



Közzététel: 2023. július 25.

A tanulmány címe:

60 éves a Minnesota Elégedettségi Kérdőív – Szervezeti elégedettségi kérdőív validálása magyar mintán

Szerzők:

KRENYÁ CZ ÉVA

a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézetének egyetemi adjunktusa

E-mail: eva.krenyacz@uni-corvinus.hu

DEVECSERY ÁGNES

az Észak-budai Szent János Centrumkórház Egészségfejlesztési Irodájának pszichológusa

E-mail: devecsery.agnes@janoskorhaz.hu

DOI: <https://doi.org/10.20311/stat2023.07.hu0571>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) *Statisztikai Szemle* c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

1. A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Sztj.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
2. A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
3. A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
4. A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Sztj. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
5. A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
6. A 3. a)–c) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:
„*Forrás: Statisztikai Szemle* c. folyóirat 101. évfolyam 7. számában megjelent, *Krenyác z Éva–Devecsery Ágnes* által írt, **60 éves a Minnesota Elégedettségi Kérdőív – Szervezeti elégedettségi kérdőív validálása magyar mintán** című tanulmány (link csatolása)”
7. A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem feltétlenül esnek egybe a KSH vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Krenyácz Éva – Devecsery Ágnes

60 éves a Minnesota Elégedettségi Kérdőív – Szervezeti elégedettségi kérdőív validálása magyar mintán

60th Anniversary of Minnesota Satisfaction Questionnaire – Validation of an organizational satisfaction questionnaire in Hungarian adult sample

Krenyácz Éva, a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézetének egyetemi adjunktusa
E-mail: eva.krenyacz@uni-corvinus.hu
Devecsery Ágnes, az Észak-budai Szent János Centrumkórház Egészségfejlesztési Irodájának pszichológusa
E-mail: devecsery.agnes@janoskorhaz.hu

Az alkalmazottak munkaelégedtségének mérésére több, nemzetközileg is elfogadott eszköz hivattott, ezek közül az egyik legismertebb a Minnesota Elégedettségi Kérdőív (*Minnesota Satisfaction Questionnaire – Weiss et al., 1977*). A tanulmány az eredeti amerikai kérdőív validálását és magyar nyelvű verziójának létrehozását tűzte ki célul, a munka során a hosszú (az eredetiben 100, a magyarban 80 kérdéses) és a rövid (20 kérdéses) kérdőívet is elkészítettük. A statisztikai elemzést 207 fős mintán megerősítő faktorelemzési (CFA-), illetve feltáró faktorelemzési (EFA-) módszerrel végeztük. A rövid kérdőív további vizsgálata során az elemeket – a nemzetközi kutatásoknak megfelelően – három skálába rendeztük: (1) külső tényezők és konkrét munkavégzés, (2) *empowerment* és (3) munkakörülmények. A kérdőív magyar változata, a Minnesota Elégedettségi Kérdőív megbízható és érvényes mérőeszköznek tekinthető a dolgozói elégedettség vizsgálatához. Gyors kitölthetősége és komplexitása miatt a kérdőív rövid változatának használatát javasoljuk.

Kulcsszavak: kérdőív-validálás, Minnesota Satisfaction Questionnaire, szervezeti elégedettség

The Minnesota Satisfaction Questionnaire (*Weiss et al., 1977*) is one of the popular long-used questionnaires for measuring employee job satisfaction. The aim of this study was to create and validate the questionnaire in Hungarian, and to produce both a long (100-question) and a short (20-question) version of the questionnaire. In the research, we used the methodology of confirmatory factor analysis (CFA) and exploratory factor analysis (EFA). During the further examination of the short questionnaire, the elements are arranged – in accordance with international research – into three scales: external factors and specific work, empowerment, and working conditions. The Hungarian version of the questionnaire can be considered a reliable and valid measurement tool for examining employee satisfaction. We recommend using the short version of the questionnaire due to its quick completion and complexity.

Keywords: validation, Minnesota Satisfaction Questionnaire, job satisfaction

Egy szervezet stratégiájának megvalósításához elengedhetetlen az egyén céljainak, elvárásainak, szükségleteinek, belső és külső motivációinak ismerete. Mindez a szervezethez kötve a munkavégzés különböző faktorainak feltárásával valósítható meg. Gyakran készülnek dolgozói elégedettség mérésre szolgáló kérdőívek, amelyek az adott szervezet humánerőforrás-vezetőjének vagy külső támogató szervezetek egyéni megítélésén alapulnak egy konkrét vezetői cél érdekében. Tanulmányunk elkészítésével elsősorban az volt a célunk, hogy egy olyan magyar nyelvű, validált kérdőívet mutassunk be, amely viszonylag átfogó képet ad a szervezetben dolgozó egyének elégedettségéről. A kutatásunk eredményeként létrejövő magyar validált kérdőív a Minnesotai Egyetem Pszichológiai Tanszékének weboldalára (<https://vpr.psych.umn.edu/>) is felkerül, a közel húsz nyelven elérhető kérdőívek közé. A pszichológiai kutatás (*Vocational Psychology Research*) keretében készült *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) kérdőív az Attribution-Non Commercial 4.0 nemzetközi licenc alapján elérhető, ingyenesen és írásbeli hozzájárulás nélkül használható kutatási vagy klinikai munkára, természetesen a hivatkozások megfelelő feltüntetésével. Az engedély kizárja a kereskedelmi jellegű felhasználást vagy az értékesítés céljából történő sokszorosítást, azonban a kérdőív költségmentesen használható alkalmazotti felmérésekhez.

A kutatás során az eredeti (100 kérdést tartalmazó) kérdőívet validáltuk, és készítettünk belőle egy – az amerikai kérdőívnek megfelelő – rövid, 20 kérdésből álló változatot. A nemzetközi szakirodalomban jellemzően a rövid kérdőív alkalmazására vannak példák, a magyarra fordított (nyers) rövid kérdőív azonban nehezen volt értelmezhető (a magyar és az angol nyelv eltérései miatt). Módszertanunkban ezért meghatároztuk a teljes adaptálási folyamatot, amelynek eredményeként végül megszületett a valid rövid és hosszú Minnesota Elégedettségi Kérdőív.

1. A szervezeti munkaelégedettség mérése

A munkával való elégedettség definíciójára nincs általános, teljeskörűen elfogadott meghatározás, de alapvetően a munkához való pozitív vagy negatív érzelmi viszonyulást szokás érteni alatta. A munkával való elégedettség a foglalkoztatás-

ra gyakorolt pozitív hatásként határozható meg (Mueller–McCloskey, 1990), és vitathatatlanul meglehetősen stabil értékelése annak, hogy a munka mennyire felel meg a munkavállaló szükségleteinek vagy elvárásainak (Fisher, 2003).

A legtöbb, dolgozói elégedettséget mérő kérdőív az egyének különböző tényezőkkel (faktorokkal) való elégedettségét méri, amelyek együttvéve határozzák meg a munkaelégedettségi fokot. A több faktorból létrejövő multidimenziós mérési eszköz alkalmazása magába hordozza a terület mélyebb megértésének lehetőségét. Léteznek nemzetközileg elfogadott és alkalmazott kérdőívek (Van Saane et al. 2003; Szlávicz, 2010; Jánosi–Kersch, 2008), így a *Job Satisfaction Survey* (JSS – Spector, 1985), a *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ – Weiss et al., 1977), a *Measure of Job Satisfaction* (MJS), a *Job Descriptive Index* (JDI – Smith et al., 1969) és a *Job Diagnostic Survey* (JDS – Hackman–Oldham, 1980), ezek hazai környezetben történő validálása azonban a szakirodalomban nem lelhető fel, ezért kutatásunkban a Minnesota Satisfaction Questionnaire kérdőív validálását választottuk.

A Minnesota Satisfaction Questionnaire idén 60 éves. A kérdőív a U.S. Office of Vocational Rehabilitation által finanszírozott Work Adjustment Projekt eredményeként született meg, Weiss professzor gondozásában. Egyszerű, de hatékony mérési eszköz (Wright et al. 2021), két hosszú (1967 és 1977) és egy rövid változata érhető el (<https://vpr.psych.umn.edu/node/26>). A hosszú kérdőív öt 20 kérdéses blokkból áll, mindegyik blokk azonos sorrendben tartalmazza az 1. táblázat skáláit. Az MSQ rövid változata a legjobban reprezentáló 20 skálát foglalja magában.

A kérdőív egy ötelemű Likert-skálán méri a válaszokat az elégedettségi szinteknek megfelelően (nagyon elégedetlen, elégedetlen, semleges, elégedett, nagyon elégedett). A skálák három típusba sorolhatók (belső, külső és általános elégedettség, azaz *intrinsic*, *extrinsic* és *general satisfaction*), ezeknek a normatív adatai hat kiválasztott foglalkozásra vonatkozóan megtalálhatók az MSQ-kézikönyvben (Weiss et al., 1977). Azóta több kutatás is készült, amely a kérdőívre épült, és amelyek ezeket az alcsoportosításokat mára már felülírták (Schriesheim et al., 1993; Martins, 2008; Martins–Proença, 2012). Martins és Proença a 2012-es kutatásban (amelyet egészségügyi dolgozókon végeztek) már egy *supervisor/empowerment* és egy *task enrichment* kategóriát hoztak létre, illetve a faktorok felét az alacsony kommunalitás vagy a többszörös faktorterhelés miatt kihagyták az elemzésből. Ez utóbbi kutatásnál fontos megjegyezni, hogy kizárólag a rövid kérdőívvel dolgoztak.

Annak ellenére, hogy a szerzők a hosszú kérdőív használatát javasolják, a nemzetközi szakirodalomban a rövid, 20 kérdéses kérdőív alkalmazása terjedt el (amelynek kitöltési ideje mindössze 5 perc a hosszú kérdőívhez szükséges 15–20

perccel szemben), egyébként minkét kérdőív ugyanazokkal, az 1. táblázatban bemutatott skálákkal dolgozik.

1. táblázat

Az MSQ kérdőív 20-as skálája és elemeinek értelmezése

Interpretation of scales and elements of the Minnesota Satisfaction Questionnaire

1.	Képesség kihasználása: lehetőség olyan dolgok végzésére, amelyek kihasználják a képességet.
2.	Eredmény/teljesítmény: a teljesítés érzése, amely a munkából származik.
3.	Tevékenység: folyamatosan elfoglaltság.
4.	Előrelépés: az előrelépés lehetősége a munkában.
5.	Hatáskör: a lehetőség megmondani másoknak, hogy mit kell tenniük.
6.	Szervezeti szabályok (<i>policies</i>) és gyakorlatok: a vállalati politikák gyakorlatba ültetésének módja.
7.	Kompenzáció: az elvégzett munkáért járó fizetés.
8.	Munkatársak: ahogy kijönnek egymással a munkatársak.
9.	Kreativitás: lehetőség van saját módszerek alapján dolgozni.
10.	Függetlenség: lehetőség van egyedül dolgozni.
11.	Morális érték: olyan dolgokat tehet, amelyek nem ütköznek lelkiismereti nehézségekbe.
12.	Elismerés: a dicséret, amit a munkáért kap.
13.	Felelősség: a saját ítélőképesség használata.
14.	Biztonság: a munka biztosítja a folyamatos foglalkoztatást.
15.	Szociális szolgálat: van lehetőség másokért tenni.
16.	Társadalmi státusz: „valaki” lehet a közösségben.
17.	Vezető – emberi kapcsolatok: ahogy a főnök bánik az embereivel.
18.	Vezető – technikai: a vezető kompetenciája a döntések meghozatalában.
19.	Változatosság: időről időre különböző dolgokat lehet csinálni.
20.	Munkafeltételek

2. Módszertan

2.1. A kutatás célja

A kutatás céljául a Minnesota Satisfaction Questionnaire magyar nyelvre adaptálását és pszichometriai elemzését tűztük ki, ami magában foglalja a faktorstruktúra tesztelését, valamint a skálák megbízhatóságának vizsgálatát.

2.2. A kérdőív magyar változatának elkészítése

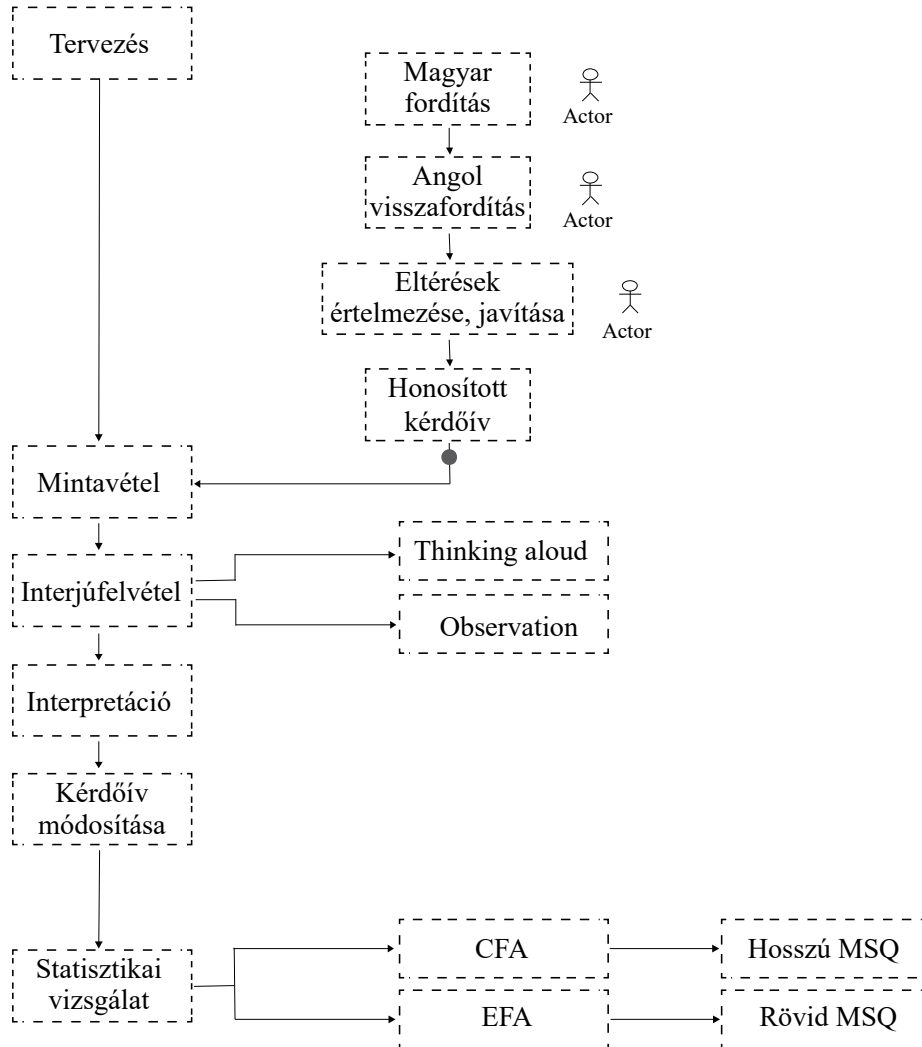
A kutatási stratégia kiválasztása a kutatás sajátosságából adódóan egyértelműnek mondható: keresztmetszeti vizsgálat kérdőíves adatgyűjtési módszer segítségével.

A magyar változat elkészítéséhez első lépésben engedélyt kértünk a kérdőív eredeti fejlesztőjétől, aki ehhez írásban hozzájárult. Ezt követően a *Beaton és munkatársai (2000)* által kidolgozott kérdőív-adaptációs metodológiát alkalmaztuk, vagyis az eredeti, angol nyelvű tétéleket egy laikus, valamint egy angolul professzionális szinten beszélő személy fordította magyarra. A végleges tétéleket a fordítók dokumentációi és letisztázott kérdéssorai alapján hoztuk létre a kérdőív elemeinek oda-vissza fordításával, majd kognitív kérdőívtesztelés keretében megvizsgáltuk a kérdőív magyar tétéleit (*Rencz et al. 2019*). A módszerek közül azért esett a választásunk a kognitív tesztelésre, mert „az eredményei alapján optimalizált kérdőív a nagyobb érvényességű adatok produkálásán túl kisebb terhet ró a válaszadókra és a kérdezőbiztosokra is” (*Mújdricza, 2018*). A tesztelt kérdőív lekérdezését interjúszituációban szimuláltuk, a passzívabbnak számító *think aloud* technikával (azaz a válaszadót megkértük, hogy „hangosan gondolkodva” magyarázza el válaszadásának folyamatát). További kiegészítő eszközökkel is éltünk, amelyeket szükség esetén opcionálisan alkalmaztunk (a 100 közül csak a nehezen feldolgozható kérdéseknél): például megkértük a válaszadót, hogy saját szavaival fogalmazza meg a kérdőív kérdéseit (*paraphrasing*), és becsülje meg, mennyire biztos a válaszában (*confidence rating*), vagy éppen megfigyeltük a válaszadó nem tudatos viselkedését az interjúszituációban (*observation*) (*Willis, 1999; Collins, 2003; D’Ardenne, 2015*).

A tesztelés folyamatát az 1. ábrán vizualizáltuk. A két hangsúlyos fázis a tervezés, ahol tisztáztuk, hogy mely kérdéseket hogyan, mikor és milyen alanyokkal tesztelünk, illetve az interjú lefolytatása volt, ahol pedig a problémás kérdésekre fókuszáltunk. A nehezebb kérdéseket általában már a kétirányú fordítás során felmértük (itt felvetődött az értelmezés nehézsége az idegen nyelvtani szerkezetből és a kulturális eltérésekből adódóan) és az interjúban a viselkedés megfigyelésére és a konkrét probléma feltárására összpontosítottunk.

1. ábra

Az MSQ-kérdőív tesztelésének folyamatábrája
Flow chart for testing the Minnesota Satisfaction Questionnaire



Forrás: Földvári–Mújdricza, 2018 és D'Ardenne, 2015 alapján.

2.3. Vizsgálati minta és adatgyűjtés

Az adatgyűjtés során a kutatás vizsgálati populációját azok a felnőtt, munkahely-lyel rendelkező egyének adták, akik hajlandók voltak a teljes kérdőívet kitölteni. A kérdőív kitöltése önkéntes alapon, online felületen kezdődött, de mivel így alacsony kitöltési arányt értünk el, papíralapon is elkezdtük felvenni az adatokat. A kutatásban fordulatot hozott, hogy kiderült, az emberek szívesebben töltik ki a kérdőívet papíron, a kitöltések fele végül ilyen formában valósult meg. A kérdőív online kitöltésére 2022. március és november között volt lehetőség, míg a papíralapú verziót 2022. novemberben és decemberben lehetett kitölteni. A kitöltők belegező nyilatkozatot adtak, és a személyiségi jogaik tiszteletben tartása érdekében a válaszadás anonim módon zajlott és bármikor megszakítható volt. A kutatás etikai engedélyének száma: KRH22/2022.

A kognitív interjú tesztalanyainak kiválasztása során a tesztalanyok a kutatás célpopulációjának kellően széles tartományát fedték le a demográfiai és a szakmai előmeneteli/tapasztalati szempontok alapján (Willis, 1999). A demográfiai adatok közül a kort, a nemet, az iskolai végzettséget, a szakmai végzettséget, a munkakört, a jelenlegi munkahelyen és a szakterületen eltöltött évek számát vettük fel. Az elektronikus kérdőívben rákérdeztünk még a szervezet méretére és a szektorra is, de mivel a kitöltőktől negatív visszajelzéseket kaptunk a kérdőív hosszúságát és a demográfiai adatok széles körét (anonimitás) illetően, ezek a kérdések a papíralapú kérdőívbe már nem kerültek be.

2. táblázat

A minta demográfiai jellemzői
Demographic characteristics of the sample

Demográfiai adatok		Gyakoriság, fő	Megoszlás, %
Nem	Férfi	70	33,8
	Nő	135	65,2
Kor, év	20–29	90	44,7
	30–39	33	16,4
	40–49	51	25,4
	50–59	19	9,5
	60+	8	4,0
Iskolai végzettség	Alapfokú	2	4,0
	Középfokú	66	32,0
	Felsőfokú	137	66,5
Hány éve dolgozik a szakterületen? (év)	0–2	65	33,0
	3–9	60	30,5
	10–19	42	21,3
	20–29	21	10,7
	30–47	9	4,6

A demográfiai adatok elemzése során az egyes változóknál hiányoztak adatok, amelyek a papíralapon kitöltött kérdőívek hiányzó értékeiből adódtak. Összesen 207 kitöltött kérdőívet dolgoztunk fel, a kitöltők harmada férfi, kétharmada nő volt. A 20–29 év közöttiek voltak a legaktívabbak (45%), de a mintában reprezentálva vannak a tízéves intervallumok, a legidősebb kitöltő 70 éves. Ennek megfelelően a szakterületen eltöltött idő is hasonló megoszlást mutat, azonban a minta pontosabb megismerése érdekében a kevesebb mint 10 év munkatapasztalattal rendelkezőket kettéosztottuk (0–2 év és 3–9 év).

Az adattisztítást követően (hiányzó válaszok) a mintán megerősítő faktorelemzést (*Confirmatory Factor Analysis*, CFA) végeztünk a megfigyelt változók faktorstruktúrájának ellenőrzésére, amihez IBM SPSS Statistics 27 és Amos 27 programokat használtunk.

A megerősítő faktoranalízis során (*maximum likelihood* becslési eljárással) *Browne–Cudeck* (1993) javaslatai alapján az alábbi illeszkedési mutatókat vettük figyelembe: a khi-négyzet/szabadságfok hányadost ($CMIN/df < 2$), az RMSEA-t (*Root Mean Square Error of Approximation*, $< 0,08$) és a CFI-t (*Comparative Fit Index*, $> 0,90$) Az illeszkedési indikátorok referenciaértékeit *Hu–Bentler* (1999) eredményei alapján határoztuk meg.

A feltáró faktorelemzés (EFA) *Principal Axis Factoring* módszerrel, *Promax*-rotációval történt. Az adatok faktoranalízisben való alkalmazhatóságát Bartlett-féle szfericitási teszttel, valamint Kaiser–Meyer–Olkin-mutatóval vizsgáltuk. A faktorokon belül az állítások nem szerepelhetnek 0,4 faktortöltés alatt, és a keresztöltések értékeinek különbsége is legalább ekkora kell, hogy legyen (*Tabachnik–Fidell*, 2001).

A skálák belső konzisztenciáját Cronbach- α mutatóval fejeztük ki, amit 0,7-es érték felett fogadtunk el. A kutatás keresztmetszeti jellegéből fakadóan tesztreteszt megbízhatóságot nem végeztünk.

A rövidített, 20 kérdéses kérdőív elkészítésekor minden skálából a legerősebb illeszkedést mutató elemet választottuk ki, majd összehasonlítottuk az eredeti short-MSQ-vel.

3. Elemzés és eredmények

A konfirmatív (megerősítő) faktoranalízis során, a statisztikailag nem megfelelő tételek eltávolítása után (összesen 20 tétel), az illeszkedés jóságának általunk használt mutatói kitűnőnek vagy elfogadhatónak bizonyultak ($CMIN/DF = 1,759$; $RMSEA = 0,063$; $CFI = 0,862$). A CFI értéke gyengébb

illeszkedésre utalt, de a többi mutatóval együtt értékelve, valamint figyelembe véve a változók magas számát és a kitöltők számát (az adattisztítást követően 194 fő) ez még beleesett az elfogadható tartományba (Browne–Cudeck, 1993; Hu–Bentler, 1999). Ez azt jelenti, hogy a Minnesota Elégedettségi Kérdőív magyar változatára megfelelő és jól alkalmazható az eredeti 20 skálás modell, skálánként 4 tétellel (5.2. melléklet).

A rövidített kérdőív elkészítése során megvizsgáltuk a 80 tételes kérdőív faktorainak megbízhatóságát, azután skálánként a legerősebb illeszkedést mutató itemet választottuk a rövid kérdőívbe.

3. táblázat

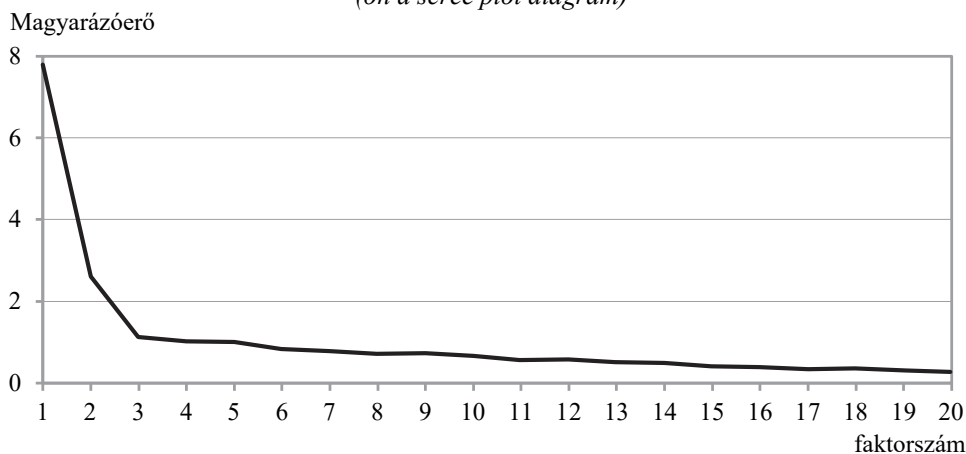
A faktorok megbízhatósága
The reliability of the factors

Skála megnevezése	Cronbach- α mutató	Legerősebben illeszkedő item
Képesség kihasználása	0,953	41 (r=0,900)
Eredmény/teljesítmény	0,894	42 (r=0,834)
Tevékenység	0,787	43 (r=0,705)
Előrelépés	0,824	64 (r=0,733)
Hatáskör	0,897	85 (r=0,799)
Szervezeti szabályok (<i>policies</i>) és gyakorlatok	0,949	26 (r=0,892)
Kompenzáció	0,932	47 (r=0,848)
Munkatársak	0,810	88 (r=0,749)
Kreativitás	0,918	69 (r=0,841)
Függetlenség	0,950	50 (r=0,925)
Morális érték	0,879	71 (r=0,836)
Elismerés	0,925	92 (r=0,856)
Felelősség	0,967	93 (r=0,938)
Biztonság	0,963	94 (r=0,927)
Szociális szolgálat	0,891	95 (r=0,800)
Társadalmi státusz	0,843	96 (r=0,767)
Vezető – emberi kapcsolatok	0,813	37 (r=0,705)
Vezető – technikai elemek	0,957	98 (r=0,924)
Változatosság	0,857	39 (r=0,741)
Munkafeltételek	0,879	40 (r=0,771)

A kapott 20 tételes rövidített magyar kérdőív faktorstruktúráját feltáró faktor-elemzéssel (EFA) *Principal Axis Factoring* módszerrel, *Promax* rotációval vizsgáltuk. Az eredmények alapján a (KMO = 0,909, Bartlett-féle khi-négyzet = 1935,667 $p < 0.001$) a minta alkalmas faktorelemzésre. A lejtődiagram (2. ábra) alapján a háromfaktoros modell a legmegfelelőbb, a kapott faktorok a variancia 56,7%-át magyarázták.

2. ábra

A faktorszám és a magyarázóerő kapcsolata (lejtődiagramon)
*The relationship between the number of factors and the explanatory power
 (on a scree plot diagram)*



4. táblázat

A háromfaktoros feltáró faktoranalízis eredménye
The result of the three-factor exploratory factor analysis

Megnevezés	Faktor		
	1	2	3
Van lehetőségem az emberek segítségére lenni.	0,553		
Van lehetőségem új dolgok kipróbálására.	0,807		
Van lehetőségem arra, hogy a munkámban sok különböző dolgot csináljak.	0,757		
Van lehetőségem másoknak megmondani, hogyan dolgozzanak.	0,644		
Van lehetőségem a legjobb képességeimet használni.	0,841		
Van lehetőségem arra, hogy meghatározó pozíciót töltsék be a közösségben.	0,536		
Van lehetőségem önállóan dönteni.	0,700		
Büszke lehetek a jól végzett munkára.	0,517		
Van mit csinálnom a munkaidő nagy részében.	0,722		
A mód, ahogyan a szervezet az irányelveit bevezeti a gyakorlatba.		0,652	
A mód, ahogy a főnököm támogatja a beosztottait.		0,913	
A felesleges döntéshozatali képessége.		0,962	
A dicséret, amelyet a jól végzett munkáért kapok.		0,599	
Stabil a munkahelyem.			0,500
Ahogy a jövedelmem viszonyul mások fizetéséhez.			0,448
Fizikai munkafeltételek.			0,641
Olyan dolgokat csinálhatok, amelyek nem állnak szemben a lelkiismeretemmel.			0,412
Előrelépési lehetőségek.			
A mód, ahogy a munkatársak kijönnek egymással.			
Van lehetőségem másoktól függetlenül dolgozni.			

A rövidített Minnesota Elégedettségi Kérdőív tételei háromfaktoros, feltáró faktoranalízisének eredménye a 4. táblázatban látható. A táblázatban csak a 0,4-nél magasabb abszolút értékű faktorsúlyú tételeket jelenítettük meg.

Az állításokat és a faktorrendezést összevetve az első faktor a külső tényezőket és a konkrét munkavégzés tényezőit sűríti, a második faktor az *empowerment*-et, a harmadik faktor a munkakörülményeket foglalja össze.

A validált Minnesota Satisfaction Questionnaire rövid magyar változatának kérdéseit az 5.2. melléklet tartalmazza, a teljes kérdőív pedig az 5.3. mellékletben található.

4. Összefoglalás

Kutatásunk célja a Minnesota Satisfaction Questionnaire (*Weiss et al., 1977*) kérdőív valid és megbízható magyar változatának létrehozása volt.

A kérdőív validálása során a kérdéseket a magyar és angol nyelvre történő (oda-vissza) fordítást követően kognitív kérdőívtesztelés keretében megvizsgáltuk, majd Microsoft Forms- és papíralapú kitöltést vegyesen alkalmazó mintavétel után a mintán megerősítő és feltáró faktorelemzést végeztünk. A validálást követően elkészült egy rövid, 20 kérdésből, és egy hosszú, 80 kérdésből álló kérdőív. Mindkettő 20 munkatényezőt foglal magában: a képesség kihasználása, eredmény/teljesítmény, tevékenység, előrelépés, hatáskör, szervezeti szabályok és gyakorlatok, kompenzáció, munkatársak, kreativitás, függetlenség, morális érték, elismerés, felelősség, biztonság, szociális szolgálat, társadalmi státusz, vezetői kvalitások (emberi kapcsolatok és technikai elemek), változatosság, munkafeltételek.

A rövid kérdőív további vizsgálata során az elemek három skálába rendeződnek: (1) a külső tényezők és a konkrét munkavégzés, (2) az *empowerment*, valamint (3) a munkakörülmények. Ezek a skálák a nemzetközi kutatásokban is megjelennek, és a munkatényezőkből feltárt struktúra hasonlóságot mutat ezekkel a kutatásokkal (*Schriesheim et al., 1993; Martins, 2008; Martins-Proenca, 2012; Walkowiak–Staszewski, 2019*).

A kérdőív magyar változata, a Minnesota Elégedettségi Kérdőív megbízható és érvényes mérőeszköznek tekinthető a dolgozói elégedettség vizsgálatához. A nemzetközi alkalmazással megegyezően a rövid változat használatát javasoljuk gyors kitölthetősége és komplexitása miatt.

Melléklet

1. A validálásra elkészített kérdőív tájékoztató része

A kutatást a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézete végzi, azért, hogy a Minnesota Elégedettségi Kérdőívet (*Minnesota Satisfaction Questionnaire; Weiss et al. 1977*) validálja. A kérdőív célja, hogy jobban megértsük azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják, hogy az emberek mennyire szeretik a munkájukat.

A vizsgálatban a 18 év feletti aktív munkavállalók válaszait vesszük figyelembe. A részvétel anonim és önkéntes, a kitöltés körülbelül 10 percet vesz igénybe, és bármikor megszakítható a böngészőablak bezárásával.

A kutatás során nem gyűjtünk személyi azonosításra alkalmas adatokat, a kérdőív kérdéseire adott válaszok tárolása a Microsoft szerverén történik, a GDPR-szabályoknak megfelelően.

A kutatás eredményeiről szívesen adunk tájékoztatást, illetve kérdés esetén az eva.krenyacz@uni-corvinus.hu e-mail-címen állunk rendelkezésre.

Felelősségem teljes tudatában kijelentem, hogy a „*Minnesota Elégedettségi Kérdőív validálás*” kutatásban önként veszek részt, a vizsgálat jellegéről kielégítő tájékoztatást kaptam. Fenntartom a jogot magamnak, hogy a vizsgálat során annak folytatásától bármikor elállhassak.

Részt veszek a kutatásban, és beleegyezem a fent leírtakba.

2. Minnesota Elégedettségi Kérdőív – rövid, 20 kérdéses változat

A kérdőív célja lehetőséget adni arra, hogy elmondja, mit érez a jelenlegi munkája iránt, mely tényezőkkel elégedett, és melyekkel nem.

Szeretnénk jobban megérteni azokat a tényezőket, amelyek azt befolyásolják, hogy az emberek mennyire szeretik a munkájukat.

A következő oldalakon állításokat talál, melyeket, kérjük, a jelenlegi munkájára vonatkoztasson. Ennek érdekében:

1. Olvassa el figyelmesen az egyes állításokat!
2. Döntse el, hogy az adott állításban szereplő munkatényezővel mennyire elégedett:
 - ha úgy érzi, hogy munkája többet ad a vártnál, jelölje be a „nagyon elégedett” választ;
 - ha úgy érzi, hogy a munkája azt adja, amit várt, jelölje be az „elégedett” választ;

- ha úgy érzi, hogy a munkájával nem elégedett, de nem is elégedetlen, jelölje be a „semleges” választ;
- ha úgy érzi, hogy a munkája kevesebbet ad a vártnál, jelölje be az „elégedetlen” választ;
- ha úgy érzi, hogy a munkája sokkal kevesebbet ad a vártnál, jelölje be a „nagyon elégedetlen” választ.

3. Mindig az állítás szempontjából vizsgálja a munkáját, hogy mennyire elégedett, és ez alapján válaszoljon!

4. Kérjük, válaszoljon minden állításra!

Legyen nyílt és őszinte! Kérjük, próbáljon valós képet adni a jelenlegi munkája iránti érzéseiről!

A kérdésekre adott válaszait és minden egyéb megadott információt szigorúan bizalmasan kezeljük!

Nem:

Nő / Férfi

Születési év:

Iskolai végzettség:

 alacsony / középfokú / felsőfokú

Szakmai végzettség megnevezése:

Jelenlegi munkakör:

Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

 év

Mióta dolgozik ezen a szakterületen?

 év

Jelenlegi munkámban mennyire tölt el elégedettséggel az alábbi (munka)tényező?

- | | |
|--|-----------|
| 1. Van mit csinálnom a munkaidő nagy részében. | 1 2 3 4 5 |
| 2. Van lehetőségem másoktól függetlenül dolgozni. | 1 2 3 4 5 |
| 3. Van lehetőségem arra, hogy a munkámban sok különböző dolgot csináljak. | 1 2 3 4 5 |
| 4. Van lehetőségem arra, hogy meghatározó pozíciót töltssek be a közösségben. | 1 2 3 4 5 |
| 5. A mód, ahogy a főnököm támogatja a beosztottait. | 1 2 3 4 5 |
| 6. A felettesem döntéshozatali képessége. | 1 2 3 4 5 |
| 7. Olyan dolgokat csinálhatok, amelyek nem állnak szemben a lelkiismeretemmel. | 1 2 3 4 5 |
| 8. Stabil a munkahelyem. | 1 2 3 4 5 |
| 9. Van lehetőségem az emberek segítségére lenni. | 1 2 3 4 5 |
| 10. Van lehetőségem másoknak megmondani, hogyan dolgozzanak. | 1 2 3 4 5 |
| 11. Van lehetőségem a legjobb képességeimet használni. | 1 2 3 4 5 |

- | | |
|---|-----------|
| 12. A mód, ahogyan a szervezet az irányelveit bevezeti a gyakorlatba. | 1 2 3 4 5 |
| 13. Ahogy a jövedelem viszonyul mások fizetéséhez. | 1 2 3 4 5 |
| 14. Előrelépési lehetőségek. | 1 2 3 4 5 |
| 15. Van lehetőségem önállóan dönteni. | 1 2 3 4 5 |
| 16. Van lehetőségem új dolgok kipróbálására. | 1 2 3 4 5 |
| 17. Fizikai munkafeltételek. | 1 2 3 4 5 |
| 18. A mód, ahogy a munkatársak kijönnek egymással. | 1 2 3 4 5 |
| 19. A dicséret, amit a jól végzett munkáért kapok. | 1 2 3 4 5 |
| 20. Büszke lehetek a jól végzett munkámra. | 1 2 3 4 5 |

3. Minnesota Elégedettségi Kérdőív – teljes kérdőív

Jelenlegi munkámban mennyire tölt el elégedettséggel az alábbi tényező?

- | | |
|--|-----------|
| 1. Van lehetőségem kipróbálni néhány új ötletemet. | 1 2 3 4 5 |
| 2. Morálisan rossz érzés nélkül tudok dolgozni. | 1 2 3 4 5 |
| 3. Van lehetőségem önállóan dolgozni. | 1 2 3 4 5 |
| 4. Van változatosság a munkámban. | 1 2 3 4 5 |
| 5. Biztos a munkahelyem. | 1 2 3 4 5 |
| 6. A felettesem szakmai tudása. | 1 2 3 4 5 |
| 7. Az együttműködés a kollégák között. | 1 2 3 4 5 |
| 8. Felelős lehetek a saját munkám tervezéséért. | 1 2 3 4 5 |
| 9. Láthatom a munkám eredményét. | 1 2 3 4 5 |
| 10. A munkaidő nagy részében aktív lehetek. | 1 2 3 4 5 |
| 11. Van lehetőségem az emberek szolgálatára lenni. | 1 2 3 4 5 |
| 12. Van lehetőségem új és eredeti dolgokat önállóan végezni. | 1 2 3 4 5 |
| 13. Van lehetőségem egyedül dolgozni. | 1 2 3 4 5 |
| 14. Van lehetőségem időnként változatos dolgokat végezni. | 1 2 3 4 5 |
| 15. Van lehetőségem másoknak megmondani, hogyan dolgozzanak. | 1 2 3 4 5 |
| 16. Van lehetőségem a képességeimnek megfelelő munkát végezni. | 1 2 3 4 5 |
| 17. Lehetek „valaki” a közösségben. | 1 2 3 4 5 |
| 18. A szervezeti irányelvek és azok kezelése. | 1 2 3 4 5 |
| 19. A mód, ahogy a főnököm kezeli a beosztottait. | 1 2 3 4 5 |
| 20. A munkám biztos jövőt kínál. | 1 2 3 4 5 |
| 21. Annyit kereshetek, mint a barátaim. | 1 2 3 4 5 |
| 22. A fizikai munkakörnyezetem. | 1 2 3 4 5 |

23. Van lehetőségem előrelépni a munkámban.	1 2 3 4 5
24. A felettesem döntéshozatali képessége.	1 2 3 4 5
25. Van lehetőségem önállóan dönteni.	1 2 3 4 5
26. A mód, ahogy elismerést kapok az elvégzett munkáért.	1 2 3 4 5
27. Büszke lehetek a jól végzett munkámra.	1 2 3 4 5
28. Van mit csinálni a munkaidő nagy részében.	1 2 3 4 5
29. Van lehetőségem az emberek segítségére lenni.	1 2 3 4 5
30. Van lehetőségem új dolgok kipróbálására.	1 2 3 4 5
31. Olyan dolgokat csinálhatok, amelyek nem állnak szemben a lelkiismeretemmel.	1 2 3 4 5
32. Van lehetőségem egyedül lenni munka közben.	1 2 3 4 5
33. Van lehetőségem felügyelni/irányítani másokat.	1 2 3 4 5
34. Van lehetőségem a legjobb képességeim használatára.	1 2 3 4 5
35. Van lehetőségem fontos emberekkel ismerkedni.	1 2 3 4 5
36. A mód, ahogyan a szervezeti irányelvekről a munkavállalókat tájékoztatják.	1 2 3 4 5
37. A mód, ahogy a főnököm támogatja a beosztottait.	1 2 3 4 5
38. A munkám biztos foglalkoztatást nyújt.	1 2 3 4 5
39. Ahogyan viszonyul a fizetésem a máshol végzett hasonló munkákhoz.	1 2 3 4 5
40. Kellemesek a munkakörülmények.	1 2 3 4 5
41. Az előléptetés módja ebben a munkakörben.	1 2 3 4 5
42. A mód, ahogy a főnököm feladatokat delegál másoknak.	1 2 3 4 5
43. A munkatársaim barátságosak.	1 2 3 4 5
44. Az elismerés, amit a munkámért kapok.	1 2 3 4 5
45. Lehet érdemlegeset tenni.	1 2 3 4 5
46. A munkámban elfoglalt lehetek.	1 2 3 4 5
47. Van lehetőségem más emberekért tenni.	1 2 3 4 5
48. Van lehetőségem, hogy a munkavégzés új, jobb módjait fejlesszem ki.	1 2 3 4 5
49. Olyan dolgokat csinálhatok, amik nem ártanak másoknak.	1 2 3 4 5
50. Van lehetőségem másoktól függetlenül dolgozni.	1 2 3 4 5
51. Van lehetőségem minden nap valami mást csinálni.	1 2 3 4 5
52. Van lehetőségem megmondani az embereknek, mit csináljanak.	1 2 3 4 5
53. Van lehetőségem olyasmit csinálni, amiben a képességeimet használhatom.	1 2 3 4 5
54. A többiek szemében fontos lehetek.	1 2 3 4 5

55. A mód, ahogyan a szervezet az irányelveit bevezeti a gyakorlatba.	1 2 3 4 5
56. A mód, ahogy a főnököm a beosztottai panaszait kezeli.	1 2 3 4 5
57. Stabil a munkahelyem.	1 2 3 4 5
58. A fizetésem és az elvégzendő feladataim aránya.	1 2 3 4 5
59. A fizikai munkakörülményeim.	1 2 3 4 5
60. Az előrelépési lehetőség ebben a munkában.	1 2 3 4 5
61. Van lehetőségem a munkatársaimmal barátkozni.	1 2 3 4 5
62. Szabadon hagyatkozhatom az ítélőképességemre.	1 2 3 4 5
63. Ahogy visszajelzést kapok, ha jól dolgoztam.	1 2 3 4 5
64. Van lehetőségem arra, hogy mindig a legjobbat nyújtsam.	1 2 3 4 5
65. Van lehetőségem arra, hogy szolgálatot tegyek másoknak.	1 2 3 4 5
66. Van lehetőségem úgy végezni a munkámat, hogy közben ne érezzem azt, hogy becsapok valakit.	1 2 3 4 5
67. Van lehetőségem arra, hogy a munkámban sok különböző dolgot csináljak.	1 2 3 4 5
68. Van lehetőségem megmondani másoknak, mit csináljanak.	1 2 3 4 5
69. Van lehetőségem arra, hogy a készségeimet és a képességeimet kihasználjam.	1 2 3 4 5
70. Van lehetőségem arra, hogy meghatározó pozíciót töltsék be a közösségben.	1 2 3 4 5
71. A mód, ahogy a szervezet bánik a munkavállalóival.	1 2 3 4 5
72. A főnököm és a beosztottai közti személyes kapcsolat.	1 2 3 4 5
73. Ahogy a jövedelmem viszonyul mások fizetéséhez.	1 2 3 4 5
74. A fizikai munkafeltételek.	1 2 3 4 5
75. Az előrelépési lehetőségek.	1 2 3 4 5
76. A mód, ahogy a főnököm tanítja a beosztottait.	1 2 3 4 5
77. A mód, ahogy a munkatársak kijönnek egymással.	1 2 3 4 5
78. A munkaköröm felelőssége.	1 2 3 4 5
79. A dicséret, amelyet a jól végzett munkáért kapok.	1 2 3 4 5
80. Mindig tevékeny lehetek.	1 2 3 4 5

Irodalom

- Beaton, D. E. – Bombardier, C. – Guillemin, F. – Ferraz, M. B. (2000): Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*. Vol. 25. pp. 3186–3191.
<http://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Browne, M. W. – Cudeck, R. (1993): Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods and Research*. Vol. 21. No. 2. pp. 230–258.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Collins, D. (2003): Pretesting survey instruments: An overview of cognitive methods. *Quality of Life Research*. Vol.12. pp. 229–238.
- D’Ardenne, J. (2015): Planning a cognitive interviewing project. In: Collins, D. (ed.): *Cognitive Interviewing Practice*. Sage Publications. London. pp. 59–79.
<https://doi.org/10.4135/9781473910102.n3>
- Fisher, C. D. (2003): Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 24. No. 6. pp. 753–777. <https://doi.org/10.1002/job.219>
- Földvári M. – Mújdricza F. (2018): A kognitív kérdőívtesztelés módszertana: a kognitív interjúfelvétel. *Statistikai Szemle*. 96. évf. 5. sz. 449–467. o.
<https://doi.org/10.20311/stat2018.05.hu0449>
- GYEMSZI (2013): *Dolgozói elégedettség mérése kórházi környezetben*. Informatikai és Rendszer-elemzési Főigazgatóság. Budapest.
<https://docplayer.hu/1266164-Dolgozoi-elegedettseg-merese-korhazi-kornyezetben.html>
- Hackman, J. R. – Oldham, G. R. (1980): *Work redesign*. Addison-Wesley. Massachusetts.
- Hu, L. – Bentler, P. M. (1999): Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. Vol. 6. No. 1. pp. 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jánosi G. – Kersch G. (2008): Ok és okozat a munkatársi elégedettséghez kapcsolódó kognitív folyamatok esetében. *Vezetéstudomány*. 39. évf. 11. sz. 31–44. o.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2008.11.04>
- Martins, H. (2008): *Impact of Firm-Promoted Accreditation of Prior Learning Processes on the Worker-Organization Relationship: A Cross-Sectional Survey in Portuguese Industrial Firms*. Master Dissertation. Universidade de Coimbra.
- Martins, H. – Proença, T. (2012): Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal–Economics & Management*. No. 471. pp. 1–23.
- Mueller, C. W. – McCloskey, J. C. (1990): Nurses' Job Satisfaction: A Proposed Measure. *Nursing Research*. Vol. 39. No. 2. pp. 113–117. [https://doi.org/10.1016/s0001-2092\(07\)67301-3](https://doi.org/10.1016/s0001-2092(07)67301-3)
- Mújdricza F. (2018): A kognitív kérdőívtesztelés módszertana: mintaválasztás és toborzás. *Szociológiai Szemle*. 28. évf. 2. sz. 4–27. o. <https://doi.org/10.51624/szocszemle.2018.2.1>
- Rencz F. – Tamási B. – Brodszky V. – Gulácsi L. – Weszl M. – Péntek M. (2019): Validity and reliability of the 9-item Shared Decision Making Questionnaire (SDM-Q-9) in a national survey in Hungary. *The European Journal of Health Economics*. Vol. 20. No. 1. pp. 43–55.
<https://doi.org/10.1007/s10198-019-01061-2>

- Schriesheim, C. A. – Powers, K. J. – Scandura, T. A. – Gardiner, C. C. – Lankau, M. J. (1993): Improving Construct Measurement in Management Research: Comments and a Quantitative Approach for Assessing the Theoretical Content Adequacy of Paper-and-Pencil Survey-Type Instruments. *Journal of Management*. Vol. 19. No. 2. pp. 385–417.
<https://doi.org/10.1177/014920639301900208>
- Smith, P. C. – Kendall, L. M. – Hulin, C. L. (1969): *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago. Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985): Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. Vol. 13. No. 6. pp. 693.
<https://doi.org/10.1007/bf00929796>
- Szlávicz Á. (2010): *A „Dolgozó magyarok 2006” dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése*. Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola. Doktori (PhD) értekezés. Gödöllő.
- Tabachnik, B. G. – Fidell, L. S. (2001): *Using multivariate statistics*. Fifth Edition. Pearson.
- Van Saane, N. – J. K. Sluiter – J. H. A. M. Verbeek – M. H. W. Frings-Dresen (2003): Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine*. Vol. 53. No. 3. pp. 191–200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>
- Walkowiak, D. – Staszewski, R. (2019): The job satisfaction of Polish nurses as measured with the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue*. Vol. 4. pp. 34–40.
- Weiss, D. J. – Dawis, R. V. – England, G. W. – Lofquist, L. H. (1977): *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form*. Educational and Psychological Measurement.
- Willis, G. B. (1999): *Cognitive interviewing: A “How To” guide*. Research Triangle Institute. Meeting of the American Statistical Association. Research Triangle Park.
- Wright, S. – Robertson, D. – Nosworthy, G. – Baines, B. – Thomas, W. – Thomas, B. – Watson, R. (2021): PP30 The Minnesota satisfaction questionnaire as a measure of advanced paramedic practitioner satisfaction with a three part rotational model of working. *Emergency Medicine Journal: EMJ*. Vol. 38. No. 9. Poster Presentations.
<https://doi.org/10.1136/emmermed-2021-999.30>