

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

## ❄️ FIGYELEM – SZERVEZET- ÉS VEZETÉSPSZICHOLÓGIA! ❄️

### MEGJELENT A MAGYAR PSZICHOLÓGIAI SZEMLE 2024/3-AS TEMATIKUS SZÁMA!

A Magyar Pszichológiai Szemle 2024/3-as számában **Kiss Orhidea Edith** vendégszerkesztésében a **SZERVEZET- ÉS VEZETÉSPSZICHOLÓGIA** nézőpontjából járhatjuk körbe a VUCA (változékony, bizonytalan, összetett és kétértelmű) mozaikszóval leírható világunk kihívásaihoz való rugalmas alkalmazkodás kérdéseit a szervezetek világában. Kiss Orhidea Edith bevezető tanulmányát tíz empirikus és egy elméleti tanulmány követi.

Olvashatunk arról, hogy mit tehetnek a vezetők sikeres változás elérése érdekében, hogy támogathatják a munkatársakat online, illetve hibrid munkakörnyezetben, hogy alakulnak át a vezetői szerepek és stílusok, hogyan lehet sikeres egy vezető a változás és stabilitás egyensúlyának megtartásában, hogyan bátoríthatja a munkavállalók aktívabb véleménynyilvánítását, hogyan lehet jól visszajelezni a beosztottaknak, milyen a generatív vezető. Megtudhatjuk továbbá, hogy mik segíthetik a munkahelyi kudarcélmények sikeres feldolgozását, a konfliktushelyzetek hatékony megoldását, megismerhetjük a csendes kilépés jelenségét, illetve azt, hogy mi befolyásolhatja a munkahelyi kilépést, illetve pályán maradási a munkavállalók egy speciális szegmensében, a tanárok közt.

Az összes tanulmány **nyílt hozzáférésű**, a rövid ismertető utáni **linkre kattintva közvetlenül olvasható!**

A tematikus számot **munka-, szervezet- és vezetéspszichológiával foglalkozó kutatóknak és gyakorló szakembernek** kiemelten ajánljuk!

### Hogyan aknázhatják ki a vezetők a pszichológiai tőkét a sikeres szervezeti változás érdekében?

**Kádi Anna** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet) empirikus tanulmánya, a szervezeti változással összefüggő, fejleszthető, alakítható szervezetpszichológiai tényezők vizsgálatára fókuszálva a szervezeti változások eredményességének növeléséhez fogalmaz meg új szempontokat és fejlesztési javaslatokat. Hogy lehet a sikeres szervezeti változásokat előmozdítani? Milyen kapcsolatok ragadhatók meg a változás mögötti hiedelmek, meggyőződések és a változáshoz való hozzáállás között? Milyen összefüggések lehetnek az egyéni szinten megragadható pozitív pszichológiai állapot és a sikeres változás között? Mi segítheti a vezetőket a szervezeti változás során felmerülő ambivalens érzések és bizonytalanság kezelésében? Milyen módon lehet a vezetői magatartást úgy alakítani, hogy a

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

---

szervezet teljes potenciálját mozgósítani lehessen a folyamatos megújulás és a változás sikeres végrehajtása érdekében? Ha felkeltették érdeklődését a kérdések, érdemes fellapoznia a tanulmányt, amely az alábbi linkre kattintva közvetlenül olvasható!

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p415.xml>

**Kiemelten ajánljuk a szervezeti változásmenedzsment gyakorló szakembereinek!**

## **Összetartozás a szétkapcsoltságban, avagy mit tehet egy jó vezető a pandémia idején és az azt követő világban?**

**Polonyi Tünde, Bernáth Ágnes, Szenográdi Judit, Csontos Flóra, Kovács Judit** (Debreceni Egyetem, Pszichológiai Intézet) és **Véghné Madarasi Veronika** (Debreceni Egyetem, Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola) kutatásukban munkahelyi vezetők online munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalatait térképezték fel. Hogyan hatott az otthonról történő munkavégzés a Covid-19 világjárvány idején a vezetők mentális és fizikai egészségére? Milyen meglepő különbségeket tapasztaltak a férfi és női vezetők a távmunka során a munka és a családi élet összeegyeztetése során? Hogyan változtatta meg az online munkára való áttérés a vezetők társadalmi kapcsolatokra és a csapatmotivációra vonatkozó nézeteit? Milyen különbségek voltak a köz- és a magánszektor esetében a távmunkára való átállásban? Hogyan használhatják fel a szervezetek ezeket a felismeréseket a támogatóbb környezet kialakítására? Mit lehet tenni az erős csapatkohézió fenntartása érdekében hibrid munkakörnyezetben? A kutatás, amelyet az alábbi linkre kattintva közvetlenül is olvashat, újszerűen közelíti meg az online munkával kapcsolatos pozitív és negatív vezetői tapasztalatokat, kapcsolatba hozva azt a szervezet és a munka jellegével, valamint a nemmel is.

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p435.xml>

**Különösen ajánljuk munka-és szervezetszichológusoknak, szervezeti vezetőknek!**

## **Vezetői szerepek az „új normális”-ban**

**Szathmári Edit** (és **Kiss Orhidea Edith** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet) a jelenlegi globális kihívások hatását, a különböző vezetői szerepek kognitív, affektív és viselkedési dimenzióit és azok változását, a szervezeti bizalmat és a vezetési stílust vizsgálták mind a vezetők, mind a követők szemszögéből, az alábbi izgalmas kérdésekre keresve a választ: Alkalmazhatóak-e a Covid-19-világjárvány előtt definiált vezetői szerepek a világjárványt követően a magyar vezetők tevékenységeinek jellemzésére? Hogyan hatnak a világjárványt közvetlenül követő globális kihívások (infláció, energiaválság, járványhelyzet hatásai, orosz-ukrán háború, alapanyag- és eszközhiány) 2022–2023-ban a magyar vezetők szerepeire? Milyen kapcsolatban van a magyar vezetők és beosztottaik észlelése az egyes vezetői szerepekről? Hogyan ítélik meg a beosztottak a vezető eredményességét az egyes

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

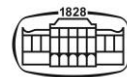
E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

---

szerepekben? Hogyan függenek össze az egyes vezetői szerepek a szervezeti bizalommal és a vezetési stílussal?

A tanulmány a linkre kattintva közvetlenül olvasható!

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p453.xml>

**A tanulmányt kiemelten ajánljuk szervezeti vezetőknek, szervezet-és vezetéspszichológiával foglalkozó elméleti és gyakorlati szakembereknek!**

## **Milyen a sikeres vezető a mai gyorsan változó világunkban?**

**Juhász Márta** és **Krén Heléna** (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Ergonómia és Pszichológia Tanszék) érdekesítő kutatásukban különböző szervezeti kultúrákban vizsgálták a tranzakciós és transzformációs vezetési stílusok közötti egyensúlyt az alábbi kérdésekre keresve a választ: Miként képes ösztönözni az adaptív vezetés az innovációt és a változást, miközben fenntartja a stabilitást, gyors tempójú környezetben? Hogyan tudnak a vezetők eligazodni ebben az egyensúlyban a különböző szervezeti kultúrákban? Hogyan igazítják a vezetők a külső orientációjú (piac és adhokrácia) és a belső orientációjú (hierarchia és klán) kultúrákban vezetői stílusukat? Miként képesek pszichológiai biztonságot kialakítani a kreativitás és az innováció előmozdítása érdekében? Miként lehetséges egyben a teljesítmény és az elszámoltathatóság biztosítása?

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p469.xml>

**Minden változásmenedzsmenttel, szervezetfejlesztéssel foglalkozó elméleti és gyakorlati szakember haszonnal forgathatja az írást!**

## **Generatív vezetés – viselkedés vagy identitás?**

**Ilea Izabella**, **Szerdahelyi Kristóf** és **Vincze Orsolya** (Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet) áttekintő elméleti tanulmányukban a jelen ismert vezetéselméletei között keresik a generatív szemlélet helyét. Ha az alábbi kérdések felkeltik érdeklődését, mindenképpen érdemes a lenit linkre kattintva közvetlenül elolvasnia az írást! Melyek a generatív vezetési szemlélet jellemzői? Tanulható, fejleszhető-e? Hol helyezhető el a kortárs vezetéselméletek között? Mennyire tekinthető különálló vezetési koncepciónak? Miben nyújt újat a generatív vezetés más vezetési megközelítésekhez képest? Milyen viszonyban áll a gondoskodó, illetve a fenntartható vezetés fogalmával?

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p487.xml>

**Az írás szociálpszichológusok, vezetéspszichológusok érdeklődésére kiemelten számot tart!**

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

---

## Mi vezérli a szervezeten belüli véleménynyilvánítót, illetve hallgató magatartást?

**Faragó Klára és Buzás Barnabás** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet) empirikus tanulmányukban a szervezeti véleménynyilvánítás és hallgatás jelenségét tárják fel kérdőíves vignettás módszerrel. A tanulmányt olvasva képet kaphatunk a vezetők véleménynyilvánítással kapcsolatos attitűdjeiről és a véleménynyilvánító viselkedést befolyásoló, személyiséghez kapcsolódó egyéni és szervezeti, kontextuális tényezők szerepéről és választ találunk az alábbiakra: Melyek a fő különbségek a szervezeten belüli véleménynyilvánítás és a hallgatás motivációi között? Hogyan befolyásolják a szervezeti motívumok a véleménynyilvánító magatartást, és miért játszanak az egyéni motívumok erősebb szerepet a hallgatásban? Hogyan befolyásolják konkrét helyzetek, mint például az etikátlan viselkedés vagy a konfliktus a véleménynyilvánítással, illetve hallgatással kapcsolatos döntést, és milyen szerepet játszik a konfliktuskerülés ebben a döntéshozatali folyamatban? Milyen hatással van a szervezeti kultúra a véleménynyilvánító, illetve hallgató viselkedésre és hogyan viszonyul ez a kérdőíves válaszok által leképezett „idealizált” munkavállalói képhez?

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p505.xml>

**A tanulmány szervezetpszichológusok, humánerőforrás-menedzserek és szakemberek, vezetők és menedzsment szakemberek, valamint a szervezeti viselkedéssel és kommunikációval foglalkozó akadémikusok és kutatók érdeklődésére egyaránt számít tart!**

## „Hogyan mondjam el neked, hogy ne vegyem el a kedvedet?”

**Marót Janka Laura** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Doktori Iskola; Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet) és **Szabó Zsolt Péter** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet; Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet; Pécsi Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet), valamint **Török Lilla** (Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetem Gazdaság és Társadalomtudományi Intézet; Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sport Santé Société, Univ. Artois, Univ. Lille, Univ. Littoral) és **Orosz Gábor** (Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sport Santé Société, Univ. Artois, Univ. Lille, Univ. Littoral) elsőként bemutatott kérdőíves kutatásukban az esszencialista és viselkedésalapú visszajelzések hatását vizsgálták a beosztottak érzelmeire, míg a második, vignetta módszert használó kísérletük a munkavállalók érzelmi válaszainak feltárását célozza, a vezetői kompetencia és a két visszajelzési forma manipulálásával. A tanulmányt elolvasva többek között a következő kérdésekre találhatjuk meg a választ: Miért használják a magyar vezetők gyakrabban az esszencialista visszajelzést, annak ellenére, hogy kutatások szerint negatív érzelmi és motivációs következményekkel járhat? Hogyan befolyásolja a vezető észlelt kompetenciája a munkavállalók visszajelzésre adott reakcióit, különösen az esszencialista vs. viselkedésalapú visszajelzés vonatkozásában? Milyen következményekkel jár az esszencialista visszajelzés a vezető-beosztottak kapcsolatára, és

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

---

hogyan enyhítheti a konfliktusokat a viselkedésalapú visszajelzés? Hogyan képezhetnék a szervezetek a vezetőket a viselkedésalapú visszajelzésre történő áttérésére a munkavállalók jobb érzelmi és teljesítményeredményeinek elősegítése érdekében?

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p531.xml>

**A tanulmányt menedzserek és vezetők, humánerőforrás szakemberek, szervezetpszichológusok, vállalati trénerok, üzleti tanácsadók, valamint a vezetés és a szervezeti viselkedés oktatói és kutatói egyaránt haszonnal forgathatják!**

**Kudarcból növekedés, avagy miként lehet a munkahelyi kudarcokat sikeresen feldolgozni?**

**Kiss Kitti Mária és Kun Ágota** (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Ergonómia és Pszichológia Tanszék) empirikus tanulmányukban félig strukturált interjúkat alkalmazva a következő izgalmas kérdésekre keresik a választ: Milyen, a szakirodalomban fellelhető és esetleg még nem azonosított tényezők határozzák meg munkahelyi kudarcok sikeres feldolgozását? Ezek közül melyek hatnak jelentősebben a kudarcélmények feldolgozására és átkeretezésére? A korábban már feltárt tényezők mellett milyen új eredményeket hozott a jelen vizsgálat? A tanulmány, amelyet a lenti linkre kattintva olvashatnak, a pozitív pszichológiai megközelítés keretében tárgyalja a kudarcral való megküzdésben fontos erőforrásokat.

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p553.xml>

**A publikációt ajánljuk humán erőforrás menedzserek és szakemberek, szervezetpszichológusok, vállalati trénerok és coachok, vezetők, valamint a munkapszichológia és a szervezeti viselkedés kutatói számára egyaránt!**

**Hogyan oldhatjuk meg a munkahelyi konfliktusainkat a leghatékonyabban?**

**Czifra Julianna és Csukonyi Csilla** (Debreceni Egyetem, Pszichológiai Intézet), valamint **Gerákné Krasz Katalin Olga** (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Ergonómia és Pszichológia Tanszék) empirikus tanulmánya hozzájárul a munkahelyi konfliktustípusok reális megismeréséhez és valódi következményeinek megértéséhez. Milyen típusú konfliktusokkal találkozunk ma a munkavállalók? Hogyan oldják meg a konfliktusaikat? Milyen konfliktusmegoldási stratégiákat alkalmaznak a munkavállalók, és melyek a leghatékonyabbak a munkahelyi feszültségek feloldásában? Milyen szerepet játszik a befogadás és a sokszínűség a munkahelyi konfliktusokban, és hogyan tudnak a szervezetek harmonikusabb munkakultúrát teremteni? Amennyiben kíváncsi a válaszokra, érdemes fellapoznia a tanulmányt!

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p573.xml>

**Ajánljuk a tanulmányt szervezetpszichológusoknak, konfliktuskezelés szakértőknek és mediátoroknak, vezetési és szervezetfejlesztési tanácsadóknak.**

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

## Mi készíti a „csendes kilépésre”, és hogyan hat ez mentális egészségünkre és jóllétünkre?

**Frankó Luca** (Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pszichológiai Intézet) és **Erdélyi Ajna** (Budapesti Corvinus Egyetem, Adatelemzés és Informatika Intézet) empirikus tanulmányukban a csendes kilépés jelenségét járják körbe. Mit takar a csendes kilépés fogalma? Hogyan függ össze a kiégéssel, a valós kilépési szándékkal, illetve a szubjektív jólléttel? Milyen jelei lehetnek a későbbi valós kilépésnek? Miért hajlamosabb a Z generáció a csendes kilépésre, mint az idősebb generációk? Mit lehet tenni a probléma kezelése érdekében? Milyen szerepet játszanak a társadalmi-kulturális tényezők a csendes kilépés kialakulásában, és hogyan befolyásolhatják a nemzeti és szervezeti kultúrák ezt a tendenciát? Azonosíthatóak-e a Z generáción túl olyan kockázati csoportok, amelyek hajlamosak a csendes kilépésre, és hogyan segíthetik elő a szervezetek az elkötelezettebb munkaerő kialakulását? Amennyiben felkeltették az érdeklődését a fenti kérdések, a linkre kattintva közvetlenül olvashatja a tanulmányt!

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p595.xml>

**Különösen ajánljuk szervezetpszichológusoknak, humán erőforrás menedzsereknek, mentálhigiénés szakembereknek!**

## Mi motiválja a tanárokat a pályán maradásra?

**Koltói Lilla** és **Kiss Paszkál** (Károli Gáspár Református Egyetem, Pszichológiai Intézet) empirikus tanulmányukban az általános és középiskolai tanárok munkahelyi kilépésére fókuszálnak a szakmai, szervezeti elköteleződés és a szervezeti polgári viselkedés fényében. Milyen kapcsolat van a munkahelyről való tényleges kilépés és a kilépési szándék között? Milyen szerepet játszik a szakmai elkötelezettség a munkahelyen maradásban? Mit takar a szervezetpolgári magatartás fogalma és milyen összefüggésben áll a kilépési szándékkal? Inkább a fiatalabb, vagy idősebb tanárok körében erősebb a kilépési szándék? Mennyire befolyásolja a szakmában eltöltött évek száma, a nem, a lakóhely típusa, az iskolatípus, illetve a fenntartó típusa? Milyen szakmai remények-félelmek jellemzik a hazai tanárokat? A szerzők a fenti izgalmas kérdésekre keresik a választ, a kilépési szándékot, a szervezeti elkötelezettséget, a szervezetpolgári magatartást, az alapvető pszichológiai szükségletek munkahelyi kielégülését, a szakmai elkötelezettséget, a munkaorientációt, a munkával való elégedettséget és a jövőorientációt mérő kérdőívek segítségével, valamint a szóasszociáció módszerét használva a tanárok iskolához és tanításhoz való viszonyulásának feltárására. Az alábbi linkre kattintva olvasható.

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/article-p611.xml>

**Ajánljuk a kutatást szervezetpszichológusoknak, humán erőforrás szakembereknek, oktatáskutatóknak, pedagógusoknak!**

# Magyar Pszichológiai Szemle



Főszerkesztő: Prof. Fülöp Márta

E-mail: fulop.marta@ttk.hu

Szerkesztőségi titkár: Saád Judit

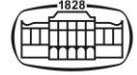
E-mail: pszichoszemle@gmail.com

Szerkesztőség: ELTE PPK Pszichológiai Intézet  
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Web: <http://www.akademiai.com/loi/0016>

Kéziratok benyújtása:

<https://submit.akademiai.com/mpszle/index.php/mpszle>



AKADÉMIAI KIADÓ

---

Amennyiben bármelyik vizsgálat érdeklí, szeretne kapcsolatba lépni a szerzőkkel, akkor keresse Saád Judit szerkesztőségi titkárt ([pszichoszemle@gmail.com](mailto:pszichoszemle@gmail.com)).

Amennyiben a 2024/3. számot meg szeretné vásárolni, akkor kérjük írjon az alábbi email címre: [customerservice@akjournals.com](mailto:customerservice@akjournals.com)

Amennyiben egy meghatározott cikk érdeklí, akkor az alábbi linken keresztül tudja megrendelni:

[www.akademiai.com](http://www.akademiai.com)

Az írások egyben megtekinthetők, letölthetők itt:

<https://akjournals.com/view/journals/0016/79/3/0016.79.issue-3.xml>

Üdvözlettel,

Prof. Fülöp Márta

Magyar Pszichológiai Szemle főszerkesztője

[pszichoszemle@gmail.com](mailto:pszichoszemle@gmail.com)

Saad Judit

Szerkesztőségi titkár