

Károli Gáspár Református Egyetem
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar
Pszichológiai Intézet

A vezetői minőség, az alapvető pszichológiai szükségletek és a szervezeti elkötelezettség mediációs vizsgálata - Mellékletek

Leskó Abigél, Pethő János

Témavezetők: Dr. Koltói Lilla

Gergely Bence

2024

I. Kérdőívcsomag

Alapvető szükségletek a munkahelyen

1. Úgy érzem, túlnyomórészt én döntöm el, hogyan végzem a munkám.
2. Igazán kedvelem a munkatársaimat.
3. Nem nagyon érzem magam kompetensnek, amikor a munkahelyemen vagyok.
4. A munkatársaim azt mondják, hogy jó vagyok abban, amit csinálok.
5. Nyomás alatt érzem magam, amikor a munkahelyemen vagyok.
6. Jól kijövök a munkatársaimmal.
7. Elkerülöm a többi embert a munkahelyemen.
8. Szabadon kifejezhetem gondolataimat és a véleményemet a munkáról a munkahelyemen.
9. A munkatársaimat a barátaimnak tartom.
10. Érdekes új képességeket tudok elsajátítani a munkám során.
11. Amikor a munkahelyemen vagyok, azt kell csinálnom, amit mondanak nekem.
12. Legtöbbször eredményesnek érzem magam a munkámban.
13. Az érzéseimet figyelembe veszik a munkahelyemen.
14. A munkámban nem kapok túl sok esélyt, hogy megmutassam, mire vagyok képes.
15. A munkatársaim törődnek velem.
16. Nem sok olyan munkatársam van, akihez közel állok.
17. Úgy érzem, igazán önmagam lehetek a munkában.
18. Úgy tűnik, a munkatársaim nem nagyon kedvelnek engem.
19. Amikor dolgozok, gyakran nem érzem magam jó képességűnek.

21. A munkatársaim elég barátságosak velem.

Vezetővel való viszony

Instrukció: Ez a kérdőív olyan kérdéseket tartalmaz, melyek a főnökével való kapcsolatát vizsgálják. Kérjük, mindegyik kérdésnél jelölje, hogy mennyire tartja azt igaznak magára nézve a kérdés alatt szereplő válaszok egyikének bekarikázásával.

Ritkán - Esetenként - Néha - Egész gyakran – Gyakran

2. Mennyire érti meg főnöke az Ön munkával kapcsolatos problémáit és igényeit?

3. Mennyire ismeri fel a főnöke az Önben rejlő potenciált?

4. Attól függetlenül, hogy főnöke mekkora hatalommal bíró pozícióban van, mennyire tartja valószínűnek, hogy használná meglévő hatalmát annak érdekében, hogy Önnek segítsen?

5 Attól függetlenül, hogy főnöke mekkora hatalommal bíró pozícióban van, mennyire tartja valószínűnek, hogy akár saját kárára is kimentené Önt egy adott szituációból?

Semennyit - Keveset - Mérsékelt - Magas - Nagyon magas
1 2 3 4 5

6. Megbízom annyira a főnökömben, hogy megvédeném és igazolnám a döntéseit akkor is, ha ő nincs ott, hogy ezt megtegye.

Erősen ellenzem - Ellenzem - Semleges - Egyetértek - Teljesen egyetértek
1 2 3 4 5

7. Hogyan írná le munkakapcsolatát a főnökével?

Egyáltalán nem hatékony - Átlagon aluli - Átlagos - Átlagon felüli - Nagyon hatékony

1 2 3 4 5

2.sz. melléklet: LMX kérdőív

Szervezeti elköteleződés (Mowday, 1979)

1. A szervezet sikere érdekében hajlandó/kész vagyok arra, hogy az általában elvárnál sokkal nagyobb erőfeszítést tegyek.
2. Dicsérem a barátaimnak a szervezetet, olyan helyként emlegetem, ahol jó dolgozni.
3. *Kevés lojalitást érzek a szervezet irányában*
4. Szinte bármilyen megbízást elvállalnék, hogy továbbra is ennél a szervezetnél dolgozhassak.
5. A saját értékrendem és a szervezeté nagyban hasonlít.
6. Büszkén mondom másoknak, hogy tagja vagyok ennek a szervezetnek.
7. *Akár egy másik szervezetnél is dolgozhatnék, amennyiben a munka jellege hasonló lenne.*
8. Ez a szervezet igazán a legjobb teljesítményt hozza ki belőlem.
9. *Jelenlegi körülményeim között nagyon kevés változás is elég lenne ahhoz, hogy elhagyjam a szervezetet.*
10. Nagyon örülök, hogy ezt a szervezetet választottam azok közül, amelyek szóba jöhettek a belépésem idején.

11. *Nem lehet túl sokat nyerni azzal, ha a végtelenségig ragaszkodunk a szervezethez.*
12. *Gyakran nehéz egyetértésem a szervezet munkavállalókkal kapcsolatos fontos kérdéseket érintő irányelveivel.*
13. Valóban törődöm a szervezet sorsával.
14. Számomra ez a legjobb a szóba jöhető szervezetek közül, ahol dolgozhatok.
15. *Határozottan hibát követtem el, amikor úgy döntöttem, hogy ennél a szervezetnél fogok dolgozni.*

3. sz. melléklet: Szervezeti elkötelezettség kérdőív

Demográfia

Kérjük, adja meg a nemét!

Kérjük, adja meg az életkorát!

Kérjük, adja meg, hol él! (településtípus)

Kérjük, adja meg a családi állapotát!

Kérjük, adja meg gyermekei számát!

Kérjük, adja meg a legmagasabb iskolai végzettségét!

Mi a jelenlegi foglalkozása?

Milyen jellegű munkahelyen dolgozik?

A képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?

Mennyi ideje dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

Eddig hány munkahelye volt a mostanit is beleértve?

4. sz. melléklet: Demográfiai kérdések

- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942.
- Graen, G.B. and Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development and Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.3,