdetésével 2010. június 14-én

vette kezdetét az APEH és a VP integrációjának folyamata. Az említett jogszabály az összevonás megfelelő előkészítése érdekében a VP országos parancsnokát – az új hatóság létrehozásáig – kormánybiztos irányítása alá helyezte. A legfontosabb feladatokat ebben az időszakban a közös jogi alapok megteremtése és a szervezeti struktúra megtervezése, a szakmai és funkcionális területek egységessé formálása, valamint a létszámkeretek meghatározása jelentette. Az integrált bevételi hatóság, azaz a NAV, az APEH mint kormányhivatal⁵ és a VP mint fegyveres rendvédelmi szerv⁶ összevonásával 2011. január 1-jén kezdte meg működését.

A kormányzat integrációval kapcsolatos célkitűzéseit a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény [NAV tv.] preambulumból, valamint a jogszabály miniszteri indoklásából ismerhetjük meg, amelyek szerint az összevonásnak szervezatiirányítási és gazdaságossági indokai voltak. Ahogyan arról a NAV törvény preambuluma is rendelkezik, a NAV létrehozásának célja az állami adóhatósági és vámhatósági feladatoknak a minőségileg új, hatékonyabb, eredményesebb, gazdaságosabb, átláthatóbb és költségtakarékosabb ellátása, az információáramlás korszerű biztosítása, az egységes elvek alapján felépülő és egységes irányítású szervezet kialakítása, a költségvetési bevételek integrált szervezet általi biztosítása volt [NAV tv. preambuluma]. A bevételi hatóságok összevonását érintő konkrét kormányzati célok a Nemzeti Együttműködés Programja, a Széll Kálmán Terv, Magyarország Konvergencia Programja (2011-2015), illetve az Egyszerű Állam, a vállalkozások adminisztratív terheit csökkentő középtávú kormányzati program ismeretében így összegezhetők: az integrációtól egyszerűbb adórendszer kialakítását, egyszerűsített adózási módokat körének szélesítését, az adó- és statisztikai adminisztráció csökkentését várták. Bízta benne, hogy az egységes keretek között működő szervezetben a pénzügyi bűncselekményeket hatékonyabban és

⁵ Az APEH 1987. július 1-től működik, mint államigazgatási szerv, kormányhivatal. A hivatal két szinten szerveződött, feladatait a Központi Hivatalban (központi szerv) és a regionális igazgatóságok szintjén (területi szervek) látta el. Az integrációt megelőzően az adóhatóság szakmai feladatai ellátását a funkciók (adóalany-nyilvántartás, bevallás, ellenőrzés, végrehajtás stb.) mentén szervezte, azaz szervezeti struktúrája az adózói életútnak megfelelően felépített, funkcionális volt. Személyi állományában köztisztviselőket és munkavállalókat foglalkoztatott (integrációt megelőzően összesen kb. 16000 fő). Tevékenységi körébe pedig jellemzően az adók, járulékok, illetékek, kisadók (szakképzési hozzájárulás, játékadó, kulturális járulék, környezetterhelési díj stb.) beszedése, ellenőrzése, a szerencsejáték-felügyelet tartozott, de egy időben nyomozóhatósági jogkörrel is rendelkezett (Magasvári, 2021b, pp. 39-40.).

⁶ A VP az integrációt megelőzően egy több, mint 140 éves múltra visszatekintő szervezet volt. A központi államigazgatási szervek rendszerében a rendvédelmi szervek közé tartozott. Ennek megfelelően foglalkoztatott hivatásos szolgálati jogviszonyba tartozókat, illetve – jellemzően a funkcionális területeken – közalkalmazottakat (integrációt megelőzően összesen kb. 7000 fő). Háromszintű szervezetrendszerben működött, központi szerve a VP Országos Parancsnoksága volt, területi szerveit a regionális parancsnokságok alkották, míg alsó fokon a vámhivatalok végezték az elsőfokú eljárásokat. A vámhatóság az „adónemek” szerinti (vám, jövedék, környezetvédelmi termékdíj, regisztrációs adó, stb.) felosztáshoz igazította struktúráját. Hatáskörébe tartoztak – többek között – a vámigazgatási, jövedéki igazgatási, büntetővizsgáló-nyomozóhatósági, rendészeti igazgatási feladatok (Magasvári, 2021b, p. 40.).

eredményesebben felderítő bűnügyi szervezetet lehet kialakítani, amely a költségvetést súlyosan károsító, büntetőjogi eszközök igénybevételét igénylő adózói magatartásokat képes feltárni és megfelelően szankcionálni. A NAV létrehozásával megnyílt annak a lehetősége is, hogy az adó- és vámhatósági ügyeket egy helyen lehet intézni, amely a szakmai feladatellátás minőségét és a szolgáltató jellegű hatóság szerepkörét is erősíti.⁷

3.1.3. A NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL MEGALKULÁSÁT KÖVETŐ IDŐSZAK (2011-TŐL NAPJAINKIG)

A NAV létrejöttével egy szervezetben koncentrálódott az állami adóhatósági, vámszakmai és pénzügyőri, valamint – törvényben meghatározott büncselekmények esetében – a pénzügyi nyomozói tevékenység. Az integráció egy olyan szervezetet eredményezett, amely a hazai közigazgatásban igazán különleges. Nemcsak azért, mert szinte kizárólagosan felelős az állam adó- és adójellegű bevételeinek beszedéséért, kezeléséért, a költségvetés megfelelő büntetőjogi védelmének biztosításáért (NAV, 2012) és az állami szervezetrendszer üzemeltetéséért (Bérces, 2014), hanem mert a szervezeti jogállása is egyedi. Az adó- és vámhatóság – egyedülálló módon – egy államigazgatási feladatokat ellátó, egyben fegyveres rendvédelmi feladatokkal is felruházott, a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörében kiadott rendeletében kijelölt miniszter (jelen esetben a pénzügyminiszter) által irányított, központi hivatalként (korábban kormányhivatalként) működő központi kormányzati igazgatási szerv [NAV tv. 1. § (1)]. A szolgálati körülmények között végzett, például bűnügyi vagy rendészeti tevékenység ellátásához azonban nélkülözhetetlen ez a felhatalmazás (Szabó, 2016).

A NAV tervezett átlagos statisztikai állományi létszáma 18 630 fő (NAV, 2022), ami igazolja, hogy nemcsak a feladatait, de létszámát tekintve is jelentős pozíciót foglal el az állami szervek rendszerében. A NAV a szervezeti integráció során szembesült azzal a problémával, hogy „a Vám- és Pénzügyőrség mint a NAV egyik jogelődje rendvédelmi szerv volt, a NAV azonban fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó kormányhivatal[ként jött létre], és mint ilyen központi államigazgatási szerv, de nem rendvédelmi szerv, ugyanakkor a hivatásos állománya

⁷ A kormányzati célok összegzése a Széll Kálmán Terv Programja (www.parlament.hu/irom39/00047/00047.pdf), a Nemzeti Együtműködés Programja (https://2010-2014.kormany.hu/download/4/d1/20000/Sz%C3%A9ll%20K%C3%A1lm%C3%A1n%20Terv.pdf), Magyarország 2011-2015 Konvergencia Programja (https://www.adko.hu/01_files/adotanulmanyok/2011/Konvergencia_program_2011_aprilis.pdf), az Egyszerű Állam: a vállalkozások adminisztratív terheit csökkentő középtávú kormányzati program (https://infoter.eu/attachment/0011/10596_egyszeru_allam_program.pdf) alapján történt.

révén egyes kötelezettségek és jogosítványok tekintetében közelítenie kell a rendvédelmi szervekhez.” [NAV tv. általános indokolása]. Ennek megfelelően az újonnan létrejött hatóság megőrizte a jogelődöktől örökölt klasszikus hatósági és rendészeti jellegét, és ennek köszönhetően a vegyes jogállású⁸ személyi állományt is (Magasvári, 2016b). Az integrációt követően tehát az adó- és vámhatóság egy szervezetben egyesítette a „civil” közszolgálati (kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, munkavállaló) és a rendészeti (hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőr) jogállásba tartozó alkalmazottjait. A személyi állomány vegyes összetétele azt eredményezte, hogy a különféle jogállású személyekre – a NAV tv. mellett – más és más jogszabályok rendelkezései vonatkoztak (Magasvári, 2018a). A kormánytisztviselőkre és ügykezelőkre a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény [Kttv.], a munkavállalókra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.], a pénzügyőrökre pedig a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény [új Hszt.] szabályait a NAV tv.-ben foglalt eltérésekkel kellett alkalmazni [NAV tv. 15. § (2)]. A NAV létrejöttét követően az adó- és vámhatóság alaptevékenységébe tartozó feladatok közül azokat, amelyek sajátos körülmények között végzett, az élet és testi épség kockáztatásával járó tevékenységnek minősültek, kizárólag hivatásos szolgálati jogviszonyban állók láthatták el, az egyéb hatósági jellegű feladatokat pedig kormánytisztviselők végezték. A foglalkoztatottak eltérő jogviszonya alapvetően az általuk ellátott tevékenység társadalmi rendeltetéséből fakadt. A rendészetet ugyanis pontosan a legitim fizikai erőszak alkalmazásának lehetősége különbözteti meg a közigazgatási hatósági tevékenység egyéb formáitól (Kmetty, 1907; Finszter, 2018; Erdős, 2021).

Az egymás mellett élő különböző foglalkoztatási jogviszonyok mellett az eltérő szervezeti kultúrák, struktúrák, párhuzamos feladatellátások, működési keretek, az egymástól jelentősen különböző információáramlási folyamatok, vezetési-irányítási és képzési rendszerek sem könnyítették meg az integráció teljessé tételét. Az adó- és vámhatóság stratégiai, illetve szervezetfejlesztési céljai az összevonás óta arra irányultak, hogy a szervezeti integráció elmélyítésével párhuzamosan a személyi állomány jogállását is egységesebbé tegyék (Magasvári, 2018b). Erre a legnagyobb esélyt a 2016-os szervezeti átalakításokkal (szervezeti

⁸ A vegyes jogállás nem más, mint hogy egy adott közigazgatási szerv különböző jogállási törvények hatálya alá tartozó alkalmazottakat foglalkoztat. A 2011-ben integrált NAV példáján keresztül bemutatva ez azt jelenti, hogy egy szervezetben egyesítették a civil (vagyis kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, munkavállaló) és a rendészeti (tehát a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőr) jogállásba tartozó alkalmazottakat (Horváth, 2014, p. 3.; Magasvári, 2018a, p. 39.).

struktúra módosítása, szolgáltató és ügyfélbarát szemlélet mentén átalakított működési folyamatok) párhuzamosan zajló törvénymódosítás adta, amely bevezette a rendvédelmi életpálya alapjaira épült NAV-életpályamodellt és ezt a kormánytisztviselői állományra is kiterjesztette.

A szervezeti integráció tényleges lezárására, valamint a foglalkoztatottak jogállásának teljes körű egységesítésére a lehetőséget a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény [NAV Szj. tv.] 2021. január 1-jei hatályba lépése teremtette meg. A NAV Szj. tv. ugyanis létrehozott egy korábban még nem létező közszolgálati jogviszonyt, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyt. A NAV Szj. tv. az új szolgálati jogviszonyon belül azonban továbbra is két státuszt különböztet meg, a tisztviselői és a pénzügyőri státuszt. Tisztviselői státuszba azok a korábbi kormánytisztviselői jogviszonyban állók kerültek, akik 2021. január 1-jétől tisztviselői munkakört töltenek be. A pénzügyőri státuszba pedig a korábbi hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőrök tartoznak. Azonban az új jogszabály ezt a státuszt is két jól behatárolható csoportra bontja. A tényleges, napi szinten egyenruha- és fegyverviselésre, illetve intézkedések foganatosítására kötelezett állományra (pénzügyőri munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), valamint a fegyveres jellegű szolgálatot el nem látó, tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri állományra (tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), akik 2021. január 1-jétől kizárólag rendfokozat és társasági egyenruha viselésére jogosultak, de egyebekben rájuk a tisztviselőkre irányadó szabályok vonatkoznak. Esetükben a fegyver- és kényszerítő eszköz viselési, illetve az intézkedési jogosultság megszűnt. A NAV alaptevékenységébe tartozó feladatok közül azokat, amelyek sajátos körülmények között végzett, az élet és testi épség kockázatásával járó tevékenységnek minősülnek, ahol lehetőség van az állami monopóliumból származó fizikai erőszak alkalmazására, kizárólag pénzügyőri munkakörben foglalkoztatottak láthatják el, az egyéb hatósági jellegű feladatokat pedig a tisztviselői munkakörbe tartozók végzik. A NAV tv. szerint a határátkelőhelyeken végzett feladatok, a bűnüldözési, bűnmegelőzési, a szabálysértési, a vám- és jövedéki ellenőrzési, mélységi ellenőrzési, az őrzésvédelmi, a hatósági, a végrehajtási eljárási feladatok, valamint e tevékenységek irányítása, felügyelete és ellenőrzése minősül rendvédelmi tevékenységnek. Rendvédelmi tevékenységet kizárólag pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottak végezhetnek, akik egyenruha és szolgálati fegyver viselésére, intézkedések foganatosítására és a jogszerű intézkedés biztosítása érdekében kényszerítő eszközök alkalmazására jogosultak [NAV tv. 35. § (1)-(2)]. A felsorolásból világosan látható, hogy a nevesített hatósági eljárások célja az állami (pénzügyi)

érdekek védelme, hogy a költségvetést megillető közbevételek befizetésre kerüljenek, annak teljesítése alól ne lehessen kibújni. Rendészettudományi megközelítésből pénzügyőrök állami adóbevételek biztosítására irányuló tevékenysége leginkább az őrködéshez, mint rendészeti funkcióhoz, hasonlítható. Egyes pénzügyőrök által végzett feladatok, mint a járőrtevékenység vagy a mélységi ellenőrzés, közvetve hatással lehetnek egy-egy terület közbiztonságára is.

A pénzügyőri munkaköröket a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál rendszeresített pénzügyőri munkakörökről, képesítési előírásokról, valamint a munkaköri pótlékról szóló 21/2020. (XII. 30.) PM rendelet [21/2020. PM rendelet] 1. számú melléklete tartalmazza. A 21/2020. PM rendelet értelmében a vezetői munkakör akkor minősül pénzügyőri munkakörnek, ha az állománytábla szerint a vezető által vezetett szerv, szervezeti egység engedélyezett létszámához tartozó munkakörök legalább 2/3-a pénzügyőri munkakör [21/2020. PM rendelet 1. § (2)]. A pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottakat – megfelelően a NAV tv. 35. § (1) bekezdésében foglaltaknak – a továbbiakban pénzügyőrként említem.

A NAV Szj. tv. alapvetően egy új, *sui generis* közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyt hozott létre, amely „a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony”. Ebben a tekintetben nem különbözik más közszolgálati jogviszonytól. Eltér viszont a munkaviszonytól, hiszen a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően a feleket többletkötelezettségek terhelik és többletjogosultságok illetik meg (Czékmann, 2012). Specialitását adja továbbá, hogy a szolgálati jogviszony a pénzügyőröktől súlyosabb kötelemények teljesítését is elvárja, hiszen ők önkéntes vállalás alapján, életüknek és testi épségüknek kockáztatásával, élethivatásként teljesítik szolgálatukat [NAV Szj. tv. 28. § (1)-(2)], éppúgy, mint az új Hszt. hatálya alá tartozó a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók.

A NAV Szj. tv. által bevezetett új szolgálati jogviszony tehát egyértelműen elhatárolja a NAV személyi állományát a közigazgatás és a rendészet egyéb jogállási normáinak hatálya alá tartozó foglalkoztatottaktól, de a szervezet fegyveres rendvédelmi feladatrendszerre, a pénzügyőri szolgálat társadalmi rendeltetése továbbra is indokolja a jogviszonyon belül a pénzügyőrök „megkülönböztetését”. Ezek a sajátosságok viszont nyilvánvalóan hasonlatossá teszik a pénzügyőrt más rendvédelmi szervek vagy az állami őrtestület állományához.

3.2. HIVATÁSJEGYEK A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLATBAN

Ebben az alfejezetben a fenti elvek figyelembevételével vizsgálom a pénzügyőri szolgálatot. A dolgozat 2. fejezetében összegzett hivatásjegyek mentén először a kvalitatív kutatásom során nyert eredményeket mutatom be, majd részben ennek tapasztalataira építve azt elemzem, hogy a pénzügyőri szolgálat „*pénzügyi közigazgatás rendészetében*” (Magyary, 1942, p. 566.) betöltött szerepe, funkciói és hivatást gyakorló személye alapján megfelel-e a hivatás követelményeinek.

3.2.1. A KVALITATÍV KUTATÁS HIVATÁSVIZSGÁLATTAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI

„Meg akarom érteni a világot a te szemszögedből. Tudni akarom, mit tudsz, és hogy hogyan. Meg akarom érteni tapasztalataid jelentőségét, hogy belebújhassak bőrdbe, hogy úgy érezzek a dolgokkal kapcsolatban, ahogyan te érzel, és hogy úgy magyarázzak meg dolgokat, ahogyan te magyarázod meg őket.” (Spradley, 1979, p. 34., idézi Neulinger & Mitev, 2014, p. 95.)

Az előbbi idézet jól érzékelteti, hogy a kvalitatív kutatások általában a jelenségek mélyebb megismerésére, jellemzésére, változatosságának érzékeltetésére szolgálnak (Zolnai, 2016), a kutatott területtel kapcsolatos vélemények, nézetek, attitűdök, minőségi információk összegyűjtésére és feltárására irányulnak (Gordon & Langmaid, 1997; Boldizsár, 2020). A kvalitatív szemléletű vizsgálatokkal részletesebb, kevésbé ismert, komplex rendszerek működését is felfedezhetjük, hasznos eszköze az oksági kapcsolatok feltárásának (Babbie, 2008). A minőségi módszerek erőssége, hogy szervezetek, csoportok és egyének vizsgálatára egyaránt alkalmasak (Corbin & Strauss, 2014). Miles (1979, p. 590.) a kvalitatív adatok jellemzőit így összegezte: *„sok szempontból vonzóak; gazdagok, teljeskörűek, e világiak, holisztikusak, valódiak és az ok-okozati összefüggések értékelését is támogatják”*.

A kvalitatív kutatással a hagyományosnak tekintett hivatások kutatása során feltárt hivatásjegyek és a pénzügyőri szolgálat (elvárásrendszer, értékek, társadalmi szerep, megítélés) közötti összefüggések vizsgálata volt a célom.

3.2.1.1. A kvalitatív vizsgálatban alkalmazott eszköz és a minta

A kvalitatív kutatásomban az adatgyűjtést félig strukturált interjúk felvételével (1. számú melléklet) folytattam le, mivel ez az interjútypus illeszkedett leginkább a kutatásom ezen szakaszának feltáró jellegéhez. Ugyan a félig strukturált interjúk esetében is szükségünk van egy, a főbb témákat és kérdéseket logikusan egymásra építő vázra, egy vezérfonalra, de emellett ez a módszer lehetőséget ad arra is, hogy nyitottabban közelíthessünk az interjúban felbukkanó új információkhoz, témákhoz, továbbá a háttérükben álló összefüggések feltárásához (Németh, 2020).

A kvalitatív kutatást, illetve az interjúkérdések megfogalmazását a klasszikusnak tekintett hivatások vizsgálata keretében korábban már feltárt hivatásjegyek alapozták meg. A hagyományos hivatások kutatása során ugyanis számos olyan kritériumot, megkülönböztető jegyet azonosítottak már, amelyek nem kizárólag egy-egy szakmát minősíthetnek hivatássá, hanem általánosságban érvényesek lehetnek. Az interjúkutatás keretében azt kívántam vizsgálni, hogy a pénzügyőri szolgálattal kapcsolatban fellelhetőek-e olyan ismérvek, amelyek „rímelnék” a klasszikus hivatásjegyekre, illetve arra is választ vártam, hogy vannak-e ennek a szakmának további olyan specialitásai, komponensei, amelyek a pénzügyőri szolgálat hivatásprofilját még inkább megerősítik. Ezzel párhuzamosan vizsgáltam az utánpótlás helyzetére vonatkozó véleményeket is, ennek eredményeit azonban majd az 5. fejezetben mutatom be.

A félig strukturált interjúk vezérfonala a következő attribútumokat helyezte a középpontba:

- hivatásjegyek feltárása (általánosságban),
- a pénzügyőri szolgálat hivatáspecifikus ismérvei (értékek, társadalmi rendeltetés, presztízs és magánéletre gyakorolt hatás mentén),
- a pénzügyőri szakmaválasztás okai (a pénzügyőr jogállású résztvevők saját pályaválasztási motivációi),
- a pénzügyőri pálya vonzereje és a szervezet emberi erőforrás-megtartó képessége, az utánpótlás helyzete (elvándorlás mértéke, okai, fiatal pályakezdekők aránya, felvétele, a fiatalok pályaválasztási szempontjainak megítélése, a fiatalok munkával kapcsolatos igényei).

Az interjúk felvételekor a résztvevőre vonatkozó adatokat (név, jogviszony típusa, rendfokozat, szolgálati/munkavégzési hely, munkakör, NAV-nál/jogelőd szerveknél fennálló jogviszony kezdete, vezetői pozíció betöltésének kezdete), az interjú készítésének helyét és idejét, illetve az interjú rögzítési módjára vonatkozó engedélyt jegyzőkönyvben dokumentáltam. A felvételt megelőzően – hasonlóan a részvételre felkérő elektronikus levélben adott tájékoztatáshoz – röviden ismertettem a kutatás témáját, célját, a saját szerepemet ebben, illetve azt is megbeszéltük, hogy mennyi időt vesz igénybe a felmérés. A tájékoztatás során tudatosan figyeltem arra, hogy az átadott információkkal ne befolyásoljam sem a résztvevők hozzáállását, szemléletmódját vagy vélekedését, sem az interjú kimenetelét.

Az interjú kérdéssorának tervezésekor 20 kérdést fogalmaztam meg, ebből 4 kérdés volt zártabb, kissé irányított, a többi kérdés – nyitott jellegénél fogva – nagyobb teret adott a vezetőknek arra, hogy részletesebben kifejthessék véleményüket a kutatási témakörrel kapcsolatban. Az interjúkérdéssorból a válaszadók jogviszonya alapján két verziót készítettem, egyet a pénzügyőrök, egyet pedig a tisztviselők számára. A változatok az eltérő jogviszonyból fakadó lehetséges egyéni nézőpontokra figyelemmel, csupán néhány kérdés tekintetében tértek el egymástól.

Az interjúalanyok jelölésére – ahogyan az az előbbieken alapján is látható – többféle kifejezést is használhatunk. A dolgozatom további részében – elfogadva Seidman (2002) és Németh (2020) érvelését – a résztvevő kategóriát alkalmazom, mivel ezzel a kifejezéssel tudom leginkább érzékeltetni azt, amire az interjúim folyamán mindvégig törekedtem, a kérdező és a válaszadó közötti egyenrangú, partneri viszonyt, továbbá az aktív részvételt. Az egyes résztvevőket az anonimitás megőrzése érdekében sorszámokkal fogom jelölni (pl. R1, R2, R3 stb.).

A kutatás érvényessége szempontjából kulcsfontosságú, hogy kik a kutatás résztvevői és hogyan, milyen stratégia alapján választjuk ki őket (Seidman, 2002). Mivel az interjúkutatásokban *„a résztvevők kiválasztásában [...] nem a matematikai-statisztikai reprezentativitás, hanem sokkal inkább a potenciális adatok gazdagsága az alapvető szempont”* (Bokor & Radácsi, 2006, p. 244.), bizonyos speciális tényezők mentén határoztam meg a mintát, és úgynevezett tudatos (célzott), elmélet-vezérelt (Zolnai, 2016; Seidman, 2002; Patton, 1989; Klenke, 2008; Miles, 2014) mintavételt alkalmaztam. Arra törekedtem, hogy olyan résztvevőket válasszak, akik a kutatás témájával kapcsolatban szakértőnek tekinthetők, a legtöbb tudással rendelkeznek a pénzügyőri életpálya, a szolgálat, a hivatás sajátosságairól, de az utánpótlás problémakörét is ismerik, érintettek a fiatal pályakezdők toborzásában,

kiválasztásában és felvételében, valamint segítik szervezeti beilleszkedésüket. A szakértői interjúk alkalmazása során sokszor vitatott, hogy kik minősülnek egy adott témában szakértőnek (Meuser & Nagel, 2009). Mivel a szakértői interjúk (R. Fedor & Huszti, 2016; Neulinger & Mitev, 2014) fókuszában a kutatási témát érintő speciális ismeret, tapasztalat, jártasság áll, jellemzően vezetőket, szakértőket vagy az adott tématerület, szakterület kulcsberekét (Gáti & Bauer, 2017) vonják be a vizsgálatba. A kutatásom e részében az alanyok kiválasztását elsősorban a NAV-nál betöltött vezetői státuszuk határozta meg. A vezetői munkakört azonban a kutatás szempontjából leginkább releváns feladatkörökben tevékenykedő egyénekre szűkítettem, így a mintába munkáltatói jogkört vagy átruházott munkáltatói jogkört gyakorló, stratégiai szintű, továbbá emberi erőforrás-gazdálkodási területen foglalkoztatott vezetők kerülhettek, hiszen helyzetüknél fogva ők széles rálátással rendelkeznek és komplex módon képesek megragadni a témakört. Mivel a kvalitatív kutatási fázisban nagy hangsúlyt helyeztem a pénzügyőri hivatásjegyek feltárására, az interjúalanyok kiválasztásánál nemcsak a vezetői szerepkör volt meghatározó, hanem alapvetően befolyásolta azt a vezetők foglalkoztatási jogviszonya is. Elsősorban hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőr vezetőket vontam be a kutatásba, de néhány olyan kormánytisztviselő vezetővel is készítettem interjút, akik pénzügyőr munkatársakat is irányítanak. A vizsgálódásaim fókuszán kívül eső résztvevők, egyes értelmezések szerint negatív esetek (Lincoln & Guba, 1985; Patton, 1989; Seidman, 2002) vagy a kutatás tárgyával szemben „*deviáns személyek*” (Zolnai, 2016, p. 30.) beválasztását leginkább az objektivitásra törekvés indokolta. További kritériuma volt a minta összeállításának, hogy regionális, szervezeti szintek (központi, területi szervek) szerinti, szakterületi (szakmai – bűnügyi, adó- és vámszakmai –, kiszolgáló, funkcionális – leginkább HR – területek), a válaszadók vezetői tapasztalata és neme szerinti szempontok alapján minél szélesebb, színesebb rétegeit szólaltassam meg a vezetőknek. A minta természetesen nem reprezentatív, de a szervezeti felépítés, feladatrendszer és a vezetői szerepkör mentén jól körülhatárolt, így a kapott eredmények akár a tágabb célpopuláció esetében is relevánsnak tekinthetők. A mintavételt részben az egyszerű elérhetőség és kényelmi szempontok is befolyásolták (Zolnai, 2016; Németh, 2020), így a felkért interjúalanyok többsége a saját szakmai ismeretségi körömbé tartozó vezető volt. Közvetlen személyes kapcsolat hiányában pedig ajánlás tette lehetővé a velük való adatfelvételt.

Törekedtem arra, hogy a kutatási minta a lehető legteljesebb mértékben tükrözze azt, hogy a NAV egy sajátos szervezeti jogállású központi hivatal, amely a közigazgatási szervek között egyedülálló módon lát el államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat is [Kit. 37. §

(2); NAV tv. 1. § (1)]. A pénzügyőrök által ellátott fegyveres és rendvédelmi feladatok jellemzően a NAV bünyügyi, rendészeti és vámigazgatási szakmai területein összpontosulnak, így a résztvevők 70%-a ezen szakterületi vezetők köréből került ki. A funkcionális területeket (emberi erőforrás-gazdálkodás, informatika és képzés-fejlesztés) képviselő résztvevők (7 fő) pedig feladatkörükből adódóan mindhárom előbb említett szakmai terület munkatársaival szoros kapcsolatban állnak. A központi hivatal területi szervekkel akkor rendelkeznek, ha erre a központi hivatalt létrehozó törvény vagy kormányrendelet kifejezetten lehetőséget ad [Kit. 36. § (5)]. A NAV tv. értelmében a NAV a feladatait kétszintű struktúrában, központi szervei és területi szervei útján látja el. A minta kiválasztásakor a hierarchikus szervezeti felépítésnek megfelelően a résztvevők 37,5%-át a központi, 62,5%-át pedig a területi szervek vezetői közül kértem fel. Mivel az adó- és vámhatóság területi szerveinek egy része (8 szerv) bizonyos szempontból különleges feladatokat (pl. speciális szakismeretet vagy technikai feltételeket megkövetelő tevékenységet) lát el, vagy földrajzi elhelyezkedése miatt számít egyedinek (Magasvári, 2021a), az interjú adatgyűjtésbe ezen speciális területi szervek vezetői közül is bevontam 7 főt. Az adó- és vámhatóság működési területe az egész országra kiterjed, így a zömében budapesti résztvevők (75%) mellett néhány vidéki vezető is bekapcsolódott a felmérésbe. A NAV Szj. tv.-ben meghatározott valamennyi vezetői munkakör képviseltette magát a vizsgálatomban, a legmagasabb besorolású főigazgató résztvevőtől, a NAV vezetője, valamint helyettese részére szakmai támogatást nyújtó szakfőigazgatón keresztül egészen a munkatársakat közvetlenül irányító osztályvezetőig. A résztvevők legjelentősebb hányadát a területi szervek igazgatói és helyetteseik alkották, mivel a felvételre kerülő pályakezdő fiatalok esetében leggyakrabban az igazgatók gyakorolják a munkáltatói jogkört, akik azonban a NAV 2016-ban megvalósult szervezeti átalakítása, a megyei adó-, illetve vám- és pénzügyőri igazgatóságok összevonása óta jellemzően nem pénzügyőrök (kivéve a bünyügyi igazgatóságokat, illetve egyes speciális területi szerveket), hanem tisztviselők. Az interjú felvételének időpontjában az adó- és vámigazgatóságok, mint területi szervek pénzügyőr státuszú vezetői közül a legmagasabb pozícióban a rendészeti, illetve a vámigazgatási feladatellátás felügyeletét ellátó igazgató-helyettesek voltak, így közülük egyesek vizsgálatba történő bevonását elengedhetetlennek tartottam. A kutatás tárgyköre egyébként is azt indokolta, hogy a mintát pénzügyőrök alkossák, a néhány (4 fő) tisztviselői státuszú vezető, mint „kívülálló” részvételére kizárólag a már részletezett kutatói szubjektivitás ellensúlyozása érdekében került sor. A résztvevők több mint 90%-a (22 fő) legalább 10 éve a NAV kötelékében, illetve jogelőd szerveinél dolgozik, közülük 19-en legalább 10 éve vezetői munkakört töltenek be. Bár életkorukról pontos információval nem rendelkezem, szolgálati

jogviszonyuk és vezetői tapasztalatuk időtartama alapján úgy vélem, hogy jellemzően az X (néhányan esetleg a korai Y) generációhoz tartoznak. Az interjúkban 6 fő női és 18 fő férfi vezető vett részt. A minta megoszlását a 4. számú táblázatban mutatom be.

4. táblázat: A minta megoszlása a háttérváltozók alapján (n=24)

Megnevezés		A minta megoszlása	
		fő	%
Összesen		24	100%
Nem	nő	6	25,00%
	férfi	18	75,00%
A foglalkoztató szerv szintje	központi	9	37,50%
	területi	15	62,50%
A foglalkoztató szerv székhelye (földrajzi elhelyezkedése)	Budapest és Pest megye	18	75,00%
	Kelet-Magyarország	4	16,67%
	Nyugat-Magyarország	2	8,33%
A vezetői munkakör besorolása	szakfőigazgató	1	4,17%
	főigazgató	1	4,17%
	főigazgató-helyettes	1	4,17%
	igazgató	5	20,83%
	igazgató-helyettes	8	33,33%
	főosztályvezető	5	20,83%
	főosztályvezető-helyettes	1	4,17%
A vezető foglalkoztatási jogviszonya (státusza)	osztályvezető	2	8,33%
	tisztviselő	4	16,67%
A vezető működési területe (szakterülete)	pénzügyőr	20	83,33%
	bűnügy	4	16,67%
	adó- és vámigazgatás	8	33,33%
	rendészet	5	20,83%
	humán erőforrás-gazdálkodás	4	16,67%
A vezetői munkakör betöltésének időtartama	egyéb funkcionális terület	3	12,50%
	1-5 év	3	12,50%
	6-10 év	2	8,33%
	11-20 év	9	37,50%
	több mint 20 év	10	41,67%

Forrás: saját kutatás, 2020

Az interjúk felvétele óta eltelt időszakban – elsősorban a szervezet feladatrendszerét érintő átalakítások, illetve a NAV vezetőjének felmentése következtében – a mintát alkotó vezetők közül 5 fő más vezetői munkakörbe került kinevezésre, 1 főt a vezetői munkaköréből felmentettek és nem vezetői munkakörben foglalkoztattak tovább, 4 fő pedig már nem a NAV munkatársaként dolgozik. A 10 résztvevőt érintő változásokból csupán egy volt saját döntés eredménye.

3.2.1.2. A kvalitatív vizsgálat eredményei

Léteznek olyan nézetek, amelyek a kvalitatív kutatások megbízhatóságának növelése érdekében kívánatosnak tartják az adatok számszerűsítését a feldolgozási folyamatban, de azt nem tartják szerencsésnek, ha a számokon van a hangsúly (Morgan, 1998; Barbour & Kitzinger, 1999; Bryman, 2005). Az interjúim egységes felépítésének és a zártabb kérdések szerepeltetésének, illetve a hanganyagoknak köszönhetően a résztvevőktől kapott válaszok részben kódolhatókká váltak, amely lehetőséget adott számomra a tartalomelemzés módszertanának alkalmazására és bizonyos adatok kvantifikálására is. Az átiratok elkészítését követően a válaszokat kérdésenként egy excel-táblázatban összesítettem, így az egyes ismérvek jelentéstartalmuk alapján összevonhatóvá, kódolhatóvá, rendszerezhetővé és egymással összevethetővé váltak. Az így kapott adatok esetenként a gyakoriság szerinti rangsorolásra is lehetőséget adtak. Egyes kategóriák összefüggéseinek vizsgálata érdekében alkalmanként Khi négyzet próbát is végeztem. Ez a statisztikai próba ugyan érzékeny a minta nagyságára és kis elemszámú minta esetén gyakran előfordul, hogy nem mutat szignifikáns kapcsolatot, de az interjúban résztvevők véleményében megjelenő közös mintázatot – egyéb feltételek teljesülése esetén – megerősítheti.

Ebben az alfejezetben az interjúk során elhangzottakat úgy mutatom be, hogy szerepeltetem a résztvevőktől idézett releváns gondolatokat is, de stilizálva és nyelvtanilag szerkesztett változatban, illetve esetenként a saját kiegészítéseimmel ellátva, annak érdekében, hogy az anonimitást fenntartsam, illetve a kiragadott szövegrészeket jelentését is egyértelművé tegyem.

A hivatásjegyek feltárása érdekében több kérdést is feltettem a résztvevőknek. Kíváncsi voltam arra, hogy szerintük vannak-e olyan szakmák, amelyek hivatásnak tekinthetők, és ha igen, melyek ezek. Ide kapcsolódva arról is érdeklődtem, hogy léteznek-e olyan általános érvényű

ismérvek, szempontok, amelyek alapján különbséget tehetünk szakma/foglalkozás és hivatás között. Levetítve ezt a kutatás konkrét tárgyára, arra is rákérdeztem, hogy a pénzügyőri munkának vannak-e olyan komponensei, sajátosságai, amelyekben eltér más foglalkozásoktól? Választ vártam a vezetőktől továbbá arra is, hogy ők maguk hivatásnak tekintik-e a pénzügyőri szakmát.

A résztvevők harmada (8 fő) szerint az emberek munkáját nem lehet olyan kategóriákba sorolni, mint szakma, mesterség, foglalkozás vagy hivatás. Tulajdonképpen bármilyen munkára lehet hivatásként tekinteni, ha az egyén, aki gyakorolja, annak érzi. Attól függ, ki hogyan éli meg a saját munkáját, ki hogyan viszonyul hozzá. Ha elkötelezetten, hivatástudattal, megfelelő belső motivációval, magas szinten végzi valaki a feladatait, akkor valószínűleg hivatásként értelmezi azt. Az egyik résztvevő (R6) szerint *„a pénzügyőrök szeretik azt mondani, hogy nekünk ez nem a munkánk, hanem a hivatásunk, de nem mindenki van tisztában azzal, hogy ezt milyen felelősség kimondani, mit kell átélni, tenni azért, hogy azt mondhasd, hogy ez tényleg a hivatásod”*, ami arra utal, hogy a munkával való tényleges *belső azonosulás* hiányában nem beszélhetünk hivatásról. Annak ellenére, hogy a vezetők között voltak, akik abból indultak ki, hogy a munka hivatás jellegét kizárólag az egyéni viszonyulás határozza meg, többen közülük mégis ösztönösen megneveztek olyan szakmákat, foglalkozásokat (pl. rendvédelmi szervek hivatásos állománya, katona, pénzügyőr, egészségügyi és szociális szféra foglalkozásai, tanár, jogász), amelyekre hivatásként gondolnak, vagy felsoroltak olyan ismérveket, amelyek egy-egy munkát hivatássá minősítenek. A résztvevők által leggyakrabban említett paramétereket az 1. számú ábra mutatja.

1. ábra: A hivatás ismérvei (n=24)



Forrás: saját kutatás, 2020

Többen kiemelték, hogy a hivatás több mint egy olyan munka, amit nap mint nap elvégzünk és megkapjuk érte a fizetésünket. Fontos ismertetője, hogy szívesen, *szívvel-lélekkel* csináljuk, mert mind szakmailag, mind emberileg kiteljesedhetünk a feladatban, a munkakörnyezetben. Ha hivatásunk van, akkor büszkén beszélünk a munkánkról, örömet okoz, hogy beszámolhatunk az elért eredményeinkről. A hivatásnak elengedhetetlenül szükséges összetevője tehát a szakma szeretete, a pálya iránti érzelmi elkötelezettség. A hivatás hatása továbbá, hogy egyfajta testi-lelki egyensúlyt teremt bennünk, ennek köszönhetően harmóniában vagyunk önmagunkkal és a környezetünkkel is. A hivatás egy „örök szerelem” (R6).

Egyes résztvevők szerint hivatásról akkor beszélhetünk, ha az önbecsülésünkön túl tevékenységünkkel mások elismerését is kivívjuk, másoktól is visszajelzést kapunk arról, hogy jó az, amit csinálunk, előnyös a rendszernek, hasznos az embereknek. Hivatásnak az a szakma tekinthető, amely széles körben elfogadott, a társadalom tagjai megbecsülik, *társadalmi elismertségnek, köztiszteletnek* örvend. Elsősorban az eredményezi a munka hivatássá

minősítését, „*ha minél többen tekintik annak*” (R4). Ehhez persze nem árt, ha az adott hivatás ismert a közösségben, a társadalom tagjai rálátnak a hivatást gyakorlók munkájára.

Ahogy arról az előbbieken már szóltam, az interjúba bevont vezetők egy része úgy véli, a hivatás több mint egy munka vagy munkahely, ahová „*bemegyünk, megcsináljuk, hazamegyünk, becsukjuk magunk mögött az ajtót és letudtuk*” (R15). Nincs munkaidőhöz kötve, akár otthon, a szabadidőnkben is foglalkoztatnak bennünket a hivatásból eredő feladatok. A hivatás tehát az egész életünket áthatja, részévé válik, befolyásolja életfelfogásunkat, életfilozófiánkat. Úgy kell rá tekinteni, mint egy *életformára*. A hivatás és az életforma összefüggéseit a pénzügyőri szolgálat magánéletre gyakorolt hatásai kapcsán később részletesebben is kifejtem.

A kvalitatív kutatás résztvevői közül többen úgy gondolják, hogy a hivatást gyakorlók jellemzően összetartó közösségeket alkotnak. Az összetartozás leginkább a *közös történelmi hagyományokon, tradíciókon* alapul. „*Ahogy kapcsolatba kerülünk a hivatással, a kultúra azonnal megfertőz bennünket*” (R12). Egy hivatás tagjait a közös múlton kívül összekötik még az együtt átélt, megélt események, változások, a mindenki által ismert és értett sztorik, viccek. A hivatásra jellemző sajátos szokások, normák rendszere általában egy speciális, a csoport tagjai által vallott értékrendet és közös gondolkodást is feltételez. Ahogy ezt az egyik résztvevő (R7) nagyon találóan megfogalmazta, a hivatáshoz tartozóknak szubkultúrájuk van. A szubkultúrák ugyanis számos olyan, az előbbieken már említett sajátossággal bírnak, mint a tagok közötti szolidaritás, a fokozott interakció, a sajátos életvitel, vagy a társadalomban általában elvártaktól eltérő értékek, szabályok szerinti működés (Cohen, 1969). A szubkultúrák tagjai – egységes, szimbolikus megjelenésük miatt – gyakran felismerhetők, továbbá speciális nyelvhasználat is jellemző rájuk (Krizbai, 2019).

A megkérdezett vezetők több mint a fele kiemelte, hogy a hivatás gyakorlása sokkal nagyobb *áldozatvállalást* vár el a tagoktól, mint más szakmák vagy foglalkozások. A hivatás kapcsán itt merült fel az egyik részvevőben (R21) az a gondolat, hogy a hivatások háttérében szinte mindig megjelenik az állam. Az állam szolgálatában állva pedig semmilyen körülmények között (legyen az akár járványhelyzet vagy árvíz) nem mondhatunk nemet a feladatokra, teljesítenünk kell a kötelezettségeinket. A hivatás gyakorlásával az egyén lemond bizonyos saját privilégiumairól, azért, hogy egy közösség érdekeit képviselje vagy védje, feláldoz ezért magából valamit. Mindezt úgy is megteszi, hogy a munkafeltételek, a körülmények nem mindig

adottak ehhez. A hivatáshoz tartozók közül egyesek (pl. rendvédelmi hivatások tagjai) a szó szoros értelmében az életük kockáztatásával végzik a feladataikat, akár az életüket is feláldozzák másokért. A hivatás tehát *többet követel*, önfeláldozással, sok *lemondással* jár.

A résztvevők harmadának válaszaiban közös mintázatként jelent meg, hogy a hivatást végzőket *nem a pénz* és az egyéb anyagi jellegű juttatások *motiválják* elsősorban. Többen megfogalmazták, hogy tulajdonképpen nem is feltétlenül honorálható pénzzel az, amit a hivatás gyakorlóitól elvárnak. Így gyakran nem is csupán a fizetéssel kompenzálják a tevékenységünket, inkább nem anyagi jellegű juttatások (pl. szabadság) formájában. Többen azonban az is kiemelték, hogy a hivatás tagjai jelentős többletkötelezettségeik, áldozatvállalásuk ellenére sincsenek megfelelő módon elismerve, sem anyagi, sem erkölcsi értelemben.

Egyes résztvevők szerint a hivatás egyfajta *szolgálatként* értelmezhető, amely magában foglalhatja a tevékenység segítő jellegét vagy a közösség érdekeinek védelmét. A hivatás gyakorlója mindig azonosul valamiféle magasabb céllal, ami hasznos, a társadalom tagjai érdekében hat, *közösségi jótétemény* vagy jószolgálat. Ahogy ezt R6 megfogalmazta, „*aki másért dolgozik, annak hivatása van*”.

A résztvevők közül sokan úgy ítélik meg, hogy a hivatás gyakorlásához, a szolgálat ellátásához mindig szükséges egy belső többlet, erős erkölcsi és lélektani tartás. Az egyik vezető (R10) szerint, ha morális kérdések is felmerülnek a szakmai tevékenységben, akkor semmiképpen sem beszélhetünk másról, mint hivatásról. A hivatás tagjainak jobbra *magasabb rendű erkölcsi értékeknek* kell megfelelni, mint amit egyébként más szakmákban a munkavállalóktól elvárnak. Rögzített viselkedési normáknak kell eleget tenniük, és ezeket nemcsak a munkahelyükön, de a magánéletükben is be kell tartani. Az előírt magatartási szabályok a kilengéseket semmilyen formában és helyzetben nem engedik meg.

A szubkultúra kapcsán már felmerült a szimbolika kérdésköre. A jelképek szerepe a hivatás vizsgálata során sem elhanyagolható, hiszen egységbe, közösségbe rendeznek olyan embereket, akik azonos értékrendet képviselnek. A hivatás kapcsán két szimbolikus jelzést nevesítettek a résztvevők. Az egyik ilyen elem az egyenruha (formaruha) volt. Kiemelték, hogy az egyenruha az egyik lehetséges ismérve a hivatásnak, de nem ez határozza meg. Ez egy formai kellék, elteveszhetetlen jelzés, ami azonosítja azt a hivatásrendet, szervezetet, aminek a tagjai

vagyunk, aminek az értékrendjét képviseljük, ezáltal kötelez. Jelzés a külvilág számára, hogy melyik csoporthoz tartozunk. Az egyenruha feltételez egyfajta elhivatottságot, hivatástudatot is. Egyenruhásként más jellegű a viszonyulásunk az egész társadalomhoz, de önmagában nem elegendő, nem ettől tekinti valaki hivatásnak a munkáját. Az egyenruha az együvé tartozást szimbolizálja, közvetíti, hogy a társadalom tagjai mindegyikünkötől ugyanazt a viselkedést, magatartást várhatják el, ezért elengedhetetlen kelléke a hivatásnak.

A szimbolikát érintően néhányan említették az eskü jelentőségét is. A hivatást betöltők jellemzően eskü letételét követően kezdik meg szolgálatukat, ezt követően pedig a vállalt esküjükben foglalt értékek mentén, ahhoz „híven” teljesítik a feladataikat és akként is viselkednek. Az egyik résztvevő (R8) az eskü hivatásban betöltött szerepét a következőkben látja: *„az eskü szövege alapidokumentum, amit, ha nem csak elmantrázunk, akkor abban benne van a hivatástudatnak számos alapeleme. Olyan gondolatok, amelyekre lehet építeni, belső motivációt tudnak adni, energiát lehet belőle meríteni, ha nehézségeink adódnak.”* Az esküben megjelenő értékeket nem csupán az okmányon (papírformában) kell őriznünk, hanem magunkban kell hordoznunk.

A leggyakrabban említett ismérvek mellett a résztvevők közül egyesek a hivatás sajátosságának tekintik a felelősségérzetet, az alázatot, a keretet adó erősen hierarchikus rendszert, az ebből eredő függelmi viszonyokat, a szabályokhoz kötöttséget vagy az élethosszig tartó foglalkoztatást.

Ahogy az az előbbiekből jól látható, a hivatásjegyek feltárása során a résztvevők nem tudták függetleníteni magukat attól, hogy ők a hivatás kifejezés hallatán alapvetően a pénzügyőri (esetleg más „egyenruhás”) hivatást látják maguk előtt, még akkor is, ha tisztviselőként vettek részt a felmérésben. Ennek megfelelően a résztvevők majdnem teljes köre hivatásnak tartja a pénzügyőri szolgálatot. Egy vezető (R13) válaszolta azt, hogy ő ugyan nem tekinti hivatásnak a munkáját, de szereti, és nem szívesen csinálna mást. Azt, hogy a vezető hivatásnak tartja-e a pénzügyőri munkát, eldöntendő kérdésként fogalmaztam meg az interjúk során, de több résztvevő (R4, R6, R7, R8) is azt érezte, hogy ebben az esetben nem elég annyi, ha csak igennel felel. Itt is szeretnék volna megerősíteni, hogy mennyire büszkék arra, hogy pénzügyőrök lehetnek. Mindannyian hangsúlyozták, hogy ha nem hivatásként élnék meg a munkájukat, valószínűleg már nem dolgoznának a szervezetben, mert *„ezt máshogy nem lehet csinálni”* (R4).

A pénzügyőri munka más foglalkozásokkal való összevetésében az interjúkutatásba bevont vezetők az alábbi három irányban gondolkodtak.

- 1) Miben különbözik a pénzügyőri munka a „civil” szakmáktól, foglalkozásoktól?
- 2) Vannak-e a pénzügyőri szolgálatnak olyan sajátosságai, amelyekben más, mint az egyéb, rendészeti jellegű szakmák?
- 3) A pénzügyőri szolgálatnak vannak-e olyan összetevői, amelyek a szervezeten belül megkülönböztetik a tisztviselői munkától?

Ad 1. A vezetői vélemények egy része azt mutatja, hogy a rendészeti jellegű szakmák (így a pénzügyőri szolgálat is) nagy mértékben különböznek a polgári foglalkozásoktól. A rendészeti jellegű munkának van egy, a közösség, a társadalom érdekeit szolgáló célja, amelynek a különböző rendészeti ágazatokban vannak közös vetületei, garantálni kell a biztonság különböző szegmenseit. A rendészeti szakmák gyakorlóinak – jogviszonyukból eredően – korlátozottak bizonyos alapvető jogaik, többletkötelezettségeik vannak, bármikor bevethetőek (akár rendkívüli helyzetben vagy veszélyhelyzetben is), jellemzően egyenruha- és fegyverviselésre kötelezettek, szigorú függelmi rendben, parancsuralmi rendszerben teljesítik feladataikat. A számukra előírt viselkedési szabályok a magánéletben is kötik az egyént. Olyan álláspontot is tapasztaltam, miszerint a „civil” foglalkozásokkal nem is lehet és nem is érdemes összevetni a pénzügyőri szakmát.

Ad 2. Más rendvédelmi szerveknél végzett munkával összehasonlítva, a résztvevők úgy vélik, hogy a pénzügyőrök sokkal színesebb, sokrétűbb feladatrendszerben dolgoznak. Folyamatosan új feladatokat delegálnak a szervezethez, amelyekre megfelelően fel kell készülni. A pénzügyőri munkában megjelenő gazdasági-számviteli-pénzügyi folyamatok összefüggéseinek megértése magasabb elemzőkészséget és szintetizálási képességet igényel. Ezt tetézi, hogy a tevékenységi kört meghatározó bonyolult magyar jogszabályok mellett az uniós előírásokat is alkalmazni kell, ezért a pénzügyőri munka többet követel meg szakmai ismeretek terén. A feladatok komplexitása olyan speciális képzettséget és szerteágazó tudást feltételez, amit az egyik résztvevő (R19) így összegzett: *„A többi rendvédelmi szervhez képest ez egy elit alakulat – több rendőrtanár is elmondta ezt a főiskolán.”* Más megközelítésben vizsgálva ezt a kérdést, a rendészeti szakmákat űzők közül a pénzügyőrök fordítanak a legkevesebb figyelmet a formális szabályokra (jelentkezés, alakiság). Ez valószínűleg a NAV speciális szervezeti jogállásából adódik. A rendészeti szakterületen a pénzügyőrök alkotják a legkisebb közösséget,

amely nem csak mérete miatt, hanem a tagjait jellemző egymás iránti szolidaritásnak, kötődésnek köszönhetően is kiérdemelte a „*legvidámabb barakk*” jelzőt (R17).

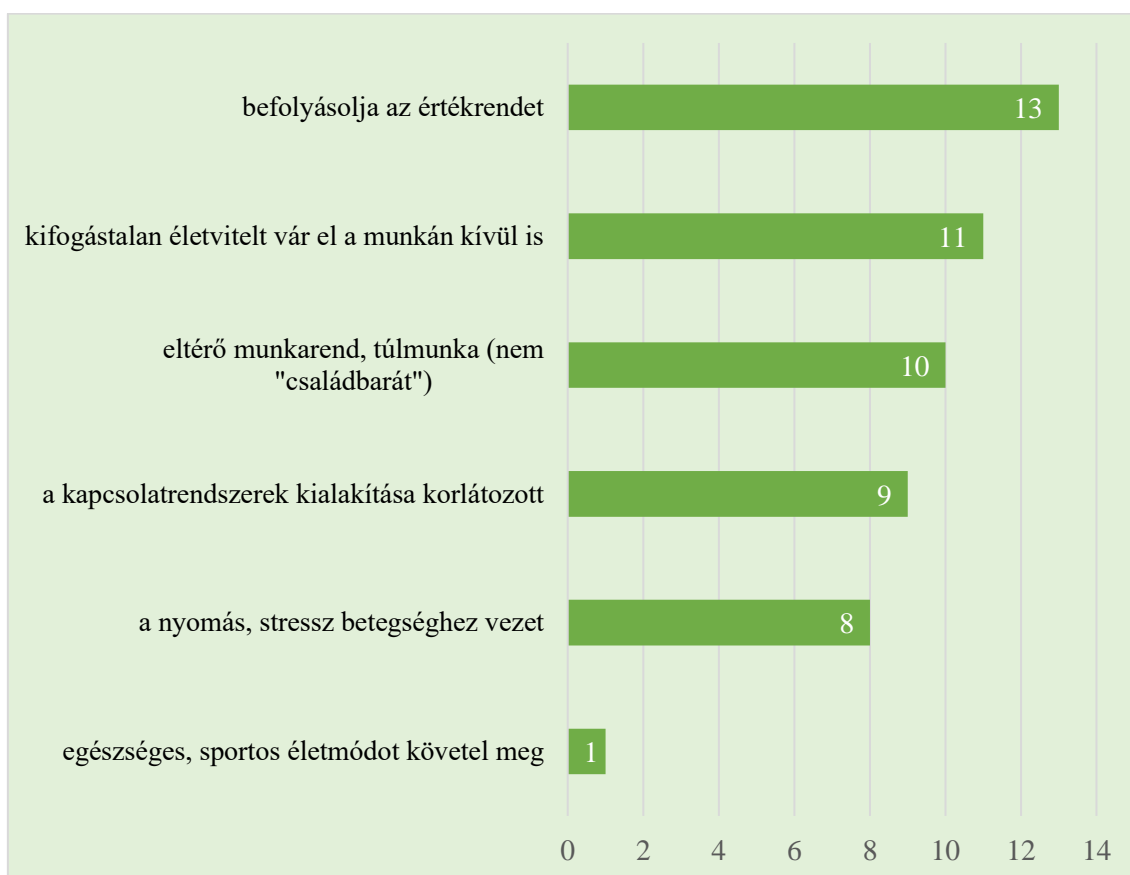
Ad 3. A „házon belüli” összevetés kapcsán azt láttam, hogy a szakmai területeket irányító vezetők nagyon hasonlóan ítélik meg a tisztviselői és a pénzügyőri munkavégzés, tevékenység közti eltéréseket, mint amiről az előbbieken, a rendészeti szakmák és a polgári foglalkozások viszonylatában (Ad 1.) már említést tettem. Ezzel szemben a funkcionális területeken működő vezetők közel sem látnak ilyen különbségeket, ami valószínűleg abból adódik, hogy ezekben az egységekben azonos feladatrendszerben dolgoznak tisztviselők és pénzügyőrök, ami nem indokolja a differenciálást. Már az is jelzésértékű volt számomra, hogy ennek a kérdésnek a kapcsán a résztvevőkben a pénzügyőrök és a tisztviselők (mint más foglalkozást képviselők!) összemérése felmerült, arra azonban végképp nem számítottam, hogy találkozom olyan nézettel (R3), amely különbséget tesz „*átlag pénzügyőr*” (rendészeti és vámszakmai területen szolgálókat érti alatta) és „*pénzügyőr nyomozó*” között. A megkülönböztetés alapja, hogy az „*átlag pénzügyőr*” inkább hasonlítható más rendészeti jellegű szakmák gyakorlóihoz, míg a „*pénzügyőr nyomozó*” munkája teljesen más, eltérő a munkakultúra, erőteljesebb alkalmazkodóképességet és gondolkodásmódot igényel és sokkal kreatívabb.

A pénzügyőri szolgálat más foglalkozásokkal vagy tevékenységekkel való összevetésében az előzőekben összegzett szempontokon túl új ismertetőjegyek nem fedezhetőek fel, a kérdés kapcsán a válaszadók leginkább a saját szerepkörük súlyát szerették volna érzékeltetni.

A pénzügyőri hivatás magánéletre gyakorolt hatása

A pénzügyőri specialitások vizsgálata kapcsán a résztvevők közül többen is kiemelték, hogy a hivatás nem ér ott véget, amikor a pénzügyőr kilép az irodája ajtaján és becsukja azt maga mögött. A hivatás az egyén egész életére kihat, befolyásolja életvitelét, értékrendszerét. A hivatás gyakorlójával szemben támasztott erkölcsi elvárásoknak a munkahelyen kívül is meg kell felelni, a viselkedési szabályokat a magánéletben is be kell tartani. Ennek megfelelően nem volt meglepő, hogy arra a kérdésre, hogy kihatással van-e a pénzügyőr munkája az életmódjára, magánéletére, a résztvevők több mint 90%-a (22 fő) egyértelműen igennel válaszolt, két fő szerint pedig ez nagyban függ az egyén hozzáállásától, illetve a munkarendtől és a munkakörülményektől. Azt, hogy a kutatás résztvevői szerint milyen tekintetben gyakorol hatást a hivatás a pénzügyőr magánéletére, a 2. számú ábra szemlélteti. A diagramban felsorolt tényezők az említések gyakoriságát mutatják.

2. ábra: A pénzügyőri hivatás magánéleti vetületei (n=24)



Forrás: saját kutatás, 2020

Az interjúba bevont vezetők többsége úgy ítéli meg, hogy a pénzügyőri hivatás tartást ad, jobban meggondolja az ember, hogyan viselkedik, megváltoztatja az egyén életvitelét, értékrendjét. Néhányan megfogalmazták, hogy mióta pénzügyőrként teljesítenek szolgálatot, a magánéletükben is felelősségteljesebben gondolkodnak, megfontoltan, példamutatóan, visszafogottan, kilengések nélkül (egyenesek szerint önmegtartóztatóan) élnek. A szabálykövető attitűd a munkán kívül is jellemzi őket, nem követnek el szabálytalanságot, tisztességes, törvényes életmódot folytatnak. Odafigyelnek arra, hogy viselkedésük mindig pénzügyőrhöz méltó legyen, nem felejthetik el, hogy mi a hivatásuk. Magatartásuk alapján ugyanis nem csak őket ítélik meg (vagy el), hanem a teljes pénzügyőri közösséget és a munkáltató szervezetet is. Fegyelmezetten, a hivatásetikai elvárásoknak megfelelően léteznek, a szolgálati jogviszony létesítésével pedig elfogadják, hogy bizonyos alapvető jogaik (pl. a szabad mozgás vagy szabad véleménynyilvánítás) még a szolgálati időn túl is korlátozhatók. Az elvárásoktól eltérő viselkedés ugyanis akár a pénzügyőr szolgálati jogviszonyára is kihatással lehet, megszüntetését vonhatja maga után.

Röviden összegezve a fentieket, a pénzügyőröknek meg kell felelni a kifogástalan életvitel, azaz, a szolgálat törvényes, befolyástól mentes ellátása követelményének. A NAV Szj. tv. 34. § (5) bekezdés c) pontja értelmében ez azt jelenti, hogy a hivatást betöltőnek jelentős figyelmet kell fordítania „*a szolgálaton kívüli magatartására, családi és lakókörnyezeti kapcsolataira, anyagi, jövedelmi viszonyai megváltozására, valamint a bűncselekményt elkövető vagy azzal gyanúsítható személyekkel fenntartott kapcsolatára*” is.

Az egyik vezető (R21) a hivatás életvitelre gyakorolt hatásai között a fizikai és egészségi alkalmasság követelményeinek való megfelelés érdekében folytatott egészségesebb és sportos életmódot is kiemelte.

A pénzügyőri hivatás azonban nem csak az azt betöltő egyén elvárt értékek mentén folytatott életvitelére van hatással, hanem sok esetben a családi életet is befolyásolja. A résztvevők egy része ebben a tekintetben leginkább az eltérő munkarend, illetve a munkaterhelésből adódó túlmunka szerepét emelte ki. Szerintük leginkább az eltérő munkarend, az ebből fakadó rendszertelen, olykor kiszámíthatatlan beosztás, a vezényléses munkarend, a váltószolgálat, az éjszakai szolgálat borítja fel a család életét (gyakorlati oldalról és érzelmi szinten egyaránt). A pénzügyőrnek tudomásul kell azt vennie, hogy parancs alapján teljesít szolgálatot, és ha szükséges, akkor szolgálatba kell lépnie, túlóráznia kell, szolgálati idején kívül is elérhetőnek kell lennie vagy készenlétben kell állnia, azaz, bizonyos mértékben a szabadideje is korlátozható. Ezt nagyon nehéz a családnak elfogadni. Több résztvevő is jelezte, hogy az utóbbi időben jó néhány kollégájuk pont a munka és a magánélet nehéz összeegyeztetése miatt inkább lemondott a szolgálati jogviszonyáról. Az általános munkarendben szolgálatot teljesítők esetében ez kevésbé jelent problémát, bár a NAV Szj. tv. hatálybalépését követően nem számottevő a hivatali munkarendben dolgozó pénzügyőrök száma.

A vezetők többségének az a meglátása, hogy a pénzügyőri hivatás megváltoztatja az egyén életvitelét, a hozzá kapcsolt korlátozások, továbbá a munkarend, a munkaterhelés pedig sokszor rombolják a családi viszonyokat. A pénzügyőri szolgálat azonban az egyéb, baráti, ismerősi kapcsolatok létrejöttét, fenntartását, elmélyítését is megnehezíti, hiszen ezeket is a magasabb morális és megbízhatósági elvárások mentén kell alakítani. Nem mindegy tehát, hogy kivel kerülünk kapcsolatba és ők mennyire tolerálják a hivatásunkkal járó nehézségeket. Ahogyan azt páran (R6, R23, R12) megjegyezték, nem véletlen, hogy a hivatás gyakorlói sokszor ugyanabból a közegeből választanak társat maguknak, hiszen a hivatással járó életvitelt mindig könnyebben elfogadja, jobban átérzi egy „*hasonszőrű*”.

Az interjúba bevont vezetők harmada a hivatás magánéleti vetületei között kiemelt szerepet tulajdonít a munkaterhelésből, a pszichés nyomásból adódó stressz hatásainak, illetve a terhelt területeken (bűnügyi, bevetési, végrehajtási) a kiegészítés veszélyeinek. A fáradtság, a stressz, a kiegészítés pedig nemcsak mentális zavarokhoz, de fizikai tünetekkel járó betegségekhez, akár függőség kialakulásához vagy agresszív viselkedéshez is vezethet, ahogyan ezt az egyik résztvevő (R3) a saját munkatársai között már tapasztalta. Ehhez kapcsolódva azt is kiemelte, hogy mindenkinek meg kell találni a levezetés módját, a kikapcsolás, feltöltődés lehetőségeit (pl. sport), hogy *„ne legyen gyomorfekélyünk, ne váljunk agresszívvá, alkoholistává”*.

Érdeemes lenne talán az egyik vezető (R5) következő tanácsát mind a pénzügyőri szolgálatot ellátónak, mind a foglalkoztató szervezetnek megfogadni: *„A pénzügyőr akkor tud hatékonyan, eredményesen dolgozni és harmonikus családi életet élni, ha a hivatása és a magánélete összhangban van, a család elfogadja a kööttségeket, a hivatás pedig tolerálja a magánéletet.”* A megfelelő gondoskodás, élhető és valódi elvárások támasztása, a pihenőidő biztosítása, kevesebb adminisztratív feladat, emberséges és összetartó csapat erősíthetik az egyensúlyt. Egy másik résztvevő (R20) álláspontja szerint azonban a helyes arányok megtalálása a hivatást betöltő felelőssége. *„Ki lehet alakítani a megfelelő egyensúlyt, ez egy állami szerv, nem hősökre és mártírokra van szükség.”*

A pénzügyőri szolgálat értékei

Az egyes szakmákban eltérő típusú értékek hangsúlyosak, továbbá a hivatások is más és más értékek elfogadásán alapulnak. Egy szakma vagy hivatás értékeinek jellegzetessége továbbá, hogy nem csak a munkához való hozzáállásban adnak iránymutatást, de segítik az egyén adott közösségbe való beilleszkedését és alkalmazkodását is. Ennek megfelelően a pályaválasztás során az egyéneknek lehetőségük nyílik arra, hogy a saját értékpreferenciájukhoz leginkább illő szakma vagy hivatás betöltésére törekedjenek. Az értékek tehát a jövővel kapcsolatos terveket is determinálják. Hartmann (1972) szerint az értékek mentén felvázolható az egyén jövőképe (hivatásképe), illetve annak lehetséges kimenetelei. Megfordítva az előbbi elveket, az is igaz azonban, hogy a jövőbeni terveink, pályaválasztási elképzeléseink, munkával szemben támasztott elvárásaink is információt adnak az általunk képviselt értékrendről. Ennek a kutatási témával való kapcsolatát, jelentőségét dolgozatom egy későbbi részében mutatom majd be.

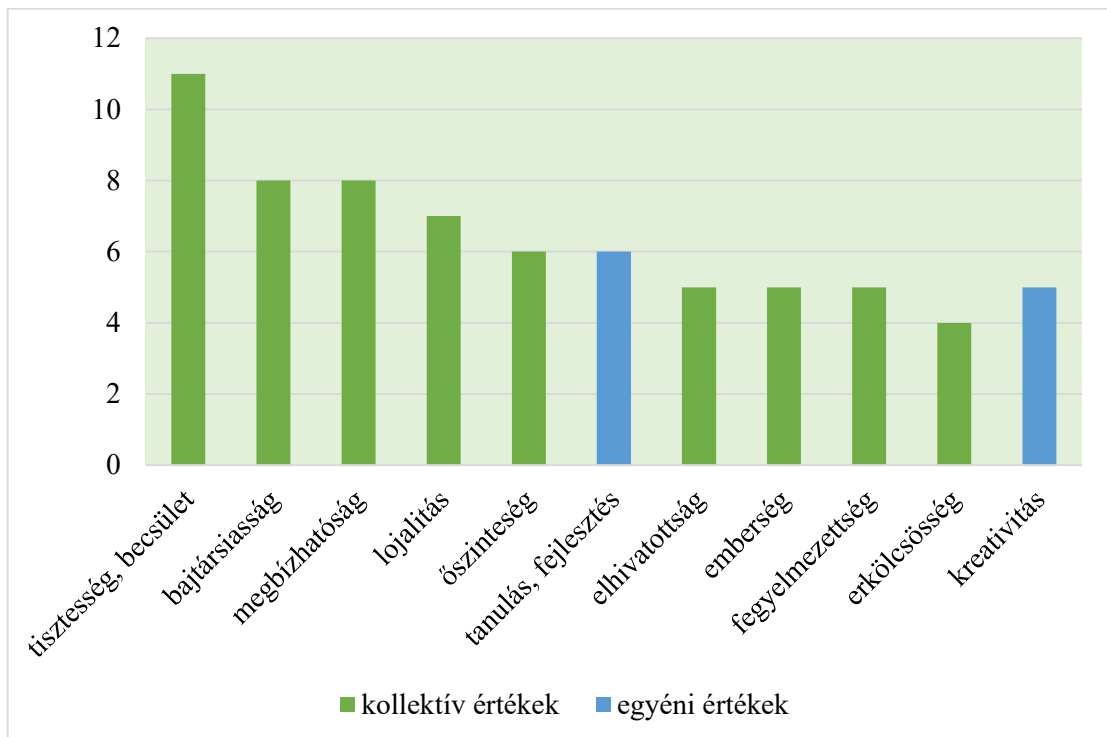
Az interjúk során a pénzügyőri hivatás értékeivel kapcsolatban megkérdeztem a résztvevőktől, hogy melyik az a három legfontosabb érték, amelynek egy pénzügyőrnek meg kell felelnie, illetve, hogy ezen értékek mentén gondolkodva, ebből kiindulva milyen magatartást, viselkedést várnak el a pénzügyőri munka gyakorlójától.

A résztvevők többsége az értékek és az elvárások összegyűjtése során alapvetően a pénzügyőr szolgálati jogviszonyának kötöttségeire, a hierarchikus, függelmi kapcsolatrendszerre épülő szervezeti kultúrára, az esküben rögzített kritériumokra építette okfejtését. Ennek megfelelően megállapították, hogy a pénzügyőrnek az általános elvárásokhoz mérten szigorúbb viselkedési normáknak kell megfelelni (erkölcsösség), tisztességes és becsületes magatartást, munkához való hozzáállást kell tanúsítani (tisztesség, becsület). A közös szervezeti célok érdekében egymással együtt kell működni, tisztelni és támogatni kell a társakat, hiszen a munkavégzés során egymásra vannak utalva (bajtársiasság). Ahogyan ezt az egyik résztvevő (R14) elmondta: *„ez egy csapatjáték, nem lehetünk önálló harcosok”*. Az együttműködési készség feltételezi az egyenes és őszinte belső szervezeti kommunikációt (őszinteség), aminek jelenlegi hiánya – egyesek véleménye szerint – nagy hátránya szinte minden szervezetnek. A pénzügyőri hivatás társadalmi rendeltetése megkívánja továbbá az emberséges viselkedést (emberség), a korrupció teljes elutasítását, mivel az általánosításra ad okot és a közösség ellen hat (megbízhatóság). A szervezeti kultúrából eredően alapvető értéke a pénzügyőri hivatásnak a feszes feladatvégrehajítás, a fegyelmezett viselkedés (fegyelmezettség), a kollégák elkötelezettsége (lojalitás), valamint az erős hivatástudat (elhivatottság). A hivatástudat az egyik résztvevő (R3) értelmezésében a következőket takarja: *„amikor képes vagy egyéni érdekeidet háttérbe szorítani, nem a kényelmi szempontjaid, nem a komfortzónád dominálnak, hanem lemondasz. Természetesnek veszed, hogy ezt meg kell csinálni, annak ellenére, hogy kényelmetlen, vagy akár az egyéni érdekeid ellen szól.”*

Az előbbieken említett közösségi érdekeket szolgáló értékek mellett a vezetők kiemelték két, az egyéni érdeket előtérbe helyező értéket is. Többen úgy látják, hogy a pénzügyőrnek nyitottnak kell lennie az új ismeretek, tanulási és fejlődési lehetőségek irányába (tanulás, fejlődés), a munkavégzés jellege pedig a kreatív gondolkodást (kreativitás) is megköveteli.

A kollektív és individualista jellegű értékeket az említések gyakoriságának sorrendjében az alábbi ábra szemlélteti.

3. ábra: A pénzügyőri szolgálat kollektív és individualista jellegű értékei (n=24)



Forrás: saját kutatás, 2020

A pénzügyőri szolgálat értékrendszere tehát a résztvevők által megrajzolt kép alapján a tisztesség és becsület, a bajtársiasság, a megbízhatóság, a lojalitás, az őszinteség, az elhivatottság, az emberség, a fegyelmezettség, a kreativitás és a nyitottság keverékéből áll össze. Jól látható, hogy vezetők szerint a pénzügyőri szolgálat alapvetően a közösség irányába mutató értékekre épül, ami összhangban áll a szakirodalmi forrásokban (Bocsi, 2015; Hirschi, 2011) foglaltakkal, miszerint jellemzően kollektív értékek kapcsolódnak az elhívás jelenségéhez és a hivatás fogalmához.

A pénzügyőri hivatás feltárt értékei mentén az interjúkutatás résztvevői az elvárt viselkedést, magatartást is meghatározták. A hivatás ismérvei között már említett kifogástalan életvitel és áldozatvállalás mellett a résztvevők szerint a minőségi munkavégzés (pontosság, precizitás, határidők betartása, igényesség), az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság, az alá- és fölrendeltségi viszonyokkal, a hierarchiával való azonosulás, a szabályok betartása és a szakmai felkészültség az, ami alapvető követelményként támasztható a pénzügyőrökkel szemben. Az elvárásokat az említések gyakoriságának megfelelően az 5. számú táblázatban ábrázoltam.

Néhányan azt is kiemelték, hogy voltaképpen nem állítanak más elvárásokat a tisztviselő kollégáik elé sem, de azt a fajta többletet (pl. etikai kérdések, rendelkezésre állás, parancsvégrehajtás, alakiság, mentális és fizikai terhelhetőség, engedelmesség terén) igenis elvárják a pénzügyőr munkatársaiktól, amit az egyenruha és a fegyver használata megkövetel.

5. táblázat: Pénzügyőrökkel szemben támasztott elvárások (n=24)

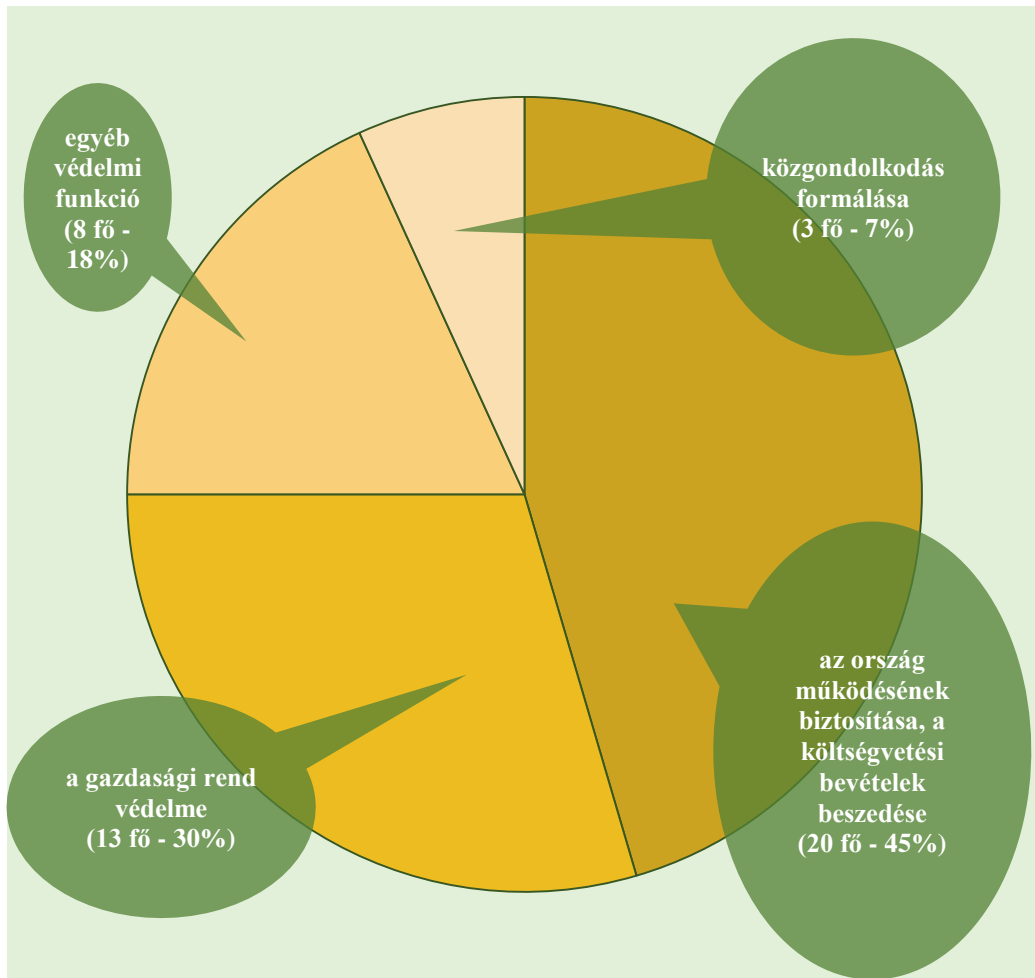
Elvárások	Említések száma (fő)
kifogástalan életvitel	10
hierarchikus viszonyok elfogadása	10
szakmai felkészültség	10
lemondás/áldozatvállalás	7
minőségi munkavégzés	7
alkalmasság	6
jogszabályok betartása	4

Forrás: saját kutatás, 2020

A pénzügyőri hivatás társadalmi rendeltetése, presztízse

Az interjúkutatásban résztvevők a pénzügyőri hivatás kapcsán többször is hangsúlyozták annak a közjó szolgálata irányába mutató jegyeit és kollektív értéktartalmát. Erre figyelemmel szerettem volna megtudni, hogy a résztvevők miben látják a pénzügyőri munka közösségi hasznát, értékét, mit gondolnak a hivatás társadalmi megítéléséről és presztízsről. A válaszok gyakoriságát figyelembe véve jól kivehető, hogy a résztvevők szerint ennek a hivatásnak a védelemben van kiemelt szerepe. A pénzügyőri hivatás társadalmi rendeltetésének főbb aspektusait a 4. számú ábra tartalmazza.

4. ábra: A pénzügyőri munka társadalmi rendeltetése (n=24)



Forrás: saját kutatás, 2020

A pénzügyőrök munkája – a NAV feladatrendszerének részeként – hatással van a társadalom, az állam működését biztosító bevételekre, az ország pénzügyi stabilitásának megőrzésére. A résztvevők szerint a pénzügyőri szakterület – a feladatok jellegénél és a személyi állomány létszámánál fogva – ugyan kisebb részt vállal a költségvetési bevételek beszedésében, mint az adóigazgatási szakma, de az EU és Magyarország pénzügyi érdekeinek védelmében mégis jelentős szerepe van. A pénzügyőri munka fókuszában ugyanis a biztonság és a védelem egyes szegmensei állnak. Gazdaságvédelmi funkciója révén garantálja a tisztességes piaci magatartást, a piaci szereplők közti legális és tiszta versenyt, segíti a tisztességes piaci szereplőket, a jogszerűtlen egyenlőtlenségek felszámolására és a feketegazdaság visszaszorítására törekszik, ezáltal hozzájárul a gazdasági fejlődéshez. A pénzügyőrök (elsősorban a nyomozók) a költségvetést károsító bűncselekmények kellő időben történő megakadályozásával, a bűnszervezetek, bűnszövetségek felderítésével, a bűnözők normális

társadalomból való kivonásával el tudják mozdítani a folyamatokat egy élhetőbb gazdaság irányába, ahol „*a legális tevékenységek nagyobb teret kapnak, az illegálisak pedig visszaszorulnak*” (R10).

A védelmi mechanizmust erősíti a pénzügyőrök feladatrendszerében megjelenő, az áruforgalom tekintetében gyakorolt szoros kontroll, felügyelet, amelynek révén megakadályozzák a silány minőségű, ismeretlen eredetű, esetleg egészségre, környezetre veszélyes áruk, hamis, hamisított termékek behozatalát, szabadforgalomba kerülését, fogyasztását. Ezáltal nem csak a gazdaságot óvják, hanem bizonyos mértékig egészség-, környezet-, természet-, iparjog- és fogyasztóvédelmi funkciót is betöltenek. Az empirikus adatgyűjtésben résztvevők szerint a pénzügyőri munka rendeltetése ilyen formában rejtve van a társadalom tagjai előtt, ezért az adótudatosságra neveléssel párhuzamosan a pénzügyőrök védelemben betöltött szerepét, közösségi értelemben vett „hasznosságát” is be kellene mutatni. Meg kellene ismertetni a társadalom tagjaival a feladataikat, működésüket, tevékenységüket. Formálni kell a közgondolkodást, meg kell értetni a közösséggel, hogy miért fontos, amit a pénzügyőrök tesznek, milyen eredményeket tudnak felmutatni. Nem mindegy azonban, hogy az üzenetet hogyan közvetítjük. A kommunikációnak ugyanis nem csak a tartalma, de a stílusa és a közvetítő személye, megjelenése, példaadása is nagymértékben hozzájárulhat a pénzügyőri szakma elismertségéhez.

Amennyiben az emberek nem ismerik a pénzügyőröket, a munkájukat, akkor beszélhetünk-e egyáltalán a hivatás társadalmi megítéléséről vagy presztízséről? – tehetjük fel jogosan a kérdést. A résztvevők többsége szerint az állampolgárok közül sokan nem gondolják, hogy a NAV-ban működnek fegyveres és rendvédelmi feladatokat is ellátó egységek, szakterületek. Az utóbbi években – leginkább az EU-hoz való csatlakozás, a szervezeti integráció és a folyamatos létszámfelvételi zárlatok miatt – egyre kisebb létszámban vannak jelen a pénzügyőrök, nagyságrendileg 2000 fős pénzügyőr állománnyal találkozhatnak az emberek. Még inkább akadályozza a széleskörű ismertséget, hogy a pénzügyőr a munkája során csupán a társadalom szűk rétegével kerülhet kapcsolatba (jellemzően gazdálkodókkal), így az állampolgárok számára nem látható a pénzügyőri szerepkör. R6 szerint „*nem vagyunk benne a köztudatban és nem tudják az emberek, kik vagyunk, és mit csinálunk, mire vagyunk jók.*” A társadalom tagjai alapvetően nem ismerik a pénzügyőri szakmát, nem tudják hova tenni az egyenruhát, a hivatásrendet sem. „*Néha postásnak néznek vagy határőrnek*” (R7), „*összekevernek bennünket mezőőrrel, biztonsági őrrrel, polgárőrrel*” (R22). Többen úgy vélik, hogy akik esetleg tisztában is vannak azzal, hogy a pénzügyőri feladatrendszer a NAV

hatáskörébe tartozik, a NAV-val azonosítják ennek a hivatásnak a képviselőit is, a NAV-ot pedig még 10 évvel a létrejöttét követően is APEH-ként aposztrofálják. Ennek megfelelően kialakult az az összkép, hogy a pénzügyőrre is „APEH-osként” tekintenek. Egyes megkérdezett vezetők határozott elképzelése ezzel kapcsolatban az, hogy nem is lehet másképp, mert a pénzügyőri hivatás megítélését nem lehet különválasztani a szervezet megítélésétől. Más – elsősorban tisztviselői jogviszonyban álló vezetők – véleménye szerint azonban „*a NAV egyenruhás állománya magasabb megbecsülésnek örvend*” (R12), „*a pénzügyőrök nem váltanak ki ellenérzést a társadalomban*” (R15). Mivel a pénzügyőrök tevékenysége „*sokkal jobban egybevág az emberek igazságérzetével, mint az adóellenőrzési terület munkája*” (R12), a közösség tagjai könnyebben azonosulnak velük.

A résztvevők szerint a pénzügyőri szolgálat megítélése több tényező függvénye. Ha abból indulunk ki, hogy a pénzügyőrök alapvetően rendészeti hatósági munkát végeznek, amelynek során gyakorta előfordul, hogy „*pénzt vonnak el, pénzt vesznek el, büntetnek*” (R16), akkor megállapíthatjuk, hogy ez nem hálás, nem népszerű feladat. A társadalom egy része viszont tudja, hogy erre szükség van. A hivatás megítélése függ tehát az egyes emberek jogkövetési hajlandóságától, erkölcsi értékrendjétől, hiszen a becsületes, tisztességes, jogkövető állampolgárok jellemzően értik a pénzügyőri munka lényegét, nem öncélú voltát, így ők pozitívan vélekednek a pénzügyőrökről. A kevésbé tisztességes, kevésbé jogkövető egyének körében viszont nem örvendenek nagy megbecsülésnek. A megítélésben erős szerepe van az előítéleteknek is. A mai köztájékoztatás leginkább a negatívumokra épül, így hamarabb megjelenik egy korrupciós cselekmény híre, mint az, hogy milyen eredményeket értek el a pénzügyőrök, mit tettek az emberekért, milyen színvonalas szolgáltatást nyújtanak, milyen jól dolgoznak. Ezek az esetek természetesen erősen negatív irányba terelik a teljes pénzügyőri szakma megítélését, amely ellen pedig nagyon sok munkatárs és vezető küzd. A résztvevők utaltak arra is, hogy a gazdasági szektor szereplői és a szakmai szervezetek körében egyre jobb a pénzügyőri hivatás megítélése, partnernek tekintik a pénzügyőröket, szívesen működnek együtt velük. Az egyik vezető a rendvédelmi hivatásokkal való összevetés alapján azt állapította meg, hogy „*ma a rendőröknek, katasztrófavédőknek jobb az ázsiója, jobb a reklámjuk, jobb a kampányuk, többet fejlődtek*” (R7). Az állam, illetve a kormányzat oldaláról vizsgálva ezt a kérdést, néhány résztvevő arra jutott, hogy „*nem vagyunk kellően megbecsülve*” (R16). Elsősorban nem az anyagi elismerést hiányolták ezek a vezetők, hanem a hosszú távú elkötelezettség „dotálásaként” egy kiszámítható életpálya biztosítását. Egyik résztvevő (R1) szerint a legnagyobb problémát az jelenti, hogy a pénzügyőri hivatás megítélése a NAV-on

belül sem egységes. Jogelőd szervezettől, szolgálati időtől, érzelmi intelligenciától és tisztelettől függően eltérően látják a szervezetben a pénzügyőröket. Azt is hozzáfűzte azonban, hogy erről nagy mértékben tehetnek azok a munkatársak, akik csak akkor veszik elő az egyenruhát és hivatkoznak a pénzügyőri mivoltukra, amikor a jogaikat szeretnék érvényesíteni, ez pedig nem a hivatás jobb megítélése érdekében hat.

A pénzügyőri hivatás presztízst tekintve nagyon változatos és egymással ellentétes nézetekkel találkoztam. Többen azt az álláspontot képviselték, hogy a pénzügyőri hivatás *„nem rendelkezik értékben hozzáillő presztízzsel”* (R1), mások szerint pedig ez egy elismert szakma és egyre nagyobb tekintéllyel bír. Voltak olyan vélemények is, hogy *„a NAV-ban dolgozni nem presztízs, de pénzügyőrnek lenni pozitívabb”* (R9). A résztvevők közül néhányan azt látják, hogy pénzügyi presztízsből alulmaradunk sok szakmával szemben, főleg Budapesten. Ezt a felvételre jelentkezők csökkenő aránya is jelzi. Páran azt is feltételezik, hogy a pénzügyőri szakma tekintélyét ma már leginkább csak az egyenruha és a fegyver biztosítja. Saját jogviszonya kapcsán néhány résztvevő kiemelte, hogy ő büszke a hivatására. A tisztviselő vezetők pedig egyfajta misztikumként tekintenek a pénzügyőri létre, különleges dolognak tartják, és szeretnek együtt dolgozni a pénzügyőr kollégákkal.

Sok résztvevő egyetért abban, hogy a hivatás megítélésének javításában a NAV-nak még bőven van tennivalója. Sokat segíthet ezen, ha a pénzügyőri hivatásrendet megfelelően elhelyezzük a társadalmi rendszerben, hirdetjük, népszerűsítjük a köz érdekében végzett munkájukat. Ezzel párhuzamosan pedig emelheti a szakma presztízst a példamutató munka, az ügyfélorientált szemlélet, az udvarias kommunikáció, az elektronikus szolgáltatások további fejlesztése, a korszerű és a cél érdekében megfelelően használt eszközrendszer, illetve az intézkedések eredményeinek, hatásainak bemutatása is.

3.2.2. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGETLEN HIVATÁSJEGYEK

A hivatást betöltő személyétől független jegyek körében a pénzügyőri tevékenységet társadalmi rendeltetésén (a közösség szolgálata) keresztül mutatom be, amely szükségszerűen kötődik az állami feladatrendszerhez és ezzel együtt a joghoz. Kitérek a pénzügyőri szolgálat állami monopóliumból származó hatalmára és korlátozott autonómiájára is, továbbá a társadalmi megbecsültség kérdéseire. Ismertetem, hogy milyen komplex szaktudás és gyakorlat

szükségeltetik a feladatok ellátáshoz, illetve, hogy hogyan zajlik a pénzügyőri szocializáció. A pénzügyőrök (is) tömörítő szakmai szervezet feladatrendszere és a hivatás-etika, valamint a felelősség összefüggésein keresztül érzékeltetni kívánom az erkölcsi elvárások munkahelyi- és magánéletre gyakorolt hatásait. A hivatáskultúrával egyes elemei és azok funkciói nem csak az azonosulást, de az azonosítást is szolgálják, így ezeket a jelzéseket, szimbólumokat ebben a részben ismertetem.

3.2.2.1. Társadalmi rendeltetés, állami keretek, hatalom és autonómia

A NAV – a fentiekben tárgyaltak szerint – egy államigazgatási feladatokat ellátó, egyben fegyveres rendvédelmi feladatokkal is felruházott, központi hivatalként működő központi kormányzati igazgatási szerv [NAV tv. 1. § (1)]. Mint ilyen, természetesen része a közigazgatásnak. A „*közigazgatás olyan állami tevékenység, amelynek minden más tevékenységtől eltérő sajátosságai vannak*” (Árva et. al., 2011, p. 15.). Az állami feladatok a közösségi szükségletekből eredeztethetők. „*Az olyan szükségletek, szolgáltatások, amelyekkel a magánkezdemenyezés nem tud, vagy nem akar részt vállalni, ugyanakkor a közösség egésze, valamint minden egyes tagja számára életbevágóan lényeges, képezik a közigazgatás kizárólagos területét.*” (Temesi, 2008, p. 107.) A közigazgatás tehát olyan közösségi igényeket elégít ki a közhatalom birtokában, amelyeket – hatósági eszközök hiányában – egyének vagy egyének csoportjai nem képesek önmaguknak biztosítani (Finszter, 2014).

A közigazgatás a „*közérdek nevében jár el, és a közérdeket szolgálja, melynek megfogalmazása nem a közigazgatás feladata, képviselője azonban elsőrendű kötelessége*” (Temesi, 2013, p. 23.). Balla (2014) szerint a közérdek, a közösségi szükségletek kielégítése meghatározott közfeladatban, közcélban vagy közszolgáltatásban nyilvánulhat meg. Finszter (2014) pedig azt emeli ki, hogy a közigazgatás szolgáltató jellege mellett létezik a közigazgatásnak egy hatósági, a közösségi érdekeket a jogsértő egyénnel szemben védelmező funkciója is, amelyben a közigazgatás kényszerítő hatalma is megjelenik. A közérdek szolgálata megvalósulhat kooperáció vagy konszenzus útján, de akár a közhatalmi jogosítványok birtokában a közösséget sértő magatartások megfékezésével és szankcionálásával is (Tamás, 2005, p. 73.). Az autoritásból fakadóan a közigazgatás az ügyfelek számára kötelező magatartást írhat elő és állami kényszerrel is érvényt szerezhet aktusainak (Józsa, 2019). A közigazgatás cselekményei azonban mindig joghoz kötöttek. A közigazgatás és a társadalom kapcsolatának szabályozása a közjog része. A közjog által a közigazgatási szervek az államszervezet részét képezik, illetve a

politikai rendszerhez is kapcsolódnak, az államakarat végrehajtói. A joghoz kötöttség azt is jelenti, hogy hatósági jogosítványokkal felruházott közigazgatási szervet csak jogszabály hozhat létre, hatáskörét és illetékességét szintén csak jogszabály határozhatja meg, hatósági intézkedéseiket is jogi felhatalmazás alapján foganatosíthatják (Finszter, 2014). Mindezek alapján jól látható, hogy a közigazgatás önállóságának egyik forrása a joghoz kötöttség, amely szerint a kormányzat a jogrend keretei között szabhat feladatokat a közigazgatásnak és számonkérésre is csak így van lehetősége. Az autonómia további eredői a közszolgálat szakmai felkészültsége, szakmai hozzáértése, valamint a társadalmi kontroll, amely a lakosság ítéletét mutatja meg a közigazgatás, illetve a kormányzati munka teljesítményét érintően, ami a hatalom jelenlegi birtokosainak jövőbeli helyzetét is előrevetítheti (Finszter, 2014).

A rendészet nem választható el a közigazgatástól (Christián, 2011). Ficzer (1997, p. 27.) szerint „*a rendészeti igazgatás a közigazgatásnak történelmileg legrégebbi területe*”, hiszen az európai jogfejlődés alapján a belső rend védelme volt a központosított feudális állam első kötelezően ellátandó közigazgatási feladata (Sallai, 2015; Finszter, 2014). Kmety (1907, p. 322.) több mint 100 évvel ezelőtt megfogalmazta, hogy a rendészet küldetése „*olyan veszélyektől, károsító sértésektől megóvni a társadalmat, amely veszélyek fékevesztett emberi akaratból származhatnak*”. Az a feladata, hogy „*fizikai erőhatalommal vessen gátat a sérelemmel fenyegető veszélyeknek*” (Kmety 1907, p. 322.). Ebből is megállapítható, hogy a rendészet a közigazgatás olyan ága, amelyet a fizikai erőszak monopóliuma különböztet meg más közigazgatási területektől. Ezt az elképzelést támasztja alá Legfelsőbb Bíróság 1/1999. sz. közigazgatási jogegységi határozata is, amelyben az LB a Rendőrségről szóló törvényben foglalt rendészeti feladatok ellátását közigazgatási jellegű tevékenységként határozta meg. Azzal indokolta ezt, hogy a rendőri szerv közhatalmi jogosítványát felhasználva, egyoldalú akaratnyilvánítással intézkedik, melynek során az ügyfélre nézve kötelezettséget állapít meg, és ennek maga szerez érvényt (Legfelsőbb Bíróság 1/1999. számú Közigazgatási Jogegységi Határozat).

Ha a rendészet a közigazgatás része, akkor abban felismerhetőek a közigazgatásra jellemző jegyek, mint a közösségi szükségletek kielégítése, amelyek hatósági felhatalmazás alapján teljesíthetők, vagy az a tény, hogy a közigazgatás a közjog által szabályozott hatósági tevékenység, illetve a szakmai felkészültség, hozzáértést követelménye is (Finszter, 2014).

Az állam funkcióiból kiindulva a rendészet esetében a közérdek kiszolgálása a (köz)biztonság védelmét jelenti (Balla, 2014). A rendészet társadalmi rendeltetése az egyes ágazatokhoz kapcsolódó biztonsági szükségletek szolgálata, ezen túlmenően pedig az általános együttélési, valamint a közhatalom működését lehetővé tévő szabályok érvényesítése (Szikinger, 2014). Finszter (2018) elsősorban a jogellenes emberi magatartásokból adódó veszélyekkel szemben tartja kívánatosnak a biztonság védelmét. A veszélyelhárítás alapvető eszköze a hatósági kényszer alkalmazása, amely ugyan bármely közigazgatási eljárásban megjelenhet, a rendészeti szervek azonban rendelkeznek e tekintetben a legitim fizikai kényszer monopóliumával. Ahogyan ezt Balla (2014, p. 30) írja, „*az autoritásból levezethető legitim kényszer és/vagy titkos operatív eszközök a (köz)biztonságra irányuló közfeladatok mellett a rendészet differencia specifikája.*” A fizikai erőszak igénybevételét az állami impérium biztosítja. Az alkalmazott kényszernek azonban legálisnak és legitimnek kell lennie. Legalitását a jogszabályi felhatalmazás és jogi garanciák, mint a szükségesség és az arányosság mértékének való megfelelés, biztosítják. Legitimitását pedig a társadalom erkölcsi értékeken alapuló támogatása adja.

A joghoz kötöttség a rendészeti igazgatásban sem csak az eljárások törvényességében jelenik meg, hanem a szervezetrendszer és annak működését érintően is. A rendészeti feladatokat ellátó szervek létesítése, struktúrájának meghatározása, a szervezetek hatáskörének, illetékességének, továbbá a rendészet személyi állománya jogviszonyának, képzésének, szocializációjának, szolgálata ellátásának szabályozása is jogalkotási kompetencia.

Ahogy a közigazgatás működését sem a kiterjedt autonómia jellemzi, mint inkább a tevékenységek kötöttsége, úgy igaz ez a rendészeti igazgatásra is. Azt is látnunk kell azonban, hogy bár a rendészeti szervek autonómiáját a hierarchikus struktúra és működés, az alá- és fölérendeltségi viszonyok, a parancsadás – parancsvégrehajtás kötelezettségén alapuló irányítás – végrehajtás, a feltétlen engedelmség jelentősen korlátozzák, a rendvédelmi feladatokat ellátóknak biztosítani kell valamiféle cselekvési autonómiát. Az Európa Tanács rendőri szakbizottságának 1997-es ajánlása⁹ 9. pontja szerint ugyanis a jog nem képes a munka valamennyi szegmensét, a döntési szituációk minden lehetséges alternatíváját lefedni, így előfordulhat, hogy az egyénnek kell választania, amihez jó alapot adhat egy, a szakmai értékeket tükröző és az általánosan elvárt társadalmi normákkal is összhangolt etikai rend. A

⁹ L'éthique de la police dans une société démocratique (1997). Strasbourg, Conseil de l'Europe.

rendészeti hivatások gyakorlói csak akkor tudják betölteni társadalmi szerepüket, ha ehhez megkapják a szakmai önállóságot (Finszter, 2018).

„*A közigazgatásnak mindenkor egyik jellegzetessége a társadalom biztonságos üzemeltetése*” (Tamás, 2005). A NAV-nak ebben alapvetően kettős szerepe van. Egyik oldalról (a közigazgatási hatósági tevékenység) kötelessége az államháztartási érdekek védelme, az adóbürokrácia mérséklése, az adózási morál javítása. Pótolhatatlan szerepet tölt be a költségvetési bevételek biztosítása terén. Ezzel a tevékenységével biztosítja a társadalmi szükségletek kielégítését, hiszen az állami feladatok ellátását, az állami intézmények működését az adóbevételekből finanszírozza a költségvetés. Másrészt, az adó- és vámhatóságnak fontos rendeltetése van a pénzügyi igazgatás biztonságának védelmében (rendészeti jellegű tevékenység), a gazdaság ellenőrzésében és jelentős szereplője a feketegazdaság elleni harcnak. Közigazgatási hatósági tevékenysége mellett tehát ellát olyan fegyveres rendvédelmi feladatokat is, melyeknek célja a törvényes rend fenntartása, helyreállítása, a gazdasági és pénzügyi biztonság megóvása, eszköze pedig a fizikai erőszak monopóliuma (Magasvári, 2018a). Természetesen, a rendészeti jellegű feladatok ellátását a pénzügyőrök végzik.

A kvalitatív kutatás is megerősítette, hogy a pénzügyőri hivatás legjellemzőbb funkciói a biztonsági és a védelem (gazdaság-, egészség-, környezet-, természet-, iparjog- és fogyasztóvédelmi funkciót is betöltnek). Azonban azt is kiemelték, hogy a pénzügyőri munka rendeltetése, társadalmi „hasznossága” ilyen formában rejtve van a társadalom tagjai előtt.

A pénzügyőr „*a társadalom biztonságos üzemeltetése*” érdekében feladatait az állam nevében eljárva, önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, akár életének és testi épségének kockáztatásával teljesíti, őt az ellátott feladat sajátos körülményeihez igazodó többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. Az áldozatvállalás mellett pénzügyőri szolgálat további sajátossága, hogy az érintett elfogadja egyes alapvető jogainak korlátozását. A NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény ugyan nem nevesíti az alapvető jogok korlátozásának elfogadását a szolgálati jogviszony létesítésének követelményei között, mi több, a jogszabály nem is használja az „alapvető jog”, „alapvető jogok korlátozása” kifejezéseket. A törvény általános magatartási követelményekről és személyiségi jogokról, illetve többletkötelezettségekről rendelkezik. A törvény és a hozzá fűzött miniszteri indokolás azonban több helyen is hangsúlyozza, hogy a viselkedési szabályok, illetve kötelezettségek

egyben olyan jogkorlátozást is jelentenek, amelyek „*a pénzügyőröket illetően kizárólagosan vagy a tisztviselőkhöz képest markánsabban érvényesülnek*” (Erdős, 2021, p. 94.). A pénzügyőr által ellátott feladatok társadalmi jelentősége, a hivatás társadalmi rendeltetése bizonyos esetekben megelőzi a pénzügyőr egyes alapjogait, azok érvényesülését [7473/2012. AJB]. A NAV Szj. tv. szerint korlátozható a pénzügyőr szabad mozgáshoz és a tartózkodási hely szabad megválasztásához való joga, a véleménynyilvánítás szabadsága, a gyülekezési-, az egyesülési- és a választójoga, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának joga, a tulajdonhoz való joga, az emberi (egészséggel kapcsolatos) önrendelkezési joga (Szilvássy, 2021; Erdős, 2021).

Az interjú felmérésből is az látható, hogy a hivatás egyfajta szolgálat, ami hasznos és a társadalom tagjai érdekében hat. A hivatás gyakorlásával az egyén a közösség érdekeinek képviselője és védelme érdekében lemond a saját privilégiumairól, feláldoz magából valamit, a pénzügyőr akár az életét is kockáztatja.

3.2.2.2. Társadalmi megbecsültség, presztízs

A rendészet szolgálatában állók a közjó érdekében kifejtett, önkéntes alapon vállalt speciális tevékenységeket látnak el, melynek kapcsán különleges elvárásoknak és követelményeknek kell megfelelniük. Az Alaptörvényben deklarált demokratikus berendezkedés és a jogbiztonság érdekében – ahogyan azt már korábban is említettem – munkafeladataikat lelkiismeretesen, részlethajlás nélkül, pártatlanul, magas színvonalon és elvárható szakértelemmel kell végrehajtaniuk (Horváth, 2018). Velük szemben igen hangsúlyos elvárás továbbá az erkölcsös életvitel, a botrányok okozásától való tartózkodás vagy a titoktartás. A munkaköri feladatokkal összefüggésben tudomására jutott törvény által védett titkot, minősített adatot a pénzügyőr köteles megőrizni [NAV Szj. tv. 9. §]. Ez egyfajta elszigeteltséget eredményezhet a családdal, barátokkal szemben, hiszen bizalmas információkat velük sem oszthat meg (Horváth, 2015) A közjó érdekében kifejtett tevékenységük miatt a rendészet szolgálatában állók, így a pénzügyőrök is a társadalom magasabb erkölcsi elismerésére, megbecsülésére, biztonságot nyújtó egzisztenciára számíthatnak és a közösség általában tiszteletreméltóbbnak ismeri el őket, mint versenyszféra munkavállalóit (Angyal, 1927; Finszter, 2014).

A megbecsüléshez azonban nem elegendő pusztán a rendészeti feladatokat ellátó szerveknél betöltött státusz, illetve a szükséges alkalmassági feltételek teljesítése, ahhoz a szolgálatot a

közösség érdekeit szem előtt tartva kell ellátni. Amennyiben a munkatárs ezt nem így teszi, azzal nem csak az elvégzett munkája tekintélyét, hanem a munkáltató szervezetbe vetett bizalmat is rombolhatja. Azt, hogy egy adott személy előreláthatólag meg tudna-e felelni a pénzügyőri hivatás támasztotta elvárásoknak, hogy mind a munkahelyén, mind azon kívül példamutató magatartást tudna-e tanúsítani, az érintett előélete is jelezheti (Fejes, 2011). Ennek megfelelően a NAV Szj. tv. taxatívén felsorolja, hogy nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény, igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény, korrupciós bűncselekmény vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény, hivatali bűncselekmény, illetve közbizalom elleni bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll, továbbá azzal sem, akivel szemben az előzőekben felsorolt valamely szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést, elzárást, közérdekű munkát, pénzbüntetést vagy végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki és a mentesítés beálltától számított, NAV Szj. tv.-ben meghatározott időtartam még nem telt el. Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal sem, aki a tervezett munkakörének megfelelő vagy annak részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll [NAV Szj. tv. 31. § (2)-(4)].

A NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény rendelkezései a fentiek mellett azt is biztosítják, hogy a pénzügyőri pályára jelentkező életvitelét a jogviszony létesítését megelőzően, továbbá a jogviszony fennállása alatt vizsgálni lehessen. Az előzetes „szűrés” és folyamatos ellenőrzés egyik eszköze a kifogástalan életvitel ellenőrzése [NAV Szj. tv. 34. § (1)]. A kifogástalan életvitel ellenőrzésének alapvető célja, hogy csak olyan személyek lehessenek és maradhassanak pénzügyőrök, akik a felvételükkor, illetve teljes életpályájuk során megfelelnek jogszabályi elvárások mellett a hivatásetikai kívánalmaknak, illetve a szolgálat törvényes, befolyástól mentes ellátása követelményének is (Christián, 2018). A kifogástalan életvitel ellenőrzése során jellemzően a nyilvántartásokban felellhető adatokat és az érintett lakókörnyezetét vizsgálják annak megállapítása érdekében, hogy életmódja, életvitele alkalmassá teszi-e a pénzügyőri pályára. A kifogástalan életvitel ellenőrzését külön szerv – a Nemzeti Védelmi Szolgálat – végzi. Kifogásolható a jelentkező vagy a pénzügyőr életvitele

- objektív okok (pl. bűncselekmény elkövetése miatt szabadságvesztés, elzárás kiszabása, kényszergyógykezelés elrendelése) fennállása esetén vagy

- szubjektív okok (pl. a szolgálaton kívüli magatartás, családi és lakókörnyezeti kapcsolat, anyagi, jövedelmi viszony, valamint a bűncselekményt elkövető, vagy azzal gyanúsítható személyekkel fenntartott kapcsolat) miatt.

A szubjektív okok feltárásában segítséget jelenthet az általános erkölcsi normákhoz, a társadalmi elvárásokhoz való viszonyítás, amelyhez lényeges támogatást nyújt a hivatásetikai kódex (Nagy, 2019b; Varga, 2019; Pesti 2021).

A Hivatásetikai Kódex ezen kívül, mint a szervezeti szocializációt segítő összefoglaló, tájékoztató anyag tölt be fontos funkciót. Ennek a funkciónak a jóval eredményesebb betöltéséhez azonban a kódexnek az állomány körében való ismertségét jelentősen javítani kellene (Nagy, 2019b).

A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók helyzetéhez hasonlóan a pénzügyőrök tevékenységének tisztaságát is biztosítani hivatott a megbízhatósági vizsgálat. A pénzügyőrök esetében a szolgálati jogviszony létesítésének és fenntartásának feltétele, hogy pályázó tudomásul veszi szolgálati törvényes ellátásának megbízhatósági vizsgálatról történő ellenőrzését, amelyre tudta és beleegyezése nélkül kerül sor [NAV Szj. tv. 31. § (5)]. A megbízhatósági vizsgálat a szolgálat ellátásának jogszerűségét, a munkamagatartást, az intézkedési és munkaköri kötelezettség teljesülését vizsgálják. Azokat a személyeket igyekeznek kiszűrni, akik szolgálati helyzetükkel visszaélve követnek el bűncselekményt és ezzel megingatják a munkáltató szervezetbe vetett közbizalmat és társadalmi megbecsülést. A vizsgálatot a kifogástalan életvitel ellenőrzéséhez hasonlóan az NVSZ végzi. A megbízhatósági vizsgálat során mesterségesen hoznak létre a valóságban is előforduló vagy feltételezhető élethelyzeteket. Amennyiben a vizsgálat eredménye bűncselekmény gyanújára ad okot, az NVSZ haladéktalanul feljelentést tesz a hatáskörrel rendelkező szervnél. A megállapított jogsértés alapján fegyelmi vagy szabálysértési eljárás nem indítható (Klotz, 2017; Dékány, 2016; Kindla, 2017; Pesti, 2021).

A kvalitatív adatgyűjtés eredményei alapján hivatásnak csak az a szakma tekinthető, amely kivívja mások elismerését, amelyet a társadalom elismer és tisztel. Ehhez persze az is szükséges, hogy az adott hivatást a közösség ismerje, rálásson a hivatást gyakorlók munkájára.

Amennyiben a rendészetet közigazgatási tevékenységként értelmezzük, amelynek célja „a közbiztonság, a közrend jogilag szabályozott rendjének megóvása, fenntartása, a közreműködés

a megsértett jogrend helyreállításában” (Berényi, 1993, p. 213.), akkor a rendészeti igazgatás tevékenysége felfogható egyfajta szolgáltatásnak, hiszen a rendészet a jogkövető társadalom részére szolgáltatásként biztosítja a közrend fenntartását és a közbiztonság védelmét, cserében pedig a közösség anyagi és erkölcsi támogatásban részesíti ezeket a szerveket, amely által magas presztízst kölcsönöz a rendészeti szakmának (Finszter, 2018).

A presztízsz pozícióhoz, réteghez, foglalkozáshoz kötődik és csoportnak vagy pozíciónak megítélt megbecsülés, elismerés vagy tisztelet formájában jelentkezik a csoporttal vagy pozícióval azonosított egyén felé is. A foglalkozások presztízsz-vizsgálata a foglalkozások rangsorolásával, minősítésével foglalkozik. Az eredmények jól tükrözik, hogy az emberek mennyire becsülik meg és hogyan értékelik a különböző szakmákat (Kovácsné et. al., 2008). Egy-egy foglalkozás presztízssének vizsgálatára jellemzően pályaválasztási és munkaerő tervezési szempontok miatt kerül sor (Eszényi, 2002).

A foglalkozások presztízssének átfogó felmérésére legutóbb 2016-ban került sor (KSH, 2018). A vizsgált 173 foglalkozás között azonban a pénzügyőri hivatás nem kapott helyet. Bekerült azonban a katonatiszt, a tűzoltó, valamint a rendőr is. A feladatkörök sajátossága okán a pénzügyőrök kizárólag egy szűk társadalmi réteggel találkoznak, sokkal inkább láthatatlan a munkájuk, mint az előbbieken jelzett hivatások képviselőinek, így az állampolgároknak nehéz megítélni a társadalmi szerepüket. Ugyanerre utaltak a NAV azon vezetői és munkatársai is, akik 2019 júniusában egy szakmai találkozón, a „NAV Café” keretében keresték a választ a munkaerő-toborzás és a -megtartás kérdéseire (Erdős et al., 2020). A résztvevők megállapították, hogy az adó- és vámhatóság, illetve a pénzügyőri hivatás láthatóságán javítani kellene és a szervezetben lezajló jelentősebb változásokról is szükséges lenne a társadalom tagjait tájékoztatni.

Az intézményi bizalom olyan indikátor, amely az adott intézmény „elismerésre méltóságát” fejezi ki. Ennek keretében az emberek annak függvényében ítélnék meg egy-egy intézményt, hogy az miként bánik velük és a döntéseit méltányos módon hozza-e meg. Az IPSOS 2014-ben a felnőtt népességre (nem, életkor, település, iskolai végzettség) vetítve reprezentatív felmérést végzett egy 1000 fős elemszámú mintán. A kutatás 25 intézmény (köztük a NAV) megítélésére irányult és az alábbi eredményeket hozta (Szabó I., 2014).

A jó szándék és a hitelesség mutatója tekintetében a katasztrófavédelem kimagasló pontszámot kapott, míg a NAV – a Magyar Nemzeti Bank (MNB) és a bankok, illetve a parlament

társaságában – a lista aljára csúszott. A képességek mentén mért adatok tekintetében az intézmények pontszámai szignifikánsan nem különböztek. Ezt követően az intézményeket 5 csoportba (államhatalmi szervek – parlament, AB, bíróság, ügyészség; állami intézmények – katasztrófavédelem, rendőrség, posta, honvédség, MNB, NAV, állami kórházak, iskolák; média; piaci, gazdasági szervezetek; civil szervezetek) sorolták a kutatók és a bizalmat kizárólag a normatív, morális dimenzió mentén vizsgálták. Az átlagához mérten magasabb társadalmi bizalom övezi az állami intézményeket és a médiát, a legalacsonyabb pontszámmal az államhatalmi szervek rendelkeznek, de az az állami intézmények közül szignifikánsan átlag alatti értéket kapott az MNB és a NAV.

Az előbbieken már érintett fórum, a „NAV Café” résztvevői kiemelték azt is, hogy a NAV vonzó munkahellyé válásához fontos volna a hivatal és a szakma presztízsének helyreállítása, ami a pénzügyi kultúra fejlesztésével, az adózás, az adóztatás és a hatóság elfogadtatásával valósulhat meg (Erdős et. al., 2020). Összességében ez a szervezettel szembeni bizalom növekedését is eredményezheti, amire – a bemutatott felmérés alapján – mindenképpen szükség volna.

Az interjúk felmérés tapasztalatai is azt mutatják, hogy a pénzügyőri hivatásnak egyre kevésbé van presztízse, főként pénzügyi presztízse. A hivatás nem a hozzáillő presztízzsel rendelkezik, de még mindig nagyobb tekintélyt kölcsönöz valakinek, ha pénzügyőrként aposztrofálja magát, mintha azt mondja, hogy a NAV-ban dolgozik. Nagy egyetértés mutatkozik abban, hogy a hivatás megítélésének javításában a NAV-nak még bőven van tennivalója. Ezt úgy érheti el a szervezet, ha láthatóvá teszi a pénzügyőri hivatásrendet, megfelelően elhelyezi a társadalmi rendszerben, népszerűsíti a közösségi hasznosságukat.

3.2.2.3. Szaktudás

"Te pedig olvasó, ha látsz egy szemlést, aki megbosszant, mert sovány lénungjáért az államkincstár pénzét keresi rajtad, ne felejtse el, hogy még vigyázóból szemlésszé lépett elő néki sok mindent meg kellett tanulnia. Így tanulnia kellett egy kevés közjogot, sok pénzügyi jogot, némi vegytant, (mert másképp nem tudna denaturalizálni), egy kis technikát (mert másképp nem venné észre, amikor a szeszmérő dobján kiugrik a piros zászló) és igen sok

áruismét, hogy a csipkék és fonalak között különbséget tudjon tenni " (Hegedűs, 1926; idézi Kovácsics, 2000, p. 3.)

Az előző idézet jól mutatja, hogy milyen széleskörű és komplex ismeretekre volt szüksége egy pénzügyőrnek már a Magyar Királyi Pénzügyőrség fennállása idején is ahhoz, hogy feladatait megfelelő színvonalon végezhesse, illetve csak a magas szintű tudása alapozhatta meg az előre lépését is. Az újoncokat egészen az 1900-as évek elejéig a szolgálati helyeken idősebb, nagy gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkatársak képezték. A századfordulót megelőzően megalakult a Magyar Királyi Pénzügyőri Altisztek Önképző Köre, ahol szolgálatszervezési feladatokkal, szolgálati szabályzattal, a jövedéki kihágásokkal, technikai eszközök, műszerek használatával kapcsolatos ismereteket oszthattak meg egymással a tagok (Dézsi, 2010; Szabó, 2017c). *„A kör célja, a pénzügyőri altisztek ismereteinek fejlesztése, és a testületben az együvé tartozás és bajtársiasság érzetének ápolása [volt].”* (Kovácsics, 2000, p. 146.) Az iskolarendszerű képzés megteremtéséhez vezető út első alapkövét az újonciskola 1909-ben történt megnyitása jelentette. Az első pénzügyőri altiszti továbbképző tanfolyam 1928-ban indult, majd egy évvel később már létesítményi keretei is megváltoztak, mivel megépült a testület új iskolája (Vám- és Pénzügyőri Iskola). A magasabb beosztások betöltéséhez már ekkor is szükség volt a középiskolai végzettségre, és ez a továbbképző tanfolyamokon is felvételi követelmény volt. A második világháborút követően 1948-ban ismét megkezdődtek a tanfolyamok az iskolában, majd a nőkre nézve a közszolgálat körében és más életpályákon fennálló hátrányos helyzet megszüntetéséről szóló 1948. évi XLIII. törvénycikk hatályba lépését követően a hölgyek felvétele és képzése is elindulhatott. Még ugyanebben az időszakban – köszönhetően a megnövekedett szakmai igényeknek, illetve a folyamatosan bővülő szakmai ismeretek iránti elvárásoknak – stabilizálódott az iskola független oktatói kara is (Szabó, 2013; Dézsi, 2010).

A pénzügyőrök számára a szakmai ismeretek oktatása terén a legjelentősebb változást azonban mégiscsak a felsőfokú állami iskolai végzettséget biztosító képzési lehetőségek bővülése okozta. Ez legmarkánsabban a pénzügyőr tisztképzés kereteit biztosító Rendőrtiszti Főiskolával való együttműködésben jelent meg (Szabó, 2013). A Rendőrtiszti Főiskolán az első pénzügyőr tiszteket kibocsátó vámnyomozó képzés 1987-ben levelező tagozaton indult. A felmerülő szakmai igények alapján az együttműködés 1991-ben tovább szélesedett a vámigazgatási szak indításával, levelező és nappali tagozaton egyaránt, majd 2009-ben tovább bővült a nappali munkarendben folyó pénzügyi nyomozói képzéssel. Az új szakok alapítása és a hallgatók létszáma megkövetelte a szervezetszervezést és azt, hogy a pénzügyőrök képzését egy, „...a

szakmaiságot, a pénzügyőri értékrendet és kultúrát, továbbá a sajátos, a pénzügyőri hivatásra jellemző szemléletmódot is közvetíteni képes, a szakmai és szervezeti elvárásoknak megfelelő képzést és nevelést nyújtó oktatói közösség...” (Szabó & Magasvári, 2021a, p. 49.) irányítsa, felügyelje. Ezt az oktatói közösséget fogja össze az 1991-ben létrehozott és már több mint 30 éve működő Vám- és Pénzügyőri Tanszék (Kovácsics, 2000; Balaska & Kiss, 2007; Szabó, 2013; Szabó & Magasvári, 2021b). A Rendőrtiszti Főiskolával megkezdett együttműködés a mai napig fennáll, csak a körülmények és a szervezeti keretek változtak közben.

A hivatások szaktudással kapcsolatban támasztott elvárásainak megfelelően a magas szintű szakmai ismeretek megszerzésére jelenleg is lehetőség van a NKE RTK nappali munkarendű vám- és pénzügyőri vagy adó- és pénzügyi nyomozói szakirányának elvégzésével, illetve levelező munkarendben a vám- és jövedékigazgatási vagy pénzügyi nyomozói szakirány követelményeinek teljesítésével. A NKE – a jogelőd Rendőrtiszti Főiskolához hasonlóan – a hazai felsőoktatásban egyedülként folytat rendészeti jellegű képzést (Erdős et. al., 2019; Szabó, 2018a), ennek részeként pedig kifejezetten a pénzügyőrök felkészítését támogató oktatást.

A különféle szakterületek felsőfokú képzéseinek egyetemi szintűvé alakítását (pl. Testnevelési Főiskolából Testnevelési Egyetem, Színművészeti Főiskolából Színház- és Filmművészeti Egyetem, vagy Rendőrtiszti Főiskola, Budapesti Corvinus Egyetem Államigazgatási Főiskolai Kara és a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem összeolvadásából NKE) egyébként is egyértelműen a hivatássá válás folyamatának részeként értékelik, mivel ez nemcsak a szaktudás szintjét emeli, hanem az egyetemi diplomák révén az érintett foglalkozások presztízsét is (Halmos & Szívós, 2010). Mindemellert az NKE „[...] az eljövendő generációk számára a haza szolgálatának, védelmének, szeretetének és a közjó iránti elkötelezettségnek emblemikus intézménye, a közszolgálat akadémiaja [...]” (Országgyűlés 2011. márciusi ülésének expozéja). Az intézmény alapításának tehát deklaráltan célja a képzésben érintett szakmák hivatássá válásának szolgálata. A hivatás támasztotta tudományos alapokon nyugvó szakmaiság elvárásának való megfelelést segítette a rendészettudomány akkreditációja, illetve a Rendészettudományi Doktori Iskola létrehozása is (Ruzsonyi, 2021; Sallai, 2019; Boda, 2018b).

A rendészettudományok oktatása területén a NKE RTK monopolhelyzetben van (Kerezsi & Papp, 2015), és a „pénzügyőri” szakirányokon folyó képzések is olyan speciális felkészítést nyújtanak, amely – ilyen formában – más felsőoktatási intézményben nem hozzáférhető. A Rendészettudományi Karon folyó képzések egyediségét már a sajátos felvételi eljárás is jelzi.

A hazai felsőoktatási rendszerben ismert elvárásokhoz mérten a Rendészettudományi Kar egyes nappali munkarendben folyó képzései – köztük a vám- és pénzügyőri, illetve adó- és pénzügyi nyomozói szakirány – tekintetében a felvételi eljárás különleges jellemzőkkel bír. A pénzügyőri képzésekre kizárólag azok 18-25 éves magyar állampolgárok jelentkezhetnek, akik rendelkeznek magyarországi állandó lakóhellyel. 2016 óta a felvétel feltétele az államilag elismert középfokú (B2) komplex típusú nyelvvizsga megléte is. A jelentkezőknek emellett szigorú egészségi, fizikai és pszichikai alkalmassági követelményeknek is eleget kell tenni. Bármelyik vizsgálat során kapott alkalmatlan minősítés az elvárt tanulmányi eredmények elérése ellenére is kizárja a felvételt. Az egészségi, fizikai és pszichikai vizsgálatokon egyaránt alkalmasnak minősített jelentkezők ún. pályaaorientációs beszélgetésben is részt vesznek, amelynek célja a pályázók pályaválasztási motivációjának felmérése (Erdős et. al., 2019).

Egy, a pénzügyőri hivatáshoz ennyire közelálló és a szakmai igények által meghatározott vagy „befolyásolt” képzésnek, mint a pénzügyőr tisztképzésnek, természetesen nem csak a hallgatók elméleti, tudományos felkészítését kell biztosítani, hanem a rendészeti szocializációt és a gyakorlati hozzáértést is erősíteni szükséges. Ennek az – elsősorban rendvédelmi szervek, illetve NAV részéről felmerült – elvárásnak tesz eleget a hat féléves alapképzést felváltó nyolc szemeszterig tartó képzés és az új Hszt. által 2016-ban bevezetett és az egyetemi hallgatói jogviszonnyal párhuzamosan fennálló tisztjelölti státusz [új Hszt. 284. § (1)], amelynek utánpótlásra gyakorolt hatásait a dolgozat következő fejezete tartalmazza. A szakmai gyakorlat és a szervezeti szocializáció különösen fontos, mivel a tisztjelöltek beillesztése és mentorálása, illetve a hivatás és a szervezet iránti lojalitás kialakulása már itt megkezdődhet. Kiemelt célja ennek a folyamatnak, hogy a munkába álláskor a szervezet elégedett legyen a végzett hallgatók elméleti és gyakorlati felkészültségével, a pályakezdők pedig magabiztosan léphessenek be a NAV kötelékébe, hiszen ez jó alapja lehet a hosszú távú elköteleződésnek (Erdős et. al., 2020).

A tisztjelölti státusz bevezetése mellett egyre inkább előtérbe került az utóbbi években a munkáltató szervezetek azon elvárása is, hogy a rendészettudományi alapképzések ne csak az elméleti felkészültségre, illetve a gyakorlati tapasztalat erősítésére helyezzenek hangsúlyt, hanem a tisztjelöltek készségjellegű kompetenciáinak fejlesztésére is. Időközben a KÖFOP 2.1.5-VEKOP16-2016-0001. számú „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című projekt keretében meghatározták a pályakezdőktől a közszolgálatban (közigazgatás és rendészet) elvárt alapképzeteket, illetve az ehhez szorosan kapcsolódó, az egyes szervekre, szakterületekre vonatkozó specifikus

kompetenciaprofil-elvárásokat, amelyek mentén az egységes alapkompenciákat igazítani lehet az egyes szervek, szakterületek egyedi igényeihez. Az egységes közszolgálati alapkompenciák a következők: döntési képesség, együttműködés, érzelmi intelligencia, felelősségvállalás, határozottság – magabiztosság, hatékony munkavégzés, kommunikációs készség, konfliktuskezelés, önállóság, problémamegoldó készség, pszichés terhelhetőség, szabálykövetés – fegyelmezetttség (Malét-Szabó et. al., 2018; Magasvári, 2019; Erdős et. al., 2019; Magasvári & Szakács, 2021; Malét-Szabó et. al., 2021). A projektben résztvevő adó- és vámhatósági vezetők a szakmai feladatrendszerhez igazodva adóügyi, vámszakmai és nyomozati szakterületre dolgozták ki a kompetenciaprofil-elvárásrendszerüket, így a pénzügyőr tisztjelöltek kompetenciamérése is ennek mentén zajlik a felvételt követően, illetve a kibocsátást megelőzően is.

A vámigazgatásoknál foglalkoztatottak teljesítményének fokozása, az uniós jogszabályok egységes alkalmazása és a vámigazgatást érintő globális kihívásokra reagálás érdekében az Európai Unió Adóügyi és Vámuniós Főigazgatósága (DG TAXUD) 2015-ben létrehozott egy Vámügyi Kompetencia Keretrendszert (Dézsi, 2018; Erdős et. al., 2020). Ebben a keretrendszerben meghatározta a vámigazgatások alkalmazottjaitól elvárt képességeket, tudást és képzési normákat. A keretrendszer definiálja a vámszakma által megkövetelt alapvető értékeket és a szakmai, működési, illetve vezetői kompetenciákat. A pénzügyőri hivatást megalapozó tudással kapcsolatos elvárásokat a működési kompetenciák között találjuk, ilyenek például: a vámügy munkafolyamatainak megértése, kockázatelemzés, rendszetre, vámnnyomozásra, vámvizsgálatra, vámfelügyeletre vonatkozó ismeretek (Magasvári, 2016a). A DG TAXUD – megfelelően az előbbieken részletezett követelményeknek – 2019-ben a NKE RTK vám- és pénzügyőri szakirányú alapképzését egy speciális tudást, szakértelmet nyújtó, a legmagasabb minőségi követelményeket is teljesítő, korszerű vámügyi felsőoktatási képzésnek minősítette és uniós elismerésben részesítette (Csaba et. al., 2020).

A jelen fejezetben már említett pénzügyőri feladatok elsajátítására történő felkészítésnek létezik egy másik formája is a rendészettudományi felsőoktatási képzés mellett. A pénzügyőri tevékenységgel kapcsolatos szakmai és gyakorlati ismeretek megszerzésére a NAV belső képzési rendszere – alapképzések, továbbképzések vagy átképzések útján – is lehetőséget biztosít. A belső képzéseket – alapvetően – a NAV humán erőforrás-fejlesztési feladatokat ellátó intézete biztosítja [NAV Szj. tv. 95. § (7)]. A NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerint a pénzügyőrnek a NAV jellegének megfelelő rendészeti végzettségnek

minősülő tanfolyamot a próbaidő alatt teljesítenie kell. Ezt követően pedig a kinevezésétől számított két éven belül el kell végeznie a munkakörének megfelelő, a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt alapképzést is [NAV Szj. tv. 95. § (2)-(3)]. Ez azonban az NKE RTK-n folyó pénzügyőri alapképzésben részt vett munkatársakat nem érinti.

3.2.2.4. Szakmai szervezet

A közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Kormányhatározat elrendelte, hogy a rendészet területén meg kell vizsgálni a kamarai típusú érdekképviselő kialakításának lehetőségét, feltételrendszerét. A Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program célkitűzései között ugyanis ekkor már megjelent a Magyar Kormánytisztviselői Kar felállításának igénye, mivel a szakszervezetek kevésbé voltak jelen az államigazgatási szervek körében (Petró & Stréhli-Klotz, 2014; Pécsi, 2016). A Magyar Rendvédelmi Kar (MRK) 2012-ben jött létre a régi Hszt. meghatározása szerint rendvédelmi szakmai, érdekképviselői köztestületként [rég. Hszt. 29. § (1)]. Az új Hszt. a fogalmat pontosította és rendvédelmi szakmai köztestületként definiálta az MRK-t [új Hszt. 291. § (1)]. Ezzel elsősorban azt kívánta kifejezni a jogalkotó, hogy az MRK létrehozásának eredetileg sem a szakszervezetek jogainak csorbítása volt a célja. Az MRK szerepe ugyanis leginkább a tagok problémáinak, javaslatainak közvetlen képviselésében és a szervek felső vezetése, a kormányzat vagy akár a törvényhozás felé való közvetítésében jelentkezik (Szebeni, 2015).

Az MRK a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjait és a rendvédelmi igazgatási alkalmazottakat, valamint a NAV pénzügyőri státuszú foglalkoztatottjait tömöríti [új Hszt. 291. § (1)]. A köztestületnek 6 tagozata van, egyik a NAV pénzügyőreit fogja össze. Az MRK kötelező tagsági jogviszony alapján működik, azaz, szolgálati jogviszonyba történő kinevezéssel mind a hivatásos állomány tagja, mind a rendvédelmi igazgatási alkalmazott, mind pedig a pénzügyőr státuszú foglalkoztatott a törvény erejénél fogva taggá válik. A NAV Szj. tv. is úgy rendelkezik, hogy a NAV pénzügyőri státuszú foglalkoztatottjai a jogviszony létrehozásával a Hszt. szerinti MRK tagjává válnak [NAV Szj. tv. 46. §].

Ez a szakmai szervezet a hivatáshoz való tartozás megerősítése érdekében alapvetően javaslattevői, kezdeményezési, konzultációs és véleményezési joggal rendelkezik olyan kérdésekben, mint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek által végzett tevékenység

minőségének javítása, a személyi állomány élet- és munkakörülményeinek, foglalkoztatási és hivatásgyakorlásra vonatkozó feltételeinek fejlesztése, szakmai vizsgákkal kapcsolatos teendők, kitüntetés vagy más elismerés adományozása. Emellett kiemelt feladata a hivatásetikai szabályok meghatározása. Lehetősége van a kiváló teljesítmény elismeréseként díjak alapítására és adományozására, szakmai konferenciákat, tudományos tanácskozásokat, felkészítő továbbképzéseket szervezhet, továbbá pályázatokat írhat ki vagy kiadványokat jelentethet meg olyan témakörökben, mint a rendvédelem fejlesztése, példaadó rendvédelmi munkamódszerek bemutatása vagy a rendvédelem hagyományainak ápolása [új Hszt. 292. § (4)], illetve részt vesz a rendvédelmi érdekegyeztetésben is (Petró & Stréhli-Klotz, 2014; Szebeni, 2015; Pécsi, 2016).

3.2.2.5. Hivatás-etika

A szakmai tisztesség azt fejezi ki, hogy az egyén szakmáját a közerkölcsnek és a szakmát meghatározó jogszabályokban rögzített követelményeknek megfelelően, azokat betartva gyakorolja. A hivatások esetében azonban a társadalom tagjai az általános erkölcsi normákat meghaladó, többlet etikai elvárásokat támasztanak a hivatást betöltőkkel szemben, jellemzően etikai kódexben lefektetett hivatásetikai alapelvek szerinti munkavégzést és ehhez illeszkedő életmódot, életformát követelnek meg tőlük (Nándori, 2016). Valcsicsák (2013) szerint a rendészeti munka a társadalomban élő emberek szolgálatára hivatott, ebből adódóan többnyire emberekkel kapcsolatos, szociális jellegű tevékenységben nyilvánul meg, ami már önmagában is elegendő lenne ahhoz, hogy fokozottan érvényesüljenek benne az erkölcsi tartalmak. Ezen túlmenően azonban a rendészet munkatársai mindig a társadalmi figyelem középpontjában állnak, különleges társadalmi elvárások állnak fenn velük szemben, példaértékű feladatellátást várnak el tőlük, amely szintén megköveteli a hivatáshoz méltó viselkedést, odafigyelést (Gecse & Volter, 2009).

A rendészeti feladatokat lehetetlen lenne eredményesen ellátni az erkölcsi szempontok érvényesítése nélkül. A folyamatos odafigyelés pedig a rendészeti szakterületeken szolgálatot ellátók magánéletére is kihat, hiszen magánemberként sem élhetnek gyökeresen más erkölcsi szabályok szerint, mint amihez szakemberként hozzászórtak, mert az „*erkölcsi tudathasadáshoz*” vezetne (Valcsicsák, 2013, p. 35.). „*[...] pszichológiai kutatások egész sora bizonyítja: ezt a „szerepet” nem lehet egyszerűen letenni. Ez évekre, évtizedekre, szerencsés*

esetben egy egész életpályára szól, és mindig ugyanaz. Sokszor szinte teljesen elmosódik a határ a személyiség magánemberi és szakemberi minősége között.” (Molnár & Suba, 2020, p. 219.)

Minden hivatásrendnek, rendészeti szolgálati formának létezik saját etikai szabályrendszere (Szabó, 2014), amely alapján a hivatást betöltő helyes vagy helytelen cselekedete vizsgálható (Kis et. al., 2018). A pénzügyőrök esetében a NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény foglalja ezt magában. Kimondja, hogy a NAV foglalkoztatottja feladatait a köz érdekében végzi, munkakörét köteles a jogszabályoknak, hivatásetikai elveknek és a vezetői utasításoknak megfelelően ellátni. A rá bízott feladatokat az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint kell végrehajtania. Külön kiemeli a rendelkezés, hogy a pénzügyőrnek – szükség esetén – a veszélyt is vállalnia kell [NAV Szj. tv. 80. § (1)].

A hivatás etikai alapelveit a NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény az általános magatartási követelmények körében sorolja fel. Ide tartozik a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések arányossága és a védelem. A vezetői munkakört betöltőkkel szemben – a fent felsorolt alapelveken kívül – elvárást támaszt a törvény a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség terén is [NAV Szj. tv. 4. § (1)-(2)]. A viselkedési elvárásokat a szolgálati időn túl is be kell tartani, a pénzügyőr a magánéletében sem tanúsíthat olyan magatartást, amely a NAV mint munkáltató helytelen megítélését eredményezheti, árthat a szervezet tekintélyének, jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak [NAV Szj. tv. 8. § (1)]. A pénzügyőr nem folytathat továbbá olyan tevékenységet és nem tanúsíthat olyan magatartást sem, amely az általa képviselt szervezethez, a pénzügyőri szolgálathoz méltatlan, vagy amely a NAV tekintélyét veszélyeztetné. (33/B. § (2) bek.)

Vitathatatlan, hogy a pénzügyőrök tevékenységét a jogi előírásokon túlmutató elvek is determinálják. A rendvédelmi szervekhez hasonlóan a pénzügyőrök esetében is igaz az a tétel, hogy a törvényben rögzített alapvető etikai elvek mellett az etikai elvárások összegyűjtése és meghatározása az MRK feladata. Ahogyan arra fentebb már utaltam, a rendvédelmi hivatásokhoz tartozókat, illetve a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottakat tömörítő szakmai szervezet hatáskörébe tartozik tehát a szakmai etikai követelmények megalkotása és

definiálása. Az MRK tagjaitól elvárt normákat a Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex tartalmazza. A Rendvédelmi Hivatásetikai Kódexet és Etikai Eljárási Szabályzatot az MRK legfőbb szerve, a Közgyűlés fogadta el 2013-ban (Kis et. al., 2018). A szabályzat első része a kódex megalkotásának célját, személyi és tárgyi hatályát, a rendvédelmi hivatás alapelveit, alapértékeit és elvárásait határozza meg; a második rész pedig az etikai eljárások menetét szabályozza. Személyi hatálya az MRK valamennyi tagjára kiterjed, mindenki köteles betartani előírásait. A tárgyi hatálya pedig azokat a magatartásformákat vonja maga alá, amelyek elbírálását jogszabály nem utalja más eljárás hatálya alá. Mindez azt jelenti, hogy ha a pénzügyőr által elkövetett cselekmény esetleg bűncselekményt vagy szabálysértést valósít meg, akkor nem a kódex etikai szabályai az irányadók az eljárásban (Kis et. al., 2018; Erdős, 2021). Az az etikai kódex fogalmát Koi (2002, p. 728.) a következők szerint határozta meg: *„Az etikai kódex röviden valamely szakma viselkedési normáit egységbe foglaló szabálygyűjtemény, melynek hatálya a közéleti viselkedés mellett a magánélet kérdéseire is kiterjedhet.”*

Esetünkben, az MRK etikai kódexe olyan etikai követelményeket fogalmaz meg, amelyek az MRK tagjától fegyelmezett és az erkölcsi tényezőket fokozottan érvényre juttató munkavégzést várnak el. Előírják, hogy milyen a magánéletben elvárható életvitel, hogyan kezelhetik konfliktusaikat, problémáikat a hivatás gyakorlóit, mert csak így, az etikai kritériumokat kielégítő életvitellel járulhatnak hozzá az adott szervezet hatékony és eredményes működéséhez, a közbizalom erősítéséhez, a társadalmi presztízs növeléséhez, illetve a hivatás értékeinek közvetítéséhez (Finszter, 2018). Morális alapot kínálnak továbbá a szervezet iránti elkötelezettség elmélyítéséhez, illetve védelmet nyújtanak a normakövetők számára, valamint a kifogásolható, a hivatáshoz nem méltó magatartások felismeréséhez is támpontot adnak (Gecse & Volter, 2009; Kis et. al., 2018).

Konkrétabban megfogalmazva, a kódex minden olyan etikai alapelveket is tartalmaz, amely igazodik a hivatásos szolgálati jogviszony és az adó- és vámhatósági jogviszony, azaz, a rendészeti hivatások alapkövetelményeihez. A kódex magatartási követelményei csak jogszabályi előírásokkal együtt, egymást erősítve érvényesülhetnek. A kódex tehát a rendvédelmi hivatás etikai alapelvei között ismételt felsorolja azokat a hivatásetikai alapelveket, amelyeket a NAV Szj. tv. 4. § (1)-(2) bekezdése is tartalmaz. A törvényben rögzített hivatásetikai alapelvek mellett a kódex meghatároz további három alapértéket és elvárást, amelyet a rendészeti szervek hivatásos állományú, illetve a NAV pénzügyőri státuszú tagjainak figyelembe kell venni. Eszerint a tagok kötelesek a törvényesség, a szolgálat és a

tisztesség elvárásai mentén dolgozni, munkájukat professzionálisan, a minőségi követelményeknek eleget téve, döntéseikért felelősséget vállalva, mindig nyitott szemlélettel és innovatívan végezni. Munkavégzésük során és magánéletükben is be kell tartaniuk azokat a magatartási szabályokat, amivel a munkáltató szervezet társadalmi elfogadottságát és tekintélyét erősíthetik, továbbá segíthetik a rendészeti hivatás értékeinek közvetítését. Oda kell figyelni a magánéletbeli kapcsolatrendszerre (párkapcsolat vagy baráti kör), hiszen ezek a kötődések is befolyással lehetnek a hivatás gyakorlására, gyakorolhatóságára. A rendészeti hivatások gyakorlóinak munkahelyi és egyéb kapcsolatrendszerének működtetéséhez, a munkahelyen és a magánéletben elvárható életvitelük kialakításához zsinórmértékként szolgáló követelmények mellett a kódex erkölcsi iránymutatásul is szolgál a vezetőkkel, előljárókkal való kapcsolattartáshoz, illetve a polgárokkal (ügyfelekkel) való érintkezéshez is.

Az ágazati jogszabályokban és az etikai kódexben meghatározott erkölcsi követelmények mellett belső rendelkezés formájában a munkáltatói jogkör gyakorlója is előírhat bizonyos magatartási normákat a személyi állománya részére (Pécsi, 2016; Kis et. al., 2018). A pénzügyőrökre vonatkozóan a NAV bűnügyi szakterületének vezetője ilyen speciális etikai szabályokat fogalmazott meg. A kiadott rendelkezés értelmében a bűnügyi szakterületen szolgáló pénzügyőr baráti köre, egyéb kapcsolatai megválasztásakor nem kerülhet olyan személyekkel függőségbe, ami feladatainak ellátását, hivatása gyakorlását veszélyezteti. Példamutatóan, együttműködve, a szakmai fejlődésre törekedve kell végeznie a munkáját [5002/2017/481 BFIG körlevél].

A fent részletezett, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tagjai felé támasztott erkölcsi-etikai követelmények mellett a pénzügyőrökkel kapcsolatban az EU – már korábban bemutatott – vámügyi kompetencia keretrendszere is deklarálja azokat az alapvető értékeket, amelyek a vámügyi szakemberek viselkedésének alapját képezik és meghatározzák a hivatáshoz való hozzáállást. Olyan alapvető etikai értékek tartoznak ebbe a körbe, mint az integritás, a közszolgálat iránti elkötelezettség, működési kiválóság, biztonság- és védelemközpontúság (Magasvári, 2016a).

A kvalitatív vizsgálat eredményei is alátámasztják, hogy a hivatás gyakorlásához, a szolgálat ellátásához erős erkölcsi és lélektani tartás szükséges. Aki hivatást gyakorol, annak magasabb rendű erkölcsi értékeknek kell megfelelni, mint ami egyébként a társadalomban általánosságban elvárt.

3.2.2.6. *Felelősség*

A felelősség a rendészeti szakmai területen több értelemben is használt kifejezés. Érthetünk alatta társadalmi felelősséget. Ebben a körben azokra a személyekre, csoportokra vagy szervezetekre gondolunk, akiknek magatartása sok embert érint, a tevékenységük, szerepük nagyobb közösségekre, akár a teljes társadalomra is kihat. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervezetek jelentős befolyásuk okán fokozott társadalmi felelősséggel bírnak (Angyal, 2003). Egyes hivatások gyakorlása kapcsán beszélhetünk szakmai felelősségről is. A rendészeti munkát végzők olyan speciális szakmai feladatokat látnak el, amely révén nyilvánosan is felelősséget vállalnak emberekért. Ugyanakkor a felelősséget használhatjuk az elszámoltathatóság vonatkozásában is. Ahhoz azonban, hogy valaki felelősségre vonható vagy elszámoltatható legyen, szükség van olyan mércére, amihez viszonyítani lehet egy-egy adott cselekvést, magatartást. Ez a mérce általában valamilyen írott vagy íratlan norma-, szabály- vagy szokásrendszer, amelynek figyelembevételével meg lehet ítélni a felelősség jellegét és mértékét (Valcsicsák, 2013).

A pénzügyőri szolgálat olyan szabályokkal, elvárásokkal és etikai követelményekkel alaposan körülhatárolt foglalkozás, amely egyben a pénzügyőr teljes életére hatással bír, személyiségét is befolyásolja, azaz, életforma is. A pénzügyőr – a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókhoz hasonlóan – a szolgálati jogviszonyára vonatkozó jogszabályok és normatív rendelkezések alapján felelősséggel tartozik a magatartása következményeiért. György & Bognár (2018) szerint a szervezet tekintélyének biztosítása érdekében különösen fontos, hogy a szabályok megszegése, a követelmények áthágása számonkérhető, a pénzügyőr pedig ezért felelősségre vonható legyen, ami valamiféle hátrányos jogkövetkezménnyel is párosul. Felelősségre vonásra a NAV Szej. tv. szerint lehetőség van fegyelmi eljárás, méltatlansági eljárás, etikai eljárás vagy kártérítési eljárás keretében. Azt, hogy a felelősségre vonás milyen eljárásban történik meg, a köteleességszegés jellege határozza meg.

Fegyelmi eljárás keretében kell minden a szolgálat ellátásával összefüggő köteleességszegést vizsgálni, a felelősséget vagy annak hiányát megállapítani és a szükségesnek ítélt büntetés kiszabásáról rendelkezni (György & Bognár, 2018). Fegyelmi vétséget követ el a foglalkoztatott, ha a szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkezen megszegi. A

fegyelmi vétséget elkövető foglalkoztatottat fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni, kivéve, ha vele szemben méltatlansági eljárás indul [NAV Szj. tv. 186. §].

A méltatlansági eljárás alapja olyan a munkavégzéssel vagy szolgálati jogviszonyból adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben a munkahelyen vagy azon kívül véghez vitt magatartás, amely a pénzügyőr munkakörének vagy a munkáltató szervezetnek a jó hírnevét, illetve a NAV működésébe vetett közbizalmat súlyosan veszélyezteti [NAV Szj. tv. 196. § (1)]. Célja a hivatás, a NAV tekintélyének fenntartása vagy helyreállítása. Ennek érdekében a méltatlansági eljárásban azt vizsgálják, hogy a szervezet kötelékébe tartozó személy magatartásával olyan mértékben szembehelyezkedett-e a társadalmi elvárásokkal, ami kérdésessé teszi, hogy állományban maradhat-e vagy sem (György & Bognár, 2018; Fejes, 2011).

A NAV Szj. tv. nevesíti azokat az erkölcsi elvárásokat, hivatásetikai alapelveket, amelyeket a pénzügyőrnek minden körülmények között be kell tartania. Ugyanakkor az a pénzügyőr, aki ezeket a követelményeket megszegi, etikai vétséget követ el és a kifogásolható magatartás erkölcsi megítélése az MRK hatáskörébe tartozik. Az etikai eljárást az MRK bármelyik tagja kezdeményezheti vagy hivatalból is indítható. Nincs helye az etikai eljárásnak, ha ugyanazon ügyben büntető-, szabálysértési, fegyelmi vagy méltatlansági eljárás van folyamatban. Az Etikai Bizottság az eljárás eredményeként, ha az etikai vétség megállapítható, fegyelmi eljárást vagy a kifogástalan életvitel ellenőrzését kezdeményezheti, illetve saját hatáskörben figyelmeztetést vagy megrovást alkalmazhat. Egy, az etikai kódexek érvényesülését vizsgáló 2019-ben publikált felmérés megállapította, hogy a Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex igen csekély mértékben járul csak hozzá a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek személyi állománya megfelelő magatartásának biztosításához. A vizsgálat arra is rámutatott, hogy a kódexhez kapcsolódó eljárási szabályzat egyáltalán nincs használatban, mivel nem indulnak etikai eljárások. Leginkább azért, mert az etikai vétségek általában egyidejűleg bűncselekményt, szabálysértést vagy fegyelmi vétséget is megvalósítanak és a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők pedig kötelesek ez utóbbiakat megindítani (Nagy, 2019b).

Amennyiben a pénzügyőr nem az adott helyzetben általában elvárható módon jár el, a szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik [NAV Szj. tv. 200. § (1)]. A pénzügyőr kárfelelőssége vétkességi alapú, azaz a szolgálati jogviszonyával összefüggő valamely kötelezettségének vétkes (szándékos vagy

gondatlan) megszegésével okozott kárt meg kell térítenie. A vétkekesség fennállását, a kár bekövetkeztét és mértékét, valamint az okozati összefüggést a NAV-nak kell bizonyítania. Ezek együttes feltételek, ha bármelyik hiányzik, abban az esetben nincs helye kárigény érvényesítésének. (György & Bognár, 2018).

A fejezetben eddig a pénzügyőri tevékenység társadalmi rendeltetéséről, tartalmáról, a hivatás gyakorlóival szemben támasztott jogi, képzési és etikai elvárásokról, a hivatás gyakorlóinak életviteléről, felelősségéről, önzetlen hozzáállásáról volt szó. A következőkben a hivatás főbb formai jegyeit – az egyenruhát, a rendfokozatot, az esküt, a nyelvhasználat sajátosságait – mint a tartalmak, értékek, érzések szimbolikus megjelenítőit, közvetítőit kívánom bemutatni, amelyek részét képezik a hivatás kultúrájának és lehetővé teszik a hivatás beazonosítását. A szakma- vagy hivatáskultúra az egy szervezetben megjelenő különböző szakmai tevékenységek speciális feladatrendszeréből, eltérő módszereiből, eljárásaiból, ismeretanyagából, norma- és értékrendszeréből, munkafeltételeiből ered (Berde, 2020). Egyetértve Subával (2020), a NAV esetében könnyebb szakággal (szakmai ággal) való azonosulásról beszélni, mint a szervezettel való azonosulásról. Ezért használok a hivatáskultúra kifejezést a továbbiakban is.

3.2.2.7. A hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok, a hivatáskultúra elemei

„Minden szervezet tartalomból, lényegből és valami formából tevődik össze. A forma tartja össze a lényegét, alkalmazkodik a tartalomhoz, mégis a tartalom a formában helyezkedik el. Testületünk formájának lényeges alkotórésze egyenruhánk. Ebben az egyenruhában élünk, dolgozunk, és ha a szolgálat érdeke úgy kívánja, benne a legnagyobb áldozatot is meghozzuk. Tehát nem közömbös, hogy mit viselünk.” (Berky, 1940; idézi Sallai, 2020, p. 46.)

Molnár & Suba (2020) szerint az egyenruha tényleg nem közömbös, hiszen a szervezeti kultúra kommunikációs elemei között az egyenruha hagyományosan élen járó szerepet tölt be. Az egyenruha különböző definícióiból (Bárcki & Ország, 1960; Sági, 2007; Eöry, 2010) kiindulva megállapítható, hogy az jellemzően a közhatalom gyakorlásához, valamely közhatalmi szervezethez kötődik, megkülönbözteti a hivatás gyakorlóját másoktól (más hivatást gyakorlóktól és a „civil” állampolgároktól), továbbá formája és színe is szabályozott.

A NAV törvény szerint, a pénzügyőrt hatósági intézkedése során alapvetően az egyenruhája és az azon elhelyezett azonosító száma igazolja [NAV tv. 35/A. § (1) bekezdés a) pont]. A pénzügyőri egyenruhát viselő személynek tehát a közhatalom birtokában jogában áll fellépni másokkal szemben.

Az alapvető jogok biztosa kimondta, hogy „*az egyenruhához ezenkívül társul egyfajta közbizalom is, amely nem a konkrét személyhez, hanem ahhoz a szervezethez fűződik, amelynek egyenruháját a személy viseli*” [3620/2018. AJB]. Tekintélye tehát soha nem önmagában az egyenruhának van, hanem a viselőjének, illetve annak a társadalmi rendeltetésnek, amit az őt foglalkoztató szervezet betölt (Molnár & Suba, 2020). Az egyenruha valamilyen üzenetet hordoz, kulturális szignál, ami mindig kivált egyfajta benyomást másokból. Az egyenruhához, ezáltal a pénzügyőrhöz, illetve az általa képviselt szervezethez, azaz, a NAV-hoz való közösségi viszonyulás iránya (pozitív, negatív, semleges) azonban kérdéses (Molnár, 2018), nem feltétlenül a bizalomra épül. Egyfelől bizalmat ébreszthet vagy biztonságérzetet kelthet az állampolgárban, de az egyenruha látványa lehet fenyegető, elrettentő is, amely az esetleges jogellenes cselekmény elkövetésétől visszatartathat, vagy akár félelmet is kelthet. Az asszociáció alapvetően attól függ, hogy az egyenruhást foglalkoztató közhatalmi szervezetet a végrehajtó hatalom miként használja (Erdős, 2021).

Az egyenruhának van egyfajta tájékoztató funkciója. Sajátos formavilágával, színeivel kiemeli az intézkedésre jogosultat a tömegből (Horváth, 1954). A különböző feladatköröket, munkaköröket, szakterületeket is felismerhetővé teszi az egyenruha, illetve a hozzá kapcsolódó karjelvények, egyéb jelzések, szerelvények. Az egyenruha színében, formájában kifejezi, hogy viselője egy adott csoporthoz tartozik, de jelzi az egyén csoporton belül elfoglalt helyét is. „*Az egyenruha zöldes színe [...] klasszikusan a pénzügyőri közösséghez való tartozást jeleníti meg. [...] A karjelvények mindegyikén megjelenő piros-fehér-zöld szín a szervezet nemzeti hovatarozására utal. [...] A szakterületek sajátosságainak kifejezésére pedig a stilizált merkúrbot (vámshédész), a törvényi szakasz jelén (paragrafus) nyugvó Justitia mérleg (törvényi igazság) és a líra (harmónia, művészet) szolgál.*” (Erdős, 2021)

A csoporthoz (szervezethez, szakterülethez) való tartozás, kötődés erősítésében is jelentős szerepe van az egyenruhának (Horváth, 2018). Az egyenruha tehát nem csak megkülönböztet, hanem össze is köt. Segíti a pénzügyőröket abban, hogy azonosuljanak sajátos társadalmi szerepükkel, a hivatás szabályrendszerével, a hivatásrendi értékekkel (Kiss, 2019), formálja identitásukat. Az egyenruha tehát „*nemcsak jelzi, hanem létre is hozza a személyes és a társadalmi identitást.*” (Deák, 2016, p. 63.)

A Rendészettudományi szaklexikon a rendfokozatot így definiálja: „*a hivatásos szolgálati viszony sajátos és nélkülözhetetlen eleme, a hivatásos állományú személyéhez kötött címzés, amelyből jogok és kötelezettségek származnak. Általános tartalma és rendeltetése a szervezeti hierarchiában betöltött szintekhez tartozás és az előjárói (feljebbvalói) – alárendelti viszonyban elfoglalt hely megjelenítése.*” (Boda, 2019, p. 481.) A lexikon megjelenése óta történt jogszabályi változások miatt a fogalmat tágítani szükséges annyiban, hogy rendfokozatot nem kizárólag a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók viselnek, hanem a NAV Szj. tv. hatályba lépése óta a hivatásos szolgálati jogviszonytól elkülönült jogállásban, vám- és adóhatósági szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőr státuszú foglalkoztatottak is.

A rendfokozatok eredetileg szolgálati állást jelöltek (Ságvári, 1981), vagyis a rendfokozat egyúttal a hierarchiában elfoglalt helyet is kifejezte (Erdős, 2021). Napjainkban az adó- és vámhatóságnál a magasabb rendfokozat nem jelent szükségszerűen magasabb munkakört vagy vezetői pozíciót, viszont továbbra is mutatja a pénzügyőr hivatásrendben elfoglalt helyét.

A rendfokozat, illetve a rendfokozati állománycsoportba való besorolás függ az iskolai végzettség szintjétől, illetve a megszerzett szakképzettségtől (Szabó, 2017b). Azaz, a tiszti és a magasabb rendfokozati állománycsoportokba tartozók jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. A rendfokozatot megjelenítő, az egyenruhán elhelyezett rendfokozati jelzések pedig a szervezetek és nemzet történetére, hagyományaira utalnak (Szabóné, 2000).

A rendfokozat – hierarchikus funkciójából fakadóan – alkalmas arra is, hogy a pénzügyőrök ösztönzésének, elismerésének vagy a jogi, etikai elvárásokat figyelmen kívül hagyó tevékenységük szankcionálásának egyik eszköze legyen. A rendfokozattal az a pénzügyőr motiválható, aki egy adott feladatát kiemelkedően teljesíti vagy feladatai hosszabb időn át tartó eredményesen látja el, esetleg kimagasló helyállását tanúsít a szolgálatban. Ilyen esetekben a pénzügyőr – elismerésként – eggyel magasabb rendfokozatba soron kívül előléptethető [NAV Szj. tv. 137. § (1); NAV Szj. tv. 137. § (2)]. A törvény a pénzügyőr tisztjelöltek ösztönzését is hasonlóan látja megvalósíthatónak, miszerint a NKE RTK-n kiváló minősítésű oklevelet szerző pályakezdő esetében lehetőséget ad eggyel magasabb rendfokozatba történő kinevezésre [NAV Szj. tv. 41. § (2)]. A rendfokozat útján történő szankcionálásra a fegyelmi vétséget elkövető pénzügyőrrel szemben fegyelmi büntetésként kiszabható eggyel alacsonyabb rendfokozatba hat hónaptól két évig történő visszavetés [NAV Szj. tv. 187. § (4) bek. d) pont] lehet példa.

Ahogy az egyenruha, úgy a rendfokozat (és a rendfokozati jelzés) is egy szimbólum, amely részben az identitástudatot, részben csoporthoz való kötődést erősíti. Mivel minden hivatásos állományú, illetve pénzügyőr státuszú foglalkoztatott rendelkezik rendfokozattal (Boda, 2019), a rendfokozat kifejezi az egyenruhás közösséghez való tartozást, a rendfokozattal együtt

használt, az egyes hivatásrendekre utaló jelző vagy a rendfokozati jelzés színe pedig az adott hivatásrendi összetartozást erősíti az állomány tagjában (Erdős, 2021).

A pénzügyőri pályára jelentkezőnek a szolgálati jogviszony létesítéséhez a munkáltatói jogkört gyakorló vagy az általa kijelölt vezető előtt kell esküt tennie, amely tartalmában különbözik a tisztviselők esküjétől. Az eskü hagyományosan szakrális elem, Istenre vagy valamilyen szent dologra tett ünnepélyes kijelentés vagy ígéret. Lehet állító (pl. tanúvallomás megerősítésére tett), vagy ígérő (pl. hivatali). Amennyiben az eskütétel nem szent dologra történik, a fogadalom megnevezés is használható (Boda, 2019).

A NAV Szj. tv. szerinti eskü lényege abban áll, hogy az esküt tevő ünnepélyesen kinyilvánítja, hogy feladatait nemcsak jogszerűen látja el, hanem a pusztán jogszerűsége túl hűséggel, lelkiismeretesen és becsülettel (Schanda, 2006). A rendfokozat és az egyenruha hierarchikus funkciójának megfelelően a pénzügyőr esküjének vezérlő motívumai – az előbbieket mellett – az áldozatvállalás, az alá- és fölérendeltségi viszonyok tisztelete és az engedelmesség. Lényegi különbség a tisztviselői és a pénzügyőri eskü tartalmában, hogy a tisztviselő a tisztsége, míg a pénzügyőr a hivatása gyakorlása érdekében tesz esküt, amely többlet erkölcsi elvárásokat támaszt vele szemben. Az eskü etikai tartalma – szakrális jellege mellett – a pénzügyőr társadalom irányába ható felelősségvállalásának is fontos megnyilvánulási formája, a hagyományápolás mellett a szervezet tekintélyének erősítését is szolgálja.

A nyelvezet, szakzsargon minden hivatáskultúrának egyedi, sajátos eleme, amely a kívülállók által nem ismert szakmai terminológiára, rövidítésekre, mozaikszavakra vagy vezényszavakra, köszöntési formulákra épül. Ezek elsajátítása és megfelelő használata a hivatással való azonosulás és a kultúra elfogadásának a legbiztosabb jele (Bakacsi, 2001; Berde, 2020; Kovács, 2020). Jó példa erre az Erdős (2017) által a szülőföldjének (Békés megye) múltjából és az ott szolgáló pénzügyőrök életéből felidézett, helyben még ma is használt „fináncolás” kifejezés, ami tulajdonképpen indokolatlan cukkolást, piszkálódást, gyermekek közötti incselkedést jelent. A szakzsargon sajátosságai a NAV integrációját követően is igen hamar felszínre kerültek. Azokban a szervezeti egységekben, ahol együtt dolgoztak a pénzügyőrök és a korábbi adóhatósági kormánytisztviselők, a szakmai kifejezések mellett a rövidítések használatával gyűlt meg leginkább a baja a kollégáknak. Szemléltetve ezt, a pénzügyőrök szóhasználatában a „vh” rövidítés „vámhivatalt”, míg az adóügyi munkatársak számára „végrehajtást” jelentett. Ha ma azt említem valakinek, hogy „HR”, akkor a többségnek az „human resource” (emberi erőforrás) kifejezés jut eszébe, a pénzügyőrök viszont először az EU-ban alkalmazott vámtarifa,

a Kombinált Nomenklatúra alapját adó Harmonizált Áruleíró és Kódrendszerre, a HR nomenklatúrára (rövidítve: HR) gondolnak (Zsámbokiné, 2018).

A jelképek hivatásban betöltött szerepét a kvalitatív kutatás eredményei is igazolják. Az egyenruha és az eskü, mint formai kellékek jelentek meg a vizsgálatban, amelyek fontos, elengedhetetlen velejárói a hivatásnak, de nem ezek határozzák meg.

Az interjúkutatásban résztvevők a hivatáskultúra részét képező pénzügyőri értékrendszert a tisztesség és becsület, a bajtársiasság, a megbízhatóság, a lojalitás, az őszinteség, az elhivatottság, az emberség, a fegyelmezettség, a kreativitás és a nyitottság mentén definiálták. A pénzügyőri hivatás értékrendszere jellemzően a közösség irányába mutató értékekre épül.

3.2.3. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGŐ HIVATÁSJEGYEK

Az előző fejezet végén már jeleztem, hogy a hivatást betöltő személyétől függő hivatásjegyeket kizárólag a kvalitatív kutatásból származó eredményeim mentén vizsgálom. A következő hivatásjegyek interjúkutatásban való megjelenését elemzem: munkaorientáció, érdeklődés és vonzódás, elköteleződés, önmegvalósítás és kiteljesedés, a hivatáskultúra elfogadása, illetve életforma.

A kvalitatív kutatásból származó információk alapján belső azonosulás hiányában nem tekinthetünk egy munkát hivatásnak. Ha a tevékenységünk mind szakmailag, mind emberileg biztosítja számunkra a kiteljesedést, ha szívesen, szívvel-lélekkel végezzük a feladatainkat, akkor nem csupán szakmánk van, hanem hivatásunk. Aki hivatást gyakorol, azt büszkeséggel tölti el, ha beszélhet a munkájáról. A hivatásnak tehát elengedhetetlenül szükséges feltétele a szakma szeretete, a pálya iránt érzett elkötelezettség, ami egyesek véleménye szerint életre szóló választást jelent. Az interjúkutatás felmérésben adott válaszok szerint a pénzügyőr státuszú vezetők egy kivételtől eltekintve hivatásként tekintenek a munkájukra. Mindannyian hangsúlyozták, hogy ezt másképp nem is tudnák csinálni.

A pénzügyőr hivatás több mint egy munka. Jellemzően az egész életet áthatja, részévé válik, befolyásolja gyakorlóinak életfelfogását. Úgy kell rá tekinteni, mint életformára. A pénzügyőri hivatás tartást ad, felelősségteljes, megfontolt, példamutató és szabálykövető viselkedésre ösztönöz a magánéletben is. A hivatás tagjai pénzügyőrhöz méltó életet élnek, magatartásuk

ugyanis a teljes pénzügyőri közösség megítélésére kihat. A hivatás – az eltérő munkarend, a szabadidő korlátozhatósága, illetve a munkaterhelésből adódó túlmunka miatt – sok esetben a családi életet is befolyásolja. A fáradtság, a stressz, a kiegész pedig mentális zavarokhoz, fizikai tünetekkel járó betegségekhez, vagy akár függőség kialakulásához is vezethet. A pénzügyőri szolgálatban a családi és baráti kapcsolatokat magasabb morális és megbízhatósági elvárások mentén kell alakítani.

Az interjú adatgyűjtésből az is kiderült, hogy aki a pénzügyőri hivatással kapcsolatba kerül, azt azonnal „megfertőzi” a kultúra, amely a közös hagyományokra, az együtt átélt eseményekre, megélt változásokra, a sajátos szokásokra, normákra és magára közös értékrendre épül. A hivatáskultúra elfogadása erősíti a hivatás tagjaiban az összetartozás érzetét is, ami pedig megkönnyíti az egyén számára a hivatással való azonosulást.

3.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK – A HIVATÁSJEGYEK ÉS A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT ISMÉRVEI ÖSSZEVETÉSÉNEK EREDMÉNYE

Az előzőekben a hivatáskutatásokban feltárt és a 2. fejezet végén, a kritériumkatalógusban összegzett hivatásjegyek és a pénzügyőri szolgálat ismérveinek összefüggéseit vizsgáltam, részben a kvalitatív adatgyűjtésen alapuló felmérés tapasztalatainak felhasználásával. Az összevetés eredményeit az alábbiak szerint mutatom be.

3.3.1. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGETLEN JEGYEK

Társadalmi rendeltetés

A pénzügyőri hivatás társadalmi rendeltetése – közigazgatási és rendészeti feladatköréből adódóan – a pénzügyi igazgatás biztonságának védelme, a gazdaság területén a törvényes rend fenntartása, helyreállítása, a gazdasági és pénzügyi biztonság megóvása, az egészség-, környezet-, természet-, iparjog- és fogyasztóvédelmi feladatok ellátásával a társadalom szolgálata.

A pénzügyőri szolgálat társadalmi rendeltetése alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Állami (jogi) keretek általi meghatározottság

A joghoz kötöttség nem csak az eljárások törvényességében jelenik meg. A rendészeti feladatokat (pénzügyőri szolgálat is ide értendő) ellátó szervek létesítése, struktúrájának meghatározása, a szervezetek hatáskörének, illetékességének, továbbá a személyi állomány jogviszonyának, képzésének, szocializációjának, szolgálata ellátásának szabályozása is jogalkotási kompetencia.

A pénzügyőri szolgálat állami (jogi) keretek általi meghatározottsága alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Hatalom

Az autoritásból fakadóan a közigazgatási szervek kötelező magatartást írhatnak elő és állami kényszerrel is érvényt szerezhetnek aktusainak. A rendészet pedig a közigazgatás olyan ága, amely számára a fizikai erőszak monopóliuma igénybevételének lehetőségét az állami impérium biztosítja.

A pénzügyőri szolgálat a hatalma alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Autonómia

A rendészeti feladatokat ellátó szervek autonómiája a hierarchikus struktúra és működés, a függelmi rend, az alá- és fölérendeltségi viszonyokon alapuló irányítás, pénzügyőrökkel szemben támasztott feltétlen engedelmesség követelménye miatt jelentősen korlátozott, az egyén számára a cselekvési autonómiát jelenleg kizárólag szakmai felkészültsége, hozzáértése és erkölcsi értékei biztosítják.

A pénzügyőri szolgálat az autonómiája alapján korlátozottan felel meg a hivatás elvárásainak.

Társadalmi megbecsültség, presztízis

A közjó érdekében kifejtett tevékenységük miatt a pénzügyőrök a társadalom magasabb erkölcsi elismerésére, megbecsülésére számíthatnak. A megbecsüléshez nem elegendő csupán a státusz betöltése, ahhoz a munkahelyen és azon kívül is példamutató magatartást kell tanúsítani. Ennek érdekében a pénzügyőrnek meg kell felelnie hivatás támasztotta elvárásoknak (büntetlen előélet, kifogástalan életvitel, megbízhatóság) is. Bár a hivatás gyakorlói mindent megtesznek a példamutató életvitel érdekében, azonban tevékenységük szinte ismeretlen a közösség tagjai számára, így nehéz megítélni a megbecsültséget.

A pénzügyőri hivatásnak egyre kevésbé van presztízse, főként a pénzügyi presztízis tekintetében igaz ez. Ennek részben az az oka, hogy a pénzügyőr társadalmi funkciói, a közjó érdekében

végzett tevékenysége szinte láthatatlan a közösség tagjai számára. A hivatás megítélésének javítása érdekében a pénzügyőri hivatásrendet láthatóvá kell tenni, meg kell mutatni a hivatás társadalmi szempontból való hasznosságát.

A pénzügyőri szolgálat társadalmi megbecsültsége és presztízse alapján nem tesz eleget a hivatás elvárásainak.

Szaktudás

A pénzügyőrök képzése és felkészítése egyetemi keretek között zajlik, négyéves időtartamban. A felsőoktatásban egyedülálló módon csak a NKE RTK vám- és pénzügyőri, illetve adó- és pénzügyi nyomozói szakirányán van lehetőség pénzügyőr tiszti végzettséget szerezni. A képzéssel együtt zajlik a pénzügyőri hivatásra történő szocializációs folyamat is, amelyben nemcsak elméleti felkészítésre kerül sor, hanem szakmai gyakorlat végrehajtására és kompetenciafejlesztésre egyaránt. A pénzügyőri hivatás tudományos háttérét a Rendészettudományi Doktori Iskola által biztosított lehetőségek is erősítik.

A pénzügyőri szolgálat a szaktudás kritériuma alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Szakmai szervezet

Az MRK a NAV pénzügyőri státuszú foglalkoztatottjait is tömörítő szakmai köztestület, amely jellemzően javaslattevési vagy véleményezési joggal rendelkezik egyes, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek személyi állománya élet- és munkakörülményeinek, foglalkoztatási feltételeinek fejlesztése terén, de szakmai vizsgákkal kapcsolatos teendőket is ellát. Kiemelt feladata a hivatásetikai szabályok meghatározása.

A pénzügyőri szolgálat a szakmai szervezet kritériuma alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Hivatás-etika

Minden hivatásrendnek, rendészeti szolgálati formának létezik saját etikai szabályrendszere. A pénzügyőrök esetében a NAV Szj. tv. foglalja ezt magában. Emellett az MRK etikai kódexe tartalmaz minden olyan etikai alapelvet, amely igazodik a rendészeti hivatások (így a pénzügyőri hivatás) alapkövetelményeihez.

A pénzügyőri szolgálat a hivatás-etikai követelmények alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Felelősség

A pénzügyőri szolgálat olyan szabályokkal, elvárásokkal és etikai követelményekkel alaposan körülhatárolt foglalkozás, amely egyben a pénzügyőr teljes életére hatással bír. A pénzügyőr a

szolgálati jogviszonyára vonatkozó jogszabályok és normatív rendelkezések alapján felelősséggel tartozik a magatartása következményeiért. Felelősségre vonásra a NAV Szj. tv. szerint lehetőség van fegyelmi eljárás, méltatlansági eljárás, etikai eljárás vagy kártérítési eljárás keretében.

A pénzügyőri szolgálat a felelősség kritériuma alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

Hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok, a hivatáskultúra elemei

A hivatáskultúra részét alkotó szimbolikus jegyek, mint az egyenruha, a rendfokozat, az eskü, a nyelvhasználat sajátosságai, továbbá a pénzügyőri szolgálat értékrendszere, nem csak a hivatás azonosítását szolgálják, hanem az identitástudatot, illetve a csoporthoz való kötődést erősítik.

A pénzügyőri szolgálat a hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok megléte alapján megfelel a hivatás elvárásainak.

3.3.2. A HIVATÁST BETÖLTŐ SZEMÉLYÉTŐL FÜGGŐ JEGYEK

A munkaorientáció, érdeklődés és vonzódás, az életre szóló elköteleződés, önmegvalósítás és kiteljesedés, a hivatáskultúra elfogadása, illetve életforma, mint a hivatás gyakorlójától el nem választható hivatásjegyek az interjúkutatásban résztvevő vezetők szerint jellemzőek a pénzügyőri szolgálatot ellátókra, így ezen kritériumok alapján a pénzügyőri szolgálat megfelel a hivatás elvárásainak.

3.3.3. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT HIVATÁSPROFILJA

A pénzügyőri szolgálat ismérveinek a hivatás kritériumai mentén elvégzett vizsgálata alapján a pénzügyőri szolgálat egy olyan hivatás, amelynek fő társadalmi rendeltetése az állam gazdasági és pénzügyi biztonságának védelme. Társadalmi funkcióit törvény által létrehozott szervezeti, hatásköri és illetékességi keretek között látja el, gyakorlóinak jogállását, képzését, szocializációját szintén jogszabályok határozzák meg. A társadalmi rendeltetésének megvalósításához közhatalommal és a fizikai kényszer alkalmazásának monopóliumával rendelkezik, természetesen, szintén jogszabályok által meghatározottan. Autonómiája leginkább az egyén szintjén, illetve az utánpótlás biztosításának terén (mint az NKE-n folyó

pénzügyőri képzések „megrendelője”) jelentkeznek. Gyakorló szakmai és gyakorlati tudásukat egyetemi keretek között, rendészettudományi képzésben szerezhetik meg. A szolgálat erős erkölcsi-etikai bázisra épül, a morális elvárások részben jogszabályból, részben a szakmai szervezet, az MRK által elfogadott hivatásetikai kódexből, részben az EU vámügyi kompetencia-keretrendszerének alapértékeiből, részben pedig az eskü tartalmából vezethetők le. A pénzügyőri szolgálat gyakorló felelősséggel tartoznak a magatartásuk következményeiért. A szigorú elvárásoknak való megfelelés ellenére sem élvezi a pénzügyőri szolgálat a társadalom megbecsülését, mivel szerepköre a közösség előtt rejtve van. A pénzügyőri hivatás kultúrájával való azonosulást, illetve a csoporthoz tartozást olyan szimbolikus elemek szolgálják, mint az egyenruha, a rendfokozat, az eskü és a sajátos nyelvhasználat. A pénzügyőri szolgálat példamutató életvitelre ösztönöz, a vele együtt járó lemondás, áldozatvállalás és többletkötelezettségek azonban a magánéletre és az egészségre is kihatnak, befolyásolják a családi és baráti kapcsolatokat. A pénzügyőrökre jellemző, hogy életre szólóan elköteleződnek a szolgálat mellett, mert kiteljesedhetnek benne. A pénzügyőri szolgálat olyan kollektív értékekre épül, mint tisztesség és becsület, lojalitás, bajtársiasság, megbízhatóság, őszinteség, elhivatottság, emberség és fegyelmezetttség. Emellett kreatív és nyitott hozzáállást vár el gyakorlóitól. A hivatásjegyek és az értékek mentén meghatározhatók a pénzügyőri szolgálat ellátásának követelményei. Ezek a következők: kifogástalan életvitel, áldozatvállalás, minőségi munkavégzés, alkalmasság, hierarchiával való azonosulás, szabálykövetés és szakmai felkészültség.

6. táblázat: A pénzügyőri szolgálat hivatásprofilja

A hivatás betöltőjétől független jegyek	A hivatás betöltőjétől függő jegyek	A pénzügyőri szolgálat értékei	A pénzügyőri szolgálat elvárásai
a gazdaság és a pénzügyek biztonságának védelme a társadalmi rendeltetése	sajátos erkölcsi-etikai elvárásrendszeréből adódóan gyakorló példamutatóan élnek	tisztesség és becsület	kifogástalan életvitel
szervezetét, betöltőjének jogállását, a szolgálat ellátását jogi keretek határozzák meg	a kötöttségek, a lemondás, az áldozatvállalás azonban kihat a magán- és családi életre egyaránt	lojalitás	áldozatvállalás
közhatalma van, legitim fizikai kényszert alkalmazhat	kiteljesedés érzését kelti	bajtársiasság	minőségi munkavégzés
autonómiája hierarchikus működéséből eredően korlátozott	gyakorló hivatásként tekintenek munkájukra	megbízhatóság	alkalmasság
társadalmi presztízse nem mérhető	életreszóló elkötelezettséget jelent	őszinteség	hierarchiával való azonosulás
gyakorló egyetemi keretek között tehetnek szert a szakmai tudásra		elhivatottság	szabálykövetés
szakmai szervezete a Magyar Rendvédelmi Kar		emberség	szakmai felkészültség
hivatásetikai elvárásai szigorúak		fegyelmezetttség	
betöltője magatartásának következményeiért felelősséggel tartozik		kreativitás	
hivatáskultúrájának azonosító jegyei az egyenruha, a rendfokozat, az eskü, a nyelvhasználat		nyitottság	

Forrás: saját kutatás, 2022

4. A PÉNZÜGYŐRI SZOLGÁLAT UTÁNPÓTLÁSA

Az egészségügyi, jogi és oktatási területen folytatott hivatásvizsgálatok (Tomcsányi et. al., 1990; Fekete, 1991; Kovácsné, 2007; Szelesné, 2016) egyértelműen rámutatnak arra, hogy egy szakma hivatásminőségét nagymértékben meghatározza a szocializációs időszak, hiszen a hivatásra történő tényleges felkészítés ad lehetőséget az egyén pályaelettségének elérésére, kulcsszerepe van a hivatásszemélyiség kialakításában. A pályaszocializációt feltáró kutatások a pályaválasztástól kezdődően, a felkészítésen át, egészen a hivatással való azonosulásig, igazán széles spektrumon vizsgálták a folyamat állomásait (Bánlaky et. al., 1981; Császi, 1989; Györffy et. al., 2012). Kovácsné (2007, p. 10.) szerint, *„akik élettevékenységül (élethivatásul) választanak egy pályát, lényegében saját elképzeléseiktől motiváltan kezdik meg szakmai tanulmányaikat”*, ezért a pályaválasztás motivációinak feltárását, a hivatásra való ráirányulás, ráhangolódás vizsgálatát sem nélkülözhetik ezek a kutatások. Ezt erősíti egy, az 1970-es években körzeti orvosok bevonásával végzett felmérés, amelynek eredményei szerint a hivatástudat által vezérelt szakterületválasztás boldogabbá tette kollégákat, és kevesebben hagyták el a pályát, mint azok, akinek az anyagi szempontok vagy a kényszer irányították a döntéseiket (Buda, 1994). A pályaválasztást befolyásoló tényezők feltérképezése segíti a szocializáció stratégiai irányvonalainak meghatározását, megkönnyíti a pálya iránt fogékony személyek azonosítását is, továbbá lehetőséget ad új, a pályára irányítást hatékonyabbá tevő módszerek kifejlesztésére.

Az egészségügyi területen a hivatásokhoz kapcsolódva végzett pályamotivációs vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a hallgatókat pályaválasztásukban leginkább az altruisztikus motivációk befolyásolták (Merton et. al., 1957; Bánlaky et. al., 1981; Csabai & Barta 2000; Crossley & Mubarik 2002; Molnár et. al., 2010; Györffy et. al., 2013; Piczil et. al., 2005). Egyúttal azonban – főleg az orvostanhallgatók esetében – hangsúlyozzák azt is, hogy az elmúlt évtizedekben a pályaválasztásra egyre nagyobb hatást gyakorol a karrier (McManus et. al., 2006; Pagnin et. al., 2013), a könnyebb elhelyezkedés lehetősége, valamint a természettudományos érdeklődés (Molnár, 2015, Györffy et. al., 2017). Az ápolók esetében a karrier lehetősége azonban kevésbé van hatással a döntésre (Bodrogi & Kálmán, 2001; Feith et. al., 2005; Kovácsné et. al., 2008; Piczil et. al., 2005). Említést érdemel még a családi és a baráti mintakövetés. Többeket a családi hagyományok folytatásának kívánalma irányít az egészségügy, leginkább az orvosi pálya felé (Piczil, 2009), bár az utóbbi években ez – főleg a

nők esetében – megváltozott és nem befolyásolja olyan mértékben a választást, mint korábban (Györffy et. al., 2017). Az ápolói, a mentős és a pedagógus pályaválasztás esetében nem jellemző a családon belül a hivatás átörökítése. Ezeken a területeken a hallgatók a szüleiknél magasabb iskolai végzettség megszerzésére törekcsenek, jellemzően első generációs értelmiségiek lesznek (Kovácsné, 2007; Szelesné, 2016). A jogáshallgatók pályaoorientációjának elemzése azt mutatja, hogy viszonylag magas a családi hatások, szakmai példák és a területi kötődés szerepe a rekrutációban (Fónai, 2007; Fónai et. al., 2014; Fónai, 2018).

Az orvosi hivatásokkal kapcsolatos pályamotivációs vizsgálatok tapasztalatai alapján jól kirajzolódik, hogy a hallgatókban különösen erős és általában korai (gyermekkor)i elkötelezettség alakul ki a hivatás iránt (Túry & Lajtai, 2005; Váriné, 1981). Ennek megfelelően az első éves hallgatókat a hivatásöröm és szakmai, valamint emberi kiteljesedés (Bagdy & Mogyorósy, 1988) jellemzi. Ez – a későbbiekre nézve – járhat pozitív következményekkel, de negatív hatásokkal is. A kutatások egy része arra világít rá, hogy akik gyermekkorban (jellemzően 14 éves kor előtt) azonosulnak a hivatással (Molnár & Molnár, 2002), azok a későbbiekben is elhivatottan teljesítik egyetemi tanulmányaikat és várhatóan valóban az orvosi hivatást választják, illetve tovább maradnak a pályán (Molnár & Molnár, 2005). Mások azonban azt látják, hogy az idealisztikus gyermeki elképzelésekre alapuló döntés megnehezítheti a későbbi orvosi szereppel való azonosulást, akár kiégéshez is vezethet (Benson, 1994; Csabai & Barta, 2000). A gyermekkor)i romantikus elképzelésekkel szemben álló realitással való találkozás következményei lehetnek a későbbi frusztrációk és csalódások (Csörsz, 2011). Több orvosi hivatást vizsgáló kutatás kiemeli, hogy az egyetemi képzés, a szocializáció időszaka átmenetet képez az ifjú- és a felnőttkor között, amely már önmagában is kihívást jelent egy hallgató számára. Még inkább komoly megküzdéssel jár, hogy ezzel párhuzamosan az orvosi hivatásszerephez is folyamatosan idomulni kell. Ezekben a felmérésekben arra a következtetésre jutottak, hogy az átmenet, a hivatáshemélyiség fejlődése, illetve az egyetemi követelmények, az időnyomás miatt a pályaszocializáció folyamatában az orvostanhallgatók több stresszt élnek meg, mint más egyetemek hallgatói (Hazag & Major, 2008; Túry & Lajtai, 2005). „Az orvossá válás kulcsfontosságú eleme az egészségügy komplex hierarchiájának elfogadása, és annak tudomásulvétele, hogy a hierarchia legalján az orvostanhallgató áll.” (Molnár et. al., 2003, p. 1396.) Ezzel kapcsolatban fontos megemlíteni Gaál (2008) álláspontját, miszerint a fiatal hallgatóknak egyre nehezebb alkalmazkodni a merev, hierarchikus

rendszerhez, mivel ők inkább az egymás iránti bizalomban, a kölcsönös megbecsülésben hisznek, és csapatban, csapatmunkában gondolkodnak.

Az orvosi pálya támasztotta elvárások, mint a hierarchia elfogadása, az altruisztikus attitűd, a hivatással való azonosulás követelménye, vagy a pálya iránti elköteleződésben megjelenő családi minta, a hivatással kapcsolatos idealizált kép és a realizált helyzet konfliktusa, az ebből eredő csalódások és frusztrációk, valamint a felnőttkorba történő átlépés időszakának nehézségei és az ezzel együtt járó teljesítménykényszer, mind olyan jellemzői az orvosi szocializációnak, amelyekkel a rendészeti hivatások és a rendészeti (pénzügyőri) utánpótlásban megjelenő hallgatók is szembesülnek. A rendészet és az orvoslás ilyen értelemben való párhuzamba állítását – egyetértve Fekete (2019) álláspontjával – magam is indokoltnak tartom.

A rendészeti hivatások tisztai utánpótlását biztosító rendészeti felsőoktatásban azonban kevésbé volt jellemző az utóbbi években a pályaválasztás háttérében álló, a rendészeti hivatás felé orientáló tényezők feltáró vizsgálata.

A rendőri pályára készülő hallgatók pályaképét és a pályaválasztásuk háttérét vizsgálták például a „RECPOL – Toborzás, Oktatás és Életpálya a rendőrségen” című kutatási projekt keretében. Az első itthoni adatfelvételre a 2017-ben felvételt nyert hallgatók körében került sor (Baráth, 2020b). A felmérés a pályaválasztás háttérében álló okok közül az érettségit adó középiskola típusát, a családi szocializációs színtereket, a szülők iskolázottsági szintjét, a családi szakmai hagyományokat vizsgálta, mint a döntést befolyásoló tényezőket, illetve nyolc rendészeti modell mentén elemezte a belépő hallgatók attitűdjeit. Megállapította, hogy a rendőr hallgatók jelentős része nem családi hagyományokat követett a pályaválasztásban, mivel a válaszadók 90%-a nem rendelkezett rendőri felmenőkkel. Talán éppen ezért döntésüket a tágabb ismeretségi körből szerzett, olykor sztereotipizált, máskor erősen idealizált elképzelések befolyásolták. Ami az attitűdöt illeti: a válaszadók egyötödét a „mindent látó” attitűd jellemzi, amelyben az egyén érzelmileg kötődik a rendőri pályához, a rendvédelmi szervezethez szeretne tartozni és ez büszkeséggel tölti el. A „szolgáltató” attitűdöt, amelyre a kollegialitás és a szakmai nyitottság, a társadalmi problémákra való érzékenység jellemző, a válaszadók 40%-a vallotta magáénak. A „reagáló” attitűd olyan személyekre illik, akik határozottak, nem elnézőek és nem megengedőek. A válaszadók 60%-a ilyen beállítottságú. A „klasszikus” rendészeti attitűddel a válaszadó hallgatók háromnegyede rendelkezik, amely az államot védelmező rendőrséggel való azonosulást, a tisztelet fontosságát takarja.

Kifejezetten a pénzügyőr hallgatók pályaválasztását vizsgálta Erdős (2018). Az eredmények alapján úgy tűnik, hogy a pénzügyőri pálya választása jórészt tudatos, tervszerű döntés következménye. Azt is megállapította azonban, hogy a tudatos döntést sok esetben beárnyékolja az előzetes informáltság hiánya vagy annak téves volta. Kiemelte továbbá, hogy fontosnak tartaná mélyrehatóbban és több oldalról is megvizsgálni a pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztási motivációit, mivel ezek ismeretében nemcsak az orientációt segítő módszerek, hanem a megtartási stratégiák is alakíthatók, formálhatók lennének, amely a jövő utánpótlásának tervezése érdekében mind az egyetem, mind a NAV számára kiemelten fontos lehet.

Az egészségügyi, jogi és tanári hivatások pályamotivációit feltérképező kutatásokhoz hasonlóan megvizsgáltam a pénzügyőri személyi állomány utánpótlását biztosító hallgatók pályaválasztásának háttérében álló tényezőket, a motivációjukat, a munkával kapcsolatos értékeiket, illetve a hivatás presztízsről alkotott véleményüket. Természetesen, a felmérés támogatja a bevezetésben már említett létszám- és utánpótlási problémák bizonyos okainak feltárását és elősegíti a pályaorientáció érdekében alkalmazható megoldások megtalálását is. A felmérést és az eredményeket az 5. fejezetben ismertetem.

A pénzügyőri állomány utánpótlását évek óta szinte kizárólag az NKE RTK vám- és pénzügyőri, illetve adó- és pénzügyi nyomozói szakirányain végzett hallgatók biztosítják, akik 2016 óta tisztjelölti státuszban állnak.

4.1. A PÉNZÜGYŐR TISZTJELÖLTEK SAJÁTOS JOGÁLLÁSA

A tisztjelölti jogállást az új Hszt. XXVII. fejezete vezette be, az első tisztjelöltek (köztük a pénzügyőr tisztjelöltek is) a 2016-os tanév őszi félévében kezdhették meg tanulmányaikat. Ebben az időszakban a pénzügyőr tisztjelöltekkel kapcsolatos alapvető szabályokat is az új Hszt. tartalmazta. Az új Hszt. tisztjelöltekre vonatkozó rendelkezései szinte teljesen azonos tartalommal 2021. január 1-jétől átmenetileg kerültek a NAV Szj. tv. szabályai közé. A NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény értelmében a pénzügyőr tisztjelölt tisztjelölti jogviszonyban teljesít szolgálatot, amelyben őt és a vele jogviszonyt létesítő NAV-ot a jogszabályban és az ösztöndíjszerződésben meghatározott kötelezettségek terhelik, és

jogosultságok illetik meg. A tisztjelölt elsődleges szolgálati kötelezettsége a pénzügyőri munkakörben történő feladatellátásra való felkészülés [NAV Szj. tv. 240. § (1)]. Az új Hszt.-vel azonos módon a NAV Szj. tv. is önálló, a pénzügyőri jogviszonyhoz közelítő, de annak nem minősülő jogviszonyként határozza meg a tisztjelölti jogállást (Boda, 2018b). A tisztjelölti státusz, amely ösztöndíjszerződéssel jön létre, egy hidat képez a hallgatói és a pénzügyőrök szolgálati jogviszonya között. Ezt támasztja alá Szabó (2021) szerint a jogi szabályozás is, mivel a pénzügyőr tisztjelöltekre – a NAV Szj. tv. eltéréseinek figyelembevételével – a pénzügyőrök szolgálati jogviszonyára vonatkozó előírásokat kell alkalmazni. Erdős (2018) ezt úgy fogalmazza meg, hogy mivel a tisztjelölti jogviszony magán viseli a hivatásos jogviszony (esetünkben a pénzügyőri státusz) egyes sajátosságait (pl. eskütételi kötelezettség, fegyver és egyenruha viselésének joga), tulajdonképpen egy quasi hivatásos (pénzügyőri) szolgálati jogviszonynak tekinthető.¹⁰ A tisztjelölt a vele szerződést kötő adó- és vámhatóság személyi állományába tartozik, de nem minősül foglalkoztatottnak. Szolgálatellátási helye a NKE RTK Rendvédelmi Tagozata (Boda, 2018b; Szabó, 2018a), amely felelős a hivatásos, illetve pénzügyőri jogviszonyra történő felkészítés keretében a kiképzési és szocializációs feladatok végrehajtásáért (Borbély, 2019).

A pénzügyőr tisztjelöltek élete – hasonlóan az előbbieken vázolt orvostanhallgatói létehez – nem könnyű. A jogszabályi előírások szerint a jogviszonyuk lényegét a szolgálat adja. Ez az esetükben elsősorban a tiszti pályára való felkészülést, a tanulmányi kötelezettségeik teljesítését, másodsorban a NAV Szj. tv. által előírt feladatok végrehajtását jelenti. A tisztjelölt az előmenetelének megfelelő tisztjelölti rendfokozati jelzéssel teljesíti szolgálatát mind a képzési idő során, mind a szakmai gyakorlat alatt (Szabó, 2018b). Vállalják továbbá, hogy a képzési idő kétszeresének időtartamára elköteleződnek a leendő munkáltató szervezet irányába,

¹⁰ Ez az átmenetet képező jogállás 2022. január 1-jétől megváltozott, hiszen az egyes pénzügyi és gazdasági tárgyú törvények módosításáról szóló 2021. évi CXXXV. törvénnyel új rendelkezések léptek hatályba a NAV Szj. tv.-ben. Ennek értelmében az eddig ösztöndíjszerződéssel létesített tisztjelölti jogviszony 2022. augusztus 1-jén – a törvény erejénél fogva – tisztjelölti szolgálati jogviszonnyá alakul át és jelentős változásokat vezet be a tisztjelöltek jogai és kötelezettségei tekintetében [2021. évi CXXXV. törvény 24. § (1)]. Lényeges változás továbbá, hogy a jogviszony átalakulását követően a tisztjelölt havonta a miniszter rendeletében meghatározottak szerinti illetményre jogosult, ami alapilletményből, tanulmányi díjból, valamint illetménypótlékból áll. Az alapilletmény legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg. Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyba történő kinevezését követően a tisztjelölt legalább 10 év időtartamban köteles a NAV-nál szolgálatot teljesíteni. A tisztjelölt a NAV tisztjelölti állományában, a hallgatói előmenetelének megfelelő tisztjelölti rendfokozati jelzéssel teljesít szolgálatot. A rendfokozatok a tiszthelyettesi állománycsoport rendfokozati jelzéseihez igazodnak, viselésük azonban kizárólag a tanulmányok idejére szól. Az átalakulást megelőzően a jelenlegi tisztjelöltek számára lehetőséget teremt a rendelkezés arra, hogy az előzetes tájékoztatás alapján meghatározott határidőig nyilatkozzanak, hogy elfogadják-e az új szabályozás szerinti tisztjelölti jogviszonyt. A tisztképzés rendszerének fejlesztésére a tiszti pálya vonzóvá tétele érdekében került sor.

amely a 2017/18-as tanévben, illetve ezt követően tanulmányaikat megkezdett tisztjelöltek esetében 4 éves képzési időt és 8 éves kötelező szolgálatot takar (Vári, 2018). A tisztjelöltek tanulmányaik első hat hónapjában rendészeti alapfelkészítésen vesznek részt, amelynek zárásaként, az első félév végén tisztjelölti vizsgát, majd esküt tesznek (Dzsupin, 2021), amely tartalmában megegyezik a pénzügyőrök számára előírt eskü szövegével.

A nehézségekkel való szembesülés, a stresszhelyzet már az egyetemi felvételi eljárás során is megjelenik, ahogyan azt már az előző fejezetben is érintettem. A felvételi eljárásban megkövetelt fizikai, egészségi és pszichológiai alkalmassági vizsgálat szabályai szinte azonosak a pénzügyőrök számára előírt elvárásokkal, mint ahogyan a felvételi feltételek is sok tekintetben megegyeznek az állományba vétel követelményeivel. Ahogyan azt az orvosi területen folytatott pályamotivációs vizsgálatok megállapították, a felsőoktatásba jelentkezők egy része nem a reális információk birtokában vállalkozik a továbbtanulásra. Ezt igazolják az utóbbi évek számadatai a rendészeti felsőoktatás kapcsán is, mivel a jelentkező fiatalok harmada már az első alkalmassági teszten sem jelenik meg. A felvételi eljárás részét képező alkalmassági vizsgálatok közül a legnagyobb kihívást a fizikai állapotfelmérés jelenti a pályázók számára. A fizikai teszteken minden évben jelentős a lemorzsolódás, az egészségi vagy pszichés szempontból alkalmatlan személyek aránya viszont évről évre csökken (Erdős, 2019; Erdős et. al., 2019; Christián & Erdős, 2020).

A felvételt nyert hallgatóktól is elvárt a kifogástalan életvitel ellenőrzéséhez történő hozzájárulás, valamint a büntetlen előélet igazolása is (Szabó, 2018b). A szigorú függelmi rend, a magatartási követelmények elfogadása, de akár az élet- és a testi épség kockáztatásával járó feladatellátás is részét képezi vagy képezheti a tisztjelöltek mindennapjainak, amit az eskütétel során – a pénzügyőrökhöz hasonlóan – vállalnak is (Magasvári, 2018a).

A következő próbatételt az ösztöndíjszerződés aláírása jelenti, amellyel a hallgató nemcsak a tanulmányi kötelezettségek tekintetében megfogalmazott elvárások teljesítését (legalább 3,0 súlyozott tanulmányi átlag) vállalja, hanem az előbb említett kötelező szolgálati idő letöltését is. A szerződés, illetve a tisztjelölti jogviszony sajátosságai egyes alapjogai érvényesítésében is kötik a tisztjelöltet, így abban is, hogy a diploma megszerzését követően maga dönthessen a munkája megválasztásáról. A szolgálati helyét és munkakörét ugyanis a NAV szervezeti érdekei figyelembevételével jelölik ki számára. Természetesen, a szerződés lényegéből adódóan a NAV is vállal kötelezettségeket. Egyrészt, a diploma megszerzését követően

foglalkoztatja a tisztjelölteket, másrészt pedig a rendészeti képzés teljes időtartama alatt támogatja őket – többek között – ösztöndíjjal, tanszertámogatással, egyen- és sportruházat, kollégiumi férőhely biztosításával, az étkezéshez való hozzájárulással. Ennek ellenére a tisztjelölti státusz egy komoly elköteleződés, komoly vállalás, ami sok lemondással jár, a kihátrálás, a tanulmányok megszakítása vagy a későbbiekben a szolgálati viszonyról való idő előtti lemondás pedig a tartozás visszatérítését követeli meg a tisztjelölttől.

A felvételt nyert tisztjelöltek számára a tényleges szocializáció a rendészeti alapfelkészítés első időszakának, egy öthetes alapkiképzésnek a teljesítésével kezdődik meg, amely újabb kihívást jelentő momentum és ismét egy döntési pont a képzés folytatását, a pályán maradást illetően. Ez egy erősen szabályozott, zárt rendben végrehajtott felkészítési időszak, amely a rendészeti hivatás specialitásaival (egyenruha, fegyverviselés, szigorú alá- és fölrendeltségi viszonyok, parancsuralmi rendszer, alaki szabályok) való ismerkedést szolgálja. Erdős 2019-ben, illetve Christián és Erdős 2020-ban vizsgálta a rendészeti alapkiképzés során, jellemzően annak első két hetében leszerelő tisztjelöltek pályaelhagyásának hátterében álló tényezőket. A vizsgálat a leszerelő tisztjelöltek által adott beszámolók tartalomelemzésére épült, amely módszer – céljait tekintve – megfelel a fluktuáció okainak feltárásában gyakran alkalmazott kilépő interjúk felvételével folytatott méréseknek. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy az utóbbi években a felvételt nyert tisztjelöltek nagyjából 11-16%-a még az alapfelkészítés során leszerel. A távozásra okot adók tényezők az alacsony kötelezettségtűrésre (a tisztjelölti jogállás és/vagy a hivatás sajátosságaiból fakadó kötöttségek elutasítása), a pályatévesztésre (átgondolatlan, téves elképzelésekre épülő vagy elvárt mintakövetésből eredő (pl. szülő) döntés), a személyes túlvállalásra (saját fizikai, mentális teherbírás vagy tanulási képességek helytelen megítélése), egészségi problémákra (korábbi sérülés kiújulása vagy időközben szerzett sérülés akadályozza a kiképzés teljesítését), illetve egyéb okokra vezethetők vissza (Erdős, 2019; Christián & Erdős, 2020).

Igazodva a pénzügyőri és a hivatásos lét elvárásaihoz, a képzés további részében is elvárt az egyenruha-, illetve szabályozott feltételek szerint, előírt esetekben a fegyverviselés, a folyamatos fizikai felkészítések, felmérések, lökiképzések teljesítése, továbbá a rendészeti szocializációs foglalkozásokon való részvétel. Mindemellett a tisztjelölteknek jelentős az óraterhelésük is, mivel az óralátogatás számukra kötelező (Kovács, 2016; Borbély, 2019; Erdős et. al., 2019). Egy, az orvostanhallgatók körében végzett kutatás következtetései (Vladár, 2016) ráirányítják a figyelmet az egyetemi képzésben jelentkező olyan stresszorokra, amelyek a

pénzügyőr tisztjelöltek pályaszocializációs folyamatában is megjelennek, a két hivatás ebben a tekintetben is hasonlóságokat mutat. Ilyen az időnyomás (szoros időbeosztás, sorakozó, létszámenőrzés, kötött órarend) és a kudarcól való félelem (az elvart átlag nem teljesítése az ösztöndíjszerződés felbontását eredményezi), valamint a lojalitás kényszere (mindenképpen a NAV-ban kell dolgoznia, különben a tartozást vissza kell fizetni). A szakmai gyakorlatok során és a pályakezdés időszakában pedig a beilleszkedés okozhat gondot, hiszen a hallgatónak vagy az új belépőnek *„a csapatmunka nehézségeit kell elsajátítani, miközben a hierarchia alapján helyezkednek el”* (Vladár, 2016, p. 17.).

A pénzügyőri hivatás vizsgálata során a tisztjelöltekkel nem csak a hivatás és a pályaszocializáció, rekrutáció szoros összefüggése miatt kell foglalkozni, hanem sajátos, kvázi pénzügyőri szolgálati jogviszonyuk okán is. Mielőtt azonban az ehhez kapcsolódó primer kutatásomat, illetve annak eredményeit bemutatnám, mindenképpen indokoltnak tartom a jelenlegi pénzügyőr tisztjelölti állomány generációs meghatározottságából adódó munkával kapcsolatos elvárásainak feltárását.

4.2. TISZTJELÖLTEK GENERÁCIÓS MEGKÖZELÍTÉSBN

A generáció kifejezést a szakirodalomban több oldalról közelítik meg. Egyesek a generáció fogalmát egyszerűen a hasonló korosztályba tartozók csoportjával azonosítják, míg mások szerint a generációt – Mannheim (1952) vizsgálataiból kiindulva – az ugyanazon korcsoportoz való tartozáson túl az azonos társadalmi és történelmi események megélése is meghatározza (Meretei, 2017). *„Szociológiai értelemben a generáció olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, akiket sajátos események, trendek és folyamatok alakítottak és kötnek össze. A generációhoz tartozás tehát azt jelenti, hogy a kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek, valamint hasonló értékeket képviselnek. A legújabb generációk azonban már átlélik a földrajzi és kulturális határokat (az első „globális generáció”), ezáltal jellemzően inkább élményeikben és tapasztalataikban, semmint irányítószámukban osztoznak egykorú társaikkal szerte a világon”* (Komár, 2017, p. 14).

A disszertációmnak nem célja sem a generációs definíciók elemzése, összevetése, sem a generációelméletek, illetve kritikáik ismertetése. Csupán arra törekszem, hogy a túlzott általánosítást és a sztereotípiákban való gondolkodást elkerülve, szekunder kutatásaim

eredményeire alapozva feltárjam a Z generációhoz tartozók generációs mintázatát, amely segíthet megérteni a fiatalok munkához való viszonyát, munkáltató szervezettel kapcsolatos elvárásait, a fiatalok hivatással való azonosulási képességét, hajlandóságát. A Z generáció szempontjából történő megközelítést az indokolja, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek ebbe a generációs makroközegbe tartoznak.

Nincs könnyű dolgom, mivel már a generációs korszakolások sem egységesek (Pierog et. al., 2016; Csutorás, 2020). Ebben a dolgozatban az itthon leggyakrabban alkalmazott korszakolást veszem alapul, miszerint veteránokat (1925-1945), „bébi-bummereket” (1946-1964), X generációt (1965-1979), Y generációt (1980- 1995), Z generációt (1996-2010) és Alfa generációt (2010-) különböztethetünk meg (Tari, 2011; Szirbik, 2012; McCrindle, 2014). Az Alfa generáció létezését egyesek megkérdőjelezik. Nagy és Kölcsey (2017, p. 28.) így ír erről: *„Az Alfa generáció tulajdonképpen csak egy „Z 2.0”, amely nem sokban tér el elődjétől, csak továbbviszi örökségét”*.

Egyetértve Csutorás (2020) Y generációt vizsgáló értekezésében tett megállapításával, a Z generáció esetében sem lehet egyértelmű sajátosságokat kimutatni, mivel a szakirodalmi források vagy a kutatási eredmények gyakran ellentmondásosak, kevés a tényszerűen alátámasztott, empirikusan igazolt vizsgálati eredmény. Fontos továbbá tudatosítani, hogy ennek a nemzedéknek a tagjai még fiatalok, így a rájuk vonatkozó kutatási eredmények értékelésekor érdemes számolni az adott életkori sajátosságaikkal, mert ezek is hatással lehetnek hozzáállásukra, motivációjukra (Tegyey, 2019). Jelenleg pedig még nincsenek arra vonatkozó adatok, információk, hogy a személyes érzésükkel is megőrzik-e majd a nekik tulajdonított generációs jegyeket (Csutorás, 2020). Az sem elhanyagolható szempont, amit a generációelméletek kritikáiban is megfogalmaznak, hogy a generációkat egyének alkotják, akik sokszínűek, önálló személyiséggel, egyéni preferenciákkal és szemléletmóddal bírnak (Nemes, 2019), és ez árnyalja a levont sematikus következtetéseket is.

4.2.1. GENERÁCIÓS MINTÁZAT – ÁLTALÁNOS JELLEMVONÁSOK

A tisztjelöltek között nap mint nap tapasztaljuk, hogy az elmúlt években végbemenő gazdasági-társadalmi-informatikai változások az egyének életére is hatással vannak. A Z generáció tagjai már a világháló, az internet, a mobil applikációk, a mobiltelefonok, tabletek között és a közösségi média világában nőttek fel, intenzíven használják is ezeket az eszközöket, felületeket (Nádai & Garai, 2014; Konczosné, 2016). Ez erőteljesen befolyásolja a társas kapcsolataikat is,

amelyet jellemzően az online térben alakítanak ki és élnek meg (Bittner et al., 2013). A technikai eszközök, online alkalmazások – gyakran együttes – használatának is köszönhetően a Z generációt nagyon erős multitasking készségek jellemzik (Smith, 2012), ugyanakkor a koncentrációs képességük gyengébb (Cotet et. al., 2020; Konczosné, 2017). Az internetes játékok pozitív hatással vannak – elsősorban online – együttműködési képességük fejlődésére. Értelmi képességeik érettek, ezt azonban nem követi kellő gyorsasággal az érzelmi képességeik fejlődése, lélekben sokáig gyerekek maradnak (Tari, 2011; Galán, 2018).

A mostani fiatalok énközpontúak, erős a szabadság és a függetlenség iránti vágyuk. Ehhez kellő önbizalom és önbecsülés párosul, nem kételkednek a saját képességeikben, viszont kevésbé alázatosak (Nógrádi-Szabó & Neulinger, 2017; Bittner et al., 2013; Twenge et al., 2008; Hegedűs, 2015). Az egyéniség szerepének és az önmegvalósítási váagnak az erősödése azt eredményezi, hogy kevésbé akarnak megfelelni a társadalmi elvárásoknak (Sabaityté & Davidovičius; 2017) és egyre kevésbé toleránsak. A magánélet fogalma az ő megközelítésükben teljesen más értelmet nyer, hiszen életüket, társas kapcsolataikat megosztják a nyilvánossággal (Pál, 2013). Leginkább önmagukban bíznak, személyközi kapcsolataikban pedig általában a saját korcsoportjukhoz tartozók véleményére adnak (Lazányi & Baimakova, 2016; Tari, 2011; Töröcsik et al., 2014). A tekintélyről és a tiszteletről is másképp vélekednek, mint a korábbi generációk. Az ő szemükben nem a pozíció, nem az életkor alapozza meg a tiszteletet és a tekintélyt, szerintük azt ki kell érdemelni (Tegyey, 2018; Beregyei, 2019; Balázs, 2020; Töröcsik et. al., 2014).

4.2.2. GENERÁCIÓS MINTÁZAT – MUNKÁVAL, MUNKAHELLYEL ÖSSZEFÜGGŐ IGÉNYEK

A mai fiatalok azonban más preferenciákkal bírnak az iskola- vagy a pályaválasztás terén is. Nem úgy gondolnak a munkahelyre, a munkatársakkal és a vezetőkkal való kapcsolatra, nem ugyanazt tekintik jól működő szervezetnek, mint a korábbi generációk tagjai. Ezek a fiatalok nem élethosszig tartó foglalkoztatásra, nem „nyugdíjas állásra” vágnak. A munkahelyükre úgy tekintenek, akár egy használati tárgyra, ha megunták, ha már nem az elvárásaik szerint funkcionál, lecserélik. *„Többségük számára a munkahelyek cserélgetése már nem meglepő, hanem természetes dolog [...] nem ragadnak le egy-egy foglalkoztatónál, nem aggodnak amiatt, hogy adott pillanatban nincs biztos fizetésük, állásuk.”* (Beregyei, 2019, p. 108.) A Deloitte Millennial Survey 2020-as felméréseinek eredménye szerint (Deloitte, 2020),

amely több ezer Y generációs és Z generációs fiatal részvételével zajlott, a fiatalok lojalitása erősödött. Nagyobb azoknak a válaszadóknak az aránya, akik még legalább 5 évig a jelenlegi munkahelyükön kívánnak dolgozni, mint ahányan 2 éven belül váltanának. Ilyen eredményre először volt példa a felmérésben ide vonatkozó kérdés 2016-os szerepeltetése óta. Az, hogy a járvány miatti munkahely elvesztések befolyásolták-e ezt az eredményt, nem derült ki.

A PwC Magyarország is rendszeresen vizsgálja a középiskolában vagy felsőoktatási intézményben tanuló diákok és hallgatók körében a munkahelyválasztási preferenciákat. Az ebből született 2018-as eredmények azt mutatták, hogy a fiatalok olyan munkahelyen dolgoznak szívesen, ahol lehetőség van rugalmas munkavégzésre, megfelelő alapfizetést biztosítanak és jó a munkatársak közti együttműködés. A kutatási eredmények arra is rámutattak, hogy a leendő munkavállalók számára egyre fontosabb az a környezet, amely a munkahelyükön körülveszi őket (infrastruktúra, vezetők és munkatársak), a cafetéria és a távmunka lehetősége, valamint az őszinte és nyílt kommunikáció a vezetés részéről (PWC, 2018). A PwC 2021-ben is lefolytatta ezt a felmérést, közel 30000 válaszadó részvételével, de már 2020 óta a Z és Y generáció mellett a tapasztaltabb munkavállalókra és korcsoportokra is összpontosít. Az eredmények azonban korcsoportok szerinti bontásban is elérhetőek, amely alapján az látható, hogy az alapláb továbbra is a legfontosabb tényező. A rugalmas munkarend és a kiszámítható időbeosztás szintén a lista élén szerepel. A fiatalabb munkavállalók még azt is elfogadják, hogy a rugalmasság alkalmanként túlterheléshez vezet, de ennek megfelelő kompenzálását is elvárják. A közvetlen munkatársakkal való kapcsolat és a vezetői stílus, hozzáállás szerepe is felértékelődött (PWC, 2021).

A Z generációhoz tartozókra jellemző „címke”, hogy valamennyi elkötelezettséget növelő tényező közül az egyik legfontosabbnak a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését tartják, szívesen élnek az atipikus foglalkoztatási formák adta lehetőségekkel, mint rugalmas munkaidő, távmunka, kiszámítható időbeosztás (Beregnyei, 2019; Pregnolato et. al., 2017; Tari, 2011; Tari, 2017; Kissné András, 2013; Haeger & Lingham, 2014; Bencsik et. al., 2016; Borbély et. al., 2018; Krajcsák, 2018), ahogyan ezt az előbbi adatfelvételek eredményei is alátámasztják. Preferálják a csapatmunkát, ha a munkatársaik is hasonlóan együttműködőek, a vezetők pedig példamutatóak és folyamatos visszacsatolást adnak számukra (Bencsik et. al., 2016). A példamutató vezetés mellett megfelelő megélhetést és életstílust biztosító bérezésre, tervezhető karrierre, érdekes és kihívást jelentő munkafeladatokra, kreatív munkakörnyezetre vágnak (Szabó-Szentgróti, et. al., 2019; Magasvári, 2018b). Sok olyan kompetenciával is rendelkeznek (IT eszközök használata, nyelvtudás, multitasking képessége,

siker- és eredményorientáltság), amelyekkel hatékony munkatársai lehetnek egy-egy szervezetnek (Erdős et. al., 2020). Olyan fiatalokról beszélünk tehát, akiket munkabírásuk, technológiai tudásuk és nyelvi ismereteik kiváló munkaerővé tehetnek.

A Z generáció sajátosságaival a rendőrség, mint munkáltató szervezet szempontjából foglalkozik Kovács (2019). Nem reprezentatív vizsgálatában az előbbiekkal azonos megállapításokra jut a fizetés, a munka-magánélet összhangja, a vezetői hozzáállás terén. A kutatásban résztvevő fiatalok több mint háromnegyede azonban – visszavezethetően a szabadság iránti feltétlen vágyra és a korlátozások elutasítására – *„nem lenne rendőr, és valamivel kevesebb mint az egyharmaduk lenne csak büszke a rendőri mivoltára, és vállalna rendőri feladatokat”* (Kovács, 2019, p 135.).

A késői Y és a korai Z generációhoz tartozó, korábban az NKE RTK NAV által támogatott szakirányainak egyikén diplomázott pénzügyőrök körében végzett kutatásaim (Magasvári & Szilágyi, 2019; Magasvári & Szabó, 2020) eredményei is segítenek abban, hogy jobban megismerjük a pénzügyőri pályát választó fiatalok hivatással, munkahellyel kapcsolatos elvárásait. A felmérések eredményei szerint elsősorban a munkaterheket kellene csökkenteni és ezzel biztosítható lenne a munkahelyi lét és a magánélet összhangjának megteremtése is, amely mind a munkaerő megnyerése, mind a megtartása tekintetében kulcskérdés. A NAV iránti elkötelezettséget erősítené, ha a vezetők munkatársakhoz való hozzáállása a támogató és odafigyelő attitűd felé mozdulna el. A szervezetet és a pénzügyőri hivatást is vonzóbbá teheti, ha az illetményrendszer a kezdő pénzügyőrök számára is biztosítja a megfelelő egzisztencia kialakítását. Az előbbiektől olyan szervezeti intézkedéseket várnak el a munkaadótól, ami segíti az egyéni fejlődést, lehetőséget ad a tervezhető előmenetelre, jó munkakörülményeket nyújt, támogatja az atipikus munkavégzési formákat.

5. ábra: a „Z-sek” generációs mintázata

személyiségjegyek	munkával kapcsolatos attitűdök, elvárások	kompetenciák
<ul style="list-style-type: none"> •énközpontúság •önbizalom •önbecsülés •tekintélytisztelet hiánya •kevés tolerancia •függetlenség •szabadság iránti vágy 	<ul style="list-style-type: none"> •mobilitási hajlandóság •gyengébb lojalitás •atipikus munkavégzési lehetőségek •megfelelő életszínvonalat biztosító fizetés •kellems munkakörnyezet (fizikai, infrastrukturális téren, emberi kapcsolatok terén) <ul style="list-style-type: none"> •munka-magánélet egyensúlya •korlátok, túlszabályozottság elutasítása •tervezhető karrier •fejlődés iránti igény 	<ul style="list-style-type: none"> •multitasking •gyengébb koncentrációs készség •nyelvtudás •IT eszközök használatában jártasság •teherbírás •csapatmunkára való képesség

Forrás: szakirodalmi források alapján saját szerkesztés

4.3. A PÉNZÜGYŐRI ÁLLOMÁNY UTÁNPÓTLÁSÁT BEFOLYÁSOLÓ JOGI KÖRNYEZET

A 2021. január 1-jén hatályba lépő, a NAV személyi állományának új jogállását szabályozó törvény preambulumban megfogalmazottak szerint a jogszabály megalkotásának egyik deklarált célja „a szervezet és a közszolgálat iránt elkötelezett személyi állomány megbecsülése”. A következőkben azt vizsgálom, hogy a NAV Szj. tv. pénzügyőrök kinevezésére, foglalkoztatására, alkalmazásának feltételeire, munkakörülményeire, illetményére, előmenetelére, teljesítményértékelésére vonatkozó rendelkezései mennyire harmonizálnak a tisztjelöltek életkori, illetve generációs sajátosságaiból fakadó igényeivel. Dolgozatom ezen része „Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata” című tanulmányom (Magasvári, 2021c) felhasználásával készült.

4.3.1. ALKALMAZÁSI FELTÉTELEK, KINEVEZÉS

A pénzügyőri munkakörben történő foglalkozás alapvető feltétele a Kormány és a pénzügyőr között létrejött adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony, mely kinevezéssel létesül. A Kormány nevében a munkáltatói jogokat annak a NAV szervnek a vezetője gyakorolja, amelynek állományába a pénzügyőr felvételt nyert [NAV Szj. tv. 24. § (1), 25. § (1)]. A szolgálati jogviszony egy olyan különleges jogviszony, amely a köz szolgálata és a munkavégzés céljából létesül, és amelyben a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet – az ellátott feladat sajátos körülményeihez igazodó – többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. A pénzügyőr a szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségeit életének és testi épségének kockáztatásával, önkéntes vállalás alapján, élethivatásként teljesíti [NAV Szj. tv. 28. § (1)-(2)]. A szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával általában határozatlan időre és teljes munkaidőre létesül. A szolgálati jogviszony pénzügyőr státuszon történő létesítésével egyidejűleg a pályakezdőt hadnaggyá vagy őrmesterré kell kinevezni.

Az általános kinevezési feltételeken túl (büntetlen előélet, cselekvőképesség, magyar állampolgárság, nagykorúság, állandó belföldi lakóhely, legalább érettségi végzettség) pénzügyőrként csak az foglalkoztatható,

- aki egészségügyi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas a tervezett munkakör betöltésére,
- akinek életvitele nem kifogásolható, és aki hozzájárul annak a szolgálati viszony létesítését megelőző, valamint a szolgálati viszony fennállása alatti ellenőrzéséhez,
- aki elfogadja, hogy törvényes szolgálatellátását tudta és beleegyezése nélkül megbízhatósági vizsgálattal ellenőrizhetik,
- aki tudomásul veszi a hivatásos szolgálattal járó kötelezettségeket és elvárásokat (köztük egyes alapjogainak korlátozását),
- akinek életkora a mindenkori öregségi nyugdíjkorhatárnál legalább tíz évvel alacsonyabb,
- akinél nem állnak fenn a szolgálati jogviszony létesítését kizáró körülmények (pl.: büntetett előéletű) (Magasvári, 2021b)

A szolgálati jogviszony létesítésekor a pénzügyőrnek képzési kötelezettsége is keletkezik (kivéve a tisztjelölteket). A próbaidő alatt kötelező elvégezni a NAV jellegének megfelelő,

rendészeti végzettségnek minősülő tanfolyamot. Ezt követően, a kinevezésétől számított 2 éven belül teljesítenie kell a munkakörének megfelelő, a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt alapképzést [NAV Szj. tv. 95. § (1)-(3)].

4.3.2. ILLETMÉNYRENDSZER

A NAV Szj. tv. általános indokolása szerint *„a szervezet magas szakmai színvonalú működőképességének fenntartásához elengedhetetlen egy olyan illetmény- és előmeneteli rendszer felépítése, amely egészséges átmenetet képez a szolgálatot élethivatásként definiáló, és ennek megfelelően ellentételező hivatásos életpályák és a piaci viszonyok között.”* A szervezet illetményrendszere a NAV Szj. tv. hatályba lépését követően részben megőrizte ugyan az iskolai végzettségen alapuló és az idő múlásához kötött besorolási rendszert, de tavaly óta a betöltött munkakörnek, illetve ezek besorolási kategóriájának is szerepe van ebben, ezáltal a jogalkotó próbálta a rendszer merevségét oldani, nyitni a munkaköralapú közszolgálati rendszer¹¹ irányába. A valóságban azonban ez nem a várt eredményt hozta, mivel mindkét besorolási osztályban kevés besorolási kategóriát alakított ki a jogalkotó, így nincs lehetőség az egyes munkakörök tényleges értéke közti különbségek érzékeltetésére. Őszintén szólva a besorolási osztályonként kialakított két, illetve három besorolási kategória még a korábbinál is rugalmatlanabbá teszi a rendszert, ami leginkább az érdemeken alapuló előmenetelt korlátozza, szinte csak a fizetési fokozatban történő előre lépésre ad lehetőséget.

Fontos különbség továbbá, hogy a kötött, az illetményalaphoz kapcsolódó szorzószámokkal kalkulált illetmény-meghatározás helyett fizetési sávokat vezetett be a jogszabály. Ez egyben azt is jelenti, hogy a köztisztviselői illetményalap szerinti illetményszámítás megszűnt. Az új javadalmazási rendszerben az alapilletmény a besorolási kategória és a szolgálati idő mentén egy sávostartományban kerül meghatározásra, ezt nevezi a jogszabály „beállási szintnek”. A „beállási szint” megállapítása a munkáltató jogköre, amelynek során tekintettel kell lennie a NAV Szj. törvényben meghatározott (nem taxatív) szempontokat, mint a foglalkoztatott tapasztalatát, végzettségét, egyéb képesítését, nyelvtudását¹² vagy a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősségét. Hogy ebből milyen kritériumokat és milyen súllyal vesz figyelembe,

¹¹ A munkaköralapú rendszerben a központi elem nem a személy, hanem az általa betöltött munkakör. Ez egy nyitott modell, ahol a szervezeten belüli munkakörök – szervezeti teljesítményhez való hozzáadott értéküktől, az eredményességben játszott kulcsszerepüktől függően – egy hierarchikus rendszert alkotnak. A munkakörök értéke határozza meg a munkakör és az azt betöltő egyén helyét a szervezetben, valamint a bér- és besorolási rendszerben (Szakács, 2020; Hazafi, 2018).

¹² Mivel a nyelvtudási pótlék kivezetésre került, e kompetencia „díjazására” csak az alapilletményben van lehetősége a munkáltatónak.

az a saját döntési kompetenciájába tartozik. Egyetlen garanciát biztosít a jogszabály, pénzügyőrök a besorolásnak megfelelő fizetési fokozathoz tartozó alsó határ szerinti alapilletményre alanyi jogon jogosultak. A korábbi szabályozástól eltérően a hierarchikus szervezeti felépítés jelentősége is szerepet kapott az illetményrendszerben, hiszen a törvény mellékleteiben külön tábla rögzíti a központi, illetve a területi szerveknél foglalkoztatottak alapilletményének sávjait, amelyek között kb. 15%-os eltérés tapasztalható.

A pótlékrendszer karcsúsítása ellenére a közszolgálati pótlék a rendszer része maradt, neve azonban munkaköri pótlékre változott. Munkaköri pótlékre azok jogosultak, akik többletkötelezettségek vagy -terhelés, továbbá a munkakörrel járó többlet-igénybevétel (pl. életet, testi épséget, egészséget érintő kockázatok, a munkavégzés sajátos körülményei, fegyverrel való szolgálatteljesítés) mellett végzik munkájukat. A köz tartós és elhivatott szolgálatát, az állam elismerését és megbecsülését továbbra is az időpótlék fejezi ki. A NAV Szj. törvény végső előterjesztői indokolása szerint azért, mert így *„az életpálya jelleg fenntartható, a lojalitás és az elköteleződés elősegíthető, erősíthető.”* (Indokolások Tára, 2020/158., p. 1778.)

Lényegi változás, hogy a díjazásban megjelenik a teljesítményértékelésen alapuló illetményeltérítés intézménye is, ami a teljesítményt tükröző egyéni differenciálás lehetőségét teremti meg. Mértékét tágran határozza meg a törvény, hiszen a besoroláshoz képest akár +30 vagy -30%-os eltérítés is megengedett. Az illetményeltérítés azonban csak a tárgyévra szól (Ludányi, 2021).

4.3.3. ELŐMENETELI RENDSZER

A jogalkotó szándéka szerint a NAV-ban működtetett korábbi életpálya jellegű karrierrendszert meg kell őrizni, vagyis egyfajta tervszerű, előrelátható, reálisan elérhető előmenetelt továbbra is biztosítani kell a szolgálati pályán. *„A cél a hatályos előmeneteli rendszer életpálya jellegének megtartása, vagyis a bizonyos fajta tervszerű, előrelátható, reálisan elérhető előmenetel biztosítása a szolgálati pályán.”* (Indokolások Tára, 2020/158, p. 1778.). Ennek megfelelően a NAV Szj. tv. meghatározza, hogy a pénzügyőrök esetében is belátható, tervezhető előmeneteli lehetőséget kell biztosítani a besorolási kategórián belüli fizetési fokozatban, a magasabb besorolású munkakör eléréséhez, illetve a rendfokozatban is. Az előmenetel azonban nem automatikus, hanem feltételezi például a legutolsó teljesítményértékelés legalább megfelelő eredményét, az előírt képzési és továbbképzési kötelezettségek teljesítését, az alkalmassági (egészségi, pszichikai, fizikai) kritériumoknak való

megfelelést. Az előmenetel szempontjából tehát az idő haladásának nem önmagában van jelentősége. A fizetési fokozatban történő előmenetel kapcsán a törvény figyelembe veszi ugyan az idő múlását, azonban a karrieralapú közszolgálati rendszerekkel¹³ szemben sokkal kevesebb fizetési fokozatot különböztet meg (besorolási osztályonként mindösszesen ötöt), és az egyes szinteknek megfelelően 8 évente megszerezhető illetménytöbblet is igen csekély mértékű (20.000,- Ft). Az egyes fokozatokhoz tartozó illetményhatárok pedig „*ölelkező jellegűek*” (Mélypataki, 2016, p. 240.), azaz, az egyik fizetési fokozathoz rendelt alapilletmény felső határa meghaladja a következő szinthez tartozó minimumot.

A karrier másik útja a magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezés lehetősége. Erre kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján kerülhet sor, korántsem garantált, automatikus és nem is tervezhető. Szerepe van benne ugyanis az adott személy adottságainak, képességeinek (kompetenciáinak), teljesítményének, de teret adhat a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szubjektív értékítéletének is. Ezt az utat nehezíti továbbá a fentebb már említett besorolási kategóriák korlátozott száma, amely kevés mozgásteret ad. Abban az esetben pedig, ha a pénzügyőr a pályáját a későbbiekben is a már meglévő gyakorlati tapasztalatának, képzettségének, szakértelmének megfelelő szakmai területen és feladatkörben (a betöltött munkakörében) képzelel el, csak fizetési fokozatban történő előrelépésre van lehetősége, nagyobb befolyással, tekintéllyel, elismeréssel járó munkakörbe csak kivételes esetben (szakértőként vagy vezetőként) kerülhet.

Az előbbieken kívül karriert jelenthet még a vertikális mobilitás, azaz a szervezeti hierarchia szintjei közötti átjárás, illetve a címadományozás intézménye is (Linder & Székér, 2018), mivel ezek általában magasabb presztízzsel és magasabb illetménnyel járnak. Bár a jogszabály az ilyen esetekben állít bizonyos korlátokat (például elvárja a legalább jó teljesítményt), a munkáltatói jogkör gyakorlóinak mégis jelentős a mozgásteret, mert a döntés folyamata a törvényben nem szabályozott.

Amennyiben élethivatásként tekintünk a pénzügyőri szolgálati jogviszonyra, akkor „*a megfelelő szakmai karrier láttatása az állomány meghatározó részénél alapvető igényt jelent*” (Magyary Program, 2011, p. 44.).

¹³ A karrieralapú rendszer alapvetően az egyén iskolai végzettségére és a szolgálatban eltöltött idejére (szenioritás) épít, ennek megfelelően zárt típusú. A karrierrendszer jellemzően a közszolgálati szervezetek számára nyújt meghatározó mintát (Mélypataki, 2015; Hazafi, 2019b).

4.3.4. TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

A korábbi szabályozással megegyezően továbbra köteles a munkáltató a foglalkoztatott éves munkáját írásban értékelni és visszajelzést adni a szervezeti célkitűzések alapján részére meghatározott követelmények teljesítéséről, a megelőző időszakban végzett tevékenységéről és annak eredményéről. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója szükségesnek tartja, ezt negyedévente is megteheti. 2021. január 1-jétől azonban nem csak a vezető ad visszajelzést, hanem a foglalkoztatott maga is megítélheti a saját munkáját, kompetenciáit, ún. önértékelés keretében. A teljesítményértékelés eredményéhez ráadásul – az említett illetményeltérítés mellett – számos munkajogi intézkedés (pl. címadományozás, előléptetés, de akár alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezés vagy a jogviszony megszüntetése) is kötődik vagy kötődhet.

4.3.5. MUNKAFELTÉTELEK

A NAV személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerint a foglalkoztató NAV szerv köteles a foglalkoztatottak részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit megteremteni és folyamatosan biztosítani [NAV Szj. tv. 78. § (1) bekezdés a) pont]. A jogszabály azonban arra vonatkozóan nem tartalmaz további rendelkezéseket, hogy a szervezetnek milyen minimumkövetelményeknek kell a biztonság, infrastruktúra, elhelyezés, ergonómia terén megfelelni. Különösen fontos ez a pénzügyőrök esetében, akik jellemzően nem irodai körülmények között teljesítik szolgálati feladataikat.

A munkáltatói jogkör gyakorlója az általános munkarend mellett munkaidőkeretet is megállapíthat, meghatározhatja a munkarendet (a NAV vezetője által a foglalkoztatási szabályzatban meghatározott keretek között), a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát és az erre eső munkavégzés egyes sajátos szabályait. A kinevezésben foglalt munkaidőnél rövidebb heti munkaidőt, ún. részmunkaidőt is megállapíthat [NAV Szj. tv. 99-100. §]. Az új szabályozás szerint, ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkaidőn túl, a munkavégzés megszakításával napi harminc perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani a foglalkoztatott részére [NAV Szj. tv. 103. § (1)]. Tavaly óta tehát az ebédidő nem számít bele a munkaidőbe, így a munkahelyen töltendő napi munkaidő fél órával hosszabbá vált.

A NAV feladatainak zavartalan ellátásának biztosítása szükségessé teszi, illetve teheti a rendkívüli munkaidőben való igénybevételt (túlmunka). Erre a napi munkaidőn túl, munkaszüneti és pihenőnapokon is bármikor sor kerülhet a munkáltatói jogkört gyakorló írásbeli elrendelése alapján. Naptári évenként háromszáz óra túlmunka rendelhető el. [NAV Szj. tv. 105. § (1)-(5)]. Ennek ellentételezéseként 150 óráig terjedő időtartamra szabadidő, 150 óra feletti teljesítésért díjazás illeti meg a pénzügyőrt [NAV Szj. tv. 105. § (1) bekezdés a)-b) pont]. A készenléti kötelezettség alapján a pénzügyőr rendkívüli esetben, továbbá a szolgálat érdekében a munkaidőn kívül is kötelezhető arra, hogy munkára képes állapotban rendelkezésre álljon. Ilyenkor a tartózkodási helyét úgy kell meghatároznia, hogy utasítás esetén haladéktalanul rendelkezésre állhasson [NAV Szj. tv. 107. § (1)-(2)]. A foglalkoztatott a napi munkaidőn túl teljesített készenlét esetén a készenlét időtartamára készenléti pótlékra jogosult, amelynek mértéke teljesített óránként 97 Ft (NAV Szj. tv. 152. § (1); 8. melléklet).

Az előbbi rendelkezésekben foglalt kötelezettségek kedvezőtlenül hatnak a családi életre, a szabadidőre, nem a munkahelyi lét és a magánélet összhangját erősítik és az ellentételezésük mértéke sem áll arányban a terheléssel.

A járványhelyzet hatására sok más szervezethez hasonlóan a NAV is felismerte a távmunka, az otthoni munkavégzés, a rugalmas munkarend jelentőségét és a NAV Szj. tv. adta keretek között – bizonyos munkakörökben és meghatározott feladatok esetén, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá, ha az otthoni munkavégzés nem jár a NAV vagy a foglalkoztatott számára aránytalan sérelemmel – biztosította a kollégák számára az otthoni feladatellátást, a szabadabb, rugalmasabb kereteket.

Az otthoni munkavégzés lehetősége már önmagában is vonzóbbá teheti a munkahelyet (Kardos et al., 2020). Megkönnyíti a családi és munkahelyi életszerepek összeegyeztetését, kevesebb konfliktust okoz és ennek köszönhetően erősíti a munkamotivációt és növeli a produktivitást, ami – valószínűleg – a munka rugalmas beosztásából és az autonómiából fakadhat (Hill et al., 2003). A pénzügyőri munkakörök többsége esetében azonban a feladatok jellege nem teszi lehetővé az otthoni munkavégzés igénybevételét.

A megfelelés elve lényegében azt a kívánatos viszonyt fejezi ki, mely szerint minél tökéletesebb a személyiség és a munka jellegzetességeinek kölcsönös alkalmassága, annál megalapozottabb az értékes, eredményes és egyben tartósan harmonikus munkavégzés valószínűsége. (Csirszka, 1985, p. 13.)

Ez az idézet is arra inspirált, hogy összevessem a tisztjelöltek generációs mintázatának jellemzőit a NAV személyi állományának jogállását meghatározó jogszabályi rendelkezésekkel. Az eredményt az alábbi táblázatban mutatom be.

7. táblázat: Z generációs sajátosságok a NAV Szj. tv. tükrében

Z generációs jegy	Szervezeti (jogszabályi) elvárások, lehetőségek	Összevetés eredménye (harmonikus hivatásgyakorlás valószínűsége)
gyenge lojalitás	A pénzügyőr szolgálati jogviszonyát élethivatásként teljesíti, ami tartós foglalkoztatásra való hajlandóságot és erős elkötelezettséget feltételez.	negatív
megfelelő megélhetést biztosító fizetés	A NAV illetményrendszerében a pályakezdő pénzügyőr tisztek bruttó fizetése (alapilletmény + munkaköri pótlék) munkakörtől függően 420.000,- és 500.000,- Ft között mozog. A Munkaerőpiaci Tükör adatai szerint 2020-ban a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatban az átlagfizetés 467.331,- Ft volt, a nemzetgazdasági átlag pedig 403.616,- Ft (Fazekas et. al., 2020, p. 346.). A probléma inkább később jelentkezik, hiszen a "garantált" illetményemelést csupán a fizetési fokozatokban való előrehaladás vagy az időpótlék jelentkezése biztosítja, 8, illetve 10 év után.	pozitív / negatív
tervezhető karrier	Az előmenetelre ugyanazon munkaköri feladatok esetén fizetési fokozatban van lehetőség (soron vagy soron kívül), magasabb besorolású munkakörbe helyezésre kevés a mozgástér, szakértői vagy vezetői kinevezés esetén kerülhetne rá sor, azonban ez - az érintett munkakörök korlátozott száma miatt - csak kivételes esetekben valósulhat meg, a címadományozást pedig a kötelező szolgálati idő hiánya akadályozhatja évekig. Ráadásul az érdemeken alapuló előmenetel nem tervezhető.	negatív

korlátok, túlszabályozottság elutasítása	A szolgálati jogviszony létrejötte szigorú feltételeket támaszt a pénzügyőrökkel szemben bizonyos magatartási követelmények betartása terén, illetve egyes alapjogaik is korlátozhatók a jogviszony létesítését követően. Az egyenruha és fegyver viselése, az élet- és a testi épség megóvása megköveteli a szabálykövetést.	negatív
munka-magánélet egyensúlya, atipikus munkavégzés	Egyik oldalról ezt korlátozzák a munkaidőre vonatkozó szabályok, a túlmunka, a készenlét, továbbá a kifogástalan életvitel követelményeinek való megfelelés, amelynek munkaidőn kívül is köteles eleget tenni a pénzügyőr. Másik oldalról a jogszabály egyre több lehetőséget biztosít a rugalmas feladatellátásra (távmunka, home office, rugalmas munkarend, részmunkaidő). A pénzügyőrök által betöltött munkakörök feladatrendszere azonban jellemzően nem teszi lehetővé.	pozitív / negatív
függetlenség, szabadság iránti vág	Az előbb már említett alapjogi korlátozások, a kifogástalan életvitel ellenőrzése, a megbízhatósági vizsgálat, a szervezeti hierarchia jelentősen akadályozzák ennek megélésében a pénzügyőrt.	negatív
teherbírás (megfelelő ellentételezés reményében)	A szolgálati feladatok sok esetben megkövetelik a jó fizikai állóképességet és a pszichés terhelhetőséget, az alkalmassági vizsgálatok során ezt időről időre felméri. A munkateher bizonyos időszakokban vagy munkakörökben megnőhet, ennek megoldása érdekében rendelhető el például a túlmunka. A túlmunka megfelelő ellentételezés esetén nem okoz problémát a fiatal generáció számára.	pozitív
tekintélytisztelet hiánya	A rendészeti jelleg, a rendfokozati, munkaköri, szervezeti hierarchia, mind olyan tényezők, amelyek feltételeznek egyfajta, elsősorban a rangnak, kornak, beosztásnak "járó" tiszteletet. Ha ez valódi érdemekkel is párosul, akkor a pályakezdő fiataloknak nem jelent problémát.	negatív

fejlődési igény	A speciális szakértelmet igénylő feladatok feltételezik belső képzési kötelezettség teljesítését, de továbbképzésekre, tréningre, nyelvtudás fejlesztésére, saját elhatározásból történő tanulásra is lehetőséget ad a törvény, illetve adott feltételek esetén a tanulmányokat tanulmányi szerződés megkötésével is támogatja.	pozitív
csapatmunka	A rendészeti feladatrendszer alapvető sajátossága a csapatmunka.	pozitív
mobilitás	A fiatalok esetében ezt a könnyedén meghozott munkahelyváltással kapcsolatos döntés miatt emelik ki. Amennyiben ezt a pénzügyőri szolgálat viszonylatában vizsgáljuk, akkor az látható, hogy a szervezet színes, széles spektrumon mozgó hatásköri rendszere alkalmas lehet a változtatási igények kielégítésére, amennyiben ezek az igények a feladatrendszerrel és nem pedig az egységes szervezeti elvárásokkal, lehetőségekkel, szervezeti kultúrával vannak összefüggésben.	pozitív / negatív

Forrás: a szerző saját szerkesztése

5. A PÉNZÜGYŐRI UTÁNPÓTLÁS EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

A NAV tevékenységét, feladatkörét, működését érintő tudományos cikkek és kutatási eredmények leginkább szakmai (adózással, adórendszerrel, adómorállal kapcsolatos) kérdésekben adnak tájékoztatást. A hatóság szervezetét, személyi állományát, emberi erőforrás-gazdálkodását leíró adatok, elemzések különösen korlátozottan állnak csak rendelkezésre, mivel a NAV sokáig nem volt kellően nyitott az ilyen irányú empirikus vizsgálatokra, nem szívesen kapcsolódott be a közigazgatás működését tanulmányozó felmérésekbe. A dokumentumelemzés módszerével tehát csak a pénzügyőri szolgálattal kapcsolatos információk szűk körét tárhattam fel, így elengedhetetlennek tartottam a kutatási téma elméleti összefüggéseinek empirikus vizsgálattal való kiegészítését.

5.1. A KVALITATÍV KUTATÁS UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI

A kvalitatív vizsgálat módszertanát, az alkalmazott eszköz struktúráját, illetve a megkérdezettek körét, valamint a hivatásrendi vizsgálat eredményeit dolgozatom korábbi fejezeteiben már bemutattam. Az interjúk adatgyűjtésre épülő kutatásban a hivatásjegyek feltárásával párhuzamosan azonban arra is kíváncsi voltam, hogy a résztvevők hogyan vélekednek a mai pályaválasztó fiatalok munkával kapcsolatos elvárásairól, értékeiről, illetve a pénzügyőri munka vonzerejéről, továbbá arról, hogy a fiatalok igényei és a hivatás, illetve a NAV nyújtotta lehetőségek milyen szempontok mentén egyeztethetők össze.

Ahogy arra már korábban is utaltam, kutatás tárgya és a vizsgált jelenség összetettsége miatt úgy döntöttem, hogy a kvalitatív kutatásba elsősorban olyan vezetőket vonok be, akik stratégiai szerepkörük, vagy munkáltatói jogkörük, esetleg emberi erőforrás-gazdálkodási területen szerzett tapasztalataik és/vagy pénzügyőri státuszuk miatt mélyrehatóan ismerik a szakmát, átlátják a szervezet pályára irányítási és munkaerő megtartási lehetőségeit, képességeit, valamint jó eséllyel dolgoztak/dolgoznak már együtt a Z generációhoz tartozó fiatalokkal.

A hivatásrendi vizsgálatot tehát a pályaválasztó fiatalok motivációira, munkaértékeire, illetve a pénzügyőri szolgálat nyújtotta lehetőségekre irányuló kérdésekkel egészítettem ki. Erre

egyrészt a kvantitatív vizsgálat szempontjainak megalapozása érdekében volt szükségem, másrészt lehetőséget adott arra, hogy megismerjem a kutatásban résztvevő vezetők fiatalok igényeiről alkotott véleményét, továbbá azt is, mit gondolnak arról, ezek mennyire illeszkednek a pénzügyőri hivatás elvárásrendszeréhez. Meglátásaik mentén esélyem nyílt arra, hogy a pénzügyőri pálya vonzerejét növelő (pull), illetve csökkentő (push) faktorokat feltárjam.

5.1.1. A PÉNZÜGYŐRI UTÁNPÓTLÁS HELYZETE

„*A helyzet kritikus, fel kell nevelni egy új pénzügyőr generációt.*” – állítja R8. A hivatás kérdéskörétől elválaszthatatlan az utánpótlás helyzete, szerepe, hiszen hosszú távon ez lehet a hivatás tovább élésének kulcsa. Az interjúkutatásban éppen ezért azt is szerettem volna feltárni, hogy kik alkotják ma a pénzügyőri hivatás utánpótlásbázisát, és a megkérdezett vezetők szerint mennyiben hordozzák magukban, viselik magukon a pénzügyőri hivatás általános és specifikus jegyeit, mennyiben lehet a hivatás fennmaradását rájuk alapozni. A pénzügyőri utánpótlás terén változásokra van szükség, ahogyan ezt a bekezdés elejére tűzött idézet is sejteti. Most már csak az a kérdés, hogy **miért**, **miben** és **kinek** kell változni vagy változtatni.

Miért? Kevés kivételtől eltekintve szinte minden résztvevő kiemelte, hogy alig-alig találkoztak még pályakezdő fiatallal a szervezetben. (Az egységes értelmezés érdekében pályakezdő fiatalnak a közszolgálatban először munkát vállaló 25 év alatti munkatársakat tekintettük az interjúk során.) A fiatalok aránya jellemzően 5-10% körül mozog, sok helyen viszont még ezt sem éri el. Nagyon nagy szükségét érzik pedig a „vérfrissítésnek”, mivel az átlagéletkor mindenhol felettébb magas, még a pénzügyőri szakterületeken is 44-47 év. Az elöregedő állomány miatt több terület is nehéz helyzetben van, mert az idősebb generációk egyre kevésbé lesznek alkalmasak a 12 vagy 24 órás szolgálat ellátására, és egyre nehezebben tudják teljesíteni az egészségi és fizikai alkalmassági feltételeket is.

Több vezető is elmondta, hogy 5-7 éve nem volt lehetőségük új munkaerőt felvenni, még az elvándorlásokat sem tudták pótolni, eleinte a folyamatos és teljes körű felvételi zárlat, később pedig a több alkalommal is bevezetett lokális létszámstop miatt. A fővárosi igazgatóságok különösen nagy létszámgonddal küzdenek, mert a nagyobb leterheltség miatt jóval nagyobb mértékű náluk a fluktuáció, illetve a magánszféra elszívó hatása is sokkal erősebb a fővárosban. A megkérdezett vezetők 66%-a szerint egyébként az anyagi megbecsülés hiánya az elvándorlás

legfőbb oka, de nagyon sokan váltanak a munkakörülmények (nagy munkaterhelés, munkamagánélet összhangjának hiánya, eltérő munkarend) miatt is, illetve az élethelyzetük megváltozása (pl. családi állapot) is gyakran indoka a szervezet elhagyásának.

Azok a vezetők, akiknek esetleg lehetőségük nyílt az üres munkaköreik betöltésére, azzal szembesültek, hogy inkább az idősebb korosztály (35–40 év feletti) pályázik, így ezeken a helyeken is csupán az NKE RTK vám- és pénzügyőri, illetve adó- és pénzügyi nyomozói szakirányán végzetek (évente, országosan kb. 30–40 fő) alkotják a fiatal generációt. Néhányan arra is panaszkodtak, hogy nem a tehetséges fiatalok választják ezt a pályát és így egyre nehezebb alkalmas jelentkezőket találni. Jelentősen nehezíti a helyzetüket továbbá, hogy a kutatásban résztvevők 75%-a szerint a mai fiatalok egyáltalán nincsenek tisztában a pénzügyőri munka mibenlétével, kivéve talán azokat, akik pénzügyőr tisztjelöltként szocializálódtak az NKE-n, illetve, akik családi indíttatás miatt választják ezt a hivatást.

A korábbiakban már jeleztem, hogy egyes vezetők véleménye szerint a pénzügyőrök munkájába a „kívülállók” nem nagyon láthatnak bele, nincs benne ez a hivatás a köztudatban, így talán nem meglepő, hogy a jelentkezők sem feltétlenül tudják, hova jönnek, mit akarnak, mit takar ez a hivatás. R1 például elmondta, hogy ő azért nem csodálkozik ezen, mert felvételekor ő maga sem volt tisztában a pénzügyőri hivatásrenddel, nem ismerte fel az egyenruhát sem, pedig bőven volt korábbi munkaerőpiaci tapasztalata.

Miben? A megkérdezett vezetők nem nagyon látják a megoldást arra sem, hogy hol keressenek potenciális jelölteket, milyen csatornán érik el és milyen ajánlattal „fogják meg” őket. Ennek megfelelően, arra a kérdésemre, hogy mi teszi vonzóvá a fiatalok számára ma a pénzügyőri szolgálatot, sokan azonnal rávágta, hogy nem tudják. Miután kiderült, hogy az interjúban résztvevő vezetők többségének még nem igazán volt alkalma együtt dolgozni Z generációs pályakezdőkkel, nem is csodálkoztam ezen a válaszon. Rövid gondolkodást követően azonban a résztvevők zöme mégis segített nekem megfejtetni, hogy mitől lehet ez a hivatás vonzó a fiatalok számára is. Sokaknak a hasonló korú gyermekeik látásmódja, hozzáállása, viselkedése jelentette ehhez az alapot, néhányan pedig – családi és munkahelyi tapasztalat hiányában – a közfelfogásra, a médiából rájuk zúduló, tudományosan kevésbé alátámasztott véleményekre, sztereotípiákra (Csutorás, 2020, p. 47.; Levy et. al., 2005, p. 9.) hagyatkoztak.

A résztvevők több mint felének (14 fő) abban megegyezett véleménye, hogy az interjú korábbi szakaszában általuk azonosított pénzügyőri hivatást jellemző értékektől biztosan el kell

rugaszkodniuk ahhoz, hogy feltárhassák a Z generációt pénzügyőri pálya irányába orientáló tényezőket. Egyesek úgy vélik, hogy a világjárvány okozta munkaerőpiaci átrendeződés, illetve a vírushelyzet hozta pozitív szervezeti intézkedések (pl. home office) hatására a NAV munkáltatói szerepe felértékelődött, kiemelt munkáltató is lett, mivel nem vált meg egyetlen munkatársától sem a járvány ideje alatt. Azok az értékek tehát, amelyek a biztos álláshoz, munkahelyhez köthetők – állandóság, kiszámíthatóság, annak a tudata, hogy az egyén munkájára mindig szükség lesz –, ezen vezetők szerint a jövőben a fiatalokat is megérintik majd. Azt azonban, hogy ennek ténylegesen meddig tart a hatása, nem lehet prognosztizálni.

Mások azonban kételkedőbbek, nem gondolják, hogy a munkaerőpiaci viszonyok változása miatt a NAV felé orientálódók számára a szervezet majd hosszútávon megtartó erőt jelent. Ez a rendszer alapvetően ugyanis nem az ő világuk, őket már nem lehet a korábbi generációkat ösztönző eszközökkel, szociális jellegű juttatásokkal (szolgálati férőhely, nyugdíj), a „hivatásos létből” eredő jogosultságokkal, lehetőségekkel motiválni. Ahogyan azt a vezetők többsége látja, a mai fiatalok sokkal nehezebben bírják a kötelmeket, másképp értelmezik a tekintélyt, ezért nem úgy tolerálják a hierarchiát, a parancsuralmi rendszert és a függelmi viszonyokat sem, mint ahogy ehhez az idősebb generációk tagjai alkalmazkodtak. A monoton, egyhangú munkával „*meg lehet ölni őket*” (R7), de sajnos a NAV legtöbb szervezeti egységében a munkakörnyezet és az eszközállomány sem a legkorszerűbb (omladozó épületek, klíma hiánya, régi IT eszközök).

A résztvevők szerint ezek a fiatalok egy olyan fogyasztói társadalomban nőttek fel, ahol alapérték a pénz. Ez számukra is nagyon fontos, de emellett rettenetesen türelmetlenek, gyorsan szeretnének anyagi javakat szerezni, karriert építeni. Mindezt úgy szeretnék elérni, hogy ne kelljen ezért nagyon megküzdeni, illetve, hogy mindeközben a szabadságigényük se sérüljön.

A résztvevők majdnem 90%-a úgy ítéli meg, hogy a fiatalok már nem hosszú távon gondolkodnak akkor, amikor munkahelyet választanak. Minél több mindent szeretnének megismerni a világból, ki akarják magukat próbálni más szakmákban is. Ezért, ha nem érzik jól magukat az adott közegben vagy jobb ajánlatot kapnak, könnyen és gyorsan váltanak. Ez alól csak az jelenthet kivételt, ha a kultúra oly mértékben „megfertőz” valakit, hogy benne ennek köszönhetően erős hivatástudat kezd kialakulni, ami az elköteleződését is befolyásolja.

A résztvevők tapasztalatai alapján azonban a fiatalok zöménél hivatástudatról nem beszélhetünk, mindemellett sokak esetében még a konformitás szintje is alacsony, így a szervezet feladata megtalálni azokat a pénzügyőri hivatásban fellelhető értékeket, amelyek hívószavak lehetnek a Z generáció egyes tagjai számára is. Fel kell hívni a fiatalok figyelmét arra, hogy a pénzügyőri területen mindenki megtalálhatja az érdeklődésének leginkább megfelelő munkakört. Ahogyan ezt R10 megfogalmazta: „*szeretném hinni, hogy a fiatalok világmegváltóak, hogy jobbra szeretnék tenni a világot, szolgálni akarnak valamit, egy nemes célt*”, amire a pénzügyőri hivatás maximálisan lehetőséget ad. A nyomozati szakterületen például kielégíthetik az erős tudásvágyukat, hiszen folyamatosan tanulni, fejlődni kell. Ez a szakmai ág kifejezetten alkalmas arra, hogy a pályakezdők önállóan dolgozhassanak, kreatívan gondolkodhassanak, kiteljesedhessenek. Ezeket a kompetenciákat egy menedzserszemléletű vezetői közegben, rugalmas munkavégzési keretek között kamatoztathatják. Ha valaki kalandvágyó, mozgalmas életet szeretne, kicsit követve a katonai hagyományokat is, szívesen visel egyenruhát és fegyvert, akkor számára a rendészeti terület munkakörei (pl. járőr) ajánlottak.

A generációelméletekkel szemben kétségeket megfogalmazókhöz (Nemes, 2019; Lyons et. al., 2019) hasonlóan az interjúkutatás résztvevői között is akadnak vezetők, akik úgy látják, hogy a generációs sajátosságként azonosított tényezők sok esetben nem a generációhoz való tartozással állnak összefüggésben, hanem például az életkorral, az élethelyzettel, esetleg a munkaerőpiaci viszonyokkal. Meggyőződésük, hogy ebben a generációban is léteznek olyanok, akik szeretnének pénzügyőrök lenni, hisznek a klasszikus értékekben, a hivatásban, szolgálatban, becsületben, biztonságban, csak meg kell találni őket. Az egyik vezető (R12) olvasatában ők azok, akik vidékről indulnak, jellemzően első generációs értelmiségi körből származnak, neveltetésükből adódóan inkább a hagyományos értékek vonzzák őket és a szervezet által kínált anyagi lehetőségek is jobban elfogadhatók számukra. Az elköteleződés azonban esetükben sem egyértelmű, ehhez fel kell számolni a szervezetben uralkodó bizonytalanságot, kiszámítható, átlátható életpályát és előmeneteli rendszert kell biztosítani számukra.

A kvalitatív kutatásban résztvevők leggyakoribb megállapításait összegezve felvázolhatók a pénzügyőri hivatás fiatalok számára vonzó jegyei, illetve a pályaorientációjukat nehezítő tényezői is (8. számú táblázat).

8. táblázat: A fiatalok pályaeorientációját elősegítő és gátló tényezők

A pályaeorientációt segítő tényezők	A pályaeorientációt gátló tényezők
állandóság, kiszámíthatóság, biztonság	korlátozott anyagi motiváció
tanulási lehetőség, kreativitás	korszerűtlen munkakörnyezet
egyenruha, fegyver, kényszerítő eszközök	monotonitás
kalandvágy kielégítése mozgalmasság, izgalom révén	kötöttségek
önálló, kreatív munkavégzés (bizonyos területeken)	hierarchikus, parancsuralmi rendszer
a szolgálat eszménye	

Forrás: saját kutatás, 2020

Kinek? Amennyiben pedig az eddigiekben vázolt utak egyike sem járható, „*változtatni kell, a vezetési stíluson, hozzáálláson, át kell szabni az elvárásrendszert, nyitottabbá kell tenni a szervezeti működést. Emellett meg kell tartani a pénzügyőri értékek alapbázisát, úgy tanítani, nevelni és elkötelezni a fiatalokat, hogy szinte észrevétlenül tegyék magukévá és fogadják el az alapértékeket*” (R8). Hasonlóan látják mások is (R24, R17) a helyzetet. Ők is úgy érzik, hogy a szervezetnek komolyabb lépéseket is tennie kellene azért, hogy az utánpótlással kapcsolatos negatív irányú tendenciák megváltozzanak. Megoldást erre – szerintük – az adó- és vámhatóság munkáltatói márkájának (brandjének) felépítése és fejlesztése nyújthat.

5.1.2. A PÉNZÜGYŐRI PÁLYA VÁLASZTÁSA

Tovább boncolgatva a fiatalok és a pénzügyőri hivatás viszonyát, néhány, a pályaválasztást, illetve a pályán maradáshoz motiváló szempontot is rákérdeztem a vezetőktől. Arra voltam kíváncsi, hogy a vezetők szerint a fiatalok szemszögéből van-e szerepe a pénzügyőri hivatás választásában az anyagi juttatásoknak, a szociális – jóléti szolgáltatásoknak, a karrierlehetőségeknek, a szakmai tapasztalatszerzés esélyének, a tanulási – fejlődési lehetőségeknek, az érdeklődésnek megfelelő munkának, a munkahelyi légkörnek, a mobilitás

lehetőségének, a kényszernek (megélhetési), a vezető hozzáállásának, a biztonságnak (biztos állás), a munka – magánélet összeegyeztethetőségének és a munka presztízsének. Mit tud nyújtani ezeken a területeken a NAV, motiváló erővel bírnak-e ezek a tényezők a NAV-ban?

5.1.2.1. Anyagi juttatások

A vezetők véleménye szerint a mai világban „*az ember értéke a pénz*” (R14). A pályakezdő fiatalok számára – ennek megfelelően – alapérték „*a mid van és mennyit tudsz megszerezni*” (R8). A felmérésben résztvevők úgy látják, hogy a Z generáció tagjai rendkívül anyagiasak, az egyik legfontosabb munkahelyválasztási tényező esetükben az anyagi megbecsülés megfelelő mértéke.

A kutatásban résztvevők több mint 80%-a úgy látja, hogy a NAV által kínált anyagi jellegű juttatások nem kellően vonzóak a fiatal generáció számára és hosszú távon megtartó erejük sincsen. Ezt támasztja alá, hogy az elvándorlás is jellemző módon a magasabb fizetés reményében történik (14 fő). A versenyszféra elszívó hatását többen is kiemelték azzal, hogy ott képesek olyan bért adni, amit a NAV-ban egy vezetői munkakör sem biztosít. Ketten arra is felhívták a figyelmet, hogy már nem csak a versenyszférával kell megküzdeni a munkaerőért, hanem például a honvédséggel is (R15, R22). A fizetés sajnos nem áll arányban a felelősség mértékével és a többletkötelezettségekkel (önképzés, túlmunka) sem. Ezt jól példázza az a többek által említett tény, hogy ma egy árufeltöltő illetménye magasabb, mint a pénzügyőr tiszthelyetteseké. Tiszthelyettesi munkakörbe már a gazdaságilag kevésbé fejlett régiókban sem találnak munkaerőt, mert olyan alacsony az illetmény, hogy még a havi megélhetést sem biztosítja. A túlóra ellentételezését, a napidíjat vagy az éjszakai pótlék mértékét egyesek a „szégyenteljes” jelzővel illették.

Árnyalja a képet, hogy több vezető kiemelte, elsősorban a pénzügyőr tisztek kapcsán, hogy a fizetésük vidéken jónak számít. Megvizsgálva a kérdést, KHI négyzet próbát végeztem annak megismerése érdekében, hogy van-e összefüggés a vezető által irányított szerv székhelye (vidék vagy Budapest) és az anyagi jellegű juttatások pályakezdők vonzásában és megtartásában játszott szerepének megítélése között. Ahogyan azt már korábban jeleztem, ez a statisztikai próba nagyon érzékeny a minta nagyságára, illetve az elvárt gyakoriság kapcsán is támaszt feltételeket. Jelen esetben a próba eredménye ($P=0,0114$; $P<0,05$) azt jelezné, hogy a szerv földrajzi elhelyezkedése és az anyagi jellegű juttatások megítélése nem független tényezők, de mivel az elvárt gyakoriság feltételeinek nem tett eleget, így csak a résztvevők válaszaiban

megjelenő közös mintázat alapján feltételezhetem, hogy a vidéki szerveknél létesített pénzügyőri munkakörök esetében nagyobb vonzerővel bírnak a NAV által nyújtott anyagi jellegű juttatások, mint Budapesten.

5.1.2.2. Szociális – jóléti szolgáltatások

A kutatásban résztvevők a szociális és jóléti szolgáltatások fogalma alatt leginkább az egészségügyi ellátást, a szociális segélyezést, a kulturális és sporttámogatást értették. A vezetők 83%-ának egybecsengő véleménye szerint ez a szempont egyáltalán nem érdekli a fiatalokat, még nem értéklik. Pozitív, hogy biztosít ilyet a szervezet, de a Z generáció tagjai számára ez nem vonzó. Több vidéki vezető is elmondta, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak lokálisan, leginkább Budapesten van jelentősége, mert ott érhetőek el leginkább. (Khi négyzet próba ezt nem erősítette meg.) Ezeket a szolgáltatásokat minden megyében egységes formában és egységes szinten kellene biztosítani. Néhány vezető azonban olyan összetevőjét is kiemelte ennek, amivel lehetne hatni a fiatalok elköteleződésére, ez pedig a lakhatás támogatása. Jó lenne ebben segíteni a fiataloknak, de az ország különböző területein más-más módon. Budapesten a fiatalok egyáltalán nem, vagy csak nagyon nehezen tudják megoldani a lakásbérletet, ezért gyakori a fővárosból vidékre történő mozgás a szervezeten belül, ami a közép-magyarországi szervek létszámgondját még inkább fokozza. Így Budapesten és Pest megyében inkább szolgálati lakásokra, míg vidéken lakásvásárlási támogatásra lenne szükség. R12 véleménye szerint ebben a motivációs eszközben több a lehetőség, mint amit a szervezet ténylegesen kiakná. Az ő meglátása az, hogy a szociális alapon biztosított lakhatás túlhaladott. Az a véleménye, hogy a lakhatási jellegű támogatásokat (akár a szolgálati lakást, akár a lakáskölcsönt) össze kellene kapcsolni a díjazással és így talán lenne esély arra, hogy a szervezet szempontjából értékes munkakörökben foglalkoztatott munkaerőt, akit más szektorokhoz mérten nem tudunk megfizetni (pl. informatikus), megtarthassuk.

5.1.2.3. Karrierlehetőségek

A résztvevők 70%-a szerint a NAV nem nyújt a fiatalok számára vonzó karriert. A megkérdezett vezetők olyan életpályára vágynak, amely transzparens és természetes előrelépési lehetőséget biztosít. A valódi és kiszámítható életpályának ugyanis – a résztvevők többsége

szerint – pont az a lényege, hogy a pályakezdő a felvételekor előre lássa és tudja, hogy ha bizonyos követelményeknek eleget tesz, mikor és milyen formában lesz előmenetele. Az életpálya semmiképpen sem működőképes, ha egyenlőtlenségek vannak benne, ha behatárolt és befagyasztja a jól teljesítő munkatársakat is egy-egy beosztási kategóriába, ha nincsen benne valós előmenetel, ezért ezt mindenképpen rendbe kell tenni, a továbblépés feltételeit át kell rendezni. Néhányan úgy vélik, hogy a jelenlegi életpálya inkább kötött, nehézkes, időfaktor-centrikus, korlátozott, és rendszerint nem áll rendelkezésre hozzá megfelelő pénzügyi fedezet. Egyesek a rendfokozatban való előmenetel mellől is hiányolják az anyagi elismerést, ebben a formában ez a fajta előmenetel ugyanis értelmét veszítette. Az empirikus kutatásba bevont résztvevők több mint 25%-a a karriert a vezetővé válással azonosította, ami szintén arra utal, hogy a jelenlegi rendszer (életpálya) nem ad más, valódi lehetőséget az előrelépésre, az ún. szakmai karriert egyáltalán nem biztosítja.

5.1.2.4. Szakmai tapasztalatszerzés

A szakmai tapasztalatszerzés lehetősége a résztvevők több mint 70%-a szerint segítheti a fiatalok NAV-hoz csábítását, viszont a megtartásukat ez sem feltétlenül könnyíti meg. Sokan úgy vélik, hogy a fiatalok között vannak olyanok, akik tudatosan, a szakmai tapasztalatszerzés reményében választják ezt a pályát, eltöltönek néhány évet a NAV-ban, majd a versenyszférában építik tovább magukat. Jellemzően jogászként, közgazdászként vagy könyvelőként helyezkednek el. Néhányan azt is elképzelhetőnek tartják, hogy vannak a fiatalok közt olyanok is, akik eredetileg nem a szakmai tapasztalatszerzés miatt jelentkeztek pénzügyőrnek, de sokat látnak, tanulnak, jó mentoraik vannak, széleskörű kapcsolatrendszer építenek ki, és ha visszautasíthatatlan ajánlatot kapnak, vagy ha nem látnak karrierlehetőséget, akkor váltanak. A vezetők negyede szerint az „ugródeszka-effektus” nem annyira a pénzügyőri területen jellemző, hanem inkább az adóágon, a tisztviselők körében. Ők azok, akik általában a jogi szakvizsgáig maradnak a szervezetben, majd elmennek adótanácsadónak vagy adószakértőnek, hiszen ezekben a munkakörökben kimondottan értékes az a kapcsolatrendszer és szervezeti tudás, amivel rendelkeznek.

5.1.2.5. Tanulás – fejlődés lehetősége

A kutatásba bevont vezetők 71%-a szerint a tanulási és fejlődési lehetőségek biztosítása csábító tényező lehet az ifjú pályakezdők számára, mert úgy vélik, erre a generációra igazán jellemző, hogy erős tudásvágy munkálkodik bennük. Többen megállapították azt is, hogy a szervezeti, belső alap- és továbbképzések, tréningek, nyelvtanfolyamok nélkülözhetetlenek, főleg akkor, ha az egyén nem szakmába vágó végzettséggel kerül a pénzügyőri pályára. Emellett azonban nagyon fontos, hogy a NAV biztosítsa a munkatársainak a külső, piaci oktatáshoz való hozzáférés lehetőségét is, mert ezzel válhatunk versenyképpé, egyenrangú partnerévé a gazdálkodói szférának, ügyféli körnek. Mások ezzel szemben azt vallják, hogy a speciális szakértelmet nyújtó belső és az ezt kiegészítő, más kompetenciákat erősítő külső képzések, valamint a szakmai tapasztalat együtt rendkívüli értéket képviselnek a munkaerőpiacon is, így egyáltalán nem biztos, hogy az elköteleződést fokozzák. Előfordulhat, hogy inkább kiugrásra, elvándorlásra adnak esélyt. Sokak szerint azonban, ha a végzettség, szakképesítés, szakértelm vagy bármely más kompetencia megszerzéséhez kapcsolódna valamiféle elismerés vagy előrelépési lehetőség, akkor a hivatás is vonzóbb lenne és a munkatársak szervezet iránti lojalitása is emelkedne.

5.1.2.6. Érdeklődésnek megfelelő munka

Az interjúban résztvevők szerint a fiatal pályakezdők kalandvágyóak, fontos nekik, hogy mozgalmas, változatos munkájuk legyen, hogy folyamatosan új impulzusokat kapjanak, megvalósíthassák önmagukat és kiteljesedjenek a feladataikban. Élvezni szeretnék a munkát. Vonzó lehet számukra a szervezet rendvédelmi feladatrendszere, a fegyveres jelleg és az egyenruha is. Több résztvevő (71%) kiemelte, hogy az adó- és vámhatóságnak számos olyan szakterülete, munkaköre van, ami sokrétű, színes munkavégzést tesz lehetővé, rengeteg szellemi kihívást tartogat, ami lehetőséget adhat az önmegvalósításra, de nem „reklámozzuk” ezeket (R12). Nem megfelelően használjuk ki az adottságainkat, azt, hogy a pénzügyőri hivatásban mindenki megtalálhatná a saját maga számára érdekes munkát. Egyesek (17%) ezzel szemben úgy látják, hogy mivel a mai fiatalok nem tolerálják jól a kötöttségeket, általában a hivatásos szolgálat sem vonzó számukra.

5.1.2.7. Munkahelyi légkör

A munkahelyi légkör kérdéskörét a résztvevők több oldalról közelítették meg. Kiemelték, hogy ez a tényező elsősorban a már a szervezetben dolgozók megtartása érdekében fontos. Többen is úgy vélik, elsődlegesen ma ez jelenti a megtartó erőt a pénzügyőri hivatásban és a NAV-ban egyaránt. Néhányan azt is érzékelik, hogy a gyakori átszervezések, bizonytalan pénzügyőri jövőkép miatt már nincs olyan összetartás a szervezetben, mint korábban volt. Ez az elöregedő korfa következménye is, ebben a tekintetben is fiatalításra lenne szükség. Sokan azt is elmondták, hogy a NAV egészét tekintve semmiképpen sem nevezhető ideálisnak a hangulat, pontosan az előbb említett bizonytalanság, kiszámíthatatlanság miatt. Ezzel szemben azonban az egyes szerveknél, szervezeti egységeknél, kisebb közösségeknél jónak tartják a munkatársakkal való kapcsolatot, kreativitásra ösztönzőnek gondolják a légkört. Azt is elismerik, hogy ez sok esetben az érintett terület vezetőjén múlik, de nem minden vezető alkalmas erre. Vannak olyan szervek, ahol kifejezetten sok időt és energiát szánnak a csapatépítésre és örülnének, ha a NAV ebben nagyobb mozgásteret, több rugalmasságot biztosítana a helyi szintű vezetőknek. Néhány vezető azt sem titkolta, hogy a munkahelyi légkört alakító tényezők közül sok esetben, helyen nem adottak a megfelelő munkakörülmények, az épületek és a felszereltség, az eszközök minősége nem alkalmas arra, hogy ide csábítsa a fiatalokat. Tapasztalták is, hogy egyes jelentkezők emiatt nem vállalták a munkát.

5.1.2.8. Mobilitás lehetősége (színes munka)

Az interjúkutatásban résztvevők a Z generáció tagjaival kapcsolatban azt tapasztalják, hogy érdeklődők, szívesen kipróbálják magukat több területen is, de kevésbé kitartóak és a körülmények számukra kedvezőtlen alakulása esetén sokkal hamarabb rászánják magukat a munkahelyváltásra, mint a korábbi generációk tagjai.

Pályakezdőként az rendkívül csábító lehet számukra, hogy a NAV egy széles spektrumú hatáskörrel és változatos feladatrendszerrel bíró szervezet, ahol – látszólag – nagyon sok a lehetőség mind a szakmai területeket, mind a földrajzi egységeket tekintve a váltásra, más munkakörben, más szolgálati helyen való kiteljesedésre. A valóságban azonban ez nem könnyű, ebben elsősorban a szakmai/szolgálati érdek dominál, persze, a kiégett, kevésbé motivált munkatársakat sem jó megtartani. A fővárosban – ahogyan már korábban részleteztem – a

vidéki szervek felé irányuló elvándorlás a legnagyobb probléma. Azt is látják azonban a vezetők, hogy ilyen esetben a tehetséges embert vagy elveszíti a szervezet, vagy engedve a kérésnek, áthelyezi vidékre. Egyik résztvevő (R7) szerint: „*Ha ott vagy érték, akkor legyél ott!*”

5.1.2.9. Kényszer (megélhetési kényszer)

A vezetők 54%-ának véleménye szerint többen is kényszerből választják a pénzügyőri pályát, főleg vidéken és a kevésbé kvalifikált rétegeknél fordul ez elő. Az utóbbi időszakban pedig a járványhelyzet eredményezett kényszer választásokat. Több vezető is úgy gondolja azonban, hogy ha ezek a munkatársak megtalálják itt a számításaikat, a helyüket, ha jól érzik magukat, akkor akár hosszú távon is maradnak.

5.1.2.10. Vezetői hozzáállás

A vezetői hozzáállás NAV szinten nem egységes, pedig ez a kulcs a munkaerő megtartása tekintetében. Egy olyan vezető, aki empatikus, jó munkahelyi légkört alakít ki, megfelelően bánik a munkatársaival, hiteles kommunikációt folytat, bevonja a munkatársait a döntési folyamatokba, példát mutat, valódi kincs a szervezetben. A vezetés emberi oldalának sokkal fontosabb szerepe van ugyanis a munkatársak elköteleződésének erősítésében, mint a menedzseri szerepnek. A résztvevők közül többen is kerültek már olyan helyzetbe, hogy munkatársaik a közvetlen vezetők hozzáállása miatt mondtak le a szolgálati jogviszonyukról. A résztvevők elmondása szerint jelenleg sok vezető nem felel meg az emberi oldal elvárásainak, de nem tudják nélkülözni őket, rájuk vannak szorulva még akkor is, ha fáradtak, kiégettek, demotiváltak, mert utánpótlás hiányában nincs lehetőség vezetőváltásokra. Összegezve, a vezetői hozzáállás tükrözi a szervezet jellegét, nem áll jól ezen a téren a NAV, sokat kellene fejleszteni a vezetői szemléletmódon, de azt is látni kell, hogy a vezetők nem mindenhatóak, nem lehet minden egyes problémáért őket hibáztatni.

5.1.2.11. Biztonság

A biztos állás, biztos jövedelemszerzés a résztvevők 79%-a szerint – főleg a járványhelyzet hatására megváltozott munkaerőpiaci körülmények miatt – vonzó lehet a fiatalok számára, versenyelőnyt biztosíthat a szervezetnek. Nem jelent azonban hosszútávon megtartó erőt, ha nincs mögötte a hivatás szeretete, nem párosul megfelelő érdeklődéssel. Egyes vezetők azt látják, hogy inkább a nők és az idősebb jelentkezők esetében lehet szempont a biztonságos munkahely, illetve vidéken, ahol korlátozottabbak a munkaerőpiaci lehetőségek. Mások pedig úgy vélik, nem érdekli a fiatalokat a biztonság, a mának élnek.

5.1.2.12. A munka és a magánélet összhangja

A résztvevők 54%-a szerint a munka – magánélet összhangjára figyelemmel nem vonzó a fiatalok számára a pénzügyőri pálya, hiszen az ő szabadságvágyuk nehezen egyeztethető össze a hivatás korábban már feltárt, magánéletre gyakorolt elvárásaival, főleg az eltérő munkarendben foglalkoztatottak esetében. A fiatalok nehezen tolerálják, ha a munkahelyi kötelezettségeik kihatnak a családi életükre és a szabadidejükre. Ezzel ellentétben, a hivatali munkarendben dolgozó pénzügyőrök viszont egyensúlyban tudják tartani a hivatást és a magánéletet. A jellemzően hivatali vagy jellemzően eltérő munkarendben dolgozókat felügyelő vezetők és a hivatás magánéletre gyakorolt hatására vonatkozó véleményük közti összefüggés vizsgálata érdekében Khi négyzet próbát is végeztem, amelynek eredménye ($P=0,041$; $P<0,05$) utalhatna kapcsolatra a változók között. A statisztikai próba azonban nem felelt meg az elvárt gyakorisággal kapcsolatban támasztott feltételeknek, így továbbra is csak a válaszokban megjelenő közös mintázat jelzi, hogy az eltérő munkarendben dolgozók esetében a munka és a magánélet nehezen összeegyeztethető, míg az általános munkarendben szolgálatot teljesítők magánéletére kevésbé van hatással a munkahelyi lét, harmóniában vannak egymással.

5.1.2.13. Társadalmi presztízs

A résztvevők 71%-a szerint a pénzügyőri munka presztízse nem jelent motivációt a fiatalok számára. Talán vidéken még nagyobb tekintéllyel bír ez a hivatás, illetve azok számára lehet motiváló, aki családi indíttatás miatt választják ezt a pályát. „*A munka, munkahely társadalmi*

Azt azonban még ennek ellenére sem állítják a vezetők, hogy hosszú távon meg is tudja majd tartani őket a szervezet. A pályán tartásban, az elköteleződés kialakításában, ahogyan azt majdnem mindenki jelezte, a versenyképes és a piaci szféra béreihez folyamatosan igazodó illetmény, a valós, kiszámítható, a szakmai előmenetelt is megfelelően biztosító életpálya és a teljesítményarányos, objektív jutalmazási rendszer segíthet a legtöbbet. Sokan azt is látják, hogy az előbbieket mellett a munkahelyi feltételeken, körülményeken is javítani kellene, szükséges lenne a rugalmas munkavégzés, az otthoni munkavégzés lehetőségét megteremteni a munkatársaknak. Jobb munkaszervezéssel és munkamegosztással az egyes területeket sújtó leterheltség is enyhíthető lenne, ami a hivatás–magánélet egyensúlyának is kedvezne. Ezek az intézkedések azonban a vezetők következetes szerepvállalását, szemléletmódváltását igénylik, amely megfelelő vezetőkiválasztással, -képzéssel és -fejlesztéssel formálható.

5.2. A KVANTITATÍV KUTATÁS UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ EREDMÉNYEI

„Ha meg akarjuk tudni, hogyan éreznek az emberek: hogy mit élnek át és mire emlékeznek, mihez hasonlíthatók az emócióik és az indítékaik, mi készíti őket arra, hogy azt tegyék, amit tesznek – miért nem kérdezzük meg tőlük?” (G. W. Allport)

A kvalitatív fázis bemutatásakor már említettem, hogy kutatásom során a kevert módszertanon alapuló, ún. *„feltáró egymásra épülő modellt”* (Király et. al., 2014, p. 100.) alkalmaztam. A pénzügyőri hivatásra vonatkozó és az utánpótlást biztosító pályaválasztó fiatalok motivációira, munkaértékeire, illetve a pénzügyőri szolgálat nyújtotta lehetőségekre irányuló kérdésekkel kiegészített kvalitatív vizsgálatomra, annak eredményeire épült a kvantitatív kutatási rész. *„[...] A kvalitatív kutatási módszerek használata [...] célravezető, egy környezet- vagy esettanulmány, interjúk készítése nagyon megkönnyíti a kérdőív kialakítását.”* (Héra & Ligeti, 2014, p. 174.) Esetemben is az interjú adatgyűjtés során feltárt jelenségek, tapasztalatok alapozták meg a kvantitatív felmérésben alkalmazott kérdőívem (2. számú melléklet) egyes vizsgálati szempontjait, ahogyan ezt a későbbiekben részletesen is ismertetem majd.

A kvantitatív vizsgálatához az önkitöltős kérdőív jól használható kisebb és beazonosítható, egyértelműen körülhatárolható célcsoportok esetében (Eranus et. al., 2006). Mivel a kutatásom célcsoportját az NKE RTK-n tanuló pénzügyőr tisztjelöltek alkották, könnyebb és általuk is elfogadottabb megoldásnak gondoltam az online önkitöltős kérdőív alkalmazását. A kérdőív előkészítésekor fontos figyelembe venni, hogy az online kérdőívek kitöltése jellemzően 15-20 percet vesz igénybe (Szabó, 2020; Kabai, 2009a), ennél hosszabb kérdőívek esetében már egyértelműen növekszik a félbehagyás valószínűsége (Pintér & Kátay, 2010). Rövidebb időtartam esetén pedig nagyobb kitöltési hajlandósággal (Galesic–Bosnjak, 2009) számolhatunk. Boncz (2015) szerint az önkitöltős kérdőív esetében a „külső megjelenésnek” erőteljes figyelemfelkeltő és kitöltést ösztönző hatása van, legalább annyira fontos, mint a tartalom. Erre tekintettel igyekeztem olyan kérdőívet szerkeszteni, amely ennek a célnak is eleget tesz. Ahogyan a próbakérdés során az egyik válaszadó kiemelte, *„a dizájn kialakítása nagyon jól sikerült”*.

Mivel az online kérdőívek korlátozottan alkalmasak nyitott kérdések alkalmazására, illetve a nyitott kérdések magasabb aránya rontja a válaszadási hajlandóságot (Kabai, 2009b), többnyire én is zárt vagy félig nyitott kérdéseket használtam. Az önkitöltős kérdőívek hátránya, hogy a visszaérkezési arány bizonytalan (Domán et. al., 2009), egyes adatok szerint 10-15%-os (Lengyelne & Tóvári, 2001) és a válaszadási hajlandóságon az online formában történő megkérdezés is csak csekély mértékben javít (Kabai, 2009a), így saját kvantitatív kutatásomban egy speciális megoldást alkalmaztam. Mivel a személyes lekérdezést tartják az érvényesség és a megbízhatóság szempontjából a leghatékonyabb módszernek (Spijkerman et al., 2009), amellyel „55-60%-os válaszadási arány az elvárható” (Eranus et. al., 2006, p. 553.), az online önkitöltős kérdőívet ötvöztem a személyes lekérdezéssel, azaz, a pénzügyőr tisztjelöltek online felületen, önállóan, de tanóra keretében adták meg válaszaikat, ahol a kitöltéssel kapcsolatos minden instrukciót megadtam, probléma esetén pedig válaszoltam a kérdéseikre. A válaszadást ez a „hibrid megoldás” jelentősen ösztönözte, a tisztjelöltek csaknem 85%-a kitöltötte a kérdőívet. Badó és munkatársai (2017) ehhez hasonló módszert alkalmaztak a szegedi joghallgatók körében végzett motivációs vizsgálatukban, illetve Héra és Ligeti (2014) is utal arra kutatómódszertannal foglalkozó szakkönyvében, hogy az önkitöltős kérdőív ötvözhető a személyes lekérdezéssel. Hogy mennyiben felel meg az adatgyűjtésnek ez a változata a kutatói befolyástól való mentesség alapvető követelményének, az természetesen kérdéses. Azonban kiemelném, hogy a hallgatók figyelmét külön is felhívtam az önkéntességre és erre tekintettel a tanórákon jelen lévők közül sem mindenki töltötte ki a kérdőívet, a hiányzók esetében pedig jóval szerényebb mértékű volt a válaszadás.

Az online önkitöltős kérdőívet az Online-Kérdőív.com professional csomagjának használatával állítottam elő, szerkesztettem. Ez a rendszer és csomag biztosította számomra azt, hogy a kérdőívem megfelelő hosszúságú, adattartalmú, mobil eszközökre is optimalizált, a tervezett elemszámú minta megkérdezését biztosító legyen. A rendszer alkalmas továbbá arra, hogy az adatokat egyszerű, áttekinthető formában kezelje és az adatok elemzését is megfelelően funkciók – szűrés vagy az adatok exportálása (Excel, Word, PDF, SPSS) – beépítésével támogassa.

5.2.1. A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

Az egészségügyi, jogi és oktatási területen folytatott hivatásvizsgálatok azt igazolják, hogy a képzésnek és a szocializációs időszaknak jelentős szerepe van egy-egy szakma hivatássá fejlődésében, illetve formálja a hivatások gyakorlására készülő egyének hivatásszemélyiségét. Éppen ezért az említett területeken gyakran nem csak magát a folyamatot vizsgálják, hanem a pályaválasztás motivációit, a hallgatók munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárásait, értékeit is kutatják. E vizsgálatokhoz hasonlóan kérdőívemben én is feltérképeztem a pénzügyőr tisztjelöltek hivatásválasztásának háttérében álló tényezőket (szocio-demográfiai adatok), illetve három további dimenzió (pályaválasztási motiváció, munkával kapcsolatos értékek, a leendő hivatás jellemzőiről, presztízsről alkotott vélemény) mentén is vizsgáltam hivatásorientációjukat.

Eranus és munkatársai (2006) szerint az önkitöltős kérdőíveket mindenképpen célszerű a kitöltésre vonatkozó instrukciókkal bevezetni. Az általam készített kvantitatív mérőeszköz is egy bevezető résszel kezdődik, amely tartalmazza bemutatkozást, a felmérés célját, útmutatást és ösztönzést a kitöltésre vonatkozóan, az önkéntesség és az anonimitás kérdésének tisztázását, a felmérést végző elérhetőségét (kérdés vagy javaslat felmerülése esetére), köszönetnyilvánítást. Ezt az adatkezelési hozzájárulásra vonatkozó nyilatkozat követi.

A tartalmi rész egy, a kérdőív kiértékelését segítő és az azonosítást is szolgáló szocio-demográfiai és a rendészet, illetve a pénzügyőri szolgálat ismeretének meglétét firtató kérdéssorral kezdődik. Ezt a pályaválasztást vizsgáló kérdéscsoport követi, amelyben a pályaválasztás okainak (motivációjának) vizsgálata mellett az erős belső indíttatásra, hivatástudatra és elköteleződésre utaló tényezőkre (pl. a pályaválasztás életszakasza, első helyes jelentkezés a szakra/szakirányra) is rákérdezek. Ezt a részt elsősorban a fentebb már említett hivatásvizsgálatok kapcsán a pályaválasztási motiváció feltárásához használt kérdőívek, illetve az interjúk felmérés eredményei alapján állítottam össze.

A következő egységben a hallgatók munkával kapcsolatos értékeit tárom fel. Ezeket az értékeket egy Magyarországon is gyakran alkalmazott, standardizált kérdéssor segítségével vizsgálom. A Super-féle munkaérték kérdőív ugyanis jól alkalmazható a pályaválasztás háttérében álló érték-elköteleződések (Pinczésné, 2015) vizsgálatára. Itthon a professziók

kutatásában több példa is van a módszer alkalmazására (Csepeli & Somlai, 1980; Szilágyi, 1987). A kérdőívet a humán jellegű szakmák, szociális munkás képzések vizsgálatában is eredményesen használták (Kiss, 1999; Kiss, 2008, Fónai et. al., 2005; Szabó et. al., 2013; Márton, 2013), de az egészségügyi hivatások kutatásában is megfelelő módszernek tartották (Kovácsné, 2007, Szelesné, 2016). Saját felmérésemben az eredeti kérdőívben is szereplő 15 munkaköri értéket vizsgálok 45 item mentén. A tisztjelöltek munkaértékeinek feltárására azért a Super-féle kérdéssort választottam, mert – többek között – olyan értékeket is mér, amelyek a hivatáskutatásokban is jelentőséggel bírnak (pl. altruizmus, presztízs, hierarchia, függetlenség, kollektív identitás – társas kapcsolatok, biztonság – stabilitás).

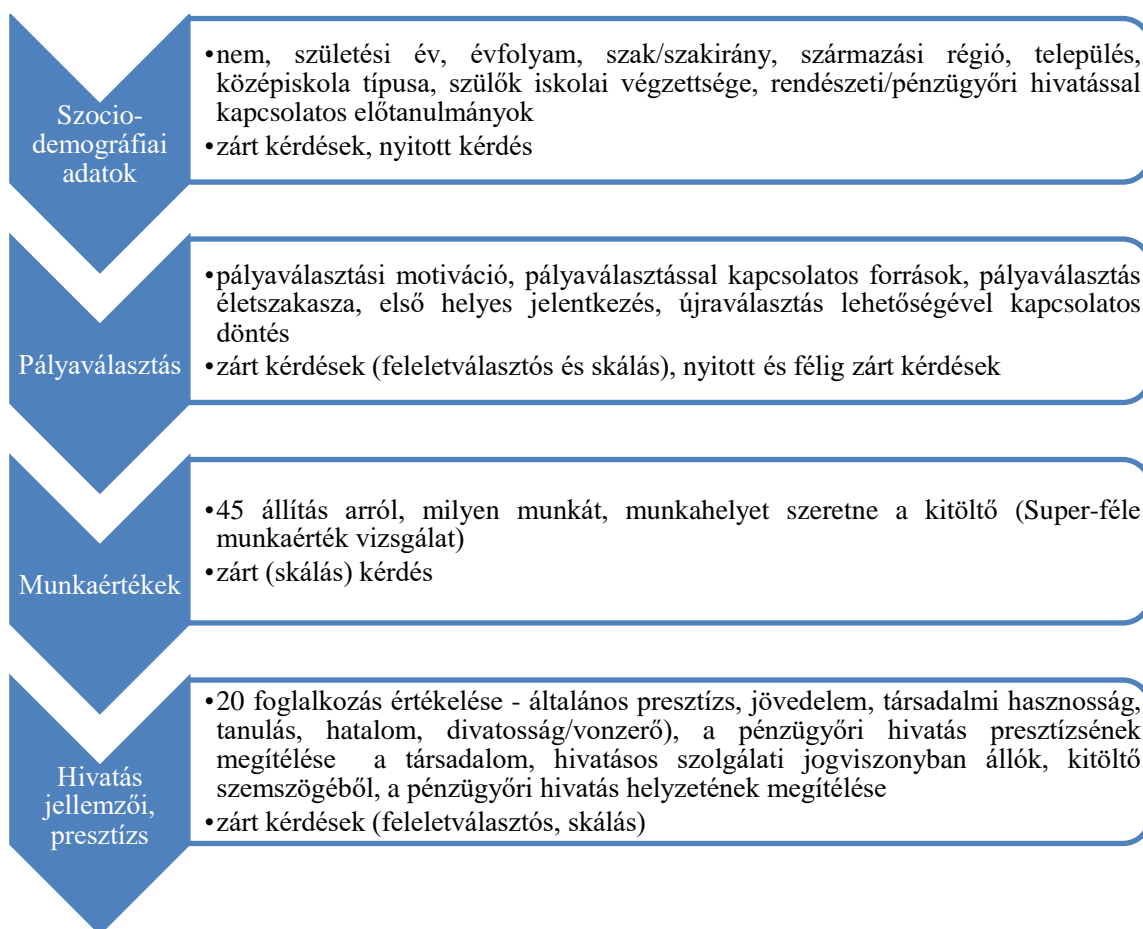
A kérdőív utolsó részében megfogalmazott kérdések a foglalkozások presztízsének és a pénzügyőri hivatás jellemzőinek feltárására irányultak. Az a professziókutatások alapján jól kirajzolódott, hogy a foglalkozás presztízse lényeges tényezője a hivatássá válásnak, megbecsültséget jelent a hivatás gyakorlójának. A korábban már idézett KSH által elvégzett presztízsvizsgálat szempontjaira építve 20 foglalkozás tekintélyét 6 tényező – általános presztízs, jövedelem, hatalom és befolyás, tanulás, társadalmi hasznosság, divatosság/vonzerő – mentén mértem fel. A 20 foglalkozás meghatározásához szintén a KSH által vizsgált 173 foglalkozás jelentette a kiindulási alapot, de ezek közül csak a felsőoktatási intézményben is elsajátítható szakmákat vettem számításba és még ezeket is egyszerűsítettem (pl. az orvoslással kapcsolatos foglalkozásokat egyszerűen „orvosként” definiáltam), illetve néhány, napjainkban trendinek tartott szakmával és „egyenruhás” foglalkozásokkal is bővítettem a kört. Külön kérdés keretében felmértem azt is, hogy a tisztjelöltek milyennek látják leendő hivatásukat.

Ahogy már korábban említettem, a kérdőívben – az egyszerűbb kitöltés és a könnyebb feldolgozhatóság érdekében – jellemzően zárt típusú, néhány esetben pedig félig zárt, azaz, „egyéb” kategória kitöltésére is lehetőséget biztosító kérdéseket alkalmaztam, továbbá két nyitott kérdést is feltettem (születési évre és az első helyen megjelölt szakra/szakirányra vonatkozóan). A megelőző kérdésre adott választól függő, ún. feltételes kérdések is megjelentek a kérdőívemben. A kérdések szerkesztésekor, illetve a válaszlehetőségek megfogalmazásakor fokozott figyelemmel voltam a teljeskörűség követelményére (a felkínált válaszlehetőségek fedjék le a válaszok teljes körét) és a kizárólagosság elvére (két válaszlehetőség között ne legyen átfedés), nehogy a kitöltőre nem jellemző válasz(ok) megadása torzítsa az eredményeket. (Lengyelne & Tóvári, 2001; Babbie, 2008; Héra & Ligeti, 2014; Boncz, 2015). A zárt kérdések körében szerepeltettem ún. dichotóm, eldöntendő

kérdéseket, továbbá szelektív, feleletválasztós kérdéseket is. A zárt kérdések speciális formáját jelentik az ún. skálatípusú kérdések, amelyek elsősorban attitűdök, vélemények mérésére alkalmasak. A kérdőívben egy állítással való egyetértés mértékét Likert-skálával (Héra & Ligeti, 2014; Szabó, 2020) mértem. Egyes szakirodalmi források (Kehl & Rappai, 2006; Zerényi, 2016; Tóth et. al., 2019) szerint a skálát általában az 1–5, illetve 1–7 intervallumban szokás felállítani. A Super-féle munkaértékek vizsgálatához – az összehasonlíthatóság miatt – a korábbi kutatásokban is alkalmazott 5 fokozatú skálát használtam, más kérdéseket viszont magasabb (7-es) mérési szintű skálával mértem, a szélesebb körű elemzés lehetősége érdekében (Eranus et. al., 2006; Kabai, 2009b).

A kérdőív felépítését és kérdések típusát az alábbi ábra szemlélteti.

7. ábra: A kérdőív tartalmi felépítése



Forrás: saját szerkesztés

5.2.2. A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS MINTÁJA

A kérdéseim megválaszolása érdekében 192 fő egyetemi hallgatóval végeztem összehasonlító kérdőíves vizsgálatot. A 192 résztvevőből 130 fő az NKE RTK BA képzésének vám- és pénzügyőri, továbbá adó- és pénzügyi nyomozói szakirányon tanuló hallgatója (pénzügyőr tisztjelöltek), 62 fő pedig NKE ÁNTK alap- vagy osztatlan mesterképzésének hallgatója, mindannyian nappali munkarendű képzésben vesznek részt. A vizsgálati csoportot a pénzügyőr tisztjelöltek, az összehasonlítási (kontroll)csoportot pedig az ÁNTK hallgatói alkották. A kontrollcsoport tagjai életkori, generációs sajátosságaik alapján hasonlóak a vizsgálati csoportban résztvevőkhöz, ugyanazon az egyetemen, viszont nem rendészeti képzésben tanulnak és a felsőoktatási intézmény választásával nem köteleződtek el egyértelműen semmilyen szakma vagy hivatás mellett.

A pénzügyőr tisztjelöltek kutatásba történő bevonása nem igényelt mintavételi eljárást. Az alapsokaság nagysága (153 fő) és térbeli koncentráltága, egyszerű elérhetősége miatt teljeskörű lekérdezést alkalmaztam, ami az eredmények megbízhatóságát tekintve fontos tényező. A kérdőívet végül 130 fő tisztjelölt töltötte ki, ami közel 85%-os válaszadási arányt jelent. A kontrollcsoport kiválasztása nem valószínűségi mintavétellel, ún. hólabda módszerrel történt. Végül 62 válasz érkezett, ami nem biztosítja a reprezentativitást, viszont az eredményekből bizonyos tendenciákra következtethetünk. Az összehasonlítási csoport esetében az adatgyűjtéshez szűkített tartalmú kérdőívet használtam. Kevésbé koncentráltam a szocio-demográfiai tényezőkre, nem vizsgáltam a pénzügyőri hivatással kapcsolatos ismereteiket és a pénzügyőri hivatás tekintélyének megítélését, viszont – az összehasonlítás alapjául szolgáló tényezőket – a pályaválasztási motivációt, a munkaértékeket, illetve a foglalkozások presztízséről alkotott véleményeket felmértem.

9. táblázat: A vizsgálati csoport mintája (n=130)

Megnevezés		A pénzügyőr tisztjelöltek mintájának megoszlása	
		N	%
Összesen		130	100,00%
nem	nő	46	35,38%
	férfi	84	64,62%
szak/szakirány	NKE RTK vám- és pénzügyőri szakirány	54	41,54%
	NKE RTK adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	58,46%
évfolyam	I. évfolyam	44	33,85%
	II. évfolyam	23	17,69%
	III. évfolyam	37	28,46%
	IV. évfolyam	26	20,00%
származási régió	Közép-Magyarország (Budapest és Pest megye)	21	16,15%
	Észak-Magyarország (Nógrád megye, Heves megye, B-A-Z megye)	21	16,15%
	Észak-Alföld (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, Hajdú-Bihar megye, Jász-Nagykun-Szolnok megye)	28	21,54%
	Dél-Alföld (Csongrád-Csanád megye, Békés megye, Bács-Kiskun megye)	19	14,62%
	Dél-Dunántúl (Baranya megye, Tolna megye, Somogy megye)	11	8,46%
	Nyugat-Dunántúl (Zala megye, Győr-Moson-Sopron megye, Vas megye)	10	7,69%
	Közép-Dunántúl (Fejér megye, Veszprém megye, Komárom-Esztergom megye)	11	8,46%

	nem Magyarországon nöttem fel	7	5,38%
	nem tudom/nem kívánok válaszolni	2	1,54%
származási település típusa	főváros	9	6,92%
	megyeszékhely	31	23,85%
	város	51	39,23%
	falu/község	39	30,00%
középfokú oktatási intézmény típusa	gimnázium	97	74,62%
	szakgimnázium	9	6,92%
	szakközépiskola	22	16,92%
	szakiskola	1	0,77%
	nem tudom/nem kívánok válaszolni	1	0,77%
rendészeti ismeretek	igen	32	24,62%
	nem	96	73,85%
	nem tudom/nem kívánok válaszolni	2	1,54%
pénzügyőri tevékenység ismerete	igen	5	3,85%
	nem	125	96,15%

Forrás: saját kutatás, 2021

10. táblázat: A kontrollcsoport mintája (n=62)

Megnevezés		az ÁNTK szak/szakirány mintájának megoszlása	
		N	%
Összesen		62	100,00%
nem	nő	38	61,29%
	férfi	24	38,71%
évfolyam	I. évfolyam	6	9,68%
	II. évfolyam	21	33,87%
	III. évfolyam	24	38,71%
	IV. évfolyam	7	11,29%
	V. évfolyam	4	6,45%

Forrás: saját kutatás, 2021

5.2.3. A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI

Az adatok feldolgozása Microsoft Excel táblázatkezelő szoftver és IBM SPSS Statistics 25.0 statisztikai programcsomag segítségével történt. Az elemzésem során eltérő módszerek kombinációit alkalmaztam a minél teljesebb eredményfeltárás érdekében.

A legtöbb dimenziót először leíró statisztikai módszerekkel vizsgáltam, majd pedig komplexebb összefüggés-vizsgálatoknak is alávettem az adatokat. A leíró statisztikával, azaz, az egyes ismérvek független vizsgálatával alapvetően az volt a célom, hogy a numerikus információk mentén összegezzem a vizsgálati minta jellemzőit, továbbá alapul szolgált a későbbi összetettebb elemzések elvégzéséhez is. A kérdőív elemzése során az egyes válaszok csoportosítását főkomponens-elemzésen alapuló faktoranalízissel végeztem, a faktorok rotálásához pedig a Varimax módszert alkalmaztam. A főkomponens-elemzés célja az eredeti változók számánál kevesebb komponensbe összevonni az információkat, azaz, csökkenteni a változók számát úgy, hogy közben lényeges adatokat ne veszítsünk. Főkomponens elemzést két esetben végeztem, a pályamotivációs tényezők rendezése és a hivatásra jellemző jegyek

strukturálása érdekében. A faktoranalízis megvalósíthatóságának feltételeit Bartlett-tesztel (korrelálnak-e egymással a változók), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tesztel (alkalmasak-e a változók faktoranalízisre) ellenőriztem, a faktorok belső konzisztenciáját pedig Cronbach Alpha értékkel állapítottam meg.

A csoportátlagok összehasonlítását varianciaanalízissel végeztem, mely az azonos szórású normál eloszlású csoportok átlagát hasonlítja össze. A normalitással kapcsolatos feltételt a centrális határeloszlás tétele alapján a mintanagyság biztosította. A szóráshomogenitást Levene-próbával teszteltem, amelynek hiánya esetén a Welch-féle próba eredményeit vettem figyelembe. One-way ANOVA eljárás segítségével vizsgáltam meg többek között a pályaválasztás faktorainak vagy a munkaértékeknek az alakulását szakirányok/szakok szerint. A páronkénti posthoc összehasonlítást szóráshomogenitást feltételezve a Tukey, annak hiánya esetén a Games-Howell tesztel végeztem el. Két csoport átlagát t-próbával hasonlítottam össze, amely szóráshomogenitással kapcsolatos előfeltételének teszteléséhez szintén a Levene-próbát alkalmaztam, a normalitás tekintetében pedig az előbb említettek szerint jártam el. Említési gyakoriságok csoportonkénti összehasonlítása során Khi-négyzet próbát használtam, amellyel a változók kapcsolatát (függetlenségét) vizsgáltam. Magas mérési szintű változók esetén a Spearman-féle rangkorrelációs együtthatót alkalmaztam. Erre alapoztam például a pályaválasztást és a hivatás helyzetét meghatározó faktorok évfolyamokkal való összefüggésének vizsgálatát, illetve a pályaválasztási motiváció és a munkaértékek közötti korrelációs kapcsolat feltárását.

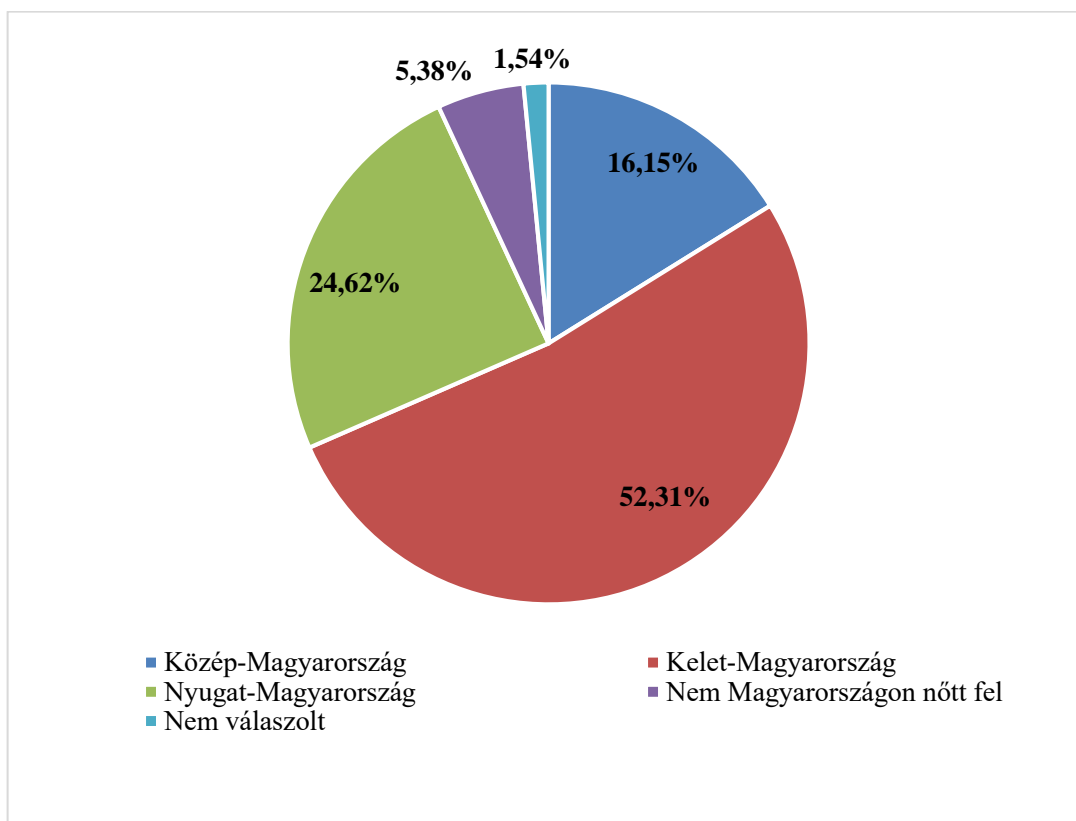
A statisztikai szignifikancia meghatározza, hogy egy eredmény mekkora valószínűséggel következik be véletlenül. A kérdőívek elemzése során én a társadalomtudományokban jellemzően elfogadott szignifikancia szinthez ($p < 0,05$) viszonyítottam az eredményeket. Ha egy eredmény valószínűsége kisebb, mint a szignifikancia szint, akkor azt statisztikailag szignifikánsnak tekintjük, azaz, valószínűleg nem a véletlen következménye.

5.2.3.1. Azonosító adatok

A vizsgálati csoportot 64,62%-ban férfiak, 35,38%-ban pedig nők alkották, míg a kontrollcsoportban a női válaszadók aránya volt magasabb (nők=61,29%, férfiak=38,71%), ami arra utal, hogy a rendészeti pályát, így a pénzügyőri szolgálatot is még mindig több férfi választja, mint nő. A pénzügyőr tisztjelöltek négyéves képzésben vesznek részt, legtöbben az I. évfolyam hallgatói közül adtak választ a kérdéseimre, a 47 fős létszámból 44-en kitöltötték a kérdőívet, ami 93%-os válaszadási hajlandóságot mutat. Az évfolyamok számának növekedésével fordítottan arányosan változott a kitöltési hajlandóság, a II. évfolyamosok esetében 88%-os (23/26 fő), a III. évfolyamosok tekintetében 82%-os (37/45 fő), míg a végzős hallgatók vonatkozásában mindössze 71%-os (26/35 fő) volt. Az ÁNTK szakirányain/szakjain tanulók közül a II. évfolyam és a III. évfolyam hallgatói voltak a legaktívabbak (21, illetve 24 fő válaszolt), az I. és IV. évfolyamosok aránya a válaszadók kb. 10-10%-át tette ki (6, illetve 7 fő), míg az V. évfolyam esetében csupán 4 fő válaszolt.

A kérdőív további azonosítási szempontjai már csak a pénzügyőr tisztjelöltek jellemzőinek vizsgálatát segítették. A kontrollcsoport esetében nem tartottam relevánsnak sem a szakirányok szerinti, sem a származási régió, illetve település, valamint a középiskola típusa alapján történő „megkülönböztetést”, nem vizsgáltam esetükben a szülők iskolai végzettségét, illetve a rendészeti vonatkozású korábbi ismeretek meglétét sem. A pénzügyőr tisztjelöltek két szakirányon tanulnak az NKE RTK-n, a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói közül (58 fő) 54-en, míg az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány hallgatói közül (95 fő) 76-an válaszoltak. A vizsgálati csoportban így az adó- és pénzügyi nyomozó hallgatók 58,46%-os, a vám- és pénzügyőr hallgatók pedig 41,54%-os arányt képviselnek. A tisztjelöltek esetében felmértem azt is, hogy az ország melyik régiójából indulva jutottak el a pénzügyőri pálya választásához. Az adatokat három országrészre szűkítve az alábbi eredményre jutottam.

8. ábra: Válaszadó tisztjelöltek megoszlása a származási országrészek alapján (n=130)



Forrás: saját kutatás, 2021

Az ábra alapján jól látható, hogy a vizsgálati csoport tagjainak több mint fele az ország keleti régióiból származik, míg a nyugati régiókban felnőttek aránya csupán 24,62%-ot tesz ki, az ország középső régiójából pedig a válaszadók alig hatoda származik. Tovább árnyalja a képet, ha megvizsgáljuk a származási települések típusainak megoszlását. A fővárosban mindössze a válaszadók 6,92%-a, megyeszékhelyeken közel negyede, városban majdnem 40%-a, községben vagy faluban pedig 30%-a nőtt fel. Mindez azt jelezheti számunkra, hogy a pénzügyőri pálya választása leginkább a keleti országrészből származók számára vonzó (ez a terület jelenti a legnagyobb rekrutációs bázist). A régiók és a településtípusok összevetéséhez kereszttábla elemzést végeztem, ami alapján feltételezhető, hogy a fővárosiak (9 fő), illetve a nyugati megyeszékhelyekről származók (5 fő, az összes megyeszékhelyi válaszadó 16%-a) körében a legkevésbé népszerű a pénzügyőri hivatás. A vizsgálati csoport tagjai középiskolai végzettségüket jellemzően gimnáziumban szerezték (közel 75%-ban). A válaszadók nem egészen negyede tanult a középiskolában valamilyen formában rendészeti ismereteket, de még ennek a körnek is csak a 16%-a az, aki a tanulmányai során ismereteket szerzett a NAV

személyi állományába tartozó pénzügyőrökről vagy az általuk végzett feladatokról, ami a teljes vizsgálati csoportnak csupán a 3,85%-a.

A vizsgálati csoport tagjai szüleinek végzettségét tekintve megállapítottam, hogy a válaszadók majdnem 30%-ának édesanyja (nevelőanyja) érettségivel, közel 35%-a pedig főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkezik. Az édesapák (nevelőapák) több mint 22%-a szakmunkásképzőben végzett, 21%-a érettségizett és majdnem 25%-uk diplomás. A tisztjelöltek 50%-ának egyik szülője sem rendelkezik diplomával, ami azt jelenti, hogy a hallgatók 50%-a – hasonlóan az ápolói, mentős és a tanári vizsgálatokhoz – első generációs értelmiségi lesz. A szülők legmagasabb iskolai végzettségének megoszlását a 11. számú táblázat szemlélteti.

11. táblázat: A pénzügyőr tisztjelöltek szüleinek legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása (n=130)

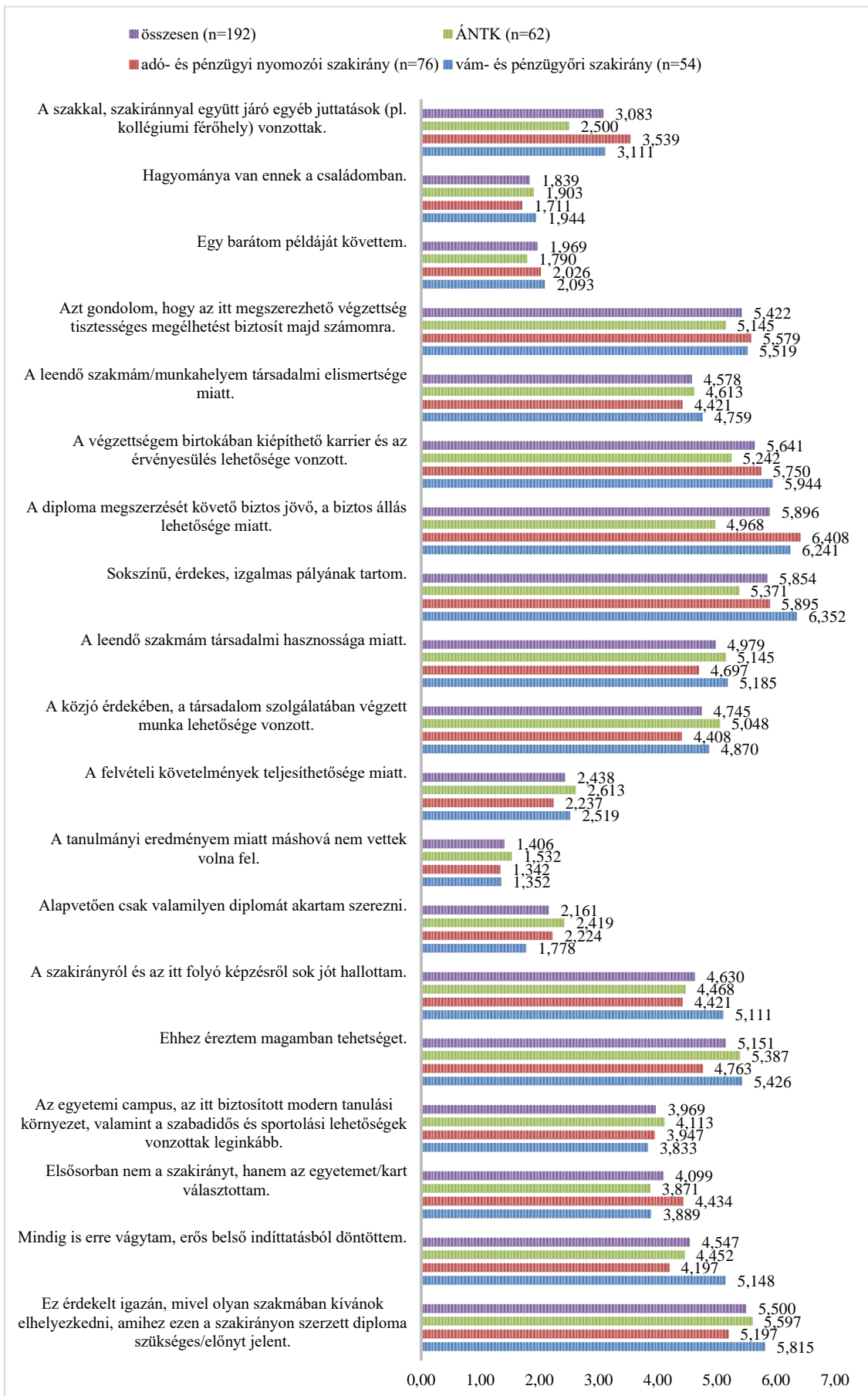
Szülők végzettsége		N	%
Anya végzettsége	8 osztály	2	1,54
	szakmunkásképző	15	11,54
	szakiskola	11	8,46
	gimnáziumi/szakközépiskolai érettségi	38	29,23
	technikum	3	2,31
	felsőfokú szakképzettség	10	7,69
	főiskolai (BA) diploma	30	23,08
	egyetemi (MA) diploma	15	11,54
	tudományos fokozat	2	1,54
	nem tudom	4	3,08
Összesen		130	100,00
Apa végzettsége	8 osztály	4	3,08
	szakmunkásképző	29	22,31
	szakiskola	13	10,00
	gimnáziumi/szakközépiskolai érettségi	28	21,54
	technikum	10	7,69
	felsőfokú szakképzettség	8	6,15
	főiskolai (BA) diploma	15	11,54
	egyetemi (MA) diploma	17	13,08
	tudományos fokozat	1	0,77
	nem tudom	5	3,85
Összesen		130	100,00

Forrás: saját kutatás, 2021

5.2.3.2. A pályaválasztás

A pályaválasztási motiváció feltérképezésével kapcsolatos kérdésben összesen 19 állítást fogalmaztam meg, amelyeket valamennyi válaszadónak (n=192) egy 7 fokozatú Likert-skálán kellett értékelnie aszerint, hogy az egyes tényezők milyen mértékben (1=egyáltalán nem; 7=döntően) befolyásolták a pályaválasztásában (szakra/szakirányra történő jelentkezésében). Az alábbiakban szakirányok szerinti bontásban mutatom be az egyes állítások csoportonkénti átlagértékeit.

9. ábra: A pályaválasztási motivációk átlagértékei (n=192)



Forrás: saját kutatás, 2021

Az egyes csoportok átlagértékei közti, szemmel láthatóan jelentős különbségek arra késztek, hogy varianciaanalízissel megvizsgáljam, mely tényezők esetében mutatható ki szignifikáns különbség az átlagértékek között. Az egyes csoportok nagysága (több mint 50 fő) biztosította a normalitással kapcsolatos feltételt, a szóráshomogenitás hiányában a Welch-féle próba eredményeit vettem figyelembe. Ennek alapján az alábbi tényezők esetében van szignifikáns eltérés az egyes szakirányok átlagértékei között.

12. táblázat: Szakirányok szerinti szignifikáns eltérések a pályamotivációs tényezők között

		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Mindig is erre vágytam, erős belső indíttatásból döntöttem.	Welch	6,205	2	124,167	0,003
Ehhez éreztem magamban tehetséget.	Welch	3,907	2	123,688	0,023
Sokszínű, érdekes, izgalmas pályának tartom.	Welch	9,255	2	119,885	0,000
A diploma megszerzését követő biztos jövő, a biztos állás lehetősége miatt.	Welch	17,129	2	110,001	0,000
A végzettségem birtokában kiépíthető karrier és az érvényesülés lehetősége vonzott.	Welch	4,236	2	121,903	0,017
A szakkal, szakiránnyal együtt járó egyéb juttatások (pl. kollégiumi férőhely) vonzottak.	Welch	5,494	2	122,642	0,005

Forrás: saját kutatás, 2021

Páronkénti összehasonlítást végeztem a szakirányok között a fenti tényezőket érintően. A Games-Howell-féle posthoc teszt eredményei alapján elmondható, hogy a belső indíttatásból történő pályaválasztás leginkább a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatóira jellemző (5,148), míg ez a szempont a legkevésbé volt hatással az adó- és pénzügyi nyomozók döntésére (4,179), köztük szignifikáns eltérés tapasztalható, míg az ÁNTK hallgatóinak megítélése (4,452) e tényező tekintetében nem tért el szignifikánsan sem a vám- és pénzügyőri, sem az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányok hallgatóinak átlagától. A választott pályához főleg a vám- és pénzügyőri szakirány tisztjelöltjei érezték tehetséget (5,426), ami szinte egyáltalán nem tér el

az ÁNTK hallgatóinak véleményétől (5,387), viszont szignifikánsan különbözik az adó- és pénzügyi nyomozók által adott értéktől (4,763). A felsőoktatási intézménybe történő jelentkezést mind a vám- és pénzügyőri (6,352), mind az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányok (5,895) hallgatói esetében kiváltképp meghatározta, hogy sokszínűnek, érdekesnek, izgalmasnak tartják a leendő hivatásukat. Ez szignifikánsan eltér az ÁNTK-n tanulók véleményétől (5,371). Az adó- és pénzügyi nyomozókra jellemző továbbá a leginkább, hogy a biztos állás reményében választották szakirányukat (6,408), de ezt a szempontot a vám- és pénzügyőri válaszadók is majdnem ugyanannyira fontosnak tartják (6,241), szemben az ÁNTK hallgatóival, akik szignifikánsan alacsonyabban értékelték ezt a tényezőt (4,968). A végzettség birtokában kiépíthető karrier legjobban a vám- és pénzügyőri szakirány tisztjelöltjeit vonzza (5,944), legkevésbé pedig az ÁNTK hallgatóit (5,242), ami sziginifikáns különbséget mutat a két csoport között, egyik csoporttól sem tér el azonban jelentősen az adó- és pénzügyi nyomozók átlaga (5,750). A szakkal, szakiránnyal együtt járó juttatásokat a megkérdezettek kevésbé tartják fontosnak a pályaválasztás szempontjából, de az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány tisztjelöltjei szignifikánsan magasabbra értékelik ezt (3,539), mint az ÁNTK válaszadói (2,500), a vám- és pénzügyőri szakirány tisztjelöltjeinek értékelése pedig nem tér el érdemben a másik két kör véleményétől (3,111).

A 19 pályaválasztási motivációs tényezőből a továbbiakban igyekeztem faktoranalízis segítségével kevesebb számú dimenziót kialakítani. A végső modellben összesen 17 változó kapott csak helyet, melyek Varimax rotálást követően öt faktorba csoportosultak. Maga a faktoranalízis sikeresnek tekinthető (KMO=0,758; Bartlett $\chi^2(136)=1119,114$; $p<0,001$), a változók is megfelelő kommunalításokkal rendelkeznek, viszont a belső konzisztencia mérőszáma (Cronbach-alfa) csupán az első két faktor esetén volt 0,7 feletti, azaz, elfogadható. A két megfelelő Cronbach-alfa mutatóval rendelkező faktor közül az első azt méri, hogy milyen mértékű hivatástudat, elkötelezettség, önzetlen hozzáállás, hivatás iránti érdeklődés jellemző a megkérdezettre (Hivatástudat), azaz, hogy ezen tényező mennyiben befolyásolta őt a pályaválasztáskor. A második faktor pedig az anyagi biztonsággal, a karrierépítéssel, a biztos állással kapcsolatos állításokat foglalja magában (Biztos jövő). A másik három faktor részletes elemzésétől azok alacsony belső konzisztencia mutatója miatt eltekintek.

10. ábra: A pályaválasztási motiváció állításaiból készült faktoranalízis faktorsúlyai

	Hivatástudat	Biztos jövő	Maradék	Egyetem	Informális	Kommun- nalitás
Magyarozott variancia	20,60%	13,91%	10,66%	10,27%	8,09%	
Cronbach alfa	0,844	0,794	0,632	0,618	0,314	
V22 A közjó érdekében, a társadalom szolgálatában végzett munka lehetősége vonzott.	0,852					0,764
V23 A leendő szakmám társadalmi hasznossága miatt.	0,845					0,774
V14 Mindig is erre vágytam, erős belső indítatásból döntöttem.	0,705	0,253				0,595
V17 Ehhez éreztem magamban tehetséget.	0,689					0,486
V13 Ez érdekelt igazán, mivel olyan szakmában kívánok elhelyezkedni, amihez ezen a szakirányon szerzett diploma szükséges/előnyt jelent.	0,615	0,384				0,542
V18 A szakirányról és az itt folyó képzésről sok jót hallottam.	0,547	0,307			0,374	0,585
V25 A diploma megszerzését követő biztos jövő, a biztos állás lehetősége miatt.		0,846				0,749
V26 A végzettségem birtokában kiépíthető karrier és az érvényesülés lehetősége vonzott.		0,808				0,715
V28 Azt gondolom, hogy az itt megszerezhető végzettség tisztességes megélhetést biztosít majd számomra.		0,754				0,631
V20 A tanulmányi eredményem miatt máshová nem vettek volna fel.			0,814			0,678
V21 A felvételi követelmények teljesíthetősége miatt.			0,806			0,659
V19 Alapvetően csak valamilyen diplomát akartam szerezni.	-0,371		0,586	0,342		0,626
V15 Elsősorban nem a szakirányt, hanem az egyetemet/kart választottam.				0,779		0,613
V16 Az egyetemi campus, az itt biztosított modern tanulási környezet, valamint a szabadidős és sportolási lehetőségek vonzottak leginkább.				0,752	0,276	0,710
V29 Egy barátom példáját követtem.					0,723	0,551
V30 Hagyománya van ennek a családban.				-0,386	0,555	0,518
V31 A szakkal, szakiránnyal együtt járó egyéb juttatások (pl. kollégiumi férőhely) vonzottak.	-0,268	0,257		0,354	0,549	0,604

Forrás: saját kutatás, 2021

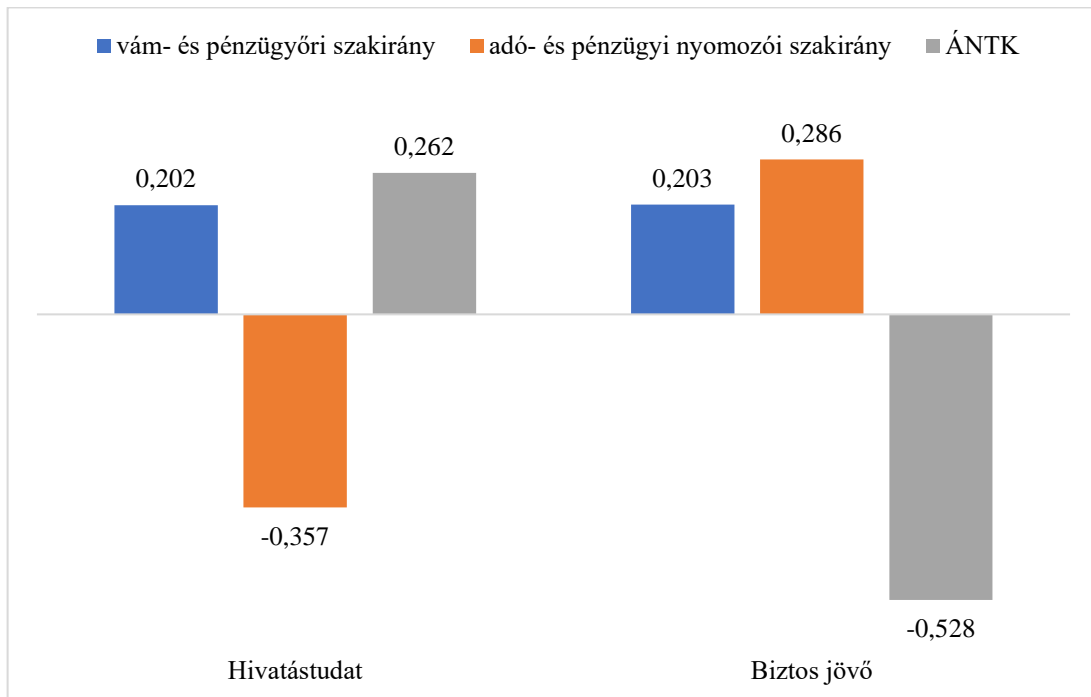
A három szakirány a hivatástudat faktor esetében szignifikáns eltérést mutatott ($F(2;189)=8,721$; $p<0,001$). A Tukey-féle posthoc teszt eredményei alapján elmondható, hogy a legalacsonyabb szintű hivatástudat az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány hallgatóira jellemző (-0,3570), míg a vám és pénzügyőri szakirányos (0,2019), valamint az ÁNTK-s hallgatók (0,2618) egymástól érdemben nem eltérő átlaga szignifikánsan magasabb ennél. A biztos jövő faktora szintén szignifikánsan eltér szakirányonként ($F(2;189)=11,627$; $p<0,001$), azonban ez a dimenzió legkevésbé az ÁNTK szakos hallgatókra jellemző (-0,5279), míg a vám- és pénzügyőri (0,2031), valamint az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány tisztjelöltjeire (0,2863) – egymás között szignifikáns eltérést nem mutatva – inkább jellemző.

13. táblázat: A „hivatástudat” és a „biztos jövő” faktorok értékének alakulása a vizsgálati- és a kontrollcsoportban

	Szakirány	N	Átlag	Szórás	Levene (F, df1, df2, szig)	ANOVA/ Welch (F, df1, df2, szig)
Hivatástudat	NKE RTK vám- és pénzügyőr (b)	54	0,2019	0,9037	2,819	8,721
	NKE RTK adó- és pénzügyi nyomozó (a)	76	-0,3570	1,0950	2	2
	NKE ÁNTK (b)	62	0,2618	0,8263	189	189
	Total	192	0,0000	1,0000	0,062	<0,001
Biztos jövő	NKE RTK vám- és pénzügyőr (b)	54	0,2031	0,8615	5,01	11,627
	NKE RTK adó- és pénzügyi nyomozó (b)	76	0,2863	0,7626	2	2
	NKE ÁNTK (a)	62	-0,5279	1,1616	189	113,987
	Total	192	0,0000	1,0000	0,008	<0,001

Forrás: saját kutatás, 2021

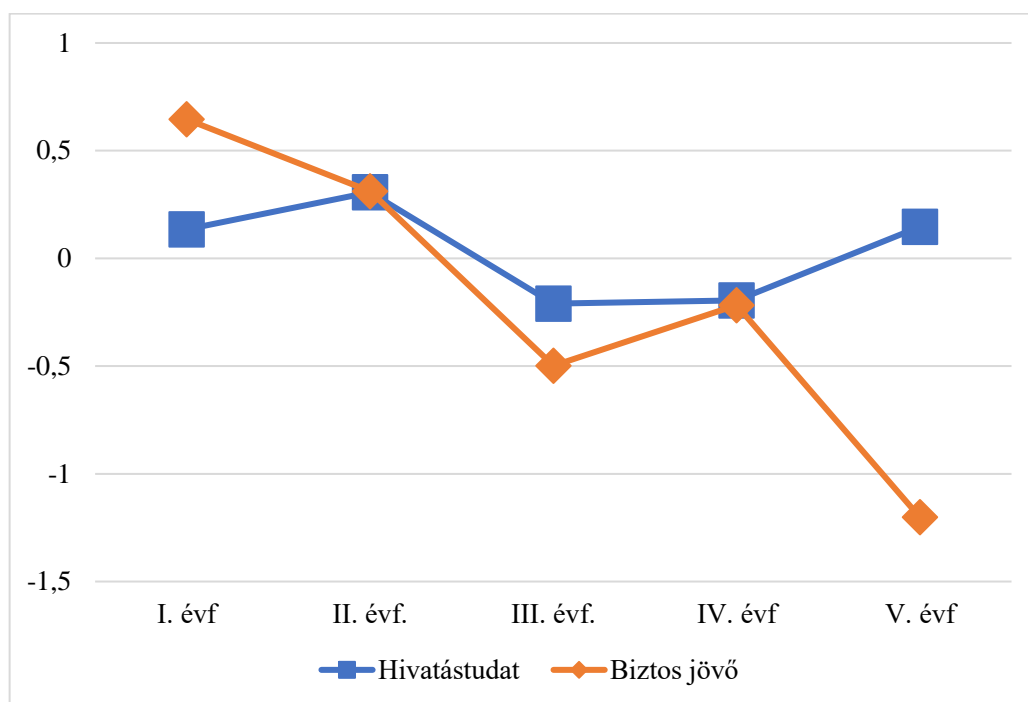
11. ábra: A „hivatástudat” és a „biztos jövő” faktorok értékének alakulása a vizsgálati- és a kontrollcsoportban



Forrás: saját kutatás, 2021

A Spearman-féle rangkorrelációs együttható alkalmazásával megvizsgáltam a megkérdezett évfolyama, valamint a két faktor közötti kapcsolatot és arra az eredményre jutottam, hogy mind a hivatástudat ($\rho=-0,150$; $p=0,038$), mind pedig a biztos jövő ($\rho=-0,300$; $p<0,001$) szignifikáns negatív összefüggésben van azzal, hogy a megkérdezett hányadik évfolyamra jár, bár ez a kapcsolat a hivatástudat esetében gyengébb, mint a biztos jövő faktorát vizsgálva. Minél magasabb évfolyamra jár valaki, annál kevésbé jelentenek számára motivációt a pályaválasztását még igen erőteljesen meghatározó tényezők, mint a közösség szolgálata, a szakma iránti erős érdeklődés, elköteleződés, vagyis a hivatástudat, illetve a biztos állás és megélhetés, karrier, avagy a biztos jövő.

12. ábra: Az évfolyam és a „hivatástudat”, valamint az „biztos jövő” összefüggése



Forrás: saját kutatás, 2021

A pénzügyőrök pályaválasztását érintően azt is szerettem volna feltárni, hogy vajon a megkérdezett mennyire tudatosan döntött a pénzügyőri hivatás mellett. Felmértem, hogy hány pénzügyőr tisztjelölt jelentkezett első helyen az érintett szakirányokra. A 130 válaszadóból 82 fő jelentkezett első helyen a vám- és pénzügyőri vagy az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányra. A nem első helyen pályázók egy nyitott kérdés keretében adhattak választ arra, hogy milyen képzést választottak először. Közülük 45 fő valamely másik, de ugyanúgy az NKE RTK-n folyó alapképzést nevezte meg, azaz, a nem első helyen pályázók 93%-a is ugyanarra a karra, csak jellemzően rendőri képzésre jelentkezett.

A hivatás választása, ahogyan arra már a dolgozatom korábbi részeiben utaltam is, viszonylag korán eldől. Erre figyelemmel megkérdeztem a mintába tartozóktól, hogy ki mikor döntötte el, hogy az adott szakot/szakirányt, ezáltal a leendő hivatását választja. A pénzügyőr tisztjelöltekre nem jellemző a korai pályaválasztás, a válaszadók 71,5%-a csak középiskolás korában döntötte el, hogy mihez is szeretne kezdeni a jövőben. (Az ÁNTK-s kontrollcsoport tagjai nagyon hasonló arányban – 74%-ban – ugyanebben az időszakban határoztak a továbbtanulás helyéről, formájáról.) Bár kevesen jelölték meg, hogy kisgyermekkorban vagy általános iskolában döntöttek volna a pályaválasztásról, a Spearman-féle rangkorrelációs együttható

alkalmazásával megvizsgáltam az elhatározást jelentő életszakaszokat és a pályaválasztást motiváló két faktor kapcsolatát. Az eredmények alapján a hivatástudat ($\rho=0,301$; $p<0,01$) szignifikáns pozitív irányú összefüggésben van azzal, hogy a megkérdezett melyik életszakaszában hozta meg a pályaválasztási döntését. Azaz, minél korábban döntött valaki a pályaválasztásáról, annál erősebben motiválja a hivatás iránti érdeklődés, elköteleződés.

5.2.3.3. A munkaértékek

A válaszadó hallgatók munkával kapcsolatos értékeit mérő kérdőív-rész a hivatásvizsgálatokban és pályaszocializációs kutatásokban Magyarországon is gyakran alkalmazott Super-féle munkaérték preferenciákra épült.

A kérdőív olyan tényezők értékelésének lehetőségét kínálja fel, amelyekhez nem szükséges a konkrét tevékenység gyakorlása. A vizsgálatban résztvevőknek 45 állítást kellett egy 5 fokozatú Likert-skálán értékelni, ahol az 1-es érték az egyáltalán nem fontos, míg az 5-ös érték a nagyon fontos dimenziót jelenti. A kérdőívben szereplő 45 item összesen 15 munkaérték-kategóriába sorolható. Ezek a következők:

- Szellemi ösztönzés: olyan értékkör, amely teret ad a független gondolkodásnak és a szellemileg izgalmas, kihívást jelentő feladatok végrehajtásának.
- Teljesítmény: a munkavégzésben a teljesítés élménye, az objektív értékelés és a látható eredményeknek mutatkoznak meg.
- Önérvényesítés: olyan munka, amelyben az egyén kiteljesedhet, megvalósíthatja önmagát és ennek mentén alakíthatja életmódját is.
- Anyagi ellenszolgáltatás: jól fizető munka, amely lehetőséget ad az egyén számára megfelelő életszínvonal biztosítására.
- Altruizmus: olyan munka, amelyben az egyén előtérbe helyezi mások boldogulását, az egyéni érdekeivel szemben, és a szociális kapcsolatokat erősíti.
- Kreativitás: olyan tevékenység, amely teret enged az új ötletek, elképzelések megvalósításának, új elméletek alkotására ösztönöz.
- Társas kapcsolatok: arra a munkára jellemző, ahol fontos a csapatmunka, a munkatársakkal való jó kapcsolat kialakítása.
- Presztízs: olyan feladatkör, amely tiszteletet ébreszt a közösség tagjaiban, megbecsülést eredményez.

- Irányítás: vezetési funkciókat magában foglaló értékkör, amely olyan munkavégzést takar, ahol lehetőség van a feladatok megtervezésére, megszervezésére, irányítására és a feltételeinek megteremtésére.
- Változatosság: olyan feladatrendszer, amelyben az egyénnek nem mindig ugyanazt a monoton tevékenységet kell végeznie, élvezetet és örömet okoz a munkavégzés.
- Esztétikum: olyan munkában rejlik, amelyben az elsődleges cél az alkotás, a művészet szépségeinek megmutatása.
- Függetlenség: az ilyen tevékenység során az egyén önálló döntéseket hozhat, saját elképzeléseit is megvalósíthatja, mások csak ritkán szólhatnak bele a munkájába.
- Hierarchia: ellenőrzés alatt végzett munka, amelyben a főnökökkel való összeférhetőség, igazságos elbírálás és értékelés igénye jelenik meg.
- Biztonság: stabil munka, biztos állás.
- Fizikai környezet: nyugodt munkakörnyezet, kényelmes körülmények, ahol a feladatok ellátásához szükséges fizikai feltételek adottak.

A kérdőíves felmérésre adott válaszok alapján a munkaérték-kategóriákat ranghely-meghatározással rendeztem sorba a kapott átlagok alapján (több vizsgálatól eltérően én nem összegeztem az egyes kategóriákba sorolt három tényező átlagait).

14. táblázat: A munkaérték preferenciák rangsorolása a vizsgálati csoportok szerint (n=192)

Pénzügyőr tisztjelöltek		ÁNTK hallgatói		Teljes minta	
N=130	Átlag	N=62	Átlag	N=192	Átlag
1. Biztonság	4,365	1. Anyagi ellenszolgáltatás	4,441	1. Biztonság	4,372
2. Anyagi ellenszolgáltatás	4,319	2. Fizikai környezet	4,419	2. Anyagi ellenszolgáltatás	4,361
3. Változatosság	4,313	3. Biztonság	4,409	3. Változatosság	4,283
4. Társas kapcsolatok	4,196	4. Önmegvalósítás	4,393	4. Önmegvalósítás	4,259
5. Önmegvalósítás	4,188	5. Altruizmus	4,387	5. Altruizmus	4,201
6. Altruizmus	4,118	6. Presztízis	4,382	6. Fizikai környezet	4,181
7. Fizikai környezet	4,053	7. Változatosság	4,231	7. Presztízis	4,163
8. Presztízis	4,036	8. Kreativitás	4,097	8. Társas kapcsolatok	4,144
9. Hierarchia	3,921	9. Társas kapcsolatok	4,043	9. Hierarchia	3,939
10. Szellemi ösztönzők	3,784	10. Függetlenség	4,011	10. Szellemi ösztönzők	3,851
11. Teljesítmény	3,722	11. Hierarchia	3,979	11. Kreativitás	3,767
12. Kreativitás	3,606	12. Szellemi ösztönzők	3,962	12. Teljesítmény	3,757
13. Függetlenség	3,588	13. Teljesítmény	3,823	13. Függetlenség	3,733
14. Irányítás	3,538	14. Irányítás	3,796	14. Irányítás	3,622
15. Esztétikum	2,916	15. Esztétikum	3,505	15. Esztétikum	3,116

Forrás: saját kutatás, 2021

A táblázat azt mutatja, hogy az első öt helyen rangsorolt kategóriák tekintetében a változatosság és a társas kapcsolatok értékkörei előkelőbb helyen szerepelnek a pénzügyőr tisztjelölteknél (3. és 4. pozícióban), mint az ÁNTK válaszadóinál (7., illetve 9.). A fizikai környezetet viszont az ÁNTK-n tanulók rangsorolták magasabban (2.), míg a pénzügyőr hallgatók kevésbé preferálják (7.). A tábla utolsó harmadában szereplő értékkörök közül az esztétikumot, az irányítást és a teljesítményt egyik hallgatói kör sem tartja meghatározónak, viszont a kreativitás és a függetlenség az ÁNTK-s válaszadóknak fontosabb (8. és 10.), mint a pénzügyőr tisztjelölteknek (12. és 13.).

Összevetve a pénzügyőr tisztjelöltek rangsorát az egészségügyi, illetve tanári területen végzett hasonló felmérések eredményeivel, az látható, hogy míg az egészségügyi, illetve a tanári területen az altruizmus, illetve a változatosság jobbára az értékkörök élén, de legalább az 1-3. helyen szerepel, több helyen megjelenik továbbá a rangsorok első harmadában az önmegvalósítás is (Szelesné, 2016, Kovácsné, 2007, Szilágyi, 1987), addig a pénzügyőr tisztjelöltek a biztonság és az anyagi ellenszolgáltatás, a változatosság és a társas kapcsolatok értékköreit inkább előtérbe helyezik.

A 15 értékkategória átlagait – szignifikáns különbséget keresve – szakirányonként is összehasonlítottam. Az első öt munkaérték közül a függetlenség esetén szignifikáns eltérés mutatható ki a három szakirány között ($F(2;189)=6,725; p=0,002$). A Tukey-féle posthoc teszt eredményei alapján leginkább az ÁNTK-s hallgatók számára volt fontos ez a munkaérték-kategória (4,011), a másik két szakirány átlaga szignifikánsan alacsonyabb (vám- és pénzügyőrök esetén 3,519; adó- és pénzügyi nyomozók esetében 3,658), viszont ezek az átlagok egymástól nem térnek el érdemben. A szellemi ösztönzők, az altruizmus, az anyagi ellenszolgáltatás és a változatosság kategóriák vonatkozásában nem mutatható ki szignifikáns eltérés a három szakirány válaszainak átlaga között.

15. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében

Munkaérték	Szakirány	N	Átlag	Szórás	Levene (F, df1, df2, szig)	ANOVA (F, df1, df2, szig)
Szellemi ösztönzők	vám- és pénzügyőri szakirány	54	3,704	0,659	1,189	1,863
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	3,864	0,737	2	2
	ÁNTK	62	3,962	0,761	189	189
	Total	192	3,851	0,727	0,307	0,158
Altruizmus	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,154	0,800	1,469	2,242
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,083	0,954	2	2
	ÁNTK	62	4,387	0,785	189	189
	Total	192	4,201	0,866	0,233	0,109
Anyagi ellenszolgáltatás	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,296	0,666	0,303	0,761
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,342	0,680	2	2
	ÁNTK	62	4,441	0,606	189	189
	Total	192	4,361	0,652	0,739	0,469
Változatosság	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,346	0,688	0,029	0,393
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,281	0,642	2	2
	ÁNTK	62	4,231	0,760	189	189
	Total	192	4,283	0,693	0,971	0,676
Függetlenség	vám- és pénzügyőri szakirány (a)	54	3,519	0,714	0,38	6,725
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány (a)	76	3,658	0,748	2	2
	ÁNTK (b)	62	4,011	0,801	189	189
	Total	192	3,733	0,779	0,685	0,002

Forrás: saját kutatás, 2021

A következő öt munkaértékből álló csoport dimenziói közül két esetben sikerült szignifikáns különbséget kimutatni szakirányok szerint. A presztízs ($F(2;189)=5,509$; $p=0,005$), valamint az esztétikum ($F(2;189)=8,509$; $p<0,001$) esetében. Mindkét munkaértéket az ÁNTK-s hallgatók tartották fontosabbnak (4,382 és 3,505), legalacsonyabb átlaga a vám- és pénzügyőri szakirányos hallgatóknak volt (3,901 és 2,833). Az adó- és pénzügyi nyomozók megítélése a presztízs esetén (4,171) nem tért el szignifikánsan a másik két szakirány átlagától, az esztétikum tekintetében (3,000) pedig csak az ÁNTK hallgatóinak átlagától. A társas kapcsolatok, a biztonság és az önmegvalósítás megítélése nem tért el érdemben.

16. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében

Munkaérték	Szakirány	N	Átlag	Szórás	Levene (F, df1, df2, szig)	ANOVA (F, df1, df2, szig)
Presztízis	vám- és pénzügyőri szakirány (a)	54	3,901	0,910	1,408	5,509
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány (ab)	76	4,171	0,721	2	2
	ÁNTK (b)	62	4,382	0,719	189	189
	Total	192	4,163	0,796	0,247	0,005
Eszztétikum	vám- és pénzügyőri szakirány (a)	54	2,833	0,824	0,832	8,509
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány (a)	76	3,000	0,992	2	2
	ÁNTK (b)	62	3,505	0,940	189	189
	Total	192	3,116	0,966	0,437	<0,001
Társas kapcsolatok	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,222	0,673	0,364	1,152
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,171	0,657	2	2
	ÁNTK	62	4,043	0,668	189	189
	Total	192	4,144	0,665	0,695	0,318
Biztonság	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,432	0,456	1,844	1,04
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,298	0,567	2	2
	ÁNTK	62	4,409	0,673	189	189
	Total	192	4,372	0,577	0,161	0,355
Ön-megvalósítás	vám- és pénzügyőri szakirány	54	4,148	0,669	0,292	2,026
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	4,228	0,649	2	2
	ÁNTK	62	4,393	0,708	189	189
	Total	192	4,259	0,678	0,747	0,135

Forrás: saját kutatás, 2021

Az utolsó öt munkaérték esetében szintén két dimenzió mutatott szignifikáns eltérést a szakirányok mentén. A fizikai környezet ($F(2;189)=5,928$; $p=0,003$) és a kreativitás ($F(2;189)=5,933$; $p=0,003$). A fizikai környezet legfontosabb az ÁNTK válaszadói számára (4,419), míg a vám- és pénzügyőri (3,975), valamint az adó- és pénzügyi nyomozói (4,132) szakirány hallgatói – egymástól szignifikánsan nem eltérő módon – jelentősen kisebb fontosságot tulajdonítottak ezen munkaérték-kategóriáknak. A kreativitás tekintetében ugyanezen tendenciák számszerűsíthetők. A legfontosabb az ÁNTK hallgatói számára (4,097), a vám- és pénzügyőri (3,580), valamint az adó- és pénzügyi nyomozói (3,632) szakirányok

tisztjelöltjeinek átlaga szignifikánsan alacsonyabb. A hierarchia, a teljesítmény és az irányítás azonos fontossággal bír mindhárom csoport számára.

17. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében

					Levene (F, df1, df2, szig)	ANOVA (F, df1, df2, szig)
Munkaérték	Szakirány	N	Átlag	Szórás		
Hierarchia	vám- és pénzügyőri szakirány	54	3,926	0,714	0,467	0,117
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	3,917	0,800	2	2
	ÁNTK	62	3,979	0,825	189	189
	Total	192	3,939	0,782	0,628	0,890
Fizikai környezet	vám- és pénzügyőri szakirány (a)	54	3,975	0,763	1,53	5,928
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány (a)	76	4,132	0,741	2	2
	ÁNTK (b)	62	4,419	0,621	189	189
	Total	192	4,181	0,729	0,219	0,003
Teljesítmény	vám- és pénzügyőri szakirány	54	3,704	0,749	1,291	0,365
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	3,741	0,834	2	2
	ÁNTK	62	3,823	0,721	189	189
	Total	192	3,757	0,773	0,277	0,694
Irányítás	vám- és pénzügyőri szakirány	54	3,537	0,797	2,134	1,723
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány	76	3,540	0,891	2	2
	ÁNTK	62	3,796	0,985	189	189
	Total	192	3,622	0,901	0,121	0,181
Kreativitás	vám- és pénzügyőri szakirány (a)	54	3,580	0,900	1,013	5,933
	adó- és pénzügyi nyomozói szakirány (a)	76	3,632	0,944	2	2
	ÁNTK (b)	62	4,097	0,904	189	189
	Total	192	3,767	0,942	0,365	0,003

Forrás: saját kutatás, 2021

A munkaértékek kategóriái és a válaszadók évfolyama között a Spearman-féle rangkorrelációs együttható alapján 6 értékpreferencia tekintetében negatív irányú gyengébb kapcsolat áll fenn. Az altruizmus ($\rho=-,173$; $p=0,017$), a presztízs ($\rho=-,152$; $p=0,036$), az esztétikum ($\rho=-,211$; $p=0,003$), az irányítás ($\rho=-,158$; $p=0,030$), a biztonság ($\rho=-,162$; $p=0,026$) és a teljesítmény ($\rho=-,163$; $p=0,025$) értékköreinek elemeit a negyedik évfolyamhoz közeledve

egyre kevésbé preferálják a válaszadók. Egyéb értékkörök esetén az együtttható nem mutatott összefüggést.

A munkával kapcsolatos értékpreferenciákat a pályaválasztást befolyásoló hivatástudat és biztos jövő faktorral is összevettem. A Spearman-féle rangkorrelációs együtttható azt láttatja, hogy a legtöbb értéktényező (2 kivétel: anyagi ellenszolgáltatás és változatosság) és a hivatástudat faktor között pozitív irányú kapcsolat áll fenn. Mindez azt jelenti, hogy aki a pénzügyőri pályát belső indíttatásból, szakmai érdeklődés miatt, szolgálatként választja, a legtöbb munkával kapcsolatos értékkört preferálja, de legszívesebben olyan munkahelyen dolgozik, ahol tehet másokért, szellemileg is kihívást jelentő feladatai vannak, átélheti az alkotás örömét, olyan eredménye van a munkájának, ami objektíven értékelhető. Elfogadja, hogy a tevékenységét ellenőrzik, de igazságos elbírálását és értékelést vár. A hivatástudattal legalább közepesen erős korrelációt jelző érték-kategóriák: altruizmus ($\rho=,602$; $p<0,001$), szellemi ösztönzés ($\rho=,355$; $p<0,001$), teljesítmény ($\rho=,350$; $p<0,001$), hierarchia ($\rho=,335$; $p<0,001$), esztétikum ($\rho=,316$; $p<0,001$).

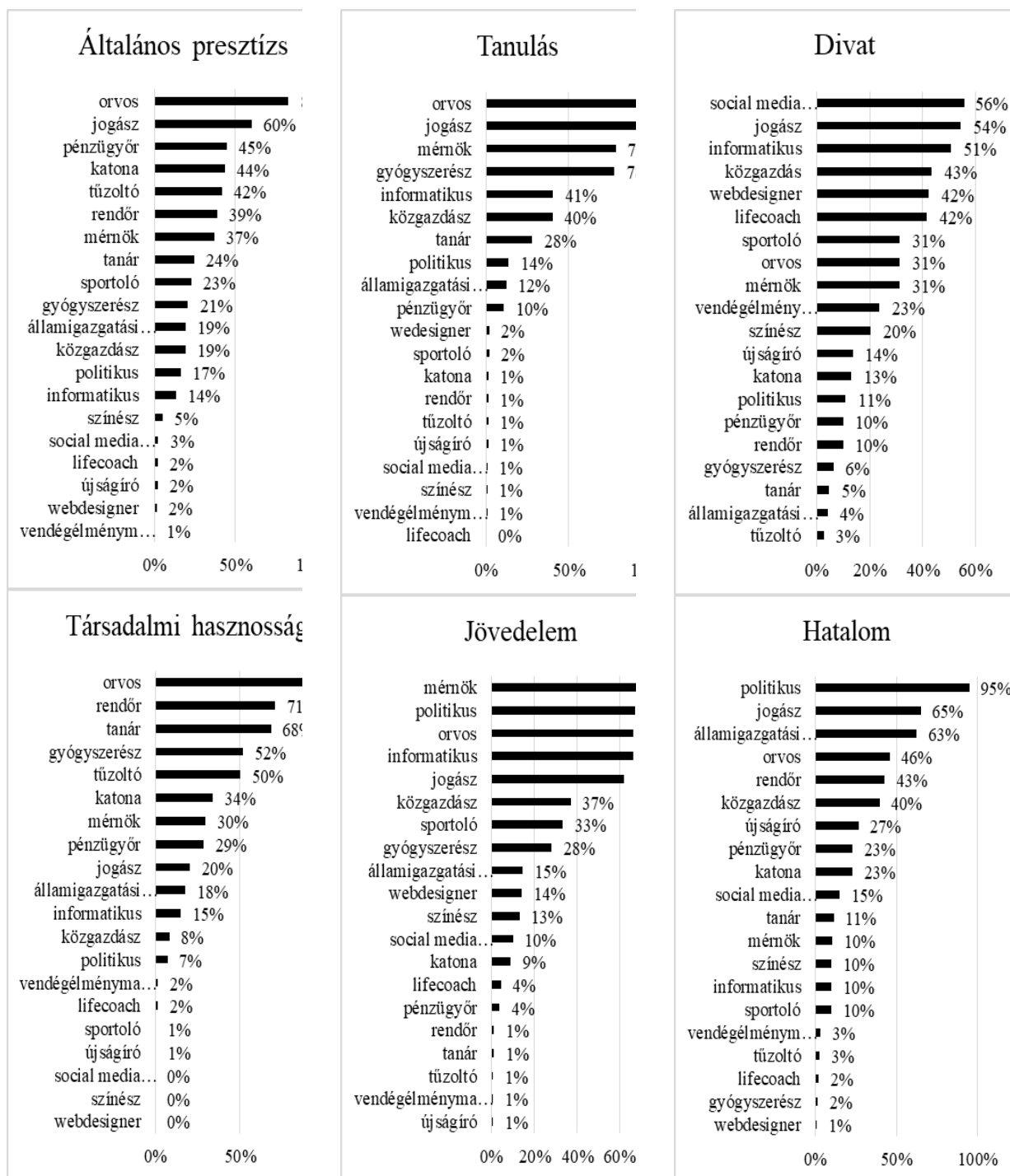
A biztos jövő faktora közepesen erős pozitív irányú összefüggést kizárólag a biztonság ($\rho=,322$; $p<0,001$) értékével mutat, gyengébb pozitív kapcsolatban áll az anyagi ellenszolgáltatás, változatosság, presztízs, társas kapcsolatok és a hierarchia értéktényezőivel, ami arra utal, hogy a biztos állás, biztos megélhetés és tervezhető előmenetel reményében a pénzügyőri hivatást választók számára a stabil, kiszámítható munka, munkahely a legfőbb érték.

5.2.3.4. A hivatás presztízse, helyzete

A kérdőív utolsó szekciójában arra szerettem volna választ kapni, hogy a vizsgálati- és a kontrollcsoport tagjai hogyan ítélik meg egyes foglalkozások presztízsét. A megkérdezetteknek felsoroltam 20 különböző foglalkozást és arra kértem őket, hogy válasszák ki azt az ötöt, amelyekre egy bizonyos jellemző a leginkább vonatkozik. Összesen hat jellemzővel kapcsolatban kértem ki a véleményüket, mindegyik esetében szignifikáns eltérés mutatható ki a foglalkozások között aszerint, hogy milyen gyakorisággal jelölték őket.

- Az általános presztízs (Cochrane'Q(19)=904,981; $p<0,001$) tekintetében kiugróan sokan (83%) jelölték az orvost, őt követte a jogász (60%), majd hasonló arányban jelölve a pénzügyőr (45%), a katona (42%) és a tűzoltó (42%).
- Amennyiben a presztízst a jövedelem (Cochrane'Q(19)=1295,853; $p<0,001$) jelenti, az első öt helyezettet (mérnök, politikus, orvos, informatikus, jogász) nagyon hasonló arányban jelölték a megkérdezettek, valamennyit 60%-ban és 70%-ban, viszont a hatodik helyen végzett közgazdászt csak 37% választotta.
- A foglalkozások presztízst a társadalmi hasznosságuk (Cochrane'Q(19)=1473,661; $p<0,001$) is biztosíthatja. Ebből a szempontból megközelítve a tekintélyt, az orvosok végeztek az első helyen (94%), őket követték a rendőrök és a tanárok (71% és 68%), majd következtek a gyógyszerészek és a tűzoltók (52% és 50%).
- Ha a hatalom (Cochrane'Q(19)=1231,939; $p<0,001$) jelenti a presztízst, akkor a politikusokat (95%) tették első helyre a válaszadók, a jogászokat (65%), államigazgatási tisztviselőket (63%) csupán a megkérdezettek kétharmada, az orvosokat (46%), rendőröket (43%) és a közgazdászokat (40%) már kevesebb, mint a válaszadók fele jelölte.
- Az is adhat presztízst egy-egy foglalkozásnak, hogy mennyit kell érte tanulni (Cochrane'Q(19)=2154,811; $p<0,001$). Ebben a vonatkozásban legtöbben az orvosokat (96%) és a jogászokat (94%) jelölték, majd a mérnököket (79%) és a gyógyszerészeket (78%), tőlük jóval leszakadva következnek csak az informatikusok (41%) és a közgazdászok (40%).
- Tekintélyt kölcsönözhet az is, hogy milyen divatos vagy vonzó (Cochrane'Q(19)=595,544; $p<0,001$) ma egy foglalkozás. Így értelmezve a kérdést, social media managert (56%) választotta a többség, a jogászt (54%) és az informatikust (51%) is sokan jelölték; őket követte a közgazdász (43%), webdesigner (42%) és a lifecoach (42%) „hármasa”.

13. ábra: Foglalkozások presztízse



Forrás: saját kutatás, 2021

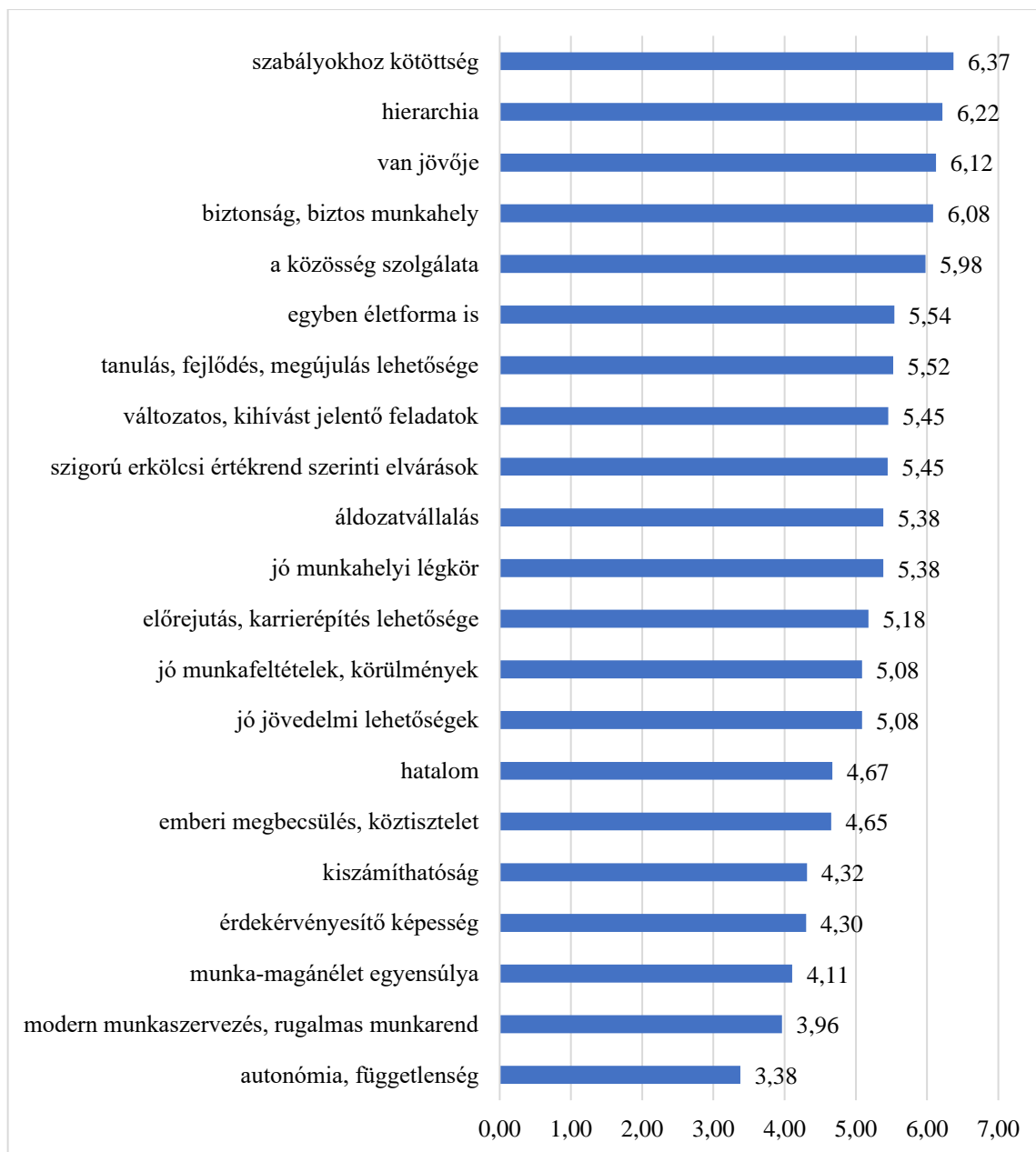
Az orvos és a jogász, mint klasszikus hivatások, a presztízst tekintve kiemelkednek a foglalkozások sorából, hiszen a válaszadók 5 szempontból is a legtekintélyesebb szakmának tartják ezeket. A rendészeti területen megjelenő hivatások közül a rendőrt a társadalmi hasznosság és a hatalom biztosította presztízis tekintetében emelték ki, a tűzoltót pedig szintén a közösség érdekében végzett szolgálat és az általános presztízis miatt tartják tekintélyes foglalkozásnak. Érdekes eredményt mutat a pénzügyőri hivatás helyzete, hiszen az általános presztízis tekintetében kiemelt helyet foglal el, viszont a presztízis egyes „alkotóelemeinek” vizsgálata során már sem jövedelmi, hatalmi szempontból, sem társadalmi hasznossága okán, sem a tanulás vagy a divatosság miatt nem tartják számon a legtekintélyesebb foglalkozások között.

Szakirányonként megvizsgálva a foglalkozások 6 szempont szerinti megítélését több esetben is szignifikáns eltérést sikerült kimutatni. Általános presztízis szempontjából a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói számára az egyik legfontosabbnak ítélt foglalkozás – nem meglepő módon – a pénzügyőr (70,4% - $\chi^2(2)=56,419$; $p<0,001$) és a rendőr (48,1% - $\chi^2(2)=8,659$; $p=0,013$), az ÁNTK-s hallgatók számára pedig az államigazgatási tisztviselő (37,1% - $\chi^2(2)=19,675$; $p<0,001$). Társadalmi hasznosság oldaláról vizsgálva a tekintélyt, az adó- és pénzügyi nyomozók – összevetve a másik két szakirány hallgatóival – a rendőrt (85,5% - $\chi^2(2)=15,759$; $p<0,001$) és a pénzügyőrt (39,5% - $\chi^2(2)=16,403$; $p<0,001$) jelentősen előkelőbben rangsorolták. A három csoport tagjai közül a legtöbb hatalmat és befolyást a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói tulajdonították a pénzügyőr (31,5% - $\chi^2(2)=7,484$; $p=0,024$) foglalkozásnak.

A pénzügyőri hivatás megítélésére vonatkozó kérdést csak a vizsgálati csoport (n=130) tagjainak tettem fel. A leendő hivatásuk helyzetével, sajátosságaival kapcsolatban 21 állítást fogalmaztam meg, amelyek közül – véleményük szerint – a pénzügyőri hivatásra a szabályokhoz kötött működés, a hierarchia, a jövő, a biztonság, a közösség szolgálata, illetve az életformaként való megélés a leginkább jellemző. A két szakirány megítélése közötti legnagyobb mért átlagbeli különbséget a következő tényezőknél lehet kimutatni. A biztonság, biztos munkahely és az áldozatvállalás az adó- és pénzügyi nyomozók (rendre 6,26; 5,67) szerint jobban jellemzi a hivatást, mint a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatói (rendre 5,83; 4,98) szerint. Az előrejutást és karrierépítést, az emberi megbecsülést és köztiszteletet, a munka–magánélet egyensúlyát, illetve a modern munkaszervezést és rugalmas munkarendet viszont az adó- és pénzügyi nyomozókhöz (rendre 5,01; 4,41; 3,72; 3,74) képest a vám- és

pénzügyőr hallgatók (rendre 5,41; 5,00; 4,65; 4,28) tartják inkább jellemzőnek a pénzügyőri hivatásra.

14. ábra: A pénzügyőri hivatás megítélése (n=130)



Forrás: saját kutatás, 2021

Összevetve a fenti eredményeket a pénzügyőri hivatást meghatározó hivatásjegyekkel, megállapítható, hogy a jogi keretekben való működés (szabályokhoz kötöttség), a társadalmi rendeltetés (közösség szolgálata), az altruizmus (áldozatvállalás), a szigorú erkölcsi értékrend, az életforma vagy az életre szóló elkötelezettséghez kötődő tényezők (biztonság és jövő) magas átlagértékkel szerepelnek az ábrán, ezzel szemben a hatalmat, az autonómiát és a társadalmi megbecsülést kevésbé tartják a hivatás sajátjának a hallgatók. A tisztjelöltek pénzügyőri hivatással kapcsolatos megítélése sok tekintetben megegyezik a 3. fejezetben feltárt eredményekkel, ami arra utal, hogy tisztában vannak a pénzügyőri szolgálat hivatásprofilját meghatározó jegyekkel.

Ezt követően a 21 állítást igyekeztem faktoranalízis segítségével csoportokba sorolni, így létrehozva annak dimenzióit. A végső faktoranalízis sikeres lett ($KMO=0,860$; Bartlett $\chi^2(120)=895,570$; $p<0,001$), összesen 16 változóból hozott létre három faktort. Az első faktor a hivatás nyújtotta lehetőségeket (jövedelem, karrier, megbecsülés, tanulás-fejlődés, biztonság, munkafeltételek, légkör) méri (Vonzerő), a második a szabályokra, előírásokra, kötöttségekre, elvárásokra fókuszál (Szabályok), míg az utolsó az önzetlenséget, az életformára való kihatást méri (Azonosulás a hivatással). A belső konzisztenciát mérő Cronbach-alfa mutató az első két faktor esetében megfelelő szintű (0,890 és 0,760) volt, a harmadik esetén sem jelzett szélsőségesen alacsony értéket (0,673), közel volt az elfogadható szinthez, viszont ezzel a dimenzióval kapcsolatos számítások során tett következtetéseket óvatosan kell kezelni.

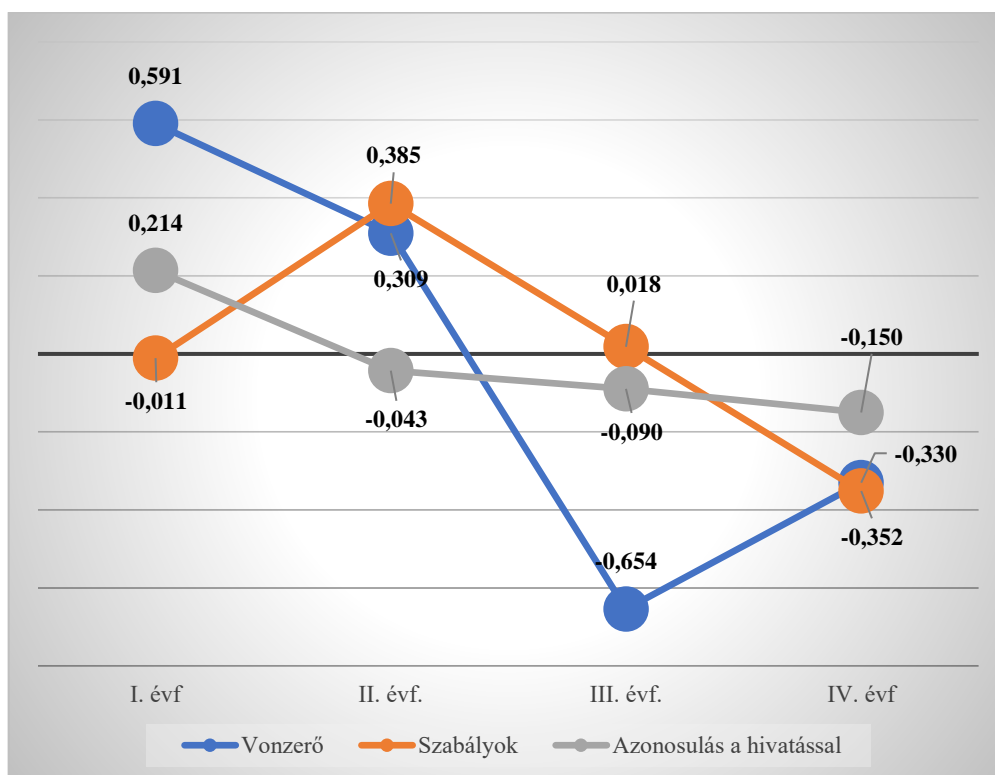
15. ábra: A leendő hivatása helyzetét mérő állításokból készült faktoranalízis faktorsúlyai

	Vonzerő	Szabályok	Azonosulás a hivatással	Kommunalitás
Magyarázott variancia	33,09%	14,02%	11,40%	
Cronbach alfa	0,890	0,760	0,673	
V218 tanulás, fejlődés, megújulás lehetősége	0,836			0,745
V222 előrejutás, karrierépítés lehetősége	0,792			0,668
V215 jó jövedelmi lehetőségek	0,759			0,604
V219 jó munkahelyi légkör	0,747			0,57
V223 jó munkafeltételek, körülmények (elhelyezés, eszközök, fizikai környezet)	0,735			0,573
V214 emberi megbecsülés, köztisztelet	0,719			0,523
V233 van jövője	0,673		0,261	0,527
V216 érdekvényesítő képesség	0,621			0,400
V213 autonómia, függetlenség	0,545	-0,294		0,401
V217 biztonság, biztos munkahely	0,510	0,277		0,341
V226 szabályokhoz kötöttség		0,849		0,744
V225 hierarchia		0,812		0,69
V229 szigorú erkölcsi értékrend szerinti elvárások		0,756		0,587
V231 áldozatvállalás			0,824	0,715
V232 egyben életforma is	0,439		0,731	0,752
V220 változatos, kihívást jelentő feladatok	0,381		0,612	0,522

Forrás: saját kutatás, 2021

Spearman-féle rangkorrelációs együtthatóval mértem az évfolyamok hivatás helyzetével kapcsolatos faktorokkal való korrelációját. Az eredmények alapján a vonzerő faktora szignifikánsan erodálódik évről-évre ($\rho=-0,468$; $p<0,001$). Azaz, ahogy telnek az évek egyre kevésbé érzik úgy a hallgatók, hogy a hivatás vonzerejét biztosító lehetőségek jellemzők lennének leendő hivatásukra. A szabályok évfolyamokkal való összevetésében nem mutatható ki szignifikáns tendencia ($\rho=-0,058$; $p=0,511$), azaz minden évfolyam hallgatói hasonló mértékben tartják jellemzőnek leendő hivatásukra ezt a faktort. A hivatással való azonosulás terén ismét negatív (bár gyenge) kapcsolatot lehetett kimutatni ($\rho=-0,174$; $p=0,049$). Évről évre egyre kevésbé érzik úgy a hallgatók, hogy az azonosulás tényezői határoznák meg a leendő hivatásukat.

16. ábra: A leendő hivatásának helyzetét, annak jellemzőit mérő faktorok alakulása a négy évfolyamban ($n=130$)



Forrás: saját kutatás, 2021

Tovább árnyalja a képet, ha a hivatás helyzetét leíró szempontok évfolyamokkal való kapcsolatát külön-külön is megvizsgálom. A Spearman-féle korrelációs együttható eredményei szerint az évfolyam és a következő hivatást jellemző tényezők között közepesen erős negatív kapcsolat van: előrejutás, karrierépítés lehetősége ($\rho = -,501$; $p < 0,001$), jó jövedelmi lehetőségek ($\rho = -,457$; $p < 0,001$), jó munkafeltételek, körülmények ($\rho = -,456$; $p < 0,001$), emberi megbecsülés, köztisztület ($\rho = -,401$; $p < 0,001$), van jövője ($\rho = -,397$; $p < 0,001$), tanulás, fejlődés, megújulás lehetősége ($\rho = -,370$; $p < 0,001$), biztonság, biztos munkahely ($\rho = -,338$; $p < 0,001$), egyben életforma is ($\rho = -,325$; $p < 0,001$), a közösség szolgálata ($\rho = -,308$; $p < 0,001$).

A pályaválasztási motivációk és a hivatás helyzete kapcsán azt is vizsgáltam, hogy a női és a férfi hallgatók válaszai között kimutatható-e szignifikáns eltérés. A mintanagyságból adódóan feltételezve a normalitást t-próbával teszteltem az eltérést. Egyik faktor esetében sem mutatható ki szignifikáns különbség a női és a férfi hallgatók válaszai között, tehát mindkét nem képviselői hasonló motivációkkal rendelkeznek és azonos mértékben látják fontosnak hivatásuk helyzetét, jellemzőit.

A következő lépésben arra kerestem a választ, hogy a korábban meghatározott faktorok (pályaválasztási motiváció kettő és leendő hivatás helyzetének három faktora) milyen összefüggésben van azzal, hogy a válaszadó szülei milyen fokú végzettséggel rendelkeznek. Azaz az anya és / vagy az apa magasabb végzettsége valószínűsít-e bármilyen pályaválasztási motivációt, változtat-e a leendő hivatás helyzetének megítélésén. Az öt faktor közül egyetlen esetében sem találtam szignifikáns összefüggést, azaz, a szülők iskolai végzettsége nem gyakorol érdemi hatást arra, hogy a tisztjelölt hallgatók milyen pályaválasztási motivációkkal rendelkeznek, illetve hogyan vélekednek leendő hivatásukról.

5.3. RÉSZKÖVETKEZTETÉSEK AZ UTÁNPÓTLÁSSAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

5.3.1. A KVALITATÍV VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

A pénzügyőri utánpótlás helyzetének vizsgálata során az interjúalanyok igazolták, hogy a pénzügyőri hivatás valóban létszám- és utánpótlás-problémákkal küzd. Magas a pénzügyőrök átlagéletkora, egyre nehezebben tudnak megfelelni az alkalmassági követelményeknek, a leterheltség, a munkakörülmények, illetve az anyagi megbecsülés hiánya – főleg a fővárosi szervek esetében – jelentős pályaelhagyást eredményez. Ezzel párhuzamosan viszont sokaknak nincs lehetőségük új munkaerő felvételére, így elvétve találkoznak munkahelyi körülmények között Z generációs fiatalokkal. Pályázat esetén jellemzően az idősebb generáció jelentkezik, tehetséges fiatalok kevésbé választják ezt a pályát, de nincs is benne a köztudatban ez a hivatás.

A kvalitatív kutatás eredményei szerint a Z generációt nem a pénzügyőri hivatást jellemző értékek vonzzák. Ez a rendszer alapvetően nem az ő világuk, nehezen fogadják el a kötöttségeket, a hierarchiát, másképp értelmezik a tekintélyt, nem kedvelik a monoton munkát. Fontos viszont számukra, hogy megfelelő anyagi körülményeket és tervezhető karriert biztosítson számukra a hivatás, viszont a szabadságigényük se sérüljön. Nem hosszú távra terveznek, gyorsan váltanak, ebben csak az akadályozhatja meg őket, ha rövid idő alatt azonosulnak a hivatáskultúrával és elköteleződnek, ők azonban kevesen vannak. Az interjúban résztvevő vezetők szerint a szervezetnek kell megtalálni azokat a pénzügyőri hivatásban fellelhető értékeket, amelyek hívószavak lehetnek a Z generáció egyes tagjai számára. Egyes vélemények szerint azonban léteznek ebben a generációban is olyanok, aki számára a klasszikus értékek még fontosak, hisznek a tisztességben, becsületben és a biztonságban, csak meg kell találni őket.

A kvalitatív kutatás arra is irányult, hogy néhány tényező tekintetében feltárjam, hogy az a pénzügyőri hivatás tekintetében jelenthet-e vonzerőt és a későbbiekben megtartó erőt a Z generációhoz tartozó fiatalok számára. Az eredményt az alábbi táblázatban összegzem.

5.3.2. A KVANTITATÍV VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

A pénzügyőr tisztjelöltek és az ÁNTK hallgatói pályaválasztási motivációinak vizsgálata során két faktor (hivatástudat és biztos jövő) mentén végeztem összehasonlítást a szakirányok között, illetve az évfolyamok között. A hivatástudat faktora az adó- és pénzügyi nyomozó szakirány hallgatóinál mutatta a legalacsonyabb átlagértéket, míg a biztos jövő faktora a pénzügyőr tisztjelöltekre jóval jellemzőbb volt, mint az ÁNTK-hallgatókra. Évfolyamonkénti összevetésben azt tapasztaltam, hogy minél magasabb évfolyamra jár valaki, annál kevésbé jelent számára motivációt a pályaválasztását még igen erőteljesen meghatározó hivatástudat és biztos jövő. A pénzügyőr hallgatókat jobbra tudatos pályaválasztás jellemzi, hiszen az érintett szakirányokra a hallgatók több mint 63%-a első helyen jelentkezett.

A munkával kapcsolatos értékek közül a pénzügyőr tisztjelöltek számára a biztonság, az anyagi ellenszolgáltatás, a változatosság és a társas kapcsolatok értékei voltak a legfontosabbak, az ÁNTK-n tanulók számára a biztonság és az anyagi ellenszolgáltatás szintén meghatározó volt, emellett viszont a fizikai környezetet és az önmegvalósítást preferálták.

A pénzügyőri hivatás jellemzőinek vizsgálatában csak a pénzügyőr tisztjelöltek vettek részt. A tisztjelöltek tisztában vannak a pénzügyőri hivatást meghatározó hivatásjegyekkel. A kérdéskör további elemzését három faktor mentén (vonzerő, szabályok, azonosulás a hivatással) végeztem el, évfolyamok szerinti összehasonlításban, szakirányok közti szignifikáns eltérést nem tapasztaltam. A vonzerő és a hivatás faktora szignifikánsan erodálódik évről-évre, a szabályok évfolyamokkal való összevetésében nem mutatható ki eltérés.

Összegezve, a pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják ezt a hivatást, a pályaválasztásukban erős hivatástudat (adó- és pénzügyi nyomozók esetében kevésbé jellemző) és biztonság iránti vágy motiválja őket. Érdekes, változatos munkát szeretnének, amely tervezhető karriert és megfelelő megélhetést is biztosít számukra. Tisztában vannak leendő hivatásuk sajátosságaival, elvárásaival, viszont a belső indíttatású motivációjuk évről-évre csökken, a hivatás vonzerejéhez hasonlóan, a hivatással való azonosulás is kevésbé ösztönzi őket az évek előrehaladtával.

18. táblázat: A vizsgálati csoportot képviselő tisztjelöltek pályaválasztását és pályán maradását motiváló tényezők (vonzerő) és ennek korlátai a pénzügyőri hivatásban

Vonzerő	Korlátok
pályakezdők számára megfelelő megélhetést biztosító anyagi jellegű juttatások	az anyagi jellegű juttatások a hosszú távú megtartást nem ösztönzik
biztonság, kiszámíthatóság (a szervezeti és jogállási változások ezt negatívan befolyásolták)	kötöttségek, túlszabályozottság
tanulás, fejlődés lehetősége	hierarchikus, parancsuralmi rendszer
érdeklődésnek megfelelő munka (mozgalmasság, izgalmasság, egyenruha, fegyver)	munka befolyása a magán- és családi életre, baráti kapcsolatokra
változatos munkavégzés lehetősége adott a feladatok, a struktúra és a földrajzi elhelyezkedés tekintetében is, a szolgálati érdek azonban ezt korlátozhatja	karrier nem tervezhető és erősen korlátozott
munkahelyi légkör, társas kapcsolatok, csapatmunka	korszerűtlen munkahelyi környezet, modern munkavégzést támogató feltételek, eszközök hiánya
szolgálat eszménye, közösségi „hasznosság”, ez „kívülről” kevésbé látható	pénzügyőri munkakörökben korlátozott a lehetőség az atipikus munkavégzési formák igénybevételére

Forrás: saját kutatás, 2020

6. ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK

A dolgozatomban bevezető részében felvázolt kutatási céljaimhoz illeszkedően négy hipotézist fogalmaztam meg. A szekunder kutatásomban, illetve a primer kutatásomban kvalitatív és kvantitatív részében is arra törekedtem, hogy a feltevéseimet bizonyítsam és ennek mentén megfelelően alátámasztott javaslatokat, ajánlásokat fogalmazhassak meg a pénzügyőri hivatás utánpótlás-problémáinak orvoslása érdekében. A hipotéziseim bizonyítását az alábbiakban ismertetem.

6.1. H1 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA

Feltételezem, hogy a professziókutatások eredményeként feltárt, a hivatásminőséget meghatározó kritériumok a pénzügyőri szolgálatra is jellemzőek, a pénzügyőri szolgálat rendelkezik azokkal az ismertetőjegyekkel, amelyek mentén hivatássá minősíthető (H1).

Az első hipotézisem igazolása érdekében a szakirodalmi forráselemzés során a hivatáskutatások eredményeit két irányból vizsgáltam. Először a hivatást mint kiváltságos foglalkozást elemeztem, feltártam a kutatások angolszász és kontinentális modelljeit, illetve bemutattam a hazai trendeket is. Ebben a megközelítésben értékelve a professziókutatások tapasztalatait, 10 hivatásjegyet sikerült azonosítanom. Ezek a következők: szaktudás, szakmai szervezetek, hivatásetika, társadalmi rendeltetés, állami (jogi) keretek általi meghatározottság, autonómia, társadalmi megbecsültség (presztízs), felelősség a közösség irányába, hatalom, a hivatás azonosítását szolgáló szimbólumok (a hivatáskultúra elemei). Más vizsgálatok szerint a hivatást és a foglalkozást az érdeklődés, az elköteleződés, a belső indíttatás, mint egyéni motivációk határolják el egymástól. Ezek a kutatások a hivatást elhivatott munkának tekintik és eredményeik alapján a következő 6 hivatásjegy mutatható ki: hivatásorientáció, érdeklődés és vonzódás, hosszú távú elköteleződés (életre szóló választás), életforma, kiteljesedés és önmegvalósítás, hivatással való azonosulás (hivatáskultúra elfogadása). A két megközelítés szerinti hivatásjegyeket, mint a hivatás betöltőjétől független, illetve függő ismérveket egy kritériumkatalógusba foglaltam és ezen kritériumok mentén vizsgáltam a pénzügyőri szolgálatot.

A pénzügyőri szolgálat ismérvei és a hivatást betöltő személyétől független jegyek összevetéséből megállapítottam, hogy az autonómia és a társadalmi megbecsültség kivételével minden egyéntől független kritériumnak eleget tesz, megfelel a pénzügyőri szolgálat. Jól

körülhatárolható a társadalmi rendeltetése, a köz érdekében végzett tevékenysége, jogi keretekhez szorosan kötött a működése, rendelkezik szakmai szervezettel, a szaktudás forrását a rendészettudományok területén működő egyetemi szintű képzés biztosítja, szigorú etikai elvárásokat támaszt és ehhez kötött felelősségi rendszert alkalmaz, hatalma az államtól ered, az egyenruha, a rendfokozat, az eskü és a sajátos nyelvhasználat, mint a hivatáskultúra elemei támogatják az egyén hivatással való azonosulását.

Elsősorban az egyéntől függő jegyek feltárása érdekében alkalmaztam kvalitatív kutatást. Ennek eredményei alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a pénzügyőri szolgálat nem látható el hivatásorientált egyéni hozzáállás hiányában. Ha a pénzügyőr nem kellően elkötelezett, nincs meg benne a szakmai érdeklődés, nem fog kiteljesedni a szolgálatban, nem fog azonosulni a hivatással és nem tekint rá életformaként. Azaz, a pénzügyőri szolgálat ellátásában nélkülözhetetlenek a hivatás betöltőjének személyétől függő hivatásjegyek.

A H1 hipotézis alapvetően igazolást nyert, hiszen a hivatáskutatások alapján azonosított hivatásjegyek többsége (majdnem 90%-a) erősen meghatározó szereppel bír a pénzügyőri szolgálatban is, azaz, a pénzügyőri szolgálat hivatásnak minősül. A szervezeti autonómia kritériumának ugyan korlátozottan felel meg, elsősorban a hierarchikus működés és a feltételen engedelmesség követelménye miatt, de az egyéni cselekvési autonómiát is támogatni kell, az önállóság és döntésképeség kompetenciáinak fejlesztésével, magabiztosabb szakmai hozzáértést biztosító ismeretekkel, továbbá az etikai-erkölcsi értékek erősítésével. A hivatás társadalmi presztízsének helyreállításával szintén foglalkozni kell. Ennek érdekében meg kell mutatni, hogy ez a hivatás létezik, ráadásul, tevékenysége a közösség tagjainak védelmét számos területen biztosítja.

6.2. H2 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA

A Z generációra általánosságban jellemző munkaelvárások, pálya- vagy munkahelyválasztási preferenciák feltehetőleg eltérnek a pénzügyőri hivatásra jellemző ismérvekből levezethető, a hivatás biztosította lehetőségektől, illetve elvárásoktól (H2a). Feltételezem azonban, hogy a Z generációhoz tartozók között is léteznek olyanok, akik tudatosan választják a pénzügyőri hivatást, a hivatás faktorai fellelhetők a pályaválasztási motivációikban, munkaértékeikben. Azt vélelmezem, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek esetében megvalósul az egyén–hivatás illeszkedés (H2b).

A második hipotézisem első részének bizonyítása érdekében a generációmenedzsmenttel foglalkozó szakirodalmi források adatait és az empirikus generációkutatások eredményeit elemeztem és ezek alapján felvázoltam a Z generációhoz tartozó fiatalok, elsősorban a pályaválasztáshoz kötődő, munkahellyel kapcsolatos sajátosságait. Ezeket a jellemzőket a kvalitatív kutatás eredményei is megerősítették. A Z generációs jegyeket vettem össze a pénzügyőri szolgálat hivatásvizsgálata során feltárt ismérvekből levezethető, illetve a jogszabályi keretek által meghatározott, a pénzügyőri hivatás és a NAV nyújtotta lehetőségekkel és elvárásokkal. A Z generáció tagjai megfelelő megélhetést biztosító fizetésre vágnak, amely a NAV Szj. tv. által bevezetett új, sávos illetményrendszerben a pályakezdők számára adott, azonban a hosszú távú megtartásukat nem ösztönzi. A tervezhető karrierre vonatkozó igények kielégítésére igen korlátozottak a lehetőségek a pénzügyőri hivatásban. Tervezhető előmenetelre kizárólag fizetési fokozatban van lehetőség (8 évente), magasabb besorolású munkakörbe helyezésre kevés a mozgástér. Az érdemeken alapuló előmenetel pedig nem tervezhető, de a lehetőségek ebben az esetben is igen szűkösek. Az interjú adatfelvétel is azt támasztotta alá, hogy a vezetővé váláson kívül kevés az esély az előrelépésre. A fiatalok számára kiemelten fontos a munkában is a változatosság, ennek érdekében könnyen mobilizálhatók is. A pénzügyőri hivatás széleskörű feladatrendszerrel takar, a szervezeti struktúra szintén alkalmas arra, hogy a fiatalok erre vonatkozó igényeit kielégíthesse. Ezt a kvalitatív felmérés is megerősíti, kihangsúlyozva, hogy bár a lehetőségek adóttak, a változtatás nem könnyű, hiszen elsősorban a szolgálati érdekek dominálnak. Minden általam vizsgált forrás kiemeli, hogy a Z generációhoz tartozó fiatalok számára a munka és a magánélet közti összhang megteremtésének és az atipikus munkavégzésnek a lehetősége mérvadó pályaválasztási szempont. A pénzügyőri hivatás – ahogyan azt a kvalitatív kutatás igazolta – erős hatást gyakorol a pénzügyőr magánéletére, szabadidejére és családi, baráti kapcsolataira. Ezt az eltérő munkarend és a munkaterhelés nagyban befolyásolja, de fokozzák a korlátozások és az etikai elvárások is. Az atipikus munkavégzési formák igénybevételét pedig általában a pénzügyőrök által betöltött munkakörök feladatrendszere nem teszi lehetővé. A fiatal generációban munkálkodó függetlenség és szabadság iránti vágy megélésére – az előbbiekkal összefüggésben – szintén nincs lehetőség. A Z generáció igényeivel egyértelműen összhangban áll a pénzügyőri szolgálat csapatmunkára, valamint a folyamatos fejlődésre vonatkozó elvárása. A Z generációra jellemző sajátoságként definiált gyengébb lojalitás, illetve a korlátok, kööttségek elutasítása, valamint a tekintélytisztelet hiánya a hivatás ismérveivel nehezen egyeztethető össze, hiszen a pénzügyőri hivatás nemcsak hosszú távú elköteleződést kíván, de a magatartási követelmények betartása, az egyenruha és fegyver viselése, az élet- és a testi épség megóvása

a szabálykövetést is elvárja, a hierarchikus működés pedig feltételez egyfajta, elsősorban a rendfokozatnak, beosztásnak, kornak „járó” tiszteletet, ami nem minden esetben párosul megfelelő érdemekkel.

A H2a hipotézisemet csak részben tudtam igazolni, hiszen egyes Z generációs sajátosságoknak, munkahellyel kapcsolatos preferenciáknak a pénzügyőri hivatás és a NAV eleget tesz. A pályakezdők megfelelő megélhetését biztosító anyagi juttatások, a változatos munkavégzésre vonatkozó adottságok, a tanulási, fejlődési lehetőségek, a csapatban való feladatellátás, olyan szempontok, amelyek a pénzügyőri hivatás vonzerejét növelhetik. A pénzügyőri szolgálatra jellemző kötöttségek és korlátozások, a szabálykövetés, a magánéletre való erős kihatás, a lojalitás iránti igény és a karrier hiánya viszont súlyos korlátokat emelnek a Z generáció és a pénzügyőri hivatás közé, nem segítik sem az orientációt, sem a megtartást. A H2 hipotézisem második felében megfogalmazott feltevés alátámasztása érdekében a kérdőíves felmérés eredményeit használtam fel. Eszerint a Z generációhoz sorolható pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják ezt a hivatást, hiszen a válaszadó fiatalok többsége első helyen jelentkezett a pénzügyőri alapképzések valamelyikére, de a nem első helyen jelentkezők több mint 90%-a is a rendészeti hivatások egyikét célozta meg. A pályaválasztásukat – elsősorban a vám- és pénzügyőri szakirányra jelentkezők körében – a hivatástudat, az elkötelezettség, az önzetlen hozzáállás, a hivatás iránti érdeklődés (hivatástudat) motiválja. Erősen befolyásolja mindkét szakirány tisztjelöltjeinek pénzügyőri hivatás melletti döntését az anyagi biztonságra törekvés, a biztos állás reménye, továbbá a karrierépítéssel kapcsolatos igény (biztos jövő). Érdekes, változatos, a társas kapcsolatokra építő munkát szeretnének, amely tervezhető karriert és megfelelő megélhetést is biztosít számukra. Tisztában vannak leendő hivatásuk sajátosságaival, elvárásaival.

A H2b hipotézisemet részben igazoltnak tekintem, mivel a pénzügyőr tisztjelöltek pályaválasztásában valóban erősen megjelennek – elsősorban a hivatás betöltőjének személyétől függő – hivatásjegyek, mint a belső indíttatás, a hosszú távú elkötelezettség és a hosszú távú választásra utaló biztos állás iránti kíváncsiság, az altruizmus, a hivatás iránti érdeklődés. Emellett azonban egyes Z generációs jegyek is megmutatkoznak esetükben, hiszen olyan munkát szeretnének, amely változatos, csapatban végezhető, megfelelően biztosítja a megélhetést és a tervezhető karriert is támogatja. Külön figyelmet igényel továbbá, hogy a hivatástudat faktora szignifikánsan erősebben jelent meg a vám- és pénzügyőri szakirány hallgatóinál, mint az adó- és pénzügyi nyomozók esetében.

6.3. H3 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA

A hivatásvizsgálatokkal összefüggésben végzett pályaszocializációs felmérések azt mutatják, hogy a fiatalok szocio-demográfiai háttere és a pályáról való ismerete befolyásolja a hivatásválasztást. Feltételezem, hogy kirajzolódik egyfajta mintázata annak, hogy kik választják a pénzügyőri hivatást (H3).

A harmadik hipotézisem bizonyítását a kvantitatív kutatási eredményeimre alapozom. A válaszadók nemek szerinti megoszlása arra utal, hogy a pénzügyőri alapképzéseket választók többségében férfiak, a vám- és pénzügyőri szakirányon szinte kizárólag csak férfiak tanulnak, az adó- és pénzügyi nyomozói szakirány azonban a nők és a férfiak számára hasonló arányban vonzó.

A kérdőívet kitöltő pénzügyőr tisztjelöltek több mint fele az ország keleti régióiban nőtt fel, a nyugati országrészekből csupán a hallgatók kb. negyede származik, az ország középső területén élők pedig szintén nem képviselnek számottevő létszámot a válaszadók között, a fővárosban nevelkedettek aránya nem éri el a 7%-ot. A kutatásban résztvevők településtípusok szerinti megoszlását is figyelembe véve, azt láthatjuk, hogy a pénzügyőri alapképzések a fővárosiak és a nyugati országrész nagyvárosaiból (megyeszékhelyeiről) származók számára kevésbé vonzó.

A tisztjelöltek jellemzően gimnáziumban érettségiztek. A középiskolában azonban a válaszadók kb. negyede tanult valamilyen formában rendészeti ismereteket, a pénzügyőri tevékenységről azonban a megkérdezett hallgatók mindössze 4%-a hallott. Leginkább az orvosi és a jogász pályaválasztást vizsgáló kutatásokra jellemző az az eredmény, hogy a hallgatók a szülői minta követése miatt döntenek adott pálya mellett, a megcélzott hivatás generációról generációra öröklődik. A kutatásban résztvevő tisztjelöltek kevésbé követik a családi hagyományokat, ahogyan ez a pályaválasztási motivációt vizsgáló kérdésre adott válaszokból kiderült. A szülők végzettségének elemzése szintén ezt erősíti, mivel a megkérdezett tisztjelöltek felének egyik szülője sem rendelkezik diplomával. Jellemzően tájékozódni sem a családban próbáltak a pénzügyőri alapképzéseket érintően, hanem többségük az egyetemi honlap és a felvételi tájékoztató tartalma, illetve a nyílt napokon gyűjtött információk alapján jelentkezett a képzésre. Az orvosi pályamotivációs kutatások eredményei azt mutatják, hogy a hivatásválasztás már gyermekkorban eldől, amelynek – egyesek szerint – pozitív hatása van az elkötelezettségre. A pénzügyőr tisztjelöltekre nem jellemző a korai pályaválasztás, csak kevesen jelölték, hogy kisgyermek- vagy általános iskolás korban döntöttek el, pénzügyőrök

lesznek. Azt viszont az elemzésem eredményei egyértelműen jelzik, hogy a pályaválasztás életszakasza és a hivatástudat faktor között összefüggés van. Minél korábban választ valaki ugyanis pályát, annál inkább a hivatástudat vezérli motivációját.

A H3 hipotézisemet sikerült igazolnom, hiszen a válaszadó pénzügyőr tisztjelöltek szocio-demográfiai háttere területileg, település- és középiskola-típusok szerint jól körülhatárolja a jelenlegi rekrutációs bázist. Az is kirajzolódik a kutatásból, hogy elsősorban nem a pénzügyőr felmenőkkel rendelkezők között találjuk meg a hivatás utánpótlását, és hogy a toborzást nem feltétlenül a középiskolás korosztály körében kell csak erősíteni, hanem akár már az általános iskolások között is érdemes lenne népszerűsíteni a hivatást. Még ennél is fontosabb azonban, hogy a középiskolai oktatásban megjelenő rendészeti képzésben a pénzügyőri hivatás is képviseltesse magát.

6.4. H4 HIPOTÉZIS IGAZOLÁSA

A pályaszocializációs folyamatoknak nagy jelentőséget tulajdonítanak a hivatásvizsgálatok. Ennek alapján azt feltételezem, hogy pályaszocializáció erősíti a hivatásorientációt, illetve segíti a hivatásszemélyiség kialakulását, fejlődését is (H4).

A negyedik hipotézisem bizonyítását elsősorban a kvantitatív kutatás eredményei segítik. Az értekezésem 4. fejezetének felvezetésében utaltam arra, hogy a hivatásra történő felkészítés, pályaszocializáció nélkülözhetetlen abban, hogy a leendő hivatást gyakorló még erősebben elköteleződjön a hivatás irányába, kialakuljon a hivatásszemélyisége. A pénzügyőr tisztjelöltek esetében azonban a felmérés eredményei mást mutatnak. A pályaválasztási motivációt meghatározó két faktor ugyanis a negatív szignifikáns összefüggésben áll azzal, hogy ki éppen hol tart a képzési folyamatban, ki hányadik évfolyamra jár. Minél közelebb áll a hallgató a diploma megszerzéséhez, annál kevésbé jelent számára motivációt a közösség szolgálata, a szakma iránti erős érdeklődés, az elköteleződés (hivatástudat) és a biztos jövő. Nem csak a motiváció erodálódik évről évre, hanem a hivatásuk helyzetét leíró egyes tényezők megítélése is. Az évek előrehaladtával egyre kevésbé érzik úgy, hogy a leendő hivatásuk biztosítja majd számukra az előrejutás, karrierépítés lehetőségét, a jó jövedelmet, a rendezett munkafeltételeket, körülményeket, a tanulás, fejlődés, megújulás lehetőségét, a biztonságot. Egyre kevésbé hisznek a pénzügyőri hivatás megbecsültségében, a szolgálat erejében és összességében abban, hogy van jövője a hivatásuknak. A kutatásom nem volt alkalmas arra,

hogy ennek a tendenciának az okait feltárjam, ehhez a jövőben további vizsgálatokra lesz szükség.

A H3 hipotézisem nem igazolódott, mivel a pénzügyőr tisztjelöltek hivatásorientációja gyengül, a hivatásmélységük a felkészítés során nem fejlődik. A pontos okok feltárása érdekében mindenképpen további vizsgálatok, kutatások tárgyává kell tenni a pályaszocializáció folyamatát.

7. TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK ÉS GYAKORLATI HASZONSÍTHATÓSÁGUK

7.1. TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

1. A hivatáskutatások szakirodalmi elemzésének eredményei alapján szintetizáltam és rendszerbe foglaltam a hivatásminőséget meghatározó, a hivatás betöltőjének személyétől független, illetve a betöltő személyétől függő hivatásjegyeket. A hivatásjegyek két csoportját integrálva megalkottam a hivatásjegyek kritériumkatalógusát.
2. A kritériumkatalógus alapján strukturáltam a pénzügyőri szolgálat ismérveit és a rendészeti területen elsőként igazoltam egy (a pénzügyőri) hivatásrend hivatásminőségét.
3. A hivatásminőség feltárásával párhuzamosan megalkottam a pénzügyőri szolgálat hivatásprofilját.
4. A pénzügyőri személyi állomány utánpótlását biztosító potenciális munkaerőkínálat (pénzügyőr tisztjelöltek) igényeivel összefüggésben definiáltam a pénzügyőri hivatás választását ösztönző és korlátozó jogi és szervezeti tényezőket.

7.2. AZ EREDMÉNYEK HASZNOSÍTÁSA A GYAKORLATBAN

Vizsgálatom eredményei – akár stratégiai, akár jogalkotási, akár menedzsment szempontból – elsősorban a NAV számára hasznosíthatók. Annak ismeretében azonban, hogy a közigazgatás és a rendészeti igazgatás nagyon hasonló gondokkal küzd, mint a NAV, más közszolgálati (főként rendészeti feladatokat ellátó) szervezetek létszám- és utánpótlás-problémáinak kezelésében is modellként szolgálhatnak kutatási eredményeim és következtetésem.

- A hivatásvizsgálat és a hivatásminőség megállapítása egy kiváló eszközt ad ahhoz, hogy egy szakma feltárja a saját értékeit, elvárásait és ezekre figyelemmel erősítse meg munkaerőpiaci helyzetét.
- A pályaválasztást befolyásoló tényezők feltérképezése megkönnyíti a pálya iránt fogékony személyek, csoportok azonosítását, és lehetőséget ad a pályára irányítást hatékonyabbá tevő toborzási módszerek kifejlesztésére.
- A hivatás támasztotta elvárások és a pályakezdés előtt álló fiatalok igényeinek megismerése és összevetése lehetővé teszi azt a szervezet számára, hogy azonosítsa

azokat a tényezőket, értékeket, amelyek növelik a hivatás vonzerejét és erre építse az utánpótlási- és/vagy toborzási stratégiáját.

- Az eredményeim abban is segítenek, hogy azonosítani lehessen azokat a beavatkozást igénylő pontokat, amelyek akadályozhatják (korlátozhatják) a Z generációs fiatalok pénzügyőri pályaválasztását és pályán tartását.
- A Z generáció sajátosságainak, munkahelyválasztási preferenciáinak bemutatása, illetve a Z generációs pénzügyőr tisztjelöltek vizsgálata támogatja a korábbi generációkhoz tartozó jelenlegi vezetőket és kollégákat, hogy jobban megértsék a Z generációs munkatársaik, illetve leendő pályakezdő kollégáik hivatáshoz való viszonyulását, igényeit. Ez megkönnyítheti és gördülékenyebbé teheti a fiatalok beilleszkedését és befogadását.

A pályaszocializáció folyamatának és a pályaválasztási motivációk vizsgálatának eredményei felhasználhatók az NKE RTK toborzási céljainak fejlesztéséhez, a toborzással megcélozható csoportok feltérképezéséhez, illetve segíthetik a szocializáció stratégiai irányvonalainak meghatározását, a folyamat hivatásorientációban betöltött szerepének tisztázását.

8. JAVASLATOK, AJÁNLÁSOK

Ahogy már az értekezés elején is kiemeltem, a célom az, hogy a tudományos módszertani alapokon nyugvó vizsgálatom eredményeivel feltérképezzem a „kettős hivatásom” létszám- és utánpótlási gondjainak hátterét, a megoldáshoz vezető lehetőségeket, ezáltal támogatva a szükséges humánpolitikai jellegű intézkedések bevezetésére vagy fejlesztésére irányuló döntéshozatalt.

A dolgozatom bevezetésében több helyen is idéztem olyan forrásokat, amelyek szerint a közszolgálat nem vonzó a fiatalok számára, a közigazgatási és rendészeti területen működő szervezetek vonzereje gyenge. Kutatásom alapján ezt nem cáfolom, viszont megerősítem azokat a nézeteket, amelyek azt vélelmezik, hogy minden generáción belül léteznek olyan egyének, csoportok, akik méltányolják a hivatás értékeit, tisztelik hagyományait és elköteleződnek a hivatás kultúrája iránt. Csak meg kell találni és jó ajánlattal kell célba venni őket, ehhez pedig új alapokra helyezett toborzási stratégia és egy hiteles munkáltatói márka szükséges. Javasolataimat ezen elvek mentén fogalmaztam meg.

- Több vizsgálat is kiemeli, hogy a toborzást célcsoportokra kell alapozni (Csutorás, 2020; Erdős et. al., 2020; Christián & Erdős, 2020). Vizsgálatomban én is azt mutattam ki, hogy léteznek olyan jellemzők, háttértényezők, amelyek mentén jól körülhatárolható az a csoport, akik ezt a pályát választják, mert számukra vonzó a pénzügyőri hivatás. A kutatási eredményeim alapján azt látom, hogy az ország keleti felében élők számára jelent leginkább vonzó alternatívát a pénzügyőri szolgálat. Sajnos az ország középső és nyugati részéből jóval kevesebben érdeklődnek a pálya iránt. A kutatásom azt is megerősítette, hogy elsősorban nem az elit gimnáziumokban tanulók jelentik a közigazgatási és/vagy rendészeti hivatások célpontját (MKIK, GVI 2016), így egy toborzó kampánnyal érdemesebb a kisvárosi gimnáziumok tanulóit megcélozni. Miután azonban az elemzésem arra is rávilágított, hogy a korai pályaválasztás erősebb hivatástudattal és elköteleződéssel párosul, megfontolandónak tartom a hivatás népszerűsítését általános iskolai tanulók körére is kiterjeszteni, így a községek és falvak közössége is elérhetővé válik. Természetesen, amennyiben más célközönséget szeretne elérni a szervezet a kampánnyal, akkor valószínűleg a hivatás hagyományos értékeitől elrugaszkodva kell megterveznie a toborzást.

- A népszerűsítés kapcsán megállapítottam, hogy a pénzügyőri hivatás a társadalom tagjai számára szinte teljesen láthatatlan, ami óriási probléma nem csak a hivatás presztízsének hiánya miatt, hanem az utánpótlás szempontjából is. A rendészeti jellegű ismereteket nyújtó tantárgyak sok esetben részét képezik a középiskolai oktatásnak, de még ezen tárgykörök sem tartalmazzak a pénzügyőri hivatásra vonatkozó tudásanyagot. Ezt a hiányosságot mindenképpen orvosolni szükséges, amihez jó alapot adhat, ha az adótudatosságra neveléssel párhuzamosan (Erdős et. al., 2020) a pénzügyőri hivatás társadalmi szerepének, hasznosságának bemutatására is hangsúlyt helyez a szervezet.
- A toborzás során a megfelelő csatornát is meg kell találni a tájékoztatáshoz, hogy a lehető legkönnyebben elérhetők legyen a célcsoportok. A fiatalok többsége a közösségi média felületein van jelen, itt érhetők el a legegyszerűbben, de amint az a kutatásomból kiderült, a pénzügyőr tisztjelöltek elsősorban a hagyományos források mentén, az egyetemi oldalon és a nyílt napon szereztek információkat. Ennek ismeretében az lehet a legjobb megoldás, ha a szervezet működtet egy karrieroldalt is, ahol vonzó tartalommal bír, de egyben valós emberek valós történeteit osztja meg a hivatással kapcsolatban (Magasvári et. al., 2021).
- A toborzással összefüggésben nagyon fontos a toborzó anyagok (pl. prospektusok, videók, fotók) tartalma, illetve a toborzást végző személye is. A „valótlan” tartalmú, esetleg túlhangsúlyozott előnyökre, vagy a kevésbé mindennapi feladatok bemutatására építő kampány ugyanis olyan jelöltek vonzását eredményezi, akik később nem lesznek képesek a szervezet által elvárt, valós feladatokat ellátni és a szakmai kiábrándultság miatt hamar elhagyják a pályát, vagy ami talán ettől is nagyobb probléma, maradnak, viszont más feladatokra fókuszálnak, mint amit valójában elvárnak tőlük (Jolicoeur & Grant, 2018). Nagyon fontos tehát a hiteles tájékoztatás, a feladatok valóságghű bemutatása, mert csak így lehet a hivatáshoz illeszkedő egyéneket megtalálni és megtartani.
- Bár az eredményeim és a következtetésem alapvetően a Z generációra fókuszálnak, az ő vonzásuk és megtartásuk érdekében tett humánjellegű intézkedések segíthetik a már pénzügyőri hivatást betöltők megtartását is. A toborzás és a munkáltatói márka, márkaépítés szorosan összekapcsolódó funkciók. Ahhoz, hogy a toborzás érdemben

megvalósítható legyen, szükséges egy hiteles, a szervezet brandjét tükröző értékajánlat megfogalmazása is. A munkáltatói márkának pont az a lényege, hogy maga a márka és az értékajánlat is hiteles legyen a már meglévő munkatársak felé is. Ennek megfelelően akkor lehet sikeres a márkaépítés és az értékajánlat összeállítása, ha az nem csak azokra fókuszál, akiket a hivatás irányába szeretnénk terelni, hanem a szervezetben dolgozók által definiált értékeket, erősségeket is figyelembe veszi, továbbá a hivatás korlátait is felfedi. Értekezésem csak annyiban tud alapot nyújtani ehhez, hogy megszereztem a pénzügyőri hivatás interjúalanyok által fontosnak tartott értékeit, illetve az utánpótlás célcsoportja szempontjából a vonzerőt vagy akadályt jelentő funkciókat. Annak érdekében azonban, hogy a pénzügyőri hivatás valóban vonzó és megtartó legyen, a már pénzügyőrként hivatásukat gyakorlók igényeit is fel kell mérni, amely további kutatások tárgyát képezheti.

- Az utóbbi években a rendészeti felsőoktatásban nem volt jellemző a pályaválasztás háttérében álló, a rendészeti hivatás felé orientáló tényezők feltáró vizsgálata. Éppen ezért volt a magam számára is meglepő az az eredmény, amit a pályaszocializációs folyamat vizsgálatánál tapasztaltam. A pénzügyőr tisztjelöltek évről évre veszítenek a hivatástudat által vezérelt motivációjukból, a leendő hivatásukban rejlő vonzó lehetőségekben egyre kevésbé hisznek, ezáltal a hivatással való azonosulási hajlandóságuk is csökken. A vizsgálatom nem nyújtott lehetőséget arra, hogy ennek az okait feltárjam, így csak nagyon óvatos következtetésem lehetnek a tendenciával kapcsolatban. Elképzelhető, hogy a hallgató egy idealizált pályaképet követett, téves döntést hozott a pályaválasztáskor és az idealizált kép, illetve a reális helyzet összeütközése frusztrációt eredményez nála. Oka lehet a képzésben jelentkező folyamatos terhelés, fokozott teljesítménykényszer, vagy egyszerűen csak a felnőttkorba történő átlépés nehézségeivel való megküzdés. Arról sem feledkezhetünk meg azonban, hogy a hallgató a képzésben való előrehaladással párhuzamosan egyre többet ismer meg a leendő hivatására jellemző sajátosságokból, elvárásokból, egyre gyakrabban tapasztalja a szervezeti működés zökkenőit, a kollégák jó vagy kevésbé jó pillanatait. Az utóbbi években pedig fokozottan szembesülhetett a szervezeti változásokból és a pénzügyőrök jogállását is érintő döntésekből eredő bizonytalanságokkal. Ezek valószínűleg hatással vannak arra a tendenciára, amelyet a felmérés során tapasztaltam. Célravezető lenne ezeknek az okoknak egy további vizsgálat keretében való feltárása.

- A pályaszocializáció során folyamatosan méri az egyetem a hallgatók oktatókkal és tantárgyakkal kapcsolatos véleményét. Mérik továbbá az első évfolyamosok és a végzősök alapkompenciáinak alakulását. Az előbbieket miatt azonban szükséges volna az eddigi felmérések mellett a hallgatók motivációjának, illetve pályaszocializációs folyamattal való elégedettségének vizsgálata is, hogy akik élethivatást választanak, ne csak motiváltan kezdjék meg, hanem úgy is fejezzék be a képzést.

9. IRODALOMJEGYZÉK

1. Angyal Ádám (2003): *Nézetek az erkölcsről*. Aula Kiadó, Budapest
2. Angyal Pál (1927): *A magyar büntetőjog kézikönyve. A becsület védelméről szóló 1914: XLI. T.- Cikk*. Atheneum Irodalmi és Nyomdai Rt., Budapest
3. Armstrong, David (1990): *Medicine as a profession: times of change*. *British Medical Journal*, Vol. 301., 1990, pp. 691-693.
4. Arnold Mihály (1998): *Megnyitó, Rendvédelem-történeti Füzetek VIII. évfolyam, 9. szám*, Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság Kiadványa, Budapest
5. Arnold Mihály (2002): *Ma már holnap van. A magyar gazdaság és a Vám- és Pénzügyőrég*. Viva Média Kiadó, Budapest
6. Árvai Zsuzsanna, Balázs István, Barta Attila & Veszprémi Bernadett (2011): *Közigazgatás-elmélet*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen
7. Asseburg, Julia, Hattke, Judith, Hensel, David, Homberg, Fabian & Vogel, Rick (2020): *The Tacit Dimension of Public Sector Attraction in Multi-Incentive Settings*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 30., No. 1., pp. 41–59.
8. Aszalós Andrea (szerk.) (2020): *Pénzügyi nyomozók 1999–2019. Nemzeti Adó- és Vámhivatal*, Budapest
9. Babbie, Earl (2008): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi Kiadó, Budapest
10. Badó Attila, Feleky Gábor, Lőrinczi János & Patyi Zsófia (2017): *Összehasonlító motivációs vizsgálat a szegedi joghallgatók körében*. MTA Law Working Papers, 2017/11.
11. Bagdy Emőke (1993): *Pályaszocializáció a pedagógusképzésben*. *Iskolakultúra*, 3. évf., 21-22. sz., pp. 114-119.
12. Bagdy Emőke (1996): *Hivatás és személyiség*. In. Bagdy Emőke (szerk.): *A pedagógus hivatássonmélisége*. KLTE Pszichológia Intézet, Debrecen, pp. 33-39.
13. Bagdy Emőke & Mogyorósy Csaba (1988): *Quo vadis medicus? Pályamotivációk alakulása az orvosegyetemi képzés során*. *Medicus Universalis*, 21. évf., 1. sz., pp. 5-8.
14. Bakacsi Gyula (2001): *Szervezeti magatartás és vezetés*. KJK–KERSZÖV, Budapest
15. Balaska Andrea & Kiss Attila (szerk.) (2007): *A 140 éves Vám- és Pénzügyőrség Emlékalbuma, 1867-2007*. VIVA Média Holding, Budapest
16. Balázs Brigitta (2020): *Korszerű eszközök és módszerek a digitális nemzedék körében*. *Opus et Educatio*, 7. évf., 1. sz., pp. 92-98.
17. Balázs Péter (2002): *Orvoslás pénzért és hivatástudatból*. Melania Kiadó, Budapest

18. Balla Zoltán (2014): A rendészet fogalma és rendszere, a nemzetbiztonsági igazgatás. In. Korinek László (szerk.): Értékezések a rendészetéről. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Budapest, pp. 17-51.
19. Bánlaky Pál, Kérész Gyuláné & Solymosi Zsuzsa (1981): Orvosok Magyarországon. Akadémiai Kiadó, Budapest
20. Baráth Noémi Emőke (2020a): A rendészeti modellek és rendőrhallgatók attitűdjeinek vizsgálata. *Ügyészek Lapja*, 27. évf., 1. sz., pp. 19-30.
21. Baráth Noémi Emőke (2020b): Etikai értékek vizsgálata tisztjelöltek körében. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XXII.*, pp. 161-166.
22. Baráth Noémi Emőke (2021): Rendészeti professzionalizmus. *Magyar Rendészet*, 21. évf., 2. sz., pp. 215-224.
23. Barber, Bernard (1963): Some Problems in the Sociology of the Professions. *Daedalus*, Vol. 92., No. 4., pp. 671-673.
24. Barbour, Rosaline S. & Kitzinger, Jenny (1999): Introduction: the challenge and promise of focus groups. In. Barbour, Rosaline S. & Kitzinger, Jenny (eds.): *Developing focus group research: Politics, theory and practice*. Sage Publications Ltd., London, pp. 1-20.
25. Bárczi Géza & Országh László (főszerk.) (1960): *A magyar nyelv értelmező szótára*. Akadémiai Kiadó, Budapest
26. Barondess, Jeremiah A. (2003): Medicine and professionalism. *Arch Intern Med*, Vol. 163., No. 2., pp. 145-149.
27. Bartos László (2009): Gondolatok a rendészeti oktatásról. *Rendészeti Szemle*, 57. évf., 3. sz., pp. 3-15.
28. Baum, Hermann (1996): *Ethik sozialer Berufe*. Ferdinand Schöningh Verlag, Paderborn
29. Belényesi Emese, Kriskó Edina & Pallai Éva (2018): Jelentés a közigazgatási pályaorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről. In. Csóka Gabriella & Szakács Gábor (szerk.): *A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I.*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, pp. 77-143.
30. Bellah, Robert N., Madsen, Richard, Sullivan, William M., Swidler, Ann, & Tipton, Steven M. (1985): *Habits of the heart*. University of California Press, Berkeley
31. Bencsik Andrea, Horváth-Csikós Gabriella & Juhász Tímea (2016): Y and Z generations at Workplace. *Journal of Competitiveness*, Vol. 6., No. 3., pp. 90-106.
32. Benson Katalin (1994): *Orvosegyetemre akarok menni*. Semmelweis Kiadó, Budapest
33. Bérces Kamilla (2014): *A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkajogi-humánpolitikai vizsgálata a 2011–2013 közötti időszakban*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/07/dd/1/AROP-2-2-17_HU_14.pdf (letöltve: 2021. 04. 27.)

34. Berde Csaba (2020): A szervezeti kultúra koncepciói új megvilágításban. In: Farkas Johanna & Horváth József (szerk.): Szervezeti kultúrák és kutatásuk. NKE, Budapest, pp. 22-35.
35. Beregnyei József (2019): A rendvédelmi szervek (rendőrség) végrehajtó állományának utánpótlása és a korosztályi jellemzők viszonya. *Belügyi Szemle*, 67. évf., 9. sz., pp. 97-120.
36. Berényi Sándor (1993): Magyar államigazgatási jog. Különös rész. II. kötet. Ideiglenes jegyzet. ELTE ÁJTK, Budapest
37. Berky Emil (1940): Az egyenruhánkról. *Magyar Rendőr*, 7. évf., 23. sz.
38. Berlant, Jeffrey Lionel (1975): *Profession and Monopoly. A study of medicine in the United States and Great Britain.* University of California Press, Berkeley
39. Biddulph, Steve (2016): *Férfilét. A modern kor csapdái.* Partvonal Kiadó, Budapest
40. Bittner Zoltán, Kehl Dániel & Szűcs Krisztián (2013): Az országos megkérdezés eredményei. Kutatási jelentés. Tudománykommunikáció a Z generációnak. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
41. Bocsi Veronika (2015): *A felsőoktatás értékmetszetei. Új Mandátum Könyvkiadó,* Budapest
42. Boda József (2018b): *A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar fejlesztésének tapasztalatai 2015–2018.* *Belügyi Szemle*, 66. évf., 11. sz., pp. 15-21.
43. Boda József (főszerk.) (2019): *Rendészettudományi szaklexikon.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest
44. Boda Mihály (2018a): *A hivatás és a katonai hivatás története és elemei.* *Hadtudomány*, 28. évf., 3-4. sz., pp. 135-155.
45. Bodrogi Balázs & Kálmán Zsolt (2001): *Diplomás ápoló hallgatók elképzelései az ápolói karrieréről.* *Nővér*, 14. évf., 5. sz., pp. 6–10.
46. Bokor Attila & Radácsi László (2006): *Aranykalitkában. Fiatal vállalatvezetők a rendszerváltás utáni Magyarországon.* Alinea Kiadó, Budapest
47. Boldizsár Bettina Arika (2020): *A humánerőforrás motivációs stratégiái a déldunántúli régió vállalkozások vezetői oldaláról.* Doktori értekezés. Szent István Egyetem, Kaposvár
48. Boncz Imre (2015): *Kutatásmódszertani alapismeretek.* Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs
49. Borbély Zsuzsanna (2019): *Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban.* In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében.* Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 38-50.
50. Borbély Zsuzsanna, Fridrich Andrea Cecília & Tózsér Erzsébet (2018): *A XXI. század biztonsági kihívásai a szervezeti kultúrában: generációk a szervezetben.* *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 20, pp. 97-102.

51. Borszéki Judit (2017): The Definition of Specific-Purpose English Language Competences Needed in Border Control and their Development Potentials I. *Magyar Rendészet*, 17. évf., 4. sz., pp. 123-141.
52. Borszéki Judit (2018): The Definition of Specific-Purpose English Language Competences Needed in Border Control and their Development Potentials II. *Magyar Rendészet*, 18. évf., 5. sz., pp. 139-175.
53. Brandeis, Louis D. (1914): *Business – A profession*. Boston Small Maynard, 1914. Forrás: <https://louisville.edu/law/library/special-collections/the-louis-d.-brandeis-collection/business-a-profession-chapter-1> (letöltve: 2020. 03. 24.)
54. Bright, Leonard & Graham Jr., Cole Blease (2015): Why Does Interest in Government Careers Decline among Public Affairs Graduate Students? *Journal of Public Affairs Education*, Vol. 21., No. 4., pp. 575-594.
55. Bryman, Alan (2005): Kvantitatív és kvalitatív módszerek összekapcsolása. In: Letenyey László (szerk.): *Településkutatás*. L'Harmattan, Budapest, pp. 371-391.
56. Buda Béla (1989): Az orvos szerepe és az orvosi viselkedés. In: Molnár László (szerk.): *Orvosi szociológia*. Medicina, Budapest, pp. 98-108.
57. Buda Béla: (1994): Az orvosi munka magyar valósága: a magyar általános orvosok pályaválasztási motivációi és szakmai közérzete egy szociológia vizsgálat tükrében. In: Buda Béla: *Fejezetek az orvosi szociológia és a társaslélektan tárgyköréből*. TÁMASZ Alapítvány, Budapest, pp. 216-240.
58. Budaváriné Béres Erzsébet, Molnár Katalin & Stréhli-Klotz Georgina (2018): A rendészeti pályaorientációs képzés tapasztalatai. In: Csóka Gabriella & Szakács Gábor (szerk.): *A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I.*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, pp. 12-76.
59. Calman, Kenneth (1994): The profession of medicine. *British Medical Journal*, Vol. 309., No. 6962., pp. 1140-1144.
60. Caplow, Theodore (1954): *The Sociology of Work*. University of Minnesota Press, Minneapolis
61. Carr-Saunders, Alexander & Wilson, Paul A. (1933): *The Professions*. Clarendon Press, Oxford
62. Chopra, Hans Raj (1995): A könyvtáros hivatás Magyarországon. *Könyvtári Figyelő*, 41. évf., 2. sz., pp. 292-295.
63. Christián László & Erdős Ákos (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 68. évf., 12. sz., pp. 11-42.
64. Christián László (2010): *Alternatív rendészet*. Doktori (PhD) értekezés. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Doktori Iskola, Budapest
65. Christián László (2011): *A rendészet alapvonalai, önkormányzati rendőrség*. Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr
66. Christián László (2018): Rendészeti szervek. In: Jakab András & Fekete Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, Forrás: <https://ijoten.hu/szocikk/rendeszeti-szervek> (letöltve: 2021. 10. 07.)

67. Cieger András (2010): A politikus mint hivatás a 19. században? *Korall Társadalomtörténeti Folyóirat*, 11. évf., 42. sz., pp. 131-150.
68. Cogan, Morris L. (1955): The Problem of Defining a Profession. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 297., No. 1., pp. 105–111.
69. Cohen, Albert K. (1969): A szubkultúrák általános elmélete. In: Huszár Tibor & Sükösd Mihály (szerk.): *Ifjúságszociológia. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest*, pp. 264–286.
70. Collins, Randall (1990): Changing Conceptions in the Sociology of the Professions. In: Burrage, Michael & Torstendahl, Rolf (szerk.): *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions*. SAGE, London, pp. 11-23.
71. Corbin, Juliet & Strauss, Anselm (2014): *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, Thousands Oaks
72. Cotet, Gabriela Beatrice, Carutasu, Nicoleta Luminita & Chiscop, Florian (2020): Industry 4.0 Diagnosis from an iMillennial educational perspective. *Education Sciences*, Vol. 10., No. 21. pp. 1-14.
73. Creswell, John W. & Plano Clark, Vicki L. (2011): *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications Inc., London
74. Crossley, M. L. & Mubarik, A. (2002): A comparative investigation of dental and medical student's motivation towards career choice. *British Dental Journal*, Vol. 193., No. 8., pp. 471-473.
75. Cruess, Richard L., Cruess, Sylvia R. & Johnston, Sharon E. (2000): Professionalism and medicine's social contract. *The Journal of Bone and Joint Surgery, American Volume*, Vol. 82., No. 8., pp. 1189–1194.
76. Czékmann Zsolt (2012): A közigazgatás személyzete: a közszolgálat. In: Torma András (szerk.): *Közigazgatási Jog 1. Magyar Közigazgatási Jog Általános Rész I. Miskolci Egyetem ÁJK Államtudományi Intézet, Miskolc*, pp. 146-159:148.
77. Czene-Polgár Viktória (2020a): A pénzügyőrség szerepe a gazdasági bűncselekmények felderítésében bűncselekmények felderítésében 1945–56 között. *Magyar Rendészet*, 2020/1., pp. 13-21.
78. Czene-Polgár Viktória (2020b): Pénzügyi bűncselekmények megítélése és felderítése 1945 és 1956 között. Doktori (PhD) értekezés. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar Történelemtudományi Doktori Iskola, Budapest
79. Czene-Polgár Viktória (2021): Vetni vagy aratni? Szent Máté élete és kora. In: Czene-Polgár Viktória, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *A „fináncztudomány” művelői. Szent Mátétól Berg Ottóig*. Kronosz Kiadó, Pécs, pp. 11-24.
80. Csaba Zágon, Dézsi Zsolt & Szabó Andrea (2020): Kompetenciaalapú vámügyi felsőoktatás az EU tagállamokban. In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *Közös kihívások, intelligens megoldások*. Budapest, pp. 35-53.

81. Csabai Márta & Barta Krisztina (2000): Az orvosi identitás alakulása: orvostanhallgatók nézete az orvosi pályáról, az orvosszerepről. *Lege Artis Medicinæ*, 10. évf., 7-8. sz., pp. 638-644.
82. Csabai Márta, & Barta Krisztina (2000): Az orvosi identitás alakulása: orvostanhallgatók nézete az orvosi pályáról, az orvosszerepről. *Lege Artis Medicinæ*, Vol. 10., No. 7-8., pp. 638-644.
83. Csapó Csaba (2008): Távlatos gondolkodás – a korszerű rendőrség alapja. *Hadtudomány*, 18. évf., 1-2. sz., pp. 131-143.
84. Csapó Csaba (2009): A korszerű rendőrség alapjai. In. Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények X.*, Pécs, pp. 39-51.
85. Császi Lajos (1989): Az orvosok professzionalizációja. In. Molnár László (szerk.): *Orvosi szociológia. Medicina*, Budapest, pp. 182-191.
86. Csepeli György & Somlai, Péter (1980): Két értékorientációs vizsgálat a felsőoktatási intézmények végzős hallgatóinak körében. In. Sipos Istvánné (szerk.): *Egyetemi és főiskolai hallgatók élet- és munkakörülményei. Az 1973-74. tanévben elsőéves hallgatók körében végzett követéses vizsgálat eredményei.* FPK, Budapest, FPK, pp. 259-314.
87. Csirszka János (1985): *A személyiség munkatevékenységének pszichológiája.* Akadémiai Kiadó, Budapest
88. Csizmadia Andor (1976): *A magyar közigazgatás fejlődése a XVIII. századtól a tanácsrendszer létrejöttéig.* Akadémia Kiadó, Budapest
89. Csörsz Ilona (2011): *Az orvosi hivatásmeghatározás alakulásának társaslélektani meghatározói és fejlesztésének lehetőségei.* Doktori (PhD) értekezés. Debreceni Egyetem, BTK, Debrecen
90. Csutorás Gábor Ákos (2016): *Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a Központi Statisztikai Hivatalban.* *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2016/1. sz., pp. 92-107.
91. Csutorás Gábor Ákos (2020): *Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szerveknél.* Doktori (PhD) értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola, Budapest
92. Deák Éva (2016): *Nemesi és katonai férfiviseletek a 17. századból.* In. Cseh Fruzsina & Szulovszky János (szerk.): *A míveség dicsérete. Tanulmányok Flórián Mária tiszteletére.* Plusz Könyvek, Budapest, pp. 63-71.
93. Dékány Balázs (2016): *A megbízhatósági vizsgálatok története: egy új jogintézmény útja.* *Belügyi Szemle*, 64. évf., 2. sz., pp. 67-77.
94. Derosa, Paul G. (1996): *Professionalism – Where Are All the Heroes?* *JBS (The Journal of Bone and Joint Surgery)*, Vol. 78., No. 9., pp. 1295-1299.
95. Dézsi Zsolt (2010): *A blended-learning módszer bevezetése a pénzügyőrök szakképzésében.* PhD értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest
96. Dézsi Zsolt (2018): *Kompetencia modellek alkalmazásának lehetőségei és kihívásai.* In. Czene Polgár Viktória & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *Innováció, elektronizáció tudásmenedzsment.* Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 91-100.

97. Domán Szilvia, Tamus Antalné & Totth Gedeon (2009): Marketing alapok gyakorló feladatokkal. Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt., Budapest
98. Domándi László & Juhász Vilmos (szerk.) (1936): Uj Lexikon. II. kötet. Dante – Pantheon, Budapest
99. Dombi Alice (1997): Gondolatok az ápolói hivatásról a mintaadás tükrében. In. Helembai Kornélia (szerk.): Tanulmányok az ápolástudomány köréből. Szegedi Orvostudományi Egyetem, Szeged, pp. 32-39.
100. Donáth Péter, Rozsondai Zoltán, Rozsondai Zsolt & Szövényi-Lux Endréné (2004): Közszolgálat – pedagógushivatás. Rozsondai Zoltán a magyar tanítóképzésért és megújításáért. Trezor Kiadó, Budapest
101. Douglas, Jack D. (1985): Creative interviewing. Sage Publications, Beverly Hills
102. Döbör András (2018): Sajtópolitika és politikai sajtó Magyarországon (1780–1840). Gondolat Kiadó, Budapest
103. Duffy, Ryan D. & Sedlacek, William E. (2007): The presence of and search for a calling. Connections to career development. Journal of Vocational Behavior, Vol. 70., No. 3., pp. 590-601.
104. Durkheim, Emile (1957): Professional ethics and civic morals. Routledge & Paul, London
105. Dzsupsin Ottó (2021): Gondolatok a rendészeti felsőoktatásban megvalósuló rendőrségi követelményekről. Magyar Rendészet, 2021/különszám, pp. 89-99.
106. Éberhardt Gábor (2020): Hogyan tovább, magyar rendőri hivatásetikai kódex? Rendőrségi Tanulmányok, 3. évf., 1. sz., pp. 120-142.
107. Elangovan, A. R., Pinder, Craig C., & McLean, Murdith (2010): Callings and organizational behavior. Journal of Vocational Behavior, Vol. 76., No. 3., pp. 428-440.
108. Eöry Vilma (főszerk.) (2010): Magyar értelmező szótár diákoknak. Tinta Könyvkiadó, Budapest
109. Eranus Eliza, Láng Sarolta, Máth András & Rácz Attila (2006): A kérdőíves adatfelvétel újabb módszerei: telefonos, számítógéppel támogatott (CAPI, CATI) és internetes adatgyűjtés. In. Letenyey László (szerk.): Településkutatás II. Módszertani kézikönyv és szöveggyűjtemény. TeTT könyvek, Budapest, pp. 545-590.
110. Erdős Ákos (2017): Szemelvények a Békés megyei vámőrök és pénzügyőrök életéből – a nagy háborúktól a rendszerváltásig (1900-1990). In. Czene-Polgár Viktória & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 9-33.
111. Erdős Ákos (2018): Alkalom vagy tervszerűség? – A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 115-130.
112. Erdős Ákos (2019): A rendészeti tisztté válás első nehézségei. Új Pedagógiai Szemle, 69. évf., 1-2. sz., pp. 76-99.

113. Erdős Ákos (2021): Pénzügyőri szolgálati ismeretek 2.0. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest
114. Erdős Ákos, Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2019): Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In. Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, pp. 89-102.
115. Erdős Ákos, Magasvári Adrienn, Molnár Katalin, Pócsi Anikó, Szabó Andrea & Vas Adrienn (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 20. évf., 1. sz., pp. 149-177.
116. Erdős István (2015): A szakmai etikai normák formálódása mint közös tanulás. In. Pusztai Gabriella & Morvai Laura (szerk.): Pálya – modell. Igények és lehetőségek a pedagógus-továbbképzés változó rendszerében. Partium, Nagyvárad-Budapest, pp. 95-106.
117. Eszényi József (2002): A katonai pálya presztízsének alakulása. Új Honvédségi Szemle, 3. sz., pp. 6-16.
118. Etzioni, Amitai (1969): Preface. In. Etzioni, Amitai (szerk.): The Semi-Professions and Their Organization; Teachers, Nurses, Social Workers. Free Press, New York
119. Evetts, Julia (2011): Sociological Analysis of Professionalism. Past, Present and Future. Comparative Sociology, Vol. 10., No. 1., pp. 1-37.
120. Fazekas Károly, Kónya István & Krekó Judit (2021): Munkaerőpiaci Tükör 2020. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH, Budapest
121. Feith Helga Judit (2007): Női szerepek és konfliktusok egészségügyi diplomás életpályákon. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Patológiai Tudományok Doktori Iskola, Budapest
122. Feith Helga Judit, Kovácsné Tóth Ágnes, Hajagos Orsolya & Balázs Péter (2007): Hivatáspresztízis és önértékelés. Nővér, 20. évf., 2. sz., pp. 3-10.
123. Feith Helga, Kovácsné Tóth Ágnes, Balázs Péter (2005): Női szerepek diplomás hallgatóknak jövőképeiben. Nővér, 18. évf., 3. sz., pp. 5–10.
124. Fejes Erik (2011): Méltatlansági eljárás a fegyveres és rendvédelmi szervezetekben. A legfőbb ügyész által 2011. évben, Kozma Sándor emlékére meghirdetett tudományos pályázat általános tagozatának II. helyezett pályaműve büntetőjogon kívüli témakörben. Budapest, 2011. Forrás: <http://www.hadijog.hu/wp-content/uploads/2013/04/Fejes-M%C3%A9ltatlans%C3%A1gi-elj%C3%A1r%C3%A1s.pdf> (letöltve: 2021. 12. 22.)
125. Fekete Márta (2019): A magatartástudomány helye és szerepe a hazai rendészeti képzésben. In. Hegedűs Judit (szerk.): A magatartástudomány helye és szerepe a rendészeti képzésben. NKE, Budapest, pp. 32-45.
126. Fekete Sándor (1991): Segítő foglalkozásúak kockázatai. Helfer szindróma és burnout jelenség. Psychiatria Hungarica, 6. évf., 1. sz., pp. 17-29.

127. Ferrarotti, Franco (1981): On the autonomy of the biographical method. In: Bertaux, Daniel (ed.): *Biography and society: The life history approach in the social sciences*. Sage Publications Inc., Beverly Hills, pp. 19-27.
128. Ficzere Lajos (1997): *Közigazgatás és rendészeti igazgatás. Új rendészeti tanulmányok*, RTF, 1. szám
129. Finszter Géza (2014): A rendészet társadalmi rendeltetése, rendészeti feladatok és funkciók. In: Korinek László (szerk.): *Értekezések a rendészetről*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Budapest, pp. 53-111.
130. Finszter Géza (2018): *Rendészettan*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest
131. Fizel Natasa (2017): A pedagógusprofesszió és a hazai kutatástörténeti előzmények. *Pedagógiatörténeti Szemle*, 3. évf., 3–4. sz., pp. 55–67.
132. Flexner, Abraham: *Is social work a profession? Proceedings of the National Conference of Charities and Corrections*. Chicago, The Hildmann Printing Co., 1915, pp. 576-621.
133. Fónai Mihály (2007): *A Debreceni Egyetem Állam-és Jogtudományi Kara elsőéves hallgatóinak rekrutációja, valamint szak- és pályaválasztási motivációi*. Debrecen
134. Fónai Mihály (2014): *Joghallgatók – Honnan jönnek és hová tartanak?* Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar DELA Könyvkiadó Kft., Debrecen
135. Fónai Mihály (2018): *Az ideálkép és a valóság: (jogi kari) hallgatói pályatervek változásai az egyetemi életútban*. *Pro Futuro*, 8. évf., 2. sz., pp. 81-113.
136. Fónai Mihály, Barta Attila, Gyüre Annamária Csilla & Pénzes Ferenc (2014): *A joghallgatók rekrutációja és professzió-képének néhány eleme*. *Pro Futuro*, 4. évf., 2. sz., pp. 11-37.
137. Fónai Mihály, Zolnai Erika & Kiss János (2005): *A hallgatók munkaérték preferenciái*. In: Pusztai Gabriella (szerk.): *Régió és oktatás európai dimenzióban*. Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, Debrecen, pp. 190-205.
138. Freidson, Eliot (1970): *Profession of Medicine. A Study of the Sociology of Applied Knowledge*. Dodd, Mead, New York
139. Freidson, Eliot (1994): *Professionalism Reborn. Theory, Prophecy and Policy*. University of Chicago Press, Chicago
140. Freidson, Eliot (2001): *Professionalism, the Third Logic. On the Practice of Knowledge*. The University of Chicago Press, Chicago
141. Gaál Csaba (2008): *Vonzó-e még a sebészet?* *Egészségügyi Gazdasági Szemle*, 46. évf., 2. sz., pp. 34-36.
142. Galán Anita (2018): *Digitális egyenlőtlenségek a debreceni fiatalok körében*. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola, Debrecen
143. Galesic, Mirta – Bosnjak, Michael (2009): *Effects of Questionnaire Length on Participation and Indicators of Response Quality in a Web Survey*. *Public Opinion Quarterly*, Vol. 73., No. 2., pp. 349–360.
144. Gáti Mirkó & Bauer András (2017): *Kvalitatív megközelítés a kis- és középvállalatok marketingdöntéseinek szervezeti értelmezéséhez, kiemelten*

- kezelve a vállalatvezető szerepét. *Vezetéstudomány*, XLVIII. évf., 12. sz., pp. 41-49.
145. Gecse Gábor & Volter Zsolt (2009): A rendőri hivatás etikai kódexe. In. Gaál Gyula & Hautzinger Zoltán (szerk.): Pécsi Határőr Tudományos Közlemények X., Pécs, pp. 79-92.
 146. Ghauri, Pervez & Gronhaug, Kjell (2011): Kutatásmódszertan az üzleti tanulmányokban. Akadémiai Kiadó, Budapest
 147. Girasek Edmond (2012): Rezidens orvosok szakterület-választási és vidéki munkavállalási motivációi. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola, Budapest
 148. Good, William J. (1969): The Theoretical Limits of Professionalisation. In. Etzioni, Amitai (szerk.): *The Semi-Professions and Their Organization; Teachers, Nurses, Social Workers*. Free Press, New York, pp. 266-313.
 149. Gordon, Wendy & Langmaid, Roy (1997): Kvalitatív piackutatás. Gyakorlati kézikönyv. HVG Kiadó
 150. Greenwood, Ernest (1957): Attributes of a Profession. *Social Work*, Vol. 2., No. 3., pp. 45-55.
 151. Griffin, Christine & Bengry-Howell, Andrew (2017): Ethnography. In. Willig, Carla & Stainton-Rogers, Wendy (eds.): *The Sage Handbook of Qualitative Research in Psychology*. Sage Publications, London, pp. 38-54.
 152. Gyórfy Zsuzsa, Csala Irén & Sándor Imola (2013): Orvostanhallgatók Magyarországon: átalakuló vagy elnöiesedő hivatás? *Orvosi Hetilap*, Vol. 154., No. 49., pp. 1950-1958.
 153. Gyórfy Zsuzsa, Molnár Regina & Somorjai Noémi (2012): Gyógyítók helyzete és egészsége – a magyarországi vizsgálatok szakirodalmi áttekintése. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 13. évf., 2. sz., pp. 107-126.
 154. Gyórfy Zsuzsa, Susánszky Anna, Szántó Zsuzsa & Susánszky Éva (2017). Az orvosi pályaválasztás átalakulása – Mit mutatnak a terepmunka-tapasztalataink? *Metszetek – Társadalomtudományi folyóirat*, 6. évf., 2. sz., pp. 5-21.
 155. György István & Bognár László (2018): Felelősség a közszolgáltatásban. In. György István & Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 179-198.
 156. Gyukits György (2018): A kvalitatív szociológiai kutatási módszerekről szubjektíven. *Szellem és tudomány*, 9. évf., 1. sz., pp. 76-108.
 157. Hacker, Harmut & Venter György (1999): A német tanítóképzés. Stúdium Kiadó, Nyíregyháza
 158. Haeger, Donna L. & Lingham, Tony (2014): A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work. *Technological Forecasting & Social Change*, Vol. 89., pp. 316-325.
 159. Hajdu Gábor (2018): A kvantitatív és a kvalitatív társadalomtudományi kutatás módszerei – dióhéjban. *Forum Sententiarum Curiae*, III. évf., 2. sz., pp. 1-5.
 160. Hajnal György (2020): „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása.” Esettanulmány egy magyar ESZA támogatással

megvalósult projektről az „ESZA-támogatások előrehaladásának értékelése a közigazgatásban” (PAPA) tanulmány keretében. az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

Forrás: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22691&langId=hu> (letöltve: 2022. 01. 04.)

161. Halász János (1983): Gondolatok a hivatásra nevelésről. *Pedagógiai Szemle*, 33. évf. 2. sz., pp. 193-197.
162. Halmos Károly & Szívós Erika (2010): Doktor úr tanár úr, főszerkesztő asszony. A hivatások a köztudatban és a történetírásban. *Korall Társadalomtörténeti Folyóirat*, 11. évf., 42. sz., pp. 5-18.
163. Hartmann, Nicolai (1972): Az erkölcsi követelmények lényegéről. In: Hartmann, Nicolai (szerk.): *Lételméleti vizsgálódások. Válogatás kisebb írásaiból*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1972, pp. 511-567.
164. Hazafi Zoltán (2016): A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 4. évf., 3. sz., pp. 92–105.
165. Hazafi Zoltán (2017): A stratégiai munkaerő-tervezés és a HRM-fejlesztés szerepe a versenyképes közszolgálat utánpótlásának biztosításában. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 5. évf., 2. sz., pp. 48-83.
166. Hazafi Zoltán (2018): A közszolgálati személyzeti politika: nyílt és zárt rendszerek. In: György István & Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 56-57.
167. Hazafi Zoltán (2019a): Személyzetfejlesztési stratégia és személyzetpolitikai központ. In: Hazafi Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 81-99.
168. Hazafi Zoltán (2019b): A személyzeti rendszerek típusai. In: Hazafi Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 55-59.
169. Hazag Anikó & Major János (2008): A hallgatói kiégés jelensége, orvosok lelki egészségvédelme. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 9. évf., 4. sz., pp. 305-322.
170. Heckenast Kálmán (szerk.) (1911): *A Magyar Királyi Pénzügyőrség szervezetére és szolgálatára vonatkozó törvények, szabályok, utasítások, rendeletek és elvi jelentőségű határozatok gyűjteménye*. Magyar Királyi Állami Nyomda, Budapest, 1911.
171. Hegedűs Henrik (2015): XXI. századi kihívások. HR-megoldások a köz- és a versenyszférában. *Hadtudomány (Online)*, 25. évf., pp. 102-107.
172. Hegedűs Judit (2003): Tanítónői karriertörténetek a dualizmus korából. *Iskolakultúra*, 13. évf., 2. sz., pp. 42-52.
173. Hegedűs Lóránt (1926): *A halhatatlanok útja*. Singer és Wolfner Irodalmi Intézet, Budapest
174. Héra Gábor & Ligeti György (2014): *Módszertan. A társadalmi jelenségek kutatása*. Osiris Kiadó, Budapest

175. Hesse, Hans Albrecht (1968): *Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem Professionalisierung.* Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart
176. Hesse-Biber, Sharlene N. (2010): *Mixed methods research. Merging theory with practice.* The Guilford Press, New York
177. Hill, Edward J., Ferris, Maria & Mårtinson, Vjollca (2003): Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63., No., 2., pp. 220-241.
178. Hirschi, Andreas (2011): Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79., No. 1., pp. 60-73.
179. Hollósy-Vadász Gábor & Szabó Szilvia (2016): Tehetségmenedzsment a közszolgálatban. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 4. évf., 2. sz., pp. 138-151.
180. Hornyacsek Júlia (2014): *A tudományos kutatás elmélete és módszertana. Szakkönyv tudományos munkát végzők és doktori tanulmányokat folytatók számára.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar, Budapest
181. Horváth Attila (2014): Vegyes jogállás és a jogviszonyváltás problémája az ÁNTSZ, az NRSZH és a GYEMSZI példáján. *Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, p. 3.* Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/04/dd/1/AROP-2-2-17_HU_17.pdf (letöltve: 2021. 04. 27.);
182. Horváth Ferenc (2015): A pályaszocializáció pszichológiai kérdései a Nemzetbiztonsági Szakszolgálatnál. *Nemzetbiztonsági Szemle*, III. évf. 1. sz., pp. 82-113.
183. Horváth Ferenc (2018): *A közszolgálati etika elméleti és gyakorlati kérdései a Nemzetbiztonsági Szakszolgálatnál. Doktori (PhD) értekezés.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2018
184. Horváth István (1954): A BM közlekedés- és postafőosztály feladatairól. *Rendőrségi Szemle*, 2. évf., 9. sz., pp. 811-821.
185. Hoyle, Eric (1982): The Professionalization of Teachers. A Paradox. *British Journal of Educational Studies*, Vol. 30., No. 2., pp. 161–171.
186. Hughes, Everett Cherrington (1958): *Men and their work.* The Free Press, Glencoe
187. Hughes, Gerald & Travis Stephen (1989): *A Biblia világa.* Zeneműkiadó, Budapest
188. Iklódy Győző (szerk.) (1898): *A „magyar pénzügyőr” emlékalbuma. „Hunyadi Mátyás” Irodalmi és Könyvnyomdai Intézet, Budapest*
189. Illich, Ivan (1979): Entmündigende Expertenherrschaft. In. Illich, Ivan: *Entündigung durch Experten Zur Kritik der Dienstleistungsberufe.* Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, pp. 7-35.
190. Irvine, Donald (1997): The performance of doctors. I: professionalism and self regulation in a changing world. *BMJ (British Medical Journal)*, Vol. 314, pp. 1540-1542.

191. Janza Frigyes (2008): A rendészeti karrier rendszer. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények IX., pp. 107-132.
192. John, Peter D. (2008): The Predicament of the Teaching Profession and the Revival of Professional Authority. A Parsonian Perspective. In: Johnson, David – Maclean, Rupert (eds.): Teaching: Professionalization, Development and Leadership. Festschrift for Professor Eric Hoyle. Springer, Dordrecht
193. Johnson, Terence J. (1972): Professions and Power. British Sociological Association, London
194. Jolicoeur, Jason R. & Grant, Erin (2018): Form seeking function: An exploratory content analysis evaluation of the imagery contained in law enforcement agency police officer recruitment brochures. The Police Journal: Theory, Practice and Principles, Vol. 91., No. 4., pp. 339-355.
195. Jones, Sandra & Joss, Richard (1995): Models of Professionalism. In: Yelloly, Margaret & Henkel, Mary (szerk.): Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice. Jessica Kingsley Publishers, London, pp. 15-33.
196. Józsa Zoltán (2019): Közigazgatás mint szervezet. Szeged. Forrás: http://eta.bibl.u-szeged.hu/1732/1/jozsazoltan_kozigazgatasmintszervezet.pdf (letöltve: 2021. 12. 28.)
197. Kabai Imre (2009a): A diplomás pályakövető rendszer kutatásainak módszertana. Zsigmond Király Főiskola, Budapest. Forrás: <https://www.yumpu.com/hu/document/read/13937320/a-diplomas-palyakoveto-rendszer-kutatasainak-zskf> (letöltve: 2022. 03. 21.)
198. Kabai Imre (2009b): A diplomás pályakövető adatfelvételek válaszadói motivációs vizsgálata. ZSKF TTK Füzetek 4.
199. Kapocsi Erzsébet (2004): Orvosi hivatás és hivatásetika a XX. – XXI. században. Ph.D értekezés. Semmelweis Egyetem, Budapest. Forrás: http://semmelweis.hu/wp-content/phd/phd_live/vedes/export/kapocsierzsebet.d.pdf (letöltve: 2020. 01. 15.)
200. Kardos Roberta, Matuszka Balázs, Sallay Viola & Martos Tamás (2020): Az otthoni munkavégzés kapcsolata a pszichológiai alapszükségletekkel és a munkahelyi motivációval. Alkalmazott Pszichológia, 20. évf., 1. sz., pp. 83-99.
201. Kehl Dániel & Rappai Gábor (2006): Mintaelemszám tervezése Likert-skálát alkalmazó lekérdezésekben. Statisztikai Szemle, 84. évf., 9. sz., pp. 848-875.
202. Keller Márkus & Kiss Zsuzsanna (2021): Hivatások autonómiája. Replika, 119-120. sz., pp. 7-16.
203. Kerezsi Klára & Pap András László (2015): Rendészet, tudomány, doktori iskola. Magyar Rendészet, 15. évf., 4. sz., pp. 67-83.
204. Kindla Zsolt (2017): A kifogástalanéletvitel-ellenőrzés és a méltatlansági eljárás lefolytatása, elhatárolása. Belügyi Szemle, 65. évf., 10. sz., 2017, pp. 77-88.
205. King, Nigel (2004): Using interviews in qualitative research. In: Cassel, Catherine – Symon, Gillian (eds.): Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research. Sage Publications, Ltd., London, pp. 11-22.

206. Király Gábor, Dén-Nagy Ildikó, Géring Zsuzsanna & Nagy Beáta (2014): Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok. Kultúra és közösség, V. évf., 2. sz., pp. 95-104.
207. Kis Norbert, Juhász Lilla Mária & Bognár László (2018): Közszolgálati hivatásetika. In. György István & Hazafi Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 215-228.
208. Kiskopárdi Zsolt János (2018): A magyar büntetés-végrehajtás nemzetbiztonsági aspektusai. Terror & Elhárítás, 7. évf., 1. sz., pp. 45-71.
209. Kiss István Géza (1998): A Vámhivatalok a két világháború közötti Magyar Királyságban. Rendvédelem-történeti Füzetek, VIII. évf., 9. sz.
210. Kiss János (1999): Szociális munkás szakos hallgatók munkaérték preferenciáinak nemzetközi összehasonlítása. In. Lukácskó Zsolt, Fónai Mihály & Fábíán Gergely (szerk.): „Peremvidék” Szociális kutatások Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. DOTE Egészségügyi Főiskolai Kar- Salgótarjáni Népjóléti Képzési Központ, Nyíregyháza – Salgótarján, pp. 251-277.
211. Kiss János (2008): Munkaérték preferenciák strukturális változásai a professzionalizáció mértékének és a képzés tartalmi változásainak tükrében. Doktori értekezés, Debreceni Egyetem BTK
212. Kiss Zoltán László (2019): Bevezetés a szociológiába. Dialóg Campus Kiadó, Budapest
213. Kissné András Klára (2013): A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának, valamint a versenyszféra motiváltságának összehasonlító elemzése. Doktori értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest
214. Kleisz Teréz (2000): Professzionalizálódási folyamatok és stratégiák a szociális munka/közösségi munka, social work/community work fejlődéstörténetében, angol és amerikai metszetben. Tudásmenedzsment, 1. évf., 1. sz., pp. 19-32.
215. Kleisz Teréz (2002): A professziódiskurzus. Tudásmenedzsment, 3. évf., 2. sz., pp. 28-51.
216. Klenke, Karin (2008): Qualitative Research in the Study of Leadership. Emerald Group Pub, Bingley, UK
217. Klotz Péter (2017): Az integritás próbája – a megbízhatósági vizsgálatok hazai gyakorlata. Magyar Rendészet, 17. évf., 4. sz., pp. 157-175.
218. Kmety Károly (1907): A magyar közigazgatási jog kézikönyve. Politzer, Budapest
219. Kocka, Jürgen (1990): „Bürgertum” and Professions in the Nineteenth Century. Two Alternative Approaches. In. Burrage, Michael & Torstendahl, Rolf (szerk.): Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions. SAGE, London, pp. 62-74.
220. Koi Gyula (2002): Töprengés a közszolgálati etika és a közszolgálati etikai kódex aktuális problémáin, Magyar Közigazgatás, 52. évf., 12. sz., p. 728
221. Koltai Júlia, Sik Endre & Simonovits Bori (2015): A kvanti-kvali áldilemmán túl. Szociológiai Szemle, 25. évf., 2. sz., pp. 31–49.

222. Komár Zita (2017): Generációelméletek. Új Köznevelés, 73. évf., 8-9. sz., pp. 14-16.
223. Konczosné Szombathelyi Márta (2016): Generációk és infokommunikációs technológiák használata az európai kommunikációs szakemberek körében. In: Lőrincz Ildikó (szerk.): Gondolkodási struktúrák és kreativitás (XIX. Apáczai- napok Nemzetközi Tudományos Konferencia, tanulmánykötet). SZE Apáczai Kar, Győr, pp. 81–89.
224. Konczosné Szombathelyi Márta (2017): Munkahelyek, irodák, generációk és nemek: Hogyan alkalmazkodik a munkahelyek építésze a generációs és nemi elvárásokhoz? Társadalmi Nemek Tudománya Interdiszciplináris eFolyóirat, 7. évf., 1. sz., pp. 90-106. Forrás: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/tntef/article/view/33810> (letöltve: 2021. 12. 30.)
225. Kovács Edina (2018): A társadalmi nem hatása a pedagógusok szakmai céljaira, karrierútjára és elkötelezettségére. Egyetemi doktori (PhD) értekezés. Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolája, Debrecen
226. Kovács Gábor (2016): A Nemzeti Közszolgálati Egyetem alapképzésben végzett rendőrtisztekkel szemben támasztott követelmények változásai. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 17, pp. 259-264.
227. Kovács Gábor (2020): A rendészeti szervezeti kultúra. In: Farkas Johanna & Horváth József (szerk.): Szervezeti kultúrák és kutatásuk. NKE, Budapest, pp. 52-66.
228. Kovács István (2019): Egy valós kihívás: toborzás vezet szemmel. Avagy hogyan tehet vonzóbbá a rendőri hivatás a pályaválasztás előtt álló Z generáció számára? Rendőrségi Tanulmányok, 2019/2., pp. 75-138.
229. Kovácsics Iván (szerk.) (2000): Emlékkönyv a Vám- és Pénzügyőrség történetéről 1867-2000. VIVA Média Holding, Budapest
230. Kovácsné Tóth Ágnes (2007): Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló- és tanárképző főiskolai hallgatók körében. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Patológiai Tudományok Doktori Iskola, Budapest
231. Kovácsné Tóth Ágnes (2008): Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomásápoló és tanárképző főiskolai hallgatók körében. Orvosi Hetilap, 149. 34. 1601–1608.;
232. Kovácsné Tóth Ágnes, Feith Helga, Balázs Péter & Dusek Tamás (2008): Összehasonlító presztízsvizsgálat diplomás ápoló hallgatók és pedagógus hallgatók körében. Nővér, 21. évf., 2. sz., pp. 19-28.
233. Kozma Judit (2002): A szociális munka professzionalizációja a jóléti államokban. Ph.D értekezés. ELTE BTK Szociológiai és Szociálpolitikai Intézet és Továbbképző Központ, Budapest
234. Kozma Judit (2004): A szociális munka professzionalizációja a jóléti államokban. In: Némedi Dénes & Szabari Vera (szerk.): Kötő-jelek. Budapest, pp. 27-53.
235. Köpf László: Fejezetek a magyar vámigazgatás és a pénzügyőrség történetéből. Tipico Design Kft. Budapest, 2003.

236. Krajcsák Zoltán (2018): Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában. *Vezetéstudomány*, XLIX. évf., 2. sz., 2018, pp. 38-44.
237. Krizbai János (2018): A katonai hivatás és az önkéntes haderő értékei. *Hadtudomány*, 28. évf., 3-4. sz., 2018, pp. 127-134.
238. Krizbai János (2019): Kultúra, normák, értékek, attitűdök. In: Kiss Zoltán László (szerk.): *Bevezetés a szociológiába*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019, pp. 227-254.
239. Kurtán Sándor & Ilonszki Gabriella (2008): Munka, foglalkozás, hivatás: A képviselői professzionalizáció több szempontú elemzése. In: Ilonszki Gabriella (szerk.): *Amatőr és hivatásos politikusok. Képviselők Magyarországon II. Új Mandátum*, Budapest, pp. 17-42.
240. Kvale, Steinar (1983): The qualitative research interview. *Journal of Phenomenological Psychology*, Vol. 14., No. 1-2., pp. 171-196.
241. Kvale, Steinar (1996): *Interviews. An introduction to qualitative research interviewing*. Sage Publications Inc., London
242. Larson, Magali Sarfatti (1977): *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. University of California Press, Berkeley
243. Lazányi Kornélia & Baimakova, Ksenia (2016): Az alapvető érzelmi beállítottság és a társas támogatás kapcsolata – két felsőoktatási intézmény adatainak tükrében. In: Csiszárík-Kocsir Ágnes (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. VI. tanulmánykötet*. Budapest, Óbudai Egyetem. Forrás: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/18_Lazanyi-Kornelia.pdf (letöltve: 2019. 06. 18.)
244. Lengyelne Molnár Tünde & Tóvári Judit (2001): *Kutatásmódszertan. Távoktatási tankönyv*. Eszterházy Károly Főiskola Médiainformatica Intézet, Eger
245. Letenyei László & Nagy Gábor Dániel (2007): Rugalmas kérdőív – A standard kérdőív kritikái és javaslat a kérdőíves adatgyűjtés terepközeli alkalmazására. *Szociológiai Szemle*, 17. évf., 1–2. sz., pp. 29-46.
246. Levy, Lester, Carroll, Brigid, Francoeur, Joline & Logue, Mary (2005): *The Generational Mirage? A pilot study into the perceptions of leadership by Generation X and Y*. Hudson Highland Group, Inc., Sydney. Forrás: <https://bluetongue1.files.wordpress.com/2008/07/2005-generation-x-y-leadership-perceptions-hudson.pdf> (letöltve: 2022. 01. 28.)
247. Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon G. (1985): *Naturalistic inquiry*. Sage Publications, Beverly Hills
248. Linder Viktória & Szekér Enikő (2018): Az előmenetel (karrier) a közszolgálatban. In: György István & Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 79-98.
249. Linder Viktória (2011): *Közszolgálati humán erőforrás-gazdálkodás Európában*. Magyar Közigazgatás, Új folyam, 3. sz., pp. 141-145.
250. Linos, Elizabeth & Nefara Riesch (2020): Thick Red Tape and the Thin Blue Line: A Field Study on Reducing Administrative Burden in Police Recruitment. *Public Administration Review*, Vol. 80., No. 1., pp. 92-103.

251. Linos, Elizabeth (2018): More than Public Service: A Field Experiment on Job Advertisements and Diversity in the Police. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 28., No. 1., pp. 67–85.
252. Ludányi Dávid (2021): A közszolgálati életpályák szabályozásának jogalkotói megközelítése – az előmeneteli és illetményrendszerek útjai, vagy útkeresése? *Belügyi Szemle*, 69. évf., 8. sz., pp. 1309-1334.
253. Lukács László (1905): *Magyar Kir. Pénzügyministerium tíz évi működése 1895-1905.* M. Kir. Pénzügyministerium, Budapest
254. Lyons, Sean T., Schweitzer, Linda, Urick, Michael & Kuron, Lisa (2019): A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace. *Journal of Intergenerational Relationships*, Vol. 17., No. 1., pp. 1-24.
255. Macdonald, Keith M. (1995): *The Sociology of the Professions.* Sage Publications Ltd., London
256. Magasvári Adrienn & Szabó Andrea (2020): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. *Magyar Rendészet*, 19. évf., 2-3. sz., pp. 143-162.
257. Magasvári Adrienn & Szakács Édua (2021): Pályakezdőkkel kapcsolatos kompetenciaelvárások a közszolgálatban. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 8. sz., pp. 1411-1427.
258. Magasvári Adrienn & Szilágyi Tamás (2019): Z generációs pénzügyi nyomozók munkával kapcsolatos elvárásai. In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében.* Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 142-156.
259. Magasvári Adrienn, Olexa Péter & Szabó Andrea (2021): „Kik is vagyunk valójában?” Az adó- és vámhatóság lehetőségei az emberi erőforrás-gazdálkodás fejlesztésében. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 9. sz., pp. 1549-1567.
260. Magasvári Adrienn (2015): Vám- és adószedők a magyar pénzügyi igazgatásban az államalapítástól a kiegyezésig. *Rendvédelem Történeti Füzetek*, 25. évf., 43-44-45-46. sz., pp. 39-46.
261. Magasvári Adrienn (2016a): „Pénzügyőrt keresünk... De milyen legyen?” Az EU vámügyi kompetencia-keretrendszere. *Magyar Rendészet*, 16. évf., 3. sz., pp. 145-153.
262. Magasvári Adrienn (2016b): Szervezeti integráció stratégiai szemszögből. In: Keresztes Gábor (szerk.): *Tavaszi Szél – Spring Wind, Doktoranduszok Országos Szövetsége*, Budapest, pp. 60-65.
263. Magasvári Adrienn (2018a): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának jogviszonyára vonatkozó általános szabályok. In: Erdős Ákos (szerk.): *Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve.* Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest
264. Magasvári Adrienn (2018b): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In: Erdős Ákos: *Integrált Pénzügyőri Ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve.* Magyar Rendészettudományi Társaság Vám és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 25-43.

265. Magasvári Adrienn (2018c): Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In. Keresztes Gábor (szerk.): Tavasz Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, pp. 507-516.
266. Magasvári Adrienn (2018d): What is a good entrant into the labour market? Tudásmenedzsment, XIX. évf., 2. sz., pp. 123-130.
267. Magasvári Adrienn (2019): Felkészült, elkötelezett, elhivatott... A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárásai. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1., pp. 92-109.
268. Magasvári Adrienn (2021a): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In. Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek 1. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 36-58.
269. Magasvári Adrienn (2021b): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pénzügyőreinek jogviszonyára vonatkozó általános szabályok. In. Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek 1. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 59-82.
270. Magasvári Adrienn (2021c): Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata. In. Csaba Zágon & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tehetség, szorgalom, hivatás. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 69-85.
271. Magos Gergely (2010): Kiterjedt állam – beteljesületlen álom. A magyarországi gyógyszerészet professzionalizációja. Korall Társadalomtörténeti Folyóirat, 11. évf., 42. sz., pp. 54-76.
272. Magos Gergely (2017): Mérlegen a hivatások. A professzionalizációs paradigma historiográfiája. Aetas Történettudományi Folyóirat, 32. évf., 2. sz., pp. 138-157.
273. Magyar Királyi Pénzügyőrség (1868): A Magyar Királyi Pénzügyőrség szervezete és szolgálata iránti szabályok.
274. Magyary Zoltán (1942): Magyar Közigazgatás. A közigazgatás szerepe a XX. sz. államában a magyar közigazgatás szervezete, működése és jogi rendje. Magyar Királyi Egyetemi Nyomda, Budapest
275. Magyary Zoltán (1944): A hivatásos közszolgálat megoldatlan kérdései. Erdélyi-Múzeum Egyesület, Kolozsvár
276. Malét-Szabó Erika, Balázs Katalin, Kurucz Győző & Münnich Ákos (2021): Kompetenciarendszerek kialakítási és mérési módszertana a belügyi alkalmasságvizsgálati rendszerben. Belügyi Szemle, 69. évf., 8. sz., pp. 1361-1383.
277. Malét-Szabó Erika, Hegyi Hella, Hegedűs Judit, Szeles Erika & Ivaskevics Krisztián (2018): Rendőri alapkompentenciák az egységes közszolgálati alapkompentenciák tükrében. Rendőrségi Tanulmányok, 1. évf., 1. sz., pp. 15-74.
278. Mannheim, Karl (1952): The Problem of Generations. In. Kecskemeti, Paul. (Ed.): Essays on the Sociology of Knowledge. Routledge, London, pp. 276-320. Forrás: <https://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf> (letöltve: 2021. 11. 14.)

279. Márton Sándor (2013): Egyetemi hallgatók munkaérték preferenciái. *Metszetek*, 2. évf., 1. sz., pp. 93-104.
280. McClelland, Charles E. (1982): Professionalization and higher education in Germany. In: Jarausch, Konrad H. (szerk.): *The transformation of higher learning 1860–1930. Expansion, diversification, social opening and professionalization in England, Germany, Russia and the United States*. Klett-Cotta, Stuttgart, pp. 306–320.
281. McCrindle, Mark (2014): *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. McCrindle Research Pty Ltd., Bella Vista, Australia
282. McManus, Ian Christopher, Livingstone, Gill & Katona, Cornelius (2006): The attractions of medicine: The generic motivations of medical school applicants in relation to demography, personality and achievement. *BMC Medical Education*, Vol., 6., No. 11. Forrás: <https://doi.org/10.1186/1472-6920-6-11> (letöltve: 2022. 03. 17.)
283. Mélypataki Gábor (2015): A közszolgálati jog történetének állomásai – a hivatásos közszolgálat megjelenésétől a XX. század első feléig. *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica*, 33. kötet, pp. 175-191.
284. Mélypataki Gábor (2016): A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával. PhD-értekezés. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Deák Ferenc Állam és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc
285. Meretei Barbara (2017): Generációs különbségek a munkahelyen. Szakirodalmi áttekintés. *Vezetéstudomány*, XLVIII. évf., 10. szám, pp. 10-18.
286. Merriam, Sharan B. (1988): *Case study research in education: A qualitative approach*. Jossey-Bass, San Francisco
287. Merton, Robert K. (1982): Institutionalized Altruism. The Case of the Professions. In: Merton, Robert K., Rosenblatt, Aaron & Gieryn, Thomas F.: *Social Research and the Practicing Professions*. Abt Books, Cambridge, pp. 109–134.
288. Merton, Robert K. (2002): *Társadalomelmélet és társadalmi struktúra*. Osiris Kiadó, Budapest, pp. 634–644.
289. Merton, Robert K., Reader, George G. & Kendall, Patricia L. (eds.) (1957): *The Student – Physician. Introductory Studies in the Sociology of Medical Education*. Harvard University Press, Cambridge
290. Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (2009): The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In: Bogner, Alexander, Littig, Beate & Menz, Wolfgang (eds.): *Interviewing Experts*. Research Methods Series. Palgrave Macmillan, London, pp. 17-42.
291. Miles, Matthew B. (1979): Qualitative Data as Attractive Nuisance: The Problem of Analysis. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24., No. 4., pp. 590–601.
292. Miles, Matthew B., Huberman, Michael A. & Saldana, Johnny (2014): *Qualitative data analysis. A Methods Sourcebook*. Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA

293. Molnár Károly szerk. (1993): Katonaetika. Tanulmánygyűjtemény. Zrínyi Kiadó, Budapest
294. Molnár Katalin (2018): Rendészeti kommunikáció – a média tükrében. Kézikönyv és szemelvénygyűjtemény a rendészeti szakújságíró szakirányú továbbképzési szak hallgatóinak. Dialóg Campus Kiadó, Budapest
295. Molnár Péter, Csabai Márta & Csörsz Ilona (2003): Magatartástudomány és orvoslás a XXI. században. Magyar Tudomány, 2003/11., pp. 1391-1400.
296. Molnár Péter, Csabai Márta & Csörsz Ilona (2003): Orvosi professzionalizáció és magatartástudomány. Magyar Tudomány, CIX. kötet – Új folyam, XLVIII. kötet, 11. sz., 2003. pp. 1391-1400.
297. Molnár Regina & Molnár Péter (2002): Az orvosi pályaszocializáció. Ahogyan a hallgatók látják. Lege Artis Medicinae, 12. évf., 4. sz., pp. 250-254.
298. Molnár Regina & Molnár Péter (2005). Az orvosszerepről – a pályaszocializáció tükrében. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, Vol., 6., No. 2., pp. 123-140.
299. Molnár Regina (2015): A gyógyítás vonzásában. Pályaválasztási motivációk és az orvosi pályaválasztásra gyakorolt hatásuk. In. Csabai Márta & Papp-Zipernovszky Orsolya (szerk.): Gyógyítók egészsége. Oriold és Társai Kiadó, Budapest, pp. 15-40.
300. Molnár Regina, Girasek Edmond, Csinády Adriána & Bugán Antal (2010): A szerepkonfliktus pályaszocializációs eredete: a hivatásbeli és a családi szerepek az orvosnőkről és a jogásznőkről alkotott sztereotípiák tükrében. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, Vol. 11., No. 1., pp. 31-51.
301. Molnár, Katalin & Suba, László (2020): Az (egyen)ruha teszi a (szak)embert? A Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának egyenruházati szabályozása. In. Csaba Zágon & Szabó Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 212-233.
302. Monos Emil (2015): Az orvos tudományos kutató egyénisége és hivatása. Egészségtudomány, 49. évf., 2. sz. Forrás: <http://egeszsegtudomany.higienikus.hu/cikk/2015-2/Monos.pdf> (letöltve: 2020. 02. 10.)
303. Monteiro, Reis A. (2015): The Teaching Profession Present and Future. Springer, New York
304. Morgan, David L. (1998): Computerized Analysis. In. Krueger, Richard A.: Analysing & Reporting Focus Group Results. Focus Group Kit Book 6. Sage Publications Ltd., London, pp. 89-93.
305. Moustakas, Clark (1994): Phenomenological research methods. Sage Publications Inc., Thousands Oaks, CA
306. Nádai Júlia & Garai Anna (2014): Applications, smart phones and value assessment. Digital information in academic studies. European Journal of Sustainable Development, Vol. 3., No. 3., pp. 159-165.
307. Nagy Ádám & Kölcsey Attila (2017): Mit takar az alfa-generáció? Metszetek, 6. évf., 3. sz., pp. 20-30

308. Nagy Balázs Ágoston (2019b): Az etikai kódex érvényesülése a rendvédelmi hivatásosok körében. In. Arnousz-Juhász Lilla Mária (szerk.): Etikai kódex érvényesülése a kormánytisztviselők a rendvédelmi hivatásosok és a köztisztviselők körében. NKE, 2019, pp. 78-89.
309. Nagy Gyula (2016): A könyvtárosság mint segítő hivatás. Könyv és Nevelés, XVIII. évf., 4. sz., pp. 31-45.
310. Nagy Krisztina (2009): Professzionizáció- és professzióelméletek a segítő hivatások tükrében. Esély, 21. évf., 2. sz., pp. 85-105.
311. Nagy Krisztina (2019a): Professzionizáció- és professzió-elméletek a segítő hivatások tükrében. Párbeszéd, Szociális munka folyóirat, 6. évf., 1. sz. Forrás: <https://doi.org/10.29376/parbeszed/2019/1/6> (letöltve: 2022. 01. 22.)
312. Nándori Nikoletta Petra (2016): Még mindig ugyanazok a problémák... A rendőri erkölcs statikussága a közszolgálati etika tükrében. Magyar Rendészet, 16. évf., 3. sz., 2016, pp. 123-135.
313. Nándori Nikoletta Petra (2021): Gondolatok a rendőri hivatás erkölcsi normarendszeréről. Rendvédelem, X. évf., 3. sz., pp. 2-11.
314. Navratil Szonja (2014): A jogász hivatásrendek története Magyarországon (1868/1869–1937). ELTE Eötvös Kiadó Kft., Budapest
315. Neal, Mark & Morgan, John (2000): The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. European Sociological Review, Vol. 16., No. 1., pp. 9-26.
316. Nemes Orsolya (2019): Generációs mítoszok. HVG-Könyvek, Budapest
317. Nemeskéri Zsolt & Szellő János (2015): A munkaerő-piaci környezet alakulása, különös tekintettel a fiatal diplomások helyzetére. In: Kuráth Gabriella, Héráné Tóth Andrea & Sipos Norbert (szerk.): PTE Diplomás Pályakövető Rendszer, Tanulmánykötet, 2015. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
318. Németh András (2009): A magyar középiskolai tanárképzés és szakmai professzió kialakulása a 18– 20. században. Educatio, 18. évf., 3. sz., pp. 279-290.
319. Németh Krisztina (2020): Az interjú. In. Jakab András – Sebők Miklós (szerk.): Empirikus jogi kutatások. Paradigmák, módszertan, alkalmazási területek. Osiris Kiadó, Budapest, pp. 383-408.
320. Neulinger Ágnes & Mitev Ariel (2014): Kvalitatív kutatási módszerek. In. Gyulavári Tamás et. al.: A marketingkutatás alapjai. Akadémiai Kiadó, Budapest, pp. 91-122.
321. Neumann-Bódi Edit, Simon Judit & Szűcs Krisztián (2014a): A kérdőíves megkérdezés módszerei. In. Gyulavári Tamás et. al.: A marketingkutatás alapjai. Akadémiai Kiadó, Budapest, pp. 149-166.
322. Neumann-Bódi Edit, Simon Judit & Szűcs Krisztián (2014b): A kérdőívszerkesztés. In. Gyulavári Tamás et. al.: A marketingkutatás alapjai. Akadémiai Kiadó, Budapest, pp. 185-202.
323. Nóbik Attila (2019): A pedagógiai szaksajtó és a néptanítói szakmások dualizmus korában. Szegedi Egyetemi Kiadó, Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó, Szeged

324. Nógrádi-Szabó Zoltán & Neulinger Ágnes (2017): Értékek és életmód generációs megközelítésben: a Z generáció. In. Bányai Edit, Lányi Beatrix & Törőcsik Mária (szerk.): Tükröződés, társtudományok, trendek, fogyasztás. Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, pp. 115-121.
325. Oborni Katalin (2017): Az interperszonális kapcsolatok szerepe az etnográfiai szervezeti kutatásokban – Egy résztvevői szervezeti kutatás tapasztalatai. *Vezetéstudomány*, XLVIII. évf., 4. sz., pp. 18-27.
326. Pagnin, Daniel, De Queiroz, Valeria, De Oliveira Filho, Marcio, Gonzalez, Naira Vanessa, Salgado, Ana Emilia, Cordeiro e Oliveira, Bernardo, Lodi, Caio Silva & Melo, Raquel Muniz (2013): Burnout and career choice motivation in medical students. *Med Teach.*, Vol. 35., No. 5., pp. 388-394.
327. Paksi-Petró Csilla (2018): Utánpótlás-politikai kihívások a közigazgatásban. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2018/2. sz., pp. 106 -127.
328. Paksi-Petró Csilla (2019): Ki akar ma a magyar közigazgatásban dolgozni? In. Budai Balázs Benjámin (szerk.): Ünnepi kötet a 65. éves Prof. Dr. Tózsza István tiszteletére. Panem Kiadó, Budapest, pp. 160-168.
329. Pál Eszter (2013): A Z generációról... Irodalmi áttekintés. TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0016 Tudománykommunikáció a Z generációnak, Pécs
330. Pálfiné Szabó Ilona & Raskovicsné Csernus Mariann (2012): Az ápolói hivatás etikai vonatkozásai. Etikai könyv részlete. In. Oláh András (szerk.): Az ápolástudomány tankönyve. Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest, pp. 211-227.
331. Parádi József (1999): A magyar állam határőrizeti struktúrájának fejlődése a századfordulótól a második világháborúig. *Határőrségi Tanulmányok*, VII. évf., 5. sz., pp. 27-48.
332. Parádi József (2003): Rendvédelem a határokon a XIX–XX. században. I. kötet. Pénzügyőrség és vámhivatalok a határőrizetben. Tipico Design Kft., Budapest, pp. 51-55.
333. Parádi József (2010): A Magyar Királyi Csendőrség határőrizeti szolgálata. Rendvédelem-történeti Füzetek (*Acta Historiae Praesidii Ordinis*), XIX. évf., 22. sz., pp. 77-91.
334. Parádi József (2012): Az egységes állami fizetési rendszer és a szakterületi rendfokozati rendszerek a polgári magyar állam rendvédelmében. Rendvédelem-történeti Füzetek (*Acta Historiae Praesidii Ordinis*), XXII. évf., 26. sz., pp. 105-119.
335. Parádi József (2014): A Magyar Királyi Vámőrség a polgári magyar állam rendvédelmi testülete. Rendvédelem-történeti Füzetek (*Acta Historiae Praesidii Ordinis*), XIV. évf., 39-40-41-42. sz., pp. 81-98.
336. Parsons, Talcott (1939): The professions and social structure. *Social Forces*, Vol. 17., No. 4., pp. 457-467.
337. Parsons, Talcott (1954): The Professions and Social Structure. In. Parsons, Talcott: *Essays in Sociological Theory*. Revised Edition. Glencoe, pp. 34–49.
338. Parsons, Talcott (1968): Professions. In. Sills, David L. (szerk.): *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol. 12., pp. 536-547.

339. Patton, Michael Quinn (1989): *Qualitative Evaluation Methods*. Sage Publications, Beverly Hills, CA
340. Pécsi Kornél (2016): Egyéves az új rendvédelmi életpályamodell I. Az életpályamodell előkészítése. *Magyar Rendészet*, 16. évf., 6. sz., pp. 25-41.
341. Pekár Tamás (2002): A jogi asszisztens – egy új jogász professzió? *Jogelméleti Szemle*, 2002/4. sz. Forrás: <http://jesz.ajk.elte.hu/pekar12.html> (letöltve: 2020. 02. 10.)
342. Pesti Tünde (2021): Rendőrségi kultúra – A tisztképzés és a szervezeti keretek elméleti vizsgálata az előítéletek elleni fellépés tükrében. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 5. sz., pp. 781-798.
343. Petró Csilla & Stréhli-Klotz Georgina (2014): Személyügyi szolgáltatások a közszolgálatban. („Közszolgálati Humán Tükör 2013” résztanulmány). *Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó*, Budapest. Forrás: http://real.mtak.hu/34318/1/11_HR_SzemuyiSzolgaltatasok_AROP2217.pdf (letöltve: 2020. 03. 04.)
344. Pfadenhauer, Michela (2009): At Eye Level: The Talk Between Expert and Quasy Expert. In: Bogner, Alexander, Littig, Beate & Menz, Wolfgang (eds.): *Interviewing Experts*. Research Methods Series. Palgrave Macmillan, London, pp. 81-97.
345. Piczil Márta & Pikó Bettina (2012): Az ápolás mint hivatás. *Magatartástudományi elemzés*. JATE Press, Szeged
346. Piczil Márta (2009): Az ápolói hivatás magatartástudományi vizsgálata és egészségvédelme. Ph.D értekezés. Szegedi Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola, Szeged. Forrás: <http://doktori.bibl.u-szeged.hu/1110/1/PhD.pdf> (letöltve: 2020. 02. 10.)
347. Piczil Márta, Kasza Bálint, Markovic Marija & Pikó Bettina (2005): Határon innen és túl... Szegedi és vajdasági ápolók élet- és munkakörülményei. *Nővér*, 18. évf., 2. sz., pp. 3-10.
348. Pierog Anita, Erdei Panni & Gergely Éva (2016): A Z generáció vezetőkkel szembeni elvárásai. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 1., No. 1., pp. 1-11. Forrás: <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.39>.
349. Pinczésné Palásthy Ildikó (2017): A pedagógusok hivatásszemélyisége. *Magyar Református Nevelés*, 14. évf., 1. sz., pp. 5-14.
350. Pintér Róbert & Kátay Bálint (2010): A hibrid adatfelvétel módszertani kihívásai. *Statisztikai Szemle*, 88. évf., 7–8. sz., pp. 723–738.
351. Polónyi István (2004): A hazai felsőoktatás demográfiai összefüggései a 21. század elején. *Felsőoktatási Kutatóintézet*, Budapest
352. Pongrácz Alex (2016): A jogász hivatások. A magyar jogász társadalom szociológiai jellemzői. Forrás: <https://jet.sze.hu/images/Jogszociol%20c3%b3gia/Jogszoc%20-%20A%20jog%20a1szi%20hivat%20a1sok%20P.A.%20.pdf> (letöltve: 2020. 02. 10.)

353. Posner, Richard A. (1998): Professionalisms. *Arizona Law Review*, Vol. 40., No. 1., pp. 1-16.
354. Pregolato, Monica, Bussin, Mark H. R. & Schlechter, Anton F. (2017): Total rewards that retain: A study of demographic preferences. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 15., pp. 1-10. Forrás: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/804> (letöltve: 2022. 04. 03.)
355. Prest, Wilfrid R. (1984): Why the History of the Professions is Not Written. In: Rubin, Gerry R. & Sugarman, David (szerk.): *Law, Economy and Society. Essays in the History of English Law 1750–1914*. Professional Books Ltd., Abingdon, pp. 300-320.
356. Prukner Attila (2013): *A magyar vám- és pénzügyőr szervezetek tevékenysége 1867–2010 között. Doktori (PhD) értekezés*. NKE Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest
357. R. Fedor Anita & Huszti Éva (2016): *Hogyan és mit kutassunk?* In: R. Fedor Anita & Huszti Éva (szerk.): *Kutatásmódszertani kézikönyv*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, pp. 8-25.
358. Reed, Ralph R. & Evans, Daryl (1987): The Deprofessionalization of Medicine. Causes, Effects and Responses. *JAMA*, Vol. 258., No. 22., pp. 3279-3282.
359. Révész Judit (2018): *A tanítás mint értelmiségi hivatás. Tanulmány a pedagógusok kollektív mobilitási esélyeiről*. Közép- és Kelet-európai Történelem és Társadalom Kutatásáért Közalapítvány, Budapest
360. Rixer Ádám (2011): *A jogászképzésről és a jogászi létről*. In: Gerencsér Balázs – Takács Péter (szerk.): *Ratio Legis – Ratio Iuris. Ünnepi Tanulmányok Tamás András tiszteletére 70. születésnapja alkalmából*. Szent István Társulat, Budapest, pp. 106-122.
361. Ruzsonyi Péter (2021): *Még a Hegyben – régi helyszínen új identitás építése*. *Magyar Rendészet*, 21. évf., különszám, pp. 167-172.
362. Sabaityté, Jolanta – Davidovičius, Sigitas (2017): Challenges and solutions of adopting public electronic services for the needs of Z generation. *International Journal of Learning and Change*, Vol. 9., No. 1., pp. 17-28.
363. Sági Zoltán (2007): *Egyenruha, mint tradíció a Magyar Rendőrségnél*. *Rendvédelem-történeti Füzetek*, 13. évf., 16. sz., pp. 107-112.
364. Ságvári György (1981): *Katonai rendfokozataink történetéből*. *Honvédségi Szemle*, 35. évf., 12. sz., pp. 74-79.
365. Sallai János (2015): *A rendészet kihívásai*. *Hadtudomány*, XXV. évf., 1-2. sz., pp. 135-138., Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem
366. Sallai János (2019): *A magyar rendészettudomány akkreditációja*. *Belügyi Szemle*, 67. évf., 10. sz., pp. 7-23.
367. Sallai János (2020): *A rendészeti szervezeti kultúra történeti vonatkozásai*. In: Farkas Johanna & Horváth József (szerk.): *Szervezeti kultúrák és kutatásuk*. NKE, Budapest, pp. 36-51.
368. Sántha Kálmán (2006): *Mintavétel a kvalitatív pedagógiai kutatásban*. Gondolat Kiadó, Budapest

369. Sántha Kálmán (2012): Numerikus problémák a kvalitatív megbízhatósági mutatók meghatározásánál. *Iskolakultúra*, 22. évf., 3. sz., 2012, pp. 64-73.
370. Schanda Balázs (2006): Az eskü a mai magyar közjogban. *Iustum Aequum Salutare*, 2. évf., 3-4. sz., pp. 151-191.
371. Schön, Donald A. (1983): *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. Basis Books, New York
372. Schön, Donald A. (1987): *Educating the reflective practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco
373. Schwartz, Barry (1986): *The battle for human nature. Science, morality, and modern life*. Norton New York
374. Schwartz, Barry (1994): *The costs of living. How market freedom erodes the best things in life*. Norton, New York
375. Seidman, Irving (2002): *Az interjú mint kvalitatív kutatási módszer*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest
376. Simon Katalin (2010): *Mesterségből hivatás. Sebészmesterek és orvosdoktorok Magyarországon az egységes orvosi képzés bevezetéséig*. *Korall Társadalomtörténeti Folyóirat*, 11. évf., 42. sz., pp. 77-102.
377. Sipos Balázs Áron (1997): *Az újságírói hivatás a két háború között Magyarországon*. In: Pölöskei Ferenc & Stemler Gyula (szerk.): *Múltból a jövőbe. Tanulmányok*. ELTE BTK Új- és Legújabbkori Történeti Tanszék, Budapest, pp. 102-113.
378. Smith, Erika E. (2012): *The Digital Native Debate in Higher Education. A Comparative Analysis of Recent Literature*. *Canadian Journal of Learning and Technology*, Vol. 38., No. 3., pp. 1-18.
379. Spijkerman, Renske, Knibbe, Ronald, Knoops, Kim, Mheen, Dike van de & Eijden, Regina van den (2009): *The Utility of Online Panel Surveys Versus Computer-assisted Interviews in Obtaining Substance-use Prevalence Estimates in the Netherlands*. *Addiction*, Vol. 104., No. 10., pp. 1641-1645.
380. Spradley, James P. (1979): *The ethnographic interview*. Holt, Rinehart and Winston, New York
381. Stipta István (2013): *A pénzügyi közigazgatás szervezete Magyarországon 1849 és 1883 között*. *Miskolci Jogi Szemle*, VIII. évf., 1. sz., pp. 18-34.
382. Suba János (1994): *A trianoni országhatárok kiűzésének politikai és technikai kérdései*. *Rendvédelem-történeti Füzetek (Acta Historiae Preasidii Ordinis)*, IV. évf., 5. sz., pp. 61-64.
383. Suba János (1997): *A magyar- csehszlovák határ helyszíni megállapítása és kitűzése 1921-1925*. *Limes*, X.évf., 2. sz., pp. 29-41.
384. Suba László (2020): *Az adó- és vámhatóság szervezeti kultúrája*. *Magyar Rendészet*, 20. évf., 1. sz., pp. 135-147.
385. Szabó Andrea & Magasvári Adrienn (2021a): *A szervezeti és a képzési rendszerben 30 év alatt bekövetkezett változások hatása a pénzügyőr tisztekkel szemben támasztott követelményekre*. In: Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágon,

- Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám- és Pénzügyőri Tanszék. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 48-59.
386. Szabó Andrea & Magasvári Adrienn (2021b): A pénzügyőrtisztképzés a bolognai folyamat és az uniós csatlakozás tükrében. In. Barabás Andrea Tünde & Christián László (szerk.): Ünnepi tanulmányok a 75 éves Németh Zsolt tiszteletére. Navigare necesse est. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, pp. 487-497.
387. Szabó Andrea & Turi Zsolt (2021): A politikus és tudós. Szemelvények Lónyay Menyhért életéből. In. Czene-Polgár Viktória, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): A „fináncztudomány” művelői. Szent Mátétól Berg Ottóig. Kronosz Kiadó, Pécs, pp. 81-98.
388. Szabó Andrea (2013): A bolognai folyamat és hatása a rendészeti felsőoktatásra az Európai Unióban. PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Pécs
389. Szabó Andrea (2016): Egy új „státusú” központi hivatal rendvédelmi feladatai. In. Deák József, Gaál Gyula & Sallai János (szerk.): A toll sokszor erősebb, mint a kard. Rendészettudományi tanulmányok Prof. Dr. Fórizs Sándor 65. születésnapja tiszteletére. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Budapest, pp. 200-210.
390. Szabó Andrea (2017a): A pénzügyi igazgatás szervezeti keretei egykor és most a rendészeti feladatok tükrében. In Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán szerk.: Szent Lászlótól a modernkori magyar rendészettudományig. Pécs, Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoport, pp. 351-356.
391. Szabó Andrea (2017b): A Magyar Királyi Pénzügyőrség rangrendszere 1867-1947. Rendvédelem Történeti Füzetek, XXVII. évf., 54. sz., pp. 107-126.
392. Szabó Andrea (2017c): A pénzügyi igazgatás szervezete és képzési rendszere a kiegyezéstől az I. világháború végéig. In. Czene-Polgár Viktória & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 124-137.
393. Szabó Andrea (2018a): A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. Belügyi Szemle, 66. évf., 11. sz., pp. 71-80.
394. Szabó Andrea (2018b): Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: Dobák Imre & Hautzinger Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, pp. 599-612.
395. Szabó Andrea (2020): A kérdőíves kérdezés gyakorlata. In. Jakab András & Sebők Miklós (szerk.): Empirikus jogi kutatások. Paradigmák, módszertan, alkalmazási területek. Osiris Kiadó, Budapest, pp. 275-300.
396. Szabó Andrea (2021): A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In. Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek 1. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 108-142.
397. Szabó Csaba (2014): A rendőri munka megoldatlan pszichikai és erkölcsi problémái. Magyar Rendészet, 14. évf., 5. sz., pp. 117-130.

398. Szabó Hajnalka, Orosz Hajnalka & Kiss János (2013): Munkaérték preferenciák és az azokat befolyásoló szociális tényezők összehasonlító vizsgálata a Debreceni Egyetem Egészségügyi Főiskola és a kolozsvári Babes - Bolyai Tudományegyetem hallgatói körében. In: Kiss János, Jávorné Erdei Renáta & Takács Péter (szerk.): Nagyító alatt Hallgatói kutatóműhelyek nemzetközi együttműködése - határok nélkül. Debreceni Egyetem Orvos- és Egészségtudományi Centrum Egészségügyi Kar Nyíregyháza, Debrecen, pp. 109-125.
399. Szabó I. László (2014): Az intézményi, szervezeti bizalom helyzete Magyarországon 2014 elején. *Nemzet és Biztonság*, 7. évf., 3. sz., pp. 119-142.
400. Szabó János (1998): A tisztí hivatás, mint értékrend és életforma. In: Tóth Csaba (főszerk.): *A tiszt – szolgálat és hivatás*. HVK Humán Főcsoportfőnökség, Budapest, pp. 31-40.
401. Szabó Katalin: Állandósult túlkereslet a tehetségpiacon. *Vezetéstudomány*, XLII. évf., 11. sz., 2011, pp. 2-15.
402. Szabó Laura (2018c): A kérdőívek tesztelése: pilot kutatási szakasz. In: Veroszta Zsuzsanna (szerk.): *KOHORSZ' 18 – magyar születési kohorszvizsgálat. Módszertani leírás. A várandós kutatási szakasz előkészítése*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, pp. 41-50.
403. Szabóné Berki Éva (1985): A pedagógushivatás kutatásának néhány kérdése. *Egyetemi Szemle*, Vol. 7, No. 1, pp. 173-179.
404. Szabóné Szabó Andrea (2000): A Magyar Honvédség arculati elemei. *Hadtudomány*, 10. évf., 3. sz., pp. 107-113.
405. Szabó-Szentgróti Gábor, Gelencsér Martin, Szabó-Szentgróti Eszter & Berke Szilárd (2019): Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban. *Vezetéstudomány*, L. évf. 4. sz., pp. 77-88.
406. Szakács Gábor (2014): Stratégiai alapú, integrált emberi erőforrás gazdálkodás a közszolgálatban – „Közszolgálati Humán Tükör 2013” (Ágazati összefoglaló tanulmány). Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest
407. Szakács Gábor (2020): Munkakör alapú emberierőforrás-gazdálkodás intézményesítésének gyakorlata a magyar közszolgálatban. In: Gáspár Mátyás & Szakács Gábor (szerk.): *Munkakör alapú humán erőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (ország tanulmányok)*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, p. 14-65.
408. Szalai János (1972): *A Pénzügyőrség negyedszázada*. Zrínyi Katonai Kiadó, Budapest
409. Szalavetz Andrea (2018): Ipari fejlődés és munka a tudás alapú társadalomban. *Magyar Tudomány*, 179. évf., 1. sz., pp. 55–60.
410. Számadó Emese & Turi Zsolt (2011): *A komáromi vámőrség és pénzügyőrség története*. Komárom Város Önkormányzat. Komárom
411. Szebeni Andrea (2015): *A Magyar Rendvédelmi Kar szerepe*. Forrás: https://bmprojektek.kormany.hu/download/3/0a/51000/MRK_szerepe.pdf (letöltve: 2021. 12. 12.)

412. Szelesné Árokszállási Andrea (2016): Rekrutáció és pályaszocializáció regionális összehasonlításban. Mentőtiszt szakirányon tanuló hallgatók érték- és pályaaorientációja. Doktori (Phd) értekezés. Debreceni Egyetem, BTK, Humán Tudományok Doktori Iskola, Debrecen
413. Szigetvári Oszkár (2017): Nyomozó tevékenység a Magyar Királyi Pénzügyőrségnél. Rendvédelem Történeti Füzetek, XXVII. évf., 54. sz., pp. 127-140.
414. Szikinger István (2014): A rendészet alkotmányossága, az emberi jogok és a rendészet. In. Korinek László (szerk.): Értekezések a rendészetről. Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, Budapest, pp. 113-130.
415. Szilágyi József (1959): Az adócsalás büntette. Rendőrségi Szemle, 7. évf., 11. sz., pp. 835-839.
416. Szilágyi Klára (1987): A Super-féle munkaérték kérdőív. In. Szilágyi Klára (szerk.): Érték és munka. A munkához kapcsolódó értékek vizsgálatának tapasztalatai a felsőoktatásban. Oktatásutató Intézet, Budapest, pp. 7-33.
417. Szilvász György Péter (2021): Gondolatok a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló új törvény és az alapjogi korlátozások kapcsolatáról. In. Czene-Polgár Viktória, Csaba Zágón, Szabó Andrea & Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Tradíció, tudomány, minőség. 30 éves a Vám- és Pénzügyőri Tanszék. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, pp. 105-116.
418. Szirbik Gabriella (2012): Egymást váltó generációk. In. Szekszárdi Júlia (szerk.): digitalis_de_generacio 2.0. Underground Kiadó és Terjesztő Kft., Budapest, pp. 28-37.
419. Szokolszky Ágnes (2004): Kutatómunka a pszichológiában. Metodológia, módszerek, gyakorlat. Osiris Kiadó, Budapest
420. Szóts-Kováts Klaudia (2013): A munka jelentése, egyéni jelentésadás a HR vezetők szemszögéből. Ph.D. értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézet, Budapest
421. Sztárayné Kézdy Éva (é. n.): Kutatómódszertan és prezentációkészítés. Az interjúkészítés módszertana. TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0091 „Információ – Tudás – Érvényesülés”, Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest. Forrás: http://www.szepejudit.hu/interjukeszites_modszertan.pdf (letöltve: 2022. 01. 04.)
422. Tamás András (2005): A közigazgatási jog elmélete. Szent István Társulat, Budapest
423. Tari Annamária (2011): Z generáció. Tericum Könyvkiadó, Budapest
424. Tari Annamária (2017): Bátor generációk. #SzorongokTehatVagyok. Klinikai pszichológiai és társadalomlélektani szempontok az Információs Korban. Tercium Kiadó, Budapest
425. Teddlie, Charles – Tashakkori, Abbas (2006): A General Typology of Research Designs Featuring Mixed Methods. Research in the Schools, Vol. 13., No. 1., pp. 12-28.
426. Tegye Andrea (2018): A „Z generáció” címke – Jogos félelmek vagy lehetőség a megújulásra? Rendőrségi Tanulmányok, 3. sz., pp. 81-97.

427. Tegye, Andrea Cecília (2019): Az egyes generációk motiválhatóságának kérdései. III. Turizmus és biztonság nemzetközi tudományos konferencia. Tanulmánykötet. Pannon Egyetem Nagykanizsai Kampusz, pp.25-32.
428. Temesi István (2008): Szemelvények a közérdek fogalma meghatározásának köréből. Közérdek és közigazgatás, MTA Jogtudományi Intézet, Budapest
429. Temesi István (2013): A közigazgatás funkciói és működése. Közös modul. Nemzeti Közszolgálati Tankönyv Kiadó, Budapest
430. Tófalvy Tamás (2016): „A nyomtatott sajtó már nem pálya”. Újságírói professzionalizáció és szakmai önkép a magyar online média kialakulásának időszakában (1995-1999). Médiakutató, 17. évf., 3-4. sz., pp. 55-66.
431. Tokár Laura Gréta (2018): Jogászképzés és jogászi professzió Németországban. Comparative Law Working Papers, Vol. 2, No. 1. Forrás: http://www.oji.u-szeged.hu/web2/images/stories/tokar_nemetszag.pdf (letöltve: 2020. 02. 10.)
432. Tomcsányi Teodóra, Fodor László & Kónya Olga (1990): Altruizmus, segítő szindróma, érett segítői identitás. Psychiatria Hungarica, 5. évf., 3. sz., pp. 213-222.
433. Tóth Zsuzsanna Eszter, Jónás Tamás, Árva Gábor & Surman Vivien (2019): Fuzzy Likert skála alkalmazásának előnyei egy felsőoktatási példán keresztül. Sigma, L. évf., 1-2. sz., pp. 59-88.
434. Töröcsik Mária, Szűcs Krisztián & Kehl Dániel (2014): Generációs gondolkodás. A Z és az Y generáció életstílus csoportjai. Marketing & Menedzsment, 48. évf., különszám, pp. 3-15.
435. Török Emőke (2011): A munka. Szociológiai jelentések, társadalmi változások. Doktori (PhD) értekezés. Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola, Budapest
436. Tózsér Erzsébet (2019): Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In. Baráth Noémi Emőke & Pató Viktória Lilla (szerk.): A haza szolgálatában. Konferenciakötet, pp. 165-173.
437. Túry Ferenc & Lajtai László (2005): Hivatás és személyiség. Az orvostanhallgatók és orvosok pszichológiai problémái. In. Kopp Mária & Berghammer Rita (szerk.): Orvosi Pszichológia. Budapest, pp. 237-249.
438. Twenge, Jean M., Konrath, Sara, Foster, Joshua & Campbell, Keith W. (2008): Egos inflating over time: A cross-temporal meta-analysis of the narcissistic personality inventory. Journal of Personality, Vol. 76., No. 4., pp. 875-901.
439. Utsi Ágnes (2016): Változás és állandóság az ügyvédek életvitelében (1998-2015). In. Utsi Ágnes (szerk.): Ügyvédek a gyorsuló időben (1998-2015). Belvedere, Szeged, pp. 11-122.
440. Valcsicsák Imre (2013): Rendészeti (szakmai) etika. Nemzeti Közszolgálati Tankönyv Kiadó Zrt, Budapest
441. Varga Katalin (2014): Pszichológus etika – 99 dilemma tükrében. Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest
442. Varga Róbert (2019): A Magyar Rendvédelmi Kar Hivatásetikai Kódex alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai, különös tekintettel a kifogástalan életvitel ellenőrzésére. In. Arnousz-Juhász Lilla Mária (szerk.): Etikai kódex

- érvényesülése a kormánytisztviselők, a rendvédelmi hivatásosok és a köztisztviselők körében. NKE, pp. 54-77.
443. Vári Vince (2016): Hatékonyság a rendészeti tiszthelyettesképzés és a karrierrendszer fejlesztésének ütközőzónájában. *Magyar Rendészet*, 16. évf., 6. sz., pp. 109-132.
444. Vári Vince (2018): A rendőri életpályamodell és a rendőri felsőoktatás összehangoltsága. *Magyar Rendészet*, 18. évf., 2. sz., pp. 205-222.
445. Váriné Szilágyi Ibolya (1981): *Fiatal értelmiségiek a pályán*. Akadémiai Kiadó, Budapest
446. Veroszta Zsuzsanna (2018): A szakmai megalapozó munka lépései. In: Veroszta Zsuzsanna (szerk): *KOHORSZ' 18 – magyar születési kohorszvizsgálat. Módszertani leírás. A várandós kutatási szakasz előkészítése*. KSH Népeségstudományi Kutatóintézet, Budapest, pp. 25-32.
447. Vicsek Lilla (2004): Bizonytalanságérzet a mai Magyarországon – Egy fókuszcsoporthoz tartozó vizsgálat eredményei. *Társadalomkutatás*, 22. évf., 2-3. sz., pp. 279-313.
448. Vicsek Lilla (2006): *Fókuszcsoport. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Osiris Kiadó, Budapest
449. Vladár Anita (2016): A kiegészítő vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód*, II. évf. 3. sz., pp. 15-29.
450. Weber, Max (1982): *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Cserépfalvi Kiadó, Budapest, 1995.
451. Weber, Max: *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Gondolat Kiadó, Budapest,
452. Weske, Ulrike, Ritz, Adrian, Schott, Carina & Neumann, Oliver (2019): Attracting Future Civil Servants with Public Values? An Experimental Study on Employer Branding. *International Public Management Journal*, Vol. 23., No. 5., pp. 677-695.
453. Wilensky, Harold L. (1964): The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, Vol. 70., No. 2., pp. 137-158.
454. Wilensky, Harold L. (2010): Minden szakma hivatás? *Korall Társadalomtörténeti Folyóirat*, 11. évf., 42. sz., pp. 19-53.
455. Wineberg, Timothy W. (2008): *Professional Care and Vocation. Cultivating Ethical Sensibilities in Teaching*. Professional Learning, Vol. 5., Brill
456. Witz, Anne (1992): *Professions and Patriarchy*. Routledge, New York
457. Wrzesniewski, Amy, McCauley, Clark, Rozin, Paul & Schwartz, Barry (1997): Jobs, Careers and Callings. People's Relations to their Work. *Journal of Research in Personality*, Vol. 31., No. 1., pp. 21-33.
458. Zagyva Edit & Pikó Bettina (2003): A gyógyszer mint szimbólum. A gyógyszerészi hivatás magatartástudományi szempontjai. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 4. évf., 3. sz., pp. 21-26.
459. Zerényi Károly (2016): A Likert-skála adta lehetőségek és korlátok. *Opus et Educatio*, 3. évf., 4. sz., pp. 470-478.

460. Zolnai Erika (2016): Kvalitatív módszerek alkalmazási lehetőségei a szakdolgozat megírása során. In. R. Fedor Anita & Huszti Éva (szerk.): Kutatásmódszertani kézikönyv. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, pp. 26-53.
461. Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (2018): Vámtarifa ismeretek. In. Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, pp. 248-264.

Egyéb források

1. Deloitte (2020): A Deloitte 2020-as felmérése a millenniumi generációról. Forrás: <https://www2.deloitte.com/hu/hu/pages/emberi-eroforras/articles/millennial-survey.html> (letöltve: 2022. 03. 14.)
2. Ernst and Young (2015): What if the next big disruptor isn't a what but a who? Gen Z is connected, informed and ready for business. Forrás: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/digital/ey-rise-of-gen-z-new-challenge-for-retailers.pdf (letöltve: 2022. 01. 05.)
3. Expanzió (2011): A magyar felsőoktatás szabályozásának stratégiai megalapozása. Az FTT stratégiai ajánlása a felsőoktatás törvényi szabályozásának előkészítéséhez. Expanzió Humán Tanácsadó
4. KSH (2018): A foglalkozások presztízse. Mikrocenzus 2016, Budapest. Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_13.pdf (letöltve: 2020. 11. 13.)
5. KSH (2021): GYORSTÁJÉKOZTATÓ. Foglalkoztatottság, 2021. június. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2106.html> (letöltve: 2021. 08. 15.)
6. Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (11.0). Forrás: https://infoter.hu/attachment/0011/10551_magyary_program.pdf (letöltve: 2021. 06. 01.)
7. Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (12.0). Forrás: <https://docplayer.hu/974896-Magyary-zoltan-kozigazgatas-fejlesztési-program.html> (letöltve: 2022. 01. 05.)
8. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2016): Hol szeretnék továbbtanulni? A legjobb hazai gimnáziumok tanulójának továbbtanulási tervei – 2016. MKIK GVI Kutatási Füzetek, 2016/2. Forrás: https://gvi.hu/files/researches/474/gimi_2016_elemzes_160721_1335.pdf (letöltve: 2022. 03. 05.)
9. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2020): Általános iskolások pályaválasztása 2020. Elemzés a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara számára. Budapest. Forrás: https://gvi.hu/files/researches/625/palyaorientacio_2020_tanulmany_201130.pdf (letöltve: 2021. 08. 15.)
10. NAV (2022): Általános közzétételi lista. A foglalkoztatottak. Forrás: https://nav.gov.hu/kozadat/altalanos_kozzeteteli_lista/3_3_mukodes/a_foglalkoztatottak (letöltve: 2022. 04. 03.)

11. OECD (2019): Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. OECD/LEGAL/0445, 2019. Forrás: <https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability-en.pdf> (letöltve: 2021. 12. 27.)
12. Oxford Advanced Learners' Dictionary: Professions. Forrás: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/profession?q=profession> (letöltve: 2022. 02. 21.)
13. PWC (2018): Az idejük feletti erősebb kontroll lehetőségét, magasabb fizetést és őszinte kommunikációt várnak el a jövő munkavállalói. Forrás: https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2018/evp_2018.html (letöltve: 2019. 01. 10.)
14. PWC (2021): Pénz, rugalmasság, jó fej főnök - így választanak munkahelyet a fiatalok. Forrás: https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2021/munkaeropiaci_preferencia_felmeres_2021.html (letöltve: 2022. 03. 14.)
15. Pwc's NextGen (2013): A global generational study, 2013. Summary and compendium of findings. Forrás: <https://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf> (letöltve: 2019. 06. 11.)

10. TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A NAV engedélyezett és tényleges létszámadatai (2011-2021).....	10
2. táblázat: A kutatási probléma célkitűzésekkel, hipotézisekkel és módszerekkel való összefüggései	24
3. táblázat: A hivatás kritériumkatalógusa	43
4. táblázat: A minta megoszlása a háttérváltozók alapján (n=24).....	64
5. táblázat: Pénzügyőrökkel szemben támasztott elvárások (n=24).....	78
6. táblázat: A pénzügyőri szolgálat hivatásprofilja	113
7. táblázat: Z generációs sajátosságok a NAV Szj. tv. tükrében	133
8. táblázat: A fiatalok pályaeorientációját elősegítő és gátló tényezők.....	141
9. táblázat: A vizsgálati csoport mintája (n=130)	157
10. táblázat: A kontrollcsoport mintája (n=62)	159
11. táblázat: A pénzügyőr tisztjelöltek szüleinek legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása (n=130).....	164
12. táblázat: Szakirányok szerinti szignifikáns eltérések a pályamotivációs tényezők között.....	167
13. táblázat: A „hivatástudat” és a „biztos jövő” faktorok értékének alakulása a vizsgálati- és a kontrollcsoportban.....	170
14. táblázat: A munkaérték preferenciák rangsorolása a vizsgálati csoportok szerint (n=192)	175
15. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében	177
16. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében	178
17. táblázat: A munkaértékek alakulása a három szakirány hallgatói körében	179
18. táblázat: A vizsgálati csoportot képviselő tisztjelöltek pályaválasztását és pályán maradását motiváló tényezők (vonzerő) és ennek korlátai a pénzügyőri hivatásban	191

11. ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A hivatás ismérvei (n=24).....	67
2. ábra: A pénzügyőri hivatás magánéleti vetületei (n=24).....	73
3. ábra: A pénzügyőri szolgálat kollektív és individualista jellegű értékei (n=24).....	77
4. ábra: A pénzügyőri munka társadalmi rendeltetése (n=24).....	79
5. ábra: a „Z-sek” generációs mintázata.....	126
6. ábra: Z generációs fiatalok – a résztvevők jellemzése alapján.....	149
7. ábra: A kérdőív tartalmi felépítése.....	155
8. ábra: Válaszadó tisztjelöltek megoszlása a származási országrészek alapján (n=130).....	162
9. ábra: A pályaválasztási motivációk átlagértékei (n=192).....	165
10. ábra: A pályaválasztási motiváció állításaiból készült faktoranalízis faktorsúlyai.....	169
11. ábra: A „hivatástudat” és a „biztos jövő” faktorok értékének alakulása a vizsgálati- és a kontrollcsoportban.....	171
12. ábra: Az évfolyam és a „hivatástudat”, valamint az „biztos jövő” összefüggése.....	172
13. ábra: Foglalkozások presztízse.....	182
14. ábra: A pénzügyőri hivatás megítélése (n=130).....	184
15. ábra: A leendő hivatása helyzetét mérő állításokból készült faktoranalízis faktorsúlyai.....	186
16. ábra: A leendő hivatásának helyzetét, annak jellemzőit mérő faktorok alakulása a négy évfolyamban (n=130).....	187

12. MELLÉKLETEK

12.1. 1. SZÁMÚ MELLÉKLET – AZ INTERJÚ

Félig strukturált interjú a pénzügyőri szolgálatról

(JEGYZŐKÖNYV)

Interjú alany neve:

Interjú alany rendfokozata:

Interjú alany szolgálati/munkavégzési helye:

Interjú alany munkaköre:

Interjú helyszíne:

Interjú időpontja:

„NAV-jogviszony” kezdete:

Vezetői pozíció betöltésének kezdete:

Magasvári Adrienn vagyok, a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Karának munkatársa, egyben a Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola doktorandusz hallgatója. Kutatási területem az emberi erőforrás-gazdálkodás, tervezett disszertációm konkrét témája pedig a pénzügyőri szolgálat vizsgálatához kapcsolódik.

A félig strukturált interjúk felvételének célja elsősorban annak megismerése, hogy a NAV vezetői hogyan látják a pénzügyőri munkát.

Szeretném tájékoztatni, hogy az interjú időtartama kb. 1-1,5 órát vesz majd igénybe. Illetve, szeretném megkérdezni, hogy az interjút rögzíthetem-e.

Válasz:

Rögzítés módja *(megfelelőt aláhúzni, többet is lehet):*

- diktafon, telefon hangrögzítés
- gépelés laptopon
- kézzel jegyzetelés
- nincs rögzítés csak beszélgetés

KÉRDÉSEK:

1. Miért választotta ezt a szakmát? (Kizárólag pénzügyőr státuszú vezetőknek!)
2. Mit szeret a munkájában? (Kizárólag pénzügyőr státuszú vezetőknek!)
3. Ön szerint mely szakmák tekinthetők hivatásnak?
4. Megítélése szerint melyik az a három legfontosabb ismertetőjegy, amely hivatássá minősíti egy-egy foglalkozás gyakorlását?
5. Miben különbözik a pénzügyőri szolgálat más foglalkozástól?
6. A pénzügyőri munkát hivatásnak tartja?
7. Mit vár el Ön a pénzügyőri munka gyakorlójától?
8. Melyik a három legfontosabb érték, amelynek meg kell felelnie egy pénzügyőrnek?
9. Kihatással van-e és milyen tekintetben, mértékben a pénzügyőr munkája az életmódjára, a magánéletére?
10. Mit gondol, mi a pénzügyőri munka társadalmi rendeltetése?
11. Ön szerint milyen a pénzügyőri munka társadalmi megítélése? Presztízzsel bír, ha valaki pénzügyőrként dolgozik?
12. Hány fiatal pályakezdő pénzügyőr dolgozik az Ön irányítása alatt? (Kizárólag munkáltatói jogkört gyakorló vezetőknél!)
13. Megítélése szerint a pénzügyőri munkát milyen értékek teszik vonzóvá a fiatalok számára?
14. Véleménye szerint mi motiválja a pénzügyőri szolgálatot választó fiatalokat, képes ezen tényezők mentén megtartani őket a szervezet?

Milyen szerepe van ebben

- (1) az anyagiaknak,
- (2) szociális, jóléti szolgáltatásoknak,
- (3) a karrier-lehetőségnek,
- (4) a szakmai tapasztalatszerzés lehetőségének,
- (5) a munkahely által finanszírozott továbbképzésnek (tanulás, fejlődés),
- (6) az érdeklődésnek megfelelő munkának,
- (7) a kellemes hangulatú munkahelynek,
- (8) mobilitás lehetősége (sokszínű munka),
- (9) a kényszernek,
- (10) a vezető hozzáállásának,

- (11) a biztonságnak,
- (12) a munka- és magánélet összeegyeztethetőségének,
- (13) a munka társadalmi presztízsének?

15. Ön szerint a pályakezdők mennyire vannak tisztában a pénzügyőri munka mibenlétével?

16. Mennyire jellemzi a munka/munkahely iránti tényleges, hosszútávú elkötelezettség a mai fiatalokat?

17. Mekkora volt a fluktuáció az elmúlt egy évben az Ön közvetlen szervezetében?

Jellemzően milyen okból történt az elvándorlás? Van-e tudomása arról, hogy milyen más területen próbáltak meg elhelyezkedni a távozók? (Kizárólag munkáltatói jogkört gyakorló vezetőknek!)

18. Mit gondol, milyen konkrét tényezők, intézkedések segíthetik leginkább a fiatalok pénzügyőri munka felé történő orientálását, illetve a pénzügyőrök megtartását?

Köszönöm, hogy őszintén válaszolt a kérdésekre!

Van-e még valami, amit esetleg elmondana a pénzügyőri hivatással kapcsolatban?

12.1. 2. SZÁMÚ MELLÉKLET – A KÉRDŐÍV

Kedves Hallgató!

Kutatásomban az NKE hallgatóinak pályaválasztási motivációit, munkával kapcsolatos értékrendjét vizsgálom. A pénzügyőr tisztjelöltek esetében a leendő hivatásukra vonatkozó véleményükről is szeretnék képet alkotni. A kérdőív kitöltésével Ön hozzájárul nemcsak a téma tudományos megismeréséhez és a készülő doktori értekezésem sikeréhez, de segíti a közigazgatás, rendészeti igazgatás utánpótlási (toborzási) nehézségeinek, munkaerő-megtartási problémáinak feltárását és kezelését, amely a jövőben az Ön munkahelyi/szakmai életére is hatással lehet majd.

A legtöbb kérdésnél egy választ kérek bejelölni, beírni. Ezt külön nem fogom jelezni. Ahol több válasz megadására is lehetőség nyílik, ott ezt pontosan feltüntetem. A kérdőív kitöltése kb. 25 percet vesz igénybe, önkéntes és anonim. Az adatokat összesítve, statisztikai módszerekkel elemzem.

Amennyiben bármilyen kérdése, észrevétele, javaslata van, kérem, keressen a következő e-mail címen: magasvari.adrienn@uni-nke.hu.

Együttműködését és munkáját előre is köszönöm.

Budapest, 2021. december 7.

Magasvári Adrienn

ADATKEZELÉSI HOZZÁJÁRULÁS

Demográfiai adatok

1. Az Ön neme:

nő

férfi

2. Melyik évben született?

3. Hányadik évfolyamra jár?

I.

II.

III.

IV.

V.

4. Melyik szak/szakirány hallgatója?

NKE RTK vám- és pénzügyőri

NKE RTK adó- és pénzügyi nyomozói

NKE ÁNTK-n meghirdetett szak/szakirány

5. Tanult-e korábban más felsőoktatási intézményben?

igen

nem

nem tudom/nem kívánok válaszolni

6. Melyik régióban töltötte gyermekkorának legnagyobb részét (14 éves korig)?

Közép-Magyarország (Budapest és Pest megye)

Észak-Magyarország (Nógrád megye, Heves megye, B-A-Z megye)

Észak-Alföld (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, Hajdú-Bihar megye, Jász-Nagykun-Szolnok megye)

Dél-Alföld (Csongrád-Csanád megye, Békés megye, Bács-Kiskun megye)

Dél-Dunántúl (Baranya megye, Tolna megye, Somogy megye)

Nyugat-Dunántúl (Zala megye, Győr-Moson-Sopron megye, Vas megye)

Közép-Dunántúl (Fejér megye, Veszprém megye, Komárom-Esztergom megye)

nem Magyarországon nőttem fel

nem tudom/nem kívánok válaszolni

7. Milyen típusú településen töltötte gyermekkorának legnagyobb részét (14 éves korig)?

főváros

megyeszékhely

város

falu/község

tanya

nem tudom/nem kívánok válaszolni

8. Milyen típusú középfokú oktatási intézményben végezte középiskolai tanulmányait?

gimnázium

szakgimnázium

szakközépiskola

szakiskola

készségfejlesztő iskola

technikum

nem tudom/nem kívánok válaszolni

9. Tanult-e a középiskolában bármilyen formában belügyi rendészeti ismeretek tantárgyat vagy a rendészeti ismeretekkel kapcsolatos más tantárgyat?

igen

nem

nem tudom/nem kívánok válaszolni

10. A középiskolai oktatás keretében tanult-e a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományába tartozó pénzügyőrökről, az általuk végzett feladatokról?

igen

nem

nem tudom/nem kívánok válaszolni

11. Mi az édesanyja (nevelőanyja) legmagasabb befejezett iskolai végzettsége?

8 osztálynál alacsonyabb

8 osztály

szakmunkásképző

szakiskola

gimnáziumi/szakközépiskolai érettségi

technikum

felsőfokú szakképzettség

főiskolai (BA) diploma

egyetemi (MA) diploma

egyetemi (MA) diploma és tudományos fokozat

nem tudom/nem kívánok válaszolni

12. Mi az édesapja (nevelőapja) legmagasabb befejezett iskolai végzettsége?

8 osztálynál alacsonyabb

8 osztály

szakmunkásképző

szakiskola

gimnáziumi/szakközépiskolai érettségi

technikum

felsőfokú szakképzettség

főiskolai (BA) diploma

egyetemi (MA) diploma

egyetemi (MA) diploma és tudományos fokozat

nem tudom/nem kívánok válaszolni

Pályaválasztási motiváció

13. A következő állításokkal kapcsolatban kérem, ítélje meg, mennyire játszottak szerepet a pályaválasztásában (szakra/szakirányra történő jelentkezésében)? Jelölje a hét fokozatú skálán; 1=egyáltalán nem, 7=döntően! Kérem, hogy minden állítást értékeljen!

Ez érdekelt igazán, mivel olyan szakmában kívánok elhelyezkedni, amihez ezen a szakirányon szerzett diploma szükséges/előnyt jelent.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Mindig is erre vágytam, erős belső indítatásból döntöttem.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Elsősorban nem a szakirányt, hanem az egyetemet/kart választottam.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

Az egyetemi campus, az itt biztosított modern tanulási környezet, valamint a szabadidős és sportolási lehetőségek vonzottak leginkább.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Ehhez éreztem magamban tehetséget.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A szakirányról és az itt folyó képzésről sok jót hallottam.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Alapvetően csak valamilyen diplomát akartam szerezni.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A tanulmányi eredményem miatt máshová nem vettek volna fel.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A felvételi követelmények teljesíthetősége miatt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A közjó érdekében, a társadalom szolgálatában végzett munka lehetősége vonzott.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A leendő szakmám társadalmi hasznossága miatt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Sokszínű, érdekes, izgalmas pályának tartom.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A diploma megszerzését követő biztos jövő, a biztos állás lehetősége miatt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A végzettségem birtokában kiépíthető karrier és az érvényesülés lehetősége vonzott.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A leendő szakmám/munkahelyem társadalmi elismertsége miatt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Azt gondolom, hogy az itt megszerezhető végzettség tisztességes megélhetést biztosít majd számomra.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Egy barátom példáját követtem.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
Hagyománya van ennek a családban.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
A szakkal, szakiránnyal együtt járó egyéb juttatások (pl. kollégiumi férőhely) vonzottak.	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

14. Honnan voltak információi a választott szakirányról?

Az egyetem honlapjáról tájékoztam.
A vágyott szakma képviselője mesélt róla.
Egy barátomtól szereztem információkat, aki szintén itt végzett.
A családban van olyan, aki ilyen végzettséggel rendelkezik, tőle hallottam.
A médiából (a közösségi média is ide értendő) tájékoztam.
A felvételi tájékoztatót olvastam.
Jártam az egyetemi nyílt napon és meghallgattam a szakirányról szóló ismertetést.
A középiskolában tartottak erről az egyetemről és erről a szakirányról tájékoztatót.
Egyéb

15. Melyik életszakaszban választotta ezt a pályát (szakot/szakirányt)?

Kisgyermekkoromban eldöntöttem.
Általános iskolás koromban.
Középiskola 1-3 évében.
Középiskola utolsó évében.
Érettségi után.
Felsőoktatási intézményben szerzett tapasztalatot követően.
Nem tudom/nem kívánok válaszolni.

16. Első helyen jelentkezett erre a szakra/szakirányra?

igen
nem

17. Milyen képzésre/szakra/szakirányra jelentkezett első helyen? (Elegendő csak röviden leírni.)

18. Ha újra dönthetne a pályaválasztásról, ismét azt a szakot/szakirányt választaná, amit most végez?

igen

nem

nem tudom/nem kívánok válaszolni

Munkaértékek

19. Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérem, mindegyik állítás mellett jelölje meg az öt fokozatú skálán, hogy ön maga szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítás tartalmát (1=egyáltalán nem tartom fontosnak, 5=nagyon fontosnak tartom)! Nincs jó vagy rossz válasz, egyedüli helyes válasz az, amelyet sajátjának tart. Kérem, hogy minden állítást értékeljen!

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1. szüntelenül új, megoldatlan problémákba ütközik.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2. másokon segíthet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3. sok pénzt kereshet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4. változatos munkát végezhet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5. szabadon dönthet a saját területén.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6. tekintélyt szerezhethet a munkájával.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7. akár művész is lehet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8. a többiek közé tartozik.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9. elhelyezkedése (állása) biztos.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10. megvalósíthatja önmagát.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11. tisztelheti a főnökét.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12. szép munkakörnyezetben dolgozhat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
13. nem beszélhet mellé, mert csak jó vagy rossz megoldások léteznek.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
14. másokat irányíthat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
15. új elképzeléseket alakíthat ki.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
16. valami újat alkothat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
17. objektíven lemérheti munkája eredményét.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
18. a vezetője mindig helyesen dönt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
19. mindig megfelelő munkával rendelkezik.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
20. szebbé teheti a világot.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
21. önálló döntéseket hozhat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
22. gondtalan életet biztosíthat magának.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
23. új gondolatokkal találkozhat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
24. vezetői képességeire is szükség lehet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
25. kényelmes körülmények között dolgozhat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
26. személyes életstílusa érvényesülhet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
27. munkatársai egyben a barátai is.	1 – 2 – 3 – 4 – 5

28. biztos lehet abban, hogy a munkájáért mások megbecsülik.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
29. nem csinálja mindig ugyanazt.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
30. jót tehet mások érdekében.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
31. más emberek javát szolgálja.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
32. sokféle dolgot csinálhat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
33. úgy érezheti, mások felnéznek rá.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
34. jól kijön a munkatársaival.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
35. olyan életet élhet, amelyet a legjobban szeret.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
36. nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság, rend veszi körül).	1 – 2 – 3 – 4 – 5
37. mások munkáját is irányíthatja.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
38. szellemileg izgalmas munkát végezhet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
39. magas nyugdíjra számíthat.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
40. munkájába nincs másoknak beleszólása.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
41. szépet teremthet.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
42. ha az adott munkahely megszűnik, biztosan kap másik munkát.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
43. vezetője megértő.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
44. szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
45. új ötleteire mindig szükség van.	1 – 2 – 3 – 4 – 5

Foglalkozások vizsgálata

20. Most 20 foglalkozást sorolok fel. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyek az Ön szemében a legnagyobb presztízzsel, tekintéllyel bírnak!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő

gyógyszerész

informatikus

jogász

katona

közgazdász, pénzügyi szakember

life coach

mérnök

orvos

pénzügyőr

politikus

rendőr

social media menedzser

sportoló

színész

tanár

tűzoltó

újságíró

vendégélmény-menedzser

webdesigner

21. Ismét felsorolom a 20 foglalkozást. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyekkel Ön szerint a legtöbbet lehet keresni!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő
gyógyszerész
informatikus
jogász
katona
közgazdász, pénzügyi szakember
life coach
mérnök
orvos
pénzügyőr
politikus
rendőr
social media menedzser
sportoló
színész
tanár
tűzoltó
újságíró
vendégélmény-menedzser
webdesigner

22. Ismét felsorolom a 20 foglalkozást. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyek Ön szerint a leghasznosabbak a társadalom számára!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő
gyógyszerész
informatikus
jogász
katona
közgazdász, pénzügyi szakember
life coach
mérnök
orvos
pénzügyőr
politikus
rendőr
social media menedzser
sportoló
színész
tanár
tűzoltó
újságíró
vendégélmény-menedzser
webdesigner

23. Ismét felsorolom a 20 foglalkozást. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyekkel Ön szerint a legnagyobb hatalom jár, amelyek a legnagyobb befolyással bírnak!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő
gyógyszerész
informatikus
jogász
katona
közgazdász, pénzügyi szakember
life coach
mérnök
orvos
pénzügyőr
politikus
rendőr
social media menedzser
sportoló
színész
tanár
tűzoltó
újságíró
vendégélmény-menedzser
webdesigner

24. Ismét felsorolom a 20 foglalkozást. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyek betöltéséhez Ön szerint a legtöbbet kell tanulni!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő
gyógyszerész
informatikus
jogász
katona
közgazdász, pénzügyi szakember
life coach
mérnök
orvos
pénzügyőr
politikus
rendőr
social media menedzser
sportoló
színész
tanár
tűzoltó
újságíró
vendégélmény-menedzser
webdesigner

25. Ismét felsorolom a 20 foglalkozást. Kérem, válassza ki ezek közül azt az 5 foglalkozást, amelyek Ön szerint a leginkább divatosak és vonzóak!

államigazgatási/önkormányzati tisztviselő

gyógyszerész
informatikus
jogász
katona
közgazdász, pénzügyi szakember
life coach
mérnök
orvos
pénzügyőr
politikus
rendőr
social media menedzser
sportoló
színész
tanár
tűzoltó
újságíró
vendégélmény-menedzser
webdesigner

26. Véleménye szerint hogyan ítélik meg mások a pénzügyőri hivatás presztízsét? Hogyan látja Ön? Jelölje meg egy hét fokozatú skálán; ahol: 1=egyáltalán nincs presztízse, 7=nagyon magas presztízzsel bír!

a társadalom tagjai
más hivatásos szolgálati jogviszonyban állók
Ön

27. Milyennek látja leendő hivatása helyzetét? Mennyire jellemzőek Ön szerint a választott hivatására az alábbi tényezők? Értékelje hét fokozatú skálán; ahol: 1=egyáltalán nem jellemző, 7=teljes mértékben jellemző! Kérem, hogy minden tényezőt értékeljen!

autonómia, függetlenség	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
emberi megbecsülés, köztisztelet	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
jó jövedelmi lehetőségek	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
érdekérvényesítő képesség	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
biztonság, biztos munkahely	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
tanulás, fejlődés, megújulás lehetősége	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
jó munkahelyi légkör	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
változatos, kihívást jelentő feladatok	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
munka-magánélet egyensúlya	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
előrejutás, karrierépítés lehetősége	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
jó munkafeltételek, körülmények (elhelyezés, eszközök, fizikai környezet)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
kiszámíthatóság	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
hierarchia	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
szabályokhoz kötöttség	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
a közösség szolgálata	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
hatalom	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

szigorú erkölcsi értékrend szerinti elvárások	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
modern munkaszervezés, rugalmas munkarend	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
áldozatvállalás	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
egyben életforma is	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
van jövője	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7