

AZ ERKÖLCSI ÉRTÉKREND ÉS A SZEMÉLYISÉG KÖZÖTTI KAPCSOLAT VIZSGÁLATI SZEMPONTJAI

SZERKESZTETTE:
DR. MALÉT-SZABÓ ERIKA

KÉSZÜLT AZ „ÚJ KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYA” CÍMŰ
ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001. PROJEKT KERETÉBEN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

AZ ERKÖLCSI ÉRTÉKREND ÉS A SZEMÉLYISÉG KÖZÖTTI KAPCSOLAT VIZSGÁLATI SZEMPONTJAI

SZERKESZTETTE:
DR. MALÉT-SZABÓ ERIKA

SZERZŐK:
CSATÓ PÉTER
PROF. DR. HUNYADY GYÖRGY MTA R. TAGJA
DR. MALÉT-SZABÓ ERIKA
PROF. DR. MÜNNICH ÁKOS

A könyv az ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001 „Új közszolgálati életpálya” projekt 2015. évi tevékenységeinek eredményeként készült, az új rendészeti vezető-kiválasztási eljárás szilárd erkölcsiség mutató mérésére való alkalmasságának feltárását célzó kutatás eredményeinek ismertetése érdekében.

A kötet tartalma:

A kötet a projekt keretében a Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézetének irányításával végrehajtott, a kötet címével megegyező című kutatás szakmai eredményeit tartalmazza.

A projektben résztvevő kutatók:

Prof. Dr. Münnich Ákos
a kutatócsoport vezetője
Csató Péter
Prof. Dr. Hunyady György MTA r. tagja
Dr. Malét-Szabó Erika

Szakmailag lektorálta:

Csernyikné Dr. Póth Ágnes

Nyelvileg lektorálta:

dr. Vámos Ágnes

Projektirányítás:

Dr. Székér Enikő szakmai vezető



2015 © Minden jog fenntartva

ISBN 978-963-9208-41-4

Tördelés és nyomdai kivitelezés:
Crew Kft.

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D 7

I.

A hazai rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartások, valamint a korrupció megelőzésére tett törekvések jellegzetességei

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D és Csató Péter 11

II.

A korrupció és a korrupció elleni küzdelem jellegzetességei az Európai Unió országainak rendvédelmi szerveinél

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D 53

III.

A rendvédelmi szervek személyi állományára vonatkozó szilárd erkölcsiség elvárás pszichológiai szempontú elemzése és modellezése (kivonat)

Prof. Dr. Hunyady György MTA r. tagja és Prof. Dr. Münnich Ákos 73

IV.

A hazai rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartások jellegzetességei a SZEMmodell elemeinek tükrében

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D és Csató Péter 85

V.

Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer elemeinek értékelése a szilárd erkölcsiség mutató mérésére javasolt SZEMmodell tükrében

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D 157

ELŐSZÓ

A tanulmánykötet az ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001 azonosító számú, „Új közszolgálati életpálya” elnevezésű kiemelt projekt (a továbbiakban: Projekt) keretében „Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálati szempontjai” című elméleti és empirikus kutatás eredményeit ismerteti. A kutatás célja a a Projekt keretében korábban kidolgozott, a 13 új vezetői alapkompenciára épülő egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer és – Magyarország nemzetközi kötelezettségvállalásából fakadó aktuális feladata – a korrupcióellenes tevékenység összehangolása volt annak érdekében, hogy az eredmények a belügyi szervek kiválasztási és képzési rendszerébe szervesen beépülhessenek. Így jelen kötet a Projekt keretében 2014. évben megjelent „*Tanulmányok a belügyi vezető-kiválasztási eljárásról*” (szerk.: Hegedűs Judit) tanulmánykötet szerves folytatásának tekinthető, mely az új belügyi vezető-kiválasztási eljárás elméleti hátterét és gyakorlatát ismerteti vonatkozó hazai és nemzetközi kitekintéssel együtt.

A kutatási cél megvalósítása érdekében a vonatkozó hazai és nemzetközi szakirodalom, valamint gyakorlati tapasztalatok áttekintésén és összegzésén túl több empirikus kutatás is megvalósult.

Rendvédelmi szervek első számú vezetőivel készített félig strukturált interjúk alapján gyakorlati megközelítésből kiindulva definiálásra került a *szilárd erkölcsiség* fogalma – mint a korrupciós kihívásnak való ellenállás képessége –, valamint feltérképezésre kerültek a szilárd erkölcsiség mérésével kapcsolatos elképzelések, ajánlások. Ez olvasható a kötet bevezető tanulmányában a korrupció és az integritás többszempon-tú fogalmi megközelítése, valamint a rendvédelmi szervek korrupciós veszélyeztettségének és a korrupciómegelőzés érdekében végzett tevékenységének részben a vonatkozó adatok, részben pedig az első számú vezetők által elmondottak alapján történő elemzése mellett. A tanulmány egyik hangsúlyos gondolata, hogy bár jelen tanulmánykötet központi témája a szilárd erkölcsiség mérési lehetőségeinek a feltérképezése és tudományos megalapozása, a rendvédelmi szervek által végzett korrupciómegelőzési tevékenységek között – a hatékony korrupciómegelőzéshez szükséges rendszerszemléletet szem előtt tartva – mindez csak egyetlen elemnek tekinthető, mely csak akkor lehet igazán hatékony, ha az adott rendvédelmi szerv is megtesz minden szervezeti szinten szükséges lépést a korrupciós veszélyeztettségének csökkentése érdekében.

A fentiek nemzetközi viszonylatban történő megmérettetését célozza a kötet második tanulmányában ismertetett, az Európai Unió Korrupcióellenes Kapcsolati Hálózatán keresztül végzett kérdőíves felmérés. Eredményei egyértelműen arra utalnak, hogy az Európai Unió országainak rendvédelmi szervei hasonló problémákkal küzdenek a korrupció területén, így a megelőzés érdekében végzett tevékenységük kapcsán mindenképpen hasznos lehet, ha tanulnak egymás tapasztalataiból és összehangoltan lépnek fel a sok esetben a határokon is átívelő korrupcióval szemben. A kapott információk alapján mindenképpen megjegyzendő, hogy a szilárd erkölcsiség mérésére vonatkozóan jelen tanulmánykötetben ismertetett és egyben javasolt komplex modellen alapuló vizsgálati eljáráshoz hasonló eljárásról, néhány (Ausztriában és Portugáliában működő illetve fejlesztés alatt álló) alapvetően a pszichológiai alkalmassági vizsgálat részeként szereplő személyiségvizsgálattól eltekintve, nem szereztünk tudomást.

A kutatás egyik legfontosabb eredményeként tekinthető a Prof. Dr. Hunyady György, az MTA r. tagja, valamint Prof. Dr. Münnich Ákos által a szilárd erkölcsiség mérésének elméleti modelljeként megalkotott *SZEMmodell*. A modell Ajzen és Fishbein Tervezett Viselkedés Elméletére alapulva az egyén szubjektív attitűdjének, normájának és viselkedéses kontrolljának a szerepét hangsúlyozza egy adott viselkedésre, jelen esetben a korrupciós kihívásnak való ellenállásra, azaz a szilárd erkölcsiségű viselkedésre vonatkozó viselkedéses szándék kialakulásában, ezen keresztül pedig a konkrét viselkedés bejósolásában kiegészítve néhány további, a rendvédelmi szervek esetében specifikusan is hangsúlyos tényezővel, mint a vonatkozó szervezeti és társadalmi norma, az egyén önértékelése, személyiségtulajdonságai, morális felfogása, nyereség és veszteség számításai, valamint a tapasztalata. Tanulmányuknak jelen kötetben csak egy összefoglalója kerül ismertetésre, teljes terjedelmében a Belügyi Szemlében kerül közlésre 2016-ban.

Az elméletileg megalkotott *SZEMmodell*, bár a nemzetközileg általában és számos specifikus viselkedésre vonatkozóan is sokszorosan igazolt Tervezett Viselkedés Elméletére épül, rendvédelmi szerveken belüli korrupcióra vonatkozó működését hivatott empirikus úton is alátámasztani a kötet negyedik tanulmányában ismertetett kutatás. A rendvédelmi szervek első számú vezetőivel, valamint a Nemzeti Védelmi Szolgálat megbízhatósági vizsgálatot végző kollégáival felvett interjúk eredményei alapján elemzi a korrupciós kihívásnak a gyakorlatban ellenállni képes illetve nem képes személyek közötti különbségeket szigorúan követve a *SZEMmodell* alap és kiegészítő elemeit.

A kutatások eredményeinek egyfajta összegzését, a kutatás fő kérdésének megválaszolását tartalmazza a kötet utolsó tanulmánya, mely részletesen elemzi és összehasonlítja a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt elméleti *SZEMmodell*-t az új egységes belügyi vezető-kiválasztási eljárás elméleti alapjául szolgáló 13 elemű kompetencia-rendszerrel, valamint a ráépülő komplett vizsgálati módszertannal. Érdekes eredménynek tekinthető, hogy – bár az új vezető-kiválasztási rendszer önmagában nem tekinthető alkalmasnak a szilárd erkölcsiség mutató *SZEMmodell* alapján történő mérésére – mind a vezetői kompetenciák, mind pedig az egyéni teljesítményértékelés kötelező elemeként megjelenő kompetencia alapú munkamagatartások között szerepelnek olyan tényezők, melyek feltételezhetően kapcsolatban vannak az egyén integritását (ezen keresztül pedig a szilárd erkölcsiségét) támogató két Big Five személyiségdimenzióval, a Lelkiismeretességgel és a Barátságossággal.

A végrehajtott elméleti és empirikus kutatások egyértelmű végkonklúziója a szilárd erkölcsiség mutató *SZEMmodell* alapján történő mérésére vonatkozóan egy önálló, informatikailag támogatott és egyben többféle vizsgálati metodikát egyesítő *SZEMteszt* kidolgozásának a javaslata, melynek kifejlesztése jelen kutatáson, és így tanulmányköteten messze túlmutató további kutatómunkát igényel az egyes elemek rendvédelem-specifikus jellegzetességeinek feltárása, valamint a különböző tényezőket egy mutatóba összegző modell kidolgozása érdekében. Mindemellett hangsúlyozandó, hogy a *SZEMmodell* elmélete számos további olyan beavatkozás szükségességére is felhívja a figyelmet, melyek a rendvédelmi szervek korrupciómegelőzési tevékenységét szervezeti szinten is támogatni képesek. Ezek közül külön is kiemelendők a vonatkozó képzések és fejlesztések összhangban a *SZEMmodell* alap gondolatával, miszerint a korrupciós kihívásnak való ellenállás képessége, azaz a szilárd erkölcsiségű viselkedés nem velünk született, hanem a személyiségfejlődés és a szocializáció során elsajátított, ebből következően pedig fejleszthető képességünk.

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D

I.

**A HAZAI RENDVÉDELMI SZERVEKNÉL ELŐFORDULÓ
KORRUPCIÓS MAGATARTÁSOK, VALAMINT A KORRUPCIÓ
MEGELŐZÉSÉRE TETT TÖREKVÉSEK JELLEGZETESSÉGEI**

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D

Csató Péter

Absztrakt:

A tanulmányunkban a vonatkozó alapfogalmak – mint korrupció, integritás és szilárd erkölcsiség – pontos meghatározását követően röviden ismertetjük a hazai rendvédelmi szervek korrupcióval kapcsolatos felfogásának, valamint korrupciós fertőzöttségének és a korrupciómegelőzés érdekében tett törekvéseinek a jellegzetességeit. Mindehhez felhasználjuk egy interjú felvételére alapuló kutatás eredményeit is, melyben 3 rendvédelmi szerv felsővezetőjének vonatkozó véleményét elemezzük.

Eredményeink alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy az egyes rendvédelmi szervek – az állampolgárokkal való kapcsolatuk, a tevékenységük jellege, valamint a megbecsültségük függvényében – eltérnek egymástól a tekintetben, hogy milyen fokú, illetve milyen típusú korrupciós veszélyeztetettség jellemzi őket. Mindebből következően – statisztikailag is alátámasztva – kijelenthető, hogy az Országos Rendőr-főkapitányság állománya tekinthető a leginkább érintettnek a korrupció problémájával, valószínűleg éppen ezért az ő esetükben volt feltárható a legszélesebb körű korrupciómegelőzési tevékenység.

kulcsszavak: korrupció, szilárd erkölcsiség, korrupciós fertőzöttség, rendvédelmi szervek, korrupciómegelőzés, korrupciós viselkedésminták

TARTALOMJEGYZÉK:

1. A kutatás alapadatai	15
1.1. A kutatás célja	15
1.2. A kutatásba bevont személyek	15
1.3. A kutatás körülményei	15
1.4. A kutatás eszköze	16
1.4.1. A korrupció és a szilárd erkölcsiség fogalmának tisztázását célzó kérdések	16
1.4.2. Az állomány korrupcióval való fertőzöttségének feltárását célzó kérdések	16
1.4.3. A korrupciómegelőzés gyakorlatban működő formáinak a feltárását célzó kérdések	18
2. A fogalmak tisztázása	19
2.1. A korrupció és a korrupciós bűncselekmények fogalma	19
2.2. A szilárd erkölcsiség fogalma	23
2.2.1. Az integritás fogalma	23
2.2.2. A szilárd erkölcsiség fogalma	24
2.2.3. A szilárd erkölcsiség mérése	25
3. A hazai rendvédelmi szervek állománya körében előforduló korrupciós magatartások jellegzetességei	28
3.1. A korrupciós helyzet Magyarországon	28
3.1.1. A korrupcióra vonatkozó statisztikai adatok	28
3.1.2. A korrupció és a korrupciós veszélyeztetettség felmérései	32
3.2. A hazai rendvédelmi szervek állománya körében előforduló korrupciós bűncselekmények statisztikai jellemzői	34
3.2.1. A rendőri állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei	36
3.2.2. A katasztrófavédelmi állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei	39
3.2.3. A büntetés-végrehajtási állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei	40

3.2.4. A Szervezett Bűnözés Elleni Központ állománya körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei	40
4. A korrupció megelőzésének lehetőségei a hazai rendvédelmi szerveknél	42
4.1. A korrupciómegelőzés rendszerszemlélete a rendvédelmi szerveknél	42
4.1.1. A hazai rendvédelmi szervek állománya körében előforduló korrupciós magatartások oki háttere a rendszerszemlélet tükrében	43
4.2. A korrupció megelőzésére tett törekvések a hazai rendvédelmi szerveknél	44
4.2.1. Az oktatás szerepe a korrupció megelőzésében	46
5. Összegzés	47
5.1. A szilárd erkölcsiség fogalma és vizsgálati javaslata	47
5.2. A korrupciós viselkedésminták rendvédelmi szerv-, szakterület- és beosztásspecifikus jellegzetességei	48
6. Irodalomjegyzék	51
6.1. Hivatkozott jogszabályok	51

1. A KUTATÁS ALAPADATAI

1.1. A kutatás célja

A kutatás elsődleges célja a vonatkozó alapfogalmak – mint a korrupció és a korrupciót elutasító személyiség alapjellemzőjeként tekintett *szilárd erkölcsiség* – minél pontosabb meghatározása volt. Ezen túlmenően arra törekedtünk, hogy feltárjuk a hazai rendvédelmi szervek állománya körében megjelenő *korrupciós viselkedésminták milyen rendvédelmi illetve szerv- specifikus jellegzetességekkel* rendelkeznek, valamint, hogy az egyes rendvédelmi szervek milyen intézkedéseket tesznek az állományuk körében megjelenő korrupció megelőzésére.

1.2. A kutatásba bevont személyek

A szilárd erkölcsiség definiálása, valamint az egyes rendvédelmi szervekre jellemző korrupciós viselkedésminták alapjellemzőinek a feltárása érdekében *5 belügyi rendvédelmi szerv első számú vezetőjét* kerestük meg, akik közül 3 – az Országos Rendőr-főkapitányság (ORFK), az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (OKF), valamint a Szervezett Bűnözés Elleni Központ (SZEBEK) első számú vezetője, illetve az általa kijelölt személy – válaszolt a kérdéseinkre.

1.3. A kutatás körülményei

Az *első számú vezetők* részére összeállított interjúkérdéseket előzetesen írásban eljuttattuk minden érintett szervhez egy felkérő levél kíséretében, melyben tájékoztattuk a vezetőket az alábbiakról:

- a kutatás céljáról és menetéről;
- arról, hogy maguk helyett kijelölhetnek egy a kérdésben jártas másik felsővezetőt is;
- valamint arról, hogy a kérdések megválaszolására – figyelembe véve a 2015. év őszén jelen lévő fokozott migránshelyzet miatt a rendvédelmi szervekre nehezedő erőteljes munkaterhelést és a szoros határidőt (1 hónap) – mind szóban, mind pedig írásban lehetőséget biztosítunk.

Amennyiben az érintett első számú vezető a szóbeli interjú lehetőségét választotta, úgy ennek a felvételére a válaszoló vezető saját szolgálati helyén került sor az interjúkhoz szükséges megfelelően nyugodt és zárt légkör biztosítása mellett.

1.4. A kutatás eszköze

A rendvédelmi szervek első számú vezetői számára egy olyan komplett strukturált interjú vezérfonalat készítettünk, mely a fentiekben részletezett kutatási célkitűzés mellett egy a későbbiekben ismertetendő kutatás (lásd: *IV. fejezet*) céljait is szolgálta. Ezen komplett interjú jelen kutatás szempontjából releváns kérdései a következők voltak:

1.4.1. A korrupció és a szilárd erkölcsiség fogalmának tisztázását célzó kérdések

1. A korrupció mely fogalmát alkalmazza a mindennapi munkavégzése során?
2. Hogyan definiálná a „szilárd erkölcsiség” fogalmát?
3. Hogyan jellemezné a „szilárd erkölcsiséggel” rendelkező kollégát?
4. A „szilárd erkölcsiség” mérését mikor (felvételnél, próbaidő végén, időszakosan, rendszeresen, előléptetést megelőzően, vezetői kinevezést megelőzően, stb.) tartaná szükségesnek, hatékonynak?
5. A „szilárd erkölcsiség” mérését milyen módszerrel (pszichológiai vizsgálat, megbízhatósági vizsgálat, stb.) tartaná szükségesnek, hatékonynak?
6. Véleménye szerint a „szilárd erkölcsiség” mérésének eredményét milyen módon lehetne kontrollálni? Mikor, milyen eredmény esetében (pl. 5 évig nem hajt végre korrupciós cselekményt) tekintené hatékonynak ezt a mérést?

1.4.2. Az állomány korrupcióval való fertőzöttségének feltárását célzó kérdések

1. Mely korrupciós cselekmények megjelenését tartja gyakoribbnak illetve ritkábbnak az állománya körében?

1.1. korrupciós cselekedetek (A felsorolás a Nemzeti Védelmi Szolgálat (NVSZ) által a kutatók rendelkezésére bocsátott elemző anyag alapján lett összeállítva. Célja a korrupcióval feltételezhetően kapcsolatban lévő cselekedetek minél szélesebb körű lefedése és nem statisztikai elemzésre alkalmas, egymást kölcsönösen kizáró kategóriák kialakítása volt. Így előfordulhatnak benne egymást részben átfedő cselekedetek.)

- vesztegetés pénzek elfogadása
- bűncselekmények eltussolása/büntető ügyek befolyásolása
- bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása
- szervezett bűnözés támogatása
- helyszíni bírsággal való visszaélés
- az ügyintézés lassítása, ajándékhoz kötött ügyintézés
- kábítószer fogyasztás és kereskedelem
- a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés
- hivatali korrupció/visszaélés
- gazdasági korrupció
- igazságügyi korrupció
- vesztegetés feljelentésének elmulasztása
- korrupciós jellegű bűncselekmények
- korrupciós bűncselekmények
- szervezett, aprólékosan kidolgozott, precíz kivitelezés jellemzi

1.2. törvényes hatalommal való visszaélés

indokolatlanul és aránytalanul alkalmazott kényszerítő eszközök

1.3. hanyag munkavégzés

2. Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség a beosztotti, a középvezetői, valamint a felsővezetői állománya között?
3. Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség az egyes szakterületek/szolgálati ágak között?
4. Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség az egyes belügyi szervek állománya között?

1.4.3. A korrupciómegelőzés gyakorlatban működő formáinak a feltárását célzó kérdések

1. Véleménye szerint a korrupciómegelőzésnek mely formái tekinthetők hatékonyak a saját szervezetén belül?
2. Véleménye szerint e tekintetben vannak-e különbségek a beosztotti, a középvezetői és a felsővezetői állomány között?
3. Véleménye szerint e tekintetben vannak-e különbségek az egyes belügyi szervek állományai között?

A következő fejezetekben a felvett interjúk anyagait összesítjük, elemezzük és értékeljük mindig az éppen aktuális témakörnek megfelelően.

2. A FOGALMAK TISZTÁZÁSA

2.1. A korrupció és a korrupciós bűncselekmények fogalma

Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálatát célzó jelen tanulmánykötetben ismertetett kutatásainkban egységesen határoztuk meg a vonatkozó alapfogalmakat úgy, hogy azok összhangban legyenek a *Nemzeti Korrupcióellenes Programmal* (a továbbiakban: *Program*) (2015).

A *Program* alkotói az alábbi elvi-módszertani alapvetésekből indultak ki, melyeket jelen tanulmánykötet szerzői is kiindulási alapként kezeltek (Nemzeti Korrupcióellenes Program, 2015, p. 5.):

- „A *korrupció* olyan jelenség, amely a társadalmi intézmények diszfunkcionális működéséből ered és – mivel aláássa az intézmények működésébe vetett bizalmat, rombolja a jogállamiságot, a demokratikus értékeket és alapelveket, csökkenti a versenyképességet valamint az állami bevételeket, továbbá erősíti a bűnözést – súlyos veszélyt jelent a társadalom stabilitására és biztonságára. Az ellene való fellépés hiányában tartós, mélyreható, az emberek életét súlyosan terhelő gazdasági, illetve társadalmi károkat okoz.
- A korrupció elleni fellépés *nem kizárólag a Kormány feladata*, sikere szempontjából – a Kormány kiemelt szerepvállalása és példamutatása mellett – kulcsfontosságú a minél szélesebb körű társadalmi összefogás, támogatás, elköteleződés és felelősségvállalás.
- A Program értelmezésében a „*korrupció*” a *szervezeti működés leromlása, amely különféle etikátlan cselekedetek, szabálytalanságok és bűncselekmények formájában ölt testet. Ellentétpárja a számon kérhetőségen, a szakmai és vezetői kompetenciák fejlesztésén, valamint a vallott értékek követésén alapuló integráns működés, vagyis az „integritás”.*
- A *korrupció ellen kizárólag büntetőjogi eszközökkel nem lehet hosszú távon eredményesen küzdeni*. Az állami büntetőigény érvényesítése mellett az egyéni, intézményi és rendszerszinten is egyaránt hatékony megelőző intézkedések alkalmazása lehet célravezető, vagyis a korrupció elleni eredményes fellépés a *represszív (megtorló) és a preventív (megelőző) eszközök* egyensúlyán nyugszik.

- A társadalmi-gazdasági változásokkal párhuzamosan a korrupció megjelenési formái is változnak, ezért az ellenlépések alapfeltétele a korrupciós jelenségek folyamatos *kutatása*, valamint a társadalmi intézmények ellenállóvá tétele az új jelenségekkel szemben.
- Mivel a korrupt gyakorlatok, minták, megoldási módok generációról-generációra tevődnek át, ezért a szervezetfejlesztés, a képzés, valamint az össztársadalmi viszonylatban értelmezett *szemlélet- és tudatformálás* elengedhetetlen tényező e jelenségek továbbélésének megakadályozásában.”

A *korrupció* fogalmára vonatkozóan számtalan meghatározás létezik, melyek mindegyikének alapvető lényege, hogy a korrupció *olyan jogellenes cselekedet, amely során valaki pénzért vagy más juttatásért, illetőleg ezek ígéretéért jogtalan előnyt biztosít mások számára.*

A Nemzeti Korrupcióellenes Program (2015, p. 5.) értelmében *korrupciónak tekinthető a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXVII. fejezetén belüli tényállások és azokon túlmutató minden olyan társadalmi jelenség, amely során valaki a rábízott hatalommal magán- vagy csoportelőny érdekében visszaél.*

A Btk. XXVII. fejezetén belüli tényállások szerint a *korrupciós bűncselekmények* a következők:

1. *Vesztegetés (290. §)* Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek vagy rá tekintettel másnak azért ad vagy ígér jogtalan előnyt, hogy a köteleességét megszegje, a vesztegetés büntettét követi el.
2. *Vesztegetés elfogadása (291. §)* Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, avagy a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a vesztegetés elfogadása büntettét követi el.
3. *Hivatali vesztegetés (293. §)* Aki hivatalos személyt a működésével kapcsolatban neki vagy rá tekintettel másnak adott vagy ígért jogtalan előnnyel befolyásolni törekszik, a hivatali vesztegetés büntettét követi el.

- a. *Minősített eset:* Ha a vesztegető a jogtalan előnyt azért adja vagy ígéri, hogy a hivatalos személy a hivatali kötelességét megszegje, a hatáskörét túllépje, vagy a hivatali helyzetével egyébként visszaéljen.

4. *Hivatali vesztegetés elfogadása (294. §)* Az a hivatalos személy, aki a működésével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a hivatali vesztegetés elfogadása büntettét követi el.

Minősített esetek:

- a. Ha a bűncselekményt vezető beosztású hivatalos személy követi el.
- b. Ha a jogtalan előnyért a hivatalos személy:
 - hivatali kötelességét megszegi,
 - hatáskörét túllépi, vagy
 - hivatali helyzetével egyébként visszaél.
- c. Ha a hivatalos személy a bűncselekményt bünszövetségben vagy üzletszerűen követi el.

5. *Vesztegetés bírósági vagy hatósági eljárásban (295. §)* Aki azért, hogy más a bírósági, választottbírósági vagy hatósági eljárásban törvényes jogait ne gyakorolja, vagy kötelezettségeit ne teljesítse, neki vagy rá tekintettel másnak jogtalan előnyt ad vagy ígér, a vesztegetés bírósági vagy hatósági eljárásban büntettét követi el.

6. *Vesztegetés elfogadása bírósági vagy hatósági eljárásban (296. §)* Aki azért, hogy a bírósági, választottbírósági vagy hatósági eljárásban törvényes jogait ne gyakorolja, vagy kötelezettségeit ne teljesítse, jogtalan előnyt kér, a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a vesztegetés elfogadása bírósági vagy hatósági eljárásban büntettét követi el.

7. *Befolyás vásárlása (298. §)* Aki olyan személynek, aki arra hivatkozik, hogy hivatalos személyt befolyásol, vagy olyan személyre tekintettel, aki arra hivatkozik, hogy hivatalos személyt befolyásol, másnak jogtalan előnyt ad vagy ígér, a befolyás vásárlása büntettét követi el.

8. *Ide értendő* az, aki magát hivatalos személynek kiadó személy részére vagy rá tekintettel másnak jogtalan előnyt ad vagy ígér.

9. *Befolyással üzérkedés* (299. §) Aki arra hivatkozással, hogy hivatalos személyt befolyásol, a maga vagy más számára jogtalan előnyt kér, a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a befolyással üzérkedés büntetettét követi el.

Minősített esetek: ha az elkövető

- a. azt állítja vagy azt a látszatot kelti, hogy hivatalos személyt veszteget,
- b. hivatalos személynek adja ki magát, vagy
- c. a bűncselekményt üzletszerűen követi el.

10. *Korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása* (300. §) Az a hivatalos személy, aki e minőségében hitelt érdemlő tudomást szerez arról, hogy még le nem leplezett vesztegetést, vesztegetés elfogadását, hivatali vesztegetést, hivatali vesztegetés elfogadását, vesztegetést bírósági vagy hatósági eljárásban, vesztegetés elfogadását bírósági vagy hatósági eljárásban, befolyás vásárlását vagy befolyással üzérkedést követtek el, és erről a hatóságnak, mihelyt teheti, nem tesz feljelentést, a korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása büntetettét követi el.

Megjegyzendő, hogy ezen ún. szükségképpen korrupciós bűncselekmények (Hollán, 2013) mellett az állampolgárok általában máshova sorolandó további bűncselekményeket is a korrupció mint gyűjtőfogalom kategóriájába tartozónak érznek. Ezek az ún. *nem szükségképpen korrupciós bűncselekmények*, melyek törvényi tényállása nem felel meg a korrupció fogalmának, de a konkrét elkövetés sokszor igen, ilyen pl. a *hivatali visszaélés, a hűtlen kezelés, a sikkasztás, stb.*

Jól példázza a korrupcióval kapcsolatos tevékenységek sokszínűségét Klotz Péter (2012) által az ÁROP 1.1.21-2012-2012-0021 számú *Korrupció megelőzése és a közigazgatás-fejlesztés áttekintése* projekt keretében megvalósult integritástréningekhez készített igen bonyolult ábra a szervezeti integritást sértő tevékenységek egyfajta csoportosításáról, melyben a Btk. szerinti korrupciós és korrupciós jellegű bűncselekmények mellett szerepelnek az etikai normákba ütköző cselekedetek különböző formái is.

Tekintettel arra, hogy jelen tanulmány a Belügyminisztérium rendvédelmi szerveinek állományára vonatkozóan készül, megjegyzendő, hogy a fenti korrupciós bűncselekmények közül az állományt, mint hivatalos személyt, a *hivatali vesztegetés és a hivatali vesztegetés elfogadása*, valamint a *korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása* törvényi tényállások érintik a leginkább.

A rendvédelmi állomány által elkövetett korrupcióval kapcsolatos bűncselekményekkel összefüggésben kiemelendő továbbá, hogy a fentiekben említett ún. nem szükségképpen korrupciós bűncselekményeken – mint pl. a hivatali visszaélés – túl is vannak olyan, szintén máshova sorolandó büntetőjogi tényállások, melyek megvalósulása szinte elképzelhetetlen valamilyen korrupciós helyzet kialakulása, illetve a rendvédelmi állomány tagjának korrumpáltsága nélkül. Ilyen pl. a *kábítószerral való visszaélés*, mely egyre gyakoribb a rendőrségi állomány körében. A Nemzeti Védelmi Szolgálat (a továbbiakban: NVSZ) – mint a rendvédelmi szervek állománya által elkövetett korrupciós bűncselekmények feltárására, felderítésére feljogosított szerv – tájékoztatása szerint a feltárt ügyek tapasztalata alapján a szervezett bűnözői körök által elkövetett bűncselekmények egy része ma már kivitelezhetetlen rendvédelmi dolgozó támogatása, azaz valamiféle korrupciós helyzet kialakulása nélkül.

2.2. A szilárd erkölcsiség fogalma

2.2.1 Az integritás fogalma

A *Nemzeti Korrupcióellenes Program* (2015, p. 5.) a korrupció illetve a korrumpálhatóság egyfajta ellentétpárjaként – ahogy az az elvi-módszertani alapvetéseikben is szerepel – az *integritás* fogalmát definiálja, mely szerint „az integritás a sértetlenségre, a feddhetetlenségre, a megvesztegethetetlenségre és a tisztaság állapotára utal.

Az integritás a szervezet és az egyén szintjén is használatos fogalom:

- *Szervezeti szinten* azt fejezi ki, hogy az adott szervezet a kinyilvánított értékei és elvei szerint működik, így a közigazgatási szervek esetében a létrehozó jogszabályban meghatározott közérdekű céloknak megfelel. A szervezeti integritás leginkább a következő értékek együttes meglétét jelenti: felelősség és számonkérhetőség, tisztességes eljárás, diszkriminációmentesség, értékelvűség, transzparencia.

- *Egyéni szinten* az integritás olyan magatartásmódot jelöl, amely meghatározott értékeknek megfelel, vagyis azt, hogy az egyén elfogulatlanul, józan módon, saját értékrendjének megfelelően viselkedik és cselekszik.” Az integritás érvényesüléséhez természetesen az egyéni értékeknek összhangban kell lennie a társadalmi értékrenddel.

2.2.2 A szilárd erkölcsiség fogalma

A fentiekkel részben összhangban került bevezetésre Pintér Sándor belügyminiszter úr által a korrupcióra való hajlam egyfajta ellentétpárjaként a *szilárd erkölcsiség* fogalma. Utasítása értelmében – melynek megvalósításával összhangban van jelen kutatás is – jövőbeni célként szerepel a szilárd erkölcsiség mérésére vonatkozó pszichológiai kérdőívek tudományos kutatómunkán alapuló kifejlesztése és a felvételi eljárásokba való beillesztése (BMSZÜ/43-4/2015.).

A tudományos kutatómunka első lépéseként elengedhetetlen a kutatás során használt fogalmak minél pontosabb definiálása. Belügyminiszter úr megfogalmazásán túl éppen ezért fontos volt, hogy további adatokat is gyűjtsünk a szilárd erkölcsiség fogalmának elméleti és gyakorlati megfogalmazása érdekében. Ezt a célt szolgálta jelen tanulmány 1. fejezetében ismertetett interjú alapuló kutatás két kérdése (2. *Hogyan definiálná a „szilárd erkölcsiség” fogalmát?*, 3. *Hogyan jellemezné a „szilárd erkölcsiséggel” rendelkező kollégát?*).

A megkeresésünkre válaszolt 3 rendvédelmi felsővezető véleménye szerint a „szilárd erkölcsiség” fogalma összegzetten a következőképpen határozható meg:

A szilárd erkölcsiség az ember azon személyiségjellemzője, amellyel elfogadja az érvényben lévő társadalmi normákat (beleértve a jogi, etikai szabályokat), azokat megintgathatatlanul betartja és rendíthetetlenül védi.

Mindennek szellemében a szilárd erkölcsiséggel rendelkező kolléga:

- személyiségét, viselkedését és gondolkodásmódját tekintve teljes mértékben megfelel a társadalmi normáknak – a rendvédelmi szervek működéséhez szükséges közbizalom fenntartásához elengedhetetlen írott és íratlan szabályoknak –;
- azokat hivatali és magánéletében is minden körülmények között betartja;
- életét ezen szabályok és erkölcsi hitvallás mentén éli;

- továbbá mentes minden olyan valós, vagy látszólagos körülménytől is, amely ezen jellemzőket negatív irányba befolyásolná. „*Nem elég tisztességesnek lenni, annak is kell látszani*”.

Összességében elmondható, hogy a szilárd erkölcsiséggel rendelkező kolléga nem inog meg olyan helyzetekben, ahol erkölcsi (korrupciós) kihívás éri.

Mindehhez Papp Károly, r. altábornagy, országos rendőrfőkapitány úr még hozzátette, hogy a szilárd erkölcsiségű rendőr számára legfontosabb értékek: a becsület, a hűség, a pártatlanság, a felelősségtudat.

2.2.3 A szilárd erkölcsiség mérése

Kutatásunk során kíváncsiak voltunk arra is, hogy a rendvédelmi szervek vezetői miként gondolkodnak a szilárd erkölcsiség méréséről, annak fontosságáról, helyéről, idejéről, illetve módszeréről. A számukra feltett vonatkozó kérdésre (4. *A „szilárd erkölcsiség” mérését mikor (felvételnél, próbaidő végén, időszakosan, rendszeresen, előléptetést megelőzően, vezetői kinevezést megelőzően, stb.) tartaná szükségesnek, hatékonyak?*) adott válaszaik összegzése alapján elmondhatjuk, hogy a *szilárd erkölcsiség mérését* a szolgálati idő alatt nem csak egy alkalommal tartanák hasznosnak. A vezetői vélemények alapján általában javasolt időpontok azok sorrendiségében tárgyalva a következők:

- *Felvétel előtt:* Minden vezető azon az egyöntetű véleményen volt, a belügyminiszter úrral egyetértve, hogy elsődleges fontosságú lenne a szilárd erkölcsiség vizsgálata a felvételi előtt, az akkor esedékes komplex pszichológiai vizsgálattal egyidejűleg. Ezzel ugyanis kizárható – vagy legalábbis reményeink szerint csökkenthető – lenne azon személyek állományba kerülése, akik a korrupciós cselekmények elkövetésére saját belső erkölcsi értékrendjük alapján hajlamosabbak.
- *Próbaidő végén:* Az országos rendőrfőkapitány úr véleményében kiemelte, hogy a rendőrök vonatkozásában a felvétel előtti vizsgálatot követően a próbaidő végén is hasznos lenne megismételni a szilárd erkölcsiség vizsgálatát. A leendő rendőrök ugyanis először az iskolai gyakorlatok során találkoznak a korrupció lehetőségét megerősítő körülményekkel, kerülhetnek olyan környezetbe, amely „a bennük lévő hajlamot”, vagy éppen a korrupció elutasítását erősítheti, ezért a próbaidő végén elvégzett mérés nagyban megerősíthetné a szervezeten belül „nem kívánatos” személyek kiszűrését.

- *Időszakosan:* A vezetők többsége úgy vélte, hogy a szilárd erkölcsiség vizsgálatát indokolt lehet a szolgálati idő alatt rendszeres időközönként megismételni az időszakos pszichológiai szűrésekkel (a vonatkozó 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PT-NM együttes rendelet értelmében 2 évenkénti gyakoriság) egyidejűleg.
- *Jelentősebb beosztás illetve szolgálati hely váltásakor:* Az egyik vezető javaslata alapján hasznos lenne olyan esetekben is a szilárd erkölcsiség vizsgálata, amikor az egyén olyan új munkakörnyezetbe (beosztásba vagy szolgálati helyre) kerül, ahol más emberekkel, új csapatban, azaz új informális normák mentén kell dolgoznia. Ezekben az esetekben vagy a kötelező rendkívüli (pszichológiai) alkalmassági vizsgálattal egyidőben, vagy amennyiben pszichológiai alkalmassági vizsgálatra nincs szükség, akkor külön vezetői kezdeményezésre lehetne vizsgálni a szilárd erkölcsiséget.

Minden vezető egyetértett abban, hogy a pszichológia tudományát, illetve eszközeit alkalmasnak tartja arra, hogy képes legyen a szilárd erkölcsiség vizsgálatára. Szinte kivétel nélkül mindegyikjük kapcsolatba hozta a pszichológiai alkalmassági vizsgálatokat a szilárd erkölcsiség mérésével. Fontos azonban kihangsúlyozni, hogy egyikük esetében sem arról volt szó, hogy ezen alkalmassági vizsgálatok alkalmasak lennének minderre, vagy ezeket kellene alkalmassá tenni a vizsgálatokra. Pusztán arra utaltak, hogy érdemes lenne a szilárd erkölcsiség vizsgálatát összekötni, illetve egyidejűleg végezni a pszichológiai alkalmassági vizsgálatokkal.

A vezetőkkel felvett interjúkban szerepelt egy kérdés arra vonatkozóan is, hogy vajon milyen módon lehetne kontrollálni a szilárd erkölcsiség vizsgálatának eredményét (5. Véleménye szerint a „szilárd erkölcsiség” mérésének eredményét milyen módon lehetne kontrollálni? Mikor, milyen eredmény esetében (pl. 5 évig nem hajt végre korrupciós cselekményt) tekintené hatékonynak ezt a mérést?). Ezzel kapcsolatban igen vegyes volt a vezetők véleménye. Viszonylagosan egyöntetű válasz volt az, hogy amennyiben a szilárd erkölcsiség mérése rendben van, és az illető *valóban nem követ el* (időszakos vizsgálat esetén a két vizsgálat közötti időtartamban) *korrupciós, avagy korrupcióval kapcsolatos bűncselekményt*, akkor a mérés hatékonynak tekinthető.

Megjegyzendő azonban, hogy mivel alapvetően megengedhetetlen, hogy az állomány tagja korrupciós cselekményt kövessen el, így nem lehet az eredményesség mérésének kizárólagos alapja az, hogy a bázisnak tekintett állomány hány évig nem követ el ilyet. Egy lehetséges megközelítés szerint akkor tekinthetőek a mérési eredmények

hatékonyak, ha az ún. szilárd erkölcsiség mérésére kialakított módszerek, illetve a kapott eredmények által *kimutatható a korrupciós, illetve bármilyen más bűncselekmény elkövetésére való hajlam és veszélyeztetettség*, továbbá ezen összefüggés az *ismertté vált korrupciós cselekmények statisztikai eredményeiből levezethető*. Mindehhez azonban valószínűleg nem elegendő a jelenleg használatos, az észlelt, illetve feltárt eseteket tartalmazó statisztikai mérések és adatok használata, hisz a korrupcióval kapcsolatos bűncselekmények mindenki számára ismertén igen magas látenciával rendelkeznek. Az igazán megnyugtató eredmények érdekében valószínűleg szükség lenne más empirikus mérési eszközök bevezetése is.

A szilárd erkölcsiség mérési eredményeinek kontrollálásában feltételezhető fenti problémák egyfajta áthidaló megoldásként felmerült lehetőségként, hogy a szilárd erkölcsiség mérésének eredményét igazán csak konkrét próbatétel által lehetne kontrollálni. Ennek gyakorlati megvalósításának tekinthetőek az ún. *megbízhatósági vizsgálatok* (1994. évi XXXIV. tv. 7/A. §), melyek valóban alkalmasak lehetnek arra, hogy kiszűrjék, egy adott időpontban és élethelyzetben, adott körülmények által meghatározottan tényleg szilárd erkölcsiséggel rendelkezik-e az érintett személy.

3. A HAZAI RENDVÉDELMI SZERVEK ÁLLOMÁNYA KÖRÉBEN ELŐFORDULÓ KORRUPCIÓS MAGATARTÁSOK JELLEGZETESSÉGEI

3.1. A korrupciós helyzet Magyarországon

3.1.1. A korrupcióra vonatkozó statisztikai adatok

A korrupció általánosan elterjedt, igen kitartó társadalmi jelenségnek tekinthető (Palai, 2014). Mindenki tisztában van vele, hogy létezik. Általában véve igen sokféle informális – sok esetben szájhagyomány útján terjedő – információval rendelkezünk arra vonatkozóan, hogy hol, mikor és kivel szemben lehet korrupció alkalmazásával előnyt elérni, gyorsabban, hatékonyabban ügyet intézni, stb. Pontos, a korrupcióra vonatkozó tényleges helyzet feltárását lehetővé tevő statisztikai adatokkal azonban feltehetően nem rendelkezünk. A kriminálstatisztika hagyományos módszerei ugyanis, bár fontos információkat nyújtanak, mégsem tudnak teljes képet festeni a jelenségről. Ennek számos oka van (Program, 2015), melyek közül kiemelendők az alábbiak:

- A vizsgálandó terület meghatározásában eltérő a köznapi értelemben vett és a jogi fogalom, vagyis az állampolgárok által korrupciónak tekintett jelenségeket nem fedi le a Btk. szerinti korrupciós bűncselekmények köre.
- A büntetőeljárások rendkívül eltérő időtartama miatt a jogerős bírósági ítéleteket tartalmazó kriminálstatisztika részben a jelenkori, részben a több évvel ezelőtti elkövetett bűncselekmények alapján megrajzolható korrupciós helyzetet tükrözi.
- Nehezíti az esetek feltárását – és így a vonatkozó kutatásokat is – a korrupciós bűncselekményeknek az a sajátossága, hogy rendkívül erős az elkövetők közötti bizalmi viszony, tehát minden érintett a cselekmény eltitkolásában érdekelt, hiszen a korrupciós bűncselekménynek általában nincs konkrét sértettje (áldozata), illetve a visszaélésért járó előny (pénz, szívesség) sokszor nem közvetlenül a cselekmény elkövetésekor cserél gazdát.

Mindebből egyértelműen következik, hogy az összegyűjtött statisztikai adatok valószínűleg csak a jéghegy csúcsát tudják megvilágítani a korrupció jelenségével kapcsolatban. A jelenlegi helyzet egyfajta illusztrálásaként álljon most itt két táblázat (1.sz. táblázat és 2.sz. táblázat) a regisztrált illetve vádemeléssel zárult korrupciós bűncse-

lekményekről (Program, 2015, p. 14-15.). A táblázatok értelmezésénél fontos figyelembe venni a Btk. vonatkozó részeinek 2013. július 1-jével történt módosulását, melynek értelmében 2013. előtt az 1978. évi IV. tv. (a továbbiakban: régi Btk.) tényállásai szerint gyűjtötték a korrupcióval kapcsolatos bűncselekmények statisztikáit, míg 2013. július 1-e óta az új, 2012. évi C. tv. (a továbbiakban: új Btk.) vonatkozó részében szereplő tényállások szerint is.

Az adatok pontos értelmezése érdekében idézzük az alábbiakban a régi Btk. vonatkozó tényállásait, valamint az új Btk. korrupciós jellegű bűncselekményeinek a tényállásait.

A régi Btk. szerinti korrupciós bűncselekmények:

- *Hivatali korrupció:* passzív és aktív hivatali vesztegetés; gazdálkodó szervezet vezetője (ellenőrzésre vagy felügyeletre feljogosított tagja vagy dolgozója) mulasztásával lehetővé tett aktív hivatali vesztegetés; hivatali befolyással üzérkedés; befolyás vásárlása; aktív hivatali vesztegetés nemzetközi kapcsolatban; a gazdálkodó szervezet vezetője (ellenőrzésre vagy felügyeletre feljogosított tagja vagy dolgozója) mulasztásával lehetővé tett aktív hivatali vesztegetés nemzetközi kapcsolatban; passzív hivatali vesztegetés nemzetközi kapcsolatban; befolyással üzérkedés nemzetközi kapcsolatban.
- *Gazdasági korrupció:* passzív gazdasági vesztegetés; költségvetési szerv (gazdálkodó szervezet, társadalmi szervezet) intézkedésre jogosult dolgozója (tagja) által elkövetett passzív gazdasági vesztegetés; aktív gazdasági vesztegetés; gazdasági befolyással üzérkedés; aktív gazdasági vesztegetés nemzetközi kapcsolatban.
- *Igazságügyi korrupció:* igazságszolgáltatással (más hatósági szolgáltatással) összefüggő (aktív és passzív) vesztegetés vesztegetés feljelentésének elmulasztása; vesztegetés feljelentésének elmulasztása nemzetközi kapcsolatban.
- *Korrupciós jellegű bűncselekmények:* visszaélés személyes adattal; a választás, a népszavazás és a népi kezdeményezés rendje elleni bűncselekmény; hivatali visszaélés; bűnpártolás; nemzetközi bíróság előtt elkövetett igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény; jogosulatlan gazdasági előny megszerzése; csőd-bűncselekmény; versenyt korlátozó megállapodás közbeszerzési és koncessziós eljárásban; hitelezési csalás; gazdasági adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása; bennfentes kereskedelem; gazdasági titok megsértése; pénzmosás;

pénzmosással kapcsolatos bejelentési kötelezettség elmulasztása; az Európai Közösségek pénzügyi érdekeinek a megsértése; hűtlen kezelés; bitorlás; szerzői, vagy szerzői joghoz kapcsolódó jogok védelmét biztosító műszaki intézkedés ki-játszása; szolgálati visszaélés.

Mindezt a korábbiakban már ismertetett új Btk-ban található korrupciós bűncselekmények tényállásaival összevetve látható, hogy az új Btk. külön tényállásba rendezte az aktív (a jogtalan előnyt felajánló és/vagy biztosító) és a passzív (a jogtalan előnyt kérő és/vagy elfogadó) korrupciós bűncselekményeket. Így egyértelművé vált, hogy a *Hivatali vesztegetés elfogadása* bűncselekményt csak hivatalos személy követheti el, s hivatalos személy mivoltában az adott egyén csak ezt a bűncselekményt követheti el.

Az új Btk. szerinti korrupciós jellegű bűncselekmények:

- *Szolgálati visszaélés (441. §) (1)* Aki azért, hogy jogtalan hátrányt okozzon, illetve jogtalan előnyt szerezzen, szolgálati hatalmával vagy helyzetével visszaél, ha súlyosabb bűncselekmény nem valósul meg, büntett miatt három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.
- *Hivatali visszaélés (305. §)* Az a hivatalos személy, aki azért, hogy jogtalan hátrányt okozzon vagy jogtalan előnyt szerezzen
 - hivatali kötelességét megszegi,
 - hivatali hatáskörét túllépi, vagy
 - hivatali helyzetével egyébként visszaél,
 büntett miatt három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.
- *Hűtlen kezelés (376. §) (1)* Akit idegen vagyron kezelésével bíztak meg, és ebből folyó kötelességének megszegésével vagyoni hátrányt okoz, hűtlen kezelést követ el.
- *Gazdasági titok megsértése (413. §) (1)* Az a bank-, értékpapír-, pénztár-, biztosítási vagy foglalkoztatói nyugdíjítok megtartására köteles személy, aki bank-, értékpapír-, pénztár-, biztosítási vagy foglalkoztatói nyugdíjítoknak minősülő adatot jogtalan előnyszerzés végett, vagy másnak vagyoni hátrányt okozva illetéktelen személy részére hozzáférhetővé tesz, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

1.sz. táblázat A regisztrált korrupciós bűncselekmények száma 2009-2014 között

Regisztrált korrupciós bűncselekmények száma (vádemeléssel befejezett nyomozások száma)						
Korrupció fajtája	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hivatali korrupció	590 (587)	320 (294)	309 (287)	307 (245)	642 (578)	98 (69)
Gazdasági korrupció	366 (369)	157 (149)	418 (416)	518 (510)	394 (455)	2898 (1567)
Igazságügyi korrupció	7 (5)	4 (3)	11 (11)	2 (1)	5 (4)	4 (4)
Vesztegetés feljelentésének elmulasztása	1 (-)		2 (-)			
Korrupciós jellegű bűncselekmények	1730 (1638)	1314 (1052)	11043 (10787)	525 (473)	884 (749)	394 (348)
Korrupciós bűncselekmények (2012. évi C. tv. XXVII. Fejezet)					64 (63)	262 (348)
Korrupciós jellegű bűncselekmények (2012. évi C. tv.)					11 (10)	223 (180)
Összesen	2694 (2599)	1795 (1498)	11783* (11501)*	1412 (1229)	2000 (1859)	3879 (2516)

* A kiugró számadat oka, hogy 2011. évben 1 eljárás keretében 9976 rendbeli gazdasági titok megsértése büntetett regisztráltak a Debreceni Rendőrkapitányságon.

2.sz. táblázat A regisztrált korrupciós bűncselekmények száma az új Btk. szerint

Regisztrált korrupciós bűncselekmények száma a 2012. évi C. tv. XXVII. Fejezet - tényállások		2013	2014
Korrupciós bűncselekmények (2012. évi C. tv. XXVII. Fejezet)	Vesztegetés		99
	Vesztegetés elfogadása	1	49
	Hivatali vesztegetés	20	49
	Hivatali vesztegetés elfogadása	41	27
	Vesztegetés bírósági vagy hatósági eljárásban		9
	Vesztegetés elfogadása bírósági vagy hatósági eljárásban		2
	Befolyás vásárlása		3
	Befolyással üzérkedés	2	21
	Korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása		3
Összesen	64	262	
Korrupciós jellegű bűncselekmények (2012. évi C. tv.)	Gazdasági titok megsértése		1
	Hivatali visszaélés	9	156
	Hűtlen kezelés	2	56
	Szolgálati visszaélés		10
Összesen	11	223	
Összesen	75	485	

A rendvédelmi szervek állományát tekintve kijelenthető, hogy őket a korrupciós bűncselekmények közül leginkább az országos adatokat tekintve átlagos gyakoriságú *Hivatali vesztegetés elfogadása érinti. Emellett előfordulhat náluk az egyelőre még igen kevésbé észlelt Korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása* is.

A 2012. évi C. tv-ben megjelölt *korrupciós jellegű bűncselekmények* közül a rendvédelmi állományt valószínűleg leginkább a közöttük is leggyakoribb *Hivatali vesztegetés*, valamint az egyelőre még igen alacsony felderítéssel rendelkező, kifejezetten a szolgálati beosztáshoz kötötten elkövethető bűncselekmény, a *Szolgálati visszaélés* érinti.

3.1.2. A korrupció és a korrupciós veszélyeztetettség felmérései

A korrupcióval kapcsolatos bűncselekményekre jellemző igen magas látencia miatt a fentiekben ismertetett statisztikai adatokon túl fontos megemlíteni az elsősorban különböző civil szervezetek által végzett és főként az állampolgárok szubjektív tapasztalataira és érzéseire, észlelésére építő felméréseket, valamint az Állami Számvevőszék által a korrupciós veszélyeztetettség felmérését célzó 2011 óta végzett Integritás Felméréseket.

A *Transparency International* (2014) által 2014-ben a *Korrupció Érzékelési Index* (Corruption Perceptions Index – CPI) alapján készített jelentés szerint Magyarország egy helyet rontott a 2013. évi eredményéhez képest, és továbbra is az EU korrupciós harmadához tartozik. Mindössze 54 pontot értünk el a CPI felmérésben, mellyel a vizsgált 175 ország közül újfent csak a 47. helyet sikerült megszereznünk. A régió belül a 2013-as eredménnyel összevetve egy országgal, Lettországgal kerültünk hátrébb a listán. Hasonló a helyzet uniós összehasonlításban is: Magyarország 2014-ben a 28 tagállam között a 21. helyen végzett, 2013-ban pedig még a 20. volt.

Az Európai Unió 2014-ben publikált, korrupcióra vonatkozó *Eurobarométer felmérése* szerint (Program, 2015) a válaszadók 89 %-ának megítélése szerint a korrupció problémája jelentősen elterjedt Magyarországon. Ez a korábbi, 2009-es és a 2011-es Eurobarométer adatokhoz (96 %, illetve 97 %) képest némi csökkenést jelent, ugyanakkor az európai átlagot (76 %) jelentősen meghaladja, jelezve a magyar válaszadók e téma iránti érzékenységét. A felmérés adatai azt mutatják, hogy a magyar válaszadók – bár a korrupciót jelentős problémának tartják – mindennapi életük során személyesen mégis kevésbé érinti őket (19 %) mint, ami európai átlagban megfigyelhető (26 %).

Az *Állami Számvevőszék* 2011 óta végzett *Integritás Felmérései* (integritas.asz.hu) szintén fontos információkkal szolgálnak a hazai költségvetési szervek korrupciós és integritás kockázatairól. A 2014-ben több mint 1500 költségvetési szerv önkéntes részvételével végzett felmérés adataiból kiolvasható, hogy az integritásközpontú szervezeti kultúra kialakítása a kezdeti szakaszában tart Magyarországon, de pozitív tendenciaként észlelhető, hogy egyre több közintézmény kötelezi el magát az integritás kultúrája mellett, amit a felmérésben résztvevők növekvő száma is mutat.

Külön elemezve a 2014-es felmérés kapcsán megkeresett 94 *rend- és honvédelmi szerv* közül 60 által beküldött kérdőívet (Állami Számvevőszék, 2015) megállapítható, hogy mind az *eredendő veszélyeztetettség szint* (röviden EVT, ami a szervezetek jogállásától és feladatköréitől függő veszélyeztetettség összetevőit nézi: pl. van-e hatósági jogalkalmazás, közszolgáltatás, stb.), mind pedig az intézmények *veszélyeztettségét növelő tényezők* szintje (röviden KVNT, az intézmények napi működésétől függő összetevőket jeleníti meg: pl. stabilitás, kiszámíthatóság, szervezeti struktúra és kultúra, stb.) meghaladta az ugyanezen indexek összes válaszadóra kialakított értékét, miközben mindennek megfelelően a rend- és honvédelmi szerveknél *kiépült kontroll szintje* (röviden KMKT, ami azt tükrözi, hogy léteznek-e, illetve jól működnek-e az adott szervezetnél intézményesült kontrollok) is meghaladta a teljes válaszadói kör átlagos kontrollszintjét.

Érdekességként megjegyzendő még, hogy a felmérés során kitértek a *humán erőforrás-gazdálkodás* terén meglévő kockázatokat mérséklő kontrollok vizsgálatára is. Ezek alapján kiderült, hogy a megkérdezett hon- és rendvédelmi szervezetek között mind egyik alkalmazza a következő kockázatokat mérséklő eszközöket: állás pályázatok kiírása, pszichológiai teszt alkalmazása, felvételi bizottság közreműködése, illetve közöttük is leggyakoribb (83,3%) az állásinterjú alkalmazása.

A felmérésben (Állami Számvevőszék, 2015) felsorolt *speciális korrupcióellenes intézkedések* elterjedtsége ezzel szemben eltérő képet mutat. A legjellemzőbb intézkedések az *etikai szabályzat* megléte (91,7%), a szervezetek gazdálkodására vonatkozó *adatok nyilvános hozzáférhetősége* (90%), valamint a „*négy szem*” (legalább két ember látja) elv alkalmazása (85%). A válaszok alapján a többi speciális korrupcióellenes intézkedés az intézménycsoportban tapasztalt gyakorisága alapján a kockázatos kategóriába sorolható, vagyis alacsonyabb az azokat alkalmazók százalékos aránya az intézménycsoporti átlagos KMKT értéknél (77,43%). A korrupcióellenes képzések, a kívülről érkező panaszokat kezelő rendszer, a korrupciós kockázatelemzés, valamint a közérdekű bejelentéseket kezelő rendszer nagyjából a megkérdezett szervezetek 60

százalékánál van jelen, a munkahelyi rotációt azonban csak az intézmények 40 százaléka működteti.

3.2. A hazai rendvédelmi szervek állománya körében előforduló korrupciós bűncselekmények statisztikai jellemzői

A *rendészeti szervek* tagjai által elkövetett korrupciós cselekmények kapcsán az elmúlt évek szakmai tapasztalata alapján megállapítható, hogy a súlyosabb, több szereplős, bűncselekmények irányába mozdult el a Nemzeti Védelmi Szolgálat – mint a rendvédelmi állományt érintő vonatkozó nyomozásokra feljogosított szerv – felderítési tevékenysége, így a feljelentett személyek száma folyamatosan emelkedik. Jellemző továbbá, hogy a bűncselekmények elkövetése egyre nagyobb szervezettséget mutat, egyre aprólékosabb, precízebb kivitelezéssel lehet találkozni.

A következőkben az egyes rendvédelmi szervekre vonatkozóan az NVSZ által összegyűjtött statisztikai adatokat ismertetjük, elemezzük, illetve vetjük össze a szervek felsővezetőivel felvett interjúk vonatkozó adataival.

Az interjú vonatkozó kérdései a következők voltak:

- *Mely korrupciós cselekmények megjelenését tartja gyakoribbnak, illetve ritkébbnek az állománya körében?*
- *Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség a beosztotti, a középvezetői, valamint a felsővezetői állománya között?*
- *Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség az egyes szakterületek/szolgálati ágak között?*
- *Véleménye szerint e tekintetben tehető-e különbség az egyes belügyi szervek állománya között?*

Az NVSZ által a tanulmány elkészítéséhez az egyes belügyi rendvédelmi szervek, valamint összehasonlításképpen a Nemzeti Adó- és Vámhivatal állományára vonatkozóan biztosított statisztikában (lásd 3.sz. táblázat) a következő korrupciós kapcsolatos bűncselekmények szerepelnek:

- Hivatali vesztegetés és/vagy Hivatali vesztegetés elfogadása

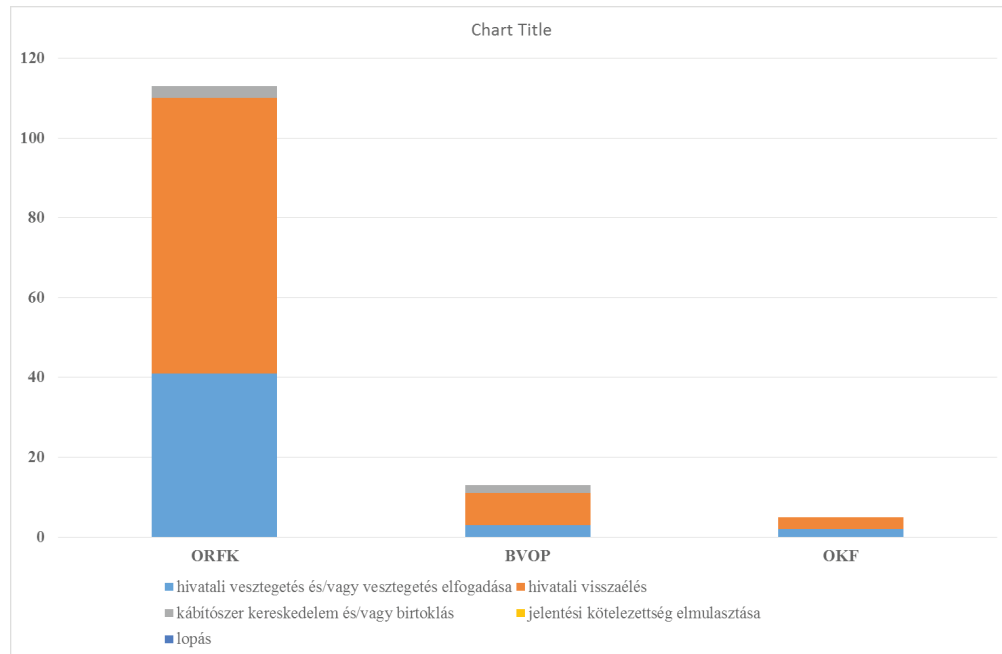
- Hivatali visszaélés
- Kábítószer kereskedelem és/vagy birtoklás
- Jelentési kötelezettség elmulasztása
- Lopás

Megjegyzendő, hogy sem a kábítószer-kereskedelem, sem a lopás általában nem sorolandó a korrupcióval kapcsolatos bűncselekmények közé. A rendvédelmi szervek állományára vonatkozóan azonban szinte egyértelműen kijelenthető, hogy esetükben alvilági kapcsolat nélkül elképzelhetetlen a kábítószer birtoklása, illetve kereskedelme, mely szinte automatikusan maga után vonja a korrupciós helyzet létrejöttét.

3.sz. táblázat Az NVSZ által 2014-ben feljelentett személyek szervezeti hovatartozása

A Nemzeti Védelmi Szolgálat által feljelentett személyek száma 2014. évben				
	Országos Rendőr-főkapitányság (ORFK)	Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága (BVOP)	Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (OKF)	Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV)
hivatali vesztegetés és/vagy vesztegetés elfogadása	41	3	2	8
hivatali visszaélés	69	8	3	13
kábítószer kereskedelem és/vagy birtoklás	3	2	0	0
jelentési kötelezettség elmulasztása	0	0	0	0
lopás	0	0	0	0
Összesen	113	13	5	21

1.sz. ábra: Az NVSZ által 2014-ben feljelentett személyek száma a rendvédelmi szerveknél



Látható az adatokból (lásd 3.sz. táblázat és 1.sz. ábra), hogy a korrupciós bűncselekmény elkövetésének gyanúja miatt feljelentett legtöbb kolléga egyértelműen az ORFK állományából került ki. Ennek értelmezésekor azonban két tényezőt mindenképpen fontos figyelembe venni. Egyrészt az ORFK rendelkezik a belügyi szervek közül magasan a legnagyobb létszámmal. Másrészt az egyes belügyi szervek és az ott dolgozó munkatársak korrupciós veszélyeztetettsége – részben a különböző rendvédelmi szervek eltérő alapfeladataiból, valamint az állampolgárokkal való mindebből következően igen eltérő gyakoriságú és jellegű (büntető vagy támogató/segítő) kapcsolatukból következően – feltételezhetően eltér egymástól.

3.2.1. A rendőri állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei

Országos rendőrfőkapitány úr véleménye szerint az állománya korrupciós fertőzöttsége más uniós országokhoz képest kedvező mértékű. Az elmúlt évek statisztikai adatai alapján a korrupciós cselekmények miatt elmarasztalt személyek száma jellemzően nem emelkedett, és a rendőrség összlétszámához képest csekély. Azonban a területet érintő látencia okán a valós fertőzöttségre vonatkozó ismeretek nem állnak rendelkezésre.

A korrupciós jellegű rendőri magatartások a szervezet bármely szolgálati ágában megjelenhetnek, azonban azon szolgálati ágban dolgozó munkatársak esetében fordulnak elő a leggyakrabban, akik munkájuk során hatósági feladatot ellátó személyként rendszeresen kerülnek kapcsolatba állampolgárokkal, így a legveszélyeztetettebb szakterületek a *közrendvédelmi*, a *közlekedésrendészeti* és a *határrendészeti* szakterület. Mindezt figyelembe véve a *leggyakrabban megjelenő korrupciós bűncselekmények* (az interjúban alkalmazott felsorolás szerint) a következők:

- a vesztegetési pénzek elfogadása,
- a helyszíni bírsággal való visszaélés,
- a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés,
- valamint a vesztegetés feljelentésének elmulasztása.

Kétségtelenül előfordulnak, azonban gyakorinak semmiképp nem nevezhetőek a szervezett, aprólékosan kidolgozott, precíz kivitelezésű korrupciós jellegű cselekmények is, mint:

- az ügyintézés lassítása,
- az ajándékhoz kötött ügyintézés,
- a szervezett bűnözés támogatása,
- a bűncselekmények eltussolása/büntetőügyek befolyásolása,
- a bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása,
- a hivatali korrupció/visszaélés,
- a gazdasági korrupció,
- és az igazságügyi korrupció.

Az NVSZ adatait elemezve kijelenthető, hogy a *rendőri állomány* vonatkozásában az elkövetett korrupciós cselekmények közül – számát tekintve – kiemelkedik a *vesztegetés* és *hivatali visszaélés*. Jellemző elkövetési magatartás a különféle nyilvántartások tartalmának, bűnügyi információknak a kiszolgáltatása, büntetőügyek befolyásolása, illetve a Rendőrség állományán belül egyre erőteljesebben megjelenő

kábítószerfogyasztás és -kereskedelem. Az NVSZ több esetben tapasztalta, hogy rendőrök civil kábítószer dílerekkel állnak kapcsolatban, akiktől a megvásárolt kábítószer a fogyasztás mellett – jellemzően a munkatársaik körében – értékesíteni is próbálják.

Egyértelműen meghatározó, jól elkülönülő problémaként jelentkezik a *schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés*, melynek részét képezik a rendvédelmi dolgozók által elkövetett jogsértő cselekmények is. Az NVSZ tapasztalatai alapján minderre a következők a jellemzőek:

- A hivatásos állományban lévők közreműködnek a *dohányáru-csempész csoportok* munkájában (pl. beléptetés, az ország belsejében történő áthaladás biztosítása, továbbértékesítés során).
- Ezen bűnözői körök a kapcsolati rendszerüket kihasználva, *embercsempészesel* is foglalkoznak. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az embercsempészesre szervezett módon vállalkoznak az útlevelkezelők is, döntően egy szolgálati csoport köré koncentrálódva.
- Az elmúlt években jelentősen megemelkedett a szerb határszakaszon az illegális migrációs nyomás. A jelentős számban elfogott migránsok megjelenése szintén nehezen képzelhető el rendvédelmi kapcsolat nélkül. A többlépcsős ellenőrzés és a vezényelt állomány jelenléte ellenére is az elfogott személyek száma csak egy része az átjutók számának.
- A román-magyar határszakaszon folyó korrupciós tevékenységek között legjellemzőbb az *okmányok, a tachográf korongok ellenőrzésének gyorsítását* biztosító juttatás kérése, illetve elfogadása, mind a pénzügyőri, mind a határrendész állomány részéről, de megfigyelhető a pénzügyőr állomány személyes érintettségét feltételező cigarettacsempész tevékenység is, amelyhez nem ritkán már nyugállományba vonult pénzügyőrök nyújtanak további segítséget.

A beosztotti, a *közép- és felsővezetői állományt* tekintve a rendőrségen belül a statisztikai adatok alapján egyértelműen különbséget lehet tenni a korrupciós fertőzöttségük vonatkozásában, mivel a vezetők által elkövetett és ismertté vált bűncselekmények száma csekélyebb. Mindez egyrészt következik a létszámadatok arányaiból, másrészt pedig abból a tényből, hogy a vezetők részéről a korrupciós veszélyeztetettség főbb

elemei kevésbé érvényesülnek. Személyük közismertebb, továbbá anyagilag is biztonságosabb feltételek között végzik a munkájukat.

A felderítés és a megelőzés prioritásának tekintetében természetesen nem lehet különbséget tenni az irányítási és végrehajtási szintek között, azonban az e szintek által elkövetett korrupciós bűncselekmények különböző mértékű társadalomra való veszélyessége egyértelmű. Mindezt már a hatályos Büntető Törvénykönyv is figyelembe veszi, hiszen egyes bűncselekményi kategóriáknál magasabb büntetési tétellel szankcionálja a vezető beosztású hivatalos személyek által elkövetett korrupciós bűncselekményeket. Az első számú vezetők véleménye alapján egyértelmű, hogy súlyosabban értékelendő, ha a korrupciós cselekményeket a vezetői, illetve ha a felsővezetői állomány tagja követi el.

3.2.2. A katasztrófavédelmi állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei

Az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság első számú vezetőjének véleménye szerint – amit az NVSZ adatai is alátámasztanak – a hivatásos katasztrófavédelmi szervek állományába tartozó személyekkel szemben korrupciós cselekmény elkövetésének gyanúja miatt indított eljárások száma igen alacsony, ebből adódóan a szükségszerűen meglévő látenciát is figyelembe véve valószínűsíthetően az állomány korrupciós fertőzöttsége is alacsony.

A legmagasabb korrupciós veszélyt a *hatósági szakterület* – az a szakterület, ahol a külső személyek kapcsolatba, és ezáltal az ügyintézésre tekintettel függő helyzetbe kerülhetnek a rendvédelmi szervvel – rejti magában, figyelemmel arra is, hogy e szakterület az utóbbi időben több feladattal is bővült, például a vízügyi tevékenységgel, a hulladékszállítással, a kéménysepréssel, a gázkészülékek működtetésének felügyeletével. Mindennek megfelelően a legvalószínűbb korrupciós cselekmények a vesztegetési pénzek elfogadása, valamint a vesztegetés feljelentésének elmulasztása. Arra vonatkozóan azonban nem rendelkeznek releváns adatokkal, hogy a korrupciós fertőzöttség vonatkozásában beosztásra (a beosztotti, a közép-, valamint a felsővezetői beosztásra) tekintettel van-e különbség az állomány tagjai között.

3.2.3. A büntetés-végrehajtási állomány körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei

A *büntetés-végrehajtási állomány* vonatkozásában – vezetői interjú hiányában – kizárólag az NVSZ által a kutatók rendelkezésére bocsátott anyag került feldolgozásra. Az ebben szerepeltek értelmében a büntetés-végrehajtási állomány által elkövetett cselekmények közül továbbra is jellemző a hivatali visszaélés, a hivatali vesztegetés elfogadása, a sikkasztás, a kábítószer kereskedelem és kábítószer birtoklása.

Az elkövetői kör a büntetés-végrehajtás majd mindegyik állománykategóriáját érinti, de megjelent mellettük az állománytól jogosulatlan előnyt kérő polgári – elsősorban elítéltek kapcsolattartói körébe tartozó – személyek köre is.

3.2.4. A Szervezett Bűnözés Elleni Központ állománya körében előforduló korrupciós bűncselekmények jellegzetességei

A kutatásunk során megkerestünk olyan rendvédelmi szerveket is, melyek feladatai kifejezetten specifikusak. Jellemző, hogy állományuk létszáma általában igen alacsony, hiszen csak az ezen specifikus feladatokra valóban alkalmas és egyben kiképzett kolléga kerülhet hozzájuk felvételre. Jellemző továbbá ezen specifikus alkalmasságukat és kiképzettségüket, valamint az általuk általában végzett feladatok fokozottan veszélyes voltát figyelembe véve, hogy javadalmazásuk magasabb, mint a többi rendvédelmi szerv állományáé átlagosan. Feladataik vonatkozásában elmondható, hogy általában igen korlátozott az állampolgárokkal való közvetlen kapcsolatuk, valamint, hogy többnyire nem végeznek közvetlen hatósági tevékenységet.

A kérdéseinkre a SZEBEK képviseletében válaszoló felsővezető egyértelműen kifejtette azon véleményét, miszerint az állományuk körében szinte egyáltalán nincs korrupciós kihívás. Az esetleges korrupciós esemény lehetősége nem adott, illetve nyomon követhető, hiszen ez a szervezet többszörös védelemmel ellátott mind a szervezet, mind pedig a személyek vonatkozásában. Egyedül talán a *szervezett bűnözés támogatása* fordulhatna elő esetükben, ha egy bűnöző megtalálná a szervezeten belüli partnerét. Erre azonban azért kicsi az esély, mivel a szervezetenél dolgozó kollégák mind vezényeltként vagy kirendeltként végzik az igen magas intellektuális kihívást jelentő, s általában egyéni jutalomként tekintett munkájukat.

Szintén a szervezet egyik jellegzetessége, hogy homogén, így sem az egyes beosztási kategóriák (mint beosztott, közép- és felsővezető), sem pedig az egyes szakterületek között nem tehető különbség a korrupciós veszélyeztetettségük vonatkozásában.

4. A KORRUPCIÓ MEGELŐZÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A HAZAI RENDVÉDELMI SZERVEKNÉL

4.1. A korrupciómegelőzés rendszerszemlélete a rendvédelmi szerveknél

A rendvédelmi szervekre vonatkozóan is egyértelműen igaz az az általánosnak tekinthető megállapítás, miszerint a korrupció elleni küzdelem sikerességének alapfeltétele, hogy mind egyéni, mind pedig szervezeti szinten tegyünk az integritás – azaz a személyiség szintjére lefordítva a szilárd erkölcsiség mint egyéni illetve kollektív magatartás – kialakítása és megőrzése érdekében. A *rendvédelmi állomány* vonatkozásában ez együttesen jelenti a szilárd erkölcsiséghez szükséges egyéni értékek meglétét és a szervezet számára előírt (a szilárd erkölcsiséget is támogató) feladatok teljesítését.

Az állomány tagjaival szemben megfogalmazott általános elvárások:

- a megvesztegethetetlenség,
- a szakmai felkészültség,
- az elfogulatlan intézkedés,
- a jogszabályok és belső normák maradéktalan betartása,
- valamint a közösségi érdekek előtérbe helyezése az egyéni érdekeikkel szemben.

A rendvédelmi szervezettel szemben megfogalmazott elvárások:

- köteles mindent megtenni azért, hogy az állomány tagjai ellenálljanak a korrupciós behatásoknak;
- ennek érdekében a rendeltetésének megfelelő szervezeti struktúrát és belső működési szabályokat alakít ki;
- folyamatosan ellenőrzi a szervezet működését;
- folyamatosan közvetíti az integritás, ezen belül is a szilárd erkölcsiség értékének fontosságát;
- törekszik az állomány megbecsülésére és megtartására.

Az NVSZ gyakorlati tapasztalatai és adatai alapján egyértelműen kijelenthető, hogy amennyiben a fenti egyéni és szervezeti tényezők valamelyike hiányzik, az a korrupciós viselkedési minták kialakulásához, a korrupciós cselekmények elkövetéséhez, azaz az adott rendvédelmi szerv korrupciós veszélyeztetettségének a növekedéséhez vezethet. Mindez pedig egyértelműen alátámasztja a korrupciómegelőzés rendszerszemléletű megközelítésének a szükségességét.

4.1.1. A hazai rendvédelmi szervek állománya körében előforduló korrupciós magatartások oki háttere a rendszerszemlélet tükrében

Épp úgy, ahogy a korrupció megelőzése érdekében mind egyéni, mind pedig szervezeti szinten küzdeni kell, a korrupciós magatartást *kiváltó okok* vonatkozásában is elkülöníthetjük egymástól az egyéni illetve a szervezeti okokat. A leggyakoribb *egyéni kiváltó okok* a következők:

- az állomány anyagi problémái,
- a szakmai elköteleződés hiánya,
- valamint a felelősségre vonás elmaradásában való bizakodás.

Itt az egyéni okok között kell kitérni a korrupciós cselekményeket ösztönző társadalmi normákra és értékekre is, amelyek akár egy adott ország részen, vagy specifikusan az adott szolgálatellátás helyén alakulnak ki. Mindez például jelentheti azon elfogadott gyakorlatot, hogy a hivatásos állományú a vele kapcsolatba kerülő személyektől illegális juttatást kap a gyorsabb vagy felületes intézkedés érdekében.

Megjegyzendő továbbá, hogy a társadalmi megítélés nem csupán az intézkedésben érintettek szemszögéből fontos tényező. Hazánk társadalmának egy rétege ugyanis - még ha az egyén maga nem is követ el korrupciós cselekményt (önmaga tehát nem vesztegető) - nem elítéli az ilyen jellegű cselekmény elkövetését, hanem helyesli azon személyek ténykedését, akik így jutnak előnyhöz („ügyes volt, mert megtalálta a kiskaput”).

Az egyéni okok hatásait tovább erősíthetik a szervezet működésének bizonyos jellegzetességei (*szervezeti okok*), mint:

- A hivatalos eljárások erőteljesen bürokratikus jellege, mely sokféle lehetőséget kínál a korrupciónak.

- Az egy szolgálatban lévők között erős kollegiális viszony, érdekszövetség alakul ki, így a korrupciós cselekményekben való érintettség a szervezetbe történő beilleszkedés folyamatának a részévé válik. Az állomány új, ezzel egyébként nem feltétlenül egyetértő tagja, kizárólag úgy képes magát elfogadtatni, ha maga is a részt vesz a korrupciós cselekményekben (a konformitás negatív irányba hat).
- A jogsértésekért történő felelősségre vonás elmarad (a „lebukás” esélye csekély).
- A jogsértésekkel átlagon felüli jövedelem szereshető (mindez egyes személyeknél már a „hivatás” választásánál szempont lehet).
- A munkavégzés belső (vezető általi) ellenőrzése elmarad, felületes vagy következtelen. A beosztotti állomány a munkavégzés során túlságosan nagy, ellenőrizhetetlen teret kap.
- Az ellenszolgáltatás adása az intézkedéssel érintettek számára – annak jogosulatlansága ellenére is – természetesé válik, elfogadható, illetve többnyire érdeklükben is áll (társadalmi elfogadottság).

4.2. A korrupció megelőzésére tett törekvések a hazai rendvédelmi szerveknél

A felsővezetői interjúkból egyértelműen kiderült, hogy minden megkeresett rendvédelmi szerv a nála észlelt korrupciós veszélyeztetettség mértékének és jellegzetességeinek függvényeként alakította ki és végzi a korrupciómegelőzési tevékenységét.

Mindebből következően a *rendőrségen* igen széleskörű korrupciómegelőzési tevékenység zajlik. Országos rendőrfőkapitány úr véleménye szerint a korrupció megelőzésének leghatékonyabb formája elsősorban az alábbi három pilléren nyugszik:

- az állomány erkölcsi és anyagi megbecsülésén,
- a következetes, szakszerű, célirányos parancsnoki ellenőrzések alkalmazásán,
- valamint az NVSZ által végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok felhasználásán.

Az állomány *anyagi megbecsülésén* az utóbbi időben érezhetően sokat javított az új életpálya bevezetése, mellyel együtt járt a fizetések megközelítőleg 30%-os megemlése. Valószínűleg ezen hatást tovább fogja erősíteni a szintén az új életpálya részeként a jövőben bevezetendő lakhatási támogatás és biztosítási rendszer is. Mindez pedig együttesen a remények szerint jelentősen hozzájárulhat a to-

borzási munka eredményességének a növeléséhez, lehetőséget adva arra is, hogy a rendőrséghez jelentkezők között erőteljesebb szelekciót lehessen megvalósítani, s mind velük, mind a már állományban lévőkkel szemben nagyobb elvárásokat, követelményeket lehessen támasztani. Ezt a szelekciót erősítheti a korrupciós cselekményekre való hajlam felvétel előtti eredményes szűrése is, azaz a *szilárd erkölcsiség mérése*.

Országos rendőrfőkapitány úr az állomány tagjainak előszűrése mellett kiemelt fontosságúnak tartja a *vezetői állomány felkészítését, a parancsnoki munkára nevelését* is mint a korrupciómegelőzés második pillérét. Véleménye szerint a folyamatos parancsnoki munka, a munkatársakra irányuló figyelem, segítség, a rendszeres, szakszerű ellenőrzések végrehajtása, az állomány tagjainak nevelése, oktatása, az őket foglalkoztató problémák, nehézségek feltárása, valamint a korrupció megelőzését és felderítését elősegítő *kommunikációs csatornák* megnyitása és következetes fenntartása hatékony segítség lehet a nem kívánatos cselekmények visszaszorításában.

A vezetők vonatkozó felelősségét hangsúlyozza az is, hogy az életpálya modell bevezetésekor a megfelelő parancsnoki állomány biztosítása érdekében külön szabályok kerültek megfogalmazásra, valamint több reform is végrehajtásra illetve bevezetésre került a *vezető-kiválasztás*, valamint a vezetői adatbank feltöltése és alkalmazása tekintetében (új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer).

A fentiekben túl az OKF mb. főigazgatója – elsősorban a szervezet felelősségét hangsúlyozva – *az átláthatóság biztosítását, a korrupciós helyzetek kialakulására irányuló kockázat elemzését*, valamint – összhangban az országos rendőrfőkapitány úrral – a *parancsnoki kontroll biztosítását* tartja elsődleges fontosságúnak a korrupciómegelőzéssel kapcsolatban, mely tevékenységek vonatkozásában véleménye szerint nem lehet különbséget tenni a beosztotti, valamint a közép- és felsővezetői állomány, illetve az egyes szakterületek között.

A korrupciós veszélyeztetettséggel kapcsolatos jellemzők tárgyalásával összhangban a SZEBEK képviselője interjújában azt közölte, hogy náluk nincs korrupciós kihívás, mivel a biztonsági mechanizmusaik nagyon jól működnek, melyek így egyfajta korrupciómegelőzési tevékenységnek is tekinthetők.

4.2.1. Az oktatás szerepe a korrupció megelőzésében

A korrupciómegelőzés érdekében folytatott tevékenységek sorában mindenképpen fontos megemlíteni, hogy minden hazai rendvédelmi szerv esetében része az állomány alap-, illetve továbbképzésének a korrupcióval, annak megelőzésével, illetve az integritással kapcsolatos ismeretek átadása. Az érintett intézmények oktatási programjaiban mindez ugyan sem önálló tantárgyként, sem önálló témakörként nem jelenik meg, közvetve azonban több tantárgynál is említésre kerül, különösen az etikai kérdéseket tárgyaló témaköröknél.

A *rendészeti szakközépiskolákban* a korrupció elleni fellépéssel az alapképzésben érintőlegesen, az iskolarendszerű, valamint iskolarendszeren kívüli rendészeti szervező képzésben mintegy 14 órában, az egységes bűnügyi szaktanfolyami képzésben és a körzeti megbízotti szaktanfolyami képzésben pedig összesen 10 órában foglalkoznak a tanárok a témakörrel.

A *Nemzeti Közszolgálati Egyetem (NKE) Rendészettudományi Karán* folyó képzésben több tantárgy keretében is foglalkoznak a korrupció témakörével (bűnügyi szolgálati ismeretek, gazdaságvédelmi ismeretek, gazdasági jog, társadalmi és kommunikációs ismeretek, pszichológia, szakmai etika, pedagógiai és pszichológiai ismeretek, integrált társadalomtudomány, kriminalisztika, büntetőeljárás jog, büntetőjog, határrendészeti általános ismeretek, határellenőrzés).

Megjegyzendő, hogy Papp Károly r. altábornagy, országos rendőrfőkapitány úr véleményében külön kihangsúlyozta, milyen fontosnak tartja, hogy a vezetőket a képzésük során – melynek elsődleges helyszíne az NKE – felkészítsék a parancsnoki munkára, ezen belül is:

- a munkatársakra irányuló figyelem és segítség,
- az állomány nevelésének és oktatásának a fontosságára;
- az őket foglalkoztató problémák, nehézségek feltárásának módjára;
- a rendszeres és szakszerű ellenőrzések végrehajtásának módszertanára;
- valamint a korrupció megelőzését és felderítését elősegítő kommunikációs csatornák megnyitására és következetes fenntartására.

5. ÖSSZEGRÉS

Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálatával foglalkozó tanulmánykötetünk bevezető tanulmányában egy olyan kutatást ismertettünk, melynek célja – a felvett 3 felsővezetői interjú, a Nemzeti Védelmi Szolgálat által a rendelkezésünkre bocsátott statisztikai adatok és elemzések, valamint a vonatkozó szakirodalom áttekintése alapján – az alapfogalmak tisztázása, valamint a vizsgálat keretét adó rendszernek, a rendvédelmi szervek állományát érintő korrupciós viselkedésminták jellegzetességeinek, és az általuk végzett korrupciómegelőzési tevékenységeknek a feltárása volt.

5.1. A szilárd erkölcsiség fogalma és vizsgálati javaslata

Az alapfogalmak közül elsődlegesen a *szilárd erkölcsiség* fogalmának a tisztázása volt fontos, mivel erre vonatkozóan – a korrupció és az integritás Nemzeti Korrupcióellenes Programban (2015) való meghatározása mellett – központilag egységesített definícióval eddig nem rendelkezünk. Figyelembe véve a meglévő meghatározásokat, a gyakorlat oldaláról közelítve a következőképpen határoztuk meg a *szilárd erkölcsiség* mint a korrupciót elutasító személyiség alapjellemezőjének a fogalmát:

A szilárd erkölcsiség az ember azon személyiségjellemezője, amellyel elfogadja az érvényben lévő társadalmi normákat (beleértve a jogi, etikai szabályokat), azokat megin-gathatatlanul betartja és rendíthetetlenül védi.

Ez a meghatározás szolgált alapul a tanulmánykötetben ismertett további elméleti és gyakorlati kutatásokhoz, melyek alapvető célja egy a szilárd erkölcsiség vizsgálatára alkalmas módszer kifejlesztésének, illetve a belügyi szervek vezető-kiválasztási rendszerébe való bevezetésének az előkészítése és támogatása volt. Ennek érdekében került feltérképezésre a belügyi rendvédelmi szervek által végzett korrupciómegelőzési tevékenység, melynek eredményeképpen egyértelműen kijelenthető, hogy *a korrupció problémájának rendszerszemléletű megközelítése* nélkül – mely az egyének szintjén történő beavatkozás (közte a szilárd erkölcsiség mérése), mellett magában foglalja a szervezeti szintű beavatkozások szükségességét is – egyetlen szervezet korrupciómegelőzési törekvése sem lehet valóban sikeres. Éppen ezért a szilárd erkölcsiség mérésére való törekvés nyilvánvalóan szükséges és fontos volta mellett nem szabad megfeledkezni a rendvédelmi szervek által végzendő további korrupciómegelőzési tevékenységek fontosságáról sem, mint a vezetői ellenőrzések, azaz a parancsnoki kontroll rendszere, a szervezeti átláthatóság biztosítása, az állomány vonatkozó képzése, stb.

A szilárd erkölcsiség mérésének bevezetését támogató jelenlegi kutatásunk során arra is kitértünk, hogy vajon a rendvédelmi szervek felsővezetői köre *mikor tartaná fontosnak és javasoltnak a szilárd erkölcsiség vizsgálatát*. Véleményeik összegzéseként a következő időrendi sorrend állítható össze, melyre jellemző, hogy követi a pszichológiai alkalmassági vizsgálatok időbeli rendszerét, azonban minden esetben attól elkülönülő módszertant feltételez:

- a rendvédelmi szervhez (hivatásos állományba) történő felvétel előtt;
- a próbaidő végén a véglegesítés előtt (jellemzően a rendőrségi állományra, mivel ők ezen időszak alatt találkoznak igazán először hivatalos személy minőségükben az állampolgárokkal);
- időszakosan a 2 évenkénti időszakos alkalmassági vizsgálatokkal párhuzamosan;
- jelentősebb beosztás- illetve szolgálati hely váltását megelőzően soron kívül elrendelve.

Mindenképpen továbbgondolást igényel azonban, hogy ezen vizsgálatok, még, ha céljukat tekintve egységesek is lennének (hiszen mind a szilárd erkölcsiség felmérését céloznák), kell-e, jó-e ha egységes módszertannal rendelkeznek. Valószínűnek tűnik, hogy igazodva az egyes alkalmak specifikus jellegzetességeihez (mennyi szolgálati tapasztalattal rendelkezik az egyén, milyen szakterületre illetve beosztásba kerül, stb.) a szilárd erkölcsiség vizsgálatának is változó tartalmú vizsgálati metodikával kell rendelkeznie.

5.2. A korrupciós viselkedésminták rendvédelmi szerv-, szakterület- és beosztásspecifikus jellegzetességei

A kutatás igen fontos kérdése volt annak meghatározása, hogy a hazai rendvédelmi szervek állománya körében megjelenő *korrupciós viselkedésminták milyen rendvédelmi, illetve szerv- specifikus jellegzetességekkel* rendelkeznek, illetve, hogy léteznek-e ezek alapján tipikusnak tekinthető szerv-, szakterület- és beosztás- (beosztott, közép- és felsővezető) specifikus korrupciós viselkedésminták.

A statisztikai eredmények alapján, amiket a felsővezetői interjúk eredményei is egyértelműen alátámasztottak, az egyes rendvédelmi szervek eltérnek egymástól a tekin-

tetben, hogy milyen fokú, illetve milyen típusú korrupciós veszélyeztetettség, illetve fertőzöttség jellemzi őket. Eredményeink alapján e tekintetben a rendvédelmi szervek alábbi 3 jellegzetességét mindenképpen fontos figyelembe venni:

1. Mennyire jellemzi a mindennapi munkavégzés során az állampolgárokkal való közvetlen kapcsolat?
2. Végez-e valamilyen hatósági tevékenységet?
3. Milyen az állomány anyagi és/vagy erkölcsi megbecsültsége az állományon belül illetve a társadalomban?

Ezen három kérdést figyelembe véve egyértelműnek tűnik a statisztikai adatokkal is világosan alátámasztott tény, miszerint a rendvédelmi szervek közül leginkább a rendőrség, ezen belül is az Országos Rendőr-főkapitányság állományát érinti a korrupciós veszélyeztetettség. Ők azok ugyanis, különösen a közrendvédelmi, a közlekedésrendészeti és a határrendészeti szakterület, akik közvetlen hatósági tevékenységet folytatnak, személyes észlelésük alapján büntetnek, illetve a mindennapi munkatevékenységük során folyamatosan, sokszor külső – kollégák illetve vezetők általi – kontroll nélkül kapcsolatban vannak az állampolgárokkal.

Az általuk elkövetett tipikus korrupcióval kapcsolatos bűncselekmények mindezen jellegzetességek következményeiként a *hivatali vesztegetés* illetve a *hivatali vesztegetés elfogadása*, valamint a *hivatali visszaélés*.

Mindemellett egyfajta szakterület- (sőt esetenként még hely-) specifikus korrupciós mintának tekinthetők a többségében a határrendészeti szakterület munkatársai által a *schengeni övezethez kapcsolódóan* elkövetett korrupciós bűncselekmények, mint a csempészés és az embercsempészet.

Szintén levezethető ezen kérdésekre adandó válaszokból az is, hogy a SZEBEK állománya, mint egy igen specifikus feladatrendszerű, ellátottságú, illetve anyagi és erkölcsi megbecsültségű szerv dolgozói köre, miért nem tekinthető veszélyeztetettnek a korrupció szempontjából. Specifikus feladatrendszerüknek ugyanis egyik alapvető jellemzője, hogy igen ritkán fordul elő az állampolgárokkal való közvetlen kapcsolatfelvétel, valamint hogy alapvetően nem végeznek hatósági tevékenységet. Ezen tényezők korrupciómegelőző hatását pedig csak erősíti, hogy igen magasfokú az erkölcsi és anyagi megbecsültségük mind a szervezeten belül, mind pedig a társadalmon belül.

A fentiekben tárgyalt szerv- és szakterületspecifikus korrupciós viselkedési minták mellett a *vezetői beosztások vonatkozó specifikumait* tekintve nem volt egyöntetű a megkérdezett felsővezetők véleménye. Összefoglalva kijelenthető azonban, hogy feltételezhetően minél differenciáltabb összetételű azon állománykör, akiket a korrupciós veszélyeztetettség érint, annál valószínűbb, hogy léteznek a vezetői beosztásra vonatkozóan is specifikumok. Ezt támasztja alá, hogy míg az országos rendőrfőkapitány úr hangsúlyozta a vezetők fokozott felelősségét és korrupciós bűncselekmény elkövetése esetén a Btk. által biztosítottan súlyosabb büntethetőségüket, addig a többi felsővezető nem tett különbséget e tekintetben a beosztotti és a közép-, valamint felsővezetői állománya között.

6. IRODALOMJEGYZÉK

Állami Számvevőszék (2015) Elemzés a 2014. évi integritás felmérés „rend- és honvédelem intézménycsoportban mért eredményeiről, Letöltve: <http://integritas.asz.hu/uploads/files/elemzes-a-2014-evi-integritas-felmeres-rend-es-honvedelem-intezmenycsoportban-mert-eredmenyeirol.pdf>

Hollán M. (2013) Korrupciós bűncselekmények az új magyar Büntető Törvény-könyvben, Letöltve: http://korrupciomegelozes.kormany.hu/download/7/bd/80000/Holl%C3%A1n_Mikl%C3%B3s_HU.pdf

Klotz P. (2012) Az integritást sértő tevékenységek, Letöltve: <http://korrupciomegelozes.kormany.hu/download/5/00/80000/Integrit%C3%A1st%20s%C3%A9rt%C5%91%20tev%C3%A9kenys%C3%A9gek.pdf>

Nemzeti Korrupcióellenes Program (2015), Letöltve: <http://www.kormany.hu/download/5/e8/50000/Nemzeti%20Korrupci%C3%B3ellenes%20Program.pdf>

Pallai K. (2014) Bevezető gondolatok a közigazgatási integritás és integritás menedzsment témájához. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2014./1. p.181-194., Letöltve: http://uni-nke.hu/uploads/media_items/bevezeto-gondolatok-a-kozigazgatasi-integritas-es-integritasmenedzsment-temajahoz.original.pdf

Transparency International (2014) A korrupció 2014-es világtérképe – CPI 2014, Letöltve: http://transparency.hu/A_korrupcio_2014-es_vilagterkepe?bind_info=page&bind_id=77

6.1. Hivatkozott jogszabályok

2012. évi C. törvény a *Büntető Törvénykönyvről*

1978. évi IV. törvény a *Büntető Törvénykönyvről* (jelenleg nem hatályos)

1994. évi XXXIV. törvény a *Rendőrségről*

II.

A KORRUPCIÓ ÉS A KORRUPCIÓ ELLENI KÜZDELEM JELLEGZETESSÉGEI AZ EURÓPAI UNIÓ ORSZÁGAINAK RENDVÉDELMI SZERVEINÉL

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D

Absztrakt:

Jelen tanulmányunkban a korrupció és a korrupció elleni küzdelem jellegzetességeit tárjuk fel az Európai Unió tagországainak rendvédelmi szerveinél. Mindehhez egy – a korrupció fogalmára, a büntetőeljárásban használt kategóriáira, a vonatkozó nemzeti statisztikákra, a korrupcióemelőzés módszereire, a korrupcióval kapcsolatos oktatási tevékenységre, valamint az integritásteszték nemzetközi gyakorlatára vonatkozó – hat kérdésből álló kérdőív került szétküldésre elektronikus úton az Európai Unió Korrupcióellenes Kapcsolati Hálózatán Keresztül. Az erre válaszul 10 ország 11 rendvédelmi szervétől beérkezett válaszok, valamint a Nemzeti Védelmi Szolgálatától kapott tájékoztató alapján kerültek összegzésre a jellegzetességek. Az eredmények alapján egyértelműen kijelenthető, hogy az Európai Unió országainak korrupcióval kapcsolatos felfogása, a büntetőjogi értelemben vett kategorizálása, valamint a korrupcióemelőzés érdekében végzett tevékenysége vonatkozásában igen nagy összhang figyelhető meg természetesen néhány egyedi, az adott ország rendvédelmi szerveire, a tipikus problémáikra reflektáló jellegzetesség mellett. Hangsúlyozandó, hogy azon hazai törekvéshez, mely szerint a *szilárd erkölcsiség* mérésére alkalmas vizsgáló eljárás kidolgozásán és az általános felvételi eljárásba való bevezetésén dolgoznak jelenleg a szakemberek, az Európai Unió országainak rendvédelmi szerveinél nem találtunk.

kulcsszavak: Európai Unió, korrupció fogalma, korrupciós statisztika, korrupcióemelőzés, oktatás, integritásteszt, nemzetközi összehasonlítás

TARTALOMJEGYZÉK:

1. A kutatás alapadatai	55
1.1. A kutatás célja	55
1.2. A kutatás eszköze	55
1.3. A kutatás körülményei	55
1.4. A kutatásba bevont szervezetek	56
2. A nemzetközi válaszok kérdésenkénti összegzett értékelése	57
2.1. A korrupció mely definícióját alkalmazzák a büntetőeljárás során?	57
2.2. Milyen fajtái vannak a korrupciónak a büntetőeljárásban?	58
2.3. Milyen statisztikai adatokkal rendelkeznek a rendvédelmi szervek állománya által elkövetett korrupciós bűncselekményekre vonatkozóan?	62
2.4. Milyen korrupciómegelőzési tevékenységet folytatnak a rendvédelmi szervek állománya vonatkozásában?	64
2.5. Mit oktatnak az állomány számára a korrupcióval, valamint a korrupciómegelőzéssel kapcsolatban?	65
2.6. Létezik-e a korrupciómegelőzést célzó szűrővizsgálatuk (integritásteszt, stb.)?	66
3. A korrupcióval kapcsolatosan észlelt nemzetközi tendenciák	69
4. Összegzés	71
5. Irodalomjegyzék	72

1. A KUTATÁS ALAPADATAI

1.1. A kutatás célja:

A kutatás célja annak feltárása volt, hogy az Európai Unió országainak egyes rendvédelmi szerveinél milyen jellegzetességei vannak a korrupció megjelenésének és kezelésének. Arra törekedtünk, hogy minél több információt szerezzünk a rendvédelmi szervek korrupciós fertőzöttségéről, valamint arról, hogy milyen tevékenységek révén próbálják csökkenteni, illetve megelőzni a korrupciót.

1.2. A kutatás eszköze:

A fenti célok elérése érdekében egy rövid, nyitott kérdésekből álló kérdőívet készítettünk, mely az alábbi hat kérdést tartalmazta:

1. A korrupció mely definícióját alkalmazzák (a büntetőeljárások során)?
2. Milyen fajtái vannak a korrupciónak (a büntetőeljárásban)?
3. Milyen statisztikai adatokkal rendelkeznek a rendvédelmi szervek állománya által elkövetett korrupciós bűncselekményekre vonatkozóan?
4. Milyen korrupciómegelőzési tevékenységet folytatnak a rendvédelmi szervek állománya vonatkozásában?
5. Mit oktatnak az állomány számára a korrupcióval, valamint a korrupciómegelőzéssel kapcsolatban?
6. Létezik-e a korrupciómegelőzést célzó szűrővizsgálatuk (integritásteszt, stb.)? Ha igen, mikor és milyen módszerrel végzik, vannak-e adataik az eredményességükre vonatkozóan?

1.3. A kutatás körülményei:

Az összeállított rövid kérdőív az *Európai Unió Korrupcióellenes Kapcsolati Hálózatán* keresztül került elektronikus úton elküldésre a hazai tagszervezet, a Nemzeti Védelmi Szolgálat segítségével. A válaszokat szintén elektronikus úton kaptuk meg, melyek minden esetben a fordításukat követően kerültek feldolgozásra.

1.4. A kutatásba bevont szervezetek:

Az *Európai Unió Korrupcióellenes Kapcsolati Hálózatán (Létrehozta az Európai Unió Tanácsának 2008/852/IB határozata.)* keresztül az összesen 70 tagszervezet közül az alábbi 10 ország 11 rendvédelmi szervezete válaszolt a feltett kérdésekre. (A viszonylagosan alacsony válaszarány valószínűleg részben az igen rövid határidőre, (mindösszesen 3 hét volt) vezethető vissza.):

1. Bulgária – Belügyminisztérium Belső Biztonsági Igazgatósága
2. Észtország – Belső Védelmi Szolgálat
3. Észtország -- Rendőrség és Határőrség
4. Franciaország – Nemzeti Rendőrség Főfelügyelete (IGPN)
5. Görögország
6. Lettország – Korrupció Elleni Küzdelem és Korrupciómegelőzés Irodája
7. Montenegró – Korrupcióellenes Tevékenység Igazgatósága
8. Portugália – Belügyi Főfelügyelőség (IGAI)
9. Románia – a Korrupcióellenes Főigazgatóság (DGA) válasza
10. Ausztria – Szövetségi Belügyminisztérium, Szövetségi Korrupcióellenes Iroda
11. Szlovákia

2. A NEMZETKÖZI VÁLASZOK KÉRDÉSENKÉNTI ÖSSZEGZETT ÉRTÉKELÉSE

A következőkben ismertetett összegzett értékelésekben szereplő adatok, információk részletesebben az egyes szervek által küldött konkrét válaszokban találhatóak meg. A hivatkozott hazai adatokkal kapcsolatban, pedig részletesebb információk olvashatóak a tanulmánykötet I. fejezetében.

2.1. A korrupció mely definícióját alkalmazzák a büntetőeljárások során?

Bár több ország (Görögország, Montenegró, Lettország) is megemlítette, hogy a korrupció jelentése az általános meghatározás szerint saját (vagy más számára történő) haszonszerzés érdekében történő nyilvános pozícióval (üzlettel, hivattal, társadalmi pozícióval) való visszaélést jelent, a kapott válaszok alapján egyértelműen észlelhető az a tendencia, amit a bolgárok válaszukban konkrétan meg is fogalmaztak, hogy mivel „a korrupció olyan kollektív fogalom, amely az objektív valóság számos megjelenési formáját magában foglalja és szélesebb körben értelmezhető annál, mint, amit korábban értettünk a kifejezés alatt”, egyértelmű és egyben kizárólagosan precíz definíció nem létezik rá.

A legtöbb országban (Bulgária, Románia, Észtország, Ausztria, Szlovákia) korrupció alatt büntetőjogi értelemben azokat a korrupciós bűncselekményeket értik, melyek konkrétan megtalálhatóak az adott ország büntető törvénykönyvében/jogszabályában, bár leggyakrabban talán a *megvesztegetés* fogalmával azonosítják (Görögország, Bulgária).

A franciák és a portugálok a kérdésre adott válaszukban hangsúlyozták, hogy büntetőjogi értelemben ők – bár egyformán büntetik őket – megkülönböztetik egymástól az *aktív* (amikor egy állampolgár megpróbál megvesztegetni egy köztisztviselőt) és a *passzív* (amikor a közhatalommal rendelkező vagy közfeladatot ellátó személy valamilyen előnyt kér és/vagy fogad el feladata ellátásáért vagy elmulasztásáért cserébe) korrupciót.

Megjegyzendő, hogy a lettek külön kiemelték válaszukban, hogy náluk külön elbírálásban részesülnek a köztisztviselők által illetve a magánszektorban elkövetett korrupciós bűncselekmények.

Összességében elmondható, hogy – valószínűleg részben a vonatkozó uniós szabályozásnak köszönhetően – az Európai Unió országai általában véve hasonlóan

definiálják a korrupciót, mint a magyar jog, mely a Büntető Törvénykönyvben (a továbbiakban: Btk.) korrupciós bűncselekmények összességét érti alatta, kiegészítve az ún. korrupciós jellegű bűncselekményekkel.

2.2. Milyen fajtái vannak a korrupciónak a büntetőeljárásban?

A korrupció fajtáit minden országban a vonatkozó jogszabályok határozzák meg, melyekben – részben valószínűleg az uniós szabályozásnak is köszönhetően – igen nagy átfedés figyelhető meg.

Bulgáriában:

- a kenőpénz,
- a bizalmi híd
- és a pénzmosás sorolandó a helyi Btk. szerint a korrupciós bűncselekmények közé.

Észtországban ugyanez a felsorolás a következőképpen hangzik:

- sikkasztás,
- bizalommal való visszaélés,
- megvesztegetés,
- befolyással való visszaélés,
- hamisítás,
- a közbeszerzési eljárások követelményeinek megsértése,
- a (köztisztviselőre vonatkozó) eljárási korlátozás megsértése (mely ügyekben nem járhat el).

Romániában:

- kenőpénz elfogadása és átadása,
- hatalommal való visszaélés,
- hatalom vásárlása sorolandó ide.

Görögország, Lettország és Ausztria azokat a korrupciós bűncselekményeket sorolta fel válaszában, melyek rendvédelmi dolgozókat (rendőröket) érintik.

Görögországban ez:

- megvesztegetés,
- zsarolás,
- csalás,
- hamisítás,
- hivatali visszaélés,
- hűtlen kezelés,
- és kötelességszegés.

Lettországban ugyanez a lista:

- hivatali hatáskörrel való visszaélés,
- hivatali pozícióval való visszaélés,
- köztisztviselő hivatali kötelezettségének elmulasztása,
- megvesztegetés elfogadása,
- megvesztegetés hűtlen kezelése,
- megvesztegetés közvetítése,
- megvesztegetés,
- befolyással való visszaélés,
- hivatalos iratok hamisítása,
- hamis hivatali információ.

Ausztria vonatkozó felsorolása volt a leghosszabb, összesen 13 pontban részletezték azokat a bűncselekményeket, melyek nyomozásában a rendvédelmi állomány vonatkozásában az Osztrák Korruptióellenes Szövetségi Iroda országos hatáskörrel rendelkezik:

- hatalommal való visszaélés,
- megvesztegethetőség,
- kedvezmények/előnyök elfogadása,
- előny elfogadása befolyásolás gyakorlása céljából,
- vesztegetés,
- előny felajánlása előny felajánlása befolyásolás gyakorlása céljából,
- tiltott beavatkozás (pl. titok megsértése),
- a bizalommal való visszaélés hatósági szereppel való visszaélés, vagy a köztisztviselő bevonódása következtében,
- hivatalos személy részéről ajándék elfogadása,
- versenyt korlátozó megállapodások a közbeszerzési eljárásokban, valamint az ilyen megállapodások alapján létrejövő súlyos csalás és kereskedelmi csalás,
- hivatalnokok vagy ügyintézők részéről ajándékok vagy megvesztegetés elfogadása,
- pénzmosás.

Franciaország a konkrét korrupciós bűncselekmények felsorolása helyett válaszában felhívta a figyelmet a korrupciós veszélyeztetettség szempontjából néhány érzékeny területre:

- közlekedési rendőrök,
- kiskereskedőkkel való kapcsolatok (a közlekedési rendőrökkel és a kiskereskedőkkel való kapcsolatokra vonatkozó korrupciós ügyek az összes vizsgált eset 52%-át tették ki),

- bűnüldözés (rablás, játékok, prostitúcióval kapcsolatos bűncselekmények),
- hivatalos okmányok kiadása,
- informátorok kezelése,
- repülőtéri rendőrség,
- rendőrségi adatbázisok használata,
- közbeszerzési eljárások.

Összességében elmondható, hogy a korrupciós bűncselekmények között leggyakrabban a következő tényállások szerepelnek:

- *megvesztegetés,*
- *kenőpénz elfogadása,*
- *bizalommal, befolyással, pozícióval való visszaélés.*

Mindez összhangban van a magyar szabályozással, mely szerint a korrupcióval kapcsolatos bűncselekmények közé a következő bűncselekmények tartoznak (2012. évi C. tv.):

a korrupciós bűncselekmények:

- vesztegetés
- vesztegetés elfogadása
- hivatali vesztegetés
- hivatali vesztegetés elfogadása
- vesztegetés bírósági vagy hatósági eljárásban
- vesztegetés elfogadása bírósági vagy hatósági eljárásban
- befolyás vásárlása
- befolyással üzérkedés
- korrupciós bűncselekmény feljelentésének elmulasztása

a korrupciós jellegű bűncselekmények:

- gazdasági titok megsértése
- hivatali visszaélés
- hűtlen kezelés
- szolgálati visszaélés.

2.3. Milyen statisztikai adatokkal rendelkeznek a rendvédelmi szervek állománya által elkövetett korrupciós bűncselekményekre vonatkozóan?

Ezen kérdés, mely elsősorban konkrét számadatok kérésére irányult, kapcsán – valószínűleg a nem egyértelmű kettős fordítás miatt leggyakrabban azzal kapcsolatban kaptunk választ, hogy a különböző országok által vezetett vonatkozó statisztikák milyen adatokat tartalmaznak (Ausztria, Montenegró, Franciaország, Görögország).

Néhány ország esetében azonban konkrét számadatok is érkeztek:

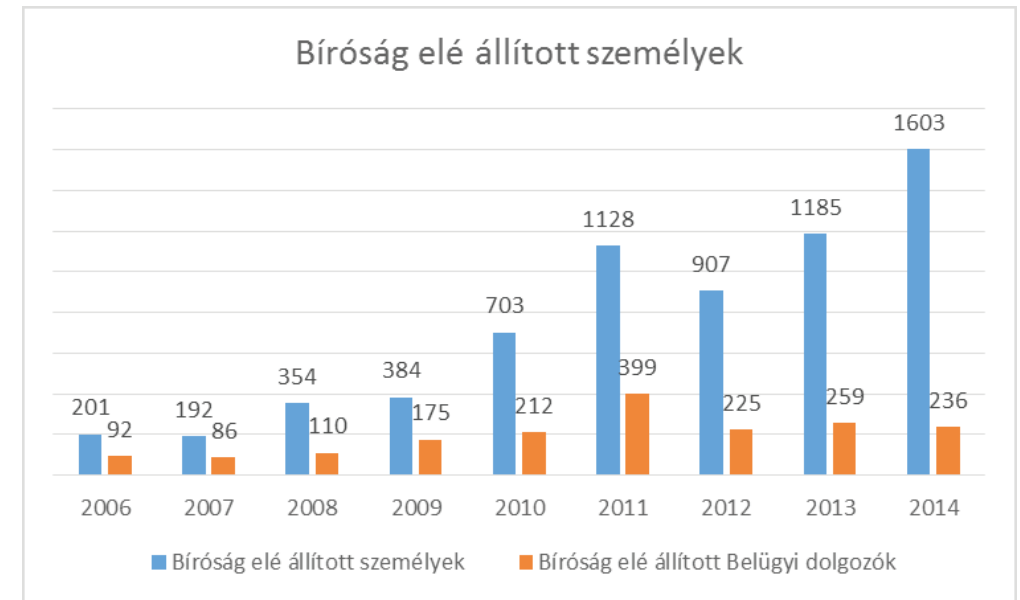
Az Észt Rendőrség és Határőrség állományából (kb. 6000 fő) korrupcióval kapcsolatos bűncselekmény miatt az ügyészi hivatalba küldött személyek számának alakulása: 2011: 8 fő, 2012: 14 fő, 2013: 10 fő, 2014: 10 fő.

Lettorszában 2014-ben 39 eset került kivizsgálásra, amelyből 27 esetben indult büntetőeljárás 72 személy ellen. Azzal kapcsolatban azonban nem rendelkeznek külön információval, hogy ebből hány esetben történt konkrét vádemelés.

Bulgáriában a Belső Biztonsági Igazgatóság 2014-ben 65 korrupciós esetről kapott tájékoztatást.

Romániában nem rendelkeznek kizárólagosan a rendőri állomány által elkövetett korrupciós bűncselekményekkel kapcsolatos statisztikával, de a Belügyminisztérium személyi állománya által elkövetett bűncselekményekről már igen. 2014-ben összesen 1603 személy ellen indult bírósági eljárás korrupció vádja miatt, akik közül 236 személy a Belügyminisztérium alkalmazásában állt (ezek közül 31 vezető és 205 beosztott).

1.sz. ábra Korrupció vádja miatt bíróság elé állított személyek száma 2006-2014 között Romániában



Az általuk küldött grafikonon egyértelműen látható, hogy bár a korrupciós bűncselekmények miatti bíróság elé állított személyek száma az utóbbi években folyamatos emelkedést mutatott, addig ez a szám a Belügyminisztérium állományát érintően ugyanezen időszak alatt lényegesen nem változott. Mindez pedig arra utal, hogy a korrupciómegelőzés érdekében folytatott erőfeszítésük részben mindenképpen sikeresnek tekinthető.

Észtország és *Montenegró* említette, hogy vonatkozó adataik elérhetőek – részben angolul, részben anyanyelven – az interneten.

Érdekességként megjegyzendő, hogy *Portugáliában* nem létezik speciális adatbázis a rendvédelmi dolgozók által elkövetett korrupciós bűncselekményekre vonatkozóan, csak olyannal rendelkeznek, amelyben minden állampolgár szerepel.

Összességében elmondható, hogy a néhány számadat a rendvédelmi állomány korrupcióval való fertőzöttségével kapcsolatban viszonylagos kiegyenlítettséget mutat az egyes országok rendvédelmi szervei között.

2.4. Milyen korrupciómegelőzési tevékenységet folytatnak a belügyi rendészeti szervek állománya vonatkozásában?

A vonatkozó kérdésre érkezett válaszok alapján kijelenthetjük, hogy az Európai Unió országainak nagy része tervszerűen végzi a rendvédelmi szerveken belül a korrupciómegelőzési tevékenységét (*Portugália: A Korrupció és a Kapcsolódó Bűncselekmények Kockázatának Megelőzésére vonatkozó Terv; Montenegró: A 2010-2014. évi Korrupció és Szervezett Bűnözés elleni Nemzeti Stratégia végrehajtására vonatkozó Akcióterv, Belügyminisztérium Integrációs terve; Lettország (nem adott meg konkrét címet)*).

A konkrét tevékenységek felsorolásában igen hangsúlyos több ország esetében is a korrupciómegelőzéssel kapcsolatos képzések tartása az alapképzés (*Ausztria, Görögország*) és a továbbképzés során (tréningek *Ausztriában, Romániában, Észtországban, Lettországban*).

Ehhez szorosan kapcsolódik a Román Korrupcióellenes Főigazgatóság által hangsúlyozott kutatások és tanulmányok készítésének a szerepe is.

Igen hangsúlyos szerepe van a különböző ellenőrzéseknek is, mint a rendvédelmi dolgozó háttérének és pénzügyi helyzetére vonatkozó nyilatkozatának (*Görögország, Észtország*) az ellenőrzése.

Fontos tényezőként jelenik meg a sajtó (*Görögország*) és a különböző figyelemfelkeltő kampányok, szóróanyagok készítése (*Románia*). Mindehhez pedig szinte szükségszerűen csatlakozik a különböző Belügyminisztériumon kívüli állami és civil szervezetekkel való együttműködés a korrupciómegelőzés érdekében (*Románia*).

Az integritásteszték (vagy ahogy itthon nevezzük a megbízhatósági vizsgálatok) is megjelennek a korrupciómegelőzési tevékenységek között. Ehhez kapcsolódóan egyfajta specifikumnak értékelhető a *Franciaországban* a Nemzeti Rendőrség Főfelügyelősége által végzett bejelentés nélküli látogatások, melyek elsősorban nem a rendvédelmis kollégák ellenőrzését célozzák, hanem az egyes munkafolyamatokon belüli sérülékeny területek felderítését, ezen keresztül pedig a korrupciós helyzet kialakulásának megelőzését.

További egyedi specifikumként értékelendő, hogy az *Osztrák Korrupcióellenes Szövetségi Hivatal* amellet, hogy *korrupciómegelőzési tanácsadói szolgálatot* is működtet, dolgozói számára *specifikus továbbképzéseket* és évente két alkalommal kéthetes tré-

ningeket szervez, ahol a korrupciómegelőzési stratégiák mellett megjelenik a korrupció jelenségének a holisztikus megközelítése, valamint a háttérben meghúzódó pszichológiai tényezők tárgyalása is.

Szintén egyedi jellegzetességként említendő az észt rendőrség vonatkozásában a *fokozott társadalmi kontroll* jelenléte, mely erőteljesen megnöveli a lebukás esélyét korrupció esetén, ezáltal pedig elősegíti a korrupciómegelőzést.

Megjegyzendő, hogy Bulgária a praktikum oldaláról nézve tömören a következő felsorolással válaszolt a kérdésre: rotáció, fegyelmi intézkedések, büntetőeljárások.

Összességében elmondható, hogy az Európai Unió rendvédelmi szervei általában tervszerűen végzik a korrupciómegelőzési tevékenységüket, melynek során igen sokféle aktivitást (képzések, ellenőrzések, figyelemfelkeltő kampányok) ölelnek fel, hasonlóan a hazai rendvédelmi szervekhez. Megjegyzendő, hogy nálunk jelenleg az ellenőrzéseknek és a megbízhatósági vizsgálatoknak különösen fontos szerepe van, míg az oktatás, a sajtó, valamint a civil szervezetekkel való kapcsolat szerepe mostanában kerül előtérbe.

2.5. Mit oktatnak az állomány számára a korrupcióval, valamint a korrupciómegelőzéssel kapcsolatban?

A kérdőívünk vonatkozó kérdésére válaszoló európai uniós országok mindegyike egyetemes volt a tekintetben, hogy az állományuk kötelező oktatása keretében kitérnek a korrupcióval és az integritással kapcsolatos ismeretek átadására.

Portugáliában, Montenegróban, Észtországban, Ausztriában, Görögországban és Franciaországban az állomány alap- és továbbképzése részeként – az utóbbi két országban az *etika* témakörének keretén belül – oktatják az integritással kapcsolatos információkat. Ezek a képzések általában a következő témaköröket érintik:

- a korrupció fogalma,
- a vonatkozó nemzeti és európai uniós szabályozások,
- az etikátlan viselkedéshez és korrupcióhoz vezető tényezők,
- a korrupciómegelőző viselkedés,

- a korrupció pszichológiai aspektusai,
- etikai és morális értékek,
- a korrupció megelőzést célzó intézkedések.

Érdekességként megjegyzendő, hogy 2014. januárjában megjelent a *Francia Nemzeti Rendőrség és a Nemzeti Csendőrség Új Etikai Kódexében* egy cikkely a feddhetetlenség kötelezettségéről, mely szabályzatnak egy magyarázatokkal és példákkal ellátott változata Franciaország valamennyi rendőrségére kiküldésre került, biztosítva a korrupcióval kapcsolatos gondolkodás egységességét.

Romániában a különböző tréningeken és megbeszéléseken a Korrupcióellenes Főigazgatóság szakemberei *visszatartó erejű megközelítést* alkalmaznak, bemutatják a korrupciós bűncselekmények elkövetésének lehetséges következményeit, melyhez felhasználnak különböző esettanulmányokat, valamint házkutatások és nyomozások valós felvételeit is. Mindezek mellett azt is bemutatják, hogy mi a korrupciós kísérletekre adandó helyes reakció, illetve a korrupciós kísérletekre vonatkozó feljelentés módja.

Lettorszáiban a korrupció megelőzéssel foglalkozó Hivatal szakemberei *tréningek keretében oktatják az oktatókat*, akik a saját szervezetükhöz visszatérve adják tovább a korrupcióval kapcsolatosan elsajátított ismereteiket a saját állományuk számára. Ezt a módszert alkalmazza az Állami Rendőrség és az Állami Határőrség is. A magyar rendvédelmi szervek esetében is igen sokszor alkalmazzák ezt a módszert, melynek hazai elnevezése az ún. „mentor-rendszer”.

Összességében megállapítható, hogy *a korrupcióval kapcsolatos oktatások hasonló módon zajlanak az európai uniós országok rendvédelmi szerveinél mint nálunk*, ahol is bár önálló tantárgyként, illetve témakörként nem jelenik meg a rendvédelmi oktatási intézmények oktatási tematikájában, mégis számos tantárgy – különösen pedig az etika – keretében kitérnek rá.

2.6. Létezik-e a korrupció megelőzést célzó szűrővizsgálatuk (integritásteszt, stb.)? Ha igen, mikor és milyen módszerrel végzik, vannak-e adataik az eredményességükre vonatkozóan?

A korrupció megelőzést célzó szűrővizsgálatokkal – integritástesztekkel – kapcsolatosan igen vegyes válaszok érkeztek.

Franciaország, Bulgária, Szlovákia és Észtország arról számolt be, hogy náluk jelenleg *semmilyen korrupció megelőzést célzó szűrővizsgálatot nem végeznek*, beleértve ebbe a pszichológiai vizsgálatot, illetve a nálunk megbízhatósági vizsgálatnak nevezett vizsgálatot is. Franciaországban jelenleg nincs meg a jogi lehetősége az ilyen típusú megbízhatósági vizsgálatok végzésének. Bulgáriában pedig jelenleg van kidolgozás alatt mindez.

Görögország és Románia arról számolt be, hogy a nálunk az NVSZ által végzett *megbízhatósági vizsgálatokhoz hasonló „integritásteszteket” végeznek* szűrőpróba-szerűen az állomány körében, de soha nem az állományba kerülést megelőzően. Mindkét országban – hozzánk hasonlóan – erre a feladatra külön kijelölt speciális szerv végzi ezeket a vizsgálatokat. Érdekességként megjegyzendő, hogy Romániában 2014-ben összesen 137 ilyen integritástesztet végeztek, melyből mindössze 4 esetben fordult elő, hogy a vizsgált személy pénzt fogadott el annak cserébe, hogy ne teljesítse a szakmai feladatát.

Lettorszáiban egy a többi országtól eltérő gyakorlatként integritástesztként *tudás alapú online teszt* kidolgozását tűzték ki célul a 2015-2020 közötti Korrupció megelőzési és Korrupcióellenes Küzdelem Irányelveiben, melynek használatát megelőzné egy, az újonnan – különösen a magas korrupciós kockázattal rendelkező feladatkörökbe történő – felvételre kerülő kollégák számára kidolgozandó korrupció megelőzéssel kapcsolatos oktatási programban való részvétel, mely szintén jelenleg van kidolgozás alatt.

Egyedül *Portugália* válaszában szerepelt, hogy bár nem rendelkeznek a korrupció megelőzését célzó speciális teszttel, a biztonsági erők tagjának olyan *pszichológiai teszteken* kell megfelelniük, melyek eredményeként az egyének integritása is kiértékelésre kerül mind a felvételi eljárás, mind pedig a magasabb beosztásba kerülést megelőző vizsgálat során.

Mindezzel összhangban *Ausztria* arról számolt be, hogy jelenleg tervezik a strukturált felvételi interjú kiegészítéseként egy *speciális kiválasztási eljárás kidolgozását és bevezetését* az Osztrák Korrupcióellenes Szövetségi Hivatal Műveleti Osztályának új alkalmazottai esetében, melynek során egyrészt *személyiségteszt* kerülne felvételre (Big Five) a helyzetek felfogásában mutatkozó különbségek feltárására, másrészt pedig különböző *képességek (mint frusztrációs tolerancia, teljesítménymotiváció, aspirációs szint, reflexivitás, stb.) felmérésére* kerülne sor kisebb feladatok megoldásán keresztül.

Összességében tehát kijelenthető, hogy az Európai Unió országainak rendvédelmi szervei között nem létezik egységes felfogás, illetve gyakorlat arra vonatkozóan, hogy kell-e, szükséges-e integritástesztet végezni az állomány körében. Ahol igennel válaszolnak erre a kérdésre, ott is nagyon vegyes az elképzelés arra vonatkozóan, hogy milyen típusú integritástesztre van szükség: megbízhatósági vizsgálatra, pszichológiai alapú tesztre, vagy pedig a korrupciómegelőzéssel kapcsolatos tudás ellenőrzésére. Magyarország úgy tűnik élen járónak tekinthető e vonatkozásban, hiszen a már 2011 óta jogszabállyal biztosított alapon működő megbízhatósági vizsgálatok mellett jelenleg azon dolgoznak a szakemberek, hogy a felvételi eljárás keretében bevezetésre kerüljön egy a teljes rendvédelmi állományra vonatkozóan alkalmazható, ún. *szilárd erkölcsiséget* mérő vizsgálat.

3. A KORRUPCIÓVAL KAPCSOLATOSAN ÉSZLELT NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

A *Nemzeti Védelmi Szolgálat* az államhatárhoz kapcsolódó bűncselekmények egyedi felderítése során tapasztaltak, valamint a vonatkozó nemzetközi felmérések alapján *a következő tendenciákról adott tájékoztatást* az európai uniós országok rendvédelmi szerveit érintő korrupcióval való fertőzöttség kapcsán.

Az *Egyesült Királyságban* a rendvédelem területén a vesztegetési pénzek elfogadása, ehhez kapcsolódóan pedig a különböző bűncselekmények eltussolása, bizonyítékok meghamisítása, elrejtése a jellemző.

Sajátos problémaként jelenik meg a tisztviselők (rendőrök) hanyag munkavégzése, mely döntően befolyásolja az egyes eljárások eredményét, mivel a hanyag munkavégzés gyakran tudatos magatartás a rendvédelmi dolgozók részéről.

A nemzetközi felmérések szerint *Belgium* az egyik legkevésbé fertőzött ország a korrupció tekintetében. A felderített korrupciós cselekmények mintegy 20 %-a kapcsolódik a rendvédelmi szervekhez, a korrupciós cselekmények meghatározó része a szervezett bűnözéssel, annak támogatásával hozható összefüggésbe.

Ausztóriában a felmérések szerint a lakosság 25%-a úgy ítéli meg, hogy a rendvédelmi szervek tekintetében megfelelő anyagi ellenszolgáltatás útján befolyásolható az intézkedés végkimenetele. Sajátos probléma, hogy a rendőrök egy része szoros kapcsolatot épített ki a különböző szervezett bűnözői csoportokkal. Bordélyházakat, illetve szerencsejátékkal foglalkozó intézményeket működtetnek, vagy abban tulajdonosi jogokat gyakorolnak.

Jellemző, hogy éppen az ő esetükben a legösszetettebb a nyomozási hatásköre az erre feljogosított nyomozóhatóságnak, az Osztrák Korrupcióellenes Szövetségi Irodának.

Románia az EU által végzett felmérések szerint az egyik leginkább veszélyeztetett ország a korrupció szempontjából. Általános vélekedés, melyet közvélemény-kutatási adatok is alátámasztanak, hogy a közhatalmat gyakorlók közül a legkorruptabbak a rendőrök (30%) őket a bírák, valamint a törvényhozás tagjai követik. Sajátos tény ugyanakkor, hogy a közalkalmazottak esetén ez a mérték csupán 6%. Ebben az országban is a vesztegetési pénz elfogadását tartják legsúlyosabb problémának.

Talán éppen ezért került a társadalmi kontroll növelése – valamint a mindezt szolgáló figyelemfelkeltő kampányok, a turistáknak szóló szóróanyagok készítése, stb. – olyan hangsúlyos helyre a korrupciómegelőzési tervükben.

Csehországban és Szlovákiában fokozott kockázatot jelent, hogy a rendvédelmi szervek dolgozói jogszabálysértés észlelése esetén helyszínbírságot alkalmazhatnak, melynek összege a helyszínen fizetendő ki. *Csehországban* gyakori, hogy a közhatalmat gyakorlók visszaélnék, hatalmukkal, sok esetben indokolatlanul, illetve aránytalanul alkalmazzák kényszerítő eszközeiket. *Szlovákiában* a rendvédelmi szervek hatósági jogköre lényegesen szélesebb, mint Magyarországon (pl.: lakcímnnyilvántartás, gépjármű-nyilvántartás kezelése, gépjárművezetők vizsgáztatása stb.) alkalmat adva az ügyintézőknek arra, hogy hatalmukkal visszaéljenek, lassítsák, ajándék elfogadásához kössék az ügyintézését.

A nemzetközi tendenciák általános értékelése kapcsán elmondható, hogy a rendvédelmi szervek esetében a korrupciós cselekmények, illetve a törvényes hatalommal való visszaélés jelentik a legnagyobb kockázatot, miközben erőteljesen rontják a szervezetek erkölcsi-etikai megítélését.

4. ÖSSZEGRÉS

Összességében megállapítható, hogy a társadalom rosszállását kiváltó magatartások közül, valamennyi országban – beleértve ebbe Magyarországot is (Malét-Szabó, Csató, 2015 (1)) – a vesztegetés, valamint a hatalommal való visszaélés a leginkább jellemző. A korrupciós kockázati tényezők azonban jelentős mértékben függenek az adott állam berendezkedésétől, a jogszabályi környezettől, attól a szabályrendszerrel, mely meghatározza a közhatalom gyakorlásának kereteit. A rendvédelmi szervek működése az adott társadalomnak, így például a korrupcióról való általános vélekedés, valamint az ahhoz való viszonyulás leképeződik tevékenységükben.

Az Európai Unió országainak rendvédelmi szerveire jellemző korrupciós fertőzöttség, valamint az általuk végzett korrupciómegelőző tevékenység feltárását célzó kutatásunk eredményeként kijelenthető, hogy a korrupció büntetőjogi felfogása, a hozzá tartozó bűncselekmények köre, valamint a kialakulásukat mérsékelni, illetve megelőzni hivatott tevékenységek vonatkozásában igen nagy az összhang a válaszokat adó országok és Magyarország között. Mindez egyrészt valószínűleg a közös alapot képező vonatkozó uniós szabályozásra, másrészt viszont valószínűleg az egyes rendvédelmi szerveket érintő korrupciós probléma hasonlóságára vezethető vissza. Éppen ezért nagyon fontos ezen országok rendvédelmi szerveinek az összefogása, közös fellépése a korrupció problémájával szemben.

A fentiekben részletezett összhangon túl mindenképpen megemlítenő, hogy a rendelkezésünkre álló információk alapján Magyarország élen járónak tekinthető abban a vonatkozásban, hogy a rendvédelmi szerveket érintő tervszerű korrupciómegelőzési tevékenységében szereplő erősen szabályozott és átlátható ellenőrzési rendszer kiépítése és fenntartása, a vezetők felelősségének a hangsúlyozása és a vonatkozó feladatok hatékony kezelésére való felkészítése, valamint az állomány korrupcióval, annak fogalmával, jelenségével, kezelésével és megelőzésével kapcsolatos oktatási gyakorlatának kialakítása mellett jelenleg folyamatban van a *szilárd erkölcsiség* mint a korrupciót elutasító személyiség alapjellemezője mérésére alkalmas vizsgálati eljárás kialakítása és bevezetése a rendvédelmi szervekhez történő felvételi eljárás részeként.

5. IRODALOMJEGYZÉK

Malét-Szabó E., Csató P. (2015,(1)) *A hazai rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartások, valamint a korrupció megelőzésére tett törekvések jellegzetességei*, In: Malét-Szabó E. (Szerk.) *Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálati szempontjai*, Belügyminisztérium, Budapest, p. 11-51.

Az Európai Unió Tanácsának 2008/852/IB HATÁROZATA
(2008. október 24.)

egy korrupcióellenes kapcsolattartói hálózatról

Letöltve: http://epa.oszk.hu/00800/00878/01625/pdf/L_2008_301_0038_0039.pdf

2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről

III.

A RENDVÉDELMI SZERVEK SZEMÉLYI ÁLLOMÁNYÁRA VONATKOZÓ SZILÁRD ERKÖLCSISÉG ELVÁRÁS PSZICHOLÓGIAI SZEMPONTÚ ELEMZÉSE ÉS MODELLEZÉSE

– kivonat –

(a teljes tanulmány a *Belügyi Szemlében* jelenik meg 2016-ban)

Prof. Dr. Hunyady György MTA rendes tagja

Prof. Dr. Münnich Ákos

Absztrakt:

A tanulmányban a szilárd erkölcsiség olyan pszichológiai megközelítésével foglalkozunk, ami az általános pszichológiai jellemzők mellett a rendvédelmi szervek specifikumaira is illeszthető, továbbá az általunk javasolt *SZEMmodell* alkalmas lehet egy olyan mérőeszköz alapjának, ami a személyi állomány szilárd erkölcsiségére adhat egy becslést, ami legalább nagyságrendben kifejezheti az állomány tagjainak aktuális állapotát. A tanulmányban egy lehetséges kutatás tervére is adunk javaslatot.

kulcsszavak: tervezett viselkedés elmélet, korrupciós viselkedés, integritás, szilárd erkölcsiség mutató, attitűd, szubjektív norma, szubjektív kontroll érzete

TARTALOMJEGYZÉK:

1. Áttekintés, alapok	75
2. A tervezett viselkedés elméletén alapuló SZEMmodell	78
3. A szilárd erkölcsiség munka-definíciója	80
4. Irodalomjegyzék	83

1. ÁTTEKINTÉS, ALAPOK

A szilárd erkölcsiség intézményes formát öltő követelményének összefonódó három gyökere a *rend-igény*, a *jogállamiság* eszméje és a belőle fakadó igazságosság-méltányosság elvárások, valamint a *legitimitás*, mint a jogállamiság valóra váltásának és fenntartásának a társadalmi köztudatban rejlő biztosítéka.

A *rend iránti igény* a legalapvetőbb motivációk közé tartozik – összefüggésben és egy-ségben az embereknek a biztonság-szükségletével – ami kihat az egyéni viselkedésre s különösképpen fontos alakító tényezője az emberi kapcsolatoknak, társadalmi-politikai viszonyoknak.

A társadalom szervezett, rendezett életében kulcsfontosságú fejlemény volt a *jogállamiság* megjelenése, melynek lényege, hogy a hatalmi viszonyok, az irányítás és a kontroll megfogalmazott, rögzített, követendő szabályok szerint alakulnak.

A harmadik kulcsfogalom a demokratikus jogállam nélkülözhetetlen ismérve: a *legitimitás*. A jogállam nem tud működni akkor, ha a polgárai nem tekintik a biztonságot nyújtó rend elfogadott letéteményesének, ha a társadalmat kétségek gyötrik azzal kapcsolatban, hogy jogalkotása a közérdeket szolgálja, hogy szervezete és tisztségviselői hatalmi pozíciójukra – a szó szoros értelmében – jogosultak, ha a képviselői nem követik a jogi normákat és nem érik el azok érvényesülését. Az állam tisztviselői személyükben eleget kell, hogy tegyenek az állampolgároknak érvényes jogszabályoknak, sőt ezek végrehajtásának letéteményesei – tehát magatartásukkal kapcsolatban számításba kell venni, hogy az állam szervezetében rájuk ruházott hatalommal élnek vagy élnek vissza, aminek példa, illetve precedens értéke van. Magatartásuk kisugárzó hatást gyakorol az állami intézményeknek, az azokat irányító kormányzatnak és egészében az államnak a társadalmi köztudatban élő képére, elfogadottságára és az irányában mutatkozó bizalomra.

A kulcsjelenség, az erkölcsi tekintetben kikezdzhetetlenül szilárd magatartás ismérve a *társadalmi normákhoz való kötődés normájának belsővé tétele, átértzett és tudatos vállalása, és tevőleges képvisellete konfliktusos helyzetekben*. Ez a definíció-kísérlet is tükrözi a kettős normativitás bonyolultságát: az egyén – az elvárás szerint – átérzi és érvényesíti azt a generális szabályt, hogy a szabályokat követni kell. A viselkedés társadalmi szabályozásának általános ismérve, hogy az emberek megnyugtató biztonsága, valamint a köz- és magánéletben számukra garantált lehetőségek fejében kor-

látozza, keretek közé szorítja, kijelölt úton tartja az egyén olyan ösztönös vagy tudatos törekvéseit, amelyek a másokkal való együttműködést, a társadalom egészének hatékony működőképességét veszélyeztetik vagy károsítják. Ilyen értelemben az *önérdek és a közérdek konfliktusában* teremt a szabályozás rendet, természetesen bizonyos szabadsággal a tekintetben, hogy milyen szűkre vagy tágira méri az egyéni, illetve a közérdek mozgásterét. (Az individualista államfilozófia az egyéni mozgástér korlátozását minimalizálja, a kollektivistá felfogás az általános korlátozás feloldásaként „ad jogokat” az egyénnek.).

A *korruptió* a normasértés egy jellegzetes, nem egykönnyen definiálható típusa. Leegyszerűsítve azt mondhatjuk, hogy esetében a *jogi-intézményi előírásokat előnyserzés érdekétől vezettetve sérti meg az, aki a maga jogi-intézményi státusában emberek helyzetét, viszonyát érintő döntéseket hoz*. Ezáltal a méltánytalan helyzetet állít elő, a méltánytalanság érzetét kelti és ily módon rombolja a társas-társadalmi bizalmi viszonyokat. Lényeges eleme tehát a jogi-intézményi rendben elfoglalt *hatalmi helyzet*, amellyel betöltője *visszaél*, amikor a jogi-intézményi szabályok tárgyyszerű és racionális érvényesítésének sérelmével magának szerez előnyt és ily módon a jogi-intézményi működés társadalmi hatékonyságát és elismerését lerontja.

A *korruptió* fogalma azonban az eddigiekben nem merül ki, sőt kiegészítésre szorul. Egyrészt ez egy olyan cselekmény, amely nem magában egy személy műve, hanem általában feltételezi a befolyásoló, aktív partnert, partnereket, akik a jogosultsággal rendelkező, eljáró személyt a szabályszerű eljárástól érdekei révén eltérítik. Másrészt előáll a *korruptió* tényállása akkor is, ha valaki jogosultsággal, a szabályok megsértésének elkövetési lehetőségével valójában nem rendelkezik, csak ennek látszatát kelti, továbbá ha ténylegesen nem részesül személyes érdekű juttatásban, csak erre biztatást kap és/vagy ennek reményében jár el. Harmadrészt az előírások *korrupt sérelme* nemcsak aktív kivételezés, előnyben részesítés esetében valósulhat meg, hanem a szankcionálás elmulasztása és más anyag kötelességmulasztás révén is. Negyedrész az előnyökkel való befolyásolás - bár ez idáig kizárólagosan erre fókuszáltunk - nemcsak állami tisztviselőket, testületi tagokat vehet célba, hanem más állampolgárokat is az állami előírások (például adózás) egyéni érdekből való közös megsértésének céljából, sőt nem állami előírások, hanem magánintézmények érdekeinek és szabályainak áthágásának céljával másokat is. Ezen helyzet-típusokat a *korruptióra* való egyéni hajlandóság felmérésekor helyes rendre mind tekintetbe venni.

A *korruptió elterjedése* természetesen káros a társadalom működése és közérzete szempontjából, minősíti annak állapotát. A jogi előírásokat szétzilálja, ha érvényesítésük nem általános, hanem esetleges. Ha a szabályok érvényesítésére hivatott, felhatalmazott és kötelezett tisztségviselők szituatív, személyes érdekei szűrhetik és keresztvezhetik a végrehajtást akkor a konkrét szabályok hitelének aláásásán túlmenően a *korruptió* megtapasztalása károsan hat a közrendbe vetett és az államba fektetett bizalomra. Ellenérzést és felháborodást válthat ki a *korruptió* révén károsult személyekben és csoportokban (és általában a szélesebb társadalmi nyilvánosságban), de egyik legsúlyosabb következménye az, hogy *megbontja* a szabályok érvényesítésére hivatott személyek *belső morális integritását*, az adott esetben elkövetett *korrupt magatartás megerősítést* nyerve a további elkövetés kiindulópontjává válhat, sőt társas-szervezeti „rossz példaként” szolgál, és mételyezi a közszolgálatot, illetve a szervezeti működést.

Milyen annak a személyiségnek a *prototípusa*, akit a *korruptió* leküzdését célzó rendszeres-módszeres vizsgálat pozitív pólsusként kijelöl, keres és kiválaszt? Kielezhetjük ezt a kérdést olyképpen, hogy a normafelfogás, illetőleg a személyes hatékonyság megélésének *milyen kombinációját* tartjuk a „szilárd erkölcsiség” elvárt formájának?

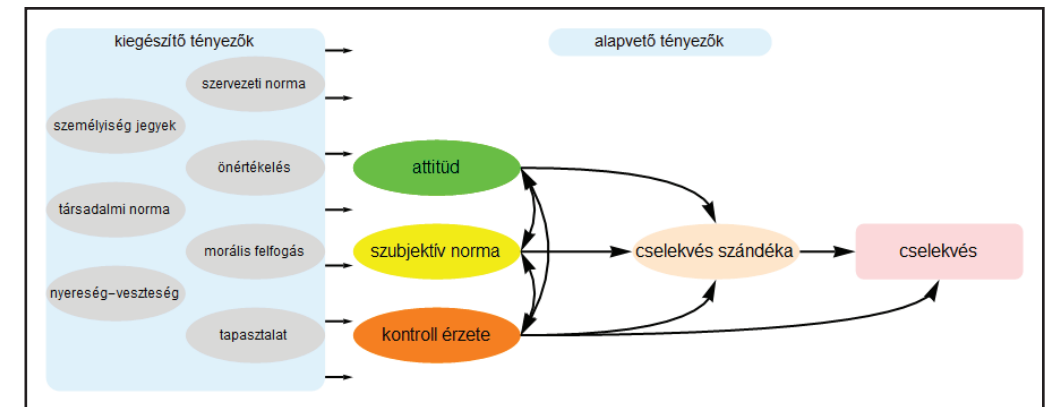
2. A TERVEZETT VISELKEDÉS ELMÉLETÉN ALAPULÓ SZEMMODELL

Az emberi viselkedés vizsgálatakor az egyik legfontosabb kérdés, hogy milyen előzményekből tudunk következtetni arra, hogy egy adott cselekedetet valaki végrehajt, vagy nem hajt végre. Az előzmények körében számos emberi jellemzőt érdemes figyelembe venni, de ugyanakkor természetesen adódik az ún. külső körülmények szükségszerű vizsgálata is. Az emberi tényezők/jellemzők (jelen vizsgálódásunk szempontjából) nagy általánosságban az egyén személyiségjellemzői, az egyénnek a cselekedettel kapcsolatba hozható attitűdrendszer, az egyénnek a közösség-cselekedet relációban való percepciói, és az egyénnek a cselekedetre vonatkozó percepciói.

Fontos alapfeltevésünk, hogy korrupcióban részt venni, *korrump cselekedetet végrehajtani nem lehet „véletlenül”, arra legalábbis szándék szintjén készülni kell*, és nagy valószínűséggel át kell gondolni/mérlegelni. A valós helyzetben természetesen a szándék módosulhat, és akár a változás pozitív is lehet, azaz az „utolsó pillanatban is” az illető elállhat a korrupciós cselekedet végrehajtásától, de sajnos fordítva is előfordulhat, a „pillanat” adta nyomás rossz irányba is fordíthat egy egyébként erkölcsösnek ismert embert. Feltevésünk szerint *a szilárd erkölcsiség egy tanult tulajdonságunk, amit a tágabb és szűkebb környezetünktől tanulunk meg, azokat egyéniségünknek megfelelően átformáljuk, átszínezzük, és beépítjük személyiségünkbe, senki sem születik erkölcsösnek vagy erkölcstelennek*. Amennyiben ez elfogadható feltevés, akkor van esélyünk megfelelő képzéssel, szabályozással, erkölcsi példamutatással befolyásolni annak személyenkénti alakulását, és ezáltal csökkenteni a kétségtelenül meglévő egyéb negatív irányú hatásokat (pl. rossz családi-baráti környezet, nehéz anyagi helyzet, stb.).

Az ábrán szemléltetjük az általunk javasolt szilárd erkölcsiség mutató pszichológiai háttérmodelljét (a továbbiakban: SZEMmodell). A SZEMmodell alapja a már sokszor bizonyított *tervezett viselkedés modell* (TVE) (Ajzen, 2005).

1.sz. ábra A SZEMmodell szemléltetése



3. A SZILÁRD ERKÖLCSISÉG MUNKA-DEFINIÓJA

Az alábbiakban általánosan (de nem kizárólagosan) jellemezzük egy szerintünk valószínűsítően elképzelhető és dinamikusan formálódható szilárd erkölcsiségű embert, és később egy operacionalizált és statikusan idealisztikusait is.

Véleményünk szerint egy valóságos szilárd erkölcsiségű ember:

- nem érzéketlen az egzisztenciális-anyagi előnyök iránt, csak a vágyott tárgyak/helyzetek iránti törekvését kontroll alatt tarja, amennyiben ütközteti azzal az igényével/motívumával hogy tisztességes és/vagy megbecsült legyen;
- hogy melyik céltárgy/célhelyzet esetében mi minősül tisztességesnek/megbecsülésre méltónak, abban bizony az ő esetében is lehet nagy a bizonytalanság, ezek reprezentációja szempontjából jobb, ha legalább az általános elveket „tudja”, de valószínűleg az esetek többségében csak érzi, hogy mi nem helyes, azaz egyszerűsítve, jóérzésű;
- cselekvésére tehát jellemző a tudatosság, és önképére a korrektségre való törekvés, de ezek értelmezésében széles egyéni kilengések lehetnek, az öngazolás szerepe (tehát a saját magatartás elfogadó-elismerő racionalizálása) pedig gyakorlatilag mindenkinél, akinek önértékelése pozitív, elkerülhetetlen;
- mivel végső soron semmilyen szervezetben nincs arra garancia, hogy a közeli-távolí környezeti a korrupció kizárásának ugyanazon normáját érvényesíti és mutatja, a szilárd erkölcsű személyiség abban tűnik ki, hogy korrumpáló atmoszférával is megküzd;
- jellemzi a korrupció ellenes fellépés, aktív, ötletes, cseles üldözése, a motivált aktivitás, expanzív konfliktus-vállalás, valami küldetésstudatos idealizmus, megengedve, hogy ezen erényekhez csatlakozhatnak más motívumok, mint a felülkerekedési-szabályozási-hatalom vágy,
- a pszichológiai realitásokkal számolva tehát e pozitív erkölcsi értékeket hordozó és realizáló személyiséggel kapcsolatban számításba kell venni, hogy természetes módon küzd kísértésekkel, harcban is állhat környezetével, bizonytalanságban is lehet a tekintetben, hogy mi és hogyan a jó, nem biztos, hogy előtörténetében maradéktalanul makulátlannak kell lennie, jó ha tudatos, de még jobb, ha

ráérez, ugyanakkor a morális motívumai is szükségképp keverednek más szociális indítékokkal is.

Az általunk adott operatív munka-definió mindezen túltekintve egy tökéletes/idealisztikus szilárd erkölcsiségű embert jellemez, ez a jellemző kizárólag a későbbi viszonyítás alapjául szolgálhat, ami egy lehetséges teszt kialakításához szükséges. A SZEMmodell értelmében a szilárd erkölcsiség munka-definiójában szereplő tulajdonságok kialakulásában számos tényező játszik lényeges szerepet, melyek pontos hatásmechanizmusát még nem ismerjük. A szilárd erkölcsiségű személy jellemzéséhez kapcsolódóan most megkíséreljük a befolyásoló tényezők egy lehetséges olvasatát is megadni. Fontos kiemelni, hogy az általunk adott megközelítés összhangban van a rendvédelmi szervek általunk megkérdezett felsővezetőinek az elvárásaival, miszerint *a szilárd erkölcsiség az ember azon személyiségjellemzője, amellyel elfogadja az érvényben lévő társadalmi normákat (beleértve a jogi, etikai szabályokat), azokat meg-ingathatatlanul betartja és rendíthetetlenül védi is.*

A szilárd erkölcsiségű rendvédelmi munkatárs általános operatív jellemzői (munka-definió):

- attitűdjében (tudatos és nem tudatos szinteken is) elutasítja és erősen negatívan ítéli meg a korrupció minden formáját, annak minden következményével együtt (még akkor is, ha személyes részvétele soha nem derülne ki, és egyértelmű előnyökhöz juthatna általa), továbbá teljes mértékben pozitívan ítéli meg a korrupció elleni fellépés minden formáját (még a csekély sikerességűt is);
- az általa követett (korrupcióhoz köthető) szubjektív erkölcsi normákat lényegesen befolyásoló személyek is – tudomása szerint – teljeskörűen elutasítják, és nem vesznek részt korrupciós cselekményekben, továbbá amennyiben ilyen személyről kiderül, hogy részt vesz/vett korrupciós cselekményben, akkor azt elítéli és akár meg is szakítja vele a személyes kapcsolatát;
- a korrupciós cselekedetekkel szemben erős szubjektív kontrollal rendelkezik, a korrupcióval szembeni határozott ellenállást lehetségesnek és szükségszerűnek, fontosnak tartja, az ellenállásban aktívan gondolkodik (ill. ha adekvát, akkor részt is vesz benne), arra számos konkrét módot ismer, és önálló javaslatokat is meg tud fogalmazni, ill. lehetséges javaslatokról határozott és helyes döntéseket tud hozni;

- morális karakterű, a többség felfogásával összhangban, az etikai/erkölcsi szabályoknak megfelelően gondolkodik, érez, és viselkedik, továbbá figyelemmel van másokra, ha kell önmagát is korlátozza, pozitívan értékeli a moralitást és fontos számára, hogy magát morális embernek tartja, morális alapjában kiemelt szerepet kap a becsületesség, gondoskodás, megbízhatóság, lojalitás, hatékonyság;
- fontosnak tartja és követi az alapvető társadalmi ill. rendvédelmi szervezeti normák követését, fontosnak tartja és képes a korrupcióhoz kapcsolódó társadalmi ill. rendvédelmi szervezeti normákra vonatkozóan elkülöníteni a normák „ismeretét”, ill. hogy azok megszegése milyen „szubjektív súlyosságú” szankciót vonna maga után;
- a korrupciós cselekményekkel kapcsolatos tapasztalataiban mélyen elítéli azt, benne semmiképpen sem vesz részt, az önértékelése során tapasztalatát akkor éri meg pozitívan, ha ellenáll ill. üldözi a korrupció minden formáját, a nyereség-vesztesség mérlegelésekor negatívan értékeli a korrupcióban való bármilyen mértékű, akár csak hipotetikus/feltételezett részvételét/érintettségét;
- személyiségére jellemző, hogy lelkiismeretes, kötelességtudó, felelősség vállaló, barátságos, őszinte, szeretetreméltó.

4. IRODALOMJEGYZÉK

Ajzen, I. (2005). Attitudes, personality, and behavior (2nd. Edition). Milton-Keynes, England: Open University Press / McGraw-Hill

IV.

A HAZAI RENDVÉDELMI SZERVEKNÉL ELŐFORDULÓ KORRUPCIÓS MAGATARTÁSOK JELLEGZETESSÉGEI A SZEMMODELL ELEMEINEK TÜKRÉBEN

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D

Csató Péter

Absztrakt:

A tanulmányban egy félig-strukturált interjúk felvételén alapuló kutatás eredményeit ismertetjük és elemezzük, melynek során 3 rendvédelmi szerv (Országos Rendőr-főkapitányság, Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, Szervezett Bűnözés Elleni Központ) felsővezetőjét, valamint a Nemzeti Védelmi Szolgálatnál megbízhatósági vizsgálatokat végző 10 kollégát kérdeztünk meg arról, miként vélekednek a rendvédelmi állomány körében előforduló korrupciós magatartások jellegzetességeiről a *SZEMmodell* tükrében. Eredményeink alapján egyértelműen kijelenthető, hogy azon személyek, akik a rendvédelmi szervek állományán belül képesek korrupciós cselekményt elkövetni – a mindezt mereven elutasító kollégáikkal összehasonlítva – eltérő tulajdonságokkal rendelkeznek a *SZEMmodell* elemeit illetően. Így tapasztalati alapon is alátámasztást nyert a *SZEMmodell* alkalmassága a szilárd erkölcsiség mutató mérésére vonatkozóan a rendvédelmi szervek állománya körében

kulcsszavak: rendvédelmi szervek, megbízhatósági vizsgálat, *SZEMmodell*, szubjektív norma, szubjektív kontroll, személyiségjegyek, társadalmi és szervezeti norma, érzelmi- viselkedéses- és verbális reakció

TARTALOMJEGYZÉK:

1. A kutatás alapadatai	89
1.1. A kutatás célja	89
1.2. A kutatásba bevont személyek	89
1.2.1. A megbízhatósági vizsgálat fogalma és gyakorlata	89
1.3. A kutatás körülményei	91
2. A kutatás eszköze	92
2.1. A rendvédelmi szervek első számú vezetői számára készített komplex interjú vonatkozó kérdései	93
2.1.1. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések	93
2.1.2. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív kontroll-érzet” felmérésére irányuló kérdések	94
2.1.3. A korrupciós modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések	95
2.2. Interjú a megbízhatósági vizsgálatot tervező-szervező kollégák számára	96
2.2.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai	96
2.2.2. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések	97
2.2.3. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív kontroll-érzet” felmérése	98
2.2.4. A modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések	98
2.2.5. Kiegészítő kérdések amennyiben a kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok során előfordult, hogy volt lehetősége az alannal beszélni a vizsgálatot követően	99
2.2.6. Egyéb kérdések, megjegyzések	100
2.3. Interjú a megbízhatósági vizsgálatban résztvevő tárgyalótiszt kollégák számára	101
2.3.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai	101
2.3.2. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok tipikus jellemzői	102

2.3.3. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok specifikus jellemzői	103
2.3.4. Az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok között tapasztalt tipikus eltérések	104
2.3.5. A tárgyaló tiszt feladatára való felkészülés jellemzői (a viselkedéses, érzelmi, verbális jellemzőkre vonatkozóan)	105
2.3.6. Egyéb kérdések, megjegyzések	105
3. A rendvédelmi szervek első számú vezetői számára készített komplex interjú vonatkozó válaszainak összesített elemzése	106
3.1. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések	106
3.2. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív kontroll-érzet” felmérésére irányuló kérdések	108
3.3. A korrupciós modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések	110
4. A megbízhatósági vizsgálatot tervező/szervező kollégák interjúinak összesített elemzése	114
4.1. A megkérdezett kollégák közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai	114
4.2. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések	115
4.3. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív kontroll-érzet” felmérése	118
4.4. A modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések	125
4.5. Kiegészítő kérdések amennyiben a kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok során előfordult, hogy volt lehetősége az alannal beszélni a vizsgálatot követően	130
4.6. Egyéb kérdések, megjegyzések	131
5. A megbízhatósági vizsgálatban résztvevő tárgyalótiszt kollégák interjúinak összesített elemzése	133

5.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai	133
5.2. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok tipikus jellemzői . . .	135
5.3. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok specifikus jellemzői .	137
5.4. Az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok között tapasztalt tipikus eltérések	139
5.5. A tárgyaló tiszti feladatra való felkészülés jellemzői (a viselkedéses, érzelmi, verbális jellemzőkre vonatkozóan)	145
5.6. Egyéb kérdések, megjegyzések	146
6. Összegzés	148
6.1. A SZEMmodell elemeinek jellemzői a rendvédelmi szervek állományánál	148
6.2. A rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartásokra jellemző tipikus érzelmi, viselkedéses és verbális reakciók	152
7. Irodalomjegyzék	155
7.1. Hivatkozott jogszabályok	155

1. A KUTATÁS ALAPADATAI

1.1. A kutatás célja

A kutatás elsődleges célja annak feltárása volt, hogy a hazai rendvédelmi szervek állománya körében megjelenő *korrupciós viselkedésminták milyen jellegzetességekkel rendelkeznek* az SZEMmodell, az annak alapját képező Tervezett Viselkedés Elméletének (a továbbiakban: TVE) alapelemei, valamint a javasolt kiegészítő elemek tükrében.

1.2. A kutatásba bevont személyek

A rendvédelmi szervek állománya körében megjelenő korrupciós viselkedésminták TVE modell mentén feltárható részletesebb jellegzetességeinek meghatározása érdekében *3 belügyi rendvédelmi szerv* – Országos Rendőr-főkapitányság, Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, Szervezett Bűnözés Elleni Központ – *első számú vezetőjével*, illetve az utóbbi esetben az általa kijelölt személlyel, valamint a Nemzeti Védelmi Szolgálat állományában dolgozó, 10 kellő vonatkozó tapasztalattal rendelkező, *megbízhatósági vizsgálatokat* végző (7 tervező-szervező és 3 tárgyalótiszt) kollégával készítettünk interjút.

1.2.1. A megbízhatósági vizsgálat fogalma és gyakorlata

Az 1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről 2011. január 1-e óta hatályos 7. §-a értelmében:

7/A. § (1) A megbízhatósági vizsgálat célja annak megállapítása, hogy az azzal érintett eleget tesz-e a jogszabályban előírt hivatali kötelezettségének. Ennek megállapítása érdekében a megbízhatósági vizsgálatot végző szerv a munkakör ellátása során a valóságban is előforduló vagy feltételezhető élethelyzeteket hoz mesterségesen létre. A megbízhatósági vizsgálat során feltárt jogsértés alapján fegyelmi vagy szabálysértési eljárás nem indítható.

(3) A védett állomány megbízhatósági vizsgálatot érintett tagját a megbízhatósági vizsgálat megindításáról nem, befejezéséről három munkanapon belül kell tájékoztatni.

(4) A védett állomány tagjára vagy tagjaira vonatkozóan megbízhatósági vizsgálatot elrendelni naptári évenként legfeljebb három alkalommal lehet, a megbízhatósági

vizsgálat időtartama alkalmanként nem haladhatja meg a 15 napot. A megbízhatósági vizsgálat során végzett tevékenységeket dokumentálni kell.

7/C. § (1) Ha a megbízhatósági vizsgálat során bűncselekmény gyanújára utaló adat merül fel, a belső bűnmegelőzési és büntfelderítési feladatokat ellátó szerv a megbízhatósági vizsgálat befejezését követően haladéktalanul feljelentést tesz a hatáskörrel rendelkező szervnél.

A fenti szabályozással összhangban a Nemzeti Védelmi Szolgálat honlapján (<http://nvsz.hu/tevekenyseg/megbizhatosagi-vizsgalat>) a tevékenységei leírásánál szereplő meghatározás szerint *a megbízhatósági vizsgálat a korrupció elleni határozott fellépést, annak visszaszorítását szolgálja*. Célja azok ellenőrzése és kiszűrése, akik hivatali helyzetükkel, lehetőségükkel visszaélve, azt felhasználva követnek el bűncselekményeket, megingatva ezzel a rendvédelem és a közszolgálat társadalmi megbecsülését.

A vizsgálat során a valóságban is előforduló élethelyzetek mesterséges kialakításával azt ellenőrzik, az érintett eleget tesz-e jogszabályban előírt kötelezettségének, a jogszerű, befolyásmentes feladatellátás követelményének. Annak érdekében, hogy a kialakítandó élethelyzet minél valósághűbben modellezze a munkakör ellátása során létrejövő szituációkat, a jogszabály meghatározott és ügyész által jóváhagyott szabálysértések, bűncselekmények elkövetésére jogosítja fel az ellenőrzésben résztvevő védelmi tiszteket.

Lényeges kiemelni, hogy a kialakítandó élethelyzetnek olyannak kell lennie, hogy az a vizsgálattal érintett személy intézkedési, eljárási kötelezettségét vonja maga után. Azonban az nem korlátozhatja a vizsgálattal érintett személy döntési szabadságát az intézkedés módjának, az eljárás rendjének megválasztásában. Hangsúlyozandó továbbá, hogy a vizsgálat nem akadályozhatja a vizsgálattal érintett személy kötelezettségeinek, feladatainak teljesítését, nem járhat a vizsgált személy megalázásával, becsületének, jó hírnevének sérelmével, a vizsgálat alá vont személy, továbbá mások életének, testi épségének veszélyeztetésével és nem veszélyeztetheti más hatóság eljárását.

A megbízhatósági vizsgálatok végrehajtásában mindig többen vesznek részt, mely személyek között elkülönülnek egymástól azok a védelmi tisztek, akik elsősorban a különböző megbízhatósági vizsgálatokat *tervezik és szervezik* a rendelkezésükre bo-

csátott, valamint az általuk begyűjtött információk alapján, valamint azok az ún. *tárgyaló tiszt kollégák*, akik specifikus kiképzésük alapján a megbízhatósági vizsgálatok gyakorlati végrehajtásában vesznek részt. A tervező-szervező kollégák általában csoportokban dolgoznak és egy-egy szakterületre specializálódnak.

1.3. A kutatás körülményei

1. Az *első számú vezető* részére összeállított interjúkérdéseket előzetesen írásban eljuttattuk minden érintett szervhez egy felkérő levél kíséretében, melyben tájékoztattuk a vezetőket az alábbiakról:
 - a kutatás céljáról és menetéről;
 - arról, hogy maguk helyett kijelölhetnek egy, a kérdésben jártas másik felsővezetőt is;
 - valamint arról, hogy a kérdések megválaszolására – figyelembe véve a 2015. év őszén jelen lévő fokozott migráns helyzet miatt a rendvédelmi szervekre nehezedő erőteljes munkaterhelést – mind szóban, mind pedig írásban lehetőséget biztosítunk.
Amennyiben az érintett első számú vezető a szóbeli interjú lehetőségét választotta, úgy ezeknek a felvételére a válaszoló vezető saját szolgálati helyén került sor az interjúhoz szükséges megfelelően nyugodt és zárt légkör biztosítása mellett.
2. A *megbízhatósági vizsgálatot szervező-tervező*, valamint a vizsgálatokban *tárgyalótisztként* résztvevő kollégákkal szintén a saját szolgálati helyükön vettük fel az interjúkat a szükséges nyugodt és zárt légkör biztosítása mellett.

A személyesen felvett interjúk rögzítése papír-ceruza alapon történt, mely jegyzetek az interjúk feldolgozását követően megsemmisítésre kerültek. Az interjúalanyok számára felajánlottuk, hogy az interjúk anyagainak legépelt változatát megnézhetik, ha szükségét érzik, módosíthatják, kiegészíthetik azt a minél pontosabb véleményrögzítés érdekében.

2. A KUTATÁS ESZKÖZE

Figyelembe véve az egyes rendvédelmi szervek első számú vezetőinek, a megbízhatósági vizsgálatokat tervező/szervező és az azokban tárgyalótisztként részt vevő kollégák erőteljes – elsősorban az alapvető feladatukból eredő – tapasztalatbeli különbségeit 3 különböző strukturált interjú (Szokolszky, 2004) vezérfonalat készítettünk szigorúan követve a SZEMmodell elemeit (Hunyady, Münnich, 2015):

1. Interjú a rendvédelmi szervek első számú vezetői számára
2. Interjú a megbízhatósági vizsgálatokat tervező-szervező kollégák számára
3. Interjú a megbízhatósági vizsgálat tárgyaló tisztjei számára

2.1. A rendvédelmi szervek első számú vezetői számára készített komplex interjú vonatkozó kérdései

2.1.1. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések

1. A tapasztalatai/véleménye szerint az állománya döntéseiben, élelettervezésében kiknek a véleménye számít általában?
pl. lehetséges szereplők:
 - közvetlen (munka)társak
 - közvetlen felettes
 - tágabb körben (munka)társak
 - család
 - barátok
 - a (lakó)környezetben az emberek,
 - stb.
2. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen „súllyal” számít általában a fent felsorolt személyek véleménye az adott korrupciós cselekmény esetében?
3. Tapasztalatai/véleménye szerint a fent felsorolt személyek általában hogyan vélekednek a korrupciós cselekedetről?
4. Véleménye szerint a fenti kérdésekben tapasztalható-e különbség az egyes állománykategóriák (beosztott, középvezető, felsővezető) között?
5. Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések vonatkozásában tehető-e különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2.1.2. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív kontroll-érzet” felmérésére irányuló kérdések

1. Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan érzi/érezkeli, mennyire nehéz vagy könnyű a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtása?

Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen, a végrehajtóra vonatkozó jellemzők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?

- információ/informáltság
- képesség
- ügyesség
- érzelmi ráhangolódás/nyomás (ami pl. stressz hatására felerősödik, és akár alapképesség hiányában is lehetővé teszi a cselekvést)
- önhatékonyság (amit akar azt el is éri)
- stb...

3. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen külső tényezők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?

- „egyszeri” lehetőségek ill. a lehetőségek általános hiánya
- másoktól való függés/kooperáció szükségessége (a cselekvés végrehajtására vonatkozóan, pl. egyedül nem képes végrehajtani a betörést)
- stb...

4. Tapasztalatai/véleménye szerint mekkora súllyal „számítanak” a végrehajtóra ill. külső tényezőkre vonatkozó fentiekben felsorolt jellemzők?

5. Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések tekintetben tehető-e különbség a beosztotti, a középvezetői, valamint a felsővezetői állománya között?

6. Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések tekintetben tehető-e különbség az egyes szakterületek/szolgálati ágak között?

2.1.3. A korrupciós modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések

1. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen személyiségjegyek konstellációk erősítik, illetve gyengítik a fenti tényezők (attitűd, norma, kontroll) hatását a konkrét korrupciós cselekedetek végrehajtásában?

2. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen tapasztalattal rendelkezik az állománya a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatban?
Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

3. *Tapasztalatai/véleménye szerint milyen nyereség-veszteség...számításokat végez az állománya a korrupciós cselekedetekkel kapcsolatban?*
Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

4. Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan vélekedik a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos társadalmi megítélésről?
Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

5. Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan vélekedik a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos szervezeti megítélésről?
Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2.2. Interjú a megbízhatósági vizsgálatot tervező-szervező kollégák számára

2.2.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai

1. Hány megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt eddig?

Ezek közül hány végződött feljelentéssel?

2. A megjelenített korrupciós cselekmények típusai:

- vesztegetési pénzek elfogadása
- bűncselekmények eltussolása/büntető ügyek befolyásolása
- bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása
- szervezett bűnözés támogatása
- helyszíni bírsággal való visszaélés
- az ügyintézés lassítása, ajándékhoz kötött ügyintézés
- kábítószer fogyasztás és kereskedelem
- a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés
- hivatali korrupció/visszaélés
- gazdasági korrupció
- igazságügyi korrupció
- befolyás vásárlása/befolyással üzérkedés
- vesztegetés feljelentésének elmulasztása
- egyéb:

3. A megbízhatósági vizsgálatok alanyainak jellemzői:

- Neme: Nő Férfi
- Életkora: < 30 év 30 év < és < 45 év > 45 év
- Gyakorlat: < 5 év 5 év < és < 15 év > 15 év

4. Az alanyok mely rendvédelmi szerv állományába tartoztak:

- ORFK BVOP OKF TEK BÁH
- AH NBSZ Egyéb:.....

2.2.2. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések

1. A tapasztalatai szerint a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek döntéseiben életervezésében kiknek a véleménye számít általában? pl. lehetséges szereplők:

- közvetlen (munka)társak
- közvetlen felettes
- tágabb körben (munka)társak
- család
- barátok
- a (lakó)környezetben az emberek, - stb.

2. Milyen „súllyal” számít általában a fent felsorolt személyek véleménye az adott korrupciós cselekmény esetében?

3. Tapasztalataik/véleményük szerint a fent felsorolt személyek általában hogyan vélekednek az adott korrupciós cselekedetről?

a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

4. Tapasztalataik/véleményük szerint a fent felsorolt személyek megteszik illetve megtennék-e a vizsgált korrupciós cselekedetet?

b. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2.2.3. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív kontroll-érzet” felmérése

1. Tapasztalataik/véleményük szerint a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek hogyan érzik/érezékelik, mennyire nehéz vagy könnyű a vizsgált korrupciós cselekedet végrehajtása?
 - a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?
2. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen, a végrehajtóra vonatkozó jellemzők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?
 - információ/informáltság
 - képesség
 - ügyesség
 - érzelmi ráhangolódás/nyomás
 - önhatékonyság (amit akar, azt el is éri), - stb...
3. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen külső tényezők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?
 - „egyszeri” lehetőségek ill. a lehetőségek általános hiánya
 - másoktól való függés/kooperáció szükségessége, stb.
4. Tapasztalataik/véleményük szerint mekkora súllyal „számítanak” a végrehajtóra ill. külső tényezőkre vonatkozó fentiekben felsorolt jellemzők?

2.2.4. A modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések

1. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen személyiségjegy konstellációk erősítik illetve gyengítik a fenti tényezők (attitűd, norma, kontroll) hatását a konkrét korrupciós cselekedetek végrehajtásában?
2. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen tapasztalattal rendelkeznek a konkrét kor-

- rupciós cselekedettel kapcsolatban a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?
- a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?
3. Tapasztalataik/véleményük szerint hogyan vélekednek a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos társadalmi megítélésről a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?
 - a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?
 4. Tapasztalataik/véleményük szerint hogyan vélekednek a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos szervezeti megítélésről a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?
 - a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2.2.5. Kiegészítő kérdések, amennyiben a kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok során előfordult, hogy volt lehetősége az alannal beszélni a vizsgálatot követően

1. Mennyire jellemző, hogy valamilyen „ön-felmentéssel” élve a megbízhatósági vizsgálat alanyai a konkrét korrupciós cselekedetet pozitívnak, elfogadhatónak állítják be?
2. Milyen következményekkel számolnak általában a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek? Ezek a következmények mennyire pozitívak ill. negatívak?
 - a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?
3. Mit gondolnak általában a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek arról, mennyi az esélye annak, hogy a konkrét korrupciós cselekmény általuk feltételezett következményei be is fognak következni?
 - a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

4. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen nyereség-veszteség „számításokat” végeznek a megbízhasági vizsgálat alá vont személyek?

a. Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

2.2.6. Egyéb kérdések, megjegyzések

- Meg lehet-e érezni előre a vizsgálat kimenetelét?
- Tapasztalható-e különbség az alanyok normál intézkedési helyzetben és a megbízhasági vizsgálat során való intézkedése/viselkedése között?
- Egyéb megjegyzés?

2.3. Interjú a megbízhatósági vizsgálatban résztvevő tárgyalótiszt kollégák számára

2.3.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai

1. Az Ön neme: Nő Férfi
2. Hány megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt eddig?
Ezek közül mennyi végződött kontaktussal?
Ezek közül hány végződött feljelentéssel?
3. Az elmaradt kontaktusok okai, javaslatok arra, hogyan lehetne a kapcsolatfelvétel eredményesebbé tenni?
4. A megjelenített korrupciós cselekmények típusai:
 - vesztegetés pénzek elfogadása
 - bűncselekmények eltussolása/büntető ügyek befolyásolása
 - bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása
 - szervezett bűnözés támogatása
 - helyszíni bírsággal való visszaélés
 - az ügyintézés lassítása, ajándékhoz kötött ügyintézés
 - kábítószer fogyasztás és kereskedelem
 - a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés
 - hivatali korrupció/visszaélés
 - gazdasági korrupció
 - igazságügyi korrupció
 - befolyás vásárlása/befolyással üzérkedés

- vesztegetés feljelentésének elmulasztása
- egyéb:

5. A megbízhatósági vizsgálatok alanyainak jellemzői:

- Neme: Nő Férfi
- Életkora: < 30 év 30 év < és < 45 év > 45 év
- Gyakorlat: < 5 év 5 év < és < 15 év > 15 év

6. Az alanyok mely rendvédelmi szerv állományába tartoztak:

- ORFK BVOP OKF TEK BÁH
- AH NBSZ Egyéb:.....

2.3.2. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok tipikus jellemzői

1. Milyen típusú intézkedéssel zárultak leggyakrabban a megbízhatósági vizsgálatok:

figyelmeztetés (db), helyszíni bírság (db), feljelentés (db)

2. Milyen tipikus magatartásokat (hogyan mozgott, pl. hátrébb lépett, elővett valamit, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál?
3. Milyen tipikus érzelmi reakciókat (pl. arckifejezés, látható idegesség, nyugtalanság, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál?
4. Milyen tipikus verbális reakciókat (konkrétan milyen megfogalmazásokkal hártották a korrupciós felajánlást, tettek-e valamilyen az intézkedésből kitekintő megjegyzést, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál? (külön-külön a figyelmeztetés, a helyszíni bírság és a feljelentés esetén)

2.3.3. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok specifikus jellemzői

1. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok magatartásában attól függően, hogy milyen neműek voltak? Ha igen, mit?
2. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok magatartásában attól függően, hogy milyen életkorúak voltak? Ha igen, mit?
3. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok magatartásában attól függően, hogy mennyi tapasztalatuk volt? Ha igen, mit?
4. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok magatartásában attól függően, hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?
5. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok érzelmi reakcióiban attól függően, hogy milyen neműek voltak? Ha igen, mit?
6. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok érzelmi reakcióiban attól függően, hogy milyen életkorúak voltak? Ha igen, mit?
7. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok érzelmi reakcióiban attól függően, hogy mennyi tapasztalatuk volt? Ha igen, mit?
8. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok érzelmi reakcióiban attól függően, hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?
9. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok verbális reakcióiban attól függően, hogy milyen neműek voltak? Ha igen, mit?
10. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok verbális reakcióiban attól függően, hogy milyen életkorúak voltak? Ha igen, mit?
11. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok verbális reakcióiban attól függően, hogy mennyi tapasztalatuk volt? Ha igen, mit?
12. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok verbális reakcióiban attól függően, hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?

2.3.4. Az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok között tapasztalt tipikus eltérések

1. Észlelt-e valamilyen jellemző magatartásbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?
 - Volt-e erre hatással az alanyok neme?
 - Volt-e erre hatással az alanyok kora?
 - Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?
 - Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?
2. Észlelt-e valamilyen jellemző érzelmi reakcióbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?
 - Volt-e erre hatással az alanyok neme?
 - Volt-e erre hatással az alanyok kora?
 - Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?
 - Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?
3. Észlelt-e valamilyen jellemző verbális reakcióbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?
 - Volt-e erre hatással az alanyok neme?
 - Volt-e erre hatással az alanyok kora?
 - Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?
 - Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?

2.3.5. A tárgyaló tisztii feladatra való felkészülés jellemzői (a viselkedéses, érzelmi, verbális jellemzőkre vonatkozóan)

1. Befolyásolja-e valamilyen tipikus módon a felkészülést a megbízhatósági vizsgálat alá vont személy neme? Ha igen, miben?
2. Befolyásolja-e valamilyen tipikus módon a felkészülést a megbízhatósági vizsgálat alá vont személy életkora? Ha igen, miben?
3. Befolyásolja-e valamilyen tipikus módon a felkészülést a megbízhatósági vizsgálat alá vont személy szolgálati (szerv és szakterület) helye? Ha igen, miben?

2.3.6. Egyéb kérdések, megjegyzések

- Meg lehet-e érezni előre a vizsgálat kimenetelét?
- Tapasztalható-e különbség az alanyok normál intézkedési helyzetben és a megbízhatósági vizsgálat során való intézkedése/viselkedése között?
- Egyéb megjegyzés?

3. A RENDVÉDELMI SZERVEK ELSŐ SZÁMÚ VEZETŐI SZÁMÁRA KÉSZÍTETT KOMPLEX INTERJÚ VONATKOZÓ VÁLASZAINAK ÖSSZESÍTETT ELEMZÉSE

Ebben a fejezetben három rendvédelmi szerv felsővezetőjével írásban vagy szóban felvett interjú eredményeit összegezzük és elemezzük a szilárd erkölcsiség vizsgálatára javasolt SZEMmodell elemeit követő kérdések sorrendjében. Minden kapott konkrét válasz megjelenítésre és elemzésre került, ahol valamelyik válaszoló szerv nem szerepel a felsorolásban, ott nem kaptunk érdemi választ a feltett kérdésre.

3.1. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések

1. *A tapasztalatai/véleménye szerint az állománya döntéseiben, élettervezésében kiknek a véleménye számít általában?*

A válaszadók szerint igen meghatározó a közvetlen munkatársak (kollégák), a család illetve a barátok véleménye. A közvetlen felettes egy válaszban jelent meg. Említésre került még a társadalmi megítélés is egyes kérdésekben, valamint az egyének környezetében lévő személyek hatása egymásra – eltérő súllyal.

Volt olyan válaszadó, aki megfelelő információ hiányában, nem adott választ erre a kérdésre.

2. *Tapasztalatai/véleménye szerint milyen „súllyal” számít általában a fent felsorolt személyek véleménye az adott korrupciós cselekmény esetében?*

A válaszadók közül volt, aki szerint ezek a cselekmények eltérő súllyal bírnak az egyén számára, mert a tettet követően a számonkérésnek igen nagy jelentősége van. Papp Károly r. altábornagy, országos rendőrfőkapitány úr szerint a legnagyobb jelentőséggel a munkatársi közeg bír, mert míg a korrupcióval szemben elutasító közeg kiközösíti az egyént magából, ha ilyesmit elkövetne, addig a megengedőbb közeg akár teret is adhat a korrupciós cselekménynek.

Fontosnak tartja továbbá az aktuális társadalmi környezetet, hiszen az ott megjelenő értékek irányt mutathatnak a rendőri korrupciót elkövetőknek.

3. *Tapasztalatai/véleménye szerint a fent felsorolt személyek általában hogyan vélekednek a korrupciós cselekedetről?*

A válaszadók által említett személyekre összességében jellemző, hogy *elítélik és elfogadhatatlannak tartják a korrupciót, amely a társadalom rombolásában is nagy szerepet játszik.*

Országos rendőrfőkapitány úr válaszaiból egyértelműen kiderül, hogy a rendőrség tagjaitól szilárdabb erkölcsiséget várnak el, mint a társadalom többi tagjától. A korrupcióval szembeni fellépés össztársadalmi érdek, mely okán nagy hangsúlyt kell fektetni a *társadalmi kommunikációra* is, melyek nagy segítséget nyújthatnak a társadalom korrupciós cselekményeinek visszaszorításában. Fontos továbbá az állomány irányába olyan véleményformáló kommunikáció közvetítése, mely a korrupciós cselekmények megelőzését, visszaszorítását hivatott célozni.

4. *Véleménye szerint a fenti kérdésekben tapasztalható-e különbség az egyes állománykategóriák (beosztott, középvezető, felsővezető) között?*

Az állománykategóriák közötti vonatkozó különbségről egyedül a rendőrség vonatkozásában országos rendőrfőkapitány úr tesz említést, mely szerint a *végrehajtoi állomány* létszámhelyzetéből és a meghatározóbb társadalmi kapcsolatokból fakadóan jobban ki van téve a különböző véleményformáló hatásoknak, melyek negatívumai sok esetben sajnálatos módon érvényesülnek. A vezetőknél ez kevésbé látható az eltérő felkészültségük és elvárások miatt. Azonban a fő feladata a rendőrségnek, hogy mind a kiválasztás, mind pedig a hivatásos jogviszony alatt ezen hatásokat minimálisra csökkentse.

5. *Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések vonatkozásában tehető-e különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?*

Erre a kérdésre a megkérdezett vezetők válaszai igen sokszínűek voltak. Országos rendőrfőkapitány úr véleménye szerint akik korrupciós cselekményeket végrehajtanak, azon személyek általában valamilyen külső tényezőt jelölnek meg okként, vagyis akár más szubjektív normával is rendelkezhetnek, mint azon társaik, akik belső okok (elvi okok, erkölcsi meggyőződés, elhivatottság, szabálytisztelet) miatt elutasítják azt.

A SZEBEK képviselője szerint a korrupciós cselekedetet végrehajtó személy más szubjektív normával rendelkezik, emiatt megengedhető számára a korrupciós cselekmény elkövetése, míg az ilyen cselekményt elutasító személyekre ez nem igaz.

3.2. A korrupcióval kapcsolatos „szubjektív kontroll-érzet” felmérésére irányuló kérdések

1. *Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan érzi/érezkeli, mennyire nehéz vagy könnyű a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtása?*

Országos rendőrfőkapitány úr szerint az ilyen cselekedet végrehajtása igen nagy stresszterheléssel jár, mely a gyakoriság növekedésével csökken. A parancsnoki kontroll hiánya vezethet korrupciós cselekedet végrehajtásához azon személyek esetében, akik hajlamosak jogellenes cselekmények elkövetésére. Fontosnak tartja továbbá a korrupció megelőzését a belső és külső kontrolltényezők megfelelő szinten tartásával. A SZEBEK képviselője szerint az állományukban a korrupciós cselekedet végrehajtása lehetetlen.

Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Elmondható, hogy a korrupciót elutasító személyek nem a végrehajtás nehézsége miatt, hanem főként a *belső értékrendjük* miatt utasítják el a korrupciós cselekedetet.

2. *Tapasztalatai/véleménye szerint milyen, a végrehajtóra vonatkozó jellemzők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?*

A válaszokból megállapítható, hogy a korrupciós cselekményeket elkövetőkre jellemzőnek kell lennie az alábbiaknak:

- Nagyon ügyesek legyenek a munkájukban (bár ez csak késlelteti a felderítést).
- Az önhatékonyság érzete bennük legyen, illetve az az érzés, hogy „képes vagyok rá”, „meg tudom csinálni”.
- Minden válaszban megjelent a szilárd erkölcsi alapok, illetve a morális tartás hiánya.
- Fontos még a *motiváltság*, az, hogy mi okból teszi meg az egyén a cselekedetet. Ezek a következők lehetnek: sértődöttség (szubjektív hátrány), meggazdagodás vágya, valamilyen előny elérése, például több pénz vagy jólét, esetleg gyógyuláshoz, gyógyíttatáshoz kapcsolódó vágy.

3. *Tapasztalatai/véleménye szerint milyen külső tényezők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?*

Országos rendőrfőkapitány úr szerint a külső tényezők vizsgálata igen összetett. Megítélése szerint a következtelen parancsnoki munka, a nevelő tevékenység hiánya, a *felületes ellenőrzési* tevékenység mind hozzájárul a korrupciós cselekedet elkövetéséhez. Fontosnak tartja a megelőzést és olyan társadalmi értékítélet kialakítását, mely nagymértékben és hatékonyan képes csökkenteni a jogellenes cselekmények elkövetéséhez kapcsolódó külső tényezők kialakulását. A rendőrség minden olyan törekvést támogat, mely csökkenti a korrupció megjelenését, kialakulásának lehetőségét. Nagyon fontosnak tartja továbbá az olyan munkatársi közeg kialakítását, ahol a korrupció teljes mértékben elutasított.

A SZEBEK esetében a lehetőségek általános hiánya a jellemző, azonban ha mégis előfordulna, akkor az valószínűleg egyszeri alkalommal és azért jöhetett létre, mert a *lehetőség* adott volt. Más válaszadó is utalt arra, hogy egy adott személy esetében a *meglévő* vagy *megteremtett lehetőség* vezethet a cselekmény kialakulásához.

Összességében elmondható, hogy a korrupciós cselekmény kialakulása lehetőségének meggátolása, valamint a parancsnoki munka következetessége, illetve az ellenőrzési tevékenységek megteremtése kapcsán várhatóan csökkenhet az ilyen jellegű cselekmények elkövetésének száma.

4. *Tapasztalatai/véleménye szerint mekkora súllyal „számítanak” a végrehajtóra ill. külső tényezőkre vonatkozó fentiekben felsorolt jellemzők?*

A válaszadók szerint a személy *attitűdje*, illetve *megingatható személyisége* az, amely elősegíti az ilyen jellegű cselekedetek végrehajtását. A külső tényezők esetleg megkönnyíthetik a cselekmény végrehajtását, azonban a *szilárd erkölcsi* alappal, *morális tartással* rendelkező személyek számára ezek a tényezők mégsem meghatározóak. Amennyiben az egyén nem rendelkezik korrupciós hajlammal, illetve szilárd erkölcsi alapokkal bír, úgy a korrupciót nem fogja végrehajtani, mivel belső értékrendje ezt nem teszi lehetővé. Fontos tehát a *stabil, kiegyensúlyozott személyiség* megléte a korrupció megelőzésében.

5. *Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések tekintetben tehető-e különbség a beosztotti, a középvezetői, valamint a felsővezetői állománya között?*

A válaszolók szerint általában *nem található különbség* ebben a kontextusban. Országos rendőrfőkapitány úr annyit tett még hozzá, hogy a külső kontrollkörnyezet megte-

remtésének megfelelő kialakítása ez esetben is kiemelt fontossággal kell, hogy bírjon a különböző vezetői szintek védelme érdekében.

6. Tapasztalatai/véleménye szerint a fenti kérdések tekintetben tehető-e különbség az egyes szakterületek/szolgálati ágak között?

Egyedül országos rendőrfőkapitány úr említette, hogy mindenképpen lehetséges és szükséges különbséget megfogalmazni az állomány veszélyeztetettségének vizsgálatakor az egyes szakterületek illetve beosztások között. A rendőrség vonatkozásában igen lényeges, hogy *mely területen teljesít szolgálatot* a személy, hiszen a lehetőségek ennek megfelelően eltérőek lehetnek. Ebből adódóan a *vezetői kontroll* is eltérő módon érvényesül. A téma vizsgálatakor a vertikális és horizontális különbségek, megelőzési módszerek és védelmi funkciók kialakítása sem elhanyagolható.

3.3. A korrupciós modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések

1. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen személyiségjegyek, konstellációk erősítik illetve gyengítik a fenti tényezők (attitűd, norma, kontroll) hatását a konkrét korrupciós cselekedetek végrehajtásában?

A kérdésre érdemben válaszolók szerint a *szocializáció* folyamata a *személyiség-fejlesztés* során segít a hajlam kialakulásában. A *hajlam* és a korrupció végrehajtására hajlamosító attitűd, valamint a *túlzott magabiztosság* erősítheti a cselekmény végrehajtását.

A *norma*, a *szilárd értékítélet*, a *kiegyensúlyozottság* és *magabiztosság* fékező funkciót lát el - náluk szinte kizárt az ilyen cselekedet végrehajtása, azonban a kontroll hiánya erősíti a cselekvés végrehajtását. A *bizonytalan* és *könnyen befolyásolható személy*, aki könnyen irányítható és nem rendelkezik kellő önbizalommal (nem túlzottal) akár korrupciós cselekedet elkövetését is végrehajthatja.

Egy válaszadó véleménye szerint a *kontrollhiány* és a *hajlam* együttesen erősíti a cselekvés elkövetését.

2. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen tapasztalattal rendelkezik az állománya a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatban?

A rendőrség vonatkozásában az *oktatás* során nagy hangsúlyt fektetnek a tájékoztatásra illetve a média visszhangot keltő *események közös feldolgozására*. A vonatko-

zó új jogszabályok, illetve lezárult fegyelmi eljárások ismertetésre és feldolgozásra is kerülnek az állomány körében, mely a szélesebb körben történő tájékoztatást hivatott szolgálni akkor is, ha a személy nem került korrupciós cselekménnyel közvetlen testközelbe. Az indított fegyelmi eljárások számának növekedése mutatja, hogy az állomány fentiek miatt sokkal felkészültebb az ilyen jellegű események megfelelő kezelésére.

A SZEBEK állománya sok ilyen jellegű cselekménnyel találkozhat a mindennapi munkavégzés során.

2.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

A korrupciós cselekedetet végrehajtó személy empirikus ismeretekkel rendelkezik, míg az elutasító személy csak elméletivel a korrupciós cselekedettel kapcsolatban.

3. Tapasztalatai/véleménye szerint milyen nyereség-veszteség „számításokat” végez az állománya a korrupciós cselekedetekkel kapcsolatban?

A vélemények szerint mindenki maga dönti el, hogy végrehajtja-e a korrupciós cselekedetet vagy sem, melynek rá vonatkozó kockázatát valójában csak ő maga képes mérlegelni. Ezek a nyereség-veszteség számítások valószínűleg anyagi és erkölcsi téren is megtörténnek, melynek során meghatározó a büntetőjogi környezet, az alkalmazandó szankciók súlya, ami mellett feltételezhetően a felderítési hatékonysági mutatók is nagy jelentőséggel bírnak.

Egy vonatkozó vélemény hangsúlyozta, hogy amennyiben egy a korrupciós cselekedetet elkövető személy végez ilyen jellegű számítást, akkor azt a számára nem tetsző vélemény esetén – a jól működő védelmi rendszerei miatt – azonnal feladná a tudatosítást követően.

3.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Valójában mindenki tisztában van a jelenséggel és ismeri a saját működő védelmi mechanizmusait. Országos rendőrfőkapitány úr azonban hangsúlyozta, hogy a tapasztalatok szerint a korrupciós cselekedetet végrehajtó személyek az idő előrehaladtával egyre rutinosabbá válnak, mely miatt kevésbé végeznek nyereség-veszteség számításokat, nagyobb kockázat esetén is végrehajthatják a cselekményt, mely a korrupció feltá-

rása során jelentősen segíti a felderítő munkát. Ezzel szemben a cselekményt elutasítók már elvi szinten is elzárkóznak a végrehajtástól.

4. Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan vélekedik a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos társadalmi megítélésről?

Egyértelmű, hogy testületileg minden rendvédelmi szerv személyi állománya elítéli a korrupciós cselekményeket.

A válaszok összegzéséből jól látható, hogy a válaszadók a korrupciót társadalmi problémaként tekintik. A média szerepét nagyon fontosnak tartják, hiszen a társadalom vélekedése az állomány gondolkodásában visszatükröződik. A korrupció jelenléte az élet bizonyos területein – nem elfogadottan – de megjelenik. (Például a hálapénz társadalmi természetességként funkcionál.) Bizonyos esetekben a korrupciós cselekedettel kapcsolatosan gyengül a társadalmi elutasítottság, megengedőbbé vált a társadalom (a „kis összeg, kis bűn” elvét inkább elfogadja, mint a nagyokat).

4.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Nincs különbség, mert a megítélés úgyis adott (negatív). A végrehajtók és elutasítók tisztában vannak a külső tényezők jelentőségével, azonban az elkövetők az elfogadó társadalmi véleménnyel, az elutasítók pedig a kizáró társadalmi értékítélettel azonosulnak.

5. Tapasztalatai/véleménye szerint az állománya hogyan vélekedik a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos szervezeti megítélésről?

Minden rendvédelmi szerv hivatásos állománya számára egyértelmű, hogy a szervezete határozottan elutasítja a korrupciós cselekedeteket. A szervezetek testületileg kizárják magukból az ilyen cselekményt elkövető személyeket. Az állomány tisztában van azzal, hogy az egész szervezetre kiható negatív véleményt vált ki magából egy ilyen eset is – a társadalom részéről. Aki ilyen cselekedetet követ el, az a személy kevésbé lojális, elhivatott a szervezet irányába, illetve számukra inkább az általuk elkövetett korrupciós cselekedetet elfogadó munkahelyi környezet véleménye a meghatározó, nem a munkahelyi szervezeté.

5.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Az elkövetőt (különösen a visszaesőt) kevésbé érdekli a szervezet megítélése, hiszen ha fontos lenne számára, akkor az meggátolná tettének elkövetésében. Az ilyen cselekményt elkövetők nem számolnak a rendszernek és szervezetnek okozott károkkal.

4. A MEGBÍZHATÓSÁGI VIZSGÁLATOT TERVEZŐ/SZERVEZŐ KOLLÉGÁK INTERJÚJAINAK ÖSSZESÍTETT ELEMZÉSE

Ebben a fejezetben 7, a megbízhatósági vizsgálatokat tervező/szervező kollégával felvett interjú eredményeit összegezzük és elemezzük a szilárd erkölcsiség vizsgálatára javasolt SZEMmodell elemeit követő kérdések sorrendjében.

4.1. A megkérdezett kollégák közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai

1. Hány megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt eddig? kb. 280

Ezek közül hány végződött feljelentéssel? kb. 25 (8,9%)

2. A megjelenített korrupciós cselekmények típusai:

- vesztegetés pénzek elfogadása (7 válaszadó jelölte)
- hivatali korrupció/visszaélés (5)
- az ügyintézés lassítása, ajándékhoz kötött ügyintézés (3)
- befolyás vásárlása/befolyással üzérkedés (3)
- helyszíni bírsággal való visszaélés (2)
- bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása (2)
- bűncselekmények eltussolása/büntető ügyek befolyásolása (1)
- a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés (1)
- mentési helyszínről lopás (hivatali visszaélés) (1)
- helyszíni szemle alkalmával eltulajdonított értéktárgy (1)

Minden - a megbízhatósági vizsgálatokat előkészítő (tervező/szervező) - válaszadó jelölte a „vesztegetési pénzek elfogadása” cselekményt, mint a megbízhatósági vizsgálatok során megjelenített cselekménytípust.

Mivel az interjúba bevont személyek kiválasztása nem a reprezentativitás biztosításának szempontjai szerint történt, illetve nincs információ az egyes megjelenített korrupciós cselekmények számosságáról az egy-egy szakember által előkészített megbízhatósági vizsgálatokon belül, ezért jelen számszerű eredmények következtetésre nem

adnak lehetőséget, csupán a 7 tervező/szervező szakember által előkészített korrupciós cselekmények spektrumának áttekintésére alkalmas.

3. A megbízhatósági vizsgálatok alanyainak jellemzői:

Neme: Nő: 30%
Férfi: 70%

Életkora: < 30 év: 23% (65 fő);
30 év < és < 45 év: 60% (169 fő);
> 45 év: 17% (46 fő)

Gyakorlat: < 5 év: 47% (131 fő);
5 év < és < 15 év: 38% (108 fő);
> 15 év: 15% (41 fő)

4. Az alanyok mely rendvédelmi szerv állományába tartoztak:

Rendőrség (ORFK, BRFK), NBSZ, NBF, AH, OKF, TEK, BÁH, NAV, Országgyűlési Őrség, Kormánytisztviselők

Összességében kijelenthető, hogy a 7 kolléga elegendő mennyiségű és minőségű, a korrupciós bűncselekmények, valamint a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek széles skáláját felölelő szakmai tapasztalattal rendelkezett.

4.2. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív norma” felmérésére irányuló kérdések

1. A tapasztalatai szerint a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek döntéseiben élettervezésében kiknek a véleménye számít általában? pl. lehetséges szereplők:

- közvetlen (munka)társak (7 fő, azaz az összes válaszadó jelölte)
- család(tagok) (5)
- baráti kör (3)
- a szocializációt, értékrend kialakulását meghatározó környezet (tágabb családi kör, rokonság, az adott település vagy régió sajátos – a más feltételekkel rendelkező régióktól, tájegységektől eltérő – értékrendjét képviselve) (1)

- közvetlen felettes (1)
- volt munkatársak (nyugállományúak) (1)
- üzletfelek, piaci szereplők (1)
- hatósági eljárások ügyfelei (1)

A válaszokban láthatóan egyértelműen megjelent a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek teljes szociális hálója, beleértve ebbe a közvetlen és tágabb családi és baráti kört, a volt és jelenlegi munkatársakat és feletteseket, de még az ügyfélként megjelenő állampolgárokat is.

A jelölések száma tükrözi, hogy a vizsgálatokat előkészítők véleménye szerint a vizsgálat alá vont személyek döntéseiben, életerveinek alakításában egyértelműen a legmeghatározóbb véleményformáló erőt a közvetlen munkatársi közeg képviseli, jelentősebbet, mint a közvetlen családtagok és a baráti kör tagjai.

2. Milyen „súllyal” számít általában a fent felsorolt személyek véleménye az adott korrupciós cselekmény esetében?

1. közvetlen munkatársak, szűkebb munkahelyi környezet
2. család, személyes környezet
3. baráti kör
4. civil üzleti partnerek

A korrupciós cselekmények elkövetése vagy elutasítása szempontjából a legerősebb hatással a közvetlen munkatársak, szűkebb munkahelyi környezet, majd a családtagok, szűkebb személyes környezet és kevésbé nagy hangsúllyal a baráti kör és külső szereplők rendelkeznek.

3. Tapasztalataik/véleményük szerint a fent felsorolt személyek általában hogyan vélekednek az adott korrupciós cselekedetről?

A vizsgálat alá vont személy környezete alapvetően ismeri a társadalmi szinten megfogalmazott, kifelé közvetített, elítélő hozzáállást, az viszont már változó, hogy mennyire azonosulnak vele, tartják követendőnek:

- akár saját szűkebb vagy tágabb környezetük eltérő – megengedőbb – hozzáállása miatt,
- akár a hangzatos, de a hétköznapi valóságtól távoli, elvont, elméleti társadalmi szlogenek megfoghatatlansága miatt,
- akár az elítélt cselekmények pontos meghatározásának, konkrét, egyértelmű, gyakorlatias megfogalmazásának hiánya miatt (átláthatatlan, értelmezhetetlen jogi „ködbe burkolózik”),
- akár a közvetített elítélő értékrend ellenére napi szinten hallott, a politikai, magas vezetői körökből érkező, a hirdetett értékrenddel ellentétes, azt megszegő viselkedésről tudósító hírek hatására,
- akár saját kilátástalan anyagi helyzetének hatására, stb.

Ennek következtében vannak,

- akik nem tudnak a cselekmény elkövetéséről sem (jellemzően családtagok, baráti kör tagjai),
- akik tudnak valamilyen cselekmény elkövetéséről, de nincsenek tisztában azzal, hogy a cselekmény elkövetője azzal büntetést követ el (jellemzően családtagok, baráti kör tagjai), illetve nem tartják bűnnek (pláne bűncselekménynek, pl. csak kölcsönös segítségnyújtásnak, ahol mindenki jól jár),
- akik tisztában vannak a cselekmény súlyával, bűncselekmény mivoltával (jellemzően a munkahelyi közeg) és konspirálnak az elkövetővel (családi, baráti kör is lehet),
- akik tisztában vannak a cselekmény súlyával, bűncselekmény mivoltával és kategorikusan elutasítják és el is ítélik (bármely környezeti szereplő esetében előfordulhat).

3.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

A véleményt alkotók többsége szerint az elkövetők esetében többnyire ott van a támogató, megengedő, esetleg kimondottan az elkövetés irányába nyomást gyakorló, akár

kényszerítő (közvetlen munkatársak részéről) háttér, míg az elutasító háttér (akár családi, akár munkahelyi) védőfaktorként hat.

Megjelent az a vélemény is, hogy a legnagyobb különbséget és motiváló erőt a rendezetlen anyagi helyzet, a széthullott családi háttér, az egzisztencia-vesztés eredményezi.

Több válaszadó ebben a kérdésben nem foglalt állást a kapcsolódó tapasztalatok, az összehasonlítási alap hiányára hivatkozva.

4. Tapasztalataik/véleményük szerint a fent felsorolt személyek megteszik illetve megtennék-e a vizsgált korrupciós cselekedetet?

Egybehangzó vélemény szerint egyénfüggő, az egyén értékrendjének a függvénye, hogy a fenti személyek megteszik, illetve megtennék-e a vizsgált korrupciós cselekményt. A valószínűséget növeli, ha a személynek nincs igazán veszténivalója, számára nincs igazi tétje az esetleges lebukásnak (pl. a volt rendvédelmi dolgozók esetében, akik fix nyugdíjjal, alapos jogszabály-, hely- és személyismerettel rendelkeznek).

4.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Nincs releváns tapasztalat és összehasonlítási alap a kérdés megítéléséhez.

4.3. A megbízhatósági vizsgálat alanyának „szubjektív kontroll-érzet” felmérése

1. Tapasztalataik/véleményük szerint a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek hogyan érzik/érezkelik, mennyire nehéz vagy könnyű a vizsgált korrupciós cselekedet végrehajtása?

A válaszok 3 fő kategóriába sorolhatók;

- egyértelműen nehéz:
 - ismerve az érintett szerv védelmi-ellenőrzési rendszerét, technikai feltételeit, valószínűsíthető, hogy jelentősen megterhelő feladat mind a technikai kivitelezés szempontjából (jól kiépített technikai védelmi-ellenőrzési rendszer), mind a lelkiismeret (pszichés teher) szempontjából;
 - mindig nehéz, mivel igen nagy stressz-szituációnak tekinthető, pszichikailag megterhelő (hiszen szabályok megszegéséről, tiltott viselkedés elkövetéséről

van szó, aminek súlyos következményei lehetnek). Ma már a mindennapok része lett a megbízhatósági vizsgálat, sok információval rendelkezik róla, ezért gyanakvóbbak is lettek az alanyok, egyre inkább tisztában vannak a tétjével, következményeivel;

- a korábbi tapasztalatoktól (korábbi elkövetés), egyéntől (pszichés terhelhetőség) függő:
 - aki először teszi, vesz részt benne, annak valószínűen jelentősen megterhelő, jelentős stresszforrás, ám aki többször követi el, annak már nem megterhelő, rutinszerűvé tud válni, különösen akkor, ha többen is benne vannak, és összejátszanak – biztonságérzetet ad az együttműködés, a támogatás, a „felelősség” megosztása;
 - jellemzően, ha már egyszer valaki végrehajtott korrupciós cselekményt, a következő(ke)t már egyre könnyebben teszi meg;
 - egyénfüggő: van, akinek megterhelő (elsősorban a lelki teher miatt és jellemzően az első/kezdeti elkövetés esetén), míg másoknak nem okoz különösebb belső konfliktust, illetve a „rutin” is sokat számít, azaz a többedik alkalomra már kevésbé vagy egyáltalán nem megterhelő, bevett rutintevékenységgé tud válni;
- nem nehéz:
 - nem tűnt nehéznek, inkább az óvatosságra, a körülmények kontrolljára fordítottak nagyobb figyelmet. Inkább csak a lebukás veszélye jelent többletterhet;
 - nem okozott nehézséget, különösebb megterhelést, hiszen a szűkebb munkahelyi környezetben elfogadott jelenség volt, mondhatni természetesnek vették; a körülmények kontrolljának növelése, a „biztonság” érdekében csak a már ismert, „bejáratott” körtől fogadták el a megkereséseket, kéréseket, az új személyekkel szemben bizalmatlanok, óvatosak voltak, tőlük nem fogadtak el megkereséseket;
 - nem tartják nehéznek; amikor úgy értékelik a helyzetet, hogy a körülmények megfelelőek, akkor minden nehézség és szégyenérzet nélkül elkövetik. Amikor már belekezdnek a korrupciós magatartásba, ott már nem jelenik meg a veszé-

lyérzet, vagyis eltűnik a határ. Előtte azonban alaposan megvizsgálja, „megkóstolja” a célszemélyt, felméri a helyzetet, a körülményeket, és ha ezeket biztonságosnak érzi, akkor szinte gátlások nélkül végrehajtja a cselekedetet.

1.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

A válaszadók többségének nincs ez irányú releváns tapasztalata, viszonyítási alapja. Egy vélemény szerint nem lehet tipizálni, minden előfordul – egyén/személyiség függő, illetve egy másik vélemény szerint az elutasító személyeknek valószínűen megterhelő, veszélyes, ijesztő, belső konfliktust okozó (érékeikkel ellentétes) lehet.

A korrupciós cselekmények elkövetésének szubjektív nehézség-megítélésében – a válaszok alapján – a következő kulcsfaktorok emelhetők ki:

- *belső*, az alanyhoz kapcsolódó tényezők:
 - az alany saját értékrendje, amely a szabályszegés, tiltott cselekmény elkövetésének megítélését (belső értékek és azzal ütköző cselekmény disszonanciája) irányítja,
 - pszichés terhelhetősége (feszültségtűrés, frusztrációs tolerancia),
 - korábbi, elkövetéssel kapcsolatos tapasztalatai, elkövetői „rutinja”;
- *külső*, környezeti tényezők:
 - támogató környezet (tapasztalatok, információk forrása, illetve a teher megosztásában segítő közeg),
 - az elkövetési környezet technikai védettségének szintje.

2. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen, a végrehajtóra vonatkozó jellemzők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?

- információ birtoklása, szakmai ismeretek, jól-informáltság:
 - alapos és széleskörű (szakmai) ismeretek,
 - a rendszer elemeinek, működésének, kereteinek, szabályainak, a biztonsági rendszerek hiányosságainak ismerete,

- komoly szakmai felkészültség és tapasztalatok („jó szakember”),
- nagy rutin: a jogszabályi háttér, a vonatkozó normák, keretek, határok, folyamatok kiváló ismerete;
- a korrupciós cselekmény „sikerés” elkövetését támogató „pozitív” vonások, tulajdonságok:
 - jó intellektuális képességek, rendszerszemlélet, összefüggések, folyamatok felismerése, átlátása,
 - gyors észjárás,
 - ügyesség (a gyanú elkerülésében, elterelésében),
 - erős önkontroll,
 - környezet uralma, irányítási képessége,
 - pszichés ráhangolódás, felkészülés képessége (koncentráció, erőforrások mozgósítása),
 - jó kommunikációs képesség – jó kapcsolatteremtő képesség – széles kapcsolatrendszer – bizalmat ébresztő, hiteles kiállás – jó meggyőzőképesség,
 - jó emberismeret, a célszemély gyors és pontos felmérésének képessége (különösen annak megítélése, hogy felül tud-e kerekedni, kontrollálni tudja-e),
 - tapasztalat, rutin (korrupciós cselekmény elkövetésének tapasztalata – minél többször, annál könnyebb);
- a korrupciós cselekmény „sikerés” elkövetését támogató „negatív” vonások, tulajdonságok:
 - telhetetlenség (a vágyak feletti gyenge kontroll),
 - pénzéhesség, anyagiasság, anyagi értékek dominanciája,
 - befolyásolhatóság, gyenge akarat (nem tud nemet mondani), érzelmi nyomásnak való ellenállás gyengesége: akár környezete elvárásaival, akár saját vágyaival szemben,

- olyan magával szembeni (lazább) elvárások, gyengébb erkölcsi érzék, ami elfogadhatóvá teszi, ami alapján elfogadhatónak értékeli a szabályoktól való eltérést, azok megszegését,
- csalódottság, sértettség (a főnökkel, a munkahellyel, esetleg a társadalommal szemben),
- a problémák (többnyire anyagi) szubjektív, elfogult megítélése, eltúlzása (a háttérben lehet, hogy csak relatív, saját elvárásaihoz, esetleg szűkebb, meghatározó, véleményformáló környezete elvárásaihoz képest jelentős a probléma),
- „szürke”, átlagos karakter, aki nem tartozik a hangadók közé, inkább a háttérben meghúzódik.

3. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen külső tényezők szükségesek a konkrét korrupciós cselekedet végrehajtásához?

- Inkább a *munkahelyhez köthető* tényezők:
 - az ellenőrzés hiányosságai, ill. hiánya,
 - biztonsági, ellenőrzési rendszerek hiányosságai,
 - kedvező helyszín, alkalom:
 - nincsenek tanúk, megfigyelésre alkalmas technika,
 - az elkövető egyedül van, vagy maximum „beavatott” kollégával,
 - este, rossz látási viszonyok, lehetőség szerint kietlen útszakasz, terület,
 - „intim”, zavartalan, rejtett helyzet, helyszín, ahol a külső kontroll lehetősége megszűnik;
 - az állomány, ill. különösen a vezetők részéről tanúsított túlzott bizalom az illető irányába (szakmai felkészültsége, rutinja, megbízhatósága miatt, így nagy szabadságot, mozgásteret biztosítva számára),
 - munkahelyi szocializáció, szocializációs környezet (a szakmai szocializáció útján olyan személyekkel találkozott, került kapcsolatba, akik „megengedőbb” hozzáállást közvetítettek, esetleg be is avatták trükkökbe vagy konkrétan be is vonták korrupciós cselekményekbe),

- a cselekedet elkövetésében „támogató” munkahelyi környezet (ahol azt látja, hogy mások is csinálják, méghozzá sikeresen, büntetlenül megteszik és az előnyeiket élvezik, esetleg konkrétan buzdítják is az elkövetésre),
- másoktól való függés/kooperáció szükségessége, egymásrautaltság, alkalmazkodási kényszer (nyomás): vagy beilleszkedik és cinkossá válik, vagy ellehetetlenítik az adott közösségben (pl.: váltásban), csak akkor fogadják be/el, akkor válik a csapat tagjává, ha ő is megteszi.
- Inkább az *alany személyes környezetéhez* köthető tényezők:
 - komoly, nyomasztó, kényszerítő anyagi gondok, egzisztenciális problémák (lehet szubjektív érzet, de lehetnek valós, súlyos anyagi problémák, tartozások, pl. kártya vagy más szerencsejátékból tartozás, elszállt autó-, lakáshitel, stb.),
 - olyan szocializációs környezet (mind a korai évek személyes környezete, mind a szakmai környezet), amely elnézőbb, esetleg kimondottan bátorító a vizsgált cselekmények vonatkozásában (pl. magának kell magáról gondoskodnia, mert mástól nem várhat segítséget, saját boldogulása érdekében több eszköz megengedhető),
 - az illető számára elsődleges, véleményformáló társas környezet, közösség elvárása, nyomása (az elfogadottság, pozíció, presztízs megőrzésére/megvédésére, esetleg javítására, illetve bizonyos életvitel, életstílus, életkörülmények megteremtése, fenntartása),
 - folyamatos külső korrupciós nyomás (megkeresések, felajánlások, pl. külföldi csempészek részéről),
 - konkrét felkérés, megkeresés egy bizonyos cselekmény megtételére, egy „ügy” elintézésére, egy kis „segítség” nyújtásához,
 - segítségnyújtási szituáció – a helyzet szimplán segítség-kérésnek és arra válaszként segítség-nyújtásnak tűnik,
 - az intézkedés alá vont személy figyelemfelkeltő, esetleg feltűnő, elkövetésre csábító körülményei (autó értéke, ruházat, ékszerek, állampolgárság, életkor, nem, stb.).

A válaszadók egyöntetűen, a vizsgálatok alanyai által leggyakrabban hivatkozott indokként, a bűncselekmény elkövetésére motiváló „erőként”, körülményként az anyagi helyzetet említették, amelybe – átfogó kategóriaként – beletartoznak a tényleges, pénzintézetekkel szembeni súlyos tartozások, egyes tragikus életeseményeket kísérő anyagi veszteségek, egzisztenciavesztés, de az erősen szubjektív, egy kitüntetett referenciacsoportnak az átlagot jóval meghaladó életszínvonalához, életstílusához való viszonyítás, az ahhoz való közelítés vágya következtében jelentkező szegényérzet is. Megjegyzendő, hogy ezen okok mindegyike valószínűleg nagyrészt a *racionalizáció* jelenségének következményeként fogalmazódik meg, melynek lényege, hogy az egyén saját viselkedésének magyarázatakor nem a valódi okokat, hanem mások által könnyebben elfogadható, racionálisanak tűnő indokokat említ.

4. Tapasztalataik/véleményük szerint mekkora súllyal „számítanak” a végrehajtóra ill. külső tényezőkre vonatkozó fentiekben felsorolt jellemzők?

- 70% belső tényezők (úgy, hogy a szocializációs folyamatot, ill. annak eredményét is belső tulajdonságnak tekintjük) – 30% külső körülmények.
- 60% belső tényezők (személyes tulajdonságok, személyiség) – 40% külső körülmények.
- 60% belső: személyiségbeli tényezők, amik az adódó lehetőség során a viselkedést irányítják – 40% külső körülmények: biztonsági hiányosságok, külső elvárások, nyomás
- 50% belső tényezők: az adódó lehetőség során a viselkedést irányítja – 50% külső körülmények: megteremti a lehetőséget a cselekmény elkövetéséhez.
- A belső tényezők, tulajdonságok fontosabbak, mint a külső tényezők, mivel a belső tényezők képesek kompenzálni a rosszabb körülményeket.
- Nem lehet elkülöníteni, együtt dinamikusan befolyásolják.

A válaszadók többsége a belső tényezőket meghatározóbb szerepben látja, mint a külső tényezőket, elsősorban a belső tényezők helyzetértékelésben és viselkedésirányításban betöltött elsődleges szerepe miatt.

4.4. A modell „egyéb” tényezőinek felmérésére irányuló kérdések

1. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen személyiségjegyek konstellációk erősítik illetve gyengítik a fenti tényezők (attitűd, norma, kontroll) hatását a konkrét korrupciós cselekedetek végrehajtásában?

- A cselekmény elutasítását, a „kísértésnek” való ellenállást erősítik:
 - becsületesség,
 - szigorú elvek, elvekhez való ragaszkodás,
 - szervezethez való lojalitás,
 - szabálykövetés,
 - felelősségtudat,
 - mind a korai személyes, mind a későbbi szakmai szocializáció: ha a környezet szigorúan elutasítja a hasonló cselekedeteket, akkor nagyobb valószínűséggel a személy is el fogja utasítani, még ha a lehetőség fel is merül.
- A cselekmény elkövetését, ill. annak „sikeres” megvalósítását támogató
 - „pozitív” vonások:
 - nyitott, közvetlen, könnyen barátkozó, kimondottan jó kommunikációs- és kapcsolatteremtő képesség, extrovertáltság,
 - pontosság, precizitás, kiváló szakmai felkészültség,
 - a lehetőségek felmérése, a körülményeket értékelése, mérlegelés, előre tervezés, nem pedig ad-hoc jellegű elkövetés,
 - jó emberismeret, pszichológiai érzék,
 - jó stressz-tűrés,
 - erős önbizalom,
 - kockázatvállalási hajlandóság,
 - pszichésen erős, stabil személyiség;

- „negatív” vonások:
 - bizalmatlanság,
 - óvatosság,
 - dac,
 - hibázás esetén belátás, megbánás hiánya,
 - zárkózottság, introvertáltság (az információk jobban megtarthatók, nem kerülnek ki, illetve a zárkózott természetűekkel kevesebb kapcsolatot tartanak fenn a kollégák, vezetők is, kevesebb a kontaktus, kisebb a kontroll, kevésbé vannak szem előtt, nagyobb az önállóság),
 - alacsony felelősségtudat,
 - hazudozásra való hajlam – könnyen, zavar nélkül mond valótlan dolgokat, terjeszt valótlan információkat - gátlástalanság, lelkiismeret hiánya, vagy gyenge színvonala,
 - agresszivitás, gátlástalanság, saját érdekeinek nyíltan vagy rejtetten erőszakos érvényesítése, önmaga előtérbe helyezése (egoizmus),
 - befolyásolhatóság, határozatlanság, gyenge akarat,
 - megbízhatatlanság, lelkiismeretesség hiánya,
 - a „velem nem történhet meg” érzése, illúziója,
 - impulzivitás, előre tervezés-, körültekintés hiánya,
 - lojalitás hiánya (sőt ellenségének tekinti a rendszert, a munkahelyét, a főnökét – ha ők kihasználják, ő miért ne használja ki őket).

A „sikeres” elkövetést támogató „pozitív” vonások, tulajdonságok esetében fontos hangsúlyozni, hogy ezen tényezők egyúttal a hatékony, magas minőségű teljesítményre képes, kiváló munkaerő jellemzői is lehetnének (többségük szerepel is a rendvédelmi szervek hivatásos állományába történő felvételi eljárás kritériumai között – lásd. 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet), sőt, akár a vezető-kiválasztás elsődleges szempontjaiként is szerepelhetnének (hiszen a vezetői beosztások több-

letterhelése melletti hatékony munkavégzést, a vezetői szerepből adódó elvárások teljesítésének képességét is garantálják), ha szilárd erkölcsiséggel párosulnának. Jelen esetben azonban szilárd erkölcsiség hiányában olyan tulajdonságokként lépnek fel, amelyek az erkölcsi tartás hiányában a korrupciós kihívásnak való ellenállási képesség nélkül éppen a korrupatív magatartás minél kevésbé feltűnő és egyben minél hatékonyabb megvalósítását segíthetik elő.

2. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen tapasztalattal rendelkeznek a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatban a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?

- Az *elkövetők* tisztában vannak azzal, hogy szabályt szegnek, elítélendő módon cselekszenek, és a cselekmény súlyával is; alaposan feltérképezik az elkövetésre lehetőséget nyújtó hiányosságokat, réseket, alaposan felkészülnek, megismerik a folyamatokat, eljárásokat, célirányosan összegyűjtik a releváns információkat, mások tapasztalatait.
- Tisztában vannak a folyamatokkal, mi hogyan működik, hol vannak a határok, mi az, ami nem megengedett.
- A szakmát, a szabályokat, a folyamatokat, a körülményeket és magát a fizikai környezetet is jól ismerik.
- Széleskörű ismeretekkel rendelkeznek, tudatában vannak, hogy szabályt szegnek. Még ha „baráti segítségként” is fogják fel, kezelik, akkor is tudják (tudniuk kell), hogy megsértik a szabályt.
- Az *elutasítók* nem rendelkeznek olyan mély és alapos ismeretekkel a folyamatokról, hiányosságokról, résekről, mint az elkövetők, részükről nincs törekvés az olyan szintű informáltságra, hiszen nincs céljuk vele.
- Egyre többet tudnak a megbízhatósági vizsgálatokról, különféle ellenőrzésekről (még aki nem járt utána az is, hiszen nagyon sok közkeletű információ hozzáférhető, jelenik meg szinte minden felületen – médiában, levelező listákon, fórumokon, stb.).
- Míg a korrupciós cselekmény elkövetéséhez szükséges szakmai, technikai (tehát saját szakterületükkel kapcsolatos) ismeretekkel rendelkeznek, addig magával a

korruptiós cselekmények felderítésével, az azt végző szervvel, annak működésével, eljárásaival nincsenek tisztában.

- Sok esetben fél-információkkal rendelkeznek, nem tudják pontosan hol a határ: meddig segítség a segítség és honnantól bűncselekmény. Általában feljelentési kötelezettségükkel sincsenek tisztában (OKF vonatkozásában).

2.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

- Akik „veszélyeztetettek”, azok utána járnak, jellemzően tudatosan törekszenek minél többet megtudni, minél jobban „felkészülni”, alaposan ismerik az eljárást.
- Nem az ilyen jellegű tapasztalat a meghatározó abban, hogy ki követi el és ki nem. A korrupciós cselekedetekkel kapcsolatos tapasztalatok inkább csak előny jelentenek a korrupciós cselekmény „sikeres” végrehajtásához.
- Nincs tipizálható különbség.

A korrupciós cselekmények elkövetői alapvetően széleskörű ismeretekkel rendelkeznek; tisztában vannak mind a szakmai folyamatokkal, eljárásokkal, azok szabályaival, szabályozó-rendszereivel, a védelmi-, ellenőrzési rendszerekkel, de a tágabb fizikai és jogszabályi környezettel, határokkal, lehetőségekkel is. További jellegzetességük a széleskörű ismereteket magalapozó szándékos, célirányos, aktív információgyűjtő tevékenység.

3. Tapasztalataik/véleményük szerint hogyan vélekednek a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos társadalmi megítélésről a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?

3.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

- Az *elkövetők* tisztában vannak a társadalmi (általános és hivatalosan kinyilvánított) megítélésével, de nem érdekli őket, nem befolyásolja az elkövetésben, hiszen a „hivatalosan kinyilvánított”, hangzatos elítélő nyilatkozatok ellenére politikusok, vezetők is elkövetik („ha másoknak lehet, akkor neki is”).
- A cselekmények végrehajtói nem foglalkoznak a társadalmi megítéléssel, saját érdekeik, céljaik vannak, amiket fontosabbnak tartanak, illetve van, akinél ugyan

szégyenérzet megjelenik, de a saját érdek, a megszerezhető előny erősebb a viselkedés irányításában.

- Tudják, hogy társadalmi szinten elítélt jelenség, de annulálják, mert nincs rájuk közvetlen hatással.
- A cselekedetet végrehajtók egyéni érdekei felülírják, fontosabbak a távoli, elvi, szlogenszerű társadalmi megítélésnél, mivel a korrupciós cselekmény révén megszerezhető konkrét előny, haszon a számára kézzelfogható, a hétköznapi életét érintő valóság.
- Az *elutasítók* (is) tisztában vannak a társadalmi (általános és hivatalosan kinyilvánított) megítéléssel, viszont magukénak vallják azt, és azzal összhangban el is utasítják.

Egyöntetű a vélemény, hogy tisztában vannak a társadalom (általános és hivatalosan kinyilvánított - elítélő) megítélésével. A különbség inkább a megítélés (érték) elfogadásában, saját értékrendbe illesztésében tapasztalható. Ha ez nem történik meg, a felszíni egyetértés mögött a saját érdek kerekedik felül és átveszi az irányítást a viselkedés felett.

4. Tapasztalataik/véleményük szerint hogyan vélekednek a konkrét korrupciós cselekedettel kapcsolatos szervezeti megítélésről a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?

- Mindenki ismeri a hivatalos állásfoglalást (elutasítást, tiltást).
- Ha erős, szilárd, következetesen képviselt szervezeti érték, akkor sokat számít, jelentősen tudja befolyásolni a viselkedést, jelentős védőfaktor lehet.
- Tudatában vannak, hogy a szervezet is elítéli. A légkör az utóbbi időben sokat változott, már mindenki hallott a jelenségről és annak szervezeti megítéléséről, folyamatosan ott lebeg a munkahelyi légkörben. Rosszallást váltana ki a kollégák körében, ha kitudódna ilyen cselekmény elkövetése.
- Tudják, hogy a szervezet elítéli és szilárdan képviseli az elítélő álláspontot, ezért nem mondják el tettüket még közvetlen kollégáiknak sem.
- A rendészet területén úgy fogalmazzák, hogy „csőbe húztak”, vagy „átvágta”, az erős énkép felülírja a szégyenérzetet.

4.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Mindenki ismeri a hivatalos állásfoglalást (elutasítást, tiltást), de míg a cselekményt elkövetőt nem érdekli, mivel az egyéni érdekei erősebbek, addig az elutasítók a szervezeti értékek részének tekintik azokat, a magukénak vallják, így a normákkal összhangban elítélik azok megszegését, amit viselkedésük is tükröz.

4.5. Kiegészítő kérdések amennyiben a kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok során előfordult, hogy volt lehetősége az alannal beszélni a vizsgálatot követően

1. Mennyire jellemző, hogy valamilyen „ön-felmentéssel” élve a megbízhatósági vizsgálat alanyai a konkrét korrupciós cselekedetet pozitívnak, elfogadhatónak állítják be?

- A tettenérés pillanatában inkább a tagadás, a külső körülményekre háritás (önfelmentés) jellemző, ám egy idő után – ami lehet egészen rövid is, akár már a helyszínen – megváltozik a hozzáállás és beismerik tettüket.
- Van, aki lebukás után azzal próbál védekezni, hogy ő nem is úgy gondolta, esetleg a normál munkamenet részeként egy véletlen, ártalmatlan hiba történt. A rendőrök inkább beismerik tettüket. Jellemző a nehéz életkörülményekre, családi helyzetre (mint kényszerítő, „motiváló” erőre) való hivatkozás.
- Gyakori az önfelmentés, áldozatként állítják be magukat, és gyakran dacos düh kíséri.

Mivel a vizsgálatot követően nincs lehetőség az alanyokkal való beszélgetésre, kevés tapasztalattal, információval rendelkeznek a kérdés vonatkozásában. Részletes, releváns információkkal az ügyészségek rendelkezhetnek.

2. Milyen következményekkel számolnak általában a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek? Ezek a következmények mennyire pozitívak ill. negatívak?

- Többnyire megbánják tettüket, felismerik, hogy hibát követtek el és félnek a következményektől; önmagukat hibáztatják, én nem azt, aki megbuktatta őket.
- Tisztában vannak a lebukás veszélyével, és hogy normaszegő viselkedést követnek el, de a megszerezhető haszon, előny vonzóbb, erősebb.

Mivel a vizsgálatot követően nincs lehetőség az alanyokkal való beszélgetésre, kevés tapasztalattal, információval rendelkeznek a kérdés vonatkozásában. Részletes, releváns információkkal az ügyészségek rendelkezhetnek.

2.a Tapasztalható-e ebben különbség a konkrét korrupciós cselekedetet végrehajtó, illetve elutasító személyek között?

Vonatkozó tapasztalat hiányában nem érkezett értékelhető válasz.

3. Mit gondolnak általában a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek arról, mennyi az esélye annak, hogy a konkrét korrupciós cselekmény általuk feltételezett következményei be is fognak következni?

Vonatkozó tapasztalat hiányában nem érkezett értékelhető válasz.

4. Tapasztalataik/véleményük szerint milyen nyereség-veszteség „számításokat” végeznek a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek?

Vonatkozó tapasztalat hiányában nem érkezett értékelhető válasz.

4.6. Egyéb kérdések, megjegyzések

- Felfedezhető jellegzetességek az elkövetők viselkedésében, amelyek az intézkedés kimenetelét jellemzően (természetesen csak valószínűségi alapon) előrejelzik;
 - cselekmény *elkövetését* valószínűsítik:
 - az intézkedés, beszélgetés elején, ahogy az alany elkezd beszélni – nem tartja magát az előírt, hivatalos formulákhoz, hanem személyes, vagy személyeskedő hangnemben, „bratyizva” próbálja felmérni, „kiszagolni” a helyzetet, illetve az illető helyzetét, lehetőségeit (anyagi helyzetét),
 - az alany olyan helyzetet teremt (olyan helyszínre vezeti ki az intézkedés alá vontat), ahol nagy valószínűséggel nem zavarják meg őket, nincs tanú, nincs aki az intézkedés alá vontnak segíteni tudna (pl. információval),
 - az alany érezteti hatalmát, fenyegetően lép fel, eltúlozza az esetleges szabálysértés súlyát, alárendeli az intézkedés alá vont személyt;

- cselekmény *elutasítását* valószínűsítik:
 - aki elutasítja a cselekményt, azt kategorikusan, egyértelműen, teszi meg, illetve fellépése már az intézkedés kezdetétől szabályszerűséget, fegyelmezettséget, hivatalos hangnemet tükröz,
 - az elutasítóknál már az intézkedés kezdetén a következetesen hivatalos, távolságtartóbb hangnem, viselkedés tapasztalható, míg az elkövetők személyeskedő, bizalmi jellegű kapcsolat kiépítésére törekednek, mert így lehet igazán személyes, családi információkhoz jutni, feltérképezni a személy (anyagi) lehetőségeit, gyenge pontjait, vágyait, egyúttal így próbálják kiszűrni az esetleges csapdákat, ellenőrzéseket is.
- Most már nagyon „jó orra” van az alanyoknak a vizsgálatokra, ellenőrzésekre, érzékenyek rá, köszönhetően a sok hozzáférhető információnak, tapasztalatoknak, amiket meg is osztanak egymással.
- Egyes szervek (AH, NBSZ, NBF) vonatkozásában nagy kihívás a megbízhatósági vizsgálatok sikeres lebonyolítása, tekintettel arra, hogy az alanyok speciális felkészítésben részesülnek (speciális kommunikációs helyzetek és technikák, konspiráció, operatív eszközök és technikák, stb.).
- Egyes vélemények a benyomások, érzések viselkedés-bejósító erejének korlátozottságára, bizonytalanságára hívják fel a figyelmet, tekintettel a tényleges viselkedést alakító hatások nagyon összetett, komplex rendszerére, amiben az élet-helyzetek, körülmények (akár apró változásai) is jelentős hatással bírnak.

5. A MEGBÍZHATÓSÁGI VIZSGÁLATBAN RÉSZTVEVŐ TÁRGYALÓTISZT KOLLÉGÁK INTERJÚINAK ÖSSZESÍTETT ELEMZÉSE

5.1. A megkérdezett kolléga közreműködésével végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok jellemző adatai

1. Hány megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt eddig?

3 fő (2 nő, 1 férfi) összesen: kb. 115–170 között

Ezek közül mennyi végződött kontaktussal?

kb. 88-89% (kb. 100-150 fő között)

Ezek közül hány végződött feljelentéssel?

5-6

2. Az elmaradt kontaktusok okai, javaslatok arra, hogyan lehetne a kapcsolatfelvételt eredményesebbé tenni?

- „Murphy törvénye” szerint, a legalaposabb felkészülés esetén is – éles helyzetben – véletlenszerű, apró, kiszámíthatatlan események közbeszólnak, igazából lehetetlen felkészülni rájuk.
- Az előre kiszámíthatatlan véletleneket nem lehet megelőzni – az élet át tudja írni a forgatókönyvet, a „véletlen-faktor” mindig jelen van.
- Sokszor előfordul, hogy van indítás, de valamilyen előre nem látott véletlen esemény miatt nem jön létre kontaktus.

Kiszámíthatatlan véletlenek mindig lesznek, ezért a változó helyzetekhez való rugalmas alkalmazkodóképesség kompetencia fejleszthető, illetve minél több alternatív, illetve vészforgatókönyv kidolgozása, begyakorlása teheti eredményesebbé a kapcsolatfelvételt.

3. A megjelenített korrupciós cselekmények típusai:

- vesztegetés pénzek elfogadása (mindhárom válaszadó jelölte)
- helyszíni bírsággal való visszaélés (2 válaszadó jelölte)
- bűncselekmények eltussolása/büntető ügyek befolyásolása (1)

- bizonyítékok meghamisítása/elrejtése/kiadása (1)
- az ügyintézés lassítása, ajándékhoz kötött ügyintézés (1)
- a schengeni határhoz kapcsolódó bűnözés (1)
- hivatali korrupció/visszaélés (1)
- befolyás vásárlása/befolyással üzérkedés (1)
- vesztegetés feljelentésének elmulasztása (1)

A megbízhatósági vizsgálatokat előkészítő (tervező/szervező) kollégák válaszaival összhangban minden interjúba vont tárgyalótiszt is jelölte a „vesztegetési pénzek elfogadása” korrupciós cselekményt, mint a vizsgálat során megjelenített cselekményt. Mivel az interjúba vont személyek kiválasztása nem a reprezentativitás biztosításának szempontjai szerint történt, illetve nincs információnk az egyes megjelenített korrupciós cselekmények számosságáról az egy-egy szakember által végrehajtott megbízhatósági vizsgálatokon belül, ezért jelen eredmények következtetésre nem adnak lehetőséget. Csupán a megbízhatósági vizsgálatok során megjelenített cselekmények spektrumának áttekintésére alkalmas és a vizsgálatot végzők általi alkalmazásukról nyújt információt.

4. A megbízhatósági vizsgálatok alanyainak jellemzői:

Neme: Nő: 7-16 fő
Férfi: 100-160 fő

Életkora: < 30 év: 54-80 fő;
30 év < és < 45 év: 60-90 fő;
>45 év: -

Gyakorlat: <15 év: 20-30 fő;
5 év < és < 15 év: 90-130 fő;
> 15 év: 4-6 fő

5. Az alanyok mely rendvédelmi szerv állományába tartoztak:

ORFK, AH, NBSZ, TEK, BVOP, OKF, BÁH

5.2. Azon megbízhatósági vizsgálatok tipikus jellemzői, melyek a vizsgálat alá vont személy intézkedésével zárultak

1. Milyen típusú intézkedéssel zárultak leggyakrabban a megbízhatósági vizsgálatok (darabszám):

- *figyelmeztetés:* 40-63
- *helyszíni bírság:* 30-45
- *feljelentés:* 40-60

2. Milyen tipikus magatartásokat (hogyan mozgott, pl. hátrébb lépett, elővett valamit, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál?

- Alapvetően szakszerűen, a törvényi előírásoknak megfelelően, a hivatalos távolságot megtartva történtek az intézkedések. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Kezdetől fogva mereven elhatárolódik, elzárkózik a cselekedettől (kategorikusan „nem”-et mond, helyreutasít, testtartása egyenes, kiszállít az autóból, tartják az intézkedési háromszöget, hivatalosan, szabályszerűen járnak el). (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Nem lehet tipizálni, mivel a személyek közötti egyéni különbségek (személyiség, vérmérséklet, képességek, tapasztalat, stb.) minden helyzetben jelen vannak, így a kép sokszínű. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

A viszonylag alacsony számú vizsgálati tapasztalattal rendelkező két tárgyalótiszt hasonló módon ítélte meg az intézkedő alanyok magatartását, míg a bőséges tapasztalattal rendelkező tárgyalótiszt rendkívül változatosnak ítélte meg a magtartásformákat és ezért jellegzetességek, típusok elhatárolását, tipikus jellemzők kiemelését nem, vagy csak nagyon korlátozottan tarja lehetségesnek.

Azon túl, hogy a tapasztalatok növekedésével párhuzamosan valószínűen egyre árnyaltabban képesek érzékelni, látni a tárgyalók a vizsgálat alá vont személyek maga-

tartását, hatással van a tapasztalt magatartásra (a vizsgálat alanyából kiváltott magatartásra) a tárgyaló neme, az általa képviselt stílus, szerep, és egyéb, szimpátiát befolyásoló, a tárgyaló által részben befolyásolható paraméter is.

3. Milyen tipikus érzelmi reakciókat (pl. arckifejezés, látható idegesség, nyugtalanság, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál?

- Higgadt, nyugodt, fegyelmezett, tiszteletteljes, udvarias viselkedés volt jellemző - feltűnő, helyzethez nem illő érzelmi reakciók nem jelentek meg. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Az elutasítók inkább egyfajta merevséget, érzelemmentességet, fegyelmezettséget tükröznek, ragaszkodnak az előírásokhoz, szabályokhoz. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Nem lehet tipizálni, mivel a személyek közötti egyéni különbségek (személyiség, vérmeleglet, képességek, tapasztalat, stb.) minden helyzetben jelen vannak, így a kép sokszínű. Szélsőséges, a szituációban kirívó, inadekvát érzelmi reakciók nem jellemzőek. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

Mindhárom válaszadó egyetért abban, hogy szélsőséges, illetve az intézkedési szituációban inadekvát érzelmi reakciókat nem tapasztaltak. Míg a kevesebb tapasztalattal rendelkező tárgyalótisztek inkább egy szűkebb érzelmi, hozzáállásbeli reakció típusra fókuszáltak és azon belül fogalmaztak meg árnyaltabb véleményt az érzelmi reakció viselkedéses megjelenítésével, addig a széleskörű tapasztalattal rendelkező tárgyalótiszt az érzelmi reakciók közötti különbségeket szem előtt tartva, azok nagy változosságát (valószínűen a finom különbségek érzékeny észlelésének képessége/készsége révén) hangsúlyozta.

A tapasztalt érzelmi reakciókra is hatással van a tárgyaló neme, az általa képviselt stílus, szerep, és egyéb, szimpátiát befolyásoló, a tárgyaló által részben befolyásolható paraméter.

4. Milyen tipikus verbális reakciókat (konkrétan milyen megfogalmazásokkal háritották a korrupciós felajánlást, tettek-e valamilyen az intézkedésből kitekintő megjegyzést, stb.) észlelt/tapasztalt az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok során az alanyoknál? (külön-külön a figyelmeztetés, a helyszíni bírság és a feljelentés esetén)?

- Udvarias, tiszteletteljes, polgárbarát kommunikációs stílust tapasztalt, a helyzetet lényegre törően, gyorsan, rugalmasan kezelték, így nem is adódott lehetőség a korrupciós felajánlásra. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Az elutasítók fegyelmezett, hivatalos nyelvezetet használnak, ragaszkodnak a tényszerűséghez, megfogalmazásaik egyértelműek, mellébeszélésnek, ködösítésnek nyoma sincs. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Nem lehet tipizálni, mivel a személyek közötti egyéni különbségek (személyiség, vérmeleglet, képességek, kommunikációs stílus, stb.) minden helyzetben jelen vannak, a kép túlságosan sokszínű. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

A két, kevesebb tapasztalattal rendelkező női tárgyalótiszt egybehangzóan a felajánlást egyértelműen elutasító, illetve már annak a lehetőségét is megelőző, egyértelmű, következetes kiállásról, verbális stílusról számolt be. A tapasztalt, számos helyzetben számos stílust, szerepet megjelenítő férfi tárgyalótiszt változatos verbális reakcióval találkozott, mint ahogy magatartásbeli és érzelmi reakcióval is.

5.3. Az intézkedéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok specifikus jellemzői

1. Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok magatartásában attól függően, hogy milyen neműek, milyen életkorúak voltak, mennyi tapasztalatuk volt, illetve hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?

- Nem tapasztalt különbséget a kérdéses szempontok szerint: egységesen higgadtak, nyugodtak, fegyelmezettek, tiszteletteljesek, udvariasak voltak az alanyok. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)

- Az alacsony esetszám miatt nincs valódi összehasonlítási alap jellegzetességek elkülönítéséhez. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Az egyéni különbségek erősebbek, nem tipizálhatók. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

A válaszok alapján nem fogalmazható meg egyértelmű, jellemző különbség az alanyok magatartásában a kérdéses szempontok szerint.

2. *Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok érzelmi reakcióiban attól függően, hogy milyen neműek, milyen életkorúak voltak, mennyi tapasztalatuk volt, illetve hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?*

- Nem különböztethető meg jellemző eltérés a kérdéses szempontok szerint. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Különösebb érzelmi reakciók nem voltak jellemzőek. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Az egyéni különbségek erősebbek, nem tipizálható. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

A válaszok alapján nem körvonalazhatók jellemző különbség az alanyok érzelmi reakcióiban a kérdéses szempontok szerint.

3. *Észlelt-e valamilyen jellemző különbséget az alanyok verbális reakcióiban attól függően, hogy milyen neműek, milyen életkorúak voltak, mennyi tapasztalatuk volt, illetve hogy mely rendvédelmi szerv/szakterület állományába tartoztak? Ha igen, mit?*

- Udvarias, tiszteletteljes, polgárbarát kommunikációs stílus volt az általános. Nem különböztethető meg jellemző eltérés a kérdéses szempontok szerint. (Megj.: a válaszadó 10-15 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)

- Az alacsony esetszám miatt nincs valódi összehasonlítási alap jellegzetességek elkülönítéséhez. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből egyetlen eset zárult feljelentéssel.)
- Az egyéni különbségek erősebbek, nem tipizálható. (Megj.: a válaszadó mintegy 100-150 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 3-4 eset zárult feljelentéssel.)

A válaszok alapján nem körvonalazhatók jellemző különbség az alanyok verbális reakcióiban a kérdéses szempontok szerint.

5.4. Az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok között tapasztalt tipikus eltérések

1. *Észlelt-e valamilyen jellemző magatartásbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?*

- Szakszerűtlen intézkedés (adatok felvétele), ideges, kapkodó viselkedés, az alany érezhetően törekedett a helyzetből való minél hamarabbi kilépésre, az intézkedés lezárására, a helyszín elhagyására. A környezet állandó fürkészése jellemezte. (Megj.: a válaszadó egyetlen, feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálata esetében.)
- Az elkövetők kb. 95%-a végzi a napi munkáját és ha közben lehetőség adódik, akkor belemegy, elfogadja, de nem készül rá előzetesen, nem tervezi ki, nem készíti elő. Az elkövetők maradék, töredék része tudatosan készül a cselekmény elkövetésére, előkészül, felkészül.
- A járőrpár kezdő, fiatal, tapasztalatlan tagja felismerte a helyzetet és a cselekmény elkövetésénél hátralépett, hogy ne zavarja a tapasztalt járőrvezetőt az „ügylet” lebonyolításában. (Megj.: az alacsony esetszám miatt a válaszadónak nincs valódi összehasonlítási alapja.)
- Az elkövető, kedvező alkalom esetén – ha úgy érzi, hogy biztonságban van, hogy kontrollálja a helyzetet – belemegy, elfogadja a felajánlást. Közben folyamatosan próbálja fenntartani a kontrollt, az irányítást, mindig visszakérdez, többször körbenéz.

- Ha már eleve a cselekmény elkövetésének előzetes szándékával intézkedik, akkor közelebb megy az intézkedés alá vonthoz, próbálja szűkíteni a teret, bizalmas hangnemben folyamatosan beszél.

A korrupciós cselekményt elkövetők magatartásának jellegzetes momentuma a környezet ellenőrzését célzó viselkedés (akár vizuális ellenőrzés, a környezet pásztázása, akár tevőlegesen, a nyílt, takarás nélküli – így mások által megfigyelhető – tér szűkítésére révén). A biztonságérzet, a kontroll megteremtésére és megtartására törekvés, függetlenül az elkövető tapasztaltságától (esetleg már többszörös, rutinos elkövető esetén is), illetve az előzetes felkészülés nélküli, az adódó kedvező helyzetet kihasználó, vagy a tudatos előkészületet követő elkövetés módjától, elsődleges szempontnak számít.

- *Volt-e erre hatással az alanyok neme?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel az általa végrehajtott 10-15 db megbízhatósági vizsgálat (az alany ekkor férfi volt).
 - Csak 1 fő nő volt a vizsgálati alanyok között, az is kezdő, fiatal, tapasztalatlan járőrtárs, aki tudta miről van szó és a cselekmény elkövetésénél hátralépett, hogy ne zavarja a tapasztalt férfi járőrvezetőt az „ügylet” lebonyolításában. Nincs összehasonlítási alapja a nemi hovatartozás szerinti jellegzetességek felismeréséhez. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 1 zárult feljelentéssel.)
 - Önmagában nem meghatározó a nemi hovatartozás a kérdés szempontjából. (Megj.: a válaszadó 100-150 megbízhatósági vizsgálatban vett részt, amiből 3-4 zárult feljelentéssel.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok kora?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel az általa végrehajtott (10-15 darab) vizsgálat.
 - A kis esetszám miatt nincs összehasonlítási, viszonyítási alap. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 1 zárult feljelentéssel.)

- Önmagában nem meghatározó az alanyok életkora a kérdés szempontjából. (Megj.: a válaszadó 100-150 megbízhatósági vizsgálatban vett részt, amiből 3-4 zárult feljelentéssel.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel az általa végrehajtott (10-15 darab) vizsgálat.
 - A kis esetszám miatt nincs összehasonlítási, viszonyítási alap. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 1 zárult feljelentéssel.)
 - Zömében a legfelkészültebb, legtapasztaltabb, legjobban intézkedő „öregrendőrök” élnek a lehetőségekkel. (Megj.: a válaszadó 100-150 megbízhatósági vizsgálatban vett részt, amiből 3-4 zárult feljelentéssel.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel az általa végrehajtott (10-15 darab) vizsgálat.
 - A kis esetszám miatt nincs összehasonlítási, viszonyítási alap. (Megj.: a válaszadó 5 megbízhatósági vizsgálat végrehajtásában vett részt, amiből 1 zárult feljelentéssel.)
 - Az alany szolgálati helye, a foglalkoztató szerv jelentős hatással bír, tekintettel az állomány speciális felkészítésére (speciális kommunikációs technikák, konspiráció, operatív módszerek és technikák, stb.), valamint a szerv által alkalmazott védelmi-, biztonsági szabályokra, technikai eszközökre, stb. A felkészített, speciális ismeretekkel, készségekkel rendelkezők magatartása fegyelmezettebb, kontrolláltabb, éppen ezért sokkal nagyobb kihívás körökben a megbízhatósági vizsgálat végrehajtása. (Megj.: a válaszadó 100-150 megbízhatósági vizsgálatban vett részt, amiből 3-4 zárult feljelentéssel.)

Az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyainak magatartásbeli különbségei – a válaszadók (alacsony) száma és az elemzés tárgyát

képező feljelentéssel zárult esetek (alacsony) száma következtében, érdemi összehasonlítási alap hiányában – további (nem, életkor, tapasztalat, szolgálati hely) szempontok szerinti bontása nem nyújt megbízható, általánosítható információt, csupán felhívja a figyelmet a szakmailag jól felkészült, tapasztalt, továbbá bizonyos szervek speciálisan felkészített szakembereinek lehetséges kockázataira.

2. *Észlelt-e valamilyen jellemző érzelmi reakcióbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?*

- Az elkövető zavarban volt, kapkodott, feszült volt. (Megj.: a válaszadó egyetlen, feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálat esetében.)
- Az elkövetők kis részénél, különösen, akik először követnek el korrupciós cselekményt, jelen van a feszültség, zavar, szorongás, aggodalom, de nem törvényszerűen, inkább egyénfüggő.
- Míg az elutasító inkább merevséget, érzelemmentességet tükröz, ragaszkodik a szabályokhoz, addig a cselekmény elkövetői természetesen viselkednek, közvetlen, személyes hangnem jellemzi őket, nem látni rajtuk izgalmat (különösen azok esetében, akiknek már tapasztalata van a cselekmény elkövetésében, többször követik el), mégis erős figyelem, körültekintés, nagyon magas kontroll jellemzi őket.
- Kezdetben, amikor a megbízhatósági vizsgálat, az eljárás még ismeretlen volt, értetlenkedés, a helyzet fel nem ismerése volt a jellemző reakció.
- Agresszió azóta sem tapasztalható, illetve különösebb érzelmi reakció sem jellemző.

A tapasztalatok szerint az *elkövetők* egy részénél a vizsgálati helyzetben a feszültség (feszült merevség, rugalmatlanság), zavar a jellemző érzelmi reakció, míg más részénél az ezzel ellentétes közvetlenség, személyesség, az intézkedési helyzethez képest talán már túlzott rugalmasság (rugalmas hozzáállás) volt a feltűnőbb jellemző a korrupciós cselekményt elutasítókhoz képest. A személyek érzelmi reakcióit befolyásoló külső és belső adottságok, tulajdonságok között valószínűsíthetően jelentős hatása van a cselekmény elkövetésében szerzett „rutinnak”, tapasztalatnak is, ami a cselekményhez kapcsolódó átélt feszültség csökkentése, illetve hatékonyabb kezelése irányába képes hatni.

Az *elutasítók* alapvetően a szabályok által irányítottág következetessége, kiszámíthatósága, semleges nyugalma, érzelemmentessége jellemez.

- *Volt-e erre hatással az alanyok neme?*
 - Nem meghatározó a nemi hovatartozás. (Megj.: a válaszadó 3-4 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkezik.)
 - Nincs összehasonlítási alap a nemi hovatartozás szerinti jellegzetességek felismeréséhez. (Megj.: a válaszadók csupán 1-1 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkeznek.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok kora?*
 - Nem meghatározó az alanyok életkora az érzelmi reakciókban. (Megj.: a válaszadó 3-4 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkezik.)
 - Nincs összehasonlítási alap az életkor szerinti jellegzetességek felismeréséhez. (Megj.: a válaszadók csupán 1-1 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkeznek.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?*
 - Az elkövetők többségénél, különösen azok körében, akik már többször követik el a cselekményt, nem érzékelhető különösebb feszültség; mindennapos, megszokott rutinnak tűnik, olyan, mintha egy kiló kenyeret venne a boltban. (Megj.: a válaszadó 3-4 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkezik.)
 - Nincs összehasonlítási alap az alanyok tapasztalatai szerinti jellegzetességek felismeréséhez. (Megj.: a válaszadók csupán 1-1 db, feljelentéssel záruló vizsgálat tapasztalatával rendelkeznek.)
- *Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalat, elegendő nagyságú minta.

A „nem”, „életkor”, „szolgálati hely” változók szerint jellegzetes érzelmi reakciók – elegendő nagyságú minta, összehasonlítási alap híján – nem különíthetők el.

3. *Észlelt-e valamilyen jellemző verbális reakcióbeli különbséget az intézkedéssel és a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyai között? Ha igen, mit?*

- Rövid, türelmetlen, (a kontaktus lezárását) sürgető tömondatok, szűkszavúság, a helyzet alaposabb feltárásának a hiánya (kérdések hiánya, inkább egyirányú kommunikáció az alany részéről), töredezett szemkontaktus, ill. annak kerülése.
- Az elkövetők jobban „körbejárják” a személyt, igyekeznek annak körülményeit alaposabban feltárni, megismerni részletekbe menő kérdésekkel. Apró árulkodó kommunikációs jegy például, amikor az intézkedés alá vont személy pénzt vesz elő, akkor az alany felcsillan a szemé, elkezd érdeklődni, hogy honnan van, elkezd firtatni az illető anyagi helyzetét, érdeklődik, hogy hol és mit dolgozik, stb. Továbbá ellenőrző kérdéseket tesznek fel, hogy az esetleges csapdát, ellenőrzést kiszűrjék. Ha gyanút fognak, akkor visszatérnek a szabályos intézkedés menetéhez. Hozzáállásuk, viselkedésük dinamikusan változik a helyzetnek megfelelően.
- Jellemző, hogy az alanyok elkövetés közben sokat kérdeznek. Tipikus, hogy felhívás jelleggel, mögöttes szándékkal kihangsúlyozzák, vagy csak a felső büntetési tételt mondják el, hogy ezzel utaljanak az elvár összeg nagyságrendjére. A jogszabályokat ismerik, idézik, ami a laikusnak „lefejeverzőnek”, objektívnek, szakszerűnek, hitelesnek tűnik.
- A cselekmény végrehajtója irányító szerepből beszél, törekszik arra, hogy az intézkedés alá vont ajánljon fel valamekkora összeget, az alany szándékosan nem mond konkrét összeget.

Az érzelmi állapottal összhangba hozhatók az elkövetők verbális reakcióinak jellemző típusai; míg a feszült, zavarban lévő elkövetőt a türelmetlen, töredezett, illetve a kontroll megteremtésére idegesebben, direkter törekvő, irányító, a hatalmi pozícióból fenyegető hangnem jellemez, addig egy másik csoportjukat a közvetlen, személyes hangvétel, a sok, intézkedési helyzethez közvetlenül nem tartozó kérdés, a hosszas kedélyes elbeszélgetés jellemez inkább. Az elsődleges cél – az eltérő kommunikációs stílustól függetlenül – a helyzet felmérése mind a lehetőségek, mind a kockázatok, veszélyek szempontjából.

A szabályosan intézkedő, korrupciós cselekményt elutasító alanyokra a célirányos, az intézkedési helyzethez közvetlenül kapcsolódó információkra irányuló, a hivatalos fordulatokat alkalmazó, távolságtartóbb hangnem megtartása jellemző inkább.

- *Volt-e erre hatással az alanyok neme?*
- *Volt-e erre hatással az alanyok kora?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalat.
 - Nem meghatározó szempont.
 - A kis esetszám miatt nincs összehasonlítási, viszonyítási alap.
- *Volt-e erre hatással az alanyok tapasztalata?*
 - Minél tapasztaltabb az elkövető, annál kevésbé tükröz zavart, annál természetesebb, közvetlenebb, személyesebb a kommunikációs stílus.
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel a vizsgálat.
 - A kis esetszám miatt nincs összehasonlítási, viszonyítási alap.
- *Volt-e erre hatással az alanyok szolgálati (szerv, szakterület) helye?*
 - Nincs releváns, összehasonlításra alapot adó tapasztalata, mivel csupán egyetlen esetben zárult feljelentéssel a vizsgálat.
 - Nem meghatározó szempont.
 - Nincs más szervvel való összevetéshez tapasztalati alapja.

A „nem”, „életkor”, „szolgálati hely” változók szerint jellegzetes verbális reakciók – elegendő nagyságú minta, összehasonlítási alap híján – nem különíthetők el.

5.5. A tárgyaló tisztí feladatra való felkészülés jellemzői (a viselkedéses, érzelmi, verbális jellemzőkre vonatkozóan):

1. Befolyásolja-e valamilyen tipikus módon a felkészülést a megbízhatósági vizsgálat alá vont személy neme, életkora, szolgálati (szerv és szakterület) helye? Ha igen, mi-ben?

A felkészülést az alany személyisége, vonzalmi, motivációi határozzák meg – egyéni sajátosságok figyelembevételével, személyre szabottan történik a felkészülés. Más

kifejezéseket, kommunikációs stílust érdemes használni nőnél és férfinál, illetve az egyes korosztályok képviselőinél. Fontos a külső megjelenés, és általában a külsőségek, illetve azok hitelessége. Az alany szolgálati helyének, beosztásának, munkakörének, speciális feladatainak ismerete és figyelembe vétele meghatározó szempontok az egyénre szabott ajánlat kidolgozásához, előkészítéséhez.

Az alanyban szimpátiát, bizalmat kiváltó változók kombinációi olyan sokszínűek, hogy tipikus jellegzetességek nemigen fogalmazhatók meg, hacsak a személyre szabottság, a vizsgálati alany sajátosságainak figyelembevétele, mint alapelv, nem.

A tárgyalótisztnek az alany sajátosságainak figyelembe vételén túl az önmaga személyéhez, személyiségéhez illő legendát is ki kell kitalálnia.

5.6. Egyéb kérdések, megjegyzések

Meg lehet-e érezni előre a vizsgálat kimenetelét? Tapasztalható-e különbség az alanyok normál intézkedési helyzetben és a megbízhatósági vizsgálat során való intézkedése/viselkedése között?

- Az előkészítőktől (tervezők-szervezők) kapott háttér-információk a pontos, személyre szabott felkészülést segítik, különösen nagy segítség, ha rendelkeznek információval az alany esetleges korábbi cselekményeiről.
- Az elkövetés mögött álló, azt jelentősen motiváló faktorok:
 - alacsony fizetés, anyagi problémák, nagyobb igények (anyagi javak, magasabb életszínvonal iránt),
 - a viszonylag könnyen-gyorsan megszerezhető, jelentősebb összegű vagy rendszeres bevételnek tűnő pénz,
 - a hosszú távú hatások, következmények áttekintésének, mérlegelésének (az előrettekintés) hiánya.
- A kapzsiság és a hiányos, instabil értékrend adják azt a különbséget, ami meghatározza, hogy ugyanabban a helyzetben, egy lehetőség alkalmával az egyik személy elköveti, míg a másik elutasítja a korrupciós cselekményt.

- A megbízhatósági vizsgálat végrehajtását követően a tárgyaló tisztnek nincs rátekintése az ügy alakulására, nincs további információja az elkövetőről (megbánás, indoklás, vallomás, stb.), arról az ügyészség rendelkezik részletes információval.
- A szóban forgó vizsgálatot (szilárd erkölcsiség) mindenképpen (már) a szervezetbe való bekerülés előtt (is) el kellene végezni.

6. ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunkban összesen 13 személlyel – közte 3 rendvédelmi szerv (ORFK, OKF, SZEBEK) felsővezetőjével és 10 megbízhatósági vizsgálatot végző (ebből 7 tervező/szervező, 3 pedig tárgyalótiszt) kollégával – készült vonatkozó interjú adatait összegeztük és elemeztük annak érdekében, hogy feltárjuk a rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartások jellegzetességeit a SZEMmodell elemeinek tükrében. Először a 3 felsővezető és a 7 megbízhatósági vizsgálatot tervező/szervező kolléga interjúinak eredményeit összegezzük és hasonlítjuk össze a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt ún. SZEMmodell elmélete, az abban szereplő egyes alap- és javasolt kiegészítő tényezők mentén. Ezt követően térünk ki az alapfeladatukból következően a fentiekől igen eltérő szakmai-gyakorlati tapasztalattal rendelkező 3 tárgyalótiszt interjúinak az összegzett tapasztalataira.

6.1. A SZEMmodell elemeinek jellemzői a rendvédelmi szervek állományánál

A szubjektív norma mint a SZEMmodell egyik fő elemének összegzése során megállapítható, hogy mindkét vizsgált csoport válaszai közel azonos szociális környezetet említenek abban a vonatkozásban, hogy mely tényezők lehetnek azok, amelyek elősegítik a korrupció vagy korrupciós magatartás kialakulását. Válaszaik alapján elmondható, hogy elsősorban a közvetlen munkatársak (kollégák), a család (tagok) illetve a barátok véleménye az, amely meghatározó életterveik alakításában, azonban ezen személy(ek) véleménye eltérő súllyal bír a konkrét cselekményhez vezető úton. Többször visszatérő válasz volt az aktuális társadalmi közeg jelentősége, hiszen a vélemények kialakításában, a „követendő” minta megjelenésének színteréül szolgál. Éppen ezért gondolják úgy, hogy az ilyen típusú cselekedetek elleni fellépést összetársadalmi összefogással lehet csak elképzelni, melyben a média által közvetített értékek, irányok is meghatározóak lehetnek. Mindenképpen nagy hangsúlyt kell ugyanis fektetni a társadalmi kommunikációra, hiszen annak hatása a társadalomra és a rendvédelmi szervek dolgozóira is jelentős hatással van.

A válaszadóink a norma vonatkozásában jellemzőnek tartják még, hogy a korrupciós cselekedeteket *végrehajtók* általában tetteik elkövetésének *okaként valamilyen külső tényezőt* – mint rendezetlen anyagi helyzet és családi háttér, egzisztencia-vesztés, stb. – jelölnek meg, vagyis más szubjektív normával, értékrenddel rendelkeznek, mint azon társaik, akik belső okok miatt elutasítják az ilyen cselekedeteket. A szervező

kollégák egybehangzó véleménye alapján elmondható, hogy a korrupciós cselekedet elkövetésének hajlandósága egyértelműen *egyénfüggőnek* tekinthető, mivel az adott személy értékrendjének függvénye, hogy elköveti-e a korrupciót vagy sem. Eltérő vélemények fogalmazódtak azonban meg a beosztotti és a vezetői szintek képviselői korrupatív magatartásának elkövetése kapcsán. Volt olyan válaszadó, aki szerint nem tapasztalható eltérés a vezetői és végrehajtói állomány között, más vélekedés szerint azonban a *végrehajtói állomány sokkal inkább ki van téve a korrupciónak* – feladatuk jellegéből adódóan – mint a vezetői állomány.

Az említett modell másik fő eleme a szubjektív kontroll-érzet, melyre irányuló kérdések összegzése kapcsán elmondható, hogy szinte minden válaszadó igen nagy stresszterhelésnek – pszichikailag megterhelőnek – tekinti a korrupciós cselekedet elkövetését, melynek mértéke az *elkövetés gyakoriságával* valószínűleg fokozatosan csökken. A korrupciós cselekedetek megelőzését célzó védelmi rendszerekről már mindenki hallott, melyről több-kevesebb információval rendelkeznek is a kollégák, emiatt egyre inkább tisztában vannak a jogsértésekkel és azok következményeivel.

Fontos megemlíteni a *korábbi tapasztalat szerepét*, amely az elkövetési rutin kialakítását segíti elő. Azon személyek, akik általában (vagy épp aktuálisan) belekezdnek egy adott korrupciós cselekedetbe, valószínűsíthetően nem érznek szégyent, sőt már veszélyérzetük sincs tetteikkel kapcsolatban – egyszerűen eltűnik a határ számukra. A *parancsnoki kontroll* hiánya is említésre került a korrupció elkövetésével kapcsolatban, de csak azon személyeknél, akik hajlamosak jogellenes cselekmények elkövetésére.

A szubjektív kontroll-érzet vizsgálata során az elkövetői jellemzők feltárására irányuló kérdések is feltettünk, melyek összegzését és értékelését követően elmondható, hogy azon személyek, akik korrupciós cselekedetet hajtanak végre, igen *magas szintű szakmai ismerettel* rendelkeznek, rendszer-ismeretük alapos és pontos. *Ismerik a védelmi rendszerek hiányosságait*, a munkájukat meghatározó norma-és szabályrendszer, valamint a rendszert működtető folyamatokat egyaránt. Erős önkontroll, jó kommunikációs és kapcsolatteremtő képesség jellemzi. Többször magas az intellektusuk, a rendszerek és folyamatok gyors felismerése, azok átlátása magas színvonalon működik náluk. Motivációjukat több ok határozhatja meg, például a sértődöttség (valamilyen szubjektív hátrány), pénzéhesség, anyagiasság, de minden esetben valamilyen előny elérése a fő cél. Több válaszban megjelent az elkövető *„ügyessége”*, mely első sorban tettének elterelésében mutatkozik meg, amely nem akadályozza meg a felderítést, mindössze késlelteti azt.

Természetesen fentiekén kívül még vannak olyan *külső tényezők* is, amelyek elősegítik a konkrét korrupciós cselekedet elkövetését. Ezek többnyire két tényezőhöz köthetők: a munkahelyhez, valamint az egyén személyes környezetéhez. A *munkahelyhez köthető* például a meglévő vagy megteremtett *fizikai környezet*, olyan helyszín vagy alkalom, ahol *nincs tanú* vagy esetleg olyan környezet, ahol a *kontroll lehetősége nem adott*, illetve *túlzott a bizalom* a vezető részéről a beosztottja felé – a korábban már jelzett magas színvonalú szakmai munkája okán –. Nem elhanyagolható a *munkahelyi szocializációs környezet* sem, mivel ez alapvetően meghatározza a munkahely/egység részéről a munkahelyi normákat, elvárásokat, lehetőségeket, illetve a munkatársak viselkedési normáit. Az egyén *személyes környezetéhez* tartoznak – a már korábban említett – *egzisztenciális problémák*, a *szocializációs környezet*, a folyamatos *külső korrupciós nyomás*, valamint a rosszul értelmezett „segítségnyújtási szituáció” is.

Összességében elmondható, hogy a szubjektív kontroll kialakításában a személy megingatható személyisége meghatározóbb, mint a külső tényezők, amelyek esetleg megkönnyíthetik a cselekmény elkövetését. Ezek ugyanis a szilárd erkölcsi alappal és morális tartással rendelkező személyek számára nem tekinthetők meghatározónak. Mindez pedig ráirányítja a figyelmet a stabil, kiegyensúlyozott személyiség meglétének szükségességére a korrupciómegelőzés érdekében.

A modell javasolt kiegészítő tényezői között szerepelnek a *személyiségjegyek*. A megkérdezettek véleménye alapján az *elkövetést támogató vonások* között el lehet különíteni egymástól az ún. *pozitív*, társadalmilag és a rendvédelmi szervekhez történő felvételi eljárás során (beleértve ebbe a vezető-kiválasztási eljárást is) alapvetően elvárt személyiségjegyeket, és az alkalmasság szempontjában általában véve is *negatív* jegyeket. A *pozitív jegyek* között szerepel a nyitottság, a közvetlen kapcsolatteremtési képesség, a jó stressztűrés, a túlzott magabiztosság, az önbizalom, a kontrollhiány, a jó emberismeret, valamint a magas kockázatvállalási hajlandóság. Ezzel szemben *negatív vonások* között olyanok szerepelnek, mint a bizalmatlanság, az óvatosság, a dac, a zárkózottság, az alacsony felelősségtudat, az agresszió, a gátlástalanság, a lojalitás hiánya, a befolyásolhatóság, az egoizmus, a gyenge akarat, a hazudozásra való hajlam.

Mindennek egyfajta ellentétpárjaként *azon személyek, akik elutasítják a korrupciós cselekedeteket* általában jól szocializáltak, lojálisak a szervezethez, becsületesek, ki-

egyensúlyozottak és *szilárd értékítélettel rendelkeznek*. Ez utóbbi, azaz a szilárd erkölcsiség az, ami valóban elkülöníti egymástól a korrupciós cselekedetet elkövető illetve elutasító személyeket. Ez az ugyanis, ami ha párosul a fent említett pozitív személyiségjegyekhez, akkor azok mint elvárt személyiségkonstelláció, ha azonban nem párosul velük, akkor mint elutasítandó személyiségkonstelláció jelenik meg a hivatásos állományba történő felvételi eljárás során.

A saját, személyes *tapasztalat* is kiegészítő tényezőként szerepel a modellben. A megkérdezettek véleménye szerint ma már az állomány minden tagja rendelkezik valamilyen szintű tudással a korrupciót illetően. Egyre szélesebb körben ismerik a témához kapcsolódó definíciókat, határokat, ráadásul a bevezetett ellenőrzésekről is egyre többet tudnak, hisz pl. a Rendőrség különösen nagy hangsúlyt fektet a korrupció megelőzésben az oktatásra, valamint a médiavisszhangot keltő események közös feldolgozására.

Mindezekén túl a vélemények alapján feltételezhető, hogy az a személy, aki elköveti a korrupciós cselekedetet, általában tisztában van tetteivel, annak szabályszegő voltával, sőt feltételezhetően alaposan megtervezve, jól informáltan hajtja végre azt. Széleskörű ismeretekkel rendelkezik a védelmi-ellenőrzési rendszerekről, valamint azok szabályzóival és jogszabályi környezetével kapcsolatban. Ráadásul többnyire ismeri a rendszer hiányosságait is, melyet ki is használ. Összességében elmondható, hogy jól ismerik a határokat és lehetőségeket egyaránt.

A válaszadók véleménye szerint nagy valószínűséggel történik mérlegelés – *nyereség-veszteség számítás* – a korrupciós cselekedetet elkövetőnél, melynek fókusz a anyagi és erkölcsi téren is megjelenhet. Meghatározónak tekinthető mindebben a büntetőjogi környezet, az alkalmazandó szankciók súlya, valamint a magas felderítési mutató is.

A kiegészítő tényezők között szerepel a *társadalmi megítélés*. A korrupciós cselekedeteket végrehajtókra jellemző, hogy tisztában vannak ők is a társadalom elítélő megítélésével, azonban ezt többségében figyelmen kívül hagyják. Fontosabb számukra a saját érdekük, a céljaik elérése, hiszen ez számukra a kézzelfogható, a hétköznapot érintő valóság. A fő különbség az elkövető és elutasító magatartás között éppen ebben, a megítélés elfogadásában, illetve saját értékrendbe történő beillesztésben tapasztalható.

Minden vizsgált vélemény alapján a korrupció társadalmi problémaként jelenik meg. A korrupció az élet bizonyos területein – ugyan nem elfogadottan – de jól láthatóan jelen van. Mindez pedig ismételt felhívja a figyelmet a média szerepére a korrupció megelőzésében, hiszen a közvetített értékrend az állomány gondolkodásában visszatükröződik.

A modell utolsóként vizsgált tényezője a szervezeti megítélés, melynek fontossága az állomány számára, az abban való működésre gyakorolt hatása okán megkérdőjelezhetetlen. Egyértelműen megállapítható, hogy minden rendvédelmi szerv elítéli a korrupciós magatartást. Egyes szervezetekben éppen ezért a szilárdan elítélő álláspont miatt az elkövetők még a közvetlen kollégáknak sem számolnak be tetteikről. Az állomány tagjai tisztában vannak azzal, hogy egy ilyen cselekmény elkövetése az adott szervezet egészére negatív hatást gyakorolhat – még a társadalom részéről is. A szervezet várhatóan kitesztíja magából azon személyeket, akik ilyen cselekményt követnek el. Éppen ezért ha erős, szilárd, következetesen képviselt a szervezeti érték, akkor az jelentős védőfaktoroként működhet.

6.2. A rendvédelmi szerveknél előforduló korrupciós magatartásokra jellemző tipikus érzelmi, viselkedéses és verbális reakciók

A 3 tárgyalótiszttel készült interjú – a tervező/szervező kollégáikhoz, valamint a felsővezetőkhez képest jelentősen eltérő vonatkozó gyakorlati tapasztalatuk miatt – a többi interjútól kissé eltérő vezérfonal mentén készült. Esetükben ugyanis elsősorban a megbízhatósági vizsgálat alá vont személyek érzelmi, viselkedéses és verbális reakcióinak a jellegzetességeire voltunk kíváncsiak, különös tekintettel az intézkedéssel (azaz az adott szituációban elvárt magatartással), valamint a feljelentéssel (azaz a korrupciós helyzet elfogadásával) zárult esetek közötti különbségekre.

A háromfős minta kvantitatív statisztikai vizsgálat szempontjából ugyan nem jelentős, ám az alkalmazott interjúmódszer célja nem az ilyen típusú statisztikai elemzés megalapozása volt, hanem a jelenségbe való betekintés a vizsgálatok során az alanyok viselkedését, reakcióit közvetlenül megtapasztaló szakemberek szemszögéből. A három fő (2 nő, 1 férfi) így is összesen több mint száz fő (115-170 között) megbízhatósági vizsgálatában vett részt, aminek mintegy 90%-a kontaktussal is végződött. A jelentős számú végrehajtott vizsgálatból mindösszesen 5-6 eset végződött feljelentéssel (3-5%).

Az *intézkedéssel zárult* megbízhatósági vizsgálatok során az alanyok viselkedésében – a személy egyediségét természetesen bizonyos mértékben tükröző, de a határozott keretek, intézkedési szabályok, előírások miatt – alapvetően hasonló fellépés volt tapasztalható, azaz higgadtan, nyugodtan, fegyelmezetten, a hivatalos távolságot megtartva semleges, érzelmeiket nem tükröző objektív módon hajtották végre az intézkedést.

A válaszok alapján – az árnyalatnyi egyedi eltérések megjelenésén túl – nem fogalmazható meg egyértelmű, karakteres, jellemző különbség az alanyok magatartásában, érzelmi reakcióiban és verbális reakcióiban, sem ezen szempontok nemi hovatartozás, életkor, tapasztalat, szolgálati hely és beosztás típusa szerinti további bontásában.

Az intézkedéssel, illetve a feljelentéssel zárult megbízhatósági vizsgálatok alanyainak magtartása, érzelmi- és verbális reakciói között azonban felbukkant már néhány jellegzetesség.

A korrupciós cselekményt *elkövetők magatartása jellemzően a környezet aktív ellenőrzésére irányuló törekvésüket tükrözi*, gyakori körütekintéssel, a környezet pásztázásával, a nyílt, takarás nélküli tér szűkítésével, az intézkedés alá volt személy személyes, vagy akár intim zónájába való belépéssel. Valószínű, hogy a kontroll fenntartásának (szellemi és érzelmi) többletterhe miatt a helyzetből való mihamarabbi kilépés felé irányuló ideges, kapkodó viselkedés, szakszerűtlen, hiányos intézkedés is gyakori esetükben. A válaszokból kiderült, hogy míg a nemi hovatartozás és az életkor alapján nem lehet jellegzetességeket megállapítani, addig a *szakmai tapasztalat* megjelent, mint lehetséges kockáztnövelő tényező (minél nagyobb a rutin és alaposabb a szakmai ismeret, annál inkább ismerik a szakmai eljárások részleteit, a védelmi-ellenőrzési rendszerek működését, és annál kiterjedtebb a kapcsolatrendszerük, stb.), mint ahogy a *szolgálati hely* is – az állomány speciális felkészítésén és a szerv által alkalmazott védelmi-, biztonsági szabályok, technikai eszközök eltérő biztonsági szintjein keresztül.

Az *érzelmi reakciók* – és majd a verbális reakciók is – a magatartásbeli jellegzetességekkel szoros összefüggést mutatnak. Míg a korrupciós cselekményt elutasítókat a következetes érzelmi semlegesség, távolságtartás, higgadtság, kiszámíthatóság jellemzi, a cselekményt elkövetők érzelmi reakciói jelentősebb érzelmi, viszonyulásbeli amplitúdókkal jellemezhető, bár nem törvényszerűen. A vizsgálatban résztvevők zavaráról, látható, érezhető feszültségről, szorongásról, aggodalmaskodásról, merevség-

ról vagy éppen túlzó közvetlenségről, az intézkedési helyzethez nem illő személyeségről, bizalmaskodásról számoltak be. Az alanyok érzelmi reakcióit befolyásoló külső és belső adottságok, tulajdonságok között – a vélemények szerint – jelentősebb hatása lehet a korrupciós cselekmények elkövetésében szerzett „rutinnak”, tapasztalatnak is, ami a cselekményhez kapcsolódó átélt feszültség csökkentését, illetve annak hatékonyabb kezelését eredményezheti. A nemi hovatartozás, életkor, szolgálati hely változói szerint jellegzetes érzelmi reakcióminták nem voltak tapasztalhatók.

A korrupciós cselekményeket elutasító alanyok célirányos, egyértelmű, hivatalos fordulatokat alkalmazó, távolságtartó, kiegyensúlyozott hangnemével szemben a cselekmények elkövetői – az érzelmi állapottal összhangban – (az intézkedési helyzetben általában tapasztalhatóhoz képest) szélsőséges verbális reakciókat mutatnak. A türelmetlen, sürgető, irányító, esetleg hatalmi pozícióból fenyegető hangnem mellett a kommunikáció mind verbális, mind non-verbális formája töredezettnek, kapkodónak tűnik, vagy éppen a közvetlen, személyes hangvétel, a kedélyes elbeszélgetés, a helyzethez nem illő jellegű, irányú és mennyiségű kérdések, a kiérződő mögöttes szándék, sugalmazás a feltűnő. A sajátos kommunikációs eszközök – változó mértékben tudatos és tudattalan – alkalmazása a személy és a környezet feletti kontroll megszerzését, fenntartását, a lehetőségek illetve kockázatok, veszélyek felmérését szolgálják (az intézkedés szabály szerinti célja mellett, helyett). Gyanú esetén az alanyok képesek visszatérni a szabályos intézkedés menetéhez, azaz viselkedésük (azon belül kommunikációs stílusuk is) dinamikusan változik a helyzetnek megfelelően.

A nemi hovatartozás, életkor, szolgálati hely változói szerint jellegzetes kommunikációs mintázatok nem voltak elkülöníthetők.

A tárgyalótisztek az aktuális feladatra való előkészület során az alany szimpátiájának, bizalmának elnyerése érdekében egyénre szabottan, az egyéni sajátosságok figyelembevételével (mind az alany, mind saját személyiségükre tekintettel, azok összhangjának megteremtésére törekedve) készülnek.

Véleményük szerint a korrupciós cselekmények elkövetésének hátterében külső és belső tényezők egyaránt szerepet játszanak. A legjelentősebb *külső tényezőnek* az anyagi problémákat, az anyagi erőforrások hiányát, illetve az erre a problémára – látzólag – gyors és viszonylag könnyű megoldást kínáló kedvező, csábító lehetőségeket tartják. *Belső tényezőként* a kapzsiságot, a hiányos és instabil értékrendet, valamint az előretekintés, a hosszú távú hatások, következmények felmérésének gyenge képességét jelölték meg.

A félig strukturált interjúk felvételére alapuló kutatásunk összegzett eredményeként a fentiek alapján egyértelműen kijelenthető, hogy azon személyek, akik a rendvédelmi szervek állományán belül képesek korrupciós cselekményt elkövetni – a mindezt me-reven elutasító kollégáikkal összehasonlítva – eltérő tulajdonságokkal rendelkeznek a SZEMmodell elemeit, azaz a vonatkozó szubjektív normájukat, a szubjektív kontroll-jukat, a személyiségjegyeiket, a személyes tapasztalatukat, a társadalmi és szervezeti megítélésük elfogadását, valamint az adott szituációban rájuk jellemző érzelmi, viselkedéses és verbális magatartásukat illetően. Mindez pedig tapasztalati alapon is egyértelműen alátámasztja a SZEMmodell rendvédelmi állományon belül való működését.

7. IRODALOMJEGYZÉK

Hunyady Gy., Münnich Á. (2015): A rendvédelmi szervek személyi állományára vonatkozó szilárd erkölcsiség elvárás pszichológiai szempontú elemzése és modellezése (kivonat), In: Malét-Szabó E. (Szerk.) Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálati szempontjai, Belügyminisztérium, Budapest, p. 73-83.

Szokolozsny Á. (2004): Kutatómunka a pszichológiában. Osiris Kiadó, Budapest.

7.1. Hivatkozott jogszabályok

1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről

57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

V.

**AZ ÚJ BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI RENDSZER ELEMEINEK
ÉRTÉKELÉSE A SZILÁRD ERKÖLCSISÉG MUTATÓ MÉRÉSÉRE
JAVASOLT SZEMMODELL TÜKRÉBEN**

Dr. Malét-Szabó Erika Ph.D

Absztrakt:

A tanulmánykötetünk záró tanulmányában az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer elméletének és módszertanának rövid ismertetését követően részletesen tárgyaljuk, hogy mindez alkalmas-e jelenlegi formájában a szilárd erkölcsiség *SZEMmodell* alapján történő mérésére. A tapasztalatok alapján kijelenthető, hogy az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer jelen formájában sem az elméletét, sem pedig a gyakorlatát illetően nem alkalmas a szilárd erkölcsiség *SZEMmodell* alapján történő mérésére, hiszen míg a vezető-kiválasztási rendszer kompetencia-alapú, célja a 13 vezetői alapképesség komplex feltérképezése, addig a *SZEMmodell* azt feltételezi, hogy a korrupciós magatartás, és így a szilárd erkölcsiség is, nem velünk született, hanem tanult jelenség, így a modellezésére sokkal alkalmasabb a Tervezett Viselkedés Elméletének modellje, melynek alapelemei az egyén mérni kívánt viselkedésre vonatkozó attitűdje, szubjektív normája és kontroll érzete, valamint a mindebből együttesen következő viselkedési szándéka.

kulcsszavak: új belügyi vezető-kiválasztási rendszer, *SZEMmodell*, egyéni TÉR, *SZEMteszt*

TARTALOMJEGYZÉK:

1. Az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer elméletének értékelése a SZEMmodell tükrében	161
1.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer elméleti alapja, a 13 vezetői kompetencia rendszere	161
1.1.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer jogszabályi alapja . . .	162
1.1.2. A 13 elemű egységes belügyi vezetői kompetencia rendszere . . .	164
1.1.3. A vezetői kompetenciarendszer és a Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR)	171
1.2. A SZEMmodell elemeinek megjelenése a vezetői kompetenciák rendszerében	173
1.2.1. A SZEMmodell és a Big Five kapcsolata	173
1.2.2. A Lelkiismeretesség a vezetői kompetencia-rendszerben	176
1.2.3. A Barátságosság a vezetői kompetencia-rendszerben	177
1.2.4. A SZEMmodell és a TÉR rendszer kompetenciaelemei	179
2. Az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer módszertanának értékelése a SZEMmodell tükrében	181
2.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer módszertanának rövid ismertetése	181
2.1.1. A Komplet Vezető-kiválasztási (KVK) teszt rövid bemutatása . . .	181
2.1.2. Az vezető-kiválasztási eljárás során alkalmazott AC feladatok rövid bemutatása	182
2.1.3. Az vezető-kiválasztási eljárás során alkalmazott félig-strukturált kompetencia alapú interjú rövid bemutatása	184
2.1.4. Az vezető-kiválasztási eljárás eredménye	185
2.2. A SZEMmodell alapján a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt eljárás és az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer kapcsolódási pontjai	186

3. Az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer módosítási lehetőségei a SZEMmodell alapján a szilárd erkölcsiség mérése érdekében	188
4. Irodalomjegyzék	190
4.1. Hivatkozott jogszabályok	191

1. AZ ÚJ EGYSÉGES BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI RENDSZER ELMÉLETÉNEK ÉRTÉKELÉSE A SZEMMODELL TÜKRÉBEN

1.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer elméleti alapja, a 13 vezetői kompetencia rendszere

Ezen fejezet tartalma a Belügyminisztérium által rendelkezésünkre bocsátott alábbi anyagok releváns tartalmának összefoglalása:

Publikált anyagok:

- Malét-Szabó E. (2014): Az új belügyminisztériumi vezető-kiválasztási eljárás rövid bemutatása. In: Hegedűs J. (szerk.): *Tanulmánykötet a belügyi vezető-kiválasztási eljárásról*, Belügyminisztérium, Budapest, p. 60-66.
- Hegedűs J. (szerk.) (2014): *Tanulmánykötet a belügyi vezető-kiválasztási eljárásról*, Belügyminisztérium, Budapest
- Horváth F., Malét-Szabó E. (2014): A vezető-kiválasztás biztonsági kockázatai. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XV. szám*, Pécs, p. 325-331.
- Malét-Szabó E. (2013) A belügyi vezető-kiválasztási rendszer tudományos megalapozása – avagy egy belügyi kutatás első eredményei. In: Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán (szerk.): *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIV.* Pécs, Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja p 141–148.

Belső használatra készült anyagok:

- Malét-Szabó E. (2014) Tájékoztató a vezető-kiválasztási eljárásról a humánerőforrás-gazdálkodásért felelős szakemberek számára, Belügyminisztérium, Budapest. (belső használatra)
- Horváth F. (szerk.) (2014) Tájékoztató a vezető-kiválasztási eljárásban résztvevő AC/DC értékelőknek – AC módszertani útmutató, Belügyminisztérium, Budapest. (belső használatra)

A *Belügyi Tudományos Tanács Alkalmazott Pszichológiai Munkacsoportja* által végzett, az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer tudományos megalapozását célzó kutatással kapcsolatos zárójelentések:

- 2013. A belügyi szervek vezető-kiválasztási rendszerének tudományos megalapozása (az egységes belügyi vezetői kompetenciák meghatározása)
- 2014. A vezetői kompetenciaprofilok szervspecifikus jellegzetességei
- 2015. A vezetői kompetenciaprofilok szervspecifikus jellegzetességei 2. (a vezetői és beosztotti vélemények összehasonlítása)

1.1.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer jogszabályi alapja

Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer jogszabályi alapját a belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszeréről, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbankról szóló 2/2013. (I. 30.) BM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) teremtette meg.

A 2013. március 1-ét követően hatályba lépett Rendelet létrehozta a *Rendészeti Vezetőképzési és Tehetséggondozási Rendszert*, mely egy, a vezetői életút elemeit tartalmazó komplex struktúra a belügyi szervek vezetői beosztást betöltői, valamint a jövőben betölteni szándékozók és tervezettek számára. Vezetői beosztás betöltéséhez egyértelmű feltételként meghatározza *osztályvezető és főosztályvezető-helyettesi beosztás* esetén a *rendészeti vezetővé képző tanfolyam*, *főosztályvezetői vagy magasabb beosztás* esetén pedig a *rendészeti mestervezetővé képző tanfolyam* sikeres elvégzését.

A Rendészeti Vezetőképzési és Tehetséggondozási Rendszerbe, valamint ezen keresztül az egyes tanfolyamokra való bekerülésnek *speciális feltételei* vannak. A rendszerbe való jelentkezés kétféle módon lehetséges: az állományilletékes parancsnok javaslatára az egyén beleegyezésével, vagy önkéntesen. A jelentkezést – a vezető-kiválasztási eljárás első lépéseként – egy *felmérés követi, amit a Közszolgálati Személyzetfejlesztési Főigazgatóság* (a továbbiakban: KSZF) szakértői vagy tréneri beosztású munkatársa folytat le, és amit legalább 55%-os szinten kell teljesíteni ahhoz, hogy valaki bekerüljön az egyes szerveknél vezetett Rendészeti Utánpótlási és Vezetői Adatbank utánpótlási nyilvántartásába (a továbbiakban: utánpótlási nyilvántartás), illetve jogosulttá váljon részt venni a rendészeti vezetővé képző tanfolyamon.

Ezen tanfolyam végén egy ún. *záró felmérésen és vizsgagyakorlaton* kell részt vennie mindenkinek, amivel egy időben az adott egyén részt vesz a vezető-kiválasztási eljárás második fázisát jelentő *mestervezetői kompetencia-megfelelést mérő felmérésen* is, amit szintén a KSZF szakértője vagy trénera végez. Aki mindezen legalább 70%-os szinten teljesít, az vehet részt a rendészeti mestervezetővé képző tanfolyamon. A rendészeti vezetővé, illetve mestervezetővé képző tanfolyamok részletes szabályait a minderre vonatkozóan kidolgozott, a KSZF vezetője által jóváhagyott, mindenkor hatályos *Tanulmányi és Vizsgaszabályzat tartalmazza*.

1. ábra: A Rendészeti Vezetőképzési és Tehetséggondozási rendszer



1.1.2. A 13 elemű egységes belügyi vezetői kompetencia rendszere

A fenti jogszabályi kötelezettségnek eleget téve az ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001 azonosítószámú „Új közszolgálati életpálya” elnevezésű kiemelt projekt Belügyminisztérium oldali tevékenységének keretében egy új és egyben egységes vizsgálati rendszert – új belügyi vezető-kiválasztási rendszert – fejlesztettek és alakítottak ki, valamint állítottak 2015. március 1-jével rendszerbe. Ezen rendszer alapját a Belügyi Tudományos Tanács Alkalmazott Pszichológiai Munkacsoportja által 2012-2015 között végzett tudományos kutatás során feltárt 13 egységes belügyi vezetői kompetencia képezi, melynek elemeit a vezetők kiválasztása és fejlesztése során tudományosan megalapozott módon, és egy komplett informatikai rendszer által támogatottan mérni, értékelni lehet.

Ezen 13 elemű kompetenciarendszer a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelettel, a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről szóló 26/2013. (VI. 26.) BM rendelettel és a közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről szóló 10/2013. (VI. 30.) KIM rendelet által meghatározottan a közszolgálatban 2013-ban bevezetett egyéni teljesítményértékelés rendszerrel összhangban került kifejlesztésre.

A 13 egységes belügyi vezetői kompetencia a Rendeletben szerepelteknek megfelelően két szinten, az osztályvezetőkre és főosztályvezető-helyettesekre vonatkozó középvezetői szintre, valamint a főosztályvezetőkre vagy annál magasabb szintű vezetőkre vonatkozó felsővezetői szintre külön-külön került meghatározásra. A kompetenciák rendszerét és egymáshoz való viszonyát jeleníti meg az alábbi 1. sz. ábra.

Jól látható, hogy a kompetenciák alapvetően három csoportra oszthatóak. Az ún. *egyéni kompetenciák* körébe tartoznak az olyan személyiségtulajdonságok, mint a megbízhatóság, a terhelhetőség, a kreativitás, a mindent áthatni hivatott rugalmasság és az egyéni példamutatás, valamint az olyan kognitív készségek és képességek, mint a szakmai ismeret, a stratégiai gondolkodás, a cél- és feladatorientáltság, valamint a minderre támaszkodó hatékony döntés és felelősségvállalás képessége. Ehhez kapcsolódnak a *társas kapcsolatok menedzseléséhez* szükséges szociális kompetenciák, mint a kommunikációs készség, a konfliktuskezelés és az érdekérvényesítés-aszszertvitás. Az egyéni és társas kompetenciák mind a közép-, mind pedig a felsővezetői

szinten hasonlóan, pusztán a fentiekben már részletezett némi hangsúlyeltolódással lettek megfogalmazva. A kompetenciák harmadik köre az ún. *vezetői kompetenciák*, mint a vezetői gondoskodás, a vezetői funkciók ellátása és az erőforrásokkal való hatékony gazdálkodás.

1. ábra: A vezetői kompetenciák rendszere



1. táblázat: A vezetői kompetenciák definíciója

Kompetenciák	Középvezetői szint	Felsővezetői szint
1. Következetesség, Kiszámít-hatóság	A feladatot határidőre, a szakma szabályainak megfelelően elvégzi. A vonatkozó normák betartása mellett döntéseiben, tevékenységeiben következetes. Feladat-meghatározásai, elvárásai, átláthatók, egyértelműek. Viselkedése kiszámítható.	A feladatot határidőre, a szervezeti értékeknek megfelelően <u>elvégezteti, visszaellenőrzi és ellenőrizteti.</u> Feladat-meghatározásai, elvárásai világosak, egyértelműek és <u>összhangban szervezet céljaival.</u> <u>lényegre törőek.</u>
2. Szakmai ismeret	Elméleti ismereteit, a feladat delegálásában, végrehajtásában megszerzett, szakmai tapasztalatát a gyakorlatban hatékonyan alkalmazza. A munka- és szervezeti folyamatokat átlátja, azokban magabiztosan eligazodik.	A feladat <u>végrehajtásában</u> megszerzett, szakmai tapasztalatát a gyakorlatban hatékonyan alkalmazza. A saját és az együttműködő szervezetek rendszerét stratégiai szinten átlátja, abban magabiztosan eligazodik.
3. Vezetői funkciók ellátása	Tervezi, szervezi, irányítja, koordinálja, ellenőrzi a szervezeti egysége tevékenységét. Az adott feladat eredményes ellátásához szükséges erőforrásokat meghatározza, és ezek hatékony felhasználását irányítja.	A <u>szervezet eredményes működéséhez</u> szükséges erőforrásokat <u>megteremti, és ellenőrzi</u> ezek hatékony felhasználását.
4. Reális önismeret, önfejlesztési igény	Felismeri saját határait és fejlesztendő területeit. Önismereti és önfejlesztési igény jellemzi. Konstruktív kritikát elfogadja.	
5. Személyes példamutatás	Szakmai tevékenységében, általános emberi értékek területén, valamint a szervezet iránti lojalitásában példát mutat.	Szakmai tevékenysége és előlétele példaértékű. Megtestesíti az általános emberi értékeket. A szervezetet hitelesen és méltóan megjeleníti és képviseli.
6 Rugalmas alkalmazkodó-képesség	A munkavégzés során felmerülő külső és belső problémák egyidejű kezelésére képes. A változó helyzeteket felismeri és azokhoz rugalmasan alkalmazkodik. A stresszt hatékonyan kezeli.	Külső, a szervezeti működés irányába ható negatív nyomást csökkenti és pozitív átkeretezésre képes. Inspirálja és támogatja a változásokat.

Kompetenciák	Középvezetői szint	Felsővezetői szint
7. Döntési képesség, felelősség-vállalás	A célok elérését segítő hatékony intézkedések érdekében, időben, határozott, egyértelműen megfogalmazott döntést hoz. A sikeres feladat végrehajtása érdekében szükség esetén döntését korrigálja, megváltoztatja, ezért felelősséget vállal.	A <u>stratégiai célok</u> elérését segítő döntéseket hoz, illetve az alárendeltségébe tartozók döntéseit szükség esetén megváltoztatja és ezért felelősséget vállal.
8. Munkatársak motiválása, fejlesztése	Munkatársait ismeri, képességeikkel, erősségeikkel, fejlesztendő területeikkel tisztában van. Mindezt a munkakörülményekkel együtt figyelembe véve képes a beosztottait motiválni és fejleszteni. Beosztottaival szemben empatikus és toleráns. Képes csapatot építeni.	Az általa irányított és az alárendeltségébe tartozó szervezeti egységet, valamint a közvetlen munkatársait ismeri, azok célorientált fejlesztésére törekszik.
9. Konfliktus-kezelés, érdek-érvényesítés	A konfliktushelyzeteket felismeri az azokból adódó feszültségeket kezeli, hatékony megoldásokra törekszik. A szervezeti egysége érdekeiket hatékonyan, a másik fél érdekeit is figyelembe véve képviseli és érvényesíti. Munkája során együttműködésre, partnerségre törekszik.	A szervezetet érintő belső és külső (társ szervek, civil intézmények stb. irányába) konfliktushelyzeteket felismeri, az azokból adódó feszültségeket kezeli, hatékony megoldásukat menedzseli. Az általa irányított szervezet, vagy szervezeti egység érdekeiket befelé is kifelé hatékonyan, a másik fél érdekeit is figyelembe véve képviseli és érvényesíti.
10. Cél- és feladat-orientáltság	A célokat meghatározza és elfogadhatja, azok között prioritást állít fel. A célokhoz kapcsolódó feladatokat személyhez és határidőhöz kötötten delegálja és visszaellenőrzi.	Egész szervezetet érintő stratégiai célokhoz kötődő feladatokat delegál és ellenőriztet.

Kompetenciák	Középvezetői szint	Felsővezetői szint
11. Kommunikációs készség	Kommunikációja nyílt, őszinte, hiteles, kétirányú. Szóban és írásban világosan, egyértelműen, érthetően fogalmaz. Képes a különböző helyzetekben adekvátan kommunikálni.	Strukturált, a szervezeti érdekeknek megfelelően felépített, lényegre törő, a másik fél érdekeit is figyelembe vevő kommunikációt folytat minden szinten, szervezeten kívül és a szervezeten belül is.
12. Kreativitás, innováció	Kezdeményező, nyitott az újszerű megoldásokra, módszerekre, azokat gyakorlatban alkalmazza. Felismeri, támogatja és ösztönzi az új kezdeményezéseket.	Ösztönzi és támogatja az innovatív kezdeményezéseket és visszajelzéseket. Részt vesz a szervezeti kultúra folyamatos megújításában.
13. Rendszer-szemlélet, lényeglátás	Rendszerben és folyamatokban gondolkodik, összefüggések felismerésére képes. Elemző-értékelő szemléletmód (tevékenység) jellemzi.	Stratégiában, rendszerekben egymáshoz kapcsolódó alrendszerekben és folyamatokban gondolkodik, szélesebb körű, távlati összefüggések felismerésére képes.

A kompetenciák konkrét, a két vezetői szintre – osztályvezetői és a főosztályvezetői szint – külön-külön is pontosan meghatározott definíciója az *1. táblázat*ban olvasható. A kompetenciák meghatározásaiból egyértelműen kitűnik, hogy a *közép- és felsővezetői szinten a legmarkánsabb különbség a vezetők viselkedésének és tevékenységeinek az irányultságában és hatáskörében érhető tetten*. Míg a középvezetők esetén a szükséges kompetenciák elsősorban a saját, kisebb szervezeti egységekre korlátozódva, a feladatok konkrét végrehajtására, illetve végrehajtatására vonatkozóan fogalmazódnak meg, addig a felsővezetők esetén mindez már az általuk irányított teljes szervezetre, valamint annak külső kapcsolataira is kiterjed, és elsősorban a hosszabb távú stratégiákra, a feladatok meghatározására és ellenőrzésére, valamint a mindehhez szükséges erőforrások biztosítására vonatkozik. Különösen igaz ez az ún. *vezetői kompetenciákra*.

A kompetenciák fenti definícióit kiegészíti, a gyakorlatban érthetőbbé teszi, hogy az alábbi módon objektíven is megfigyelhető *alkompetenciákra* bontották őket:

1. Következetesség, kiszámíthatóság
 - Szabálytudat, fegyelmezettség
 - Elvárások támasztása, következetesség
2. Szakmai ismeretek
 - Szakmai elméleti ismeretek
 - Szakmai összefüggések, folyamatok ismerete
 - Testületismeret (hely és személyismeret)
 - Szakmai tapasztalatok
3. Vezetői funkciók ellátása
 - Tervezés, szervezés
 - Irányítás, koordinálás, ellenőrzés
4. Reális önismeret, önfejlesztési igény
 - Reális önismeret
 - Önfejlesztési igény
5. Személyes példamutatás
 - Hitelesség
 - Szervezet iránti elkötelezettség
 - Minőségre törekvés, igényesség
6. Rugalmas alkalmazkodóképesség
 - Változó helyzethez való alkalmazkodás
 - Pszichés terhelhetőség, hatékony stresszkezelés

7. Döntési képesség, felelősségvállalás

- Döntés előkészítés
- Döntéshozás

8. Munkatársak motiválása, fejlesztése

- Személyre szabott motiválás, fejlesztés
- Személyszlelés, empátia, tolerancia
- Hatékony együttműködés megteremtése

9. Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés

- Tudatos, adekvát konfliktuskezelés
- Érdekképviselés – és érvényesítés
- Felelősségvállalás

10. Cél- és feladatorientáltság

- Célok meghatározása
- Feladatok személyhez kötése

11. Kommunikációs készség

- Verbális kommunikációja
- Nonverbális kommunikációja

12. Kreativitás, innováció

- Kreativitás, Innováció
- Nyitottság, ösztönzés

13. Rendszerszemlélet, lényeglátás

- Elemző gondolkodás, lényeglátás
- Rendszergondolkodás
- Stratégiai gondolkodás

1.1.3. A vezetői kompetenciarendszer és a Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR)

A fentiekben ismertetett egységes belügyi vezetői kompetenciák rendszerét a kidolgozók összehangolták az egyéni teljesítményértékelés rendszerével. Mindez azért is különös jelentőségű, mivel a Rendelet 26. § (3) bekezdése alapján a jelölt TÉR eredménye a vezető kiválasztás egyfajta bemeneti kritériuma, hiszen a jelentkezés feltétele, hogy a jelölt legutolsó éves teljesítményértékelése „kivételes” vagy „jó” teljesítményfokozatú legyen.

2. táblázat: A vezetői kompetenciák és a TÉR rendszer összefüggései

A kulcs-kompetenciák	TÉR kompetenciák	Tér munkamagatartás
1. Következtesség, Kiszámíthatóság	Határozottság, magabiztosság Szabálytudat és fegyelmezettség	Figyelem a feladatok végrehajtására (1) Határidők betartása (2) Munkatempó és feladatvállalás (7)
2. Szakmai ismeret	Szakmai ismeretek alkalmazása Egyéb ismeretek	Szakszerűség, jogszerűség betartása (3) A fejlődés igénye és üteme (4)
3. Vezetői funkciók ellátása	Vezetési technikák Tervezés Szervezés Csoportok irányítása Kapcsolattartás Teljesítményértékelés képessége	Az elvégzett feladatok ellenőrzése és korrigálása, felelősségvállalás (5) Csapatmunka, együttműködés (12) Erőforrásokkal való gazdálkodás (15)
4. Reális önismeret, önfejlesztési igény	Integritás Határozottság, magabiztosság	A fejlődés igénye és üteme (4)
5. Személyes példamutatás	Etikus magatartás, megbízhatóság Szervezet iránti lojalitás	A közszolgálatból, és a szervezeti kultúrából fakadó (6) Munkatempó és feladatvállalás (7) Munkaidő kihasználása (14)
6. Rugalmas alkalmazkodóképesség	Rugalmasság	Aktivitás, reagálás (8) Stressz tűrés, pszichés terhelhetőség (9) Problémamegoldás (13)

A kulcs-kompetenciák	TÉR kompetenciák	Tér munkamagatartás
7. Döntési képesség, felelősségvállalás	Döntésképeség Önállóság Felelősségtudat Vezetési technikák	Az elvégzett feladatok ellenőrzése és korrigálása, felelősségvállalás (5)
8. Munkatársak motiválása, fejlesztése	Munkatársak fejlesztése Teljesítményértékelés készsége Mások megértése (empátia) Mások motiválása	
9. Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés, asszertivitás	Konfliktuskezelés Ügyfél-orientáltság Kapcsolattartás	Csapatmunka, együttműködés (12) Problémamegoldás (13)
10. Cél- és feladat-orientáltság	Tervezőkészség Mások motiválása	Figyelem a feladatok végrehajtására (1) Határidők betartása (2) Az elvégzett feladatok ellenőrzése és korrigálása, felelősségvállalás (5) Munkatempó és feladatvállalás (7) Eredmény-orientáció, motiváltság (10)
11. Kommunikációs készség	Kapcsolattartás Ügyfél-orientáció	Az írásbeli feladatok ellátásának színvonala (3) Kommunikáció (11)
12. Kreativitás, innováció	Változások irányítása Változásokra való nyitottság, kezdeményező-készség	Aktivitás, reakció (8) Problémamegoldás (13)
13. Rendszer-szemlélet, lényeglátás	Stratégiai gondolkodás Rendszergondolkodás	

A 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet, a 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet és a 10/2013. (VI. 30.) KIM rendelet által meghatározottan a közszolgálatban 2013-ban bevezetett **egyéni teljesítményértékelés** rendszerének két elemében jelenik meg a kompetenciák általi meghatározottság. Egyértelműen megnyilvánul az ajánlott elemként szereplő 26-28 db kompetenciában, melyek között világosan elkülönülnek egymástól az általános

és a vezetői kompetenciák. Megjelenése kevésbé differenciált, mégis alapvető még a kötelező elemként szereplő kompetencia alapú munkamagatartás-formák értékelésében. Itt azonban már mindössze egy, kifejezetten a vezetők számára meghatározott munkamagatartás található.

Az eredeti elképzelés szerint a TÉR kompetencia értékei egyfajta konkrét bemeneti értéként szerepeltek volna a kidolgozandó új vezető-kiválasztási rendszerben. Mindennek a megvalósítására azonban nem kerülhetett sor, mivel a belügyi szervek vonatkozásában a TÉR rendszerébe csak a kötelező elemek kerültek bevezetésre. Annak érdekében, hogy bemutathassuk, az esetleges bevezetésükkor milyen módon tudnák elősegíteni a vezető-kiválasztás során a szilárd erkölcsiség vizsgálatát, ismertetjük az alábbi táblázatot, melyben a vezetői kompetenciák és a TÉR elemeinek egymással való kapcsolatrendszerét (lásd 2. táblázat) foglalták össze a szerzők.

Jól látható, hogy míg a TÉR rendszer ajánlott kompetenciaelemei szinte teljes mértékben lefedik az egységes belügyi vezetői kulcskompetenciák rendszerét, addig a 15 kompetencia alapú munkamagatartás esetében már csak részleges fedésről beszélhetünk. Esetükben ugyanis teljesen kimarad a specifikusan vezetői kompetenciának tekinthető és különösen a felsővezetői szinten kiemelten hangsúlyos rendszerszemlélet és lényeglátás, valamint a hatékony vezetői munka elengedhetetlen feltételét jelentő olyan társas kompetencia, mint a munkatársak motiválásának és fejlesztésének a képessége, az empátiás készséget is beleértve.

1.2. A SZEMmodell elemeinek megjelenése a vezetői kompetenciák rendszerében

1.2.1. A SZEMmodell és a Big Five kapcsolata

A szilárd erkölcsiség mutató javasolt pszichológiai háttérmodellje (a továbbiakban: a SZEMmodell, (Hunyady, Münnich, 2015) azon alapfeltevésen nyugszik, hogy a szilárd erkölcsiség egy tanult tulajdonság, amit a tágabb és szűkebb környezetünkből tanulunk meg, így van esélyünk arra, hogy alakulását képzéssel, fejlesztéssel, példamutatással befolyásolni tudjuk. Mivel ezen alapfeltevés szerint a szilárd erkölcsiség egyfajta viselkedéses megnyilvánulás, így nyilvánvaló elméleti alapként szolgált a modell megalkotásához a korábbiakban már sokszor bizonyított Tervezett Viselkedés Elméletének (a továbbiakban: TVE) modellje.

A TVE modell három alapvető tényezőre épül:

- az általa bejósolni kívánt viselkedésre (jelen esetben a szilárd erkölcsiségű viselkedésre) vonatkozó attitűdre,
- az ezen viselkedéssel kapcsolatos szubjektív normákra,
- valamint az adott viselkedéssel kapcsolatosan érzett szubjektív kontroll érzetére.

A modell értelmében ezen három tényező képes bejósolni egy adott viselkedésre vonatkozó szándékot, mely már közvetlenül megelőzi a konkrét viselkedést.

Ezen alapmodell egészét, a három alaptényezőt, valamint a cselekvési szándékot és az abból születő cselekvést számos további tényező is képes befolyásolni közvetve vagy közvetlenül, melyek hatásáról így a SZEMmodell megalkotása során sem lehetett megfelelkezni. A SZEMmodell éppen ezért a következő kiegészítő tényezők hatását javasolja figyelembe venni:

- személyiségjegyek
- társadalmi norma
- nyereség-veszteség számítások
- szervezeti norma
- önértékelés
- morális felfogás
- tapasztalat

A SZEMmodell alap- és kiegészítő tényezőit tekintve, mindezek meghatározásait és jellemzőit átnézve (lásd III. fejezet) és az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer alapját képező 13 elemű vezetői kompetencia-rendszerrel összevetve egyértelműen kijelenthető, hogy a kompetenciáknak egyedül a SZEMmodell személyiségtényezőkre vonatkozó kiegészítő elemével lehet közvetlen kapcsolata, melynek hatása valószínűleg nem közvetlenül jelentkezik a korrupciós cselekedet végrehajtásában, hanem közvetett módon, feltételezhetően az attitűd és a szubjektív norma alakulását/hatását módosíthatja.

Mindezt figyelembe véve a SZEMmodell és a vezetői kompetencia-rendszer lehetséges kapcsolódási pontjainak feltárása során alapvető kiindulópontként kell tekinteni a kötet III. fejezetében részletesebben is kifejtett kapcsolatot a nemzetközileg általánosan alkalmazott Big Five modell lelkiismeretesség és barátságosság faktora és az integritás között.

Ezen két Big Five faktor meghatározása a következőképpen hangzik (Juhász, 2002):

Lelkiismeretesség:

A Lelkiismeretesség olyan jellemzőket foglal magában, mint:

- Beszabályozottság
- Felelősség
- Tervezés/kitartás/célokért való küzdelem
- Kötelességtudat
- Engedelmesség
- Önfegyelem, Megfontoltság

A lelkiismeretes emberek jó polgárai a szervezetnek, mert megbízhatóak, produktívak és erősen teljesítménymotiváltak.

A lelkiismeretlenek ellenben nem produktívak és szociálisan is rossz hatással vannak a szervezet szociális, gazdasági életére.

A lelkiismeretesség jó előrejelzője a kívánatos munkahelyi viselkedésnek.

Barátságosság / Együttműködés:

A Barátságosság olyan jellemzőket foglal magában, mint:

- Szeretetreméltóság
- Gondoskodás, Érzelmi támasz
- Barátságosság
- Bizalom

- Öszinteség
- Tapintatos
- Udvarias
- Figyelmes

A Barátságosság az egyén interperszonális stílusáról nyújt információt. Nemcsak mások felé való orientációt jelent azonban, hanem szociális kompetenciát és belső kontrollt is.

1.2.2. A Lelkiismeretesség a vezetői kompetencia-rendszerben

Szem előtt tartva a Lelkiismeretesség definícióját, valamint a 13 vezetői kompetencia meghatározását, egy olyan vezetői kompetencia található, mely által felölelt készségek, képességek nagyban hasonlítanak a lelkiismeretesség dimenziójához. Ez a vezetői kompetenciák között az egyéni kompetenciák közé tartozó *Következetesség, kiszámíthatóság* kompetenciája, mely a meghatározása szerint:

- A feladatot határidőre, a szakma szabályainak megfelelően elvégzi.
- A vonatkozó normák betartása mellett döntéseiben, tevékenységeiben következetes.
- Feladat-meghatározásai, elvárásai, átláthatók, egyértelműek
- Viselkedése kiszámítható.

A definíciót jól kiegészítik a kompetenciához tartozó alfaktorok, a *Szabálytudat, fegyelmezettség*, valamint az *Elvárások támasztása, következetesség*.

Mindennek egyfajta gyakorlatorientáltabb megfogalmazása található meg a kompetencia egyes szintjeit jellemző leírásban (Horváth, 2014, 33.o):

„A következetesség kifejezés alatt a szabályok, előírások betartásának, betartatásának konzisztenciáját értjük, azaz hogy az egyén milyen mértékben képes különböző helyzetekben, különböző egyénnel szemben, időről időre kongruensen viselkedni.

- A magas szinten következetes egyén képes helyzetektől, és az azokban szereplő egyénektől, az idői tényezőktől függetlenül, konzisztens módon viselkedni, döntéseiben nem játszanak szerepet a döntéshozatal szempontjából irreleváns tényezők.

- Az átlagos következetességgel jellemezhető egyén általában kongruensen viselkedik, de külső, irreleváns tényezők befolyásolhatják a döntéshozatalban.
- A skálán alacsony pontszámot elérő egyének döntéseikben kiszámíthatatlanok, ugyanazzal a témával kapcsolatban hozott döntéseik között összefüggés nem található.”

Mindez alapján jól látható, hogy ezen kompetencia meghatározása jól összecseng a *Lelkiismeretesség* Big Five dimenziójában megfogalmazottakkal, mint a beszabályozottság, a fegyelmezettség, a kötelességtudat. Látható azonban az is, hogy a két fogalom között nincs teljes átfedés, hiszen a vezetői kompetenciaként szereplő *Következetesség és kiszámíthatóság* a szabálytudat és fegyelmezettség mellett – mely alapvető jellemzőjének tekinthető a *Lelkiismeretes* egyénnek a Big Five modellben – magában foglalja a vezetők esetében kiemelt fontosságúnak tekintett *következetességet* is, ami a *Lelkiismeretesség* egyik következményeként tekinthető valószínűleg.

Összességében tehát elmondható, hogy a Big Five modell *Lelkiismeretesség* dimenziója a 13 egységes belügyi vezetői kompetencia közül feltételezhetően a *Következetesség és kiszámíthatóság* vezetői kompetenciával, azon belül is annak *Szabálytudat, fegyelmezettség* alfaktorával van kapcsolatban. Ezen elméletileg, a fogalmak definícióin alapulóan feltételezett kapcsolat igazolása azonban mindenképpen további kutatást igényel.

1.2.3. A Barátságosság a vezetői kompetencia-rendszerben

A fentieket a Barátságosság dimenziójával kapcsolatban végiggondolva szintén egy olyan vezetői kompetencia található, mely által felölelt készségek, képességek részben összhangban vannak a Barátságosság dimenziójával. Ez a vezetői kompetenciák között – hiszen maga a Barátságosság az egyén interperszonális stílusának a jellemzője – természetesen a társas kompetenciák közé tartozó *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés* kompetenciája, mely a meghatározása szerint:

- A konfliktushelyzeteket felismeri az azokból adódó feszültségeket kezeli, hatékony megoldásukra törekszik.
- A szervezeti egysége érdekeket hatékonyan, a másik fél érdekeit is figyelembe véve képviseli és érvényt tesz.
- Munkája során *együttműködésre*, partnerségre törekszik.

Ezen felsorolásból leginkább az utolsó pont az, amiben a Barátságosság, vagy ahogy sok esetben még hívják, az Együtműködés dimenziója megjelenik. Mindez a kompetenciához tartozó alkompetenciák szintjén (*Tudatosság, adekvát konfliktuskezelés; Érdekképviselés, - és érvényesítés; Felelősségvállalás*) konkrétan már nem kerül megfogalmazásra, bár adekvát konfliktuskezelés és hatékony érdekképviselés együtműködésre való képesség nélkül nem elképzelhető.

Ez utóbbi gondolat jelenik meg egyértelműen a kompetencia egyes szintjeinek a jellegzetességeit felsoroló meghatározásban (Horváth, 2014, p. 35.)

- „A konfliktuskezelés, érdekérvényesítés *magas szintjén* lévő vezető felvállalja valamint hatékonyan és nyíltan kezeli a konfliktusokat. Vitás helyzetben kölcsönösen kielégítő megegyezésre törekszik, saját érdekeit jól kommunikálja és képviseli, de mások szempontjaira is érzékeny. Több szempontos döntéseknél az érintettek prioritásait figyelembe veszi, konfliktushelyzetekben a mások látásmódjára, perspektívájára való kíváncsiság jellemzi. Együtműködést igénylő helyzetekben képes bizalmat mutatni és mások együtműködését viszonozza. Társas-érzelmi intelligenciája lehetővé teszi számára, hogy a saját maga és mások érzelmeit értelmezze, kifejezze és szabályozza.
- Az *átlagos szinten* lévő vezető törekszik a felmerülő konfliktusok kezelésére, de kritikus helyzetben könnyen szubjektívvá válhat, emiatt saját érdekei irányíthatják viselkedését.
- Az *alacsony szinten* lévő vezető nem képes a konfliktusokat nyíltan felvállalni, valamint nehézséget okoz számára, hogy azokat az adott helyzethez igazodva oldja meg.”

Összességében tehát elmondható, hogy a Big Five modell *Barátságosság / Együtműködés* dimenziója a 13 egységes belügyi vezetői kompetencia közül feltételezhetően a *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés* vezetői kompetenciával, azon belül is annak azon aspektusával van kapcsolatban, hogy az egyén az együtműködést igénylő konfliktus- és érdekképviselési helyzetekben képes bizalmat mutatni mások felé és a felé mutatott együtműködést képes viszonozni. Ezen elméletileg, a fogalmak definícióján alapulóan feltételezett kapcsolat igazolása azonban mindenképpen további kutatást igényel.

1.2.4. SZEMmodell és a TÉR rendszer kompetenciaelemei

A Big Five modell *Lelkiismeretesség* és *Barátságosság* dimenzióival feltételezhetően kapcsolatban álló *Következetesség, kiszámíthatóság* és *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés* kompetenciákat tekintve hasznosnak tartottuk mindezt a TÉR rendszer kötelező és ajánlott kompetenciaelemeivel is összevetni. A 2. táblázatban jól látható, hogy mindkét vezetői kompetencia esetében a hozzájuk tartozó, az egyéni TÉR rendszerében minden esetben kötelezően értékelendő *munkamagatartások* szinte szó szerinti idézésben tartalmazzák, magukban foglalják a Big Five modell vonatkozó dimenzióit.

A *Lelkiismeretesség* dimenziója esetén a hozzá tartozó *Következetesség, kiszámíthatóság* vezetői kompetencia a TÉR rendszerében a következő munkamagatartásokkal van kapcsolatban:

- Figyelem a feladatok végrehajtására
- Határidők betartása
- Munkatempó és feladatvállalás

Ezen felsorolás szinte minden tagja tökéletesen felidézi a *Lelkiismeretesség* dimenzióját, amit csak kiegészít a TÉR választható elemeinél szereplő kompetenciák közül a vonatkozó *Szabálytudat és fegyelmezetttség*.

Hasonló összhang figyelhető meg a *Barátságosság* dimenziója esetében is. A hozzá kapcsolódó vezetői kompetencia, a *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés* esetében a vonatkozó TÉR munkamagatartások:

- Csapatmunka, együtműködés
- Problémamegoldás.

Látható, hogy a *Barátságosság* dimenziójának gyakran alkalmazott másik elnevezése, az *együtműködés* konkrétan meg is jelenik a TÉR rendszerben minden esetben kötelezően értékelendő munkamagatartások között.

Összességében elmondható, tehát, hogy a SZEMmodell esetében figyelembe vételre javasolt Big Five személyiségdimenziókra – a *Lelkiismeretességre* és a *Barátságosságra* – vonatkozóan már az egyéni TÉR rendszerében, annak kötelező elemeként

szereplő munkamagatartásokban is találhatunk értékelhető információkat. Mindez pedig azért is lehet különösen fontos, mivel a teljesítményértékelést a rendvédelmi szervek teljes hivatásos állományára vonatkozóan félévente kötelező elvégezni, mely egyfajta nyomon követhetőséget tesz lehetővé e vonatkozásában az egyéneknél. Ráadásul az egyéni TÉR eredmények bemeneti inputként is szolgálnak a vezető-kiválasztási rendszerhez, mely tovább növeli a hasznosíthatóságukat a szilárd erkölcsiség mérésének vonatkozásában.

Mindenképpen hangsúlyozni kell azonban, hogy amennyiben a jövőben valóban felhasználnák az egyéni TÉR értékelését a szilárd erkölcsiség *SZEMmodell* alapján történő mérésében, úgy a fentiekben részletezett, jelenleg az egyes fogalmak definícióin alapuló elméleti összefüggések kutatási eredményekkel történő igazolása is feltétlenül szükséges lenne.

2. AZ ÚJ, EGYSÉGES BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI RENDSZER MÓDSZERTANÁNAK ÉRTÉKELÉSE A SZEMMODELL TÜKRÉBEN

2.1. Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer módszertanának rövid ismertetése

Ebben a fejezetben részben az 1.1 fejezetben felsorolt, számunkra a Belügyminisztérium által biztosított anyagokban szereplő információk, részben pedig a Közszolgálati és Személyzetfejlesztési Főigazgatóság Vezetőképzési Igazgatóság, Vezető-kiválasztási Központ vezetőjével, valamint munkatársaival való konzultáció alapján foglaltuk röviden össze az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer jelenleg alkalmazott módszertanát.

A módszertan részletes ismertetését megelőzően mindenképpen fontos kiemelni, hogy kidolgozása során alapvető elvárás volt vele szemben, hogy kizárólagosan jogtiszt, legitim eszközöket tartalmazzon, melyek mindemellett megfelelő szakmai, tudományos megalapozottsággal és elfogadottsággal rendelkeznek, illetve hogy a lehető legteljesebb mértékben igazodjon a belügyi rendészeti szervek sajátosságaihoz, miközben maximálisan megfeleljen a vonatkozó 2/2013. (I.30.) BM rendeletnek (a továbbiakban: Rendelet).

Mindezen elvárásoknak együttesen megfelelően egy olyan komplett új belügyi vezető-kiválasztási rendszer került kidolgozásra, melynek minden elemére igaz, hogy kidolgozásának alapja az előző fejezetben részletesen tárgyalt 13 elemű egységes vezetői kompetencia-rendszer volt.

A kiválasztási módszertan alapvetően három elemből áll:

1. a Komplet Vezető-kiválasztási teszt (a továbbiakban : KVK teszt) felvételéből;
2. egyéni, páros és csoportos AC gyakorlatok teljesítéséből;
3. valamint egy egyéni, félig strukturált interjúval való részvételből.

2.1.1. A Komplet Vezető-kiválasztási (KVK) teszt rövid bemutatása

A KVK tesztet a Debreceni Egyetem Pszichológiai kutatócsoportja dolgozta ki Prof. Dr. Münnich Ákos (2014) vezetésével. Egy olyan komplett elektronikusan felvehető, részben kérdés-felelet alapú, részben azonban ún. dinamikus (a következő kérdés az

előző választól függő), különböző animációkat is tartalmazó) tesztcsoagról van szó, mely 10 részben különálló, alapvetően mégis egy egységet alkotó tesztből áll, és lefedi a 13 vezetői kompetencia teljes spektrumát. Megjegyzendő, hogy a teszt kidolgozása során elvárás volt – annak műszaki, vagy teljesítménybeli probléma esetén történő megismétlési lehetőségének biztosítása érdekében – a több párhuzamos, de lényegében egymással ekvivalens teszt létrehozása, így két tesztcsoag került kidolgozásra: A és B verzió.

A kifejlesztett tesztek/tesztmodulok alapvetően a 13 vezetői kompetencia vonatkozásában adnak mérőeszközt, mely eredményekből képződik az összpontszám, mint összegző index. Mindemellett a tesztek további, az eredmények értelmezhetősége és értékelése szempontjából kifejezetten releváns tesztmutatókat is szolgáltatnak, mint *logikai és figyelmi képességek, társas kíváncsiság, egyhangúság, beállítódás, összidő*.

Minden kompetencia, valamint a kiegészítő tesztmutatók – illetve a későbbiekben ismertett AC feladatok és a félig strukturált interjúk is – az ún. „standard nine” módszer alkalmazásával kerülnek értékelésre. (Münnich, 2014)

A KVK teszt felvételére a Kiválasztási Központban működő menetrend alapján az Utánpótlási Adatbankba való felvételi eljárás második napján kerül sor (az első napon érkeznek a felvételiző személyek és egy rövid tájékoztatót vesznek részt, lásd. 3. táblázat). A teszt felvétele kb. 4-5 óra időtartamot vesz igénybe a munkavédelmi előírások betartása érdekében minden második tesztet követően kötelezően beiktatott szüneteket is beszámítva. A teszt eredményes kitöltése fárasztó, végig igen kitartó figyelmet és koncentrációt igényel.

2.1.2. Az vezető-kiválasztási eljárás során alkalmazott AC feladatok rövid bemutatása

Az Értékelő Központ (Assessment Center, röviden AC) a jelöltek képességeinek feltárására szolgáló egyik leghatékonyabb kiválasztási módszer, mely lehetőséget biztosít az előre meghatározott kompetenciák vizsgálatára. Az alkalmasság-vizsgálati eszközök azon fajtájába tartozik, amelyik a legalaposabban képes modellezni a majdani munkakörhöz kapcsolódó feladatokat. Egyszerre több meghatározott dimenziót mér többféle módszer alkalmazásával és több, erre a feladatra kiképzett értékelő bevonásával. Ennek köszönhetően olyan átfogó módszer, amely egyéni, páros és csoportos

feladatmegoldások segítségével, a munkakör sikeres ellátásához szükséges viselkedésszempontok vizsgálatával lehetővé teszi a jelöltek képességeiről való megbízható és objektív kép kialakítását.

Az új vezető-kiválasztási rendszerben jelenleg összesen 1200 AC/DC gyakorlat áll rendelkezésre, az érintett szervenként – Országos Rendőr-főkapitányság, Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága, Polgári Nemzetbiztonsági Szolgálatok, közigazgatás, Magyar Honvédség –, azok specifikus követelményeit, munkakörülményeit és munkafadatait figyelembe véve összesen 200-200 feladat.

A feladatok között megtalálhatóak az AC feladatok alaptípusainak tekinthető egyéni (szervenként 100), páros (szervenként 50) és csoportos (szervenként 50) feladatok, melyek mindegyike specifikus problémák megoldása elé állítja a jelöltet, így specifikus kompetenciák feltérképezésére képes. Kiemelendő például, hogy az egyéni feladatok kiválóan alkalmasak a jelölt prezentációs, a páros feladatok a jelölt konfliktuskezelési és empátiás, a csoportos feladatok pedig a vezetői (mint szervezés, irányítás) készségének a feltérképezésére.

Fontos megemlíteni, hogy a feladatok a vonatkozó rendeletben szereplő két különböző vezetői szintnek megfelelően kerültek kidolgozásra. Fele-fele arányban szerepelnek közöttük az Utánpótlási Adatbankba felvételizők vizsgálati eljárása során alkalmazandó ún. „Középvezetői feladatok” melyek megoldásához elegendő az a vezetői tudásszint, amit egy tehetséges Vezetővé Képző tanfolyam vizsgáján alkalmazandó ún. „Felsővezetői feladatok”, melyek így már komolyabb elméleti és gyakorlati felkészültséget feltételeznek, mivel megoldásuk során hasznosítani kell a vezetővé képző tanfolyamon elsajátított ismereteket, valamint a korábban esetlegesen megszerzett vezetői rutin tapasztalatait is.

A feladatok végrehajtásának, megoldásának értékelésére a kompetenciákhoz tartozóan meghatározott objektíven is megfigyelhető viselkedéses jegyek (pl. kommunikáció kompetencia esetén: megfogalmazásai lényegre törőek, természetes és stabil testtartás, stb; vezetői funkciók kompetencia: helyzetet elemez, ütemezést javasol, stb.) mentén kerül sor. Minden egyes feladat esetén specifikusan kerültek meghatározásra azok az objektív viselkedéses jegyek melyek az adott feladat esetén a 13 vezetői kompetenciához kapcsolódóan relevánsnak/megfigyelhetőnek tekinthetők. A jelölt értékelésének alapja, hogy ezen viselkedéses jegyek milyen módon és mértékben (százalékos arányban) jelennek meg a viselkedésében.

Fontos megjegyezni, hogy egy-egy AC feladat során általában 3-4 kompetencia szakmailag hiteles és egyben hatékony megfigyelésére van lehetőség. Mivel a vezető-kiválasztási eljárás során minden egyes vezető-jelölt egy csoportos, egy páros és egy egyéni feladat végrehajtásában vesz részt így az AC feladatok során maximum 9-12 kompetenciát lehet értékelni.

2.1.3. Az vezető-kiválasztási eljárás során alkalmazott félig-strukturált kompetencia alapú interjú rövid bemutatása

A félig strukturált interjú az interjúk azon típusa, amely formailag előre megszerkesztett kérdéseket használ, amitől az interjúztató szakmai meglátása alapján szükség esetén eltérhet. A kompetencia alapú interjú során az interjúztató célzott kérdéseket tesz fel, melyek annak feltárására irányulnak, hogy a jelölt rendelkezik-e egy bizonyos kompetenciával. Az alapvetően célorientált kérdések szisztematikusan követik egymást, amit az interjúztató, jelen esetben, a bevezető kérdéseket követően a kompetenciákhoz tartozó előre meghatározott – a jelöltek vezetői tapasztalatát figyelembe vevően kidolgozott 3 különböző (*vezetői tapasztalat nélküli; irányítói, csoportvezetői tapasztalattal rendelkező; valamint valódi vezetői tapasztalattal rendelkező jelölteknek szóló*) – kérdéssor listáját felhasználva tervez meg. A meghatározott kérdésektől természetesen eltérhet, ha a szituáció megkívánja, és más szakmailag releváns kérdéseket is feltehet.

Fontos hangsúlyozni, hogy a kidolgozott vezető-kiválasztási eljárás során a félig strukturált interjú felvételére kerül a legutoljára sor. Az interjúztatónak így lehetősége van az interjú megtervezése során felhasználni az előzetes információként a jelöltek által beküldött „Szakmai életút” kérdőívek válaszait, valamint a KVK teszt és a három AC feladat kompetencia eredményeit. Mindez alapján értékelheti, hol találhatóak az eredményekben az egymást megerősítő összecsengések, valamint azok az esetleges ellentmondások, melyek tisztázására mindenképpen ki kell térnie. Az összességben egy órára tervezett interjú során 3-4 kompetencia célirányos vizsgálatára van lehetőség.

Megjegyzendő, hogy az interjúk értékelése során előfordulhat, hogy a jelölt által tanúsított viselkedése alapján az előzetesen megjelölt kompetenciák mellett további kompetenciák is értékelhetővé válnak, újabb információkat szolgáltatva a jelöltről.

2.1.4. A vezető-kiválasztási eljárás eredménye

Az új belügyi vezető-kiválasztási módszertan fentiekben részletezett három különböző – KVK teszt; egyéni, páros és csoportos AC feladatok; félig strukturált kompetencia alapú interjúk – vizsgálati eljárásából származó önálló, „standard nine” alapú kompetencia eredményei egy egységes kompetencia profilba kerülnek összegzésre szintén a standard nine módszer alapján. Az összegzéshez a három különböző vizsgálati módszer eredményeiből súlyozott átlagot számolnak, melyhez alkalmazott súlyértékek az egyes kompetenciák vonatkozásában eltérnek egymástól annak függvényében, hogy az adott kompetencia mérésében mely vizsgálati módszert tartják elsődlegesnek (pl. a kommunikáció kompetenciája esetében hangsúlyosabb az AC feladatok és az interjú szerepe, mint a KVK teszté; míg a rendszerszemlélet és lényeglátás kompetencia esetében a KVK teszt eredménye tekinthető az elsődlegesnek).

Az összegzés alapján kapott 13 vezetői kompetenciaérték képezi az alapját annak a számításnak, melynek végeredményeként arról lehet kapni szintén egy standard nine értéket, hogy az adott jelölt kompetenciaprofilja milyen mértékben esik egybe az adott szerv vezetői által meghatározott elvárt vezetői kompetenciaprofil-összefüggésekkel.

A kiválasztási eljárás utolsó momentumaként kerül sor a jelölt irányába való visszajelzésre – a KSZF pszichológusa által – az eljárás eredményéről, annak értelmezéséről, majd ezt követi a kiválasztási eljárás folyamatának lezárása.

Az alábbi (3.táblázat) táblázatban pontosan nyomon követhető a teljes vezető-kiválasztási eljárás időbeli menetrendje. Jól látható, hogy valóban egy hosszú, sokféle feladatot magában foglaló, éppen ezért jelentős igénybevételt jelentő eljárásról van szó.

3. táblázat: A vezető-kiválasztási eljárás ütemterve

	0.nap	1. nap	2. nap	3. nap
8:00 – 10:00		KVK Teszt csoportos felvétele	Páros AC feladatok felvétele	Félig strukturált interjúk felvétele
10:00 – 12:00			Egyéni AC feladatok felvétele	
Ebéd	Ebéd	KVK Teszt felvételének igény szerinti folytatása	Ebéd	Ebéd
13:00 – 15:00	A résztvevők érkezése, fogadása és tájékoztatása		Csoportos AC feladatok felvétele	Visszajelzések

2.2. A SZEMmodell alapján a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt eljárás és az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer kapcsolódási pontjai

A tanulmánykötet III. tanulmányában a szerzők részletesen kifejtik, hogy az általuk a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt SZEMmodell alapján elkészítendő vizsgálati eljárás (teszt) kialakításához elengedhetetlen a modell egyes alap- és kiegészítő elemeire, valamint a teljes teszt módszertanára vonatkozóan további kutatásokat végezni (a tanulmányuk végén konkrét kutatás terv is szerepel erre vonatkozóan). Ezek eredménye nélkül nem lehet ugyanis egyértelmű javaslatot tenni a jövőbeni SZEMteszt módszertanára. Mindemellett egyértelműen a teszt elektronikus változatúvá tételét javasolták, mely lehetővé tenné dinamikus (pl. a válaszoktól függő folytatás; animációval, esetleg videóval megjelölt teszt-ítemek) tesztek alkalmazását is, ami által sokkal életszerűbb, teljesebb, pontosabb, kontrolláltabb lehetne a teszt.

Azt is megjegyezték, hogy a téma jellegzetességéből – miszerint a rendvédelmi szervek állománya körében igen erős a társadalmi elvárásoknak való megfelelési törekvés, ami a korrupcióval kapcsolatos témára különösen is igaz – következően kijelenthető, hogy a szilárd erkölcsiség mérésére pusztán Likert-típusú (pontszámokkal értékelt válaszok) tesztek alkalmazása nyílt kérdésekkel nem lesz megfelelő. Javaslatuk szerint ezeket a tesztek mindenképpen fontos lenne kiegészíteni *konfliktusos helyzetleírásokra* adott válaszokkal, értékelésekkel, ill. ezen válaszok kódolásával és összegzésével, melyek során felhasználhatóak a játékelmélet keretei, valamint a kapcsolódó szociálpszichológiai ismeretek is.

Mindezen módszertani javaslatokat összevetve az új vezető-kiválasztási rendszer fentiekben ismertetett módszertanával kijelenthető, hogy a vezető-kiválasztási eljárás rendszere maga is igen összetett, s számos dinamikus jellemzővel bír – különösen a KVKteszt vonatkozásában –. Így pusztán a módszertant tekintve számos hasonlóság található az új vezető-kiválasztási eljárás és a jövőben kidolgozandó SZEMteszt között, mely akár alkalmassá is tehetné az új vezető-kiválasztási eljárást a szilárd erkölcsiség mérésére.

A vezető-kiválasztási eljárás során azonban „pusztán” a 13 egységes belügyi vezetői kompetencia kerül több szempontból is komplex felmérésre, és nem kapunk információkat az egyén szubjektív normáiról, attitűdjéről és kontroll érzetéről, valamint a viselkedési szándékáról – azaz a SZEMmodell alapelemeiről – a szilárd erkölcsiség kapcsán mérendő korrupciós helyzetekkel kapcsolatban, így a vezető-kiválasztási eljárás

jelenlegi formájában nem alkalmas a szilárd erkölcsiség SZEMmodell alapján történő mérésére.

Megjegyzendő azonban, hogy a jelen tanulmány 1.2 alfejezetében részletesen tárgyalt kapcsolat, miszerint a *Következetesség, kiszámíthatóság* – különösen pedig a *Szabálytudat, fegyelmezettség alkompetenciája* – és a *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés* – különösen pedig a konfliktusok hatékony kezeléséhez elengedhetetlen *együttműködési készség* – kompetenciák feltételezhetően kapcsolatban vannak a SZEMmodell kiegészítő tényezői között szereplő Személyiségjegyekkel. Éppen ezért az új vezető-kiválasztási eljárás során ezen kompetenciákra, illetve alkompetenciákra vonatkozóan kapott eredmények valószínűsíthetően felhasználhatóak lennének a szilárd erkölcsiség SZEMmodell alapján történő mérése során egyfajta külső inputként.

3. AZ ÚJ EGYSÉGES BELÜGYI VEZETŐ-KIVÁLASZTÁSI RENDSZER MÓDOSÍTÁSI LEHETŐSÉGEI A SZEMMODELL ALAPJÁN A SZILÁRD ERKÖLCSISÉG MÉRÉSE ÉRDEKÉBEN

Áttekintve az új egységes belügyi vezető-kiválasztási rendszer elméletét és módszertanát, valamint a szilárd erkölcsiség mérésére javasolt SZEMmodell elméletét és javasolt módszertanát egyértelműen kijelenthető, hogy az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer tudományosan megalapozott, komplex, s egyben a gyakorlat által is igazolt rendszere – bár szolgálat bizonyos információt a szilárd erkölcsiséget támogató személyiségjegyekről – jelen formájában sem az elméletét, sem pedig a gyakorlatát illetően nem alkalmas arra, hogy a szilárd erkölcsiség SZEMmodell alapján történő mérése kizárólagosan ennek részeként valósuljon meg.

Az új belügyi vezető-kiválasztási rendszer alapja a 13 egységes belügyi vezetői alapképesség, melyek komplett feltérképezését szolgálja a teljes rendszer. A SZEMmodell ezzel szemben azt feltételezi, hogy a korrump magatartás, és így a szilárd erkölcsiség is, nem velünk született, hanem tanult jelenség, így a modellezésére sokkal alkalmasabb a Tervezett Viselkedés Elméletének modellje, melynek alapelemei az egyén mérni kívánt viselkedésre vonatkozó attitűdje, szubjektív normája és kontroll érzete, valamint a mindebből együttesen következő viselkedési szándéka. Egyértelműen látható, hogy ezen alapelemek és a kompetenciák, mint személyiségjellemzők között nem található átfedés. Pusztán a SZEMmodell esetében javasolt kiegészítő tényezők között szereplő Személyiségjegyek jelenthetnek egyfajta kapcsolódási pontot a két modell között.

Ezt jelzi, hogy a nemzetközi szakirodalomban igazolt (Giluk, T.L., Postlethwaite, B.E. (2014); Murphy, K.R., and Lee, L.L. (1994)) kapcsolatnak megfelelően – mely szerint a Big Five McCrea and Costa (1987) személyiségdimenziói közül a *Leikiismeretesség* és a *Barátságosság* kapcsolatban van a személyiség integritásával, azaz a korrump magatartásnak való ellenállási képességével – kapcsolat feltételezhető az ezen személyiségdimenziókkal párhuzamba állítható *Következetesség, kiszámíthatóság (Szabálytudat, fegyelmezetttség alkompetencia)* és a *Konfliktuskezelés, érdekérvényesítés (együttműködés)* kompetenciák, valamint a SZEMmodell kiegészítő elemei között szereplő Személyiségjegyek között, mely kapcsolat létének igazolása azonban kutatást igényelne.

Amennyiben ez a kapcsolat beigazolódná, és vezetői döntés értelmében a szilárd er-

kölcsiség mérése a vezető-kiválasztási eljárás részévé válik, úgy mindenképpen megfontolandó az eljárás során ezen két kompetenciára vonatkozóan keletkezett információk felhasználása formájának a kidolgozása a SZEMteszt kiegészítő elemeként, mint egyfajta külső input.

Mindezt a külső inputot tovább színesíthetné, ha az egyéni Teljesítményértékelési Rendszerben megtalálható kompetencia alapú elemek – a kötelező munkamagatartások, és az ajánlott kompetenciák – vonatkozó elemeinek (a *Leikiismeretesség* vonatkozásában a Figyelem a feladatok végrehajtására, Határidők betartása, Munkatempó és feladatvállalás, a *Barátságosság* vonatkozásában a Csapatmunka, együttműködés, Problémamegoldás) értékelési eredményeit is felhasználhatóvá teszik.

A fentiekből jól látható, hogy a 13 egységes vezetői kompetenciára épülő új belügyi vezető-kiválasztási rendszer mind elméletileg, mind pedig módszertanilag jelentős bővítést igényelne annak érdekében, hogy alkalmassá váljon a szilárd erkölcsiség mutató SZEMmodell alapján történő mérésére. Éppen ezért szakmailag sokkal inkább egy új, önálló vizsgálati eljárás kidolgozása tekinthető igazán hatékony és éppen ezért javasolt megoldásnak a szilárd erkölcsiség SZEMmodell alapján történő mérésére, melyre vonatkozó konkrét kutatási terv megtalálható jelen tanulmánykötet III. fejezetében.

4. IRODALOMJEGYZÉK

Hunyady Gy., Münnich Á. (2015): A rendvédelmi szervek személyi állományára vonatkozó szilárd erkölcsiség elvárás pszichológiai szempontú elemzése és modellezése (kivonat), In: Malét-Szabó E. (Szerk.) Az erkölcsi értékrend és a személyiség közötti kapcsolat vizsgálati szempontjai, Belügyminisztérium, Budapest, p. 73-83.

Giluk, T.L. and Postlethwaite, B.E. (2015). Big Five personality and academic dishonesty: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, p. 72, 59–67.

Juhász M. (2002) A Big Five faktorok és skálák alkalmazása a személyzeti kiválasztásban és a teljesítményértékelésben. Az előrejelző érvényességet meghatározó kritériumok módosulása a vezetői teljesítményértékelés tükrében. Ph.D értekezés. <http://erg.bme.hu/juhaszm/download/download.php?doc=1>

McCrea, R.R., and Costa, P.T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, p. 52, 81-90.

Münnich Á., Balázs K., Högye-Nagy Á. (2014) *Vezető-kiválasztást szolgáló kompetencia alapú tesztek leírása (KVK teszt, komplett vezető-kiválasztási tesztrendszer)*, Belügyminisztérium, Budapest.

Murphy, K.R., and Lee, L.L. (1994). Personality Variables Related to Integrity Test Scores: The Role of Conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, p. 8(4), 413-424.

4.1. Hivatkozott jogszabályok

10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet a *közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről*

2/2013. (I. 30.) BM rendelet a *belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek hivatásos állományú tagjainak továbbképzési és vezetőképzési rendszeréről, valamint a rendészeti utánpótlási és vezetői adatbankról*

26/2013. (VI. 26.) BM rendelet a *belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről*

10/2013. (VI. 30.) KIM rendelet a *közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről*

