

A NEMZETBIZTONSÁGI SZOLGÁLATOK SZERVEZETI KULTÚRÁJÁRÓL

1. Bevezető

A nemzetbiztonsági szolgálatok tudományos célú kutatása számos körülmény miatt nehezen megvalósítható, sőt tulajdonképpen nehezen is értelmezhető feladat. Utóbbi azért lehet helytálló kijelentés, mert az alapvető szervezeti vonás, a titkosság nem csupán egyik központi motívuma, jellemzője ezen szervezeteknek, hanem talán a leglényegesebb ismertetőjelük. Minden kérdés, eset, téma csak és kizárólag a titkosság, kívülről tekintve inkább a titkolózás misztikus kódében történik, anélkül a világ egyetlen szolgálata sem képes működni. A civil szféra felől érkező kihívás a szolgálatok irányába a nyíltság kikövetelése érdekében nem csupán önvédelmi reflexeket hív életre a glóbusz ilyen jellegű szerveinél, hanem egyúttal azok létét is megkérdőjelezi. Demokrációkban mégsem lehetséges, hogy egyes állami szervek a köz pénzt felhasználva úgy tevékenykedjenek, hogy azt a végrehajtó hatalom aktuális, legitim birtokosain kívül más ne lássa át (pontosabban egyáltalán ne ismerje).

Egyes kutatók a nemzetbiztonsági szolgálatok létét is ellentétesnek tartják a demokratikus berendezkedéssel, mások „megengedőbbek”. Mivel előadásunkban egy speciális területet, a szféra szervezeti kultúráját kívánjuk – a lehetőségekhez mérten – bemutatni, nem kívánunk állást foglalni a biztonsági szervek létének politológiai szempontú megközelítései aktuális kérdéseiben, ugyanakkor az egyes kutatók néhány álláspontját nem kívánjuk nélkülözni, már csak azért sem, mert célszerű definiálni kutatásunk tárgyait.

Ehhez mások eredményei kiváló alapot adnak, ugyanakkor bizonyos vitákat egyszerűen a rendelkezésre álló területi és egyéb korlátok következtében elkerülünk. Így már a bevezetőben leszögezzük, a nemzetbiztonsági szolgálatokat is a rendvédelmi-rendészeti szféra részének tekintjük. Noha további megállapításaink egy része a magyar jogszabályokból vezethető le, nem csak hazai specifikumokat, sokkalta inkább általános érvényű sajátosságokat kívánunk – továbbgondolásra is érdemesnek ítélve – megjeleníteni.

2. Titkosszolgálatok, nemzetbiztonsági szolgálatok

A szolgálatok szervezeti kultúrájának bemutatása – mind az a bevezető alapján vélhetően egyértelmű – nem történhet meg e szervezetek definiálása nélkül. Közkeletű elnevezés a titkosszolgálatok gyűjtőnév, ami a mai napig széles körben használatos, az esetek nagy számában pejoratív értelel hangsúlyozva. Mit mondanak a téma szakavatott kutatói? Révész Béla egyik tanulmányában kifejti: *„A kérdés az, hogy a titkosszolgálat vagy a nemzetbiztonsági szolgálat kifejezés fedi-e pontosabban e szolgálatok tevékenységének tartalmát, illetve a titkos információgyűjtés azonosítható-e a titkosszolgálati eszközök és módszerek alkalmazásával. Egy szakvélemény szerint a titkosszolgálat kifejezés elsősorban a tevékenység formai jellemzőit, a szolgálatok munkamódszereinek titkosságát, sajátos eszközrendszerének jellegét tükrözi vissza, míg a nemzetbiztonsági szolgálat megnevezés a*

*tartalmi oldalt, a szolgálatok funkcióját, működésük célját, a szolgálatok feladatait ragadja meg.*⁷⁶ „Különbséget kell tennünk azonban a „titkosszolgálatok” általános, valamint a nem-demokratikus természetű „állambiztonság”-nak illetve a demokratikus vonatkozású „nemzetbiztonság”-nak a különös szintjén megjelenő kategóriái között, melyekhez képest a jelenleg hatályos törvény ugyancsak „nemzetbiztonsági” szóhasználatát már az egyes szintjén jelenik meg.”⁷⁷

Kurtán Sándor tanulmányában, pedig áttekintette a téma angolszász elnevezéseinek társadalmi, politikai, történelmi háttérét, és a következő (esetünkben releváns) megállapításokra jutott: nem létezik általánosan elfogadott intelligence fogalom. Kijelenti, hogy „...a mi régióinkban is előbb-utóbb le kell folytatni a saját intelligence-fogalom-vitát. Természetesen már ma is láthatók a különbségek a magyar szóhasználatban állambiztonságnak és nemzetbiztonságnak nevezett szolgálatok vonatkozásában, de még csak a kutatómunka elejéről beszélhetünk. H. Muller-Enbergs, a volt NDK állambiztonságának (Stasi) egyik legjobb ismerőjének és kutatójának megállapítása óvatosságra int. „[A] Stasi-iratok és különösen az abból kiolvasható titkosszolgálati eszközök új minőséget tesznek lehetővé magában a titkosszolgálatok kutatásában is. Lehetséges-e az operatív módszerek általánosítása? Felmutat-e az A Főcsoportfőnökség közös jegyeket más felderítő szolgálatokkal? Különböznek-e ezek demokratikus, autoritárius vagy totalitárius államokban?”⁷⁸ Mivel ezen vita lefolytatása sem célja előadásunknak, célszerű egyszerűsíteni a kérdést.

Noha egyetérthetünk Kurtán Sándor felvetésével, mégis visszanyúlva Révész Béla gondolataihoz, a titkosszolgálatok/nemzetbiztonsági szolgálatok és nemzetbiztonsági szolgálatok/állambiztonsági szolgálatok dichotómiákat feloldva azt állítjuk, jelen előadásban célszerű a nemzetbiztonsági szolgálatok kifejezés használta, hiszen az jobban utal a tartalmi elemekre, továbbá jogszabályi háttérrel is feltételez. A titkosszolgálat szélesebb elnevezés, annak része az előző nemzetbiztonsági szolgálat kifejezés is, ugyanakkor sokkalta inkább a demokratikus berendezkedés előtti történelmi korok, szabályozás nélküli vagy a társadalom elől teljesen eltitkolt szervezetek érthetők alatta. A titkosszolgálat megnevezés inkább a politikai rendőrségre, vagy Magyarországon a szocializmus korszakának állambiztonságára illik.

A világ nemzetbiztonsági szolgálatait, vagyis pontosabban a demokráciák törvényi felhatalmazással és jogszabályi keretek között működő (titkos vagy biztonsági) szolgálatait mára kifejezetten érdekelték saját szervezeti kultúrájuk pontos megismerésében, fejlesztésében, pozitív irányba elmozdításában, befolyásolásában, vagy immár akár a szélesebb közönség előtti megismertetésében, a társadalomban a szervezetről kialakult kép ezen eszközökkel történő módosításában.

3. A szervezeti kultúráról

A történelem folyamán a titkosszolgálatok „természetüknél fogva” teljesen elzárkóztak a nyilvánosságtól. Mára ez a demokratikus nemzetbiztonsági szolgálatok esetében nem igaz, sőt, nem is szabad így lennie. Ennek számtalan kiváltó oka van/lehet, amelyekről most nincs lehetőség beszélni, azt azonban ki kell emelnünk, hogy a szervezeti kultúra változásai, illetve a szervezeti kultúra fejlődése a legtöbb szolgálatot a nyitás

⁷⁶ Révész Béla a titkosszolgálatok kutathatóságáról írt tanulmányából (lásd hivatkozás)

⁷⁷ uo.

⁷⁸ Kurtán Sándor hivatkozott munkájából

irányába mozdította el, valamint ezzel együtt vélhetően a fokozatos „közeledésük a társadalomhoz” a szervezeti kultúrájukat is módosítja. Nézzük meg röviden, mit tekintünk szervezeti kultúrának, és mit lehet érdemes vizsgálni a szolgálatok vonatkozásában.

A szervezetelmélet szakirodalma szerint a szervezetek olyan belső intézmények kialakítására törekcszenek, amelyek csak rájuk jellemzők, megadják a szervezet egyediségét, ugyanakkor elősegítik a szervezeti tagok közös értelmezését a kívánatos és helyénvaló viselkedésről. Az egyének magától értetődőnek fogadják el bizonyos viselkedéseket, számos hagyományt és tradíciót, és a későbbiekben nagy valószínűséggel ezek mentén cselekszenek.

Roger Harrison szervezeti kultúra kutató meghatározása szerint a szervezeti kultúra mindazoknak a hiteknek, értékeknek, rítusoknak, mítoszoknak és érzéseknek hagyományosan kialakult rendszere, amelyet a szervezet tagjai magukénak vallanak.⁷⁹

Persze sokan megpróbálták másként definiálni a szervezeti kultúrát, sokan pedig annak tartalmi elemeit kívánták számba venni, valójában konszenzus nem alakult ki a kutatók között. Egy biztos, talán soha nem leszünk képesek összefogni egy elemzésbe azon befolyásoló tényezőket, amelyek mind-mind hatással vannak a vállalat működésére. A szervezeti kultúra kialakulásának és működésének két meghatározó tényezője a külső hatások összessége, illetve a szervezet történelme. A külső hatások körébe tartoznak a természeti környezet változásai, a történelmi események, és a kulturális feltételek. A szervezet saját története szintén kiemelten fontos, hiszen az alapító „atyák” viselkedésmódjai, a problémákhoz való hozzáállásuk és az általuk képviselt értékek a saját „történelem” részévé válnak, későbbi generációk már legendaként élik át mindazt, amit majd maguk is tovább örökítenek.

Handy kultúratipológiája azért érdemel esetünkben figyelmet (pontosabban annak alapelve) mert szerinte a különböző tevékenységet végző szervezetek jellegzetesen eltérő értékrendet fejlesztenek ki: más lesz a munkavégzés módja, ritmusa, más személyiségű embereket vonzanak, más a belső atmoszféra, s sokszor még a külső jegyek is árulkodnak a kultúra jellemzőiről. A hangsúly tehát a tevékenységen van, amely a titkosszolgálatok esetében kifejezetten speciális. Ezt tükrözi történelmük, és a rájuk (világszerte) vonatkozó jogszabályok. Az alábbiakban három csoportba szedve kívánjuk röviden összefoglalni a magyar nemzetbiztonsági szolgálatok szervezeti kultúrájához kapcsolódó, fellelhető és a saját gondolatokat. Érdemesnek tűnt a befolyásoló tényezőként számba vehető jogszabályi környezet rövid áttekintése, továbbá a szolgálatok internetes kommunikációjának értelmezése, valamint az egyes kutatók rövid megállapításainak körüljárása.

4. A magyar szolgálatok szervezeti kultúrájának megjelenése a nyilvánosságban

a) Törvényi szabályozásban

A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény elfogadásakor szinte egyedülként Európában is a lehető legrészletesebb volt. Öt nemzetbiztonsági szolgálatot hoz létre, amelyek a következők:

- Információs Hivatal
- Nemzetbiztonsági Hivatal
- Nemzetbiztonsági szakszolgálat

⁷⁹ Móra Vera és Vágvölgyi Gusztáv interneten elérhető tanulmánya: a Szervezeti kultúra

- Katonai Felderítő Hivatal
- Katonai Biztonsági Hivatal

A nemzetbiztonsági szolgálatok, így a magyar társszervek a jogszabályból is levezethetően sajátos szervezeti kultúrával bírnak. Ezt számos körülmény alapvetően befolyásolhatja: a szolgálatok esetében e kijelentés fokozottan igaz, a speciális körülmények, a titkos információgyűjtés módszereinek elsajátítása, alkalmazása, a konspiráció napi szintű és állandó megléte szükségképpen magával hozza egy sajátos szervezeti kultúra kialakulását. Beszélhetünk a nemzetbiztonsági szféra/közösség szervezeti kultúrájáról, illetve az egyes Hivatalok saját történetéből, feladat- és hatásköréből, tudásából és tapasztalataiból fakadó szervezeti kultúráiról.

A törvény 21. § szerint: A nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományának szolgálati jogviszonya határozatlan időtartamra létesített különleges szolgálati jogviszony, amelyben a szolgálat függelmi rendben, fokozott veszélyeztetettségben történik. Hivatalos szolgálati jogviszony létesíthető azzal a cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel rendelkező, büntetlen előéletű magyar állampolgárral, aki rendelkezik a szolgálati beosztáshoz előírt iskolai végzettségi és szakképesítési, egészségügyi, pszichológiai és fizikai alkalmassági feltételekkel, megfelel a miniszter által meghatározott további követelményeknek, valamint hozzájárul a szolgálati jogviszony létesítése és fenntartása céljából lefolytatandó biztonsági ellenőrzéshez és az ellenőrzés kockázati tényezőt nem tár fel.

A 22. § alapján: A nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja fontos és bizalmas munkakört betöltő személynek minősül, aki állampolgári jogait az e törvényben és a szolgálati jogviszonyra vonatkozó külön törvényben meghatározott korlátok között gyakorolhatja. Pártnak nem lehet tagja, politikai tevékenységet nem folytathat.

Társadalmi szervezetbe történő belépési szándékát köteles előzetesen a főigazgatónak bejelenteni, a főigazgató a tagsági viszonyt megtilthatja, ha az a hivatással vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, illetőleg a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti (összeférhetetlenség).

A szolgálat hivatásos munkatársa nem folytathat olyan tevékenységet, amely a hivatásos szolgálati jogviszonyhoz méltatlan, vagy a szolgálati feladatok pártatlan, befolyástól mentes ellátását veszélyeztetné. Munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyt a főigazgató előzetes engedélyével létesíthet; az engedélyt a törvény szerint többek között akkor is meg kell tagadni, ha a jogviszony létesítése a hivatással vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, ha a szolgálati jogviszonnyal összefüggésben szerzett információkkal való visszaélésre adhat alkalmat, illetve, ha a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti.

A nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja köteles esküt tenni, a szolgálati beosztásában meghatározott feladatait a törvényes előírásoknak megfelelően teljesíteni, előjárója utasításának engedelmeskedni, a Magyar Köztársaság nemzetbiztonsági érdekeit minden törvényes eszközzel érvényesíteni és – ha kell, élete árán is – megvédeni.

Kiemelten fontos befolyásoló tényező, hogy a szervezetet (kívülről, belülről) „belengi” a titokzatosság misztikumuma. A titok, a rejtély ugyanakkor nem csak szükséges rossz. Sőt. A közvélekedéssel ellentétben e nélkül az állam sikeres védelméről is lemondhatnánk. Említettük a konspiráció napi szintű jelenlétét korábban, íme a törvény is

„kőbe vési”: A 24. § szerint ugyanis: A nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományát titoktartási kötelezettség terheli, amely magában foglalja az állam- és szolgálati titok megőrzését és védelmét is. A személyi állományt a titoktartási kötelezettség az alkalmazás megszűnése után is terheli.

b) Saját kommunikációjukban

A magyar nemzetbiztonsági közösség szervei mára teljes mértékben elérhetőek az interneten keresztül, a nemzetközi trendekkel összhangban számos lényeges információt, adatot közölnek magukról és ezen felül – a mi szempontunkból tekintve elsősorban – képet adnak szervezeti kultúrájukról is.

Nem célunk az egyes honlapok kritikai vizsgálata, csupán a téma szempontjából releváns információkat kívánjuk röviden megemlíteni. Az Információs Hivatalról elérhető ismeretek (www.mkih.hu) egy része rávilágít, mely elemeket tartja fontosnak a polgári hírszerzés megosztani a társadalommal, ami nyilván számunkra is áruklódó. Így figyelmet érdemel, hogy elérhető a honlapon a felvételi eljárás részletes menete, valamint a személyi állomány sajátosságainak összefoglalása. „A sikeres munkához – a szerteágazó tevékenység megkövetelte különféle felsőfokú végzettség (jogász, közgazdász, matematikus, informatikus, mérnök, bölcsész stb.) mellett – speciális hírszerző szakismeretek is szükségesek. Elengedhetetlen természetesen az idegennyelv-tudás is: a tisztek 27 %-a három vagy több idegen nyelven beszél.”⁸⁰ „Az utóbbi években a fiatalok körében vonzóbbá vált a hírszerző hivatás. Az Információs Hivatal tisztjeinek több mint fele 40 év alatti, 17 %-a még nem töltötte be a 30. életévét. A tisztek 27 %-a kettő, 3 %-a három diplomával rendelkezik, 2,5 %-ának pedig tudományos fokozata is van.”⁸¹

A Nemzetbiztonsági Hivatal honlapja (www.nbh.hu) a hírszerzéséhez hasonlóan részletesen szól a felvételi eljárásról, a törvényi szabályozásról, illetve a szervezet speciális jellegéről. Az oldalon a kémkedés, kémelhárítás története mellett több aktuális társadalmi jelenség biztonsági szempontú megközelítése is elérhető, és kifejezetten egyedülálló az évente megjelenő, rendkívül informatív, és a trendeket jól tükröző Évkönyv elektronikus elérhetősége is. Az NBH saját jelmondata szintén a szervezeti kultúra egy biztos jele. Kölcsey Ferenc Emléklapra című verséből vett szavakkal: „Négy szócskát üzenek, védsd jól kebeledbe, s fiadnak Hagyd örökül ha kihúnysz: A HAZA MINDEN ELŐTT.”⁸² A gyakran feltett kérdések című rovat pedig a cikkünk kiindulópontját jelentő vitához is adaléku szolgál: „Titkosrendőrség, vagy titkosszolgálat az NBH? Egyik sem. A polgári demokráciák nem működtetnek titkosrendőrséget, hiszen az, jellemzően a diktatúrák elnyomó eszközeként funkcionál. A Nemzetbiztonsági Hivatal működésének jogi kereteit megteremtő törvényben a "nemzetbiztonság" meghatározás szerepel és nem a titkosszolgálat, ahogy gyakran nevezik a médiában. Igaz, hogy bizonyos feladatainak megoldása érdekében, törvényi felhatalmazás alapján titkosszolgálati eszközöket és módszereket alkalmaz, de ezek jogszerűsége felett a kijelölt bírúk, illetve az igazságügyi miniszter őrködnek.”⁸³

A Nemzetbiztonsági Szakszolgálat (NBSZ) oldala (www.nbsz.gov.hu) szintén jelentős fejlődésen ment át az elmúlt időszakban, ezt mutatják a humánpolitikai részleg aprólékos, több területre kiterjedő adatközlései. Ezen felül immár a tudományos

⁸⁰ www.mkih.hu/hivatal_allomany.shtml

⁸¹ uo.

⁸² www.nbh.hu/bmenu4.htm

⁸³ www.nbh.hu/bmenu10.htm

eredmények is helyet kaptak a honlapon, 19 „nemzetbiztonsági publikáció”⁸⁴ érhető el elektronikus úton.

Valamivel eltérőbb képet kapunk a két katonai nemzetbiztonsági szolgálat lapjának áttekintése során. Kicsit az lehet a látogató érzése, hogy valóban „katonásabb”, ünnepélyesebb, csillogóbb a Katonai Felderítő Hivatal (KFH – www.kfh.hu) és a Katonai Biztonsági Hivatal (KBH – www.kbh.gov.hu) szervezete. Más jellegű információk vannak túlsúlyban a polgári szolgálatokhoz képest, több esemény megjelentetése is feltűnő: díjak, díjátadások, alapítványi hírek, ceremóniák (pl. nyugdíjas nap a KFH-nál) sajtószoba, könyvajánló, valamint a történelmi folytonosság hangsúlyozása. Az is kiemelt figyelmet érdemel a szervezeti kultúra vizsgálatának szemszögéből, hogy a katonai szolgálatok kutatóhelyekként is elismerést nyertek, a szféra tudományos közleményeinek publikálására adott a lehetőség a Felderítő Szemlében, a Szakmai Szemlében, valamint a Szakmai Tudományos Közleményekben egyaránt.

c) Egyes biztonsági szakértők munkáiban

Izsa Jenő a Szakmai Szemlében megjelent cikkének bevezetőjében a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem nemzetbiztonsági alapképzésének tapasztalatait bemutatva azt írja: „A nemzetbiztonsági alapképzést az a társadalmi és szakmai szükséglet hozta létre, hogy a nemzetbiztonsági feladatok ellátásához más területektől és foglalkozásoktól jól elkülöníthető szakmai kompetencia szükséges. Mivel a munkaerőpiacról a szükséges szaktudással rendelkező állományt nem lehet beszerezni, ezért a szolgálatoknak kell gondoskodniuk a munkatársak képzéséről, szakmai felkészítéséről. A nemzetbiztonsági szféra szakértőinek (szakértelmiségi állományának) képzése fontos állami érdek, elemi követelmény, hogy a területen dolgozók professzionális szaktudással rendelkezzenek.”⁸⁵

Zalai Noémi „A nemzetbiztonsági szolgálatok állományának kiválasztásával kapcsolatos kérdések” című munkájában szintén a szervezeti kultúrára is vonatkozó kijelentéseket tesz. A nemzetbiztonsági szolgálatok kiválasztási folyamatainak sajátosságai közül egyet így fogalmaz meg a kutató: „...a pályázók sokszor nem egy konkrét, meghirdetett munkakörre jelentkeznek, elsődleges céljuk, hogy az adott hivatalhoz bekerüljenek. Ez az anomália azzal magyarázható, hogy a nemzetbiztonsági jelleg miatt a „kívülről” érkezők csak korlátozott ismeretekre tehetek szert az adott hivatalról, ezért esetleges leendő munkakörökről – különös tekintettel a művelési területekre – nincs és nem is lehet határozott elképzelésük.”⁸⁶

A kutató munkájában felsorolja azon ismérveket, amelyeket célszerű birtokolni. Álláspontja szerint – amivel jelen tanulmány szerzői is azonosulni tudnak – ezek az alábbiak: lojalitás, hivatástudat, kötelességtudat, megbízhatóság, erkölcsi szilárdság, jó értelmi képességek, jó egészségügyi és fizikai állapot, pszichológiai alkalmasság.⁸⁷

5. Nemzetközi kitekintés

Érdeemes megvilágítani röviden, hogy a CIA amerikai hírszerző szolgálatnál milyen gondolatok fogalmazódtak meg a szervezeti kultúra és a nemzetbiztonsági szolgálatok

⁸⁴ www.nbsz.gov.hu/tevekenyseg_publikaciok.shtml

⁸⁵ www.kbh.gov.hu/publ/szakmai_szemle/2006_2_szam.pdf

⁸⁶ www.kbh.gov.hu/publ/szakmai_szemle/2009_1_szam.pdf

⁸⁷ uo.

témakörök viszonyának vizsgálatakor. A CIA Center for the Study of Intelligence (CSI) nevű részlege a szolgálat honlapján számos kérdést tudományos alapon vizsgált saját szemszögéből, hasznosnak tartjuk ebből az újonnan felvételt nyert személyek és a szervezeti kultúra viszonyát tagláló részt röviden áttekinteni.⁸⁸ A középpontban lényegében az újonnan felvettek és a szolgálat, valamint szervezeti kultúrájának találkozása áll. A szolgálatok esetében ez speciális pillanat – a zárt, ismeretlen világ és a felvételt nyert személy elképzeléseinek találkozása. Ezen tanulmány a szolgálatok szervezeti kultúrájának főbb sajátosságait érinti, mivel az újonnan érkező minden speciális szabállyal, szokással találkozik. Különösen fontos a személy első napja a munkahelyen/a szolgálatnál. Ekkortól tanulja meg a szervezet normáit, tabujait. Azonban a nemzetbiztonsági szolgálat már a felvételi eljárás során, az interjúkon kulturális üzeneteket küld a felvételizőnek.

Egy potenciális CIA elemző munkatársnak például poligráfós vizsgálaton, pénzügyi és egyéb ellenőrzéseken kell átesnie. Ezen vizsgálatok, biztonsági ellenőrzések is üzenetet küldenek a jelentkezőnek, mégpedig ezt: amit elnyer(t), az a titkosság, titokzatoság pozíciója, amely különösen fontos (tiszttség). A jelentkező számos forrásból rendelkezik információval a „Cégről”: barátoktól, rokonoktól, akik már részei a szervezetnek, profi szaklapokból, újságíróktól, tömegkommunikációs eszközökön keresztül, internet, éves (nyilvános) jelentések, évkönyvek. Mivel a „titkos szolgák” nem beszélhetnek a munkájuk specifikus elemeiről, ezért a felvételizők olykor nem reális képpel érkeznek. Az első beilleszkedési időszak („amikor rádöbben, hogy nem James Bond”) nehézségei során sokk érheti a rekrutát, ugyanis felettébb nehéz egy elzárt világba, annak sajátos törvényszerűségei közé beilleszkedni.

Az amerikai hírszerző közösség célja: a szolgálatoknál történő szocializációs folyamatot megkönnyíteni, megelőzni. A CIA emellett igyekszik a médiában, és kifejezetten az Interneten minél reálisabb képet adni a titkosszolgálati tevékenységről, az egyes beosztásairól, a jövőben végzendő munka valódi jellegéről. Hiszen a reális tájékoztatás kevesebb irreális elvárást gerjeszt az adott nemzetbiztonsági szolgálat irányába.

6. Összegzés

A nemzetbiztonsági szolgálatok szervezeti kultúrája – a fentiek tükrében – részben eltér más rendvédelmi szervezettől, ugyanakkor természetes hatással van rájuk minden, a külső környezet irányából jövő impulzus.

Az elmúlt időszakban a titkosszolgálatok világszerte nyitottabbá váltak a társadalmaik felé, amellyel párhuzamosan a nemzeti érdekek érvényesítésének célja mentén saját szervezeti kultúrájuk is változott. Mint látható, a hazai intelligencia-kutatások még igazán nem indultak meg, nem történt jelentős áttörés. Az általunk az előadásban elmondottak a későbbiek folyamán akár kiindulópontként is szolgálhatnak egy izgalmas és cseppet sem egyszerű kutatómunkához, célunk a nemzetbiztonsági szolgálatok szervezeti kultúrája kapcsán elsősorban a gondolatébresztés volt.

Felhasznált irodalom:

1. 1995. évi CXXV. törvény a nemzetbiztonsági szolgálatokról

⁸⁸ Stephen H. Konya, Rob Johnston: Organizational Culture: Anticipatory Socialization and Intelligence Analysts, https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/books-and-monographs/analytic-culture-in-the-u-s-intelligence-community/chapter_8_organizculture.htm

2. Izsa Jenő: A nemzetbiztonsági alapképzés indításának és az oktatás első szemeszterének tapasztalatai. In.: Katonai Biztonsági Hivatal Szakmai Szemle, 2006. 2. szám. Internetes elérhetőség: http://www.kbh.gov.hu/publ/szakmai_szemle/2006_2_szam.pdf
3. Kurtán Sándor: Tanulmányozzuk-e James Bondot? Politikatudomány és titkosszolgálat. In.: Politikatudományi Szemle, 2008. 2. szám. Internetes elérhetőség: http://www.poltudszemle.hu/szamok/2008_2szam/2008_2_kurtan.pdf
4. Móra Vera – Vágvölgyi Gusztáv: Szervezeti kultúra – Inspiráció Egyesület 2005. Internetes elérhetőség: <http://www.inspi-racio.hu/inspdocs/200607/05szervezetikultura.pdf>
5. Révész Béla: A titkosszolgálatok titoktalanításáról – Egy politikai jelenség politológiai mellőzöttsége. In.: politikatudományi Szemle, 2007. 4. szám. Internetes elérhetőség: http://www.poltudszemle.hu/szamok/2007_4szam/2007_4_revesz.pdf
7. A titok mint politika – A titkosszolgálatok politológiai kutatásának lehetőségei; Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Politológiai Tanszék 2007. Internetes elérhetőség: <http://www.bibl.u-szeged.hu/bibl/eforras/tananyag/polit/abjegyzet.pdf>
8. Stephen H. Konya – Rob Johnston: Organizational Culture: Anticipatory Socialization and Intelligence Analysts, Center for the Study of Intelligence. Internetes elérhetőség: https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/books-and-monographs/analytic-culture-in-the-u-s-intelligence-community/chapter_8_organizculture.htm
9. Zalai Noémi: A nemzetbiztonsági szolgálatok állományának kiválasztásával kapcsolatos kérdések. In.: Katonai Biztonsági Hivatal Szakmai Szemle, 2009. 1. szám. Internetes elérhetőség: http://www.kbh.gov.hu/publ/szakmai_szemle/2009_1_szam.pdf