

A RENDÉSZETI KULTÚRA ÉRTELMEZÉSE

HOGYAN JAVÍTHATJUK A RENDÉSZETI KULTÚRÁT?

Napjainkban gyakran kerül a társadalom érdeklődésének középpontjába a rendészeti munka, a rendészeti munka végzésének színvonala és a rendészeti munka minőségének javítási lehetőségei. A konferencia témája, a rendészeti kultúra a kérdéskör meghatározó eleme, amely nagymértékben meghatározza a rendészeti munka végzését.

Hozzászólásomban ennek érdekében először a rendészeti kultúra tartalmát vizsgálom. Első részében azt tekintem át, hogyan értelmezhetjük a rendészeti kultúrát. A kérdéskör eredményesebb vizsgálata érdekében a rendészeti kultúrát egyik oldalról, mint a rendészeti szervek kultúráját, míg másik oldalról, mint a rendészeti szervek és a környezet kapcsolatát vizsgálom.

1. A kultúra rendészeti kultúrát meghatározó legfontosabb lényeges jegyei

Ha a rendészeti kultúrát, a kulturált rendészetet vizsgáljuk, elengedhetetlen a kultúra legfontosabb általános jegyeinek meghatározása, annak bemutatása, hogy ezek az általános jegyek, hogyan befolyásolják a rendészeti kultúra meghatározását, milyen mértékben épülnek be a szervezeti kultúra tartalmába. A kultúra fogalmát a klasszikus források segítségével vizsgálom. A Magyar Nagylexikon a kultúra szócikk alatt többek között E. B. Tylor Primitive Culture című, 1871-ben írott munkáját idézi: *„A kultúra vagy civilizáció, tágabban vett etnográfiai értelmében, az a komplex egész, amely magában foglalja a tudást, a hitet, a művészetet, az erkölcsöt, a törvényt, a szokást és minden más képességet és sajátosságot, amelyre az ember a társadalom tagjaként tesz szert.”*³⁸⁵

A Britannica Hungarica enciklopédia hasonló módon határozza meg a kultúra fogalmát: a „kultúra (a latin cultura, „[meg]művelés”, „szántás-vetés”, „földművelés” szóból), mai értelemben, az egyik általánosan elterjedt meghatározás szerint, az emberi ismeret, meggyőződés és magatartás összefüggő elemeiből kialakuló rendszer. Eszerint tehát a kultúra magába foglalja a nyelvet, a különféle eszméket, hiedelmeket, szokásokat, tabukat, szabályokat, kódokat, intézményeket, eszközöket, technikákat, művészeti alkotásokat, rituálékat, szertartásokat, valamint egyéb kapcsolódó elemeket. E meghatározás a kultúrát fejlődőnek tekinti, a fejlődés pedig abból fakad, hogy az ember tanulni tud, és át tudja adni az ismereteket a következő nemzedékeknek.”³⁸⁶

A Magyar nyelv értelmező szótára a történelem és filozófia területén sokkal egyszerűbben határozza meg a kultúra fogalmát: *„Azoknak az anyagi és szellemi értékeknek az összessége, amelyet az emberi társadalom létrehozott történelme folyamán;”*³⁸⁷

³⁸⁵ Magyar Nagylexikon. Tizenegyedik kötet. Magyar Nagylexikon Kiadó. Budapest, 2000. 619. o.

³⁸⁶ Britannica Hungarica. Világenciklopédia. Tizenötödik kiadás. Magyar Világ kiadó. Budapest, 1998. 121. o.

³⁸⁷ Magyar nyelv értelmező szótára. Negyedik Kötet. Akadémia Kiadó. Budapest, 1979. 497. o.

A fenti meghatározások egyértelműen bizonyítják, hogy a kultúra egy nagyon összetett fogalom. A kérdés alaposabb megvizsgálása előtt két dolgot emelnék ki a fenti meghatározásokból. A Magyar nyelv értelmező szótárának meghatározását, mely szerint a kultúra *„Azoknak az anyagi és szellemi értékeknek az összessége, amelyet az emberi társadalom létrehozott történelme folyamán;”*³⁸⁸ A Britannica Hungária enciklopédia meghatározásából, pedig azt, hogy a kultúra folyamatosan fejlődik, amely abból fakad, hogy az ember tanulni tud, és át tudja adni ismereteit a következő nemzedékeknek. A fenti megállapítások egyértelműen bizonyítják, hogy a kultúra magában foglalja a megszerzett ismeretek és hagyományok nemzedékről nemzedékre történő átadását és továbbfejlesztését.

Ezt követően, a filozófiai mélységek és a teljesség igénye nélkül, hozzászólásom következő részében, azt vizsgálom, hogy a kultúra ismérvei közül melyek azok, amelyek a rendészeti kultúra meghatározását is segíthetik. Ehhez a fenti meghatározásokban megfogalmazott ismérveket az alábbi csoportosításban elemzem:

- tudás és ismeret,
- szokás, erkölcs, törvény,
- intézményrendszer,
- eszközök, technikák eljárások;

Az egyes fogalmak meghatározásai közül, csak a téma szempontjából releváns tartalmakat vizsgálom.

1.1. Tudás és ismeret

A Magyar értelmező kéziszótár a tudást az alábbi módokon határozza meg: „1. Az a tény, hogy valamit tudnak. 2. A szerzett ismeretek összessége, rendszere. 3. Tudomány.”³⁸⁹ Ugyanezen műben az ismeret az alábbiak szerint került meghatározásra: „1. A valóságra ill. ennek valamely területére vonatk. tapasztalatok, általánosítások, fogalmak összessége. 3. Tanulással szerzett tudás.”³⁹⁰ Az interneten a tudás és az ismeret kapcsolatát Pete Krisztián és Fellner Zoltán Ákos úgy határozta meg, hogy a tudás biztos ismeretet jelent.

1.2. Szokás, erkölcs, törvény

Szintén meghatározóan a Magyar értelmező kéziszótárra támaszkodva vizsgálom az alábbi fogalmakat.

Szokás: „A gyakorlat során kialakult és vmely közösségben általánosan követett cselekvési mód.”³⁹¹

Erkölcs: „Vki, magatartását irányító, annak megítélését segítő, társadalmilag helyesnek tekintett szabályok összessége, ill. ezek megvalósulása.”³⁹²

Törvény: „3. A társadalmi magatartás (íratlan) szabálya(inak összessége).”³⁹³

³⁸⁸ Magyar Nyelv Értelmező Szótára. Negyedik Kötet. Akadémia Kiadó. Budapest, 1979. 497. o.

³⁸⁹ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 1408. o.

³⁹⁰ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 605. o.

³⁹¹ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 1301. o.

³⁹² Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 330. o.

³⁹³ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 1400. o.

1.3. Intézményrendszer, szervezeti felépítés

Szervezet: „Meghatározott célt, érdekeket szolgáló szervezett csoport, intézmény. 3. Közg Pol Vmely társadalom, emberi társulás v. társadalmi folyamat belső felépítése, rendszere, tagozódása.”³⁹⁴

1.4. Eszközök, technikák, eljárások

Eszköz: „Vmely művelet elvégzését lehetővé tevő v. megkönnyítő tárgy, szerszám, gép.”³⁹⁵

Technika: „1. A műszaki és természettudományoknak az anyagi javak termelésében való alkalmazása./ Gyártási, termelési eljárás. 2. Magasabb rendű tevékenységhez szükséges mesterségbeli tudás elsajátítható és fejleszthető készség.”³⁹⁶

Eljárás: „Vmely (sajátos) módon végzett művelet v. tevékenység.”³⁹⁷

Összességében megállapítható, hogy a kultúra általános fogalma csak nagyon sok ismérv alapján határozható meg, amely magában foglalja az emberi fejlődés során felhalmozott legszélesebb értelemben vett tudást és ismeretet, amely valamilyen módon közvetlenül vagy közvetve áthatja mindennapi életünket, anyagi javaink termelését és elosztását, írott és íratlan szabályok alapján meghatározza és szabályozza a társadalom és az egyének mindennapi életét. Ez az ismeretanyag generációról, generációra száll és ennek az ismeretátadásnak épp oly fontos elemei a szervezetszerű oktatás, mint az egyes közösségeken belül a tradíciók, az erkölcs és a hit által közvetített ismeretek és viselkedésformák.

A fentiek alapján az is egyértelműen megállapítható, hogy az egyes közösségeknek sajátos kultúraformáló szerepük van. Ezek a közösségek, a társadalmi fejlődés jelenlegi szakaszában gyakran különböző szervezetek formájában jelennek meg. Témánk vizsgálata szempontjából eljutunk ahhoz a nagyon lényeges megállapításhoz, hogy ezek a jegyek valamilyen mértékben minden kultúrában megtalálhatók, de az egyes közösségeknek meghatározó szerepe van abban, hogy hogyan és milyen mértékben jutnak el az egyes személyekhez. Ezeknek a sajátosságoknak egy részét határozza meg a szervezeti kultúra, amely vizsgálata témánk szempontjából elengedhetetlen.

2. A szervezeti kultúra

Tekintettel arra, hogy a szervezeti kultúra problémáját sokkal inkább napjaink problémájának tartom, mint a kultúra általános megfogalmazását, ezért annak fogalmát, értelmezését az internet segítségével vizsgáltam. A wikipédia a szervezeti kultúra fogalmát az alábbi módon határozza meg és magyarázza: „A szervezeti kultúra lényegében egyfajta szociális összetartó erő, látható és láthatatlan elemekkel. Az ezekből az elemekből felépített erős szervezeti kultúra alakítja az intézmény, szervezet munkatársainak identitás és

³⁹⁴ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 1280. o.

³⁹⁵ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 339. o.

³⁹⁶ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 1346. o.

³⁹⁷ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémia Kiadó. Budapest, 1992. 285. o.

*környezettudatát, pozitív hatásként elősegítheti a célokkal való azonosulást, valamint stabilitást és egyszerűséget eredményez.*³⁹⁸

A szervezeti kultúra tartalmi elemzésében rávilágít a kultúra és a szervezeti kultúra közötti kapcsolatra, arra, hogy a szervezeti kultúra egyes elemei az általános kultúrára épülnek, majd ennek eredménye visszahat a kultúra általános fejlődésére. A szervezeti kultúra kérdéseit vizsgálhatjuk, mint a szervezet belső kultúráját, azonban a reális kép kialakításához elengedhetetlen a szervezet külső környezetének vizsgálata is. A szervezeti kultúra egy folyamatosan változó, alakuló képződmény, azonban esetenként az átlagosnál sokkal erőteljesebb beavatkozás is szükséges a szervezeti kultúra átalakítása érdekében. Az úgynevezett kulturális váltás, a valamilyen okból gyengélkedő szervezeteknél válik szükségessé. Ezeket a szervezeteket ugyanis a befelé fordulás, a rövid-távú gondolkodás, erkölcsi problémák, következtelenség, érzelmi kitörések jellemzik. A kulturális váltás egy meglehetősen összetett, gyakran fájdalmas, de minden esetben hosszantartó, 6-10 éves folyamat. Nehézségét az okozza, hogy teljes sikerének elengedhetetlen feltétele a személyek belső énjének átalakítása.

A szervezeti kultúra egy másik aspektusból történő vizsgálatát Vágvölgyi Gusztáv és Móra Vera cikkének felhasználásával mutatom be. Ők Roger Harrisonra hivatkozva a szervezeti kultúrát az alábbi módon határozták meg: *„a szervezeti kultúra mindazon hiteknek, értékeknek, rítusoknak, mítoszoknak és érzéseknek hagyományosan kialakult rendszere, amelyet a szervezet tagjai magukénak vallanak. A szervezeti kultúrából következik az, hogy a szervezet belső folyamatai milyen minőséggel valósulnak meg. Az eltérő kultúrákban eltérő az információ áramlási-, a döntéshozatali folyamatok. A kultúra határozza meg, hogy ki dönt, ki kap jutalmat, kit találnak felelősnek egy-egy probléma esetén stb.*”³⁹⁹ a cikkből az alábbi lényegesebb gondolatok emelhetők ki.

- A szervezeti kultúra is változik;
- *„A szervezeti kultúra egyes elemei változhatnak, azonban néhány jellemző hosszú időn keresztül is képes megőrizni állandóságát. A munkatársak cserélődése együtt jár a szervezeti kultúra változásával is: a távozók minden esetben néhány kulturális elemet is elvisznek magukkal, míg az újonnan érkezők számos új vonással gazdagíthatják azt.*”⁴⁰⁰

A következő lényeges elem, amellyel a cikk foglalkozik, az a szervezeti kultúrák szintjei. Ezek között az alábbiakat említi:

- *„Látható, manifeszt szint: A külvilág számára is könnyen érzékelhető szint, érzékszerveinkkel megismerhető, benyomásaink, tapasztalataink alapján leírható. Szervezetünket képviselve, saját viselkedésünkkel, megnyilvánulásainkkal rengeteget árulunk el a szervezeti kultúra ezen szintjéről. (A külvilág számára is jól érzékelhető, látható szervezeti viselkedési formák; a zsargon; az öltözködési szabályok; viselkedési normák, stb.)*
- *Tudatosan megérthető szint: Ahhoz, hogy ezt a szintet megismerjük, benne kell élni a szervezetben, de legalább hosszabb időt kell eltölteni benne. Azokat a szervezeti beállítódásokat, mechanizmusokat, viselkedésformákat találhatjuk meg, amelyeket*

³⁹⁸ http://hu.wikipedia.org/wiki/Szervezeti_kult%C3%B4Ara

³⁹⁹ Vágvölgyi Gusztáv – Móra Vera: Szervezeti kultúra.

Forrás: <http://www.inspi-racio.hu/inspdocs/200607/05szervezetikultura.pdf>

⁴⁰⁰ Uo.

a közösség elfogad, és amely meghatározza napi működését. (A szervezet életével kapcsolatos történetek, anekdoták, szervezeti értékek, morális elvek, ideológiák, szervezeti szabályok, szervezeti gondolkodásmód, hagyományok ünnepek.)

- *Tudattalanul létező szint: Az akarattól függetlenül létező szintje a szervezeti kultúrának. Megismerhető, de nagyon nehezen változtatható, hisz az egyéni értékeken és meggyőződéseken alapul. (Egyéni alapértékek, szemléletmódok, életfelfogások; A közösségben dolgozók alapkarakter-vonásai; A szervezeti tagok környezethez, világhoz való viszonyulása; A közösség összetartó ereje; Vezetői alapattitűdök, beállítódások; Az emberi kapcsolatok jellemzői)”⁴⁰¹*

3. A rendészet fogalmának értelmezése napjainkban

A rendészet fogalmát egyre gyakrabban használjuk úgy a nemzetközi, mint a hazai szakterminológiában. A kérdéssel foglalkozó külföldi és hazai kutatók között, azonban nem alakult ki koncenzus a fogalomra és annak tartalmára vonatkozóan.

A teljesség igénye nélkül, a kérdéssel foglalkozó legnevesebb kutatók Finszter Géza, Tauber István, Kántás Péter, Katona Géza és Szamel Lajos fogalom meghatározásai közül, a legutóbbi kutató meghatározását tartom a legoptimálisabbnak: „olyan állami tevékenység, amely a közrend megzavarásának megelőzésére, a közvetlenül zavaró magatartás megakadályozására és a megzavart rend helyreállítására irányul.”⁴⁰²

A vizsgált téma szempontjából megállapítható, hogy a fenti megfogalmazás alapján a rendészet a közrend fenntartására irányuló tevékenységek összessége, a közrend tág értelmezésével. Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy a rendészeti kultúra magában foglalja a kultúra legfontosabb általános elemeit, amelyek egy sajátos szervezeti kultúrában nyilvánulnak meg, amely esetünkben a rendőrség szervezeti kultúráját jelenti.

4. Hogyan javíthatjuk a rendészeti kultúrát?

A rendészeti kultúra javításának lehetőségeit a hozzászólás első részében elhangzott általános megállapításokra építve két területen vizsgálom, úgy, mint a rendőrség szervezeti kultúrájának, valamint a rendőrség és a környezet kapcsolatának javítási lehetőségeit. A fenti megállapítások megerősítik, hogy a rendészeti kultúra és ezen belül a szervezeti kultúra alakítása egy összetett, a szervezeti kultúra valamennyi szintjén jelentkező feladat, mert ellenkező esetben csak részeredményeket érhetünk el.

Tekintettel arra, hogy a Rendőrtisztviselői Főiskola docense vagyok, a szervezeti kultúra javításának lehetőségeit először – a teljesség igénye nélkül – meghatározóan, az oktatás oldaláról vizsgálom. A tudás általános ismérvei közül a tudás és ismeret megszerzését, valamint az eszközök, technikák, eljárások kategóriáit meghatározóan önállóan, míg a többi ismérvet a szervezeti kultúrával együtt vizsgálom.

4.1. A tudás és ismeret megszerzése

A rendészeti oktatás területén tevékenykedő különböző szintű oktatási intézmények részére az egyik legnehezebb feladat annak az ismeretanyag optimumnak a

⁴⁰¹ Uo.

⁴⁰² Szamel Lajos: Jogállamiság és rendészet. Rendészeti Szemle. 1992/3. szám

meghatározása, amely idő és költség hatékony módon biztosítja a hallgatók végzés utáni eredményes munkába állását. A leggyakrabban felmerülő kérdések, a tananyag tartalmának és szerkezetének, az oktatás során az elmélet és a gyakorlat arányának meghatározása. Ezeket a kérdéseket megítélésem szerint, legeredményesebben a jövőbeni foglalkoztatókkal közösen kialakított foglalkoztatási profilok és az ezekhez kapcsolódó kompetencia térképek kialakításával, a be- és kimeneti kompetenciák közös meghatározásával lehet megoldani.

4.2. Eszközök, technikák és eljárások

A különböző szintű rendőri tevékenységek során elvárás, hogy a rendőr a legmodernebb technikai eszközök és berendezések felhasználásával, a lehetséges leghatékonyabb eljárások alkalmazásával hajtsa végre feladatait. Az oktatási szintenként kidolgozott kompetencia követelmények biztosíthatják, hogy a rendőrök megismerjék a képzési szintjüknek megfelelő technikai eszközöket és berendezéseket és ezek alkalmazási eljárásait. A különböző rendőri tevékenységek és eljárások oktatása során, kiemelt figyelmet érdemel a járőr által végzett tevékenységek, eljárások és intézkedések oktatása, ezek színvonalának növelése. A járőrszintű felkészítés és feladat végrehajtás a rendőri munka meghatározó eleme, ugyanis az állampolgár, az adófizető, aki jogos igényekkel lép fel a rendőri munkával kapcsolatban, leggyakrabban járőr szintű intézkedésekkel, tevékenységekkel találkozik és von le következtetéseket a rendőri munka színvonalára vonatkozóan.

A rendészeti tevékenység, de kiemelten a járőr szintű tevékenységek végzését segítené, a mindenki számára, úgy az állampolgár, mint a rendőr számára is könnyen érthető, azonos módon értelmezhető jogszabályok kerülnének megalkotásra, és valamennyi érintett számára rögtön világos lenne, hogy az egyes jogsértő cselekmények esetén milyen rendőri intézkedéssel számolhat. Ily módon, a járőrszintű jogászképzés helyett, egyszerűbben megvalósítható lenne a különböző eljárások és intézkedés taktikák oktatása, növekedne a járőrök intézkedés biztonsága és hatékonysága és az így foganatosított intézkedéseket az állampolgárok is rögtön jobban elfogadnák.

4.3. Intézményrendszer, szervezeti felépítés

Az intézményrendszer és a szervezeti felépítés a kultúra általános ismérveinek és a szervezeti kultúrának is részét képezi, ezért most ezeket egy helyen, mind a két aspektus figyelembe vételével igyekszem bemutatni.

Az általános és a szervezeti kultúra alakításának is meghatározó eleme az általános és a szakirányú oktatás. A rendészeti oktatás rendszerébe bekerülő hallgatók hozzák magukkal a korábbi családi és szociális beállítódásukat, ismereteiket, amelyek a különböző képzési formák keretében kerülnek továbbfejlesztésre.

Az elmúlt másfél évtizedben végbement fejlődés eredményeként a rendőrképzés napjainkban a rendészeti szakközépiskolai szakképzésre, a rendészeti felsőoktatásban folyó alapképzésre (BA), mesterképzésre (MA), szakirányú továbbképzésre és rendészeti szervező képzésre, valamint a rendészeti szakvizsgáztatásra, a közép- és felsővezetők továbbképzésére, továbbá az egyetemeken folytatott doktori képzésre (PhD) épül, kiegészülve a Rendőrség központi, területi és helyi, időszakos vagy eseti cél-, át- és továbbképző tanfolyamaival.

Hazánk társadalmi fejlődése, az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk megköveteli, a szakképzés és a felnőttképzés követelményrendszerének teljesítésével egyidejűleg, a bolognai folyamat által előírt több ciklusú képzés, valamint az élethosszig tartó permanens tanulás elvének és gyakorlatának megvalósítása érdekében a teljes vertikum átfogó fejlesztését, a feladatorientált, kompetencia-alapú és költség-hatékony rendőrképzés kiteljesítését és működtetését.

A kompetencialapú, költség hatékony rendőrképzés továbbfejlesztését jelentené, a képzési szintek növelése, amely lehetővé tenné, a feladatorientáltabb rendőrképzés kialakítását. Ennek megvalósítását jelenthetné a rendőr felsőfokú szakképzés megvalósítása, amely hozzájárulna a többszintű képzés továbbfejlesztéséhez. Ennek eredményeként differenciáltabb, szorosan egymásra épülő képzési rendszer jönne létre, amely lehetővé tenné a nappali tagozatos szakközépiskolai képzés idejének csökkentését. A szakközépiskola elvégzését követően a végzettek megkezdhenék munkájukat a különböző szolgálati helyeken, majd bizonyos szakmai gyakorlatot követően jelentkezhetnek a 4 féléves rendőr felsőfokú szakképzésre. A felsőfokú szakképzés megfelelő gyakorlat után egyik alternatív bemenete lehet a főiskolai képzésnek, ahol kredit-beszámítással érvényesíthető az előképzettség és a szaktudás elismerése. A felsőfokú szakképzés várható előnyei:

- az oktatási rendszerbe történő beépítésével differenciáltabb képzési struktúra alakul ki;
- a szakközépiskolai képzés lerövidül;
- a szakközépiskolai képzésből csak a legrátermettebb és legelkötelezettebb személyek kerülnek be a felsőfokú szakképzésbe, ettől a szinttől kezdve a pályaelhagyás jelentősen csökkenne;
- a fentiek ellenére azok előtt is megnyílna a továbbtanulás esélye, akik a korábbi eredményeik miatt nem pályázhatnak eséllyel a BSc képzésre;
- esetlegesen a főiskolát tanulmányi okok miatt elhagyóknak is alternatívát jelentene;
- a felmenő rendszer növelné a rendfokozat és a beosztás presztízsét;
- a felsőfokú rendőr szakképzés egy olyan állomány kategóriát hozna létre, amely képzettsége és nagy szakmai tapasztalata alapján a rendőri munka területén széleskörűen alkalmazható, alacsonyabb vezetői beosztásokat is betölthetne;
- a képzés időtartamának és a jól képzett pályaelhagyók számának csökkenése jelentős anyagi megtakarítást eredményezne.

A felkészítés ilyen módon történő átalakítása, a szervezeti kultúra valamennyi szintjén kifejtené jótékony hatását. A felmenő rendszerű képzés elősegítené, hogy csak azok lépjenek előre a szervezetben belül, akik arra rátermettek és valóban tovább kívánnak fejlődni. Az oktatás és a munkavégzés váltakozása növelné a szervezethez kötődést, a rendőrök a gyakorlati munkavégzés során magukévá tennék a szervezet belső működési rendjét és normáit, a felsőbb szinteken csökkenne a fluktuáció.

A szervezetet elhagyó személyeket megítélésem szerint, olyanokkal lenne célszerű pótolni, akik a szervezet értékeit, szabályait és hagyományait már a leendő beosztásuknak megfelelően magukévá tették. Ezt a célkitűzést, megítélésem szerint, legjobban a felmenő rendszerű, nappali tagozatos rendőr, rendészeti képzés biztosítaná. Nem tartom hasznosnak

a szervezeti kultúra fejlődése szempontjából, a szakmailag nem kapcsolódó előképzettséggel rendelkezők átképzéseket követő nagyszámú beáramlását a szervezetbe, főleg azok esetében nem, akik csupán megélhetési okok miatt, vagy azért választották a szervezetbe történő bejutás ezen formáját, mert a Rendőrtiszti Főiskola felvételi követelményeinek nem lettek volna képesek eleget tenni.

A szervezeti kultúra fejlesztésének minden képzési szinten egyik meghatározó elemének tartom a nappali képzések részarányának növelését.

A szervezeti kultúra hosszú távú stabilitását biztosíthatja a beosztási követelményekkel, a képzési rendszerrel összhangban lévő képesítési követelmények kialakítása.

A szervezeti kultúrának szintén fontos eleme, különösen egy olyan szervezet életében, mint a Rendőrség, az alaki és öltözködési szabályok betartása és változása, hisz a szervezetet kívülről irányítja, ez a szervezet tükrözteti. Nagyon érdekes, hogy napjainkra jelentősen lecsökkent azoknak a hivatásosoknak a száma, akik a szolgálati idejükön kívül is egyenruhában jelennek meg a különböző rendezvényeken, eseményeken. Ennek legfontosabb okát a rendőri munka presztízsének csökkenésében látom, amely úgy anyagi, mint erkölcsi területen is érzékelhető.

5. A szervezeti kultúra és környezete

A Rendőrség szervezeti kultúrájának változása szorosan összefügg a szervezet környezetének változásával. Összességében megállapítható, hogy az utóbbi években a Rendőrség működésének külső feltételei inkább romlottak, mint javultak. A növekvő elvárásokat egyre nehezedő anyagi feltételek között kell teljesíteni a szervezetnek. Természetesen ez sem hat pozitívan a szervezeti kultúrára, én azonban nem anyagi oldalról vizsgálom a szervezeti kultúrát ért hatásokat.

Negatív körülménynek tartom, hogy a szervezet által elért sikereket mindenki természetesnek tartja, míg a hibák gyakran súlyuknál sokkal nagyobb hangsúlyt kapnak, mint szükséges lenne. Szintén negatív körülménynek tartom, hogy a különböző jogvédő szervezetek legtöbbször teljes energiájukat a Rendőrség bírálataira összpontosítják, ahelyett hogy a jogkövető magatartásra nevelnének, erre mozgósítanának, fellépnének a jogsértő magatartást elkövető személyek ellen. Részben ennek a következménye, hogy napjainkban a társadalom egy része csak a jogait ismeri, és teljesen elfeledkezik kötelességéről. Ennek következményeként értékelem, hogy napjainkra odáig jutottunk, hogy az intézkedés helyszínére érkező rendőrt megdobálják, megfenyegetik, ahelyett, hogy a segítségére sietnének. Ezek a körülmények megmutatják, hogy a rendészeti kultúra pozitív irányú fejlődésének elengedhetetlen feltétele a szervezeti kultúra és a szervezeti kultúra környezet közötti összhang megteremtése.

Összességében megállapítható, hogy a hozzászólásom a rendészeti és a szervezeti kultúra területén, a teljesség igénye nélkül, egyes rész kérdésekre irányította rá a figyelmet és próbált meg gondolatokat ébreszteni a megoldásokra vonatkozóan.