

OTDK-dolgozat

Berta Zoltán

MSc

Pálfi Bence

BA

2013

**Az érzelmi elkötelezettséggel összefüggő tényezők vizsgálata a Széchenyi
István Szakkollégium példáján**

**Analysis of factors related to the emotional commitment in the
Széchenyi István College for Advanced Studies**

Berta Zoltán

Pálfi Bence

Kézirat lezárva: 2012. március 26.

Tartalomjegyzék

1.	<i>Bevezetés (Berta Zoltán és Pálfi Bence)</i>	5
2.	<i>Elméleti háttér</i>	2
2.1	Az elkötelezettség elméletei (Berta Zoltán).....	2
2.2	Az elkötelezettségprofil mint új irány (Berta Zoltán)	5
2.3	Organizational Citizenship Behavior (Pálfi Bence).....	5
2.4	Group Environment (Pálfi Bence)	7
3.	<i>A Széchenyi István Szakkollégium bemutatása (Berta Zoltán)</i>	9
3.1	A szakkollégium küldetése	9
3.2	A szakkollégium szervezeti felépítése	11
4.	<i>Hipotézisek (Berta Zoltán és Pálfi Bence)</i>	12
5.	<i>A kutatás menete</i>	14
5.1	A mintavétel és a lekérdezett minta jellemzői (Berta Zoltán)	14
5.2	A felhasznált kérdőívek (Pálfi Bence)	15
5.3	Validálás és megbízhatóság (Pálfi Bence)	15
5.4	A hipotézisek ellenőrzése, elemzése (Berta Zoltán és Pálfi Bence).....	19
6.	<i>Összefoglalás (Berta Zoltán és Pálfi Bence)</i>	27
7.	<i>A kutatás korlátai és továbbfejlesztési lehetőségei (Berta Zoltán és Pálfi Bence)</i>	28
	<i>Irodalomjegyzék</i>	29

Ábrajegyzék

1. ábra: A szervezeti elkötelezettség attitűd oldala	3
2. ábra: A szervezeti elkötelezettség magatartás oldala	3
3. ábra: Meyer és Allen elkötelezettségmodellje Meyer és Allen (1991) alapján	4
4. ábra: az OCB komponensei Williams és Anderson (1991) értelmezésében	6
5. ábra: A szakkollégium hármas küldetése	10
6. ábra: A szakkollégium szervezeti felépítése	11
1. táblázat: A minta jellemzői	14
2. táblázat: A folytonossági elkötelezettség kérdéseinek faktoranalízise	17
3. táblázat: Az OCB kérdőív kérdéseinek faktoranalízise	18
4. táblázat: A GE kérdőív kérdéseinek faktoranalízise	19
5. táblázat: A komponensek Cronbach-alfái, átlagai és szórásai	19
6. táblázat: Az érzelmi komponens és a tagsági idő korrelációs mátrixa	21
7. táblázat: A vezető tisztségviselők érzelmi elkötelezettségének statisztikai mutatói	21
8. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H3 hipotézisre	22
9. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H4 hipotézisre	23
10. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H5 hipotézisre	23
11. táblázat: A felmért kérdőívkomponensek korrelációs táblája	24
12. táblázat: A hipotézisvizsgálatok összesítve	26

1. Bevezetés

Dolgozatunkban az érzelmi elkötelezettséget és a vele összefüggő, általunk választott tényezőket vizsgáljuk a Széchenyi István Szakkollégium példáján. A kutatás elvégzéséhez szükséges motivációt az biztosította, hogy a szerzők is e szakkollégium tagjai, és érdeklődnek annak sorsa iránt. Szekunder kutatásunk során nem találtunk olyan forrást, amely kifejezetten diákszervezeten végzett elkötelezettségkutatást ismertetett volna, ezért feltétlenül érdemesnek tartottuk a téma vizsgálatát. A dolgozat gyakorlati relevanciáját az a tény adhatja, hogy az eredmények a szakkollégium vezetősége számára is hasznos inputot jelenthetnek a szervezet közelgő reformjainak támogatásához, illetve a mi eredményeinkből esetleg más diákszervezetek is inspirációt meríthetnek a saját magukon elvégzett kutatások lefolytatásához.

A dolgozat első részében a kutatás háttéréül szolgáló elméleteket vesszük át. Ez magában foglalja a Meyer és Allen által kidolgozott modellt, amely három komponensét különbözteti meg az elkötelezettségnek: az érzelmit (érzelmi kötődés és azonosulás a szervezet céljaival), a folytonosságit (ennek fennállása esetén azért akar az egyén a szervezet tagja maradni, mert ennek szükségét érzi a kilépéssel kapcsolatos magas költségek miatt) és a normatívát (ez esetben az egyén erkölcsi kötelességének érzi, hogy a szervezet tagja maradjon). Ezt a három komponenset mértük a Meyer és Allen szerzőpáros által kidolgozott kérdőívvel. A másik elméleti kategória a csoportkohézió volt, amelyet a 4 komponensű, sportcsapatokra alkalmazott GEQ kérdőívvel mértünk. A harmadik vizsgált fogalomkör az ún. szervezeti polgár magatartás vagy OCB (Organizational Citizenship Behaviour) volt, amellyel a szakkollégiumokra jellemző önkéntes munka iránti attitűdöket lehet lemérni. Ezt a három kérdőívet alkalmaztuk a primer kutatásunkhoz. Emellett még feltettünk csak a szakkollégiumra vonatkozó kérdéseket is (tagi státusz, vezető tisztség vállalása...). Az eredetileg üzleti szférára és sportcsapatokra alkalmazott kérdőíveket átfogalmazással, illetve kérdések kihagyásával készítettük el az adatfelvételhez. A hipotéziseinket ezek tudatában állítottuk össze.

A következő részben bemutatjuk a szakkollégiumot, hogy megismerkedjünk a kutatás terepével. Ezt követően ismertetjük a felállított nyolc hipotézisünket. Elemezzük az adatokat, teszteljük a hipotéziseket, hogy egyedi következtetéseket tudjunk levonni a szakkollégiumra nézve. A dolgozat végén összegezzük az adatelemzés eredményét, lehetséges kutatási irányokat vázolunk fel.

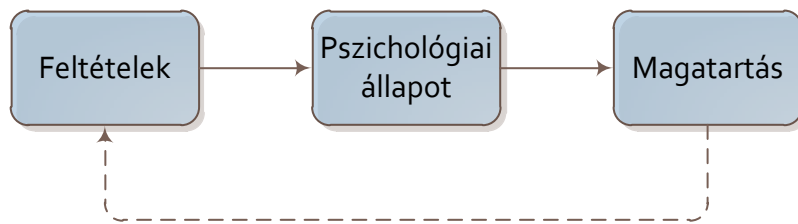
2. Elméleti háttér

2.1 Az elkötelezettség elméletei

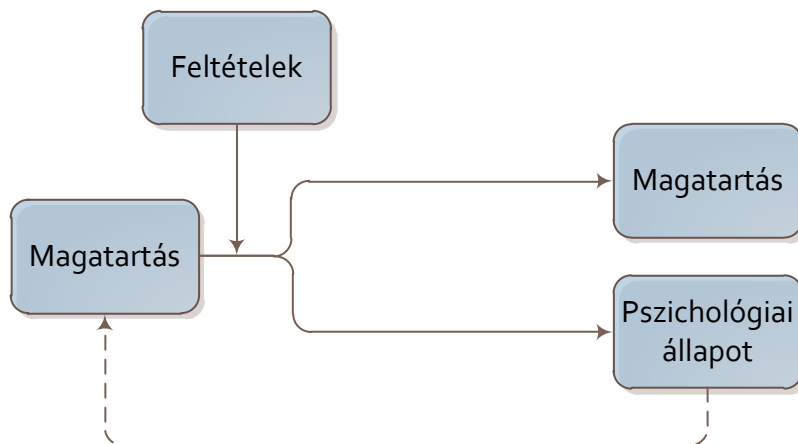
Az elkötelezettség vizsgálatának előtérbe kerülése azzal magyarázható, hogy elvileg kapcsolat létezhet a dolgozók részéről tapasztalható elkötelezettség és a szervezetben maradás között. Úgy vélték, hogy az elkötelezettség gyökereinek felfedezésével, kutatásával olyan eredmények kerülhetnek felszínre, amelyek segítségével növelhető a szervezeti tagok részéről a szervezet felé megnyilvánuló pszichológiai alapú kötődés, s ennek következményeként pedig a szervezettel szemben is lojálisabb munkavállalók lehetnek. A nagyobb elkötelezettségnek a nagyobb teljesítmény, kisebb fluktuáció, kevesebb hiányzás, késés, stressz lenne az eredménye.

Fontos megjegyezni, hogy az elkötelezettség fogalmának nincsen egyértelmű meghatározása a szakirodalomban, számos tanulmány, kutatás született a témában, s minden szerző más-más aspektusát emelte ki a szervezeti elkötelezettségnek. Mi a szerteágazó szakirodalmi meghatározások közül a Meyer és Allen által megfogalmazott definíciót vesszük alapul, mert véleményünk a szakkollégiumhoz ez a meghatározás áll legközelebb, amely szerint „Az elkötelezettség egy olyan *pszichológiai kötődés* a munkavállaló és a szervezet között, amely csökkenti a valószínűségét annak, hogy az egyén önként kilépjen a szervezetből.” (Meyer-Allen, 1991, p. 67.)

A definíciós különbözőségek mellett viszont kialakult egy konszenzus arra vonatkozóan, hogy az elkötelezettséget szét lehet bontani attitűd (attitudinal perspective) és magatartási (behavioural perspective) oldalra. „Az elkötelezettség attitűd oldala azt a folyamatot állítja középpontba, amelyben az emberek a szervezettel való kapcsolatukat mérlegelik. Ez egy olyan gondolkodási sémának tekinthető, amelyben az emberek arról vélekednek, hogy a saját értékeik és céljaik milyen mértékben egyeztethetők össze a vállalatéval. Ezzel szemben az elkötelezettség magatartási oldala arra a folyamatra utal, amelynek során az emberek bezáródnak egy bizonyos szervezetbe, és hogyan kezelik ezt a problémát.” (Mowday et al., 1982, p. 26) Az alábbi ábrákon szemléltetjük a két megközelítés közötti különbségeket (Meyer-Allen, 1991, p. 63) alapján:



1. ábra: A szervezeti elkötelezettség attitűd oldala



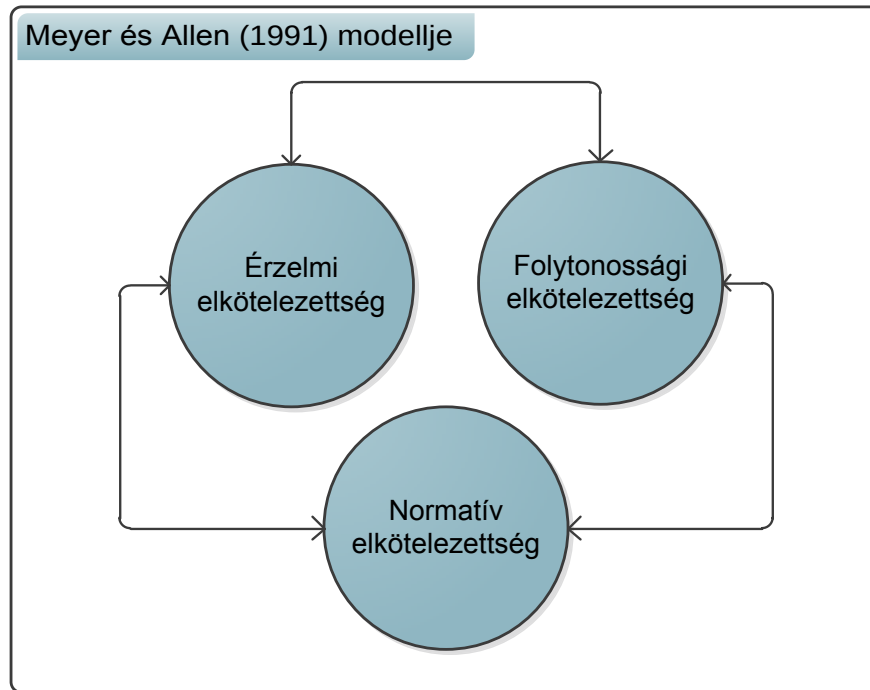
2. ábra: A szervezeti elkötelezettség magatartás oldala

Az attitűd oldali elkötelezettségnél a középpontban a pszichológiai állapot van, amely bizonyos feltételek és szituációk hatására alakul, hogy aztán különböző magatartásokhoz vezessen. A szaggatott vonalak másodlagos kapcsolatokat jelentenek, így az attitűd oldalnál ez a vonal azt mutatja meg, hogy az elkötelezettség magatartási oldala jó eséllyel gyakorol hatást a feltételekre.

A magatartási oldalnál a fő kérdés az, hogy adott magatartás végrehajtása után megismétlődik-e (ezt jelzi a magatartás nevű téglalap ismétlődése), és ha igen, milyen feltételek hatására. Látható, hogy felcserélődik a pszichológiai állapot és magatartás, és itt ez az állapot hat vissza a magatartásra. (Kiss, 2010, p. 16.) Mindkét oldal esetén tehát kulcsfontosságú a feltételek ismerete, amelyek tudatában képesek vagyunk befolyásolni az egész elkötelezettségi folyamatot is.

A kutatók körében legelterjedtebb modellnek Meyer és Allen (1991) modellje tekinthető, akik a szervezeti elkötelezettségnek három dimenzióját azonosították: az érzelmi, a folytonossági és a normatív dimenziót. Ez a megközelítés abban tekinthető úttörőnek, hogy először azonosítja ezt a három pszichológiai dimenziót, ami köré szerintük – szintetizálva a releváns szerzők eredményeit - az addigi kutatások koncentrálnak. Fontos,

hogy nem háromféle elkötelezettségről beszélünk, hanem az elkötelezettség három komponenséről, amelyek éppen ezért szimultán módon jelennek meg az egyénekben. Előfordul, hogy valakinél az egyik vagy akár több komponens is dominál. (Kiss, 2010) Ezek után megvizsgáljuk, hogy mit rejt magában a három komponens.



3. ábra: Meyer és Allen elkötelezettségmodellje Meyer és Allen (1991) alapján

Az érzelmi (affektív) elkötelezettség komponense az egyén érzelmi kötődése, azonosulása a vállalat értékeivel és céljaival, tehát hogy mennyire képes bevonni magát a szervezetbe. Az érzelmi szempontból erősen elkötelezett munkavállalók azért tartják fenn a szervezeti tagságukat, mert így *akarják* (*want to*). Ennek alapja tehát az identitásérzet, a közös értékek és a személyes közreműködés.

Ezzel szemben a folytonossági elkötelezettség a költségeket világítja meg. Ennek a dimenziónak az elődjének Becker (1960) tekinthető, aki az elkötelezettséget költség¹ oldalról közelítette meg. Ezeknek az észlelt költségeknek két típusát különböztetjük meg. Az első abból származik, hogy az egyén számára kevés alternatív elhelyezkedési lehetőség adódik. A második típus pedig a munkahelye elhagyásával okozott személyes áldozatokat jelenti, mint például a barátságok, munkahelyi kapcsolatok, ismeretségek elvesztése,

¹ side bet

anyagi veszteségek. Azok a munkavállalók, akik számára a folytonossági elkötelezettség az elsődleges, azért tartja fent továbbra is a szervezeti tagságát, mert ennek *szükségét* (*need to*) érzi. E komponens alapjának tekinthető tehát a munkahelybe a foglalkoztatás során elért befektetések (idő, tanulás), illetve az elhelyezkedési alternatívák hiánya.

A harmadik halmazt alkotó tényezőket nevezhetjük a normatív elkötelezettség dimenziójának. Ebben az esetben a morális kötelesség az, ami az egyént a szervezetben tartja, tehát azért akar tag maradni, mert úgy érzi, tagnak *kellene* maradnia. Ez a háromkomponensű modell vált a legelterjedtebbé a szakmában, ezt a megközelítést tesztelik azóta is sokan. Alapjául szolgál a normák belsővé tétele és a pszichológiai szerződés előnye.

2.2 Az elkötelezettségprofil mint új irány

Újabb hullámként jelenik meg az elkötelezettségkutatások között az elkötelezettségprofilok vizsgálata. Ez azt jelenti, hogy a fentebb említett elkötelezettségkomponenseket azok együtt létezése miatt profilokban lehet rendezni. Így ki lehet alakítani többféle homogén osztályt (jellemzően klaszterelemzéssel), amelyekkel megállapítható, hogy az adott profil milyen összefüggésben van bizonyos munkahelyi jelenségekkel, mint például a stressz, kilépési szándék, hiányzás, késés. Sommer (2010) megmutatta, hogy az érzelmi-normatív profil köthető össze a legtöbb kedvező kimenetelű munkahelyi jelenséggel.

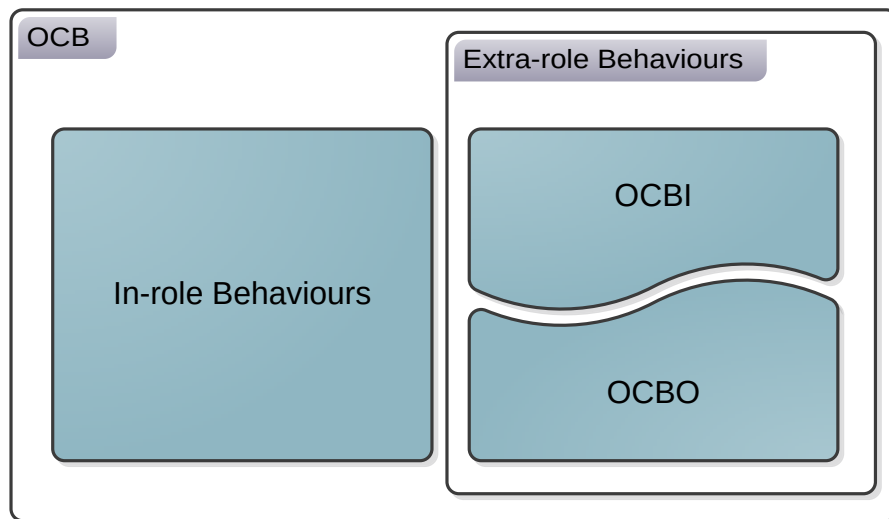
Mi úgy látjuk, hogy még izgalmasabb kutatási terület lenne, ha az elkötelezettség vizsgálata nem állna meg egy szervezet határainál, hanem több szervezetet vizsgálnának egy iparágon belül. Felmérve a különböző komponenseket szervezeti szinten, ezt követően pedig aggregálva láthatóvá válna, hogy milyen pontokon különböznek egymástól ezek a profilok, hogy az egyes szektorokban milyen elkötelezettségprofilú emberek helyezkednek el. Ennek hatására pontosabb információkkal rendelkeznenk arról, hogy milyen típusú elkötelezettség van jelen az egyes iparágakban. Ennek az eredménynek pedig lehetnek különböző szervezetfejlesztési implikációi is. Például ha egy iparágban magas lenne a folytonossági elkötelezettség faktora, akkor további feltáró jellegű vizsgálatokat lehetne végezni az okok tekintetében.

2.3 Organizational Citizenship Behavior

A szervezet érdekében végzett önkéntes munka jelentőségére először Katz (1964) mutatott rá. Véleménye szerint a szervezet hatékony működésének három fontos kritériuma van. Az első a tagok szervezetben maradásának mértéke, a második az, hogy a tagság magatar-

tása megfelel-e a szervezetben elvártnak és végül a legfontosabb az, hogy a tagok munkakörükön túlmutatóan, önkéntes módon a szervezet érdekének megfelelően viselkednek e. A harmadik gondolatot felhasználva alkotta meg Bateman és Organ (1983) a „citizenship behavior”, majd Smith (1983) az „organizational citizenship behavior” (OCB) fogalmát. Organ egy későbbi művében így definiálta az OCB-t: „Olyan egyéni magatartás, amely önkéntes, nincsen közvetlenül vagy explicit módon elismerve a formális ösztönzési rendszerben, és összességében elősegíti a szervezet hatékony működését.” (Organ et al., 2005) A definíciónak három fontos része van. Az első, hogy a magatartás önkéntes, tehát nem kikényszeríthető és elmaradása nem büntethető. A második, hogy nincs elismerve a formális ösztönzési rendszerben, tehát az érte járó jövőbeli kompenzáció bizonytalan, hiszen nincs írásbeli szerződésben garantálva. A harmadik a magatartás következménye, miszerint a tagok ilyen viselkedése a szervezeti hatékonyságot segíti elő.

Az OCB hamar népszerűvé vált a szakirodalomban, azonban több probléma is felmerült vele kapcsolatban, az egyik az, hogy milyen dimenziói különíthetők el, tehát milyen komponensei vannak. Ennek történeti összefoglalásával foglalkozott Podskaiff et al (2000). A legegyszerűbb elmélet szerint egy dimenziója van a magatartásnak (Bateman-Organ, 1983). Podskaiff 30 különböző koncepciót különített el, melyek között szerepel saját felosztása is, ahol hét komponensből áll az OCB, mégpedig a segítőkész magatartás; sportemberi hozzáállás; szervezeti hűség; szervezeti szabálykövetés; egyéni kezdeményezés; civil kurázsi; önfejlesztés.



4. ábra: az OCB komponensei Williams és Anderson (1991) értelmezésében

Dolgozatunkban Williams és Anderson (1991) háromkomponensű felosztását alkalmazzuk. A szakirodalom előttük már megkülönböztette az in-role, vagyis a szervezeti munkakörben leírt, elvárt magatartást, és az extra-role, a munkakörön túlmutató önkéntes feladatvégzést, dimenzióit. Véleményünk szerint azért fontos az in-role magatartás vizsgálata az önkéntes mellett, mert fontos viszonyítási alapot ad az egyének összehasonlításához. Azonban művükben faktoranalízis segítségével rámutatnak, hogy az extra-role-nak két formája, komponense van. Az in-role (IRB) magatartás dimenziójába tartozik a tagok azon viselkedése, ami munkakörükbe beletartozik, például végig dolgozzák-e a munkaidejüket, betartják-e határidőket. Az extra-role-t további két dimenzióra OCB-Individuals-ra és OCB-Organizational-ra bontják. Az OCBI magatartás esetén egy szervezeti tag profitál az egyén viselkedéséből, ami közvetett módon a szervezetet is segíti, például ha valaki segít annak, aki hiányzott, vagy személyes kapcsolatot tart fenn más tagokkal. Az OCBO magatartás, olyan viselkedést jelent, amiből a szervezet közvetlenül profitál, ilyen például ha valaki előre jelzi, hogy nem tud munkába jönni, vagy betartja az informális szabályokat.

2.4 Group Environment

A legtöbb szervezet működésében jelentős szerepet játszanak a csoportok, melyek a feladatok, problémák hatékonyabb megoldásának érdekében jönnek létre. Dobák és Tsai (1996) a szervezetet is, mint csoportot értelmezték, melynek tagjai nem csak egyének, hanem csoportok is lehetnek. Bakacsi (1996) a következőképpen definiálta a csoportot: „Csoportnak két vagy több olyan egymástól kölcsönös függésben lévő és interakcióban álló egyént tekinthetünk, akik valamilyen cél érdekében közösen cselekszenek vagy együttműködnek”. A definíció két fontos kritériumra mutat rá, a kölcsönös egymásrautaltságra és a közös cselekvésre, ezek megléte nélkül nem beszélhetünk csoportról. A kritériumok a csoport megalapításának okában gyökereznek, hiszen az egyének egy olyan közös cél érdekében alapítanak csoportot, amit külön nem tudnának elérni, ebből következik, hogy egymásra vannak utalva, illetve rá vannak kényszerülve az együttműködésre, közös cselekvésre.

A csoportdinamika olyan magatartási formák és pszichológiai folyamatok rendszere, amik a csoporton belül vagy a csoportok között zajlanak, és ez által alakítják őket. A csoportdinamikai kutatások elsődleges céljai közé tartozik, hogy értelmezze a csoporttagok döntéshozatali mechanizmusát (Backstrom et al., 2006). A csoporton belüli típusba tartoz-

nak többek között a csoport identitás és a dolgozatunk fókuszában álló csoportkohéziós erők is.

Csoportkohézió fogalmának megalkotása Festinger et al. (1950) nevéhez fűződik, akik úgy definiálták, mint azon erők összessége, amik az egyéneket egy csoportban tartják. Tehát a csoportkohézió mértéke szoros összefüggésben áll a csoport hosszú távú fennmaradásával. A szakirodalomban később számtalan vitát generált ez a definíció, melynek egyik hozadéka lett Van Bergen és Koekebakker (1959) elmélete. Véleményük szerint az egyén és csoport fogalmát erőteljesebben el kell különíteni, ezért csoportkohézió fogalmától megkülönböztették az ATG-t (attraction to group). A csoportkohézió az elméletükben azt az erőt jelenti, amely a csoportot egyesíti. Az ATG pedig az egyén motivációinak azon kölcsönhatásai, amelyek arra ösztönzik, hogy a csoportban maradjon. Carron et al. (1985) a csoportkohéziót egy kétdimenziójú fogalomként határozták meg. Az ATG mellett bevezették a GI komponenst (group integration). Modelljükben az ATG az egyén csoportba történő személyes vonzódására vonatkozik, míg a GI az egyén észleléseit tartalmazza a csoport összetartásáról. Mindkét dimenzió belül meghatároztak két elemzési szempontot, a task-ot és a social-t. A task szempontot akkor alkalmazzuk, ha a csoport egy feladat megoldásának okán kényszerül rá az együttműködésre. A social a task ellentéte, tehát közösségi tevékenységek esetén értelmezendő, nem lehet feladatmegoldás a kohézió oka. Carron et al (1985) a már említett négy faktor gyakorlati felmérését sportcsapatokon végezték, és erre alakították ki saját 18 kérdéses kérdőívüket a GEQ-t (Group Environment Questionnaire). Azonban ez az elméleti keret a gyakorlatban nem csak sportcsapatokra értelmezhető, Dyce és Cornell (1996) művükben a kérdőív validitását vizsgálták zenekarok példáján, és bebizonyították a task – social elválasztás érvényességét. Dolgozatunkban Carron et al (1985) négykomponensű csoportkohéziós elméletét alkalmazzuk.

Összességében elmondhatjuk, hogy már a szakirodalmi áttekintés után is összefüggések fedezhetők fel az elkötelezettség, a csoportkohézió és az OCB között.

A következő fejezetben az elméleti fogalmak gyakorlati alkalmazásának terepét, a Széchenyi István Szakkollégiumot mutatjuk be.

3. A Széchenyi István Szakkollégium bemutatása

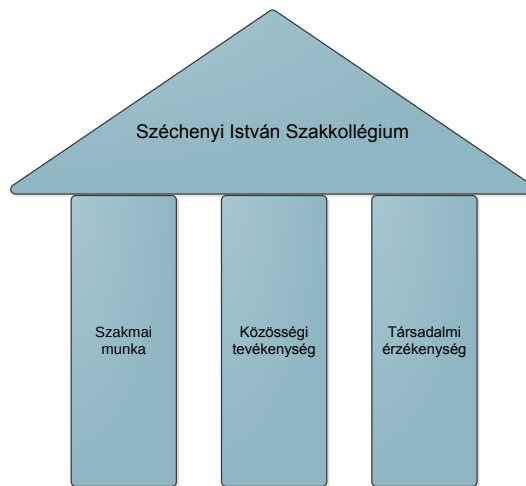
A Széchenyi István Szakkollégium a társadalomtudományi képzés színvonalának emelése mellett elkötelezett diákok kezdeményezésére 1987-ben alakult meg (idén ünnepli 25. születésnapját) az akkori Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem autonóm kollégiumaként. A szakkollégiumnak jogi személyiséget adó alapítvány 1990-ben került bejegyzésre az ország kilencedik ilyen szervezeteként. A jogi személyiség szükséges volt a hivatalos pályázatokon való részvételhez, majd később az oktatási kormányzat általi akkreditációhoz is. Közhasznúvá 1997-ben vált, ezzel is jelezve, hogy a szervezet a társadalom számára olyan fontos, hasznos célok teljesüléséhez járul hozzá, amelyeket a kormányzat saját forrásaiból nem tudna biztosítani (ezek a célok később kifejtésre kerülnek). A Szakkollégiumi Mozgalom² és a később megszületett Szakkollégiumi Charta³ eszméjével összhangban az önszerveződő közösség az egyetemi képzést kiegészítő, elmélyítő oktatás megvalósítását tűzte ki célul, amely az alapítók szándékai szerint hozzájárulhat egy széleskörű társadalomtudományi ismeretekkel rendelkező és a társadalmi problémák iránt fogékony értelmiségi és tudományos elit kialakulásához. A szakkollégium jelenleg is a Budapesti Corvinus Egyetem bejegyzett diákszervezeteként működik. Viszont 1995-től kezdődően valamennyi budapesti felsőoktatási intézmény hallgatója jelentkezhet ide. Ennek következtében néhány fő jogász és bölcsész hallgató is a szakkollégium sorait gazdagítja.

3.1 A szakkollégium küldetése

A szakkollégium hármas pillérrendszere, ami a működés és célrendszer elvi alapját képezi, így a küldetést is meghatározza az alábbi ábrán látható:

² Magyarországon kb. 75 szakkollégium működik jelenleg. 2011-től a szakkollégiumi mozgalom érdekvédelmi szervezetbe tömörült (Szakkollégiumok Szövetsége), amelynek keretében – bizonyos kritériumok teljesítése után – akkreditációt nyernek a mozgalmon belül. A hivatalos csoportosulás eredményeként hatékonyabb együttes fellépés alakul ki a szakkollégiumok részéről a mindenkor oktatási kormányzat irányában a lehetséges felsőoktatási reformok kérdésében. A Széchenyi István Szakkollégium akkreditált tagja a Szakkollégiumok Szövetségének.

³ http://kszkprojekt.blogter.hu/350675/szakkollegiumi_charta letöltés ideje: 2011.01.21. 16:13



5. ábra: A szakkollégium hármas küldetése

A szakmai munka már a szervezet nevéből adódóan is alapvető fontosságú érték, hiszen a kurzusrendszer által a tagok olyan kiegészítő szakmai tudást szerezhettek itt, amellyel a végzett szakkollégisták könnyebben el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon, a kialakult nyitott és széles látókörű mentalitásukkal és az itt szerzett tapasztalataikkal (csapatmunka, tisztségviselés, szervezési feladatok, projektmunkák, kutatásokban való részvétel) pedig az átlagosnál rövidebb időn belül vezető beosztásba is kerülhetnek.

A közösségi tevékenység magában foglalja magát az egy kollégiumi emeleten (Ráday utcai Földes Ferenc Kollégium) való együttélést, a rendezvényeken való részvételt (nyár és téli tábor, belső rendezvények) és egyéb önszerveződő eseményeket a kollégium falain belül. Ezek által kialakul a kollégistákban a közösséghez való tartozás és azzal való azonosulás tudata, egy széchenyis identitás, amely nagyban segítheti a szervezetet céljai elérésében, illetve az egyén számára személyes kiteljesedését, érvényesülését is segítheti.

A társadalmi érzékenység pillére hozzátartozik a széles látókörűség kialakításához. Ennek fő üzenete a szakkollégisták felé, hogy törődjenek a szűkebb-tágabb társadalomban lezajló, adott esetben kedvezőtlen tendenciákkal (ruhagyűjtés gyermekotthonoknak, észak-borsodi roma fiatalok kirándultatása a fővárosban, határon túli magyarok pénzügyi tudásának fejlesztése). A szakkollégisták a pillér keretében önkéntes munkával segítik, hogy ha csak egy kicsivel is, de jobba váljon az őket körülvevő világ.

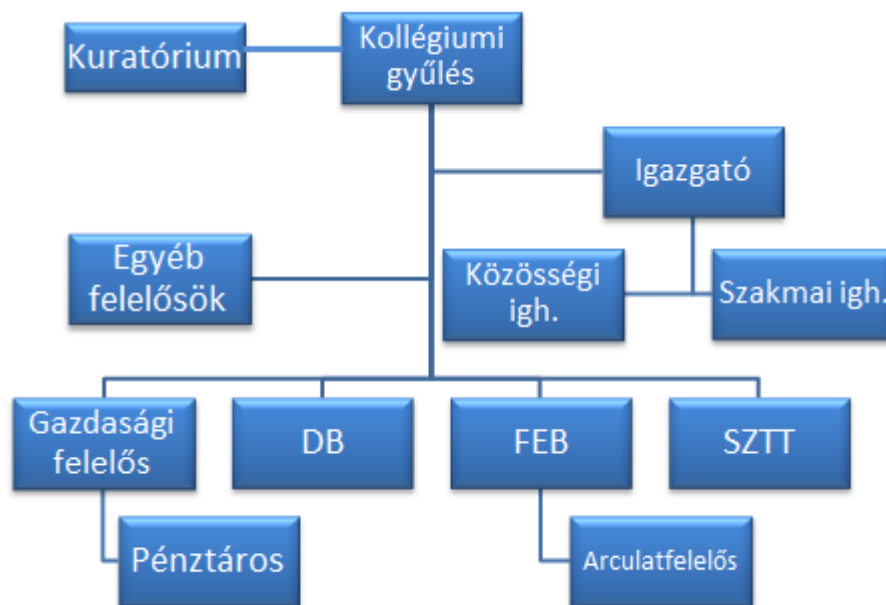
A szakkollégium stratégiai célja, hogy az egyetemi oktatást kiegészítve elősegítse a reális, kritikus társadalomtudományi és közgazdaságtudományi felkészültséget, gondolkodást és a közművelődést a szakkollégiumban és az egyetemen egyaránt, illetve hogy ösz-

tönözzön a nyitott, innovatív értelmiségi szakemberré és a demokrata, autonóm közösségi emberré válásra. A következő ábrával szemléltethető a szakkollégium hozzáadott értéke:

Mint ahogy korábban is láthattuk, a szakkollégiumnak igencsak összetett célrendszerre van, amely korántsem egyértelmű, ezért nem lehet egyetlen közös céllal azonosulni. Ez egyik oldalról megnehezíti a szervezeti működést, illetve nehezítheti a szervezeti elkötelezettséget, mivel a célkongruencia⁴ nem jelenik meg egyértelműen.

3.2 A szakkollégium szervezeti felépítése

A szakkollégium – diákszervezeti jellegéből is adódóan – egy igen lapos szervezet. A tisztségviselők 90%-át hallgatók alkotják, s ők munkájukért semmiféle anyagi ellenszolgáltatásban nem részesülnek. Az igazgató és helyettesei kapnak díjazást, de ők már végzett szakkollégisták, akik munkahelyük mellett végzik ezt a tevékenységüket. Az alábbiak szerint lehetne felvázolni a szervezet felépítését:



6. ábra: A szakkollégium szervezeti felépítése

A diákszervezet mögött áll támogatóként egy alapítvány, ezt jelzi a struktúra tetején álló Kuratórium. A Kollégiumi gyűlés a legfőbb döntéshozó szerv, amit a tagság alkot,

⁴ Az egyéni célok egybeesnek a szervezeti célokkal.

fontos kérdésekről szavaz. 1-2 havonta ül össze a tanév ideje alatt. Az organogram alsó két sorában találhatóak a diákszervezet tisztségviselői. A három fő szervezet a DB (Diák-bizottság), FEB (Felvételi Bizottság) és SZTT (Szakmai Tudományos Tanács), a gazdasági ügyekért pedig a Gazdasági felelős felel egy személyben.

A tagság kétféle konstrukcióban is megvalósítható. Lehetnek belsős és külsős tagok is. A belsős tagság azt jelenti, hogy az adott tag bent lakik a szakkollégium épületében a Ráday utcai Földes Ferenc Kollégiumban. A másik opció pedig a tag számára pedig az, hogy külsős lesz, tehát nem lesz férőhelye az épületben.

4. Hipotézisek

A kutatás célkitűzéseinek meghatározásához hipotéziseket állítottunk fel. A mintánk segítségével így következtetéseket fogunk levonni a teljes sokaságra vonatkozóan.

H1: Az érzelmi alapú elkötelezettség a legerősebb a szakkollégisták körében.

Véleményünk szerint mivel a szakmai vagy a szervezetért végzett munkáért nem jár anyagi ellenszolgáltatás, ezért a folytonossági elkötelezettség komponense nem lesz olyan erős, mint egy forprofit szervezetben. Azért gondoljuk, hogy az érzelmi komponens a legmagasabb, mert a szervezeti tagok olyan önkéntesek, akik jelentkezők nagyobb csoportjából lettek kiválasztva, és így lehetőséget kaptak arra, hogy az egyetemi oktatás mellett, azt kiegészítve részt vehessenek magasabb színvonalú kiscsoportos szemináriumokon is. Másrészt a tagság nagyobbik része együtt lakik, ami véleményünk szerint szintén erősíti az érzelmi elkötelezettséget, hiszen nem csak szakmai, hanem személyes kapcsolatok is fűzik a tagokat a szervezethez. A normatív elkötelezettséget azért nem gondoljuk szignifikánsnak a tagság körében, mert a szervezethez önkéntesen jelentkeztek azzal a céllal, hogy az egyetemi kötelezettségeken túlmutató tevékenységeket végezhesse. Ezért a szakkollégium keretein belül végzett munkára nem kötelességként, elvárásként fognak tekinteni.

H2: A tagként eltöltött évek száma és az elkötelezettség között van kapcsolat.

Úgy gondoljuk, hogy ha valaki minél több időt tölt el a szakkollégiumban, annál inkább úgy érezheti, hogy vissza szeretne adni valamit a szervezetnek tisztségviselés vagy bármilyen más formában.

H3: Az elkötelezettség magasabb a vezető tisztségviselők körében.

Hipotézisünket arra a gondolatra alapozzuk, hogy azok az emberek, akiknek magasabb az elkötelezettségük, szívesebben vállalnak vezetői tisztséget.

H4: A belső státusz és az elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.

Úgy gondoljuk, hogy a belső státuszú tagok várható elkötelezettsége magasabb lesz, mivel az intézmény több járulékos hasznát tapasztalják meg, élvezhetik, azáltal, hogy bent laknak a kollégiumban.

H5: A válaszadó neme és az elkötelezettség között nincs kapcsolat.

Véleményünk szerint nincs szignifikáns különbség a nők és férfiak várható elkötelezettsége között.

H6: A csoportkohézió és az elkötelezettség között pozitív korreláció áll fenn.

Ahogy azt már említettük, véleményünk szerint a magas lesz a tagság körében az elkötelezettség mértéke, többek között azért, mert együtt laknak és ez által rengeteg közösségi programban vesznek részt. Úgy gondoljuk, hogy a magas elkötelezettség ez által kapcsolatban van a csoportkohézióval is, a kapcsolat irányát nem vizsgáljuk.

H7: Az IRB és az elkötelezettség között nincs szignifikáns kapcsolat.

Meglátásunk szerint az in-role magatartás, azaz a kötelesség alapú munkavégzés nem áll kapcsolatban a szervezeti elkötelezettség mértékével, mert a szakkollégiumban végzett munkák legnagyobb részét a tagok önkéntesen vállalják, így a kevésbé elkötelezett embereknek kevesebb munkát kell végezniük, amit könnyen teljesíthetnek.

H8: Az OCB extra-role komponensei és az elkötelezettség között kapcsolat van.

Az előző hipotézis gondolatmenetéből adódóan az extra-role magatartás, azaz a kötelességeken túlmutató munkavégzés mértéke valószínűleg a magasabb elkötelezettségű tagok körében jelentősebb lesz, hiszen szívesebben vállalnak el olyan feladatokat, amik a szervezetet vagy a tagságot segítik.

A fenti módszerből következik, hogy a kapcsolat irányára vonatkozóan nem, csak annak erősségére vonatkozóan tudunk bármit is mondani. Ezzel gondosan tartjuk magunkat az ökonometria tárgykörében elterjedt népszerű mondáshoz: „Correlation does not mean causation.”, azaz „A korrelációval önmagában nem tudunk okságot megállapítani.”

5. A kutatás menete

5.1 A mintavétel és a lekérdezett minta jellemzői

A primer kutatásunk adatait kérdőívezési módszerrel gyűjtöttük be. Az alapsokaság a Széchenyi István Szakkollégium aktív tagsága. A felmérést egy online kérdőív segítségével végeztük (a kérdőív a Függelékben található). Az alapsokaság elemszáma 68 fő, a válaszadási ráta 75%-os volt (51 db kitöltött kérdőív). Mivel minden mezőt kötelezőnek állítottunk be, ezért nem volt hiányos adat. Az alapsokaság és a minta viszonyszámainak összehasonlításával megállapítottuk, hogy a felvett minta és az alapsokaság megoszlási viszonyszámai (például belsősök és külsősök aránya, fiú-lány arány) között nincsenek jelentős eltérések, ezért e minta alapján le tudunk vonni következtetéseket a teljes sokaságra nézve, tehát a mintánk reprezentatívnak tekinthető. A mintavétel eredményeként az alábbi sokasági paraméterek állapíthatók meg:

Paraméter	Létszám (fő)	Megoszlás
Férfi	27	53%
Nő	24	47%
Belsős	37	73%
Külsős	14	27%
Vezető tisztségviselő	10	20%
Egyéb tisztség	40	78%
Nem vállalt még	5	10%
Első éves	10	20%
Másodéves	15	29%
Harmadéves	8	16%
Negyedéves	8	16%
Ötödéves	9	18%
Hatodéves	1	2%
	51	100%
Budapesti	10	20%
Nem budapesti	41	80%

1. táblázat: A minta jellemzői

5.2 A felhasznált kérdőívek

A felméréseket három nemzetközi szinten és a szakirodalomban elterjedt kérdőív alapján készítettük el. A dolgozat központi témájaként választott elkötelezettséget a Meyer Allen-féle három komponensre alapozott kérdőívvel mértük 7-es Likert-skálát alkalmazva. A csoportkohéziót a főként sportcsapatok esetében használt GEQ (Group Environment Questionnaire) segítségével mértük fel 9-es skálán. A harmadik vizsgált témakört pedig az OCBQ-val (Organizational Citizenship Behaviour Questionnaire) szondáztuk. Mivel ezek a kérdőívek változatlan formában nem lettek volna alkalmasak kutatási céljainkra, ezért számos kérdést átalakítottunk, hogy használható legyen a szakkollégiumban. Ez javarészt abból állt, hogy a „szervezet” szót átírtuk a „SZISZ” vagy „Szakkollégium” vagy „Szakkoli” szavakra. A GEQ alapesetben sportcsapatokra vonatkozik, mi viszont a „csapat” szót a szakkollégium tagságára értelmeztük, továbbá a „társaság” szót közösségre, ezért a „mérkőzés” szavakat „kurzusokra” cseréltük. A GEQ kérdőív két dimenzióra bontható a feladat (task) és közösségi/társasági (social) komponensek mentén. Ezek közül kénytelenek voltunk elhagyni a feladat komponenst (GIT és ATGS), mert nem lehetett volna értelmezni a teljes szakkollégiumra egy olyan közös célt/feladatot, mint a sportcsapatok esetében a győzelmet.

A szakkollégiumi kontextusba egyáltalában nem illeszkedő kérdéseket elhagytuk (például: Ha elhagynám ezt a szervezetet, annak a kevés negatív következménye közül az egyik az lenne, hogy kevés alternatív elhelyezkedési lehetőség állna rendelkezésemre. (Meyer-Allen) Nem megérdemelt szüneteket tartok a munkám során. (OCB) Elégedetlen vagyok azzal a játékidővel, amit kapok (GEQ)).

Tehát próbáltuk teljes egészében átmenetni az üzleti, sport szférára kifejlesztett kérdőíveket a szakkollégiumi környezetre, amit már önmagában jelentős eredménynek tekintünk.

5.3 Validálás és megbízhatóság

A kérdőív validálásához a konfirmatív faktoranalízis módszerét választottuk, amit a súlyozatlan legkisebb négyzetek (Unweighted Least Squares) módszerével és varimax rotációs technika segítségével végeztünk el. Melynek lényege, hogy számszerűsítve bizonyítjuk, hogy az általunk feltételezett faktorokhoz valóban azok a kérdések tartoznak, amiket mi

gondolunk, illetve azt vizsgálja, amire a miénket megelőző kutatásokban is alkalmazták. Az előzetesen elvégzett Cronbach-alfa⁵ tesztek alapján az OCBO komponens megbízhatósági szintje (0,309) nem közelítette meg az elfogadható szintet, 0,6-ot (Bagozzi and Yi, 1988). Az OCB kérdőív faktoranalízisét így csak két előzetesen megadott faktoron végeztük el úgy, hogy az OCBO hoz tartozó kérdéseket kivettük az elemzésből. Az elvégzett faktoranalízisek egyértelműen igazolták a Meyer-Allen féle kérdőívben belül az AC és NC faktorok létét. Azonban, ahogy az a második táblázatban is látható, nem minden elem illeszkedik egyértelműen a saját faktorára. Az első faktor eredetileg az érzelmi elkötelezettség komponense és a harmadik a folytonossági elkötelezettségé, ennek ellenére a hét kérdés közül négy az első faktoron helyezkedik el. Ez egyrészt az esetleges nem pontos fordításoknak köszönhető, másrészt annak, hogy a teszt eredetileg forprofit cégekre van kialakítva, ahol a folytonossági elkötelezettségnek inkább a materiális vonatkozásai kerülnek előtérbe az alkalmazottaknál. Tehát egy diákszervezet esetén ez könnyen új értelmezést nyerhet. A kiugró eltérésben fontos szerepet játszik az is, hogy a CC komponensen belül további komponensek értelmezhetőek, a folytonossági elkötelezettségnek két alapvető motivációja van, az egyéb alternatívák alacsony száma és a magas áldozathozatal a szervezet elhagyása esetén. Megfigyeléseink szerint a magas áldozathozatal a kitöltők többségénél érzelmi áldozathozatalt jelent (például barátságok elvesztése), így az ilyen jellegű kérdések inkább az érzelmi elkötelezettség faktorára illeszkednek erősebben.

⁵ Ez a mutatószám 0 és 1 közötti skálán fejezi ki a mérőeszközünk pontosságát, minél magasabb annál megbízhatóbb az eszköz

	Faktorok		
	1	2	3
Úgy érzem, hogy túl kevés egyéb lehetőség áll a rendelkezésemre ahhoz, hogy fontolóra vegyem a SZISZ elhagyását.	-,082	,058	,202
Túl sok időt fektettem a SZISZ-be ahhoz, hogy fontolóra vegyem a más diákszervezetben történő elhelyezkedést.	-,004	,068	,224
Ha most elhagynám a SZISZ-t, az jelentős személyes áldozatot követelne tőlem.	,416	-,008	,078
Számomra a szakkoli elhagyásának jóval nagyobb lenne a költsége, mint a haszna.	,585	-,091	,277
Azért nem hagynám el a SZISZ-t, mert ezzel oly sok mindent elveszítenék.	,502	-,166	,478
Túl nagy mértékben felborulna az életem, ha úgy döntenék, hogy azonnal elhagyom a szakkolit.	,479	,181	,424
Azért maradok tagja továbbra is a SZISZ-nek, mert nem hiszem, hogy egy másik szervezet biztosítani tudná számomra azokat az előnyöket, amelyekben itt részesülök.	,402	-,062	,546

2. táblázat: A folytonossági elkötelezettség kérdéseinek faktoranalízise

Az OCB kérdőív faktoranalízisét már csak két előzetesen vél komponensen végeztük el, mert az előzetes Cronbach-alfa méréseink alapján az OCBO komponens kérdéseire adott válaszok megbízhatósági szintje nem érte el a megfelelő szintet. A harmadik táblázatban jól látható, hogy egy kérdés kivételével minden elem egyértelműen a neki megfelelő faktorba sorolható. Az első faktor az IRB komponens, a második az OCBI. Az OCBI egyik kérdése, akkor is ellenőrzöm mások munkáját, ha az nem közvetlen feladatom, azonban két faktorhoz is tartozik, de egyikhez sem szignifikánsan. Véleményünk szerint ennek az lehet az oka, hogy a pontatlan fordítás és szakkollégiumi keretre való optimalizálás során torzult a kérdés jelentéstartalma, könnyen félreértelmezhetővé vált. Ez a kapott válaszokon is jól látszik, sokan negatív jelenséggént értelmezték mások munkájának ellenőrzését, míg az eredeti kérdőívben ennek az elemnek pozitív jelentéstartalma volt. A kérdést torzító hatása miatt nem alkalmazzuk a későbbi elemzéseink során.

	Faktorok	
	1	2
Segítek azoknak, akik hiányoztak.	,112	,741
Segítek azoknak, akik túlterheltek.	,072	,846
Akkor is ellenőrzöm mások munkáját, ha nem közvetlen feladatom.	,269	,293
A SZISZ-ben odafigyelek a körülöttem lévő emberekre, meghallgatom a problémáikat, gondjaikat.	,139	,490
Szívesen segítek az újonnan felvett tagoknak (úf) beilleszkedni.	-,203	,436
Megosztom tudásomat a SZISZ tagjaival.	,197	,604
Megfelelően ellátom kötelességeimet.	,858	,117
Az előírtaknak megfelelően teljesítem kötelességeim.	,735	,239
Teljesítem a tőlem elvárt feladatokat.	,717	,104
Elkötelezett vagyok az olyan tevékenységek iránt, amelyeknek közvetlen befolyása van a teljesítményemre.	,409	,078
Elhanyagolom a munkám olyan részeit, amelyek kötelezőek lennének.	,395	-,336
Hajlamos vagyok kötelességeimet nem elvégezni.	,724	-,050

3. táblázat: Az OCB kérdőív kérdéseinek faktoranalízise

A GEQ validálása során láthatóvá váltak számunkra annak a következményei, hogy egy sportcsapatokra optimalizált kérdőívet alkalmaztunk egy 80 fős diákszervezetre. Amint már említettük a kérdéseket átértelmeztük szakkollégiumi keretekre, azonban ez nem minden esetben sikerült teljesen egyértelműen, az elemeknek néhol változott a jelentéstartalma vagy nem lehetett egyértelműen értelmezni a szakkollégiumra. Ennek következményeként az egyik kérdés - Szívesebben vagyok más bulikban, nem pedig a SZISZ bulijaiban - nem a saját faktorára került, így ezt az elemet kivettük a kérdőívből és későbbi elemzéseinkben sem használjuk. Tehát a GE mindkét komponensének felmérésére négy-négy kérdést alkalmaztunk. Az újonnan elvégzett faktoranalízisen jól látható a negyedik táblázatban, hogy két kérdést kivéve, amik egyszerre két faktorra illeszkednek, minden elem a saját faktorához tartozik. Az első faktorba a GIS, a másodikba az ATGS kérdései kerültek. „A SZISZ-esek szívesen töltenek időt együtt a szünidőben.” illetve „A SZISZ közössége az egyik legfontosabb társaság a számomra.” nevű kérdések véleményünk szerint azért sorolhatók egyszerre mindkét faktorba, mert a kis elemszámú mintánk miatt a két egymáshoz közel álló komponens értékei nem különíthetők el egyértelműen egymástól.

Kérdések	Faktorok	
	1	2
A SZISZ tagjai inkább önállóan mennek szórakozni, nem pedig együtt, csapatként.	-,092	,899
A SZISZ-esek ritkán buliznak együtt.	,114	,867
A SZISZ-esek szívesen töltenek időt együtt a szünidőkben.	,571	,436
A SZISZ-esek nem járnak össze kurzusokon és a szakkolis eseményeken kívül.	,393	,665
Nem szívesen veszek részt a SZISZ közösségi életében.	,681	-,048
Az egyetem elvégzése után nem fognak hiányozni a SZISZ tagjai.	,795	,117
A legjobb barátaim a SZISZ-ből kerülnek ki.	,673	,066
A SZISZ közössége az egyik legfontosabb társaság a számomra.	,634	,433

4. táblázat: A GE kérdőív kérdéseinek faktoranalízise

A kérdőív megbízhatóságát Cronbach-alfával teszteltük, ahogy az a negyedik táblázatban látható, az OCBO-t kivéve minden érték eléri az elfogadható 0,6-os szintet, hiszen a legkisebb érték 0,641. Tehát kijelenthetjük, hogy a kérdőívünk egy alkalmas mérőeszköz az egyének egymástól való megkülönböztetésére. Amint azt már említettük az OCBO komponenst az eredmények kiértékelésében nem fogjuk alkalmazni alacsony elfogadhatósági szintje miatt.

Komponens	Cronbach alfa	Átlag	Szórás	Kérdések száma
Érzelmi elkötelezettség (AC)	0,877	5,82	0,95	8
Folytonossági elkötelezettség (CC)	0,647	4,82	0,97	7
Normatív elkötelezettség (NC)	0,754	3,82	1,04	6
In-role magatartás (IRB)	0,714	4,33	0,47	6
OCBI magatartás	0,676	4,14	0,5	5
OCBO magatartás	0,309	-	-	6
GIS	0,75	7,47	1,12	4
ATGS	0,641	7,4	1,06	4

5. táblázat: A komponensek Cronbach-alfái, átlagai és szórásai

5.4 A hipotézisek ellenőrzése, elemzése

Ebben a fejezetben a hipotézisek tesztelését végezzük el. Megvizsgáltuk az egyes változókat önmagukban bizonyos helyzeti középértékek és szóródási mutatók segítségével (átlag, szórás), illetve korreláció segítségével elemeztük a változók közötti kapcsolatot is. A

Likert-skála elvileg ordinális skála, azonban intervallumskálaként értelmeztük a szakirodalmi gyakorlatnak megfelelően (Székelyi-Barna, 2002). A változókat sztenderdizáltuk⁶, mivel három különböző skálán vettük fel az értékeket az eredeti kérdőívek skáláinak megfelelően. Az elemzéseket a sztenderdizált változók használatával végeztük el. Ennek szelvényében haladunk végig a hipotéziseken:

H1: Az érzelmi alapú elkötelezettség a legerősebb a szakkollégisták körében.

Az elkötelezettség három komponense közül az érzelmi bizonyult a legerősebbnek a mintában 5,82-es átlaggal (7-es skálán) és 0,95-ös szórással, tehát az értékek túlnyomó többsége a semlegességet jelző 4 felett helyezkedik el. A másik két komponens hasonló értéke a folytonossági elkötelezettség esetén 4,82 (szórás: 0,97), míg a normatív elkötelezettség 3,82-es értéket vett fel (1,04 szórással). Mint ahogy a korábbi faktoranalízis során megmutattuk, a folytonossági elkötelezettséget felmérő kérdések közül négy is az érzelmi elkötelezettség faktorába tartozott erősebben. Ez feltevésünk szerint azt jelenti, hogy a tagok a tagság elvesztésével járó költségeket (barátságok, kapcsolatok elvesztése) érzelmi alapon definiálják. Ebből következik, hogy a tagság számára a magas folytonossági elkötelezettség a magas érzelmi elkötelezettséggel fog összefüggeni. Ezért úgy döntöttünk, hogy a további hipotéziseinket csak az érzelmi elkötelezettség (AC) komponensének szintjén vizsgáljuk, ahelyett, hogy a teljes elkötelezettséget vennénk figyelembe. Ezért a hipotéziseinket is ennek megfelelően módosítjuk: az elkötelezettség elé írjuk az érzelmi szót.

A H1 hipotézisünket ezzel igazoltuk.

H2: A tagként eltöltött évek száma és az érzelmi elkötelezettség között van kapcsolat.

Mivel ez esetben egy ordinális (tagként eltöltött évek száma) és egy folytonossági (elkötelezettség mértéke) változóról van szó, ezért a Spearman-féle korrelációs együtthatóval vizsgáljuk a kapcsolat szorosságát. Az alábbi eredményeket kaptuk az elemzés lefolytatása után:

⁶ Az eredeti változókat a sztenderdizálás során egy 0 várható értékű és 1 szórással, azaz normális eloszlású változóvá alakítottuk.

	AC	Hány éve vagy a SZISZ tagja?
AC	1,000	-,216
Hány éve vagy a SZISZ tagja?	-,216	1,000

6. táblázat: Az érzelmi komponens és a tagsági idő korrelációs mátrixa

A táblázatra ránézve látható, hogy a tagként eltöltött évek száma és az érzelmi elkötelezettség (AC) között gyenge negatív irányú kapcsolat áll fent, ami elgondolkodtató, mivel ellentmond az előzetes hipotézisünknek. Ez azt jelentené, hogy ha nő a tagként eltöltött évek száma, akkor csökken az érzelmi elkötelezettség. Az ilyen elemzések esetén fontos megnézni a szignifikanciaszintet is. Ez az eredmény 5%-os szignifikanciaszint mellett nem tekinthető elfogadhatónak. Nagyobb mintaelemszám mellett érdemes lenne tesztelni még egyszer ezt a hipotézist, hogy lássuk, van-e összefüggés a tagként eltöltött évek számának az elkötelezettséggel.

A H2 hipotézisünket így elvetettük.

H3: Az érzelmi elkötelezettség magasabb a vezető tisztségviselők körében.

A 7. táblázatban láthatóak a két csoport statisztikai mutatói a teszt elvégzése előtt⁷:

Csoportok	Átlag	Szórás	Elemszám
Vezető tisztségviselő	6,26	0,59	10
Mindenki más	5,71	0,99	41

7. táblázat: A vezető tisztségviselők érzelmi elkötelezettségének statisztikai mutatói

Ennél a hipotézisvizsgálatnál két csoport átlagát és szórását hasonlítottuk össze az érzelmi elkötelezettség vonatkozásában egy t-statisztika segítségével. A vizsgálat két tesztet foglal magában. Először ellenőrzi a két részminta varianciájának egyezőségét, majd a átlagok egyezőségét. Amennyiben szignifikáns különbséget kapunk eredményül az átlagra, akkor hipotézisünket igazoltuk.

⁷ A tesztek Muijs (2011 p. 115-119.) útmutatásai alapján végeztük el.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
AC	Equal variances assumed	3,124	,083	-1,682	49	,099	-,55213	,32821
	Equal variances not assumed			-2,270	23,001	,033	-,55213	,24324

8. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H3 hipotézisre

Első lépésben a Levene-teszt fut le, ami a variancia egyezőségét vizsgálja a két összehasonlított csoport esetén. Ha a varianciák megegyeznek, akkor a Sig. oszlopban 0,05-nél nagyobb értéknek kell szerepelnie. A 8. táblázat 3. oszlopában látható, hogy ez az érték magasabb, mint 0,05, így a varianciák megegyeznek a teszt alapján. Ezután folytatódik a teszt az átlagok összehasonlításával. Ennek során az „Equal variances assumed” sort kell nézni, és itt kapjuk a t-statisztikák értékeit. Az igazán fontos oszlop számunkra a „Sig.(2-tailed)” nevű. Itt is a 0,05 a küszöbérték. Ha 0,05-nél kisebb értéket találunk itt, az azt jelenti, hogy a vezető tisztségviselők csoportja és mindenki más érzelmi elkötelezettségre vonatkozó átlaga szignifikánsan eltér egymástól. Ezzel szemben itt 0,099-es értéket találunk, ami magasabb, mint 0,05, ezért a két összehasonlított csoport átlaga nem tér el egymástól szignifikánsan e teszt szerint. Tehát kijelenthetjük a tesztek alapján, hogy az érzelmi elkötelezettség nem magasabb a vezető tisztségviselők körében.

Ezzel a hipotézist elvetettük.

H4: A belső státusz és az elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.

Ennek vizsgálatára is az előzővel megegyező módszert használtuk, amelynek eredménye az alábbi táblázatban látható:

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
AC	Equal variances assumed	1,593	,213	1,762	49	,084	,51303	,29123
	Equal variances not assumed			1,462	17,406	,162	,51303	,35088

9. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H4 hipotézisre

Az előbbi esethez hasonlóan itt is feltételezhetjük, hogy az összehasonlított két csoport (belső és külső státuszú szakkollégisták) varianciája megegyezik, illetve hogy a két csoport átlaga nem tér el egymástól szignifikánsan e teszt szerint. Vagyis az a tény, hogy valaki belső státusszal rendelkezik, nem enged arra következtetni, hogy az érzelmi elkötelezettsége is átlagosan magasabb szinten van.

A saját hipotézisünket ezzel ismét csak elvetni tudjuk.

H5: A válaszadó neme és az elkötelezettség között nincs kapcsolat.

Analóg módon végeztük el a t-tesztet ennél a hipotézisnél is:

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
AC	Equal variances assumed	2,646	,110	-2,055	49	,045	-,52951	,25763
	Equal variances not assumed			-2,100	46,159	,041	-,52951	,25210

10. táblázat: A független mintás t-teszt eredményei a H5 hipotézisre

Ebben az esetben a nullhipotézist, amely szerint a csoportok (férfiak és nők) érzelmi elkötelezettsége nem tér el szignifikánsan, elutasítjuk 5%-os szignifikanciaszint mellett. Vagyis az alternatív hipotézist elfogadjuk, így igazoljuk, hogy a nők és férfiak csoportja között az érzelmi elkötelezettség szempontjából szignifikáns eltérés van a nők javára.

Ez azt jelenti, hogy hipotézisünket elvetjük.

A következő hipotéziseinket már a korrelációs tábla alapján tudjuk vizsgálni.

Az alábbi korrelációs táblázatban látható, hogy mely értékek között van kapcsolat. Ezzel az elemzéssel nem tudjuk a kapcsolat szorosságát, csupán az irányát és erősségét megítélni. A korrelációs együttható -1 és +1 közötti értékeket vehet fel. A minta elemszáma miatt kénytelenek vagyunk erre az elemzésre támaszkodni. Jól látható, hogy a csoportkohéziós együtthatók szorosan összefüggenek az érzelmi alapú elkötelezettséggel, ez egybevág a H6-os hipotézisünkkel, amely szerint a csoportkohézió és az érzelmi elkötelezettség között korreláció áll fenn.

	AC	CC	NC	OCBI	IRB	ATGS	GIS
AC	1	,509**	,196	,378**	,186	,462**	,401**
CC	,509**	1	,070	,024	,062	,313*	,177
NC	,196	,070	1	,164	-,100	,010	,063
OCBI	,378**	,024	,164	1	,156	,339*	,236
IRB	,186	,062	-,100	,156	1	,322*	,133
ATGS	,462**	,313*	,010	,339*	,322*	1	,349*
GIS	,401**	,177	,063	,236	,133	,349*	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level 2-tailed.

* . Correlation is significant at the 0.05 level 2-tailed

11. táblázat: A felmért kérdőívkomponensek korrelációs táblája

H6: A csoportkohézió és az elkötelezettség között pozitív korreláció áll fenn.

A 11. táblázatból látható, hogy a csoportkohéziós dimenziók és az érzelmi elkötelezettség komponense között 1%-os szignifikanciaszinten is elfogadható eredményeket kapunk. Ez az ATGS esetén 0,462-es, közepes erősségű, míg a GIS esetén 0,38-as, a köze-

pesnél valamivel gyengébb pozitív korrelációt jelent. Tehát az egyén csoportszintű pozitív észlelései és a csoporthoz való vonzódása együtt mozog az érzelmi elkötelezettséggel. Ahogy azt már korábban említettük, a szakkollégium a jellegéből adódóan egy kisebb zárt csoport, ahol az elvégzett munkáért nincs anyagi ellenszolgáltatás, így feltevésünk szerint az érzelmi elkötelezettség emiatt áll szoros kapcsolatban a csoportkohéziós erővel.

Ez alapján a hipotézist elfogadjuk.

H7: Az IRB és az érzelmi elkötelezettség között nincs szignifikáns kapcsolat.

A korrelációs táblázatból leolvasható, hogy az IRB komponens és az érzelmi elkötelezettség között nincs szignifikáns kapcsolat, ami azt jelenti, hogy a tagság érzelmi elkötelezettsége és a tisztségének, vagy aktuális munkakörének megfelelő magatartása között nincs jelentős összefüggés. Ahogy a korábbi táblázatból leolvasható a tagság az érzelmi elkötelezettség és az IRB komponensében is magas pontszámot ért el (az AC átlaga 5,82 a hetes skálán, míg az IRB átlaga 4,33 az ötös skálán). Véleményünk szerint a magas IRB pontszám részben annak köszönhető, hogy a szakkollégiumban olyan emberek nyernek felvételt, akik az egyetemi tanulmányaikon túlmutató tevékenységekben szeretnének részt venni, mind szakmai mind közösségi téren. Vagyis a felvételi bizottság munkája döntő fontosságú lehet a magas IRB kialakulásában.

A hipotézist ezzel elfogadtuk.

H8: Az OCB extra-role komponensei és az érzelmi elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.

Az OCB extra role komponensei között említjük az OCBI és az OCBO dimenziókat, ahogyan azt az elméletben már kifejtettük. Azonban az OCBO komponens Cronbach-alfa értéke nem volt elfogadható, tehát nem mért megbízhatóan. Ezért az OCBO-t ki kellett venni a további elemzés hatálya alól. A 11. táblázatban így az OCBI és az AC komponensek közötti korrelációs együtthatót kell megfigyelnünk, ami 0,378. Ez az érték 1%-os szinten mérve is szignifikáns, ezért elfogadhatjuk.

Így ezt a hipotézist igazoltuk.

A következő táblázatban a hipotézisvizsgálatok összesített eredményei olvashatók:

Hipotézisek	Szignifikáns kapcsolat	Döntés
H1: Az érzelmi alapú elkötelezettség a legerősebb a szakkollégisták körében.	van	elfogadva
H2: A tagként eltöltött évek száma és az érzelmi elkötelezettség között van kapcsolat.	nincs	elutasítva
H3: Az érzelmi elkötelezettség magasabb a vezető tisztségviselők körében.	nincs	elutasítva
H4: A belső státusz és az elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.	nincs	elutasítva
H5: A válaszadó neme és az elkötelezettség között nincs kapcsolat.	van	elutasítva
H6: A csoportkohézió és az elkötelezettség között pozitív korreláció áll fenn.	van	elfogadva
H7: Az IRB és az érzelmi elkötelezettség között nincs szignifikáns kapcsolat.	nincs	elfogadva
H8: Az OCB extra-role komponensei és az érzelmi elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.	van	elfogadva

12. táblázat: A hipotézisvizsgálatok összesítve

6. Összefoglalás

A dolgozatunkban az elkötelezettséggel összefüggő tényezőket vizsgáltuk a Széchenyi István Szakkollégium példáján. Központi elméleti kategóriaként az elkötelezettséget, illetve az ezzel kapcsolatban álló csoportkohézió és az ún. szervezeti polgár magatartást (Organizational Citizenship Behaviour) használtuk. Hipotéziseink alapján van összefüggés e három fogalmi kör között.

A primer kutatás eszközeként a kérdőíves adatgyűjtés módszerét választottuk. Ennek során háromféle kérdőívet használtunk fel a kiválasztott tényezők vizsgálatára: az eredetileg sportcsapatokra alkalmazott GEQ (Group Environment Questionnaire), a Meyer és Allen-féle szervezeti elkötelezettség és az önkéntes szerepvállalást mérő OCB-kérdőívet. Mivel ezek üzleti szervezetekre készültek, ezért a szakkollégiumban való alkalmazása érdekében átfogalmaztuk a kérdéseket. A kérdőívek skáláinak megbízhatóságát vizsgáló Cronbach-alfa az OCBO komponens kivételével mindenhol elérte az elfogadható értéket. Ezt követően faktorelemzés segítségével ellenőriztük, hogy a szakkollégiumra szabott kérdőívek mennyire mérték érvényesen az eredeti dimenziókat. Ennek eredményeként két dolgot állapítottunk meg: 1. A folytonossági komponens kérdései többségükben az érzelmi faktorra illeszkedtek, amiből arra következtettünk, hogy a tagság számára a szervezet elhagyásának költsége érzelmi természetű (barátságok, kapcsolatok felbomlása) 2. A többi kérdéscsoport a faktoranalízis eredményeként a megfelelő jelentéssel bírt, tehát például az érzelmi elkötelezettséget mérő kérdések ugyanazon a faktoron helyezkedtek el. Ezek után rátértünk a dolgozat elején felállított hipotéziseink tesztelésére.

A nyolc hipotézisből négy esetben találtunk szignifikáns kapcsolatot. A statisztikai mutatószámok (átlag, szórás) vizsgálatának eredményeként az érzelmi komponenst ítéltük a legerősebbnek, mivel ennek volt a legmagasabb az átlaga, a legkisebb szórással. Ezért ezt választottuk az elkötelezettség elemzésének alanyául. A további szignifikáns eredmények az alábbi hipotéziseknél születtek: a nem és az érzelmi elkötelezettség között van szignifikáns kapcsolat, amit érdemes lehet későbbi vizsgálatokkal ellenőrizni, hogy ideiglenes-e ez a jelenség. A harmadik szignifikáns eredmény a csoportkohézió és az érzelmi elkötelezettség között fennálló pozitív kapcsolat. Mivel a korreláció ok-okozati összefüggést nem magyaráz, így csak a kapcsolat szorosságát (ami az ATGS esetén 0,462 és a GIS esetén 0,401 volt) tudtuk megállapítani. A negyedik szignifikáns kapcsolat az OCBI és az érzelmi elkötelezettség komponensei között áll fenn.

Az érzelmi elkötelezettség hangsúlyossága igazolta az előzetes feltevéseinket.

7. A kutatás korlátai és továbbfejlesztési lehetőségei

Bár jelen kutatásnak korlátot szab a minta mérete, valamint a tény, hogy kutatásunkban mindössze egy szakkollégiumban végeztünk vizsgálatokat, viszont nagyrészt így is szignifikáns eredményeink születtek: csak egy komponenstől kellett megválnunk. A többi eredményünk a tesztek alapján már nem bizonyult szignifikánsnak, tehát kapcsolat nem értelmezhető a vizsgált tényezők között. További kutatási irányt jelölhet a teljes szakkollégiumi sokaságon végzett kérdőívezés, amely által összehasonlíthatóvá válhatnak a szakkollégiumok elkötelezettségeinek mértéke. Ez a szakkollégiumok belső működésére is pozitív hatással lehet, ha levonják a megfelelő következtetéseket. A már fentebb említett elkötelezettségprofilokat is lehetne használni, amelyet klaszterelemzéssel lehetne vizsgálni. A nagyobb mintaelemszám lehetővé teheti további adatelemzési módszerek alkalmazását (regressziós elemzések, útelemzés). Ezek segítségével ok-okozati összefüggések is tanulmányozhatók lennének a változók között.

Irodalomjegyzék

Backstrom, L. - Huttenlocher, D. - Kleinberg, J. - Xiangyang, L. (2006): Group formation in large social networks: Membership, growth, and evolution. *12th ACM SIGKDD international conference*. New York: ACM.

Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988): Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16 Issue 1 , pp. 74-94.

Bakacsi Gy. (1996): *Szervezeti magatartás és vezetés*. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest

Bateman, T. - Organ, D. (1983): Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, Vol. 26 Issue 2 , pp. 587-595.

Becker, H. (1960): Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, Vol. 66 Issue 3 , pp. 40-53.

Carron, A. V. - Widmeyer, W. N. - Brawley, L. R. (1985): The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of sport psychology*, Vol. 7 Issue 2, pp. 244-266.

Dobák M. (1996): *Szervezeti formák és vezetés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest

Dyce, J. - Cornell, J. (1996): Factorial validity of the group environment questionnaire among musicians. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 136 Issue 2, pp. 263-264.

Festinger, L. - Schachter, S. - Back, K. (1950): *Social Pressure in Informal Groups*. Stanford University Press, Stanford

Katz, D. (1964): The motivational basis of organizational behavior. *Behavioural Science*., Vol. 9 Issue 2 , pp. 131-133.

Kiss Cs. (2010): A szervezeti elkötelezettség elméletei. *Munkaügyi Szemle*, 43. évf. 2. sz., pp. 14-23.

Meyer, J. - Allen, N. (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1 Issue 1 , pp. 61-89.

Mowday, R. - Porter, W. - Steers, R. (1982): *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. NY: Academic Press, New York

Muijs, D. (2011): *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. Sage, London

Organ, D. (1997): *Organizational Citizenship Behaviour: The good soldier syndrome*. MA: Lexington Books, Lexington

Organ, D. - Podsakoff, P. - MacKenzie, S. (2005): *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. CA: Sage, Thousand Oaks

Podsakoff, P. - MacKenzie, S. - Paine, J. - Bachrach, D. (2000): A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol 26 Issue 3, pp. 513-563.

Smith, C. - Organ, D. - Near, J. (1983): Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68 Issue 2, pp. 655-663.

Somers, M. (2010): Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83 Issue 1, pp. 443-453.

Székelyi M. - Barna I. (2002). *Túlélőkészlet az SPSS-hez*. Typotex Elektronikus Kiadó, Budapest

Van Bergen, A. - Koekebakker, J. - Koekebakker, A. (1959): Group cohesiveness in laboratory experiments. *Acta Psychologica*, Vol. 16 Issue 2 , pp. 81-98.

Williams, L. - Anderson, S. (1991): Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, Vol. 17 Issue 3 , pp. 601-617.