

Borbély Zsuzsanna:

SPECIFIKUS STRESSZOROK A RENDVÉDELMI SZERVEZETI KULTÚRÁBAN

DOI: [10.35926/HSZ.2021.3.8](https://doi.org/10.35926/HSZ.2021.3.8)

ÖSSZEFOGLALÓ: A 2015-ös migrációs hullám hazánkban a rendészeti szakgimnáziumok tanulói állományának próbaidős rendőri kinevezését is magával hozta. Ezek a fiatalok alapvetően hazánk déli határa mentén teljesítettek szolgálatot tanulmányaik végzésével párhuzamosan. Mivel ez a helyzet merőben eltérő volt attól, mint amire korábban készültek, a tapasztalataik és beszámolóik pszichológiai kutatást inspiráltak. Ebben a vizsgálatban az őket ért speciális munkahelyi stressz került górcső alá. Az eredmények arra mutattak rá, hogy a próbaidő alatt problémaként jelent meg számukra a munkaidő hossza és ezzel összefüggésben a szabadidő tervezhetőségének kérdésköre, illetve szerepük, feladataik a szervezetben.

KULCSSZAVAK: munkahelyi stressz, szervezeti kultúra, rendőrtanulók, migráció

A MUNKAHELYI STRESSZ

A munkahelyi stressz a munka, a munkahelyi környezet, munkaszervezet ártalmas és kellemetlen helyzeteire adott érzelmi, kognitív, viselkedéses és fiziológiai reakció. Erre az állapotra a nagy fokú izgalom és szorongás jellemző, és gyakran jár együtt a „nem tudok megküzdni vele” érzésével.¹ Mindezek után feltehetjük a kérdést: mi minden szolgálhat stresszforrásként a munkánkban? A követelmény–kontroll–támogatás modell alapján² stresszforrás lehet a szervezet, az egyén és a külvilág is. A szervezetből eredő stresszforrások öt nagy csoportba sorolhatók:

- *maga a munka* – ez jelenthet túl sok vagy túl kevés munkaterhelést, rossz fizikai körülményeket vagy izolált munkavégzést;
- *a munkával kapcsolatos szerep* – ez lehet kétértelmű, konfliktusos, illetve az emberekért való felelősség is ebbe a körbe tartozik;
- *a karrier* – a túl gyors és túl lassú előrelépés egyaránt stresszor, mint ahogy az ambíciók gátoltsága, a munkával kapcsolatos elégedetlenség is;
- *a szervezeti kultúra egyes elemei* is lehetnek stresszorok a személyek számára, így például a viselkedés korlátozása, az értelmetlen szabályok, a rideg munkahelyi légkör vagy a vezetői stílus;
- *az emberi kapcsolatok nem kielégítő szintje* a főnökkel, kollégákkal vagy beosztottakkal szintén stresszforrás lehet;

¹ Lennart Levi – Inger Levi: Guidance on work-related stress – ”Spice of Life or Kiss of Death?” European Commission, Luxembourg, 2000, 3. http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance_english.pdf (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

² Klein Balázs – Klein Sándor: A szervezet lelke. EDGE 2000, Budapest, 2006, 351–391.

Az egyén személyisége, motivációja, illetve a változáshoz való viszonyulása szintén lehet stresszforrás. Emellett a stresszorok eredhetnek a külvilágból is: erre tipikus példa a szervezet és az egyén érdekellentétei, valamint a szervezet és az egyén elvárásai közötti ellentétek.³

Egy 2003-ban, az Egészségügyi Világszervezet (WHO) által megjelentetett kiadványban – egy, a munkavállalók egészségét védő kiadványsorozat egyik kötetében – gyűjtötték össze a kutatók a munkahelyi stressznek a munkahelyi szervezetre és az egyénre gyakorolt hatásait. Eszerint az egyénre gyakorolt hatások közé tartozik a növekvő szomorúság és ingerlékenység, a relaxálásra vagy a koncentrálásra való képtelenség, nehézségek a döntéshozatalban és a logikus gondolkodásban, a munka élvezetének és a munka iránti elkötelezettségnek a csökkenése, fáradtság, depresszió, szorongás, alvási nehézségek, illetve bizonyos súlyos szervi problémák (szívproblémák, az emésztőrendszer megbetegedései, megemelkedett vérnyomás, fejfájás stb.).⁴ Emellett nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy a túlzott munkahelyi stressz kiégéshez is vezethet.⁵

A szervezetre gyakorolt hatások közt szerepel a hiányzások növekvő száma; a munka iránti elkötelezettség, a teljesítmény és a produktivitás csökkenése; a munkaerő elvándorlásának növekedése, az ügyfelek panaszainak növekvő aránya, nem biztonságos munkamódszerek alkalmazása és a munkahelyi balesetek arányának növekedése, a toborzási tevékenység sérülései vagy hátrányt szenvedése.⁶ Mindezek mellett növekszik a dolgozók törvényes panaszaira való reagálási kötelezettségek száma és sérül a szervezet imázsa mind a dolgozók körében, mind a szervezeten kívül.⁷

STRESSZ A RENDŐRI MUNKÁBAN

A rendőröket érő munkahelyi stressz vizsgálatával számos tanulmány foglalkozik világszerte, nem véletlenül: a rendőri munka az egyes vizsgálatok szerint a legstresszesebb munkák közé tartozik.⁸ Az ebben közrejátszó tényezőket vizsgáló kutatások négy nagy csoportra oszthatók: az intra- és interperszonális stresszorokat vizsgáló, a foglalkozási stressz kérdésével foglalkozó, a szervezeten belüli eredő stresszorokat vizsgáló és a rendőröket érő stressz egészségi kockázataival foglalkozó tanulmányok.⁹

Ezeknek köszönhetően meglehetősen alapos ismeretekkel rendelkezünk arra vonatkozóan, hogy mi minden jelent stresszforrást a rendőri munkában. A legfőbb stresszoroknak a következők bizonyultak:

³ Farkas Johanna: Stressz- és konfliktuskezelés. In: Christián László (szerk.): Személy- és vagyonvédelem. NKE, Budapest, 2014, 209–226.

⁴ Stavroula Leka et al.: Organization and Stress. WHO, Geneva, 2003. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

⁵ Szabó Erika: A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem, Debrecen, 2009; Hajduska Marianna: Krízislélektan. Harmadik, bővített kiadás. Eötvös, Budapest, 2012, 125–131.

⁶ Farkas Johanna: Csoport, csoportdinamika. In: Csernyikné Póth Ágnes (szerk.): Emberi kapcsolatok pszichológiája. Rejtjel, Budapest, 2006, 32–64.

⁷ Leka et al.: i. m. 1–27.

⁸ Sheena Johnson et al.: The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20, 2005/2., 178–187.

⁹ M. Kathrine Abdollahi: Understanding Police Stress Research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, Vol. 2, 2002/2., 1–24.

- elnyúlt munkaidő,¹⁰
- a családi élet háttérbe szorulása,¹¹
- túlterheltség és létszámproblémák,¹²
- a munkahelyi légkör,¹³
- a váltott műszakok.¹⁴

Mindezek mellett a hazánkban, rendőrök körében végzett felmérések eredményei szerint a tiszthelyettesi és a tiszt állomány számára eltérő jelenségek jelentik a legerősebb megterhelést. A tartós párkapcsolatban élők bizonyos területeken rosszabb helyzetben vannak az egyedülállóknál.¹⁵ A hivatásos állományban eltöltött évek száma is számít a stressz megélésében. Ez a tény összhangban áll külföldi kutatási eredményekkel is, ugyanakkor abban már eltérés mutatkozik, hány éven át növekszik a megélt stresszterhelés.¹⁶ Egy hazai mintán végzett vizsgálat arra is rámutatott, hogy a különböző szakterületeken dolgozók stresszterheltségi profiljában is mutatkoznak eltérések.¹⁷

A munkahelyi stressz és a szervezeti kultúra kapcsolata

Felmerülhet a kérdés: bár rengeteget tudunk a rendőröket érő munkahelyi stresszről, de mindez hogyan kapcsolódik a szervezeti kultúra kérdésköréhez? A válasz a szervezeti kultúra meghatározásából ered: mivel a szervezeti kultúra az állománytagok hiedelmeiből, attitűdjeiből tevődik össze, ezáltal meg is határozza a szervezet tagjainak egymáshoz való viszonyát, magatartását, mentalitását és gondolkodásmódját. Azaz óhatatlanul hatással van arra, hogy az adott szervezetben mi számít stresszforrásnak és mit címkézünk inkább egészségügyi problémának, milyen gyakran számolnak be az érintettek a stressz élményéről, hogyan viszonyulnak hozzá és küzdenek meg vele.¹⁸

Mindebből jól látható és érthető, hogy a rendőrök stresszhez való viszonyulását nagymértékben meg tudja határozni az a szervezeti kultúra, amelyben szocializálódnak a rendőrség kötelékében.

¹⁰ Deborah L. Laufersweiler-Dwyer – R. Gregg Dwyer: Profiling those impacted by organizational stressors at the macro, intermediate and micro levels of several police agencies. *The Justice Professional*, Vol. 12, 2000/4., 443–469.; Poonam Kapade-Nikam – Mohsin Shaikh: Occupational Stress, Burnout and Coping in Police Personnel. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, Vol. 6, 2014/2., 144–148. https://www.researchgate.net/publication/279235713_Occupational_Stress_Burnout_and_Coping_in_Police_Personnel_Findings_from_a_Systematic_Review (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

¹¹ Ronald J. Burke: Work and non-work stressors and well-being among police officers. *Anxiety, Stress & Coping*, Vol. 11, 1998/4, 345–362.; Ni He et al.: Gender and police stress. *Policing*, Vol. 25, 2002/4., 687–708.

¹² Laufersweiler-Dwyer–Dwyer: i. m. 443–469.

¹³ Uo.; Mark H. Aytac: The Sources of Stress, the Symptoms of Stress and Anger Styles as a Psychosocial Risk at Occupational Health and Safety. *Procedia Manufacturing*, Vol. 3, 2015, 6421–6428.; Lili Chi-Fang Tsai et al.: Modeling job stress among police officers. *Police Practice and Research*, Vol. 19, 2018/3., 253–269.

¹⁴ John M. Violanti – Fred Aron: Police Stressors. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 23, 1995/3., 287–294.; Claudia Ma et al.: Shift Work and Occupational Stress in Police Officers. *Safety and Health at Work*, Vol. 6, 2015, 25–29.

¹⁵ Szabó: i. m.

¹⁶ Uo.; Violanti–Aron: i. m. 287–294.

¹⁷ Fridrich Andrea Cecilia: Az eltérő szakterületeken dolgozó rendőrök teszteredményeinek vizsgálata. ELTE, Budapest, 2015, 1–65.

¹⁸ Leka et al.: i. m. 1–27.; Horváth József: Gondolatok a rendőrség szervezeti kultúrájáról. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, X. 2009, 21–31. <http://www.pecshor.hu/periodika/2009/horvath.pdf> (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

Szervezeti kultúra, Z generáció és a tiszthelyettesképzés

A rendőrség szervezeti kultúráját tekintve kihívásként jelentkeznek napjainkban a generációs különbségek. A tiszthelyettesképzésben az oktatói állomány jelentős hányada az X generáció képviselője, miközben a tanulói állomány manapság döntően a Z generáció tagja – annak minden sajátosságával. Mindezek a jellemzők a rendészeti szakgimnáziumok – ahol az érettségire épülő rendőrtiszthelyettes-képzés jelenleg zajlik – oktatói állománya számára komoly kihívásokat jelentenek.¹⁹

A Z generáció sajátosságait a szervezeti kultúra szempontjából az elmúlt években több rendőrségi pszichológus is vizsgálta. Tegye Andrea részletesen összefoglalja azokat a pontokat, amelyek mentén a rendőri pálya vonzó lehet egy fiatal számára,²⁰ Tózsér Erzsébet pedig a szervezetszociológiai szempontból fontos értékkülönbségek mentén mutatja be ezt a kérdést, felhívva a figyelmet a vezetői attitűdök terén szükségszerű változásokra.²¹

A migrációs helyzet kezelésében való részvétel mint speciális stresszor

Már 2013-tól fokozatosan emelkedett azoknak a száma, akik különböző okokból elvándoroltak hazájukból.²² A 2015-ös migrációs hullám kapcsán a csapaterős feladatellátás során a feladatellátásban érintett állomány számos olyan kihívással került szembe, amelyek korábban nem voltak jelen, így például:²³

- a megerősítő erők bevonásával megváltozott a munka jellege,
- az előállító helyiségek száma alacsony volt,
- a migránsok elfogására és szállítására nem állt rendelkezésre megfelelő nagyságú erő,
- a csoportok beszállításával nehézségek voltak,
- változott az eljárási gyakorlat az eljárási idő rövidülése érdekében,
- az egyes munkafolyamatokat össze kellett hangolni,
- nyelvi, kommunikációs nehézségek adódtak, emellett gyakran tolmácsokat kellett alkalmazni,
- a megfelelő egészségügyi ellátást is biztosítani kellett,
- együtt kellett működni a segélyszervezetekkel.

Alapvetően elmondható, hogy a határozár menti feladatellátás a korábbiaktól jelentős mértékben eltérő feladatokat és munkakörülményeket jelentett az érintett állomány számára, s az ebből fakadó frusztráció elkerülhetetlen módon hatással volt rájuk. Mindezek mellett

¹⁹ Borbély Zsuzsanna: Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban. In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2019a, 38–50.; Uő: Egészség-magatartás, mentális egészség. In: Bencsik Balázs – Sabjanics István (szerk.): A biztonság sokszínű arca. Dialóg Campus, Budapest, 2019b, 129–142.

²⁰ Tegye Andrea: A „Z generáció” címke. Rendőrségi Tanulmányok, 1. évf. 2018/3., 81–97. http://www.bm-tt.hu/rtt/assets/letolt/rt/201803/04_tegyey.pdf (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

²¹ Tózsér Erzsébet: Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében. In: Baráth Noémi Emőke – Pató Viktória Lilla (szerk.): A haza szolgálatában. DOSz, Budapest, 2020, 165–173.

²² Ritecz György – Sallai János: A migráció trendjei, okai és kezelésének lehetőségei 2.0. Hans Seidel Alapítvány, Budaörs, 2016, 11–12.

²³ Dávid Károly: A tömeges méretű illegális migráció rendészeti kezelésének Bács-Kiskun megyei tapasztalatai. In: Schmidt Rita Emese (szerk.): Határrendészeti Tanulmányok – 2015. Különszám. 13–24. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/2015-1_kulonszam.original.pdf (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

a határ őrzésének sokszor monoton feladata az időjárás körülmények változásai közepette rendkívüli mentális és fizikai állóképességet kívánt meg az érintettektől.²⁴

A VIZSGÁLAT HÁTTERE

A migrációs helyzet aktuális alakulása miatt 2015 augusztusának végén a tiszthelyettes tanulókat váratlanul próbaidős őrmesterré nevezték ki. Mindez azért volt váratlan, mert a júniusi tanévzáráskor még úgy tudta minden érintett, hogy hosszú évek után ez az évfolyam lesz az első, melynek tagjai a kétéves képzés teljes időtartama alatt tanulói státuszban maradnak, s nem kerülnek próbaidősként hivatásos állományba. De a nyári események, a déli határ menti helyzet folyamatos fokozódása, valamint a migrációs nyomás növekedése miatt szükségessé vált a kinevezésük – még hozzá a frissen felállított határvadászszázadok tagjai-ként, az esetek jelentős részében a déli határ menti feladatvégzéssel.²⁵ Így – nem meglepő módon – a korábban jelzett kihívások, speciális stresszorok az ő életükben is megjelentek, kiegészülve a kettős helytállás (munka és iskolai tanulmányok) követelményével.

A munkám és munkahelyem okán rendszeres kapcsolatban álltam az érintett tanulói állománnyal,²⁶ ezért a személyes tapasztalataim révén érdemesnek láttam egy pszichológiai felmérés elvégzését az állomány körében, amelynek egyik eleme volt az őket ért stresszhatások vizsgálata is – a kiegészítés, az egészségmagatartási szokások és egészségorientáció, illetve a mentális egészség egyes jellemzői mellett.

A FELMÉRÉS

Vizsgálati személyek

A vizsgálati mintát a 2016. május–júniusban az egyik rendészeti szakgimnáziumban sikeres szakmai vizsgát tett próbaidős tiszthelyettes állomány tagjai alkották. A felmérésben való részvétel önkéntes alapon, anonim módon történt. Összesen 145 fő vállalkozott a kérdőívcsomag kitöltésére, ebből jelen elemzést tekintve 138 fő esetében volt hiánytalan a válaszadás.

A minta átlagéletkora 21,67 év (szórás: 2,27 év) volt. A válaszadók 60,9%-a (84 fő) volt férfi, 39,1%-a (54 fő) nő. Ez első látásra eltér a rendőrség állományának nemi megoszlásától, tekintve, hogy a hivatásos állományra alapvetően erőteljes, ennél jelentősebb férfitöbbség a jellemző, ugyanakkor megfelel annak a megfigyelésnek, hogy egyre több nő választja a rendőri pályát.²⁷

²⁴ Borbély Zsuzsanna et al.: A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során. *Hadtudományi Szemle*, X. évf. 2017/3., 288–304. http://epa.oszk.hu/02400/02463/00036/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2017_3_288-304.pdf (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.); Üök: Az Ideiglenes Biztonsági Határzár menti feladatellátás hatása a határzárakat védők magánéletére. *Honvédségi Szemle*, 146. évf. 2018/6., 65–79. <https://honvedelem.hu/images/media/5f58bf1543056694862477.pdf> (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

²⁵ Borbély Zsuzsanna: *Egészségmagatartás, kiegészítés, mentális egészség*. ELTE, Budapest, 2017; Borbély (2019b): i. m. 129–142.

²⁶ A szerző 2014 és 2018 között az egyik rendészeti szakgimnázium pszichológusaként az alapellátó pszichológusi feladatok mellett oktatási feladatokat is ellátott (társadalmi és kommunikációs ismeretek tantárgy kapcsán), így a tanulói állománnyal rendszeres kapcsolatban állt.

²⁷ Földesi Krisztina: *Férfiak és nők a rendőrségen*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, XIV. évf. 2013, 161–168. <http://www.pecshor.hu/periodika/XIV/foldesik.pdf> (Letöltés időpontja: 2021. 02. 20.)

A vizsgálatban használt kérdőív

A kérdőívcsomag a kiégés, a mentális egészség és az egészség-magatartási szokások mérésére szolgáló kérdőívek mellett egy kifejezetten a rendvédelmi dolgozók számára kifejlesztett munkahelyi stressz mérésére szolgáló kérdőívet is tartalmazott, név szerint a *Rendvédelmi szervek munkahelyi stressz kérdőívét* (továbbiakban: RMSK), amit korábban a rendvédelemben dolgozó vezető szakemberek dolgoztak ki (Szabó Beatrix, dr. Böröcz István és Bilkei Pál).²⁸

A kérdőív alapvetően két nagy részre bontható: az első a munkahellyel, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos eseményeket vizsgálja, míg a második rész az egyéni, személyes tényezőkre koncentrál. A válaszadás minden esetben egy hatfokú Likert-skálán történik, az adott instrukcióknak megfelelően. A kérdőív minden esetben az elmúlt két év tapasztalatai alapján kéri a válaszadást.²⁹

A munkahellyel és munkavégzéssel kapcsolatos események terén 40 esemény szerepel a munkahelyre vonatkozóan, valamint 75 állítás a munkaterhelést illetően, amelyekből a következő skálákat lehet kiszámítani:

- a munkaterhelés szubjektív megítélése,
- a szervezet jellegéből adódó terhelés,
- munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok,
- a munkahelyi légkör szubjektív megítélése,
- a vezetés, irányítás szubjektív megítélése,
- a munkaterhelés komplex megítélése,
- a munkahely komfortjának megítélése,
- a munkaidő megítélése,
- a munkahely külső megítélése, a munkavégzés etikai aspektusai,
- a munkafeladathoz való hozzáállás,
- effektív munkaterhelés,
- az anyagi elismertség megítélése,
- a szervezet elvárásainak megítélése,
- a szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése.

Az egyéni, személyes tényezőket illetően a következő elemeket méri a kérdőív:

- egészségi állapot,
- stílus (kontrollhely),
- önjellemzés (A/B típusú személyiség),
- aktivitás, motiváció,
- elégedettség,
- támogatottság (szociális háló),
- stresszoldás.

A teljes kérdőív különböző skáláinak eredményéből lehet kiszámítani a munkahelyi stressz indexét. Az eddigi vizsgálatok alapján a kérdőív megfelelő pszichometriai mutatókkal rendelkezik.³⁰

²⁸ Szabó: i. m.

²⁹ Szabó: i. m.; Fridrich: i. m.

³⁰ Szabó: i. m.; Fridrich: i. m.; Borbély (2017): i. m.

EREDMÉNYEK

A munkahelyi stressz sajátosságai a mintában

Munkaterhelés, munkahelyi stressz és elégedettség a mintában

A munkaterheléshez kapcsolódó 75 állítást rangsorolva – az állításra vonatkozó átlagértékek szerint – az első tíz helyezett a következőképpen alakult (zárójelben az állításra kapott pontszámok átlagértéke látható):

1. A szabadidő szervezhetősége (4,42)
2. Időhiány (3,89)
3. Napi munkaidő kiszámíthatósága (3,76)
4. Munkaidő hosszúsága (3,41)
5. Információ hiánya (3,34)
6. A munka szervezettsége (3,33)
7. A munka átláthatósága (3,33)
8. Amikor azt érzem, hogy nincs értelme a munkámnak (3,20)
9. A munkahelyre való bejárás körülményei (3,19)
10. A munkafeladat kiszámíthatósága (3,18)

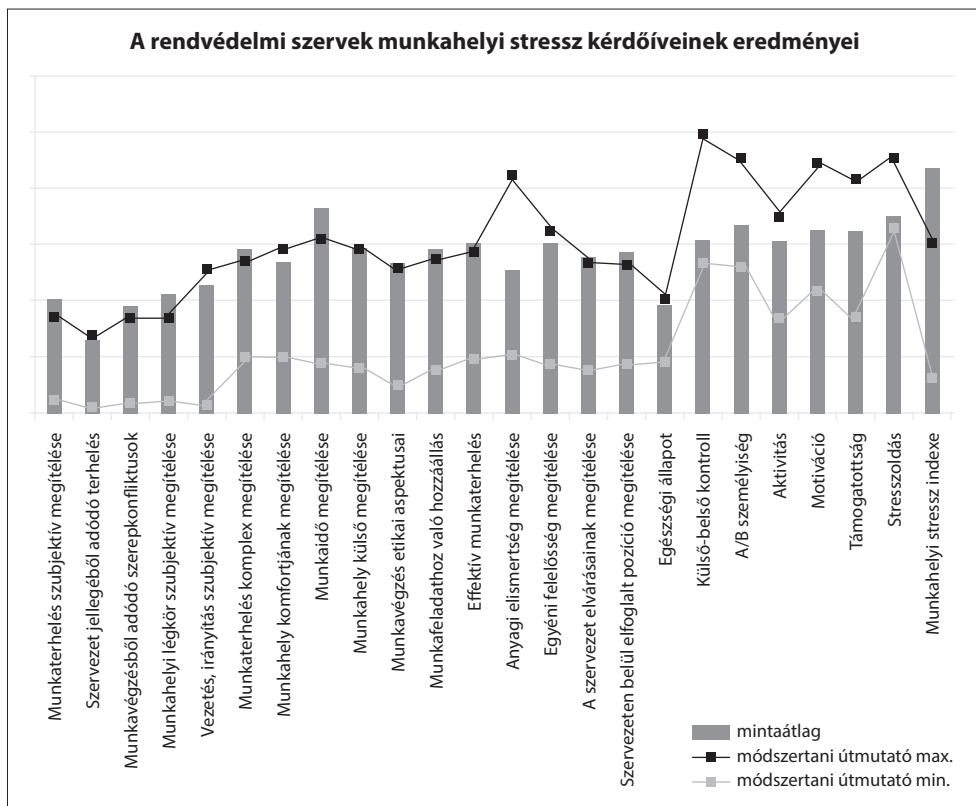
Míndez arról árulkodik, hogy a próbaidős tiszthelyettesi állomány számára a munkaidővel kapcsolatos nehézségek okozták a legkomolyabb megterhelést – az első négy helyen álló állítások kivétel nélkül ide tartoznak, s ezek alkotják a *munkaidő megítélése* skálát is –, míg a többi állítás nagyrészt a munkafeladathoz kapcsolódik ebben a rangsorban.

Az RMSK egyes skáláihoz tartozó átlagértékek és szórások az 1. táblázatban láthatók.

1. táblázat Az RMSK alapstatisztikája a mintában (N = 138) (Készítette a szerző)

Skála	Tételek száma	Átlag	Szórás	
Munkahelyi események	40	51,23	48,94	
Munkaterhelés	Munkaterhelés szubjektív megítélése	32	2,02	0,81
	Szervezet jellegéből adódó terhelés	13	1,31	0,83
	Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	19	1,91	0,85
	Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	17	2,13	1,05
	Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	9	2,26	1,08
	Munkaterhelés komplex megítélése	75	2,92	0,92
	Munkahely komfortjának megítélése	7	2,69	1,00
	Munkaidő megítélése	4	3,64	1,08
	Munkahely külső megítélése	2	2,92	1,29
	Munkavégzés etikai aspektusai	1	2,68	1,53
	Munkafeladathoz való hozzáállás	3	2,90	1,13
	Effektív munkaterhelés	16	2,99	0,97
	Anyagi elismertség megítélése	2	2,54	1,29
	Egyéni felelősség megítélése	4	2,98	1,17
	A szervezet elvárásainak megítélése	5	2,76	1,09
Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	9	2,87	1,00	

Skála		Tételek száma	Átlag	Szórás
Egyéni, személyes tényezők	Egészségi állapot	10	1,93	0,89
	Külső-belső kontroll	10	3,09	0,82
	A/B-személyiség	12	3,34	0,73
	Aktivitás	6	3,06	0,92
	Motiváció	6	3,25	1,00
	Támogatottság	10	3,23	1,35
	Támogatottság – személy	10	8,18	2,39
	Stresszoldás	15	3,51	0,54
Munkahelyi stressz indexe		184	4,36	4,98



1. ábra Az RMSK skáláinak alakulása a protokollban foglalt átlagövezetkez képest (N = 138) (Készítette a szerző)

Mivel a kérdőív a Szeles Erika c. r. alezredes által készített, dr. Sipos Edina r. o. alezredes és dr. Csatai Tamás ny. r. o. ezredesek által a 102/6/2015. eü. számon jóváhagyott, 2015. február 2-án kiadott és 2015. február 3-ától 2016. szeptember 14-éig érvényes *MÓDSZERTANI ÚTMUTATÓ – A Rendőrségnél végzett pszichikai alkalmassági vizsgálatok és az ahhoz kapcsolódó gondozási tevékenység szakmai protokollja* (a továbbiakban: protokoll) című

kiadvány értelmében az időszakos pszichés alkalmassági vizsgálatokban is használatos, és mivel ebben vannak meghatározva a kérdőív skáláira vonatkozóan az átlagövezetek (az alsó és felső értékek megadásával), így – tekintve, hogy a vizsgálat idején ez a protokoll volt érvényben – ehhez viszonyítva a mintában tapasztalt skálaátlagértékek is ábrázolva vannak az 1. ábrán.

A protokollban meghatározott átlagtartományokhoz képest összesen 11 skála esetében figyelhető meg eltérés, amely minden esetben a vizsgált csoportban megemelkedett átlagpontszámot jelez. Ezek a következők:

- munkaterhelés szubjektív megítélése,
- munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok,
- munkahelyi légkör szubjektív megítélése,
- munkavégzés etikai aspektusai,
- munkafeladathoz való hozzáállás,
- munkaterhelés komplex megítélése,
- munkaidő megítélése,
- effektív munkaterhelés,
- a szervezet elvárásainak megítélése,
- a szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése,
- munkahelyi stressz indexe.

E skálák esetében a magasabb pontszám komolyabb megterhelést is jelent, éppen ezért elgondolkodtató, hogyan is élték meg a próbaidős évüket a felmérésben érintett fiatalok.

Az elégedettségre vonatkozóan összesen 14 állítás szerepel a kérdőívben; minél magasabb a pontszám, annál elégedettebb a válaszadó. Ennek fényében érdemes vetnünk egy pillantást a felmérésben szereplők elégedettségére is, amelynek esetében a következő sorrend alakult ki (csökkenő sorrendben; a zárójelben az egyes állítások mintaátlagai láthatók):

1. a munkahelyi konfliktusok megoldásával való elégedettség (3,696);
2. a személyes fejlődéssel való elégedettség (3,594);
3. az anyagi megbecsültséggel való elégedettség (3,587);
4. a munkahelyi légkörrel való elégedettség (3,493);
5. a munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség (3,478);
6. az erkölcsi megbecsültséggel való elégedettség (3,471);
7. a munkájának, feladatának jellegével való elégedettség (3,435);
8. a munkakör „testreszabottságával” való elégedettség (3,391);
9. a jelenlegi munkával való elégedettség (3,377);
10. a változások, szervezeti átalakítások bevezetésével való elégedettség (3,362);
11. a feljebbvalók vezetési stílusával való elégedettség (3,319);
12. annak mértékével való elégedettség, ahogyan a munkája motiválja (3,232);
13. az előmeneteli lehetőséggel való elégedettség (3,073);
14. a munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség (3,058).

Jól látható, hogy az első és utolsó helyezett közti eltérés nem éri el az egész pontnyi különbséget. Emellett arra a sajátosságra is felhívom a figyelmet, hogy a konkrét munkavégzéssel kapcsolatos állítások kerültek a lista második felébe, vagyis ezekkel kapcsolatosan valamivel alacsonyabb elégedettségről számoltak be a felmérésben részt vevők.

Nemi különbségek a stressz megélésében

A munkahelyi stresszel kapcsolatos férfi és női skálaátlagokat, illetve t-próbával – valamint a varianciahomogenitás sérülése esetén a robusztusabb Welch-féle d-próbával – történő összehasonlításának eredményeit mutatja a 2. táblázat.

2. táblázat Az RMSK skáláinak férfi és női válaszadók szerinti átlaga, illetve a t-próbák eredményei (* $p \leq 0,05$) (Szerkesztette a szerző)

Skála	Férfi		Női		t-érték (p)
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	
Munkahelyi események	56,49	50,90	43,06	44,96	d = 1,626 (0,107)
Munkaterhelés szubjektív megítélése	2,05	0,79	1,98	0,84	0,444 (0,658)
Szervezet jellegéből adódó terhelés	1,41	0,80	1,15	0,87	1,826 (0,070)
Munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	1,98	0,79	1,82	0,94	1,079 (0,282)
Munkahelyi légkör szubjektív megítélése	2,20	1,02	2,01	1,08	1,082 (0,281)
Vezetés, irányítás szubjektív megítélése	2,32	1,00	2,16	1,19	0,836 (0,405)
Munkaterhelés komplex megítélése	2,97	0,91	2,86	0,96	0,647 (0,519)
Munkahely komfortjának megítélése	2,72	1,03	2,64	0,96	0,456 (0,649)
Munkaidő megítélése	3,63	1,15	3,66	0,96	-0,180 (0,857)
Munkahely külső megítélése	3,02	1,27	2,76	1,32	1,176 (0,242)
Munkavégzés etikai aspektusai	2,81	1,59	2,48	1,41	1,233 (0,220)
Munkafeladathoz való hozzáállás	2,98	1,06	2,79	1,23	0,947 (0,345)
Effektív munkaterhelés	2,98	0,93	2,99	1,04	-0,062 (0,951)
Anyagi elismertség megítélése	2,69	1,34	2,32	1,20	1,674 (0,096)
Egyéni felelősség megítélése	2,98	1,15	2,98	1,21	0,011 (0,991)
A szervezet elvárásainak megítélése	2,79	1,03	2,73	1,18	0,314 (0,754)
Szervezeten belül elfoglalt pozíció megítélése	2,95	0,95	2,75	1,08	1,144 (0,254)
Egészségi állapot	1,97	0,95	1,88	0,80	0,620 (0,536)
Külső-belső kontroll	3,09	0,79	3,10	0,88	-0,065 (0,948)
A/B-személyiség	3,34	0,71	3,35	0,77	-0,078 (0,938)
Aktivitás	3,18	0,90	2,86	0,92	2,022* (0,045)

Skála	Férfi		Női		t-érték (p)
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	
Motiváció	3,32	0,88	3,13	1,16	d = 1,092 (0,306)
Támogatottság	3,308	1,36	3,11	1,33	0,839 (0,403)
Támogatottság – személy	8,46	2,35	7,74	2,40	1,751 (0,082)
Stresszoldás	3,45	0,49	3,61	0,61	-1,679 (0,095)
Munkahelyi stressz-index	4,73	5,08	3,79	4,81	1,084 (0,280)

Összességében elmondható, hogy a női válaszadók a munkahellyel kapcsolatos események tekintetében alacsonyabb szintűnek élték meg az események zavaró voltát, intenzitását, de a különbség nem szignifikáns.

A munkaterhelésre vonatkozó skálák közül három esetében mutatkoztak magasabb értékek a női válaszadóknál a minta férfi tagjaihoz képest, míg a többi skálánál a nők skálaértékei az alacsonyabbak – a különbségek ezek esetében sem szignifikánsak.

Az egyéni, személyes tényezők közül az aktivitás tekintetében mutatkozott szignifikánsan alacsonyabb pontszám a női válaszadók körében, vagyis ők szignifikánsan aktívabbnak mutatkoztak a vizsgálatban. Mindez annyit jelent, hogy rosszabbul viselik az esetleges téltlenséget.

A munkahelyi stressz indexe tekintetében a női rendőrtanulók alacsonyabb pontszámot értek el, vagyis összességében alacsonyabbnak élték meg az őket ért stresszt a férfi tanulókhöz képest.

Az elégedettséggel kapcsolatos férfi és női állításonkénti átlagokat, illetve t-próbával – valamint a varianciahomogenitás sérülése esetén a robusztusabb Welch-féle d-próbával – történő összehasonlításuk eredményeit mutatja a 3. táblázat.

3. táblázat Az RMSK elégedettséggel kapcsolatos állításainak férfi és női válaszadók szerinti átlaga, illetve a t-próbák eredményei (* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$) (Szerkesztette a szerző)

Állítás: Elégedettség (a) ...	Férfi		Női		t-érték (p)
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	
munkavégzéshez szükséges információkkal	2,86	1,40	3,37	1,55	-2,019* (0,045)
jelenlegi munkájával	3,27	1,37	3,54	1,57	-1,040 (0,300)
annak mértékével, ahogyan a munkája motiválja Önt	3,17	1,19	3,33	1,52	d = -0,683 (0,496)
feljebbvalóinak vezetési stílusával	3,26	1,20	3,41	1,52	d = -0,593 (0,555)

Állítás: Elégedettség (a) ...	Férfi		Női		t-érték (p)
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	
változások, szervezeti átalakítások bevezetésének módjával	3,25	1,27	3,54	1,30	-1,285 (0,201)
munkájának, feladatának jellegével	3,32	1,31	3,61	1,38	-1,242 (0,216)
személyes fejlődésével	3,56	1,29	3,65	1,38	-0,385 (0,701)
munkahelyi konfliktusok megoldásával	3,54	1,41	3,94	1,25	-1,736 (0,085)
munkaköre „testreszabottságával”	3,19	1,29	3,70	1,28	-2,281* (0,024)
munkahelyi légkörrel	3,26	1,39	3,85	1,46	-2,387* (0,018)
munkahely szervezeti felépítésével	3,25	1,24	3,83	1,30	-2,646** (0,009)
előmeneteli lehetőségével	3,02	1,22	3,15	1,42	-0,547 (0,585)
anyagi megbecsültségével	3,33	1,14	3,98	1,32	-3,052** (0,003)
erkölcsi megbecsültségével	3,29	1,35	3,76	1,44	-1,960 (0,054)

Összességében elmondható, hogy a női válaszadók az elégedettséggel kapcsolatos állítások esetén kivétel nélkül magasabb átlagpontszámot értek el, mint a férfiak; vagyis elégedettebbek a férfi tanulóknál, méghozzá a 14 állításból 5 esetben statisztikailag szignifikáns mértékben. Az öt állítás, amelynek kapcsán szignifikánsnak bizonyult a különbség a következő:

- a munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség,
- a munkakör „testreszabottságával” való elégedettség,
- a munkahelyi légkörrel való elégedettség,
- a munkahely szervezeti felépítésével való elégedettség,
- az anyagi megbecsültséggel való elégedettség.

Mindegyik esetben a női válaszadók bizonyultak elégedettebbnek a helyzetükkel tanulmányaik második évében, próbaidős örmesterként.

KÖVETKEZTETÉSEK, ÉSZREVÉTELEK

Ha a munkaterhelés témaköréhez kapcsolódó állításokat vesszük górcső alá, a kapott eredmények azért sem meglepőek, mert a személyes beszámolók révén tudjuk, hogy a munkaidőre vonatkozóan az állításokban található jellemzők valóban jelen voltak a próbaidős évben, és nem feltétlenül csak az első néhány hónapban, amikor a legintenzívebb volt a migrációs nyomás. Mindez összhangban áll azzal, amit egy másik csoportban, de ugyanezen feladatellátásban részt vevő rendőrök körében készült vizsgálatunkban találtunk.³¹

³¹ Farkas Johanna et al.: A „migráns helyzet” feladatellátása következtében jelentkező pszichés hatások. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 6. évf. 2018/1., 4–33.

Az elégedettséget vizsgáló állítások kapcsán kiemelendő, hogy utolsó helyre került a munkavégzéshez szükséges információkkal való elégedettség kérdésköre, ami a mintában szereplő állomány helyzetére valóban illik: hirtelen nevezték ki őket, újonnan felállított szervezeti egységekhez lettek vezényelve, ráadásul rengeteg bizonytalanságot éltek meg a 10 hónap alatt.

Mindez egy 2009-es vizsgálatban³² még egészen más képet mutatott az állomány körében: sokkal szélesebb spektrumot fedtek le az egyes állítások átlagértékei (4,29–3,02 a jelen vizsgálatbeli 3,697–3,058 tartományhoz képest), ráadásul az itt utolsó helyre szorultak alapvetően az erős középmezőnybe estek, míg amelyek jelen mintában az élen álltak, azok ott szinte minden esetben hátrébb sorolódtak. Mindez valószínűsíthetően jelentős mértékben köszönhető a szervezetben történt változásoknak is (például 2015-ben megjelent az új Hszt., vagyis a 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról), de azt is figyelembe kell veyük, hogy míg a 2009-es vizsgálatban döntő többségében a megyei rendőr-főkapitányság állományában dolgozók szerepeltek, addig jelen felmérésben a Készenléti Rendőrség kötelékébe tartozók – mindez már eleve például az anyagi megbecsültség kapcsán előrevetíti az eltérő megítélést.

A protokollban szereplő átlagtartományokon kívül eső skálák esetében a megemelkedett átlagérték azt jelzi, hogy ezeket a területeket érzékelték problémásabbnak a vizsgálati mintában szereplők az országos átlaghoz képest. S hogy mindez mivel magyarázható? Véleményem szerint a válasz korántsem egyszerű: nem hagyhatjuk figyelmen kívül a vizsgálati minta életkori sajátosságait, a velük folytatott munkám során szerzett tapasztalataimat, valamint a képzésük idején bekövetkezett események láncolatát 2015. augusztus 25. és 2016. június 18. között, és az ennek következtében megvalósult rendkívül gyors, nagy horderejű szervezeti változásokat, valamint e változások kifelé történő, a médiában megjelenő kommunikációját.

A nemi különbségek tekintetében a 2009-es vizsgálatához képest jelentős eltérés mutatkozott: míg jelen vizsgálatban a női válaszadók alapvetően alacsonyabb átlagértékeket mutattak, s mindössze egyetlen esetben – *aktivitás* – volt szignifikáns mértékű a különbség, addig a közel tíz évvel korábbi vizsgálatban a *munkaidő megítélése*, az *effektív munkaterhelés*, az *anyagi elismertség megítélése* és az *egyéni felelősség megítélése* skálák esetében statisztikailag jelentős különbség mutatkozott férfiak és nők közt. Mindezek mellett a négyből két esetben (munkaidő megítélése, anyagi elismertség megítélése) a férfiak, míg két esetben (effektív munkaterhelés, egyéni felelősség megítélése) a nők érték el a magasabb átlagértékeket, vagyis számukra jelentett statisztikai értelemben nagyobb megterhelést.

Az elégedettség terén érdekes, hogy minden esetben a női válaszadók bizonyultak elégedettebbnek. Ennek hátterében valószínűleg a sajátos helyzetük áll: bár a határvadászszázadokhoz kerültek, jobbra értékelték azt, amit a valóságban megtapasztaltak ahhoz képest, mint amire 2015 nyarának végén számítottak – szemben a férfi tanulókkal. Mindez a velük való beszélgetések tapasztalataiból derült ki számomra, s a leginkább a statisztikailag legerősebb különbség (az anyagi megbecsültség) esetében volt igaz: a női válaszadók 2015 szeptemberében sokkal alacsonyabb fizetésekre számítottak, mint amiben a valóságban részesültek. Ezzel szemben a férfi válaszadók körében jelentősebb mértékű volt a keresettel való lazább bánásmód, ezért ők az anyagi oldallal kapcsolatban – különösen az iskolai időszakot is magában foglaló hónapokban – hangoztatták is esetleges elégedetlenségüket. A többi állítás kapcsán azonban jóval érdekesebb kérdés, hogy miért éppen a női tanulók bi-

³² Szabó: i. m.

zonyultak elégedettebbnek, tekintve, hogy többen is beszámoltak arról: nemük miatt rosszabb megítélés alá estek kollégáik által, ez pedig befolyásolhatná a légkörrel való elégedettséget, illetve a szervezeti felépítéssel kapcsolatos elégedettséget is – ez a hatás mégsem jelentkezett.

A 2009-es vizsgálathoz viszonyítva elmondható ezekről az eredményekről, hogy több esetben bizonyult statisztikailag szignifikánsnak a nők és férfiak közti különbség, s míg az ott tárgyalt vizsgálat esetében jelentősen kisebbek voltak a nemek közti különbségek, emellett ott vegyesebb volt a kép annak tekintetében, hogy melyik nem válaszadói bizonyultak elégedettebbnek az egyes tényezőkkel. Emellett az sem elhanyagolható, hogy abban a vizsgálatban, amelynek most csak egy aspektusa került górcső alá, a női rendőrtanulók alapvetően jobb mentális egészségi állapotról és egészségesebb életmódról számoltak be tanulmányaik végeztével.³³

S hogy mi állhat e számos különbség hátterében? Valószínűsíthetőleg több tényező kölcsönhatása, s a két vizsgálatban szereplő minta sajátosságainak igen jelentős eltérései. Az én eredményeim 2016-ban történt adatfelvétellel, 21,67 év átlagéletkorú minta esetében születtek 138 válaszadóval, akik a kinevezéstől az adatfelvételig eltelt 10 hónap során a Készenléti Rendőrség határvidékszázadaiban teljesítettek szolgálatot, a 2009-es vizsgálat viszont – longitudinális vizsgálatról lévén szó – a 2001 és 2008 közötti adatfelvétel 2987 fős mintájával dolgozott, ahol a teljes minta átlaga 32,39 év volt, és a minta jelentős része a megyei rendőr-főkapitányság állományát képezte. Ezek jelentős eltérések. Emellett nem pusztán a mintaméreték különbségei adhatják az eltéréseket, hanem generációs különbségekről is beszélhetünk a minták kapcsán: a korábbi vizsgálatban szereplők alapvetően főként az X generációt, illetve az Y generáció első felét képviselték, addig saját vizsgálatomban sokkal inkább az Y és Z generációk határán álló, vagy már egyértelműen a Z generációhoz tartozók alkották a mintát. Mindez óhatatlanul jelentős eltérésekhez vezet a szemléletmódban, a szervezethez való viszonyulásban és a stressz megélésében egyaránt.³⁴

Mindezen generációs eltérések mellett nem hagyhatjuk szó nélkül azt sem, hogy a 2001–2008 közötti időszakhoz képest a 2015–2016-os időszakig történt változások óhatatlanul hatással voltak a szervezet dolgozóira, illetve valószínűsíthetően a szervezeti kultúrára is,³⁵ ezáltal a két vizsgálat eredményeit is befolyásolhatták.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Abdollahi, M. Kathrine: *Understanding Police Stress Research*. Journal of Forensic Psychology Practice, Volume 2, No. 2, 2002. DOI: 10.1300/J158v02n02_01
- Aytac, Mark H.: *The Sources of Stress, the Symptoms of Stress and Anger Styles as a Psychosocial Risk at Occupational Health and Safety: A Case Study on Turkish Police Officers*. Procedia Manufacturing, Volume 3, 2015. DOI: 10.1016/j.promfg.2015.07.915

³³ Borbély Zsuzsanna: Egészségmagatartás és mentális egészség – nemi különbségek a munkahelyi stressz megélésében. Belügyi Szemle, 67. évf. 2019c/7–8., 37–50.

³⁴ Tari Annamária: Y generáció. Jaffa Kiadó, Budapest, 2010; Uő: Z generáció. Tericum, Budapest, 2011; Uő: #yz generációk online. Tericum, Budapest, 2015; Uő: Bátor generációk. Tericum, Budapest, 2017; Tegye: i. m. 81–97.

³⁵ Borbély Zsuzsanna et al.: A XXI. század biztonsági kihívásai a rendőrségi szervezeti kultúrában. Pécsi Határő Tudományos Közlemények, XX. évf. 2018, 97–102.

- Borbély Zsuzsanna: *Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban*. In: Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Biztonság, szolgáltatás, fejlesztés, avagy új irányok a bevételi hatóságok működésében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőr Tagozata, Budapest, 2019a.
- Borbély Zsuzsanna: *Egészségmagatartás és mentális egészség – nemi különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. Belügyi Szemle, 67. évf. 2019c/7–8., 37–50.
- Borbély Zsuzsanna: *Egészségmagatartás, kiégés, mentális egészség – specifikus stresszorok hatása a rendőrség próbaidős tiszthelyettes állományában*. Szakdolgozat. ELTE, Budapest, 2017.
- Borbély Zsuzsanna: *Egészség-magatartás, mentális egészség – különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. In: Bencsik Balázs – Sabjanics István (szerk.): A biztonság sokszínű arca. Innováció – tudomány – információbiztonság – közszolgálat. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019b.
- Borbély Zsuzsanna – Farkas Johanna – Tözsér Erzsébet: *A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során*. Hadtudományi Szemle, X. évf. 2017/3., 288–304. http://epa.oszk.hu/02400/02463/00036/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2017_3_288-304.pdf
- Borbély Zsuzsanna – Fridrich Andrea Cecília – Tözsér Erzsébet: *A XXI. század biztonsági kihívásai a rendőrségi szervezeti kultúrában: generációk a szervezetben*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, XX. évf. 2018, 97–102.
- Borbély Zsuzsanna – Fridrich Andrea Cecília – Tözsér Erzsébet: *Az Ideiglenes Biztonsági Határzár menti feladatellátás hatása a határzárát védők magánéletére*. Honvédségi Szemle, 146. évf. 2018/6., 65–79. <https://honvedelem.hu/images/media/5f58bf1543056694862477.pdf>
- Burke, Ronald J.: *Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping*. Anxiety, Stress & Coping, Volume 11, No. 4, 1998. DOI: 10.1080/10615809808248319
- Dávid Károly: *A tömeges méretű illegális migráció rendészeti kezelésének Bács-Kiskun megyei tapasztalatai*. In: Schmidt Rita Emese (szerk.): Határrendészeti Tanulmányok – 2015. Különszám. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/2015-1_kulonszam.original.pdf
- Farkas Johanna: *Csoport, csoportdinamika*. In: Csernyikné Póth Ágnes (szerk.): Emberi kapcsolatok pszichológiája. Rejtjel, Budapest, 2006.
- Farkas Johanna: *Stressz- és konfliktuskezelés*. In: Christián László (szerk.): Személy- és vagyonvédelem. NKE, Budapest, 2014, 209–226.
- Farkas Johanna – Borbély Zsuzsanna – Tegye Andrea Cecília – Tözsér Erzsébet: *A „migráns helyzet” feladatellátása következtében jelentkező pszichés hatások*. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 6. évf. 2018/1., 4–33.
- Földesi Krisztina: *Férfiak és nők a rendőrségen*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, XIV. évf. 2013, 161–168. <http://www.pecshor.hu/periodika/XIV/foldesik.pdf>
- Fridrich Andrea Cecília: *Az eltérő szakterületeken dolgozó rendőrök teszteredményeinek vizsgálata – hasonlóságok és különbségek az RMSK tükrében*. Szakdolgozat. ELTE, Budapest, 2015.
- Hajduska Marianna: *Krizislektan*. Harmadik, bővített kiadás. Eötvös, Budapest, 2012.
- He, Ni – Zhao, Jihong – Archbold, Carol A.: *Gender and police stress. The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanism of female and male police officers*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Volume 25, No. 4, 2002. DOI: 10.1108/13639510210450631
- Horváth József: *Gondolatok a rendőrség szervezeti kultúrájáról*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, X. évf. 2009, 21–31. <http://www.pecshor.hu/periodika/2009/horvath.pdf>
- Johnson, Sheena – Cooper, Cary – Cartwright, Sue – Donald, Ian – Taylor, Paul – Millet, Clare: *The experience of work-related stress across occupations*. Journal of Managerial Psychology, Volume 20, No. 2, 2005. DOI: 10.1108/02683940510579803
- Kapade-Nikam, Poonam – Shaikh, Mohsin: *Occupational Stress, Burnout and Coping in Police Personnel: Findings from a Systematic Review*. American International Journal of Research in

- Humanities, Arts and Social Sciences, Volume 6, No. 2, 2014. https://www.researchgate.net/publication/279235713_Occupational_Stress_Burnout_and_Coping_in_Police_Personnel_Findings_from_a_Systematic_Review
- Klein Balázs – Klein Sándor: *A szervezet lelke*. EDGE 2000, Budapest, 2006.
- Laufersweiler-Dwyer, Deborah L. – Dwyer, R. Gregg: *Profiling those impacted by organizational stressors at the macro, intermediate and micro levels of several police agencies*. The Justice Professional, Volume 12, No. 4, 2000. DOI:10.1080/1478601X.2000.9959562
- Leka, Stavroula – Griffith, Amanda – Cox, Tom: *Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Protecting Workers' Health Series No. 3. World Health Organization, Geneva, 2003. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Levi, Lennart – Levi, Inger: *Guidance on work-related stress – "Spice of Life or Kiss of Death?"* European Commission, Luxembourg, 2000. http://www.lennartlevi.se/dokument/guidance_english.pdf
- Ma, Claudia – Andrew, Michael E. – Fekedulegn, Desta – Gu, Ja K. – Hartley, Tara A. – Charles, Luenda E. – Violanti, John M. – Burchfiel, Cecil M.: *Shift Work and Occupational Stress in Police Officers*. Safety and Health at Work, Volume 6, 2015. DOI: 10.1016/j.shaw.2014.10.001
- Ritecz György – Sallai János: *A migráció trendjei, okai és kezelésének lehetőségei 2.0*. Hans Seidel Alapítvány, Budaörs, 2016.
- Szabó Erika: *A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében*. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem, Debrecen, 2009.
- Tari Annamária: *#yz generációk online – Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Tericum, Budapest, 2015.
- Tari Annamária: *Bátor generációk – #szorongoktehátvagyok, klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Tericum, Budapest, 2017.
- Tari Annamária: *Y generáció – klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban*. Jaffa Kiadó, Budapest, 2010.
- Tari Annamária: *Z generáció – Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Tericum, Budapest, 2011.
- Tegyey Andrea: *A „Z generáció” címke – Jogos félelmek vagy lehetőség a megújulásra?* Rendőrségi Tanulmányok, 1. évf. 2018/3., 81–97. http://www.bm-tt.hu/rtt/assets/letolt/rt/201803/04_tegyey.pdf
- Tózsér Erzsébet: *Generációk és vezetői attitűd a rendőrség szervezetében*. In: Baráth Noémi Emőke – Pató Viktória Lilla (szerk.): *A haza szolgálatában*. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 2020.
- Tsai, Lily Chi-Fang – Nolasco, Claire Angélique R. I. – Vaughn, Michael S.: *Modeling job stress among police officers: interplay of work environment, counseling support, and family discussion with co-workers*. Police Practice and Research, Volume 19, No. 3, 2018. DOI: 10.1080/15614263.2017.1342091
- Violanti, John M. – Aron, Fred: *Police Stressors: Variations in Perception Among Police Personnel*. Journal of Criminal Justice, Volume 23, No. 3, 1995. DOI: 10.1016/0047-2352(95)00012-F