

OTDK-DOLGOZAT

2014

**ELKÖTELEZETTSÉGPROFILOK ÉS AZ ELKÖTELEZETTSÉGGEL ÖSZ-
SZEFÜGGŐ TÉNYEZŐK VIZSGÁLATA SZAKKOLLÉGISTÁK KÖRÉBEN**

**ANALYSIS OF THE COMMITMENT PROFILES AND THE FACTORS
RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH STUDENTS OF
COLLEGE FOR ADVANCED STUDIES**

Kézirat lezárva: 2014. március 26.

TARTALOMJEGYZÉK

Tartalomjegyzék

1.	BEVEZETÉS	1
2.	ELMÉLETI HÁTTÉR	3
2.1.	SZERVEZETI ELKÖTELEZETTSÉG.....	3
2.1.1.	<i>A szervezeti elkötelezettség fogalmának története</i>	<i>3</i>
2.1.2.	<i>Meyer és Allen háromkomponensű elmélete.....</i>	<i>4</i>
2.1.3.	<i>Új irány – az elkötelezettségprofilok</i>	<i>7</i>
2.2.	ÉSZLELT SZERVEZETI TÁMOGATÁS	9
2.3.	SZERVEZETI POLGÁR MAGATARTÁS	10
3.	KUTATÁSI KÉRDÉSEK	12
3.1.	IGAZOLÓ JELLEGŰ VIZSGÁLATOK.....	12
3.2.	FELTÁRÓ JELLEGŰ VIZSGÁLATOK	13
4.	MÓDSZERTAN.....	15
4.1.	A KUTATÁSI KÖRNYEZET EGYEDISÉGE.....	15
4.1.1.	<i>Szakkollégiumi mozgalom</i>	<i>15</i>
4.1.2.	<i>A szakkollégiumok három pillére</i>	<i>16</i>
4.1.3.	<i>Szakkollégiumok működése.....</i>	<i>16</i>
4.2.	A KUTATÁS RÉSZTVEVŐI.....	16
4.3.	MÉRŐESZKÖZÖK	17
4.4.	ADATFELVÉTEL.....	19
5.	EREDMÉNYEK	20
5.1.	A MÉRŐESZKÖZÖK MEGBÍZHATÓSÁGA.....	20
5.1.1.	<i>Észlelt szervezeti támogatás kérdőív megbízhatósága.....</i>	<i>20</i>
5.1.2.	<i>Szervezeti elkötelezettség kérdőív megbízhatósága</i>	<i>20</i>
5.1.3.	<i>A szervezeti polgár magtartás kérdőív megbízhatósága.....</i>	<i>24</i>
5.2.	A HIPOTÉZISEK TESZTELÉSE.....	25
5.2.1.	<i>Hipotézis 1. – A folytonossági és az érzelmi elkötelezettség közötti összefüggés</i>	<i>25</i>
5.2.2.	<i>Hipotézis 2.– A kutatási modell tesztelése</i>	<i>26</i>
5.2.3.	<i>Hipotézis 3. – A szervezeti elkötelezettség klaszterei.....</i>	<i>26</i>
5.2.4.	<i>Hipotézis 3. – A klasztertagsággal összefüggő tényezők vizsgálata</i>	<i>29</i>
5.2.5.	<i>Hipotézis 4. – Tisztségviselés.....</i>	<i>31</i>
5.2.6.	<i>Hipotézis 5. – Közös épület és bentlakás</i>	<i>32</i>
6.	DISZKUSSZIÓ	34
	IRODALOMJEGYZÉK.....	37
7.	MELLÉKLETEK	II
7.1.	1. MELLÉKLET: A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSÉNEK TOBORZÓ SZÖVEGE	II

1. BEVEZETÉS

Aki egy kicsit is ismeri bármelyik szakkollégiumot vagy van egy szakkollégista ismerőse, biztosan tudja, hogy milyen sokat jelent a szakkollégium a tagjai számára. A szakkollégisták jelentős része nem csupán a maguknak szervezett szakmai kurzusokon vesz részt, hanem az intézmény mindennapi feladatait is ellátja önként és a legtöbb esetben örömmel. Az olvasóban felmerülhet a kérdés, hogy hogyan lehetséges az, hogy ez a rengeteg egyetemista, akiknek szinte semmi tapasztalat nincs a szervezetek működtetéséről, önkéntesen ennyi idejét „feláldozza” azért, hogy intézménye fennmaradjon és működjön. Úgy gondolom, hogy a szervezet iránti elkötelezettség egy alkalmas magyarázó erő lehet a jelenségre. Dolgozatomban ezt fogom megvizsgálni részletesebben.

Az alkalmazottak elkötelezettségének mértéke, minősége saját szervezetük iránt különösen fontos témává vált a szervezetekkel kapcsolatos kutatásokban. A legtöbb kutató egyetért abban, hogy a szervezeti elkötelezettség a szervezetek hatékonyságát, az alkalmazottak jólétét és számos más olyan tényezőt is befolyásolhat, ami a szervezet vagy az alkalmazottak számára hasznos lehet (Meyer & Herscovith, 2001; Meyer et al., 2002). Abban azonban már kisebb az egyetértés, hogy pontosan mi is az elkötelezettség, hogyan konceptualizálható és mérhető (Mowday et al., 1979; O'Reilly & Chatman, 1986; Meyer & Allen, 1991). Például a szerzők egy része az elkötelezettséget egy egydimenziós konstruktumként határozza meg (Becker, 1960; Mowday et al., 1979), míg az újabb kutatások szerint a szervezeti elkötelezettség egy többdimenziós fogalom (O'Reilly & Chatman, 1986; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovith, 2001).

A szervezeti elkötelezettség elméleteket alapvetően az üzleti szférában tevékenykedő, for-profit szervezetekre fejlesztették ki, és azokon alkalmazták, tesztelték a legtöbb esetben. Azonban az utóbbi években egyre több kutató vizsgálta, hogy a fogalom miképpen értelmezhető a non-profit szervezeteknél vagy éppen a közszférában (Rutowski et al., 2009; Goulet & Frank, 2002). Kutatásom során én is egy speciális non-profit szervezeti típust vizsgállok meg, a szakkollégiumokat. Ezek tagjai szinte kizárólag egyetemi hallgatók, akik önkéntesen végzik munkájukat. A szervezeti elkötelezettség alkalmazhatóságáról a szakkollégiumokban eddig még csupán néhány kutatás született (Berta & Pálfi, 2012; Végh, 2012), és mindkettő egy - egy szervezetre koncentrál. Ezzel szemben jelenlegi kutatásomban a teljes szakkollégiumi mozgalmat fogom megvizsgálni, és ezzel kívánom tesztelni az elkötelezettség elmélet általános alkalmazhatóságát, illetve azt, hogy milyen tényezőkkel van szoros kapcsolatban az elkötelezettség a szakkollégisták körében.

Az utóbbi évtizedben népszerű témává vált a Meyer és Herscovith (2001) által javasolt elkötelezettségprofilok vizsgálata. Számos kutatás tesztelte különböző szervezetekben, hogy milyen elkötelezettségprofilok tárhatóak fel (Wasti, 2005; Gellatly et al., 2006; Somers, 2008, 2010; Meyer et al., 2012; Stanley et al., 2013), illetve azt, hogy ezeknek az elkötelezettségprofiloknak milyen az időbeli stabilitása (Kam, 2013). Dolgozatom másik célja, hogy feltárjam a szakkollégisták elkötelezettségprofiljait, illetve megvizsgáljam azt, hogy az eltérő profilú egyének szervezeti viselkedése és észlelt szervezeti támogatásuk különbözik-e egymástól.

Dolgozatom első részében bemutatom a kutatásom során alkalmazott elméleti konstruktumokat, és kitérek arra, hogy milyen korábbi vizsgálatok születtek a témakörben, ezek a vizsgálatok milyen kapcsolatokat tártak fel más tényezőkkel. A második részben részletezem kutatási kérdésemet, illetve ismertetem a hipotéziseket. A harmadik fejezetben bemutatom a kutatás során alkalmazott módszertant, melynek során kitérek a vizsgálatban résztvevő alanyokra, az alkalmazott eszközökre és az eljárás menetére. A negyedik részben bemutatom a statisztikai elemzések eredményeit, amit az utolsó fejezetben értelmezek, illetve itt ki is térek a kutatás következményeire, a potenciális alkalmazási lehetőségekre.

2. ELMÉLETI HÁTTÉR

Az alábbi fejezetben a dolgozatomban alkalmazott három elméleti konstruktumot, a szervezeti elkötelezettséget (*Organizational Commitment - OC*), az észlelt szervezeti támogatást (*Perceived Organizational Support - POS*) és a szervezeti polgár magatartást (*Organizational Citizenship Behavior - OCB*) ismertetem. Továbbá bemutatom, hogy a korábbi vizsgálatok milyen lehetséges kapcsolatokra mutattak rá e három tényező között.

2.1. SZERVEZETI ELKÖTELEZETTSÉG

A fejezetben röviden bemutatom a szervezeti elkötelezettség fogalmának kialakulását és alapvető változásait, majd részletesen ismertetem a leggyakrabban alkalmazott modellt, amit kutatásom kiindulópontja is egyben. Végül kitérek a szervezeti elkötelezettség vizsgálatának legújabb trendjeire az elkötelezettségprofil-kutatásokra és azok eredményeire.

2.1.1. A szervezeti elkötelezettség fogalmának története

A szervezeti elkötelezettség kutatásának alapjait Becker (1960) fektette le, ő volt az első, aki tudományosan foglalkozott a témával. Becker az elkötelezettséget az egyén veszítenivalóival (*side bet*) magyarázza: úgy véli, hogy az egyén korábbi cselekvései során felhalmozódott veszítenivalók miatt nem hagyja el a szervezetet, és ezt nevezi elkötelezettségnek. Mowday és munkatársai (1979) szintén egydimenziós fogalomként értelmezték a szervezeti elkötelezettséget, azonban ők inkább az érzelmi kötődés oldaláról közelítették meg, és az elkötelezettségnek nem a viselkedésbeli, hanem az attitűd oldalára koncentráltak. Elméletükben a szervezeti elkötelezettség az egyénnek a szervezettel való azonosulásának mértékével egyezik meg, és három alapvető összetevőjét ismertetik: „erős hit a szervezet értékeiben és céljaiban, és azok elfogadása; hajlandóság, hogy a szervezet érdekében cselekedjen; erős vágy, hogy fenntartsa a szervezeti tagságát” (Mowday et al., 1979 p. 226). Wiener (1982) az elkötelezettséget szintén egy attitűdként fogta fel, elméletében az elkötelezettség normatív megközelítését fejtette ki. A fogalmat „az egyén által internalizált normatív nyomással, melynek következtében a szervezet céljainak, értékeinek megfelelően cselekszik” azonosította (Wiener, 1982, p. 421). Véleménye szerint az elkötelezett személy nem amiatt cselekszik a legtöbb esetben, mert abból személyes hasznot remél, hanem azért, mert úgy látja, hogy az a helyes, morális döntés. A szervezeti elkötelezettséggel kapcsolatos kutatásoknak ezzel csupán egy nagyon kis szeletét mutattam be, de már ez is megfelelően reprezentálja, hogy a szerzők milyen sokféleképpen tudták megközelíteni az elkötelezettség fogalmát.

A későbbi kutatások a szervezeti elkötelezettségre már mint egy többdimenziós fogalomra tekintettek (Angle & Perry, 1981; O'Reilly & Chatman, 1986; Meyer & Allen, 1991; Cohen, 2007). Angle

és Perry (1981) kétdimenziós elmélete az egyik első többdimenziós megközelítés. Elképzelésük szerint a szervezeti elkötelezettség két komponense az érték alapú elkötelezettség és a tagsági elkötelezettség. Kutatásukat Porter és munkatársai (1974) érzelmielkötelezettség-elméletére alapozzák, és az általuk kifejlesztett OCQ-t (Organizational Commitment Questionnaire) alkalmazták. A kérdőív itemein elvégzett feltáró jellegű faktoranalízisnek köszönhetően kétdimenziós modellt tartottak a legmegfelelőbbnek: a tagsági elkötelezettség esetükben arra utal, hogy az egyén továbbra is szeretne a szervezet kötelékében maradni, míg az érték alapú elkötelezettség azt jelenti, hogy az egyénnek milyen mértékben egyeznek meg a céljai, értékei a vállalattal, illetve milyen mértékben tudott azonosulni velük.

A későbbiekben két kompetitív elmélet alakult ki a szakirodalomban, amelyek széles körben elterjedtek, és a legtöbb kutatás alapjául szolgáltak (Meyer & Herscovith, 2001): ez O'Reilly és Chatman 1986-os, és Meyer és Allen 1991-es elméletei voltak. O'Reilly és Chatman (1986) elmélete azon alapul, hogy az elkötelezettség egy a szervezettel kapcsolatos attitűd, az egyén pszichológiai kötődése a szervezethez. Kelman (1958) munkásságát felhasználva három dimenzióját állapították meg a szervezeti elkötelezettségnek: engedelmesség (*compliance*), azonosulás (*identification*), internalizáció (*internalization*). Az engedelmesség azt jelenti, hogy az egyén elfogad bizonyos attitűdöket, és azoknak megfelelően cselekszik, hogy jutalmakat szerezhessen vele, vagy a büntetéseket kerülhesse el. Az azonosulás akkor van jelen, ha az egyén elfogadja a szervezet befolyását amiatt, mert az egy számára jövedelmező, kedvező kapcsolat fennmaradását segíti elő. Végül az internalizáció azt jelenti, hogy az egyén amiatt fogadja el a szervezet befolyását, mert értékei, attitűdjei megegyeznek, kongruensek a vállalatéval. Ezt a z elképzelést azonban több kritika is érte: például számos kutató úgy vélte, hogy az azonosulás és internalizáció dimenziók nem feltétlenül különbözőek, nehezen elkülöníthetőek (Meyer & Herscovitch, 2001).

A másik széles körben elterjedt elmélet Meyer és Allen (1991) háromdimenziós elképzelése lett. Ezt később hosszabban is bemutatom, ugyanis ez az elmélet képezi dolgozatom alapját. Elméletüket a korábbi egydimenziós elméletek közötti hasonlóságok és eltérések alapján fejlesztették ki (Meyer & Herscovitch, 2001), és ezek alapján három komponensét határozták meg a szervezeti elkötelezettségnek: érzelmi elkötelezettség (*affective*), folytonossági elkötelezettség (*continuance*) és normatív elkötelezettség (*normative*) (Meyer & Allen, 1991). Végül a leginkább elterjedt elmélet a Meyer és Allen-féle elképzelés lett (Meyer & Herscovith, 2001; Kiss, 2010; Somers, 2010), annak ellenére is, hogy több kutató is kritizálta, újra-konceptualizálta azóta (Cohen, 2007; Solinger et al., 2008).

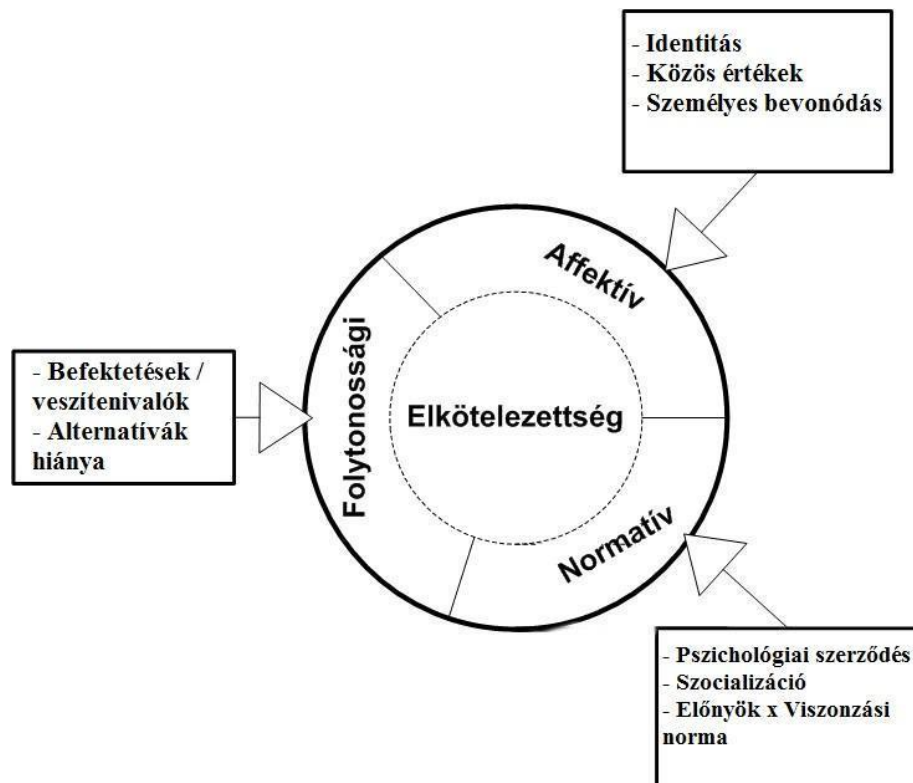
2.1.2. Meyer és Allen háromkomponensű elmélete

Meyer és Allen (1991) háromkomponensű modellje azzal a céllal született, hogy integrálja a

korábbi elkötelezettség kutatásoknak és a jövőbeli kutatásoknak nyújtson egy elméleti keretet: ugyanis a szerzők szerint olyan mértékű volt az egyet nem értés a szakirodalomban a fogalom körül, hogy az már ellehetetlenítette a különböző vizsgálatok eredményeinek összehasonlítását. A korábbi attitűd vagy viselkedés problémára válaszul Meyer és Allen (1991) az elkötelezettség fogalmát integrálva egy pszichológiai állapotként értelmezte, ami egy olyan erő, ami az egyént a szervezethez köti, ezáltal csökkentve a távozás valószínűségét (Meyer & Herscovitch, 2001).

A szerzők (Meyer és Allen, 1991) úgy találták, hogy a korábbi elkötelezettségelméletek, mind az alábbi három téma köré csoportosulnak: az egyén érzelmi kötődése a szervezethez, a távozás észlelt költségeivel kapcsolatos vélekedések, kötelezettségekkel kapcsolatos okok. Ez a három csoport alkotta meg a háromdimenziós elmélet alapját, melyben a három komponens a következő: érzelmi elkötelezettség (AC), folytonossági elkötelezettség (CC), normatív elkötelezettség (NC). A három komponens közötti összefüggést a legkönnyebben úgy lehet megragadni, hogy mindhárom következménye az, hogy a tag a szervezetben marad, azonban mind a három esetben ez más miatt történik. Az érzelmi elkötelezettség esetén azért tag valaki, mert szeretne (*want*) maradni, a folytonossági elkötelezettség esetén kell (*need*) maradnia, míg a normatív elkötelezettség esetén illik (*ought*) maradni.

Felmerül a kérdés, hogy hogyan alakulnak ki az egyéneknél az elkötelezettség különböző formái. Meyer és Allen (1991) számos mechanizmust leírt művében, amit Meyer és Herscovitch (2001) kiegészítettek. A folyamat könnyebb megértését segíti az alábbi ábra (1.ábra). Az érzelmi elkötelezettség alapját a vágy jelenti, aminek következtében a tagok maradni szeretnének. Ennek a vágnak a kialakulását segíti a személyes bevonódás, a közös értékek és a szervezettel való azonosulás is. A folytonossági elkötelezettség alapját a költségek jelentik, amiket a tag észlel, hogy a távozásának következtében felmerülnének: ezek lehetnek veszítenivalók, vagy olyan befektetések, amik a távozással elvesznének, de a folytonossági komponens megerősödését az is okozhatja, hogy kevés a távozáshoz szükséges alternatíva. A normatív elkötelezettség alapját a kötelességek jelentik: ez a kötelesség kialakulhat a szocializáció során a az illő viselkedés normájának elsajátításával, de a reciprocitás normája is kialakíthatja.



1. ábra: Az elkötelezettség kialakulása

Forrás: Meyer & Herscovitch, 2001, p. 317 alapján Saját készítés.

Meyer és Allen (1991) elmélete azon alapul, hogy az elkötelezettség bármelyik komponense is van jelen egy személyben, akkor az az személy a szervezet tagja fog maradni. Azonban azt is kifejtették, hogy a különböző komponenseknek más-más következménye lehet a munka releváns kimenetelekre. Meyer és Herscovith (2001) ezt a jelenséget kívánták megmagyarázni kutatásukban, ahol az elkötelezettség általános modelljét kívánták megalkotni. Az elkötelezettség definícióját kiegészítették tanulmányukban azzal, hogy az elkötelezettségnek mindig van egy tárgya, ami lehet egy entitás (például maga a szervezet) vagy cselekvések sora (például a tagság fenntartása) is. Az általános modellben az elkötelezettség tehát „az egyént olyan cselekvések sorozatához köti, ami releváns egy (vagy több) cél szempontjából” (Meyer & Herscovitch, 2001, p. 310). Ezeket a cél szempontjából releváns viselkedéseket lehet nevezni fókusz viselkedéseknek (például szervezetben maradás), ugyanis ezek az egyén elkötelezettségéből fakadnak. Az elkötelezettség azonban a fókusz mellett járulékos viselkedéseket is kialakíthat. A járulékos viselkedések alatt a szerzők olyan jelenségeket értenek, amik nem értelmezhetőek feltétlenül a cél szempontjából releváns viselkedés keretein belül, azonban mégis megjelennek az elkötelezettség következtében (ilyen például a szervezeti polgár magatartás).

A modell kifejezetten népszerű lett a kutatók körében, és a ahogy azt korábban említettem számos

kutatás használja mai napig elméleti keretrendszereként. Azonban az évek során több kérdés, kritika is felvetődött az elmélettel kapcsolatban. Az egyik kritika, hogy az affektív és normatív komponensek valóban különböző dimenziót takarnak-e, vagy valójában ugyan azt a dimenziót jelentik, ugyanis a korreláció a két faktor között kifejezetten erős a legtöbb kutatásban

(Meyer & Herscovitch, 2001). Erre válaszul Dunham és munkatársai (1994) kutatásukban konfirmátoros faktoranalízissel vizsgálták a kérdést, és azt találták, hogy van létjogosultsága a három faktornak. A másik kérdés, hogy a folytonossági komponens egységes-e, nem kell-e inkább külön kezelni, ugyanis a távozással kapcsolatos veszteségek (FA) és az alternatívák hiánya (LA) gyakran független egymástól (Meyer & Herscovitch, 2001). A legtöbb kutatás egységesen kezeli a fogalmat, azonban az utóbbi években születtek olyan kutatások (Stanley et al., 2013), ahol a vizsgálatban már külön kezelik az FA és az LA faktorokat.

2.1.3. Új irány – az elkötelezettségprofilok

Meyer és Herscovith (2001) tanulmányában a szervezeti elkötelezettség általános modelljének megalkotása mellett az elkötelezettség kutatások egy teljesen új irányát indították el: véleményük szerint az elkötelezettség komponenseit és azok hatását nem külön-külön egymástól függetlenül érdemes vizsgálni, hanem egyszerre, hiszen ezek egymással is kölcsönhatásba kerülnek. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy nem egy elkötelezettség komponens hatását kell vizsgálni, hanem a különböző elkötelezettségprofilokkal rendelkező embereket: így megismerhetjük, hogy az elkötelezettség komponensek milyen kölcsönhatásban vannak egymással, és megtudhatjuk, hogy az eltérő profiloknak milyen következményei vannak. Elképzelésük szerint a három komponensből 8 különböző profil állítható elő: Magasan elkötelezett; AC-NC domináns; AC-CC domináns; AC domináns; NC-CC domináns; NC domináns; CC domináns és Alacsonyan elkötelezett. Úgy vélték, hogy a leghasznosabb kimenetel az AC domináns és az AC-NC domináns profiloknál van, míg a legrosszabb az Alacsonyan elkötelezettnél. Elméletük szerint a profilok a fókusz és járulékos viselkedések megjelenésére is hatnak: úgy vélik, hogy amíg az elkötelezettségnek egyetlen komponense is erős, addig a fókusz viselkedés fennmarad, azonban a járulékos viselkedés csak bizonyos profiloknál jelenik meg nagy valószínűséggel.

A különböző elkötelezettségprofilok hatását számos kutatás vizsgálta, és a mai napig aktuális téma a szervezeti elkötelezettség szakirodalmában (Wasti, 2005; Gellatly et al., 2006; Somers, 2008, 2010; Meyer et al., 2012; Stanley et al., 2013; Kam et al., 2013). Wasti (2005) volt az első kutató a szerzők után, aki tesztelte Meyer és Herscovitch elméletét az elkötelezettségprofilokról.

Wasti (2005) a K-közép klaszterelemzés módszerét választotta a profilok kialakítására

Herscovith és Meyerrel (2002) szemben, akik az elkötelezettség értékek mediánjainak elvágásával alkották meg a különböző csoportokat. Kutatásában a munkával és az alkalmazottakkal kapcsolatos kimeneteket is megvizsgálta. A kutatásában két független mintavételt is csinált, és mindkét esetben hat klasztert különített el az elemzés: mindkét esetben megjelent az AC, a CC, az AC-NC domináns, a Magasan elkötelezett és a Nem elkötelezett klaszter. Eredményei alapján a kollégákkal szembeni altruizmus (szervezeti polgár magatartás) az AC-NC domináns és a Magasan elkötelezett klaszterekre volt legjellemzőbb. A munkával kapcsolatos stressz viszont a Nem elkötelezett és a CC domináns klasztereket jellemezte leginkább és az AC-NC dominánst a legkevésbé. Összefoglalva: Wasti kutatása alapján a munka releváns kimenetelek szempontjából csökkenő sorrendben a Magasan elkötelezett, az AC-NC domináns és az AC domináns profilok a legkedvezőbbek. Továbbá fontos eredmény az is, hogy a CC domináns profil kimenetei hasonlóan rosszak, mint a Semleges profilé a munka releváns kérdéseket (például távozási szándék) illetően, ami akár ellent mondhat Meyer és Herscovitch (2001) fokális viselkedések elméletének: hiszen abból az következik, hogy a fokális viselkedés mindaddig megmarad, amíg egyetlen komponense is erős az elkötelezettségnek. Wasti ezt azzal magyarázza, hogy nem a távozási szándékot kellene fókusz viselkedésként mérni, hanem a valós távozási arányt. Az egyik legfontosabb üzenete a kutatásának az, hogy az a menedzseri gyakorlat, ami csak a CC komponens megerősítésével foglalkozik, különösen hátrányos a szervezet és az alkalmazottak számára is.

Somers (2008) kutatásában a K-közép klaszterelemzés módszerét alkalmazta és 5 klasztert különített el a kórházi ápolók mintáján. Vizsgálatában megerősítette azt az elképzelést, hogy az alkalmazottak jóléte szempontjából (például stressz) az AC-NC domináns profil a legkedvezőbb. Sommers (2010) egy későbbi kutatásában, kórházi alkalmazottakból álló mintán, 7 klasztert különített el (Magasan elkötelezett; AC domináns; CC domináns; AC-CC domináns; AC-NC domináns; NC-CC domináns; Nem elkötelezett), és itt már a távozási szándék mellett a valós távozási viselkedést és a személy-vállalat célkongruenciáját is megfigyelte. A kutatás egyik legfőbb hozadéka, hogy Somers rámutatott olyan jelenségekre, amikor egyes komponensek között interakciós hatás van: ilyen például a CC komponens mediáló szerepére a személy-vállalat érték kongruenciájának alakulásában, ugyanis ha például magas szintű NC-vel vagy AC-vel párosul a CC, akkor rontja a kongruenciát, azonban ez a hatás eltűnik, ha az AC és NC is magas.

Az egyik legújabb kutatásban Stanley és munkatársai (2013) az elkötelezettségprofilok és a tagság fenntartása közötti kapcsolatot vizsgálták. Több újítást is hoztak: egyrészt a CC komponens elsőként a profilkutatásokban nem egységesnek kezelték, hanem külön vizsgálták a veszíteni valók és az alacsony alternatívák dimenziókat. Másik újítás, hogy a profilok feltárására a Látens Profil Analí-

zis eljárást alkalmazták, ami lehetővé tette számukra, hogy több modell közül, elméleti alapon válasszák ki a leginkább megfelelőt. Vizsgálatukban végül egy hatkaszteres modellt fogadtak el, ahol a klaszterek a következők voltak: Nem elkötelezett; Elkötelezett; AC-NC domináns; CC domináns; Közepesen elkötelezett; AC domináns. Bár klasztereikben végül a CC aldimenziói nem váltak szét, de fontosnak tartják, hogy a kutatásokban külön kezeljük a fogalmakat, ugyanis több eredmény is azt támasztja alá, hogy a két aldimenzió ellentétesen hat például a távozási szándékra. Véleményük szerint a jövőbeni kutatásoknak érdemes lehet a profilok időbeli stabilitását megvizsgálni.

Kam és munkatársai (2013) tesztelték az elkötelezettségprofilok időbeli stabilitását. Egy olyan vállalatot vizsgáltak meg egy 8 hónapos periódusban, ahol stratégiai változások történtek. Az eredmények alapján a profilok időbeli stabilitása igazolható, továbbá az észlelt menedzseri szavahihetőség (*trustworthiness*) megfelelő prediktáló tényezőnek bizonyult az egyének kedvezőbb klaszter felé való elmozdulásának. Kutatásukban szintén LPA-t alkalmaztak, és egy ötkaszteres modellt fogadtak el.

Az ismertetett néhány kutatás megfelelően jelzi, hogy az elkötelezettségprofil-kutatás rövid idő alatt is milyen népszerűvé és sokszínűvé vált. Rengeteg hasznos információval szolgáltak ezek a kutatások például a komponensek közötti interakciókról, azonban sok kérdést is felvetettek: például miért tér el a legtöbb vállalat, vizsgálat klaszterstruktúrája, a profilok milyen időtávban stabilak.

2.2. ÉSZLELT SZERVEZETI TÁMOGATÁS

A fentiekben sok szó esett arról, hogy az elkötelezett alkalmazottak miért hasznosak a vállalatok számára, azonban Rhoades és Eisenberger (2002) szerint az alkalmazottakat a kapcsolat másik oldala foglalkoztatja inkább, mégpedig az, hogy a szervezet milyen mértékben elkötelezett velük. Eisenberger és munkatársai (1986) szerint az alkalmazottak között kialakul egy elképzelés arról, hogy a szervezet milyen mértékben értékeli az ő törekvéseiket, és milyen mértékben foglalkoztatja az tagok jólléte. Ezt nevezték el észlelt szervezeti támogatásnak (POS). Kutatásukban rámutattak arra, hogy a POS növekedésével csökken a hiányzás valószínűsége, illetve nő az érzelmi kötődés a szervezethez. A szerzők ezt a társas csere elméletével magyarázzák, és úgy vélik, hogy az egyén elkötelezettsége a szervezethez attól függ, hogy hogyan észleli a személy a szervezet feléje irányuló elkötelezettségét. Ezt alátámasztja az az eredményük is, hogy azoknál, akik csere orientáltabbak erősebb a POS hatása. Érdemes megemlíteni, hogy a POS társas csere elméleti értelmezése sok hasonlóságot mutat Meyer és Allen (1991) normatív elkötelezettség komponensével, ahol a reciprocitás az egyik oka volt az NC kialakulásának. A POS ilyen értelmezése szerint az észlelt szervezeti támogatás jó előrejelzője lehet a normatív elkötelezettség kialakulásának.

Eisenberg és munkatársai (1986) készítettek egy kérdőívet (SPOS) is a POS mérésére, ami 36

ítemet tartalmazott eredetileg, ami mind a POS egyetlen dimenzióját mérte. Ennek a kérdőívnek a 8 ítemes változatát alkalmazzák már a legtöbben, ugyanis a rövidített változatnak is kifejezetten magasak a megbízhatósági mutatói (Rhoades & Eisenberger, 2002). A kérdőív használata mellett szóló érv még Shore és Tetrick (1991) kutatása, akik a POS konstruktum validitását vizsgálták konfirmációs faktoranalízis segítségével. Eredményeik szerint a POS egy egydimenziós fogalom, ami egyértelműen elkülöníthető az elkötelezettség AC és CC komponenseitől is.

A POS következményeinek vizsgálata népszerű témává vált, és sok kutatás foglalkozott a POS és a szervezeti elkötelezettség kapcsolatával (Shore & Wayne, 1993; Rhoades et al., 2001; Eisenberger et al., 2001; Rhoades & Eisenberger, 2002). Rhoades és Eisenberger 42 kutatás eredményét tekintették át meta-analízisükben, melynek eredménye szerint a POS és az OC között kifejezetten erős kapcsolat van. Azonban ha az OC-t dimenziói mentén vizsgáljuk, kiderül, hogy az erős kapcsolat az AC-nek köszönhető, ugyanis a POS és a CC komponens között 10 kutatás áttekintése után gyenge negatív kapcsolatot véltek felfedezni.

2.3. SZERVEZETI POLGÁR MAGATARTÁS

A szervezeti polgár magatartás fogalmának alapjait Katz (1964) fektette le, aki munkájában a szervezet számára hasznos viselkedéseket ismertette: Katz szerint nem csak a szerepből fakadó, szabályokat követő magatartás a hasznos a szervezetnek, hanem az innovatív, munkakörön túlmutató viselkedések is. Katz gondolatai alapján később Bateman és Organ (1983) részletesebben is foglalkozik ezzel a jelenséggel kutatásában. Azokat a viselkedéseket, amiket nem lehet előírni illetve a munkához közvetlenül nem szükségesek, de mégis segítik a szervezetet, hogy céljait elérje, polgári magatartásnak (citizenship behaviors) neveznek el. Ilyen például az, amikor valaki segít munkatársának egy probléma megoldásában, de az is annak számít, hogy az alkalmazott vigyáz a szervezet tulajdonára. Organ egy későbbi könyvében fogalmat már szervezeti polgár magatartásnak nevezi (OCB) és a következőképpen definiálta: „olyan járulékos viselkedés, ami direkt, explicit módon nincs jutalmazva, és aggregálva hozzásegíti a szervezetet a hatékony működéshez” (Organ, 1988, p. 4).

Az OCB népszerű lett a kutatók körében és számos conceptualizációja született az évek során (Podsakoff et al., 2000). Podsakoff és munkatársai (2000) ezeket az elméleteket hét csoportba osztották be: segítő viselkedés; sportszerűség; szervezeti lojalitás; szervezeti engedelmesség; egyéni kezdeményezés; civil kurázsizs; személyes fejlődés. Az egyik korai munka Smith és munkatársainak (1983) a kétdimenziós modellje, akik egy széleskörű kutatás keretében számos polgári magatartás jellegű viselkedést gyűjtöttek össze. Ezeket egy kérdőíves vizsgálattal értékeltették ki, és faktoranalízis segítségével a fogalomnak két dimenzióját állapították meg: altruizmus és általános engedelmeség. Előbbi az olyan viselkedésekre vonatkozik, amikor valaki egy munkatársát segíti úgy, hogy nem

jár érte közvetlen jutalom. Az általános engedelmesség a szabályok elfogadását, betartását jelenti.

Williams és Anderson (1991) kutatásukban a Smith és munkatársai (1983) által feltárt altruizmus és engedelmesség dimenziók modelljét dolgozzák tovább: az altruizmussal kapcsolatos viselkedéseket az OCB-Individual (OCBI) jelzővel látják el. Ez arra utal, hogy az ilyen jellegű viselkedések azonnali hasznot jelentenek a szervezet valamely tagjának, és ezáltal közvetetten a szervezetnek is. Az engedelmesség jellegű magatartásokat az OCB-Organization (OCBO) nevet adták. Az ilyen jellegű viselkedések közvetlenül a szervezet számára hasznosak. Kutatásuk célja az volt, hogy a Katz (1964) által meghatározott munkakörön belüli (In-Role) és azon túlmutató (Extra-role) viselkedések mérésére szolgáló kérdőívet állítsanak elő: illetve feltárják, hogy az OCBO és OCBI dimenziók valóban elkülöníthetőek-e. A kutatás eredményeképpen született meg az OCB kérdőív, ami képes a szerepen belüli, és azon túlmutató teljesítmény mérésére is, illetve megbízhatóan tudja szétválasztani az OCB-t OCBO és OCBI jellegű magatartásokra. Kutatásomban Williams és Anderson (1991) elméletét alkalmazom a munkahelyi teljesítmény, és azon belül a szervezeti polgár magatartás konceptualizálására.

Az OCB kialakulásának folyamatát, okát számos kutatás vizsgálta már (Meyer et al., 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002). Meyer és munkatársai (2002) meta-analízisükben 22 korábbi kutatás eredményét összegezve jutottak arra, hogy az OCB és az elkötelezettség érzelmi és normatív dimenziói között erős korreláció található, míg az OCB és a CC között nincs kapcsolat. Az analízis alapján nem tudtak különbséget kimutatni az OCB két dimenziójának értékei között: mindkettő hasonló mértékben korrelált az OC komponenseivel. Rhoades és Eisenberger (2002) meta-analízisében az észlelt szervezeti támogatás következményeivel kapcsolatos kutatásokat összegezték: 20 kutatás alapján kis mértékű kapcsolatot találtak a POS és az IRB között, további 16 kutatás alapján pedig közepes mértékű kapcsolatot mutattak ki a POS és az OCB különböző dimenziói között. Azonban ezek korrelációs összefüggések, így természetesen valódi okságra nem lehet következtetni belőlük. Chen és munkatársai (2009) például ennek a gondolatmenetnek megfelelően azt vizsgálták meg kutatásukban, hogy az OCB miképpen hathat a POS-re.

3. KUTATÁSI KÉRDÉSEK

A fejezetben ismertetem a kutatás hipotéziseit, illetve részletezem, hogy a korábbi vizsgálatok alapján miért gondolom releváns és valid kérdéseknek ezeket.

3.1. IGAZOLÓ JELLEGŰ VIZSGÁLATOK

Hipotézis 1. A szervezeti elkötelezettség AC komponense és a CC komponens észlelt veszteségekkel kapcsolatos aldimenziója között kifejezetten szoros kapcsolat van a szakkollégisták körében.

Úgy vélem, hogy a CC faktor a szakkollégisták körében egységes, azonban megfigyelhetők lesznek a korábban feltárt aldimenziói (McGee & Ford, 1987; Meyer, Allen & Gellatly, 1990): az alternatívák alacsony mértéke és az észlelt veszteségek. Hipotézisem szerint tehát a CC komponens észlelt veszteségekkel kapcsolatos itemei bár a CC faktorhoz fognak tartozni, de az AC faktoron is magas faktorsúllyal fognak rendelkezni. Bár Meyer és Allen (1991) háromdimenziós modelljéből kiinduló kutatások jellemzően a normatív és az affektív komponensek között találtak magas korrelációt (Meyer & Herscovitch, 2001), mégis úgy vélem, hogy a szakkollégiumi környezetben a fenti hipotézis lehet érvényes. Ennek az az oka, hogy Berta és Pálfi (2012) szakkollégisták körében végzett kutatásában azt találta, hogy a CC komponens mérésére szolgáló itemek közül az észlelt veszteségekkel kapcsolatos kérdések faktorsúlyai az AC faktoron is magasak. Ezt a jelenséget azzal az érveléssel támasztották alá, hogy a szakkollégisták a távozással kapcsolatos veszteségek alatt kapcsolatokat, barátságok elvesztését értik, amit az érzelmi dimenzióban értelmeznek.

Hipotézis 2. A szervezeti elkötelezettség és az észlelt szervezeti támogatás, illetve a szervezeti elkötelezettség és a szervezeti polgár magatartás között szoros kapcsolat, összefüggés van. További előfeltételezés, hogy a legerősebb kapcsolat a szervezeti elkötelezettség komponensei közül mindkét esetben az AC-vel lesz.



2. ábra: A kutatás modellje

Forrás: Saját készítés.

Kutatásom alapvető modelljét a Hipotézis 2.-ben feltételezett kapcsolatok adják, hiszen a többi hipotézis azon a feltevésen alapul, hogy a dolgozatomban vizsgált elméleti konstruktumok között összefüggések vannak. Így úgy vélem, hogy ennek a hipotézisnek a tesztelése részben kutatásom

tesztje is, hiszen ha a konstruktumok szintjén nem található kapcsolat, akkor a további, mélyebb szintek közötti kapcsolatok feltárásának relevanciája megkérdőjelezhető. A hipotézis alapvetően Meyer és munkatársai (2002), illetve Rhoades és Eisenberger (2002) meta-analíziseinek eredményein alapul.

Hipotézis 3. A szakkollégisták körében 5 elkötelezettség profil különböztethető meg: AC-CC domináns; AC-NC domináns; magasan elkötelezett, semleges vagy közepesen elkötelezett; nem elkötelezett.

Hipotézisemet arra alapozom, hogy a dolgozat elején bemutatott elkötelezettségprofil-kutatások többségében öt, illetve hatklaszteres modellt fogadtak el. Azonban a legtöbb hatklaszteres megoldásban szerepelt a CC domináns klaszter, amiről úgy vélem, hogy a szakkollégisták körében nem fog megjelenni. Az első hipotézisnek megfelelően azt látom a leginkább plauzibilisnek, hogy egy AC-CC domináns klaszter lesz elkülöníthető a CC klaszter helyett.

Hipotézis 3b. A klasztertagság és az észlelt szervezeti támogatás között kapcsolat van. A magasan elkötelezett tagok, illetve azok között, akik AC domináns klaszter tagjai, a legmagasabb az észlelt szervezeti támogatás mértéke (POS).

Az észlelt szervezeti támogatás és az elkötelezettség érzelmi dimenziója között erős összefüggést talált Rhoades és Eisenberger (2002) meta-analízisében. Emiatt azt feltételezem, hogy a magas AC-vel rendelkező klaszterek tagjainak lesznek a legmagasabbak a POS értékeik.

Hipotézis 3c. A klasztertagság és a szervezeti polgár magatartás között kapcsolat van. A magasan elkötelezett tagok, illetve azok, akik AC domináns klaszter tagjai rendszeresebben végeznek a szervezet érdekében önkéntes munkát (OCB) és jobban figyelnek munkakörükbe tartozó feladatokra (IRB).

Meyer és Herscovitch (2001) elméletének megfelelően feltételezem, hogy a fókusz (IRB) és a járulékos (OCB) viselkedésekben is az AC domináns klaszterek tagjai lesznek a leginkább kiemelkedőek. Az elmélet szerint a fókusz viselkedések mentén kisebb eltérések várhatóak klaszterek között. A Nem elkötelezett klaszter az IRB és az OCB tekintetében is a legalacsonyabb pontszámokkal kell, hogy rendelkezzen az elméletnek megfelelően.

3.2. FELTÁRÓ JELLEGŰ VIZSGÁLATOK

Kutatásom alábbi hat hipotézise feltáró jellegű a korábbi hipotézisekhez képest, ugyanis a rendelkezésre álló vizsgálati eredmények, elméletek száma nagyon alacsony a szakkollégiumi környezetről.

Hipotézis 4. A klasztertagság és a tisztségviselés nem függetlenek egymástól. Azok a szakkollégisták, akik jelenleg tisztségviselők, nagyobb arányban tagjai a magasan elkötelezett, illetve az AC domináns klasztereknek.

Véleményem szerint a tisztségviselés fókusz magatartásként értelmezhető, és úgy gondolom,

hogy emiatt valószínűbb, hogy a magasabb AC-vel rendelkező tagok lesznek tisztségviselők, illetve a Hipotézis 4b. alapján úgy gondolom, hogy a tisztségviselők magasabb észlelt szervezeti támogatása is magasabb érzelmi elkötelezettséghez vezethet.

Hipotézis 4b. A tisztségviselő szakkollégisták körében jellemzőbb az észlelt szervezeti támogatás mértéke (POS).

Hipotézisem azon a feltételezésen alapul, hogy a szervezet érdekében dolgozó tisztségviselők feltehetően több pozitív visszajelzést kapnak a tagságtól munkájukat illetően, mint mások, így erősebb lesz körükben az észlelt szervezeti támogatás is.

Hipotézis 4c. A tisztségviselő szakkollégisták körében jellemzőbb a szervezeti polgár magatartás (OCB) a „munkakörön” belüli (IRB) és kívüli (OCBI és OCBO) viselkedésekre is.

Úgy vélem, hogy a tisztségviselőkre jellemzőbb a fókusz és a járulékos viselkedés is, mint a tagság többi részére. Feltételezésemet arra alapozom, hogy a tisztségviselők munkájukat is eleve önkéntesen, ellenszolgáltatás nélkül végzik, ami jó előrejelzője lehet annak, hogy az adott illető, mennyire hajlandó dolgozni a szervezet érdekében, vagy a szervezet tagjaiért.

Hipotézis 5. A bentlakás és a klasztertagság nem független egymástól, illetve a közös épület és a klasztertagság nem függetlenek egymástól. Azok a szakkollégisták, akik jelenleg bent laknak a szakkollégium épületében, nagyobb arányban tagjai a magasan elkötelezett, illetve az AC domináns klasztereknek.

Azt gondolom, hogy a bentlakás és a közös épület is számos olyan közösség építő előnnyel járhat (többek között a megnövekedett észlelt szervezeti támogatás), amik következtében magasabb érzelmi elkötelezettség alakulhat ki a tagokban.

Hipotézis 5b. A bent lakó szakkollégisták körében a legerősebb az észlelt szervezeti támogatás mértéke (POS), és azok között a legalacsonyabb, ahol nincs közös épület.

Hipotézisemet arra alapozom, hogy a bentlakó kollégisták jelentősen több olyan interakcióban részesülnek, mint a külsős társaik, vagy éppen azok, akiknek nincs közös épülete, amik következtében megnőhet az észlelt szervezeti támogatás.

Hipotézis 5c. A bent lakó szakkollégisták körében a legjellemzőbb az szervezeti polgár magatartás (OCB), és azoknál a legalacsonyabb, akiknek nincs közös épületük, így nincs lehetőségük a bentlakásra.

Feltételezésem szerint a bent lakó szakkollégistáknak a magasabb észlelt szervezeti támogatás, és az erősebb (érzelmi) elkötelezettségnek köszönhetően magasabb a hajlandósága a fókusz és a járulékos viselkedések végrehajtására is.

4. MÓDSZERTAN

A fejezetben először röviden bemutatom a kutatásom tárgyát a magyar szakkollégiumi mozgalmat és annak sajátosságait. Majd ismertetem a vizsgálatban résztvevő személyek alapvető demográfiai jellemzőit, az alkalmazott mérőeszközöket és a vizsgálati eljárás menetét.

4.1. A KUTATÁSI KÖRNYEZET EGYEDISÉGE

A fejezetben bemutatom a magyar szakkollégiumi mozgalom történetét és céljait, majd kitérek a legtöbb szakkollégium célrendszerét meghatározó „három pillér”-re, végül néhány mondatban ismertetem a szakkollégiumok működésének legfontosabb részleteit. Úgy vélem, hogy erre szükség van ahhoz, hogy az olvasó megérthesse a kutatási környezet egyediségét és sajátosságait, illetve azt, hogy miben különbözik, és miben hasonlít egy szakkollégium egy üzleti szervezethez.

4.1.1. Szakkollégiumi mozgalom

A magyarországi szakkollégiumok története a Rajk László Szakkollégium 1970-es megalapításával kezdődött. A második és harmadik szakkollégium megalapítása valamivel több mint tíz évet váratott magára, azonban mára hozzávetőlegesen 50 Minősített Szakkollégium van, és még ennél is több szervezet van, aki a Szakkollégiumi minősítés megkapására vár, illetve az Egyéb Szakkollégium kategóriájába tartozik.

A Szakkollégiumi Mozgalom¹ 2011 márciusában elfogadta a Szakkollégiumi Charta-t² amiben megfogalmazták azokat az alapvető elveket és feltételeket, amik egy intézményt szakkollégiummá tesznek. Ezeknek a feltételeknek a teljesítése az előfeltétele annak, hogy egy szervezet szakkollégium lehessen. A feltételek a következők:

1. "A szakkollégium széles körű autonómiával és kiterjedt önkormányzattal rendelkezik
2. A szakkollégiumi munka középpontjában a magas színvonalú munka áll.
3. A szakkollégium egyik alapértékének a szakmai tevékenységen túl, a társadalmi problémákra érzékeny értelmiségi réteg kinevelését tartja.
4. A szakkollégium aktív tagságát egyetemisták vagy főiskolások közössége alkotja.
5. A szakkollégisták együttlakó bázissal rendelkeznek, illetve erre törekednek.
6. A szakkollégium nagy hangsúlyt helyez tagjai emberi és szakmai fejlődésére, az alapképzés első éveitől az egyetemi illetve főiskolai képzés végéig.” (Szakkollégiumi Charta, 2011, p. 1-2)

¹ A magyarországi szakkollégiumokat tömörítő egyesület hivatalos oldala: <http://www.szakkoli.hu/>

² A Szakkollégiumi Charta letölthető innen:

http://www.szakkoli.hu/sites/default/files/static/attachments/szakkollegiumi_charta.pdf (Letöltés ideje: 2014.03.20)

4.1.2. A szakkollégiumok három pillére

A felsorolt 6 feltétel képzi a magyar szakkollégiumok három elemű célrendszerét, melynek elemei a szakmai munka, a közösségi tevékenység és a társadalmi érzékenység. Egyes szakkollégiumok küldetése részben eltérhet ettől, de a legtöbb intézmény e köré a három cél köré szerveződik.

A szakmai munka arra utal, hogy a szakkollégiumok alapvetően az egyetemen tanultak kiegészítését, új nézőpontok és módszerek oktatását tartja a legfőbb feladatának, és nem célja helyettesíteni azt. Az intézmények mindehhez az egyes tudományágak legnevesebb hazai oktatóit tudják felkérni egy-egy kurzus megtartására. A közösségi tevékenység közel olyan fontos pillére a szervezeteknek, mint a szakmai kiválóságra való törekvés. A szakkollégiumok gerincét az egyetemistákból álló aktív hallgatók adják, akik a szakkollégiumi kurzusok mellett a szervezet mindennapi feladatait is ellátják, és mind emellett közös épülettel rendelkeznek, vagy saját szinttel egy kollégiumban. A saját léttér így remek lehetőséget nyújt a szakmai fejlődés mellett arra is, hogy egy erős közösségek alakuljanak ki. A harmadik pillér a szakkollégiumok társadalmi érzékenysége, ami azt jelenti, hogy a szervezet támogatja tagjai civil kezdeményezéseit, és kifejezetten ösztönzi is őket erre.

4.1.3. Szakkollégiumok működése

A Szakkollégiumi Charta első pontja szerint „a szakkollégium széles körű autonómiával és kiterjedt önkormányzattal rendelkezik” (Szakkollégiumi Charta, 2011, p. 1). Ez azt jelenti a gyakorlatban, hogy a szakkollégiumok belső működésük rendjét és a külső kapcsolataikat teljes mértékben maguk alakítják. Legfőbb döntéshozó szervük a kollégiumi gyűlés, amit a tagok alkotnak: itt tudják elfogadni, módosítani a szervezeti működési szabályzatot, ami a szakkollégium működésének alapjait fekteti le. Mivel a szervezetnek a mindennapokban is számos feladattal kell szembenéznie, így a döntések és feladatok egy részét a kollégiumi gyűlés különböző bizottságoknak delegálja. Ezek a szervezetek a legtöbb esetben a feladatok funkciói alapján tömörülnek: például felvételi bizottság vagy szakmai bizottság.

4.2. A KUTATÁS RÉSZTVEVŐI

A kutatásban összesen 125 szakkollégiumi tag (61 nő; átlagos életkor = 22,49, SD = 2,45) vett részt. A résztvevők 22 különböző szakkollégium tagjai. Az alábbi táblázatban (1. táblázat) látható, hogy az egyes szakkollégiumokból mennyi kérdőív kitöltés érkezett be. A kitöltők között 107-en aktív tagjai,

6-an passzív³ tagjai és 9-en seniorok⁴ valamelyik szakkollégiumban, míg 3-an az egyéb kategóriát jelölték meg. A kitöltők átlagosan 2,24 éve tagjai saját szakkollégiumuknak (SD = 1,87).

A kitöltők 38%-a (N = 47) jelenleg tisztségviselő saját szakkollégiumában, illetve a 47%-a (N = 59) korábban volt már tisztségviselő. A válaszadók 58%-a (N=73) bent lakik szakkollégiumában, 29%-a (N = 36) nem lakik bent, azonban lenne rá lehetősége, míg 13%-a (N = 16) nem lakik bent, mert nincsen rá lehetősége (nincs szakkollégiumi épület).

1. táblázat: A kitöltők Szakkollégiumok közötti megoszlása

Szakkollégium	Kitöltők száma
Széchenyi István Szakkollégium	41
Rajk László Szakkollégium	11
Illyés Sándor Szakkollégium	13
Simonyi Károly Szakkollégium	13
Janus Pannonius Közgazdasági Szakkollégium	10
BME Management Szakkollégium	6
SZTE Eötvös Loránd Kollégium	5
Bibó István Szakkollégium	5
Egyéb	21
ÖSSZESEN	125

Forrás: Saját készítés

A kérdőív kitöltéséhez a résztvevőket az összes magyar szakkollégiumot egybefogó levelező listára elküldött felhívással toboroztam (1. melléklet), illetve kényelmi mintavételt alkalmazva szakkollégista ismerőseim segítségét kértem, hogy saját szakkollégiumuk levelező listájára is juttassák el a felhívást. A kérdőív kitöltéséért cserébe nem részesültek jutalomban a résztvevők.

4.3. MÉRŐESZKÖZÖK

Kutatásomban három elméleti konstruktumot mértem fel a szakkollégista mintán: a szervezeti elkötelezettséget, az észlelt szervezeti támogatást és a szervezeti polgár magatartást. A fejezetben bemutatam a három mérőeszközt, amit a vizsgálat során alkalmaztam.

Dolgozatomban a szervezeti elkötelezettség elméleti keretét a korábban ismertetett Meyer és Allen (1991) féle háromkomponensű modell adta. Ennek mérésére Allen és Meyer (1990) által kidolgozott kérdőívet alkalmaztam, melynek segítségével az elkötelezettség mindhárom komponense megbízhatóan mérhető (Allen & Meyer, 1996). A kérdőív üzleti szervezetekre lett kidolgozva, ennek ellenére a kérdőív itemeinek nagy része könnyen értelmezhető a szakkollégiumi kereteken belül is, például:

³ A szakkollégiumban lehetőség van passzív félévet kérvényezni, ami azt jelenti, hogy a tagnak arra az időszakra semmilyen kötelezettsége nincs (például nem kell kurzusra járnia). Rendszerint a külföldi részképzést végző hallgatók szoktak élni a lehetőséggel.

⁴ Azoknak a tagoknak, akik befejezték az egyetemet sok szakkollégium lehetőséget nyújt, hogy még egy vagy két évig ott maradjon, segítse a fiatalok integrálását, és akár tisztséget vállaljon

„Magaménak érzem a szervezet problémáit” vagy „Ha most elhagynám a szervezetet, az jelentős személyes áldozatot követelne tőlem”. Kutatásom során alkalmazott kérdőív elkészítéséhez Berta és Pálfi (2012) TDK dolgozatában használt kérdőívből indultam ki, és csak a legszükségesebb változtatásokat végeztem el rajta: dolgozatukban egy konkrét szervezetet vizsgáltak, így a kérdőívben sokszor szerepelt az intézmény neve, amit mindenhol átírtam kollégium, szakkollégium vagy szakkoli kifejezésre, hiszen vizsgálatomban számos szakkollégium tagjai közül kerültek ki a résztvevők. Továbbá kihagytam egy itemet („Azt gondolom, hogy értelmes dolog, ha valaki a „SZISZ követe” akar lenni”), ugyanis Berta és Pálfi 2012-es kérdőív felvételekor számos kitöltő jelezte, hogy számára nehezen vagy egyáltalán nem értelmezhető az állítás, illetve Végh (2012) szintén kivette saját elemzéséből, ugyanis nagyon alacsony volt az item korrelációja a komponens többi elemével.

A szervezeti elkötelezettségre vonatkozó összes kérdésre egy 1-7-ig terjedő Likert skálán válaszolhattak a kitöltők, ahol az 1 azt jelentette, hogy egyáltalán nem értenek egyet az adott állítással, a 7 azt, hogy teljes mértékben egyetértenek vele és a 4 azt, hogy semleges számukra az adott kijelentés. Az eredeti Allen - Meyer (1990) kérdőívhez képest fontos különbség még, hogy az általam alkalmazott kérdőívben nem szerepeltek fordított kérdések: tehát mindenhol az 1 az alacsony elkötelezettségre és a 7 a lehető legmagasabb elkötelezettségre utalt.

A második vizsgált fogalom az észlelt szervezeti támogatás volt, aminek elméleti keretét Eisenberger és munkatársai (1986) modellje adta. Az észlelt szervezeti támogatás mérésére kidolgozott kérdőív az SPOS (Eisenberger et al., 1986) eredetileg 36 itemet tartalmaz. Később egy 17, majd egy 8 itemes változata is készült, ugyanis Rhoades és Eisenberger (2002) alapján a 8 itemes változat is rendelkezik olyan magas megbízhatósági szinttel, mint a hosszabb változatai, így megfelelően helyettesítheti azt. Eredeti kérdőív angol nyelvű, azonban Végh (2012) szakdolgozatának keretében már lefordította és a szakkollégiumi környezetben értelmezhetőre alakította azt. Kutatásomban Végh (2012) által lefordított kérdőívet alkalmaztam, és csupán kisebb változtatásokat végeztem el rajta: például a szakkollégium nevét lecseréltem „szakkoli” vagy „szakkollégium” kifejezésre. A kérdőív itemeire egy 1-7-ig terjedő Likert skálán válaszolhattak a résztvevők, ahol az 1 azt jelentette, hogy egyáltalán nem ért egyet az adott állítással, míg a 7 azt, hogy teljes mértékben egyetért.

A harmadik konstruktum a szervezeti polgár magatartás volt, aminek alapját Williams és Anderson (1991) háromkomponensű modellje adta. A szervezeti polgár magatartás mérésére a Williams és Anderson (1991) által kidolgozott Organizational Citizenship Behavior Kérdőívet (OCBQ) alkalmaztam. A kérdőív a konstruktum mindhárom komponensét, az OCB-O-t, az OCB-I-t és az IRB-t is méri: Dalal (2005) meta-analízisében azt találta, hogy mindhárom komponens megbízhatósága megfelelően magas (a különböző kutatásokban a Cronbach-alfa mértéke az OCB-O esetén átlagosan 0,73, míg az OCB-I esetén átlagosan 0,74 volt). A kérdőívet már korábban magyar nyelvűre fordította és a

szakkollégiumi környezetben használhatóra alakított Berta és Pálfi (2012) TDK dolgozatukban. Eből a kérdőívből indultam ki kutatásomban, és csupán annyit változtattam rajta, hogy a vizsgálatuk tárgyát képező szakkollégium nevét (SZISZ) kivettem a kérdésekből, és szakkoli, kollégium, szakkollégium vagy szervezet szóval helyettesítettem. A kérdőív állításait a kitöltőknek egy 1-7-ig terjedő skálán kellett értékelni aszerint, hogy milyen gyakran cselekednek így: 1-es esetén soha, 4-es esetén semleges és 7-es esetén minden lehetséges alkalommal az állításnak megfelelően cselekednek. Az alkalmazott kérdőívben megtartottam a fordított kérdéseket, így az elemzések megkezdése előtt az ezekre adott válaszoknak az inverzével kellett tovább dolgozni, tehát ahol a válaszadó 7-est jelölt be azt át kellett alakítani 1-re és így tovább.

4.4. ADATFELVÉTEL

A kutatásban alkalmazott kérdőíveket elektronikus formában, google form segítségével lehetett kitölteni. Az adatfelvétel ideje egy hét volt, ezalatt egyes szakkollégiumok tagjai többször is értesítve lettek a kérdőív kitöltési lehetőségről, míg volt olyan szakkollégium, ahol egyszer került fel a kérdőív a belső levelező listára. A kérdőív kitöltésében minden szakkollégista önkéntesen vett részt, és a kérdőívek teljes mértékben anonimak voltak.

5. EREDMÉNYEK

A fejezetben bemutatom az elvégzett statisztikai elemzések eredményeit. Először a kitöltött kérdőívek megbízhatóságát tesztelem: a többdimenziós modelleken az exploratív faktoranalízist alkalmazom elsőként annak érdekében, hogy feltárjam miképpen működnek a különböző komponenseket mérő itemek a szakkollégiumi környezetben. A faktoranalízis után kiszámítom minden konstruktum Cronbach-alfa értékét. A megbízhatósági tesztek elvégzése után sorra tesztelem az előzetesen felállított hipotéziseket, közöttük a szervezeti elkötelezettségprofilok létét, aminek elemzésére a Látens Profil Analízis (LPA) módszerét alkalmazom.

5.1. A MÉRŐESZKÖZÖK MEGBÍZHATÓSÁGA

A kutatásomban alkalmazott mérőeszközök megbízhatóságának tesztelésére Cronbach-alfa elemzést végzek, aminek segítségével megállapítható, hogy a felhasznált kérdőívek mennyire pontosan mérik a feltételezett konstruktumokat. Azonban két kérdőív (Allen-Meyer és az OCBQ) több dimenzióját is méri egy-egy fogalomnak, így a megbízhatósági elemzés elvégzése előtt a változóredukciós eljárást csinálom meg, hogy megbizonyosodhassak róla, hogy az adott kérdőív itemei valóban azokat a komponenseket mérik, amiket előre feltételezek.

5.1.1. Észlelt szervezeti támogatás kérdőív megbízhatósága

Az észlelt szervezeti támogatás mérésére az SPOS legrövidebb változatát alkalmaztam, ami 8 itemet tartalmaz. Mind a 8 item egy elméleti konstruktumot mér, így nincs szükség feltáró jellegű változóredukciós eljárásra, csupán a kérdőív megbízhatóságának vizsgálatára. A kérdőív megbízhatóságát a Cronbach-alfa mutató kiszámításával állapítottam meg: a mutató értéke 0,89, ami Gliem és Gliem (2003) alapján pont az ideális tartományon belül helyezkedik el. A 0,9 feletti reliabilitás ugyanis a kérdőív itemeinek redundanciájára is utalhatna (Lehman et al., 2005). Az SPOS itemeinek átlagát alkalmazom a dolgozat tovább részében a számításoknál, és a POS erre az értékre fog utalni.

5.1.2. Szervezeti elkötelezettség kérdőív megbízhatósága

A szervezeti elkötelezettség mérésére használt kérdőív (Allen & Meyer, 1990) 20 itemet tartalmazott, amik közül 8 az érzelmi elkötelezettséget, 7 a folytonossági elkötelezettséget és 5 a normatív elkötelezettséget hivatott mérni. Korábban többször felmerült, hogy a kérdőív valójában üzleti szervezetre lett optimalizálva, és eddig csupán két esetben alkalmazták szakkollégiumi környezetben. Emiatt elkerülhetetlen, hogy a kérdőívek megbízhatóságának elemzése előtt, ne teszteljük, hogy a kérdőív egyes itemei valóban azt a komponenst mérik, mint amit elvárunk tőle: tehát egy exploratív változóredukciós eljárás tényleg azt a faktorstruktúrát fogja javasolni, ami megegyezik a mi elméleti keretünkkel.

A megfelelő változó redukciós eljárás kiválasztásához el kell végezni az adatok többváltozós normalitásának (multivariate normality) tesztjét. Az elemzés elvégzéséhez az R statisztikai programcsomag *mvnrmtest* nevű alkalmazását használtam, ami a Shapiro – Wilk többváltozós normalitás tesztet végzi el⁵. Az elemzés eredményei szerint az adatok többváltozós normalitása sérült ($W = 0,67$; $p < 0,01$) így faktoranalízishez a principal axis factoring (PAF) módszert kell alkalmazni (Costello & Osborne, 2005). Továbbá a faktoranalízis során a direct oblimin rotációt kell használni, mert ennek a módszernek nem előfeltétele az adatok többváltozós normalitása (Costello & Osborne, 2005). A direct oblimin rotáció abban tér el a varimax rotációtól, hogy nem merőleges forgatást végez, így a kialakuló faktorstruktúrában lehetséges lesz, hogy az egyes faktorok korreláljanak egymással (Fabrigar et al., 1999).

A faktoranalízist az SPSS 17.0-es verziójában végeztem el PAF módszert és direct oblimin rotációt alkalmazva. A végső faktorstruktúrának további előfeltétele, hogy az itemek extrakció utáni kommunalitása egyenként meghaladja minimum a 0,4-es értéket (Costello & Osborne, 2005). Ameddig ez nem teljesül, addig egyesével ki kell zárni az elemzésből mindig az aktuálisan legalacsonyabb kommunalitású itemet, hiszen ezek a kérdések kevésbé járulnak hozzá a faktor információtartalmához, kevésbé magyarázzák annak varianciáját, így nem relevánsak az adott fogalom szempontjából. A végső elemzésbe 15 elem került be (átlagos kommunalitás = 0,63; minimum kommunalitás = 0,45).

A PAF elemzés elvégzését követően a 15 elem 3 faktorba rendeződött, ahol a faktorok a teljes variancia magyarázatának 70,1 %-át őrizték meg. Tehát, azáltal, hogy az eddigi 15 item 3 változóba tömörült az információ 29,1 % elveszett. Barna és Székelyi (2002) alapján elfogadhatónak minősül az a faktorstruktúra, ami az információ minimum 50%-át megőrzi.

Azonban ahhoz, hogy ezt a faktorstruktúrát elfogadhassuk, további előfeltételeknek kell teljesülnie. A kommunalitás tesztelése mellett el kell végezni a KMO és Bartlett teszteket is, amik szintén előfeltételei a faktoranalízisnek. A KMO-mutató egy 1 és 0 közötti értéket ad meg, aminek a jelentése a következő: minél közelebb van a KMO az 1-hez, annál valószínűbb, hogy az itemek között nincs erős parciális korreláció, tehát feltételezhetjük háttérváltozók, vagyis faktorok jelenlétét. A KMO mutató értéke megfelelő (0,90). A Bartlett teszt szignifikáns lett ($p < 0,01$), ez azt jelenti, hogy az itemek páronként nem függetlenek, ami szintén előfeltétele a faktoranalízisnek.

A PAF elemzés minden előfeltétele teljesült, így a 15 itemen elvégezhető az analízis, melynek eredményeképp az elemek 3 faktorba rendeződtek. A kialakult faktorstruktúra, illetve az itemek faktorsúlyai megtekinthetők a 2. táblázatban. A táblázat oszlopai a szervezeti elkötelezettség egyes komponenseit jelölik, míg a sorok a kérdőívek itemeit tartalmazzák. Az itemek azokhoz a faktorokhoz tartoznak, ahol a legmagasabb a faktorsúlyuk. A táblázatban csak a 0,4 feletti illeszkedési mutatók

⁵ <http://cran.r-project.org/web/packages/mvnrmtest/mvnrmtest.pdf> (Letöltés ideje: 2013.03.24)

szerepelnek.

A táblázaton jól látható, hogy az első faktor a legstabilabb, hiszen csupán egyetlen itemet kellett eltávolítani az alacsony kommunalitás miatt, továbbá itt találhatóak a legmagasabb faktorsúlyok is. Érdekesség még, hogy az AC itemeinek faktorsúlyai kifejezetten magasak a második (CC) faktoron is, azonban ezt a jelenséget később, a CC faktornál fogom elemezni. A stabil faktor miatt a 7 item mögött feltételezhető egy látens változó, amit érzelmi elkötelezettség faktornak (AC) fogok nevezni a dolgozat további részében. Az AC komponens Cronbach-alfa értéke 0,92; tehát a reliabilitása kifejezetten magas. Azonban ezt a magas értéket érdemes kritikusan kezelni, hiszen több kutató szerint is az ideális érték 0,8 és 0,9 között van, mert a túl magas mutatók már a kérdőív redundanciájára is utalhatnak (Lehman et al., 2005; Gliem & Gliem, 2003). Természetesen a magas Cronbach-alfa mutató jelen esetben annak is köszönhető, hogy a feltáró jellegű faktoranalízis során kivettem az alacsony kommunalitású elemeket, és a végső faktorstuktúrában csak a látens változóval erősen korreláló itemek maradtak bent.

A második faktor elemei szintén magas faktorsúllyal rendelkeznek az első faktoron. Jogosan felmerülhet a kérdés, hogy ez minek köszönhető. Bár a CC komponenst egységesen kezelik a kutatók, de egyes szerzők (Meyer, Allen & Gellatly, 1990; McGee & Ford, 1987) azt találták, hogy a CC további alkomponensekre osztható: a távozással kapcsolatos személyes áldozatok és a rendelkezésre álló alternatívák alacsony száma. Az exploratív faktoranalízis elvégzése során a rendelkezésre álló alternatívák alacsony számára utaló kérdések rendre kizárásra kerültek, így a létrejött faktor minden eleme a távozással kapcsolatos személyes áldozatokra utal. Berta és Pálfi (2012) korábbi kutatásában hasonló jelenséget talált, amit úgy magyaráztak, hogy a szakkollégisták a személyes áldozatokat az érzelmi dimenzió mentén is értékelik, tehát barátságok, kapcsolatok elvesztéseként fogják fel az adott kérdéseket. A faktoranalízis során azonban a legmegfelelőbb faktorstruktúrának a 3 faktoros megoldás bizonyult, így nincs ok a két faktor összevonására. A dolgozat további részében a második faktor fogja a CC komponenst reprezentálni. A CC faktor reliabilitási mutatója megfelelő mértékű (0,86).

2. táblázat: A szervezeti elkötelezettség faktorstruktúrája

	AC	CC	NC
A_1: Örömmel tölténém hallgatói éveim hátralevő részét a szakkollégiumom tagjaként.	0,75	0,61	-
A_3: A magaménak érzem a szakkoli problémáit.	0,69	0,5	-
A_4: Nem hiszem, hogy úgy tudnék kötődni más szervezet-hez, mint amennyire ehhez a szakkolihoz kötődöm.	0,64	0,6	-
A_5: A szakkoliban "családtagnak" érzem magam.	0,83	0,6	-
A_6: Úgy érzem, hogy érzelmileg kötődöm a kolihoz.	0,83	0,61	-
A_7: A szakkoli emberileg sokat jelent számomra.	0,92	0,7	-
A_8: Úgy érzem, hogy határozottan ide tartozom, ehhez a kolihoz.	0,9	0,62	-
C_3: Ha most elhagynám a kolit, az jelentős személyes ál-dozaot követelne tőlem.	0,67	0,81	-
C_4: Számomra a szakkoli elhagyásának jóval nagyobb lenne a költsége, mint a haszna.	0,59	0,84	-
C_5: Azért nem hagynám el a szakkolit, mert ezzel oly sok mindent elveszítenék.	0,62	0,68	-
C_6: Túl nagy mértékben felborulna az életem, ha úgy dön-tenék, hogy azonnal elhagyom a kolit.	0,57	0,78	-
N_2: Hiszek abban, hogy az embernek mindig hűségesnek kell lennie ahhoz a szervezethez, amelynek a tagja.	-	-	0,68
N_3: A szememben nem etikus lépés egyik szervezettől a másikhöz átmenni.	-	-	0,78
N_4: Hiszem, hogy a hűség fontos dolog, ezért erős erkölcsi kötelességemnek tartom, hogy maradjak a szakkoli tagja.	0,46	-	0,86
N_5: Arra tanítottak, hogy higgyek abban: fontos érték egyetlen szervezethez hűnek maradni.	-	-	0,75

Forrás: Saját készítés

A harmadik komponens elemei kizárólag a normatív elkötelezettség itemek közül kerültek ki, így ez a faktor lett a normatív elkötelezettség (NC) komponense. Az NC itemei egyetlen esetet kivéve még a 0,4-es faktorsúlyt sem érték el a többi faktoron, ami egybevág Berta és Pálfi (2012) szakkollégisták körében végzett vizsgálatának eredményeivel, azonban ellentmond az üzleti szférában végzett kutatásoknak, ahol magas korrelációt találtak az AC és NC faktorok között (Meyer & Herscovith, 2002). Az NC faktor Cronbach alfa mutatója 0,85. Ez a Gliem és Gliem (2003) által támasztott kritérium szerint ideális mértékű.

A kutatás további részében a PAF elemzés eredményeként kapott három komponenst, az AC-t, CC-t és NC-t alkalmazom a szervezeti elkötelezettséggel kapcsolatos vizsgálatokban. A PAF elemzés

további hozadéka, hogy az kitöltők értékei az egyes faktorokon a *regression score* módszerrel lettek kiszámítva, így az egyes itemek a faktorsúlyuknak megfelelő súlyozással lettek számításba véve a látens változók előállításakor, és nem mindegyik azonos súllyal (DiStefano et al., 2009), ezáltal biztosítva a maximális információtartalom megőrzését (Barna& Székelyi, 2002).

5.1.3. A szervezeti polgár magatartás kérdőív megbízhatósága

A szervezeti polgár magatartás mérésére Williams és Anderson (1991) kérdőívének egy módosított változatát alkalmaztam, ami így 15 itemet tartalmazott. Az Allen – Meyer (1990) kérdőívhez hasonlóan ez is üzleti szervezetekre lett kialakítva, és emiatt volt szükség bizonyos módosításokra, kérdések kihagyására, illetve emiatt az OCB esetében is szükséges az exploratív változóredukciós eljárás elvégzése, hogy meg lehessen bizonyosodni arról, hogy az itemek azokat a látens változókat mérik, amiket nekik tulajdonítunk.

A változóredukciós eljárás kiválasztásához az OCB esetében is el kell végezni az adatok többváltozós normalitásának (multivariate normality) tesztjét. Az elemzés elvégzéséhez ismét az R statisztikai programcsomag mvnortest nevű alkalmazását használtam. Az elemzés eredményei szerint az adatok többváltozós normalitása sérült ($W = 0,8$; $p < 0,01$) így faktoranalízishez a ebben az esetben is a principal axis factoring (PAF) módszert kell alkalmazom direct oblimin rotációval.

A PAF elemzést az SPSS 17.0-es verziójában végeztem el, és direct oblimin rotációt alkalmaztam. Nem minden item kommunalitása érte el az elvárható 0,4-es szintet, emiatt sorra kizártam a legkisebb kommunalitású elemet, és újra elvégeztem az eljárást addig, amíg mindegyik meg nem haladta a küszöbértéket. A végső elemzésbe 8 item került be (átlagos kommunalitás = 0,52; minimum kommunalitás = 0,43).

A PAF analízis elvégzését követően a 8 elem 2 faktorba rendeződött. A két faktor a teljes variancia magyarázatának 64,25 %-át őrizték meg. A korábban ismertett kritériumok alapján a 64,25%-os információ megtartási arány elfogadhatónak minősül. További előfeltételek a KMO és Bartlett tesztet is: a KMO mutató értéke megfelelő (0,79), és a Bartlett teszt szignifikáns lett ($p < 0,01$), ami azt jelenti, hogy a PAF elemzés minden előfeltétele teljesül.

A 8 elem tehát 2 faktorba rendeződött a PAF analízist követően. Az így kialakult faktorstruktúra és az itemek faktorsúlyai megtekinthetők az alábbi táblázatban (3. táblázat). A táblázat oszlopai a kialakult faktorokat jelzik, míg a sorok a kérdőívek itemeit tartalmazzák. Az itemek azokhoz a faktorokhoz tartoznak, ahol a legmagasabb a faktorsúlyuk. A táblázatban csak a 0,4 feletti illeszkedési mutatók szerepelnek.

Az első faktor az IRB komponens itemeit tartalmazza, a legalacsonyabb faktorsúly is meghaladja a 0,6-ot. Tehát az első faktorról kijelenthető, hogy megegyezik a Williams és Anderson (1991) elméletében ismertett IRB komponenssel, vagyis azokkal a viselkedésekkel, amik a szakkollégisták „munkakörébe” tartoznak. A faktor megbízhatóságát ismét a Cronbach-alfa mutató kiszámításával

teszteltem: az IRB faktor reliabilitása ideális (0,84).

3. táblázat: A szervezeti polgár magatartás faktorstruktúrája

	IRB	ERB
IRB_1: Megfelelően ellátom a kötelességeimet.	0,8	-
IRB_2: Teljesítem a tőlem elvárt feladatokat.	0,87	-
IRB_3b: Elhanyagolom a munkám olyan részét, amelyek kötelezőek lennének.	0,62	-
IRB_4: Az előírtaknak megfelelően teljesítem kötelességeimet.	0,74	-
IRB_5b: Hajlamos vagyok kötelességeimet nem elvégezni.	0,65	-
OCBI_1: Segítek azoknak, akik túlterheltek.	-	0,66
OCBI_3: Akkor is ellenőrzöm mások munkáját, ha nem közvetlen feladatom.	-	0,67
OCBO_1: Az elvártnál jobban kiveszem a részem a feladatokból.	-	0,59

Forrás: Saját készítés

A második faktor meghatározása már korántsem olyan egyértelmű, mint az előbbié. Az exploratív analízis elvégzésének előfeltétele volt, hogy az alacsony kommunalitású itemek kizáródjanak, így végül az OCBI és OCBO komponenseket mérő elemek közül összesen csupán 3 maradt bent. A végső faktorstruktúrában így ez az elméletileg két komponenst mérő 3 elem egy látens változóra vezethető vissza. Felmerül a kérdés, hogy mi lehet az a látens változó, ami az OCBI és az OCBO komponensek itemeinek egy részéből áll. Hosszas mérlegelés után úgy döntöttem, hogy a faktort ERB-nek (Extra Role Behavior) nevezem el, ami arra utal, hogy magába foglalja az összes szervezeti polgár jellegű viselkedést, ami nem tartozik szigorúan véve a szakkollégisták „munkaköri” feladatai közé. Az ERB faktor így az egyének önkéntes szervezeti munkájának minden típusát együttesen méri. A faktor megbízhatósági szintje alacsony (0,66), azonban még elfogadható.

A kutatás további részében a faktoranalízis eredményeként kapott két faktort, az IRB-t és az OCB-t alkalmazom a szervezeti polgár magatartással kapcsolatos vizsgálatokban. A faktorok értékei jelen esetben is a *regression score* módszerrel lettek kiszámítva, így az egyes itemek faktorsúlyaival lettek súlyozva a látens változókba tömörítés során.

5.2. A HIPOTÉZISEK TESZTELÉSE

A fejezet további részében sorra elvégzem a korábban felállított öt hipotézis tesztelését. Az eredmények jelentését, és következményeit azonban csak a Diszkusszió című fejezetben tárgyalom majd meg.

5.2.1. Hipotézis 1. – A folytonossági és az érzelmi elkötelezettség közötti összefüggés

A szervezeti elkötelezettség mérésére alkalmazott kérdőív reliabilitásnak vizsgálatakor felmerült,

hogy a CC komponenshez tartozó kérdések itemei magas faktorsúllyal rendelkeznek az AC faktoron is (a legkisebb 0,57, míg a legnagyobb 0,67). Ez a jelenség egybevághat a Hipotézis 1-ben feltételezettekkel, miszerint a CC komponens észlelt veszteségekkel kapcsolatos aldimenziója és az AC komponens között szoros kapcsolat van. A hipotézis szélesebb körű tesztelését nehezíti, hogy a CC komponens alternatívákkal kapcsolatos itemei közül egy sem került be a végső faktorstruktúrába alacsony kommunalitásuk miatt, így nem lehet ellenőrizni, hogy ez az aldimenzió független-e az AC komponensétől.

A hipotézis további tesztelésének érdekében korrelációs tesztet futtattam le. A Pearson korrelációnak előfeltétele az adatok normalitása (Bonnet & Wright, 2000), amit a Shapiro – Wilk teszt elvégzésével ellenőriztem. A teszt eredményei alapján mind a két komponens adatai esetén sérült a normális eloszlás ($p < 0,01$), emiatt egy nem-paraméteres eljárást a Spearman-féle rangkorrelációs együtthatót alkalmaztam a korreláció mértékének meghatározására. Az elemzés alapján az AC és CC komponens között erős, pozitív korreláció van ($r_s(123) = 0,73$; $p < 0,01$). Ezzel a Hipotézis 1. elfogadásra került.

5.2.2. Hipotézis 2.– A kutatási modell tesztelése

A kutatási modell tesztelésére szintén a korrelációs együtthatók vizsgálatát végeztem el. A Pearson korrelációs eljárás előfeltétele ebben az esetben is sérült, ugyanis a POS-nél, illetve az NC és az IRB komponenseknél szignifikáns lett a Shapiro – Wilk teszt eredménye ($p < 0,02$). Emiatt minden állítás teszteléséhez a Spearman-féle rangkorrelációs együttható értékét számítottam ki.

Az eredmények alapján a POS és OC (az AC, CC és NC komponensek átlagából számítva) faktorok között közepesen erős, pozitív korreláció van ($r_s(123) = 0,5$; $p < 0,01$). A POS és az AC komponens között van a legerősebb pozitív korreláció ($r_s(123) = 0,58$; $p < 0,01$), amit a CC követ ($r_s(123) = 0,45$; $p < 0,01$), és végül a POS és az NC között van a leggyengébb összefüggés ($r_s(123) = 0,26$; $p < 0,01$). A modell második felének tesztelésére szintén a Spearman-féle rangkorrelációs módszert alkalmaztam. Az OC, és OCB (IRB és ERB komponensek átlaga) konstruktumok között közepes mértékű, pozitív korreláció van ($r_s(123) = 0,35$; $p < 0,01$). Az OC komponensei közül az AC mutat legerősebb korrelációt az OCB-vel ($r_s(123) = 0,42$; $p < 0,01$), majd az NC ($r_s(123) = 0,32$; $p < 0,01$), míg a CC és az OCB között nincs szignifikáns kapcsolat. Az eredmények alapján a Hipotézis 2. el lett fogadva.

5.2.3. Hipotézis 3. – A szervezeti elkötelezettség klaszterei

A szervezeti elkötelezettség klasztereinek kialakításához a Látens Profil Analízis (LPA) módszerét

alkalmaztam. Az elemzés elvégzéséhez az R statisztikai programcsomag mclust nevű csomagját⁶ alkalmaztam. Az LPA elemzés a Bayesiánus Információs Kritérium (BIC) alapján választja ki a legmegfelelőbb klasztermodellt, ami az adatbázisra illeszkedik (Fraley & Raftery, 2012). Az elemzés által javasolt három legjobb modell a következő volt: hat klaszteres (BIC = - 881,55), három klaszteres (BIC = -886,3) és egy hét klaszteres (BIC = -889,94). A BIC kritériumok alapján a hat klaszteres modellt fogadtam el (log.likelihood = -365,93; N = 125; df = 31; BIC = - 881,55; ICL = -899,08). A egyének megoszlását a klaszterek között, illetve azt, hogy az egyes klaszterek tagjai átlagosan milyen értéket vesznek fel egy-egy faktoron az alábbi táblázat tartalmazza.

4. táblázat: A klaszterek leíró statisztikái

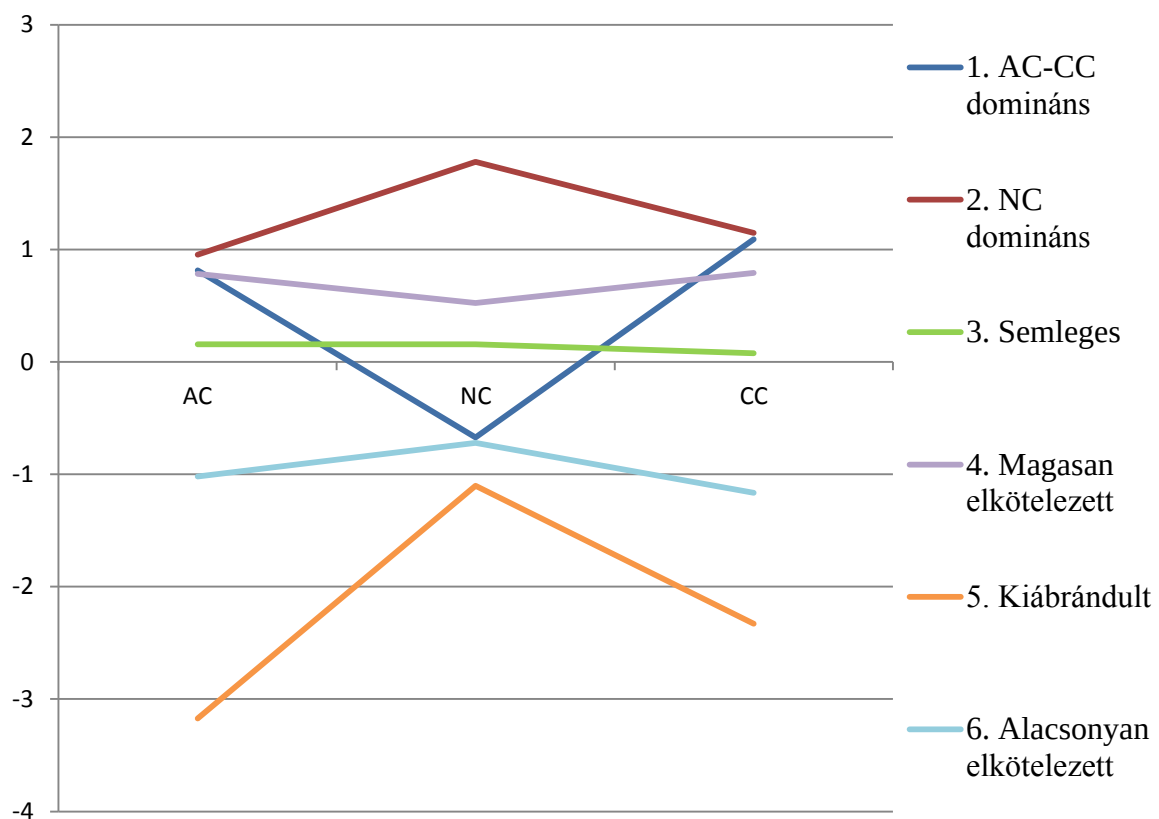
Klaszter	AC		NC		CC		N	%
	M	SD	M	SD	M	SD		
1.	0,81	0,12	-0,71	0,35	1,08	0,18	11	8,8
2.	0,95	0,1	1,78	0,14	1,14	0,07	5	4
3.	0,14	0,47	0,15	0,86	0,07	0,48	65	52
4.	0,81	0,13	0,6	0,45	0,81	0,19	18	14,4
5.	-3,2	0,24	-1,1	0,62	-2,33	0,22	5	4
6.	-1,03	0,49	-0,75	0,63	-1,2	0,52	21	16,8

Forrás: Saját készítés

A fenti táblázat értékei tehát a következőt jelentik: minden sor egy adott klaszterre vonatkozik, és az oszlopok közül az első kettő az AC, a második kettő a CC, a harmadik kettő pedig az NC komponensre. A komponens alatt M érték az adott klaszter összes tagjának az adott faktoron elért átlagos értékét, míg az SD ennek szórását jelenti. Fontos, hogy ezeket az értékeket továbbra is a *regression score*-ból számítottam, így a 0 jelenti az átlagos értéket egy faktornál és az 1 jelenti megközelítőleg a standard szórás mértékét. A táblázat értékei alapján az első klasztert AC-CC dominánsnak (*AC-CC dominant*) neveztem el, ugyanis az AC és CC faktoron is magasan átlagon felüli értéket vesz fel, míg az NC faktoron magasan átlagon alulit. A szórások pedig kifejezetten alacsonyak, ami arra utal, hogy a klaszter tagjai egymáshoz közeli értékeken helyezkednek el. A második klasztert NC domináns és elkötelezettnek (*NC dominant and committed*) neveztem el, ugyanis ennek a klaszternek messze a legmagasabb az NC faktoron vett értéke, és emellett a másik két faktoron is átlagon felüli értékeket vesz fel. A harmadik klaszter a legnépesebb, ugyanis 65 tagja van, így a résztvevők 52%-a ide tartozik. A harmadik klaszter a Semleges (*Neutral*) nevet kapta, mivel mindhárom klaszteren a 0-hoz közeli értéket vesz fel: tehát mindhárom faktor tekintetében átlagosak a tagok. A negyedik klasztert Magasan elkötelezettnek (*Higly committed*) hívom, ami csupán abban különbözik az NC domináns

⁶ <http://cran.r-project.org/web/packages/mclust/mclust.pdf> (Letöltés ideje: 2013.03.24)

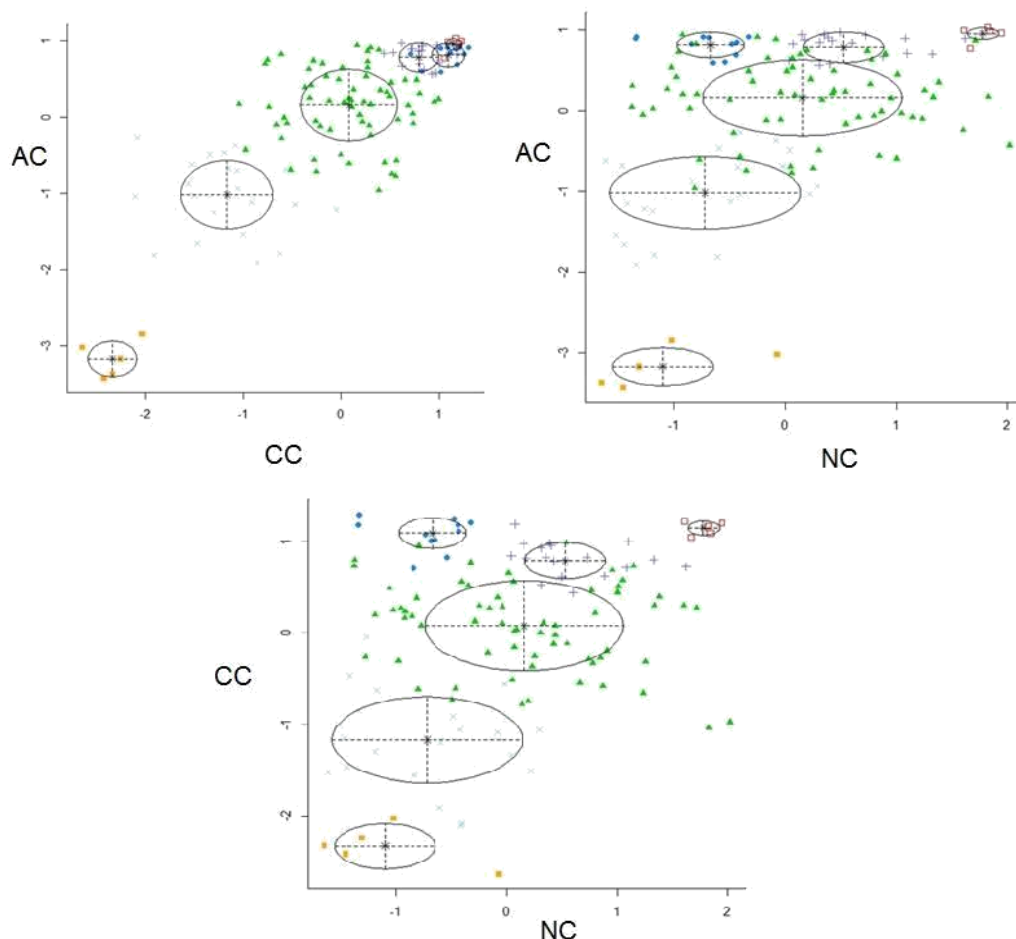
klasztertől, hogy az NC faktoron nem kiugróan magas, hanem csak átlagon felüli értéket vesz fel. Ez a klaszter a harmadik legnagyobb: a kitöltők 14,4%-a tartozik ide. Az ötödik klaszter neve Kiábrándultak (*Disappointed*) lett, ugyanis a klaszter tagjai az AC és a CC faktoron kiugróan alacsony értéket vesznek fel, és az NC faktoron is ők érték el a legalacsonyabb értéket. A hatodik klaszternek, ami a második legtöbb taggal rendelkezik, az Alacsonyan elkötelezett (*Low committed*) nevet adtam. A klaszter minden tagja átlagon aluli értéket vesz el mind a három faktoron. A klaszterek könnyebb differenciálásának és érthetőségének érdekében készítettem el az alábbi ábrát (3. ábra). Az ábrán a hat klaszter egyes faktorokon elért átlagos értékei láthatóak.



3. ábra: Az elkötelezettség klasztereinek vonaldiagramja

Forrás: Saját készítés.

A klaszterek mélyebb megértését segítik az alábbi ábrák is (4. ábra), ahol mind a három kétdimenziós metszete látható annak a térnek, ahol a tagok által adott válaszok elhelyezkednek. Az azonos színű és formájú pontok ugyanabba a klaszterbe tartoznak. A hat ellipszis középpontja jelzi a hat klaszter középpontját (ez közelítőleg megegyezik a tagok értékeinek átlagával), míg az ellipszis körvonala mutatja meg, hogy az adott klaszternek hol helyezkedik el a standard szórása. Az ábrákon jól látható, hogy a legtöbb esetben két dimenzió nem elégséges a klaszterek megfelelő szétválasztására: például az AC és CC dimenziók alapján az első (AC-CC domináns), a második (NC domináns) és a



4. ábra: Az elkötelezettség klaszterei

Forrás: Saját készítés⁷

negyedik (magasan elkötelezett) klaszterek egybe esnek. Azonban amint az NC dimenziót is beveszünk az elemzésbe, már jól látható, hogy a három klaszter elválk egymástól. Ez tehát azt mutatja, hogy az NC dimenzió kifejezetten erősen differenciálja a szakkollégistákat. Ez a jelenség jól látható a Semleges klaszternél is: azon a két ábrán, ahol az NC dimenzió alul helyezkedik el a Semleges klaszter tagjai nagymértékben szétszóródnak, vegyülnek más klaszterek tagjaival is, azonban a harmadik ábra, ahol az AC és CC dimenziók mentén vannak értékelve, már egyértelműen rámutat arra, hogy klaszter legtöbb tagja közel helyezkedik el egymáshoz, és a klaszter középpontjához is.

A fentiek alapján elmondható, hogy a Hipotézis 3. miszerint a szakkollégisták körében öt klasztert lehet elkülöníteni elutasításra került. Ennek legfőbb oka az, hogy az előre vázolt klaszter struktúrához képest az Alacsony elkötelezettségű klaszterből kivált egy kisebb klaszter, a Kiábrándult-ak csoportja. További különbség, hogy az AC-NC domináns helyett NC domináns klaszter alakult ki.

5.2.4. Hipotézis 3. – A klasztertagsággal összefüggő tényezők vizsgálata

A következő hipotézisek teszteléséhez egyszempontos varianciaanalízist alkalmaztam. Az ANOVA elemzésnek azonban négy előfeltétele is van (Field, 2005): a megfigyelések egymástól függetlenek

⁷ Az ábra az R statisztikai programcsomaggal készült

legyenek; a függő változó legalább intervallum skálán van értelmezve; az összehasonlítandó csoportok szóráshomogenitása; az összehasonlítandó csoportok normális eloszlásúak legyenek. Az első feltételnek a vizsgálat megfelelt, hiszen egy résztvevő sem került több klaszterbe. A második elméletben sérül, ugyanis a Likert-skála szigorúan véve egy ordinális skála, azonban a társadalomtudományokban a szakmai közmegegyezés alapján elfogadható intervallum-skálának (Barna & Székelyi, 2002). A szóráshomogenitás feltételét minden vizsgálat előtt a Levene-teszt elvégzésével vizsgáltam meg. Amennyiben ez teljesül, akkor a post hoc elemzéseket a Tukey HSD teszttel, ha nem, akkor Field (2005) alapján a Games-Howell -féle teszttel végeztem. A normalitás kritériumát a Shapiro-Wilk teszttel lehet ellenőrizni, azonban ennek sérülése nem zárja ki az ANOVA alkalmazásának lehetőségét: Schmider (2010) alapján elmondható, hogy az ANOVA olyan robusztus eljárásnak számít, ahol a normalitás sérülése esetén sem változnak olyan mértékben az eredmények, hogy emiatt ne alkalmazhatnánk ezt az eljárást.

A Hipotézis 3b. a klasztertagság és az észlelt szervezeti támogatás közötti kapcsolatra vonatkozik. A szóráshomogenitás előfeltétele teljesül, ugyanis a Levene teszt eredménye nem szignifikáns. Az ANOVA eredményei alapján a klasztertagságnak szignifikáns hatása van az PSO-re ($F(5,119) = 31,41$; $p < 0,01$): ez azt jelenti, hogy a POS értékek nem függetlenek attól, hogy ki melyik klaszter tagja. A pontosabb eltérések megállapítására post hoc elemzést végeztem el, melynek eredményei az alábbi táblázatban láthatóak (5. táblázat). A post hoc sorban az adott klaszterrel kapcsolatos $p < 0,05$ -ös szignifikancia szinttel rendelkező összefüggéseket tartalmazzák. A Tukey HSD teszt alapján a magas AC értékekkel rendelkező klaszterek (AC-CC domináns, NC domináns és a Magasan elkötelezett) szignifikánsan magasabb POS értékekkel rendelkeznek, mint a Kiábrándult és az Alacsony elkötelezett klaszterek, illetve az AC-CC és NC domináns klaszterek a Semleges klaszternél is szignifikánsan magasabb értékekkel rendelkeznek. Ezzel a Hipotézis 3b. elfogadásra került, ugyanis az AC domináns klaszterek tagjai szignifikánsan magasabb POS értékekkel jellemezhetőek.

A következő hipotézis teszteléséhez szintén ANOVA-t alkalmaztam. A szóráshomogenitás előfeltétele az OCB, az ERB és az IRB esetén is teljesült. Szignifikáns főhatása van a klasztertagságnak az OCB-re ($F(5,119) = 4,02$; $p < 0,01$), az ERB-re ($F(5,119) = 3,75$; $p < 0,01$) és az IRB-re is ($F(5,119) = 2,43$; $p = 0,04$). A post hoc elemzéseket ismét a Tukey HSD teszttel végeztem el, ezek eredménye szintén az 5. táblázatban láthatóak. Az eredmények alapján látható, hogy míg az ERB esetén az NC domináns klaszter tagjai a kiugróan magasak (szignifikánsan az Alacsonyan elkötelezettnél és a Kiábrándultnál), addig az IRB esetén az AC-CC domináns klaszter tagjai a legkiemelkedőbbek (szignifikánsan nagyobb a Kiábrándult klaszternél). A Hipotézis 3c.-t ezzel részben igazoltam: látható, hogy az ERB és az IRB nem független a klasztertagságtól, és az is, hogy az AC domináns klasztereket egy esetet kivéve magasabb értékek jellemzik mindkét faktornál mint a többit, azonban ezek közül a

különbségek közül nem mind szignifikáns.

5. táblázat: A klaszterek közötti eltérések

Klaszter		1. AC-CC	2. NC domináns	3. Semleges	4. Magasan elkötelezett	5. Kiábrándult	6. Alacsonyan elkötelezett
POS	M	0,71	1,2	0,02	0,47	-3,2	-0,37
	SD	0,43	0,48	0,73	0,54	0,45	0,73
	Post hoc	3, 5, 6 < 1	3, 5, 6 < 2	5 < 3 < 1, 2	5, 6 < 4	5 < 1, 2, 3, 4, 6	5 < 6 < 1, 2, 4
OCB	M	0,27	0,65	0,02	0,23	-0,47	-0,44
	SD	0,52	0,59	0,63	0,57	0,7	0,91
	Post hoc	-	6 < 2	-	6 < 4	-	6 < 2, 4
ERB	M	0,04	0,97	0,06	0,16	-0,8	-0,39
	SD	0,65	0,88	0,77	0,75	0,41	1
	Post hoc	-	5, 6 < 2	-	-	5 < 2	6 < 2
IRB	M	0,5	0,33	-0,02	0,3	-0,13	-0,5
	SD	0,81	0,47	0,87	0,6	1,1	0,94
	Post hoc	6 < 1	-	-	-	-	6 < 1

Forrás: Saját készítés

5.2.5. Hipotézis 4. – Tisztségviselés

A tisztségviseléssel kapcsolatos első hipotézis arra vonatkozik, hogy a klasztertagság és a jelenlegi tisztségviselés összefüggenek. A hipotézis teszteléséhez a Khi-négyzet tesztet végeztem el, illetve kiszámítottam a Cramer V mutatót. Azért van szükség erre az eljárásra, mert mindkét megfigyelt változó nominális. A teszt eredményei alapján nincs kapcsolat a két változó között (χ^2 (5, N = 125) = 8,46; p = 0,13; Cramér's V = 0,26; n.sz.), tehát a klasztertagság és a jelenlegi tisztségviselés függetlenek egymástól. Ezzel a Hipotézis 4.-t elvettem.

A Hipotézis 4b. teszteléséhez a tisztségviselők és a nem tisztségviselők csoportját hasonlítottam össze az észlelt szervezeti támogatás (POS) tekintetében. Erre a független mintás t-próba alkalmas, azonban ennek több előfeltétele is van: szóráshomogenitás és normalitás. Ezek közül a második sérül a POS esetén, a korábban elvégzett Shapiro-Wlik teszt alapján. Emiatt nem-parametrikus eljárást, a Mann–Whitney tesztet alkalmaztam. Az eredmények alapján nincs különbség a két csoport között ($U(123) = 1767,5$; Z = -0,33; p = n.sz.), tehát a Hipotézis 4b.-t elvettem.

A szervezeti polgár magatartással kapcsolatos hipotézis teszteléséhez a tisztségviselők és nem tisztségviselők csoportját hasonlítottam össze először az OCB, majd a két komponense az IRB és ERB mentén. Az OCB esetén nem-paraméteres eljárást alkalmaztam, ugyanis sérült a normalitás

előfeltétele, amit korábban a Shapiro-Wilk teszt elvégzésével állapítottam meg. A két csoport összehasonlításához a Mann-Whitney próbát alkalmaztam, és az eredmények alapján szignifikáns eltérés található a tisztségviselők és nem tisztségviselők között a szervezeti polgár magatartás viszonylatában a tisztségviselők javára ($U(123) = 1429,5$; $Z = -2,06$; $p = 0,04$). A „munkakörön” kívüli feladatok összehasonlításához a két csoportot az ERB komponens mentén vizsgálom meg: az összehasonlításhoz paraméteres eljárást alkalmaztam, mert minden előfeltétel teljesült (szóráshomogenitás és normalitás). Az előfeltételeket a Levene és a Shapiro-Wilk teszt elvégzésével vizsgáltam meg. A független mintás t-próba alapján szignifikáns különbség van a két csoport között az ERB jellegű feladatvégzésben a tisztségviselők javára ($t(123) = 2,03$; $p = 0,04$). Az utolsó összehasonlításhoz ismét nem-paraméteres eljárást alkalmaztam, mert sérült a normalitás előfeltétele. A teszt eredményei alapján nincs különbség a tisztségviselők és nem tisztségviselők IRB jellegű feladatvégzése között ($U(123) = 1604,5$; $Z = -1,17$; $p = \text{n.sz.}$). Ezzel a Hipotézis 4c.-t részben igazoltam: az ERB mentén van különbség a két csoport között, azonban az IRB mentén nincsen.

5.2.6. Hipotézis 5. – Közös épület és bentlakás

A Hipotézis 5. ellenőrzésére a Khi-négyszet tesztet végeztem el, illetve kiszámítottam a Cramer V mutatót. Jelen esetben is azért alkalmaztam a Khi-négyszet mutatót, mert mindkét vizsgált változó nominális skálán van értelmezve. A hipotézis tesztelésének érdekében két külön kérdést kívántam megvizsgálni: van-e összefüggés a bentlakás / nem bent lakás illetve a klasztertagság között; van-e összefüggés a közös épület és a klasztertagság között. A közös épület kérdését azonban nem tudtam tesztelni, ugyanis a kitöltőknek csupán elenyésző része ($N=16$) tartozott abba a csoportba, akiknek a szakkollégiuma nem rendelkezik közös épülettel. A bentlakás hatását a következőképpen vizsgáltam: két csoportra osztottam a kitöltőket, ahol az első csoport tagjai mind saját szakkollégiumok épületében laknak ($N=73$), a második csoport tagjai ($N=52$) pedig vagy nem laknak bent a közös épületben vagy nem rendelkezik közös épülettel a szakkollégium. A Khi-négyszet teszt eredményei alapján szignifikáns, erős kapcsolat van a bentlakás és a klasztertagság között ($\chi^2(5, N = 125) = 11,95$; $p < 0,04$; Cramér's $V = 0,31$). A leíró statisztikák alapján ez a különbség leginkább az AC-CC domináns és az Alacsonyán elkötelezett klaszterekben mutatkozik meg. Az AC-CC domináns klaszter mind a 11 tagja bentlakó, az Alacsonyán elkötelezett klaszternek pedig több tagja külsős, mint belsős annak ellenére, hogy a külsősök aránya kisebb a mintát tekintve. Ezzel a Hipotézis 5. a bentlakás és a klasztertagság közötti összefüggésre vonatkozó részét igazoltam.

A következő hipotézis a bentlakás, illetve a közös épület és az észlelt szervezeti támogatás mértéke közötti kapcsolatról szól, amit többszemponos varianciaanalízis (ANOVA) elvégzésével tesztelek.

Az ANOVA előfeltételei közül három teljesül: a függő változó minimum intervallum skálán lett mérve, a megfigyelések egymástól függetlenek és nem sérült a szóráshomogenitás sem (Levene teszt alapján). A normalitás a korábban elvégzett tesztek alapján sérült, azonban mint azt korábban kifejtettem az ANOVA robusztus a normalitás megsértésére (Schmider et al., 2010), emiatt ANOVA-t használtam a hipotézis tesztelésére. A varianciaanalízis eredményei alapján nincs hatása a bentlakásnak a szakkollégisták észlelt szervezeti támogatásának mértékére ($F(2,122) = 0,82$; $p = n.sz.$). Ezzel a Hipotézis 5b.-t elvettem.

A Hipotézis 5c. a bentlakás és a szervezeti polgár magatartás kapcsolatáról szól. A hipotézis első részében a bentlakók, a külsősök és azoknak a csoportját hasonlítottam össze, akiknek nincs közös épülete az OCB tekintetében. Az összehasonlításra ANOVA-t használtam, ugyanis a normalitáson kívül minden előfeltétel teljesült. A Levene teszt alapján nem sérült a szóráshomogenitás. Az eredmények alapján a bentlakásnak szignifikáns főhatása van a szervezeti polgár magatartásra ($F(2,122) = 4,73$; $p = 0,01$). Mivel a szóráshomogenitás nem sérült, így a post hoc elemzéseket a Tukey HSD-féle teszt alapján állapítottam meg. A post hoc teszt alapján szignifikáns különbség van a bentlakók és a közös épülettel nem rendelkezők átlagos OCB érték között, ami szerint a bentlakókra jellemzőbb a szervezeti polgár magatartás. A többi összehasonlításban nincs szignifikáns különbség.

A szervezeti polgár magatartás két faktorán is elvégeztem az elemzést annak érdekében, hogy kiderüljön, hogy mindkét komponensen igaz-e, hogy a bentlakók érik el a legmagasabb értéket. Mindkét esetben teljesült a szóráshomogenitás előfeltétele. Az ANOVA tesztek alapján szignifikáns főhatása van a bentlakásnak az IRB-re ($F(2,122) = 4,73$; $p = 0,02$) és az ERB-re is ($F(2,122) = 4,73$; $p = 0,02$). A post hoc elemzést mindkét esetben a Tukey HSD teszttel végeztem el. Az eredmények alapján szignifikáns különbség van a bentlakók és a külsősök ($p = 0,04$) átlagos IRB értékeiben, a belsősök javára. Továbbá szignifikáns különbség van a külsősök ($p = 0,02$) és belsősök ($p = 0,02$) javára is az átlagos ERB értékeket tekintve azokkal szemben, akiknek nincs közös épülete. A Hipotézis 5c.-t ezzel részben igazoltam, hiszen a belsősök minden esetben szignifikánsan magasabb értéket értek el a szervezeti polgár magatartás tekintetében azokkal szemben, akiknek nincs közös épületük, és az IRB esetén még a külsősökkel szemben is szignifikánsan magasabb értéket kaptak.

6. DISZKUSSZIÓ

A kutatás célja az volt, hogy megvizsgálja milyen elkötelezettségprofilok fedezhetőek fel a szakkollégisták körében, és az, hogy az elkötelezettség különböző dimenziói miképpen hatnak egymásra az eltérő profilokban. További célja volt még, hogy feltárja a különböző profilok kialakulásának és következményeinek lehetséges okait. Ennek érdekében felmértem az észlelt szervezeti támogatást, a szervezeti elkötelezettséget és a szervezeti polgár magatartást szakkollégistákból álló mintán. Majd látens profil analízis segítségével hat klasztert különítettem el, és végül összehasonlítottam a klasztereket az észlelt szervezeti támogatás és a szervezeti polgár magatartás tükrében.

A kutatás egyik legfontosabb célja az volt, hogy tesztelje Berta és Pálfi (2012) eredményeit, miszerint a szakkollégisták körében a folytonossági komponens távozással kapcsolatos veszteségek (PS) aldimenziója szorosan összefügg a z érzelmi elkötelezettség faktorról. A jelenséget azzal magyarázták, hogy a szakkollégisták a távozással kapcsolatos veszteségek alatt barátságok, kapcsolatok elvesztését is értik, így azt az érzelmi dimenzióban értelmezik. Kutatásom eredményei igazolták a korábbi eredményeket, ugyanis a faktoranalízis szerint az LP itemei magas faktorsúllyal rendelkeznek az AC faktoron, illetve a CC és az AC kifejezetten magas korrelációt mutat. Ennek a jelenségnek különösen fontos következményei vannak a CC faktor szakkollégiumi környezetben való értelmezésére: hiszen így valószínűleg a legtöbb CC-nek tulajdonított negatív hatás (Wasti, 2005) mérséklődik, vagy akár el is tűnhet.

A kutatás második kérdése a kutatási modellem tesztelése volt. Ennek az volt a célja, hogy a szakirodalmi áttekintés (Meyer et al. 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002) után feltételezett kapcsolatok a POS és OC, illetve az OC és OCB között valóban jelen vannak-e a szakkollégisták között. A korrelációs vizsgálatok eredményei alapján igazolódott az összefüggések megléte, ami megalapozza kutatásom további kérdéseit. További érdekesség volt az, hogy a CC és POS között közepesen erős kapcsolat van, ami ellentmond Rhoades és Eisenberger (2002) meta-analízisének, mely szerint a POS és CC között gyenge, negatív kapcsolat van. Úgy vélem ez az első kutatási kérdésnél leírtakkal magyarázható, miszerint a PS aldimenziót az érzelmi dimenzió mentén értelmezik a szakkollégisták.

A kutatás legfőbb célja az volt, hogy feltárja a szakkollégisták körében fellelhető klasztereket, és azok következményeit, kialakulásának okait. A látens profil analízis eredményei szerint hat klaszteres modellt fogadtam el, ahol a hat csoport a következők lettek: AC-CC domináns; NC domináns és elkötelezett; Semleges; Magasan elkötelezett; Kiábrándultak; Alacsonyan elkötelezett. A klaszterek egy kivételével megegyeznek a szakirodalomban korábban feltártakkal: a legtöbb korábbi kutatás elkülönített magasan, közepesen és alacsonyan elkötelezett klasztereket. A legfőbb különbség, hogy az alacsony elkötelezettségű tagok két külön klaszterbe sorolódtak. Ez annak volt köszönhető, hogy

a Kiábrándultak klaszter tagjai kiugróan alacsony értéket értek el az elkötelezettség minden dimenziójában, az összes többi klaszterhez képest. Azonban ebbe a klaszterbe csak kevés tag került be, így kialakult egy másik klaszter is, ahol a többséghez viszonyítva még mindig alacsonyan elkötelezett emberek kerültek. Az előzetes feltételezéseknek megfelelően nem AC domináns, hanem AC-CC domináns klaszter alakult ki, ami szintén az első hipotézisnél leírtakkal magyarázható. További érdekesség, hogy a korábbi vizsgálatokkal ellentétben nem különült el AC-NC klaszter (csak az „NC domináns és elkötelezett”). Ez feltételezhetően szintén azzal magyarázható, hogy a magas AC-vel rendelkező tagok többsége magas CC-vel is rendelkezik, így AC-NC helyett Magasan elkötelezett klaszterbe kerültek. A klaszterek következményei és kialakulásának lehetséges okai közötti különbségeket ANOVA-val vizsgáltam meg. Az eredmények alapján a POS tekintetében az NC domináns klaszter ért el kiugróan magas eredményt, illetve az AC-CC klaszter tagjainál is különösen magas volt az észlelt szervezeti támogatás mértéke. A két klaszter szignifikánsan magasabb értékeket ért el, mint a Semleges, Kiábrándult és az Alacsonyan elkötelezett klaszterek. Az NC domináns klaszter kiugróan magas eredményei nem meglepőek, hiszen korábban kifejtésre került, hogy a POS és az NC is részben a reciprocitás normáján (társas csere elmélet) alapulhat, így az elmélet szerint ha egy tag magas csere orientációval rendelkezik és magas a POS értéke, akkor az jó előrejelzője a magas NC-nek is. Az AC-CC komponens magas értékei szintén egybevágóak Berta és Pálfi (2012) elméletével. A másik fontos megállapítás a klaszterek közötti különbségekről a szervezeti polgár magatartás vizsgálatával kapcsolatos volt: az előzetes feltevésnek megfelelően az AC domináns klaszterek értek el magas értékeket az OCB tekintetében. Azonban amikor az OCB két dimenzióját az IRB-t és az ERB-t külön vizsgáltam meg már érdekesebb eredmények születtek. Az ANOVA alapján a fokális magatartásként értelmezhető IRB-nél az AC-CC domináns klaszter volt a legjobb, ami alátámasztja azt az elképzelést (Wasti, 2005; Somers 2009, 2010), hogy az AC dimenzióknak vannak a leginkább jótékony hatásai a fokális magatartásokra, mint például a szervezetben maradásra. Az ERB-nél, ami már egy járulékos viselkedés, azonban az NC domináns klaszter volt a kiugróan magas. Ez egybevág Wasti (2005) eredményeivel, aki azt találta, hogy magas AC és NC esetén lesz a legvalószínűbb, hogy az egyén altruistán viselkedjen. Ezt az eredményt szintén magyarázhatja a reciprocitás normája, azonban fontos megjegyezni, hogy az NC csak magas AC-vel párosulva fejt ki ezt a hatását.

Kutatásom végén néhány szakkollégiumi környezetben érdekes gyakorlati kérdést is megvizsgáltam. Az eredmények alapján a tisztségviselők és a nem tisztségviselők észlelt szervezeti támogatása és klasztertagsága között sincs eltérés, azonban az ERB jellegű magatartásokban a tisztségviselők jobbak. A POS beli egyezőség pozitív üzenettel szolgál, hiszen ezek szerint a tisztségviselők nincsenek kitüntetett szerepben a szervezeten belül, azonban mégis jellemzőbb rájuk az önkéntes, segítő

magatartás. Az ERB-beli különbség lehetséges, hogy annak köszönhető, hogy a tisztségviselők szerepük miatt több feladatot végeznek a szervezet érdekében, amik közül nem minden tartozna hivatalosan a feladatkörükbe. A bentlakással kapcsolatos vizsgálatok szerint a belsős tagok jellemzően kedvezőbb klaszterekbe tartoznak. Azonban úgy vélem, hogy ennek a vizsgálatnak az eredményeit óvatosan kell kezelni, hiszen itt olyan szakkollégiumok is összehasonlításra kerültek, amik például a közös épület hiányából fakadóan, alapjaiban különbözhetnek egymástól.

Kutatási következtetéseimnek a teljes szakkollégiumi mozgalomra való általánosíthatóságának legfőbb korlátja véleményem szerint az, hogy bár a kitöltők mintája közepes méretű volt, de túl sok intézmény között felaprózódik. Több olyan szakkollégium is volt a mintában, ahonnan egy vagy két kitöltés érkezett csupán: emiatt könnyen lehet, hogy ezek a válaszok csak a leginkább polarizált véleménnyel rendelkezőktől, vagy egész egyszerűen azoktól érkeztek, akik éppen észrevették felhívásomat. Amiatt gondolom ezt a kutatás korlátjának, mert bár a szakkollégiumokról, mint egy homogén mozgalom egyedeiről beszéltem a kutatásom elején, valójában nem lehetünk biztosak abban, hogy nincsenek nagy eltérések a különböző szakkollégiumok között: mint ahogyan a legtöbb elkötelezettség profil kutatás is különbségeket talált az eltérő vállalatok között.

Az AC és CC komponensek kapcsolatának mélyebb feltárását egy lehetséges jövőbeli kutatási témának tartom. Úgy vélem, hogy az elképzelést, miszerint a szakkollégisták a távozással kapcsolatos veszteségeket az érzelmi dimenzióban értelmezik, kvalitatív technikákkal megbízhatóbban lehetne ellenőrizni. Hiszen így jobban megismerhetnénk a szakkollégisták távozással kapcsolatos veszítendőit. A dolgozat másik továbbfejlesztési lehetőségének tartom, ha kevesebb intézményt vizsgál meg valaki, azonban azt mélyebben teszi, a tagság nagyobb körében, és akár megismételt mérésekkel, aminek köszönhetően például vizsgálhatóvá válna, hogy egy intézményen belül stabilak-e az elkötelezettség profilok. Emellett érdemes lehet további viselkedési változók vizsgálatát is beemlíteni a vizsgálatba, mint például a távozás a szervezetből, aminek megértése különösen fontos lehet a szakkollégiumok számára, hiszen az üzleti szervezetekkel szemben a tagfelvétel egy sokkal ritkább esemény. Végül még érdekes kutatási irány lehet még a közös épület kérdése is, amiről vizsgálatom során az egyik csoport alacsony mintaelemszáma miatt nem derülhetett ki, hogy hatással van-e a tagság elkötelezettség profiljainak alakulására.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational Commitment Individual and Organizational Influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Barna, I., & Székelyi, M. (2002). Túlélőkészlet az SPSS-hez. Budapest: Typotex.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.
- Berta, Z., & Pálfi, B. (2012). Az érzelmi elkötelezettséggel összefüggő tényezők vizsgálata a Széchenyi István Szakkollégium példáján (kézirat). TDK-dolgozat.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2000). Sample size requirements for estimating Pearson, Kendall and Spearman correlations. *Psychometrika*, 65(1), 23-28.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *The Journal of social psychology*, 149(1), 119-124.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Costello, A. B. & Osboren, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7). Available online: <http://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241.

- DiStefano, C., Zhu, M., & Mindrila, D. (2009). Understanding and using factor scores: Considerations for the applied researcher. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14(20), 1-11.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: SAGE Publications.
- Fraley, C., & Raftery, A. E. (2012). *MCLUST version 4: an R package for normal mixture modeling and model-based clustering*. University of Washington, Department of Statistics. Letöltés dátuma: 2014. február 9, forrás: <http://cran.r-project.org/web/packages/mclust/vignettes/mclust.pdf>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 331-345.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for-profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474.

- Kam, C., Morin, A. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2013). Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis. *Journal of Management*
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 51-60.
- Kiss, C. (2010). A szervezeti elkötelezettség elméletei. *Munkaügyi Szemle*, 2010/2, 14-23.
- Lehman, A., O'Rourke, N., Hatcher, L., & Stepanski, E. J. (2005). JMP for basic univariate and multivariate statistics: A step-by-step guide. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rutowski, K. D., Guiler, J. K., & Schimmel, K. E. (2009). Benchmarking organizational commitment across nonprofit human services organizations in Pennsylvania. *Benchmarking: An International Journal*, 16(1), 135-150.
- Schmider, E., Ziegler, M., Danay, E., Beyer, L., & Bühner, M. (2010). Is it really robust? Reinvestigating the robustness of ANOVA against violations of the normal distribution assumption. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 6(4), 147.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774.

- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81.
- Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 443-453.
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 176-187.
- Végh, D (2012). Szervezeti elkötelezettség a Mathias Corvinus Collegiumban (kézirat). szakdolgozat.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Internetes források

- Szakkollégiumi Charta (2011) http://www.szakkoli.hu/sites/default/files/static/_attachments/szakkollégiumi_charta.pdf (Letöltés ideje: 2014.03.20)

7. MELLÉKLETEK

7.1. 1. MELLÉKLET: A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSÉNEK TOBORZÓ SZÖVEGE

Szervezeti elkötelezettség a szakkollégiumokban:

https://docs.google.com/forms/d/1-CNcLSlIjmGpUDbX_N7NiZyGFRFpe1-9prlQDXRsShM/viewform

A kérdőív "Az elkötelezettséggel összefüggő tényezők vizsgálata szakkollégiumok példáján keresztül" c. TDK dolgozathoz készült. A szervezeti elkötelezettség az egyik legjobb mérőeszköz és előrejelzője annak, hogy egy szervezetben alacsony lesz a fluktuáció, és annak, hogy a tagok szívesen dolgoznak szervezetért. Az elkötelezettséggel kapcsolatos kutatásokat azonban főleg for-profit szervezeteknél végeztek eddig, így a dolgozat egyik célja az, hogy kiderítse, a szakkollégiumok számára is hasznosítható-e ez a mérőeszköz. A dolgozat további célja, hogy feltárja a szakkollégisták szervezetük iránt mutatott elkötelezettségének profiljait, továbbá a szervezet iránti elkötelezettség kialakulásának lehetséges okait és következményeit is.

A dolgozat eredményeit, a kutatás esetleges alkalmazási lehetőségeit természetesen szívesen továbbítjuk bárki számára.