



# Foglalkozási stressz kérdőív A kérdőív felülvizsgálatának lehetősége

## The Occupational Stress Questionnaire for Law Enforcement Services – The Possibility to revise A Questionnaire

**Tegyey Andrea Cecília**

tanácsadó szakpszichológus, doktorandusz  
Zala Vármegyei Rendőr-főkapitányság  
Nemzeti Közszolgálati Egyetem,  
Rendészettudományi Doktori Iskola



### Absztrakt

**Cél:** A motiváció fontos vezetési eszköz, különösen azokban a szervezetekben, ahol az emberek készségei és képességei kulcsfontosságúak a hatékony teljesítmény szempontjából. Ilyen szervezet például a rendőrség, amely az informatikai modernizáció ellenére még mindig emberközpontú. A motiváció ezért nemcsak a vezetésben, hanem a pszichológiai kiválasztási folyamatban is alapvető fontosságú, és ennek összetevőit és jellemzőit vizsgálja a szerző.

**Módszertan:** A rendvédelmi szervek minden tagja számára a jogi kötelezettség alapján kötelező a megfelelő egészségi, pszichikai és fizikai állapot. A tanulmányban a Magyarországon évtizedek óta alkalmazott Rendészeti Szolgálatok Foglalkozási Stressz Kérdőívét (RMSK) vizsgálták Herzberg kéttényezős elméletének tükrében.

**Megállapítások:** Herzberg kéttényezős elméletének megfelelően a szerző áttekinti és elemzi az RMSK relevanciáját és alkalmasságát a rendvédelmi szervek számára.

**Érték:** A szerző két kérdésre ad választ. Először is, hogy az RMSK alkalmas-e arra, hogy a kérdéseken és skálákon keresztül a megfelelő információkhoz jussunk, másodsor pedig, hogy alkalmas-e a Herzberg-elmélet tényezőinek azonosítására.

Magyar nyelvű utánközlés. Jelen cikk angol változata megjelent a Belügyi Szemle 2025. évi 1. számában.  
DOI link: <https://doi.org/10.38146/BSZ-AJIA.2025.v73.i1.pp193-203>

**Kulcsszavak:** motiváció, Herzberg kéttényezős elmélete, munkahelyi stressz kérdőív

## Abstract

**Aim:** Motivation is an important management tool, especially in organisations where people’s skills and abilities are crucial to effective performance. An example of such an organisation is the Police, which is still people-centred despite information technology modernisation. Motivation is therefore essential not only in leadership, but also in the psychological selection process, and its components and characteristics are examined.

**Methodology:** For each member of the law enforcement services is a must, based on the legal obligation, to have the proper health, psychic and physical condition. The psychological test can facilitate police recruit selection, which includes, among others, an Occupational Stress Questionnaire for Law Enforcement Services (OSQLES), which has been used for decades in Hungary.

**Findings:** In according to Herzberg’s two-factor theory, I review and analyse the OSQLES’ relevance and suitability for law enforcement services.

**Value:** I will answer two questions. Firstly, whether the OSQLES is a suitable method to obtain the right information through questions and scales and secondly, whether it is suitable to identify the factors of the Herzberg’s theory.

**Keywords:** motivation, Herzberg’s two factor theory, Occupational Stress Questionnaire

## Bevezetés

Döntéseinket személyes igényeink irányítják. Ezek a szükségletek különböző eredetűek, amelyek lehetnek biológiai, szociális vagy pszichés eredetűek (Gősiné Greguss & Bányai, 2006). Ugyanakkor minden egyes ilyen szükséglet – függetlenül az eredetétől – egyfajta hajtóerőt jelent az ember számára, ami egy cél elérése felé irányítja. Ezt a késztetést nevezhetjük motivációnak is, amelyből természetesen egyszerre több is megtalálható az ember életében. A motiváció tényével való foglalkozás fontos humán erőforrással kapcsolatos feladat kell legyen, hiszen hiába vannak meg a szükséges készségek a kívánt teljesítmény eléréséhez, ugyanolyan fontos a motivációs rész, és amennyiben ez a rész hiányzik, a legjobb készségek birtokában sem garantálható a siker (Farkas, Jarjabka, Lóránd, & Bálint, 2013). A motivációval kapcsolatos ismeretek kulcsfontosságúak lehetnek egy szervezet sikeres működéséhez (Farkas & Horváth, 2020; Farkas & Sallai, 2021).

Abraham Maslow jól ismert szükséglethierarchia elmélete (1943) szerint a személyt vezérlő szükségletek és személyes motivációk hierarchikusan szerveződnek. Az elmélet világszerte Maslow-piramis néven vált ismertté. Maslow szükséglethierarchiája megmagyarázza, hogy mi vezérli az emberi viselkedést, és mi az, amitől az emberek úgy érzik, hogy kiteljesedtek. Őt emberi szükséglet ismertet, amelyeket az embereknek ki kell elégíteniük a lelki jólét eléréséhez. Ezek a fiziológiai szükségletek, a biztonság, a szeretet és az összetartozás, a megbecsülés és az önmegvalósítás. Ezen elmélet szerint az egyes motivációknak a piramis egy-egy szintjén elfoglalt helye információt nyújt arról, hogy milyen erős a kapcsolat az adott motiváció és a munkavégzés között, például biológiai szempontból. Maslow szerint, ha az alapvető szükségletek megfelelően kielégítettek, akkor inkább a magasabb rendű motivációkra koncentrálunk (Gősiné Greguss & Bányai, 2006). Ha egy személy nem tudja kielégíteni a különböző szintű szükségleteit, az pszichológiai problémákhoz vezethet.

### 1. számú táblázat

*Konkrét következmény, ha a személyes szükségletek kielégítetlenek*

Szükséglet	Következmény, ha nem teljesül
Fiziológiai	Fizikai betegség Felhalmozó magatartás
Biztonság	Szorongás Pszichés trauma
Szeretet és összetartozás	Magány Antiszcziális viselkedés
Megbecsülés	Értéktelenség érzése Láthatatlannak vagy értékelhetetlennek érzi magát Alacsony önbizalom Depresszió
Önmegvalósítás	Unalom Cinizmus Az élet értelmetlensége

*Forrás. West, 2022.*

Maslow elmélete még ma is nagy hatással van az emberi motivációról kialakított hagyományos gondolkodásra, de gyakorlati alkalmazhatóságának egyes aspektusai megkérdőjeleződtek. A szervezeti működés jobb megértése érdekében ezért Frederick Herzberg kéttényezős elméletét alkalmazzuk.

## Herzberg kétfaktoros elmélete

Frederick Herzberg (1968) az emberi szükségleteket két dimenzióra osztotta: az első dimenzió a higiéniai faktorok, a másik pedig a motivátorok. Az úgynevezett higiéniai kategória alatt azokat az elemeket kell értenünk, amelyek jelenléte önmagában nem okoz elégedettséget, de tartós hiánya elégedetlenséghez vezet (például mint a munkahelyi vezetővel való kapcsolat minősége, vagy a fizetés). Ezzel szemben a motiváló tényezők (például az elismerés) azok, amelyek esetleg elégedettséget válthatnak ki az egyénekből, és a munkavállalókra gyakorolt hatásuk is hosszabb ideig tart (Benke, 2018).

### 2. számú táblázat

*A higiéniai faktorok és a motivátorok*

Higiéniai faktorok	Motivátorok
Vállalati politika és adminisztráció	Eredmény
Kapcsolat a kollégákkal	Megbecsülés
Kapcsolat az ügyvezetővel	Maga a munka
Kapcsolat a beosztottakkal	Fejlődés
Munkafelügyelet (kontrolling)	Felelősség
Biztonság	Fejlődés
Magánélet	
Rang	
Fizetés	

*Forrás.* Herzberg (1968) alapján a szerző saját szerkesztése.

Amint a 2. számú táblázatból jól látható, a higiéniai faktorok azok, amelyek a mindennapi élet szempontjából jelentős hatással vannak az egyénekre, míg a motivátorok sokkal inkább az önmegvalósításhoz és az intrinzik motivációk eléréséhez kapcsolódnak. Ahhoz, hogy csökkentsük az egyén elégedetlenségét, ismernünk kell a higiéniai tényezőket, de ahhoz, hogy a kapcsolódó személy valóban motivált legyen, és ezáltal a megfelelő teljesítmény elérésére ösztönözzük, a motivátorok erősítésére kell összpontosítanunk. Mindeközben egy szervezet számára fontos, hogy tisztában legyen azzal, hogyan változnak a higiéniai faktorok és motivátorok az egyének esetében, és nagy potenciált jelenthet, ha nagyobb mintán rendszeresen vizsgálni tudja ezen igénycsoportok meglétét.

## A rendvédelmi szervek munkahelyi stressz kérdőíve

Ami a rendőrséget mint szervezetet illeti, lehetőségünk van ezt a feladatot egy kérdőíves eljárással, a Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívvel (RMSK) elvégezni. A rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak jogviszony létesítéséhez elengedhetetlen, hogy az ide vonatkozó hatályos jogszabályok szerint megfelelő pszichés, egészségi és fizikai állapotban legyenek [2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról, 33. § (1) bekezdés c) pont]. Az ilyen típusú vizsgálatokat a belügyi szervek által kiadott 45/2020. (XII. 16.) BM rendelet is szabályozza. A 45/2020. (XII. 16.) BM rendelet 70. § (1) bekezdése szerint a pszichológiai alkalmasság-vizsgálatnak ki kell terjednie az alábbiakban felsorolt területekre:

- 1) pszichés stabilitás;
- 2) pszichés terhelhetőség;
- 3) a szolgálati feladatokból és a munkakörnyezetből adódó pszichés megterhelések kezelésére rendelkezésre álló erőforrások;
- 4) stresszkezelési alternatívák felmérése.

A fenti tényezők számos pszichológiai módszerrel (például projektív tesztek, eszközös kérdőíves módszerek stb.) elemezhetők, de a releváns módszerek között találjuk a Rendvédelmi Szervek Munkahelyi Stressz Kérdőívét, amely a rendvédelmi szervek pszichológusainak saját kérdőíve (Szabó Beatrix, Böröcz István és Bilkei Pál állította össze), azonban a megalkotó szakemberek nem publikálták, ezért az első részletes bemutatására 2009-ben, Malét-Szabó Erika által került sor. Az RMSK egy önkitöltős, papír-ceruza teszt (199 tételt tartalmaz), amely két nagyobb részre bontható (és ezen túl vannak még további részek is): a munkára és a munkahelyre vonatkozó rész (116 tétel), és az egyéni, személyes tényezőkre vonatkozó rész (83 tétel) (Fridrich, 2015). A kérdőív minden egyes tételt egy 1 és 6 közötti úgynevezett „Likert-skálán” mér (Tegyey 2018).

Ahogy azt már említettük, az első nagy rész két különböző területre oszlik. Az első a munkakörnyezethez kapcsolódó, negatív hatásokkal és negatív tapasztalatokkal járó események listáját tartalmazza. A másik 75 lehetséges állítást ad a faktorok és a napi problémák listájának összekeverésével, amíg az összes tény és esemény, amely negatív hatással lehet/van az egyén teljesítményére a munkakörnyezeten belül.

Végül a megfelelő statisztikai elemzés után a kérdőív 26 skálán alapuló eredményt ad. Szabó (2009) bizonyította, hogy az RMSK megbízható és stabil pontnak tekinthető a pszichológusok számára az egyén vizsgálata során.

Vizsgálatainak eredményeit megerősítették, ezért kijelenthetjük, hogy összességében a kérdőív Cronbach- $\alpha$  indexe valid a kérdőív egészére (0,939) (Tegyey, 2018). Azóta az RMSK-t már többször használták többféle tudományos jellegű kutatás során, nevezetesen: Szabó (2009), Fridrich (2015), Tegyey (2018) és Borbély (2019; 2020a; 2020b; 2021a; 2021b).

## Kétfaktoros modellen alapuló OSQLES

Az RMSK 75 itemét, amelyek a munkaterheléssel kapcsolatosak, külön-külön a Herzberg-féle kéttényezős elmélet higiéniai tényezőiként vagy motivátor tényezőiként lehet értelmezni. A tételek mind negatívan vannak megfogalmazva, ezért a tesztnek ez a része alkalmas lehet az egyéneket frusztráló vagy tartósan demotiváló tényezők azonosítására. A 3. számú táblázat tartalmazza a kapcsolódó 75 tételt és azok besorolását.

### 3. számú táblázat

*Az RMSK első 75 eleme*

Az elem	Higiéniai tényező/Motivátor
Munkahelyre való bejárás körülményei	Higiéniai tényező
Munkahelyi komfort, kényelem	Higiéniai tényező
A munkavégzéshez szükséges eszközök esetleges hiánya, állapota	Higiéniai tényező
A munkahelyemen tapasztalható zaj	Higiéniai tényező
A munkahely megvilágítása	Higiéniai tényező
A munkahelyen tapasztalható légszennyeződés	Higiéniai tényező
A munkahely higiénijája	Higiéniai tényező
Munkaidő hosszúsága	Higiéniai tényező
Napi munkaidő kiszámíthatósága	Higiéniai tényező
Szabadidő tervezhetősége	Higiéniai tényező
Ismerőseim negatív véleménye a munkáról, munkahelyemről	Motiváló tényező
Munkavégzés során jelentkező erkölcsi problémák	Motiváló tényező
Olyan feladatot is el kell látni, amit nem szívesen teszek	Motiváló tényező
A megkövetelt munkatempó	Motiváló tényező
A munka szervezettsége	Motiváló tényező
A munka átláthatósága	Motiváló tényező
A munkából adódó fizikai igénybevétel	Higiéniai tényező
A munkából adódó szellemi igénybevétel	Higiéniai tényező
A jövedelemből adódó anyagi problémák	Higiéniai tényező
Anyagi megbecsülés hiánya	Higiéniai tényező

<b>Az elem</b>	<b>Higiéniai tényező/Motivátor</b>
A nem egyenletes munkaterhelés	Motiváló tényező
Gyakori döntéshelyzetek	Motiváló tényező
A hibás döntések következményei	Motiváló tényező
A fokozott egyéni felelősség	Motiváló tényező
Időhiány	Higiéniai tényező
Szakmai felelősség	Motiváló tényező
Erkölcsei felelősség	Motiváló tényező
Nem együttműködő munkatársak	Higiéniai tényező
Információ hiánya	Higiéniai tényező
Egyedül kell megoldani a feladatokat	Motiváló tényező
Alkalmazkodás utasításokhoz, rendeletekhez	Higiéniai tényező
A rendvédelmi pálya megítélése	Motiváló tényező
Munkahelyi szervezeti rangsorban elfoglalt helyem	Motiváló tényező
Hatáskör és befolyás hiánya	Motiváló tényező
Ahogy a munkatársaim kezelnek engem	Higiéniai tényező
Ahogy az általam végzett munka kihat a mindennapi életemre	Higiéniai tényező
Önmegvalósítási lehetőségek hiánya a munkámban	Motiváló tényező
Előbbre jutási lehetőségek hiánya a munkámban	Motiváló tényező
Munkafeladattal szembeni idegi, szellemi követelmények	Higiéniai tényező
Munkavégzéssel szembeni fizikai követelmények	Higiéniai tényező
Felettes rugalmatlansága, merevsége	Motiváló tényező
Munkatársak rugalmatlansága, merevsége a problémákat illetően	Higiéniai tényező
Alulértékelttség érzése	Motiváló tényező
A tehetetlenség érzete	Motiváló tényező
A munka megítélése	Motiváló tényező
A munkahelyi légkör	Higiéniai tényező
Munkatársak magatartása, viselkedése	Higiéniai tényező
Rivalizálás	Higiéniai tényező
A közvetlen felettes magatartása, viselkedése	Motiváló tényező
Munkahelyi vezetők magatartása, viselkedése	Motiváló tényező
Emberi segítség, támogatás hiánya	Higiéniai tényező
Szakmai segítség, támogatás hiánya	Higiéniai tényező
Vezetőtől kapott segítség, támogatás hiánya	Motiváló tényező
Munkahelyi konfliktusok	Motiváló tényező
Előírják, hogyan kell viselkedni	Higiéniai tényező
Az empátia hiánya	Higiéniai tényező
Közömbösség másokkal szemben	Higiéniai tényező
Parancsuralmi rend	Higiéniai tényező

Az elem	Higiéniiai tényező/Motivátor
Bizalmi légkör hiánya	Higiéniiai tényező
A szociális problémák kezelése	Higiéniiai tényező
Munkafeladatok kiszámíthatatlansága	Higiéniiai tényező
A vezetői magatartás kiszámíthatatlansága	Motiváló tényező
Beosztottak munkájának irányítása, felügyelete	Higiéniiai tényező
Végzettségénél, képességénél, tudásnál alacsonyabb szintű munka végzése	Higiéniiai tényező
Munka hazavitele	Motiváló tényező
Az állandóan változó elvárásokhoz való alkalmazkodás	Higiéniiai tényező
A vezetők részéről tapasztalt megkülönböztetés, kivételezés	Motiváló tényező
A vezetőktől kapott bátorítás, biztatás hiánya	Motiváló tényező
Amikor azt érzem, hogy nincs értelme a munkámnak	Motiváló tényező
Nem kompetens vezető	Higiéniiai tényező
Munkahelyi érdekeltségű összefonódások	Higiéniiai tényező
A nyugodt munkavégzés hiánya	Higiéniiai tényező
Nincs lehetőség a továbbképzésre	Motiváló tényező
Irreális elvárások, célok	Motiváló tényező
Alkalmazkodás a munkatársakhoz	Higiéniiai tényező

*Forrás.* A szerző saját szerkesztése a kérdőív alapján.

Emellett az egyéni tényezők között találunk olyan elemeket is, amelyek közvetlenül az egyén motivációjával foglalkoznak, ugyanakkor van egy 14 elem-ből álló, a vizsgált személy elégedettségével kapcsolatos rész is, amely szintén a higiéniai tényezők és a motivátorok keverékét jeleníti meg. A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy az RMSK több olyan elemet is tartalmaz, amelyek a kéttényezős modellhez kapcsolódnak, és annak keretein belül értelmezhetők. Ugyanakkor az is lényeges, hogy a teszt végeredménye 26 skálát különböztet meg (a munkaterhelés szubjektív megítélése három skála esetében is megjelenik, eltérő előjellel, így cikkem keretében ezt a három skálát elnevezés szempontjából összevontam). Bár az RMSK végleges, komplex kiértékelése, amelyet program végez, más felületet eredményez, a kapcsolódó skálák ezen elnevezései nem a program végleges felületéből származnak, hanem egy Excel táblázat alapján, amelyet rendőrségi pszichológusok számára készítettek el.



#### 4. számú táblázat

Az OSQLES skálája

Higiéniiai faktorkok	Motivátorok	Az elmélet szempontjából nem osztályozható skálák
A szervezet jellegéből adódó terhelés	A munkaterhelés szubjektív értékelése	Az egészségi állapot vizsgálata
A munkahelyi légkör szubjektív értékelése	A munkaterhelés komplex értékelése	Külső és belső kontroll
A vezetés és irányítás szubjektív értékelése	Effektív munkaterhelés	A-B személyiség
A munkahelyi kényelem megítélése	A munkavégzésből adódó szerepkonfliktusok	Aktivitás
A munkaidő megítélése	A munkahely külső megítélése	Támogatottság
Az anyagi elismerés megítélése	A munkavégzés etikai aspektusai	Stresszoldás
A szervezet elvárásainak megítélése	Munkafeladathoz való hozzáállás	

*Forrás.* A szerző saját szerkesztése a kérdőív alapján.

Mindezek alapján elmondhatjuk, hogy Herzberg kétfaktoros modellje alkalmazható az RMSK-ra mind az egyes elemek, mind a skálák esetében. Az adatok ilyen keretben történő megközelítésével és elemzésével rávilágíthatunk arra, hogy melyek azok a szervezeti tényezők, amelyeknél egyéni szinten megjelenik a frusztráció, illetve amelyek tartós motivátorként segítik az egyént, és ezáltal a szervezet hosszú távú munkáját és magas színvonalú teljesítményét.

### Következtetések

Herzberg szerint az ember munkahelyi elégedettségének megélése két tényezőt foglal magában: a higiéniai faktorkok elemzésével tisztázható, hogy az ember úgy érzi-e, hogy a munkájával kapcsolatban minden szükséges eszköz és körülmény a rendelkezésére áll. A higiéniai tényezők elemzésével tisztázható, hogy az ember úgy érzi-e, hogy a munkájával kapcsolatban minden szükséges eszköz és körülmény a rendelkezésére áll. A motivációs tényezők elemzésével feltárható, hogy mennyire tudja megélni belső motivációit, mennyire érzi úgy, hogy munkája pozitívan járul hozzá személyes fejlődéséhez.

Az RMSK egy nagyon gyakran használt teszt a rendvédelemben. Rendkívül nagy előnye, hogy a módszer régóta létezik, és még mindig érvényes indikátorokkal rendelkezik. A kérdőív ismeretében elmondhatjuk, hogy az RMSK alkalmas arra, hogy a Herzberg-féle kéttényezős modell alkalmazásával újszerű

megközelítésben vizsgálhatjuk a rendőri állomány igényeit, ami új ismeretekkel gazdagítaná a humán stratégiai gondolkodást.

## Felhasznált irodalom

---

- Benke M. (2018). *A motiváció és tanulás kapcsolatának vizsgálata: fókuszban az önmeghatározás elmélet.* Pécsi Tudományegyetem.
- 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>
- Borbély, Zs. (2020a). Health behaviour, stress, and police trainees. *Hungarian Defence Review*, 148(2), 112–131. <https://doi.org/10.35926/HDR.2020.2.8>
- Borbély Zs. (2020b). Specifikus stresszorok és a szervezeti kultúra. In Farkas J. & Horváth J. (Szerk.), *Szervezeti kultúrák és kutatásuk* (116–138. o.). Nemzeti Közszerzői Egyetem.
- Borbély Zs. (2021a). A járványügyi veszélyhelyzet megélése a próbaidős tiszthelyettesek körében. *Magyar Rendészet*, 21(2), 111–125. <https://doi.org/10.32577/mr.2021.2.7>
- Borbély Zs. (2021b). Specifikus stresszorok a rendvédelmi szervezeti kultúrában. *Honvédségi Szemle*, 149(3), 92–107. <https://doi.org/10.35926/HSZ.2021.3.8>
- Farkas F., Jarjabka Á., Lóránd B. & Bálint B. (2013). Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban. *Vezetéstudomány*, 44(10), 12–23. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2013.10.02>
- Farkas, J. & Sallai, J. (2021). 21st century challenges and solutions in the light of history. *Security Horizons*, 2(4), 273–279. <https://doi.org/10.20544/ICP.2.4.21.P24>
- Farkas J. & Horváth J. (2020). *Szervezeti kultúrák és kutatásuk.* Nemzeti Közszerzői Egyetem.
- Fridrich A. C. (2015). *Az eltérő szakterületeken dolgozó rendőrök teszteredményeinek vizsgálata – Hasonlóságok és különbségek az RMSK tükrében.* ELTE-PPK.
- Gősiné Greguss A. & Bányai É. (2006). A motiváció. In Oláh, A. (Szerk.), *Pszichológiai alapismeretek* (pp. 321–369). Bölcsész Konzorcium.
- Herzberg, F. R. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- 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* [Doktori értekezés, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar]. Debreceni Egyetem. <https://dea.lib.unideb.hu/items/9d8d194d-b389-40c5-bbe3-38b9e81a2156>
- Tegyey A. C. (2018). Eltérő szakterületek a szervezeti kultúrában. In Farkas J. & Horváth J. (Szerk.), *Szervezeti kultúrák és kutatásuk* (pp. 139–156). Nemzeti Közszerzői Egyetem.
- West, M. (2022). Maslow's hierarchy of needs: Uses and criticisms. *Medical News Today*. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/maslows-hierarchy-of-needs>

## Alkalmazott jogszabályok

---

2015. XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

45/2020 (XII. 16.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról

## A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

---

Tegyei A. C. (2025). Rendvédelmi Szervek munkahelyi stressz kérdőíve – A kérdőív felülvizsgálatának lehetősége. *Belügyi Szemle*, 73(1), 181–191. <https://doi.org/10.38146/BSZ-AJA.2025.v73.i1.pp181-191>

## Nyilatkozatok

---

### Összeférhetetlenség

A szerző nem jelentett összeférhetetlenséget.

### Finanszírozás

A szerző nem kapott pénzügyi támogatást a kutatáshoz, a szerzőséghez és/vagy a cikk publikálásához.

### Etikai nyilatkozat

Az adatokat kérésre rendelkezésre bocsátják.

### Nyílt hozzáférésről szóló tájékoztatás

Jelen cikk a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY NC-ND 2.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/>) feltételei szerint publikált Open Access közlemény, melynek szellemében a cikk bármilyen médiumban szabadon felhasználható, megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző és a közlés helye, illetve a CC License linkje feltüntetésre kerülnek.

### Levelező szerző

A cikk levelező szerzője Tegyei Andrea Cecília, aki a [szerkesztoseg@belugyiszemlejournal.org](mailto:szerkesztoseg@belugyiszemlejournal.org) e-mail címen érhető el.