



A rendőri személyiség: fókuszált szakirodalmi áttekintés

The police personality: a scoping review

Erdős Ákos

Dr., PhD, osztályvezető, egyetemi docens, rendőr alezredes
Nemzeti Közsolgálati Egyetem,
Rendészettudományi Kar
erdos.akos@uni-nke.hu



Magyar
Tudomány
Központ



Absztrakt

Cél: A tanulmány célja azon kutatási eredmények szintetizálása, amelyekben a különböző rendőri populációk személyiségjellemzőit vizsgálták. A tanulmány arra keresi a választ, hogy létezik-e a rendőröket homogén csoportként leíró személyiség, ami megkülönbözteti őket más társadalmi vagy foglalkozási csoportoktól.

Módszertan: Fókuszált szakirodalmi áttekintés a Google Scholar (GS) adatbázisában. A kiválasztási eljárás végére összesen 22 tanulmány beválasztására került sor.

Megállapítások: A tanulmányokat 1973 és 2023 között publikálták. A tanulmányokban bemutatott vizsgálatok összesen hét különböző országban készültek, többségük az Amerikai Egyesült Államokban (USA). A kutatások összesen 21 283 személy eredményeit mutatják be. A kutatásokban többnyire aktív állományú rendőröket (86,4%), kisebb részben pedig rendőr hallgatókat (13,6%), illetve rendőri szolgálatra jelentkezőket (4,6%) vizsgálnak. A kutatásban részt vevők személyiségének vizsgálatára összesen 15 különféle mérőeszközt használtak. A beválasztott kutatások többségének eredménye arra mutat, hogy a rendőrök személyiségjellemzőikben viszonylag homogén egységet alkotnak, s bizonyos mértékben eltérnek más társadalmi vagy foglalkozási csoportoktól. Ezzel ellentétes eredményt a vizsgált tanulmányok 22,7%-a közöl.

A szerző a kéziratot magyar nyelven nyújtotta be. Benyújtás: 2026. 02. 17. Átdolgozás: 2026. 04. 24. Elfogadás: 2026. 04. 29.



Nem állapítható egyértelműen az se, hogy a rendőri személyiség a kiválasztási eljárás vagy a szakmai szocializáció eredményeként alakul.

Érték: Jelen tanulmány a rendőri személyiséggel kapcsolatos kutatások eredményeiről nyújt összegző áttekintést. A tanulmány eredményei hasznosíthatók mind a rendőri képzés, mind pedig a napi gyakorlat számára.

Kulcsszavak: rendőri személyiség, rendészet, rendőrség, fókuszált irodalom-elemzés

Abstract

Aim: The aim of this study is to review research findings that examined the personality traits of different police populations. The study examines whether there is a personality type that would describe police officers as a homogeneous group, distinguishing them from other social or occupational groups.

Methodology: A scoping review was conducted in the Google Scholar (GS) database. At the end of the selection process, a total of 22 studies were selected.

Findings: The selected studies were conducted in seven different countries, most of them in the United States (US). The research results are based on a total of 21,283 individuals. The research mainly examines active police officers (86.4%), with a smaller proportion of police cadets (13.6%) and police applicants (4.6%). The studies used 15 different measurement tools to examine the personalities of the research participants. The results of most of the selected studies indicate that police officers' personality traits are relatively homogeneous and differ to some extent from those of other social or occupational groups. However, 22.7% of studies report contradictory results. It cannot be clearly determined whether police personality is the result of the selection process or professional socialization.

Value: This study presents a comprehensive overview of the results of research on police personality. The findings of the study can be used in both police training and practice.

Keywords: police personality, law enforcement, police, scoping review

Bevezetés

Minden társadalmi közösségnek mindenkor megvannak a maga kihívásai. A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) legújabb felmérése szerint hosszú távon (10 év) a szélsőséges időjárás, a biodiverzitás megszűnése és a Föld rendszereinek kritikus megváltozása, míg rövid távon (2 év) a dezinformáció,

a szélsőséges időjárási jelenségek, valamint az államok közötti fegyveres konfliktusok jelentik napjaink legfőbb globális kihívásait (WEF, 2025). Az Eurostat újabb mérése pedig azt jelzi, hogy regionális szinten, vagyis az Európai Unióban (EU), a polgárok véleménye szerint az EU számára a védelmi és biztonsági kihívások (34%), az illegális migráció (32%), valamint az ukrán–orosz háború (26%) és a gazdasági, klimatikus változások (26%) kezelése kellene, hogy jelentse a legfőbb prioritást (European Commission, 2025).

Ez utóbbi adatok alapján arra következtethetünk, hogy az EU állampolgárai számára a jelentős részben rendészeti igazgatás feladatkörébe tartozó társadalmi kihívások – a biztonság, illetve az illegális migráció – kezelése a legfontosabb manapság. Korántsem mellékes tehát, hogy a társadalmi alrendszerek intézményi szintjén milyen kihívásokkal szembesülnek napjainkban az EU országainak rendőri szervei.

A digitalizáció, az emberek mobilizációs lehetőségének, az internet terjedésének, valamint a társadalmi viszonyok átalakulásának eredményeként az európai rendőri szervek újszerű kihívások tömegével szembesültek az elmúlt évtizedek során. Az Europol (2025) jelentése szerint a megváltozott társadalmi környezetben a bűnözői hálózatok tevékenysége olyan területeken vált egyre kifinomultabbá és veszélyesebbé, mint a kibertámadások, a mesterséges intelligenciával is megtámogatott online csalások, vagy a gyermekek online térben történő szexuális kizsákmányolása.

A társadalmi környezetben, illetve a feladatok természetében beállt változások mellett a rendőri szervek jelentős belső szervezeti kihívásokkal is kénytelenek voltak szembenézni az elmúlt évek során, köztük a humán erőforrás-gazdálkodást és -utánpótlást érintő problémákkal. A toborzással, valamint az állomány megtartásával kapcsolatos nehézségek az Amerikai Egyesült Államok mellett (Santos, Jaynes & Thomas, 2024; Wilson, 2012; Wilson et al., 2023) számos európai országban is komoly feladat elé állították a nemzeti rendőrségeket (Christián & Erdős, 2020; Tyson & Charman, 2023; Rabrenovic, 2018; Schröder, 2021).

A rendőri állomány megtartásának kérdése számos okból kiemelt jelentőségű. Wilson és kollégái (2023) szisztematikus irodalomelemzésükben a rendőri szerveknél megjelenő fluktuáció következményeként olyan jelenségeket azonosítottak, mint a további elvándorlás erősödése, a társadalom tagjaival kialakított kapcsolatok elvesztése, a szolgálat iránti elköteleződés csökkenése, az állományban maradtak munkaterheinek növekedése, a szervezeti hatékonyság és a munkavállalói morál hanyatlása, csökkenő működési kapacitás, vagy a folyamatban lévő programok megszakadása.

A hatékony humán erőforrás-gazdálkodáshoz, az állomány megtartásához mindemellett fontos pénzügyi érdekek is fűződnek. A pályát elhagyó rendőri állomány

pótlása ugyanis idő- és költségigényes. A leszerelők pótlásával összefüggésben olyan közvetlen költségek keletkeznek, mint a környezettanulmányok és az alkalmassági vizsgálatok elvégzésének, az egyenruha és a felszerelések, az átmeneti időszakban keletkező túlórák, valamint a felvételi adminisztráció és a képzés költségei. Mindemellett közvetett költségként jelentkezik a felhalmozott intézményi és szakmai tudás, készségek és tapasztalat elvesztése, a termelékenység és a hatósági szolgáltatás minőségének csökkenése (Hilal & Litsey, 2019). A korábbi becslések szerint a rendőrség esetében megközelítőleg öt-tíz évbe telik, mire az újoncok képzésébe, felkészítésébe történő befektetés hatékonyan megtérül a hatóság számára (Allisey et al., 2014). Allisey és munkatársai (2014) tanulmányukban megállapítják, hogy pusztán pénzügyi oldalról tekintve az első öt évben leszerelők színtiszta pazarlást jelentenek a foglalkoztató szerv gazdálkodása szempontjából. Ezek a becslések azért is figyelemreméltók, mert például az Egyesült Királyságban a Rendőri Vezetők Nemzeti Tanácsának (National Police Chiefs' Council) egy korábbi jelentése szerint a leszerelő angol rendőrtisztek 69%-a öt évet sem tölt el a hivatásos szolgálatban. A korai pályaelhagyók mintegy háromnegyede pedig már a szolgálat első két évében leszerel (Criminal Justice Joint Inspection, 2024).

A szakirodalom szerint a rendőrök karrierváltással kapcsolatos döntésében jelentős szerepet játszanak a munkahelyi stressz és a munkával való elégedettség olyan befolyásoló tényezői, mint a munkavégzésben tapasztalt autonómia, a szerepkörök egyértelműsége, a munkaterhelés, az átlátható karrierút, vagy a bérezés. A felsoroltak közül különösen a munkavégzés autonómiája és a szerepkör egyértelműsége a leggyakrabban vizsgált és leginkább alátámasztott előrejelzői a rendőrségnél tapasztalható munkahelyi stressznek és munkával való elégedettségnek (Rossler & Scheer, 2025). A rendőri intézményeknél készült vizsgálatokban gyakran visszatérő szempont a kiegészítés is. A munkával kapcsolatos követelmények (például jelentős ügyterhelés, a túlzott adminisztráció, határidők) mind összefüggést mutatnak a magasabb szintű munkahelyi stresszsel (Allisey et al., 2014). Rossler és Scheer (2025) újabb kutatási eredményei azt jelzik, hogy a munkahelyi stressz megélése és a munkával kapcsolatos elégedettség szempontjából egyaránt releváns tényezők – mint például a munkahelyi szerepkörök egyértelműsége, a munka veszélyessége, a feladatellátásban jelentkező autonómia, a munkatársakkal való kapcsolatok, illetve az egyéni és szolgálati értékek összhangja – önmagukban közvetlenül nem befolyásolják a karrierváltás szándékát. A munkával való elégedettség és a munkahelyi stressz befolyásolása révén azonban ezek a tényezők közvetett módon hatást gyakorolnak a pályaelhagyásra. A kutatás szerint ugyanis a leszerelési szándékkal közvetlen kapcsolatban álló legtöbb prediktort a munkával való elégedettség és a munkahelyi stressz közvetítette (Rossler & Scheer, 2025).

A személyiség jelentősége

A korábbi kutatások arra is felhívják a figyelmet, hogy a rendőrök leszerelésében, a munkahellyel való elégedettségben, illetve a munkahelyi stressz megélésében, a külső tényezők mellett a személyiségnek is kulcsfontosságú szerepe lehet (Drew, Carless & Thompson, 2008; Garbarino, Chiorri, & Magnavita, 2014; Lawrence, 1984; Newman-Noon, 2022; Ortega, Brenner & Leather, 2007; Petasis & Economides, 2020). A szakirodalomban bizonyos személyiségjellemzők gyakran jelennek meg a jó rendőri munka egyfajta követelményeként. Ugyanakkor nehéz meghatározni, hogy pontosan mi tesz valakit alkalmassá a rendőri szolgálatra (Sanders, 2008). A korábbi vizsgálatok eredményeiből úgy tűnik, hogy a rendőrök által észlelt munkaterhelés voltaképp a rájuk jellemző személyiségjegyek (például neuroticizmus, barátságosság, lelkiismeretesség, extrovertáltság) és a munkaterhelés forrásai (például frusztráció, határidők, fizikai és mentális igénybevétel) kölcsönhatásának eredménye (Chiorri et al., 2015; Grant & Langan-Fox, 2007). Challacombe, Ackerman és Stones (2019) kutatásának eredményei szerint az úgynevezett Big Five személyiségjellemzők, köztük a neuroticizmus és a lelkiismeretesség szintjének különbségei összefüggésben állnak a rendőrök stresszkezelési képességeinek és stresszszintjének különbségeivel.

A rendőrök személyiségjellemzőinek jelentősége továbbá nemcsak a rendőri hivatás évei, hanem már a rendészeti képzés ideje alatt is fontos mutatója lehet a pályaelhagyásnak. Habár egyes tanulmányok nem találtak egyértelmű összefüggést a rendőr hallgatók személyiségjellemzői és a tanulmányi sikerek között (Koropanovski et al., 2022), számos vizsgálat szignifikáns kapcsolatot jelez e téren. Topp és Kardash (1986) például úgy találták, hogy a személyiségjellemzők jó mutatói az akadémiai teljesítménynek. Az általuk vizsgált személyek teszteredményei alapján lelkiismeretesnek és kitartónak ítélt személyek teljesítették leginkább a képzési feltételeket (Topp & Kardash, 1986). White (2008) kutatásában arra jutott, hogy azok a rendőr kadétkok, akiket kizártak a képzésből, vagy akik saját elhatározásból hagyták el az akadémiát, jelentősen magasabb pontszámokat értek el a depresszió, az impulzivitás és a neurotikus hajlam terén, valamint alacsonyabb pontszámokat a lelkiismeretesség mutatóján, azokhoz viszonyítva, akik sikeresen befejezték a képzést. Hewgley (2013) elemzései pedig arra mutattak rá, hogy azok a kadétkok, akik a Candidate and Officer Personnel Survey (COPS) személyiségproblémák alskáláján több pontot értek el, nagyobb eséllyel hagyták el a rendészeti képzést, mint társaik.

Egy másik vizsgálatban a nemek közötti különbségeket, illetve ennek a képzés során történő leszerelésekben való lehetséges szerepét vizsgálták a rendőr hallgatók körében. A kutatás arra jutott, hogy az előzetes feltételezésekkel

ellentétben a női és férfi rendőr hallgatók között nem mutathatók ki szignifikáns személyiségbeli különbségek. A tanulmány szerzője mindebből arra következtetett, hogy a női kadétok esetében megfigyelhető nagyobb arányú leserelést nem lehet a nemek közötti személyiségjellemzők különbözőségeivel magyarázni (Duda, 2021).

A rendőr hallgatók személyiségének a képzés ideje alatt nyújtott teljesítményben is szerepe lehet. Detrick, Chibnall és Luebbert (2004) kutatásukban a NEO PI-R ötfaktoros személyiségteszt segítségével vizsgálták a kérdőíven elért pontszámok és az akadémiai eredmények közötti összefüggéseket, amely során megállapították, hogy számos személyiségjellemző összefügg a akadémiai eredményekkel. Az értékek alsóskálán elért magas, illetve az izgalomkérés alsóskálán elért alacsony pontszámok a jobb tanulmányi eredményekkel, míg a szorongás alsóskálán elért alacsonyabb pontértékek a lögyakorlatokon nyújtott jobb teljesítménnyel mutattak együttjárást.

Nem meglepő módon a személyiségjellemzők vizsgálata mind a rendőri szolgálatra, mind a rendőri képzésbe való kiválasztási folyamat fontos eleme. A kiválasztási folyamat célja elvileg a legjobb jelölt megtalálása volna. A nemzetközi gyakorlatban ugyanakkor a rendőrségi kiválasztás célja kettős: a nem megfelelő (alkalmatlan) jelöltek kiszűrése és a leginkább megfelelő jelentkezők kiválasztása. E megközelítés szerint a kiválasztási folyamatnak egyrészt ki kell szűrnie a rendőri munkára alkalmatlan jelölteket, másrészt pedig meg kell határozni azon jelöltek körét, akik sikeres rendőrök lehetnek a jövőben (Sanders, 2008). A hazai rendőrtisztképzés gyakorlatában ez a fajta kettősség szintén megjelenik. A pszichés vagy az egészségügyi alkalmatlanság kiszűrése mellett például fontos szerepe van annak is, hogy a jelentkezők közül a középiskolában legjobban teljesítők kerüljenek a képzésbe (Mácsár, 2023). A magyarországi rendőrtisztképzésben alkalmazott kiválasztási eljárás ugyanakkor minimális és negatív természetű; vagyis az eljárás túlnyomórészt az alkalmatlan személyek kiszűrésére, és nem elsősorban a jövőbeni hivatásra legalkalmasabbak kiválasztására fókuszál (Erdős, 2019).

A rendőrök pszichológiai értékelése, különféle személyiségtesztek használata a rendészeti szervek tisztjeinek kiválasztási gyakorlatában általánosan elterjedt. Egyes országokban már az 1920-as években is alkalmaztak pszichológiai méréseket a rendőrök kiválasztási eljárása során (Lowdermilk, 1988), de az 1970-es évek óta ezeknek a teszteknek a használata jelentősen megnőtt (Ash, Slora & Britton, 1990), és több tucat különféle pszichológiai teszt került be a gyakorlatba az idők során (Griffin & Ruiz, 1999). Az elmúlt évtizedek kutatásai pedig bizonyították, hogy a kiválasztási eljárásban alkalmazott mérések hatékonyan képesek kiszűrni az alkalmatlan pályázókat (Sanders, 2008), noha a jövőbeni

munkateljesítmény előrejelzésében mérsékelt érvényességet mutatnak (Salgado, 2003; Sanders, 2008; Varela et al., 2004). Az évek során, a témában zajló kutatások eredményeként a különféle munkakörökben való teljesítmény előrejelzésére az úgynevezett ötfaktoros személyiségmodell (Big Five) alkalmazása vált általánosan elfogadottá. Az ötfaktoros modellen alapuló mérőeszközök alternatív szelekciós módszerként a rendőrök kiválasztási gyakorlatában is megjelentek (Barrett et al., 2003). A Big Five személyiségdimenziók közül a lelkiismeretesség és az érzelmi stabilitás bizonyultak a leginkább konzisztens előrejelzőknek a különböző foglalkozási csoportokban (Barrick et al., 2001; Hurtz & Donovan, 2000).

Az eddigiek arra mutatnak, hogy a személyiségnek a rendőrök kiválasztásában, megtartásában és szolgálatellátásuk hatékonyságában is fontos szerepe lehet. Mindezek – a rendőri hivatás sajátosságait figyelembe véve – azt is feltételezik, hogy a rendőrök olyan, más társadalmi csoportoktól eltérő személyiségjellemzőkkel bírnak, amelyek alkalmassá teszik őket erre a pályára. Az elmúlt évtizedek során a rendőri személyiség eredetét illetően négy alapvető elméleti megközelítés alakult ki. Az első, az úgynevezett predispozíciós modell szerint a rendőri személyiség olyan jellemzők együttese, amelyekkel az egyén már a szervezetbe lépést megelőzően is rendelkezett. E megközelítés tehát azt sugallja, hogy bizonyos személyiségjellemzőkkel rendelkező emberek nagyobb eséllyel választják a rendőri karriert, mint mások. A második, úgynevezett szelekciós modell ezzel szemben azt feltételezi, hogy a rendőri pályára jelentkezők és azok, akik felvételt nyernek összességében ugyanolyan személyiségjellemzők mentén írhatók le, mint az átlag népesség, azonban a felvételi eljárás jellegéből fakadóan bizonyos személyiségtípusok nagyobb eséllyel kerülnek a rendszerbe. A harmadik, úgynevezett szocializációs modell szerint a szakmai személyiség voltaképp a rendőri hivatás formális és informális folyamatai hatásának eredményeként jön létre. A negyedik, úgynevezett null-elméleti modell pedig azt állítja, hogy a rendőri, rendészeti hivatást választók és azokat gyakorlók ugyanolyan személyiségjellemzőkkel rendelkeznek, mint az általános népesség (TenEyck, 2023; Twersky-Glasner, 2005). Összességében tehát a tudományos elméletek többsége (predispozíciós, szelekciós, szocializációs modellek) azt feltételezi, hogy a rendőrök személyiségükben különböznek az általános népességtől.

Módszertan

Célkitűzések

A tanulmány célja azoknak a kutatási eredményeknek a szintetizálása, amelyekben a személyiségjellemzőket vizsgálták különböző rendőri populációkban.

A korábbi összefoglaló tanulmányok eredményei arra utalnak, hogy a személyiségjellemzők vizsgálatára ebben a szakmai közösségben számos okból sor kerülhet. Jelen tanulmány az elmúlt évtizedekben végzett vizsgálatok eredményei alapján arra keresi a választ, hogy létezik-e a rendőröket homogén csoportként leíró személyiség, ami megkülönbözteti őket más társadalmi vagy foglalkozási csoportoktól.

Módszer

A kutatási kérdést fókuszált szakirodalmi áttekintés (scoping review) keretében vizsgáltuk. A különböző típusú összefoglaló tanulmányok (review) közül a fókuszált szakirodalmi áttekintés célja, a rendelkezésre álló szakirodalom potenciális méretének felmérése, a kutatási bizonyítékok jellegének és terjedelmének azonosítása. A fókuszált szakirodalmi áttekintések jellemzően egész tág témakört ölelnek fel, ellentétben például a szisztematikus irodalomelemzésekkel (Körmendy, Molnár & Horváth, 2023). A fókuszált szakirodalmi áttekintés emellett arra is segít választ adni, hogy az adott témában szükség van-e teljes körű szisztematikus vizsgálatra (Grant & Booth, 2009). A fókuszált szakirodalmi áttekintés alapvető funkciói tehát a rendelkezésre álló bizonyítékok típusainak azonosítása egy tématerülethez kapcsolódóan, a szakirodalomban szereplő kulcsfogalmak tisztázása, az adott területhez kapcsolódó kutatások létezésének, jellemzőinek, tényezőinek feltárása, valamint további megválaszolatlan kérdések, kutatási rések (gap) azonosítása (Munn et al., 2018). A fókuszált szakirodalmi áttekintés bizonyos szempontból közel áll a szisztematikus irodalomkutatáshoz, mivel ebben az esetben is törekszünk arra, hogy az irodalomkutatás minél inkább szisztematikus, átlátható és megismételhető jellegű legyen. Ez utóbbihoz viszonyítva ugyanakkor a scoping review kevésbé kötött mind a vizsgálat ideje, mind pedig a kutatási feltételek szigorúsága szempontjából (Grant & Booth, 2009).

Jelen fókuszált szakirodalmi áttekintés esetében az irodalom kutatását kizárólag a Google Scholar (GS) adatbázisában végeztük. A módszertani szakirodalom eredményei szerint a GS szakirodalmi bázisa az évek során jelentősen bővült, ami a tudományos források hatékony adatbázisává tette (Chigbu, Atiku & Du Plessis, 2023; Halevi, Moed & Bar-Ilan, 2017). A GS ma már az irodalomkutatások során gyakran használt tudományos keresőmotor, amely 2 és 100 millió közötti mennyiségű tudományos és „szürke irodalmi” forrást tartalmaz. Egy korábbi vizsgálat szerint a Web of Science adatbázisában tárolt szakirodalmi források többsége a GS-ben is elérhető (Haddaway et al., 2015). Gehanno és munkatársai (2013) korábbi kutatásukban 29 olyan szisztematikus

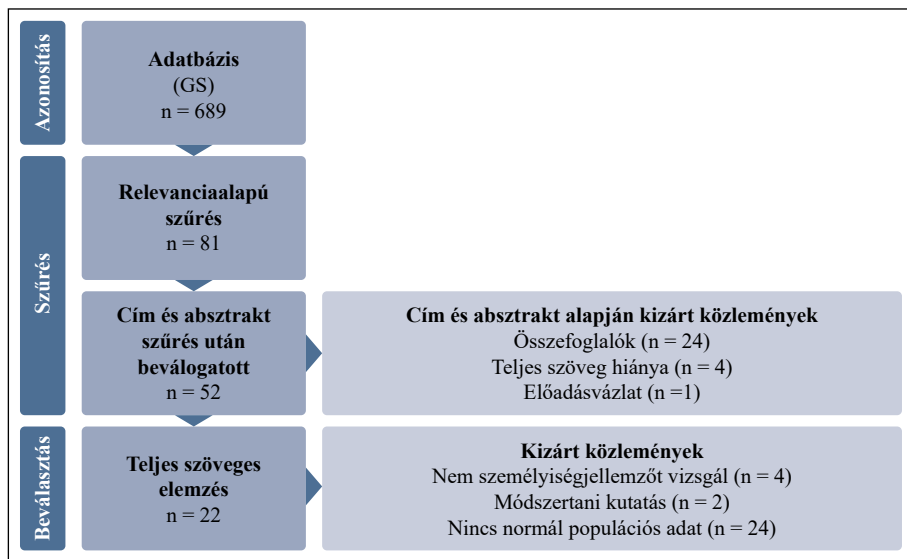
irodalomelemzést vizsgáltak meg, amelyeket az általánosan használt irodalmi adatbázisok (például PubMed) használatával készítettek. Az irodalomelemzésekben feldolgozott forrásokat egytől egyig összevetették a GS adatbázisával. A kutatók megállapították, hogy a szisztematikus áttekintésekben szereplő tanulmányok 100%-a szerepelt a GS adatbázisában is. Ha tehát a 29 szisztematikus irodalomelemzés szerzői csak a GS-t használták volna, egyetlen hivatkozás sem maradt volna ki (Gehanno, Rollin & Darmoni, 2013). A módszertani irodalom ajánlása szerint a GS alkalmazása során érdemes legfeljebb az első néhány száz (200–300) találatot vizsgálni, mert a találati lista hátsó oldalai jellemzően kevésbé releváns, vagy teljesen irreleváns elemeket tartalmaznak (Haddaway et al., 2015).

Az irodalomkutatás során feltételként határoztuk meg, hogy a cikkek kizárólag angol vagy magyar nyelvűek lehettek, azonban a publikálási idejüket tekintve időkorlát nem került meghatározásra. Az irodalomkutatás a következő keresőszavak használatával történt: „*personality*” AND „*police*”. A keresőszavak mindegyikét tartalmaznia kellett a címnek. A forrástalálatokat relevancia szerint rendeztük. A címek és az absztraktok vizsgálata alapján kizárásra kerültek azok a tételek, amelyek műfajukat tekintve nem eredeti közlemények voltak (például összefoglaló tanulmányok, előadások), vagy amelyek eredményeiről, kutatási módszertanáról nem volt elérhető angol vagy magyar nyelvű teljes szöveges leírás. A szelekciós folyamat harmadik szakaszában a teljes szöveg áttekintése történt, amely során kizárásra kerültek azok a cikkek, amelyek nem a rendőrök személyiségjellemzőinek bemutatására fókuszáltak. Kizárásra kerültek továbbá azok a tételek, amelyek nem alkalmaztak kontrollcsoportot, illetve nem közöltek átlag populációra vonatkozó eredményeket, amelyek alapján összehasonlítást végezhattünk volna.

A tanulmányok kiválasztási folyamatát az 1. számú ábra mutatja be. A kiválasztási folyamat első szakaszában a leginkább releváns 81 tétel vizsgálatára került sor. Ezt követően a címek és absztraktok vizsgálata során 24 összefoglaló tanulmány, 1 előadás, valamint 4 olyan tétel is kizárásra került, amelyek angol nyelven nem voltak elérhetőek. A teljes szövegek áttekintése alapján további 4 olyan tanulmányt kizártunk, amelyek nem a rendőrök személyiségjellemzőinek feltárására fókuszáltak, 2 olyan tanulmányt, amelyek különböző mérőeszközök alkalmazhatóságát elemezték rendőri mintában, valamint 24 olyan tanulmányt, amelyek nem tartalmaztak kontrollcsoportot vagy normál populációra vonatkozó összehasonlító eredményeket. A kiválasztási eljárás végére összesen 22 tanulmány beválasztására került sor.

1. számú ábra

A tanulmányok kiválasztásának folyamata



Forrás. A szerző saját szerkesztése.

Eredmények

A fókuszált irodomelemzésbe beválogatott cikkeket ($n = 22$) 1973 és 2023 között publikálták. A kutatómódszertani stratégiát tekintve kivétel nélkül minden cikk kvantitatív kutatási eredményeket közöl. A vizsgálatok 90,9%-a ($n = 20$) keresztmetszeti (cross-sectional), 9,1%-a ($n = 2$) pedig hosszmetzeti (longitudinális) adatfelvétellel készült. A tanulmányokban bemutatott vizsgálatok összesen 7 különböző országban készültek, többségük ($n = 14$) az Amerikai Egyesült Államokban (USA). Az irodomelemzésben szereplő kutatások összesen 21 283 személy eredményeit vizsgálják. Azokban a kutatásokban, ahol az életkorra vonatkozóan pontos adatokat közölnek a szerzők, az átlagéletkor 31,52 év volt a teljes mintában (átlag_(min.) = 22,0; átlag_(max.) = 43,0; átlag_(szórás) = 6,21). A rendőri almintákban pedig az átlagéletkor 31,84 év volt (átlag_(min.) = 22,13; átlag_(max.) = 43,0; átlag_(szórás) = 5,97).

A kutatásokban többnyire aktív állományú rendőröket ($n = 19$), kisebb részben pedig rendőrhallgatókat ($n = 3$), illetve rendőri szolgálatra jelentkezőket ($n = 1$) vizsgálnak. A kutatások 68,2%-a ($n = 15$) kizárólag rendőrök, rendőr hallgatók

vagy pályaválasztók (együtt: rendőri populáció) körében vizsgálja a személyiségjellemzőket, s ezeket veti össze más, normál populációra vonatkozó vizsgálatok eredményeivel. Hét esetben viszont a rendőri al minta mellett kontrollcsoportként más rendészeti területek (például tűzoltók, büntetés-végrehajtási örök, biztonsági örök) dolgozói ($n = 2$), illetve felnőtt civilek vagy egyetemi hallgatók ($n = 5$) is szerepelnek a teljes mintában. A nemi megoszlásokat tekintve a kutatások 36,4%-a ($n = 8$) teljesen homogén mintát tartalmazott, vagyis kizárólag férfiak körében történt a személyiség vizsgálata. A heterogén mintát tartalmazó vizsgálatokban a nők aránya 8,5% és 53% közé esett. Négy esetben a tanulmányok nem tesznek említést a minta nemek szerinti megoszlásáról.

A kutatásban részt vevők személyiségének vizsgálatára összesen 15 különféle tesztet használtak fel. A legtöbb alkalommal a Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF), a Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2) a Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R), az Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) és a Big Five Questionnaire (BFQ) mérőeszközöket használták.

Ezek mellett egy-egy vizsgálatban az Adjective Check List (ACL), a Big Five Inventory (BFI), illetve annak rövidített változata (BFI-R), a Buss-Perry Aggression Questionnaire (BPAQ), az Eysenck Personality Inventory (EPI), a Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), International Personality Item Pool rövidített változata (Mini-IPIP), a Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), a State-Trait Anxiety Inventory (STAI) és a Temperament and Character Inventory (TCI) validált kérdőívek alkalmazásával mérték a résztvevőket. A fókuszált irodalomelemzésbe válogatott tanulmányok összefoglalását a 2. számú ábra tartalmazza.

2. számú ábra
A kutatások leíró adatai

	Ország	Év	Módszer	Mérészköz	Minta					Hivatkozás
					nagyság	összetétel	életkor (átlag)	férfi (%)	nő (%)	
1	USA	2023	Szekunder adatelemzés	Mini-IPIP	13 145	Rendőr	28,57	47,0	53,0	TenEyck, 2024
2	USA	1978	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	MBTI	1282	Rendőr (újonc), rendőr (tapasztalt)	NA	NA	NA	Hanewicz, 1978
3	UK/USA	1999	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	16 PF	619	Rendőr (tapasztalt)	NA	NA	NA	Harper et al., 1999
4	USA	2000	Longitudinális kérdőíves	MMPI-2	320/264/213/101	Rendőr hallgató	NA	79,7 (1. adatfelvétel) 81,1 (4. adatfelvétel)	20,3 (1. adatfelvétel) 18,9 (4. adatfelvétel)	Gould, 2000
5	USA	1973	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	EPI	548	Rendőr (főiskolai végzettség/ középfokú végzettség)	31,54 (rendőr) 27,83 (civil)	100,0	0,0	Fenster & Locke, 1973
6	USA	1978	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	ACL	71	Rendőr	37,6 (rendőr) 37,3 (börtönőr) 39,6 (biztonsági őr)	100,0	0,0	Murrell, Lester & Arcuri, 1978
7	USA	1994	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	16 PF	275	Rendőr hallgató	25,9 (1. almintá) 26,5 (2. almintá)	85,8 (1. almintá) 83,3 (2. almintá)	14,2 (1. almintá) 16,7 (2. almintá)	Lorr & Strack, 1994
8	USA	2003	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	BPAQ	250	Rendőr, rendőr hallgató	NA	NA	NA	Turner, 2003
9	Norvégia	2009	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	BFI-R	568	Rendőr	NA	NA	NA	Abrahamsen & Strype, 2010
10	Skócia	1996	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	PANAS	699	Rendőr	35,9	87,8	12,2	Biggam & Power, 1996

11	USA	1984	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	16 PF	104	Rendőr	20-47	100,0	0,0	Lawrence, 1984
12	USA	1998	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	MMPI-2	47	Rendőr (újone)	30,93	76,6	23,4	Gould & Funk, 1998
13	USA	2010	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	MMPI-2	60	Rendőr (újone), rendőr (tapasztalt)	NA	73,3	26,7	Laguna et al., 2010
14	UK	1983	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	EPQ	353	Rendőr (újone), rendőr (pályakezdő), rendőr (tapasztalt)	27,97	91,5	8,5	Gudjonsson & Adlam, 1983
15	Dél- Afrika	2009	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	TCI	1145	Rendőr (újone)	NA	56,6	43,4	Du Preez et al., 2009
16	UK	2015	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	BFI	438	Rendőr, tűsziárgyaló (rendőr), hallgató	41,0 (rendőr) 43,0 (tűsziárgyaló) 22,0 (hallgató)	58,2	41,8	Grubb, Brown & Hall, 2015
17	USA	1978	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	16 PF	333	Rendőr	20-39	100,0	0,0	Fabricatore et al., 1978
18	USA	1984	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	EPQ	319	Rendőr (jelentkező)	22,13	84,6	15,4	Burbeck & Fumham, 1984
19	Olaszor- szág	2012	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	BFQ, STAI	289	Rendőr (speciális egység)	35,4	100,0	0,0	Garbarino et al., 2012
20	Szinga- púr	2001	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	NEO PI-R	243	Rendőr	27,6	100,0	0,0	Bishop et al., 2001
21	USA	2010	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	NEO PI-R	206	Rendőr	28,2 (rendőr) 26,1 (tűzoltó)	100 (rendőr) 89 (tűzoltó)	0 (rendőr) 11 (tűzoltó)	Salters- Pedneault, Ruef & Orr, 2010
22	Olaszor- szág	2012	Keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat	BFQ	289	Rendőr (speciális egység)	35,4	100,0	0,0	Garbarino, Chiori & Magnavita, 2014

Forrás. A szerző saját szerkesztése.

A rendőri személyiség létezésének vizsgálata

A vizsgálatok többségében arra jutottak, hogy az a hipotézis, miszerint a rendőrök személyiségjellemzőikben bizonyos fokú homogenitást, illetve más populációkhoz viszonyítva eltérést mutatnak, részben vagy teljesen megerősítést nyert.

Hanewicz (1978) kutatási eredményei alapján arra következtetett, hogy bizonyos személyiségtípusok egyértelműen dominálnak a rendőrség tagjai között. E jellemzők dominanciája a rendőrségi szervezetet, az alegységek (osztályok) méretét érintő különbségek ellenére is következetesen kimutathatók voltak. Harper és munkatársai (1999) angol és amerikai rendőröket vizsgálva szintén megállapították, hogy mindkét ország rendőri mintájában egyértelmű személyiségmintázat volt megfigyelhető, de azt is kimutatták, hogy bizonyos jellemzők kultúránként eltértek. Ebből arra következtettek, hogy a rendőri személyiségnek vannak állandó (fix) és alakítható jellemzői, amelyeket részben a kulturális környezet határoz meg. Egy másik kutatásban rendőröket vizsgáltak civil kontrollcsoporttal összehasonlítva. Az eredmények azt mutatták, hogy a barátságosság, lelkiismeretesség és érzelmi stabilitás személyiségjellemzők területén a rendőrök körében szignifikánsan magasabb pontértékek születtek mind a három alskálán. A rendőrök csoportján belül továbbá ezekben a dimenziókban jelentősen kisebb eltérés mutatkozott, mint a civil kontrollcsoportban, ami arra utal, hogy a rendőrök személyiségjellemzőik tekintetében homogénebbek (Abrahamsen & Strype, 2010). TenEyck (2023) nagymintás vizsgálatában (n = 13 145) szintén azt találta, hogy az általános népességhez képest a rendőri szerveknél dolgozók szignifikánsan különböznek egyes személyiségjellemzőikben, illetve szociodemográfiai tulajdonságaikban. A vizsgálat szerint a neuroticizmus dimenziójában egy egységnyi növekedés 12%-kal, míg a barátságosság dimenzióban 9%-kal csökkentette annak az esélyét, hogy valaki a rendőri populációba tartozzon. Mindemellett a rendőrök jelentősen alacsonyabb pontszámot értek el a tapasztalatok iránti nyitottság terén. Mindemellett a kutatás arra is rámutat, hogy a férfiak 542%-kal nagyobb valószínűséggel kerülnek a rendőri állományba, mint a nők. Emellett a rendőrök az átlaghoz képest konzervatívabbnak mutatkoznak és 54%-kal magasabb körökben a válás valószínűsége. Ez utóbbi kapcsán a tanulmány kiemeli, hogy a rendőri állomány számára érdemes lehet házassági, életvezetési tanácsadás biztosítása, ugyanakkor a tapasztalatok iránti nyitottság terén jelentkező alacsony értékek arra utalnak, hogy az egyenruhások vonakodnak az olyan szolgáltatásoktól, mint a tanácsadás, pszichológiai támogatás vagy pszichoterápia. A szerző arra következtet, hogy bizonyos pszichés és szociodemográfiai tényezők összeadódva alkotnak egy jellegzetes rendőri személyiséget (TenEyck, 2023).

Du Preez és kollégái (2009) dél-afrikai újonc rendőrök temperamentum- és karakterjellemzőit vizsgálva arra jutottak, hogy az újdonságkeresés, az ártalomkerülés és az együttműködési készség terén jóval alacsonyabb, míg az önirányítottság és a kitartás dimenziójában magasabb pontszámokat értek el, mint a hasonló területről származó civil egyetemi hallgatók. A kutatók szerint mindezek olyan tulajdonságok, amelyeket a leendő rendőröktől elvár a szervezet és a társadalom, ami alátámasztani látszik a predispozíciós modell érvényességét.

Fenster és Locke (1973) korai kutatásukban a neuroticizmus terén találtak számottevő eltérést a rendőr és civil alminták között. Az előbbieket szignifikánsan alacsonyabb pontot értek el a neuroticizmust mérő skálán a civilekhez viszonyítva. Számottevő különbséget találtak a rendőrök és civil minták összehasonlításakor más vizsgálatok is. Garbarino és munkatársai (2012) az olasz művelleti egység tagjainak vizsgálatakor az érzelmi stabilitás esetében szignifikáns eltérést találtak az átlag népességtől. A kutatásban részt vevő rendőrök kétharmada személyiségjellemzőikben nem különbözött kiemelkedően a normál populációtól. Összességében a rendőrök az érzelmi stabilitás alszállán jelentősen, míg az extroverzió, barátságosság, lelkiismeretesség és a tapasztalatokra való nyitottság alszálláin mérsékelten magasabb pontokat értek el, mint az átlag népesség.

Salters-Pedneault és kollégái (2010) a NEO-PI-R segítségével hasonlították össze rendőr és tűzoltó újoncokat egymással, valamint az általános népességre vonatkozó adatokkal. A kutatás megállapította, hogy mind a két rendészeti alcsoportban megjelennek mások megmentésére orientáló tulajdonságok. Az általános népességhez viszonyítva a tűzoltók és a rendőrök is szignifikánsan magasabb értéket mutattak az izgalomkeresés skálán (az extroverzió egyik aspektusa). Az eredmények továbbá azt igazolták, hogy a két rendészeti szakterület újoncai között is vannak különbségek. A rendőrök számottevően magasabb pontokat értek el a társaságkedvelés (extroverzió), valamint kötelességtudat és megfontoltság (lelkiismeretesség) alszállákon (Salters-Pedneault, Ruef & Orr, 2010).

Lawrence (1984) eredményei alapján szintén arra jutott, hogy azok alátámasztják a rendőri személyiségről szóló korábbi tanulmányok megállapításait. A kutatás rámutatott arra, hogy elsősorban azon személyiségjellemzők mutatnak eltérést az átlagtól, amelyek segítik a rendőröket a munkájukkal összefüggő nehézségek leküzdésében. Ilyen tulajdonságok például a visszafogottság, a tárgyilagosság és a kritikus szemlélet, a lelkiismeretesség és a kitartás. Grubb és munkatársai (2015) rendőrök két csoportját (tűztárgyaló és más rendőri munkakört betöltő) hasonlították össze egyetemi hallgatói mintával. A kutatás megerősítette a „rendőri profil” létezésével kapcsolatos hipotézist. Mindkét rendőri alcsoport a vizsgált pszichológiai konstrukciók tekintetében jelentősen eltért a hallgatói mintától. A kutatók ugyanakkor nem találtak számottevő eltérést

a túsztárgyalóként és a más területen szolgáló rendőrök személyiségében. A tanulmányban ebből arra következtettek, hogy a túsztárgyalók hatékony munkavégzése inkább a speciális képzésnek és tapasztalatnak köszönhető, mint egy velük született, egyedi személyiségtípusnak (Grubb, Brown & Hall, 2015). A rendőri személyiség létezésére következtettek Fabricatore és munkatársai (1978) is. A vizsgált rendőri minta a személyiségjellemzőkben homogenitást mutatott. A rendőröket alapvetően a kutatás eredményei alapján lelkiismeretesnek, megvesztegethetetlennek, óvatosnak és visszafogottnak jellemezték. A vizsgálat arra is rámutatott, hogy bizonyos jellemzők (keménység, dominancia, agresszivitás) következetesen előre jelezték a rendőrök kiválónak értékelt teljesítményét (Fabricatore et al., 1978). Garbarino és kollégái (2014) a vizsgálatukban a rendőrök stresszel való megküzdésében találták meghatározónak a személyiség jellemzőit. Az eredmények azt jelzik, hogy egyes személyiségjellemzők csökkenthetik (például barátságosság) vagy éppen növelhetik (például neuroticizmus) a környezeti stresszorok okozta megterhelést a rendőrök körében (Garbarino, Chiorri & Magnavita, 2014).

Burbeck és Furnham (1984) rendőri pályára jelentkezőket vizsgálva azt találta, hogy a felvételt nyert pályázókat magasabb extroverzió és alacsonyabb neuroticizmus jellemez, mint azokat, akik végül nem kerültek kiválasztásra. A hazugság (másként: szociális kíváncsiság) és a pszichotizmus dimenzióiban azonban nem mutatkozott szignifikáns különbség a két csoport között. A tanulmány szerzői arra a következtetésre jutottak, hogy a kiválasztási eljárást lebonyolító bizottságok tagjai (általában magas rangú tisztek) tudat alatt kedveztek azoknak a jelölteknek, akik megfeleltek az extrovertált, kiegyensúlyozott személyiségnek (Burbeck & Furnham, 1984). Mindez a rendőri személyiség szelekciós modelljét támasztja alá, amely azt feltételezi, hogy a rendőri pályára jelentkezők személyiségjellemzőiket tekintve összességében nem különböznek jelentősen az átlag népességtől, azonban a felvételi eljárás jellegéből fakadóan bizonyos személyiségtípusok nagyobb eséllyel kerülnek a rendszerbe.

A rendőri személyiség létezése kapcsán Gould és Funk (1998) újoncok körében készített vizsgálatukban a nemi különbségek jelentőségére mutattak rá. A kutatás megerősítette, hogy a rendőr újoncok személyiségjegyeik tekintetében eltérnek az átlagtól. Az adatok alapján úgy tűnik, hogy a rendőri pályát választók egy bizonyos személyiségjegy-készlettel rendelkeznek. A szerzők azt találták, hogy a vizsgált rendőröket határozott és hagyományos erkölcsi meggyőződés jellemzi, amelyhez átlagosnál nagyobb önkontroll társul. Az általuk képviselt állampolgárokhoz hasonlóan kevésbé toleránsak a deviáns viselkedéssel szemben. Az eredmények azt is sugallják, hogy a rendőr újoncok cselekvésorientáltak, és a problémákat inkább aktív cselekvéssel, mint szavakkal szeretik megoldani.

A vizsgálat ugyanakkor rámutat arra is, hogy a rendőrök személyiségjegyeiről levont következtetések gyakran nem általánosíthatók a nemek között. A női újoncok ugyanis általában nem illenek bele a rendőrökre vonatkozó személyiség-sztereotípiákba. Ennek hátterében a kutatók azt feltételezik, hogy a férfiak és a nők különböző okokból választják a rendőri pályát. Az is lehetséges, hogy a férfiak másképp reagálnak a rendészeti képzésen tapasztaltakra, mint a nők. A rendészeti közegben szerzett tapasztalatok alapján úgy vélik, hogy a férfias, cselekvésorientált és független személyiség a kívánatos (Gould & Funk, 1998).

Egy másik kutatásban az újoncokat tapasztalt rendőrökkel, illetve az általános népszerűsége vonatkozó adatokkal mérték össze. A kutatásban részt vevő összes rendőri alcsoport (újonc, pályakezdő, tapasztalt, senior) szignifikánsan alacsonyabb pontszámot ért el a pszichotizizmus skálán, mint az átlagpopuláció. Ez arra utal, hogy a rendőri állomány tagjai általában konformabbak, szabálykövetőbbek és kevésbé hajlamosak a deviáns viselkedésre az átlagnál. Ezen kívül az újoncok a normál népességhez viszonyítva magasabb kockázattvállalási hajlandóságot és magasabb impulzivitást mutattak (Gudjonsson & Adlam, 1983). Ez utóbbi a predispozíciós modell érvényességét erősítheti.

Egy másik longitudinális vizsgálatban ugyanakkor éppen azt találták, hogy a rendőrök általában olyan személyiségjellemzőkkel kezdik pályafutásukat, amelyek nem mutatnak számottevő eltérést a normál népességtől. Van azonban egy egyértelmű tendencia, amely arra utal, hogy a rendőrök személyiségében röviddel a felszerelés után változások kezdődnek. Az eredmények azt jelzik, hogy minél hosszabb ideig vannak a rendőri pályán, annál cinikusabbak, paranoiásabbak, dominánsabbak és ellenségesebbek lesznek (Gould, 2000). Ezek a megállapítások a szocializációs modell érvényességét erősítik meg.

Lorr és Strack (1994) kutatásukban a rendőrök sajátos személyiségjellemzőivel kapcsolatos hipotéziseket alapvetően nem vonják kétségbe, de árnyalják azokat. A tanulmány, a korábbi vizsgálatokban leírt „tipikus” rendőri személyiség mellett, amelyet magas önfegyelem és alacsony szorongás jellemez, további két személyiségcsoportot azonosít a rendőr jelöltek között. Az alanyok legnagyobb része a tipikus „jó” rendőr profilú alcsoportba tartozott. Őket erős önfegyelem (kontroll), nagyfokú magabiztosság és alacsony szorongás jellemezte. A kutatók azonban felhívják a figyelmet arra, hogy a jelöltek körülbelül egynegyede olyan pszichológiai tulajdonságokat, tüneteket mutatott (például magas szorongás és alacsony önkontroll), amelyek jelentősen eltérnek a bűnöző szerveknél elvárt „ideális” profiltól.

A fókuszált irodalomelemzésbe vont tanulmányok másik része ugyanakkor egyértelműen megkérdőjelezi, hogy valóban létezik egy általános, a rendőri közösséget homogén mintaként jellemző személyiség.

Az egyik ilyen vizsgálatban öt csoportot hasonlítottak össze: büntető igazságszolgáltatással foglalkozó hallgatók, más képzési terület hallgatói, rendőr kadétok, szolgálatot ellátó rendőrök és civil felnőtt minta. A vizsgálat nem talált számottevő különbségeket az öt csoport között sem a tekintélyelvűség (autoritarianizmus), sem az agresszió, sem pedig a cinizmus tekintetében, amiből a kutatók arra következtettek, hogy a rendőrök nem rendelkeznek egyedi személyiségprofillal, az egyetemistákhoz vagy más civilekhez viszonyítva. Az egyetlen statisztikailag szignifikáns eltérés a rendőr kadétok esetében mutatkozott, akik az agresszivitás terén számottevően alacsonyabb pontszámokat jeleztek, mint a más szakterületen tanuló fiatalok (Turner, 2003). Biggam és Power (1996) a Pozitív és Negatív Affektivitás Skála (PANAS) alkalmazásával végzett vizsgálatában szintén nem talált szignifikáns különbséget a rendőrök és az átlag népesség között a pozitív és negatív érzelmi állapot tekintetében. A tanulmány nem talált összefüggést a rendőrök életkora, illetve a szolgálati idő és a különböző érzelmi állapottal leírható személyiség között sem. A kutatók ezzel megkérdőjelezik a szocializációs modell helytállóságát is. A kutatás empirikus bizonyítékot szolgáltat továbbá arra nézve is, hogy a rendőri szervek tagjai pszichológiailag nem homogén csoportot alkotnak (Biggam & Power, 1996). Ez utóbbi megállapításra jutott egy másik vizsgálat is, amelyben a rendőrök öt fő személyiségjellemzőit vizsgálták. A kutatás rávilágított arra, hogy a rendőrök nem egy homogén csoportot alkotnak. Egyéni különbségeik jelentősen befolyásolják azt is, hogyan kezelik a munkával kapcsolatos stresszfaktorokat (Bishop et al., 2001).

A szocializációs hipotézist megkérdőjelező eredményeket hozott Laguna és kollégáinak (2010) vizsgálata is, amelyben a várakozásokkal ellentétben a tapasztalt rendőrök körében nem volt jellemzőbb az autoritás a pályakezdőkhöz viszonyítva. A kutatók arra következtettek, hogy a vizsgált mintában a szolgálatban eltöltött idő nem vezetett az autoritárius vonások fokozódásához. A kutatók megállapították továbbá azt is, hogy a rendőrök a tekintélyelvűséget illetően nem különböznek más amerikai munkás- és középosztálybeli emberektől (Laguna et al., 2010).

Muller és munkatársainak (1978) egy korai tanulmánya azt vizsgálta, hogy a rendőrök rendelkeznek-e olyan egyedi személyiségjegyekkel, amelyek megkülönböztetik őket más hasonló szakmai csoportok tagjaitól (börtönőrök, biztonsági őrök). A kutatás azokat a jellemzőket vizsgálta, amelyeket gyakran társítanak a rendvédelmi szervek dolgozóihoz, mint például a tekintélyelvűség (autoritarianizmus), a cinizmus és a gyanakvás. A kutatás eredményei szerint a három csoport (rendőr, börtönőr, biztonsági őr) jellemzői között nem volt szignifikáns különbség. Ez alapján a szerzők arra a megállapításra jutottak, hogy a „rendőri

személyiség” címke félrevezető, mivel a nekik tulajdonított vonások a rokon foglalkozásokban dolgozó férfiaknál is ugyanúgy jelen vannak.

Következtetések

A „rendőri személyiség” elméleti koncepciója arra a kérdésfelvetésre utal, hogy vannak-e arra vonatkozó bizonyítékok, amelyek alapján a rendőröket személyiségjellemzőik mentén olyan homogén csoportként írhatjuk le, ami pszichológiailag eltér az általános népességtől és/vagy más foglalkozási csoportoktól (Lefkowitz, 1975). Adlam (1981) szerint a „rendőri személyiség” fogalmát vizsgáló szakirodalom áttekintése különösen érdekes, mert az egymást követő publikációk nagyon különböző következtetésekre jutnak. Habár a legtöbb kutató publikációját azzal kezdi, hogy általános egyetértés van a rendőrökre jellemző néhány pszichológiai sajátosságot illetően, vannak szerzők, akik vitatják ezt (Adlam, 1981).

Jelen szakirodalmi áttekintés eredményei is alátámasztják ezen állítás helytállóságát. A bevásárlott kutatások eredményei többnyire arra mutatnak, hogy a rendőrök személyiségjellemzőikben homogén egységet alkotnak, s valamilyen mértékben eltérnek más társadalmi vagy foglalkozási csoportoktól. Abban már kevésbé mutatkozik egyetértés, hogy mindezek háttérében milyen okok húzódnak.

Egyes vizsgálatok eredményei a predispozíciós (Du Preez et al., 2009; Gudjonsson & Adlam, 1983), mások a szocializációs (Gould, 2000), megint mások a szelekciós modell érvényességét húzzák alá (Burbeck & Furnham, 1984). A jelenlegi szakirodalmi elemzésben szereplő kutatások kisebbik része viszont a null-hipotézist erősíti meg. Ezek szerint a rendőri populáció személyiségében nem mutat homogenitást (Biggam & Power, 1996; Bishop et al., 2001), illetve nem tér el szignifikánsan az általános népességtől (Laguna et al., 2010; Turner, 2003) vagy más hasonló foglalkozási csoportoktól (Muller et al., 1978). Eredményeink megerősítik azokat a korábbi tudományos felvetéseket, amelyek szerint a rendőri személyiség létezésének háttérében valószínűleg a predispozíciós, szelekciós és szocializációs modellek kombinációja áll (TenEyck, 2023).

A szakirodalmi elemzés alapján arra is következtethetünk, hogy az ellentmondásosnak tűnő eredmények háttérében különböző okok állnak. Allport (1980) definíciója szerint „*a személyiség azon pszichofizikai rendszerek dinamikus szerveződése az egyénen belül, amelyek meghatározzák jellemző viselkedését és gondolkodását*” (Allport, 1980, 39). A személyiség tehát egy rendkívül összetett jelenség, ezáltal vizsgálati módszerei sem egyneműek. A szakirodalmi áttekintésben 15 különböző mérőeszközt tártunk fel, amelyet a rendőrök

személyiségének vizsgálatára alkalmaztak. Az eltérő szakirodalmi eredményeket magyarázhatja egyrészt tehát a kutatásokban alkalmazott eltérő módszertan, illetve a különböző mérőeszközök. Egyes vizsgálatok arra is rámutatnak, hogy a rendőrök személyiségével kapcsolatos megállapítások gyakran nem általánosíthatók a nemek között (Gould & Funk, 1998). A különböző vizsgálatok mintájában megjelenő eltérő nemi arányok szintén befolyásolhatják az eredményeket. Jelentősége lehet továbbá a szélesebb társadalmi, kulturális környezetnek, amelyben a vizsgálatot végzik (Harper et al., 1999).

A rendőri személyiség vizsgálata mindezek ellenére kiemelt jelentőségű. Egyrészt azért, mert a rendőrök személyiségével kapcsolatban esetenként határozott társadalmi és szakmai elvárások fogalmazódnak meg. Az Egyesült Államok Igazságügyi Minisztériumának Igazságügyi Támogatási Hivatala beszámolója szerint például nélkülözhetetlen, hogy a rendőrök rendelkezzenek olyan adottságokkal, interperszonális készségekkel, amelyeket nem lehet a képzések során elsajátítani. Ilyenek különösen az érzelmi intelligencia, empátia vagy a jó kapcsolatépítési képesség (Bureau of Justice Assistance & Office of Community Oriented Policing Services, 2023). A személyiség kérdése így a kiválasztás és a szolgálatra való alkalmasság szempontjából is jelentőséggel bír.

A rendőrök személyiségének vizsgálata továbbá nem csak a kiválasztás, de a megtartás és egészségmegőrzés szempontjából is fontos lehet. A rendőri állomány személyiségének feltárása, megismerése előre jelezheti többek között a munkahelyi stresszel szemben alkalmazott maladaptív megküzdési stratégiák (Ortega, Brenner & Leather, 2007) vagy a káros egészségmagatartások (például problémás alkoholfogyasztás) megjelenését is (Beutler, Nussbaum & Meredith, 1988).

A kutatás korlátai

Jelen tanulmány a rendőri személyiséggel kapcsolatos kutatások eredményeiről nyújt összegző áttekintést. A tanulmány eredményei hasznosíthatók mind a rendőri képzés, mind pedig a napi gyakorlat számára. A tanulmánynak ugyanakkor vannak korlátai. Egyrészt a kutatás során alkalmazott fókuszált irodalmi áttekintés módszertana nem követ olyan szigorú kiválasztási protokollt, mint a szisztematikus irodalomelemzések, ami csökkenti az eredmények reprodukálhatóságát (Kamarási & Mogyorósy, 2015). A tanulmány korlátját jelenti az irodalomkutatáshoz alkalmazott adatbázis jellege is. A módszertani irodalom ugyanis arra utal, hogy a GS szakirodalmi adatbázisként bár kiválóan alkalmazható az irodalomkutatások során, azonban sok fontos és releváns szakirodalmi

forrást nem jelenít meg, amelyek más adatbázisokban (például WoS) megtalálhatók (Haddaway et al., 2015; Halevi, Moed & Bar-Ilan, 2017). A GS tehát alkalmas a kutatási kérdésekhez kapcsolódó legrelevánsabb források megtalálására, azonban a tudományos vagy intézményi repozitóriumok használata összességében jobb eredményeket hozhat (Chigbu, Atiku & Du Plessis, 2023).

Felhasznált irodalom

- Abrahamsen, S., & Strype, J. (2010). Are they all the same? Norwegian police officers' personality characteristics and tactics of conflict resolution. *Policing and Society*, 20(1), 99-123. <https://doi.org/10.1080/10439460903377303>.
- Adlam, R. C. A. (1981). The police personality. In Pope, D. W., & Weiner, N. L. (Eds.), *Modern Policing (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003368083>.
- Allisey, A. F., Noblet, A. J., Lamontagne, A. D., & Houdmont, J. (2014). Testing a Model of Officer Intentions to Quit: The Mediating Effects of Job Stress and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 41(6), 751-771. <https://doi.org/10.1177/0093854813509987>.
- Allport, G. W. (1980). *A személyiség alakulása*. Gondolat Könyvkiadó.
- Ash, P., Slora, K. B., & Britton, C. F. (1990). Police Agency Officer Selection Practices. *Journal of Police Science and Administration*, 17(4), 258-269.
- Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., & Tan, J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 32(4), 497-517. <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment* 9(1-2), 9-30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Beutler, L. E., Nussbaum, P. D., & Meredith, K. E. (1988). Changing personality patterns of police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(5), 503-507. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.19.5.503>.
- Biggam, F. H., & Power, K. G. (1996). The personality of the Scottish police officer: The issue of positive and negative affectivity. *Personality and Individual Differences*, 20(6), 661-667. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00011-6](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00011-6).
- Bishop, G. D., Tong, E. M., Diong, S. M., Enkelmann, H. C., Why, Y. P., Khader, M., & Ang, J. C. (2001). The relationship between coping and personality among police officers in Singapore. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 353-374. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2319>
- Burbeck, E., & Furnham, A. (1984). Personality and police selection: Trait differences in successful and non-successful applicants to the metropolitan police. *Personality and Individual Differences*, 5(3), 257-263. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90064-3](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90064-3)
- Bureau of Justice Assistance, & Office of Community Oriented Policing Services (2023). *Recruitment and Retention for the Modern Law Enforcement Agency*. Office of Community Oriented Policing Services.

- Chigbu, U. E., Atiku, S. O., & Du Plessis, C. C. (2023). The Science of Literature Reviews: Searching, Identifying, Selecting, and Synthesising. *Publications*, 11(1), 2. <https://doi.org/10.3390/publications11010002>.
- Chiorri C., Garbarino S., Bracco F., Magnavita N. (2015). Personality traits moderate the effect of workload sources on perceived workload in flying column police officers. *Frontiers in Psychology*, 6, 1835. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01835>.
- Challacombe, D.J., Ackerman, M., & Stones, A. (2019). Personality trait differences in law enforcement officers: The impact of career-related stress and lengths of service. *Policing: An International Journal*, 42(6), 1081–1096. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2019-0004>.
- 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. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1>.
- Criminal Justice Joint Inspection (2024). *Efficiency spotlight report: The impact of recruitment and retention on the criminal justice system*. Crown.
- Detrick, P., Chibnall, J. T., & Luebbert, M. C. (2004). The revised NEO personality inventory as predictor of police academy performance. *Criminal Justice and Behavior*, 31(6), 676–694. <https://doi.org/10.1177/0093854804268751>.
- Drew, J., Carless, S. A., & Thompson, B. M. (2008). Predicting turnover of police officers using the Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Journal of Criminal Justice*, 36(4), 326–331. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2008.06.003>.
- Duda, C. (2021). *Personality Dimensions of Male and Female Law Enforcement Recruits Related to Academy Success*. Dissertation, University of New Haven.
- Du Preez, E., Cassimjee, N., Ghazinour, M., Lauritz, L. E., & Richter, J. (2009). Personality of South African police trainees. *Psychological Reports*, 105(2), 539–553. <https://doi.org/10.2466/pr0.105.2.539-553>.
- Erdős Á. (2019). A rendészeti tisztté válás első nehézségei – A gyermeki elképzelések találkozása a realitással. *Új Pedagógiai Szemle*, 69(1-2), 76–99.
- European Commission (2025). *EU challenges and priorities*. Flash Eurobarometer 569. European Union.
- Europol (2025). *European Union Serious and Organised Crime Threat Assessment - The changing DNA of serious and organised crime*. Publications Office of the European Union
- Fabricatore, J., Azen, S., Schoentgen, S., & Snibbe, H. (1978). Predicting performance of police officers using the sixteen personality factor questionnaire. *American Journal of Community Psychology*, 6(1), 63–70. <https://doi.org/10.1007/BF00890100>.
- Fenster, C. A., & Locke, B. (1973). Neuroticism among policemen: An examination of police personality. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 358–359. <https://doi.org/10.1037/h0034680>.
- Garbarino, S., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2014). Personality traits of the Five-Factor Model are associated with work-related stress in special force police officers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 295–306. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0861-1>.

- Gehanno, J. F., Rollin, L., & Darmoni, S. (2013). Is the coverage of Google Scholar enough to be used alone for systematic reviews. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 13, 7. <https://doi.org/10.1186/1472-6947-13-7>.
- Gould, L. A. (2000). A longitudinal approach to the study of the police personality: Race/gender differences. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 15(2), 41-51. <https://doi.org/10.1007/BF02802664>.
- Gould, L. A., & Funk, S. (1998). Does the stereotypical personality reported for the male police officer fit that of the female police officer. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 13(1), 25-39. <https://doi.org/10.1007/BF02819064>.
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26, 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Grant S., Langan-Fox J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 20–33. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.20>.
- Garbarino, S., Chiorri, C., Magnavita, N., Piattino, S., & Cuomo, G. (2012). Personality profiles of special force police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27(2), 99-110. <https://doi.org/10.1007/s11896-011-9099-6>
- Griffin, C., & Ruiz, J. (1999). The sociopathic police personality: Is it a product of the “Rotten Apple” or the “Rotten Barrel?”. *Journal of Police Criminal Psychology*, 14, 28–37. <https://doi.org/10.1007/BF02813860>.
- Grubb, A., Brown, S., & Hall, P. (2015). Personality traits and coping styles in UK police officers. Do negotiators differ from their non-negotiator colleagues?. *Psychology, Crime & Law*, 21(4), 347-374. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2014.989165>.
- Gudjonsson, G. H., & Adlam, K. R. (1983). Personality patterns of British police officers. *Personality and Individual Differences*, 4(5), 507-512. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(83\)90081-8](https://doi.org/10.1016/0191-8869(83)90081-8).
- Haddaway, N. R., Collins, A. M., Coughlin, D., & Kirk, S. (2015). The Role of Google Scholar in Evidence Reviews and Its Applicability to Grey Literature Searching. *PloS One*, 10(9), e0138237. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138237>.
- Halevi, G., Moed, H., & Bar-Ilan, J. (2017). Suitability of Google Scholar as a Source of Scientific Information and as a Source of Data for Scientific Evaluation—Review of the Literature. *Journal of Informetrics*, 11, 823-834. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.06.005>.
- Hanewicz, W. B. (1978). Police personality: A Jungian perspective. *Crime & Delinquency*, 24(2), 152-172. <https://doi.org/10.1177/001112877802400202>.
- Harper, H., Evans, R. C., Thornton, M., Sullenberger, T., & Kelly, C. (1999). A cross-cultural comparison of police personality. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 23(1), 1-15.
- Hilal, S., & Litsey, B. (2019). Reducing police turnover: Recommendations for the law enforcement agency. *International Journal of Police Science & Management*, 22(1), 73-83. <https://doi.org/10.1177/1461355719882443>.

- Hewgley, L. P. (2013). *Cognitive personality, and biodata predictors of police academy attrition*. Dissertation. Middle Tennessee State University.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Kamarási, V., & Mogyorósy, G. (2015). Szisztematikus irodalmi áttekintések módszertana és jelentősége. Segítség a diagnosztikus és terápiás döntésekhez. *Orvosi Hetilap*, 156(38), 1523–1531. <https://doi.org/10.1556/650.2015.30255>.
- Koropanovski, N., Kukić, F., Janković, R., Kolarević, D., Subošić, D., & Orr, R. M. (2022). Intellectual Potential, Personality Traits, and Physical Fitness at Recruitment: Relationship with Academic Success in Police Studies. *Sage Open*, 12(1), <https://doi.org/10.1177/21582440221079932>.
- Körmendy K. B., Molnár D., & Horváth T. (2023). Kis review-határozó. *Fül-Orr-Gégegyógyászat*, 69(2), 67-69.
- Laguna, L., Linn, A., Ward, K., & Rupslaukyte, R. (2010). An examination of authoritarian personality traits among police officers: The role of experience. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25(2), 99-104. <https://doi.org/10.1007/s11896-009-9060-0>
- Lawrence, R. A. (1984). Police stress and personality factors: A conceptual model. *Journal of Criminal Justice*, 12(3), 247–263. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(84\)90072-2](https://doi.org/10.1016/0047-2352(84)90072-2).
- Lefkowitz J. (1975). Psychological attributes of policemen: A review of research and opinion. *The Journal of Social Issues*, 31(1), 3–26. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb00736.x>
- Lorr, M., & Strack, S. (1994). Personality profiles of police candidates. *Journal of Clinical Psychology*, 50(2), 200-207. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199403\)50:2<200::AID-JCLP2270500208>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199403)50:2<200::AID-JCLP2270500208>3.0.CO;2-1)
- Lowdermilk, J. A. (1988). *The Psychological Evaluation of Police Officer Candidates: Is there a Police Personality?*. Dissertation. Long Beach: California State University.
- Mácsár G. (2023). *Felsőfokú rendészeti képzésben részt vevő hallgatók pályán maradásának és lemorzsolódásának kérdései*. Doktori értekezés, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem.
- Munn, Z., Peters, M. D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Murrell, M. E., Lester, D., & Arcuri, A. F. (1978). Is the “police personality” unique to police officers?. *Psychological Reports*, 43(1), 298-298. <https://doi.org/10.2466/pr0.1978.43.1.298>
- Newman-Noon, C. (2022). *Job Satisfaction, Personality Traits, Resilience, and Education Level Among Rural Police Officers*. Walden Dissertations and Doctoral Studies. 13642.
- Ortega, A., Brenner, S.-O., & Leather, P. (2007). Occupational Stress, Coping and Personality in the Police: An SEM Study. *International Journal of Police Science & Management*, 9(1), 36-50. <https://doi.org/10.1350/ijps.2007.9.1.36>
- Petasis, A. & Economides, O. (2020). The Big Five Personality Traits, Occupational Stress, and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1-7. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.410>.

- Rabrenovic, A. (2018). Challenges in recruitment and selection of the police officers in Montenegro. *Strani Pravni Zivot*, 62(4), 125-141. <https://doi.org/10.5937/spz0-20224>
- Rossler, M. T., & Scheer, C. (2025). Explaining police officer intentions to leave their career field. *Journal of Crime and Justice*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2025.2475182>.
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(3), 323–346. <http://dx.doi.org/10.1348/096317903769647201>.
- Salters-Pedneault, K., Ruef, A. M., & Orr, S. P. (2010). Personality and psychophysiological profiles of police officer and firefighter recruits. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 210-215. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.037>
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31, 129–147. <https://doi.org/10.1108/13639510810852611>
- Santos M. R., Jaynes C. M., & Thomas D. M. (2024). Informing the recruitment crisis in policing: Evaluating which incentives can entice the best candidates among college students. *Criminology and Public Policy*, 23(3), 569-603. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12668>.
- Schröder, D. (2021). Executive Director’s prologue. *European Law Enforcement Research Bulletin*, 21, 3-5.
- TenEyck, M. F. (2023). The “Police Personality”: Is it Real? *Police Quarterly*, 27(3), 271–291. <https://doi.org/10.1177/1098611231193032>.
- Topp, B. W., & Kardash, C. A. (1986). Personality, achievement, and attrition: Validation in a multiple-jurisdiction police academy. *Journal of Police Science & Administration*, 14(3), 234–241.
- Turner, L. J. (2003). *Police Personality: A comparative analysis of authoritarianism, aggression, and cynicism*. Alliant International University.
- Tyson, J., & Charman, S. (2023). Leaving the table: Organisational (in)justice and the relationship with police officer retention. *Criminology & Criminal Justice*, 25(4), 1016-1032. <https://doi.org/10.1177/17488958231191648>.
- Twersky-Glasner, A. (2005). Police personality: What is it and why are they like that? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), 56–67. <https://doi.org/10.1007/BF02806707>.
- Varela, J. G., Boccaccini, M. T., Scogin, F., Stump, J., & Caputo, A. (2004). Personality Testing in Law Enforcement Employment Settings: A Metaanalytic Review. *Criminal Justice and Behavior*, 31(6), 649-675. <https://doi.org/10.1177/0093854804268746>.
- WEF (2025). *The Global Risks Report 2025. 20th Edition*. World Economic Forum.
- White, M. D. (2008). Identifying Good Cops Early: Predicting Recruit Performance in the Academy. *Police Quarterly*, 11(1), 27-49. <https://doi.org/10.1177/1098611107309625>.
- Wilson, J. M. (2012). ‘Articulating the Dynamic Police Staffing Challenge. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 327–355. <https://doi.org/10.1108/13639511211230084>

Wilson, J. M., Grammich, C. A., Cherry, T., & Gibson, A. (2023). Police Retention: A Systematic Review of the Research. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paac117. <https://doi.org/10.1093/police/paac117>.

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

Erdős Á. (2026). A rendőri személyiség: fókuszált szakirodalmi áttekintés. *Belügyi Szemle*, 74(9), 2341–2366. <https://doi.org/10.38146/bsz-ajia.2026.v74.i9.pp2341-2366>

Nyilatkozatok

Összeférhetetlenség

A szerző nem jelentett összeférhetetlenséget.

Finanszírozás

A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium EKÖP-2025-NKE-4-II 012 kódszámú Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Program - a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Etikai nyilatkozat

Az adatokat kérésre rendelkezésre bocsátják.

Nyílt hozzáférésről szóló tájékoztatás

A közlemény nyílt hozzáféréssel, a Creative Commons Attribution–NonCommercial–NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0) feltételei szerint jelenik meg. A közlemény változatlan formában, nem kereskedelmi célból, bármely médiumban és formátumban szabadon megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző(k), a közlés helye és a licenc hivatkozása megfelelően feltüntetésre kerül. Módosított vagy átdolgozott változat terjesztése, valamint kereskedelmi célú felhasználása nem megengedett.

Levelező szerző

A cikk levelező szerzője Erdős Ákos, aki az erdos.akos@uni-nke.hu e-mail címen érhető el.