

# A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak és validitásának vizsgálata

Csordás Georgina<sup>1,2\*</sup> , Matuszka Balázs<sup>3</sup>, Sallay Viola<sup>4</sup> és Martos Tamás<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Semmelweis Egyetem Doktori Iskola, Magyarország

<sup>2</sup> Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézet, Fejlődés- és Neveléslélektani Tanszék, Magyarország

<sup>3</sup> Pázmány Péter Katolikus Egyetem Pszichológiai Intézet, Magyarország

<sup>4</sup> Szegei Tudományegyetem Pszichológiai Intézet, Magyarország

## EREDETI KÖZLEMÉNY

Beérkezett: 2022. október 17. • Átdolgozott kézirat érkezett: 2023. február 13. • Elfogadva: 2023. július 5.

Megjelent az interneten: 2023. augusztus 31.

© 2023 A szerző(k)



*Háttér és célkitűzések:* Az Öndetermináció Elmélete egyre több munka- és szervezetpszichológiával kapcsolatos pozitív pszichológiai megközelítésű kutatás alapját képezi. Az elmélet szerint a pszichológiai alapszükségletek (autonómia, kompetencia és kapcsolódás) kielégítettsége vitális szerepet tölt be a munkahelyi jóllétben. Az eddigi hazai és nemzetközi kutatások alapján a konstruktumok pozitív összefüggést mutattak a jólléttel, valamint a munkával való elégedettséggel, és alacsonyabb munkahelyelhagyási szándékkal jártak. Jelen kutatás célja a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív magyar nyelvre való adaptálásának közlése, a mérőeszköz pszichometriai mutatóinak feltárása. *Módszer:* A kutatás mintáját magyar munkavállalók adták ( $N = 681$ , 66% nő, átlagéletkor = 38,6 év,  $SD = 11,39$  év). Az online kérdőíves adatfelvétel során a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív mellett a Munkával Való Elégedettség Kérdőív, valamint a Munka Értelmessége Kérdőív is szerepelt. A kérdőív faktorstruktúráját megerősítő faktoranalízissel ellenőriztük. *Eredmények:* A megerősítő faktoranalízis során a háromdimenziós faktorstruktúra jó illeszkedést mutatott, valamint a kérdőív megbízhatósága és érvényessége is megfelelő volt, pozitív együttjárást találtunk mindhárom pszichológiai alapszükséglet kielégítettsége és a munkával való elégedettség, illetve a munka értelmességének megélése között, valamint negatív együttjárást a munkahelyelhagyás szándékával. *Következtetések:* A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív a

\* Levelező szerző. E-mail: csordas.georgina@gmail.com

gyakorlatban is jól alkalmazható mérőeszköz, mellyel kvantifikálható az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás alapszükségletének a munkavállaló által megélt kielégítettsége. Kutatásunk megerősíti, hogy ezek a tapasztalatok alapvetőek az optimális munkahelyi működéshez.

## KULCSSZAVAK

Öndetermináció Elmélete, pszichológiai alapszükségletek, munkahelyi jóllét, faktoranalízis

## BEVEZETÉS

### Az Öndetermináció Elmélete

Az Öndetermináció Elmélete (Self-Determination Theory, SDT) makroteória, mely az egyén jóllétével, motivációjával, valamint a személyiség fejlődésével foglalkozik. Az SDT kezdeti része a pozitív pszichológiai mozgalomnak. Emellett az organizmikus elméletekkel is rokon, azaz Jean Piaget és Carl Rogers elméletéhez hasonlóan a holisztikus elméletek egy fajtája (Ryan, 1995). Az elmélet ennek megfelelően abból indul ki, hogy az egyén képes az önmegvalósításra, és egyfajta veleszületett törekvéssel rendelkezik a fejlődésre és a tanulásra. Az SDT szerint a szükségletek is a jóllétet és a fejlődést szolgálják, ellentétben más, klasszikus pszichológiai elméletekkel (pl. Freud [1920] vagy Murray [1964] elmélete), melyekben a szükségletek tulajdonképpen megzavarják az organizmust, és az egyén emiatt törekszik azok kielégítésére. Az SDT-ben azonban az egyén aktív, és nem passzívan várja, hogy felbredjenek benne a szükségletek, hanem aktívan keresi azokat (Deci és Ryan, 2000, 2008).

Az elmélet meghatározza azokat a pszichológiai alapszükségleteket, amelyek elengedhetetlenek az intrinzik motiváció kialakulásához, emellett pedig hozzájárulnak a pszichológiai növekedéshez, jólléthez és a személyiség integritásához. Ezek az autonómia, a kompetencia, valamint a kapcsolódás szükséglete (Ryan és Deci, 2000). Az autonómia-szükséglet arra utal, hogy az egyénnek van egy alapvető törekvése arra, hogy a viselkedését szabadon válassza meg, megtapasztalva ezzel a személyiség integritását, mely az öndetermináció alapját képezi. A kompetenciaszükséglet a környezettel való adekvát bánásmód és a készségek elsajátításának igényét jelenti, a kapcsolódásszükséglet pedig a másokkal való kölcsönös pozitív viszonyulás iránti szükségletet jelenti (Ryan és Deci, 2000).

### A pszichológiai alapszükségletek a munkában

A pszichológiai alapszükségletek elmélete egyre több munka- és szervezetpszichológiával foglalkozó kutatás alapját képezi, hiszen az SDT alapján e konstruktumok vitális szerepet játszanak a munkahelyi jóllét kialakulásában, amely mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára előnyt jelent. A pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége hosszú távon elősegíti az autonóm munkamotivációt (Olafsen, Deci és Halvari, 2018), amely pedig hozzájárul a munkával való elégedettséghez, valamint az affektív elköteleződéshez a szervezet iránt (Graves és Luciano, 2013). Egy 2016-ban elvégzett metaanalízis eredményei szerint a pszichológiai alapszükségletek mindegyike szignifikáns pozitív hatást gyakorolt a munkavállalók jóllétére, munkával való elégedettségére, elkötelezettségére, és általában a munkahelyi teljesítményre, míg negatív



kapcsolatot mutattak ki a munkahelyelhagyási szándékkal és a munkahelyi hiányzással (Van den Broeck, Ferris, Chang és Rosen, 2016). A nemzetközi szakirodalomban a munka számos területén kimutatták a pszichológiai alapszükségletek fontosságát a munkavállalói jóllét kapcsán, például csecsemő- és kisgyermeknevelők esetében, kontrollálva a demográfiai és a szervezeti változókra (Jones, Johnstone, Hadley és Waniganayake, 2020). Egyéb állami vagy önkormányzati szektorban dolgozók, például egészségügyi dolgozók körében végzett longitudinális vizsgálat során a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége befolyásolta az autonóm munkahelyi motivációt (Olafsen és mtsai, 2018). Tanárok esetében pedig a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége hatással volt mind az intrinzik motivációra, mind az élnhatóságra (Klaeijns, Vermeulen és Martens, 2018). Sportolók esetében a perfekcionizmus és a sport iránti elkötelezettség, valamint a perfekcionizmus és a kiegészítő közötti mediáló szerepet töltött be a pszichológiai alapszükségletek kielégítettsége (Jowett, Hill, Hall és Curran, 2016). Szellemi fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az autonómia, a kompetencia és a munkatársakhoz való kapcsolódás pozitívan jósolta be a munkával való elégedettséget (Akkerman, Kef és Meininger, 2018). A pszichológiai alapszükségletek hosszú távú frusztrációja emellett számos negatív következménnyel járhat, mint például a megnövekedett stressz, szomatikus tünetek, érzelmi kimerültség, kiegészítő és betegség miatti munkahelyi hiányzás (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte és Lens, 2008; Olafsen, Niemiec, Halvari, Deci és Williams, 2017).

## A kutatás célkitűzései

Jelen kutatás célja a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak feltárása, mely során a kérdőív faktorstruktúráját, megbízhatóságát és érvényességét vizsgáljuk. Célunk egy olyan, gyakorlatban is jól alkalmazható mérőeszköz publikálása, mely megbízhatóan és érvényesen méri az autonómia, kompetencia és kapcsolódás alapszükségletének kielégítettségét munkahelyi közegben.

## MÓDSZER

### Minta és eljárás

Az adatfelvétel online történt, nem valószínűségi mintavétellel 2018 és 2020 között, a Limesurvey rendszeren keresztül, több hazai egyetem közreműködésében (Szegedi Tudományegyetem, Károli Gáspár Református Egyetem, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem). A kitöltés feltétele a nagykorúság, valamint a munkaviszony megléte volt. A kérdőívcsomag tájékoztató beleegező nyilatkozattal kezdődött, ahol a vizsgálati személyek információkat kaptak a vizsgálat céljáról, a kitöltés feltételeiről, valamint arról, hogy az adatfelvétel anonim és önkéntes. A tesztbatteria számos munkahelyi jólléttel kapcsolatos kérdőívet tartalmazott. Mi jelen tanulmányhoz ebből hármat használtunk fel a demográfiai változókra, valamint a munkahelyelhagyási szándékra vonatkozó kérdések mellett. Jelen vizsgálatba azok a kitöltők kerültek be, akik mindhárom pszichológiai kérdőívet hiánytalanul kitöltötték.

A vizsgálati minta elemszáma 681 fő, ebből 34% férfi és 66% nő. Az átlagéletkor 38,6 év ( $SD = 11,39$  év,  $min = 19$  év,  $max = 67$  év). A kitöltők túlnyomó része diplomával és érettségivel rendelkezett, 1–5 év közötti, illetve tíz évnél több munkaviszonnyal. Ezenkívül a vizsgálati személyek többsége beosztotként dolgozott, állami vagy önkormányzati tulajdonú munkahelyen, városban.



Utóbbi adatok esetében azonban jelentős a hiányos kitöltések száma. A minta demográfiai változóit az 1. táblázat részletezi.

## Eszközök

*Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív.* A mérőeszköz a pszichológiai alapszükségleteket mérő eredeti, általános érvényű verziójából (Basic Psychological Needs Scale, BPNS; La Guardia, Ryan, Couchman és Deci, 2000) került kidolgozásra a tételeknek a munkára történő

### 1. táblázat. A minta demográfiai mutatói

Legmagasabb iskolai végzettség	<i>n</i>	%
Általános iskolai vagy az alatt	2	0,29
Szakiskola, szakmunkásképző, ipari iskola	26	3,82
Érettségi	140	20,56
Felsőfokú technikum, felsőfokú szakképzés	53	7,78
Diploma (főiskolai, egyetemi vagy magasabb)	460	67,55
Hiányos adat	0	0
Munkahely településtípusa	<i>n</i>	%
Főváros	128	18,80
Város	229	33,63
Község, falu	46	6,76
Egyéb (pl. külföld)	23	3,38
Hiányos adat	255	37,45
Beosztás	<i>n</i>	%
Felsővezető	25	3,67
Középvezető	44	6,46
Beosztott/alkalmazott	324	47,58
Önálló/független munkavégzés	30	4,41
Hiányos adat	258	37,89
Munkával töltött évek	<i>n</i>	%
3 hónapnál kevesebb	37	5,43
3 hónap – 1 év	107	15,71
1–5 év	240	35,24
5 év – 10 év	80	11,75
10 év vagy több	217	31,87
Hiányos adat	0	0
Munkahely tulajdoni forma	<i>n</i>	%
Családi tulajdon	18	2,64
Magántulajdon	85	12,48
Állami, önkormányzati tulajdon	217	31,87
Multinacionális	70	10,28
Egyéb	43	6,31
Hiányos adat	248	36,42



átfogalmazásával Martos Tamás által. A kérdőív az autonómia, kompetencia és a kapcsolódás kielégítettségét méri a munkahelyen. A kérdőív kilenc tételes, faktoronként három tétellel, hét-fokú Likert-skálán ( $1 = \text{egyáltalán nem igaz}$ ,  $7 = \text{teljesen igaz}$ ). A kérdőívben minden tétel egyenes. A faktorok megbízhatósága megfelelő volt az eddigi hazai kutatások során az autonómia (Cronbach-alfa = 0,764 és 0,823), a kompetencia (Cronbach-alfa = 0,689 és 0,684) és a kapcsolódás (Cronbach-alfa = 0,756 és 0,774) esetében is (Fényszárosi, Sallay, Matuszka és Martos, 2018; Kardos, Matuszka, Sallay és Martos, 2020).

*Munkával Való Elégedettség Kérdőív.* A kérdőív az Élettel Való Elégedettség Kérdőív (Diener és Emmons, 1985; Martos, Sallay, Dészalvi, Szabó és Ittész, 2014) teteleiből került kialakításra, a munkával való szubjektív elégedettség mérésére. A kérdőív öt tételtől áll, melyre a válaszadóknak hétfokú Likert-skálán kell válaszolni ( $1 = \text{egyáltalán nem értek egyet}$ ,  $7 = \text{tökéletesen egyetértek}$ ). Nincsenek fordított tételek. A kérdőív faktorszerkezete, valamint megbízhatósága megfelelőnek bizonyult az ezt megelőző kutatások során (Fényszárosi és mtsai, 2018; Csordás, Matuszka, Sallay és Martos, 2022). Jelen kutatásban a kérdőív Cronbach-alfa-értéke 0,86.

*Munka Értelmessége Kérdőív.* A mérőeszköz a munka értelmességének a szubjektív megélését méri három dimenzió: a munka pozitív jelentése, a munka mint az értelemadás eszköze, és a nagyobb jóhoz való hozzájárulás a munka által. A kérdőív tíztételes, egy fordított tétellel, és ötfokú Likert-skálán mér ( $1 = \text{egyáltalán nem igaz}$ ,  $5 = \text{teljesen igaz}$ ). A kérdőív érvényesnek és megbízhatónak bizonyult mind az eredeti, mind a magyar verzió esetében (Steger, Dik és Duffy, 2012; Csordás és mtsai, 2022). A kérdőív használható a munka értelmességének a mérésére egy skálaként is. Jelen kutatásban az így kapott skála Cronbach-alfa-értéke 0,91.

*Munkahely-elhagyási szándék.* A munkahelyváltással kapcsolatos szándék erősségét egy kérdéssel mértük (*Milyen gyakran gondol arra, hogy új munkahelyet keres magának?*), melyre a kitöltőnek tízfokú Likert-skálán kellett válaszolnia.

## Statisztikai elemzés

Az adatok előzetes elemzése, valamint a statisztikai próbák és a megerősítő faktorelemzés a JASP 0.16.1.0. verziószámú statisztikai programmal történt (JASP Team, 2022). A megerősítő faktorelemzés során a paraméterek becslése maximum likelihood esztimátorral történt. A modell illeszkedésének vizsgálatához a CFI, TLI, RMSEA és SRMR illeszkedési mutatókat használtuk. Az abszolút illeszkedési mutatók közül használtuk az RMSEA mutatót, mely 0,10–0,08 érték között közepes illeszkedést, 0,08 érték alatt jó illeszkedést mutat (MacCallum, Browne és Sugawara, 1996), illetve az SRMR mutatót, amely szintén 0,08-as érték alatt elfogadható (Hu és Bentler, 1999), és 0,05 érték körül utal jó illeszkedésre (Byrne, 1998; Diamantopoulos és Siguaw, 2000). A relatív illeszkedési mutatók közül a CFI mutató 0,95-ös érték fölött mutat jó illeszkedést (Hu és Bentler, 1999), a TLI mutató pedig 0,90-es érték fölött utal megfelelő illeszkedésre.

## Etikai vonatkozások

Az etikai engedélyt az Egyesített Pszichológiai Kutatási Etikai Bizottság állította ki 2018/16 számon. A vizsgálatban részt vevők előzetes tájékoztatást kaptak a vizsgálat céljáról, valamint arról, hogy a vizsgálatban való részvétel önkéntes, bármikor megszakítható, valamint az adatok összesített statisztikai eredmények formájában kerülnek feldolgozásra és publikálásra.



## EREDMÉNYEK

### Megerősítő faktorelemzés

A megerősítő faktorelemzés során a  $\chi^2$  teszt szignifikáns volt ( $\chi^2$  [24] = 208,628  $p < 0,001$ ), a CFI, TLI és SRMR mutatók jó illeszkedést mutattak (CFI = 0,988, TLI = 0,983, SRMR = 0,062), azonban az RMSEA érték nem megfelelő illeszkedésre utalt (RMSEA = 0,106). A modifikációs indexek figyelembevételével azt találtuk, hogy a Kapcsolódás alfaktoron az 5. tétel („Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.”) és a 9. tétel („A munkatársaim általában elég barátságosak velem.”) között a közös látens faktornak nem betudható kovariancia található. A faktoron a kimaradó, 2. tétel tanulmányozásakor („Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.”) úgy véltük, hogy az 5. és 9. tétel közti kovarianciát az magyarázhatja, hogy a két tétel egy felszínebb munkatársi kapcsolatra utalhat, míg a 2. tétel egy közelebbi társas preferenciára. Így a jobb illeszkedés érdekében a modellbe beépítettünk egy kovarianciát az említett 5. és 9. tétel közé.

Az így kapott második modell illeszkedési mutatói már megfelelően voltak, az RMSEA érték közepes illeszkedésre utalt (MacCallum és mtsai, 1996):  $\chi^2$  (23) = 150,341  $p < 0,001$ , CFI = 0,992, TLI = 0,987, SRMR = 0,052, RMSEA = 0,090. A modell faktortöltéseit a 2. táblázat tartalmazza, valamint a modellt grafikusán az 1. ábra jeleníti meg.

### Megbízhatóság vizsgálata

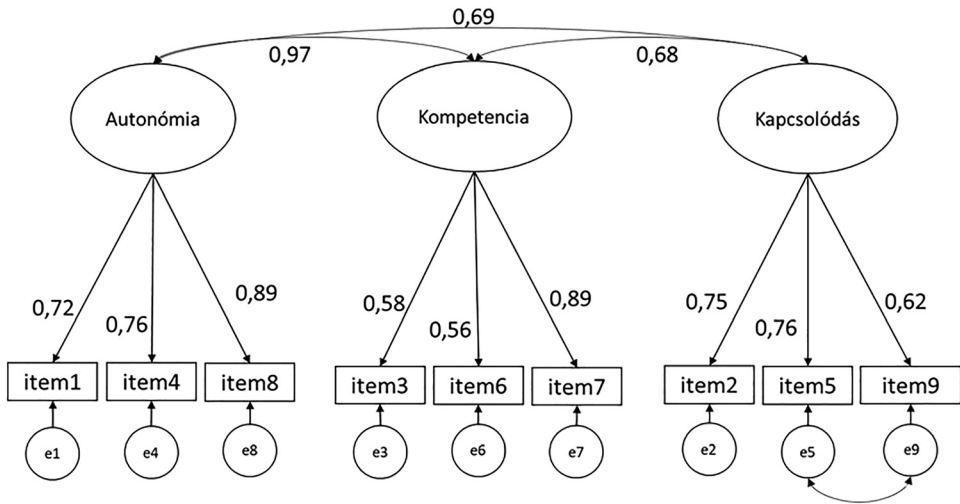
A megbízhatóságot a Cronbach-alfa-értékek segítségével vizsgáltuk. A kapott együttthatók jó megbízhatóságra utaltak, azt a tényt is figyelembe véve, hogy a mutató értékét a tételek száma pozitív irányba befolyásolja (Cortina, 1993). Az autonómia faktor Cronbach-alfa-értéke 0,81 (átlagos interitem korreláció = 0,59), a kompetencia faktoré 0,70 (átlagos interitem korreláció = 0,42), míg a kapcsolódás faktoré pedig 0,78 (átlagos interitem korreláció = 0,54).

*Teszt-reteszt vizsgálat.* A kérdőív időbeli stabilitásának vizsgálatára teszt-reteszt vizsgálatot végeztünk, jelen kutatás során a kérdőívet ugyanazon vizsgálati személyekkel ( $N = 38$ ) egy hónap elteltével is felvettük. A kérdőív minden tétele szignifikáns együttjárást mutatott a két

### 2. táblázat. A végleges modell faktortöltései

	Faktortöltés
<b>Autonómia</b>	
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
<b>Kompetencia</b>	
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
<b>Kapcsolódás</b>	
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





1. ábra. A végleges háromdimenziós modell a faktortöltésekkel

mérési időpont között, a korrelációs együtthatók értékei 0,58 (item6) és 0,71 (item5) között mozogtak. Az skálák összpontszámait tekintetében az autonómia faktor rendelkezett a legerősebb együtthatóval ( $r = 0,86$ ), ezt követte a kompetencia faktor ( $r = 0,74$ ), majd a kapcsolódás faktor ( $r = 0,65$ ).

Összességében tehát a kérdőív megbízhatónak bizonyult, így további elemzéseket végeztünk az esetleges nemi különbségek feltárására. A kérdőíveken elért összpontszámokban lévő különbségeket független mintás t-próbával teszteltük. Szignifikáns különbséget találtunk a pszichológiai alapszükségletek közül a kompetencia esetében a nők javára, valamint a munkával való elégedettség és a munka értelmessége esetében is szintén a nők javára. A munkahelyelhagyási szándék tekintetében pedig a férfiak rendelkeztek magasabb átlagértékekkel. Minden esetben az effect size mutató azonban meglehetősen gyenge hatásra utalt. A teljes és a nemek szerint lebontott átlagpontszámokat, valamint a különbségvizsgálat adatait a 3. táblázat mutatja.

3. táblázat. A mért konstruktumok leíró statisztikái és a nemi különbség vizsgálata

	Teljes minta		Férfiak		Nők		Nemi különbség	
	M	SD	M	SD	M	SD	<i>t</i>	Cohen <i>d</i>
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
Munkával való elégedettség	22,20	6,96	20,93	7,09	22,86	6,80	-3,46***	-0,28
Munka értelmessége	35,94	8,76	34,51	9,18	36,83	8,38	-2,92**	0,27
Munkahelyelhagyási szándék	4,10	2,99	4,51	2,95	3,89	3,00	2,55**	0,21

Megjegyzés: \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$



## Érvényesség vizsgálata

*Divergens és konvergens érvényesség vizsgálata.* A kérdőív érvényességének vizsgálatára Pearson-féle korrelációelemzéseket végeztünk a kérdőív dimenziói és a munka értelmessége, a munkával való elégedettség és a munkahelyelhagyási szándék változók között. A munkával való elégedettséggel erős pozitív együttjárást mutatott az autonómia, és közepes pozitív együttjárást a kompetencia és kapcsolódás szükséglete. A munka értelmességével közepes erősségű pozitív együttjárást mutatott mind a három pszichológiai alapszükséglet. A munkahelyelhagyási szándékkal pedig közepes negatív együttjárást mutatott a kérdőív mindhárom skálája. Az eredményeket a 4. táblázat részletezi.

## KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen kutatás célja a pozitív pszichológiai kutatásokban sokat vizsgált pszichológiai alapszükségletek (autonómia, kompetencia és kapcsolódás) munkahelyi környezetben történő mérésére szolgáló mérőeszköz, a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív pszichometriai mutatóinak közlése. A kérdőív a nemzetközileg széles körben használt általános érvényű verziójának (La Guardia és mtsai, 2000) munkahelyi kontextusra való átfogalmazásával került kialakításra. Bár a kérdőívet hazai vizsgálatokban korábban már alkalmazták (Fényszárosi és mtsai, 2018; Kardos és mtsai, 2020), azonban pszichometriai mutatóiról átfogó vizsgálat eddig nem készült. Az elvégzett faktorelemzés során a háromfaktoros szerkezet megerősítést nyert. A korábbi kutatások eredményeivel összhangban a kérdőív megbízhatósága mind a Cronbach-alfa-értékek, mind a teszt-reteszt vizsgálat során megfelelőnek bizonyult. A mérőeszköz érvényességének vizsgálata során alátámasztást nyert, hogy valamennyi pszichológiai alapszükséglet legalább közepes erejű pozitív együttjárást mutat a munka értelmességével, valamint a munkahelyi elégedettséggel, és negatív együttjárást a munkahelyelhagyási szándékkal.

A kutatás eredményeinek értelmezése kapcsán megemlítendő, hogy a kérdőív nem reprezentatív mintán került felvételre, a vizsgálati mintában felülreprezentálva voltak a diplomás kitöltők, valamint a nemi arányok sem voltak kiegyenlítettek. A keresztmetszeti elrendezés továbbá nem ad lehetőséget arra, hogy a talált összefüggéseket oksági kapcsolatként értelmezzük. Mindezek mellett jelen vizsgálat eredményei hazai mintán is erősítik a pszichológiai alapszükségletek kielégítettségének fontosságát a munkahelyi környezetben, akár a dolgozók jóllétének felmérése, akár a munkahely-elhagyási szándék prevenciója

### 4. táblázat. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív konvergens érvényességének vizsgálata

	Autonómia	Kompetencia	Kapcsolódás
Munkával való elégedettség	0,74***	0,68***	0,45***
Munka értelmessége	0,58***	0,65***	0,38***
Munkahelyelhagyási szándék	−0,52***	−0,48***	−0,40***

Megjegyzés: \*\*\*  $p < 0,001$





kapcsán. Jelen tanulmány érvényes, megbízható, és nem utolsósorban könnyen használható rövid kérdőívet közöl az autonómia, a kompetencia és a kapcsolódás megélésének munkahelyi környezetben történő vizsgálatára, amely hasznos lehet munka- és szervezetpszichológiával foglalkozó szakember számára.

## IRODALOM

- 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>.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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>.
- 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. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0>.
- 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), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](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), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Diener, E. D., & Emmons, R. A. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13).
- Fényzárosi É., Sallay V., Matuszka B., & Martos T. (2018). Munkával kapcsolatos motivációk és elégedettség – Személyorientált elemzés. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 73(3), 411–434. <https://doi.org/10.1556/0016.2018.73.3.3>.
- Freud, S. (1920/2011). *A halálöztön és az életöztönök*. Budapest, Belső Egészség Kiadó.
- Graves, L. M., & Luciano, M. M. (2013). Self-determination at work: Understanding the role of leader-member exchange. *Motivation and Emotion*, 37, 518–536. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9336-z>.
- 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), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- JASP Team. (2022). JASP. <https://jasp-stats.org/>.
- Jones, C., Johnstone, M., Hadley, F., & Waniganayake, M. (2020). Early childhood educators’ workplace well-being: It’s everyone’s right! *Australasian Journal of Early Childhood*, 45(4), 322–335. <https://doi.org/10.1177/1836939120966086>.
- Jowett, G. E., Hill, A. P., Hall, H. K., & Curran, T. (2016). Perfectionism, burnout and engagement in youth sport: The mediating role of basic psychological needs. *Psychology of Sport and Exercise*, 24, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.01.001>.



- Kardos, R., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2020). Az otthoni munkavégzés kapcsolata a pszichológiai alapszükségletekkel és a munkahelyi motivációval. *Alkalmazott Pszichológia*, 20(1), 83–99. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2020.1.83>.
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>.
- 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>.
- 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>.
- 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), 289–303. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.9>.
- Murray, H. A. (1964). Explorations in personality, 1963. *Journal of Projective Techniques and Personality Assessment*, 28(2), 172. <https://doi.org/10.1080/0091651X.1964.10120115>.
- 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., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275–285. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). 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](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_03).
- 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), 3. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- 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/10.1177/01492063166632058>.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>.



## MELLÉKLETEK

## 1. melléklet: A 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.
02								Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.
03								Úgy érzem, jó vagyok abban, amit csinálok.
04								Úgy érzem, hogy szabadon kifejezhetem véleményemet és ötleteimet a munkahelyemen.
05								Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.
06								Az utóbbi időben sikerült érdekes új készségeket elsajátítanom.
07								Legtöbbször úgy érzem, hogy kiteljesedem azáltal, amit csinálok.
08								Úgy érzem, sokszor lehetek önmagam a munkámban.
09								A munkatársaim általában elég barátságosak velem.

## Psychometric indicators of the Basic Psychological Needs at Work Scale

Georgina Csordás, Balázs Matuszka, Viola Sallay and Tamás Martos

*Background and aims:* The Self-Determination Theory, which is prevalent in the field of positive psychology, is the basis of a growing body of research in work and organisational psychology. The satisfaction of the basic psychological needs (autonomy, competence and relatedness) articulated in the theory plays a vital role in well-being at work. Based on previous national and international research, the constructs have been found to be positively related to well-being and job satisfaction, and negatively related to turnover intentions. The aim of this study is to adapt the Basic Psychological Needs at Work Scale into Hungarian and to report the psychometric indicators of the instrument. *Methods:* The sample of the research consisted of Hungarian employees ( $N = 681$ , 66% female, mean age = 38.6 years,  $SD = 11.39$  years). The online questionnaire included the Basic Psychological Needs at Work Scale, the Satisfaction With Work Scale and the Work And Meaning Inventory. The factor structure of the questionnaire was tested via confirmatory factor analysis. *Results:* In the confirmatory factor analysis, the three-dimensional factor structure showed a good fit, and the reliability and validity of the questionnaire were also good, positive correlations were found between the satisfaction of all three basic psychological needs and job satisfaction and meaningful



work and negative correlations with turnover intentions. *Discussion:* The Basic Psychological Needs at Work Scale is a practical tool to quantify the satisfaction of the employee's basic psychological needs for autonomy, competence and relatedness, which are essential for optimal workplace functioning.

#### KEYWORDS

Self-Determination Theory, basic psychological needs, well-being at work, factor analysis

---

**Open Access.** A cikk a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) feltételei szerint publikált Open Access közlemény, melynek szellemében a cikk bármilyen médiumban szabadon felhasználható, megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző és a közlés helye, illetve a CC License linkje és az esetlegesen végrehajtott módosítások feltüntetésre kerülnek. (SID\_1)

