

„MIÉRT SZERETNE KATONATISZT LENNI?”

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem katonai alapképzési szakjaira jelentkezők pszichológiai alkalmasságvizsgálatának tapasztalatai különös tekintettel a motivációra

DOI <https://doi.org/10.29068/HO.2022.3-4.31-39>

SZERZŐK Czérna Dominika, Magyar Annamária pszichológusok, Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Repülőorvosi, Alkalmasságvizsgáló és Gyógyító Intézet Pszichológiai Osztály

KULCSSZAVAK motiváció, alkalmasságvizsgálat, pszichológia, katonai alapképzési szak, pályaválasztás

ABSZTRAKT *Kutatásunkban tartalomelemzéssel a Nemzeti Közsolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karának katonai alapképzési szakjaira jelentkező diákok motivációs fogalmazásait vizsgáltuk. Arra kerestük a választ, hogy a katonatiszti pályát választó fiatalok milyen motivációs tényezőket tartanak lényegesnek a pályaválasztási döntésük során. Ennek érdekében a 2022-es évben történő pszichológiai alkalmasságvizsgálatok eredményeit dolgoztuk fel.*

BEVEZETÉS

Tanulmányunkban a katonatisztnak jelentkezők motivációit helyezük nagytárgy alá, arra keressük a választ, hogy miért választja egy fiatal a katonatiszti pályát. Meglátásunk szerint alkalmasságvizsgálati szempontból a motiváció feltárása azért jelentős, mivel meghatározó szerepet játszik a jelölt későbbi bevéálásában. Az adott beosztás ellátásához szükséges képességek, személyiségjegyek hosszú távú hatékony működéséhez megfelelő szintű motiváció szükséges. A motiváció csökkenése, az alulmotiváltság negatív hatással van a tanulmányi, majd később a munkahelyi teljesítményre.

A pályaválasztás kiemelt jelentőséggel bír a kamaszok, fiatal felnőttek életében. Ez a döntés a későbbiekben meghatározza az egyén munkaerőpiaci helyzetét, jóllétét, életminőségét, valamint kihat a családjára, gyermekei jövőjére is. A személy képességeihez, adottságaihoz és érdeklődéséhez illeszkedő, jól megválasztott foglalkozás alapot képez egy sikeres életpályához. A fiatalok a múlt század elején jóval kevesebb szakma közül választhattak, azonban napjainkra a választható foglalkozások száma megsokszorozódott. [1] A lehetőségek között azonban továbbra is ott találjuk a nagy múltra visszatekintő katonatiszti pályát.

A magyarországi honvéd tisztképzés több mint 200 éves múltra tekint vissza. A magyar katonai felsőoktatás első törvénye 1808-ban lépett életbe (1808. évi VII. törvénycikk a katonai Ludovika-akadémiáról). A Ludovika Akadémia tényleges működése évtizedekkel később, 1872-ben kezdődött meg, kezdetben tanfolyamjelleggel, majd 1897-ben felsőfokú tanintézeté alakult. Az új rendszerű oktatás 1898 őszén kezdődött, és a tanulmányok sikeres befejezését követően a végzettesteket hadnaggyá léptették elő. [2]

Napjainkban a leendő katonatisztek képzése a 2012. január 1-én megalakult Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán zajlik. A különböző szakokon történő képzések magas színvonalúak és megfelelő szintű tudással vértetik fel a leendő honvéd tiszteteket. A honvédtiszti alapképzésekre a felvétel évében 25. életévét még nem betöltött, cselekvőképes, magyar állampolgársággal rendelkező személyek vehetők fel. 2022 szeptemberétől a honvéd tisztjelöltek jogállása megváltozott, a felvételt nyert személyek a képzés időtartamára szerződéses szerződéses viszonyba kerülnek, amely a képzés befejezését követően

10 évvel meghosszabbodik. A tisztjelöltek őrmestertől zászlósig terjedő rendfokozatban szolgálnak, a „hallgató” előtag használatával. [3]

A katonai alapképzési szakokra jelentkező diákok komoly szűrési folyamaton, egészségügyi, pszichológiai és fizikai alkalmassági vizsgálaton, valamint az egyetemen történő pályaalkalmassági orientációs beszélgetésen esnek át a felvételi eljárás során. [4] A Magyar Honvédség Egészségügyi Központ, Repülőorvosi, Alkalmasságvizsgáló és Gyógyító Intézet (MH EK RAVGYI) Kecskeméten, mint Elsőfokú Pályaalkalmasság-vizsgáló Bizottság, a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet alapján végzi a honvéd tisztjelöltek alkalmasságvizsgálatát. A pszichológiai alkalmassági vizsgálaton az intelligencia színvonalának és a figyelmi képességeknek a felmérése, továbbá személyiségvizsgálat történik. A jelentkezők alkalmasságának megállapítása érdekében intelligenciateszt és személyiségkérdőív kitöltésére, műszeres képességvizsgálatra és egy motivációs fogalmazás megírására kerül sor, amelyet a pszichológussal való célzott beszélgetés követ. [5]

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A motiváció átszövi az emberek mindennapjait és cselekvésre sarkallja őket. A motiváció latin eredetű szó, a *move*-re igéből származik, jelentése mozogni, mozgatni. Ez egy belső erő (*drive*), ami minden viselkedésre, aktivitásra ösztönző belső tartalmat felölel. [6] A viselkedésünk olyan aspektusa, ami alapján tudattalan és tudatos döntéseket ho-

zunk meg. [7] Cselekedeteink mögött mindig valamilyen szükséglet (hajtóerő) áll, amely lehet pszichés, társas vagy biológiai eredetű. [8] Az erőssége kihat a hozzá kapcsolódó viselkedés intenzitására, tehát minél erősebb a kielégítetlen szükséglet, annál aktívabb lesz a kielégítéséhez szükséges viselkedés. [9] Különbséget kell tenni az elsődleges és

a másodlagos hajtóerők között. Az elsődleges szükségletek azok, amelyek az ön- és fajfenntartáshoz kapcsolódnak, a másodlagos szükségletek viszont tanulás és kondicionálás során kerülnek elsajátításra. [10]

A motiváció forrása lehet külső (extrinzik) és belső (intrinzik). [11] A belső motiváció ad energiát a viselkedésünknek, meghatározza az irányát, elindítja, fenntartja, vagy éppen megállítja. A külső motiváció pedig a belső motívumokra gyakorol hatást. Ekkor keletkezik egy cél, ami várhatóan kielégíti az adott személy szükségleteit és determinálja azokat a lépéseket, amelyek a cél eléréséhez vezetnek. Az elmúlt évtizedekben számos motivációelmélet született. Sok társadalomtudóst foglalkoztatott a kérdés, hogy mit miért teszünk, és mik azok az impulzusok, amik eljuttatnak a cselekvésig. Ezen elméletek közül a három leghíresebb teória kerül bemutatásra a jelenlegi kutatásban. [12]

Az egyik legismertebb motivációelmélet Maslow szükségletelmélete, amelyben a motiváló tényezőket egy rendszerben helyezte el. [13] Állítása szerint, az embernek állandóan van valamilyen kielégítetlen szükséglete, ami befolyásolja viselkedését. Ezek a szükségletek öt csoportba sorolhatók és egy hierarchikus rendszert alkotnak. A piramist, amely a hierarchiát szimbolizálja, alulról felfelé kell értelmezni. Az alsóbb szinteken a hiányalapú motívumok találhatóak, a magasabb szinteken pedig a növekedésalapú motívumok vannak. [14]

A legsós szinten találhatóak a fiziológiai szükségletek, amelyek az ember életben maradásához nélkülözhetetlenek. Ilyen például az éhség, a szomjúság, az álomosság vagy az anyai vi-

selkedés. Abban az esetben, ha ezek nem kerülnek kielégítésre, az ember lebetegszik, frusztrált és ingerlékeny lesz. A következő egységet a biztonsági és védelmi szükségletek alkotják. Ez a fiziológiai szükségleteink tartós kielégítéséhez kapcsolódik, célja, hogy a fiziológiai szükségleteink hosszabb időn keresztül is kielégítésre kerüljenek. A harmadik szinten a szeretet és összetartozás szükséglete van. Itt a valahová tartozás, a szeretet, az intimitás, a gyengédség válik hangsúlyossá. Kiemeli annak fontosságát, hogy a szeretetet ne csak elfogadni, de adni is tudjuk. Az utolsó előtti szint az elismerés és a megbecsülés iránti szükséglet. Jelen szinten különbséget kell tenni a mások általi megbecsülés és az önbecsülés között. Amikor a társadalmi elismerés és hírnév szükséglete kielégül, önbizalmunk erősödni fog, azonban ennek hiánya kisebbségi érzéshez vezethet. Arra is törekszünk, hogy az elért eredményeinket elismerjék, például egy szellemi munkát, ami a pozitív énképünk kialakításában játszik majd szerepet. Az utolsó szinten, a piramis csúcsán az önmegvalósítás szükséglete helyezkedik el. Ez a szükséglet azokat a vágyainkat tartalmazza, amik arra ösztönöznek, hogy kiteljesítsük önmagunkat, megtaláljuk az életünk értelmét és megvalósítsuk elképzeléseinket. [15]

A második jelentős motivációelmélet Herzberg kéttényezős modellje. Herzberg Maslow elméletét fejlesztette tovább. Az amerikai pszichológus kutatásai a munkával való elégedettség tényezőit helyezték középpontba. Herzberg szerint a dolgozók motivációjára és munkával való elégedettségére más-más tényezők hatnak. Két

csoportra osztotta a meglévő tényezőket, az egyik a higiénés (külső) komponensek, ahova a munkahelyi társas közeg és a munkakörnyezet jellemzői, a vállalati politika, a fizetés, a beosztás és a vezetők vezetési stílusa tartozik. A munkahelyi elégedettséget a higiénés csoport tényezői okozzák. A másik a motivátorok (belső) csoportja, amelyek tulajdonképpen a belső motivációs tényezők, amibe az elismertség, az előmeneteli lehetőség, a személyes fejlődés, a nagyobb felelősség és a munka érdekessége tartozik. A modell szerint környezeti jellegű minden olyan tényező, ami elégedetlenséghez vezet, ezek Maslow alacsonyabb szintű szükségleteinek felelnek meg, a motivációs tényezők pedig a magasabb szintű szükségleteknek. Herzberg szerint a higiénés szükségletek kielégítése még nem implikálja a megelégedettséget, azonban ezen szükségletek kielégítetlensége elégedetlenséghez vezet. A modell az elégedettséget és az elégedetlenséget nem egymással ellentétes fogalomként kezeli. Az elmélet konklúziója, hogy az az állítás, mely szerint azok a tényezők, amik elégedetté tesznek, megszüntetik az elégedetlenségünket, hamis. Herzberg szerint akkor sikeres a motiváció, ha azt egy belső erő mozgatja. A sikeres motiváláshoz ebből kifolyólag a motivációs tényezőknek is jelen kell lenni, mert önmagában a higiénés tényezők megléte nem okoz kielégülést. [16]

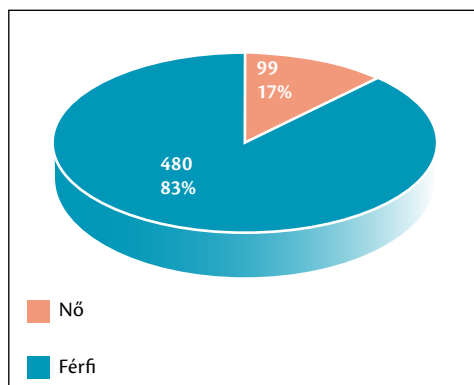
A harmadik nagy motivációelmélet McClelland nevéhez fűződik, akinek a modellje a tanult szükségletek köré épül. McClelland arra kereste a választ, hogy mik azok a motívumok, amik a legfontosabbak abban, hogy a dolgozó magasabb teljesítményt produkáljon. Az elmélet három szük-

ségletet különböztet meg, amelyek a teljesítménymotívumok, a hatalmi motívumok és a kapcsolatmotívumok. A teljesítménymotívumok közé tartoznak azok a tényezők, amik az adott személyt a teljesítménye emelésére, a siker elérésére és a társai teljesítményének meghaladására serkentik. Akinek magas a teljesítménymotivációja, olyan kihívásokkal teli feladatokat keres, amiknek eredménye által sikereket érhet el, és elégedettsége nőhet. Ebből kifolyólag a feladatokat úgy választják ki, hogy a siker elérésének esélye nagy legyen. Ennek a hozzáállásnak az ellentéte a kudarckerülő motiváció, ahol a dolgozó vagy nagyon magas, vagy nagyon alacsony célokat tűz ki maga elé. Az alacsony célok esetében a siker garantált, míg az irreálisan magas céloknál az elérhetetlenség lesz jellemző, ezzel magyarázva a személy kudarcat. A hatalmi motívumok a hatalom megszerzésére, a tekintély növelésére és mások befolyásolására ösztönzik az embert. Azoknak a személyeknek, akiknek a hatalmi motivációjuk magas, fontos, hogy másokra hatást gyakoroljanak, tekintélyük legyen és a többi ember megbecsülje őket, de esetükben a jó teljesítmény már nem lesz fontos, háttérbe szorul. A kapcsolatmotívumok elemei a szeretet iránti vágyból és a mások általi elfogadás igényéből származnak. Azok az emberek, akiknek erős kapcsolatmotívumai vannak, könnyebben nyitnak mások felé, teremtenek kapcsolatot, viszont kerülnek a vitákat, összhangra törekcsenek másokkal. A fentebb említett szükségletek minden emberben különböző mértékben vannak jelen. McClelland szerint ezek a motívumok tanulhatók, formázhatók, ezért oktatással, tréninggel intenzitásuk fokozható. [17]

VIZSGÁLATI EREDMÉNYEK

A tisztjelöltek alkalmasságvizsgálata 2022 februárjától 2022 júniusáig zajlott. A pótfelvételi eljárásra 2022 augusztusában került sor. A jelentkezők közül 579 fő jelent meg, ebből 8 fő pótfelvételi keretén belül. Rögzítettük a jelöltek nemét, életkorát, lakóhelyét, a választott szakot/szakokat, valamint azt, hogy az illető hányadik alkalommal jelentkezett katonai alapképzésre. A nemek eloszlását tekintve nagyobb arányban férfiak jelentkeztek, ez 480 főt jelent, míg a női jelentkezők száma 99 fő (1. ábra). Az átlagéletkor 20 év. Ahogy az I. táblázatban látható, a legnagyobb számban Pest megyéből érkeztek a vizsgálatra, ezt követte a főváros, majd a 3. helyen Bács-Kiskun megye szerepel. A kar a 2022/2023-as tanévre katonai vezetői, katonai logisztika, katonai infokommunikáció és állami légiközlekedési katonai alapképzési szakokra hirdetett felvételt. A legnépszerűbbnek a katonai vezetői szak bizonyult, amelyre 407-en jelentkeztek, ezt követte a katonai logisztika 239 fővel. Az állami légiközlekedési szakot 212-en, a katonai infokommunikációt 113-an választották (2. ábra). Az összlétszámból 506 fő először, 62 fő másodsor, 9 fő harmadszor, 2 fő negyedszer jelentkezett a tisztképzésre.

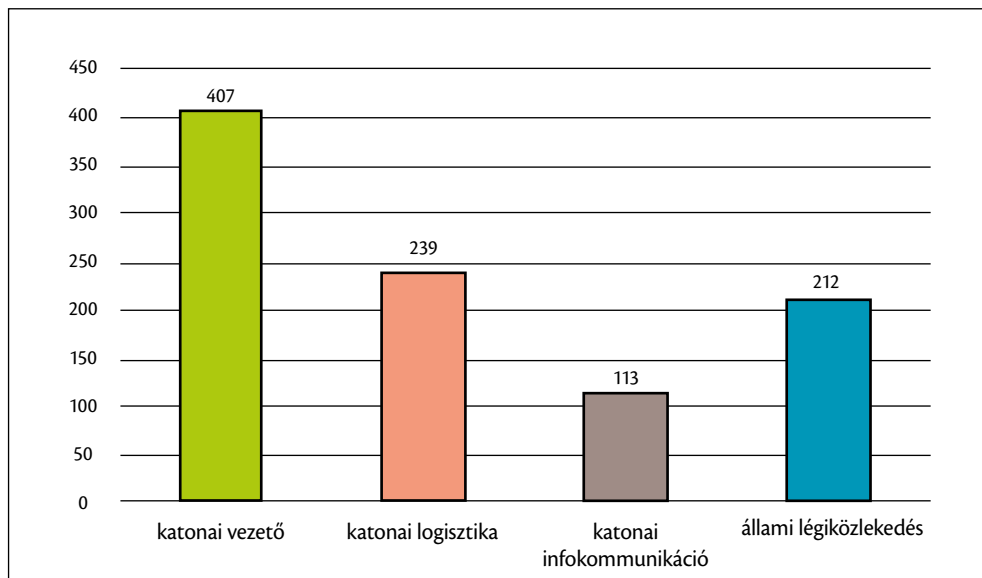
A jelentkezők motivációjának feltárása érdekében az alkalmasságvizsgálaton megírt motivációs fogalmazások tartalomelemzésére került sor. Az elemzés során kizárólag a jelentkezők által írásban megfogalmazott pályaválasztási indokokra fókuszáltunk. A vizsgált személyek minimum 1, maximum 3 motivációs kategóriát jelöltek meg a fogalmazásaikban. A pályaválasztási indokokat összegyűjtöttük, ezt követően került sor az egymáshoz viszonyított arányuk



1. ábra. A jelentkezők nemének megoszlása

I. táblázat. A jelentkezők lakóhely szerinti eloszlása

Lakóhely	Jelentkezők száma
Pest	89
Budapest	87
Bács-Kiskun	46
Szabolcs-Szatmár-Bereg	34
Hajdú-Bihar	31
Jász-Nagykun-Szolnok	31
Békés	26
Fejér	25
Győr-Moson-Sopron	25
Borsod-Abaúj-Zemplén	24
Somogy	23
Csongrád-Csanád	22
Heves	21
Veszprém	21
Zala	17
Baranya	15
Komárom-Esztergom	15
Tolna	10
Vas	6
Nógrád	5
Szomszédos országok	5
Egyéb külföld	1



2. ábra. A katonai alapképzési szakokra jelentkezők létszáma

II. táblázat. A jelentkezők motivációinak leírása

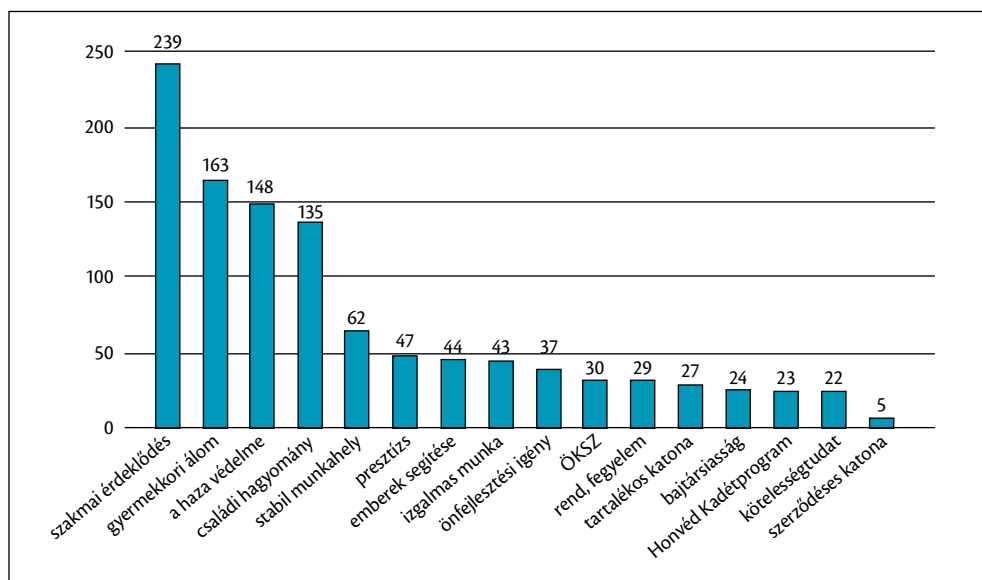
Motiváció	Leírás
Családi hagyomány	Közeli hozzátartozók között vannak/voltak katonák, és az általuk megosztott tapasztalatok vonzóvá tették a katonai pályát.
Gyermekkori álm	A gyermekkori pozitív élmények, tapasztalatok (játék, videók, filmek, táborok, rendezvények) a korai elköteleződésüket tartósan megerősítették.
A haza védelme	Szeretné megvédeni a hazáját, az ország biztonságához hozzájárulni a munkája által.
Emberek segítése	Katasztrófa-helyzetek és háborús helyzetek során a segítségre szoruló emberek támogatása a célja.
Kötelességtudat	Állampolgári kötelességének érzi, hogy tegyen a haza védelme érdekében.
Presztízs	Fontos számára a társadalmi megbecsülés, elismerés, hogy a munkája végezt felnezzenek rá, büszkén viseli az egyenruhát.
Izgalmas munka	Aktív, nem monoton munkát szeretne végezni, különböző gyakorlatokon részt venni.
Önfejlesztési igény	A komfortzónából való kilépés, a fejlődésre való igény motiválja.
Szakmai érdeklődés	Érdeklődik a hadtudományok és a haditechnika iránt, szeretné tudását elmélyíteni ezeken a területeken.
Rend, fegyelem	Fontos számára a kiszámíthatóság, a rendszerezettség, a szabályok megléte és a stabilitás.
Bajtársiasság	Szeretne csapatban dolgozni, megtapasztalni a valahová tartozás érzését.
Stabil munkahely	Száma számára fontos a kiszámítható, biztos munka, ahol mindig szükség van rá.
ÖKSZ	Az önkéntes katonai szolgálat alatt szerzett tapasztalatok megerősítették elhivatottságát a katonai pályára iránt.
Tartalékos katona	A tartalékos szolgálat lehetőséget biztosított arra, hogy megismerje a katonai pályára sajátosságait, amik növelték az elköteleződését.
Szerződéses katona	A legénységi vagy altiszti állományban töltött szolgálata motiválta a továbbtanulásra az előmenetel érdekében.
Honvéd kadétprogram	A középiskolai évek alatt elsajátított katonai ismeretek megszilárdították a katonai pályára iránti érdeklődését.

összehasonlítására. A fogalmazások elemzésekor 16 pályaválasztási motivációs tényezőt különítettünk el, amelyek részletesebb kifejtése a II. táblázatban olvasható.

A 16 motivációs kategóriával kapcsolatban megállapítható, hogy a fiatalok pályaválasztási döntése mögött többféle szükséglet mutatkozik. Egyrészt megjelenik a Honvédség iránti érdeklődés, a katonai ismeretek felsőoktatási intézményben történő elsajátításának igénye. Emellett a jelentkezők között vannak, akik már teljesítenek vagy teljesítettek katonai szolgálatot szerződéses katonaként legénységi vagy altiszti állományban, önkéntes tartalékosként vagy az ÖKSZ keretein belül. Esetükben elmondható, hogy a szolgálati idejük alatt megerősödött elhivatottságuk, és a megszerzett tapasztalatuk továbbtanulásra sarkallta őket. Hasonló indíttatás mutatkozik azoknál a fiataloknál, akik a Honvéd Kadétprogramban eltöltött középiskolás éveket követően jelentkeznek. A katonai pálya választása mögött

az altruizmus, a segítség vágya, továbbá a szakma presztízse révén, a mások általi megbecsültség igénye is megjelenik. Mindezekén túl a jövőbeli stabil, biztos állás lehetősége és a pálya személyiségformáló hatása is meghatározó tényező. A munkakörnyezettel kapcsolatos elvárásokról elmondható, hogy a közösséghez tartozás, a parancsuralmi rendszerre jellemző rend és fegyelem, valamint az aktív, nem monoton feladatok azok, amik vonzóvá teszik a katonatiszti hivatást. Ezek mellett fontos tényező a családi környezet hatása és a már gyermekkorban megjelenő elköteleződés.

A 3. ábra a 16 pályaválasztási motiváció említésének gyakoriságát ábrázolja. Amint látható, a három legmeghatározóbb motivációs tényezőnek a szakmai érdeklődés, a gyermekkori álom és a haza védelme bizonyult. Ezt követően, a negyedik helyre a családi hagyomány, ötödik helyre pedig a stabil munkahely került. Ez arra utal, hogy a leendő katonatisztek a legmeghatározóbb mértékben a tudásvágy,



3. ábra. A jelentkezők motivációinak eloszlása

a katonai ismeretek elmélyítése motiválja arra, hogy katonai alapképzési szakon folytassák tanulmányaikat. 28% a gyermekkorban megalapozódó pályaválasztási elképzelését szeretné realizálni. 148 fő a mindennapi munkája során a haza biztonságát szeretné ga-

rantálni. A családi szocializáció meghatározó szerepét mutatja, hogy 135 fő a családtagok tapasztalatai, története miatt döntött a katonatiszti pálya mellett. 62 fő esetében motiváló tényező, hogy az avatás után egy biztos, kiszámítható, stabil munkahelye lesz.

ÖSSZEGRZÉS

A magyarországi honvéd tisztképzés hosszú múltra tekint vissza, napjainkban a leendő katonatisztek képzése a Nemzeti Közszerolálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán zajlik. A katonai alapképzési szakokra jelentkező diákok komoly szűrés folyamaton esnek át, ami magába foglalja az egészségügyi, a pszichológiai és a fizikai alkalmassági vizsgálatot.

Kutatásunk központi témáját a Nemzeti Közszerolálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karának katonai alapképzési szakjaira jelentkező diákok motivációs fogalmazásainak vizsgálata adta. A diákok motivációjának feltárása érdekében az alkalmasságvizsgálaton megírt motivációs fogalmazásokat tartalomelemzésnek vetettük alá.

A téma jobb megértése érdekében a motiváció szakirodalmi háttérét is áttekintettük. A motiváció az embert a cselekvés irányába hajtja. [18] A cselekedetek mögött különböző drive-ok állnak, amiket a szükségleteink képeznek. [19] Elkülönítünk elsődleges és másodlagos szükségleteket [20], továbbá különbséget

teszünk külső (extrinrik) és belső (intrinrik) motiváció között. [21] Szakirodalmi áttekintésünkben a három leghíresebb motivációelméletet fejtettük ki, amelyek közé Maslow szükségletelmélete [22], Herzberg kéttényezős modellje és McClelland motiváció elmélete tartozik. [23]

Az adatok elemzése során számtalan hasznos információval gazdagodott kutatásunk. Kiderült, hogy 579 fő jelent meg a vizsgálatokon, a jelentkezők átlagéletkora 20 év, és a legtöbben Pest megyéből érkeztek. A legnépszerűbb szaknak a katonai vezetői szak bizonyult, amire 407 fő jelentkezett. A jelentkezők által írt pályaválasztási fogalmazásokról 16 motivációs tényezőt tudtunk elkülöníteni. Az első három helyen a szakmai érdeklődés, a gyermekkori álm és a haza védelme szerepel, ami alapján elmondható, hogy a leendő katonatisztek elsősorban a katonai ismeretek elmélyítése, a tudás-szomj hajtja.

Eredményeink hasznosnak bizonyulhatnak az új jelentkezők toborzása kapcsán és alapot adhat a tisztjelöltek pályaszocializációjához.

HIVATKOZÁSOK

- 1 HEGYI-HALMOS N.: Mi a pálya? Az iskolai pályorientáció szerepe és gyakorlata a hazai gimnáziumokban. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018.
- 2 CSIKÁNY T.: A magyar katonai felsőoktatás 200 éve – dióhéjban. *Nemzet és Biztonság* 2008/10., 76–85. o.
- 3, 4 Nemzeti Közszerológati Egyetem. Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar. (NKE-HHK) Oktatás. <https://hkh.uni-nke.hu> (A letöltés dátuma: 2023. 05. 15.)
- 5 Magyar Honvédség Egészségügyi Központ. (MHEK) <https://www.mhek.hu> (A letöltés dátuma: 2023. 05. 15.)
- 6, 10, 14, 15, 17, 18, 20, 23 SZELES B.: Empirikus kutatás – munkamotiváció. *Hadtudományi Szemle* 2014/4., 331–355. o.
- 7, 9, 12, 13, 22 PAPULA L-né: A katonai pályaválasztást befolyásoló tényezők empirikus vizsgálata. Doktori értekezés. Nemzeti Közszerológati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar Hadtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2013. DOI: <https://doi.org/10.17625/NKE.2014.039>.
- 8, 11, 19, 21 TEGYÉY A.: Gondolatok a rendőri motivációról. In: Baráth N. E., Mezei J. (szerk.): *Rendészet–Tudomány–Aktualitások* 2021. A rendészet-tudomány a fiatal kutatók szemével. Online konferenciakötet. Doktoranduszok Országos Szövetsége Kiadó, Budapest, 2021. <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/17924>.
- 16 SZELES i. m.; RÁCZ A. M.: Motivációs tényezők a közszerófera személyi állományának foglalkoztatásában Különös tekintettel a Kttv. és a Kit. jogszabályokban foglaltakra, a közszeróztatás államigazgatási szervei vonatkozásában. Doktori értekezés. Nemzeti Közszerológati Egyetem Közszeróztatás-tudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020. DOI: <https://doi.org/10.17625/NKE.2022.017>.

“WHY DO YOU WANT TO BE A MILITARY OFFICER?”

The experiences of the psychological aptitude tests of applicants to the military BSc programs at the National University of Public Service with particular regard to motivation

AUTHOR Dominika Czérna, Annamária Magyar

KEYWORDS motivation, aptitude test, psychology, military BSc programs, career choice

ABSTRACT *In our research we used document analysis to examine the motivational statements of students who applied for military BSc programs at the National University of Public Service. We searched for an answer to the question of what factors motivate young people to choose the profession of a military officer. In order to do this, we have processed the results of the psychological aptitude tests in 2022.*