



A kiégés vizsgálata a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos állománya körében

An examination of burnout among police officers of the Szabolcs-Szatmár-Bereg County Police Headquarters

Ambrusz Alíz

klinikai szakpszichológus,
pszichoterapeuta
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei
Rendőr-főkapitányság,
Humánigazgatási Szolgálat
Egészségügyi és Pszichológiai Alosztály
aliz.ambrusz@gmail.com



Borbély Zsuzsanna

pszichológus, doktorandusz
Somogy Megyei Rendőr-főkapitányság,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem,
Rendészettudományi Doktori Iskola
borbely.zsuzsanna@uni-nke.hu



Malét-Szabó Erika

Dr. PhD, főtanácsadó, rendőr alezredes
Belügyminisztérium,
Közszolgálat-fejlesztési és Stratégiai
Főosztály
erika.malet-szabo@bm.gov.hu



Absztrakt

Cél: A kiégés sokat kutatott terület, hiszen a munka hatékonyságát csökkenti, a fluktuációt növeli, az egyén egészségi állapotát veszélyezteti. Jelen cikkünkben a fókusz a rendvédelemben dolgozóakra helyezük. E területen végzett kiégéssel kapcsolatos kutatási eredményeinket ismertetjük, összevetve a szociodemográfiai adatokkal, a szubjektív egészségi állapottal és a mozgással.

Módszertan: Kutatásunk során egy kérdőívet állítottunk össze, mely tartalmazza a szolgálati helyet, a munkaidőt, az állományban eltöltött időt, a kiégés felmérését célzó kérdőívet, valamint szubjektív egészségi állapotra vonatkozó skálát, és felmértük a testmozgást. A Maslach Kiégés Kérdőív segítségével mértük föl a kiégés szintjét. A kérdőívet a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányságon dolgozó hivatásos állomány körében vettük fel, összesen 783 fővel.

Megállapítások: Magas érzelmi kimerültség az állomány 4,6%-nál található. A deperszonalizáció magas foka 6%-ban jelentkezik, míg ehhez képest az állomány mintegy 30%-a mutat kimagasló értéket a személyes teljesítmény csökkenésben. A nemek szerinti összehasonlítás esetében a mintában az érzelmi kimerülés területén mutatkozott statisztikailag is jelentős eltérés a férfiak és a nők között – a nők jellemzően magasabb szintű érzelmi kimerültségről számoltak be férfi kollégáikhoz képest Szignifikáns együttjárás tapasztalható

a rendszeres mozgás és deperszonalizáció és a személyes teljesítménycsökkenés alacsonyabb szintjével.

Érték: E cikk elősegítheti, hogy középpontba helyeződjön a rendvédelemben dolgozók mentális egészsége, hiszen a kiégés az egyik legjelentősebb megbetegítő faktor.

Kulcsszavak: Maslach Kiégés Kérdőív, rendvédelem, egészség, szubjektív egészség, sport

Abstract

Aim: Burnout has been the subject of a wide range of research over the years. It reduces work efficiency, increases staff turnover and holds risks for health. This article first gives a theoretical overview of burnout. We focused on police officers and the purpose of this study was to examine the relationship between burnout and sociodemographic data, subjective health status and physical activity.

Methodology: In our research, we compiled a questionnaire that includes place of work, working hours, the Maslach Burnout Inventory, a scale for subjective health status, and physical activity. A total of 783 police officers of the Szabolcs-Szatmár-Bereg County Police Headquarters were surveyed.

Findings: High emotional exhaustion is found in 4,6% of the workforce surveyed. A high degree of depersonalization occurs in 6%. Considering personal performance, 30% of those surveyed present critical values. Female police officers report statistically higher levels of emotional exhaustion compared to that of male officers. There is a significant correlation between regular physical activity and the levels of depersonalization and personal performance.

Value: Our review focuses on the burnout of police officers. It may help to focus attention on the mental health of law enforcement personnel because burnout is one of the most significant contributors to ill health.

Keywords: Maslach Burnout Inventory, the police force, health, subjective health status, sport

Bevezetés

Ki ne szeretne olyan rendőrökkel együtt dolgozni, akik magas szakmai kompetenciával, testi és lelki energiájuk teljében dolgoznak, elkötelezetten, elhivatottan a rendőrség felé, megélve azt, hogy munkájuk értéket képvisel. Félő azonban, hogy a mindennapok feladatellátásai során inkább találkozunk megfáradt,

lelkesedésében megtört, cinikus rendőrökkel. Az alább bemutatott kutatás célja, hogy reálisan lássuk, milyen mértékben tapasztalhatók kiégési tünetek a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos állománya körében.

A kiégés

Már az 1950-es évektől a megfigyelések középpontjában van a kiégés. A kiégés fogalmának meghatározása Freudenberger nevéhez fűződik. 1974-ben ő fogalmazta meg a kiégési vagy más néven burnout szindrómát. Ő a krónikusan fennálló megterhelések következtében fellépő fizikai, érzelmi és mentális kimerülés állapotaként írta le, amit a saját magára, a munkára, illetve másokra irányuló negatív attitűd jellemez (Freudenberger, 1974; Fekete, 1991).

Freudenbergerrel szinte egy időben Maslach és Jackson (1976) is leírta a kiégés elméletét, mely szerint a kiégés egy multidimenzionális jelenség. Maslach és munkacsoportja volt az első, akik kidolgozták ennek legátfogóbb és legismertebb elméleti hátterét. Szerintük a kiégés egy háromdimenziós szindróma, amely azokat a munkavállalókat érinti, akiknek munkaköri feladatai főleg más személyeknek nyújtott segítségnyújtáshoz és ellátáshoz kapcsolódnak. A kiégés három dimenziója: *érzelmi kimerültség* (fáradtság és erőtlenség, hogy több támogatást nyújtson másoknak), *deperszonalizáció vagy elszemélytelenedés* (elzárt, cinikus, hideg és nem szimpatikus hozzáállás, különösen azokhoz, akik segítséget keresnek vagy szolgáltatásokat kérnek) és az *alacsony szakmai teljesítmény* (személyes és szakmai alkalmatlanság érzése, és nagyobb valószínűséggel hibázik a munkafeladatok során, megkérdőjelezi a saját hatékonyságát) (Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Leiter & Maslach, 2005).

Ők alkották meg a Maslach-féle kiégés leltárt (Emilia, Extremera, Pecino & De La Fuente, 2013), mely a mai napig „arany standardnak” minősül a kiégés mérésében.

Maslach a kiégés tüneteit öt csoportba osztotta (Maslach & Jackson, 1976):

- Pszichés tünetek: emocionális tünetek tartoznak ebbe a csoportba, mint például a reményvesztettség, a lelkesedés hiánya, fásultság, ingerlékenység, depresszió.
- Fiziológiai tünetek: folyamatosan fennálló testi feszültség, fejfájás, alvászavarok, gasztrointesztinális panaszok, magas vérnyomás, immunitás csökkenése, izomfeszülés stb.
- Magatartásbeli tünetek: kontrollálatlan dühkitörések, agresszív megnyilvánulások gyakorivá válása, teljesítőképesség csökkenése, kezdeményezőkézség

visszaesése (csak utasításra cselekszik, minden lelkesedés és sokszor kreativitás nélkül).

- Szociális magatartásban megjelenő változások: munkatársakkal való kapcsolat intenzitásának és mélységének csökkenése, visszahúzódás, távolságtartás, izoláció (nemcsak a munkatársaktól, hanem gyakran a barátoktól, családtól is), korábbi szabadidős hobbitevékenységek (mint például a mozgás) feladása is lehetséges.
- Problematikus viselkedésformák megjelenése: cinizmus, pesszimizmus figyelhető meg a személy megnyilvánulásaiban, továbbá káros egészségmagatartási formák is kialakulhatnak, mint például az alkoholfogyasztás, dohányzás (ha korábban már dohányzott, akkor most fokozódik), gyógyszerek vagy drogok fogyasztása.

Maslach és munkatársai (1997) a tünetek megjelenése, a kiégés hátterében a személyes és munkahelyi tényezők össze nem illését feltételezik, melyeknek hat típusát különböztetik meg:

- 1) Az első terület a *munkaterhelés területe*, a munka mennyisége, komplexitása és időtartamának nem megfelelőse, hiszen mind a fokozott, mind pedig a túl kevés munkaterhelés a munka jutalomértékének devalválódásához vezet.
- 2) Az *optimális kontroll* érzése egy-egy munkafolyamat, szituáció felett szintén fontos összetevője annak, hogy a munkáját az egyén kielégítőnek tartsa.
- 3) A *munkavégzéshez kapcsolódó jutalom*, elismerés elmaradása kiábrándultsághoz vezet, demotiválttá teszi a dolgozót.
- 4) Az egyén és a szervezet szempontjából is igen fontos a *munkahelyi közösségek* szerepe. A problémákkal terhelt munkatársi kapcsolatok elfordulást, ellenségességet válthatnak ki.
- 5) Szervezeti szinten nagyon fontos a *becsületesség* kérdésköre. Ha az egyén igazságtalanságot tapasztal, elveszíti hitét.
- 6) A kiégés utolsó okaként az *egyén és a munkahely értékeinek disszonanciáját* nevezik meg.

Az össze nem illés eredményeként az egyén egyre frusztráltabb és ellenségesebb lesz, mely megnehezíti a másokkal való együttműködést. Ez a folyamat egy idő után fenntartja önmagát és egyre erősebbé válik, kiégést eredményezve (Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Leiter & Maslach, 2005).

Az elvégzendő munka mennyiségéhez köthető a kimerültség, a cinizmus viszont a munkahelyi szociális légkörből következik (Maslach & Leiter, 2016). A rossz munkatársi kapcsolatok hozzájárulnak magukkal a rossz információáramlást, melynek az eredménye a nem kielégítő munkavégzés. A személyes teljesítménycsökkenés

megélése háttérben a tehetetlenség, sikertelenség megélése és az elismerés hiánya áll (Csehák & Papp, 2006).

Azokon a munkahelyeken, ahol magas a stressz, ott nagyobb lesz a hiányzási arány, magasabb a dolgozói fluktuáció (Pikó & Piczil, 1998).

A kiégés fontossága

García-Rivera és munkatársai (2020) szerint a kiégés a néma ellenség, amely hatással van az egész szervezetre, csökkenti a teljesítményt, a munka minőségét, és megakadályozza, hogy a dolgozó hatékonyan teljesítsen. A kiégés tünetei individuális szinten szembetűnőbbek, de következményei szervezeti szinten fokozottan jelentkeznek.

A kiégés a munkavállalókat és szervezeteket egyaránt terheli, így társadalmi jelentősége is hatalmas. Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért 2018. szeptemberi (Aumayr-Pintar, Cerf & Parent-Thirion, 2018) jelentése szerint a kiégés az Európai Unióban jelentős probléma, szintjének felmérésére vonatkozó intézkedésekre van szükség.

A rendvédelem területén Solymosi is felhívja a figyelmet arra, hogy Nyugat-Európában a vezető veszélyforrások között szerepel az állomány kiégése, melynek prevenciójára komplex akciótervek születtek (Solymosi, 2013).

Kiégés a rendőrségen

A rendvédelem területét sem kerüli el a munkahelyi stressz, és ezzel párhuzamosan a munkahelyi kiégés. Abdollahi (2002) a rendvédelem területén a kiégés bejósói közül hat munkafolyamathoz kapcsolódó faktort emel ki: az igazságszolgáltatási rendszerrel (ügyészség-bíróság) való együttműködés; a média szerepe és a nyilvánosság figyelme; a lőfegyverhasználat; találkozás, kapcsolatba kerülés a bűncselekmények és halálos balesetek áldozataival (különösen gyerekek esetében); közösségi kapcsolatok, erőszakos, bejósolhatatlan eseményekkel való találkozás; szerepképtéltetés.

Abdollahi (2002) a rendőri stresszre vonatkozó kutatások irányait összegző, átfogó írása, valamint Kapade-Nikham és Shaikh (2014) rendőri stresszről, kiégésről és az ezekkel való megküzdésről szóló tanulmányok szisztematikus áttekintése alapján a kiégés prediktoraként megjelenő, szervezetből eredő stresszorok az alábbiak:

- a váltott műszakokban végzett munka;
- a vezetői segítségnyújtás inadekvát volta szakmai kérdésekben;

- a tény, hogy a rendőrök gyakran kénytelenek megélni, hogy a fejük felett hoznak döntéseket róluk, s noha mindez a parancsuralmi rend sajátos velejárójaként eredendően természetes, bizonyos helyzetekben nagyon demoralizáló lehet;
- az adminisztratív támogatottság hiányosságai;
- nem megfelelő fizetés és anyagi források hiányosságai;
- a szerepkonfliktusok (egyszerre rendőr és szociális munkás egyes helyzetekben például);
- az izoláció (Borbély, 2019).

Magyarország

A magyar rendőrségen Szabó Erika (2009) a 2001 és 2008 közötti időszakban mintegy 3980 kérdőív adatainak az elemzésével igazolta a rendvédelemben dolgozók fokozott stresszterhelését. A munkahelyi stressz fogalmát – Levi nyomán – Szabó és Rigó (2008) mint az egyénnek a munka, a munkahelyi környezet, valamint a munkaszervezet ártalmas, kellemetlen jellegére adott érzelmi, kognitív, viselkedési és élettani válaszát határozták meg. Alapvetően kutatásuk során szem előtt tartották a stressz komplexitását. A munkahely, a munkaköri tevékenység és a szervezeti tényezőkön túl a megküzdési módok, a stresszoldóképesség hatékonysága is elemzésük tárgyát képezte. A stresszterheltség szubjektív megítélésének jellegzetességei adta a stresszterhelési profilt. Eredményeik alapján a stresszterheltség fordított kapcsolatban áll a motivációval, az aktivitással. A stresszterheltség növekedése pedig magával hozza az egészségi állapot romlását is (Szabó & Rigó, 2008).

Magyarországon viszonylag kevés tanulmány született a rendvédelem területén dolgozók kiégésével kapcsolatban. A Váci Fegyház és Börtönben a hivatásos állományú dolgozók körében végzett felmérés felhívja a figyelmet a kiégés szindróma és a magas vérnyomás összefüggéseire (Nagy & Bénik, 2013).

Szintén a büntetés-végrehajtásban dolgozókkal készült 2004–2005-ös vizsgálat eredménye szerint a fogvatartottakkal végzett munka során a dolgozók – a munkájuk megterhelő volta miatt – kevésbé érzik magukat kompetensnek, sikeresnek, a végzett munka nem okoz saját teljesítményükkel való elégedettséget, ami szintén a kiégés jeleként értelmezhető (Bíró, 2009).

A Soproni Rendőrkapitányságon, mintegy 100 fős minta alapján végzett kutatómunka eredménye szerint a vizsgált állomány kiégése közepes, ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a szerző nem a pszichés alkalmasságvizsgálatok során használtak szerinti alacsony–közepes–magas kategóriákat alkalmazta, hanem statisztikai alapon az elérhető legalacsonyabb és legmagasabb pontérték közötti

tartományt harmadolta. A férfiak és nők viszonylatában a nőknek alacsonyabban a kiégési mutatói. A vezető és a magasabb beosztásúak között az emocionális kimerülés és a deperszonalizáció kisebb, míg a személyes teljesítménycsökkenés faktora magasabb. Az alacsonyabb beosztású kollégák kiégés szintje összességében magasabb (Németh, 2013).

Külföldi viszonylat

Aguaayo és munkatársai 2017-ben nemzetközi internetes adatbázisból több, rendőri kiégéssel kapcsolatos tanulmányt érintő metaanalízisükben a kiégés és a szociodemográfiai tényezők kapcsolatát vizsgálták. A szociodemográfiai tényezők között az életkor, a nem, a családi állapot és a gyermekek száma szerepelt. A Maslach-féle kiégés leltárt alkalmazták a tanulmányokban. Aguaayo, arra a következtetésre jutott, hogy a fiatalabbak hajlamosabbak az elszemélytelenedésre, mint idősebb társaik. A nők az érzelmi kimerülésre fogékonyabbak, mely háttérben az valószínűsíthető, hogy a munkahelyen és a családban betöltött szerepeknek is meg kell felelni, miközben a férfiakat a család megvédi, protektív tényezőként hat a kiégéssel szemben. Az életkor önmagában nem jelent rizikótényezőt. Valószínűleg a rendőrségi munka jellege és azok a stresszorok, amelyekkel a tisztek (különösen a legalacsonyabb rangúak) szembesülnek a napi munkában, azt okozzák, hogy a társadalmi-demográfiai tényezők irrelevánsak a kiégés kialakulása szempontjából (Aguaayo, Vargas, Cañadas & De la Fuente, 2017). Amerikai rendőröknél folytatott kutatás során McCarty és munkatársai (2019) megállapították, hogy e mintán az állomány 19%-a szenvedett érzelmi kimerültségtől, 13%-a pedig elszemélytelenedéstől.

Queirós 2020-ban publikált adatai szerint portugál rendőrségi mintájuk mérsékelt kiégési értékeket mutatott. A résztvevők 11%-a kritikus értékeket mutatott a kiégés szempontjából. Egy másik portugál felmérés (Queirós et al., 2020) a kiégés és az agresszió kapcsolatára hívja fel a figyelmet. Kutatásuk során agresszivitás kérdőívet használtak, mely a fizikai- és verbális agressziót, a haragot, és az ellenségességet mérte. Az elemzés azt mutatja, hogy a kiégés az agresszivitás 13–22%-át vetíti előre. Különösen a magas deperszonalizáció és az alacsony személyes teljesítmény dimenziói magyarázzák a haragot és az agresszivitást. Az életkor és az évek tapasztalata negatívan korrelált érzelmi kimerültséggel, és pozitívan az ellenségeskedéssel (Queirós, Kaiseler & da Silva, 2013). Az egészség és kiégés viszonylatában is készültek felmérések, melyek közül egy berlini rendőrkapitányságon készült tanulmány (Santa, Wolter, Gusy, Kleiber & Renneberg, 2019) az egészségorientált vezetés hatását vizsgálta a rendőrök mentális és fizikai egészségére. A kutatás során a vezetők egészségspecifikus

orientációját (egészségmagatartás, egészségtudatosság, az egészség értéként való közvetítése) és a beosztottak egészségspecifikus sajátosságait vizsgálták. Az eredmények azt mutatták, hogy az egészségorientált vezetés negatívan kapcsolódik a kiégés, a depresszió és a fizikai panaszok szintjéhez, és pozitívan kapcsolódik a közérzetükhöz. Az eredmények hangsúlyozták a vezetés fontosságát a beosztottak egészsége szempontjából, és felhívták a figyelmet a vezetésfejlesztés fontosságára a rendőrségi munka rendszerében.

Rivera (2020) a testmozgás és a szabadidős tevékenyének viszonylatában végzett kutatást. Mexikóban végzett kutatásának eredményei azt mutatták, hogy nagyszámú rendőrnek volt magas a kiégése és magas a mentális kimerültsége, illetve, hogy a testmozgás pozitív és szignifikáns kapcsolatban állt az alacsonyabb kiégési kockázattal. Jelentős különbség van a kiégés gyakoriságában a férfiak és a nők között. A férfiak nagyobb kockázatot mutattak, mint a nők. A rendőröknél 40%-ban jelentek meg a kiégés szindróma figyelmeztető jelei, ők többnyire alacsonyabb beosztásban voltak, és nagyobb fokú mentális kimerültség volt megállapítható náluk. Rivera hangsúlyozza, hogy a sport- és szabadidős tevékenységek gyakorlása napi szinten prioritásnak kell lennie a rendőrök számára, hiszen ezeknek a tevékenységeknek jelentős a stressz- és kiégés csökkentő szerepük.

Vizsgálat

Eljárás és vizsgálati minta

A vizsgálati mintába az aktív, 2020-ban a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányságon dolgozó hivatásos állomány tagjai kerültek be, akiknek ez évben volt esedékes a kötelező időszakos alkalmassági vizsgálata. E vizsgálat során vettük fel a kérdőívet. A 2020-as évben végeztük el a vizsgálatot, ami a COVID-19-járvány első éve volt. A vizsgálat 2020 márciusától tartott, addig, amíg a járványügyi helyzet lehetővé tette az alkalmassági vizsgálatokat, a személyes megjelenést. Összesen 892 kérdőívet osztottunk ki a vizsgálat során, melyből 783 kérdőív hasznosítható. A válaszadók 13%-a hiányosan töltötte ki a kérdőívet. A kérdőív kitöltése körülbelül 20 percet vett igénybe.

A minta nemi megoszlása tekintetében elmondható, hogy 681 fő (86,97%) férfi és 101 fő (12,9%) női válaszadó töltötte ki a kérdőívet. A minta átlagéletkora 38,67 év – a legfiatalabb válaszadó 22, a legidősebb 62 éves volt.

Mérőeszköz

Maslach és munkacsoportja dolgozta ki a Kiegész Kérdőívet (Maslach Burnout Inventory, a továbbiakban: MBI) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), ami a világon leggyakrabban használt kiegész mérő eszköz. A kiegész szerintük alapvetően három dimenzió nyugszik: érzelmi kimerülés; deperszonalizáció; személyes teljesítmény csökkenés. Ezen három dimenzióra épül a kérdőív összeállítása. Az egyes itemek gyakoriságának megítélése egy hétfokú Likert skálán (0 = soha, 6 = minden nap) történt.

Az általunk összeállított kérdőívben mindezek mellett az alábbi, munkához kapcsolódó tényezők kerültek megkérdezésre:

- szolgálati hely;
- iskolai végzettség (válaszlehetőségek: középiskola, rendészeti, főiskola, egyetem, egyéb);
- mennyi ideje van állományban (0–5 év, 5–10 év 10–15 év, 15–20 év, 20–25 év, 25–30 év, 30 évnél régebben);
- hány órát dolgozik átlagosan egy héten;
- milyen munkarendben dolgozik (hivatali, vezényléses, 12/24 váltásos, 24/72 váltásos).

Az egészséggel kapcsolatosan az egészségi állapot minősítése került megkérdezésre, amelyet a válaszadók egy ötfokú Likert skálán válaszolhattak meg (1 = nagyon rossz, 5 = kiváló). Emellett az étellel való elégedettség és a boldogság is felmérésre került egy-egy kérdésben, ahol tízfokú Likert skálán (1 = teljesen elégedetlen, 10 = teljesen elégedett) ítélték meg a válaszadók ezen tényezőkkel kapcsolatos véleményüket. Megkérdeztük továbbá azt is, hogy milyen gyakran sportol, illetve milyen gyakran végez egyéb fizikai aktivitást. A kérdések a következőképpen hangzottak: „*Milyen gyakran sportol, például úszik, fut, kerékpározik, focizik, aerobikozik vagy végez más testmozgást?*”, illetve „*Milyen gyakran végez a sportoláson kívül olyan fizikai aktivitást, például kerti munkát, építkezést, ahol legalább 10 percen keresztül gyorsabban ver a szíve, kimelegszik, megizzad?*”. A sportolás kapcsán négyféle gyakoriság közül választhattak a résztvevők (1 = soha, 4 = hetente többször), míg az egyéb fizikai aktivitás kapcsán három lehetséges gyakoriság szerepelt a válaszok között (1 = soha, 3 = hetente többször).

Arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a kiegész szintje mennyiben változik a szolgálati helyek és a rendvédelemben eltöltött évek függvényében, illetve milyen összefüggés tárható föl a kiegész szintje és a szubjektív egészségi állapot között. A rendszeres testmozgás együtt jár-e alacsonyabb kiegészzinttel. Ezen

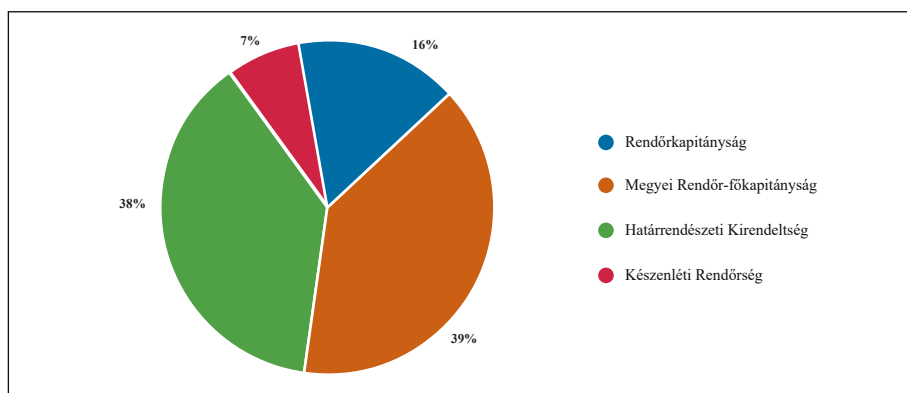
kérdések, a vonatkozó szakirodalom áttekintése után, a hazai gyakorlat figyelembevételével kerültek megalkotásra. Az adatok statisztikai elemzése az SPSS 21 programcsomaggal készült.

Eredmények

A minta alapstatisztikája

A mintában az egyes szolgálati helyekről résztvevők aránya az 1. számú ábrán látható.

1. számú ábra: Résztvevők aránya a szolgálati helyek vonatkozásában

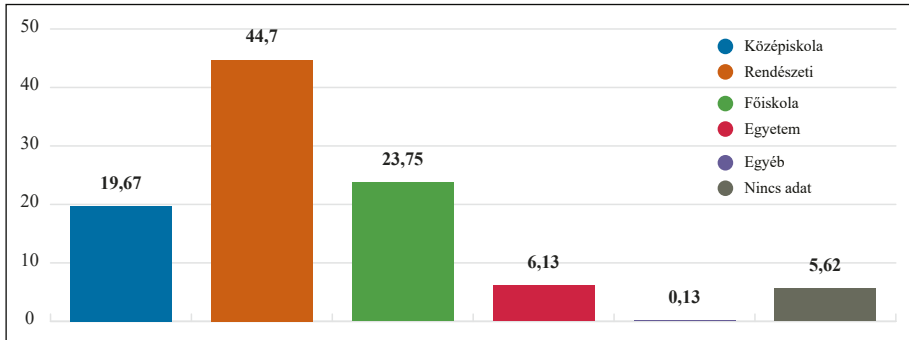


Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A legtöbb válaszadó az MRFK állományának tagja, ezt szorosan követi a határrendészeti kirendeltségeken dolgozók aránya 38%-kal. A rendőrkapitányságok dolgozói a minta 16%-át adták, míg a Készenléti Rendőrség Nyírbátori Kirendeltségéhez tartozóan szolgálatot teljesítő állomány tagjai a minta 7%-a.

A válaszadók legmagasabb iskolai végzettségét tekintve: 154 fő rendelkezett általános, nem rendvédelmi középiskolai végzettséggel, 350 fő rendészeti szak-középiskolát végzett. Főiskolát 186 fő végzett, míg egyetemi szintű végzettséggel 48 fő bírt, illetve 1 fő egyéb képesítéssel rendelkezett. Mindezek mellett 44 fő esetében nem rendelkezünk adattal az iskolai végzettség tekintetében. Mindezeket a 2. számú ábrán láthatjuk.

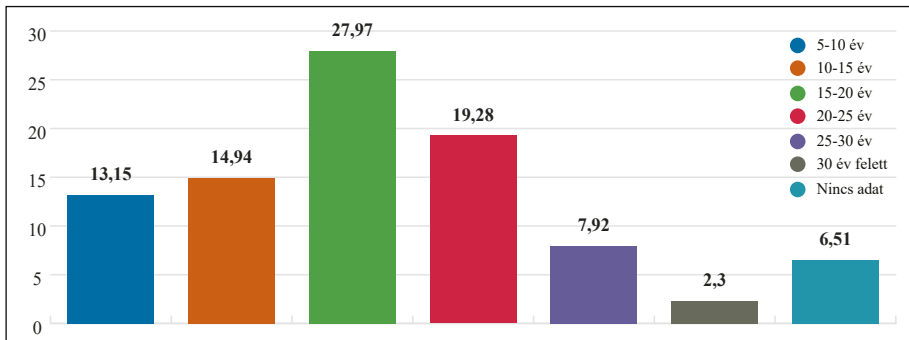
2. számú ábra: Iskolai végzettségek a mintában



Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Szolgálati időt tekintve (3. számú ábra) mindenképpen kiemelendő, hogy a legnagyobb arányban a mintában a 15–20 éve hivatásos állományban lévők szerepelnek, amely összhangban áll a minta átlagéletkorával is, mint ahogyan az is, hogy a második legnagyobb létszámú csoport a 20–25 éve hivatásos állományúaké. Mindez felhívja a figyelmet az állomány öregedésének jelenségére is. A 30 évnél régebben hivatásos állományuként dolgozók a vizsgálati minta 2,30%-át teszik ki.

3. számú ábra: Szolgálati idő megoszlása a mintában



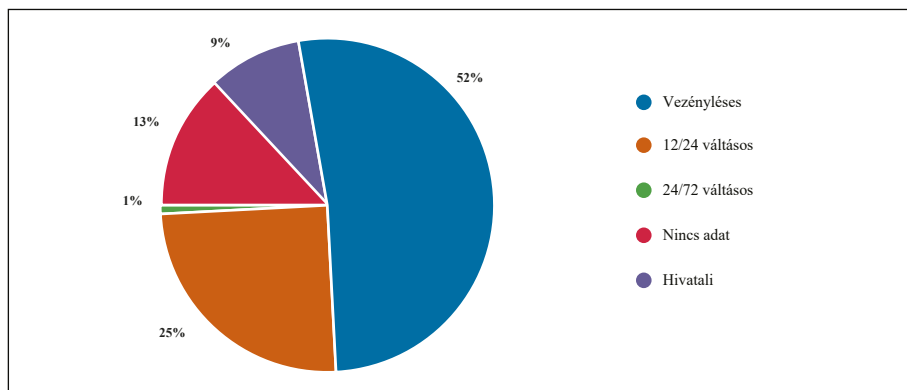
Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A heti átlagos munkaidő is megkérdezésre került, ennek eredményeként elmondható, hogy a válaszadók átlagosan 43,06 órát ($\pm 8,82$ óra) dolgoznak egy héten.

A munkarendet tekintve (4. számú ábra) a legtöbben, a válaszadók 52,23%-a (409 fő) vezényléses munkarendben teljesít szolgálatot, 24,90% (195 fő) pedig

12/24 váltásos munkarendben dolgozik. Ezen két csoport együtt a minta háromnegyedét jelenti.

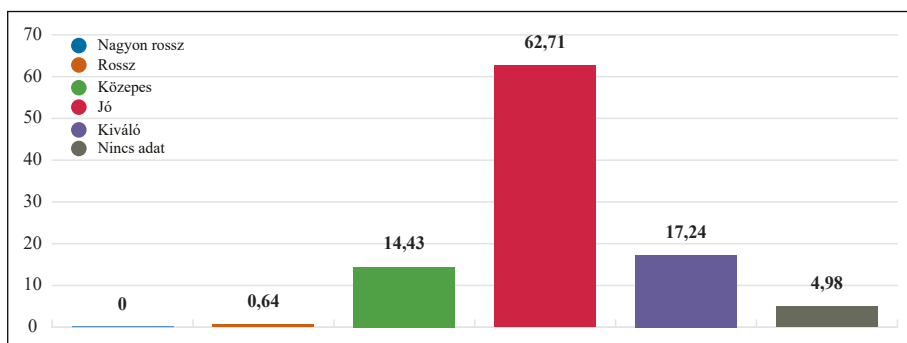
4. számú ábra: Az egyes munkarendek eloszlási aránya a mintában



Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A szubjektív egészségi állapot felmérése során egy 1–5-ig tartó skálán kellett értékelniük az egészségi állapotukat (1 = rossz, 5 = kiváló). A mintában az egészségi állapot tekintetében senki nem tartotta az egészségi állapotát nagyon rossznak, míg a legtöbben (491 fő, vagyis 62,71%) jó egészségi állapotúnak vallotta magát (5. számú ábra). Az egészségi állapot átlagos értéke a mintában 4,01 (szórás: $\pm 0,62$) volt.

5. számú ábra: Az egészségi állapot minősítése a mintában

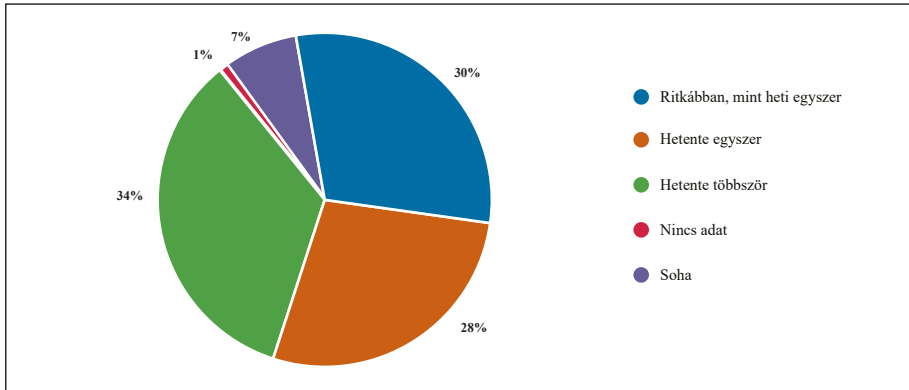


Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A mozgás kapcsán a rendszeres mozgás mintabeli alakulását mutatja a 6. számú ábra, míg a fizikai aktivitását a 7. számú ábra. A rendszeres mozgás tekintetében

a hetente többszöri mozgásról számoltak be a legtöbben, a minta 34,23%-a (azaz 268 fő). Hetente egyszer 28,48% (223 fő), heti alkalomnál ritkábban 30,14% (236 fő) sportol, míg soha nem sportolónak vallotta magát 6,64% (52 fő).

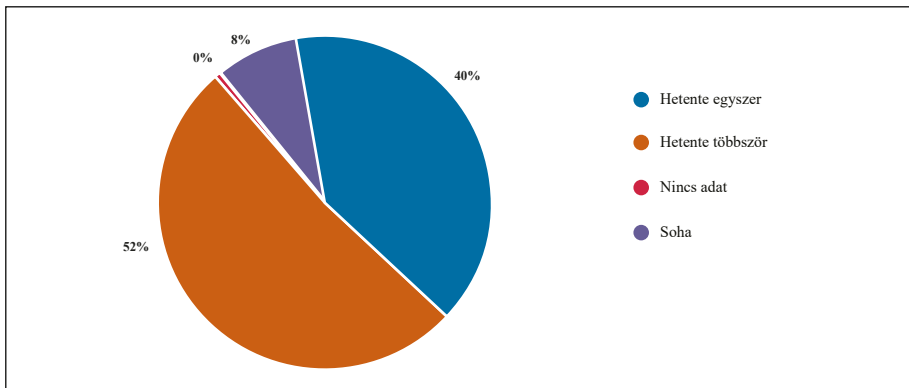
6. számú ábra: *A rendszeres mozgás gyakorisága a mintában*



Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A fizikai aktivitás kapcsán a legtöbben (51,98%, 407 fő) hetente többször is végeznek olyan sportoláson kívüli fizikai aktivitást, ahol legalább 10 percen keresztül gyorsabban ver a szívük, kimelegszenek vagy megizzadnak. Hetente egyszer 39,46% (309 fő), míg soha nem 8,17% (64 fő) végez ilyen jellegű aktivitást (7. számú ábra).

7. számú ábra: *A fizikai aktivitása gyakorisága a mintában*



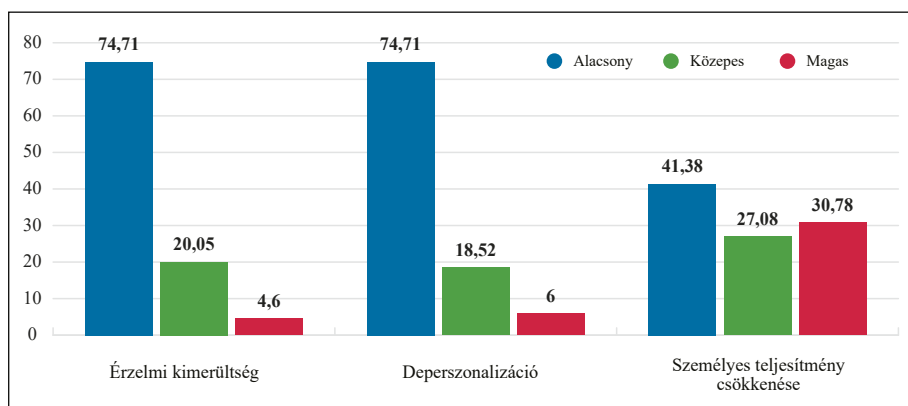
Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A kiégéssel kapcsolatos eredmények

A kiégés kapcsán alacsony, közepes és magas kiégésszintet különböztettünk meg. Ezen besorolásokat alkalmazva az egyes skálák mentén a következő eredmények születtek (8. számú ábra):

- Az érzelmi kimerültség a legtöbb válaszadó esetében, vagyis 74,71% körében alacsony szintet ért el, a közepes szintet 20,05% érte el, de 4,6% esetében magas lett ez a mutató. A skála átlaga $12,29 \pm 8,64$ lett.
- A deperszonalizáció esetében hasonlóan alakultak az arányok, vagyis a döntő többség, azaz 74,71% esetében alacsony szintű elszemélytelenedést láthatunk, míg közepes értéket 18,52% ért el, de 6% esetében magas érték mutatkozott. A skála átlaga $3,55 \pm 4,13$ lett.
- A személyes teljesítmény csökkenése már más eloszlást mutat, itt ugyanis alacsony értéket 41,38%, közepes értéket 27,08%, míg magas értéket a válaszadók 30,78%-a mutatott. A skálaátlag $36,48 \pm 7,92$ lett.

8. számú ábra: Az MBI skáláinak kategóriánkénti alakulása a mintában

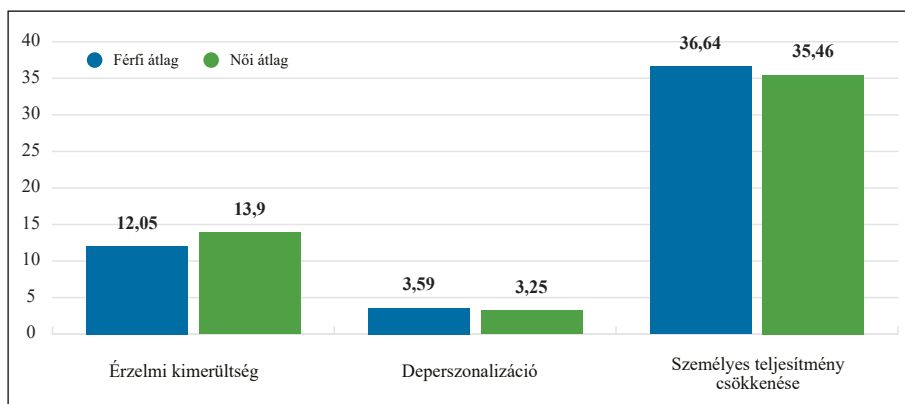


Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Az egyes csoportosítások mentén történő összehasonlításokat megelőzően a minta normalitásának megfelelően kerültek alkalmazásra a próbák.

A kiégéssel kapcsolatos mutatók nemenkénti alakulását foglalja össze a 9. számú ábra.

9. számú ábra: Az MBI skálaátlagainak nemenkénti alakulása a mintában



Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A kiegészés mintánkban megmutatókozó nemi különbségeinek tekintetében a két nem nagy létszámbeli eltérése, valamint a kiegészéssel kapcsolatos skálák normál eloszlástól való eltérése miatt Mann–Whitney próba került elvégzésre. Ezen szempont mentén az érzelmi kimerülés esetében mutatkozott szignifikáns eltérés a nemek között: a mintában szereplő nők statisztikailag jelentősen gyakrabban számoltak be érzelmi kimerülésről, mint férfi kollégáik ($p = 0,03$).

Az egyes szolgálati helyek esetében a skálaátlagokat az 1. számú táblázat foglalja össze. A kiegészés és a szolgálati hely kapcsolata nem mutatott normál eloszlást, ennek megfelelő statisztikai próbát (Kruskal–Wallis próba) alkalmaztunk.

1. számú táblázat: Az MBI skálák átlagértékei szolgálati helyenként

Szolgálati hely	MBI skálák					
	Érzelmi kimerültség		Deperszonalizáció		Személyes teljesítmény csökkenése	
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Rendőrkapitányságok	13,97	8,87	4,23	3,99	34,80	8,64
Megyei Rendőr-főkapitányság	12,60	7,98	3,55	4,20	37,30	6,90
Határrendészeti kirendeltség	11,85	8,81	3,51	4,18	36,26	8,40
Készenléti Rendőrség	9,20	9,91	2,22	3,47	36,98	8,36

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A Kruskal–Wallis próba eredményét tekintve elmondható, hogy a személyes teljesítmény csökkenését [$H(3) = 6,40$; $p = 0,09$] leszámítva szignifikáns különbség mutatkozott az egyes szolgálati helyek között: az érzelmi kimerültség esetében $H(3) = 22,46$; $p = 0,00$ szinten szignifikáns a különbség a szolgálati helyek között, míg a deperszonalizáció esetében $H(3) = 15,87$; $p = 0,00$ szinten. Mind az érzelmi kimerültség, mind a deperszonalizáció esetében a legmagasabb átlagértéket a rendőrkapitányságok állománya érte el, őket követte a megyei rendőr-főkapitányság állományában szolgálók, őket pedig a határrendészeti kirendeltségek állománya, míg legalacsonyabb értékkel a Készenléti Rendőrség állománya rendelkezett a vizsgált mintában.

Az állományban eltöltött idő esetében az egyes csoportok tekintetében kapott eredményeket áttekintve elmondható, hogy egyik esetben sem volt szignifikáns különbség a csoportok között.

Az MBI skálák és az egészségi állapot kapcsolatának vizsgálatára korrelációs elemzést végeztünk. Ennek eredményeként elmondhatjuk, hogy mind az érzelmi kimerültség ($r = -0,28$; $p = 0,00$), mind az elszemélytelenedés ($r = -0,21$; $p = 0,00$), mind pedig a személyes teljesítmény csökkenése ($r = 0,31$; $p = 0,00$) esetében a rosszabb egészségi állapot a kiegészítés mérésére használt MBI skáláinak magasabb szintjével jár együtt.

A mozgás kapcsán mind a rendszeres mozgás, mind a fizikai aktivitásra nézve az egyes csoportok tekintetében kapott skálaátlagokat mutatja a 2. számú táblázat. Míg a fizikai aktivitás nem mutatott összefüggést az MBI skálaértékeivel, addig a rendszeres mozgást végzők esetében a deperszonalizáció [$H(3) = 3,69$; $p = 0,30$] és a személyes teljesítmény csökkenése [$H(3) = 28,67$; $p = 0,00$] esetében szignifikáns eltérés mutatkozott a csoportok között. Minél gyakoribb mozgásról számoltak be a résztvevők, annál alacsonyabb értékeket mutattak a személyes teljesítmény csökkenésében. Ugyanakkor az elszemélytelenedés tekintetében a ritkábban edzők körében mutatkozott a legmagasabb érték, a hente többször edzők körében pedig a legalacsonyabb.

2. számú táblázat: A kiégéssel kapcsolatos eredmények a rendszeres mozgás tekintetében

Mozgás		MBI skálák					
		Érzelmi kimerültség		Deperszonalizáció		Személyes teljesítmény csökkenése	
		Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Rendszeres mozgás	Soha (n=52)	12,67	9,41	3,56	4,33	33,92	8,19
	Ritkábban, mint hetente egyszer (n = 234)	12,87	8,52	4,12	4,28	34,91	7,73
	Hetente egyszer (n = 222)	12,55	9,21	3,48	4,34	37,19	7,44
	Hetente többször (n = 266)	11,47	8,12	3,02	3,63	37,77	8,16
	Kruskal–Wallis	H(3) = 3,69 (p = 0,30)		H(3) = 9,79 (p = 0,02)		H(3) = 28,67 (p = 0,00)	
Fizikai aktivitás	Soha (n = 64)	13,06	9,83	3,95	4,71	37,03	8,41
	Hetente egyszer (n = 304)	12,35	8,27	3,41	3,87	36,15	7,70
	Hetente többször (n = 405)	12,12	8,76	3,55	4,19	36,64	8,04
	Kruskal–Wallis	H(2) = 0,566 (p = 0,75)		H(2) = 0,361 (p = 0,84)		H(2) = 2,023 (p = 0,36)	

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Diszkusszió

Kiemelendő, hogy a hazai rendvédelemben ilyen nagy elemszámmal még nem került publikálásra kiégéssel kapcsolatos vizsgálati eredmény.

A konkrétumok tekintetében érdekesség, hogy az állomány körében az érzelmi kimerültség és az elszemélytelenedés mértéke meglehetősen csekély, a személyes teljesítmény csökkenése viszont ezzel szemben nagy arányban van jelen a vizsgálati mintában. Amíg megfelelő érzelmi bázissal, odafordulással igyekeznek ellátni mindennapi feladataikat, addig saját szakmai kompetenciájukat megkérdőjelezzik, sikertelenséget, hatékonyságuk csökkenését élik meg. Munkájuk során sokszor megtapasztalják a tehetetlenség érzését és az elismerés hiányát. Maslach elméleti keretében gondolkodva valószínűsíthető, hogy disszonancia áll fenn a munkavégzés okozta terhek és a munkavégzéshez kapcsolódó jutalom között. Vélhetően az optimális munkaterhelés és a munka fölött érzett kontroll növekedése hozzájárulna a pszichés egyensúly megtartásához. Minde mellett a szervezeti igazságosság megélése feltételezhetően szintén növelhetné a lelki jóllétet (Szilas, 2012; Kovács & Tózsér, 2017; Tózsér 2019).

Adataink nemzetközi adatokkal való összevetése kapcsán elmondható, hogy az érzelmi kimerültség magas értéket mutató 4,6%-a McCarty eredményeihez

viszonyítva alacsonyabb, hiszen az ő vizsgálatában ez az érték 19% volt. A McCarty vizsgálatában az elszemélytelenedés a minta 19%-át érintette, ami a mi esetünkben 6% volt (McCarty, Aldirawi, Dewald & Palacios, 2019). Az általunk vizsgált állomány közel 30%-a érintett a kiégés valamely területét illetően. Ezzel szemben Querós mintájában csak a résztvevők 11%-a mutatott kritikus értéket (Querós, 2013). Rivera kutatásában viszont 40%-os volt a figyelmeztető jelek jelenléte (Rivera, 2020). Nemzetközi összehasonlításban az eredményeink az mutatják, hogy az érzelmi kimerültség és az elszemélytelenedtség alacsonyabb szintű, ám a személyes teljesítménycsökkenés magas értéke érintettebbé teszi az állomány tagjait a kiégésre.

A nemek szerinti összehasonlítás esetében a mintában az érzelmi kimerülés területén mutatkozott statisztikailag is jelentős eltérés a férfiak és a nők között – a nők jellemzően magasabb szintű érzelmi kimerültségről számoltak be férfi kollégáikhoz képest. Ezen eredmény összhangban áll Aguaayo 2017-es, több tanulmányt érintő metaanalízisével (Aguaayo et al., 2017). A Soproni BV vizsgálat során viszont azt állapították meg, hogy a nőknek alacsonyabbak a kiégés mutatói (Németh, 2013). Ahogy a fentiekből látszik a mi vizsgálatunk ezt nem tudta egyértelműen alátámasztani, hiszen szignifikáns különbség csak az érzelmi kimerülés tekintetében mutatható ki, mely a nők magasabb fokú érzelmi kimerültségét jelzi.

A szolgálati helyek esetében mindenképpen kiemelendő, hogy az ezen összehasonlításban mutatkozó szignifikáns eltérések lehetőséget adnak a terheltebb, veszélyeztetettebb szervezeti egységek azonosítására, s jelzik, hol lehet szükség komolyabb beavatkozásra.

A hivatásos állományban eltöltött idő mentén végzett összehasonlítás esetében talált eredményeink – miszerint nem mutatkozott szignifikáns eltérés az egyes csoportok között – azt is jelzik, hogy a kiégés megjelenése nem függ a szolgálati időtől, az már egészen a rendőri pályafutás elején is kialakulhat, ugyanúgy, mint a régóta hivatásos szolgálatot teljesítők körében. Minden korosztályt érintő problémáról van szó, állományban eltöltött időtől függetlenül.

Az egészségi állapot megítélésével ugyanakkor jellemzően szignifikáns, habár gyenge erősségű együttjárás mutatkozott az MBI mért skálái mentén. Megjegyzendő, hogy Magyarország lakosságának az egészség szubjektív megítélésében a jó, illetve nagyon jó egészségűek aránya 58% (URL1), ami a mi mintánkban 80%, így egyértelműen elmondható, hogy a magyar, 15 év fölötti népesség átlagához képest jobbak a mutatóink

Rivera (2020) kutatási eredménye szerint a testmozgás pozitív és szignifikáns kapcsolatban áll az alacsony kiégési kockázattal. A mozgás kapcsán a rendszeres mozgás, sportolás tekintetében a deperszonalizáció és a személyes teljesítmény

csökkenése esetében jelentkezett szignifikáns eltérés az egyes csoportok között, mely eredmény valószínűsíti, hogy a rendszeres testmozgás hozzájárul a kiégés prevenciójához, súlyosságának csökkentéséhez.

Mint látjuk a kiégés egy olyan tényezője a munkahelyi egészségnek, amely fokozott odafigyelést igényel. Cherniss (1980) modelljében a stressz az élet, így a munka velejárója. A túl sok stressz és a hajszolt munka hatására azonban a hajdanán elkötelezett szakember eltávolodik a munkájától. A sikeres megküzdéshez elengedhetetlen az egyén megküzdési módjainak segítése, erőforrásainak aktivizálása, de ha a munkakörnyezeti tényezőket figyelmen kívül hagyjuk, akkor a kiégés nem orvosolható hatékonyan.

A rendvédelmen belül kifejezetten fontos a megfelelő stresszkezelés, hiszen a rend őrei számára fokozottan fontos a megfelelő fizikai és mentális egészségi állapot, hiszen egy eljárás során mind fizikai erejükkel, mind pedig stressztűrő képességükkel helyt kell állni, elkerülvén egy esetleges intézkedési kudarcot, vagy egy acting out jellegű cselekvést.

A dolgozók egészségéért hozott áldozatok nem kiadások, hanem befektetések a jövőbe, megéri lemondani a jelenlegi kisebb haszonról a jövőbeli nagyobb haszon javára. Egy jól működő szervezet alapja az elkötelezett realista, lelkiismeretes, megfelelő szociális kompetenciákkal és kellő tapasztalattal rendelkező munkaerő (Kollár 2014).

Míndezek fényében a fentebbi eredményekre érdemes egy kezdő állomásként tekinteni a kiégés elleni küzdelemben: a jelenség alapos feltérképezése, a befolyásoló tényezők azonosítása az első lépés lehet ebben a folyamatban.

Felhasznált irodalom

- Abdollahi, M. K. (2002). Understanding Police Stress Research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2(2), 1–24. https://doi.org/10.1300/J158v02n02_01
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R. & De la Fuente, E. I. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(2), 383–392. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Aumayr-Pintar, C., Cerf, C. & Parent-Thirion, A. (2018). *Burnout in the Workplace: A Review of the Data and Policy Responses in the EU*. Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU.
- Bíró M. (2009). A stressz és a kiégés vizsgálata a büntetés-végrehajtás dolgozói körében. *Börtönügyi Szemle*, 28(1), 11–30.
- Borbély Zs. (2019). Egészségmagatartás és mentális egészség – nemi különbségek a munkahelyi stressz megélésében. *Belügyi Szemle*, 67(7-8), 37–50. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2019.7-8.3>

- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job stress in Human Services*. Sage.
- Csehák, A. & Papp, A. (2006). A kiégés, mint valós veszély: adalékok a kiégés szindróma kutatásához. *Acta Sana, 1*(1), 12–18.
- Emilia, I., Extremera, R. A., Pecino, C. V. & De La Fuente, G. R. C. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. *Psicothema, 25*(4), 488–493.
- Fekete S. (1991). Segítő foglalkozások kockázatai – Helfer szindróma és Burnout jelenség. *Psychiatria Hungarica, 1*, 17–29.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues, 30*, 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García-Rivera, B. R., Olgúin-Tiznado, J. E., Aranibar, M. F., Ramírez-Barón, M. C., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J. A. & García-Alcaraz, J. L. (2020). Burnout syndrome in police officers and its relationship with physical and leisure activities. *International journal of environmental research and public health, 17*(15), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>
- Kovács G. & Tözsér E. (2017) A vezetői attitűdök, vezetői stílusok és a dolgozói elégedettség összefüggéseinek vizsgálata egy megyei rendőr-főkapitányságon. *Magyar Közigazgatás, (2)*, 138–157.
- Kapade-Nikham, P. & Shaikh, M. (2014). Occupational Stress, Burnout and Coping in Police Personnel: Findings from a Systematic Review. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences, 6*(2), 144–148.
- Kollár Cs. (2014). A munkahelyi kiégés (burnout szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa. *Fluentum, 1*(3), 1–18.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. John Wiley & Sons.
- Maslach C. & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1976). Burned-out. *Human Behaviour, 5*(9). 16–22.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout – How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass Publisher.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual, (Third edition)*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, B. W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology, 52*, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S. & Palacios, M. (2019). Burnout in blue: an analysis of the extent and primary predictors of burnout among law enforcement officers in the United States. *Police quarterly, 22*(3), 278–304. <https://doi.org/10.1177/1098611119828038>
- Nagy I. & Bénék Gy. (2013). A büntetés-végrehajtási intézetek hivatásos állományú tagjainál jelentkező burn-out szindróma és a hipertónia gyakoriságának összefüggései. In *A rendvédelem és a honvédelem területén végzett orvosi és pszichológiai tevékenység kihívásai napjainkban*. Tudományos-szakmai konferencia. Tanulmánykötet. Belügyminisztérium.

- Németh Cs. (2013). A burn-out jelensége a soproni rendőrkapitányságon. In *Válogatás a Benedek Elek Pedagógiai Kar szociálpedagógiai szakos hallgatóinak XXXI. OTDK-ra benyújtott dolgozataiból*. Nyugat-Magyarországi Egyetem.
- Pikó B. & Piczil M. (1998). Az elégedettség és elégedetlenség szociológiai vizsgálata a nővéri hivatásban. *Lege Artis Medicinae*, 8(10), 728–734.
- Queirós C., Kaiseler, M. & da Silva, A. L. (2013). Burnout as predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of Policing Studies*, 1(2), 110–135.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F. & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Santa M. A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D. & Renneberg, B. (2019). The impact of health-oriented leadership on police officers' physical health, burnout, depression and well-being. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(2), 186–200. <https://doi.org/10.1093/police/pay067>
- Solymosi K. (2013). Burn"-rejtély: gondolatok a rendészeti vezetők kiégés-veszélyeztetettségéről és a megoldás lehetséges irányairól. *Hadtudományi Szemle*, 6(4), 90–95.
- Szabó E. & Rigó B. (2008). A munkahelyi stresszmegeterhelés sajátosságai a rendőrség hivatásos állományának körében. *Alkalmazott Pszichológia*, (1-2), 15–29.
- Szabó E. (2009). *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* (PhD értekezés). Debreceni Egyetem.
- Szilas R. (2012) *Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság* (PhD értekezés). Budapesti Corvinus Egyetem.
- Tózsér E. (2019). Két városi rendőrkapitányság szervezetpszichológiai vizsgálata 2018-ban. *Belügyi szemle*, 67(12), 69–93.

A cikkben szereplő online hivatkozás

URL1: Egészségügyi Helyzetkép (2019). *Központi Statisztikai Hivatal*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/egeszsegugyi_helyzetkep_2019.pdf

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

Ambrusz A., Borbély Zs. & Malét-Szabó E. (2022). A kiégés vizsgálata a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos állománya körében. *Belügyi Szemle*, 70(12), 2569–2589. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2022.12.2>