

**VEZETŐ SZEREPRE KÉSZÜLŐ ÉS VEZETŐ BEOSZTÁST
BETÖLTŐ NŐK A HATÁRŐRSÉGNÉL**

Másodéves főiskolai hallgató vagyok a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen. Az első félévvégi vizsgaidőszak nehézségein sikeresen túljutva gondolkodtam el először azon, hogy a vizsgák sikeres abszolválásához képest mennyivel nehezebb már hivatásos tisztként helyt állni, főleg vezetőként.

Dolgozatommal 2006. novemberében részt vettem a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen megrendezett intézményi TDK konferencián, valamint a 2007-ben megrendezett XXVIII. OTDK konferencián. A következőkben az általam kutatott téma leglényegesebb részeit emeltem ki.

Munkám során **kutatási célként** tűztem ki, hogy összevessem a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen és a Rendőrtiszti Főiskolán tanuló határőr hallgató lányok, -akiknek célja, hogy a Határőrség állományában évekkel később vezetőként dolgozzanak-, hogyan vélekednek a vezetői szerepről, valamint a már hivatásos tisztként a Határőrség állományában vezetőként, illetve vezető irányító szervnél dolgozó nők, hogyan jellemzik helyzetüket, és ezen megállapításokból következtetéseket vonjak le és ha lehetséges ajánlásokat, javaslatokat fogalmazzak meg.

Vizsgálódásom során **kutatási módszerként** alkalmaztam, hogy személyes interjúkat folytattam a Határőrség állományában már hivatásos tisztként vezetői, illetve vezető irányító szervnél beosztásban lévő határőrnőkkel. A Határőrség hallgatói állományának női tagjai körében, akiknek egy része a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen, egy része pedig a Rendőrtiszti Főiskolán tanul kérdőíves felmérést végeztem.

1. A nők és a munka

1.1. Mit tartunk kifejezetten női és kifejezetten férfi munkának?

Véleményem szerint még mindig megdöbbenést kelt sok emberben, ha megkérdezi egy nőtől, hogy mi a foglalkozása és válaszából kiderül, hogy valamely rendvédelmi szerv vagy a honvédség tagja.

A megdöbbenés oka az, hogy az emberek nagy többsége a fegyveres erők által végzett munkát kifejezetten férfiasnak találja. De mit tartunk kifejezetten női és kifejezetten férfi munkának? Az emberek többsége a tradicionális női foglalkozásokat látja nőnek valókat (pl.: egészségügy, oktatás, vendéglátás). A határőr, a rendőr, a katona munkáját, hivatását pedig kifejezetten férfi munkáknak ítélik meg.

Végül is ha belegondolunk egy tiszt nő éppolyan csodálkozást vált ki az emberekből, mint egy óvóbácsi. A csodálkozás oka egyszerűen a tradíciókban rejlik. Az emberekben beidegződött, hogy vannak bizonyos munkakörök, amelyeket férfiak vagy nők látnak el jobban.

Napjainkban rengeteg változás történt a férfiaknak és nőknek való munkák elhatárolódása terén. A régi időkben nő egyáltalán nem vagy csak nagyon ritkán lehetett „fegyveres”, napjainkban ez már nincs így, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem és a Rendőrtiszti Főiskola számos szakot indít, amelyre nők is jelentkezhetnek. Lehetőségük van tiszthelyettesi képzésben is részt venni, amelyből több is van országunkban. Történt változás más területeken is, például egyre több férfi ápoló van, számos étterem alkalmaz férfi felszolgálókat, valamint egyre több férfi választja hivatásául a tanári pályát.

Meglátásaim szerint vannak olyan munkák, amelyek esetében nincs különbség, hogy nő vagy férfi végzi-e. Ilyen például az informatikus. Hogy miért gondolom így? Ez a szakterület az elmúlt évtizedekben meglehetősen gyorsan forrotta ki magát, azokban az évtizedekben kezdtek el nagy számban informatikusokat alkalmazni, mikor a kifejezetten női és férfi munkák közötti képzeletbeli fal már szinte teljesen ledőlt, tehát erre az új szakmára ugyanúgy alkalmasnak látták az emberek a férfiakat és a nőket.

Manapság már semmi sem lehetetlen, nők lehetnek határőrök, katonák, rendőrök, mérnökök, vasutasok, sőt még az idegen légióba is jelentkezhetnek. A férfiaknak ugyanúgy lehetőségük van akármilyen munkát választani, lehetnek például: ápolók, felszolgálók vagy akár virágkötők is.

1.2. A női szocializáció

„A nemek közötti munkamegosztás egyidős az emberi társadalom létrejöttével. A nők társadalmi korszakonként ugyanúgy különböző munkákat végeztek, de mindig nyomon követhető a női munkákhoz fűződő speciális értékítélet.”⁴⁷

⁴⁷ Dr. Bolgár Judit – Dr. Kormos Zsuzsa (1997): Nők a hadseregben (Empirikus szociológiai és pszichológiai kutatás) Magyar Honvédség Humán Szolgáltató központ, 5. oldal

A női szocializáció során egy úgynevezett „kettős orientáció” alakul ki. A nő feladata a munkájára és a családi életre orientálódik. Házi asszonyként ugyanúgy meg kell felelni, mint a munkahelyi követelményeknek. A dolgozó nők életük során egy úgynevezett „kettős játékot” folytatnak. Ahhoz, hogy ezt a játékot jól tudják játszani, a két területet el kell tudniuk határolni egymástól. Ez az ami nem mindig sikerül. A háztartásban felmerülő gondok, a családi élet kihatással van a munkavégzésre. A két világot nem lehet egymástól elhatárolni. Felmerül azonban a kérdés, hogy ez a lehetőség miért csak a nőkre vonatkozik, amikor a férfiaknak ugyanúgy van családjuk, ugyanúgy részesülnek a családi élet problémáiból és sok esetben a háztartás ellátásába is belefolyanak. A válasz megint csak a tradíciókban keresendő.

Az elsődleges probléma, ami a munkavállalás szempontjából a nők esetében jelentős, az a gyermekvállalás. Minden nő számára fontos az anyaszerep betöltése, ami nem minden esetben egyeztethető a munkavégzéssel, hiszen a gyermekvállalás a nők számára munkahelyi szerepük megszűnését vagy felfüggesztését eredményezi. Ez a jelenség a munkáltató szempontjából csak probléma forrás, hiszen a megüresült munkahelyi pozíciót pótolni kell. Ilyen probléma a férfiak esetében nem várható.

Számos munkahely van, ahol a várható gyermekvállalás miatt nem szívesen alkalmaznak fiatal nőket, hiszen ők a közeljövőben biztosan szülni szeretnének majd. A probléma ugyanúgy aktuális azon nők esetében, akik ugyan nem szeretnének szülni, de mivel kiskorú gyermekeik vannak, előfordulhat, hogy olyan problémák merülnek fel a családban, amelyek a munkavégzés rovására mennek majd, pl.: ha egy kisgyermek megbetegszik a nő számára az lesz az elsődleges, hogy gyermekét orvoshoz vigye és ápolja, nem pedig az, hogy a munkahelyére ez esetben is időben odaérjen. Ebben az esetben a családi jellegű probléma egyértelműen a végzendő munka rovására megy, aminek a munkáltató nem örül és ennek elkerülése végett sok esetben arra törekszik, hogy lehetőség szerint inkább férfiakat alkalmazzon.

„A nők e kettősséget tudva készülnek felnőtt szerepeikre. Olyan cselekvési stratégiát alakítanak ki és tanulnak meg, amely a formálisan hierarchizált munka világával szemben a magán szférát az intimitás és a stabilitás szférájának értelmezi. A két szféra összekapcsolása lehetséges úgy is, hogy a nők kifejezetten a háztartási munkához, a családban végzett gondozó és „szolgáltató” szerephez közelálló munkákat vállalnak.”⁴⁸

Napjainkban a nőknek minden lehetőségük meg van a karrierépítésre. Kellő akarattal és előképzettséggel magas beosztásokra tehetnek szert és dolgozhatnak vezetőként is.

„A karrierpályát befutó nők legfontosabb indikátora az apa. A vezető állású nők nagy részének apja maga is vezető állású volt, vagy magasan képzett. Későbbi képzésük, karrierjük legfontosabb támogatója is édesapjuk volt. A kutatások szerint a legfontosabb szocializációs mintát tehát a „karrier orientált” nők esetében az apa szolgáltatta.”⁴⁹

⁴⁸ Dr. Bolgár Judit – Dr. Kormos Zsuzsa (1997): Nők a hadseregben (Empirikus szociológiai és pszichológiai kutatás) Magyar Honvédség Humán Szolgáltató központ, 17. oldal

⁴⁹ Dr. Bolgár Judit – Dr. Kormos Zsuzsa (1997): Nők a hadseregben (Empirikus szociológiai és pszichológiai kutatás) Magyar Honvédség Humán Szolgáltató központ, 14. oldal

Jelentős változás a régi időkhöz képest munkavállalás szempontjából, hogy a nőknél egyre későbbre tolódik a munkába állás. Ennek oka a megfelelő előképzettség megszerzése. A nők általában huszoneves korukig tanulnak. A tanulás eltolódásával nemcsak a munkába állás következik be később, hanem a családalapítás is, tehát a „kettősség” problémája ugyanúgy egyidejűleg lesz aktuális csak valamivel később.

1.3. A nők és a Határőrség kapcsolata

A nők dolgozóként való elismerése rendkívül hosszú folyamat volt. A fegyveres testületekben való tevékenységnél egészen más a helyzet. A nők első fegyveres testületekkel való érintkezése a háborúhoz kapcsolódik, amikor a háború okozta pusztítások végett volt szükség rájuk, de akkor is elsősorban nőies munkákat végeztek, pl.: betegápolás, segítségnyújtás.

Napjainkban már nem újdonság, ha egy nő valamely rendvédelmi szerv vagy pedig a honvédség tagja. Azonban még mindig sok esetben rácsodálkozást vált ki.

Kezdetekben a nők inkább közalkalmazotti munkakört láttak el a határőrségnél. Hivatásosként csak később nyíltak lehetőségek számukra. Eleinte a nők leginkább tiszthelyettesek lettek. Jelenleg is sokkal nagyobb a Határőrség állományának női tiszthelyettesi része, mint a női tiszteké. Napjainkban, ezen fejezet első alfejezetében taglaltak szerint számos lehetőség van a nők számára ha valamely rendvédelmi szerv vagy pedig a honvédség tagjai kívánnak lenni.

Az elmúlt évtized során a Határőrség állománya még ha a civil szféra annyira nem is, teljes mértékben elfogadta, hogy nők is lehetnek hivatásos tisztek, tiszthelyettesek. A nők minden területen tért hódítottak maguknak, bár azért a Határőrségnél is vannak „inkább női munkának” tartott területek, ilyen például a humán, a pénzügyi és az adatvédelmi szakterület. Nem ritka a Határőrségnél, ha egy nő vezető beosztásban kerül, viszont nincs is belőlük sok az országban.

A Határőrségnél a végrehajtói, beosztotti érdemügyi munkakörökben jelentősen gyarapodott az elmúlt 4-5 évben a nők aránya a tiszti, tiszthelyettesi kategóriákban és a köztisztviselőknél is. Jelenleg a vezetői munkakörökben még nem képeződik le ez a jelentős létszámarány emelkedés, de várható, hogy erre 2-3 éven belül sor kerül majd.

Láthattuk, hogy fokozatosan hogyan ismerték el a nőket, mint dolgozókat, de mint vezetőként hogyan állnak helyt és hogy hogyan értékelik tevékenységüket, arról a továbbiakban lesz majd szó.

1.4. Miért választja egy nő a Határőrséget?

A nemek közötti pszichikai különbségek oka egyrészt a nevelésben rejlik, hiszen más normák szerint nevelünk egy kislányt, mint egy fiút, másrészt pedig az ember belső tulajdonságain, amelyeknek nagy része örökletes dolog.

„A férfiak és nők közötti legfőbb pszichikai különbség az, hogy a férfiak veleszületett agresszivitása nagyobb, mint a nőké, és ebből következően a dominancia igénye is erősebb.”⁵⁰ A dominancia igény pedig a fegyveres testületeknél jelentősen meghatározó.

Nagyon gyakori olyan nők esetében a Határőrség kiválasztása, ahol a családban az apa hivatásos, hiszen mint már ahogyan az első fejezet második alfejezetében említettem a legfontosabb szocializációs mintát a karrier orientált nők esetében az apa szolgáltatja.

Sok nő azon kívül, hogy a családjában van valaki, aki valamely rendvédelmi szerv vagy fegyveres erő tagja, egyéb okok miatt is választhatja a Határőrséget hivatásául. Ilyen ok lehet például a korai nyugdíjkezdés, a viszonylag kedvező bérezés, az egyéb kedvező juttatások és a lakhely közelsége. Vannak azonban akik csak a kihívás miatt kívánnak valamely rendvédelmi szerv vagy pedig a honvédség tagjává válni.

⁵⁰ Dr. Bolgár Judit – Dr. Kormos Zsuzsa (1997): Nők a hadseregben (Empirikus szociológiai és pszichológiai kutatás) Magyar Honvédség Humán Szolgáltató központ, 51. oldal

2. A vezetésről

2.1. A vezetőkkel szemben támasztott követelmények

A vezetés általános értelemben: „Dolgoknak, eszközöknek, gépeknek, berendezéseknek és embereknek emberi kollektíváknak kijelölt cél irányában szervezett módon való működtetését, illetve cselekvését jelenti.”⁵¹

A vezetőkkel szemben támasztott követelmények két részre oszthatóak:

- 1) általános követelmények
- 2) általános szakmai követelmények⁵²

Tehát a vezetőknek nem csupán az általános követelményeknek kell megfelelniük, hanem az adott szakma, szakterület sajátosságaiból adódó követelményeknek is. Csak akkor lesz valakiből igazán jó vezető, ha a két követelménynek egyaránt megfelel. E két követelmény kölcsönösen feltételezik egymást, hiszen ha egy vezető valamely követelménynek nem tesz eleget, nem lesz igazán jó vezető. Például ha valaki jó vezetői képességekkel rendelkezik, jól tud hatni az adott kollektívára és a közösség teljes mértékben elfogadja, de viszont egyáltalán nincs tisztában az adott szakmai követelményekkel, nem jó vezető, nem „teljes értékű” vezető. Nem „teljes értékű” vezető az sem, aki műveltségének, előképzettségének köszönhetően teljes mértékben megfelel a szakmai követelményeknek, viszont belső tulajdonságai révén képtelen az általános vezetői követelményeknek megfelelni.

Vezetőként nagyon nagy a felelősség amivel meg kell birkózni, ez nagyon nehéz feladat, de nem lehetetlen. Véleményem szerint senki nem születik tökéletesnek, tehát senki nem lesz a kinevezése pillanatában tökéletes vezető, hanem fokozatosan válik azzá. A jó vezető folyamatosan fejlődik, változik, alakul, természetesen mindkét követelmény szintjén.

Megítélésem szerint hivatásos határőr tisztként vezetőnek lenni még nehezebb, hiszen ez a pálya rendkívül nagy és sok követelményt állít az emberrel szemben. Ezekkel a követelményekkel szembenézni és megbirkózni velük természetesen nem kis munka. A női vezetőknek ezekkel a kemény feladatokkal és követelményekkel ugyanúgy szembe kell nézniük, mint férfi kollégáiknak. Arról, hogy melyiküknek megy könnyebben a későbbiekben lesz még szó.

⁵¹ Dr. Berey András – Dr. Dobos Irma (1979.): Vezetés és vezető, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 18. oldal

⁵² Szűcs Péter hadnagy (2004.): A jövő katonai vezetőivel szemben támasztott követelmények c. tanulmánya alapján

Napjainkban az igazán jó vezető nemcsak vezeti, irányítja az adott kollektívát, szervezetet, hanem menedzseli is azt. A menedzselés egy komplex tevékenység, amely többek között az adott kollektíva, szervezet előbbre jutását segíti elő. A menedzselésnek nagy jelentősége van az eredményesség szempontjából. Persze az is kérdéses lehet, hogy minden vezető alkalmas-e a vezetői feladatok mellett a menedzseri tevékenységekre is. Szerintem a mai modern világban fontos, hogy a vezetők felismerjék, hogy az általuk vezetett szervezetet, kollektívát hogyan illesszék be a külső közegbe.

Hogy mitől lesz valaki jó vezető, és hogy milyen vezetői kompetenciáknak kell megfelelni ahhoz, hogy „teljes értékű” vezető váljon valakiből a későbbiekben részletesen lesz majd szó.

3. Női vezetők

3.1. *A Határőrség tiszti állományának vezető beosztásban lévő női tagjai és a Határőrség hallgatói állományának női tagjai körében elvégzett kutatások*

A Határőrség állományának női tagjai körében beleértve a hallgatói állományt is, felmérést végeztem.

Már hivatásos tisztként dolgozó határőr nőket strukturálatlan interjú keretében kérdeztem. A megkérdezettek száma 9 volt. A megkérdezettek készségesen rendelkezésekre álltak, az interjúk során sok érdekes dologra hívták fel a figyelmemet, elláttak jó tanácsokkal. A beszélgetésekből sokat tanultam.

A hallgatói állomány női tagjai körében kérdőíves kutatást végeztem. A megkérdezettek száma 30 fő volt. A kérdőív összeállításához a Határőrség vezetői kompetenciáit vettem alapul, amelyet Szelestey Judit és Hegyi Hella pszichológusok készítettek a Határőrségnél végzett szervezeti diagnosztikai kutatások eredményei alapján. A kérdőívet a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen Határrendészeti és védelmi -vezetői szakra járó női hallgatótársaim körében, valamint a Rendőrtiszti Főiskola női határőr hallgatói körében töltöttem ki. Hallgatótársaim a már hivatásos tisztokhoz hasonlóan segítőkészek voltak.

3.2. *Az interjú során kapott válaszok és a kitöltött kérdőívek elemző feldolgozása*

A továbbiakban az interjúkérdésekre kapott válaszokat, valamint a kitöltött kérdőíveket alapul véve kívánom bemutatni, hogy hogyan látják a már hivatásos határőr tisztok és a még hallgatói állományban lévő lányok a nők helyzetét a Határőrségnél. Össze kívánom hasonlítani, hogy hogyan látják a tisztok vezetői szerepüket, mi okoz és mi okozott számukra nehézségeket kezdőként a még hallgató lányok meglátásaihoz képest.

3.3. *Pályaorientáció*

Saját esetemben is sokszor tapasztaltam, ha egy új közösségbe, társaságba kerülök és kiderül, hogy a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi karának Határrendészeti és védelmi –vezetői szakára járok, rögtön felteszik a kérdést, hogy miért választottam ezt az iskolát, pályát.

A válaszom a kérdésre ugyanaz, amit sok hivatásos tisztó és hallgatótársaim is válaszoltak, mikor ezt kérdeztem tőlük: családi indíttatásból, hiszen a családból többen is valamely rendvédelmi szervezet, vagy pedig a honvédség tagjai, tehát családi hagyománynak is mondható. A családi indíttatás egy tág fogalom, sok mindent foglal magában, az én esetemben Édesapám volt az elsődleges motiváció, valamint unokatestvéreim, akik szintén „egyenruhások”.

Mások esetében a családi indíttatás mást is takarhat. A megkérdezett tisztok 56%-a választotta a Határőrséget családi indíttatásból. Volt aki szintén családjá végett ugyan, de „kényszerpályaként” választotta ezt a hivatást. A megkérdezett hallgató

lányok 30%-a választotta családi okok miatt ezt a pályát, közülük sokan a családi hagyományok miatt, de voltak akik az iskola nyújtotta kedvező juttatások miatt tették ugyanezt, kedvezőtlen anyagi helyzetük miatt. A lányok 10%-a vette alapul azt, hogy a Határország a biztos megélhetés lehetőségét kínálja. Hallgatótársaim 60%-a pedig egyértelműen a kihívások és az elhivatottság miatt választotta ezt a pályát, mint ahogy a megkérdezett tisztnök 44%-a is.

A nők tehát leginkább a kihívások és az elhivatottság, valamint családjuk végett választják a Határorséget.

3.4. Nehézségek

Hogy mi okozza és okozta kezdőként a nehézségeket a tisztnöknek és, hogy hallgatótársaim mitől tartanak legjobban a jövőbe tekintve munkájuk terén nagyon hasonló válaszok születtek.

Bekerülni egy rendvédelmi szerv állományába, amelynek megvannak a maga sajátosságai és ezekhez a sajátosságokhoz hozzászokni nagyon nehéz és sokáig tart, mire az ember teljes mértékben megszokja őket. Az utóbbi állításomat jól alátámasztják a kitöltött tesztek és a tisztnök válaszai, hiszen arra vonatkozóan, hogy mi okozta kezdőként a legnagyobb nehézséget, a tisztnök 67%-a azt felelte, hogy a sajátosságoktól tartott leginkább. Hallgatótársaim is tartanak a sajátosságoktól, hiszen az iskola sajátosságainak megszokása is sokáig tartott. Közülük 27%-uk tart a fent említett problémáktól. Tehát, a már hivatásos tisztként a Határország állományában vezetőként illetve vezető irányító szervben dolgozó nőknek nagyobb nehézséget jelentettek a sajátosságok, mint ahogyan hallgatótársaim gondolják.

A sajátosságok mellett jelentős probléma egy kezdőnek a tapasztalatlanság. Tulajdonképpen természetes, hogy egy kezdő vezető nem olyan tapasztalt, mint aki évtizedek óta vezetői pozícióban van, mégis minden kezdő tart tőle, hiszen minél hamarabb megakarnak felelni a vezetői követelményeknek, pótolva a hiányosságokat.

A megkérdezett tisztnök 33%-a tartott kezdő vezetőként legjobban a tapasztalatlanságtól. A hallgató lányok közül pedig 54% gondolja úgy, hogy a legnagyobb gondot ez jelenti majd. A hallgatólányok tehát jobban tartanak a tapasztalatlanságtól mint a vezető pozícióban lévő határőrnök annak idején, kezdőként. A lányok véleménye szerint egy kollektívát gyakorlatban irányítani jóval nehezebb, mint ahogy azt az iskolában elméletben tanuljuk. Ez az állítás alátámasztja saját meglátásaimat is az adott téma kapcsán.

A tisztnök és a hallgató lányok válaszaiból kiderült, hogy beilleszkedni egy adott kollektívába, ott elfogadtatni magunkat vezetőként és közben jó viszonyt teremteni a női, a férfi és az idősebb kollégákkal nem könnyű feladat, hiszen közülük sokan kritikus szemmel tekintenek vezetőjükre és előfordulhat, hogy véleményüknek nem megfelelő módon hangot is adnak. Hogy ezt a helyzetet megfelelő módon tudjuk kezelni, igazán rátermettnek kell lennünk. A vezető beosztású határőrnök 12%-a állítja, hogy valóban az ilyen helyzetek kezelésétől tart és tartott legjobban. A hallgató lányok 26%-a látja úgy, hogy más nehézségek mellett nehezítené feladatukat, hogy sokszor férfi kollégákat és idősebbeket kell irányítaniuk. Tehát a hallgatók tartanak jobban a férfiakkal és idősebbekkel való kapcsolatteremtés nehézségeitől. A

férfi és idősebb kollégákkal való kapcsolatáról a későbbiekben részletesebben lesz majd szó.

A felkészültség hiánya közel áll a tapasztalatlansághoz, de míg a tapasztalatlanság érthető egy kezdő esetében a felkészültség alól még ifjú kora sem mentheti fel. Hallgatótársaim állításai szerint, azért tartanak a felkészületlenségtől, mert úgy érzik, hogy sok minden van, amire nincsenek kellő módon felkészülve. Szerintük adódhat olyan helyzet, amelyben nem tudnak megoldást találni felkészültségük hiánya miatt. Többen állítják közülük, hogy számos dolog van, amit elméletben megtanulnak, a gyakorlatban viszont nem biztos, hogy megfelelően tudnak alkalmazni. A megkérdezett lányok 24%-a szerint jelentős probléma adódhat felkészületlenségük miatt. A hivatásos tisztnök nem tartottak a felkészületlenségtől kezdőként.

Hallgatótársaim 16%-a tart a majdani elismerés hiányától. Valóban nagyon fontos az elismerés, hiszen ha elismerik az ember munkáját örömmel dolgozik, a siker pedig motiváló hatással bír. Véleményem szerint a majdani elismerés hiánya nem alapprobléma.

Az általam összeállított tesztkérdésben válaszlehetőségként a beilleszkedési nehézség is szerepelt. A kérdőív értékelése során kiderült, hogy egy hallgatótársam sem tart e problémától. Meglátásaim szerint minden ember tart az új dolgoktól, tehát ha egy új kollektívába kerül, attól is tart, de az újtól való félelem mihelyt megtapasztalja az ember, hogy milyen is az adott új dolog, megismeri annak sajátosságait és rájön, hogy hogyan tud az újhoz hozzászokni, elmúlik. Tehát a beilleszkedési nehézség valamilyen szinten mindenkiben él, de jó esetben ez a félelem csak rövid keletű és nem alapprobléma, véleményem szerint ezért nem választotta senki.

Hallgatótársaim nem tartanak attól sem, hogy túl barátkozó tulajdonságuk a tekintélyük rovására megy majd. Meglátásom szerint kellő intelligenciával mindenki el tudja dönteni, hogy vezetőként kivel meddig mehet barátkozás terén.

3.5. Család és civil környezet

Nagy dolog az ember életében mikor vezetői státuszba kerül. Ilyenkor az ember kénytelen a munkahelyén kicsit megváltozni, hiszen ezentúl nem csak a saját, hanem a beosztottjainak munkájáért is felel, valamint felelős az adott kollektíváért, valamint azért, hogy a munka rendben menjen, hogy a kollektíva tagjai jól érzik-e magukat az adott közegben. Vezetőnek lenni tehát rendkívül felelősségteljes feladat. Az interjú során a már hivatásos tisztnöknek feltettem a kérdést, hogy a civil környezet hogyan viszonyult hozzájuk miután vezetőként kezdtek dolgozni és hogy hivatásuk befolyásolja-e a családi életet? A kérdésekre kapott válaszok hasonlóak voltak. Mindannyiuk civil környezete beleértve a családot és baráti kört pozitívan reagált a változásra. A hölgyek 56%-a állította, hogy semmi változást nem észlelt magán, mint ahogy a család sem miután vezető pozícióba került. A másik 44% viszont észlelt változásokat. Ők úgy vélik, hogy a felelősségteljes munka végett sokkal határozottabbak lettek, nemcsak munkahelyükön, hanem otthon is. A hölgyek közül egy úgy véli: „kettős személyiség vagyok, a munkahelyemen valóban megváltoztam, hiszen határozottabb, rendszeretőbb és céltudatosabb lettem, de ezek a változások nem érezhetők a családi életben”. Tehát a hölgyek nagyobb részének nem okozott változást „civil életében” vezetői beosztása.

Hallgatótársaimat is kérdeztem, hogy mit gondolnak, hogyan viszonyul majd hozzájuk civil környezetük miután vezetők lesznek. A lányok 30%-a vélte úgy, hogy vezetőként a civil környezetük felnéz majd rájuk, 67%-uk szerint azonban nem okoz majd semmi változást. A megkérdezett lányok 3%-a úgy gondolta civil környezetében akad majd olyan aki fenntartásokkal fogadja majd kinevezését. Hallgatótársaim nagy része is, a már vezető beosztásban lévő határőrökhöz hasonlóan úgy gondolja, hogy vezetőként nem történik majd semmi változás „civil élete” szempontjából.

Hogy a civil környezet hogyan reagál a vezetői kinevezésre, nagymértékben függ a család és a baráti kör összetételétől. Ha a családtagok és a barátok közül többen hivatásosok, ők nyilván jobban átlátják, érzik, hogy mit jelent vezetőnek lenni egy rendvédelmi szervnél, mint a közszférában dolgozók.

A már vezetőként dolgozó határőröket arról is kérdeztem, hogy munkahelyükön elsősorban nőnek és csak másodsorban vezetőnek tekintik-e magukat, vagy pedig fordítva. Erre a kérdésemre az első reakció az volt: „nagyon elgondolkodtató a kérdése”. Majd a megkérdezettek 88%-a rögtön azt felelte, hogy természetesen vezetőnek, ez jól alátámasztja az én véleményemet is. Szerintem sem szabad különbséget tenni női és férfi vezető között, hiszen ha a nőiség az elsődleges, az a tekintély rovására mehet.

Az interjúbeszélgetések során, a vezető pozícióban lévő határőrök egyike azt állította: „kifejezetten irritál, ha egy kolléganőm vagy kollégám a munkahelyemen megdicséri a frizurámat, vagy bármi ilyesmit, nem érzem az ilyen kijelentéseket olyan bóknak, mint amiket családtagjaimtól vagy barátaimtól kapok, én úgy látom, hogy az ilyen bókként feltüntetett kijelentések mögött valamilyen hátsó gondolat, érdek húzódik és a velem történt ilyen jellegű esetek többségében ez így is volt”. Mindenképpen igaz tehát, hogy egy nő a munkahelyén csak másodsorba lehet nő. Vezetőként a nőiségnek nincs jelentősége.

Vegyünk egy egyszerű példát: egy orvosnő vagy egy jogásznő diplomájába, mint ahogyan a határőr nő diploma bizonyítványában sincs külön feltüntetve, hogy határőr nőről vagy ügyvédnőről van szó. Hanem csak az áll a bizonyítványban, hogy jogász, határőr vagy orvos. Tehát nincs különbség férfi és nő között. A női határőr ugyanolyan határőr mint egy férfi. A velük szemben támasztott követelmények is megegyeznek. Tehát a munkahelyén egy nő csak másodsorban lehet nő, az első helyen a munkája kell hogy álljon, függetlenül attól, hogy vezető beosztásban dolgozik-e vagy sem.

3.6. A férfi és női vezetők közötti különbség

Mintahogyan az előző alfejezetben is kifejtettem nem szabad, hogy különbség legyen női és férfi vezetők között. Az interjúkból azonban az is kiderült, hogy a határőrök nagy része úgy véli, hogy munkáját ennek ellenére nem minden esetben értékelik úgy, mintha férfi végezte volna.

A megkérdezett határőrök közül az idősebbek válaszaiból kiderült, hogy bizony akadtak nehézségei kezdő vezetőként női voltak miatt. A fiatalabb határőrök viszont nem igazán találkoztak ilyen problémával. Hogy mi lehet ennek az oka? Véleményem szerint azzal magyarázható ez a különbség, hogy mikor a megkérdezett idősebb vezetők fiatal kezdők voltak, még nem volt olyan elterjedt és elfogadott, hogy egy nő valamely rendvédelmi szervet vagy pedig a honvédséget választja hivatásul. Napjainkban ez nem így van. Ma már sokkal elfogadottabb, ha egy nő „egyenruhás”. Jelenleg a lehetőségek is nagyobbak. A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen a 90-es évek eleje óta vehetnek részt tisztképzésben nők. A Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Határrendészeti és védelmi –vezetői szakára 2001-ben nyert először nő felvételt. A Rendőrtiszti Főiskola képzésében már régóta vehetnek részt nők. Országunkban tiszthelyettesi képzés is több helyen zajlik, ahová szintén jelentkezhetnek nők.

Az interjú beszélgetések során többen említették a Nők Fórumát, amely a Határőrség Országos Parancsnokságán került megrendezésre évekkel ezelőtt. Ezen a konferencia jellegű rendezvényen nők szólalhattak fel érdeksérelmeik miatt, de mivel nem igazán fordult elő ilyen probléma, többet nem került sor a rendezvényre.

Az interjúkérdések közül több kérdés arra irányult, hogy milyen és milyen volt régen a megkérdezett női vezetők viszonya a munkahelyi férfiakkal és a munkahelyi idősebb kollégákkal. Válaszaik szerint kollegiális és korrekt kapcsolat áll fenn köztük, még ha a kezdetekben nem is mindegyikük esetében volt így.

A megkérdezettek 56%-a véli úgy, hogy munkáját nem minden esetben értékeli úgy, mintha férfi végezte volna. A megkérdezett határőrök 11%-ának volt nagyobb konfliktusa amiatt, hogy nő, és 22%-ának voltak apróbb nézeteltérései férfi kollégákkal női voltak miatt. Tehát elég jelentős konfliktus forrás lehet a munkahelyen a nemek közötti különbség.

A kapott válaszokból arra a következtetésre jutottam, hogy a határőröknek a beosztottak idősebb koruk miatt nem jelentettek problémát. Elmondásaik szerint sok esetben kaptak segítséget idősebb női vagy férfi munkatársaktól. A konfliktusok sokkal inkább a nemek közti különbségekből, mint az életkorból fakadtak.

A megkérdezett válaszaiból kiderült azonban az is, hogy a határőrök 78%-a a kisebb vagy nagyobb férfiakkal való nézeteltérések ellenére is szívesebben dolgozik férfiakkal, mint nőkkel. Meglátásaik szerint egy női beosztott mindig kritikusan szemléli női vezetőjét, mint egy férfi

A hallgató társaim által kitöltött kérdőíveket alapul véve rá kívánok világítani arra, hogy ők hogyan látják a férfi és nő közötti különbséget a Határőrségnél. Az ő véleményüket az általam összeállított teszt bizonyos kérdéseire adott válaszok alapján kívánom elemezni.

Az adott vezetői kompetenciák közül a női hallgatótársaim által kitöltött tesztből kiderült, hogy úgy vélik vannak bizonyos kompetenciák amelyek a férfiakra és vannak amelyek a nőkre jobban jellemzőek. A hallgató lányok szerint a nőkre jobban jellemző: a motiválás, a racionalitás, az előrelátás, a jövőorientáltság és mások megismerése. Míg a férfi vezetőkre: a kooperativitás, az értelmes szabálykövetés, az irányítás és a döntési képesség jellemző jobban. Érdemes lenne ezt a kérdéskört férfi hallgatók körében is elvégezni és összehasonlítani a lányok meglátásaival.

Női hallgatótársaim tehát úgy látják, hogy a női vezetőkre a motiválás jobban jellemző, mint a férfiakra. Tehát szerintük a nők jobban tudják ösztönözni munkatársaikat a teljesítmény elérése érdekében, tisztában vannak a különböző ösztönző módszerekkel és azoknak hatásával, valamint tudják, hogy mikor célszerű jutalmazni, elismerni valakit munkájáért.

A lányok szerint a racionalitás is inkább a nők esetében jellemző, ami szerint képesek a racionalitás talaján maradva elvonatkoztatva az érzelmektől, konkrétumokban gondolkodni.

A felmérés szerint a nők előrelátóbbak is, képesek 1-2 lépéssel előrébb látni, szem előtt tartva a lehetséges következményeket, kockázatokat.

A női vezetők számára a határőr hallgatók szerint a jövőorientáltság is jellemző, tehát a nők határozott jövőképpel rendelkeznek, amely a siker elérésére ösztönöz.

Jobban törekszenek a határőrnők mások megismerésére is a férfiaknál, mások megfigyelése alapján képesek mások viselkedését kiszámítani.

Természetesen vannak kompetenciák, amelyek a férfiakra jellemzőbbek. Ők például kooperatívabbak, fontos számukra a csoport megbecsülése, bizalommal fordulnak mások felé és együttműködőek.

A férfiak fontosabbnak tartják az értelmes szabálykövetést a nőknél. Kerülik az elhamarkodott döntéseket, minden helyzetben a legmegfelelőbb jóváhagyott cél követésére törekszenek.

A férfi vezetők jobban tudnak irányítani a nőknél. A tevékenységeket hatékonyabban tervezik és menedzselik, a feladatokat az arra legmegfelelőbb munkatársaknak osztják ki és következetesen kérnek számon.

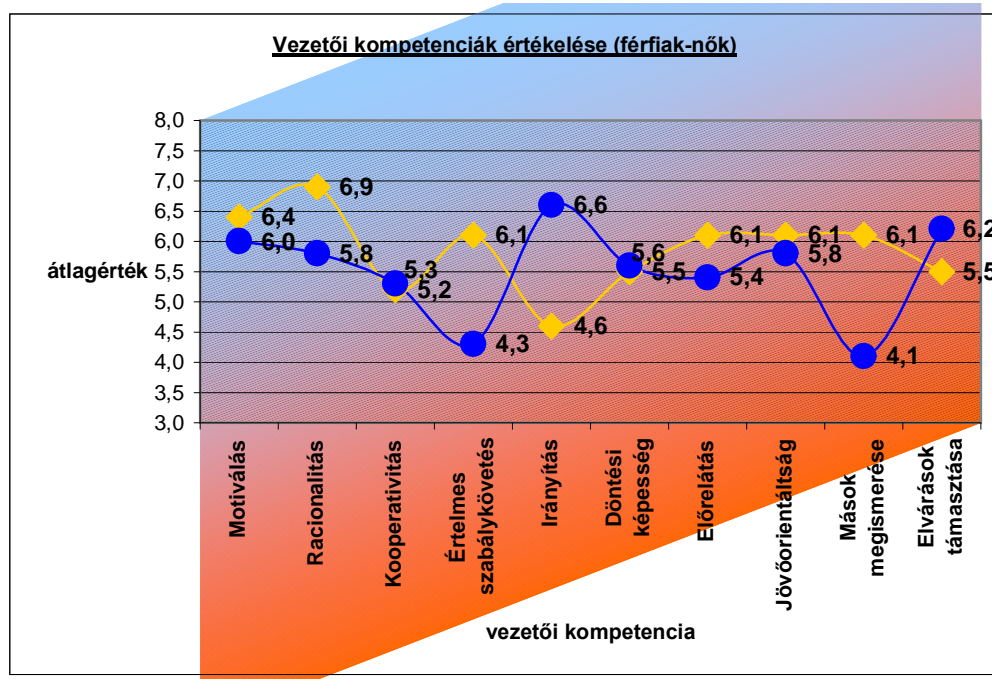
A női vezetők döntési képességének hallgatótársaim szerint a férfiaké jobb, tehát ők gyorsabban és határozottabban képesek jó döntések meghozatalára. A jó döntések érdekében nem zárkoznak el mások véleményének kikérésétől sem.

Érdemes lenne évek múlva azt kutatni, hogy a megkérdezett hallgató lányok véleménye mennyiben változik munkába állásuk után.

Hallgatótársaim esetében nem csak arra voltam kíváncsi, hogy milyen különbséget látnak hallgatóként a férfi és női vezető között, hanem arra is, hogy ők mely vezetői kompetenciákat tartják a legfontosabbnak. Női hallgatótársaim, a következő rangsort állították fel:

1. motiváció
2. döntési képesség
3. jövőorientáltság
4. kooperativitás
5. előrelátás
6. mások megismerése
7. irányítás
8. értelmes szabálykövetés
9. racionalitás
10. elvárások támasztása

A következő diagramm segítségével szemléltetni kívánom, hogy női hallgatótársaim hogyan értékelik a vezetői kompetenciákat, a férfiak és nők esetében. (Az egyes vezetői kompetenciákat 1-től 7-ig lehetett értékelni.)



narancs-nő

kék-férfi

Kutatómunkám során sikerült összevetnem, hogy a jelenleg vezető pozícióban lévő nők és a még hallgató lányok, akiknek álma a jövőre nézve, hogy vezető beosztásba kerüljenek, hogyan látják a női vezetők helyzetét a Határőrségnél. Véleményük sokban egyezik.

Vizsgálódásom során arra a **végkövetkeztetésre** jutottam, hogy a Határőrségnél a vezetői szerep betöltése nagyon nehéz feladat, hiszen a hivatásos pálya rendkívül nagy és sok követelményt állít, de akarattal, megfelelő előképzettséggel és persze kellő adottságokkal nemektől függetlenül meg lehet felelni a vezetőkkel szemben támasztott követelményeknek. Az interjúbeszélgetések során meggyőződhettem arról, hogy a vezető beosztásban lévő határőrök mindent megtesznek azért, hogy munkájukat ugyanolyan mértékben megbecsüljék, mint férfi kollégáik munkáját.

A vizsgált téma kapcsán számos érdekes téma vetődött fel bennem, amelyet a továbbiakban érdemes lenne megvizsgálni.

Javaslataim:

- Érdemes lenne a Határőrség tapasztaltabb női tagjai körében kutatást végezni, hogy mennyiben látják másnak az ő akkori lehetőségeiket a mai lehetőségekhez képest a Határőrseggel való kapcsolatba kerülés szempontjából.
- A Határőrség hallgató állományainak női tagjai körében felmérést végeztem, hogy véleményük szerint mely vezetői kompetenciák jellemzőek jobban a férfi és melyek a női vezetőkre. Megítélesem szerint érdemes lenne ezt a felmérést férfi hallgatók körében is elvégezni és összehasonlítani a hallgató lányok meglátásával.
- Célszerű lenne megvizsgálni, hogy a Határőrség hallgatói állományainak férfi tagjai a Határőrség vezetői kompetenciái alapján milyen fontossági sorrendet állítanának fel és az általuk felállított fontossági sorrendet összevetni a hallgató lányokéval.
- Érdemes lenne évek múlva azt kutatni, hogy a megkérdezett hallgató lányok véleménye a vezető szerepről mennyiben változik munkába állásuk után.
- Az interjú beszélgetések során kiderült számomra, hogy vezetőbeosztásban lévő határőrök hogyan látják helyzetüket, viszont célszerű lenne megvizsgálni, hogy férfi kollégáik hogyan vélekednek erről.

Munkámat továbbfejleszhetőnek és **hasznosíthatónak** találok:

- Megítélesem szerint dolgozatom mindkét intézmény (ZMNE, RTF) Bsc. alapképzésében a vezetési ismeretek tantárgy háttéranyagaként felhasználható.
- A tapasztalatokat ajánlom feldolgozásra a már munkában álló női dolgozók körében önálló, vagy szervezett keretek (továbbképzés) közötti feldolgozásra.
- Dolgozatomat javasolom megküldeni a Rendészeti és Bünmegelőzési Intézet részére, ahol speciális tanfolyamokon, tréningeken (pl.: Nők a Rendészetben tanfolyam keretében) feldolgozásra, hasznosításra kerülhet.

Munkám során rá kívántam világítani, hogy egy jó vezető attól lesz jó vezető, hogy megfelel a vezetőkkal szemben támasztott általános és szakmai követelményeknek, valamint attól, hogy jó menedzser is egyben. Megítélesem szerint, hogy valaki jó vezető-e vagy sem, nem függ a nemektől.