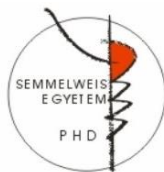


# Munkahelyi jóllét – A munka értelmességének és a pszichológiai alapszükségletek szerepének vizsgálata

Doktori tézisek  
Csordás Georgina

Semmelweis Egyetem  
Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola



- Témavezető: Dr. Martos Tamás, Ph.D., egyetemi tanár
- Hivatalos bírálók: Dr. Kun Ágota, Ph.D., habilitált egyetemi docens  
Dr. Kovács Eszter, Ph.D., egyetemi adjunktus
- Komplex vizsga szakmai bizottság:  
Elnök: Dr. Kovács József, Ph.D., egyetemi tanár
- Tagok: Dr. Berán Eszter, Ph.D., egyetemi docens  
Dr. Czeglédi Edit, Ph.D., egyetemi adjunktus

Budapest, 2024

# 1. Bevezetés

Jelen értekezés fókuszában két pozitív pszichológiai munkahelyi tényező áll: a munka értelmessége, valamint a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége. Bár mindkét konstruktum számos nemzetközi kutatás alapját képezi, hazánkban a téma alulkutatottnak számít, melyet jelen doktori értekezés vizsgálatai hivatottak orvosolni.

A munka értelmességének egyik legegyszerűbb definíciója szerint értelmes munkának azt a fizetett vagy önkéntes munkát nevezzük, amelynek az egyén jelentőséget, célt tulajdonít (Steger, 2017). Steger, Dik és Duffy (2012) a munka értelmességének szintén egy multidimenziós modelljét alkották meg, amely a fókusz az értelmes munka a növekedés- és célorientáltságára helyezi. A teória értelmében az értelmesnek megélt munka három dimenzióból tevődik össze. Az első a munka pozitív jelentése (positive meaning), amely azt a szubjektív tapasztalást jelenti, hogy az egyén által végzett tevékenység jelentőséggel bír. A második dimenzió a munka, mint az értelemadás eszköze (meaning making through work), tehát az, hogy a munka hogyan járul hozzá a személy élete értelmének megtalálásához. A harmadik dimenzió pedig a nagyobb jóhoz való hozzájárulás motívuma (greater good motivation), amely által a személy úgy érzi, hogy a munkájával pozitív módon befolyásolja mások életét (Steger, Dik, et al., 2012).

A jelen kutatásban is használt mérőeszköz, a Munka Értelmessége Kérdőív (Work And Meaning Inventory = WAMI) a Steger és Dik által létrehozott munka értelmességének elméleti koncepcióján (Steger, Dik, et al., 2012; Steger & Dik, 2010) alapul, mely a munka értelmességét három dimenzió mér: a munka pozitív jelentése (PM), a munka, mint az értelemadás eszköze (MM), és a nagyobb jó iránti motiváció (GG). Emellett a kérdőív összpontszámával a munka értelmességének globális mutatója számolható. A különböző nyelvi adaptációk során történő vizsgálatok alapján tehát elmondható, hogy többségében a WAMI egy, illetve háromfaktoros struktúrája nyert megerősítést, több esetben másodrendű faktor bevonásával. A vizsgálatok limitációját képezi azonban a minták elemszáma (sok esetben 500 fő alattiak voltak), valamint a vizsgálati személyek demográfiai mutatói, az elemzéseket jórészt magas iskolai végzettségű, szellemi munkát végző személyek bevonásával végezték. A kérdőív minden esetben megbízhatónak és érvényesnek bizonyult, utóbbi vizsgálata esetében a munka értelmessége pozitív kapcsolatot mutatott olyan pozitív munkahelyi konstruktumokkal, mint a munkával való elégedettség, munkakörformálás és munka iránti elköteleződés (Gál & Csordás, 2023; Karinadewi & Martdianty, 2020; Paulík, 2020; Steger, Dik, et al., 2012), valamint negatív kapcsolatot a kiégéssel és munkahelyi kilépési szándékkal (Malik & Malik, 2023; Mester et al., 2023; Oprea et al., 2020).

A munkahelyi jóllét esetében az egyik legelterjedtebb, és empirikusan kutatott elmélet az Öndetermináció Elmélete (Self-Determination Theory = SDT). Az SDT egy humánmotivációs makroelmélet, mely számos empirikus kutatásban, továbbá az SDT elméleti keretének érvényességét vizsgáló metaanalízisek alapján is alátámasztást nyert, a munkamotiváció területén túl többek között az egészség (Ng et al., 2012) és a tanulás, oktatás (Howard et al., 2021; Vasconcellos et al., 2020) kontextusában is. Az SDT kezdetektől része a pozitív pszichológiai mozgalmaknak (bár azoktól idősebbnek számít), tehát az egyén optimális működéséhez szükséges tényezőket kutatja. Az SDT ezen kívül az organizmikus elméletek közé tartozik, ami azt jelenti, hogy az egyénre úgy tekint, hogy az folyamatos ágens szereplője a viselkedésének. Az organizmikus elméletek további sajátossága, hogy a viselkedés önregulált és

célorientált, tehát a cselekedeteknek célja van (Brandtstädter, 1998). Az SDT a szükségletekre a más, klasszikus motivációs elméletekkel szemben (pl. Freud vagy Murray) a fejlődést és jóllétet szolgáló tényezőként tekint, és nem olyan komponensekként, melyek megzavarják az egyént, ezáltal válva a viselkedés hajtóerejévé. Az SDT elméleti keretében az egyén aktívan keresi azokat a helyzeteket, amelyben a szükségleteit kielégítheti (Deci & Ryan, 2000, 2008).

Az SDT-n belül megfogalmazott Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete (Basic Psychological Needs Theory), három pszichológiai alapszükségletet határoz meg, melyek az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás szükséglete. Maslow motivációs elméletével (Maslow, 1943) ellentétben, ahol a szükségletek egymásra épültek (tehát ha a hierarchiában „lentebb” lévő szükséglet nem elégült ki, akkor a rá épülő sem tud), az SDT-ben a szükségletek bármelyikének frusztrációja elakadást jelenthet az egyén számára, az optimális működés szempontjából egyenrangúak. Az autonómia az egyén azon törekvésére utal, hogy a cselekvését saját elhatározásából tegye. Az autonómia egyfajta pszichológiai szabadságra utal a viselkedés megválasztásában, emellett az egyén teljes reflexióval bír a cselekedet iránt (Ryan & Deci, 2000a, 2017). Abban az esetben is élhet meg autonómiát az egyén, ha mások által elvárt cselekvést végez, azonban csak abban az esetben, ha ezt saját elhatározásából teszi (Trougakos et al., 2013). A kompetencia a környezettel való adekvát bánásmódot jelenti, annak megélését, hogy az egyén jó abban, amit csinál. Emellett az SDT-n belül a kompetencia alapszükségletének fogalmához hozzátartozik az új készségek elsajátítása is. Mindezekhez elengedhetetlen a pozitív visszacsatolás a környezet részéről, például szóbeli formában. A szóbeli dicséret annak ellenére, hogy extrinzik megerősítő, növeli az intrinzik motivációt a kompetenciaérzés növelésén keresztül, amely pedig hozzájárul a jólléthez (Gagné et al., 2003; Ryan & Deci, 2017). A harmadik pszichológiai alapszükséglet a kapcsolódás szükséglete, amely akkor elégül ki, ha a személy úgy érzi, hogy másokkal szimmetrikus pozitív kapcsolatot ápol. A társakhoz való kapcsolódás a jóllét eléréséhez nem csak a magánéletben fontos, hanem a munkahelyi környezetben is, ahol többek között hozzájárul az intrinzik és autonóm motiváció kialakulásához (pl. Autin et al., 2022; Hon, 2012), a munkával való elégedettséghez (pl. Akkerman et al., 2018), és a munka értelmességének való megéléséhez is (pl. Ashforth & Kreiner, 1999).

A pszichológiai alapszükségletek szerepét a munkahelyi jóllétben számos kutatás igazolta. Egy 2016-ban végzett, 119 különálló mintát feldolgozó metaanalízis szerint a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége szignifikánsan, független varianciával jósolja be az intrinzik motivációt és a jóllétet. A tanulmány szerint a szükségletek frusztrációja a pozitív jóllét változók (általános jóllét, elkötelezettség a munka iránt) kimenetelét markánsabban magyarázta, mint a negatív jóllét változókat (például negatív affektus, feszültség), ez alól kivételt képezett az étellel való elégedettség és a kiegészítés (Van den Broeck et al., 2016). Az alapszükségletek motivációra gyakorolt hatását majdnem egy éven át folytatott longitudinális kutatás is igazolta, melyben a közvetlen vezetők által észlelt autonómia, kompetencia és kapcsolódás szükséglet támogatása pozitív irányban hatott az alapszükségletek kielégítettségére, amely pedig pozitív irányba hatott a munkahelyi motivációra (Olafsen et al., 2018). A motiváció a munkahelyi környezetben kiemelt jelentőséggel bír, azok a munkavállalók, akik autonóm munkamotivációval rendelkeznek, alacsonyabb kiegészről (Fernet et al., 2010), általános munkahelyi (Fernet et al., 2010), valamint érzelmi kimerültségről számolnak be. Utóbbi pedig szignifikánsan kapcsolatban áll a munkahelyelhagyási szándékkal.

Az autonómia, kompetencia és kapcsolódás megtapasztalása hozzásegíti a személyt az értelmesség érzésének kialakulásához (Weinstein et al., 2012), például amennyiben a személy

úgy érzi, hogy a munkával kapcsolatos feladatait maga választja meg, azokat sokkal értelmesebbnek éli meg (McGregor & Little, 1998; Stuer et al., 2019). A pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének szerepét a munka értelmességének megélésében empirikus kutatás is igazolta, az alapszükségletek, valamint jótekonyság (angolul „beneficence”, amikor a személy úgy érzi, hogy másoknak önzetlenül segít) más változók által meg nem magyarázható, független varianciával jósolták be a munka értelmességét (Martela & Riecki, 2018). A pszichológiai alapszükségletek kapcsán több nemi különbségekre vonatkozó vizsgálat is született, ellentmondásos eredményekkel. Egyes kutatásokban nem találtak számottevő különbséget (pl. Sheldon & Hilpert, 2012), másokban pedig autonómiára és kompetenciára vonatkozóan a férfiak esetében magasabb értékeket figyeltek meg (Gómez-Baya et al., 2018). Utóbbi esetében azonban valószínűsíthető, hogy a munkahelyi pozíció moderálja a különbséget.

A pszichológiai alapszükségletek empirikus vizsgálatára több kvantitatív mérőeszköz is született. Az alapszükségleteket általános érvényűen (az élet bármely területén) több kérdőív is méri, mint például a Need Satisfaction Scale (NSS; Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) (La Guardia et al., 2000), mely jelen kutatás során felhasznált Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív alapja is. A mérőeszköz az angol nyelvű verzióját Antonella Delle Fave kutatócsoportja hozta létre. A kérdőív magyar nyelvre történő fordítása a nemzetközi standardoknak megfelelően történt (magyar nyelvre fordítást követően angol nyelvre történő visszafordítással), többszörös verziók egyeztetésével a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Pszichológiai Intézetében Martos Tamás vezetésével. A BPNWS jelen disszertáció keletkezésékor az egyetlen pszichológiai alapszükségleteket a munka kontextusában mérő kérdőív, amely már több magyar vizsgálat (Fényszárosi et al., 2018; Kardos et al., 2020; Mester et al., 2023; Pólya & Martos, 2012) során is megbízhatónak bizonyult. A mérőeszköz további pszichometriai mutatóinak vizsgálatára jelen disszertációban kerül sor.

Jelen dolgozat kiemelt területe a munkahelyelhagyási szándék, tehát az, amikor a munkavállaló önként arra a döntésre jut, hogy el szeretné hagyni a munkahelyét (Schyns et al., 2007; Truxillo et al., 2016), általában annak reményében, hogy a közeljövőben másik munkahelyet talál magának (C.-F. Chen et al., 2020). Bár a legtöbbit használt definícióknak nem része, mégis gyakran beemelik a munkahelyi kilépési szándék mérésébe az új munkahely keresésére vonatkozó cselekvést. A nemzetközi kutatásokban leginkább elterjedt három tételes kérdőívben (O’Driscoll & Beehr, 1994) a munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó tétel mellett két további kérdés arra vonatkozik, hogy a munkavállaló tervezi-e az elkövetkező évben az új munkahely keresését, valamint a következő fél évben aktívan teszi-e azt. Jelen kutatásban a munkavállaló konkrét munkahelyváltási szándékát vizsgálom, amely alatt egy szubjektív megélést, a vélekedés erősségét szándékozom mérni, az új munkahely tevőleges keresését nem. A munkahelyelhagyási szándék kialakulásához számos tényező hozzájárulhat, mint például a magas munkahelyi stressz (Yang et al., 2021), a munkahely iránti elkötelezettség hiánya (Karinadewi & Martdianty, 2020; Oprea et al., 2020), vagy a kiegészítő (Richer et al., 2002). Számos kutatásban azonban nem csak negatív, hanem pozitív pszichológiai változókat is beemelték a munkahelyelhagyási szándék háttérében álló tényezők vizsgálatába. A munka értelmessége például több komplex látens változós modellben jósolta be a munka iránti elkötelezettséget (például cseh (Paulík, 2020), román (Oprea et al., 2020) és indonéz (Karinadewi & Martdianty, 2020) mintán is), amely pedig ezekben a modellekben negatívan jelezte előre a munkahelyelhagyási szándékot. A munka értelmessége továbbá mediáló szerepet tölthet be a

munkakörülmények munkahelyelhagyási szándékra gyakorolt hatásán (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Malik & Malik, 2023).

## 2. Célkitűzés

Jelen dolgozat fókuszában a munka értelmessége, valamint a pszichológiai alapszükségletek állnak munkahelyi környezetben, amelyek a munkahelyelhagyási szándék megelőzésében lehetséges protektív tényezőként szolgálhatnak. Bár ezt megelőző kutatásokban (Autin et al., 2022; Martela & Riekk, 2018; Saari et al., 2022) kimutatásra került a pszichológiai alapszükségletek szerepe a munka értelmességének kialakulásában, valamint más kutatásokban a munka értelmességének kapcsolatára is születtek eredmények a munkahelyi kilépés kapcsán (Karinadewi & Martdianty, 2020; Oprea et al., 2020), ezt megelőzően egyidejűleg legjobb tudomásom szerint egy kutatás sem emelte közös modellbe. Mindezen tényezők empirikus vizsgálatához legelőször a munka értelmességét valamint a pszichológiai alapszükségletek munkahelyi kontextusban való kielégítettségét mérő eszközök pszichometriai vizsgálata szükséges. A kutatásnak így három fő célkitűzése van.

Az első célkitűzés a Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai vizsgálata, mely során megtörténik a kérdőív factorszerkezetének, megbízhatóságának és érvényességének vizsgálatára. A factorszerkezetet megerősítő faktorelemzéssel (CFA) teszteltem a már megelőző kutatási adatok (Steger, Dik, et al., 2012) alapján, többcsoportos elemzés bevonásával nemek, illetve beosztás szerint. A megbízhatóság tesztelésén belül a kérdőív időbeli stabilitására is történik vizsgálat, teszt-reteszt elemzéssel. Az érvényességet pedig olyan pszichológiai konstruktumokkal ellenőrzöm, melyek már megelőző kutatásokban (pl. Steger, Dik, et al., 2012; H. Zhang et al., 2019) szignifikáns együtjtjárást mutattak a munka értelmességével.

A kutatás második célkitűzése a három pszichológiai alapszükséglet kielégítettségét operacionalizáló eszköz, a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai vizsgálata. A kérdőív faktorstruktúrája a hagyományos megerősítő faktorelemzés mellett feltáró strukturális egyenletek modellezésével is tesztelésre kerül. Az eljárással alkotott modell már a pszichológiai alapszükségletek frusztrációját és kielégítettségét általános kontextusban mérő eszköz (Tóth-Király et al., 2018) esetében jobb illeszkedést mutatott, így feltételezhető, hogy az eljárás munka kontextusában mérő kérdőív esetében is hasonló eredményekkel szolgál. A kérdőív időbeli stabilitása, megbízhatósága is ellenőrzésre kerül. Az érvényességvizsgálat már megelőző kutatások (pl. Fényszárosi et al., 2018; Martela & Riekk, 2018) eredményeire támaszkodik.

A kutatás harmadik szakaszában egy elméleti modell kialakítására (lásd 3. ábra: *Elméleti útmodell*), valamint empirikus tesztelésére kerül sor. A modell szerint a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége bejósolja a munka értelmességét, valamint a munkával való elégedettséget. Az autonómia, kompetencia, valamint kapcsolódás szerepét már több kutatás is kimutatta a munka értelmessége (T. Kim & Allan, 2020; Martela & Riekk, 2018), valamint a munkával való elégedettség (Fényszárosi et al., 2018; Van den Broeck et al., 2010) kapcsán is. A kapcsolat iránya, bár jelen keresztmetszeti elrendezésben nem tesztelhető, jelen kutatást megelőző longitudinális vizsgálatokban kapott eredményeken alapul, melyek a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének és frusztrációjának hatását bizonyították a jóllétre, étellel való elégedettségre és munka motivációra (Behzadnia et al., 2023; Olafsen et al., 2018; Unanue et al., 2022).

Az útmodell második részében a munka értelmessége, valamint a munkavállaló elégedettsége a munkájával negatív irányba predikálja a munkahelyelhagyási szándék mértékét. Ezen feltételezés alapját szintén empirikus vizsgálatok adják, a munka értelmességének megélése (pl. Malik & Malik, 2023; Oprea et al., 2020), valamint a munkával való elégedettség (pl. Griffeth et al., 2000) több kutatásban is negatív kapcsolatot mutatott a munkahelyi kilépési szándékkal.

A javasolt modell egyrészt feltételezi, hogy a munka értelmessége és a munkával való elégedettség megélést a munkahelyi környezet pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét biztosító közege segíti elő. Másrészt a munkahelyelhagyási szándékokat az ily módon létrejött értelmesség, valamint elégedettség érzésének hiányát vonja be befolyásoló tényezőként. Az útmodell jelen disszertációban keresztmetszeti mintán kerül tesztelésre, így az elemzés önmagában nem alkalmasa modell háttérében álló ok-okozati feltételezések ellenőrzésére, azonban további, longitudinális vizsgálatoknak szolgálthat alapot.

### 3. Módszerek

Doktori kutatómunkám során két adatbázist használtam, mindkettő Martos Tamás és munkatársai Munkahelyi Jólét kutatás adatbázisa volt, melyek online adatfelvétellel, nem valószínűségi mintavételezéssel jöttek létre. Az első adatbázis elemszáma 2498 fő volt, a nemi arányok nagyjából kiegyenlítettek voltak, a kitöltők 47,1%-a volt férfi, és 52,9%-a nő. Az átlagéletkor 40,25 év volt ( $SD = 11,58$  év,  $min = 19$  év,  $max = 77$  év). A legmagasabb iskolai végzettség tekintetében a kitöltők több mint fele rendelkezett felsőfokú iskolai végzettséggel, és majdnem egynegyedük érettségivel. A második adatbázis egy újabb adatfelvétel során jött létre, melyben én is részt vettem. A vizsgálati minta 681 főt számlált, ebből 34% férfi és 66% nő volt. A kitöltők átlagéletkora 38,6 év ( $SD = 11,39$  év,  $min = 19$  év,  $max = 67$  év) volt. A válaszadók 67,55%-a rendelkezett diplomával, és 20,56% érettségivel. Legnagyobb részük 1-5 év, valamint több mint 10 év munkával töltött idővel rendelkezett.

A kutatás első, a Munka Értelmessége Kérdőív vizsgálatát tartalmazó fázisában a Munka Értelmessége Kérdőív (WAMI) mellett a kérdőív érvényességének vizsgálatához felvételre került a Munkával Való Elégedettség Kérdőív (SWWS), az Élettel Való Elégedettség Skála (SWLS), az Élet Értelme Kérdőív (MLQ), valamint a munkahelyelhagyási szándékot mérő kérdés. A kutatás második fázisában, mely során a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (BPNWS) pszichometriai mutatóinak vizsgálatára került sor, ugyancsak a mérőeszköz érvényességének tesztelésére került felvételre a WAMI, SWWS, a Mini-Oldenburg Kiegészítő Kérdőív (MOLBI), valamint a munkahelyelhagyási szándék mérése is. Jelen kutatómunka harmadik részében pedig az útmodell megalkotásához a WAMI, SWWS, BPNWS kérdőívek, valamint a munkahelyelhagyási szándék felvételére került sor.

A megerősítő faktorelemzés, a feltáró strukturális egyenletek modellezése, valamint az útelemzés által létrehozott modellek illeszkedését különböző illeszkedési mutatókkal vizsgáltam ( $\chi^2$  index, SRMR, RMSEA, CFI, TLI). A megerősítő faktorelemzés során a paraméterek becslése maximum likelihood eljárással, a hiba kalkulációja pedig 1000 iterációs bootstrapping eljárás segítségével történt. A végső modellt az illeszkedési mutatók mellett a modifikációs indexek által kapott értékek alapján hoztam létre. Mivel a WAMI magyar verziójának pszichometriai jellemzőit elsőként jelen kutatómunka használta fel, így annak tesztelésére, hogy a kérdőív faktorstruktúrája egyes alminták esetében sem mutat eltérést, többsoportos megerősítő

faktorelemzést (multiple-group confirmatory factor analysis = MG-CFA) végeztem. Emellett a modellek közti különbség tesztelésére likelihood ratio tesztet is használtam, amelyhez a magas elemszám okozta torzító hatás kiküszöbölésére effect size mutatót ( $w$ ) számoltam. A BPNWS faktorstruktúrájának vizsgálatához a széleskörben használt CFA mellett a feltáró strukturális egyenletek modellezését (exploratory structural equation modeling = ESEM) használtam. Az ESEM modell megalkotásához az EFA-t GeominQ forgatóással végeztük, amely megengedi a keresztöltéseket. A modell illeszkedésének becslése a CFA esetében is használt illeszkedési mutatókkal, illetve modifikációs indexek segítségével történik. Az útelemzés során megalkotott modell jóságának becsléséhez a CFA-hoz hasonlóan a  $\chi^2$ , SRMR, RMSEA, CFI és TLI illeszkedési mutatókat használtam. A becslés hibáját 1000 iterációs bootstrapping módszerrel predikáltam. A végleges modellt az illeszkedési mutatók, valamint a modifikációs indexek alapján alakítottam ki.

## 4. Eredmények

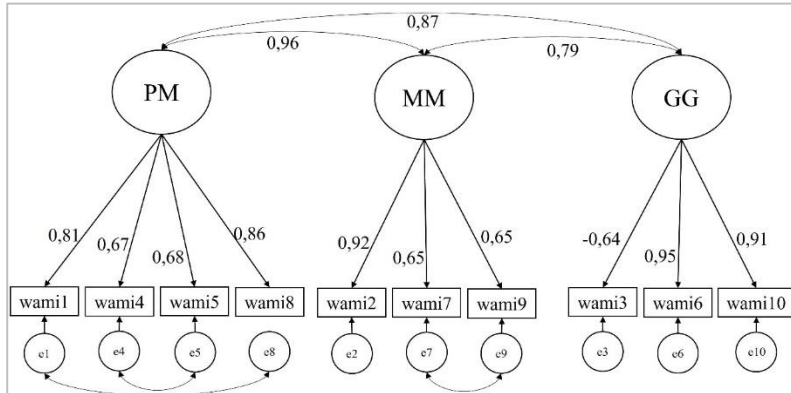
### 4.1 Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata

Az elemzés során az eredeti, három faktoros modell mellett (Steger, Dik, et al., 2012) a más nyelvekre történő adaptációk (M. da G. Leonardo et al., 2019; Puchalska-Kamińska et al., 2019) során kapott egyfaktoros struktúra is tesztelésre került. A vizsgálat során a három faktoros modell mutatott jobb illeszkedést, mindkét modell esetében az SRMR értékek megfelelőek voltak, az RMSEA, CFI és TLI értékek azonban nem utaltak adekvát illeszkedésre. Tesztelésre került egy modell másodrendű faktor bevonásával is, ahol a WAMI eredeti verziójának három faktora egy másodrendű faktorra tölt, azonban ennek a modellnek az illeszkedési mutatói megegyeztek a három faktoros modellével, ami arra utal, hogy a modifikációs indexek által jelölt kovarianciák az itemek között a kérdőív szövegének megfogalmazásából erednek. A jobb illeszkedés elérése érdekében kovarianciákat engedtünk meg egyes, egy faktorba tartozó itemek között egyrészt a modifikációs indexek alapján, másrészt pedig a lehetséges megfogalmazási miatti, átfedő jelentések vizsgálatával. A végleges faktorstruktúrát az 1. ábra mutatja.

Mivel a WAMI magyar mintán még ezt megelőző kutatásokban nem került felhasználásra, MG-CFA elemzést végeztünk annak tesztelésére, hogy a kérdőív faktorstruktúrája megegyezik-e nemek (férfi és nő), valamint beosztás szerinti csoportok (vezető, beosztott, önálló / független munkavégzés) között. Mindkét elemzés esetében az egyes modellek CFI értékek különbségei kisebbek voltak a 0,1-es határértéknél, amely alapján a csoportok (nem és beosztás esetében is), a faktortöltések és az interceptek rögzítése nem okozott az illeszkedésben különbséget, tehát az invariancia feltételezhető. Az elemzés során továbbá bár a maximum likelihood ratio teszt ( $\chi^2$ ) szignifikáns eltérést jelzett, a hatásnagyság mutatók ( $w$ ) meglehetősen alacsony értékeket mutattak, tehát a szignifikáns eredményt a magas elemszám okozta.

A Cronbach alfa értékek alapján a kérdőív megbízhatónak bizonyult a három faktor, valamint a kérdőív egy skálaként való értelmezése esetében is (WAMI összpontszám = 0,75, PM = 0,86, MM = 0,81, GG = 0,75). A WAMI időbeli stabilitásának mérésére teszt-reteszt vizsgálatot használtam, amely során a kérdőív felvételre került 41 személlyel két időpontban, két hetes eltéréssel. A két időpontban történő kitöltés között számolt Pearson-féle korrelációs együtthatók minden tétel esetében szignifikáns pozitív együjtjárást mutattak a két időpont között

(a korrelációs együtthatók 0,335 és 0,724 között változtak, előbbi a 3-as tétel, utóbbi a 6-os tétel esetében, részletesen lásd 17. táblázat). A WAMI összpontszáma esetében a két időpont közti korrelációs együttható  $r = 0,747$  volt, a PM faktor esetében  $r = 0,745$ , MM faktornál  $r = 0,660$ , GG faktornál  $r = 0,480$ .



1. ábra: A Munka Értelmessége Kérdőív végleges faktorstruktúrája  
Megjegyzések:

PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor

Az ábrán standardizált együtthatók szerepelnek.

A WAMI divergens és konvergens érvényességének vizsgálatára vonatkozó korrelációs elemzés során a WAMI összpontszáma (amely a munka értelmességének megélését globálisan méri) pozitív közepes együttjárást mutatott az étellel való elégedettséggel ( $r = 0,38$ ) és az értelem megélésével ( $r = 0,42$ ), valamint erős pozitív együttjárást a munkával való elégedettséggel ( $r = 0,57$ ), negatív közepes együttjárást a munkahelyelhagyási szándékkal ( $r = -0,38$ ), míg az értelem keresésével nem mutatott szignifikáns kapcsolatot. Az alskálák tekintetében elmondható, hogy mindhárom alskála pozitívan korrelált az étellel és a munkával való elégedettséggel (utóbbival erős együttjárás volt kimutatható a munka pozitív jelentése faktorral ( $r = 0,61$ ), minden más esetben közepes erősségű kapcsolatot ( $r = 0,29-0,49$ ) jelzett a korrelációs együttható). A WAMI alskálái továbbá szignifikáns, de meglehetősen gyenge együttjárást mutattak az értelem keresésével: a munka pozitív jelentése ( $r = -0,08$ ), valamint a nagyobb jó iránti motiváció faktor ( $r = -0,05$ ) negatívan, a munka, mint az értelemadás eszköze alfaktor pedig pozitívan ( $r = 0,04$ ). A munkahelyelhagyási szándék kapcsán pedig mindhárom alfaktor esetében negatív korrelációt találtam ( $r = -0,27-(-0,44)$ ).

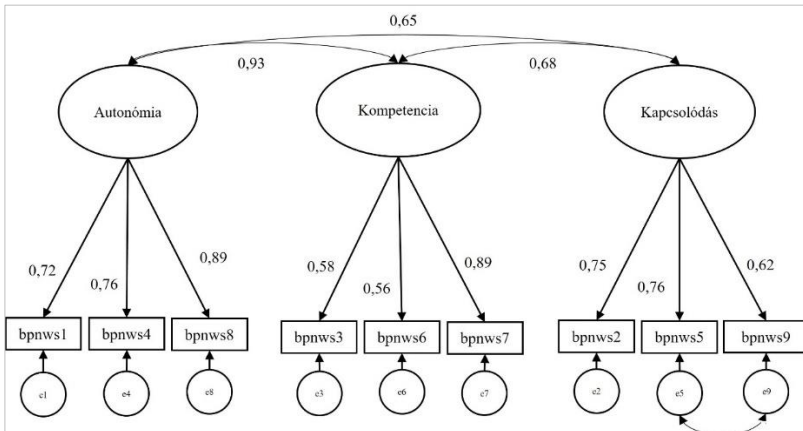
A WAMI pontszámai esetében szignifikáns nemi különbség mutatkozott a következő változók között: MM, GG, munka értelmessége, étellel való elégedettség és az értelem megélése, azonban a hatásnagyság minden esetben elhanyagolhatóan alacsony volt, a legmagasabb Cohen d érték  $-0,121$  volt, amely esetében a két csoport közti pontszámbeli különbség 1,01 pont volt. A munkahelyi beosztás csoportjai (vezető, beosztott és önálló munkavégzés) közötti különbségeket egyszempontos ANOVA elemzéssel vizsgáltam, mely során a munka értelmessége mellett a további vizsgált változó esetében is elvégeztem a különbségvizsgálatot,



mely során a csoportok között szignifikáns különbség mutatkozott, azonban a hatásnagyság az MLQ értelem keresése esetében elhanyagolható, minden más konstruktum esetében gyenge volt. A post hoc utóvizsgálat során a vezető és beosztott csoportok között szignifikáns különbséget találtunk minden esetben (munka értelmessége, PM, MM, GG, munkával és étellel való elégedettség, értelem megélése, értelem megélése, munkahelyelhagyási szándék). Az MLQ értelem keresése, valamint a munkahelyelhagyási szándék esetében a beosztott rendelkezett magasabb pontszámmal, a többi változó esetében pedig a vezető esetében volt magasabb a mérőeszközökön elért pontszám. A vezető és önálló munkavégzés csoportok között egy esetben sem találtam szignifikáns különbséget. A beosztott és önálló munkavégzésű vizsgálati személyek között a az értelem keresése kivételével (ahol a hatásnagyság meglehetősen alacsony volt) minden esetben szignifikáns különbség volt megfigyelhető, a munkahelyelhagyási szándék kivételével minden esetben az önálló munkavégzés javára.

## 4.2 Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata

Az elemzés során az eredeti, általános érvényű pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét mérő NSS (La Guardia et al., 2000) háromfaktoros struktúráját vettük alapul. A CFA során az RMSEA mutató kivételével az illeszkedési mutatók jó illeszkedést mutattak:  $\chi^2(24) = 208,628$   $p < 0,001$ , CFI = 0,988, TLI = 0,983, SRMR = 0,062, RMSEA = 0,106. A modifikációs indexek, valamint a kérdőív szövegezésének elemzése alapján a látens faktornak nem betudható kovariancia feltételezhető, melyet beépíttem a modellbe. Az így kapott modellben már az összes illeszkedési mutató megfelelő volt:  $\chi^2(23) = 150,341$   $p < 0,001$ , CFI = 0,992, TLI = 0,987, SRMR = 0,052, RMSEA = 0,090. A végleges faktorstruktúra a 2. ábrán tekinthető meg.



2. ábra: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív végleges factorszerkezete  
Megjegyzések:

Az ábrán standardizált együttartók szerepelnek.

A BPNWS háromfaktoros struktúrájának megerősítéséhez ESEM elemzést is végeztem, melynek elemzés sajátossága, hogy a modellben a tételek keresztöltései megengedettek, azonban azok a nullához közel vannak tartva. Az eljárás során kapott illeszkedési mutatók minden esetben jó illeszkedést mutattak (lásd 1. táblázat), a beépített kovarianciával rendelkező CFA modellhez képest is.

1. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorlemzése során kapott illeszkedési mutatók összehasonlítása

	CFA	CFA kovarianciával	ESEM
$\chi^2(df)$	208,628(24) p < 0,001	150,341(23) p < 0,001	25,539(12) p = 0,013
CFI	0,988	0,992	0,995
TLI	0,983	0,982	0,985
RMSEA	0,106 CI alsó = 0,093 CI felső = 0,120	0,090 CI alsó = 0,077 CI felső = 0,104	0,041 CI alsó = 0,018 CI felső = 0,063
SRMR	0,062	0,052	0,012

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum

A BPNWS belső konzisztenciájának mérése Cronbach alfa elemzéssel történt. A kapott értékek alapján a kérdőív megfelelő megbízhatósággal rendelkezik (Autonómia = 0,81, Kompetencia = 0,69, Kapcsolódás = 0,78). A BPNWS időbeli stabilitásának ellenőrzése tesztreteszt vizsgálattal történt, mely során a kérdőívet 38 fővel felvettük kétszer egy hónapos eltéréssel. A kérdőív összes tétele szignifikáns együttjárást mutatott a Pearson korrelációs együtthatók szerint (a legkisebb érték  $r = 0,58$  (6. tétel), a legmagasabb  $r = 0,71$  (5. tétel) volt). A skálák összpontszámait tekintve a két mérés között az Autonómia faktor mutatott legmagasabb értéket ( $r = 0,86$ ), melyet a Kompetencia faktor ( $r = 0,74$ ) követett, és azt a Kapcsolódás faktor ( $r = 0,65$ ).

A BPNWS konvergens és divergens érvényességének vizsgálata során az autonómia erős pozitív együttjárást mutatott a munkával való elégedettséggel ( $r = 0,74$ ), valamint a munka értelmességének megélésével ( $r = 0,58$ ), valamint erős negatív korrelációt a kiégéssel ( $r = -0,62$ ) és a munkahelyelhagyási szándékkal ( $r = -0,52$ ). A kompetencia és a munkával való elégedettség ( $r = 0,68$ ), illetve a munka értelmessége ( $r = 0,65$ ) között szintén erős pozitív, a kiégéssel ( $r = -0,63$ ), valamint a munkahelyelhagyási szándékkal ( $r = -0,48$ ) közepes negatív együttjárás volt elmondható. Végül a kapcsolódás a munkával való elégedettséggel ( $r = 0,45$ ), valamint a munka értelmességével ( $r = 0,38$ ) közepesen pozitív, és a kiégéssel ( $r = -0,45$ ), valamint a munkahelyelhagyási szándékkal ( $r = -0,40$ ) közepesen negatív együttjárást mutatott.

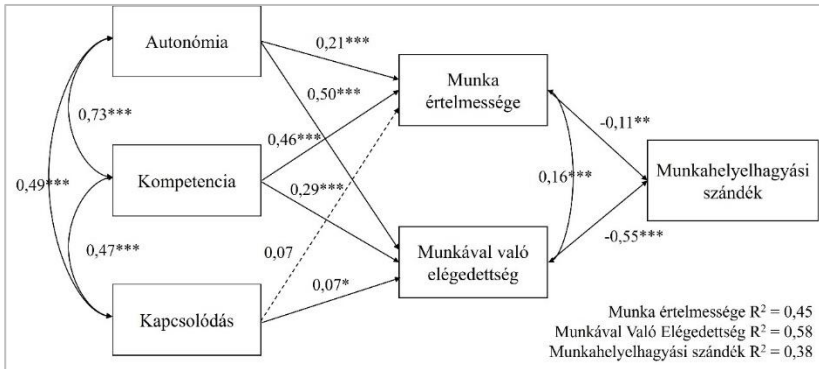
A BPNWS és a vizsgálat során alkalmazott egyéb mérőeszközök összpontszámait tekintetében a nemi különbségek vizsgálatra kerültek. Az elvégzett független mintás t-próbák alapján szignifikáns különbség volt kimutatható a Kompetencia, az SWWS, a WAMI, valamint

a munkahelyelhagyási szándék esetében, azonban a hatásnagyság mutatók minden esetben meglehetősen alacsonyak voltak.

### 4.3 Útelemzés

A pszichológiai alapszükségletek, a munka értelmessége, a munkával való elégedettség a munkahelyelhagyási szándékkal való kapcsolatára útmodellét készítettem. Az általam javasolt modell szerint az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás szükségletének kielégítettségi pozitív irányban jósolja be a munka értelmességét, valamint a munkával való elégedettséget, melyek pedig negatív irányba predikálják a munkahelyelhagyási szándékot. Az elemzést a második, újabb adatbázison végeztem el.

A modell illeszkedése az illeszkedési mutatók alapján megfelelő volt (ez alól kivétel az RMSEA érték felső CI értéke):  $\chi^2(3) = 20,140$   $p < 0,001$ , RMSEA = 0,092 (CI alsó = 0,056, CI felső = 0,131), SRMR = 0,024, CFI = 0,987, TLI = 0,946. A modifikációs indexek alapján nem találtam olyan változók közötti kapcsolatot, mely indokoltá tette volna a modell módosítását (a legmagasabb modifikációs index érték 17,053 volt). Az útvonalak egy kivételével mind szignifikánsak voltak, a kivétel a kapcsolódás szükségletének kielégítettségének hatása a munka értelmességére volt. Így a mediáló útvonalak közül a kapcsolódás – munka értelmessége – munkahelyelhagyási szándék útvonal nem volt szignifikáns, a többi igen. Az  $R^2$  értékek alapján a munka értelmességének a varianciájából a bemeneti változók 44,5%-ot, a munkával való elégedettségéből 59,7%-ot, és a munkahelyelhagyási szándékából 38,4%-ot magyaráztak. Az útelemzés modelljét grafikusán a 3. ábra szemlélteti.



3. ábra: A munkahelyelhagyási szándék útmodellje

Megjegyzések:

Az ábrán standardizált regressziós együtthatók szerepelnek.

A szaggatott vonalak a nem szignifikáns útvonalakat jelölik.

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

Elvégeztem az elemzést a nem, mint kontrolláló változó beléptetésével. A nem változónak prediktorként szignifikáns a hatása, azonban minden esetben a standardizált regressziós koefficiens meglehetősen alacsony, 0,1-es érték alatti. Az illeszkedési mutatók

megfelelő illeszkedést mutattak, azonban nem tértek el jelentős mértékben a nemekre nem kontrolált modellétől.

Az elméleti modell tesztelő elemzést a megbízhatóság vizsgálata céljából elvégeztem az első adatbázison is. A két modell illeszkedési mutatói hasonló értékeket mutatnak, ez alól az RMSEA illeszkedési mutató értéke képez kivételt, amely az első adatbázis esetében utal jobb illeszkedésre. Ez a javulás bár a kritériumok szerint (MacCallum et al., 1996) megfelelő illeszkedésre utal, a konfidencia intervallum felső értéke már ettől eltérő értéket mutat.

## 5. Következtetések

Jelen kutatás során két, pozitív, valamint a munka- és szervezetszichológiában releváns kérdőív pszichometriai vizsgálatára került sor. A Munka Értelmessége Kérdőív a munkavállaló szubjektív tapasztalását méri egy háromdimenziós megközelítésben, amely a munka értelmességének egyéni, a közösség érdekében történő, valamint a munkavállaló életének értelmességével kapcsolatos aspektusát foglalja magában. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában kérdőív az Öndetermináció Elmélete keretében megfogalmazott autonómia, kompetencia és kapcsolódás szükségletének munkahelyi kielégítettségét méri. Mindkét kérdőív alacsony tételszámmal rendelkezik, amely megkönnyíthet a gyakorlati alkalmazhatóságot, például munka- és szervezettefejlesztéssel foglalkozó szakemberek számára előzetes felmérések során.

A vizsgálat során a fent említett mérőeszközök megbízhatónak és érvényesnek bizonyultak magasabb iskolai végzettségű, jórészt szellemi munkát végző személyek esetében, így azokat lehet alkalmazni ilyen foglalkozású populációk esetében, mint például egészségügyi dolgozók, irodai munkát végzők vagy pedagógusok. Utóbbi foglalkozáskategória esetében a már publikált kérdőívvel már elindultak kutatások kifejezetten óvodapedagógusok és kisgyermeknevelők mentálhigiéniéje kapcsán (lásd Mester et al., 2023). Jövőbeli kutatási irányokat tekintve mindenképpen fontos a kérdőívek alkalmazhatóságának felmérése demográfiailag diverzebb mintán, például fizikai munkát végzők esetében is. Ezen kívül mind a munka értelmességét, mind a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét szükséges lenne kvalitatív módszerekkel is kutatni, főleg, ha nem magas iskolai végzettségű személyek körében végezzük a vizsgálatokat, mivel a konstrukumokat máshogyan értelmezhetik a vizsgálati személyek. Ezt a munka értelmessége kapcsán különösen fontos szempont lehet, mivel a konstrukum meglehetősen szubjektív, ezen kívül az „értelem” szót is az absztrakció különböző szintjein értelmezhetik az egyes személyek. Ezen kívül a kvalitatív módszerek bevonása annak feltárásához is hozzájárulhat, hogy konkrét foglalkozások esetében melyek azok a tényezők, amelyek elősegíthetik az alapszükségletek kielégülését, illetve az értelem megtalálását.

A kutatás során egy elméleti modell tesztelése mentén a munka értelmességének a szerepe az autonómia, valamint a kompetencia munkahelyelhagyási szándékra gyakorolt hatásában is megerősítést nyert, szellemi munkát végző személyek esetében. A munka értelmessége ezek alapján független tényezőként hathat a munkahelyi kilépés szándékára a munkával való elégedettség mellett. Az eredmények annak a gyakorlati következtetésnek a lehetőségét is hordozzák, hogy a munkahelyen mindenképpen fontos az autonómia, a kompetencia, valamint a kapcsolódás érzése ahhoz, hogy a munkavállaló elégedett legyen a munkájával. valamint azt értelemnek élje meg. Ezen kívül a munkahelyelhagyási szándék lehetséges háttérváltozójának bizonyult a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének hiánya, valamint az azok által

megélt értelmesség érzése is. Ez az eredmény arra utal, hogy abban az érzésben, hogy a munkavállaló el szeretné hagyni a munkahelyét nem csak „negatív” pszichológiai változók játszhatnak szerepet, mint például a stressz, hanem a pozitív változók hiánya is, mint az értelmesség megélése. Fontos megemlíteni, hogy a munkahelyelhagyási szándék, bár a munkáltató szempontjából negatív következményekkel járó jelenség, a munkavállaló szempontjából számos pozitív lehetőséget hordozhat magában, feltéve ha van lehetősége arra, hogy új munkahelyet keressen magának. Azonban ha nem áll a személy rendelkezésére a munkahelyváltás lehetősége, akkor az hosszútávon a jóllét romlásához vezethet. A kérdőívek publikálásán kívül a doktori kutatás gyakorlati haszna abban rejlik, hogy kihangsúlyozza az autonómia és kompetencia alapszükségletének, valamint a munka értelmességének szerepét munkahelyi környezetben, nem csak szervezetfejlesztéssel foglalkozó szakemberek számára, hanem más segítő szakmáknak is, mivel a munkában megélt tapasztalatok hatással vannak az egyén életére, így egy tanácsadási folyamatban is szerepet kaphatnak ezek a szempontok. Ezek mellett a disszertáció fő megállapításait relevánsnak tartom a vezetőképzésben is, mivel a vezető hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkahelyen autonómia- és kompetenciaérzést támogató környezetet hozzon létre, ezzel hozzásegítve a munkavállalót munkájának értelmességének megéléséhez.

## 6. Saját publikációk jegyzéke

### Disszertációhoz kapcsolódó közlemények:

Martos, T. & Csordás, G. (2021) A WHO Jóllét Kérdőív Rövidített magyar változata (WBI-5). In Horváth, Zs., Urbán, R., Kökönyei, Gy. & Demetrovics, Zs. (szerk). *Kérdőíves módszerek a klinikai és egészségpszichológiai kutatásban és gyakorlatban.* (pp.186-189.) Budapest: Medicina

Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V. & Martos, T. (2022). Assessing meaningful work among Hungarian employees: testing psychometric properties of Work And Meaning Inventory in employee subgroups. *BMC Psychology*, 10(1), 56.

Csordás, G., Matuszka B., Sallay V. & Martos, T. (2023). A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak és validitásának vizsgálata. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 78(3), 345-356.

Mester, D., Dorner, L. & Csordás, G. (2023). A kiegészítő háttértényezőinek vizsgálata kisgyermeknevelők és óvodapedagógusok körében: Fókuszban a pszichológiai alapszükségletek és a munka értelmessége. In Molnár-Kovács, Zs., Andl., H. & Steklács, J. (szerk.) *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség.* (pp.181-191.) Pécs: MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, PTE BTK Neveléstudományi Intézet

## Disszertációhoz nem kapcsolódó közlemények:

**Csordás, G.** (2020). Az Emotiv Epop+ EEG készülék alkalmazásának lehetőségei különleges bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztésében. *Mesterséges Intelligencia*, 2(1), 71-82.

Dorner, L. & **Csordás, G.** (2020) Miért adunk vért? A magyar nyelvű Véradásmotivációs Skála kidolgozásának első eredményei. *Alkalmazott Pszichológia*, 20(2), 79-89.

Dorner, L. & **Csordás, G.** (2022) Önkéntes véradás Magyarországon a COVID-19 világjárvány idején. A szociodemográfiai háttér, a proszocialitás és az észlelt akadályok összefüggéseinek feltáró vizsgálata. *Önkéntes Szemle*, 2(1), 3-22.

Gazsó, D., Dorner, L. & **Csordás, G.** (2022) Fiatal és érett felnőtt önkéntesek motivációi, személyiségvonásai, étellel való elégedettsége és jólléte – egy pilot kutatás eredményei. *Önkéntes Szemle*, 2(1), 63-91.

Happ, Z., **Csordás, G.**, Lakatos, C., Kiss, E. C. & Csókási, K. (2022). A Többdimenziós Párkapcsolati Stressz Kérdőív magyar változatának (MSQ-C-Hu) pszichometriai mutatói. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(2), 193-221.

Kelemen, F. Zs., **Csordás, G.**, Csuka, S. I., Rosta-Filep, O. & Martos, T. (2022). Az Interperszonális Megfigyelés Kérdőív magyar változatának (IES-H) pszichometriai jellemzői. *Alkalmazott Pszichológia* 22(1), 85-102.

Komolafe, C., **Csordás, G.** & Dávid, B. (2022). Roma-nem-roma vegyes párkapcsolatok és identitás. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 78(1), 23-42.

Fejes, A., Krausz, P. & **Csordás, G.** (2023). Módszertani lehetőségek a vizuális művészetek terén különböző tudományterületek feladattematikái kapcsolódása által. In Molnár-Kovács, Zs., Andl, H. & Steklács, J. (szerk.) *21. századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség*. (pp.208-219.) Pécs: MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, PTE BTK Neveléstudományi Intézet

**ΣIF: 3,60**