

Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészet- és
Társadalomtudományi Kar
Pszichológiai Intézet

A Job Crafting Skála adaptálása magyar nyelvre

Gál Dóra

Témavezető: Csordás Georgina

2022

Tartalomjegyzék

1. Elméleti bevezető	2
1.1. Hipotézisek ismertetése	16
2. Módszer	17
2.1 Vizsgálati személyek	17
2.2. Eszközök	18
2.3. Eljárás és etikai szempontok	20
3. Eredmények	20
3.1. A Job Crafting Skála pszichometriai mutatóinak feltárása	21
3.2. Megbízhatóság vizsgálata	22
3.3. Eredmények a hipotézisek tükrében	22
4. Megvitatás	23
4.1. A hipotézistesztesztelés eredményeinek értelmezése	24
4.2. Korlátok	25
4.3. Összefoglalás, kitekintés	26
Irodalomjegyzék	29

1. Elméleti bevezető

Jelen dolgozat célja a job crafting konstruktumának empirikus vizsgálata, valamint a Job Crafting Skála (Tims, Bakker és Derks, 2012) validitásának magyar mintán való tesztelése. A szakirodalmi bevezető fő fejezete a job crafting jelenségét hivatott ismertetni. A konstruktum rövid történeti áttekintését követően szó esik a job crafting elméleti keretbe való helyezéséről, dimenzióiról és alkalmazási technikáiról. Az elméleti bevezető első alfejezete azon kutatásokat ismerteti, melyeket a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) más nyelvű adaptációiról készítettek. Bemutatásra kerül a kérdőív japán, spanyol, olasz, török és szerb nyelvű változata és ezek validálási folyamata.

A további alfejezetek azon konstruktumokat ismertetik, amelyek által a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) magyar nyelvű validitásvizsgálata megtörtént. Ennek megfelelően a második alfejezet a szubjektív jóllét fogalmi keretbe helyezésével kezdődik. Ezt követően a magyar viszonylatban végzett vizsgálatokat, majd a job crafting és a tárgyalt konstruktum összefüggéseinek nemzetközi kontextusban kimutatott eredményeit mutatjuk be. A munkával való elégedettség definíciója, magyar nyelven végzett vizsgálatai és job craftinghoz kötődő eredményei szintén egy külön alfejezetet kaptak. Végezetül pedig a munka értelmességét és job craftinghoz fűződő viszonyát ismertetjük.

A szakirodalmi bevezető a hipotézisek bemutatásával zárul. Vizsgálatunkban három fő kérdést fogalmaztunk meg, melyek által a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) magyar mintán való érvényességét kívánjuk ellenőrizni. Ennek megfelelően korábbi vizsgálatokra alapozva azt feltételezzük, hogy a job crafting pozitív kapcsolatban áll a szubjektív jólléttel, a munkával való elégedettséggel és a munka értelmességének megélésével.

A job crafting konstruktum

A korábbi megközelítések, amelyek a munka elemi feltárását célozták, egészében figyelmen kívül hagyták a munkavállaló szerepét magyarázataikban (Wrzesniewski és Dutton, 2001). Habár a legkisebb alkotói szabadsággal rendelkező munkakörökben is alkalom adódik arra, hogy a dolgozók saját maguk határozzák meg, mi az, amiben munkájuk lényege rejlik, a hagyományos megközelítések meglehetősen elenyészőre csökkentették magyarázataikban az egyén ágenciáját (Wrzesniewski és Dutton, 2001).

A job crafting fogalmát Wrzesniewski és Dutton (2001) alkották meg. Az általuk szavakba öntött definíció egybeesik Kulik, Oldham és Hackman 1987-ben tett említésével,

mely arról szól, hogy a munkavállalók olykor sajátosan kezdeményezik munkafolyamataik áttervezését, mely változtatásokat a legtöbbször nem tudatják feletteseikkel. Arról írnak, hogy ezen módosítások számos olyan esetben megfigyelhetők, mikor a munka és a munkavállaló közötti illeszkedés nem megfelelő. Ezekben a helyzetekben gyakori, hogy adott egyén munkahelyi tevékenységeinek bizonyos aspektusait megváltoztatja, ami nagyobb összhangot eredményez saját képességei és az adott munkakör között (Kulik és mtsai, 1987). Magyar viszonylatban a job crafting konstrukciónak elnevezése néhol „munkakör-átalakítás”-ként (Kaló és Tóth, 2021) jelenik meg. Mivel a jelenség hazánkban kevésbé kutatott, így nem fogunk részletes szakirodalmi áttekintést ezen viszonylatban ismertetni.

A job crafting lényege abban rejlik, hogy a munkakör határait és a munka személyes jelentőségét nem a hivatalos munkaköri leírások határozzák meg. Ezzel szemben a munkavállalók mozgásteret kapnak arra vonatkozóan, hogyan hajtják végre és határozzák meg saját munkavégzésüket (Wrzesniewski és Dutton, 2001). Wrzesniewski és Dutton (2001), valamint Berg, Dutton és Wrzesniewski (2008) a job craftingot olyan saját kezdeményezésű magatartásként fogalmazták meg, ami a változtatásra irányul. A viselkedésmód célja a munkakör egyéni elvárásokhoz, motívumokhoz és vágyakhoz való igazítása (Berg és mtsai, 2008). A proaktív magatartás egy sajátos formája ez, ami amellett, hogy ösztönző tényezőként hat, lehetővé teszi, hogy a munkavállaló olyan változtatásokat végezzen munkájában, melyek értelmesebbé, vonzóbbá és kielégítőbbé teszik számára az adott munkakört (Demerouti, 2014). Ezzel egybehangzóan Tims és munkatársai (2012) is megjegyzik, hogy a job crafting a proaktív munkahelyi magatartások egy fajtájaként értelmezhető. Ezen viselkedésmódok mindig a munkavállaló által kerülnek kezdeményezésre, és céljuk a megelőzés, az irányítás átvétele, vagy egy adott helyzet megváltoztatása (Parker és Collins, 2010). Habár a job crafting elsősorban a személy és munka közötti illeszkedés optimalizálására irányul, általánosságban elmondható, hogy a proaktív viselkedéskonstrukciók a munkakörnyezetet érintő változtatásokon keresztül hozzájárulnak a dolgozók munkahelyi hatékonyságához, így magasabb teljesítmény érhető el általuk (Tims és mtsai, 2012).

A job crafting rögtönzött folyamatként is értelmezhető. Lényege, hogy a dolgozók úgy alkalmazkodnak feladataikhoz, hogy fenntartsák munkájuk általuk megkonstruált értelmét, miközben hozzájárul a munkavállalók munka során felvett identitásának megőrzéséhez (Wrzesniewski és Dutton, 2001). A folyamat számos formában megvalósulhat. Egyrészt kialakulhat azáltal, hogy a dolgozók egy bizonyos munkafeladat szempontjait megváltoztatják. Ez a törekvés számos területhez köthető, a feladatok mennyiségének változtatásától egészen a minőségükig. Másrészt a job crafting magába foglalhatja a munkahelyi kapcsolatok számának

és intenzitásának saját érdek által vezérelt alakítását. Ezen módosítás érintheti a munkatársakat, vagy akár az ügyfeleket is, és utat enged annak, hogy egy olyan munkakörnyezet kerüljön kialakításra, ami jobban illeszkedik adott munkavállaló igényeihez. A job crafting harmadik megnyilvánulási formája arra utal, ahogyan a munkavállalók felfogják munkájuk bizonyos aspektusait. A munka ezen részeire vonatkozó ismereteik megváltoztatásával ugyanis növelhetik munkájuk önálló értelmét (Wrzesniewski és Dutton, 2001). Fontos azonban, hogy a job crafting nem konkrét megállapodások által elért, egyeztetett változtatásokról szól (Tims és Bakker, 2010), valamint nem is a munkafolyamat teljes újratervezéséről. Sokkal inkább az a lényege, hogy konkrét munkahelyi feladatokon belül a munka olyan aspektusai kerüljenek változtatásra (Berg és Dutton, 2008 idézi Tims és mtsai., 2012), melyek módosításai többnyire fel sem tűnnek a felettesek számára (Wrzesniewski és Dutton, 2001).

A job crafting elméleti keretbe foglalásához lényeges pont megemlítenünk a JD-R (munkakövetelmények és erőforrások, angolul Job Demands-Resources) modellt (Bakker és Demerouti, 2007). Ennek értelmében a job crafting úgy fogalmazható meg mint annak érdekében tett változtatási törekvés, hogy a munka követelményei, az erőforrások és az egyén személyes képességei egyensúlyba kerüljenek (Tims és Bakker, 2010). A modell szerint egy munkahely jellemzőit két részre lehet osztani: munkahelyi követelményekre és erőforrásokra. Előbbi adott munka minden olyan tulajdonságát magában hordozza, melyek tartós testi és/vagy szellemi erőfeszítést igényelnek. Utóbbi értelmében a munka azon aspektusait tartjuk számon, melyek által csökkenthető a munkakövetelmények által kiváltott fizikai és pszichológiai költségek mértéke, ugyanakkor elősegíthető a tanulás és a fejlődés (Bakker és Demerouti, 2007).

A Job Crafting Skála kidolgozása Tims és munkatársai (2012) nevéhez fűződik, akik a JD-R modellt (Bakker és Demerouti, 2007) alapul véve kezdetben a job crafting három fogalmilag eltérő összetevőjét különítették el: munkahelyi erőforrások növelése, kihívást jelentő munkakövetelmények növelése és hátráltató munkakövetelmények csökkentése (Tims és mtsai., 2012). A JD-R modellel (Bakker és Demerouti, 2007) kapcsolatos kutatások kimutatták, hogy a megnövekedett munkahelyi erőforrások elősegítik a munka iránti elköteleződést (Crawford, LePine, és Rich, 2010; Halbesleben, 2010), ami a szervezet eredményinek pozitív irányú kimeneteléhez (Salanova, Agut és Peiró, 2005; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, és Schaufeli, 2009), valamint intenzívebb dedikációhoz és alacsonyabb fluktuációhoz vezet (Halbesleben, 2010). Bakker és Demerouti (2007) ugyanakkor megjegyzik, hogy a munkahelyi erőforrások abban az esetben vezetnek magas szintű munkahelyi elköteleződéshez, ha a munkakövetelmények is magasak. Ezen eredményekből arra

következtethetünk, hogy a munkahelyi elköteleződés a job crafting egy fontos következménye lehet, mely Tims és munkatársai (2012) szerint a munkahelyi erőforrások növelésének egyéni szinten értékes kihatásaihoz – pl. munkahelyi elégedettséghez - vezethet.

A job crafting második dimenziója a kihívást jelentő munkakövetelmények növelése (Tims és mtsai, 2012). A tényező értelmében fontos, hogy a munkavállalók megfelelő mennyiségű próbatételt jelentő feladattal szembesüljenek (Tims és mtsai, 2012), ugyanis Kass, Vodanovich és Callender (2001) szerint egy olyan munka, amely nem elég ösztönző, unalomhoz, munkahelyi kihagyásokhoz és elégedetlenséghez vezethet. Ellenben, ha a dolgozók kihívást jelentő feladatokkal szembesülnek, ösztönözve érezhetik magukat arra, hogy tudásukat és készségeiket fejlesszék, és komplikáltabb célokat tűzzenek ki és érjenek el általuk (LePine, Podsakoff, és LePine, 2005). Habár a kihívást jelentő munkakövetelmények egyben a munkahelyi stressz kialakulásáért is felelősek lehetnek (Crawford és mtsai, 2010), Crawford és munkatársai (2010) kimutatták, hogy a munkahelyi elköteleződést is növelik.

Tims és munkatársai (2012) a job crafting harmadik elemeként a hátráltató munkakövetelmények csökkenését fogalmazták meg. Ezen tényező megfigyelhető a munkavállalók proaktív magatartásában akkor, amikor túlterheltségük mérséklésének érdekében elkezdik redukálni munkakövetelményeiket (Tims és mtsai, 2012). Több bizonyítékunk van arra vonatkozóan, hogy a magas szintű munkakövetelményeknek való tartós kitettség alacsony szintű munkahelyi erőforrásokkal kombinálva negatív egészségügyi következményekhez, többek között kiégéshez (Bakker, Demerouti és Euwema, 2005; Schaufeli, Bakker és Van Rhenen, 2009), valamint szervezeti szinten fluktuációhoz vezethet (Kulik és mtsai, 1987). Crawford és munkatársai (2010) pedig kimutatták, hogy a hátráltató munkakövetelmények és a munka iránti elköteleződés között negatív kapcsolat figyelhető meg.

A Job Crafting Skála megalkotása során Tims és munkatársai (2012) azt találták, hogy a kezdetben feltételezett háromfaktoros modell helyett a négyfaktoros megoldás szignifikánsan jobban illeszkedett az általuk mért populációhoz. Így végső soron a kontsruktumot a következő faktorokból építették fel: (1) hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése, (2) kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése (3) szociális munkahelyi erőforrások növelése és (4) strukturális munkahelyi erőforrások növelése, melyek közül utóbbi kettő az egyén munkahelyi kapcsolataira, visszajelzésre való szükségletére és társas kontaktra irányuló igényeire, valamint a munkáról szerzett tudására és autonómiájára vonatkozik (Tims és mtsai, 2012).

Összegezve tehát, amikor a munkavállalók azt érzik, hogy a munkakövetelmények nincsenek összhangban munkahelyi erőforrásaikkal, az egymást kiegészítő job crafting

stratégiák alkalmazásával enyhíthetik az összeférhetetlenségből adódó feszültségérzetüket (Tims és mtsai, 2012). Ennek megfelelően, amikor azt tapasztalják, hogy a munka nem ér fel szükségleteikhez, illetve készségeikhez, motivációt fognak érezni arra vonatkozóan, hogy annak bizonyos elemeit megváltoztassák (Wrzesniewski és Dutton, 2001). Berg, Dutton és Wrzesniewski (2013) három job crafting technikát említ, melyek által adott munkavállaló képes kedvére alakítani munkahelyi tevékenységeit. Az első a feladatokkal, a második a munkahelyi kapcsolatrendszerrel, a harmadik pedig kognitív szinten végrehajtott változtatásokkal függ össze. A munkahelyi feladatokat érintő job crafting lényegében azt jelenti, hogy a munkavállalók módosítják azon tevékenységeiket, melyek a hivatalos munkaköri leírás által megszabottak. A folyamat részét képezheti új tevékenységek feladatköri beépítése, nem kívánt feladatok elhagyása, illetve az adott feladatokra szánt időtartam és energia meghatározása, korlátozása, valamint kiterjesztése. A job crafting munkahelyi kapcsolatrendszert megcélzó technikája elsősorban arra vonatkozik, hogy adott munkahelyen dolgozók mikor, kivel és hogyan lépnek kontaktusba, miközben munkájukat végzik. Végezetül pedig, ami a kognitív job craftingot illeti, a munkavállalók megváltoztathatják, hogyan észlelik tevékenységi körüket, ezzel szerezve újfajta értelmezést munkájuknak (Berg és mtsai, 2013).

A Job Crafting Skála más nyelvű adaptációi

A következő alfejezetben a Job Crafting Skála Tims és munkatársai (2012) által kifejlesztett változatának más nyelvű adaptációi kerülnek bemutatásra. Az alábbi bekezdések célja, hogy megismerjük, különböző országok kutatói milyen konstruktumokkal összefüggésben mérték a mérőeszköz érvényességét. Elsőként a skála japán adaptációjának vizsgálatát ismertetjük, majd a kérdőív spanyol, olasz, török, illetve szerb nyelvű változatait tárgyaljuk.

Japánban Eguchi és munkatársai (2016) végeztek vizsgálatot, melyben a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) validálását tűzték ki célul. A lefordított, négy alszálát – (1) strukturális munkahelyi erőforrások növelése, (2) hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése, (3) szociális munkahelyi erőforrások növelése és (4) kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése – tartalmazó kérdőívet 972 munkás töltötte ki, akik egy japán gyártó cégnél dolgoztak. Korábbi tanulmányokkal összhangban (Podsakoff, LePine és LePine, 2007; Crawford és mtsai, 2010; Cavanaugh, Boswell, Roehling és Boudreau, 2000; LePine és mtsai, 2005; Inoue és mtsai, 2014) a munkahelyi követelmények mérése során a munkával járó leterheltséget, az idői nyomást, a kihívást jelentő és hátráltató munkakövetelményeket, valamint a munkahelyi szerepek kétértelműségét mérték a Job Stress Questionnaire rövidített

változatának (BJSQ) (Inoue és mtsai, 2014) segítségével. Tims és munkatársai (2012) kutatásának megfelelően a munkahelyi erőforrásokat két faktorra bontották, strukturálisra és szociálisra. Előbbi olyan tételeket tartalmaz, mint a munkahelyi kontroll, az adekvát munka, a készségek kiaknázásának lehetősége, a munka értelmes és nyilvánvaló jellege, valamint a karrierépítés. Utóbbi faktor pedig a felettesek és munkatársak támogatását, a státuszból, megbecsülésből fakadó jutalmakat, a munkahelyi biztonságérzetet, a vezetőséget, a kölcsönös igazságszolgáltatást, a dolgozók komplementaritását és a hibák elfogadottságát hivatott tanulmányozni. Ezen összetevőket szintén a BJSQ (Inoue és mtsai, 2014) megfelelő alskáláival mérték. Eguchi és munkatársai (2016) jelen kutatással összhangban tesztelték a dolgozók jóllétét. Ezen belül a munkahelyi elköteleződés az Utrecht Work Engagement Scale rövidített japán változata (UWES) (Shimazu és mtsai, 2008) által, a munkahelyi elégedettség pedig ugyancsak a BJSQ (Inoue és mtsai, 2014) segítségével került tesztelésre, ahogy a testi panaszok és a pszichológiai distressz is (Eguchi és mtsai, 2016). Eguchi és munkatársai (2016) a felvett adatokat két véletlenszerű csoportra bontották a feltáró és megerősítő faktoranalízisek végrehajtásához. A faktoriális érvényesség teszteléséhez először feltáró faktorelemzést végeztek mind a 21 itemen. Az egynél nagyobb sajátértékkel rendelkező faktorok kivonását követően promax rotációval kapták meg a faktorstruktúrát, ami után elvégezték a megerősítő faktorelemzést. A négyfaktoros modellt összehasonlították egy egyfaktorossal, amelyben minden elem egy általános job crafting faktorra töltődött. A konstruktum validitását a job crafting és a munkakövetelmények, munkahelyi erőforrások és a jóllét közötti Pearson-féle korrelációs együtthatók által tesztelték. A feltáró faktoranalízis során a skála egy összetevője, a „hátráltató munkakövetelmények csökkentése” két további dimenzióra osztdott, így az eredeti faktorstruktúrától (Tims és mtsai, 2012) eltérően ötfaktoros struktúrát kaptak (Eguchi és mtsai, 2016).

A job crafting jelenségének mérése spanyol nyelven Bakker, Ficapal Cusí, Torrent Sellens, Boada Grau és Hontangas Beltrán (2018) kutatása révén vált lehetővé, akik 896 spanyol férfi és női munkavállaló mintáján végezték a skála adaptálását és validálását. Tanulmányuk során öt modellt teszteltek, melyek közül az első kettő Tims és munkatársai (2012) kutatásának négy (strukturális erőforrások növelése, hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése, szociális erőforrások növelése, kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése) és háromtényezős (munkahelyi erőforrások növelése, hátráltató munkakövetelmények csökkentése, kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése) empirikus eredményein alapul. Előbbiek összetevőit mindkét esetben korreláltak tekintették. A harmadik modell során a tételeket egy általános mögöttes dimenzióval igyekeztek

magyarázni, míg a negyedik és ötödik modell alkalmával azt feltételezték, hogy egy általános faktor áll minden item, valamint a négy és három egymással korrelálatlan faktor között. A skála érvényességét a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) dimenziói közötti Pearson-féle korrelációs együtthatók által vizsgálták. Faktorelemzésük során a következő faktorokból álló struktúrát kapták: hátráltató munkakövetelmények csökkentése, szociális erőforrások növelése, valamint kihívást jelentő munkakövetelmények növelése (Bakker és mtsai, 2018).

A Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) olasz nyelvű adaptációját Cenciotti és munkatársai (2016) végezték. Kutatásukban a Job Crafting Skálának (Tims és mtsai, 2012) 15 tételét használták fel, melyekről úgy ítélték meg, hogy azok megfelelő összefüggést mutattak egymással. A faktoriális érvényességgel kapcsolatban elsősorban feltáró faktorelemzést végeztek faktorkivonás és promax rotáció alkalmazásával, majd a skála kritérium validitását tesztelték a munkahelyi hatékonyság, a munkahelyi elköteleződés és a munkahelyi teljesítmény változókkal összefüggésben. Kutatásuk kimutatta, hogy a skála mindhárom jelenséggel kapcsolatban együttjárást mutat. Faktorelemzéseik során a kezdetekben felvázolt skála három pozitív dimenziójával megegyezően (Tims és mtsai, 2012) háromfaktoros struktúrát kaptak (Cenciotti és mtsai, 2016).

Törökországban szintén végeztek vizsgálatot, amiben a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) török nyelvű változatának megbízhatóságát és validitását mérték (Akın, Sarıçam, Kaya és Demir, 2014). A kutatásban 364 férfi és női tanárokból álló mintát alkalmaztak. A megerősítő faktorelemzés eredményei során kimutatták, hogy az eredeti skála (Tims és mtsai, 2012) 21 tétele négy faktorra töltődik, és ezen négydimenziós modell illeszkedett a legmegfelelőbbben a vizsgálatban alkalmazott mintához (Akın és mtsai, 2014).

A Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) szerb nyelvű adaptációjának validálását Vukelić, Petrović és Čizmić három vizsgálat keretében 2021-ben végezte. Kutatásuk során kvalitatív és kvantitatív eszközöket is használtak. Mintájukat 832 különböző iparágakból álló munkavállaló alkotta. Első vizsgálatukban kvalitatív tartalomelemzéssel (Flick, 2009) a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) tételeinek értelmezését mérték fel a következő témákon keresztül: az egyes itemekhez kötődő munkahelyi tevékenységek, az egyes itemek fogalmi értelmezése, a lehetséges negatív következmények azonosítása, az egyes itemek alkalmazhatósági korlátainak felismerése, valamint azok hasonlósága és kulturális beágyazódása. A második tanulmány a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) faktoriális struktúráját hivatott feltárni megerősítő faktorelemzés által, a harmadik pedig a modell minták közötti invarianciáját, valamint a konstruktum érvényességét a munkahelyi elköteleződésen keresztül vizsgálta. Vukelić és munkatársai (2021) eredményeikben megjegyzik, hogy a

hátráltató munkakövetelmények csökkentése faktort meglehetősen érzékenyen kell kezelni, hiszen az ide tartozó magatartásformák nem feltétlen pozitív megítélésűek, összességében azonban kijelentik, hogy a kérdőív négyfaktoros szerb adaptációja megfelelő validitással rendelkezik a job crafting szerb munkavállalók körében történő méréséhez (Vukelić és mtsai, 2021).

A Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) más nyelvre történő adaptálása során tehát nem minden esetben az eredeti négyfaktoros struktúra az, ami reprodukálásra került. Bakker és munkatársai (2018), valamint Cenciotti és munkatársai (2016) háromfaktoros, míg japán mintán Eguchi és mtsai (2016) ötfaktoros struktúrát kaptak. Tims és munkatársai (2012) eredeti négyfaktoros modellje török (Akin és mtsai, 2014) és szerb (Vukelić és mtsai, 2021) mintán került egy az egyben megismétlésre. Ami a vizsgálati személyek foglalkozását illeti, Japánban fizikai munkát végzőkön (Eguchi és mtsai, 2016), Spanyolországban (Bakker és mtsai, 2018) és Olaszországban (Cenciotti és mtsai, 2016) fizikai és szellemi munkát végzőkön, Törökországban (Akin és mtsai, 2014) és Szerbiában (Vukelić és mtsai., 2021) pedig Tims és munkatársai (2012) kutatásához hasonlóan főként szellemi munkát végző egyének csoportján ment végbe a kérdőív validálásának folyamata. A kérdőív más nyelvű adaptációit illetően egyfajta mintázat figyelhető meg. A négyfaktoros struktúra (Tims és mtsai, 2012) azon vizsgálatokban került megismétlésre, melyek az adatfelvétel során Tims és munkatársaihoz (2012) hasonlóan többségében szellemi munkát végző, felsőfokú végzettséggel rendelkező egyéneket mértek (Akin és mtsai, 2014; Vukelić és mtsai., 2021). Azokban az esetekben, ahol a minta teljes egészében (Eguchi és mtsai, 2016), vagy részben (Bakker és mtsai, 2018; Cenciotti és mtsai, 2016) eltért az eredeti vizsgálat (Tims és mtsai, 2012) mintájának összetételétől, a kutatók öt- (Eguchi és mtsai, 2016), illetve háromfaktoros struktúrát (Bakker és mtsai, 2018; Cenciotti és mtsai, 2016) kaptak.

A szubjektív jóllét és a munka

Diener (1984) a szubjektív jóllétet három jellemző mentén osztja fel. Egyrészt fontos, hogy az élmény az egyén megtapasztalásában rejlik (Campbell, 1976), így maga a jelenség is teljességében szubjektívnek tekinthető. Ezzel összhangban Kammann (1983) az étellel való elégedettség vizsgálatakor meglehetősen gyenge korrelációkat talált az objektív életkörülmények – például vagyon, kényelem, erényesség – és az észlelt jóllét között. Diener (1984) szerint, habár a tárgyi körülmények határozottan befolyásolhatják az egyén szubjektív jóllétét, mégsem lehet annak alapvetően szükséges elemeiként tekinteni rájuk, amihez kapcsolódik Slep, Kern és Vella-Brodrick (2015) kijelentése a munkahelyi jóllétet

illetően. Szerintük a munkahelyi jóllét tekintetében mind egyéni, mind kontextuális tényezők szerepet játszanak (Slemp és mtsai, 2015). A második tényező, melynek mentén Diener (1984) a szubjektív jóllétről ír, miszerint a konstruktum mérése pozitív mérőszámokat is magába foglal. Tehát a legtöbb mentális egészséggel kapcsolatos mérőszámmal ellentétben, esetében nem csupán a negatív tényezők hiányán van a hangsúly (Diener, 1984). Harmadrészt, a szubjektív jóllét mérésekor egy olyan globális értékelést kapunk, amely a személy életének minden látószögére kiterjed. Meglehet, hogy egyes területeken belül elkülöníthető az affektus és az elégedettség, illetve, hogy a mérések kiterjedhetnek bizonyos időszakokra – például néhány hétre - a hangsúly mégis általában adott egyén létezésének integrált megítélésére helyeződik (Diener, 1984).

Magyar kontextusban Pataki-Bittó és Kun (2021) a távmunka jóllétre gyakorolt hatását vizsgálták és azt találták, hogy a zavartalan munkakörnyezet az egyik legalapvetőbb feltétele a dolgozók észlelt szubjektív jóllétének (Pataki-Bittó és Kun, 2021), míg Pikó és Piczil (2006) arra hívják fel a figyelmet, hogy a szubjektív jóllét kiemelkedő arányban kötődik a pszichoszociális munkakörülményekhez. Deutsch, Fejes, Kun és Medves (2015) magyar egészségügyi dolgozók jóllétét meghatározó komponenseket tanulmányoztak. Eredményeik szerint mind a munkával való elégedettségnek, mind a munka-magánélet egyensúlyának fontos szerepe van a munkavállalók jóllétében. A két tényező egymással is kapcsolatban áll. A munkahelyi elégedettségre pozitív hatást gyakorol, amennyiben adott munkahely teret biztosít a munka-magánélet közötti egyensúly fenntartására. Amikor ezen szempont kielégül, a dolgozók elégedettebbé válnak, mely faktor fontos szerepet tölt be jóllétérzésük kialakulásában, ami számos pozitív hatást tartogat. Többek között csökken a munkahely elhagyási szándék, javul a teljesítmény és kevesebb hiányzást tapasztalnak a munkaadók munkavállalóik részéről (Deutsch és mtsai, 2015). Az ismertetett eredmények összhangban állnak Slemp és munkatársai (2015) vizsgálatával, miszerint a munkahelyi jóllétet illetően nem csupán az egyéni, de a kontextuális tényezők is lényegesek.

Általánosan elmondható, hogy a munkahelyi feladatok alakítása főként pszichoszociális állapotokkal összefüggő lehetőségeken keresztül valósul meg, így a job crafting elsősorban nem a fizikai, hanem a pszichológiai jóllét vonatkozásában vizsgálható (Kim és Beehr, 2018). Ugyan a job crafting munkahelyi jóllétre gyakorolt hatása meghatározó, korábbi évek kutatásai mégis csupán a jóllét egyes mutatóira helyezték a hangsúlyt, és nem a munkavállalók tágabb értelemben vett jóllétére (Slemp és Vella-Brodrick, 2014). A két konstruktum kapcsolatának feltárása azért kifejezetten jelentős, mert ezáltal lehetőség adódhat további magyarázatokat találni arra, hogy mely mechanizmusok képesek a jóllét fokozására. Ezen tudás pedig

iránymutatást adhat célzottabb és kreatívabb vállalati beavatkozások létrehozásához (Slemp és Vella-Brodrick, 2014). Kim és Beehr 2018-as kutatása az elsők között foglalkozott a fentebb említett problémával. Tanulmányukban azon kérdésfeltevést igyekeztek alátámasztani, miszerint a felettesek képesek beosztottaik jóllétét a különböző job crafting technikák alkalmazásának facilitálása által javítani. Eredményeik kimutatták, hogy a job craftingnak nem csupán a munkával kapcsolatban vannak pozitív hozadécai, hanem az általános értelemben vett jóllétre is képes befolyást gyakorolni (Kim és Beehr, 2018). Kim és Beehr (2018) tanulmányával összhangban Peral és Geldenhuys (2016) is kimutatták, hogy a job crafting hatékony stratégiája lehet gimnáziumi tanárok jóllétének javításában, ami az oktatás magasabb minőségét eredményezheti, míg Toyama, Upadyaya és Salmela-Aro (2021) iskolaigazgatók körében mutattak ki hasonló eredményeket. Vizsgálatuk azt találta, hogy a strukturális munkahelyi erőforrások növelése támogatta az intézményvezetők jóllétét a munkahelyi elköteleződés növelése által (Toyama és mtsai, 2021). Field és Buitendach (2011) az előbbi kutatások (Kim és Beehr, 2018; Peral és Geldenhuys, 2016; Toyama és mtsai, 2021) eredményeinek jelentőségét alátámasztva arról írnak, hogy a szubjektív jóllétet megtapasztaló dolgozók nagyobb elköteleződést tanúsítanak munkahelyük iránt, ami magasabb munkateljesítményhez vezet (Bakker és Demerouti, 2008).

Az autonómia fontos szerepet tölt be a munkahelyi jóllét kialakulásában (Royer, és Moreau, 2016), olyannyira, hogy a kontroll megtapasztalásának hiánya meglehetősen limitálja a jóllétérzésének kialakulását (Janker, Vesala és Vesala, 2021). Slemp és munkatársai (2015) alapján az előbbiekkal összhangban pedig ismeretes, hogy a job crafting szinergikus kapcsolatban áll az autonómia-támogatással. Elemzéseik szerint a két változó kombinációja által jósolható be a munkahelyi jóllét legmagasabb szintje. Ezen eredmény arra utal, hogy a két jelenség között kölcsönös folyamat figyelhető meg, mely a következőképpen zajlik: a munkavállalók job crafting által szabják személyre munkahelyi tapasztalataikat, azért, hogy több autonómiát kapjanak, és fordítva (Slemp és mtsai, 2015). Tims, Bakker és Derks (2015) a fenti kimutatásoktól eltérően a job crafting negatív hatásairól írnak. Tanulmányukban bemutatják, hogy amikor a munkavállalók saját kezdeményezésükre kezdik el csökkenteni hátráltató munkakövetelményeiket, munkatársaik nagyobb munkaterhelést érzelnek és több interperszonális konfliktusról számolnak be. Eredményeik arra utalnak, hogy a job craftingnak ezen formája nem csupán a személyes munkahelyi élményekre gyakorol hatást, hanem a kollégák munkájával és jóllétével is összefügg (Tims és mtsai, 2015). Hornung (2019) továbbá megjegyzi, hogy a job crafting egy olyan önállósodási forma, melyet egyéni is kontextuális tényezők is elősegítenek. A job crafting technikák munkahelyi közegben való alkalmazásának

támogatása ezáltal ígéretes utat kínál a munkavállalók jóllétének, motivációinak és teljesítményének nem csupán fokozására, de összehangolására is (Hornung, 2019).

Munkával való elégedettség

Habár a munkával való elégedettség általánosan elterjedt fogalom mind a tudományos, mind a hétköznapi életben, még sincs pontos definíció arra, hogy mit is értünk alatta. A szervezetek hatékonysága és eredményessége nagyban függ a munkával való elégedettségtől. Ugyanakkor ma már alapvető elvárás, hogy a vállalatok alapvető szükségletekkel és vágyakkal rendelkező egyénként tekintsenek alkalmazottaikra, és ezen szempontok figyelembevétele önmagában is megfelelő mutatója a munkával való elégedettségnek (Aziri, 2011).

Statt (2004) alapján munkahelyi elégedettség alatt azt értjük, hogy adott munkavállaló számára milyen mértékben kielégítőek a munkája során szerzett jutalmak. Mivel a munkával való elégedettség szorosan összefügg a belső jutalmazási rendszerrel (Mottaz, 1985), így Statt (2004) definíciója is elsősorban olyan javakra helyezi a hangsúlyt, melyek az intrinzik motivációval – azaz a pusztán élvezetből és érdeklődésből végrehajtott, belülről fakadó cselekedetekkel (Deci és Ryan, 2000; Ryan és Deci, 2000) - állnak összeköttetésben (Statt, 2004). Mottaz (1985) tanulmánya kimutatta, hogy a munkavállalók foglalkozásuktól függetlenül nagyobb hangsúlyt fektetnek az intrinzik jutalmakra, mint a szervezetüktől érkező elismerésekre. Büssing és Bissels (1998) a munkahelyi elégedettséggel foglalkozó kutatások zömétől eltérően a munkával való elégedettségnek több típusát különítik el. Eredményeik a konstruktum számos, egymástól lényegesen eltérő formáit – progresszív elégedettség, stabilizált elégedettség, konstruktivitást tartalmazó elégedettség, csökkent aspirációjú elégedettség, rezignált elégedettség - írják le, mely arra enged következtetni, hogy a munkahelyi elégedettség hagyományos úton való mérésekor az ezen eltérésekből fakadó különbségek bújhatnak meg a háttérben (Büssing és Bissels, 1998).

Statt (2004) és Mottaz (1985) eredményeitől eltérően Nagy (2004) magyar kontextusban külső eredetű tényezőket vizsgált. Kutatásában öt olyan összetevőt ismertet, melyek munkával való elégedettséghez vezetnek. Nagy (2004) szerint az alacsony bérek, a rossz szervezeti kommunikáció, a szakszervezetek nem kielégítő érdekvédelme, a bizonytalanság és a céggel kapcsolatos negatív élmények egytől-egyig hátráltatják az optimális működést, és szervezeti elégedetlenséget eredményeznek. Szintén hazai kontextusban Szeles (2021) a munkahelyi mentálhigiénét emeli ki munkahelyi elégedettséget megalapozó tényezőként. Ennek kulcseleme, hogy a vállalatok olyan mentálhigiénés lehetőségeket tegyenek elérhetővé dolgozóik számára, melyek alapján azok képesek csökkenteni a munkájuk során megtapasztalt

stresszt (Szeles, 2021). Vladár (2016) a munkával való elégedettséget a kiégés szempontjából vizsgálta. Kutatásával rámutatott, hogy azok az orvosok, akik magasabb munkahelyi elégedettséget, elköteleződést és motivációt éltek meg, alacsonyabb kiégési mutatókkal voltak jellemezhetőek. Eredménye azért is jelentős, mert a kiégés szindróma magas szintje gátolja az optimális munkavégzést, így érdemes az előbbieken felsoroltatott tényezőkre hangsúlyt fektetni (Vladár, 2016).

A job crafting és a munkahelyi elégedettség között pozitív kapcsolat áll fenn (Berg és mtsai, 2008; Ingusci, Callea, Chirumbolo és Urbini, 2016; Cheng és Yi, 2018; Zito és mtsai, 2019), és ismeretes, hogy előbbi tényező optimális hatást gyakorol a munkahelyi erőforrásokra. Amennyiben több kapacitás áll a munkavállalók rendelkezésére, nagyobb a valószínűség arra, hogy leküzdik a számukra kihívást jelentő faktorokat, ami által megnövekedett munkahelyi elégedettség jelezhető előre (Cheng és Yi, 2018). A munkahelyi elégedettség job crafting során történő megtapasztalásának egy további lehetséges elérési módja, hogy a munkavállalók olyan erőforrásokat alkalmaznak, melyek által jobb teljesítményt, elköteleződést és nagyobb elégedettséget élhetnek át (Dubbelt, Demerouti és Rispens, 2019). Ingusci és munkatársai (2016) megjegyzik, hogy a jelenség közvetítése az észlelt szervezeti támogatásnak köszönhető, míg Cheng és Yi (2018) arról írnak, hogy a job craftingnak köszönhető alacsonyabb szintű kiégés az, ami megnövekedett munkahelyi elégedettséghez vezet. Rotzinger (2018) alapján tudjuk, hogy a folyamat nem csak a munkával, hanem az élettel való elégedettségre is szignifikánsan jó hatással van, míg további kutatások azt igazolták, hogy az utóbbi két konstruktum között pozitív együttjárás található (Judge és Watanabe, 1993; Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel és Mendiburo-Seguel, 2017). Továbbá a job crafting negatív kapcsolatban áll a munkahely elhagyási szándékkal, mely folyamatban a munkahelyi elköteleződés és a munkával való elégedettség játszik mediáló szerepet. Mindez azt mutatja, hogy azok a munkavállalók, akik növelik kihívást jelentő munkahelyi erőforrásaikat és követelményeiket, nagyobb munkahelyi elköteleződést és elégedettséget élnek át. Az eredmények alapján pedig ezen munkavállalók kisebb valószínűséggel nyújtják be felmondásukat (Zhang és Li, 2020).

A munka értelmessége

Életünk több, mint egyharmadát munkahelyünkön töltjük (Wrzesniewski, McCauley, Rozin és Schwartz, 1997), így érthető, ha adott egyén vagy szervezet motivációt érez arra vonatkozóan, hogy munkájának értelme feltárássra kerüljön (Steger, Dik és Duffy, 2012). Steger és munkatársai (2012) a munka értelmességéről három dimenzió mentén írnak: (1) a munka pozitív jelentését, (2) a munkát mint értelemdadás eszközt, (3) és a nagyobb jóhoz való

hozzájárulás motivációját taglalják. Az első tényező értelmében „jelentőségteljes munka” alatt egy olyan számottevő tevékenység értendő, ami pozitív töltetű érzelmeket vált ki annak művelőiből (Rosso, Dekas, és Wrzesniewski, 2010). A második aspektus arra utal, hogy a munka, hogyan képes befolyásolni az élethez társított értelemadást. Végül soron „a nagyobb jóhoz való hozzájárulás motivációja” az arra irányuló vágyakozást írja le, amit adott egyén az iránt érez, hogy mások életére befolyással lehessen (Steger és mtsai, 2012).

Van Wingerden és Poell (2019) szerint kiértékelési folyamat szükséges a munka értelmességének átéléséhez. Adott foglalkozás jelentőségteliként történő értelmezésekor fogalmak alkotása helyett tényszerű megállapítások megtétele történik. Ezen közlések arról a bizonyos élményről szólnak, amit adott egyén átél, miközben foglalkozására gondol. A munka értelmezése pedig ennek megtapasztalásához kötődik (Van Wingerden és Poell, 2019). Bunderson és Thompson (2009) szerint az értelmesség azon definiáláshoz kapcsolódik, mely az egyént hivatásához fűzi. Egy munkakör megtapasztalása és értelmezése számos módon történhet, és megannyi egyéni narratívát eredményezhet. Egy azonban közös bennük: a munka sajátos értelmezése keretet szolgáltat a munka jelentőségének megragadására vonatkozóan (Wrzesniewski és mtsai, 1997). Egy munkavállaló minél értelmesebbnek éli meg munkáját, annál nagyobb előrelépési lehetőséget fog látni benne (Kristensen, Hannerz, Høgh és Borg, 2005), a fejlődési források munkahelyi közegben való jelenléte, valamint a munka jelentőségteliként való megélése, pedig csökkenti a depresszív tünetek megjelenésének valószínűségét (Nistor, Nistor, Ádám, Szabó, Konkoly Thege és Stauder, 2015), ami a legnagyobb költségkiesést jelenti a munkáltatók számára a munkahelyi elmaradás tekintetében (Druss, Rosenheck és Sledge, 2000). Egy foglalkozás értelmessé váló megtapasztalása több tényezőtől származhat. Bunderson és Thompson (2009) például arról ír, hogy amennyiben adott egyén hivatásként tekint munkájára, sokkal nagyobb jelentőséggel ruházza fel azt. Hivatásában nem a pénz lesz az elsődleges motivációs tényező, hanem az az elköteleződés, amit szakmájának bizonyos aspektusai iránt érez (Bunderson és Thompson, 2009).

Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton és Berg (2013) szerint a job crafting szorosan összefügg a munka értelmességével. Azáltal, hogy a job crafting lehetőséget biztosít a munkavállalóknak saját munkájuk és tevékenységi körük azon részeit módosítani, melyek számukra lényegesek, képessé válnak tevékenységüket oly módon formálni, hogy az személyes jelentőséget kapjon. Ezáltal hatást tudnak gyakorolni munkahelyi élményeikre, amin keresztül befolyásolhatják munkájuk fontosságát (Wrzesniewski és mtsai, 2013) és annak értelmességét (Berg, Dutton és Wrzesniewski, 2013). Ilyenkor a job crafting folyamata felelősségi körök, esetleg munkahelyi kapcsolatok kialakításán keresztül is megvalósulhat. A

lényeg, hogy a munkavállalók úgy alakítsák munkájuk percepcióját, hogy az jobban illeszkedjen értékeikhez (Wrzesniewski és mtsai, 2013). Ezen mozzanat abból az okból eredően fontos, hogy az én az egyik legalapvetőbb forrása a munka értelmességének (Rosso és mtsai, 2010). Zhang és Li (2020) szerint a job crafting azáltal, hogy lehetőséget biztosít a munkavállalóknak munkájuk számos különböző jelentőségét megtapasztalni, csökkenti a munkahely elhagyási szándékot. Tims, Derks és Bakker (2016) szintén kimutatták, hogy a job crafting két összetevőjének, a munkakövetelményeknek és munkahelyi erőforrásoknak személyes alakításával, adott egyén proaktívan képes befolyásolni a közötte és munkája közti illeszkedést, amelynek következtében jelentősegtelibbnek tapasztalhatja meg munkavégzését. Berg és munkatársai (2013) szerint az értelmes munkahely a mai világban hiánycikknek számít. A job crafting pedig mind tudományos, mind gyakorlati szinten figyelemre méltó lehetőséget biztosít a munkavállalóknak arra, hogy egy alulról-felfelé irányuló folyamat következtében értelmesebbé tehessék saját munkájukat. Hivatásuk jelentősegtelivé alakítása pedig értéket teremt, nem csupán egyéni, de szervezeti szinten is (Berg és mtsai, 2013). Wingerden és Poell (2019) például kimutatták, hogy a tanári szakma jelentősegteliként való megélése pozitív hatást gyakorol a tanítók rezilienciájára, ami jobb teljesítményt eredményezhet (Kašpárková, Vaculík, Procházka és Schaufeli, 2018). A folyamat pedig a job craftingon és a munka iránti elkötelezettségen keresztül valósul meg (Wingerden és Poell, 2019). Általánosan megfigyelhető jelenség, hogy a szervezetek napjainkban úgy kívánják növelni a produktivitást és hatékonyságot munkavállalóik körében, hogy több munka kevesebb idő alatt történő elvégzését követelik tőlük (Hulshof, Demerouti és Le Blanc, 2020). Hulshof és munkatársai (2020) szerint a job crafting oly' módon kínál lehetőséget e cél elérésére, hogy a dolgozók közben azt érezhetik, értelmes és jelentősegteljes módon hozzájárultak munkahelyük működéséhez, amely növeli munkahelyi elköteleződésüket.

Wrzesniewski és munkatársai (2013) három job crafting opciót említene, melyeken keresztül adott munkavállalónak lehetősége adódhat elérni munkája pozitív jelentését. Az első módja ennek, hogy adott személy igyekszik hivatását job crafting által egy olyan pozitív képhez igazítani, amelyet előre kialakított. A cél tehát abban rejlik, hogy a jelenlegi munkakör és a vágyott feladatok közötti össze nem férés job crafting során enyhüljön, így állítva helyre az észlelt értelmesség vágyott mértékét. A második opció ezzel ellentétben nem egy előre elképzelt képhez igyekszik a jelenlegi hivatást igazítani. Ezzel szemben az a fő szempont, hogy a munkavállaló egy olyan jövőbeli állapotba jusson önmagát és hivatását tekintve, amit aktuálisan nem tapasztal. Az előbbi két típust követően a harmadik, és egyben utolsó változat, melyről érdemes szót ejteni, a véletlenszerű job crafting. A véletlenszerű job crafting teljesen

új pozitív értelmezésekhez juttathatja adott egyént és viszonylag gyors pszichológiai felvirágzást hozhat magával. A job crafting jelentősége a munka értelmességének tekintetében tehát abban rejlik, hogy a munkavállalókra nem munkaleírásuk passzív elszenvettségként tekintünk, hanem mint munkájuk jelentésének alakításában aktívan résztvevő, kompetens személyekre (Wrzesniewski és mtsai, 2013).

1.1. Hipotézisek ismertetése

Jelen kutatás célkitűzése a job crafting jelenségének empirikus vizsgálata, valamint a Job Crafting Kérdőív validitásának magyar mintán való tesztelése. Az ezen célból megfogalmazott három hipotézis az alábbiakban kerül ismertetésre.

1. hipotézis: **A job crafting és a szubjektív jóllét között pozitív kapcsolat van.** A szubjektív jóllét az egyén tapasztalatainak és életminőségének személyes értékeléséhez kapcsolódik (Diener, Sapyta és Suh, 1998). Diener (1984) alapján a konstruktm három különböző komponensből áll, az élettel való elégedettségéből, a kellemes érzelmek gyakori átéléséből és a kellemetlen érzések viszonylagos hiányából. Korábbi kutatások arról írnak, hogy a szubjektív jóllétet megtapasztaló dolgozók magasabb szervezet iránti elköteleződésről számolnak be (Field és Buitendach, 2011). Slep és Vella-Brodrick (2014) alapján a job crafting hozzájárul a pszichológiai alapszükségletek - autonómia, kompetencia, társas kapcsolatok – kielégítéséhez, melyeken keresztül közvetlenül hat a szubjektív jóllétre. Jelen hipotézis empirikus kutatásokon nyugszik, és célja a korábbi eredmények konzisztenciájának alátámasztása.

2. hipotézis: **A job crafting és a munkával való elégedettség között pozitív kapcsolat van.** Weiss (2002) szerint a munkával való elégedettség egy attitűd, mely arra utal, hogy egy munkavállaló mennyire elégedett a foglalkozásában betöltött szerepével, tevékenységeivel és összességében az adott munkahelyi helyzetével. Korábbi kutatások alapján tudjuk, hogy a job crafting keretein belül megfogalmazott munkahelyi erőforrások (Berg és mtsai, 2008; Ingusci és mtsai, 2016; Cheng és Yi, 2018; Zito és mtsai, 2019) – például a pozitív munkahelyi kapcsolatok (Li, Liang és Crant, 2010) - optimális szintje hozzájárul a dolgozók magasabb munkával való elégedettségéhez. Ez a hipotézis ezen eredményt teszteli.

3. hipotézis: **A job crafting és a munka értelmességének megélése között pozitív kapcsolat van.** A munka értelmességének megtapasztalása több tényezőhöz kötött (Steger és Dik, 2009). Steger és Dik (2009) alapján azok az egyének, akik az élet értelmét keresik,

magasabb jóllétet és magabiztosságot tapasztalnak munkahelyükön, amennyiben megélik munkájuk értelmességét. Ezzel szemben Wrzesniewski és Dutton (2001) a munka kontextusát hangsúlyozza. Szerintük a munka jellemzői fontos szerepet töltenek be abban, hogy a munkavállalók, miképp élik meg tevékenységük értelmességét (Wrzesniewski és Dutton 2001). Tims és munkatársai (2015) azt találták, hogy a job crafting a munka jelentésének megtapasztalását eredményezheti. A kutatás ezen hipotézist teszteli végső soron.

2. Módszer

2.1 Vizsgálati személyek

A mintavétel alapjául kényelmi mintavételi eljárást használtunk. Az online kérdőívsomag Google Forms által került kialakításra és különböző közösségi média felületeken elért személyek töltötték ki. A kitöltők kiválasztásának kritériumaként szolgált, hogy kizárólag olyan 18. életévüket betöltött vizsgálati alanyok vehettek részt a kutatásban, akik munkaviszonnyal rendelkeznek. Az online kérdőívsomag elején teljeskörű tájékoztatást adtunk arról, hogy milyen információkat és mi célból veszünk fel, majd garantáltuk, hogy a vizsgálati személyek adatait anonim módon kezeljük. A kutatásban összesen 647 személy vett részt, de 2 fő női kitöltőt ki kellett zárunk, mivel nem feleltek meg a vizsgálat kritériumainak. Az adatok elemzését így összesen 645 személyen végeztük el. A minta nemi arányait tekintve 434 (67,29%) női, 208 (32,25%) férfi és 3 (0,47%) egyéb opciót megjelölő vizsgálati alanyból állt. A vizsgálati személyek átlagéletkora 28.88 ($SD = 6,71$) év, a legfiatalabb kitöltő 18, míg a legidősebb 65 éves volt. A kérdőívsomagot kitöltő egyének túlnyomó része szellemi munkával (82,64%) foglalkozott, több, mint fele pedig a fővárosban élt és felsőfokú végzettséggel rendelkezett. A lakhely szerinti megoszlást az Ábra 1. szemlélteti, míg a legmagasabb iskolai végzettséget, valamint a minta szellemi és fizikai munka szerinti megoszlását az Ábra 2. és az Ábra 3. ábrázolja. A vizsgálati személyek foglalkozás szerint jelentős többségben alkalmazotti jogviszonnyal rendelkeztek, mely megoszlásukat az Ábra 4. szemlélteti. Ami a kitöltők hetente ledolgozott óraszámát illeti, többségében elmondható, hogy heti 40 órában végeztek munkát. A minta munkaórák szerinti megoszlását a Táblázat 1. mutatja be.

2.2. Eszközök

Jelen vizsgálatban egy online kérdőívsomag került összeállításra, melynek részét képezte egy beleegyező nyilatkozat és egy tájékoztató, mely röviden összefoglalta a kutatás lényegét. A kitöltés során a demográfiai adatok és munkahely elhagyási szándék megadása mellett a vizsgálati személyek egyéb önkitöltős kérdőíveket is kitöltöttek a job craftinggal, a szubjektív jólléttel, a munkával való elégedettséggel és a munka értelmességével kapcsolatban.

Demográfiai adatok

A kérdőívsomag elején található demográfiai kérdőívben megkérdeztük a vizsgálati személyek nemét, életkorát, legmagasabb iskolai végzettségét, lakóhelyét, foglalkozását, valamint munkahely elhagyási szándékát, melyet egy 10 fokú Likert skálán, a következő kérdés által mértünk: *„Egytől-tízig értékelve mennyire áll szándékában, hogy elhagyja jelenlegi munkahelyét?”*.

Job Crafting Skála

A Job Crafting skála Tims és munkatársai (2012) által került kifejlesztésre. A skála eredeti verziójának validálását holland mintán végezték (Tims és mtsai, 2012). A skála magyar nyelvű változatának szakszerű átfordítása a Szegedi Egyetemen történt Martos Tamás vezetésével, és jelen dolgozatban is ez a változat került felhasználásra. Tims és munkatársai (2012) a konstruktum érvényességét a proaktív személyiséggel (Bateman és Crant, 1993), a kezdeményezőkészséggel (Frese, Fay, Hilburger, Leng, és Tag, 1997) és a cinizmussal (Schaufeli és Van Dierendonck, 2000 idézi Tims és mtsai, 2012; Schaufeli, Leiter, Maslach és Jackson, 1996 idézi Tims és mtsai, 2012) összefüggésben vizsgálták.

A Job Crafting Skála a job crafting konstruktumának négy dimenzióját méri: (1) strukturális munkahelyi erőforrások növelése, (2) kihívást jelentő munkakövetelmények növelése, (3) hátráltató munkakövetelmények csökkentése és (4) szociális munkahelyi erőforrások növelése (Tims és mtsai, 2012). A kutatásban használt tételek az „1, Nem értek egyet az állítással”-tól a „4, Egyetértek az állítással”-ig terjedtek. A vizsgálati személyeknek ezen négyfokú skálán kellett olyan állításokról eldöntenie, hogy egyetértenek-e velük, vagy sem, mint például: *„Gondoskodom róla, hogy a teljesítőképességemet teljes egészében kihasználjam.”* vagy *„Visszajelzést kérek másoktól a munkahelyi teljesítményemről.”* (Tims és mtsai, 2012).

A WHO Jóllét Kérdőív Rövidített magyar változata (WBI-5)

A WHO Jóllét Kérdőív Rövidített magyar változata (WBI-5) a WHO Jóllét Index tíz tétel változatának (Bech, Gudex és Johansen, 1996) magyar nyelvre fordított, öttételes verziója (Susánszky, Konkoly Thege, Stauder és Kopp, 2006). Az eredeti kérdőív rövidített változatát Bech (1999) fejlesztette ki, melynek magyar nyelvű adaptációja Susánszky és munkatársai (2006) által ment végbe. A mérőeszköz validálása 12 668 fős reprezentatív mintán, egy 2002-es Hungarostudy lakosságfelmérés során történt. A kérdőív érvényességét a szorongással (Zigmond és Snaith 1983), a reménytelenséggel (Beck, Weissmann, Lester és Trexler, 1974; Perczel-Forintos, Sallai és Rózsa, 2001), a vitális kimerültséggel (Kopp, Skrabski, és Szedmák, 1998), a depresszióval (Rózsa, Szádóczky és Füredi, 2001), az élet értelmével (Rahe és Tolles, 2002; Rózsa és mtsai, 2005) és az egészségi állapot önbecslésének (Susánszky és mtsai, 2006) együttjárásában tanulmányozták (Susánszky és mtsai, 2006). A kérdőív optimális reliabilitással rendelkezik (Cronbach-alfa: 0,85), így megbízható és érvényes módszereként szolgált annak, hogy felmérjük általa a vizsgálati személyek pozitív, valamint negatív pszichológiai jóllétét az elmúlt kéthetes időszak alapján. A kérdőív eredeti formája 6 fokú Likert-skálán mér, azonban a magyar adaptációban a skálát 4 fokúra egyszerűsítették (Susánszky és mtsai, 2006), így vizsgálatunkban is ez került használatra. Az állítások a „0, Egyáltalán nem jellemző”-től a „3, Teljesen jellemző”-ig terjedtek.

Munkával Való Elégedettség Kérdőív

Az Élettel Való Elégedettség Kérdőív (Diener, Emmons, Larsen és Griffin, 1985) magyar nyelvű átdolgozása (Martos, Sallay, Désfalvi, Szabó és Ittész, 2014) által jött létre az öttételes Munkával Való Elégedettség Kérdőív, mely a munkával való elégedettség felmérésére szolgál (Csordás, Matuszka, Sallay és Martos, 2022). Jelen kérdőív validáló tanulmánnyal még nem rendelkezik, de pszichometriai jellemzői Csordás és munkatársai (2022) által kimutatásra kerültek. A kérdőívben használt hétfokú Likert-skálán a tételleket az „1, Egyáltalán nem értek egyet” és a „7, Tökéletesen egyetértek” opciók között jelölhették meg a kitöltők.

Munka Értelmessége Kérdőív

A Munka Értelmessége Kérdőív jelen kutatásban használt magyar verziója Csordás és mtsai (2022) által került kialakításra, akik a kontsruktum érvényességét a következő változók mentén tesztelték: élet értelmessége (Steger, Frazier, Oishi és Kaler, 2006; Martos és Konkoly Thege, 2012), élettel való elégedettség (Diener és mtsai, 1985; Martos és mtsai, 2014), és munkával való elégedettség (Csordás és mtsai, 2022). A mérőeszköz azon három dimenziót

hivatott mérni, melyeket Steger és mtsai (2012) az alábbiak szerint határoztak meg: (1) a munka pozitív jelentése, (2) a munka mint értelemadás eszköze, (3) és a nagyobb jóhoz való hozzájárulás motivációja. A kérdőív emellett alkalmazható a munka értelmességének mérésére egy faktoron is. A skála 10 itemből áll, melyek közül az egyik tétel fordított. A kérdőív során használt állítások egy 5 fokú Likert-skálán az „1, Egyáltalán nem igaz”-tól az „5, Teljesen igaz”-ig terjedtek (Csordás és mtsai, 2022).

2.3. Eljárás és etikai szempontok

Az adatfelvétel kezdetét az online kérdőívsomag kialakítása előzte meg, melynek szerkesztése során biztosítottuk, hogy az adatfelvétel ne történhessen meg a rövid tájékoztató elolvasása és a beleegyező nyilatkozat kitöltése nélkül. Az online tesztbatteria Google Forms által került kialakításra, és a kitöltőkhöz elsősorban közösségi média platformokon keresztül, kényelmi mintavétel alkalmazásával jutott el. A kérdőívsomag kitöltése informált beleegyezéssel, önkéntes alapon történt. Az adatok feldolgozását és a statisztikai elemzések elvégzését a JASP 0.13.1.0 és a Microsoft Excel 2016 programok segítségével hajtottuk végre.

Az adatfelvétel megkezdése előtt kutatásetikai kérelem került benyújtásra. A vizsgálat megkezdését a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészet- és Társadalomtudományi Karának Pszichológia Intézete engedélyezte az alábbi számon: 2022_02. A kérdőívsomagot kizárólag a 18. életévüket betöltő, dolgozó vizsgálati személyek tölthették ki. A vizsgálat kezdetekor a kitöltők teljeskörű tájékoztatást kaptak arról, hogy milyen adataikat és mi célból vesszük fel, továbbá biztosítottuk őket a maximális anonimitásról. Végző soron pedig tájékoztattuk őket arról, hogy a kitöltést bármikor megszakíthatják, amennyiben azt kellemetlennek érzik. A kérdőívsomag kitöltése önkéntes alapon történt, így a vizsgálati személyek nem részesültek semmilyen kompenzációban a kutatásban való részvételükért cserébe.

3. Eredmények

Vizsgálatunk során 3 hipotézis került megfogalmazásra. A minta elemszámára (645 személy) hivatkozva a central limit theorem-re való tekintettel adataink eloszlását normálisnak

tekintettük (Bárány és Vu, 2007; Wilcox, 2010), így a hipotézisek teszteléséhez, illetve a validitásvizsgálathoz szükséges számítások ennek megfelelően mentek végbe.

3.1. A Job Crafting Skála pszichometriai mutatóinak feltárása

A Job Crafting Skálán megerősítő faktorelemzést végeztünk, a becslés hibáját robust (sandwich) módszerrel mértük fel. Az elemzés első lépéseként lefuttattuk a Tims és munkatársai (2012) által javasolt négyfaktoros modellt. A megerősítő faktorelemzés során a khi négyzet teszt szignifikánsnak bizonyult ($\chi^2(2) = 950,286, p < 0,05$), ami a nagy elemszámból adódik (Bentler és Bonnet 1980; Jöreskog és Sörbom, 1993). Az illeszkedési mutatók alacsony illeszkedést mutattak ($CFI = 0,821, TLI = 0,795, SRMR = 0,087$). Az RMSEA érték ($RMSEA = 0,081$), valamint annak konfidencia intervalluma ($CI_{alsó} = 0,076, CI_{felső} = 0,086$) megfelelő illeszkedést adott.

Az alacsony illeszkedés okának felderítése céljából a modifikációs indexek alapján azt találtuk, hogy a Hátráltató munkakövetelmények csökkentése alskálához kapcsolódó 10-es tétel („*Arra törekszem, hogy ne kelljen sok nehéz döntést hoznom munkám során.*”) a Kihívást jelentő munkakövetelmények növelése alfaktorra is tölt. Továbbá két, a 6-os és 7-es Hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése alskálához tartozó tétel közös kovarianciával rendelkezett, ami magas modifikációs indexet eredményezett. A közös kovariancia a két tétel („*Gondoskodom róla, hogy a munkám mentálisan kevésbé megterhelő legyen.*”; „*Próbálom azt biztosítani, hogy a munkám érzelmileg kevésbé legyen megterhelő.*”) hasonló megfogalmazásából eredt. Ezen felül a 10-es („*Arra törekszem, hogy ne kelljen sok nehéz döntést hoznom munkám során.*”) és a 11-es („*Úgy szervezem a munkám, hogy biztos legyek benne, nem kell egy dologra túl sokáig koncentrálnom.*”) itemek között is kovarianciát találtunk, aminek magyarázatára egy közös mögöttes faktort feltételeztünk, mindkettő esetében a kognitív erőfeszítés megjelenését véltük felelősnek. Ezen okból a modellben a 6-os és 7-es, illetve a 10-es és 11-es tételek közé megengedtünk egy-egy kovarianciát és beépítettünk egy másodrendű (second order) faktort. Utóbbi azt a célt szolgálta, hogy teszteljük, hogy leírható-e az az összefüggés, hogy a job crafting négy dimenzióját egy felsőbbrendű látens faktor - tehát a job crafting - fogja össze. Ezt követően az illeszkedési mutatók a következőképpen alakultak: $\chi^2(2) = 640,365, p < 0,001, CFI = 0,893, TLI = 0,878, SRMR = 0,078, RMSEA = 0,062$ ($CI_{alsó} = 0,057, CI_{felső} = 0,068$). Ezek alapján az illeszkedési mutatók megfelelőnek bizonyultak. A végleges faktortöltéseket a Táblázat 2., a kezdeti és végleges illeszkedési mutatókat pedig a

Táblázat 3. szemlélteti. A két kovariancia és a second order faktor beépítése során létrejött négyfaktoros modellt az Ábra 5. ábrázolja.

2.2. Megbízhatóság vizsgálata

A következő alfejezet a kutatásban használt kérdőívek reliabilitás értékeit hivatott bemutatni, melyek minden esetben megbízhatónak bizonyultak az eredmények elemzése során. A Job Crafting Skála reliabilitás mutatóit, valamint átlag és szórás értékeit a Táblázat 4. és a Táblázat 5., a Munka Értelmessége Kérdőív alskáláinak Cronbach-alfa értékeit pedig a Táblázat 6. szemlélteti. A Táblázat 7. a WHO Jólét Kérdőív rövidített magyar változatának Susánszky és munkatársai (2006), valamint jelen kutatásban kimutatott megbízhatósági értékeit ábrázolja, míg a Táblázat 8. a Munkával Való Elégedettség Skála reliabilitását mutatja be.

3.3. Eredmények a hipotézisek tükrében

Az első hipotézis vizsgálata

Az első hipotézis során azt a feltevést teszteltük, miszerint a szubjektív jóllét és a job crafting között pozitív kapcsolat áll fenn. Az általunk kimutatott eredmény alapján szignifikáns kapcsolat mutatható ki a két változó között az elvégzett Pearson korreláció szerint ($r = 0,430$ $p < 0,001$). A hipotézis beigazolódott, mivel az elemzés során közepesen erős, pozitív irányú kapcsolatot találtunk a szubjektív jóllét és a job crafting között.

A második hipotézis vizsgálata

A második hipotézis azon célból került megfogalmazásra, hogy a munka értelmessége és a job crafting jelensége közötti pozitív kapcsolat bemutatásra kerüljön. A hipotézist alátámasztottuk, mivel a két változó között szignifikáns, közepesen erős, pozitív irányú kapcsolat került kimutatásra ($r = 0,390$ $p < 0,001$).

A harmadik hipotézis vizsgálata

A harmadik hipotézis során a munkával való elégedettség és a job crafting között fennálló pozitív irányú együttjárás kimutatása fogalmazódott meg. Az eredmények alapján beigazolódott, hogy a két tényező között szignifikáns kapcsolat található ($r = 0,469$ $p < 0,001$). A munkával való elégedettség és a job crafting között közepesen erős, pozitív irányú korreláció került bemutatásra.

4. Megvitatás

A következő fejezetek célja eredményeink szélesebb kontextusban való bemutatása. Jelen kutatásban a job crafting konstruktumának empirikus vizsgálatát, valamint a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) validitásának magyar mintán való tesztelését tűztük ki célul. Az alábbi alfejezetekben a jólléttel, a munkával való elégedettséggel, a munka értelmességével és a job craftinggal kapcsolatos hipotézistesztelések, valamint további exploratív elemzések eredményei kerülnek értelmezésre. Ezt követően kifejtésre kerülnek vizsgálatunk limitációi és javaslatokat teszünk a Job Crafting Skála magyar nyelvű adaptációjának további alkalmazását illetően.

A job crafting jelenségének vizsgálatához alapvetően szükségesnek bizonyult a skála magyar nyelvű kidolgozása, melynek hazai nyelvre történő szakszerű átfordítását a Szegedi Egyetemen végezték Martos Tamás vezetésével. Ezt követően a Job Crafting Skála Tims és munkatársai (2012) által kidolgozott négyfaktoros változatát teszteltük. A job crafting konstruktumának mérőeszköze (Tims és mtsai, 2012) korábban még nem került magyar nyelven validálásra, így elengedhetetlen volt annak vizsgálata, hogy a kérdőív eredeti (Tims és mtsai, 2012) faktor szerkezete megfelelően mér-e hazai mintán. A faktorstruktúra tesztelése során a konstruktumot megfelelőnek találtuk. Az eredeti Job Crafting Skálával (Tims és mtsai, 2012) megegyezően négydimenziós felépítést kaptunk: (1) strukturális munkahelyi erőforrások növelése, (2) hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése, (3) szociális munkahelyi erőforrások növelése és (4) kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése. Ezen eredmény továbbá megegyezik Akın és munkatársai (2014), valamint Vukelić és munkatársai (2021) eredményeivel, azonban eltérést mutat Eguchi és munkatársai (2016) ötfaktoros, valamint Bakker és munkatársai (2018), illetve Cenciotti és munkatársai (2016) háromfaktoros modelljeitől. Jelen kutatásban a modellbe két-két tétel hasonló megfogalmazásából adódóan szükségesnek bizonyult egy-egy kovariancia beépítése, illetve lefuttatásra került egy olyan modell, melyben első- és másodrendű faktorok voltak. Végül a second order faktor beépítésével a modell illeszkedését megfelelőbbnek találtuk. Ezt követően megvizsgáltuk a mérőeszköz reliabilitását, mely alapján a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) magyar változata megbízhatónak mutatkozott. A skála adaptálásának folyamatában a validításvizsgálat volt a végső és legalapvetőbb lépés. A kérdőív érvényességét a jólléttel, a munkával való elégedettséggel és a munka értelmességével való együttjárásában teszteltük. A validításvizsgálat során minden esetben szignifikáns korrelációkat találtunk, így a mérőeszközt

mind megbízhatóság, mind érvényesség szempontjából alkalmasnak ítéltük magyar mintán való alkalmazáshoz.

4.1. A hipotézistesztelés eredményeinek értelmezése

Az első hipotézis, ami a szubjektív jóllét és a job crafting közötti pozitív kapcsolatra vonatkozott, beigazolódott. A szubjektív jóllét és a job crafting az előzetes ismereteinkkel megegyezően szignifikánsan pozitív kapcsolatban áll egymással. A kimutatott eredmény konzisztens több, a két konstruktum kapcsolatát vizsgáló kutatás eredményével. Korábban kimutatásra került, hogyha a felettesek lehetővé teszik alkalmazottjaik számára azt, hogy különböző job crafting technikákat alkalmazzanak, az pozitívan hat az általános értelemben vett jóllétükre (Kim és Beehr, 2018), ami gimnáziumi tanárok esetében is hasonló eredményt mutatott (Peral és Geldenhuys, 2016). Szintén oktatási intézményen belül végzett vizsgálatokban és a fenti kimutatásokkal megegyezően Toyama és munkatársai (2021) azt találták, hogy a job crafting egyik dimenziójának, a strukturális munkahelyi erőforrásoknak a növelése a munkahelyi elköteleződésen keresztül pozitív irányban támogatta a vizsgálatokban résztvevő iskolaigazgatók jóllétét. Slempp és munkatársai (2015) alapján pedig ismeretes, hogy az autonómia és a job crafting kombinációja által jósolható be a munkahelyi jóllét legmagasabb szintje. Jelen vizsgálat tehát alátámaszt számos korábbi eredményt a job crafting és a szubjektív jóllét pozitív irányú kapcsolatára vonatkozóan (Slempp és mtsai, 2015; Peral és Geldenhuys, 2016; Kim és Beehr, 2018; Toyama és mtsai, 2021), azonban ellentmond Tims és munkatársai 2015-ös kutatásának, melyben arról írnak, hogy a konstruktum negatív hatást gyakorolhat a munkatársak jóllétére azáltal, hogy megnövelheti az észlelt munkaterhelést és az interperszonális konfliktusok számát.

A második hipotézis, ami a job crafting és a munkával való elégedettség közötti pozitív kapcsolatot hivatott alátámasztani, beigazolódott. A kimutatott korreláció szerint, az elvártaknak megfelelően, a job crafting és a munkával való elégedettség között szignifikáns, pozitív irányú kapcsolat áll fenn (Berg és mtsai, 2008; Ingusci, Callea, Chirumbolo és Urbini, 2016; Cheng és Yi, 2018; Zito és mtsai, 2019). Cheng és Yi (2018), valamint Dubbelt és munkatársai (2019) alapján a job crafting a megnövekedett munkahelyi erőforrások célzott alkalmazása által vezet nagyobb munkával való elégedettséghez. Továbbá a konstruktum gyakorlati használata révén csökken a kiégés valószínűsége, ami szintén nagyobb munkahelyi elégedettséghez vezet (Cheng és Yi, 2018). Zhang és Li (2020) szerint a job craftingnak

köszönhetően a munkavállalók alacsonyabb munkahely elhagyási szándékáról számolnak be, mely folyamatban a munkahelyi elköteleződés mellett ismét a munkával való elégedettség tölt be jelentős szerepet.

A vizsgálat harmadik hipotézise, ami arra vonatkozott, hogy a job crafting pozitív kapcsolatban áll a munka értelmessé váló megélésével, beigazolódott. Jelen dolgozat alapján és korábbi kutatásokkal konzisztensen a két fogalom szorosan összefügg egymással (Wrzesniewski és mtsai, 2013). Job crafting során a munkavállalóknak lehetősége adódik tevékenységi körük azon részeinek módosítására, melyek számukra jelentőséggel bírnak (Wrzesniewski és mtsai, 2013), ezzel akár optimalizálva a köztük és munkájuk közti illeszkedést (Tims, Derks és Bakker, 2016), ami befolyásolhatja munkájuk általuk megkonstruált értelmét (Berg és mtsai, 2013), és hosszabb távon alacsonyabb munkahely elhagyási szándékhoz vezethet (Zhang és Li, 2020), mely eredménnyel összhangban jelen kutatás is negatív együttjárást mutatott a felmondási szándék és job crafting értékek között.

4.2. Korlátok

A kutatás egyik limitáltsága abból fakad, hogy a minta nem tekinthető reprezentatívnak. A vizsgálatban résztvevő személyek sem minőségi, sem mennyiségi eloszlásban nem tesznek eleget a populációnak és nem képezik le a magyar populáció jellemzőit. Jelen korlát az eljárás során alkalmazott kényelmi mintavétel következménye, melynek lényege, hogy a vizsgálatba az aktuálisan hozzáférhető egyének kerültek bevonásra (Szokolszky, 2006). A reprezentativitási probléma a nemi eloszlás szempontjából is hátrányt jelent, mivel a minta 67.29%-a nő volt. A kutatás mintájában a nőkön kívül felülreprezentáltak voltak a fővárosban élők, a szellemi munkát végzők és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, ami feltételezhetően annak következménye, hogy a kérdőívsomag olyan közösségi média felületeken, és azon belül is olyan oldalakon terjedt el, ahol túlnyomó többségében fővárosban élő értelmiségi nők fordulnak meg. Fontos továbbá megjegyezni, hogy a fizikai munkát végző és alacsonyabban iskolázott egyének esetében az online adatfelvétel egyébként sem tekinthető optimális adatfelvételi módszernek, mivel valószínűsíthetően ezek a személyek kevésbé vannak hozzászokva az online térhez. Ezen csoporthoz kötődően fontos megjegyezni, hogy a vizsgálat során használt kérdőíveket illetően kettő, a Munka Értelmessége Kérdőív és a Munkával Való Elégedettség Skála túlnyomó többségében szellemi munkát végző, felsőfokú végzettségű vizsgálati személyek adatain kerültek validálásra (Csordás és mtsai, 2022), így feltételezhető,

hogy a blue collar populáció, illetve olyan egyének esetében, akik nem rendelkeznek egyetemi tanulmányokkal, e mérőeszközök nem mérnek alkalmasan.

A vizsgálat további korlátjának a kérdőívcsomag hosszúsága minősül, ami miatt lehetséges, hogy a vizsgálati személyek kitöltés közben elfáradtak és dekoncentráltabbá váltak. Ez a feltétel pedig megkérdőjelezhetővé teszi a válaszok valóságtartalmát. Az online felületeken megosztott kérdőívcsomag egy következő hátránya a virtuális tér által kiváltott választorzítás. Az anonimitás teret enged annak, hogy a vizsgálati személyek szándékosan olyan válaszokat adjanak meg saját magukkal kapcsolatban, melyek nem a valóságot tükrözik. Az online kérdőívcsomag végső negatívumaként azt fogalmaztuk meg, hogy a virtuális térből adódóan nem tudtuk biztosítani vizsgálati személyeink számára a kitöltéshez szükséges nyugodt környezetet és a megfelelő rapportot sem.

4.3. Összefoglalás, kitekintés

Jelen vizsgálat céljaként az került kitűzésre, hogy a Job Crafting Skálát magyar mintán vizsgáljuk és validitását teszteljük. A kutatás körül járja, milyen kapcsolat áll fenn a job crafting és más konstruktumok – jóllét, munkával való elégedettség és munka értelmessége – között, valamint elemzi a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) alfaktorai és további mérőeszközök közötti korrelációkat, illetve a nők és férfiak, továbbá szellemi és fizikai munkát végzők csoportjai közötti különbségeket.

A job crafting jelenségének vizsgálatához elengedhetetlen volt a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) magyar nyelvű adaptációjának elkészítése. A kérdőív faktorstruktúráját vizsgálat alá vetettük, ami mentén az eredeti holland változattal (Tims és munkatársai, 2012) megegyezően négy alfaktort különítettünk el: (1) strukturális munkahelyi erőforrások növelése, (2) hátráltató munkahelyi követelmények csökkentése, (3) szociális munkahelyi erőforrások növelése és (4) kihívást jelentő munkahelyi követelmények növelése. Emellett megerősítést nyert az is, hogy a négy faktort egy felsőbbrendű faktorként fogja közre a job crafting konstruktuma. A négyfaktoros struktúrával összhangban azonos faktorstruktúrát kaptunk a mérőeszköz török (Akın és mtsai, 2014) és szerb (Vukelić és mtsai, 2021) validáló tanulmányaival, ami feltételezhető, hogy a minták összetételének egyezéséből – szellemi munkát végző, felsőfokú iskolázottsággal rendelkező személyek – adódhat. Ezen kijelentést alátámasztja, hogy a kérdőív japán (Eguchi és mtsai, 2016), olasz (Cenciotti és mtsai, 2016) és spanyol (Bakker és mtsai, 2018) adaptálása nagyobb részt fizikai munkát végző egyének

populációján ment végbe, és modelljeik során nem négy alfaktor került elkülönítésre. A kérdőív validitásvizsgálatát a WHO Jóllét Kérdőív rövidített magyar változatával (Susánszky és mtsai, 2006), a Munkával Való Elégedettség Kérdőívvel (Martos és mtsai, 2014) és a Munka Értelmessége Kérdőívvel (Csordás és mtsai, 2022) végeztük. Jelen kérdőív magyar nyelvű adaptálása során a mintában felülreprezentáltak voltak a szellemi munkát végző vizsgálati személyek, így további vizsgálatokra lenne szükség ahhoz, hogy megtudjuk, a job crafting hogyan jelenik meg fizikai munkát végzők körében. Erre való tekintettel célravezető lenne a Job Crafting Skála itemeit revideálni és papír alapú tesztfelvétellel további vizsgálatokat folytatni azért, hogy a blue collar populáció jellegzetességei is felderítésre kerüljenek. Online kérdőíves módszerünk nem csupán a fizikai munkát végző egyének csoportjának alulreprezentáltságát eredményezte, így a jövőben érdemes lenne iskolai végzettség és életkor alapján is, akár fókuszcsoportokra osztott adatfelvételt végezni, mivel a skála jelen adaptációja nagyrészt szellemi munkát végző értelmiségi minta adatai alapján került validálásra.

A job crafting és a jóllét együttjárásában kimutatásra került a job crafting jóllétet támogató hatása, mely megvalósulhat a munkahelyi elköteleződésen (Toyama és mtsai, 2021), vagy az autonómia-támogatáson (Slemp és mtsai, 2015) keresztül. Az eredmény arra enged következtetni, hogy a feletteseknek érdemes időt és energiát fektetni abba, hogy ösztönözzék munkavállalóikat a különböző job crafting technikák alkalmazására. Habár vitatott, hogy a szubjektív jóllét kialakulásában a tárgyi feltételek pontosan mekkora szerepet töltenek be – Kammann (1983) csupán gyenge korrelációkat talált, Diener (1984) szerint befolyásoló erővel bírnak, de ez a hatás nem jelentős, Slemp és munkatársai (2015) alapján pedig mind az egyéni, mind a kontextuális tényezők fontosak -, azt azonban lényeges megjegyezni, hogy a job crafting értelmében egy költséghatékony útját találhatjuk a dolgozók jóllétének biztosítására. Mi több, a job crafting lehetőséget nyújthat arra vonatkozóan is, hogy pozitív irányban fejlődjön a tágabb értelemben vett jóllét (Kim és Beehr, 2018). A fokozott jóllét pedig számos pozitív következményt jelent a szervezetek számára: csökken a munkahely elhagyási szándék, jobbá válik a teljesítmény, kevesebb a munkahelyi kimaradás (Deutsch és mtsai, 2015), javul az oktatás minősége (Peral és Geldenhuys, 2016), valamint nő a munkahelyi elköteleződés (Toyama és mtsai, 2021) és az autonómia (Slemp és mtsai, 2015). A jövőben tehát érdemes lenne hangsúlyt fektetni magyar kontextusban annak vizsgálatára, hogy a job crafting és a jóllét mögött milyen mechanizmusok húzódnak meg, melyek ismerete hatékonyabb vállalati beavatkozásokhoz vezethetne (Slemp és Vella-Brodrick, 2014).

A job crafting és a munkával való elégedettség korrelációjával kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a pozitív hatás több tényezőn keresztül is megvalósulhat. Egyrészt a job crafting

munkahelyi elégedettségre gyakorolt optimális befolyása megmutatkozhat azáltal, hogy facilitálja a munkavállalók számára rendelkezésre álló erőforrások számát, ami jobb megküzdést, ezáltal nagyobb munkával való elégedettséget eredményez (Cheng és Yi, 2018). Másrészt közvetítő tényező lehet továbbá az észlelt szervezeti támogatás (Ingusci és mtsai, 2016), valamint a kiégés bekövetkezésének csökkent valószínűsége (Cheng és Yi, 2018). Korábban a munkával való elégedettségnek számos pozitív hatását mutatták ki. Nem csupán a szervezetek általánosságban vett hatékonysága és eredményessége függ nagyban a munkával való elégedettségtől (Aziri, 2011), de olyan tényező is csökkenthető általa, mely alapjaiban véve gátolja az optimális munkavégzést – ez pedig a kiégés (Vladár, 2016). Jelen kutatás és a korábbi vizsgálatok eredményei alátámasztják, hogy a szervezeti produktivitás, siker és a munkavállalók hatékonysága nagyban függ a munkával való elégedettségtől. A konstruktum job craftinghoz kötődő viszonyának feltárása azért kiemelten lényeges, mert a két jelenség pozitív kapcsolatban áll egymással (Berg és mtsai, 2008; Ingusci és mtsai, 2016; Cheng és Yi, 2018; Zito és mtsai, 2019), így a szervezet termelékenységével kapcsolatos kérdések célravezető kibontásához létfontosságú a két változó mögötti háttértényezők alaposabb megismerése.

Vizsgálatunk kimutatta, hogy a job crafting eredményes eszközeként szolgálhat a munka értelmességének megtapasztalásában. A két változó korrelációjában látható, hogy a job crafting valóban hatékony lehetőséget nyújt arra vonatkozóan, hogy a munkavállalók tevékenységi körük számukra releváns részeinek módosítása által jelentősebbnek (Wrzesniewski és mtsai, 2013) és értelmesebbnek (Berg és mtsai, 2013) élik meg munkájukat. A munka jelentőségteliként való megtapasztalása fontos előnyöket jelent mind egyéni, mind szervezeti szinten. Nistor és munkatársai (2015) kimutatták, hogy a munka értelmessége csökkenti a depresszív tünetek megjelenését, ami az egyik legtöbb munkahelyi kiesésért felelős krónikus zavar (Druss és mtsai, 2000), így kijelenthető, hogy a job crafting hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalatoknak kevesebb költségkieséssel kelljen szembenézniük. Mindemellett az értelmes munka utat enged a munkahely elhagyási szándék mérséklődéséhez (Zhang és Li, 2020), növeli a munkahelyi elköteleződést (Hulshof és mtsai, 2020) és pozitívan befolyásolhatja a rezilienciára való képességet is (Wingerden és Poell, 2019). Utóbbi tényező pedig a munkahelyi elköteleződésen keresztül optimális hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményre (Kašpárková és mtsai, 2018). Jövőbeni kutatások során ajánlott lenne hangsúlyt fektetni arra, hogy a job crafting és a munka értelmessége között milyen mediáló, illetve moderáló faktorok játszanak szerepet. Mivel bizonyított, hogy a job craftingon keresztül elért jelentőségteljes munka megtapasztalása figyelemreméltó fejlesztési területet nyújthat annak

tanulmányozását illetően, hogyan lehet fenntartani a munkavállalók egészségét, és ezáltal csökkenteni a munkahelyi kihagyás, illetve elhagyás mértékéből származó költségeket.

Jelen kutatás jelentősége és gyakorlati haszna abban mutatkozik meg a leginkább, hogy legjobb tudomásunk szerint a Job Crafting Skála (Tims és mtsai, 2012) magyar nyelven korábban nem került validálásra, így e tanulmány hiánypótló értéke vitathatatlan. A mérőeszköz hazai kontextusban való használata számos lehetőséget nyújt a munkapszichológia világában jártas szakemberek számára. Szervezetfejlesztési területen egy olyan új aspektus tanulmányozását és formálását teszi lehetővé, melynek pozitív vonatkozásai kutatások által bizonyítottak. A skála magyar mintán való érvényességéből adódóan bővült eszköztárral nézhetünk szembe azzal, hogyan javítsuk a munkavállalók jóllétét (Slemp és Vella-Brodrick, 2014; Peral és Geldenhuys, 2016; Kim és Beehr, 2018; Toyama és mtsai, 2021), munkával való elégedettségét (Berg és mtsai, 2008; Ingusci és mtsai, 2016; Cheng és Yi, 2018; Zito és mtsai, 2019), vagy akár azt, hogy hivatásukat milyen értelemmel ruházzák fel (Wrzesniewski és mtsai, 2013; Berg és mtsai, 2013; Tims és mtsai, 2016; Wingerden és Poell, 2019; Hulshof és mtsai, 2020; Zhang és Li, 2020). Előbbi tényezők pedig korábbi kutatások alapján pozitív befolyást gyakorolhatnak a munkahelyi elköteleződéstől kezdve (Crawford és mtsai, 2010; Travaglianti, Babic és Hansez, 2016; Hulshof és mtsai, 2020; Toyama és mtsai, 2021) a reziliencián (Wingerden és Poell, 2019) át számos tényezőre, ezzel téve hatékonyabbá (Kašpáková és mtsai, 2018) és költségkímélőbbé a szervezetek működését.

Irodalomjegyzék

- 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), 11-16.
- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., & Demir, T. (2014). Turkish version of job crafting scale (JCS): The validity and reliability study. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 309-328.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Ficapal Cusi, P., Torrent Sellens, J., Boada Grau, J., & Hontangas Beltrán, P. M. (2018). The Spanish version of the job crafting scale. *Psicothema*, 136-142.
- Bárány, I., & Vu, V. (2007). Central limit theorems for Gaussian polytopes. *The Annals of Probability*, 35(4), 1593–1621.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bech, P. (1999). Health-related quality of life measurements in the assessment of pain clinic results. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 43(9), 893-896.
- Bech, P., Gudex, C., & Johansen, K. S. (1996). The WHO (Ten) well-being index: validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(4), 183-190.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(6), 861-865.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588-606.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011. 1-8.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. 1-32.
- Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2008). Crafting a fulfilling job: Bringing passion into work
- 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.
- Büssing, A., & Bissels, T. (1998). Different forms of work satisfaction. *European Psychologist*, 3(3), 209-218.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American psychologist*, 31(2), 117-124.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74.

- Cenciotti, R., Borgogni, L., Callea, A., Colombo, L., Cortese, C. G., Ingusci, E., ... & Zito, M. (2016). The Italian version of the job crafting scale (JCS). *Applied Psychology Bulletin*, 277, 28-36.
- 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.
- 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), 1-10.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and metaanalytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- 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.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*. 237-247.
- Deutsch, S., Fejes, E., Kun, Á., & Medves, D. (2015). A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49-71.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Sapyta, J.J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Di Fabio, A. (2018). The Work And Meaning Inventory: Primo contributo alla validazione della versione Italiana. *Counseling: Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Druss, B. G., Rosenheck, R. A., & Sledge, W. H. (2000). Health and disability costs of depressive illness in a major US corporation. *American Journal of Psychiatry*, 157(8), 1274-1278.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., ... & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version of the job crafting scale. *Journal of occupational health*, 58(3), 231-240.

- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. SAGE. 89-210.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-107.
- Hornung, S. (2019). Crafting task and cognitive job boundaries to enhance self-determination, impact, meaning and competence at work. *Behavioral Sciences*, 9(12), 136.
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Career Development International*. 355-371.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., Takahashi, M., ... & Totsuzaki, T. (2014). Association of job demands with work engagement of Japanese employees: comparison of challenges with hindrances (J-HOPE). *PLoS One*, 9(3), e91583.
- Inoue, A., Kawakami, N., Shimomitsu, T., Tsutsumi, A., Haratani, T., Yoshikawa, T., ... & Odagiri, Y. (2014). Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. *Industrial health*, 1-30.
- Janker, J., Vesala, H. T., & Vesala, K. M. (2021). Exploring the link between farmers' entrepreneurial identities and work wellbeing. *Journal of Rural Studies*, 83, 117-126.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International. Command Language. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*, 78(6), 939-948.
- Kaló, Zs. & Tóth, V. (2021) Pályatanácsadás és pozitív pszichológia: *Alkalmazott Pszichológia*, 21(1) 97-120.

- Kammann, R. (1983). Objective circumstances, life satisfactions, and sense of well-being: Consistencies across time and place. *New Zealand Journal of Psychology*, 12(1), 14-22.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology*, 16(2), 317-327.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184-196.
- Kopp, M. S., Skrabski, Á., Szedmák, S. (1998): Depressive symptomatology and vital exhaustion are differentially related to behavioural risk factors for coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, 60: 752-758.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 278-296.
- Leonardo, M. D. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P. D., & Damásio, B. F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 78-89.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395-404.
- Martos, T. & Csordás, G. (2021) A WHO Jóllét Kérdőív Rövidített magyar változata (WBI-5). In Horváth, Zs., Urbán, R., Kökönyei, Gy. & Demetrovics, Zs. (szerk). *Kérdőíves módszerek a klinikai és egészségpszichológiai kutatásban és gyakorlatban*. Budapest: Medicina. 186-189.
- 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), 125-149.

- Martos, T., Sallay, V., Désfalvi, J., Szabó, T., & Ittész, A. (2014). Az Élettel való Elégedettség Skála magyar változatának (SWLS-H) pszichometria jellemzői [Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS-H).] *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 289-303.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The sociological quarterly*, 26(3), 365-385.
- Nagy, Z. (2004). A dolgozói elégedettség, mint a szervezet versenyképességének meghatározója. *Marketing & Menedzsment*, 38(5), 24-35.
- Nistor, K., Nistor, A., Ádám, S., Szabó, A., Konkoly Thege, B., & Stauder, A. (2015). Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar munkavállalók körében: Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orv. Hetil.*, 156(11), 439-448.
- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2022). Job crafting and intent to leave: the mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*, 49(1), 188-201.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Pataki-Bittó, F., & Kun, Á. (2021) Az otthoni munkavégzés és a jóllét. *Új Munkaügyi Szemle* (4) 43-54.
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-13.
- Perczel-Forintos D., Sallai J. & Rózsa S. (2001): A Beck-féle Reménytelenség Skála pszichometria vizsgálata. *Psychiatria Hungarica*, 16(6): 632-643.
- Pikó, B., & Piczil, M. (2006). A pszichoszociális munkakörnyezeti jellemzők összefüggése az életelégedettséggel nővérek körében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* (7) 301-310.
- 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), 1-29.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438-454.
- megközelítésben. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 13(3), 255-271.
- Rahe, R. H., & Tolles, R. L. (2002). The Brief Stress and Coping Inventory: A useful stress management instrument. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 61-70.

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.

Rotzinger, J. (2018). A cross-cultural comparison on the mediating influence of job crafting between calling and creativity on satisfaction. In *Master of Science-MS, Work and Organizational Psychology, Cum laude*. Tilburg University. 1-126.

Royer, N., & Moreau, C. (2016). A survey of Canadian early childhood educators' psychological wellbeing at work. *Early Childhood Education Journal*, 44(2), 135-146.

Rózsa S., Kő N., Csoboth Cs., Purebl Gy., Beöthy-Molnár A., Szebik I., Berghammer R., Réthelyi J., Skrabski Á., Kopp M. (2005): Stressz és megküzdés. A Rahe-féle Rövidített Stressz és Megküzdés Kérdőívvel szerzett hazai eredmények ismertetése. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 6 (4): 275-294.

Rózsa, S., Szádóczy, E., & Füredi, J. (2001). A Beck depresszió kérdőív rövidített változatának jellemzői hazai mintán. *Psychiatria Hungarica*. 16 (4): 384-402.

Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000), 'Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being', *American Psychologist*, 55, 68–78.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout-Inventory–General Survey (MBI–GS). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual* (3rd Edn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Utrechtse Burnout Schaal (UBOS): Testhandleiding. Amsterdam: Harcourt Test Services [Utrecht Burnout Scale. Test Manual].

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977.

- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 1-17.
- Susánszky, É., Konkoly Thege, B., Stauder, A., & Kopp, M. (2006). A WHO Jól-lét Kérdőív rövidített (WBI-5) magyar változatának validálása a Hungarostudy 2002 országos lakossági egészségfelmérés alapján. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(3), 247-255. 7-29.
- Statt, D. A. (2004). *The Routledge dictionary of business management*. Routledge. 78.
- 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.
- 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), 322-337.
- 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), 80-93.
- Szeles, S. A., (2021). A munkahelyi mentálhigiéné generációs jellemzői. *Új Munkaügyi Szemle* (4), 90-98.
- Szokolszky, Á. (2006). Kutatómunka a pszichológiában: gyakorlatok. *Bölcsész Konzorcium, Budapest*, 36.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Examining job crafting from an interpersonal perspective: Is employee job crafting related to the well-being of colleagues?. *Applied Psychology*, 64(4), 727-753.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-13.
- Toyama, H., Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2021). Job crafting and well-being among school principals: The role of basic psychological need satisfaction and frustration. *European Management Journal*. 1-10.

- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680.
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518.
- Vladár, A. (2016). A kiégés vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód-Interdiszciplináris folyóirat*, 2(3), 15-29.
- Vukelić, M., Petrović, I. B., & Čizmić, S. (2021). Job crafting in Serbia: Serbian mixed-method validation of the Job Crafting Scale. *Psihologija*, 54(1), 95-122.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Wilcox, R. R. (2010). Fundamentals of modern statistical methods: Substantially improving power and accuracy. *Springer Science & Business Media*.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited. 281-302.
- 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, 21-33.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.
- 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.
- Zigmond, A. S., & Snaith, R. P. (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta psychiatrica scandinavica*, 67(6), 361-370.
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1-12.

