

# A pénzügyőri hivatásválasztás háttérének kvalitatív vizsgálata

Erdős Ákos\* és Magasvári Adrienn\*\*

DOI: 10.21549/NTNY.41.2023.2.3

A szerzők egyetemi oktatóként, a pénzügyőrök pályaszocializációs képzése során szembesültek azzal a ténnyel, hogy a rendészeti hivatások, így a pénzügyőri hivatás utánpótlásproblémái már a felsőoktatási intézményt is elérték. A fel-táró kutatással azt a célt tűzték maguk elé, hogy feltérképezzék a pénzügyőr hallgatók pályaválasztási motivációt, se-gítve ezzel az egyetem és a munkáltató adó- és vámhatóság toborzási és megtartási stratégiájának alakítását. Arra kerestek választ, hogy milyen tényezők indítják arra a mai fiatalokat, hogy egyenruhás, rend- vagy honvédelmi pályát válasszanak. Ezen belül pedig milyen motívumok vezetnek a pénzügyőri hivatás választásához? A kutatás kérdéseinek tisztázására fókuszcsoportos interjúkat készítettek, amelyek mentén azonosították azokat az egyénhez kötődő, illetve a munkához (hivatáshoz) kapcsolódó külső és belső motívumokat, amelyek egyrészt az egyenruhás hivatás választá-sát ösztönzik, másrészt egyértelműen elhatárolják a rend- és honvédelmi pályára, illetve a pénzügyőri pályára orien-táló tényezőket.

**Kulcsszavak:** hivatás, rendészet, pénzügyőr, motiváció, pályaválasztás

## Bevezetés

A közsféra szervezetei hosszú évek óta küzdenek azzal, hogy a megfelelő létszámú és minőségű munkaerőt megtalálják és pályán tartásuk. Ennek – természetesen – objektív, elsősorban a kedvezőtlen demográfiai válto-zásokra visszavezethető okai is vannak. Ezzel párhuzamosan viszont azt is látni kell, hogy az utóbbi években az érdeklődés is folyamatosan csökken a közszférabeli állások – köztük a rendészeti hivatások – iránt (Hajnal, 2020), a fiatalok számára nem vonzó a rendészeti pálya. Éppen ezért nem meglepő, hogy az elmúlt időszakban a rendészeti szakterületet sújtó munkaerőválsággal és az utánpótlás kihívásaival számos hazai szerző (Bereg-nyei, 2019; Kovács, 2019; Tegyei, 2019; Tózsér, 2019; Christián & Erdős, 2020) foglalkozott. A közszolgalat – és ennek részeként a rendészet – személyzeti utánpótlásának biztosítása érdekében alapított Nemzeti Köz-szolgalati Egyetem (NKE) Rendészettudományi Karának (RTK) oktatóiként mi is érzékeljük, hogy a rendészeti képzések fokozatosan veszítenek vonzerejükből, és szembesülünk azzal is, hogy a toborzási problémák nem-csak a munkáltató szervezetek életét nehezítik meg, hanem már a rendészeti, köztük a pénzügyőrök felsőokta-tási képzésében<sup>1</sup> is jelentkeznek.

\* Tanársegéd, Nemzeti Közszolgalati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék, erdos.akos@uni-nke.hu

\*\* Tanársegéd, Nemzeti Közszolgalati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék, magasvari.adrienn@uni-nke.hu

1. Az NKE a hazai felsőoktatásban egyedülként folytat rendészeti jellegű képzést (Szabó, 2018), ennek részeként pedig kifeje-zetten a pénzügyőrök felkészítését támogató oktatást. Jelenleg a nappali munkarendű képzésben két szakirányon folyik a pénzügyőr hallgatók hivatásra való felkészítése, vám- és pénzügyőri, illetve adó- és pénzügyi nyomozói szakirányon.

A rendészeti területen szolgálatot teljesítők, így a pénzügyőrök munkáját is gyakran hivatásként említjük, továbbá a rendészeti feladatokat ellátó szervek személyi állományának jogállását szabályozó jogforrások rendelkezései is rendszeresen alkalmazzák a hivatás kifejezést. A hivatást értelmezhetjük kiváltságos foglalkozásként (a közjót önzetlen módon szolgáló, különleges társadalmi státusszal és autonómiával rendelkező, tanult szakma), de tekinthetünk rá elhivatott munkaként (az egyén munkához való hivatásorientált hozzáállása) is (Magasvári, 2022). Bármelyik felfogásban hiszünk is, az Durkheim (1957) szerint nyilvánvaló, hogy a hivatások azok, amelyek képesek a hozzájuk csatlakozókban a valahová való tartozás érzetét erősíteni és az egyént megtartani. Elangovan és munkatársai (2010) vizsgálatuk során arra jutottak, hogy azok az emberek, akik a munkához hivatásként viszonyulnak, jobban elköteleződnek a hivatásuk iránt. Duffy és Sedlacek (2007) empirikus kutatása szintén pozitív irányú összefüggéseket mutatott ki a pályaválasztás és a hivatástudat között. Jelen kutatásunkban minket is az a cél vezérelt, hogy megértsük, mi késztet, mi motivál arra egyeseket, hogy bizonyos egyenruhás hivatásokhoz (ezen belül a pénzügyőri hivatáshoz) csatlakozzanak, másoktól pedig távol tartsák magukat.

### *Pályaválasztási motivációk vizsgálata*

„Akik élettevékenységül (élethivatásul) választanak egy pályát, lényegében saját elképzeléseiktől motiváltan kezdik meg szakmai tanulmányaikat” (Kovácsné, 2007, p. 10), ezért a pályaválasztást befolyásoló tényezők, a hivatásra való ráirányulás, ráhangolódás motívumainak feltárása megfelelően támogathatja a hivatás iránt fogékony személyek azonosítását, a toborzást, a szocializáció stratégiai irányvonalainak meghatározását, továbbá lehetőséget adhat új, a pályára orientálást hatékonyabbá tevő módszerek fejlesztésére is. Különösen fontos ez az egyenruhás hivatások esetében, hiszen a fegyveres szervezetek – funkcióiknak köszönhetően – egészen zárt közösségeket alkotnak (Koós, 1981; Finszter, 1986, 2018), így a pályaválasztók számára sokszor ismeretlen, előre nem kiszámítható (Koós, 1981), ám pont ezért különösen érdekes, izgalmas, titokzatos lehetőségeket ígérnek. Egy 2018-ban végzett felmérés (Erdős, 2019) jól rámutat arra, hogy a rendészeti felsőoktatásba jelentkezők egy része irreális elvárásokkal, romantikus elképzelésekkel rendelkezik a választott hivatást illetően, nem tudja, mit is jelent valójában a hivatás. Az idealisztikus elképzeléseken alapuló döntés és a realitás találkozása pedig a későbbiekben frusztrációkhoz, csalódásokhoz, akár kiégéshez vagy a pálya elhagyásához is vezethet (Benson, 1994; Csabai & Barta, 2000; Csörsz, 2011).

A pályaválasztási motivációk, eredetüket tekintve lehetnek belső eredetűek, a személyiségből fakadóak (intrinzik motivációk) vagy eszközök, külső tényezők által befolyásoltak (extrinzik motivációk) (Ryan & Deci, 2000). Az intrinzik és az extrinzik motivációk egyaránt kötődhetnek az individuumhoz (egyénhez) vagy a munkához (hivatáshoz). Individuális intrinzik motivációról akkor beszélhetünk, ha az egyén számára a választott hivatása az, amelyben személyisége kiteljesedhet, megfelel az érdeklődésének, kihívást talál benne, kreativitását is kiélheti, változatos. Ebbe a kategóriába sorolhatók az altruisztikus motivációk (például önmaga társadalmi hasznosságának érzése) is, valamint a hivatás önmagában jutalmazó jellege (a gyakorlója kimondottan azzal foglalkozhat, amit szeret). Az individuális extrinzik motivációk körében leginkább az állásbiztonság, a foglalkoztatottság stabilitása, a munka-magánélet egyensúlya, a szakmai fejlődés lehetősége, a fizetés és a juttatások szerepe jelentkezik. A munkához köthető intrinzik motivációk mutatják a legnagyobb szakmai elköteleződést, hiszen ezek a hivatáshoz kötődő belső indíttatás fontosságát érzékeltetik. Ebben a körben megjelenhet a hivatás gyakorlójának tevékenységének hasznosságába (szolgálat, védelmi funkciók) vetett hite. A munkához köthető extrinzik motiváció elemei között a korábbi pozitív tapasztalatokat, a példaképek szerepét, a vélt munkáltatói elvárásokat, a jó munkahelyi légkört említhetjük (Paksi, Schmidt, Magi, Eisinger & Felvinczi, 2015).

A rendészeti hivatások tisztai utánpótlását biztosító rendészeti felsőoktatásban az utóbbi években kevésbé volt jellemző a pályaválasztás háttérében álló, a rendészeti hivatás felé orientáló tényezők feltáró vizsgálata, néhányan azonban végeztek a pályaválasztási motivációt is érintő kutatásokat. A rendőri pályára készülő hallgatók pályaképét és pályaválasztásuk háttérét vizsgálták például a „RECPOL – Toborzás, oktatás és életpálya a rendőrségen” című kutatási projektben. Az első hazai adatfelvételre a 2017-ben felvételt nyert hallgatók körében került sor (Baráth, 2020). A felmérés a pályaválasztás háttérében álló okok közül az érettségit adó középiskola típusát, a családi szocializációs színtereket, a szülők iskolázottsági szintjét, a családi szakmai hagyományokat vizsgálta mint döntést befolyásoló tényezőket, illetve nyolc rendészeti modell mentén elemezte a belépő hallgatók attitűdjait. Megállapította, hogy a rendőr hallgatók jelentős része nem családi hagyományokat követett a pályaválasztásban, mivel a válaszadók 90%-a nem rendelkezett rendőri felmenőkkel. Talán éppen ezért döntésüket a tágabb ismeretségi körből szerzett, olykor sztereotipizált, máskor erősen idealizált elképzelések befolyásolták. Ami az attitűdöt illeti: a válaszadók egyötödét a „mindent látó” attitűd jellemzi, amelyben az egyén érzelmileg kötődik a rendőri pályához, rendvédelmi szervezethez szeretne tartozni, és ez büszkeséggel tölti el. A „szolgáltató” attitűdöt, amelyre a kollegialitás és a szakmai nyitottság, a társadalmi problémákra való érzékenység jellemző, a válaszadók 40%-a vallotta magáénak. A „reagáló” attitűd olyan személyekre illik, akik határozottak, nem elnézőek és nem megengedőek. A válaszadók 60%-a ilyen beállítottságú. A „klasszikus” rendészeti attitűddel a részt vevő hallgatók háromnegyede rendelkezik, ez az államot védelmező rendőrséggel való azonosulást, a tisztelet fontosságát jelenti.

Kifejezetten a pénzügyőr hallgatók pályaválasztását vizsgálta Erdős (2018). Az eredmények alapján úgy tűnik, hogy a pénzügyőri pálya választása jórészt tudatos, tervszerű döntés következménye. Azt is megállapította azonban, hogy a tudatos döntést sok esetben beárnyékolja az előzetes informáltság hiánya vagy annak téves volta. Kiemelte továbbá, hogy fontosnak tartaná mélyrehatóbban és több oldalról is megvizsgálni a pénzügyőr tisztjelöltek<sup>2</sup> pályaválasztási motivációit, mivel ezek ismeretében nemcsak az orientációt segítő módszerek, hanem a megtartási stratégiák is alakíthatók, formálhatók lennének, ami a jövő utánpótlásának tervezése érdekében mind az egyetem, mind a leendő munkáltató szervezet, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal számára kiemelten fontos lehet.

Magasvári (2022) disszertációjában alapvetően a pénzügyőri szolgálatot, annak hivatásminőségét vizsgálta. Mivel más szakmai területeken korábban folytatott hivatásvizsgálatok (Tomcsányi, Fodor, & Kónya, 1990; Fekete, 1991; Kovácsné, 2007; Szelesné, 2016) egyértelműen rámutatnak arra, hogy egy szakma hivatásminőségét nagymértékben meghatározza a szocializációs időszak, kulcsszerepe van a hivatásszemélyiség kialakításában, a szerző a pénzügyőri szolgálat tisztai utánpótlását biztosító, a rendészeti felsőoktatásban pénzügyőri alapképzésben részt vevő hallgatók hivatás iránti elköteleződését is felmérte. Ennek keretében vizsgálta a pénzügyőr hallgatók pályaválasztásának motivációit is. Eredményei azt jelzik, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek hivatásválasztását leginkább a biztos jövő, a biztos állás, a karrier és az érvényesülés, a tisztas megélhetés lehetősége befolyásolta, de jelentős szerepe volt ebben annak is, hogy a hallgatók a jövőbeni munkájukat sokszínű-

2. A tisztjelölti jogállást a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény vezette be (azóta a pénzügyőr tisztjelöltekre vonatkozó szabályokat már a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény tartalmazza). A tisztjelölti státusz hivatás képez a hallgatói és a pénzügyőrök szolgálati jogviszonya között. A tisztjelölti szolgálati jogviszony magán viseli a pénzügyőri státusz egyes sajátosságait (például eskütételi kötelezettség, fegyver és egyenruha viselésének joga), tulajdonképpen quasi pénzügyőri szolgálati jogviszonynak tekinthető. A tisztjelölt havonta illetményre jogosult, ami alapilletményből, tanulmányi díjból, valamint illetménypótlékból áll. Az alapilletmény legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg. Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyba történő kinevezését követően a tisztjelölt legalább 10 év időtartamban köteles a NAV-nál szolgálatot teljesíteni (Szabó, 2021).

nek, izgalmasnak, érdekesnek tartják. Ez a hivatás érdekelte igazán a kutatásban résztvevőket, ehhez éreztek magukban tehetséget, de meglehetősen fontos szerepet játszott a döntésükben a pénzügyőri hivatás társadalmi hasznossága is. Az is jól látható a vizsgálat eredményei alapján, hogy a pénzügyőr hallgatók választását legkevésbé a családi hagyományok vagy az előttük álló pénzügyőri példák, minták motiválták, de nem is azért jelentkeztek ezekre a képzésekre, hogy csupán diplomát szerezzenek, vagy mert máshová esetleg nem vették volna fel őket. A pénzügyőrök pályaválasztását vizsgáló kutatás azt is feltárta, hogy a 130 válaszadóból 82 fő jelentkezett első helyen a vám- és pénzügyőri vagy az adó- és pénzügyi nyomozói szakirányra. A nem első helyen pályázók közül 45 fő valamely másik, de ugyanúgy az NKE RTK-n folyó alapképzést nevezte meg, azaz, a nem első helyen pályázók 93%-a is ugyanarra a karra, csak jellemzően rendőri képzésre jelentkezett. A kutatás eredményei alapján megállapítható tehát, hogy a pénzügyőr tisztjelöltek tudatosan választják ezt a hivatást, a pályaválasztásukban az erős hivatástudat és a biztonság iránti vágy motiválja őket. Érdekes, változatos munkát szeretnének, amely tervezhető karriert és megfelelő megélhetést is biztosít számukra.

## *A kutatás módszertana*

2022 decemberében kvalitatív vizsgálatot végeztünk az NKE RTK-n az első és második évfolyamos, nappali munkarendben tanuló pénzügyőr tisztjelöltek körében. Magyarországon az NKE RTK egyedülként nyújt szakirányú képzési lehetőséget a rendőr- és pénzügyőr tiszti pályát választó fiatalok számára. A tisztjelölti jogállásban felsőfokú tanulmányaikat folytató fiatalok a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tiszti személyzetének fontos utánpótlásbázisát jelentik (Kovács, 2012; Boda, 2018), ezáltal az egyenruhás és a tiszti pálya választásának motivációit illetően is releváns információkat szolgáltathatnak.

A kutatás célja az egyenruhás hivatások, azon belül is a pénzügyőri hivatásválasztás hátterének, motívumainak feltárása volt. Arra kerestük a választ, hogy napjainkban a fiatalokat milyen tényezők indítják arra, hogy egyenruhás, rend- vagy honvédelmi pályát válasszanak. Illetőleg melyek azok a motívumok, amelyek kifejezetten a pénzügyőri hivatás választásához vezetnek. A feltáró (exploratory) kutatás kutatási kérdéseinek tisztázására fókuszcsoporthoz interjúkat készítettünk, ami alkalmas arra, hogy a vizsgálati célcsoportok jellegzetes attitűdjeit megismerhessük, érveket és ellenérveket gyűjthessünk, és azokat csoportos környezetben ütköztethessük egymással (Ságvári, 2020). A módszertan választása mellett szólt az is, hogy a korábbi tapasztalatok szerint a rendészeti hallgatók jellemzően nyitottak a csoportos interjúval végzett kutatások iránt (Hegedűs, 2020). A fókuszcsoporthoz száma, az egyes csoportok résztvevőinek létszáma és összetétele kapcsán a hazai és a nemzetközi szakirodalom módszertani ajánlásait vettük figyelembe (Krueger, 1994; Morgan, 1997; Vicsek, 2004; Héra & Ligeti, 2005; Sik & Szécsi, 2015; Ságvári, 2020). Ezeknek megfelelően a kutatás során négy csoportos interjú felvételére került sor összesen 30 fő részvételével. A részvétel önkéntes volt, a hallgatók a vizsgálatok megkezdése előtt jelezték közreműködési szándékukat. A kutatás során elméleti mintavételi modellt használtunk, és a jelentkezőkből úgy kerültek a csoportok összeállításra, hogy azok lehetőség szerint mindinkább tükrözzék a teljes populáció (pénzügyőr tisztjelöltek) változatosságát (Kitzinger, 2004).

## *Kutatási minta*

A kutatásban összesen négy csoportos interjú megszervezésére került sor. A csoportok a választott hivatásrend (pénzügyőr), a szakirányok és az évfolyamok alapján képeztek homogén egységet. A nemek tekintetében az egyes csoportok tagjai azonban különböztek egymástól (1. táblázat). A résztvevők 60,0%-a férfi (n=18), 40,0%-a nő (n=12) volt, ami egyébként reprezentálja az alapsokaságot jellemző nemi megoszlást is.

Évfolyam	Létszám (n)	Időtartam (óra)	Résztevők neme (n)		Szakirány
			Férfi	Nő	
II.	7	0,83	3	4	vám- és pénzügyőri szakirány
I.	8	1,16	8	0	vám- és pénzügyőri szakirány
II.	8	0,93	1	7	adó- és pénzügyi nyomozó szakirány
I.	7	1,08	6	1	vám- és pénzügyőri szakirány

1. táblázat: A fókuszcsoporthoz tartozók összetétele (A szerzők saját szerkesztése)

### A fókuszcsoporthoz

A csoportos interjúk hossza átlagosan egy óra volt, ami a kutatómódszertani szakirodalom szerint alkalmas arra, hogy kellően körbejárjunk egy témát, és fókuszban tartsuk a résztvevőket (Kitzinger, 2004; Ságvári, 2020). Miután az utolsó csoportos interjú során megállapítást nyert, hogy az addig elmondottakhoz képest sok az ismétlődés, és már nem kerülnek napvilágra lényeges új információk, újabb csoport szervezése nem volt indokolt (Vicsek, 2006).

A csoportos interjúkon a résztvevők a következő témákat tárgyalták:

- Milyen tényezők motiválták arra, hogy valamely egyenruhás hivatást válassza a továbbtanulás során?
- Miért nem a rendőrség vagy a honvédség által támogatott képzéseket választotta?
- Milyen tényezők motiválták abban, hogy a pénzügyőri hivatást válassza?

A fókuszcsoporthoz tartozók adatfelvétel során keletkezett információkat digitális és papíralapon rögzítettük. A dokumentumokban rögzített adathalmazt kódolást követően tartalomelemzést végeztünk. Az adatfeldolgozás során az évfolyamokat római számmal (I, II), a nemeket pedig kezdőbetűkkel (F: férfi, N: nő) kódoltuk. Az eredmények közlésekor ezek alkalmazásával történik utalás az interjúalanyokra.

### Kutatásetikai megfontolások

A kutatás a Nemzeti Közszerződési Egyetem Etikai Kódexének általános tudományetikai követelményei,<sup>3</sup> továbbá a Magyar Tudományos Akadémia Tudományetikai Kódex<sup>4</sup> által előírtak figyelembevételével zajlott. A résztvevők személyét illető gondosság különösen az önkéntesség és az anonimitás biztosítására terjedt ki. A hallgatók önkéntes vállalás alapján vehettek részt a kutatásban, ahol mindenki tájékoztatást kapott a kutatás céljáról, továbbá arról, hogy a felvetett kérdésekre a válaszadás nem kötelező, és a csoportos interjúból bármikor kiléphet. A résztvevők hozzájárulásával a kutatási cselekmények pontos dokumentálásának biztosítása érdekében minden alkalommal hangfelvétel és jegyzet készült, ezekhez harmadik fél nem férhetett hozzá.

### Egyenruhás hivatás választása

A kutatás legelső kérdése arra irányult, hogy a fiatalokat alapvetően mi motiválja arra, hogy a megszokottnál nagyobb feyzelmet, szabálykövetést, tekintélytisztelést követelő és magasabb társadalmi elvárásoknak meg-

3. A Nemzeti Közszerződési Egyetem Szenátusának 32/2019. (VII. 10.) számú határozatával elfogadott, és a 23/2020. (I. 29.) számú határozattal módosított Etikai Kódexe.

4. A Magyar Tudományos Akadémia Közgyűlésének 25/2010. (V. 4.) számú határozatával elfogadott Tudományetikai Kódex.

felelni kényszerülő egyenruhás hivatást válasszanak. Mindezek ugyanis alapvetően diszharmóniában állnak azokkal a generációs sajátosságokkal, amelyek e fiatal korosztályt általában jellemzik.

A fókuszcsoportos interjúk alapján megállapítható, hogy az egyenruhás hivatás választásában intrinzik és extrinzik egyéni motivációk egyaránt szerepet játszanak. Az *individuális intrinzik motívumok* esetében a gyermekkori vágy, az önállóságra törekvés és a hivatás természete mutatkozott meghatározónak. Elsősorban az egyenruhás hivatások „*feszés, mozgalmas*” (I/F), illetve „*izgalmas, különleges*” (I/F) természete az, ami vonzó a fiatalok számára. A gyermekkori élmények és vágyak motivációs hatására többször történik visszautalás az elbeszélésekben. Az egyenruhás léttel kapcsolatos – sokszor romantikus – gyermeki elképzelések az intrinzik motívumokban meghatározó súllyal jelennek meg.

Az *individuális extrinzik motívumok* esetében az egyenruhás képzések jellege, illetve az elmúlt évek során a honvédelmi és rendészeti felsőoktatás által nyújtott infrastrukturális és pénzügyi többlet kapott hangsúlyt a fókuszcsoportos interjúk során. A képzés során biztosított illetmény, a térítésmentesen, illetve kedvezményrel biztosított kollégiumi elhelyezés és étkezés egyértelműen megerősítő tényezőként jelennek meg az egyén pályaválasztásában. A honvédelmi- és rendészeti felsőoktatás által biztosított materiális előnyök mellett a képzés jellege, struktúrája, valamint az oktatás napi gyakorlata és a végzettséget követő lehetőségek is vonzóak a fiatalok számára. A hivatásos pályához kapcsolódó külső identitásjelek, illetve az ezekhez való vonzódás mind a férfiak, mind pedig a nők esetében megjelenik. Az oktatás gyakorlatias és a külsőségekben is megnyilvánuló militáris jellege különösen azok számára csábító, akik eleve vonzódnak a fegyverekhez és az egyenruhához. A hallgatók napi feladataikat ugyanis már a képzési időszak elejétől kezdve egyenruhában, esetenként fegyverrel felszerelve látják el. Mindez pedig többekre motiválón hatott a pályaválasztás folyamatában: „*Mindig is tetszett az egyenruha. Sokszor még a kollégiumban se vettem le.*” (I/F)

A pályaválasztásban fontos szerepet játszik a katonai- és rendészeti felsőoktatás által biztosított, illetve biztosítottként vélt megbízható elméleti felkészülés, biztos tudásalap megszerzésének lehetősége is. A felsőoktatási intézmény az államtudományi képzési területen biztosít képzéseket, amelyek mindegyikénél karakteres módon jelenik meg a különböző jogi tárgyak oktatása. Éppen ezért egyesek „*bújtatott jogi egyetem*”-ként (II/F) definiálták az intézményt. A pályaválasztási motívumok körében a hallgatók a következők szerint utaltak a képzés befejezésekor jelentkező munkaerőpiaci előnyökre is: „*Nagyon jó, hogy nem kell majd állásinterjúra járkalnom.*” (II/N). A sajátos hallgatói (tisztjelölti) jogviszonyból fakadóan ugyanis a diploma megszerzését követően a hon- és rendvédelmi feladatokat ellátó szervek a képzettségnek megfelelő szintű beosztást kínálnak a végzett fiatalok számára.

A *munkával kapcsolatos belső indíttatású motívumok* esetében részben a fiataloknak azon temperamentum- és karakterjellemzői mutatkoztak meghatározónak, amelyek az egyenruhás hivatások gyakorlói körében általában jellemzőek, vagy egyenesen elvártak: „*Sosem szerettem egyhelyben ülni. De szeretem a rendet, a fegyelmet.*” (II/N). A beszámolóik alapján arra következtethetünk, hogy különösen az újdonságkeresés vagy a kitartás (Cloninger, Svrakic & Przybeck, 1993) temperamentum- és karakterjellemzők azok, amelyek a hivatásos fegyveres szolgálat irányába vezetik a fiatalokat.

Az eredmények azt sugallják, hogy a középiskolás korban jellemző versenysport vagy sportos életmód szintén motiváló hatással bírhat a pályaválasztásban. Motiváló tényezőként jelent meg e körben az egyenruhás hivatás kapcsán percipiált, a munkavállalók között felmerülő szakmai egyenlőség is: „*Kezdként azonnal egyenrangú vagy. Nincs gyakornoki időszak.*” (II/N).

A *munkával (hivatással) kapcsolatos extrinzik motívumok* esetében azt találtuk, hogy a fiatalok interperszonális viszonyaiban megjelenő vélemények és információk azok, amelyek az egyik legkarakteresebb motívumai a pályá-

választásnak. Az elbeszélésekben többször megjelenő családi példamutatás, pályakövetés mellett, különösen a szülőkkel, illetve a közeli ismerősökkel, barátokkal és a kortársakkal való interakciókban megjelenő pozitív visszajelzéseknek mutatkozik jelentős motiváló hatása: „Apám szerint itt [az egyenruhásoknál] nagyon jó a közösség” [...] „Jó, ha [a mai fiatalok] tanulnak egy kis fegyelmezettséget.” (II/F). Ezzel egyidejűleg az egyenruhás pályaválasztást segítheti a fiatalok érdeklődési körébe tartozó egyéb képzésekkel kapcsolatos negatív környezeti viszonyulás is. Így különösen a szülőknek az adott pályára, képzési területre irányuló negatív attitűdje: „Szüleim a pszichológiát nem támogatták.” (II/N) Az előbbihez hasonlóan, a más hivatásokkal kapcsolatos kedvezőtlen tapasztalatok, illetve percepciók szintén megerősítő tényezőként hathatnak az egyénre az egyenruhás pályaválasztás folyamatában: „Most nem hálás feladat tanárnak lenni.” (I/F) A munkával (hivatással) kapcsolatos extrinzik motiváció elemei között az egyenruhás szakmai közösség kapcsán percipiált megbízhatóság, összetartás, illetve a képzést folytató intézmény kedvező – a lakóhelyhez közeli – lokációja kapott említést az interjúkban.

### *A rendőri és katonai hivatással kapcsolatos demotiváló tényezők*

A kutatás második részében arra kerestük a választ, hogy az egyenruhás pályaválasztás során milyen motívumok mentén történik a differenciálás a különböző fegyveres állományt foglalkoztató szervezetek között. A pénzügyőri pályaválasztás motivációstruktúrájának feltárásakor elsőként a negatív determinánsok azonosítására került sor, vagyis azoknak a tényezőknek a feltárására, amelyek demotiválóan hatnak a rendőri, katonai vagy egyéb egyenruhás pálya választására. Az eredmények arra mutatnak, hogy az egyenruhás pályaválasztás során, a választott hivatástól eltérő fegyveres állami hivatásokkal kapcsolatos demotiváló tényezők eredetüket tekintve szintén lehetnek belső (intrinzik) és külső (extrinzik) eredetűek, továbbá egyaránt kapcsolódhatnak az egyénhez (individuum) és az adott munkához. Ezek a demotiváló faktorok ugyanakkor végeredményben a választott pálya irányába történő orientálódást erősítik. E körben a kutatói kérdés tehát arra irányult, hogy a fiatalok miért nem rendőri, katonai vagy egyéb hivatást választottak?

Az *individuális intrinzik demotiváló faktorok* esetében a rendőri vagy a katonai tevékenységgel kapcsolatos általános érdektelenség meghatározó szempontnak mutatkozott. A különböző fegyveres állami szervek szakmai tevékenysége – a hasonlóságok mellett – karakteres eltéréseket mutat, ami a pályaválasztási döntésekre is hatást gyakorol. Eredményeink szerint azonban nemcsak a feladatok jellege, hanem az adott fegyveres szerv tevékenységének társadalmi rendeltetése, illetve az ezzel kapcsolatos morális szempontoknak is szerepe lehet abban, hogy a fiatalok ne az adott hivatást válasszák. A kutatásban részt vevő hallgatók egyike szerint, „míg mi rendészként csak rendfenntartunk, és a hazát ilyen szempontból őrizzük, addig a katonának fel kell arra is készülnie, hogy netán az államnak a parancsára akár embert öljön.” (I/F). A rendészeti igazgatás tevékenysége – ellentétben a honvédelmi tevékenységgel – sohasem a pusztításra, az emberi életek kioltására irányul, így meggyőződése szerint ez előbbi magasabb erkölcsi szintet képvisel.

Az *individuális extrinzik demotiváló tényezők* között az interjúban részt vevő hallgatók azt emelték ki elsősorban, hogy a rendőri feladatok ellátása magasabb szintű stressztűrő képességet és munkabírást, fejlettebb pszichés terhelhetőséget feltételez a hivatás gyakorlói részéről.

A *munkával (hivatással) kapcsolatos intrinzik demotiváló tényezők* kapcsán több esetben a rendőrség negatív társadalmi megítélése kapott említést. A hallgatók több esetben utaltak arra, hogy a rendőrség és a rendőrök kedvezőtlen társadalmi megítélése az egyik oka annak, hogy nem ezt a hivatást választották: „A rendőrségnek nagyon rossz a megítélése a társadalomban. Az emberek szerint korruptak.” (I/F). Mindemellett a szakmai fejlődés lehetőségének korlátai szintén megjelentek az elbeszélésekben: „Jogászként, katonaként nem lehet előre jutni.” (I/F).

A munkával (hivatással) kapcsolatos extrinzik demotiváló tényezők egyik részét a rendészeti szakiskolákban szerzett negatív tapasztalatok teszik ki. A szakirányú felkészítést folytató középiskolákból érkező hallgatók közül többen is arra utaltak, hogy középfokú tanulmányaik során elvették a kedvüket a rendőri hivatástól. Részenben azzal, hogy „*túlzottan erőtítették a rendőrséget*” (II/F), részen pedig azzal, hogy az oktatók rendkívül kedvezőtlen képet alakítottak ki a rendőri hivatásról, ami az egyik interjúalany szerint: „*elvette a kedvem a rendőrségtől*” (II/F). A munkával (hivatással) kapcsolatos extrinzik demotiváló tényezők másik részét a fiatalok környezetében élő, számukra meghatározó jelentőségű személyek (például edző, oktató) – egyfajta véleményvezérek – ellenérvei adták, akik a rendőri vagy katonai hivatástól eltérő egyenruhás pálya irányába terelték a fiatalokat: „*Az edzőm például mondta, hogy ha katonai leszek, biztos, hogy elvisznek misszióba.*” (I/F).

### *A pénzügyőri pályaválasztás motivációi*

A kvalitatív kutatás eredményei szerint, a rendőri vagy a katonai pályával kapcsolatos demotiváló tényezők mellett, a pénzügyőri pályaválasztást közvetlenül motiváló tényezők szintén szerepet játszanak abban, hogy egy fiatal a középfokú tanulmányait követően a pénzügyőrtiszt képzést válassza. A kutatás harmadik részében a pénzügyőri hivatás választását befolyásoló motívumokat tártuk fel, amelyeket úgyszintén külső és belső eredetű, illetve egyénhez és munkához kapcsolódó alcsoportokba lehetett csoportosítani.

A pénzügyőri pályaválasztás *individuális intrinzik motívumai* körében a napi munkavégzés jellege (például mozgalmas), illetve a pénzügyőri munkával kapcsolatos saját élmények mutatkoztak meghatározónak: „*Amikor mentünk külföldre, a határon találkoztunk vámosokkal. Valamiért ez különlegesnek tűnt.*” (II/N).

Az *individuális extrinzik motívumok* esetében az anyagi megbecsülés mellett, az egyenruhás hivatásokkal kapcsolatban korábban már említett stabilitás és biztos megélhetés merült fel többször az interjúk során: „*Rögtön van állásom.*” (II/N.). „*Erre [a hivatásra] mindig szükség lesz.*” (II/F). Az állandóság erénye mellett a szakmai fejlődés lehetősége is motiváló tényezőként hatott egyesekre. Egy esetben pedig a pénzügyőr egyenruha megnyerő kinézete is említést nyert.

A pénzügyőri munkával (hivatással) kapcsolatos *intrinzik motívumok* körében jellemzően arra tértek ki a hallgatók, hogy a NAV társadalmi szerepét több tekintetben is nélkülözhetetlennek tartják, a pénzügyőri tevékenység közösség általi megítélését pedig inkább pozitívan értékelik.

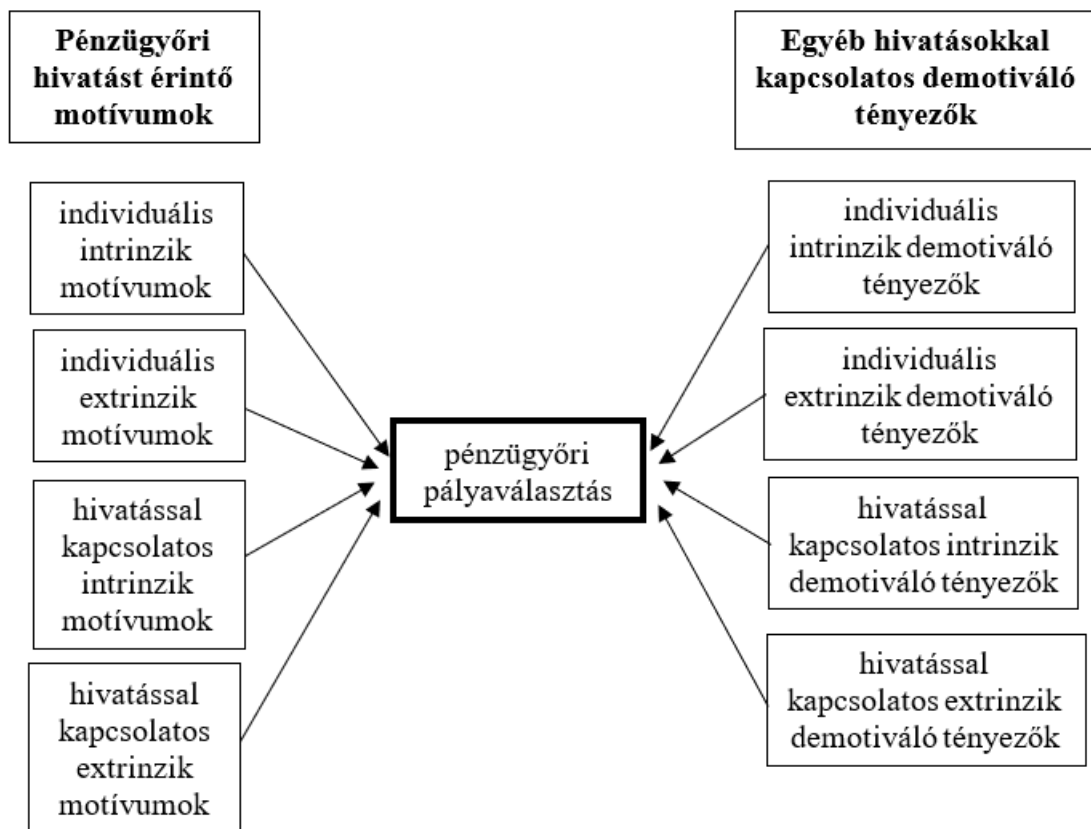
A *pénzügyőri munkával (hivatással) kapcsolatos extrinzik motívumok* körében a szülői mintakövetés mellett a kortársak pozitív, megerősítő visszajelzései mutatkoznak a leginkább meghatározónak. A képzésüket aktuálisan folytató vagy azt a közelmúltban lezáró fiatal kortársak kedvező viszonyulása a pénzügyőri képzéshez (például családi közösség), a képzést folytató szervezeti egységhez (például barátságos, segítőkész a szakmai tárgyak oktatásáért felelős tanszék) számos esetben motiváló tényezőként hatott a pályaválasztásra. A pénzügyőri képzésben részesülők – rendőrökhöz viszonyított – korlátozott száma sajátos módon, de szintén motiválóan hatott egyesekre: „*Így kicsit én is különleges leszek.*” (I/F).

### *Következtetések*

A pénzügyőr tisztjelöltek körében végzett kvalitatív vizsgálat eredményei összességében azt jelzik, hogy általában az egyenruhás hivatások, illetve ezen belül a pénzügyőri hivatás választását is számos, belső és külső eredetű, illetve az egyénhez és a hivatáshoz kapcsolódó motívum befolyásolja. A tanulmányban bemutatott fókuszcsoportos vizsgálat mindemellett arra is rámutat, hogy a más fegyveres hivatásokkal (például rendőrség, katonaság) kapcsolatos demotiváló tényezők a pénzügyőri pályaválasztás szempontjából szintén meghatározó



jelentőségűek. Ezek a demotiváló faktorok eredetüket tekintve pedig ugyanúgy lehetnek belső (intrinzik) és külső (extrinzik) eredetűek, továbbá kapcsolódhatnak az egyénhez (individuum) és az adott munkához (hivatáshoz) is (1. ábra).



1. ábra: A pénzügyőri pályaválasztásban szerepet játszó motívumok és demotiváló tényezők (A szerzők saját szerkesztése)

Az eredményeink alapján arra is következtethetünk, hogy általában az egyenruhás hivatások, valamint azon belül kifejezetten a pénzügyőri hivatás esetében is, a fiatalok pályaválasztását leginkább az inter-, valamint az intraperszonális eredetű tényezők, másodsorban a hivatással kapcsolatos percepciók, vélemények, esetleges tapasztalatok befolyásolják. A fiatalok számára meghatározó jelentőségű személyek (például szülők, oktatók, edzők), valamint a kortársak véleménye az adott hivatással kapcsolatosan kiemelt jelentőséggel bír a pályaválasztás során. Hasonlóképp hangsúlyos az, hogy az adott fiatal miként viszonyul az egyenruhás és ezen belül is a különböző rendészeti vagy honvédelmi hivatásokhoz. A pályaválasztók alapvető érdeklődése, életstílusa (például versenyszerű sportolás), valamint bizonyos – a fegyveres hivatások szempontjából egyértelműen kedvező – személyiségvonások, karakterjegyek nélkülözhetetlenek mutatkoznak. Az eredmények alapján arra következtethetünk, hogy elenyésző lehet azon fiatalok aránya, akiknél nem elsősorban ezek a tényezők játszották a fő szerepet a pályaválasztásban. A pályakezdő fiatalok visszajelzései túlnyomórészt azt jelzik, hogy az egzisztenciális, materiális motívumoknak a pályaválasztás folyamatában nincs közvetlenül olyan erőteljes hatása, mint az előzőeknek. Az eredményekből arra következtethetünk, hogy az anyagi természetű tényezők – direkt módon – sokkal inkább megerősítő, másodlagos motívumként jelennek meg a pályaválasztás folyamatában. Fontos azonban felhívni a figyelmet arra, hogy az egzisztenciális, materiális motívumok közvetett módon – jellemzően a szülőkön keresztül – megjelennek az interperszonális motívumokban is.

Mindezeket kiegészítve azt is meg kell jegyeznünk, hogy a pályaválasztás folyamatában – természetesen – szerepet játszanak azok a tényezők is, amelyek objektív módon befolyásolják a pályára lépés lehetőségeit. Ilyenek különösen az alkalmatlanságot kizáró tényezők, amikor a pályaválasztás előtt álló fiatal egészségügyi, pszichológiai, fizikai vagy egyéb objektív szempontból nem alkalmas például a katonai hivatásra. Ezeknek a tényezőknek ugyanakkor csak a katonai és a rendészeti hivatások között lehet megkülönböztető hatása. A különböző rendészeti hivatások (például rendőr, pénzügyőr, tűzoltó stb.) esetében ugyanis az alkalmassági követelmények egységesek.

## Irodalom

1. Baráth, N. E. (2020). Etikai értékek vizsgálata tisztjelöltek körében. In Gaál, Gy. & Hautzinger, Z. (Eds.), *A hadtudománytól a rendészettudományig – társadalmi kihívások a nemzeti összetartozás évében XXII. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények* (pp. 161–166). Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja.
2. Benson, K. (1994). *Orvosegyetemre akarok menni*. Semmelweis Kiadó.
3. Beregnyei, J. (2019). A rendvédelmi szervek (rendőrség) végrehajtó állományának utánpótlása és a korosztályi jellemzők viszonya. *Belügyi Szemle*, 67(9), 97–120.
4. Boda, J. (2018). A Nemzeti Közszerződés Egyetem Rendészettudományi Kar fejlesztésének tapasztalatai 2015–2018. *Belügyi Szemle*, 66(11), 15–29. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.2>
5. Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50(12), 975–990. 10.1001/archpsyc.1993.01820240059008
6. Christián, L. & Erdős, Á. (2020). Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 68(12), 11–42.
7. Csabai, M. & Barta, K. (2000). Az orvosi identitás alakulása: orvostanhallgatók nézete az orvosi pályáról, az orvosszerepről. *Lege Artis Medicinae*, 10(7–8), 638–644.
8. Csörsz, I. (2011). *Az orvosi hivatásszemélyiség alakulásának társaslélektani meghatározói és fejlesztésének lehetőségei. Doktori (PhD) értekezés*. Debreceni Egyetem.
9. Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling. Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601.
10. Durkheim, E. (1957). *Professional ethics and civic morals*. Routledge & Paul.
11. Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440.
12. Erdős, Á. (2018). Alkalom vagy tervszerűség? – A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In Czene-Polgár, V. & Zsámbokiné, F. Á. (Eds.), *Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Tanulmánykötet* (pp. 115–130). Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata.
13. Erdős, Á. (2019). A rendészeti tisztté válás első nehézségei – A gyermeki elképzelések találkozása a realitással. *Új Pedagógiai Szemle*, 69(1–2), 76–99.
14. Fekete, S. (1991). Segítő foglalkozásuk kockázatai. Helfer szindróma és burnout jelenség. *Psychiatria Hungarica*, 6(1), 17–29.
15. Finszter, G. (1986). Hivatás – megélhetés. Hozzászólás Mészáros Ferenc vezérőrnagy: „A pályántartás lehetőségei és feladatai a csapatoknál” című cikkéhez. *Honvédségi Szemle*, 40(11), 16–20.
16. Finszter, G. (2018). *Rendészettan*. Dialóg Campus Kiadó.
17. Hajnal, Gy. (2020). „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása.” *Esettanulmány egy magyar ESZA támogatással megvalósult projektről az „ESZA-támogatások előrehaladásának értékelése a közigazgatásban” (PAPA) tanulmány keretében*. Európai Unió Kiadóhivatala. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22691&langId=hu&>

18. Hegedűs, J. (2020). Rendészeti felsőoktatásban tanuló hallgatók tanulási szemléletmódjának alakulása. In Hegedűs, J. (Ed.), *Magatartástudományi kutatások a rendészeti képzés megújítása érdekében* (pp. 51–64). Nemzeti Közzolgálati Egyetem
19. Héra, G. & Ligeti, Gy. (2005). *Módszertan. Bevezetés a társadalmi jelenségek kutatásába*. Osiris Kiadó.
20. Kitzinger, J. (2004). Bevezetés a fókuszcsoporthoz. In Letenyey, L. (Ed.), *Településkutatás – Szöveggyűjtemény* (pp. 467–476). L'Harmattan.
21. Koós, I. (1981). A pszichológus szemével. *Honvédségi Szemle*, 35(1), 44–48.
22. Kovács, G. (2012). A Nemzeti Közzolgálati Egyetem, mint a közzolgálati képzés bázisa; a jelenlegi helyzetkép, jövőbeni változások, fejlődési tendenciák és kihívások. In Gaál, Gy. & Hautzinger, Z. (Eds.), *Tanulmányok „A biztonság rendészettudományi dimenziói – változások és hatások” című tudományos konferenciáról. XIII. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények* (pp. 371–378). Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja.
23. Kovács, I. (2019). Egy valós kihívás: toborzás vezet szemmel. Avagy hogyan tehet vonzóbbá a rendőri hivatás a pályaválasztás előtt álló Z generáció számára? *Rendőrségi Tanulmányok*, 2(2), 75–138.
24. Kovácsné, T. Á. (2007). *Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló- és tanárképző főiskolai hallgatók körében*. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Patológiai Tudományok Doktori Iskola.
25. Krueger, R. A. (1994). *Focus groups: A practical guide for applied research. 2nd edition*. Sage.
26. Magasvári, A. (2022). *A pénzügyőri szolgálat empirikus vizsgálata az utánpótlás- és hivatáskutatások tükrében*. Doktori (PhD) értekezés. Nemzeti Közzolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola. <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/18878?show=full>
27. Morgan, D. L. (1997). *Focus Group as Qualitative Research. Qualitative Research Methods Series. Volume 16*. Sage.
28. Paksi, B., Schmidt, A., Magi, A., Eisinger, A. & Felvinczi K. (2015). Gyakorló pedagógusok pályamotivációi. *Educatio*, 24(1), 63–82.
29. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
30. Ságvári, B. (2020). A fókuszcsoporthoz. In Jakab, A. & Sebők, M. (Eds.), *Empirikus jogi kutatások. Paradigmák, módszertan, alkalmazási területek* (pp. 409–433). Osiris Kiadó.
31. Sík, D. & Szécsi, J. (2015). A fókuszcsoporthoz mint módszer szerepe a szociális munkában. *Kapocs*, 14(1), 80–89.
32. Szabó, A. (2018). A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. *Belügyi Szemle*, 66(11), 71–80.
33. Szabó, A. (2021). A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In Erdős, Á. (Eds.), *Integrált pénzügyőri ismeretek I.* (pp. 108–142). Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata.
34. Szelesné, Á. A. (2016). *Rekrutáció és pályaszocializáció regionális összehasonlításban. Mentőtiszt szakirányon tanuló hallgatók érték- és pályaaorientációja*. Doktori (Phd) értekezés. Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola.
35. Tegye, A. C. (2019). Az egyes generációk motiválhatóságának kérdései. In Marton Zs., Németh, K. & Péter, E. (Eds.), *III. Turizmus és biztonság nemzetközi tudományos konferencia. Tanulmánykötet* (pp. 25–32). Pannon Egyetem.
36. Tomcsányi, T., Fodor, L. & Kónya, O. (1990). Altruizmus, segítő szindróma, érett segítői identitás. *Psychiatria Hungarica*, 5(3), 213–222.
37. Tózsér, E. (2019). Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In Baráth, N. E. & Pató, V. L. (Eds.), *A haza szolgálatában. Konferenciakötet* (pp. 165–173). Doktoranduszok Országos Szövetsége.
38. Vicsek, L. (2004). A fókuszcsoporthoz vizsgálat kimenetelét befolyásoló tényezők. In Letenyey, L. (Ed.), *Településkutatás – Szöveggyűjtemény* (pp. 477–500). L'Harmattan.
39. Vicsek, L. (2006). *Fókuszcsoporthoz. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Osiris Kiadó.

## *Exploring the Career Motives of Finance Guard Students*

---

As university lecturers, the authors were confronted with the fact that the problems of the law enforcement profession, including the finance guard profession, have already reached the higher education institution. This exploratory research aimed to map the career motivation of finance guard students, thus helping to shape the recruitment and retention strategy of the university and, the employer, the tax and customs authorities. They sought to determine what factors motivate young people to choose a career in uniform, law enforcement, or defence, and, within this, what motives lead them to choose a career as a finance guard officer? Focus group interviews were conducted to clarify the research questions and identify external and internal motives linked to the individual and the job (profession). On the one hand, these motives encourage the choice of a uniform profession. On the other hand, they clearly distinguish between the factors that orientate people towards a career in law enforcement and a career in finance guard.

**Keywords:** profession, law enforcement, finance officer, motivation, career choice