



## REFLEXIÓ

---

Finszter Géza – Korinek László

### A tények makacs dolgok... Annál rosszabb a tényeknek?!

**Facts are stubborn things ... The worse for the facts?!**

#### **Absztrakt**

A Belügyi Szemle 2020. évi decemberi számában jelent meg Christián László és Erdős Ákos tanulmánya „*Vészharang és jubileum?*” címmel. A szerzők a rendészeti felsőoktatás kilátásairól, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségeiről értekeznek. Dicséretes vállalkozás! Választhatnak volna kevésbé göröngyös utat. A Rendőrtiszti Főiskola utódja, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar 2021-ben üli félévszázados jubileumát. Christián és Erdős az egyetem hivatalnokai és ugyanakkor a rendészettudomány művelői. A hivatalnok ünnepel, a kutató gondolkodik. Bízunk abban, hogy a töprengés partnerekre talál, a megkondított vészharangot élénk vita követi. Reflexiónk ehhez a remélt eszmecseréhez kíván hozzájárulni.

**Kulcsszavak:** rendészet, rendvédelem, reflexió, Nemzeti Közszolgálati Egyetem

#### **Abstract**

In the issue of December 2020 of Belügyi Szemle the paper of László Christián and Ákos Erdős titled ‘*Alarm bell and anniversary?*’ was published. The authors discussed prospects of law enforcement higher education and difficulties of recruiting and setting course of life for officer candidates. A commendable initiative! They might have chosen a less bumpy road. The successor of the Police Officers’ College - the Faculty of Law Enforcement at the National University of Public Service – will celebrate its 50 years anniversary in 2021.

Mr. Christián and Mr. Erdős are clerks of the university and simultaneously practitioners of the law enforcement science. A clerk celebrates and a researcher thinks through. We hope that contemplation will find further partners and hitting the alarm bell will be followed by a lively discussion. Our reflection intends to contribute to this anticipated change of views.

**Keywords:** policing, law enforcement, reflection, University of Public Service

## Mit tudunk meg a tanulmányból?

Mindenekelőtt megismerkedünk a tisztjelölti jogállás fogalmával: *„Ezen hallgatói kör révén biztosítható egy olyan rendvédelmi értelmiség kibocsátása, amely a szükséges rendészeti szocializáció mellett magas fokú jogi és rendészeti felkészültséggel kezdi meg tisztii pályafutását az egyes rendvédelmi szerveknél.”* (Christián & Erdős, 13.).

A továbbiakban a cikk megállapítja: *„... a rendészeti szervek személyi állományának részleges elvándorlása prognosztizálható, ezzel egyidejűleg pedig az utánpótlást jelentő új generáció tagjai a rendészeti hivatás gyakorlására csak korlátozott mennyiségben toborozhatók.”* (Christián & Erdős, 13.) A testületek megtartó ereje a lehetségesnél kisebb, a rendészeti szolgálat a szűkségesnél kevésbé vonzó. Ezek a kihívások elérték a rendészeti felsőoktatást. A számok nyelvén: a Rendészettudományi Kar nappali tagozatára, 2012-höz képest, a jelentkezők száma 73,2%-kal csökkent. Apad az alkalmassági vizsgálatokon megfelelték száma is. A felvételi pontarányok a bünyügyi szakon növekedtek ugyan, de – amint azt a tanulmány megjegyzi – a képzésbe már „erős kettes” érettségi eredménnyel is be lehet kerülni.

Ami a tanulmányaikat megszakítókat illeti, 2017 és 2020 között *„... csaknem egy teljes évfolyamnyi tisztjelölt hagyta el a pályát már a képzés legelején.”* (Christián & Erdős, 17.).

A leszerelési okokat keresve a szerzők korábbi pályaorientációs kutatásokat idéznek:

*„... alacsony kötelezettségtűrés, vagyis azok az indokok, amelyek a tisztjelölti jogállás vagy a rendészeti hivatás jellegzetességeiből fakadó kötelezettségek elutasításával állnak kapcsolatban [...] a Z generáció tagjai nem hisznek a hierarchiában [...] Ha valaki az elvárásokat elemi szinten nem tudja jól tolerálni, nem tudna megmaradni a későbbiekben sem a rendészet szervezetében (amely köztudottan parancsuralmi rendszer), így jó, ha már az elején elmegy ettől*

a kedve.” (Csóka & Szakács, 2018, 23.). Úgy látszik, a felsőoktatás közelébe érkező korosztályok nem vonzódnak az olyan pályákhoz, amelyek a jelentkezők személyiségét nem elfogadni, hanem átalakítani akarják. A nemzetközi tapasztalatok is arra mutatnak, hogy ez a törekvés ellentmond a fiatalok egyre markánsabb önbecsülésének: *„Az önbecsülés erőteljes szerepét egy 2010-ben elvégzett vizsgálat igazolta, melyet Brad Bushman és az Ohio Állami Egyetemmel végeztek. Arra a meglepő eredményre jutottak, hogy az egyetemisták többre becsülik az önbecsülés növelését, például egy jó osztályzatot vagy egy dicséretet, mint azokat a jutalmakat, amik az emberiséget az idők kezdetétől motiválják, például a kedvenc ételünk elfogyasztását vagy egy szexuális aktust. A Journal of Personality című személyiségpszichológiai szaklapban megjelent tanulmány szerint a fiatalokban minden egyéb vágyat felülmúl a pozitív visszajelzés iránti igény.”* (Nádasi, Tari & Szander, 2020, 12.).

Nincs-e arról szó, hogy nem az új nemzedékeket kell „móresre tanítani”, hanem esetleg a befogadó közeg szellemisége vár megújulásra? Hazai kutatóink elmerészkednek idáig!

*„A rendészeti szervek részéről tehát elvárható, hogy – a lehetőségek korlátai között – igyekezzenek alkalmazkodni az új belépők által támasztott újszerű elvárásokhoz [...] Ez egy új generáció, és nem csak az oktatásban, de a rendőrség szervezetében is változást fognak generálni, ha bekerülnek, és bent is maradnak.”* (Csóka & Szakács, 2018, 31.).

Természetesen, ami elvárható a rendészeti szervektől, az még inkább kötelezi a rendészeti tiszthelyettesek és tisztek képzésére létrehozott tanintézeteket.

*„A jelenlegi tudásunk alapján már látszik, hogy az oktatásnak/oktatóknak igazodnia kell azon új igényekhez, melyek főleg a Z generáció viselkedési jellemzőinek ismeretében kirajzolódnak. A generációk eltérő szocializációja, identifikációja kiegészül azzal, hogy míg az oktatók poroszos tekintélytiszteletben szocializálódtak, az alkalmazkodást és az idősebb tekintélyszemély dominanciáját egyértelműen elfogadták/elfogadják, addig most olyan diákokkal találkoznak, akik már az információs társadalom tagjai. Ez utóbbi megállapítás azt jelenti, hogy a tekintély és tisztelet fogalmi felülíródtak, a fordított szocializáció értelmében már nem gondolják, hogy az idősebb ember a tudás letéteményese. Ez azonban jelentősen megváltoztatja az oktatással kapcsolatos kívánatos attitűdöt, és azt eredményezi, hogy az oktatásnak rugalmasabbá [...] az oktatói magatartásnak hitelesebbé kell válnia. Ez érzelmi és értelmi erőfeszítést is igénylő feladat, ami gyakran hozhat létre konfliktushelyzeteket.”* (Nádasi, Tari & Szander, 2020, 11.).

Beregnyei József, a rendészeti képzés nagy tapasztalatokkal rendelkező szakembere az Y generáció erényeit sorolja: *„Legtöbbjük magabiztos, agi-*

lis, kifejezetten tehetséges, kreatív személy, aki a korábitól jelentősen eltérő viselkedést mutat a tanulás és a munkavégzés területén. Nyilvánvalóan ezek fiatal életkorukra és az aktuálisan átélt életszakaszukra vezethető vissza [...] Társadalmi kapcsolataikat egy időben, egyszerre élék meg a valós és a virtuális világban. Leginkább az egyén szabadságát, a formalitásmentes közvetlen világot méltányolják. Olyan munkát kívánnak végezni, amit szeretnek is. Öntudatos munkavállalók, ha nem tetszik valami, nincsenek valamivel megelégedve, akkor odébbállnak, ezt minden különösebb érzelmi trauma nélkül teszik.” (Beregnyei, 2020, 106.). A Z generációról szólva így folytatja a jellemzést: „Többségük számára a munkahelyek cserélgetése már nem meghökkenítő, hanem természetes dolog [...] nem ragadnak le egy-egy foglalkoztatónál, nem aggódnak amiatt, hogy adott pillanatban nincs biztos fizetésük, állásuk. Már az iskolákban is jól megfigyelhető, hogy a tanár a szemükben messze nem a tudás kizárólagos birtokosa, társaiktól, fórumokból előbb kérdeznek, mint tőlük. Ez fennállhat a közvetlen vezetőjük, felettesük tekintélyének el(nem)ismerése terén is. Náluk is prioritást élvez a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. Fontos számukra az újdonság, a kaland, így nem meglepő, hogy nem szeretik a monotonitást.” (Beregnyei, 109.).

A demokratikus hagyományokkal rendelkező társadalmak rendszete sem tud mit kezdeni a jelen ifjúságának karakterjegyeivel. Christián és Erdős érzékeli ezt a problémát, amikor az amerikai Rendőri Vezetők Kutatási Fórumának (Police Executive Research Forum) 2019-ben készült jelentését idézi, miszerint: „jelenleg a rendészeti hivatás munkaerőválsággal kényszerül szembenézni”. Hát még az olyan rendészet – és a mienk ezt a képet mutatja –, amelyik ragaszkodik százasztendősi rendi hagyományaihoz, megkímélve magát minden reformtól és modernizációs kísérlettől. A „parancsuralom” olyan torzulásokkal fenyeget, amelyek ellentmondanak a rendészet eredeti társadalmi rendeltetésének: „Van egyfajta szemléletváltás a rendőrségi vezetésben. Hibát találni, felelőst találni, megbüntetni – ez a három fő szempont jelenik meg most a rendőri vezetésben. A mai fiatalok már ezt a fajta nagyon katonás, nagyon zárt rendszert egyre kevésbé tolerálják.” (Csóka & Szakács, 2018, 49-50.). Fontos megfigyelés, azzal a korrekcióval, hogy mi a merev vezetői kultúra okát nem valamiféle szemléletváltásban, hanem éppen a szemléletváltás hiányában keressük.

Kik azok az új „benszülöttök”, akikre ekkora figyelem vetül? A válaszhoz napjainkban már hatalmas szakirodalom áll rendelkezésre. Lehetséges, hogy alakul egy új stúdium, amit akár generációelméletnek is nevezhetnénk. Merítsünk ebből néhány példát:

„A következő generációt az 1965 és 1979 között született, nomád arche-típusba tartozó X nemzedék alkotja, akik olyan jelzőkkel írhatóak le, mint

*a gyakorlatias, jó ítélőképesség, iskolázott [...] Az X generációt az Y követi, amely az 1980 és 1994 között születetteket foglalja magába, akik a hős archetípusába sorolhatóak. Az Y nemzedéket a Z generáció követi, amelyet az 1995 és 2009 között születettek alkotnak. Ők a művész archetípusba tartoznak. Globális net generációnak is hívják őket, ugyanis ők azok, akik életük első percétől kezdve az infokommunikációs technológia világában élnek [...] A folyamatos online jelenlét miatt azonban hajlamosak a környezetüktől való elidegenedésre, amely azt eredményezi, hogy konfliktuskezelési készségeik, valamint indulatkezelési technikáik nem fejlődnek ki kellő mértékben. A valódi társas kapcsolatok hiánya miatt jelentősen megemelkedett körükben az elmagányosodás, valamint a szorongásra és depresszióra való hajlam [...] Dr. Pais Ella Regina a Z generáció legfontosabb jellemzőit a következőkben foglalta össze. Véleménye szerint ennek a nemzedéknek rendkívül fontos a személyes szabadság, és inkább önmagukban bíznak, mintsem az őket körülvevő világban [...] Egy folyamatosan változó világba születtek bele, így az állandóság nem képvisel számukra jelentős értéket, amely az élet különböző területein megnyilvánuló alacsony mérték lojalitásukban érhető tetten [...] Álláskeresőkor az innovatív munkahelyeket részesítik előnyben a hagyományos, hierarchikus berendezkedés szervezetekkel szemben.” (Császár, Gárdián & Szikszai, 2020, 9-13.).*

A korosztályok jellemzéséhez kívánkozok egy megjegyzés: Az X generáció képviselői, életkoruknál fogva, megtalálhatók a fegyveres testületek vezető posztjain, és ők adják a tanintézetek tanári karának törzsét is. Ha az előbbi, róluk alkotott diagnózis helyes, akkor komoly esély van arra, hogy a derék X-esek szót értsenek a globális net generációhoz tartozó fiatalabb beosztottaikkal és tanítványaikkal. Ha azonban ez az összhang nem jön létre, akkor a nehézségek okait nem csupán a nemzedékek közötti különbségekben kell keresni.

## **Mi a baj a hierarchiával?**

A vészharangot kongató tanulmányban kutatótársak megállapítását idézik: „... a Z generáció tagjai nem hisznek a hierarchiában.” Pedig a hierarchiát a digitális világ sem nélkülözheti. Minden élethelyzet alá-fölrendeltséget hordoz magában. A kiszolgáltatottság és a fölényhelyzet a társadalmi kapcsolatoknak valamennyi szférájában jelen van. A szülői többletjogosultság áldás akkor, ha az a gyermeki létből fakadó rászorultságot enyhíti, és tragédia akkor, ha az új érkezőket még kiszolgáltatottabbá teszi és jövőjük esélyeit rombolja le.

Nélkülözhetetlen az a hierarchia, ami az oktatás valamennyi szintjén teret ad a tanár autonómiájának és a diák tudásszomjának. Szívesen vetjük alá magunkat a gyógyítás és a kórház diktálta rendnek, ha meggyőződünk az orvos tudásáról és az egészségügy képességeiről. Se szeri se száma az olyan hierarchiáknak, amelyek mindannyiunk számára nélkülözhetetlenek, és amelyekben a Z generáció tagjai is hisznek.

## Mit tudunk a rendészeti hierarchiáról?

Azt tudjuk róla, ami köztudomású: a legszigorúbb parancsuralmi rendszer, feltétlen engedelmességet követel, szervezete piramisszerű, a szakmai siker legfontosabb mércéje a magasabb posztok elnyerése. A katonai hivatásrenddel egylényegű. A belépés feltétele a szakítás a civil léttel és teljes azonosulás a választott szervezeti kultúrával.

A témában ismert egy elméleti-rendészettudományi álláspont: *„A hierarchia mítosza akkor jelenik meg, amikor az alá-fölé rendeltség alkalmat kínál a jogi normák megsértésére, és a szervezeti struktúra ellentmond a rendészet társadalmi rendeltetésének [...] A rendőrségi szervezet egységesítése azzal járhat, hogy minőségében eltérő szolgálati feladatokat azonos alaki rendben kell végrehajtani. A feltétlen engedelmisség az egyik esetben nélkülözhetetlen (lásd csapaterő bevetése, ahol a parancsnak való engedelmisség hiányában a rendőri egység maga is szervezetlen tömeggé válhat), a másik esetben értelmetlen (lásd közbiztonsági jelenlét, ahol a rendőr olyan azonnali reagálást igénylő helyzet elé kerülhet, amelynek megoldásához nem várhat parancsra), a harmadik esetben egyenesen elfogadhatatlan. (Lásd bünygyi nyomozás, ahol a büntetőeljárás szabályok betartása a legfőbb kötelesség, a kriminalisztikai jártasság pedig szakmai minimum.) A feladatnak ellentmondó szervezeti felépítés akadályozza a szakmai fejlődést [...] A szakmai feladatokkal össze nem egyeztethető szervezeti struktúra végtelenül pazarlóan bánik a rendelkezésére álló anyagi- és pénzügyi forrásokkal, de legfőképpen elherdálja a szellemi energiákat.”* (Finszter, 2018, 388–389.).

Lehet-e egyáltalán jó hierarchia? Természetesen lehet! Az előbbieken már említettünk néhány pozitív mintát (család, iskola egészségügy). Vannak elgondolások az észszerűen működtetett rendészeti struktúrákra is. A rendőrségi korrupciót vizsgáló, 2000-ben született kutatási jelentés felrajzolt egy alternatívát, amit a következőkben felsorolt tulajdonságok alapján „*jól integrált szervezetnek*” nevezett:

- „A társadalmi rendeltetéssel összhangban álló feladatok: a közbiztonság oltalmazása, a bűnüldözés, a közrendet sértő vagy veszélyeztető jogellenes magatartások legitim erőszak birtokában történő elhárítása, az alkotmányos rend és az ország szuverenitásának nemzetbiztonsági védelme.
- A feladatokkal harmonizáló szervezet: decentralizálni mindent, amit lehetséges, centralizálni mindent, amit szükséges.
- A rendőrség működése felett a hatalommegosztás elvével összhangban gyakorolt kormányzati irányítás és igazságszolgáltatási kontroll.
- Önértéket hordozó közjog: a rendőrség a jog hadserege, működése nem a parancsuralom, hanem az alkotmányos jog uralma alatt áll.
- A munkamegosztás primátusa: eltérő szakmai kultúrák eltérő hivatali rendet, képességeket és készségeket követelnek.
- Társadalmi kontroll: a rendészeti kultúrát a társadalom általános kultúrája formálja, a rendészet felelősséggel tartozik a társadalomnak, és nem tud működni társadalmi támogatás nélkül.
- Magas színvonalú szakképzés: csak az a képzés kaphat jó minősítést, amelyik az előzőekben felsorolt sajátosságok mindegyikére, azokkal harmonizáló megoldásokkal reflektál
- Vonzó életpályamodell: a teljesítmény mércéje a szakmai hozzáértés és nem a hierarchiában elfoglalt hely.
- Segítő ellenőrzés: az ellenőr szakember, az ellenőrzött partner és nem ellenség, a feltárt hibák elkövetőinek elmarasztalása nem cél, hanem eszköz, az ellenőrzés célja nem a büntetés, hanem a jobb szakmai teljesítmény.” (Küzdelem a rendőrségi korrupció ellen, Kutatási Jelentés, Rendőrtiszti Főiskola, Rendészeti Kutatóintézet, 2000, kézirat)

Bernhard Prestel, a magyar rendőrséget átvilágító Team Consult cég munkatársa, egy korai tanulmányában vázolta az alkotmányos jogállam elvárásait a rendőrség személyzetével szemben:

„A rendőrségi tisztviselő legyen

- autonóm lény, aki viseli a felelősséget,
- kommunikációra alkalmas,
- konfliktusokat és a stresszt vállaló,
- együttműködésre nyitott,
- döntésképes,
- járatos az új technikák alkalmazásában,
- megújulásra kész,
- nagy munkabírású és
- világnyelvek ismerője.” (Prestel, 1997, 134.).

Megkockáztatjuk, hogy a felsorolt erények sokkal inkább jelen vannak napjaink pályaválasztó ifjú nemzedékeiben, mint azokban, akiket a generációelmélet veteránoknak nevez. Akkor mi a baj? Azt kell feltételeznünk, hogy a rendészeti igazgatás szervezetéről és annak hivatásos állományáról vallott felfogásunkat még mindig a „veteránok ízlése” határozza meg. A konzervatív szemléletmód tetten érhető mind a korai pályaelhagyás okainak kutatásában, mind pedig a szakma megtartó erejét növelő javaslatokban. Ami a lemorzsolódás okait illeti, természetesen ezek egy része általában is jellemzi a felnőtt életkezdés nehézségeit. A tanulmány öt körülményt emel ki. Ezek sorában négy tényező általánosnak mondható: a pályatévesztés, a személyes túlvállalás, az egészségügyi alkalmatlanság, és egyéb – akár nagyon egyéninek mondható – okok tartozhatnak ide. Az ötödik okkal érdemes részletesebben foglalkozni: *„alacsony kötelezettségtűrés, vagyis azok az indokok, amelyek a tisztjelölti jogállás vagy a rendészeti hivatás jellegzetességeiből fakadó kötelezettségek elutasításával állnak kapcsolatban...”* (Christián & Erdős, 31.). Ami a kötelezettségtűrést illeti, a problémát a hierarchia elfogadásához vagy elutasításához hasonlónak véljük. Az értelmiségi létből az következik, hogy az értelemmel és érzelemmel egyaránt indokolható kötelezettség nem csupán eltűrhető, hanem egyenesen feltétele a sikeres életútnak. Mindenesetre a rendészet gyakorlati és elméleti szakembereinek nem ártana ismételten elmélyedni abban, hogy miként írhatók le a 21. század harmadik évtizedének elején a rendészeti hivatás jellegzetességeiből fakadó kötelezettségek? Továbbá ezekkel a kötelezettségekkel való ismerkedést tényleg úgy célszerű-e megkezdeni, ahogyan ez most a rendészeti kar elsőéveseivel történik? Nevezetesen *„... szigorúan szabályozott, zárt rendben zajlik a képzés, azzal, hogy az állomány az első hétvégét is köteles az intézményben tölteni. Az alapkiképzés során a tisztjelöltek megismerkednek a rendészeti hivatás legfontosabb jellegzetességeivel, mint az egyenruha, a szigorú hierarchikus rend, a parancsuralmi rendszer, vagy az alaki és szervezeti szabályok előírásai.”* (Erdős et al., 2019, 99.).

Ez idő szerint hivatott szakemberek a rendészet vonzerejének és pályamegtartó képességének növelését különböző, időnként egymásnak is ellentmondó irányokban keresik. Miközben az idősebb generációk számára javasolják a változások iránti hajlandóság növelését, a Z generációtól *„az autonómia iránti vágy csökkentését”* várnák el. Az alapkiképzés újragondolására, valamint a civil diplomához közelítő értékrendre tett javaslatok akár előremutatók is lehetnének (Erdős et al., 2020, 157.), ha ezeket nem követné a sorkatonai szolgálat visszaállításának ötlete, ami azért bennünk bizonyos kételyeket támaszt: tényleg ez lenne a megoldás?

Elismerjük, hogy reflexiónkban több a kérdés, mint a válasz. A rendészet tényei valóban makacs dolgok, de nem engedhető meg, hogy a tényeknek



legyen „rosszabb”! A feltárt bajok lehetnek a fejlődés motorjai is, de csak akkor, ha ezeket a társadalom felismeri, a rendészeti hivatalok helyes következtetéseket vonnak le belőlük, a politika pedig elfogadásukat vagy tagadásukat nem tekinti pusztán hatalmi eszköznek. Ahhoz, hogy a kérdésekre jó válaszok szülessenek ennek a három tényezőnek – a társadalomnak, a rendészeti szolgálatoknak és a demokratikus politikai hatalomnak – az összefogására van szükség. A rendészeti tanintézetekre és a rendészettudomány műhelyeire ebben a munkában fontos szerep vár. Christfián László és Erdős Ákos publikációjának az ad kiemelkedő rangot, hogy ezt a felismerést úttörő módon fogalmazta meg.

## Felhasznált irodalom

---

- Christfián 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>
- Császár T. I., Gárdián L. & Szikszai K. (2020). Z generáció és a rendvédelem aspektusai. *Rendőrségi Tanulmányok*, 3(4), 4-43.
- Csóka G. & Szakács G. (2018) (Szerk.). *A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem
- Erdős Á., Magasvári A. & Szabó A. (2019). Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In Gaál Gy. & Hautzinger Z. (Szerk.), *Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából* (pp. 89-102). Magyar Rendészettudományi Társaság
- Erdős Á., Magasvári A., Molnár K., Pócsi A., Szabó A. & Vas A. (2021). NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 20(1), 149-177. <https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10>
- Finszter G. (2018). *Rendészetan*. Dialóg Campus Kiadó
- Nádasi A., Tari A. & Szander Á. (2020). *A net-generációk tanulási jellemzőinek és az oktatók digitális kompetencia mutatóinak kvalitatív vizsgálata*. <http://www.bm-tt.hu/assets/letolt/kutat/2020/Genkutat.pdf>
- Prestel, B. (1997). Police et management moderne. *Revue internationale de Criminologie et de police technique*, 2, 139-144.

## A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

---

- Finszter G. & Korinek L. (2021). A tények makacs dolgok... Annál rosszabb a tényeknek?! *Belügyi Szemle*, 69(4), 683-691. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.4.11>