

SEMMELWEIS EGYETEM
DOKTORI ISKOLA

Ph.D. értekezések

3042.

CSORDÁS GEORGINA

Interdiszciplináris társadalomtudományok
című program

Programvezető: Dr. Pethesné Dr. Dávid Beáta, egyetemi tanár

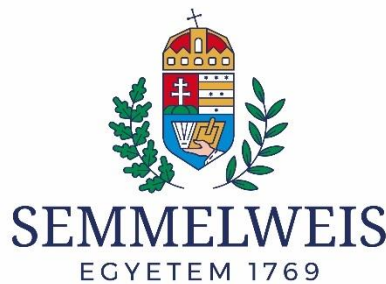
Témavezető: Dr. Martos Tamás, egyetemi tanár

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

Doktori értekezés

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

Tartalomjegyzék

Rövidítések jegyzéke	6
1. Bevezetés.....	8
1.1. Munkahelyi jóllét	8
1.2. A munka értelmessége	11
1.2.1. Az értelmes munka jelentősége	11
1.2.2. A munka értelmességének koncepciója	14
1.2.3. A munka értelmességének multidimenzionális megközelítése	17
1.2.4. A munka értelmességének mérése.....	19
1.3. Az Öndetermináció Elmélete és a munkahelyi jóllét	25
1.3.1. Az Öndetermináció Elmélete a munkahelyi motivációs elméletek között25	
1.3.2. A pszichológiai alapszükségletek szerepe a munkahelyi jóllétben és a munka értelmességének megélésében.....	33
1.4. Az értelmes munka és a munkahelyelhagyási szándék	41
2. Célkitűzések	43
2.1. A Munka Értelmessége Kérdőív vizsgálata	43
2.2. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív Vizsgálata.....	45
2.3. Modell tesztelése a munka értelmessége, a pszichológiai alapszükségletek és a munkahelyelhagyási szándék kapcsolatára.....	46
3. Módszerek	49
3.1. Minta.....	49
3.1.1. Első adatbázis.....	49
3.1.2. Második adatbázis	53
3.2. Eszközök	56
3.2.1. Munka Értelmessége Kérdőív.....	57
3.2.2. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív	58
3.2.3. Élettel Való Elégedettség Skála	58
3.2.4. Munkával Való Elégedettség Kérdőív	59
3.2.5. Élet Értelme Kérdőív.....	59
3.2.6. Mini-Oldenburg Kiegész Kérdőív	59
3.2.7. Munkahelyelhagyási szándék	60
3.3. Eljárás	60

3.3.1. A Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata	60
3.3.2. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai vizsgálata, valamint az útmodell megalkotása	61
3.4. Statisztikai elemzések	62
3.4.1. Különbségek és együttjárások vizsgálata	62
3.4.2. Az elemzések során használt illeszkedési mutatók	62
3.4.3. Megerősítő faktorelemzés.....	63
3.4.4. Feltáró strukturális egyenletek modellezése	64
3.4.5. Útelemzés	64
4. Eredmények	66
4.1. Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata	66
4.1.1. Megerősítő faktorelemzés.....	66
4.1.2. Többcsoporthoz megerősítő faktorelemzés	68
4.1.3. Megbízhatóság vizsgálata	69
4.1.4. Érvényesség vizsgálata, hipotézistesztesztelés	71
4.1.5. Leíró statisztika és csoportok közti különbségek vizsgálata	72
4.2. A vizsgálat során felhasznált egyéb kérdőívek faktorstruktúrájának ellenőrzése	78
4.2.1. Élettel Való Elégedettség Skála	78
4.2.2. Munkával Való Elégedettség Kérdőív	78
4.2.3. Élet Értelme Kérdőív.....	78
4.3. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata	79
4.3.1. Megerősítő faktorelemzés és feltáró strukturális egyenletek modellezése....	79
4.3.2. Megbízhatóság vizsgálata	83
4.3.3. Érvényesség vizsgálata és hipotézisek tesztelése	85
4.3.4. Leíró statisztika és csoportok közti különbség vizsgálata	87
4.4. Útelemzés	88
5. Megbeszélés.....	95
5.1. A Munka Értelmessége Kérdőív	95
5.2. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív	98
5.3. Útelemzés	100
5.4. Limitációk	101
6. Következtetések	103
7. Összefoglalás	105

8. Irodalomjegyzék	107
9. Saját publikációk jegyzéke	133
9.1. Disszertációhoz kapcsolódó közlemények.....	133
9.2. Disszertációhoz nem kapcsolódó közlemények.....	133
10. Köszönetnyilvánítás	135
Mellékletek	136
1. sz. melléklet: Munka Értelmessége Kérdőív	136
2. sz. melléklet: Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív	137
3. sz. melléklet: Élettel Való Elégedettség Skála.....	138
4. sz. melléklet: Munkával Való Elégedettség Kérdőív	138
5. sz. melléklet: Élet Értelme Kérdőív	139
6. sz. melléklet: Mini-Oldenburg Kérdőív.....	140
7. sz. melléklet: ANOVA vizsgálat az első adatbázisban évek szerint	141

Rövidítések jegyzéke

BPNWS – Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (Basic Psychological Needs in the Workplace Scale)

CFA – megerősítő faktorelemzés (confirmatory factor analysis)

CFI - confirmatory factor index illeszkedési mutató

CI – konfidencia intervallum (confidence intervall)

EFA – feltáró faktorelemzés (exploratory factor analysis)

ESEM – feltáró strukturális egyenletek modellezése (exploratory structural equation modeling)

GG - Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor (Greater good motivations)

JCM – Job Characteristics Model

JDS – Job Diagnostic Survey

MG-CFA – többcsoportos megerősítő faktorelemzés (multiple-group confirmatory factor analysis)

MLQ – Élet Értelme Kérdőív (Meaning in Life Questionnaire)

MM - Munka, mint az értelemadás eszköze faktor (Meaning making through work)

MOLBI – Mini-Oldenburg Kiégés Kérdőív (Mini Oldenburg Burnout Questionnaire)

NNFI - non-normed fit index illeszkedési mutató

NSS - Alapszükségletek Kielégítettsége Skála (Need Satisfaction Scale)

PM - Munka pozitív jelentése faktor (Positive meaning through work)

RMSEA - root mean square error of approximation illeszkedési mutató

SDT – Öndetermináció Elmélete (Self-Determination Theory)

SRMR - standardised root mean square residual illeszkedési mutató

SWLS – Élettel Való Elégedettség Skála (Satisfaction With Life Scale)

SWWS – Munkával Való Elégedettség Kérdőív (Satisfaction With Work Scale)

TLI – Tucker Lewis index illeszkedési mutató

WAMI – Munka Értelmessége Kérdőív (Work And Meaning Inventory)

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 értelmessége az egyén azon szubjektív tapasztalását jelenti, mely szerint a munkája értelemmel teli, az a személy értékeivel összhangban áll, és mások életére pozitív hatással van. Ha a munkavállaló értelmesnek éli meg munkáját, az pozitív hatással van az egyén jóllétére általánosságban is, így fontos kérdés az, hogy melyek azok a munkahelyi tényezők, amik hozzájárulnak az értelmesség kialakuláshoz? Számos kutatás emeli ki ennek kapcsán az Öndetermináció Elméletében megfogalmazott pszichológiai alapszükségleteket, melyek az autonómia, a kompetencia, valamint a kapcsolódás. Az elmélet szerint a munkahelyi jólléthez mindenképpen szükséges az olyan munkahelyi környezet, melyben a munkavállaló autonómnak érzi magát, érti a munkavégzésének relevanciáját, abban valamilyen mértékű szabadságot kap, kompetensnek érzi magát a munkájában, valamint pozitív kapcsolatot ápol munkatársaival. Doktori értekezésemben ezen pozitív pszichológiai változók empirikus, kvantitatív vizsgálatát végzem el, elsőként a konstruktumokat operacionalizáló mérőeszközök tesztelésével. Ezek után a munka értelmességének és a pszichológiai alapszükségletek kapcsolatát vizsgálom olyan változókkal, mint a munkával való elégedettség, az élet értelmességének megélése, a kiegész és a munkahelyelhagyási szándék. Utóbbi konstruktum háttérében álló tényezők vizsgálatára egy saját elméleti modell tesztelésére kerül sor.

1.1. Munkahelyi jóllét

A munka életünk fontos része. Egyrészt társadalmunkban az egzisztencia alapját képezi, másrészt pedig azért is kiemelten fontos területe pszichológiának, mert a napunk jelentős részét teszi ki, hazánkban egy munkavállaló általánosságban heti 43-44 órát tölt munkavégzéssel (Kun et al., 2020; Urbán et al., 2019). Így mindenképpen fontos annak a tanulmányozása, hogy milyen az az idő, amit munkával töltünk. A (munkahelyi) jólléttel több tudományterület is foglalkozik, a pozitivista szociológia például az egyén elégedettségét és életminőségét kutatja jórészt kvantitatív eszközökkel.

Fókuszában az áll, hogy a társadalom és az intézmények hogyan befolyásolják az egyén boldogságát. Mindezt olyan tényezőkön keresztül vizsgálva, mint például a foglalkozás, jövedelem, házasság, vallásosság és az egészség (Hervainé Szabó, 2015). A szociológia tehát a jóllét kapcsán az objektív tényezőkre helyezi a hangsúlyt, míg ezzel szemben a pszichológia a szubjektív feltételekre. Ámbár a jóllétnek a mai napig nincs általánosan elfogadott definíciója, jelen disszertációban a pozitív pszichológiában elfogadott, Diener által leírt megközelítést vesszük alapul, mely szerint egyfajta lelki egészségként fogható fel (Martos & Csordás, 2021) három tényező értelmezésével, melyek a pozitív affektus (érzelem), a negatív affektus hiánya, valamint az élettel való elégedettség (Diener, 1984). Előbbi két változó a jóllét emocionális aspektusát adja, míg utóbbi a kognitív szempontot. Az élettel való elégedettség az egyén szubjektív vélekedése az általános életminőségéről (Diener et al., 1985), és bár együttjárást mutat a pozitív és negatív affektusokkal, a jóllét különálló faktoraként tartják számon (Lucas et al., 1996). Mivel egy értékelő folyamatról van szó, így az élettel való elégedettséget befolyásolja az egyén személyisége is, például az extraverzió vonása, vagy az egyén személyes törekvései (Emmons, 2005; Pavot & Diener, 2008). Az élettel való elégedettség továbbá hatással van a személy egészségmagatartására (Grant et al., 2009), és általánosságban egészségére (Zullig et al., 2005) is.

A munkahelyi jóllét témaköre az elmúlt években számos kutatás fókuszába került a nemzetközi szakirodalomban. Az EBSCO adatbázisában 2023. 08. 08-án a munkahelyi jóllét („well-being” és „work”) szavakat együttesen lefuttatva (limitálva lektorált akadémiai folyóiratokra) a kereső 23.226 találatot ad ki, melyekből 19.110 találat (amely az összes találat 82,3 %-át adja ki) 2010-ben, vagy az után íródott. A munkahelyi jóllét kapcsán gyakran kutatott tényező a munkával való elégedettség, amely pozitív kapcsolatot mutat a munkahelyi teljesítménnyel. Egy viszonylag korai, 2001-es 312 független mintát feldolgozó (N = 54.417) metaanalízis a két változó közti kapcsolat korrelációs együtthatóját közepes erősségűnek mérte azzal a kiegészítéssel, hogy számos moderáló és meditáló változó befolyásolhatja a két konstruktum összefüggését (Judge et al., 2001). Az elemzést 2015-ben megismételve egy másik kutatócsoport hasonló együttjárást talált. A vizsgálat során szituációs moderátor tényezők hatását is megerősítették, mely értelmében az összefüggés az ún. gyenge szituációk (R. D. Meyer & Dalal, 2009) esetében jelenik meg markánsabban, tehát azon

munkakörök esetében, ahol a viselkedés nincs szigorúan meghatározva, tehát több autonómiája van a munkavállalónak (Bowling et al., 2015).

A munkával való elégedettség ezen kívül számos más, a munkahelyi produktivitást elősegítő tényezővel mutat kapcsolatot, például a szervezeti polgár magatartással. A szervezeti polgár magatartás egy olyan munkakörön felül végzett tevékenység, mellyel a munkavállaló a szervezet hatékonyságához járul hozzá. Ilyen lehet például egy új munkatársnak való segítségnyújtás, különböző informális események szervezése, vagy akár az is ide tartozik, ha a munkavállaló pozitív attitűddel végzi a munkáját. A szervezeti polgár magatartás általában olyan munkavállalóknál figyelhető meg, akik elkötelezettebbek a munkahelyük iránt (Bateman & Organ, 1983; J. P. Meyer et al., 2002). A munkával való elégedettség és a munkahely iránti elkötelezettség továbbá negatív kapcsolatban áll a munkahelyelhagyási szándékkal (amikor a munkavállaló úgy érzi, hogy el szeretne menni a munkahelyéről) és a tényleges munkahelyi kilépéssel is. Előbbi esetben azonban erősebb összefüggés mutatható ki (Griffeth et al., 2000), mivel nem minden munkájával elégedetlen munkavállaló hagyja el munkahelyét (a munkahelyelhagyási szándékról bővebben a *1.4 fejezetben* esik szó). A munkával való elégedettség hatással van az egyén élettel való elégedettségére is, mely munkahelyi kontextusban befolyásolja az olyan munkahelyi kimeneti változókat is, mint a teljesítmény, az elköteleződés, valamint a munkahelyelhagyási szándékot és a tényleges munkahelyi kilépést is (Erdogan et al., 2012). Továbbá a munkával való elégedettséggel hosszmetzeti vizsgálati elrendezésben pozitív, reciprok kapcsolatot mutat, az élettel való elégedettség esetén erősebb „spillover” (továbbgyűrűző) hatással (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021).

A napjainkra növekvő munkahelyi elvárások és stressz következtében egy másik, viszonylag gyakran kutatott munkahelyi mentálhigiénés változó a kiégés. A kiégés szindróma egyaránt jár testi (fizikai kimerültség) és mentális tünetekkel (érzelmi kimerülés, deperszonalizáció), amelyek a teljesítmény csökkenésével, és egyre több munkahelyi hiányzással, majd munkahelyelhagyással járnak (Madigan & Kim, 2021; Maslach & Jackson, 1981; Pines & Aronson, 1988). A kiégés létrejötté a legtöbb elmélet szerint a munkahelyi környezet sajátosságaihoz köthető (Maslach et al., 2001; Mészáros et al., 2020). Számos teória jött létre a kialakulásának magyarázatára, az egyik legismertebb Maslach multidimenzionális modellje, amelyben személyes (érzelmi

kimerültség, deperszonalizáció, teljesítmény csökkenése) és munkahelyi (nem megfelelő munkaterhelés, munkahelyi célok felett érzett kontroll hiánya, jutalom és igazságosság hiánya, nem jó munkahelyi közösség) tényezők együttese által írja le a kiegészítés folyamatát. A különböző elméleti megközelítések integrálására jött létre a Kiegészítés Elvárások és Erőforrások Modellje (Burnout Demands-Resources Model) (Demerouti et al., 2001), amely a kiegészítés kapcsán a viszonylag magas követelmények és a limitált erőforrásokra helyezi a hangsúlyt, valamint az azok közti diszkrepancia által létrejövő negatív érzelmi állapotra. A modell egyik dimenziója a fizikai és érzelmi kifáradás, amelyet a szerzők kiegészítésként a munkától való elszakadás, leválás dimenziójával, mely voltaképpen a munkamotiváció hiányát méri (Bakker et al., 2004; Demerouti et al., 2001). Bár a legtöbb kutatás egészségügyi dolgozók (orvosok és ápolók) körében vizsgálja a kiegészítést (pl. Bakker et al., 2005; Dreison et al., 2018; O'Connor et al., 2018), egyre több kutatás születik pedagógus (pl. Mester et al., 2023; Park & Shin, 2020), valamint általános munkavállalói minta bevonásával is. A kutatások alapján elmondható, hogy a kiegészítést elősegítő tényezők között szerepelnek a fokozott munkahelyi követelmények (Correia & Almeida, 2020; Peeters et al., 2005; Szabó & Jagodics, 2016), a munkából való kivonódás nehézsége, a munka és család közti konfliktusok, valamint az elismerés hiánya (Peeters et al., 2005; Tóth-Merza et al., 2021). Ezen kívül az életkor negatív kapcsolatot mutat az érzelmi kimerüléssel, valamint azok a munkavállalók, akik kevesebb időt töltöttek a munkakörükben is nagyobb kiegészítésnek való veszélyeztetettségnek vannak kitéve (Brewer & Shapard, 2004). A kiegészítéssel negatív kapcsolatot mutat az autonómia megtagadása a munkában (Fernet et al., 2010; Madathil et al., 2014; Mester et al., 2023; Trépanier et al., 2013), a munkahely iránti elkötelezettség (Maricuțoiu et al., 2017; Nahrgang & Morgeson, 2011), valamint a társas támogatás a munkahelyen (Langher et al., 2017; Liu & Aunguroch, 2019).

1.2. A munka értelmessége

1.2.1. Az értelmes munka jelentősége

A munkahelyi jóllét egy másik fontos tényezője a munka értelmesnek való megélése, mely konstruktum jelen disszertáció egyik fókuszát képezi. Napjainkban egyre több

munka és jóllét kapcsolatát vizsgáló kutatás emeli be érdeklődése középpontjába a munka szubjektívan megélt értelmességét, melynek relevanciáját többek között az is képezi, hogy az 1965-ben született generációkkal kezdődően a munkavállalók egyre inkább az önkiteljesedés egyik útjaként értelmezik a munkát, ezáltal számos potenciális hivatást vesznek figyelembe, azokkal szemben elvárásokat kialakítva (Baumeister, 1991; Casey, 1995; Steger & Dik, 2009; Twenge, 2006). Ez a tendencia az fiatalabb munkavállalók körében egyre inkább erősödik, az 1980-as évektől kezdődően született munkavállalók (akiket a köznyelv „millennial”, vagy „Y generációnak” nevez) számára vitális, hogy a munkájukat értelmesnek éljék meg, akkor is, ha az értelmes munkáért kevesebb anyagi juttatást kapnak, mint egy értelmet nélkülöző munkáért (J. Hu & Hirsh, 2017; Imperative, 2015). Mivel Magyarországon az 59 év alatti (tehát az 1964 után született) munkavállalók a foglalkoztatottak 91,56%-át teszik ki (Központi Statisztikai Hivatal, 2022), így a munka értelmességének megélése hazánkban is szignifikáns kutatási területet képez.

A konstruktum vizsgálata releváns mind a munkaadók, mind a munkavállalók szempontjából, hiszen azok a személyek, akik munkájukat értelmesnek élik meg kevesebb napot hiányoznak a munkából, magasabb elégedettséget, valamint elkötelezettséget mutatnak a munkájukkal kapcsolatosan (M. da G. Leonardo et al., 2019; Oprea et al., 2020; Paulík, 2020; Steger, Dik, et al., 2012). Emellett azok a munkavállalók, akik a munkájukat értelmesnek élik meg, kevésbé érzik magukat alul foglalkoztatottnak (Buyukgoze-Kavas et al., 2020). Ezen kívül a munka értelmessége pozitív kapcsolatot mutatott olyan jóllét változókkal, mint az élet értelmességének megélése (Puchalska-Kamińska et al., 2019; Steger, Dik, et al., 2012; H. Zhang et al., 2019) és az élettel való elégedettség, valamint negatív együttjárást a depresszióval és a hosztilitással (Steger, Dik, et al., 2012). A munka értelmességének relevanciáját longitudinális vizsgálatok is megerősítették, például a kiégés (Maunz & Glaser, 2024) és az általános jóllét kapcsán is (Herr et al., 2023). Előbbi esetében a kapcsolat kétirányú volt, míg az utóbbi vizsgálat esetében a munka értelmességének a megélése a személy későbbi szubjektív jóllétére volt hatással (az első időpontban mért jóllét nem predikálta szignifikánsan a második időpontban mért munka értelmességének megélését). Az értelmesség megélése tehát egy olyan erőforrást képezhet, mely a

stresszhelyzetek általi megterheltség érzését csökkenti, befolyásolva nem csak a pszichés, hanem fizikai jóllétet is (E. S. Kim et al., 2019).

Több tanulmány igazolja, hogy a munka értelmességének megélése összefügg a munkavállaló szociodemográfiai helyzetével, társadalomban és a munkahelyen elfoglalt helyével is. Például nemi különbségeket tekintve elmondható, hogy bár születtek ambivalens kutatási eredmények (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Steger, Dik, et al., 2012), általánosságban a nők értelmesebbnek élik meg a munkájukat, mint a férfiak (Burbano et al., 2023; Magnano et al., 2022). Ennek hátterében azt feltételezhető, hogy a nők gyakrabban dolgoznak szociális, segítő munkakörökben, illetve gyakrabban helyezik az ilyen aspektusokat a munkájuk során előtérbe. A munka értelmessége emellett a nemek közti bérszakadék kompenzálásában is szignifikáns tényezőnek bizonyult (Blau & Kahn, 2017). A magasabb pozíciókban, ahol általánosságban magasabb a nemek közti bérkülönbség, a munka értelmességének megtapasztalásában nem találtak számottevő nemi különbséget, emellett a magasabb pozícióban dolgozók általánosan magasabb értelmességet élnek meg munkájukban (Bowie, 1998; Martela & Riekk, 2018).

A vezetők szerepe kiemelt a munka értelmességének megtapasztalásában, mivel ők közvetítik a munkavállalók felé a szervezeti célokat. Az egyén által végzett munkafolyamatok utóbbiakban betöltött jelentőségének megértése longitudinális vizsgálat során is pozitív hatással volt a munka értelmesnek való megélésére (Allan, 2017). Emellett a vezető részéről tapasztalt autonómia támogatás (Deci & Ryan, 2000), észlelt igazságosság, és felelős vezetés is elősegíti a munka értelmességének kialakulását (Lips-Wiersma et al., 2020).

Az értelmesség megtapasztalásának módjaival és annak létrejöttét elősegítő tényezőivel kapcsolatosan egyre többet vizsgált konstruktum a munkakörformálás (job crafting). Bár a szakirodalom számos pozitív pszichológiai hatását írta le a jelenségnek (Cheng & Yi, 2018; Gál & Csordás, 2024; Tims et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001; T. Zhang & Li, 2020), a munka értelmességének, a hivatás elérésének ezen útja azonban nem minden esetben járul hozzá pozitívan a munkavállaló jóllétéhez. Amennyiben a munkakörülmények kevés autonómiát engednek meg a munkavállalónak, a munkakörformálás lehetőségének frusztrációja az értelemkeresést is limitálja, amely stresszhez vezethet. Továbbá a munkakörformálás általi értelemkeresés több

motivációból is eredhet. Azon munkavállalóknál, akik úgy érzik, jelenlegi munkakörük nem esik egybe hivatásukkal, sokszor a jelenlegi munkahelyükön megélt frusztrációjuk indítja el az arra irányuló a preventív gondolkodást, hogy a hivatásukat beteljesítsék, elkerülve a további negatív érzéseket. Azon munkavállalók esetében, akik munkájukat értelmessnek élik meg, ám van más hivatásuk is amely nem munkájuk része, a munkakörformálás által átélt pozitív élmény által válnak motiválttá az egyéb hivatás beépítésébe a jelenlegi munkájukba. Az első csoportba tartozó, hivatásukat nem megélt munkavállalók általában stresszről és megbánásról számolnak be, míg a második csoportba tartozó személyek inkább időszakos feszültségről valamint túlterheltségről számolnak be a munkakörformálás általi, egyéb hivatás megélése kapcsán (Berg et al., 2010).

Az egyén a hivatására úgy tekint, hogy az a közösség és a társadalom számára hasznos, az identitás részét is képezi, valamint mint valami olyanra, mely „számára a legjobb szakma”, vagy akár "mindig is el volt rendelve". Éppen ezért, ha a személy nem a hivatását űzi, és ez tudatosul benne, úgy érezheti, hogy tehetségét elvesztegeti, vagy éppen morális bukásként tekinthet munkájára. A munkájukat hivatásukként megélt munkavállalók a pozitív érzések mellett megemelkedett felelősségtudatról és koncentrációról számolnak be, valamint nagyobb valószínűséggel hoznak áldozatot munkájuk érdekében. Emiatt ezen munkavállalók hajlamosabbak arra, hogy rosszabb munkakörülmények mellett, kevesebb anyagi juttatással dolgozzanak az adott munkahelyen, ezáltal kihasználhatóbbá válva (Bunderson & Thompson, 2009).

1.2.2. A munka értelmességének koncepciója

A munka értelmességét tárgyaló elméletek alapját olyan klasszikus szociológiai és filozófiai okfejtések adják, mint Durkheim (1897) öngyilkosságról szóló elemzése. A műben Durkheim az ipari forradalom hatására bekövetkező munkanélküliség kapcsán írja le azt, hogy a munkahelyük megszűnésével az emberek tulajdonképpen a társadalomban betöltött funkciójukat veszítették el. A jelenségről Frankl (Frankl, 1946) is ír, ő „munkanélküliség-neurózisnak” hívja azt, amikor a hivatás, a munka elvesztésével az egyén apátiába süllyed, és értéktelennek érzi magát. Mi több, Frankl az élet értelmességének megélése kapcsán is kiemeli a munkát, mint lehetséges értelmet

adó aspektust (Frankl egzisztencialista irányzatában azt fogalmazza meg, hogy fontos, hogy az ember értelmet tulajdonítson életének, melyet az élet számos területén megélhet, ilyen lehet például a munka mellett a család, de akár a szenvedés is).

Az értelmes munkával foglalkozó elméleteket két nagy csoportra oszthatjuk. Az elsőbe azok az elméletek tartoznak, amelyek a munkának tulajdonított személyes jelentőséggel foglalkoznak, a másodikba pedig azok az elméleteket, melyek a hivatásnak megélt munkáról szólnak. Bár a munka értelmessége kapcsán számos szakirodalomban esik szó a hivatásról, mint rokon konstruktumról, a két fogalom nem tekinthető azonosnak. A hivatás fogalma eredetileg egyházi közegben jött létre, azonban a modern munka- és szervezetpszichológiai szakirodalomban több alkalommal is történt törekvés a hivatás szekularizált fogalmának megalkotására. A hivatás definíciójához hozzátartozik, hogy a személy a cselekvést azért végzi, mert az számára fontos és értelmes (Bellah et al., 1985), valamint a munka nem csak az egyén, hanem a társadalom szintjén is pozitívumokat hordoz (Wrzesniewski, 2003). A hivatás továbbá az a munka, amelyre az egyén úgy tekint, hogy az az életének értelmességét megadja (Hall & Chandler, 2005). Láthatjuk, hogy a hivatás és a munka értelmességének koncepciója átfedést mutat. A hivatástudathoz azonban elengedhetetlenül hozzátartozik a nagyobb jó iránti motiváció, valamint egyfajta transzcendens megélés is (Dik & Duffy, 2009). Az utóbbi, „felülről jövő” elrendeltetés érzése azonban nem feltétlenül kötődik vallási tartalmakhoz (például megjelenhet a vallási tartalom abban a kijelentésben, hogy „Isten erre rendelt el”, azonban abban a megélésben, hogy „mindig is erre a munkára születtem”, nem jelenik meg a vallás). Jelen disszertáció a munka értelmességének azt a vonatkozását emeli fókuszába, mely a munka személyes jelentésseliségét hangsúlyozza.

A munka értelmessége tárgyalásakor fontos a konstruktummal kapcsolatos fogalmak magyarázata. A munka értelmessége kifejezés jelen disszertációban az angol „meaningful work” magyar megfelelője, mely alatt az egyén szubjektív megélését értjük, amely során a munkáját szignifikánsnak, egy nagyobb jót szolgáló cselekednek éli meg, és mely értelmesség érzés kiterjed szélesebb körben is az egyén életére (Steger, Dik, et al., 2012). Találkozhatunk olyan irodalmakkal, melyekben a munka értelmessége („meaningful work”, vagy „meaning in work”) és a munka értelme (angolul „meaning of work”) kifejezések szinonimaként szerepelnek (például (Rosso et al., 2010)), azonban fontos a két fogalom közt különbséget tennünk. A munka

értelmessége a megélt értelmesség érzésére vonatkozik, tehát arra a kérdésre ad választ, hogy mennyire éli meg értelmesnek a munkáját az egyén, míg a munka értelme arra ad választ, hogy mi az (a konkrét dolog, megélés), ami értelmessé teszi a munkát? Tehát utóbbi kifejezés az értelem forrására vonatkozik, míg az első magára az értelmesség élményére (Dik et al., 2013). Jelen disszertáció tárgya a munka értelmességének megélése, tehát az, hogy mennyire éli meg az egyén a munkáját értelmesnek, és az milyen hatással van az egyén jóllétére, mentális egészségére, valamint a munkával kapcsolatos egyéb változókra.

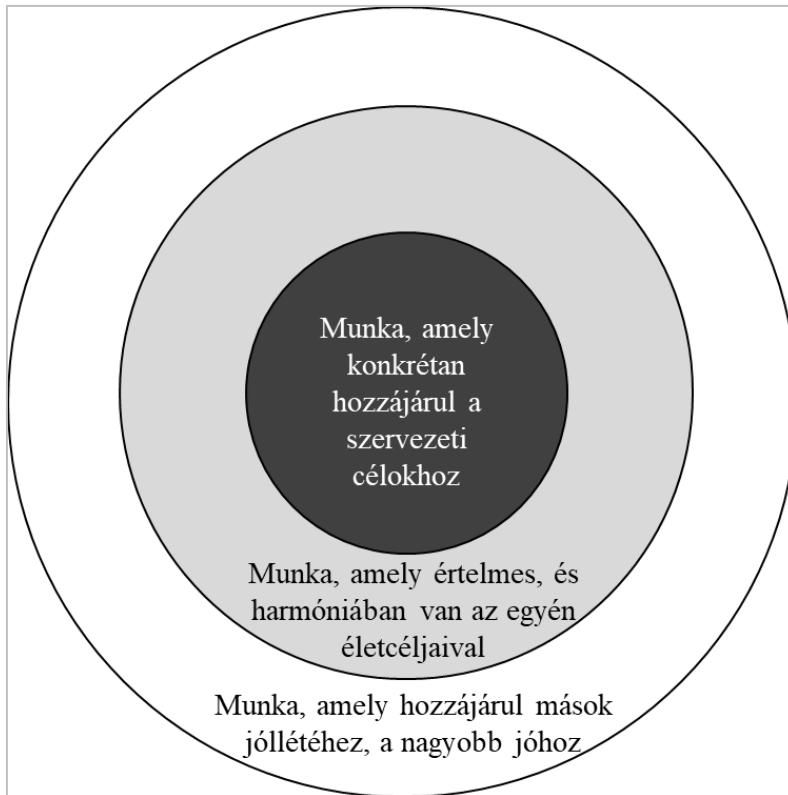
A munka értelmességének egyik legegyszerűbb definíciója szerint értelmes munkának azt a fizetett vagy önkéntes munkát nevezzük, amelynek az egyén jelentőséget, célt tulajdonít (Steger, 2017). A munka értelmességével foglalkozó elméletek közül vannak olyanok, amelyek az értelmesség forrásai kapcsán individuális tényezőket emelnek ki, mint például Lips-Wiersma és Morris (2009), vagy Rosso és munkatársai (2010) elmélete, melyek a munka értelmességének megéléséhez vezető utakat írják le. Emellett létrejöttek olyan elméletek is, melyek a munka értelmességének kontextuális tényezőit írják le. A ma már klasszikusnak számító Munkaköri Jellemzők Modellje (Job Characteristics Model = JCM; Hackman & Oldham, 1975, 1976) az értelmes munkát olyannak írja le amely fontos, és nem értéktelen vagy haszontalan. Az elmélet szerint az értelmesnek megélt munka egyike a „három kritikus pszichológiai állapotnak”, amely olyan pozitív személyes és munkahelyi kimenetekhez szükséges, mint például a magas belső motiváció, munkával való elégedettség, alacsony munkahelyi hiányzások és kilépések (az elméletben a munka értelmességének megtapasztalásán kívül a munkával kapcsolatos felelősség érzése, valamint a munka eredményéről való tudás szükséges még a pozitív hatások eléréséhez). Az JCM elméleti keretében létrejött vizsgálatokban a munka értelmesnek való megítélése nem csak az egyén szubjektív tapasztalását takarja, hanem azt is, hogy az egyén szerint mások hogyan vélekednek a munkájáról. Bár a JCM a mai napig számos kutatás alapját képezi, a modellben a munka értelmességének definiálása csupán a munkavállalók megkérdezésével történt (ők értelmesnek érzik-e a munkát, amit végeznek), a későbbiekben kibontakozó kutatások (Piccolo & Colquitt, 2006) pedig a munka értelmességének megélését nem mérték közvetlenül, csak az elmélet mentén létrejövő változók mentén következtettek arra. Tehát a JCM inkább a munka értelmességét elősegítő faktorokra, valamint az abból

kirajzolódó pozitív munkahelyi kimeneti változókra helyezi a hangsúlyt, mint a munka értelmességének megtagasztalására. Létrejöttek azonban a munka értelmességét holisztikusabban értelmező szemléletek is. Chalofsky (2003) elmélete például a munka értelmessége kapcsán az egyén, valamint a munka az egyén életében betöltött szerepére fókuszál. A teória értelmében az, hogy az egyén mennyire képes a munkájában értelmet megtagasztani egyrészt az egyén értékrendjétől függ, azok a munkavégzéssel való összeegyeztethetőségétől, valamint a munka iránti elkötelezettségétől. Másrészt meghatározó tényezőként szolgál a munkahelyi környezet, mivel az lehetőséget ad az egyén számára az autonómia megtagasztalására, a tanulásra és a fejlődésre, valamint arra is, hogy a munka során az egyén számára értelmes célokat tudjon megvalósítani. Harmadrészt pedig a munka értelmesnek való megélésében közrejátszik az is, hogy a személy mennyire tudja a munkáját és az életének egyéb területeit egyensúlyban tartani. Chalofsky elmélete így individualisztikus megközelítésnek mondható, mivel az egyént helyezi a fókuszba, azonban a munka szempontjából leginkább a vezetési és szervezési szempontokat veszi figyelembe, a munkavégzés közösségi (munkatársakkal való kapcsolat, a munka proszociális aspektusa) szempontjait nem (Steger, 2017).

1.2.3. A munka értelmességének multidimenzionális megközelítése

Steger, Dik és Duffy (2012) a munka értelmességének szintén egy multidimenzionális modelljét alkották meg, amely a fókuszt az értelmes munka a növekedés- és célorientáltságára helyezi. A modell megalkotásának alapját az képezte, hogy az eddigi munka értelmességével kapcsolatos elméletek összemosák az értelmes munka megélését, annak okait valamint forrásait (Steger, Dik, et al., 2012). A modell újdonsága az azt megelőző megközelítésekhez képest továbbá abban áll, hogy a munka értelmességének tapasztalati aspektusára helyezi a fókuszt. 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). Ennek alapja az, hogy a proszociális viselkedés hozzájárul ahhoz, hogy a személy a feladatát értelmesnek élje meg (Allan et al., 2017). Ezen kívül az elmélet szerint az öntranszcendencia is fontos szerepet játszik a munka értelmességének megélésében, mivel az, ha a személy túllép az őt közvetlenül érintő aggodalmain mások érdekében, bizonyítottan hozzájárul az élet értelmességének szubjektív megéléséhez (Steger, 2009). A munka értelmességének ezen dimenziója hasonlóságot mutat a Seligman által létrehozott PERMA modellben leírt értelmesség koncepcióhoz (a PERMA modellben a célok és értelmesség a jóllét egyik aspektusát alkotják), melyben az értelem megtapasztalása azáltal jön létre, hogy az egyén valami olyan munkát végez, mely mások életére pozitív hatással van (Seligman, 2011). A Steger és munkatársai által megalkotott elméleti megközelítést egy koncentrikus körökből álló ábrán lehet elképzelni (lásd 1. ábra) melyben a körök azt jelképezik, hogy a személy mennyire haladta meg a munkájának az alapkövetelményeit. A legbelsőbb körben az a munkavégzés helyezkedik el, amikor a munkavállaló érzi, hogy a munkája hogyan járul hozzá a szervezeti célokhoz. A második körben az a munka foglal helyet, amely harmóniában áll a munkavállaló életcéljaival, valamint az a személy életében értelmességet képvisel. A harmadik, legkülsőbb körben pedig az a munkavégzés áll, ami hozzájárul mások, vagy akár az egész társadalom jóllétéhez (Steger, 2017; Steger, Dik, et al., 2012).



1. ábra: A munka értelmességének modellje Steger és munkatársai modelljében (Saját szerkesztés, Steger, Dik, et al., 2012 alapján)

1.2.4. A munka értelmességének mérése

A munka értelmességének operacionalizálására több kvantitatív mérőeszköz is létrejött. Többek között Hackman és Oldham is létrehozott egy kérdőívet a JCM modell alapján (Hackman & Oldham, 1975), mely a Job Diagnostics Survey (JDS) nevet viseli. A munka értelmessége az elméletben azt a tapasztalást fejezi ki, hogy a munkavállaló a munkáját mennyire érzi általánosságban értelmesnek (Hackman & Oldham, 1975, 1976). A JDS a munka értelmességét egy faktoron, négy tétellel méri, melyek egyrészt arra kérdeznek rá, hogy a kitöltő munkája mennyire tűnik triviálisnak vagy haszontalannak önmaga számára, másrészt pedig arra, hogy a munkáját milyen mértékben éli meg értelmesnek. Bár a kérdőív ezen skálája megfelelő megbízhatósággal rendelkezik, érvényessége vitatható, mivel a kérdések úgy kerültek megfogalmazásra, hogy a személy a munkája értelmességével kapcsolatosan nem csak a saját megélése

alapján válaszol, hanem ebbe a mások szemszögét is beemeli (például mások szerint haszontalan-e az egyén által végzett munka?) (Steger, Dik, et al., 2012).

A munka értelmességének mérésében sokáig (2000-es évek közepéig) az egydimenziós struktúra uralkodott, ahol a tételek az értelmesség szinonimáin és az értelmetlenség és haszontalanság antonímáin alapultak, jórészt a JDS alapján megfogalmazva. Ennek az volt az oka, hogy a kérdőívekben a munka értelmességének operacionalizálását az adott kutatások célja uralta, és nem azt ágyazták be a munka értelmességének különálló teóriájába (Steger, 2017). Ilyen például a May és munkatársai által végzett kutatás, melyben a munka értelmességét a munkahelyi „empowerment” (felhatalmazás, döntésekbe való bevonás, képessé tétel) komponenseként határozták meg, az értelmességet a szignifikancia, érték, érdemesség mentén mérik (May et al., 2010), valamint az Arnold és munkatársai által létrehozott mérőeszköz is, amelyben a tételek mérték többek között a munka jutalmazóértékét, kifizetődőségét is (Arnold et al., 2007).

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 dimenzión méri: 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 WAMI pszichometriai mutatóinak vizsgálata egy 370 fős, megközelítőleg 44 év átlagéletkorú, amerikai egyetemi dolgozókból álló mintán történt meg. A kérdőív érvényességének vizsgálata során pozitív együttjárás volt elmondható a munka értelmessége (WAMI összpontszám) és számos pozitív munkahelyi változó között, melyek a hivatástudat megélése és az iránti orientáció, a karrier és szervezet iránti elköteleződés, a szervezeti polgár magatartás (organizational citizenship behavior), a munkával való elégedettség, az intrinzik munkamotiváció, az élet értelmességének megélése, valamint az élettel való elégedettség voltak. Ezen kívül negatív együttjárást találtak a munka értelmességének megélése és a hivatás keresése, a karrier és munka orientáció, munkából való hiányzás, a munkahelyről és szakmából való kilépési szándék, a hosztilitás és az agresszió között. A mérőeszköz megbízhatónak és érvényesnek bizonyult több nyelvre és kultúrára történt adaptáció során is, azonban a faktorstruktúra nem minden esetben bizonyult egységesnek (lásd 1. táblázat).

1. táblázat: A Munka Értelmessége Kérdőív különböző nyelvi adaptációinak pszichometriai mutatói

Nyelv	N	RMSEA	CFI	Cronbach alfa érték	Faktorszám	Faktorok jelentése
Angol (Steger, Dik, et al., 2012)	370	0,090	0,96	0,82-0,89	3	PM, MM, GG
Török (Akin et al., 2013)	352	0,087	0,98	0,64-0,86	3	PM, MM, GG
Olasz (Di Fabio, 2018)	344	0,070	0,92	0,74-0,82	3	PM, MM, GG
Olasz (Magnano et al., 2022)	807	0,080	0,98	0,64-0,91	3 (másodrendű faktorról)	Munka értelmessége = PM, MM, GG
Román (Oprea et al., 2020)	235	-	-	0,90	3	PM, MM, GG
Spanyol (Duarte-Lores et al., 2021)	350	0,092	0,97	0,65-0,91	3 (másodrendű faktorról)	Munka értelmessége = PM, MM, GG
Brazil (M. da G. Leonardo et al., 2019)	667	0,080	0,99	0,96	1	Munka értelmessége
Brazil átfoglalmazott (Zanotelli et al., 2022)	2111	0,029	0,99	0,93	1	Munka értelmessége
Izraeli (Steger, Littman-Ovadia, et al., 2012)	252	-	-	0,84	1	Munka értelmessége
Angol, dél-afrikai kontextusban (Finch, 2014)	300	0,094	0,984	0,76-0,86	2	Munka értelmessége munkahelyi környezetben és a személy életének kontextusában, GG
Lengyel (Puchalska-Kamińska et al., 2019)	393	0,051	0,98	0,88-0,92	2	Munka értelmessége az egyén számára, Munka értelmessége a világ számára

Megjegyzések:

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

Voltak olyan nyelvi változatok, amelyek az eredeti, háromfaktoros struktúrát követték, ilyen volt a török, az olasz, a román és a spanyol változat. A WAMI török nyelvre történő adaptálása során a minta hasonló demográfiai jellemzőkkel rendelkezett (34 év körüli átlagéletkorú tanárok), mint a WAMI kidolgozásakor alkalmazott minta (Akin et al., 2013). A WAMI olasz verziójának pszichometriai tulajdonságainak feltárására született első validáló tanulmányt (Di Fabio, 2018) követően a kérdőív faktorstruktúrája egy nagyobb, nagyrészt érettségivel és diplomával rendelkező mintán is megerősítést nyert. Az elemzésben az eredeti háromfaktoros modell mellett teszteltek egy másodrendű faktoros modellt is, amelyben a három alfaktor a munka értelmessége fő faktora alá tartozik (lásd 1. táblázat). A kérdőív továbbá megbízhatónak bizonyult többszoportos megerősítő faktoranalízis során nemek szerint is. Az érvényesség vizsgálatakor a szerzők pozitív együttjárást kaptak a munka értelmessége és a munkához való elkötelezettség, a szervezeti polgár magatartás faktoraival (altruizmus, lelkiismeretesség, polgári erényesség a munkában), a virágzással, valamint a munkával és élettel való elégedettséggel (Magnano et al., 2022). A WAMI spanyol nyelvű változata szintén másodrendű faktoros struktúrát követ. Az elemzést különböző ágazatokban dolgozó szellemi munkát végző vizsgálati személyek bevonásával végezték. Egy második, egészségügyi dolgozók bevonásával történő kutatás során a munka értelmessége pozitív együttjárást mutatott az élettel és munkával való elégedettséggel. Az elvégzett mediációs elemzés során a munka értelmessége és a munkával való elégedettség közötti kapcsolatot a munka értelmességének az élettel való elégedettségre gyakorolt hatása mediálta, ezen belül is a legtöbb magyarázóerővel a GG faktor esetében (Duarte-Lores et al., 2021). A WAMI román nyelvű verziója esetében a fordítást végző szerzők nem közöltek a WAMI faktorstruktúrájáról önmagában információkat, csupán a konstruktum háromfaktoros struktúráját emelték be egy komplex modellbe, melyben a munkakörformálás két komponense, a növekvő strukturális munkahelyi erőforrások, valamint a növekvő munkahelyi kihívások hatnak a munka értelmességére, ami pedig a munkához való elkötelezettséget növeli, amely negatívan hat a munkahelyelhagyási szándéokra. A modellt szintén szellemi munkát végző, és 31 év körüli átlagéletkorral jellemezhető vizsgálati személyekkel tesztelték (Oprea et al., 2020).

Voltak olyan nyelvi adaptációk, amelyek az adott kultúrában a WAMI egyfaktoros struktúráját erősítették meg. Ilyen volt a WAMI brazil verziója, mely adaptálásában 35 év körüli jórészt egészségügyben, valamint oktatásban dolgozók vettek részt. Bár a kutatás során az egyfaktoros struktúra mutatott legjobb illeszkedést, a háromfaktoros struktúra esetében az egy illeszkedési mutató kivételével az indexek megfelelő értékkel rendelkeztek. A munka értelmessége a vizsgálat során pozitív együttjárást mutatott a foglalkozásbeli énhatékonysággal, az intrinzik motivációval és a munkával való elkötelezettséggel (M. da G. Leonardo et al., 2019). A kérdőív ezen változatával létrejött egy újabb kutatás (M. da G. L. Leonardo et al., 2021), melyben teszteltek az eredeti, ötfokú Likert-skálás verzió mellett egy kényszerválasztásos változatot is (melyben a kérdőív állításait kellett a vizsgálati személynek besorolni háromkérdéses csoportokban aszerint, hogy melyik az, amelyik a leginkább igaz rá, és melyik az, amelyik a legkevésbé). Az eredmények alapján a Likert-skálás változat egydimenziós faktorstruktúrája rendelkezett a legjobb illeszkedéssel, azonban a szerzők mégis a háromdimenziós struktúra alkalmazását javasolják. Ennek oka az, hogy a kényszerválasztásos verzióval történő összehasonlítás alapján valószínűsíthető, hogy az egydimenziós struktúra jobb illeszkedése a Likert-skálára jellemző sajátos válaszadási torzításnak köszönhető, mely során a válaszadó pozitívan válaszol a kérdésekre azok tartalmától függetlenül (ezt a torzítást nevezzük „belenyugvásos”, vagy „beleegyezéses (acquiescence) torzításnak (Billiet & McClelland, 2000)). A brazil kérdőív-változat egyfaktoros struktúráját megerősítette egy, a WAMI újrafogalmazott, kulturálisan jobban illesztett változatát tesztelő kutatás is (Zanotelli et al., 2022). A vizsgálatban jórészt egészségügyben dolgozók (58%), valamint oktatásban dolgozók és biztonsági szakemberek vettek részt (az átlagéletkor 41 év körül volt). Az érvényesség vizsgálata során pedig pozitív együttjárást volt az élettel és munkával való elégedettség között, valamint negatív a kiegészítés kimerülés dimenziója között, azonban nem találtak kapcsolatot a kiegészítés kiábrándultság dimenziója között (Zanotelli et al., 2022). Egyfaktoros struktúrát mutat a WAMI izraeli verziója is, azonban az előzetes megbízhatóságra irányuló vizsgálatok után a WAMI négy tételes, leginkább a munka pozitív jelentésére irányuló változata bizonyult az izraeli mintán a legmegfelelőbbnek (Littman-Ovadia & Steger, 2010). A későbbi vizsgálatok során a négy tételhez három tételt adtak, amelyek arra vonatkoztak, hogy a kitöltő mennyire érzi úgy, hogy van

értelme a munkájának (vagy éppen értelmetlen az). Az így létrejött, hét tételes verziót szellemi munkát végző vizsgálati személy bevonásával tesztelték. A vizsgálat során a munka értelmessége pozitív együttjárást mutatott a munkával való elköteleződéssel (Steger, Littman-Ovadia, et al., 2012). A WAMI izraeli verziójára vonatkozóan nem áll rendelkezésre a faktorstruktúra feltárására vagy megerősítésére irányuló elemzés.

Létrejöttek olyan verziói is a WAMI-nak, melyekben a kérdőív elméleti keretétől eltérő faktorok jöttek létre. A WAMI lengyel nyelvre történő adaptálása során tesztelésre került egy kétfaktoros modell is, mely a munka értelmességének lehetséges fundamentalista, vagy két nagy dimenzión alapuló megközelítését veszi figyelembe (Puchalska-Kamińska et al., 2019). Az kutatók által javasolt modell alapja a Bakan (1966) által leírt jelenség, mely szerint az emberi létezésnek két nagy modalitása van: az egyik, mely során az egyének a céljaikat próbálják elérni, ez az ágencia (agency) dimenziója, a másik pedig a közösségiség (communion), tehát a másokkal, a csoporttal való kapcsolódás dimenziója. A szerzők az elmélet munka értelmességére való vonatkoztatását arra alapozzák, hogy az élet értelmessége megélése kapcsán is megtalálható a duális perspektíva, tehát az, hogy az egyén az élete értelmességét vagy az önmegvalósítás révén tapasztalja meg, vagy a másokhoz való kapcsolódáson keresztül (Emmons, 2005; Schnell & Becker, 2006). Így a munka értelmességére a szerzők az alábbi két faktort különítik el: a munka értelmessége az egyén számára (ágencia dimenzió), mely során a munka a személy számára nyújt előnyöket, mint például az élet értelmességének megéléséhez való hozzájárulás, az önmegvalósításhoz, az egyéni fejlődéshez való hozzájárulás, vagy az egyén számára fontos célok elérésében játszott szerep. Ez a faktor voltaképpen hasonló a jóllét eudaimonikus megközelítéséhez. A másik faktor a munka értelmessége a világ számára (közösségiség dimenzió), tehát az, ahogyan az egyén a munkájára úgy tekint, hogy az mások életére pozitív hatással van. Ezen dimenzió harmonizál a munkaorientáció koncepciójával, melyet Wrzesniewski és munkatársai írtak le, mely értelmében azok a személyek, akik a munkájukra hivatásként jelentenek, még akkor is értelmesnek élik meg a munkájukat, amikor extrinzik motivációról számolnak be annak kapcsán (Wrzesniewski et al., 1997). Az elvégzett megerősítő faktorelemzés szerint a WAMI egy- és háromfaktoros modelljénél jobb illeszkedést mutatott az általuk javasolt kétdimenziós modell. A WAMI lengyel verziójának validitásvizsgálata során a közösségiség és az ágencia faktor

pozitív együttjárást mutatott az élet értelmességének megélésével, a munka iránti elköteleződéssel, a pozitív munkahelyi kapcsolatokkal, a munkakörön kívüli szerepek vállalásával, valamint a munkakörformálás mindhárom dimenziójával (Puchalska-Kamińska et al., 2019). A WAMI angol nyelvű verziója dél-afrikai kontextusban is vizsgálatra került, mely során a kérdőív két faktoron méri a munka értelmességét, azonban ennek oka a lengyel verziótól eltérően nem elméleti megfontolásból ered. A WAMI dél-afrikai verziójában az egyik faktor az eredeti kérdőívben is azonos GG faktor, a másik pedig a PM és MM faktorból létrejött új faktor. Utóbbit azzal magyarázzák a szerzők, hogy a dél-afrikai munkavállalók kevésbé differenciálják a munka értelmességének megtapasztalását a munka értelmességének az egyén életére általánosságban gyakorolt hatásától, tehát a létrejövő összevont faktor a munkahelyi környezetben és a személy életének kontextusában értelmezi a munka értelmességét. A kérdőív vizsgálata jórészt közép- és felsőfokú végzettségű női munkavállalók bevonásával történt, a dél-afrikai Gauteng környékén (Finch, 2014).

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, 2024; 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).

1.3. Az Öndetermináció Elmélete és a munkahelyi jóllét

1.3.1. Az Öndetermináció Elmélete a munkahelyi motivációs elméletek között

Napjainkra egyre több munka- és szervezetpszichológiai kutatás jön létre pozitív pszichológiai szemléletben többek között azért, mert az információs és digitális

társadalomban a munkavégzéshez egyre inkább szükséges a flexibilitás, elkötelezettség, proaktivitás a munkavállalók részéről (Deci et al., 2017). Az egyik legelterjedtebb, és empirikusan kutatott elmélet az Öndetermináció Elmélete (Self-Determination Theory = SDT). Az SDT egy humánmotivációs makroelmélet, mely számos empirikus kutatásban¹, 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 újszerűnek számít a motivációs elméletek között, jelentős eltéréseket mutat a klasszikus elméletek koncepcióihoz képest.

A klasszikus, munka- és szervezetpszichológiában elterjedt elméletek közül az egyik legismertebb Maslow motivációs elmélete (Maslow, 1943) melyben a szükségletek hierarchikusan, egymásra épülve szerveződnek. A maslowi piramis alján a fiziológiai szükségletek helyezkednek el, melyekre a biztonság és társak iránti szükségletek épülnek, amelyeket az önbecsüléssel kapcsolatos szükségletek követnek. A hierarchia tetején pedig az önaktualizáció található. Bár az elmélet széles körben elterjedt, a szükségletek Maslow által leírt egymásra épülése empirikus kutatások által nem nyert alátámasztást (Hall & Nougaim, 1968; Tay & Diener, 2011). A munkahelyi motiváció kapcsán egy másik klasszikus elmélet Herzberg kétfaktoros elmélete (Herzberg et al., 1959), melyben megkülönböztet higiénés és motivátor faktorokat. Előbbiek olyan tényezőket foglalnak magukba, melyek megléte nem feltétlenül növeli a motivációt, azonban hiányuk mindenképpen csökkenti azt (ilyen például a fizetés). A motivátor faktorokba tartozó tényezők pedig azok, amelyek megléte növeli a motivációt. Bár az elmélet számos kritikát maga után vonzott (House & Wigdor, 1967; Salancik & Pfeffer, 1977), újszerűsége vitathatatlan, hiszen az elmélet értelmében az egyén elégedetlensége és elégedettsége nem egy kontinuumon helyezkedik el, így más tényezők okozzák azokat. McClelland motivációs elméletében (McClelland, 1965) a tanulásra helyezte a hangsúlyt. Az elmélet három motivációs szükségletet különböztet meg, melyek a teljesítmény iránti szükséglet, a hatalom iránti szükséglet, és a valahová tartozás

¹ A Scopus adatbázisában 2023.09.27-én indított keresése alapján a “self-determination theory” kulcsszóval 3.814 akadémiai folyóiratban megjelent cikk található.

szükséglete. Az elmélet értelmében minden ember különbözik abban, hogy melyik szükséglete a domináns, így az lesz, amely leginkább cselekvésre készteti.

Az Öndetermináció Elméletének alapgondolatát az eddig ismertett teóriákkal ellentétben az képezi, hogy az a jóllét kialakulásához kardinális tényezők megértéséhez mindenképp szükséges az egyén ágenciájának a figyelembe vétele (Ryan & Deci, 2000a). Ágencia alatt az egyén személyes felhatalmazottság érzését értjük, melybe beletartozik az is, hogy az egyén tisztában van azzal, hogy céljai eléréséhez milyen erőforrások szükségesek, és birtokolja is azokat (Little et al., 2002).

Az öndetermináció fogalma a filozófiából, azon belül is a szabad akarat és determinizmus kapcsolatos teóriákból eredeztethető. A determinizmus, mint filozófiai doktrína azt feltételezi, hogy az események, mint például az emberi cselekvés korábbi okok következményei, amely pedig így a szabad akaratot megkérdőjelezi. Az SDT elméleti megközelítése szempontjából a az úgynevezett "puha determinisztikus" irányzat a meghatározó, mint például John Locke (Locke, 1690) munkássága². A puha determinisztikus irányzat (William, 1956) az emberi cselekvés mögött egyaránt feltételez szabad akaratot, valamint ok-okozati összefüggések általi meghatározottságot is. Az organizmikus irányzatok (amelybe az SDT is tartozik) szempontjából fontos az a különbségtétel, miszerint az ágens (az egyén) rendelkezik a szabad akaratral és, nem a cselekvés maga (mivel azt az egyéni észlelés és érzékelés okozza)(Wehmeyer et al., 2011).

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

² Bár Locke munkássága elején az akarat determinizmusa mellett érvelt, később álláspontját megváltoztatta és elismerte, hogy vannak szabad volíciók (Chappell, 1996).

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 az egyén személyiségének egyes aspektusait valamint viselkedésének önregulációját társas kontextusban értelmezi, a személyen belüli, valamint környezeti determinánsok interakciója által. Az SDT formálisan öt "mini-elméletből" áll (Ryan & Deci, 2017; Vansteenkiste et al., 2010), melyek a következők: (1) Kognitív Kiértékelés Elmélet, (2) Organizmikus Integráció Elmélet, (3) Oksági Orientáció Elmélet, (4) Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete, (5) Céltartalom Elmélet, és (6) Kapcsolati Motiváció Elmélete.

A (1) Kognitív Kiértékelés Elmélet (Cognitive Evaluation Theory) az intrinzik motivációról szól, fókuszba helyezve az intrinzik motiváció kialakulását elősegítő autonómia és kompetencia támogatást. Az intrinzik motivációból végzett cselekvésnek nevezzük azt, amikor a cselekvés mozgatórugója a cselekvés élvezete maga, például ilyen gyermekkorban a játék (azért játszik a gyermek, mert a játék önmagában okoz örömet, külső megerősítés nélkül). Az intrinzik motiváció kialakulásához elengedhetetlen az autonómia és a kompetencia érzésének megtapasztalása (lásd lentebb (4) Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete), melyet munkahelyi környezetben elősegíthetik az optimális munkahelyi kihívások (Danner & Lonky, 1981), valamint a pozitív visszajelzés, a szóbeli dicséret egy elvégzett feladatért (Deci, 1971; Fisher, 1978; Ryan, 1982), a kézzelfogható jutalmak azonban csökkentik az intrinzik motivációt (Deci et al., 1999). A munkában megélt intrinzik motiváció hozzájárul a munkával való elégedettséghez (Fényszárosi et al., 2018; Richer et al., 2002), a munka, valamint az élet értelmességének megéléséhez is (H. Zhang et al., 2019).

Az (2) Organizmikus Integráció Elmélet (Organismic Integration Theory) az extrinzik motiváció különböző formáit, determinánsait, következményeit írja le. Extrinzik motivációból végzett cselekvés az, amely külső megerősítők hatására történik. Az alapján, hogy a motiváció mennyire autonóm vagy kontrollált, többféle extrinzik motivációt lehet elkülöníteni (Ryan & Connell, 1989; Ryan & Deci, 2000a). Az internalizáció hatására, (ahogyan az egyén az extrinzik, külső motivációból végzett cselekedetet „belsővé teszi”) a cselekvés elmozdul az „extrinzik-intrinzik” motiváció

tengelyen, és autonómbbá válik. Ez alapján hat motivációs típust különít el az elmélet, a tengely egyik végpontján az amotiváció (motiváció teljes hiánya), a másik végén pedig az intrinzik motiváció helyezkedik el. Az amotiváció után kontrolált extrinzik motivációs típusok következnek, a külső szabályozásból bekövetkező (csupán a jutalom elérése, vagy a büntetés elkerülése hatására cselekszik az egyén), valamint az introjektált motiváció. Utóbbi esetében még a külső megerősítők dominálnak, azonban azok konkrét megjelenésére nincs szükség mint a külső szabályozásnál, mert az egyén belsővé tette azokat (például amikor a viselkedés célja a megbecsülés kivívása, vagy a szégyen elkerülése). Ezt követik az autonóm motivációs típusok, melyek az identifikált, és az integrált szabályozás, majd a kontinuum végét az intrinzik motiváció zárja. Az identifikált szabályozás esetében a személy megérti a viselkedés célját, így már autonóm dönt a cselekvés mellett, azonban ennél a szabályozásnál még nem teljes az internalizáció folyamata. Az integrált szabályozás esetén a személy nem csak megérti a viselkedés értelmét, hanem a cselekvés az egyén személyes értékeivel, életének más aspektusaival is harmóniába kerül. Az integrált szabályozás esetén bár teljes az internalizáció, a cselekvés nem intrinzik, mivel nem a cselekvés maga okoz pozitív érzelmeket. Az elmélet ezen kívül foglalkozik azokkal a társas tényezőkkel, melyek elősegítik az internalizációt, ezek közül a legfontosabbak az autonómia, illetve a kapcsolódás érzésének megélése másokkal. A különböző motivációs orientációjú rendelkező munkavállalók különböznek a megélt autonómia, kompetencia és kapcsolódás szükségletének kielégülésében valamint a munkahelyi elégedettség és észlelt munkahelyi stressz mértékében is (Fényszárosi et al., 2018).

A harmadik mini-elmélet az (3) Oksági Orientáció Elmélet (Casuality Orientations Theory), amely elkülönít háromféle motivációs orientációt aszerint, hogy az egyén hogyan érzékeli környezetét, valamint hogyan szabályozza viselkedését. A motivációs orientáció határozza meg azt, hogy az egyén a cselekedetei okának hátterében milyen tényezőket feltételez. Az autonóm orientációjú egyén viselkedését elsősorban a saját érdeklődése, értékei határozzák meg, a külső, környezet által meghatározott tényezők információs jelleggel bírnak számára. Az autonóm cselekvés szolgálhat extrinzik és intrinzik célt is, amennyiben a személy a cselekvés értékével teljesen azonosul, azonban kialakulásához elengedhetetlen a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége (Deci et al., 2017). A kontrollált, vagy irányított beállítottságú egyének viselkedését a külső

megerősítők elérése irányítja, és a környezeti tényezőket általában nyomást gyakorló tényezőkként kezelik, voltaképpen a büntetés elkerülése, a jutalom megszerzése a cél (illetve introjekció esetén az énkép fenntartása). A személytelen vagy amotivált orientáció esetében pedig a viselkedés regulációját a személyes kompetenciával kapcsolatos szorongás, a kudarc elkerülése dominálja, konkrét intenció nélkül (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017). Munkahelyi környezetben az autonóm, belső munkamotiváció pozitív kapcsolatot mutat a munkahelyi elégedettséggel (Richer et al., 2002), a munkahelyi teljesítménnyel (Foss et al., 2009; Kuvaas, 2009), valamint hozzájárul a munka értelmesnek való megéléséhez, továbbá csökkenti az érzelmi kimerülést, a munkahelyi hiányzást és a munkahelyelhagyási szándékot is (Williams et al., 2014). Az autonóm munkamotivációval rendelkező munkavállalók ezen kívül magas munkahelyi követelmények mellett kevesebb stresszt élnek át (Trépanier et al., 2013). Ezzel szemben az irányított, valamint amotiváció gátolja az értelmesség érzésének kialakulását (Allan et al., 2016).

A negyedik mini-elmélet a (4) Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete (Basic Psychological Needs Theory), amely 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 megéléséhez is (pl. Ashforth & Kreiner, 1999). 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.

Empirikus, longitudinális kutatások alapján a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége pozitívan hat a munkahelyi teljesítményre, a munkamotivációra, valamint az általános jóllétre (Deci et al., 2017; Olafsen et al., 2018). Bár a kvantitatív kutatások a pszichológiai alapszükségleteket külön faktorokként mérik és értelmezik (a mérőeszközökről bővebben a következő fejezetben esik szó), a konstruktumok mégsem tekinthetők egymástól függetlennek. Az autonómia, a cselekvés önirányítottságának meg tapasztalása például hozzájárulhat ahhoz, hogy a személy tartós társas kapcsolatokat hozzon létre, és ez fordítva is igaz lehet, a pozitív, támogató társas kapcsolatok segíthetnek abban, hogy a személy autonómabb legyen, vagy éppen hozzájárulhatnak ahhoz is, hogy a környezetével adekvátabb módon tudjon bánni, ezzel növelve a kompetencia érzését (Ryan & Deci, 2017).

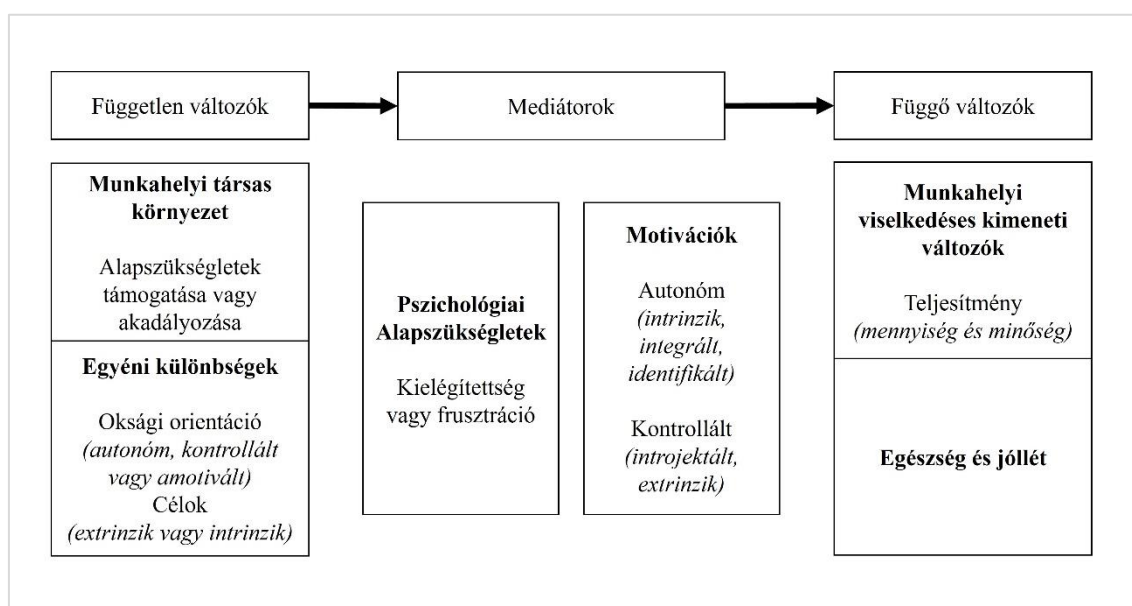
A (5) Céltartalom Elmélet (Goal Contents Theory) elkülönít proaktív és reaktív folyamatokat aszerint, hogy azok extrinzik vagy intrinzik célokat szolgálnak, emellett motivációra gyakorolt hatásuk szerint is. A proaktív folyamatok azok, amelyek a növekedést és a fejlődést (az ember potenciál kiteljesedését) szolgálják, így kielégítik a pszichológiai alapszükségleteket. Ilyen intrinzik aspiráció (életcél) lehet például a közösség javára végzett tevékenység, vagy a pozitív társas kapcsolatok fenntartása (Kasser & Ryan, 1996). A reaktív folyamatok pedig defenzív folyamatok, melyek az alapszükségletek fenyegetettsége mentén jönnek létre, és extrinzik célokat szolgálnak,

ilyen cél lehet például az anyagi javak megszerzése (Ryan & Deci, 2000b). Az extrinzik aspirációk előnyben részesítése együttjárást mutat a szorongással és a depresszióval, míg az intrinzik célok preferenciája a jólléttel, étellel való elégedettséggel (Kasser & Ryan, 1996; Martos et al., 2006), valamint az együttműködésre való hajlandósággal (Sheldon et al., 2000) mutat kapcsolatot, ezen kívül munkahelyi környezetben elősegíti a munka értelmességének való megélését is (H. Zhang et al., 2019).

Az utolsó, és egyben legújabb elmélet a (6) Kapcsolati Motiváció Elmélete (Relationships Motivation Theory), amely szerint a társas kapcsolatok valamilyen mennyiségben mindenképpen szükségesek a jóllét megtapasztalásához. A szociális kapcsolatok nem csupán a kapcsolódás pszichológiai alapszükségletét elégítik ki, hanem hozzájárulnak az autonómia és a kompetencia szükségletéhez is. Azok a társas kapcsolatok a legjobb minőségűek, amelyekben a partner nem csak a kapcsolódás szükségletét támogatja, hanem az egyén valamennyi pszichológiai alapszükségletének kielégülését (La Guardia et al., 2000; Ryan & Deci, 2017). Emellett a társas kapcsolatok minőségét az is befolyásolja, hogy autonóm vagy kontrollált motiváció hatására lépett interakcióba az egyén a másik személlyel (előbbi kedvezőbb a kapcsolat szempontjából) (Deci & Ryan, 2014). Az autonóm motiváció szerepe jelentős a kapcsolatok fenntartásában hosszú távon, például azokban a párkapcsolatokban, ahol a felek autonóm motiváltak a kapcsolat fenntartására, jobb párkapcsolati elégedettségről, valamint sikeresebb alkalmazkodásról számoltak be (Blais et al., 1990). Ezen kívül konfliktus esetén kevésbé voltak defenzívek, és jobban törekedtek a másik nézőpontjának felvételére (Knee et al., 2005). A kutatások alátámasztották az elmélet érvényességét az első találkozás során kialakuló interakció esetében is. A kapcsolat autonóm motivációja mellett a felek együttműködőbbek, elégedettebbek a kapcsolattal, emellett jobban rá tudnak hangolódni a másik félre kognitív és emocionális szempontból, valamint magasabb jólléttel jellemezhetők (Niemec, 2010; Weinstein et al., 2010).

A mini elméletek mindegyike jelentőséggel bír a munka- és szervezetpszichológia szempontjából is. Az SDT munkahelyi modelljében (Deci et al., 2017), melyet a 2. ábra szemléltet, független változóként megtalálhatók a munkahelyi társas környezet jellegzetességei, valamint az egyéni különbségek. A munkahelyi környezet alatt az SDT azokat a tényezőket érti, melyek a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét segítik

vagy hátráltatják, egyéni különbségek esetében pedig tárgyalja az oksági orientációban lévő különbségeket, valamint az egyén céljainak intrinzik vagy extrinzik jellegét. A független változók függő változókra tett hatását pedig mediálja egyrészt a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége vagy frusztrációja, másrészt a munkavállalói motivációk. A kimeneti (függő) változók pedig a munkahelyi teljesítmény és különböző viselkedéses tényezők (mint például a szervezeti polgár magatartás), valamint az egészség és jóllét, amibe tulajdonképpen a munka értelmessége is beletartozik.



2. ábra: Az Öndetermináció Elméletének modellje a munkahelyen (Saját szerkesztés, Deci et al., 2017 alapján)

1.3.2. A pszichológiai alapszükségletek szerepe a munkahelyi jóllétben és a munka értelmességének megélésében

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 változókét (például negatív affektus, feszültség), ez alól kivételt képezett az élettel való elégedettség és a kiégés

(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 kiégésről (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 & Riekk, 2018).

A pszichológiai alapszükségletek szignifikáns szerepet játszanak olyan munkahelyi változók megítélésében is, mint például a javak (fizetés) elosztásának igazságossága. A munkabér emelkedésével a disztributív igazságosság (az elosztás eredménye mennyire feleltethető meg az elvárásoknak (Deutsch, 1975)) megítélése mutatott pozitív kapcsolatot, azonban a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségével és az intrinzik motivációval nem. Utóbbi pozitív pszichológiai változókat a vezető általi alapszükségletek kielégítettségét segítő támogatása jósolta be, az intrinzik motiváció esetében a szükségletek kielégítettsége mediálta. A vezető stílusa továbbá a procedurális igazságosság (az, hogy a javak elosztásában a döntéshozatal mennyire igazságos (Deutsch, 1975)) észlelését jósolta be szignifikánsan (Olafsen et al., 2015). A munkahely által alkalmazott bérrendszer és a munkahelyelhagyási szándék összefüggése kapcsán elmondható, hogy a teljesítménybérezés (a munkavállaló a munkahelyi teljesítménye alapján kapja a bérezését) a kontrollált munkamotiváció elősegítésén (és az autonóm motiváció csökkentésén) keresztül járul hozzá a

munkahelyi kilépés szándékához, egy két évig tartó longitudinális kutatás (Kuvaas et al., 2016) alapján. Bár előző metaanalízisek (Kuvaas, 2009) során a(z alap) fizetés nem mutatott szignifikáns kapcsolatot az autonóm motivációval, hosszmetzeti vizsgálat során az alapfizetés pozitív közepes hatásnagyságú kapcsolatot mutatott az autonóm motivációval (a kontrolált motivációval nem volt szignifikáns összefüggés), amely pedig negatív irányba predikálta a munkahelyelhagyási szándékot, és pozitív irányba a munkába tett erőfeszítést. A kutatást biztosításban dolgozó norvég munkavállalókkal végezték, így elmondható az, hogy a magas alapfizetés az, amely hozzájárulhat az autonóm munkamotivációhoz azáltal, hogy a munkavállaló megbecsültnek érzi magát a munkahelyén a fizetése által.

Bár a legtöbb kutatás (a kérdőívek kutatások kifejezetten) az értelmes munka valamint a pszichológiai alapszükségletek kapcsán szellemi munkát végző magasabb iskolai végzettségű vizsgálati személyek bevonásával történt (pl. Allan et al., 2016; Martela & Riekk, 2018; Olafsen et al., 2018; Paulík, 2020; T. Zhang & Li, 2020), az alapszükségletek kielégítettségének megtapasztalása nem csak ezen demográfiai jellemzőkkel rendelkező munkavállalókra terjed ki, hanem a társadalom által alacsony presztízsű munkát végző egyénekre is. Mivel az értelmesség érzése eredendően szubjektív, és társas konstrukciók által kerül létrehozásra, így ha az egyén olyan munkát végez, melynek az értelmessége, vagy értéke mások által megkérdőjelezhető is, a munkát végző egyén öncélú értelmességet kereshet a munkájában annak érdekében, hogy az egyén értékrendjével a munkavégzés harmóniában legyen (Ritzer & Walczak, 1968). Emellett sok esetben megfigyelhető a munkavégzés mentén szubkultúrák létrejötte, amely védi az egyén a társadalom negatív megítélésétől (Ashforth & Kreiner, 1999). Fizikai munkát végző munkavállalók esetében is elmondható, hogy a pszichológiai alapszükségletek, valamint a Martela és Riekk (2018) által megfogalmazott lehetséges negyedik alapszükséglet, a jótekonyság (amikor az egyén úgy érzi, hogy a munkája pozitív hatással van másokra) kielégítettsége hozzájárul a munka értelmesnek való megtapasztalásához. Egy közelmúltban publikált, finn gyári munkásokkal és takarítással foglalkozó személyekkel végzett kvalitatív kutatás (Saari et al., 2022) a munkahelyi körülmények kapcsán emelte ki azokat a megtapasztalásokat, melyek hozzájárultak a munka értelmességének megéléséhez. A pszichológiai alapszükségletek közül az autonómia volt az, amely a leggyakrabban felszínre kerülő

témakört képezte, melyet a vizsgálati személyek úgy írtak le, mint a függetlenség és szabadság megtapasztalását a munkában annak ellenére, hogy a munkaterületükön számos szabályozás létezik. Ezt az autonómiát megélhették úgy, hogy lehetőségük volt a műszakjaik megválasztásához, valamint akkor is, ha egy adott munkafolyamatért egy személyben feleltek, és abban szabadkezet kaptak. A függetlenebb munkavégzés kapcsán ezen kívül lehetőségként a munkatársakkal való feladatmegosztást, a felettesekkel való kapcsolat esetén pedig a bizalom szerepét emelték ki a vizsgálatban résztvevők. A kompetenciát a munkavállalók megélhették egyrészt abban, hogyha maguk ismerték fel, hogy jók abban, amit csinálnak, másrészt akkor, ha a munkatársak, vagy a felettesek ismerték fel a kompetenciájukat (ebben vitális szerepe van a szóbeli megerősítésnek), harmadrészt pedig a munkakör elvárásaihoz való alkalmazkodásban. Utóbbi esetében fontosnak tartották azt, ha a munkájukban kihívásokat látnak, vagy ha hatékonyak tudnak lenni a felmerülő problémák megoldásában. A kapcsolódás szükségletének szerepe az, amelyet akkor véltek a legfontosabbnak, amikor a munka nem okoz különösebb meglepetést. A jó kollegiális viszonyok, a csoporthoz való tartozás, az egymással való törődés ellensúlyozni tudja a többi szükséglet kielégültségének hiányát. Nem utolsó sorban a jótekonyság szükséglete is megerősítést nyert a munka értelmessége mögött álló tényezők közül. A jótekonyság alatt a munkavállalók azt értették, amikor az egyén segít másoknak az elvégzett munkájával akár közvetlenül, akár a társadalom szintjén. Ebben nagy segítséget jelent, ha a munkavállaló tudja, hogy a teljes munkafolyamatban az ő munkája milyen szerepet tölt be, ezáltal a munkájára az "egész" kontextusában látva rá, akár monoton munkavégzés esetében is. Egy másik, alacsony szociokökonómiai státuszú munkavállalókkal végzett kvalitatív kutatás során az értelmesség megélése kapcsán az intrinzik motiváció, a kompetencia alapszükséglete, és a jótekonyság (a munka pozitív hatással van mások életére) motívuma mellett a személyes értékrenddel való összhang emelkedett ki (Shim et al., 2022).

A pszichológiai alapszükségletek empirikus vizsgálatára több kvantitatív mérőeszköz is született (az összefoglalót lásd 2. táblázat). 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

(részletesen lásd 3.2.2. *fejezet*) alapja is. A kérdőív az alapszükségletek kielégítettségét kilenc tétellel (faktoronként 3-3) méri, hétfokú Likert-skálán. Egy másik általános érvényességű, az ugyancsak Need Satisfaction Scale (Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) nevet viselő kérdőív (Gagné, 2003) a későbbiekben ismertetett, a munka területén érvényes Basic Need Satisfaction Scale (Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) (Ilardi et al., 1993) átfogalmazott változata, mely a szükségletek kielégítettségének érzését 21 tétellel (autonómia 7 tétel, kompetencia 6 tétel, kapcsolódás 8 tétel) méri, hétfokú Likert-skálán, egyenes és fordított tételekkel egyaránt. A kérdőív alapját adó mérőeszköz azonban nem bizonyult minden faktor esetében megbízhatónak (erről bővebben a következő bekezdésben esik szó), és az általános érvényű verzió tételeinek megfogalmazása is több esetben kétértelműnek bizonyult, egy-egy tétel több alapszükséglet kielégítettségére is vonatkozott (Johnston & Finney, 2010). A Balanced Measure of Psychological Needs (Pszichológiai Alapszükségletek Kiegyensúlyozott Kérdőíve) (Sheldon & Hilpert, 2012) a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét és frusztrációját méri. A kérdőív három faktorból (Autonómia, Kompetencia és Kapcsolódás) áll, faktoronként hat tétellel, melyből három tétel vonatkozik az alapszükséglet kielégítettségére, és három a frusztrációjára. A kérdőív Autonómia faktorának megbízhatósága egy későbbi kutatás (B. Chen et al., 2015) során meglehetősen alacsonynak bizonyult. A kutatás második felében a szerzők létrehoztak egy új mérőeszközt a pszichológiai alapszükségletek frusztrációjának és kielégítettségének mérésére, a Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale-t (Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége és Frusztrációja Skála). A kérdőív tételeit három másik, pszichológiai alapszükségleteket kérdőív (Ilardi et al., 1993; La Guardia et al., 2000; Sheldon & Hilpert, 2012) kérdései alapján alkották meg. A kérdőív 24 tétellel, hat faktoros, a pszichológiai alapszükségletek frusztrációjának és kielégítettségének mérésére külön faktorokkal. A kérdőív faktoronként négy tételes, melyek ötfokú Likert-skálán mérnek (B. Chen et al., 2015). A kérdőívnek született magyar nyelvű adaptációja is, mely során a kérdőív pszichometriai mutatói megerősítést nyertek (Tóth-Király et al., 2018). Az általános érvényű kérdőívek esetében elmondható, hogy több kérdőív esetében is felmerültek kétségek a kérdőív tételeinek megfogalmazását, vagy a megbízhatóságot illetően (például az Alapszükségletek Kielégítettsége Skála (Gagné, 2003) és a Pszichológiai

Alapszükségletek Kiegyensúlyozott Kérdőíve (Sheldon & Hilpert, 2012) esetében), illetve volt olyan mérőeszköz, ahol kiegyensúlyozatlanok voltak az tételek számai az egyes faktorokon (Alapszükségletek Kielégítettsége Skála (Gagné, 2003)). Az ezen pszichometriai problémák korrekciója érdekében megalkotott Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége és Frusztrációja Skála a jelenleg leggyakrabban használt skála, ami számos nyelvi adaptációval rendelkezik, megbízhatónak és érvényesnek bizonyulva (B. Chen et al., 2015; Liga et al., 2020; Tóth-Király et al., 2018). Érdeemes viszont megjegyezni, hogy egy 2023-as vizsgálat megkérdőjelezi a skála validitását, és amellett érvel, hogy az alapszükségletek frusztrációja és kielégítettsége közti különbségtétel elsősorban módszertani melléktermék (Murphy et al., 2023). Ez arra utalhat, hogy az egyes alapszükségletek kielégítettségének mértéke összességében egydimenziós jelenség, mely mindegyik szükséglet esetében a teljes frusztrációtól és hiánytól a teljes kielégítettségig terjed.

A munkavégzés kontextusában mérő eszközök közül az egyik legkorábbi a Basic Need Satisfaction Scale (Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) (Ilardi et al., 1993), amely az alapszükségleteket összesen 21 tétellel (az autonómiát hét a kompetenciát nyolc, a kapcsolódást hat tétellel), hétfokú Likert-skálán. A kérdőívben megtalálhatók pozitív, illetve negatív megfogalmazású tételek is, így a szükségletek frusztrációját és kielégítettségét egyaránt méri a faktorok. Ezen kívül egyes vizsgálatok során kompetencia faktor esetében (Gagné et al., 2003) a megbízhatósági mutatók nem voltak megfelelőek. A kérdőívnek létezik egy magyar verziója is, mely az Alapvető Pszichológiai Szükségletek Kielégítettsége Skála – Munka nevet viseli. A kérdőív egy 2019-es kutatásban felhasználásra került (Csókási et al., 2019), azonban a mérőeszköz pszichometriai mutatói legjobb tudomásom szerint nem kerültek közlésre, így nem áll rendelkezésre információ az angol nyelvű verzió esetében felvetésre kerülő megbízhatósági problémák meglétéről magyar minta esetében. A Work-Related Basic Need Satisfaction Scale (Munkával Kapcsolatos Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségét a munkában 16 tétellel méri ötfokú Likert-skálán (az Autonómia faktoron hat, a Kompetencia faktoron négy, valamint a Kapcsolódás faktoron szintén hat tétellel). A kérdőív tételei között az Autonómia és Kapcsolódás faktorokon az egyenes tételek mellett fordított tételek is

megtalálhatók (Van den Broeck et al., 2010) A kérdőív holland nyelvterületen jött létre, magyar nyelvű adaptációról nincs tudomásom.

Jelen vizsgálatban a La Guardia és munkatársai által kidolgozott NSS kérdőív (La Guardia et al., 2000) munkára történő átfogalmazása során létrejött Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (Basic Psychological Needs at Work Scale = BPNWS) kerül felhasználásra, melynek az angol nyelvű verzióját Antonella Delle Fave kutatócsoportja hozta létre. A kérdőív magyar nyelvű fordítása a nemzetközi standardoknak megfelelően történt (magyar nyelvű fordítást követően angol nyelvű fordítás történő visszafordítással), többszörös verziók egyeztetésével a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Pszichológiai Intézetében Martos Tamás vezetésével. A BPNWS jelen disszertáció kelezésekor 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.

2. táblázat: Pszichológiai alapszükségleteket mérő kérdőívek összegzése

Név	Nyelv	Faktorszám (tételszám)	Faktorok jelentése	Kontextus
Need Satisfaction Scale (La Guardia et al., 2000) = Alapszükségletek Kielégítettsége Skála	angol	3 (9 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége	Általános
Need Satisfaction Scale (Gagné, 2003) = Alapszükségletek Kielégítettsége Skála	angol	3 (21 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége	Általános
Balances Measure of Psychological Needs (Sheldon & Hilpert, 2012) = Pszichológiai Alapszükségletek Kiegyensúlyozott Kérdőíve	angol	6 (18 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége és frusztrációja	Általános
Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (B. Chen et al., 2015) = Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége és Frustrációja Skála (Tóth-Király et al., 2018)	angol, magyar	6 (24 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége és frusztrációja	Általános
Basic Need Satisfaction Scale (Ilardi et al., 1993) = Alapvető Pszichológiai Szükségletek Skála (Csókási et al., 2019)	angol, magyar	3 (21 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége és frusztrációja	Munka
Work-Related Basic Need Satisfaction Scale (Van den Broeck et al., 2010) = Munkával Kapcsolatos Pszichológiai Alapszükségletek Kielégítettsége Skála)	holland	3 (16 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége	Munka
Basic Psychological Needs at Work Scale = Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (Fényszárosi et al., 2018; Kardos et al., 2020)	magyar	3 (9 tétel)	Autonómia, Kompetencia, Kapcsolódás kielégítettsége	Munka

1.4. Az értelmes munka és a munkahelyelhagyási szándék

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 legtöbbet 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 munka- és szervezetpszichológiai kutatásokban a munkahelyelhagyási szándék mellett gyakran vizsgált tényező a tényleges munkahelyi kilépés is. A munkáltatók számára a munkahelyelhagyás egyértelműen költséges, hiszen a munkahely elveszít egy bizonyos tapasztalattal és tudással rendelkező munkavállalót, aki helyére új munkaerőt kell felvenni, akit a munkáltatónak be is kell tanítani, amely idő- és energiabefektetéssel jár (Dessler, 2020; Gong et al., 2020). A munkahelyelhagyás a munkavállalóra azonban pozitív hatással lehet, mivel az új munkahely hordozhatja a lehetőségét a szakmai fejlődésnek, az új kihívásoknak, a szakmai kapcsolati háló bővítésének, és általánosságban a személy számára jobban illeszkedő munkavégzésnek (Darokah & Malute, 2012). A munkahelyi kilépést számos szakirodalom alapján annak szándéka előzi meg. Egyes empirikus vizsgálatok azonban egymásnak ellentmondó eredményekkel szolgálnak a tényleges kilépés, valamint annak szándéka közti kapcsolatról, míg bizonyos kutatások szerint a munkahelyelhagyási szándék a legerősebb prediktora a tényleges munkahelyi kilépésnek (Joo & Park, 2010; Richer et al., 2002), más vizsgálatok azonban alacsony magyarázóerővel rendelkező prediktornak találták a munkahelyelhagyás szándékát a tényleges kilépésben (G. Cohen et al., 2016; Jung, 2010; Kirschenbaum & Weisberg, 1990). Bár a szándék és a tényleges cselekedet

között nem egyértelmű az összefüggés, a munkahelyelhagyási szándék vizsgálata is mindenképpen fontos tényező a munka- és szervezetpszichológiában, mivel a szándék megjelenése esetén (kilépés nélkül) is negatív következményekkel járhat, mivel a munkavállaló mentálisan távolíthatja a munkáját, emiatt rosszabbul teljesítve abban, valamint a folyamat következtében megnövekedhet a munkahelyről való késések, munkahelyi hiányzások gyakorisága is (Burris et al., 2008; Griffeth et al., 2000; Smith, 1977).

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 kiégés (Richer et al., 2002). Számos kutatásban azonban nem csak negatív, hanem pozitív pszichológiai változókat is beemelték a munkahelyelhagyási szándék hátterében 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 szándéokra gyakorolt hatásán (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Malik & Malik, 2023).

2. Célkitűzések

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 doktori kutatásban megfogalmazott kutatói kérdések és hipotézisek a későbbiekben ezen célkitűzések mentén kerülnek ismertetésre.

2.1. A Munka Értelmessége Kérdőív vizsgálata

Az első célkitűzés a Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai vizsgálata, mely során megtörténik a kérdőív faktorszerkezetének, megbízhatóságának és érvényességének vizsgálatára. A faktorszerkezetet megerősítő faktorelemzéssel (CFA) tesztetem a már megelőző kutatási adatok (Steger, Dik, et al., 2012) alapján, többcsoporthoz 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 együttjárást mutattak a munka értelmességével. Ezen kívül sor kerül nemi különbségek, valamint beosztás szerinti különbségek vizsgálatára is.

A Munka Értelmessége Kérdőíven kívül a kutatás során alkalmazott egyéb kérdőívek faktorstruktúrájának vizsgálata is megtörténik. Ezek közül a Munkával Való Elégedettség Kérdőív (lásd 3.2.4. fejezet) esetében ilyen elemzés ezidáig nem került

publikálásra. A kutatás eredményeinek megbízhatóságának érdekében a többi kérdőív faktorstruktúrája is ellenőrzésre kerül.

A kutatás első szakaszában megfogalmazott célkitűzés mentén a következő hipotézisek és kutatói kérdések kerültek megfogalmazásra:

1. célkitűzés: A Munka Értelmessége Kérdőív faktorszerkezetének, megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata.

A munka értelmessége és egyéb pozitív pszichológiai változók között megelőző kutatások pozitív kapcsolatot mutattak ki számos kulturális kontextusban, így ezek a kapcsolatok feltételezhetők magyar mintán is:

- 1.1. hipotézis: A munka értelmessége és az élettel való elégedettség között pozitív kapcsolat van.
- 1.2. hipotézis: A munka értelmessége és a munkával való elégedettség között pozitív kapcsolat van.
- 1.3. hipotézis: A munka értelmessége és az élet értelmességének megélése között pozitív kapcsolat van.

Ezt megelőző kutatások különbséget találtak a munka értelmességének megélésében munkahelyi pozíció alapján, így magyar kontextusban is ezek a különbségek feltételezhetők:

- 1.4. hipotézis: A vezetői beosztásban lévők magasabb munka értelmességének megéléséről számolnak be, mint a beosztottak.
- 1.5. hipotézis: Az önálló (független) munkavégzésű munkavállalók magasabb munka értelmességének megéléséről számolnak be, mint a beosztottak.
- 1.1. kutatói kérdés: Van-e nemek közti különbség a munka értelmességének megélésében?

2.2. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív Vizsgálata

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 pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége kapcsán sor kerül nemek szerinti különbségek vizsgálatára is, mely adekvátságát az adja, hogy az ezzel kapcsolatos szakirodalmak ellentmondásos eredményekkel szolgálnak. A doktori kutatás második szakaszának célkitűzésén belül a következők a hipotézisek és kutatói kérdések:

2. célkitűzés: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorszerkezetének, megbízhatóságának és érvényességének tesztelése.

2.1. hipotézis: Az autonómia szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel.

2.2. A kompetencia szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel.

2.3. A kapcsolódás szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel.

2.4. Az autonómia szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatot mutat a munka értelmességének megélésével.

2.5. A kompetencia szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatot mutat a munka értelmességének megélésével.

2.6. A kapcsolódás szükségletének kielégítettsége pozitív kapcsolatot mutat a munka értelmességének megélésével.

2.7. Az autonómia szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatban van a kiégéssel.

2.8. A kompetencia szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatban van a kiégéssel.

2.9. A kapcsolódás szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatban van a kiégéssel.

2.10. Az autonómia szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatot mutat a munkahelyelhagyási szándék mértékével.

2.11. A kompetencia szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatot mutat a munkahelyelhagyási szándék mértékével.

2.12. A kapcsolódás szükségletének kielégítettsége negatív kapcsolatot mutat a munkahelyelhagyási szándék mértékével.

2.1. kutatói kérdés: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorstruktúrája esetében az ESEM modell jobb illeszkedést mutat mint a hagyományos CFA modell?

2.2. kutatói kérdés: Van-e nemi különbség a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségében munkahelyi környezetben?

2.3. Modell tesztelése a munka értelmessége, a pszichológiai alapszükségletek és a munkahelyelhagyási szándék kapcsolatára

A kutatás harmadik szakaszában egy elméleti modell kialakítására (lásd 3. ábra: Elméleti útmodell), valamint empirikus tesztelésére kerül sor. Így a kutatás ezen részének célkitűzése a következő:

3. célkitűzés: Útmodell empirikus tesztelése a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének, a munka értelmessége kapcsolatának feltérképezésére a munkahelyi kilépés szándéka tükrében.

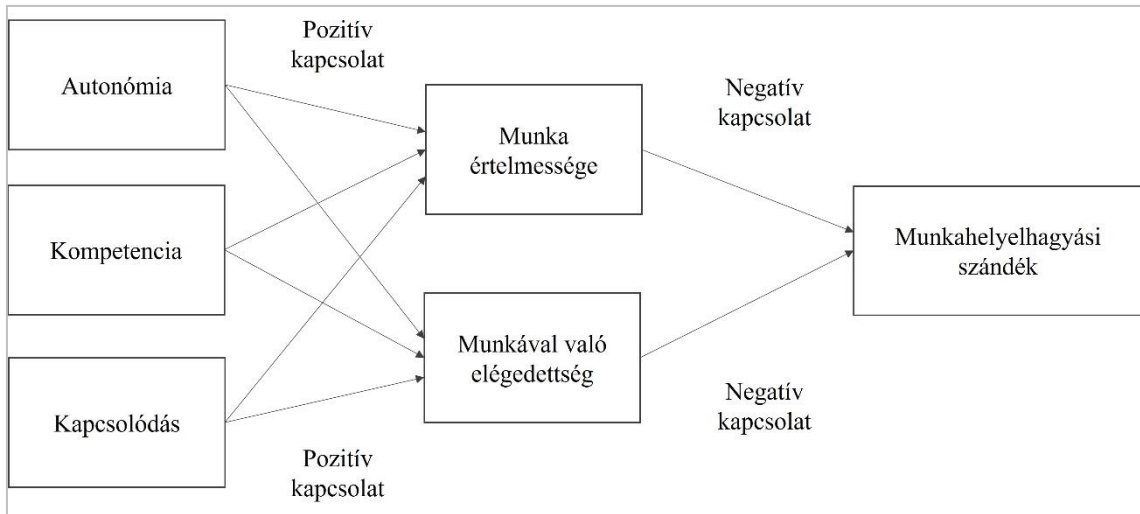
A modell szerint a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége bejósolja a munka értelmességét, valamint a munkával való elégedettséget. Az autonómia, kompetencia,

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 (lásd 3. ábra) 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 szándékot 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 szolgáltathat alapot.

A modell tesztelésre kerül a nem, illetve a beosztás, mint kontrolláló változók bevonásával is. A modell érvényességének megerősítése érdekében az első adatbázison is elvégzésre kerül az elemzés.



3. ábra: Elméleti útmodell

3. Módszerek

3.1. Minta

3.1.1. Első adatbázis

A kutatás Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálatához, illetve az egyéb, a kutatás során felvett pozitív pszichológiai kérdőívek (Élettel Való Elégedettség Skála, Munkával Való Elégedettség Kérdőív, Élet Értelme Kérdőív) faktorstruktúrájának megerősítéséhez Martos Tamás és munkatársai Munkahelyi Jólét kutatás adatbázisát használtam, mely a Pázmány Péter Katolikus Egyetem és a Szegedi Tudományegyetem együttműködésével jött létre. Az elemszám 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 (részletesen lásd 3. táblázat).

3. táblázat: Az első adatbázis kitöltőinek legmagasabb iskolai végzettsége

Legmagasabb iskolai végzettség	n	%
Általános iskolai, vagy az alatt	10	0,4
Szakiskola, szakmunkásképző, ipari iskola	108	4,3
Érettségi	552	22,1
Felsőfokú technikum, felsőfokú szakképesítés	291	11,65
Egyetemi, főiskolai diploma, vagy magasabb	1439	57,6
Hiányzó érték	98	3,92
Összesen	2498	100

A minta 68,78%-a dolgozott beosztottként, 17,49% vezetői beosztásban volt. A foglalkozás tekintetében a kitöltők több mint fele végzett szellemi munkát, 7,81% szakmunkás volt, és 2,96% végzett önálló (nem mezőgazdasági) munkavégzést (a pontos értékeket a 4. táblázat tartalmazza). A munkahely ágazatát tekintve a legtöbben oktatásban, humán-egészségügyi, szociális ellátásban, valamint kereskedelemben és közigazgatásban dolgoztak (lásd 5. táblázat).

4. táblázat: Az első adatbázis kitöltőinek beosztása és foglalkozása

Beosztás	n	%	Foglalkozás	n	%
Vezető	437	17,49	Vezető beosztású	343	13,73
			Értelmiségi (pl. tanár, író)	518	20,74
Beosztott	1718	68,78	Egyéb szellemi (pl. irodai dolgozó)	900	36,03
			Szakmunkás	195	7,81
			Betanított és segédmunkás	132	5,29
			Mezőgazdasági foglalkozású	19	0,76
Önálló / független munkavégzés	224	8,97	Önálló, nem mezőgazdasági foglalkozású	74	2,96
			Tanuló	75	3,00
Egyéb	119	4,76	Egyéb	240	9,60
Hiányzó érték	-	-	Hiányzó érték	2	0,08
Összesen	2498	100	Összesen	2498	100

5. táblázat: Az első adatbázis kitöltőinek munkahelyi ágazatai

Ágazat	n	%
Oktatás	429	17,2
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	248	9,9
Kereskedelem, gépjárműjavítás	219	8,8
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	219	8,8
Információ, kommunikáció	157	6,3
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	144	5,8
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	138	5,5
Egyéb szolgáltatás	138	5,5
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	124	5,0
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	117	4,7
Feldolgozóipar	103	4,1
Építőipar	99	4,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	89	3,6
Szállítás, raktározás	77	3,1
Egyéb	68	2,7
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	40	1,6
Bányászat, kőfejtés	30	1,2
Villamosenergia-, gáz-, hőellátás	24	1,0
Ingatlanügyletek	12	0,5
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	11	0,4
Hiányzó érték	12	0,4
Összesen	2498	100

A Munka Értelmessége Kérdőív teszt-reteszt vizsgálata egy kisebb adatbázison történt, mely szintén a Munkahelyi Jólét kutatáshoz tartozott. Az adatbázis elemszáma 41 fő, az

átlagéletkor 38,39 év ($SD = 11,23$ év, $min = 22$ év, $max = 59$ év), a kitöltők 60,1 %- nő. A kitöltők túlnyomó része felsőfokú végzettséggel rendelkezett, beosztottként dolgozott szellemi munkát végezve (a minta demográfiai mutatói részletesen lásd a 6. és 7. táblázatban).

6. táblázat: Az első adatbázis teszt-reteszt mintájának legmagasabb iskolai végzettsége

Legmagasabb iskolai végzettség	n	%
Általános iskolai, vagy az alatt	1	2,44
Szakiskola, szakmunkásképző, ipari iskola	6	14,63
Érettségi	4	9,76
Felsőfokú technikum, felsőfokú szakképesítés	8	19,51
Egyetemi, főiskolai diploma, vagy magasabb	22	53,66
Hiányzó érték	-	-
Összesen	41	100

7. táblázat: Az első adatbázis teszt-reteszt kitöltői beosztás és foglalkozás szerint

Beosztás	n	%	Foglalkozás	n	%
Középvezető	4	9,76	Értelmiségi (pl. tanár, író)	15	36,59
Beosztott	35	85,37	Egyéb szellemi (pl. irodai dolgozó)	17	41,46
Önálló / független munkavégzés	2	4,88	Szakmunkás	5	12,2
Hiányzó érték	-	-	Betanított és segédmunkás	4	9,76
Összesen	41	100	Hiányzó érték	-	-
			Összesen	41	100

3.1.2. Második adatbázis

A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálatához, valamint az útmodell megalkotásához használt újabb, második adatbázis szintén a Munkahelyi Jólét kutatáshoz tartozott, ennek megalkotása szintén több egyetem részvételével jött létre (a közreműködő Eszterházy Károly Katolikus Egyetem részéről én vezetem az adatfelvételt, emellett a kutatásban a Szegedi Tudományegyetem valamint a Károli Gáspár Református Egyetem vett részt). 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 (részletesen lásd 8. táblázat).

8. táblázat: A második adatbázis legmagasabb iskolai végzettsége, valamint munkával töltött évei

Legmagasabb iskolai végzettség	n	%	Munkával töltött évek	n	%
Általános iskolai, vagy az alatt	2	0,29	3 hónapnál kevesebb	37	5,43
Szakiskola, szakmunkásképző, ipari iskola	26	3,82	3 hónap – 1 év	107	15,71
Érettségi	140	20,56	1-5 év	240	35,24
Felsőfokú technikum, felsőfokú szakképzés	53	7,78	5 év – 10 év	80	11,75
Egyetemi, főiskolai diploma, vagy magasabb	460	67,55	10 év vagy több	217	31,87
Hiányos adat	-	-	Hiányos adat	-	-
Összesen	681	100	Összesen	681	100

A beosztás tekintetében a kitöltők 47,58%-a dolgozott beosztottként az adatfelvétel ideje alatt, és több mint 10% vezetőként. A munkahely tulajdoni formája szerint a kitöltők legnagyobb része állami vagy önkormányzati tulajdonban volt foglalkoztatott. Utóbbi két demográfiai mutató esetében az adatbázis számos hiányos kitöltéssel rendelkezett. A minta több mint egyharmadát az oktatásban és humán-egészségügyi, szociális ellátásban dolgozók tették ki, mely ágazatokat a közigazgatás, védelem, az információ és kommunikáció, valamint a kereskedelem követett, így elmondható, hogy

a kitöltők jelentős része a kitöltés idejében szellemi munkát végzett. A részletes adatokat a 9. és a 10. táblázat tartalmazza.

9. táblázat: A második adatbázis kitöltőinek beosztása és munkahelyének tulajdoni formája

Beosztás	n	%	Munkahely tulajdoni forma	n	%
Felsővezető	25	3,67	Családi tulajdon	18	2,64
Középvezető	44	6,46	Magántulajdon	85	12,48
Beosztott / alkalmazott	324	47,58	Állami, önkormányzati tulajdon	217	31,87
Önálló /független munkavégzés	30	4,41	Multinacionális	70	10,28
Hiányos adat	258	37,89	Egyéb	43	6,31
			Hiányos adat	248	36,42
Összesen	681	100	Összesen	681	100

10. táblázat: A második adatbázis kitöltőinek munkahelyi ágazata

Ágazat	n	%
Oktatás	186	27,3
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	71	10,4
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	60	8,8
Információ, kommunikáció	59	8,7
Kereskedelem, gépjárműjavítás	55	8,1
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	44	6,5
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	43	6,3
Egyéb szolgáltatás, (például szakszervezeti érdekképviselő, egyházi tevékenység, számítógépjavítás, fodrászat...)	28	4,1
Feldolgozóipar	19	2,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	19	2,8
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	18	2,6
Villamosenergia-, gáz-, hőellátás	16	2,3
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	14	2,1
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	12	1,8
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmérséklés	12	1,8
Szállítás, raktározás	11	1,6
Építőipar	10	1,5
Ingatlanügyletek	2	0,3
Hiányos adat	2	0,3
Összesen	681	100

A teszt-reteszt vizsgálat elvégzéséhez egy kisebb mintás, 38 fős adatfelvételre is sor került. A kitöltők 52%-a volt nő (44,75 % férfi, 2,63 % nem válaszolt a kérdésre), az átlagéletkor 27,58 év (SD = 10,52 év, min = 20 év, max = 69 év) volt. A kitöltők jórészt szellemi munkát végeztek, középfokú iskolai végzettséggel rendelkeztek, a teljes minta 57,9 %-a felsőoktatásban tanult a munkavégzés mellett. A részletes demográfiai mutatókat a 11. táblázat szemlélteti.

11. Táblázat: A második adatbázis teszt-reteszt mintájának legmagasabb iskolai végzettsége és foglalkozása

Legmagasabb iskolai végzettség	n	%	Foglalkozás	n	%
Érettségi	23	60,53	Vezető	3	7,89
			Szellemi munkát végző (értelmiségi)	18	47,37
OKJ-s képzés	6	15,79	Szaktanácsos	1	2,62
			Betanított munkás és segédmunkás	11	28,95
Egyetemi, főiskolai diploma, vagy magasabb	9	23,68	Független munkavégzés (vállalkozó)	3	7,89
			Egyéb	2	5,26
Hiányos adat	-	-	Hiányos adat	-	-
Összesen	38	100	Összesen	38	100

3.2. Eszközök

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 kutatás három vizsgálata során alkalmazásra kerülő mérőeszközöket a 12. táblázat sorolja fel.

12. táblázat: Az vizsgálatokban alkalmazott mérőeszközök áttekintő táblázata

	Munka Értelmessége Kérdőív vizsgálata (4.1. fejezet)	Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív vizsgálata (4.3. fejezet)	Útmodell (4.4. fejezet)
Eszközök	WAMI		
	SWWS		
	Munkahelyelhagyási szándék		
	SWLS	BPNWS	
	MLQ	MOLBI	

Megjegyzések:

WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, BPNWS = Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív, MOLBI = Mini-Oldenburg Kiegészítő Kérdőív

3.2.1. Munka Értelmessége Kérdőív

A Munka Értelmessége Kérdőív (Work And Meaning Inventory = WAMI) a munka szubjektíven megélt értelmességét méri a Steger és munkatársai (Steger, Dik, et al., 2012) által megfogalmazott háromfaktoros modell szerint: a Munka pozitív jelentése (positive meaning = PM), a Munka, mint az értelemadás eszköze (meaning making = MM) és a Nagyobb jóhoz való hozzájárulás (greater good motivations = GG), emellett a kérdőív alkalmazható a munka megélt értelmességének globális, egy skálán történő mérésére is a skálák pontszámainak összeadásával. A kérdőív tíz tétel, egy fordított tétellel a Nagyobb jó iránti motiváció faktoron. Az Munka pozitív jelentése faktorhoz négy tétel, a Munka, mint értelemadás eszköze és Nagyobb jó motiváció faktorokhoz három-három tétel tartozik. Mind az eredeti, mind a magyar változatban a válaszadónak ötfokú Likert-skálán kell megítélnie, hogy az adott állítás mennyire igaz rá (*1 = egyáltalán nem igaz, 5 = teljesen igaz*). A magasabb pontszám a munka értelmességének magasabb szubjektív megélésére utal. A kérdőívet Steger és munkatársai (2012) dolgozták ki, magyar nyelvre Martos Tamás, Matuszka Balázs és Sallay Viola fordították. A fordítás folyamán a független szakértői fordításokat követően a kérdőív magyar verziója visszafordításra került angol nyelvre, majd a

fordítók és a szakértők egyeztetése nyomán született meg a végleges magyar verzió. A kérdőív pszichometriai mutatóinak feltárása, valamint érvényességének vizsgálata hazai mintán jelen doktori kutatómunka során történik meg.

3.2.2. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív

A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (Basic Psychological Needs at Work Scale = BPNWS) az eredeti angol nyelvű pszichológiai alapszükségleteket általánosan mérő Need Satisfaction Scale (NSS; Alapszükségletek Kielégítettsége Skála) (La Guardia et al., 2000) munkára átfogalmazott verziója, melyet Martos Tamás dolgozott ki. A jelen kutatómunkát megelőző magyar kutatásokban a kérdőív már felhasználásra került (Fényszárosi et al., 2018; Kardos et al., 2020), azonban a mérőeszköz pszichometriai mutatóinak részletes vizsgálata jelen kutatásban történt meg. A kérdőív az Öndetermináció Elméletében megfogalmazott három pszichológiai alapszükséglet kielégítettségét méri a munka során, amelyek az autonómia, kompetencia és a kapcsolódás szükséglete. A kérdőív hétfokú Likert-skálán (*1 = egyáltalán nem igaz, 7 = teljesen igaz*) faktoronként három-három (az eredeti általános évrényű verzióval ellentétben, mely tartalmazott fordított tételeket) egyenes tétellel méri az alapszükségletek kielégítettségét. A skálákon kapott magasabb pontszám a szükségletek jobb kielégítettségét jelenti.

3.2.3. Élettel Való Elégedettség Skála

Az Élettel Való Elégedettség Skála (Satisfaction With Life Scale = SWLS) az élettel való elégedettséget méri öt tétellel, egy faktoron. A kitöltőnek hétfokú Likert-skálán kell megítélnie, hogy mennyire ért egyet a kérdőív tételeivel (*1 = egyáltalán nem értek egyet, 7 = tökéletesen egyetértek*). A kérdőívben nincsenek fordított tételek. A kérdőív megfelelő érvényességgel és megbízhatósággal rendelkezett mind az eredeti angol nyelvű verzió esetében (Diener et al., 1985), mind a magyar nyelvre történő adaptálás során (Martos et al., 2014). Az egyfaktoros szerkezet megfelelő illeszkedése megerősítést nyert későbbi kutatásokban is.

3.2.4. Munkával Való Elégedettség Kérdőív

A Munkával Való Elégedettség Kérdőív (Satisfaction With Work Scale = SWWS) az SWLS (Diener et al., 1985; Martos et al., 2014) tételeiből került átfogalmazásra a munkával való elégedettség szubjektív megélésének felmérésére. A kérdőív így szintén egy faktorral rendelkezik, melyhez öt tétel tartozik. A kitöltő a tételekkel való egyetértését hétfokú Likert-skálán adhatja meg (*1 = egyáltalán nem értek egyet, 7 = tökéletesen egyetértek*). A kérdőív megbízhatósága megfelelő volt hazai mintán (Fényszárosi et al., 2018). Az SWWS faktorstruktúrájának megerősítésére vonatkozó vizsgálat jelen értekezés részét képezi.

3.2.5. Élet Értelme Kérdőív

Az Élet Értelme Kérdőív (Meaning in Life Questionnaire = MLQ) az élet értelmességének szubjektív megélését méri két faktoron, melyek az élet értelmességének a megélése, valamint az értelem keresése. A kérdőív tíz tétel, mindkét faktorhoz öt-öt tétel tartozik, melyekből egy tétel fordított az értelem megélése faktoron. A válaszadóknak hétfokú Likert-skálán kell megbecsülniük, hogy mennyire igazak rájuk a tételek (*1 = egyáltalán nem igaz, 7 = tökéletesen igaz*). A kérdőívet Steger és munkatársai (Steger et al., 2006) dolgozták ki, a magyar nyelvre történő adaptációt Martos Tamás és Konkoly Thege Barna végezték (Martos & Konkoly Thege, 2012).

3.2.6. Mini-Oldenburg Kiegészítés Kérdőív

A Mini-Oldenburg Kérdőív (MOLBI) a Oldenburg Kiegészítés Kérdőív rövidített változata, mely a kiegészítést 10 tétellel méri, melyből négy fordított, négyfokú Likert-skálán (*1 = egyáltalán nem értek egyet, 4 = teljesen egyetértek*). Az eredeti kérdőív a Kiegészítés Elvárások és Erőforrások Modellje (Demerouti et al., 2001) alapján két faktorral rendelkezik, amelyek a kimerülés és a kiábrándultság (Ádám et al., 2020; Demerouti et al., 2003). A magyar változattal végzett későbbi vizsgálatok során (Ádám et al., 2020) azonban a két faktor önálló magyarázóereje nem került megerősítésre, így jelen vizsgálat során az egydimenziós struktúrát vesszük alapul.

3.2.7. Munkahelyelhagyási szándék

A munkahelyelhagyási szándék erősségét egy tétellel mértem (*Milyen gyakran gondol arra, hogy új munkahelyet keres magának?*), melyre a válaszadónak tízfokú Likert-skálán kellett válaszolnia (1 = soha, 10 = nagyon gyakran).

3.3 Eljárás

3.3.1. A Munka Értelmessége Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata

A kutatás első adatfelvételét, amely a Munkahelyi Jólét Kutatás keretén belül zajlott, az Egyesített Pszichológiai Kutatási Etikai Bizottság hagyta jóvá 2014/28-as számon. Az adatfelvétel (beleértve a teszt-reteszt vizsgálat kisebb mintás adatfelvételét) a Szegedi Tudományegyetem és a Pázmány Péter Katolikus Egyetem közreműködésével történt, online kérdőíves formában a Limesurvey felületén, 2014 és 2018 között. Mivel az adatfelvétel négy éven át zajlott, így a kitöltés éve kapcsán (2014, 2015, 2016, 2017-18) kiegészítő ANOVA elemzéseket végeztem a vizsgált változókra (munka értelmessége, élet értelmessége, élettel való elégedettség, munkával való elégedettség, munkahelyelhagyási szándék). Az elemzés alapján nem találtam szignifikáns különbséget a kitöltés éve szerinti csoportok között. A η^2 hatásnagyság mutató minden esetben meglehetősen alacsony ($< 0,001$) volt. Az elemzésről összegző táblázat a 7. sz. *mellékletben* található.

A kutatásba való bekerülés feltétele a betöltött 18. életév, valamint a munkaviszony megléte volt. A kérdőív kitöltése előtt a kitöltők tájékoztatást kaptak a kutatás céljáról és alapvető elveiről, az adatkezelésről (a részvétel anonim, tehát kitöltő személyének azonosítására nincs mód), valamint arról, hogy a kutatás eredményei összesített statisztikai elemzés formájában publikálásra kerülnek. A tájékoztató végén a kutatás vezetőinek (Martos Tamás, Matuszka Balázs és Sallay Viola) elérhetősége került megadásra. A résztvevőknek lehetősége volt arra, hogy megadjanak email-es elérhetőséget, amennyiben részt kívánnak venni későbbi adatfelvételekben (például teszt-reteszt vizsgálatban). Az informált beleegyezés megadása után a résztvevők demográfiai kérdésekkel folytatták a kérdőívcsomag kitöltését, melyet munkával kapcsolatos kérdések (például a munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó kérdés is itt

szerepelt) következtek, majd a pszichológiai kérdőívek. A kérdőívecsomag kitöltése nagyjából 30 percet vett igénybe. Jelen doktori munka során az adatbázis egy része került felhasználásra. Az adatok statisztikai elemzése IBM SPSS programcsomag 25-ös verziójával, valamint a JASP nyílt forráskódú statisztikai program 0.14.1.0. verziójával (JASP Team, 2022) történt.

3.3.2. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai vizsgálata, valamint az útmodell megalkotása

A kutatás második és harmadik vizsgálatához új adatfelvétel történt, mely szintén a Munkahelyi Jóllét Kutatás égisze alatt jött létre. A vizsgálatot szintén az Egyesített Pszichológiai Kutatási Etikai Bizottság hagyta jóvá 2018/16-os számon. Az adatfelvétel a koronavírus járvány előtt vette kezdetét 2018-ban, és 2020 március 22-én zárult le. Hazánkban a COVID-19 járvány okozta veszélyhelyzetet 2020. március 11-én hirdették ki, a kitöltők közül 36 fő töltötte ki ezt követően a kérdőívet. Mivel a különleges jogrend életbe lépését követően 11 nappal zárult le az adatfelvétel, nem kerültek kizárásra ezen kitöltők. Az adatok online kérdőívecsomag formájában kerültek felvételre (Limesurvey felületén), több hazai egyetem segítségével (Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Károli Gáspár Református Egyetem, Szegedi Tudományegyetem). A kérdőív kitöltésének a feltétele a nagykorúság (betöltött 18. életév), valamint a munkaviszony megléte volt. A kérdőívecsomag tájékoztató beleegyező nyilatkozattal kezdődött, ahol leírásra került a kutatás célja, az adatok felhasználási módja (anonim adatfelvétel, az eredmények összesített statisztikai számítások formájában kerülnek publikálásra), valamint a vizsgálat vezetőinek (lásd fent) elérhetősége. A kitöltők az informált beleegyezés megadása után demográfiai kérdéseket töltöttek ki, majd munkával kapcsolatos kérdéseket (itt is felmérésre került a munkahelyelhagyási szándék), végül a pszichológiai kérdőíveket. A kérdőívecsomag kitöltése általánosságban 20 percet vett igénybe. Az adatbázis jelen kutatómunka szempontjából releváns részeinek statisztikai elemzése a JASP statisztikai program (JASP Team, 2022) 0.16.1.0., valamint 0.17.0.0. verziójával történt. A feltáró strukturális egyenletek modellezése az MPlus szoftver 8-as verziójával (Muthén & Muthén, 1998) történt, De Beer és Van Zyl által írt eszközzel (De Beer & L. E. Van Zyl, 2019; Van Zyl & Ten Klooster, 2022).

3.4. Statisztikai elemzések

3.4.1. Különbségek és együttjárások vizsgálata

A nemi különbségekre vonatkozó 1.1-es és 2.2-es számú kutatói kérdések esetében a két független csoport között különbségek vizsgálatára független mintás t-próbát használtam. A hatásnagyságot Cohen-féle d hatásnagyság mutatóval teszteltem, melynek értelmezése a következő: 0,2-es érték alacsony, 0,5-ös érték közepes, és 0,8-as érték felett erős hatásnagyságról beszélhetünk (J. Cohen, 1988).

A beosztás szerinti különbségek vizsgálatát tesztelő 1.4.-es és 1.5 hipotézis esetében egyszempontos ANOVA elemzést alkalmaztam, mely több független csoport összehasonlítására alkalmas. A szóráshomogenitás sérülése esetén, Welch korrekcióval, a hatásnagyság pedig az eltérő elemszámokat kezelő η^2 mutatóval került számolásra, ahol a 0,01-es érték alacsony, 0,06-os érték közepes, és a 0,14-es érték erős hatást jelent. A post hoc utóelemzés szóráshomogenitás teljesülése esetén Bonferroni korrekcióval, a szóráshomogenitás megszegése esetén pedig Games-Howell korrekcióval jött létre.

A pszichológiai konstruktumok együttjárását feltételező hipotézisek (1.1 -1.3, valamint 2.1-2.12. hipotézisek), valamint a teszt-reteszt vizsgálatok Pearson-féle korrelációs elemzéssel kerültek tesztelésre. Az r korrelációs együttható értelmezése a következők szerint történt: 0,1-es érték alacsony, 0,3-es érték közepes, 0,5-ös érték erős korrelációt feltételez.

3.4.2. Az elemzések során használt illeszkedési mutatók

A megerősítő faktorelemzés, a feltáró strukturális egyenletek modellezése, valamint az útelemzés által létrehozott modellek illeszkedését különböző illeszkedési mutatókkal vizsgáltam. Az abszolút illeszkedési mutatók közül számolásra került a χ^2 index, amely az eltérést teszteli a minta és a megfigyelt kovariancia között, tehát azt, hogy a minta mennyire reprezentálja a populációt. Klasszikusan a szignifikáns érték (0,05 alatt) nem megfelelő illeszkedést jelent, azonban a mutató nagy elemszám esetében szinte minden esetben szignifikáns (Bentler & Bonnet, 1980; Jöreskog & Sörbom, 1993), így az illeszkedés vizsgálatánál a többi illeszkedési mutatót vettem iránymutatásul. Számolásra került továbbá az SRMR (standardised root mean square residual) mutató, amely 0,08-as érték alatt elfogadható (L. T. Hu & Bentler, 1999), és az RMSEA (root mean square

error of approximation) mutató, amely 0,10-0,08 értékek között közepes, és 0,08-as érték alatt jó illeszkedést mutat (MacCallum et al., 1996). Az RMSEA kapcsán fontos megemlíteni, hogy az magasabb tételszám pozitív irányban befolyásolja a mutató értékét, valamint alacsony szabadságfok mellett fals módon jelezhet alacsony illeszkedést (Kenny et al., 2015). Relatív illeszkedési indexeket, tehát a saját és a baseline modell összehasonlító mutatókat is figyelembe vettem a modell tesztelésénél, ezek a CFI (confirmatory factor index) és a TLI (Tucker Lewis index, vagy másnéven non-normed fit index = NNFI) mutatók, amelyek 0,90-es érték fölött utalnak jó illeszkedésre (L. T. Hu & Bentler, 1999).

3.4.3. Megerősítő faktorelemzés

Annak érdekében, hogy a leteszteljem, hogy a WAMI és a BPNWS faktorstruktúrája magyar mintán megegyezik-e a kérdőívek eredeti, angol nyelvű verziójának faktorstruktúrájával, megerősítő faktorelemzést (confirmatory factor analysis = CFA) végeztem, amely alapértelmezetten megengedi a faktorok közti együttjárást. Mindkét esetben a paraméterek becslése maximum likelihood eljárással, a hiba kalkulációja pedig 1000 iterációs bootstrapping eljárás segítségével történt. A bootstrapping során az eredeti mintából 1000 darab véletlenszerű minta kerül kialakításra, melyeken az elemzés végbemegy. Ennek eredménye alapján történik a konfidencia intervallumok (confidence interval = CI) becslése. A végső modellt az illeszkedési mutatók (részletesen lásd 3.4.2. *Az elemzés során használt illeszkedési mutatók*) mellett a modifikációs indexek által kapott értékek alapján hoztam létre.

Mivel a WAMI magyar verziójának pszichometria jellegzőit elsőként jelen kutatómunka használta fel, így annak tesztelésére, hogy a kérdőív faktorstruktúrája egyes alminták esetében sem mutat eltérést, többcsoportos megerősítő faktorelemzést (multiple-group confirmatory factor analysis = MG-CFA) végeztem. A MG-CFA a csoportok közti invarianciát több, egyre szigorúbb modell lefuttatásával, illetve azok illeszkedési mutatói közti különbség összehasonlításával teszteli (Byrne, 2016). Az első modell a baseline modell (más néven konfigurációs modell), amely megkötés nélküli modell. Ezt követi a gyenge invarianciát tesztelő modell (másnéven metrikus modell), amikor a faktortöltések vannak azonosra állítva. Ezt az erős invarianciát tesztelő modell

(másnéven skaláris invariancia) követi, amiben a faktortöltések és az interceptek (a tételek becsült átlagai) is rögzítve vannak (Hirschfeld & Von Brachel, 2014). Az egyes modellek illeszkedésbeli különbségének megállapítására a nemzetközi szakirodalom legelfogadottabb gyakorlata szerint az invariancia teljesülési feltételének a CFI illeszkedési mutató kevesebb, mint 0,1-es értékkel való eltérését tekintetem (F. F. Chen, 2007). 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 w effect size index a Cohen-féle hatásnagyság mutató alapján került megalkotásra, és az értelmezése így hasonló: $w = 1$ érték alacsony, $w = 3$ érték közepes, és $w = 5$ érték erős hatásra utal (Newsom, 2020).

3.4.4. Feltáró strukturális egyenletek modellezése

A BPNWS faktorstruktúrájának vizsgálatához a széleskörben használt CFA mellett a feltáró strukturális egyenletek modellezését (exploratory structural equation modeling = ESEM) használtam. Az elemzés a pozitív pszichológiai kérdőívek kapcsán terjedt el, mivel a kérdőívek olyan konstruktumokat mérnek, melyek látens faktorai között konceptuálisan kapcsolat feltételezhető, így bizonyos fokig keresztöltések várhatók (Mai et al., 2018). Az ESEM tulajdonképpen egy megerősítő eljárás, amely ötvözi a feltáró faktorelemzés (exploratory factor analysis = EFA) és CFA előnyeit, megengedve a tételek keresztöltéseit, azonban azokat a nullához közel tartva. Az így kapott modell sokkal robosztusabb és flexibilisebb, és általában sokkal jobb illeszkedést mutat, mint a CFA által kapott modellek (Asparouhov & Muthén, 2009; Marsh et al., 2014). Az ESEM modell megalkotásához az EFA-t GeominQ forgatással végeztem, amely megengedi a keresztöltéseket. A modell illeszkedésének becslése a CFA esetében is használt illeszkedési mutatókkal (lásd 3.4.2. Az elemzés során használt illeszkedési mutatók fejezet), illetve modifikációs indexek segítségével történik.

3.4.5. Útelemzés

Az útelemzés egy korlátozott modell, amely esetében a szaturált (minden útvonalat megengedő) modellből az általunk megalkotott elméleti modell alapján csak bizonyos útvonalakat hagyunk meg, majd az így kapott modell illeszkedését különböző

mutatókkal becsüljük (lásd 3.4.1. *Az elemzés során használt illeszkedési mutatók*). A modell jóságának becsléséhez a CFA-hoz hasonlóan a χ^2 , SRMR, RMSEA, CFI és TLI illeszkedési mutatókat használtam, a fent leírt határértékek szerint értelmezve. 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

4.1.1. Megerősítő faktorelemzés

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 (lásd 13. táblázat).

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.

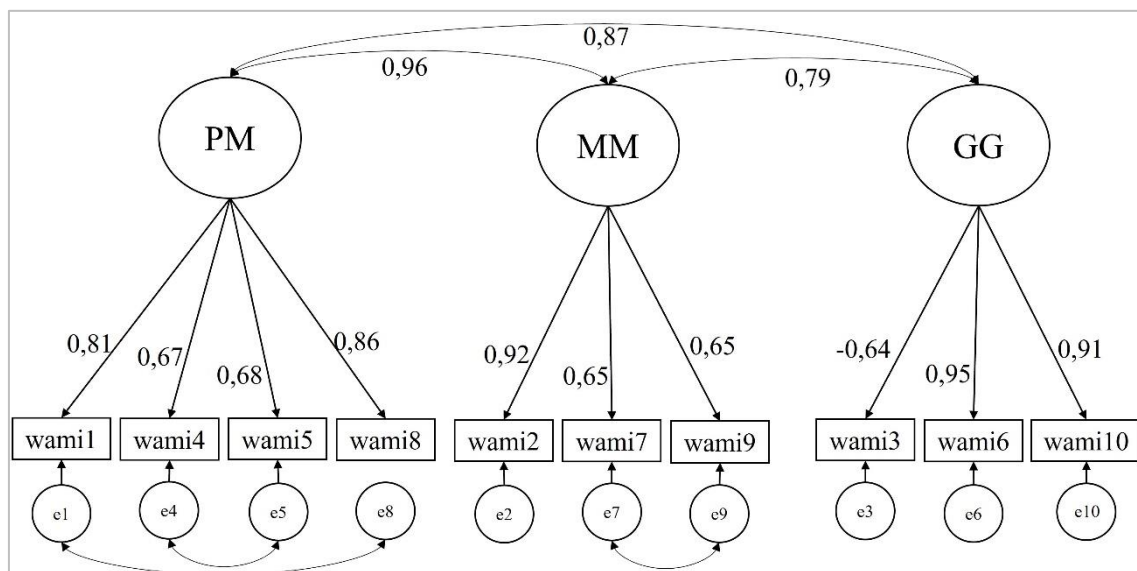
A jobb illeszkedés elérése érdekében kovarianciákat engedtünk meg egyes, egy faktorba tartozó itemek között egyrészt a modifikációs indexek alapján, másrészt pedig a lehetséges megfogalmazás miatti, átfedő jelentések vizsgálatával. Így három tétel között találtunk átfedést (1-8 tétel, 4-5 tétel és 7-9 tétel), például a 7-es („*A munkám segít abban, hogy jobban megértsem önmagam.*”) és 9-es tételek („*A munkám segítségével jobban megértem a körülöttem lévő világot.*”) a Munka, mint az értelemadás eszköze faktorhoz tartoznak, amelyben az a szubjektív megélés kerül megfogalmazásra, hogy az egyén munkája hozzájárul az egyén életének értelmességéhez, azonban a mindkét tételben a „megértés”, szó is szerepel, amely az értelemadás konstruktumán túli kapcsolatot jelenthet a két tétel között (a WAMI végleges faktorstruktúráját a standardizált faktortöltésekkel és kovarianciákkal lásd a 4. ábrát, a tételek faktortöltése pedig megtalálható a 14. táblázatban).

13. táblázat: A Munka Értelmessége Kérdőív megerősítő faktorelemzése során kapott illeszkedési mutatók

	χ^2 (df)	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Egy faktoros modell	2011,94 (df=35) $p < 0,001$	0,151	0,062	0,863	0,823
Három faktoros modell	1516,54 (df=32) $p < 0,001$	0,136	0,052	0,897	0,855
Három faktoros modell kovarianciákkal	632,87 (df=29) $p < 0,001$	0,091 CI = 0,085 - 0,098	0,037	0,958	0,935

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum



4. 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.

14. táblázat: A Munka Értelmessége Kérdőív tételeinek faktortöltései

	Faktortöltés
A munka pozitív jelentése	
Egy értelmes hivatást találtam.	0,81
Tisztában vagyok azzal, hogy a munkám miképp járul hozzá az életem értelmességéhez.	0,67
Jól tudom, hogy mi teszi értelmessé a munkámat.	0,68
Rátaláltam egy olyan munkára, amelynek értelmes célja van.	0,86
A munka, mint értelemadás eszköze	
Úgy érzem, hogy a munkám hozzájárul a személyes fejlődéshez.	0,92
A munkám segít abban, hogy jobban megértem önmagam.	0,65
A munkám segítségével jobban megértem a körülöttem lévő világot.	0,65
Nagyobb jó iránti motiváció	
A munkám egyáltalán nincs hatással a világra.	-0,64
Tudom, hogy a munkám pozitív változásokat eredményez a világban.	0,95
A munka, amit végzek, egy nagyobb cél szolgálatában áll.	0,91

4.1.2. Többszoportos megerősítő faktorelemzés

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 (χ^2) szignifikáns eltérést jelzett, a hatásnagyság mutatók (w) meglehetősen alacsony értékeket mutattak, tehát a szignifikáns eredményt a magas elemszám okozta (az elemzés pontos értékeiért lásd a 15. táblázatot).

15. táblázat: A többszoportos megerősítő faktorelemzés eredményei nemek és beosztás szerint

MG-CFA nemek szerint					
Modell	χ^2	df	p	w	CFI (Δ CFI)
M1 Konfigurációs	672,223	58	<0,001		0,95743
M2 Metrikus	689,516	65	<0,001	0,031	0,95671 (0,00072)
M3 Skaláris	705,577	72	<0,001	0,030	0,95609 (0,00062)

MG-CFA beosztás szerint					
Modell	χ^2	df	p	w	CFI (Δ CFI)
M1 Konfigurációs	727,6	87	<0,001		0,95341
M2 Metrikus	748,934	101	<0,001	0,024	0,95288 (0,0012)
M3 Skaláris	780,559	115	<0,001	0,030	0,9516 (0,00128)

4.1.3. Megbízhatóság vizsgálata

A WAMI belső konzisztenciájának mérése Cronbach alfa értékek számításával, valamint teszt-reteszt vizsgálattal került sor.

A Cronbach alfa értékek alapján a kérdőív megbízhatónak bizonyult a három faktor esetében is, különösen figyelembe véve azt, hogy a faktorok kevés tétellel rendelkeznek, és a Cronbach alfa értékét a tételszám pozitív irányba befolyásolja (Cortina, 1993). A reliabilitás megfelelő volt a kérdőív egy skálaként való értelmezése esetében is. A megbízhatóságot továbbá ellenőriztük az érvényesség vizsgálatához felhasznált egyéb mérőeszközök esetében is. A Cronbach alfa értékeket a 16. táblázat tartalmazza.

16. táblázat: Az első kutatás során felhasznált mérőeszközök megbízhatósági mutatói

Kérdőív	Cronbach alfa érték
WAMI összpontszám (munka értelmessége)	0,745
WAMI - PM	0,862
WAMI - MM	0,814
WAMI - GG	0,745
SWLS	0,892
SWWS	0,866
MLQ - Értelme megélése	0,911
MLQ - Értelme keresése	0,837

Megjegyzések:

WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív

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 együttjárást 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 $r = 0,480$.

17. táblázat: A Munka Értelmessége Kérdőív teszt-reteszt vizsgálatának korrelációs együtthatói tételenként

	r	p
wami1	0,668	< 0,001
wami2	0,653	< 0,001
wami3	0,335	0,032
wami4	0,522	< 0,001
wami5	0,634	< 0,001
wami6	0,724	< 0,001
wami7	0,600	< 0,001
wami8	0,615	< 0,001
wami9	0,476	0,002
wami10	0,529	< 0,001

4.1.4. Érvényesség vizsgálata, hipotézistesztesztelés

A WAMI divergens és konvergens érvényességének vizsgálatára vonatkozóan hipotéziseimben pozitív kapcsolatot várok a munka értelmessége és az (1.1.) étellel és (1.2.) munkával való elégedettséggel, valamint az (1.3.) élet értelmességének megélésével.

A korrelációs elemzés során a WAMI összpontszáma (amely a munka értelmességének megélését globálisan méri) pozitív közepes együttjárást mutatott az étellel való elégedettséggel és az értelem megélésével, valamint erős pozitív együttjárást a munkával való elégedettséggel, negatív közepes együttjárást a munkahelyelhagyási szándékkal, 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, minden más esetben közepes erősségű kapcsolatot jelzett a korrelációs együttható). A WAMI alskálái továbbá szignifikáns, de meglehetősen gyenge együttjárást mutattak az értelem keresésével: a munka pozitív jelentése, valamint a nagyobb jó iránti motiváció faktor negatívan, a munka, mint az értelemadás eszköze alfaktor pedig pozitívan. A munkahelyelhagyási szándék kapcsán pedig mindhárom alfaktor esetében negatív korrelációt találtam. Az eredmények mentén

így az 1.1-1.3 hipotézisek beigazolódtak. A korrelációs együtthatókat a 18. táblázat tartalmazza.

18. táblázat: A Munka Értelmessége Kérdőív érvényességének vizsgálata

	WAMI összpontszám	PM	MM	GG
SWLS	0,383**	0,386**	0,346**	0,279**
SWWS	0,571**	0,613**	0,490**	0,398**
MLQ -Értelem megélése	0,426**	0,436**	0,338**	0,349**
MLQ - Értelme keresése	-0,038	-0,083**	0,042*	-0,052*
Munkahelyelhagyási szándék	-0,397**	-0,442**	-0,324**	-0,268**

Megjegyzések:

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor

4.1.5. Leíró statisztika és csoportok közti különbségek vizsgálata

A nemi különbségek kapcsán megfogalmazott (1.1.) kutatói kérdésem vizsgálatára független mintás t-próbát használtam, a hatásnagyságot Cohen-féle d értékkel mértem. Az elemzés során szignifikáns nemi különbség mutatkozott a következő változók között: MM, GG, munka értelmessége, élettel 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 (részletesen lásd a 19. táblázatot).

19. táblázat: Leíró statisztika és nemi különbségek vizsgálata az első vizsgálatban

	Teljes minta			Férfi			Nő			Nemi különbség	
	N	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	t (df)	Cohen d
PM	2326	15,42	3,53	1112	15,31	3,48	1214	15,53	3,58	-1,48 (2324)	-0,060
MM	2325	10,5	2,93	1112	10,24	2,87	1213	10,73	2,97	-4,03*** (2323)	-0,170
GG	2495	10,98	2,86	1176	10,82	2,73	1319	11,12	2,96	-2,47* (2493)	-0,103
WAMI össz.	2324	36,9	8,27	1112	36,37	8	1212	37,38	8,5	-2,92** (2322)	-0,121
SWWS	2400	21,74	6,87	1135	21,76	6,71	1265	21,73	7,02	0,1 (2398)	0,001
SWLS	2400	23,38	6,59	1136	22,91	6,66	1264	23,8	6,51	-3,29** (2398)	-0,140
MLQ - Értelem megélése	2326	26,43	6,79	1113	25,91	6,79	1213	26,9	6,75	-3,51*** (2324)	-0,150
MLQ - Értelem keresése	2323	21,86	7,43	1111	21,59	7,26	1212	22,12	7,57	-1,71 (2321)	-0,070
Munkahelyelhagyási szándék	2400	4,7	2,90	1135	4,73	2,95	1265	4,67	2,95	0,55 (2398)	0,022

Megjegyzések:

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

PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív

A munkahelyi beosztás csoportjai (vezető, beosztott és önálló munkavégzés) közötti különbségeket egyszempontos ANOVA elemzéssel vizsgáltam. Hipotéziseim szerint a (1.4.) vezető, valamint (1.5.) önálló munkavégzésű munkavállalók magasabb munka értelmességének megéléséről számolnak be, mint a beosztottak. Az elemzés 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 részletes adatokat lásd: 20. táblázat).

20. táblázat: Különbségvizsgálat beosztás szerint az első vizsgálat során

	Vezető (n = 437)		Beosztott (n = 1718)		Önálló munkavégzés (n = 224)		ANOVA	
	M	SD	M	SD	M	SD	F (df _M , df _R)	η^2
PM	16,37	3,07	15,04	3,6	16,56	3,42	41,10(2,518)**	0,032
MM	11,2	2,58	10,22	2,98	11,35	2,86	32,13(2,516)**	0,025
GG	11,52	2,69	10,77	2,88	11,5	2,95	16,42(2,502)**	0,014
WAMI össz.	39,09	7,37	36,03	8,38	39,4	8,15	37,69(2,513)**	0,030
SWWS	24,02	6,31	20,98	6,75	24,11	6,69	51,37(2,506)**	0,042
SWLS	24,65	6,16	23,02	6,63	24,73	6,61	15,65(2,506)**	0,013
MLQ - Értelmemegélés	27,79	5,85	25,93	7,01	27,66	6,49	19,20(2,524)**	0,015
MLQ - Értelmemkeresés	21,06	7,48	22,10	7,37	21,53	7,83	3,46(2,490)*	0,003
Munkahely-elhagyási szándék	4,11	2,78	4,90	2,87	4,04	2,92	18,54(2,2279)**	0,016

Megjegyzések:

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív

A post hoc utóvizsgálat során a vezető és beosztott csoportok között szignifikáns különbséget találtunk minden esetben (munka értelmessége, PM, MM, GG, munkával és élettel való elégedettség, értelem megélés, értelem keresés, munkahelyelhagyási szándék). Az MLQ értelem keresés, valamint a munkahelyelhagyási szándék esetében a beosztott rendelkezett magasabb pontszámmal, a többi változó esetében pedig a vezető esetében volt magasabb a mérőeszközökön elért pontszám, így 1.4. hipotézisem

beigazolódott. 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, mely alapján az 1.5. hipotézis beigazolódott. A post hoc vizsgálat eredményeit a 21. táblázat szemlélteti.

21. táblázat: Különbségek utóvizsgálata beosztás szerint az első vizsgálat során

	Vezető - Beosztott			Vezető – Önálló munkavégzés			Beosztott – Önálló munkavégzés		
	Átlag különbség	t	Cohen d	Átlag különbség	t	Cohen d	Átlag különbség	t	Cohen d
PM	1,333	7,03***	0,38	-0,185	-0,64	-0,05	-1,517	-6,06***	-0,44
MM	0,984	6,24***	0,34	-0,142	-0,59	-0,05	-1,126	-5,40***	-0,39
GG	0,753	4,86***	0,26	0,024	0,10	< 0,001	-0,729	-3,56**	-0,26
WAMI össz.	3,069	6,91***	0,38	-0,302	-0,44	-0,04	-3,37	-5,74***	-0,41
SWWS	3,046	8,42***	0,46	-0,084	-0,15	-0,01	-3,129	-6,54***	-0,47
SWLS	1,64	4,62***	0,25	-0,073	-0,13	-0,01	-1,713	-3,65***	-0,26
MLQ - Értelem megélése	1,862	5,07***	0,28	0,135	0,24	0,02	-1,726	-3,56***	-0,26
MLQ - Értelem keresése	-1,034	-2,56*	-0,14	-0,462	-0,75	-0,06	0,572	1,07	0,08
Munkahelyelhagyási szándék	-0,783	-5,04***	-0,27	0,071	0,30	0,02	0,854	4,16***	0,30

Megjegyzések:

PM = Munka pozitív jelentése faktor, MM = Munka, mint az értelemadás eszköze faktor, GG = Nagyobb jóhoz való hozzájárulás faktor, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív

* $p < 0,05$, ** $p = 0,001$, *** $p < 0,001$

4.2. A vizsgálat során felhasznált egyéb kérdőívek faktorstruktúrájának ellenőrzése

Az első vizsgálat során sor került az első adatbázisban felvett egyéb pozitív pszichológiai konstruktumokat mérő kérdőívek faktorstruktúrájának megerősítésére.

4.2.1. Élettel Való Elégedettség Skála

Az CFA során a kérdőív egyfaktoros struktúrája megerősítésre került az illeszkedési mutatók alapján, melyek jó illeszkedést mutattak: $\chi^2(5) = 111,81$, RMSEA = 0,094, SRMR = 0,020, CFI = 0,985, TLI = 0,969. A faktortöltések 0,90 és 0,68 között mozogtak.

4.2.2. Munkával Való Elégedettség Kérdőív

Az SWWS bár már ezt megelőző hazai kutatás során használatra került és megbízhatónak bizonyult (Fényszárosi et al., 2018; Gál & Csordás, 2024), a kérdőív egyfaktoros struktúrájára vonatkozó illeszkedési mutatók ezidáig nem került publikálásra. A CFA illeszkedési mutatói alapján az RMSEA érték kivételével minden mutató jó illeszkedést mutatott: $\chi^2(5) = 153,27$, RMSEA = 0,111, SRMR = 0,032, CFI = 0,974, TLI = 0,949. A tételek faktortöltései 0,88 és 0,64 között voltak.

4.2.3. Élet Értelme Kérdőív

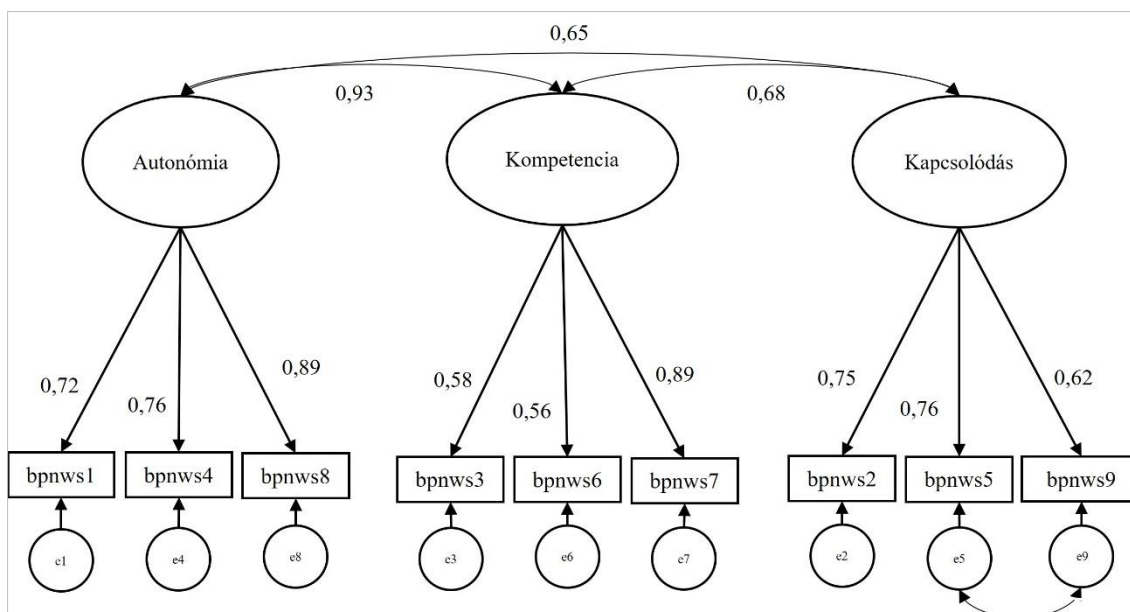
Az MLQ az eredeti (Steger et al., 2006) és a magyar adaptáló tanulmány (Martos & Konkoly Thege, 2012) esetében is kétfaktoros struktúrát követett, faktoronként öt-öt tétellel. A CFA során az illeszkedési mutatók közül az CFI és TLI mutatók jó illeszkedést, míg az RMSEA és SRMR mutatók nem megfelelő illeszkedésre utaltak: $\chi^2(34) = 953,48$, RMSEA = 0,106, SRMR = 0,106, CFI = 0,93, TLI = 0,912. A faktortöltések az értelmesség megélése faktoron 0,90 és -0,66 között, az értelemkeresés faktoron pedig 0,87 és 0,56 között voltak. A modifikációs indexek alapján a 10-es tétel („*Keresem az értelmet az életemben.*”), mely az értelemkeresés faktorhoz tartozik, negatívan töltődik az értelmesség megélése faktorra is. Amennyiben ezt a keresztöltést megengedjük a modellben, a illeszkedési mutatók megfelelőek lesznek: RMSEA =

0,082, SRMR = 0,076, ez azonban eltér az eredeti faktorstruktúrától. Hasonló eredményre jutott egy 2018-ban publikált, 65 év feletti résztvevőkkel felvett adatokat elemző ausztrál kutatás (Hallford et al., 2018) is, melyben a fent említett 10-es tétel szintén mindkét faktorra töltött.

4.3. Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálata

4.3.1. Megerősítő faktorelemzés és feltáró strukturális egyenletek modellezése

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 alapján a Kapcsolódás faktoron lévő 5. tétel („*Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.*”) és a 9. tétel („*A munkatársaim általában elég barátságosak velem.*”) között a látens faktornak nem betudható kovariancia feltételezhető: a faktoron lévő harmadik tétel (2. tétel: „*Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.*”) tanulmányozásával valószínűsíthető, hogy az 5. és 9. tétel felszínesebb kapcsolatra utalhat, míg a 2. tétel már szorosabb munkatársi kapcsolatra. Emiatt a modell jobb illeszkedése érdekében kovarianciát engedtünk meg az 5. és 9. tétel között. 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 megtekinthető: 5. ábra). A tételek faktortöltéseit pedig a 22. táblázat tartalmazza.



5. ábra: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív végleges faktorszerkezete

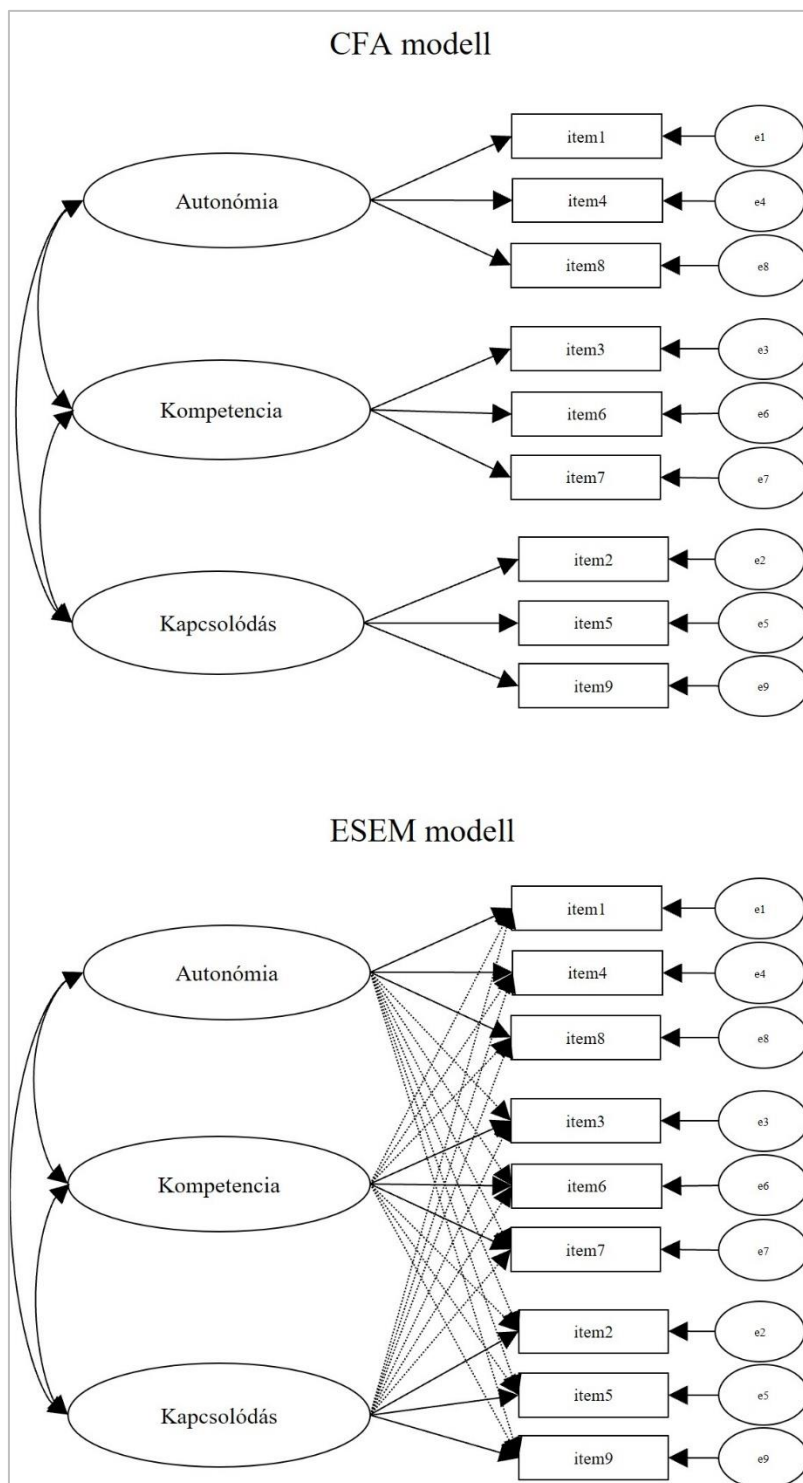
Megjegyzések:

Az ábrán standardizált együtthatók szerepelnek.

22. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív tételeinek faktortöltései

	Faktortöltés
Autonómia	
Úgy érzem, szabadon dönthetek arról, mi és hogyan történik a munkámban.	0,72
Úgy érzem, hogy szabadon kifejezhetem véleményemet és ötleteimet a munkahelyemen.	0,76
Úgy érzem, sokszor lehetek önmagam a munkámban.	0,89
Kompetencia	
Úgy érzem, jó vagyok abban, amit csinálok.	0,58
Az utóbbi időben sikerült érdekes új készségeket elsajátítanom.	0,56
Legtöbbször úgy érzem, hogy kiteljesedem azáltal, amit csinálok.	0,89
Kapcsolódás	
Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.	0,75
Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.	0,76
A munkatársaim általában elég barátságosak velem.	0,62

A BPNWS háromfaktoros struktúrájának megerősítéséhez ESEM elemzést is végeztem a 2.1. kutatói kérdésemnek megfelelően. Az elemzés sajátossága, hogy a modellben a tételek keresztöltései megengedettek, azonban azok a nullához közel vannak tartva (a CFA és ESEM elemzések összehasonlító ábráját lásd: 6. ábra). Az eljárás során kapott illeszkedési mutatók minden esetben jó illeszkedést mutattak (lásd 23. táblázat), a beépített kovarianciával rendelkező CFA modellhez képest is.



6. ábra: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorstrukturális modelljei

Megjegyzések:

A szaggatott vonalak a nullához közel tartott keresztöltéseket jelölik.

23. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorelemzése során kapott illeszkedési mutatók összehasonlítása

	CFA	CFA kovarianciával	ESEM
$X^2(df)$	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

4.3.2. Megbízhatóság vizsgálata

A BPNWS belső konzisztenciájának mérése Cronbach alfa elemzéssel történt. A kapott értékek alapján a kérdőív megfelelő megbízhatósággal rendelkezik mind a Cronbach alfa értékeket tekintve (különösen figyelembe véve, hogy a faktorokra 3-3-3 item tölt), mind az átlagos itemek közötti korrelációt nézve (klasszikusan 0,15 és 0,50 érték között elfogadható (Clark & Watson, 1995), azonban újabb irodalmak (Hair et al., 2003) szerint 0,30 és 0,90 értékek közé teszik). A vizsgálat során használt további kérdőívek esetében is elvégeztük az elemzést, az értékeket a 24. táblázat tartalmazza.

24. táblázat: A második kutatás során felhasznált mérőeszközök megbízhatósági értékei

Kérdőív	Cronbach alfa érték	Átlagos itemek közötti korreláció
BPNWS - Autonómia	0,811	0,59
BPNWS - Kompetencia	0,688	0,42
BPNWS - Kapcsolódás	0,776	0,54
SWWS	0,858	0,55
WAMI	0,912	0,51
MOLBI	0,819	0,31

Megjegyzések:

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

BPNWS = Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív, SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, MOLBI = Mini-Oldenburg Kiegészítő Kérdőív

A BPNWS időbeli stabilitásának ellenőrzése teszt-reteszt 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, részletesen lásd 25. táblázat). 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 ($r = 0,65$).

25. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív teszt-reteszt vizsgálatának eredményei tételenként

	r	p
bpnws1	0,67	< 0,001
bpnws2	0,63	< 0,001
bpnws3	0,70	< 0,001
bpnws4	0,84	< 0,001
bpnws5	0,71	< 0,001
bpnws6	0,58	< 0,001
bpnws7	0,74	< 0,001
bpnws8	0,70	< 0,001
bpnws9	0,62	< 0,001

4.3.3. Érvényesség vizsgálata és hipotézisek tesztelése

A BPNWS konvergens és divergens érvényességének vizsgálatára Pearson-féle korreláció elemzést használtam, melyek során hipotéziseimbe a kérdőív faktorai és a munkával való elégedettség (2.1., 2.2., 2.3. hipotézisek), valamint a munka értelmessége között pozitív (2.4., 2.5., 2.6 hipotézisek), a (2.7., 2.8., 2.9.) kiégés és a (2.10., 2.11., 2.12.) munkahelyelhagyási szándék esetében negatív együttjárást vártam. A kapott eredmények beigazolták a hipotéziseimet: az autonómia erős pozitív együttjárást mutat a munkával való elégedettséggel, valamint a munka értelmességének megélésével, valamint erős negatív korrelációt a kiégéssel és a munkahelyelhagyási szándékkal. A kompetencia és a munkával való elégedettség, illetve a munka értelmessége között szintén erős pozitív, a kiégéssel, valamint a munkahelyelhagyási szándékkal közepes negatív együttjárás volt elmondható. Végül a kapcsolódás a munkával való elégedettséggel, valamint a munka értelmességével közepesen pozitív, és a kiégéssel, valamint a munkahelyelhagyási szándékkal közepesen negatív együttjárást mutatott (a korrelációs együtthatókat lásd: 26. táblázat).

26. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív érvényességének vizsgálata

	Autonómia	Kompetencia	Kapcsolódás
SWWS	0,74*	0,68*	0,45*
WAMI	0,58*	0,65*	0,38*
MOLBI	-0,61*	-0,63*	-0,45*
Munkahelyelhagyási szándék	-0,52*	-0,48*	-0,40*

Megjegyzések:

* $p < 0,001$

SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, MOLBI = Mini-Oldenburg Kiégés Kérdőív

Végeztem elemzéseket a többi változó (munkával való elégedettség, munka értelmessége, kiégés, munkahelyelhagyási szándék) közötti együttjárás tesztelésére is, a WAMI és az SWWS között, valamint a MOLBI és a munkahelyelhagyási szándék között erős, pozitív együttjárás volt kimutatható, a MOLBI és a WAMI, a munkahelyelhagyási szándék és az SWWS, valamint a WAMI és MOLBI között erős negatív, és a WAMI és munkahelyelhagyási szándék között közepesen erős negatív korreláció volt (részletesen lásd 27. táblázat).

27. táblázat: A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív validálásához használt változók közti együttjárások

	SWWS	WAMI	MOLBI
WAMI	0,582*		
MOLBI	-0,650*	-0,539*	
Munkahelyelhagyási szándék	-0,612*	-0,431*	0,588*

Megjegyzések:

* $p < 0,001$

SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, MOLBI = Mini-Oldenburg Kiegészítő Kérdőív

4.3.4. Leíró statisztika és csoportok közti különbség vizsgálata

A BPNWS és a vizsgálat során alkalmazott egyéb mérőeszközök összpontszámai tekintetében a 2.2. kutatói kérdés mentén 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 (a pontos értékeket a 28. táblázatban).

28. táblázat: Leíró statisztika és nemi különbségek vizsgálata a második vizsgálatban

	Teljes minta (N = 681)		Férfiak (n = 232)		Nők (n = 449)		Nemi különbség	
	M	SD	M	SD	M	SD	t (df = 679)	Cohen d
Autonómia	13,78	4,32	13,47	4,38	13,94	4,29	-1,36	-0,11
Kompetencia	14,79	3,82	14,16	3,78	15,11	3,80	-3,01*	-0,24
Kapcsolódás	16,38	3,10	16,16	3,17	16,50	3,06	-1,36	-0,11
SWWS	22,20	6,96	20,93	7,09	22,86	6,80	-3,46**	-0,28
MOLBI	23,29	5,24	23,12	5,46	23,38	5,13	-0,61	-0,05
Munkahely- elhagyási szándék	4,10	2,99	4,51	2,95	3,89	3,00	2,55*	0,21
	Teljes minta (N = 506)		Férfiak (n = 195)		Nők (n = 311)		Nemi különbség	
	M	SD	M	SD	M	SD	t (df = 504)	Cohen d
WAMI	35,94	8,76	34,51	9,18	36,83	8,38	-2,92*	0,27

Megjegyzések:

* $p < 0,01$, ** $p < 0,001$

SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, MOLBI = Mini-Oldenburg Kiegészítő Kérdőív

4.4. Útelemzés

A pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége, a munka értelmessége, a munkával való elégedettség a munkahelyelhagyási szándékkal való kapcsolatára útmodellt 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.

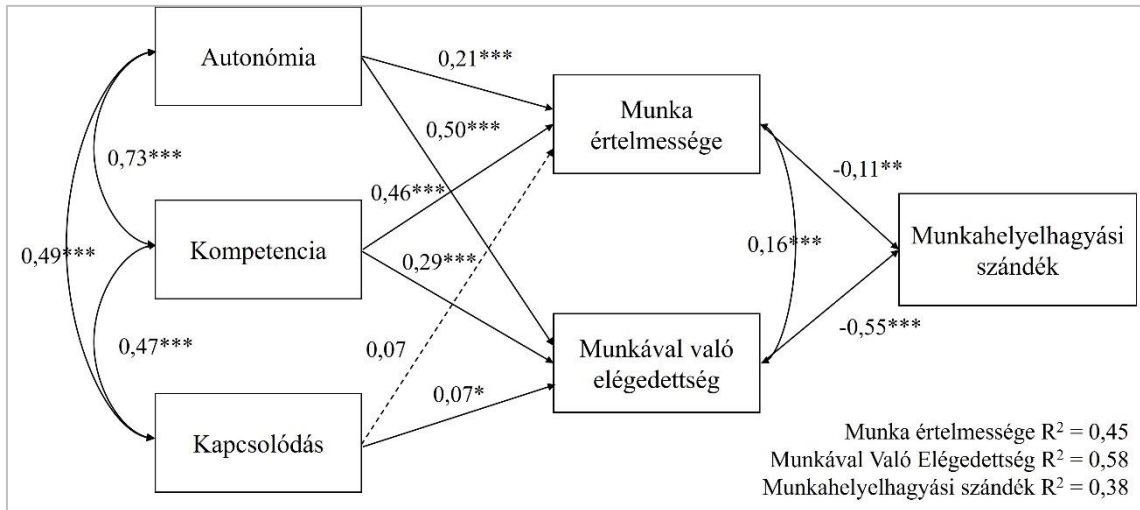
A modell illeszkedése az illeszkedési mutatók alapján megfelelő volt (ez alól kivétel az RMSEA érték felső CI értéke): $X^2(3) = 20,140$ $p < 0,001$, RMSEA = 0,092 (CI alsó = 0,056, CI felső = 0,131), SRMR = 0,024, CFI = 0,987, TLI = 0,946. A modifikációs indexek alapján nem találtam olyan változók közötti 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 (részletesen lásd 29. táblázat). 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 szándékból 38,4%-ot magyaráztak. Az útelemzés modelljét grafikusán a 7. ábra szemlélteti.

29. táblázat: A munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó útmodell eredményei

Prediktor	Kimeneti változó	B	95% CI	β	Z	p
Autonómia	Munkával való elégedettség	0,48	0,41/0,55	0,50	13,705	< 0,001
Kompetencia	Munkával való elégedettség	0,32	0,24/0,39	0,29	7,976	< 0,001
Kapcsolódás	Munkával való elégedettség	0,10	0,01/0,16	0,07	2,310	0,021
Autonómia	Munka értelmessége	1,28	0,64/1,90	0,21	4,302	< 0,001
Kompetencia	Munka értelmessége	3,10	2,4/3,81	0,46	9,316	< 0,001
Kapcsolódás	Munka értelmessége	0,62	-0,05/-0,1	0,07	1,910	0,056
Munka értelmessége	Munkahely-elhagyási szándék	-0,4	-0,07/-0,11	-0,11	-2,734	0,006
Munkával való elégedettség	Munkahely-elhagyási szándék	-1,18	-1,34/-0,99	-0,55	-14,284	< 0,001
Útvonal		B	95% CI	β	Z	p
Autonómia – Munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,05	-0,11/-0,01	-0,02	-2,31	0,021
Kompetencia - Munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,12	-0,23/-0,03	-0,05	-2,63	0,009
Kapcsolódás - Munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,24	-0,08/0,01	-0,01	-1,57	0,117
Autonómia – Munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,57	-0,45/-0,27	-0,27	-9,89	< 0,001
Kompetencia - Munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,37	-0,48/-0,26	-0,37	-6,96	< 0,001
Kapcsolódás - Munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,10	-0,20/-0,01	-0,10	-2,28	0,023

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum, B = standardizálatlan regressziós együttható, β = standardizált regressziós együttható



7. 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 beépítésével (lásd 30. táblázat). 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 kontrollált modellétől (lásd 31. táblázat).

30. táblázat: A munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó nemekre kontrollált útmodell eredményei

Prediktor	Kimeneti változó	B	95% CI	β	Z	p
Autonómia	Munkával való elégedettség	0,49	0,42/0,56	0,51	13,91	< 0,001
Kompetencia	Munkával való elégedettség	0,30	0,22/0,38	0,28	7,67	< 0,001
Kapcsolódás	Munkával való elégedettség	0,09	0,01/0,16	0,06	2,3	0,02
Nem	Munkával való elégedettség	0,21	0,07/0,35	0,07	2,88	< 0,001
Autonómia	Munka értelmessége	1,32	0,74/1,9	0,22	4,44	< 0,001
Kompetencia	Munka értelmessége	3,03	2,38/3,69	0,44	9,1	< 0,001
Kapcsolódás	Munka értelmessége	0,60	-0,03/1,23	0,07	1,87	0,06
Nem	Munka értelmessége	1,34	0,16/2,53	0,07	2,22	0,03
Munka értelmessége	Munkahelyelhagyási szándék	-0,04	-0,07/-0,01	-0,11	-2,75	< 0,001
Munkával való elégedettség	Munkahelyelhagyási szándék	-1,18	-1,34/-1,34	-0,55	-14,3	< 0,001
Útvonal		B	95% CI	β	Z	p
Autonómia – munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,05	-0,09/-0,01	-0,02	-2,34	0,02
Kompetencia - munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,12	-0,21/-0,03	-0,05	-2,64	< 0,001
Kapcsolódás - munka értelmessége - munkahelyelhagyási szándék		-0,02	-0,05/0,001	< 0,001	-1,54	0,12
Nem – munka értelmessége – munkahelyelhagyási szándék		-0,05	-0,11/0,001	< 0,001	-1,73	0,08
Autonómia – munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,58	-0,69/-0,46	-0,28	-9,97	< 0,001
Kompetencia - munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,36	-0,46/-0,25	-0,15	-6,76	< 0,001
Kapcsolódás - munkával való elégedettség - munkahelyelhagyási szándék		-0,10	-0,19/-0,01	-0,04	-2,27	0,02
Nem – munkával való elégedettség – munkahelyelhagyási szándék		-0,24	-0,41/-0,07	-0,04	-2,82	< 0,001

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum, B = standardizálatlan regressziós együttható, β = standardizált regressziós együttható

31. táblázat: A munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó útmodellek illeszkedési mutatói

Illeszkedési mutatók		
	Végleges modell	Nemekre kontrollálva
$X^2(df)$	15,29(3) $p = 0,002$	20,42(4) $p < 0,001$
CFI	0,995	0,990
TLI	0,946	0,950
RMSEA	0,092 CI = 0,056 - 0,131	0,080 CI = 0,050 – 0,110
SRMR	0,024	0,020

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum

Az elméleti modellt 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. A két modell illeszkedési mutatóinak összehasonlítását a 32. táblázat részletezi.

32. táblázat: az modell illeszkedési mutatóinak összehasonlítása a két adatbázison

	Első adatbázis (2014-2018)	Második adatbázis (2018-2020)
χ^2	60,488 p < 0,001	20,140 p < 0,001
CFI	0,979	0,987
TLI	0,949	0,946
RMSEA	0,079 CI = 0,062 - 0,098	0,092 CI = 0,056 - 0,131
SRMR	0,029	0,024

Megjegyzések:

CI = konfidencia intervallum

5. Megbeszélés

Jelen kutatás fókuszában a munka értelmességének empirikus vizsgálata áll olyan munkahelyi jóllét változók tükrében, mint a pszichológiai alapszükségletek, a munkahelyelhagyási szándék, a munkával való elégedettség, és a kiégés. A kutatás során először a munka értelmességét mérő kvantitatív mérőeszköz vizsgálatára került sor, melyet a pszichológiai alapszükségleteket operacionalizáló kérdőív pszichometria mutatóinak megerősítése követett. Végül egy, a munka értelmességét elősegítő pszichológiai alapszükségletek, valamint a munkahelyelhagyási szándék összefüggéseit tartalmazó modell teszteltem.

5.1. A Munka Értelmessége Kérdőív

A Munka Értelmessége Kérdőív faktorstruktúrájának vizsgálata során több modell is tesztelésre került, mivel a kérdőív eredeti, háromfaktoros struktúrája nem minden kulturális kontextusban nyert megerősítést. Volt, ahol az egyfaktoros struktúra bizonyult a legmegfelelőbbnek (M. da G. Leonardo et al., 2019; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Zanutelli et al., 2022), és voltak olyan adaptációk is, melyben a tételek két faktorba rendeződtek aszerint, hogy a munka értelmességét a személy saját élete, vagy a társadalom jólléte szempontjából értelmezi (Finch, 2014; Puchalska-Kamińska et al., 2019). Továbbá a háromfaktoros struktúra esetében voltak olyan kutatások, amelyek másodrendű faktor bevonásával adaptálták a kérdőívet (Duarte-Lores et al., 2021; Magnano et al., 2022). Mindezen tényezők figyelembevételével a WAMI magyar nyelvű változata esetében tesztelésre került az eredeti, háromfaktoros struktúra mellett egy másodrendű faktort tartalmazó modell is, valamint az egyfaktoros struktúra is. Az illeszkedési mutatók, valamint a modifikációs indexek alapján a háromfaktoros struktúra ugyanolyan illeszkedéssel rendelkezett, mint a másodrendű faktoros modell, és jobbakkal, mint egyfaktoros modell. Bár a WAMI három faktora között magas együttjárás mutatható ki (lásd 4. ábra), mégsem vettem el a háromfaktoros struktúrát az illeszkedési mutatók, valamint a kérdőívvel végzett nemzetközi vizsgálatok (M. da G. L. Leonardo et al., 2021) útmutatását figyelembe véve, mely szerint a háromfaktoros struktúra jobban illeszkedik az elméleti koncepcióhoz. A további kutatásokban helytálló lehet a WAMI egy, a munka értelmességét globálisan mérő skálaként való alkalmazása, főleg olyan elemzések esetében, ahol a multikollinearitás (több változó közti erős

együttjárás) az problémát okozhat lehet. A WAMI háromfaktoros modellje ugyanolyan stabilnak mondható különböző nemű, valamint munkahelyi beosztású vizsgálati személyek esetében is, valamint megbízható mind a három alfaktor esetében, és a globális pontszám esetében is.

Az kutatás során valamennyi kérdőív (SWLS, SWWS, MLQ) esetében CFA elemzéseket végeztem, melyek megerősítették a kérdőívek faktorstruktúráinak illeszkedését jelen mintán. Az elemzések kapcsán kiemelendő egyrészt az, hogy az Munkával Való Elégedettség Kérdőív esetében ezidáig nem került publikálásra a faktorszerkezet vizsgálatára vonatkozó adat, csupán a kérdőív megbízhatóságára vonatkozó. Az Élet Értelme Kérdőív vizsgálata kapcsán érdemes továbbá megemlíteni, hogy bár a kérdőív megfelelő megbízhatósággal rendelkezik jelen, valamint számos hazai kutatás esetében is (pl. Jámbori et al., 2022; Martos et al., 2014; Zábó & Vargha, 2019), a kérdőív kétdimenziós struktúrája egy tétel keresztöltése miatt nem megfelelő illeszkedéssel rendelkezik (a tételre vonatkozóan hasonló eredményre jutott más nemzetközi kutatás is (Hallford et al., 2018)). Ezen limitáció figyelembevételével a kérdőívet jelen kutatásban az eredeti magyar adaptációnak (Martos & Konkoly Thege, 2012) megfelelő módon használtam fel a WAMI érvényességének teszteléséhez annak érdekében, hogy az eredményeim a nemzetközi kutatásokkal összehasonlíthatók legyenek.

A WAMI érvényessége vizsgálatához megfogalmazott valamennyi hipotézis beigazolódtott: azok a munkavállalók, akik munkájukat értelmesnek élik meg, életüket is értelmesebbnek élik meg, ezen kapcsolat nem csak konceptuális alapon következik (lásd Frankl, 1946), hanem empirikusan is igazolt más kutatások által is (pl. Steger, Dik, et al., 2012; H. Zhang et al., 2019). A munka értelmességének szubjektív megélése továbbá pozitív együttjárást mutat a munkával való elégedettséggel és az élet értelmességének megélésével, valamint a munkájukat értelmesnek megélő munkavállalók alacsonyabb munkahelyelhagyási szándékkal jellemezhetők. Ezek az eredmények szintén megegyeznek a nemzetközi kutatások eredményeivel (pl. Puchalska-Kamińska et al., 2019; Steger, Dik, et al., 2012). Fontos megemlíteni, hogy jelen kutatás (és az elemzés alapjául szolgáló nemzetközi kutatások zöme is) keresztmetszeti mintavételezési eljárással történtek. Így bár jelen korrelációs elemzésekkel valódi ok-okozati összefüggésre nem következtethetünk, korábbi

longitudinális kutatásban már igazolták a munka értelmességének az étellel való elégedettségre történő pozitív hatását (Herr et al., 2023). Mindez arra utal, hogy a munka értelmességének tapasztalatát mindenképpen érdemes figyelembe venni, mint a munkahelyi jóllét egy fontos összetevőjét.

A WAMI érvényességének vizsgálata a kérdőív pszichometriaai jellemzőin túl információt szolgáltatott a munka értelmességének multidimenzionális megközelítésére vonatkozóan is, mivel az ezt megelőző kutatások túlnyomó többsége (pl. Martela & Riekk, 2018; Maunz & Glaser, 2024; Paulík, 2020) egy skálaként használja a mérőeszközt. Azok a munkavállalók, akik a munka értelmességének valamely aspektusát megtapasztalják - tehát ha a munka pozitív jelentést hordoz a munkavállaló számára, ha hozzájárul a személy céljaihoz, értékrendjéhez, valamint amennyiben a munka mások életére pozitív hatással van – elégedettebbek munkájukkal és életükkel, valamint utóbbit értelmesebbnek élik meg, ezen kívül kevésbé érzik azt, hogy új munkahelyet szeretnének keresni maguknak. A munka értelmességének faktoraival, bár szignifikáns kapcsolatot mutatott az élet értelmességének keresése, fontos megemlíteni, hogy ezen korrelációk hatásnagysága meglehetősen alacsony volt magas elemszám mellett, így nem vettem figyelembe az értelmezés során, tehát a munka értelmességének megélése jelen vizsgálat során nem állt kapcsolatban azzal, hogy a személy mennyire érzi úgy, hogy a megkérdezés idejében keresi azt a tényezőt, mely életének értelmet adhat.

Végeztem elemzést valamennyi változó esetében esetleges különbségekre vonatkozóan nemek, valamint beosztás szerint is. Mindkét vizsgálat során bár egyes változók esetében találtam szignifikáns különbséget, az effect size mutatók jórészt elhanyagolható illetve alacsony hatásnagyságra utaltak, így azt lehet megállapítani, hogy jelen kutatásban a munka értelmességének megélésében, valamint a többi változó esetében sem volt számottevő különbség nemek, illetve beosztás szerint. Ezek az eredmények ellentmondanak egyes nemzetközi vizsgálatok során kapott eredményeknek, amelyek alapján a nők értelmesebbnek élik meg munkájukat (Burbano et al., 2023). Születtek azonban olyan kutatások is, amelyekben nem találtak nemi különbséget a munka értelmességének megélésében (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Steger, Dik, et al., 2012), így jelen kutatás, melynek mintáját jórészt magas iskolai végzettségű, szellemi munkát végző munkavállalók alkották, utóbbi vizsgálatokkal

vannak összhangban. Az eredmények háttérében álló tényezők további vizsgálatához mindenképpen célravezető lenne a téma kvalitatív eszközökkel (interjúk) történő vizsgálata. Hasonló eredményekkel szolgált a beosztásra vonatkozó elemzés, melyben az előzetes kutatásokkal összhangban (Martela & Riekk, 2018), valamint a hipotéziseknek megfelelően a vezető, illetve önálló munkavégzésű személyek munkájukat értelmesebbnek élték meg (a munka értelmességének mindhárom aspektusában) és munkájukkal elégedettebbek voltak, mint a beosztott pozícióban dolgozók. Az eredmények a harmonizálnak Steger és munkatársai elméleti koncepciójával, mely szerint az értelmesség kialakulásához (de a munkahelyi jólléthez általánosságban véve is) fontos, hogy a munkavállaló tudja, hogy munkáját milyen célból végzi, munkája a szervezeti célokhoz hogyan illeszkedik (Steger, Dik, et al., 2012). Ez a tényező a vezető, illetve önálló munkavégzésű egyének esetében általában a pozíció sajátosságát képezi. A vezetők, illetve önálló munkavégzésű személyek ezen kívül magasabb élettél és munkával való elégedettséggel rendelkeztek, életüket értelmesebbnek élték meg, mint a beosztottként dolgozók. Az értelem keresése szempontjából csupán a vezető és beosztott csoportok között volt szignifikáns különbség, azonban elhanyagolható hatásfokkal. Ezen eredmények háttérében feltételezhető az autonómia, melybe a választás lehetőségén kívül beletartozik az is, hogy megértik a munkafolyamataikat, ami a vezető, illetve független munkavégzés esetén adottabb, mint a beosztottak esetében. A vezetők és önálló munkavégzésűek továbbá alacsonyabb munkahelyelhagyási szándékkal rendelkeztek mint a beosztottként dolgozók, ez összefüggésben lehet a korábban említett eredményekkel (vezetők és önálló munkavégzésű személyek magasabb munkával való elégedettséggel és munka értelmességének megéléséről számolnak be), mely alátámasztja a munkahelyi pozíció befolyásoló szerepét a munkahelyi jóllétben.

5.2. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív

A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív (BPNWS) bár már jelen kutatást megelőző vizsgálatokban (pl. Kardos et al., 2020; Pólya & Martos, 2012) használatra került, pszichometriai mutatói jelen kutatás során kerültek publikálásra. Bár a hagyományos CFA eljárás eredményei is megfelelőnek mutatták a kérdőív feltételezett faktorstruktúráját, az elvégzett ESEM elemzés megerősítette a feltételezést,

mely szerint a pozitív pszichológiai konstruktumokat mérő skálák esetében a tételek kereszttöltése az elmélet koncepciójából adódóan várható (Mai et al., 2018). Hasonló eredményre jutott egy másik hazai kutatás is (Tóth-Király et al., 2018), melyben egy, a pszichológiai alapszükségletek frusztrációját és kielégítettségét általános (nem munkahelyi) kontextusban mérő kérdőívet (Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale, (B. Chen et al., 2015)) tesztelték. Az ESEM modellel kapott eredmények a pszichológiai alapszükségletek konstruktumának természetéhez szolgáltatnak további szempontot. Ennek alapján arra következtethetünk, hogy az autonómia, kompetencia és kapcsolódás alapszükségletének kielégítettsége egymással kapcsolatban áll, tehát a szakembereknek azokat nem érdemes egymástól függetlenül kezelni az elméleti, illetve gyakorlati munka során. Ennek további vonatkozásaira az *1.3.1. fejezetben* térek ki.

A kérdőív megbízhatónak és érvényesnek is bizonyult a korábbi kutatásokra (pl. Akkerman et al., 2018; Van den Broeck et al., 2016) alapozott hipotéziseim beigazolódtak: azok a munkavállalók, akiknek pszichológiai alapszükségletei kielégítettek, munkájukkal elégedettebbek, azt értelmesebbnek élik meg, ezen kívül alacsonyabb kiégéssel és munkahelyelhagyási szándékkal jellemezhetők. Az elemzés során kapott korrelációk az autonómia és a kompetencia esetében rendelkeztek erős hatásmagysággal a kompetencia és a munkahelyelhagyási szándék kivételével (ahol közepes erősségű együttjárás volt megfigyelhető). A kapcsolódás esetében a kapott korrelációs együtthatók közepes hatásmagysággal rendelkeztek, melyek alapján arra következtethetünk, hogy a jórészt magas iskolai végzettségű szellemi munkát végző munkavállalók körében leginkább a munka során megtapasztalt autonómia, valamint a kompetencia érzése a leghangsúlyosabb a pszichológiai alapszükségletek közül, azonban a munkatársakkal való pozitív kapcsolat is szerepet játszik a munkával kapcsolatos tapasztalatokban. A pszichológiai alapszükségletek kielégítettségében, valamint az egyéb vizsgált változók esetében nem találtam számottevő nemi különbséget, mely harmonizál az első adatbázison végzett különbségvizsgálatok eredményeivel (lásd *5.1. fejezet*).

Mivel az előző, WAMI kérdőív pszichometriai mutatóit megerősítő kutatás során a kiégés nem került be a vizsgált változók közé, végeztem erre vonatkozó korrelációs elemzéseket is. A munka értelmességének megélése negatív kapcsolatot mutatott a

kiegészéssel, valamint a munkahelyelhagyási szándékkal is, mely eredmények nemcsak a WAMI validitását erősítik meg, hanem a munka értelmességének szignifikanciáját a kiegészéssel kapcsolatosan. Bár jelen keresztmetszeti vizsgálat nem ad lehetőséget ok-okozati összefüggésekre való következtetések levonására, egy közelmúltban végzett longitudinális kutatás (Maunz & Glaser, 2024) a két változó között oda-vissza ható interakciót tárt fel, tehát a munka értelmességének megélése akadályozhatja a kiegész kialakulását, azonban a kiegész is csökkenti az értelmesség megélését, például annak kialakulása mögött sok esetben az áll, hogy a munkavállaló érzelmileg involvált, sok energiát fektet a munkájába, azonban pozitív visszacsatolást nem kap, ami idővel kimerültséghez, értelemvesztéshez vezethet. A további kutatásokban a kiegész a munka értelmességének komplex kapcsolatát mindenképpen érdemes lenne a longitudinális vizsgálati elrendezés mellett kvalitatív eszközökkel is vizsgálni.

5.3. Útelemzés

Jelen kutatás során egy elméleti modellt alkottam meg az ezt megelőző, nemzetközi kutatási eredmények (Autin et al., 2022; Martela & Riekk, 2018; Oprea et al., 2020) integrálásával, melyben a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége predikálja a munka értelmessége mellett a munkával való elégedettséget, majd ezen két változó negatív irányban hat a munkahelyelhagyási szándéokra. Az elvégzett útelemzés az elméleti modell illeszkedését megerősítette azzal a kivétellel, hogy a modellben a kapcsolódás alapszükségletének kielégítettsége a munka értelmességét nem predikálta szignifikánsan, a munkával való elégedettséget pedig elhanyagolható hatásmagysággal. Ez az eredmény azonban nem a munkatársakkal történő kapcsolódás a munkával való elégedettséggel, valamint annak értelmességével való kapcsolatát kérdőjelezi meg, hiszen ezt az együttjárást jelen vizsgálat a korrelációs elemzése (lásd 26. táblázat) mellett számos nemzetközi kutatás (pl. T. Kim & Allan, 2020; Martela & Riekk, 2018) is kimutatta. A modellben a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége hat a munkahelyelhagyási szándéokra azáltal, hogy a munka értelmességét és a munkával való elégedettséghez is hozzájárulnak, tehát a munka értelmessége, valamint a munkával való elégedettség egyszerre szerepelnek mediáló tényezőként. Abból, hogy a kapcsolódás nem számottevő a modellben az a következtetés vonható le, hogy a munkavállaló munkájának értelmességének és azzal való elégedettségének érzését

inkább az befolyásolja, hogy a munkájában kompetensnek érzi magát, valamint úgy érzi, hogy van szabadsága a munkavégzésében, értve annak relevanciáját, míg a munka szociális aspektusa és kevésbé hangsúlyos. A kutatás keresztmetszeti mintavételezése miatt azonban nem erősíti meg az ok-okozati kapcsolatokat, azokat jelen eredmények alapján csupán feltételezni tudjuk.

A pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének szignifikanciáját a munkával való elégedettségben, valamint a munka értelmességének megélésében alátámasztotta jelen kutatás azzal a sajátossággal, hogy szellemi munkát végző munkavállalók esetében a kompetencia és az autonómia megtagasztalása lehet hangsúlyosabb. Ezt a következtetést azonban fizikai munkát végző munkavállalók esetében mindenképpen fontos felülvizsgálni, mivel ezt megelőző kvalitatív kutatás (Saari et al., 2022) során a társas aspektus volt az egyik legjelentősebb, amelyet a vizsgálati személyek említettek a munka értelmessége és munkahelyi elégedettség kapcsán. Ezen kívül a modell alapján még kiemelésre méltó, hogy a munkával való elégedettség mellett a munka értelmessége megőrizte a saját magyarázóerejét, tehát mindenképpen független szereppel rendelkezik a munkahelyelhagyási szándékban. Az elemzést mindkét adatbázison elvégeztük hasonló eredményeket kapva, ami megerősíti a modell megbízhatóságát. Ezen kívül a nem, mint kontrolláló változó beléptetése nem befolyásolta az eredményeket számottevő mértékben, így feltételezhető, hogy jelen eredmények mindkét nem esetében ugyanúgy érvényesek.

5.4. Limitációk

Jelen vizsgálat egy kvantitatív, keresztmetszeti kérdőíves kutatás. Az adatfelvétel nem valószínűségi mintavétellel, online módon történt, így a kérdőívcsomag kitöltésének körülményeit nem ismerhetjük, tehát a kitöltők függetlensége nem garantált, amely befolyásolhatja az eredményeket. Továbbá az értelmesség, valamint az egyéb szubjektív megélésen alapuló változók esetében a kérdőívre adott válaszokat befolyásolhatja a kitöltő énrreflektivitási képessége is, ezért a jelenségek megfelelő értelmezéséhez mindenképp szükséges kvalitatív eljárásokkal kapott eredményeket is figyelembe venni. A munkahelyelhagyási szándék mérése továbbá egy tétellel történt, a későbbi

vizsgálatok reliabilitását növelné a konstruktum komplexebb, több tétellel történő mérése.

Az adatfelvétel módja miatt továbbá a vizsgálati minta nem reprezentatív életkor, iskolai végzettség, munkahelyi beosztás és ágazat tekintetében sem, ami limitálja az eredmények értelmezhetőségét. Mindkét adatbázis jórészt magas iskolai végzettségű, szellemi munkát végző személyek többségével jött létre, így az eredményeket ilyen szektorban, beosztásban dolgozó munkavállalókra lehet vonatkoztatni. Ezen kívül (a teszt-reteszt vizsgálattól eltekintve) a mintavételezés egy alkalommal történt, így valódi ok-okozati következtetések nem vonhatók le az eredmények alapján.

A teszt-reteszt vizsgálat értelmezhetőségét limitálja a mint a alacsony elemszáma mindkét adatbázis esetében. Bár szakirodalmi források (pl. Bonnet & Wright, 2014; Kline, 2000) szerint 30-40 fő esetében már elfogadható az elemszám a teszt-reteszt vizsgálathoz, a magasabb elemszám kétségtelenül emelné a vizsgálat megbízhatóságát,

A kutatás által használt kvantitatív statisztikai módszerek is rendelkeznek limitációkkal. A statisztikai eljárások eredményeire, illeszkedési mutatóira hatással van a minta elemszáma, például a hazai szakirodalomban sokat használt χ^2 illeszkedési mutató azon az elemszámon, amely mindenképpen szükséges a faktorelemzés elvégzéséhez, szinte minden esetben szignifikáns eredményt mutat, ezzel fals módon utalva nem megfelelő illeszkedésre. Ezen kívül a magas elemszám a szignifikancia értéket is befolyásolja pozitív irányba, így az eredményeket mindenképpen csak a hatásnagyságot jelző mutatókkal együtt érdemes értelmezni.

6. Következtetések

Jelen kutatás során két, pozitív, valamint a munka- és szervezetpszichológiában 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 szervezetfejlesztéssel 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 kérdőívekkel már elindultak kutatások kifejezetten óvodapedagógusok és kisgyermeknevelők mentálhigiénéje 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 konstruktumokat máshogyan értelmezhetik a vizsgálati személyek. Ezt a munka értelmessége kapcsán különösen fontos szempont lehet, mivel a konstruktum meglehetősen szubjektív, ezen kívül az „értelmelem” 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 értelmesnek 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.

7. Összefoglalás

Jelen disszertáció fókuszában a munka értelmességének megélése, valamint a pszichológiai alapszükségletek állnak, melyek a munkahelyi jóllét indikátorai. A munka értelmessége annak szubjektív megtapasztalása, hogy a személy által végzett munkának személyes jelentősége van, ezáltal hozzájárulva a személy életének értelmességének megéléséhez. A kutatás alapjául szolgáló, a munka értelmességét multidimenzionálisan megközelítő elmélet (Steger, Dik, et al., 2012) szerint a munka ezen kívül nem csak a személy számára hordoz pozitívumokat, hanem mások, akár a társadalom számára is. A munka értelmességének konstruktuma értelmezhető az Öndetermináció Elméletének (Deci & Ryan, 2000) keretein belül is, mint az öndetermináció egyik lehetséges kimenetele. Az elmélet szerint az egyén optimális működéséhez elengedhetetlen a pszichológiai alapszükségletek, tehát az autonómia, kompetencia és kapcsolódás kielégítettsége, melyek nemzetközi kutatások alapján (pl. T. Kim & Allan, 2020; Martela & Riekk, 2018; Saari et al., 2022) elengedhetetlenek többek között a munka értelmességének megéléséhez. Kutatásomban először a Munka Értelmessége Kérdőív, valamint a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai vizsgálatára került sor, mely alapján a mérőeszközök megbízhatónak és érvényesnek bizonyultak. Ezt követően egy modell megalkotásával szellemi munkát végző személyek esetében megerősítést nyert az autonómia s kompetencia kielégítettségének relevanciája a munka értelmességének megtapasztalásában, a munkával való elégedettségben, valamint a munkahelyelhagyási szándék esetében. A disszertáció gyakorlati haszna egyrészt a két megbízható és érvényes mérőeszköz publikálásában rejlik, másrészt abban, hogy a munka értelmességének, valamint az autonómia, kompetencia és kapcsolódás megélésének fontosságát támasztja alá a munkahelyi jóllétben.

Summary

The focus of this dissertation is on the meaningfulness of work and the basic psychological needs, which are indicators of well-being at work. Meaningful work is the subjective experience of the personal significance of one's work, thereby contributing to the person's experience of meaningfulness in life. The theory underlying this research, takes a multidimensional approach of meaningful work (Steger, Dik, et al., 2012) arguing that meaningful work also has positive benefits not only for the individual but also for others, including the society. The construct of meaningful work can also be interpreted within the framework of the Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) as one possible outcome of self-determination. According to the theory, the satisfaction of basic psychological needs, i.e. autonomy, competence and relatedness, is essential for the optimal functioning of the individual, which, according to international research (e.g. T. Kim & Allan, 2020; Martela & Riekkari, 2018; Saari et al., 2022), are also essential for experiencing meaningfulness at work. In my research, firstly I conducted psychometric testing of the Work And Meaning Inventory and the Basic Psychological Needs at Work Scale, which showed the instruments to be reliable and valid. Subsequently, the relevance of the satisfaction of autonomy and competence in the perception of job meaningfulness, job satisfaction and turnover intentions was confirmed among white collar workers by constructing a path model. The practical utility of the dissertation lies in the publication of two reliable and valid measures and also in the support for the importance of experiencing meaningful work and autonomy, competence and relatedness in job well-being.

8. Irodalomjegyzék

Ádám, Sz., Dombrádi, V., Mészáros, V., Bányai, G., Nistor, A., & Bíró, K. (2020). Az Oldenburg Kiegészítő Kérdőív és rövidített változatának összehasonlító elemzése. *Ideggyógyászati Szemle*, 73(7–8), 231–240. <https://doi.org/10.18071/isz.73.0231>

Akin, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), Article 2.

Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: The role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation*, 40(10), 1192–1199. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1294205>

Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>

Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>

Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2017). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 155–165. <https://doi.org/10.1037/cou0000228>

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning in Work. *Frontiers in Psychology*, 7, 704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>

- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). “How can you do it?”: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202129>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(3), 397–438. <https://doi.org/10.1080/10705510903008204>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction, Autonomous Motivation, and Meaningful Work: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78–93. <https://doi.org/10.1177/10690727211018647>
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Rand McNally.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Development International*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 276–287. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03494.x>
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee “Citizenship.” *The Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. The Guilford Press.
- Behzadnia, B., Zangi, F. M., Rezaei, F., & Eskandarnejad, M. (2023). Predicting students’ basic psychological needs, motivation, and well-being in online physical education: A semester-term longitudinal study. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2023.2237051>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swindler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life*. University of California Press.

Bentler, P. M., & Bonnet, D. C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), Article 3. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>

Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1287–1312. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00273-1>

Billiet, J. B., & McClendon, M. J. (2000). Modeling Acquiescence in Measurement Models for Two Balanced Sets of Items. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 7(4), 608–628. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0704_5

Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021–1031. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.5.1021>.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/DOI:10.1257/jel.20160995>

Bowie, N. E. (1998). A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 17(9/10), 1083–1092.

Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Business and Psychology*, 30, 89–104. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>

Brandtstädter, J. (1998). Action perspectives on human development. In R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of Child Psychology: Vol. Theoretical models of human development* (5th edition, pp. 807–863). Wiley.

- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burbano, V. C., Folke, O., Meier, S., & Rickne, J. (2023). The Gender Gap in Meaningful Work. *Management Science*, 0(0). <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807>
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 912–922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.912>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & Kirazci, F. (2020). Context and Validation of the Subjective Underemployment Scale Among Turkish Employees. *Journal of Career Assessment*, 20(21), 1–20. <https://doi.org/1069072720961542>.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. (3rd ed.). Routledge.
- Casey, C. (1995). *Work, Self and Society After Industrialism*. Routledge.
- Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chappell, V. (1996). Locke on the freedom of the will. In G. A. J. Rogers (Ed.), *Locke's philosophy: Content and context* (pp. 101–121). Oxford University Press.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuys, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39, 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>

Chen, C.-F., Chen, S.-C., & Tsai, P.-S. (2020). Job passion in the context of green restaurant: Environmental stewardship orientation and job autonomy as antecedents. *Journal of General Management*, 46(1), 16–25. <https://doi.org/10.1177/0306307020911177>

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), Article 3. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>

Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>

Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263. <https://doi.org/DOI:10.1177/0734371X15581850>

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2.). Routledge Academic.

Correia, I., & Almeida, A. E. (2020). Organizational Justice, Professional Identification, Empathy, and Meaningful Work During COVID-19 Pandemic: Are They Burnout Protectors in Physicians and Nurses? *Frontiers in Psychology*, 11, 3545. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566139>

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>

Csókási, K., Bandi, Sz., Nagy, L., Péley, B., & Láng, A. (2019). Az alapvető pszichológia szükségletek mint a munkahelyi jóllétet és a szervezeti azonosulást befolyásoló tényezők. *Replika*, 111, 87–104. <https://doi.org/10.32564/111.6>

Danner, F. W., & Lonky, E. (1981). A Cognitive-Developmental Approach to the Effects of Rewards on Intrinsic Motivation. *Child Development*, 52(3), 1043–1052. <https://doi.org/10.2307/1129110>

Darokah, M., & Malute, D. (2012). The Meaning of Career Success among Job-Hopper in The Boundaryless Career (Phenomenological Research). *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1(1), 54–62. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v1i1.3795>

De Beer, L. T. & L. E. Van Zyl. (2019). *ESEM code generator for Mplus* [Computer software]. <http://www.surveysthost.co.za/esem/>

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), Article 4. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), Article 3. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory. In N. Weinstein (Ed.), *Human Motivation and Interpersonal Relationships: Theory, Research, and Applications* (pp. 53–73). Springer Dordrecht.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitraitmultimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12–23. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Deutsch, M. (1975). Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>

Di Fabio, A. (2018). The Work And Meaning Inventory: Primo contributo alla validazione della versione Italiana. *Counseling: Giornale Italiano Di Ricerca e Applicazioni*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.14605/CS1111808>

Diener, E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), Article 1. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Introduction. Toward an Integrative Science and Practice of Meaningful Work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace*. (pp. 3–14). American Psychological Association.

- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), Article 3. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dreison, K. C., Luther, L., Bonfils, K. A., Sliter, M. T., McGrew, J. H., & Salyers, M. P. (2018). Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 18–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000047>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Durkheim, É. (1897). *Suicide. A study in sociology*. (G. Simpson, Ed.; J. A. Spaulding & G. Simpson, Trans.). Routledge.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 61(4), 731–745. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00429.x>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fényszárosi É., Sallay V., Matuszka B., & Martos T. (2018). Munkával kapcsolatos motivációk és elégedettség – Személyorientált elemzés. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 73(3), Article 3. <https://doi.org/10.1556/0016.2018.73.3.3>
- Fernet, C., Gagné, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180. <https://doi.org/10.1002/job.673>
- Finch, J. D. (2014). *The dimensionality of the Workd And Meaning Inventory*. University of Johannesburg.
- Fisher, C. D. (1978). The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21(3), 273–288. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90054-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90054-5)

- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management, 48*(6), 871–893. <https://doi.org/10.1002/hrm.20320>
- Frankl, V. E. (1946). *Orvosi lelkipozozás* (I. Jakabffy & É. Jakabffy, Trans.). Jel Kiadó.
- Gagné, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion, 27*(3), 199–223. <https://doi.org/10.1023/A:1025007614869>
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy Support and Need Satisfaction in the Motivation and Well-Being of Gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*(4), 372–390. <https://doi.org/10.1080/714044203>
- Gál, D., & Csordás, G. (2024). A Job Crafting Skála magyar változata. *Magyar Pszichológiai Szemle, megjelenés alatt*.
- Gómez-Baya, D., Lucia-Casademunt, A. M., & Salinas-Pérez, J. A. (2018). Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(7), 1474. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071474>
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2020). Effects of Work Passion on Turnover Intention for Chinese Government Employees: The Dualistic Model of Passion Perspective. *Journal of Management and Organization, 26*(4), 502–518. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71>.
- Grant, N., Wardle, J., & Steptoe, A. (2009). The Relationship Between Life Satisfaction and Health Behavior: A Cross-cultural Analysis of Young Adults. *International Journal of Behavioral Medicine, 16*, 259–268. <https://doi.org/10.1007/s12529-009-9032-x>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463–488.

<https://doi.org/A> Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), Article 2. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hair, J. F., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. C. (2003). *Multivariate Data Analysis* (3.). Prentice Hall.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>

Hall, D. T., & Nougaim, K. E. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(1), 12–35. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90024-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90024-X)

Hallford, D. J., Mellor, D., Cummins, R. A., & McCabe, M. P. (2018). Meaning in Life in Earlier and Later Older-Adulthood: Confirmatory Factor Analysis and Correlates of the Meaning in Life Questionnaire. *Journal of Applied Gerontology*, 37(10), 1270–1294. <https://doi.org/10.1177/073346481665875>

Herr, R. M., Brokmeier, L., Baron, B. N., Mauss, D., & Fischer, J. E. (2023). The longitudinal directional associations of meaningful work with mental well-being – initial findings from an exploratory investigation. *BMC Psychology*, 11, 325. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01308-x>

Hervainé Szabó, Gy. (2015). *A jól-léti közpolitika a 21. Században*. Kodolányi János Főiskola.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd edition). John Wiley & Sons.

- Hirschfeld, G., & Von Brachel, R. (2014). Improving Multiple-Group confirmatory factor analysis in R—A tutorial in measurement invariance with continuous and ordinal indicators. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 19(7), Article 7. <https://doi.org/10.7275/qazy-2946>
- Hon, A. H. Y. (2012). Shaping Environments Conducive to Creativity: The Role of Intrinsic Motivation. *Cornell Hospital Quarterly*, 53(1), 53–64. <https://doi.org/10.1177/1938965511424725>
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>
- Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J. X. Y., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300–1323. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Psychology*, 23(21), 1789–1805. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x>
- Imperative. (2015). *2015 Workforce Purpose Index*. New York University. https://cdn.imperative.com/media/public/Purpose_Index_2015
- Jámbori, Sz., Körössi, J., & Bohner-Beke. (2022). A pozitív fiatalkori fejlődés vizsgálata az étellel való elégedettség, az élet értelme és a szubjektív jóllét kognitív érzelmi összetevői tükrében. *Alkalmazott Pszichológia*, 22(1), 7–35. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2022.1.7>

- JASP Team. (2022). *JASP* (0.16.1.0.) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>
- Johnston, M. M., & Finney, S. J. (2010). Measuring basic needs satisfaction: Evaluating previous research and conducting new psychometric evaluations of the Basic Needs Satisfaction in General Scale. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 280–296. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.04.003>
- Joo, B. B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Scientific Software International Inc.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Jung, C. S. (2010). Predicting organizational actual turnover rates in the US federal government. *International Public Management Journal*, 13(3), 297–317. <https://doi.org/10.1080/10967494.2010.504124>
- Kardos, R., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2020). Az otthoni munkavégzés kapcsolata a pszichológiai alapszükségletekkel és a munkahelyi motivációval. *Alkalmazott Pszichológia*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2020.1.83>
- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). A Model of Meaning of Work, Work Engagement, Organizational Commitment and Turnover Intention in Jakarta and Bali Hotel Employees. *Proceeding of the 7th International Conference on Hospitality and Tourism Management*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.17501/23572612.2020.5104>
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287. <https://doi.org/10.1177/014616729622300>

- Kenny, D., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486–507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kim, E. S., Delaney, S. W., & Kubzansky, L. D. (2019). Sense of Purpose in Life and Cardiovascular Disease: Underlying Mechanisms and Future Directions. *Current Cardiology Reports*, 21, 135. <https://doi.org/10.1007/s11886-019-1222-9>
- Kim, T., & Allan, B. A. (2020). Underemployment and Meaningful Work: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 28(1), Article 1. <https://doi.org/10.1177/1069072718824004>
- Kirschenbaum, A., & Weisberg, J. (1990). Predicting worker turnover: An assessment of intent on actual separations. *Human Relations*, 43(9), 829–847. <https://doi.org/10.1177/00187267900430090>
- Knee, C. R., Lonsbary, C., Canevello, A., & Patrick, H. (2005). Self-determination and conflict in romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 997–1009. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.997>
- Központi Statisztikai Hivatal. (2022). *A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemeként* [dataset]. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html
- Kun, B., Urbán, R., Bóthe, B., Griffiths, M. D., Demetrovics, Zs., & Kökönyei, Gy. (2020). Maladaptive Rumination Mediates the Relationship between Self-Esteem, Perfectionism, and Work Addiction: A Large-scale Survey Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7332. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197332>
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39–56. <https://doi.org/10.1108/01425450910916814>
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40, 667–680. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>

La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367–384. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.367>

Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 120–147. <https://doi.org/10.17583/ijep.2017.2126>

Leonardo, M. da G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., de Freitas, C. P. P., & Steger, M. F. (2021). Assessing the Influence of Reversed Items and Force-Choice on the Work and Meaning Inventory. *Acción Psicológica*, 17(1), 103–116. <https://doi.org/10.5944/ap.17.1.27330>

Leonardo, M. da G., Pereira, M., Valentini, F., Freitas, C., & Damásio, B. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>

Liga, F., Ingoglia, S., Cuzzocrea, F., Inguglia, C., Costa, S., Lo Coco, A., & Larcán, R. (2020). The Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale: Construct and Predictive Validity in the Italian Context. *Journal of Personality Assessment*, 102(1), 102–112. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1504053>

Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 35–52. <https://www.jstor.org/stable/45278191>

Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning.' *Journal of Business Ethics*, 491–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>

Little, T. D., Hawley, P. H., & Henrich, C. C. (2002). Three views of the agentic self: A developmental synthesis. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 389–404). University of Rochester Press.

- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. F. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430. <https://doi.org/DOI: 10.1080/17439760.2010.516765>
- Liu, Y., & Aungsuroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445–1453. <https://doi.org/10.1111/jonm.12828>
- Locke, J. (1690). *Értekezés az emberi értelemről* (M. Vassányi & D. Csordás, Trans.). Osiris Kiadó.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Eunkook, S. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.616>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130–149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Madathil, R., Heck, N. C., & Schuldborg, D. (2014). Burnout in Psychiatric Nursing: Examining the Interplay of Autonomy, Leadership Style, and Depressive Symptoms. *Archives of Psychiatric Nursing*, 28(3), 160–166. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2014.01.002>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Magnano, P., Zarbo, R., & Santisi, G. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Mai, Y., Zhang, Z., & Wen, Z. (2018). Comparing Exploratory Structural Equation Modeling and Existing Approaches for Multiple Regression with Latent Variables. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25(5), 737–749. <https://doi.org/10.1080/10705511.2018.1444993>

Malik, P., & Malik, P. (2023). Should I stay or move on—Examining the roles of knowledge sharing system, job crafting, and meaningfulness in work in influencing employees' intention to stay. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0229>

Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>

Marsh, H. W., Morin, A. J. S., Parker, P. D., & Kaur, G. (2014). Exploratory structural equation modeling: An integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis. *Annual Review of Clinical Psychology*, 10, 85–110. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153700>

Martela, F., & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>

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

Martos T., & Konkolý Thege B. (2012). Those who search and those who find – Assessing the presence of and search for the meaning in life with the Hungarian version of the Meaning in Life Questionnaire. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(1), Article 1. <https://doi.org/10.1556/mpszle.67.2012.1.8>

Martos T., Sallay V., Désfalvi J., Szabó T., & Ittész A. (2014). Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), Article 3. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.9>

Martos, T., Szabó, G., & Rózsa, S. (2006). Az aspirációs index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 7(3), 171–191. <https://doi.org/10.1556/Mental.7.2006.3.2>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maunz, L. A., & Glaser, J. (2024). Longitudinal dynamics of psychological need satisfaction, meaning in work, and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 150, 103971. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103971>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2010). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321–333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>
- Mester, D., Dorner, L., & Csordás, G. (2023). A kiegészítő háttértényezőinek vizsgálata kisgyermeknevelők és óvodapedagógusok körében: Fókuszban a pszichológiai alapszükségletek és a munka értelmessége. In *21. Századi képességek, írásbeliség, esélyegyenlőség* (pp. 181–191). MTA Pedagógiai Tudományos Bizottság, PTE BTK Neveléstudományi Intézet.
- Mészáros, V., Takács, Sz., Kövi, Zs., Smohai, M., Csigás, Z. G., Tanyi, Zs., Jakubovits, E., Kovács, D., Szili, I., Ferenczi A., & Ádám, Sz. (2020). Dimensionality of burnout – Is the Mini Oldenburg Burnout Inventory suitable for measuring separate burnout dimensions? *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 21(3), 323–338. <https://doi.org/DOI:10.1556/0406.21.2020.015>

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, R. D., & Dalal, R. S. (2009). Situational strength as a means of conceptualizing context. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(1), 99–102. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01114.x>
- Murphy, B. A., Watts, A. L., Baker, Z. G., Don, B. P., Jolink, T. A., & Algoe, S. B. (2023). The Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scales probably do not validly measure need frustration. *Psychological Assessment*, 35(2), 127–139. <https://doi.org/10.1037/pas0001193>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998). *Mplus User's Guide* (8.). Muthén & Muthén.
- Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Newsom, J. T. (2020). *Psy 523/623 Structural Equation Modeling*. http://web.pdx.edu/~newsomj/semclass/ho_nested.pdf
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325–340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Niemec, C. P. (2010). *Contextual supports for autonomy and the development of high-quality relationships following mutual self-disclosure* [Dissertation, University of Rochester]. <http://hdl.handle.net/1802/11376>
- O'Connor, K., Neff, D. M., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74–99. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>

- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141–155. <https://doi.org/10.1002/job.4030150204>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 42, 178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 447–457. <https://doi.org/10.1111/sjop.12211>
- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2020). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Park, E. Y., & Shin, M. (2020). A Meta-Analysis of Special Education Teachers' Burnout. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/21582440209182>
- Paulík, K. (2020). Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers. *The New Educational Review*, 59(1), Article 1. <https://doi.org/10.15804/tner.2020.59.1.16>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. *The Academy of Management Journal*, 49(2), 327–340. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786079>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.

- Pólya, B., & Martos, T. (2012). Miért jó önkéntes munkát vállalni? Az önkéntesség és az étellel való elégedettség kapcsolata öndetermináció-elméleti megközelítésben. *Mentálhigiéné És Pszichoszomatika*, 13(3), 255–271. <https://doi.org/10.1556/Mental.13.2012.3.1>
- Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A., & Roczniowska, M. (2019). Work Meaning in Self and World Perspective: A New Outlook on the WAMI Scale. *Social Psychological Bulletin*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.32872/spb.v14i1.30207>
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>
- Ritzer, G., & Walczak, D. (1968). *Working: Conflict and change* (3rd edition). Prentice-Hall.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(3), 450–461. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.3.450>
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319–338. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_03
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. Guilford Press.

- Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2022). Sources of Meaningful Work for Blue-Collar Workers. *Social Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/socsci11010002>
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 427–456. <https://doi.org/10.2307/2392182>
- Schnell, T., & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41(1), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.030>
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660–679. <https://doi.org/10.1108/13620430710834413>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sheldon, K. M., & Hilpert, J. C. (2012). The balanced measure of psychological needs (BMPN) scale: An alternative domain general measure of need satisfaction. *Motivation and Emotion*, 36, 439–451. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9279-4>
- Sheldon, K. M., Sheldon, M. S., & Osbaldiston, R. (2000). Prosocial values and group assortment—Within an N-person prisoner’s dilemma game. *Human Nature*, 11, 387–404. <https://doi.org/10.1007/s12110-000-1009-z>
- Shim, Y., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2022). Experiencing Meaningful Work as a Lower Socioeconomic Status Worker: An Interpretative Phenomenological Analysis. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 697–718. <https://doi.org/10.1177/106907272210748>
- Smith, F. J. (1977). Work attitudes as predictors of attendance on a specific day. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), 16–19. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.1.16>
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd edition, pp. 679–687). Oxford University Press.

Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60–81). John Wiley & Sons.

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303–320. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131–142). Oxford University Press.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), Article 3. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), Article 1. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2012). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/DOI:10.1177/1069072712471517>

Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2019). A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), Article 14. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142572>

Szabó, É., & Jagodics, B. (2016). Erőforrások és követelmények: A tanári kiégés munkahelyi tényezőinek komplex vizsgálata. *Iskolakultúra*, 26(11), 3–15. <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.11.3>

- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and Subjective Well-Being Around the World. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354–365. <https://doi.org/10.1037/a0023779>
- Tims, M., Bakker, & Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tóth-Király, I., Morin, A. J. S., Bőthe, B., Orosz, G., & Rigó, A. (2018). Investigating the Multidimensionality of Need Fulfillment: A Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling Representation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25(2), 267–286. <https://doi.org/10.1080/10705511.2017.1374867>
- Tóth-Merza, K., Bontó, P., & Almássy, Zs. (2021). Az óvodapedagógusok általános jóllétének és munkahelyi jellemzőinek vizsgálata. *Képzés És Gyakorlat*, 19(3–4), 73–84. <https://doi.org/10.17165/TP.2021.3-4.7>
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37, 93–105. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9290-9>
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2013). Lunch Breaks Unpacked: The Role of Autonomy as a Moderator of Recovery During Lunch. *Academy of Management Journal*, 57(2), 405–421. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.1072>
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). *Psychology and Work: Perspectives on Industrial and Organizational Psychology*. Routledge.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled- And More Miserable than Ever Before*. Free Press.
- Unanue, J., Oriol, X., Oyanedel, J. C., Unanue, W., & Gómez, M. (2022). Basic psychological needs satisfaction and frustration prospectively mediates the link between dispositional gratitude and life satisfaction: Longitudinal evidence from a representative sample in Chile. *Personality and Individual Differences*, 193, 111608. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111608>

Urbán, R., Kun, B., Mózes, T., Soltész, P., Paksi, B., Farkas, J., Kökönyei, Gy., Orosz, G., Maráz, A., Felvinczi, K., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Zs. (2019). A Four-Factor Model of Work Addiction: The Development of the Work Addiction Risk Test Revised. *European Addiction Research*, 25(3), 145–160. <https://doi.org/10.1159/000499672>

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/DOI:10.1348/096317909X481382>

Van Zyl, L. E., & Ten Klooster, P. M. (2022). Exploratory Structural Equation Modelling: Practical Guidelines and Tutorial with a Convenient Online Tool for Mplus. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/doi:10.3389/fpsy.2021.795672>

Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In T. C. Urdan & S. A. Karabenick (Eds.), *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement.: Vol. Advances in motivation and achievement* (pp. 105–165). Emerald Group Publishing Limited.

Vasconcellos, D., Parker, P. D., Hilland, T., Cinelli, R., Owen, K. B., Kapsal, N., Lee, J., Antczak, D., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Lonsdale, C. (2020). Self-Determination Theory Applied to Physical Education: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Educational Psychology*, 112(7), 1444–1469. <https://doi.org/10.1037/edu0000420>

Wehmeyer, M. L., Little, T. D., & Sergeant, J. (2011). Self-Determination. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd edition, pp. 357–366). Oxford University Press, USA.

Weinstein, N., Hodgins, H. S., & Ryan, R. M. (2010). Autonomy and control in dyads: Effects on interaction quality and joint creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 1603–1617. <https://doi.org/10.1177/0146167210386385>

Weinstein, N., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2012). Motivation, Meaning, and Wellness. A Self-Determination Perspective on the Creation and Internalization of Personal Meanings and Life Goals. In P. T. P. Wong (Ed.), *The Human Quest for Meaning* (2nd ed., pp. 81–106). Routledge.

William, J. (1956). *The will to believe and other essays in popular philosophy*. Dover Publications.

Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sørenbø, Ø., Olafsen, A. H., & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work & Stress*, 28(4), 404–419. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.971920>

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 296–308). Berrett-Koehler.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), Article 2. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Yang, T., Jin, X., Shi, H., Liu, Y., Guo, Y., Gao, Y., & Deng, J. (2021). Occupational Stress, Distributive Justice and Turnover Intention Among Public Hospital Nurses in China: A Cross-Sectional Study. *Applied Nursing Research*, 61, 151481. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151481>

Zábó, V., & Vargha, A. (2019). Újabb eredmények az Élet Értelme Kérdőív magyar változatának validálásához. *Alkalmazott Pszichológia*, 19(2), 77–98. <https://doi.org/DOI: 10.17627/ALKPSZICH.2019.2.77>

Zanotelli, L. G., De Andrade, A. L., & Peixoto, J. M. (2022). Work as Meaning Inventory: Psychometric Properties and Additional Evidence of the Brazilian Version. *Psychological Evaluation*, 32, e3225. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>

Zhang, H., Chen, K., Chen, C., & Schlegel, R. (2019). Personal Aspirations, Person-Environment Fit, Meaning in Work, and Meaning in Life: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 20(5), Article 5. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0005-0>

Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(2), 1–9. <https://doi.org/10.2224/sbp.8759>

Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., & Drane, J. W. (2005). Adolescent health-related quality of life and perceived satisfaction with life. *Quality of Life Research*, 14, 1573–1584. <https://doi.org/10.1007/s11136-004-7707-y>

9. Saját publikációk jegyzéke

9.1. Disszertációhoz kapcsolódó közlemények

Martos, T. & Csordás, G. (2021) A WHO Jólét 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

9.2. Disszertációhoz nem kapcsolódó közlemények

Csordás, G. (2020). Az Emotive Epoc+ 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, élettel 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) pszichometria mutatói. *Mentálhigiéne 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) pszichometria 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

10. Köszönetnyilvánítás

A következőkben köszönetet mondok azoknak, akik a doktori kutatás éve alatt folyamatosan segítségemre voltak, és akik nélkül nem jöhetett volna létre jelen értekezés.

Elsősorban témavezetőmnek, Dr. Martos Tamásnak tartozom köszönettel, aki mindvégig támogatott, és akit bármilyen kérdéssel megkereshettem, és aki akár éjszaka is válaszolt ezekre akkor is, ha néha nehezen kibogozhatók voltak a gondolatmeneteim. Tamástól rengeteg dolgot megtanultam arról, hogy hogyan kell precíz és nemzetközileg magas színvonalú kutatásokat végezni. Hálás vagyok azért, hogy a Tamás által vezetett csapatba bekerülhettem, és részt vehettem más projektjeiben is, melyekből nagyon sokat tanultam a kutatócsoportban való munkáról.

Másodsorban szeretnék köszönetet mondani Dr. Hargitai Ritának, aki az alap- és mesterképzésben témavezetőm volt, nélküle sosem lett volna bátorságom és kellő hitem magamban ahhoz, hogy a dolgozataimat TDK és OTDK konferenciákon bemutassam, és utána Ph.D. programba jelentkezsek.

Szeretnék köszönetet mondani a 4/3-as doktori programnak, az évfolyamtársaktól az oktatókon keresztül az ügyintézőkig, mindenki segítőkész hozzáállása elengedhetetlen volt ahhoz, hogy át tudjuk vészelni a pandémia alatti időszakot. Itt külön hálás vagyok a „Frankenstein labornak”, Csuka Sárának és Rosta-Filep Orsolyának, akik sok praktikus információn kívül lelki támaszt is nyújtottak.

Köszönettel tartozom a munkatársaimnak az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézetében, akik mindvégig támogatták azt, hogy megfelelő mennyiségű és minőségű időt tudjak a doktori kutatásomnak szentelni.

Végül, de nem utolsó sorban köszönöm a vőlegényemnek, a családomnak és barátaimnak a folyamatos támogatást, és hogy mindig meghallgatták az aktuális dilemmáimat, még akkor is, ha statisztikáról volt szó.

Mellékletek

1. sz. melléklet: Munka Értelmessége Kérdőív

Különböző emberek számára a munka sokféle dolgot jelenthet. A következő tételek arra kérdeznek rá, hogy milyennek látja Ön a munka szerepét saját életében. Kérjük, őszintén jelölje meg minden egyes állítás esetében, hogy milyen mértékben igaz az Önre és munkájára!

	egyáltalán nem igaz	többnyire nem igaz	nem igaz és nem is hamis	többnyire igaz	teljesen igaz
	1	2	3	4	5
01	Egy értelmes hivatást találtam.			1	2 3 4 5
02	Úgy érzem, hogy a munkám hozzájárul a személyes fejlődésemmhez.			1	2 3 4 5
03	A munkám egyáltalán nincs hatással a világra.			1	2 3 4 5
04	Tisztában vagyok azzal, hogy a munkám miképp járul hozzá az életem értelmességéhez.			1	2 3 4 5
05	Jól tudom, hogy mi teszi értelmessé a munkámat.			1	2 3 4 5
06	Tudom, hogy a munkám pozitív változásokat eredményez a világban.			1	2 3 4 5
07	A munkám segít abban, hogy jobban megértem önmagam.			1	2 3 4 5
08	Rátaláltam egy olyan munkára, amelynek értelmes célja van.			1	2 3 4 5
09	A munkám segítségével jobban megértem a körülöttem levő világot.			1	2 3 4 5
10	A munka, amit végzek, egy nagyobb cél szolgálatában áll.			1	2 3 4 5

2. sz. melléklet: Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív

Kérem, figyelmesen olvassa el a következő állításokat, gondoljon arra, hogy mennyire jellemzik a jelenlegi munkájával kapcsolatos tapasztalatait, majd jelölje meg, hogy mennyire igazak az állítások Önre.

	egyáltalán nem igaz				valamennyire igaz					teljesen igaz
	1	2	3	4	5	6	7			
01	Úgy érzem, szabadon dönthetek arról, mi és hogyan történik a munkámban.					1	2	3	4	5 6 7
02	Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.					1	2	3	4	5 6 7
03	Úgy érzem, jó vagyok abban, amit csinálok.					1	2	3	4	5 6 7
04	Úgy érzem, hogy szabadon kifejezhetem véleményemet és ötleteimet a munkahelyemen.					1	2	3	4	5 6 7
05	Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.					1	2	3	4	5 6 7
06	Az utóbbi időben sikerült érdekes új készségeket elsajátítanom.					1	2	3	4	5 6 7
07	Legtöbbször úgy érzem, hogy kiteljesedem azáltal, amit csinálok.					1	2	3	4	5 6 7
08	Úgy érzem, sokszor lehetek önmagam a munkámban.					1	2	3	4	5 6 7
09	A munkatársaim általában elég barátságosak velem.					1	2	3	4	5 6 7

3. sz. melléklet: Élettel Való Elégedettség Skála

Arra kérjük, az alábbi állítások esetében jelölje bekarikázással, hogy milyen mértékben ért velük egyet. Kérjük, vegye figyelembe, hogy nincsenek jó vagy rossz válaszok: az Ön személyes véleményére vagyunk kíváncsiak!

egyáltalán nem értek egyet		tökéletesen egyetértek						
		1	2	3	4	5	6	7
01	A legtöbb tekintetben az életem majdnem ideálisnak mondható.	1	2	3	4	5	6	7
02	Az életkörülményeim kitűnőek.	1	2	3	4	5	6	7
03	Elégedett vagyok az életemmel.	1	2	3	4	5	6	7
04	Eddig minden fontosat megkaptam az életben, amit csak akartam.	1	2	3	4	5	6	7
05	Ha újrakezdeném, szinte semmin nem változtatnék.	1	2	3	4	5	6	7

4. sz. melléklet: Munkával Való Elégedettség Kérdőív

Arra kérjük, az alábbi állítások esetében jelölje bekarikázással, hogy milyen mértékben ért velük egyet. Kérjük, vegye figyelembe, hogy nincsenek jó vagy rossz válaszok: az Ön személyes véleményére vagyunk kíváncsiak!

egyáltalán nem értek egyet		tökéletesen egyetértek										
	1	2	3	4	5	6	7					
01	A munkám a legtöbb tekintetben közel van az ideálshoz.					1	2	3	4	5	6	7
02	A munkakörülményeim kitűnőek.					1	2	3	4	5	6	7
03	Elégedett vagyok a munkámmal.					1	2	3	4	5	6	7
04	Eddig minden fontosat elértem a munkámban, amit csak akartam.					1	2	3	4	5	6	7
05	Ha újra leélhetném az életem, a munkámmal kapcsolatban szinte semmin sem változtatnék.					1	2	3	4	5	6	7

5. sz. melléklet: Élet Értelme Kérdőív

Kérjük, hogy egy pillanatra gondolkodjon el azon, hogy mitől érzi az életét, létét fontosnak és jelentősnek. Kérjük, hogy az alábbi állításokra válaszoljon olyan pontosan és őszintén, amennyire csak lehetséges, és azt is vegye figyelembe, hogy ezek nagyon szubjektív kérdések, melyekre nincsen jó vagy rossz válasz. Kérjük, válaszoljon az alábbi skála segítségével.

egyáltalán nem igaz	nagyrészt nem igaz	valamelyest nem igaz	bizonytalan, a kettő között	valamelyest igaz	nagyrészt igaz	tökéletesen igaz				
1	2	3	4	5	6	7				
01	Tudom, hogy mi az életem értelme.			1	2	3	4	5	6	7
02	Keresek valamit, amitől értelmesnek érezhetem az életemet.			1	2	3	4	5	6	7
03	Mindig azon vagyok, hogy megtaláljam életem célját.			1	2	3	4	5	6	7
04	Az életemnek világos célja van.			1	2	3	4	5	6	7
05	Pontosan tudom, hogy mi az, ami értelmessé teszi az életemet.			1	2	3	4	5	6	7
06	Olyan életcélt találtam, amivel elégedett vagyok.			1	2	3	4	5	6	7
07	Állandóan valami olyat keresek, amitől fontosnak érezhetem az életemet.			1	2	3	4	5	6	7
08	Valamilyen célt vagy küldetést próbálok találni életemnek.			1	2	3	4	5	6	7
09	Az életemnek nincs világos célja.			1	2	3	4	5	6	7
10	Keresem az értelmet az életemben.			1	2	3	4	5	6	7

6. sz. melléklet: Mini-Oldenburg Kérdőív

Az alábbi állítások olyan tapasztalatokra vonatkoznak, amelyek a munkával kapcsolatosak. Kérjük, jelölje meg, milyen mértékben jellemezték Önt ezek a tapasztalatok az elmúlt időszakban.

	egyáltalán nem értek egyet	nem értek egyet	egyetértek	teljesen egyetértek
	1	2	3	4
01	Mindig találok új és érdekes dolgokat a munkámban.			1 2 3 4
02	Vannak napok, amikor úgy érzem, már azelőtt fáradt vagyok, mielőtt elmegyek dolgozni.			1 2 3 4
03	Egyre gyakrabban előfordul, hogy rosszállóan beszélek a munkámról.			1 2 3 4
04	Mostanában a munka után több idő kell ahhoz, hogy ellazuljak és újra fitt legyek, mint korábban.			1 2 3 4
05	A munkám során rám nehezedő nyomást nagyon jól bírom.			1 2 3 4
06	Mostanában egyre kevesebbet gondolkodom munkám során és csak mechanikusan hajtom végre a feladatokat.			1 2 3 4
07	Az idővel az ember elveszíti kötődését a munkájához.			1 2 3 4
08	Munka után általában úgy érzem, hogy teljesen készen állok a szabadidős tevékenységekre.			1 2 3 4
09	Munka után általában úgy érzem, hogy elhasználódtam és fáradt vagyok.			1 2 3 4
10	Egyre jobban bevonódom a munkámba.			1 2 3 4

7. sz. melléklet: ANOVA vizsgálat az első adatbázisban évek szerint

		WAMI	SWLS	SWWS	MLQ Értelem keresése	MLQ Értelem megélése	Munkahely- elhagyási szándék
2014	M	36,56	23,59	21,50	22,22	26,52	4,81
	SD	8,62	6,66	7,13	7,62	6,70	3,02
2015	M	37,23	23,66	22,29	21,66	26,10	4,57
	SD	7,89	6,42	6,52	7,32	6,94	2,75
2016	M	37,18	23,10	21,66	21,82	26,67	4,59
	SD	7,86	6,49	6,75	7,25	6,66	2,85
2017-	M	35,11	22,70	21,02	21,33	26,21	5,18
2018	SD	10,49	7,26	7,55	7,94	7,25	3,12
F (dfM, dfR)*		2,26 (3, 529,35)	1,73 (3,785,3 3)	2,55 (3, 785,06)	0,97 (3, 2319)	0,96 (3, 2322)	2,69 (3, 787,70)
η^2		< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001

Megjegyzések:

* $p > 0,05$

WAMI = Munka Értelmessége Kérdőív, SWLS = Élettel Való Elégedettség Skála,
SWWS = Munkával Való Elégedettség Kérdőív, MLQ = Élet Értelme Kérdőív.