



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

MENNI VAGY MARADNI? PEDAGÓGUSOK ÉRZELMI ELKÖTELEZETTSÉGÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK VIZSGÁLATA

Kozák Anita – Bocsi Veronika – Móré Mariann

Összefoglalás

A tanulmány célja feltárni, hogy mely tényezők és milyen mértékben befolyásolják a pedagógusok érzelmi elkötelezettségét. Munkánkhoz egy 2015-ben a Debreceni Egyetem Gyermekevelési és Felnőttképzési Karán végzett empirikus felmérés (IMV adatbázis, N = 824) részeredményeit használtuk fel. Kutatási eredményeink arra utalnak, hogy a pedagógusok iskolai végzettségének szintje és pályán eltöltött idejük mértéke összefügg érzelmi elkötelezettségükkel. Az utóbbi ugyancsak kapcsolatba hozható az intézmény gyermeklétszámának nagyságával és az oda járó halmozottan hátrányos helyzetű gyerekek/diákok arányával. A pedagógusok érzelmi elkötelezettségét befolyásolja továbbá vezetőjük tevékenységének megítélése és az intézmény vezetését, működését meghatározó külső tényezők is.

A tanulmány közreadásával segítséget kívánunk nyújtani a döntéshozóknak, a munkáltatóknak és az intézményvezetőknek azon tényezők felismeréséhez, amelyek javításával hozzájárulhatnak a pedagógusok érzelmi elkötelezettségének kialakításához és hosszú távú fenntartásához.

Kulcsszavak: pedagógusok, munkahely iránti elkötelezettség, köznevelés és közoktatás, érzelmi elkötelezettség

JEL: O15

LEAVE OR STAY?

THE EXAMINATION OF FACTORS INFLUENCING PEDAGOGUES' AFFECTIVE COMMITMENT

Abstract

The purpose of the study is to disclose which factors have influence on the pedagogues affective commitment and how much. The source of the data is one part of our empirical survey (IMV database, N = 827) made at Faculty of Child and Adult Education of the University of Debrecen. Results of the research refer to connection between the pedagogues's education level, career spans and the affective commitment. The last one related to the number of children at the institute and the number of students with multiple disadvantages. Pedagogues' affective commitment is tampered with their consideration of the leader's activity and the external factors which influence operation and management of the institution.

To publishing this study we would like to assist the decision-makers, the employers and the heads of institutions to identify factors whereby improvements could contribute the development and long-term maintenance of pedagogues' affective commitment.

Keywords: pedagogues, commitment for workplace, public education, affective commitment.

JEL: O15

Bevezetés

A munkahely iránti elkötelezettség témája már évtizedek óta foglalkoztatja a kutatókat és a munkaadókat egyaránt. A kitüntetett figyelem egyrészt a kívánatosnál magasabb fluktuáció költségei és az átmeneti munkaidő-kiesések okozta veszteségek megelőzésének, másrészt az elkötelezettségből adódó minőségi munkavégzés eredményességre gyakorolt hatásának tudható be.

Az elkötelezettség fogalmi magyarázata is a dolgozói aktivitás és magatartás oldaláról közelíti meg a kérdést. Porter et al. (1974) és Martin (2001) szerint ugyanis az elkötelezettség megnyilvánulása olyan cselekvés, amikor az alkalmazottak a szervezeti célok érdekében a menedzsment utasítása/kérése nélkül hajtanak végre tevékenységeket. A Brooks–Wallace (2006) szerzőpáros meghatározásában pedig az elkötelezett munkavállaló extra erőfeszítéseket kíván tenni a szervezet javára (idézi: Krajcsák, 2014). Mindezek mellett Veres–Malzenicky (2006) közös tanulmányukban is a dolgozói elkötelezettség szervezeti előnyeit ragadják meg, akik szerint az elkötelezett munkavállalók produktívabbak, ezáltal növelhetik a szervezet hatékonyságát, valamint csökkenhet az emberi erőforrás biztosításához kapcsolódó költség is. Az említett célok és várható jótékony hatások motiválhatják tehát a munkáltatókat a dolgozók munkahellyel szembeni elkötelezettségét növelő intézkedések megtételére. A dolgozók elégedettségét és elkötelezettségét több tényező is javíthatja, ilyenek például – a teljesség igénye nélkül – a jól működő kiválasztási folyamat (Dajnoki–Fenyves, 2014), a megfelelően kiépített motivációs és ösztönzési rendszer (Gergely–Pierog, 2016; Juhász, 2015), az alacsony munkahelyi stressz (Dienesné, 2013), de ide sorolható a vezetői tevékenység és annak megítélése is (Berde, 2015).

A dolgozói elkötelezettséggel foglalkozó egyik leghíresebb modell az Allen–Meyer (1990) szerzőpáros által megalkotott háromdimenziós modell. Az elmélet szerint háromtípusú kötődés feltételezhető a dolgozói elkötelezettség hátterében:

1. **Érzelmi elkötelezettség:** az egyén érzelmileg kötődik a szervezethez vagy a közvetlen kollégáihoz, azonosul a szervezeti célokkal és értékekkel – az egyén tehát azért kötődik a szervezethez, mert kötődni „akar”.

2. **Folytonossági elkötelezettség:** az egyén azért kötődik a szervezethez, mert valami miatt számára ez éri meg leginkább. A folytonos elkötelezettség azt feltételezi, hogy amennyiben létezne a dolgozó számára jobban kifizetődő alternatíva, akkor elhagyná a szervezetet – az egyén tehát azért kötődik a munkahelyéhez, mert „megéri”.

3. Normatív elkötelezettség: az egyén erkölcsi kötelességének érzi a szervezeti tagságának fenntartását. Ennek motivációja lehet, hogy a szervezet befektetett a dolgozóba, de a munkavállaló előzetes munkatapasztalatai, kultúrája is befolyásoló tényező lehet – az egyén tehát azért kötődik a szervezethez, mert „kötelességének érzi”.

Kérdőíves vizsgálatunk során a válaszadóknak az elkötelezettség e három típusára vonatkozóan tettünk fel kérdéseket. Jelen tanulmányunkban az érzelmi elkötelezettségre vonatkozó kérdéseket értékeltük ki, mivel meglátásunk szerint ez az, ami a legmélyebb és legtartósabban fennmaradó/fenntartható lojalitást alapozza meg.

Anyag és módszer

Kutatásunk során az Észak-Alföld régió köznevelési és közoktatási intézményeinek dolgozói töltötték ki kérdőívünket egy, a Debreceni Egyetem Gyermekevelési és Felnőttképzési Karán folyó kutatás keretében. A lekérdezés fő célja az intézmények vezetésének és szervezeti struktúrájának feltérképezése volt, de a kérdőív tartalmazott kérdéseket a megkérdezettek munkahely iránti elkötelezettségére vonatkozóan is. Az utóbbira vonatkozó kérdéseket Allen–Meyer (1990) szerzőpáros ajánlásai nyomán határoztuk meg. A megkérdezettek 1-től 5-ig terjedő skálán értékelték az egyes tényezőket (1 jelentette a legalacsonyabb, 5 a legmagasabb minősítést).

Kutatásunk alapsokaságát 824 egyéni vizsgálat teszi ki, a minta leírására, a legfontosabb változók jellemzésére a leíró statisztika módszereit alkalmaztuk, vagyis számtani átlagokat és gyakoriságot számoltunk. A további elemző vizsgálatainkhoz mindezek mellett nemparaméteres elemzést (amennyiben a csoportképző ismérv kétváltozós, Mann–Whitney-próbát, ha többváltozós, akkor Kruskal–Wallis-tesztet), klaszteranalízist és kereszttábla-elemzést (a Khí-négyzetet vizsgáltuk) végeztünk. A statisztikai próbák eredményeit $p < 0,05$ esetén tekintettük szignifikánsnak.

A minta leírása

A válaszadó 824 fő 86,7%-a nő, életkori megoszlásuk szerint pedig a középkorúak képviselik a legnagyobb csoportot (30 év vagy az alatti 9,2%, 31 és 40 év között 28,2%, 41 és 50 között 35%, 50 év felett 27,6%). A megkér-

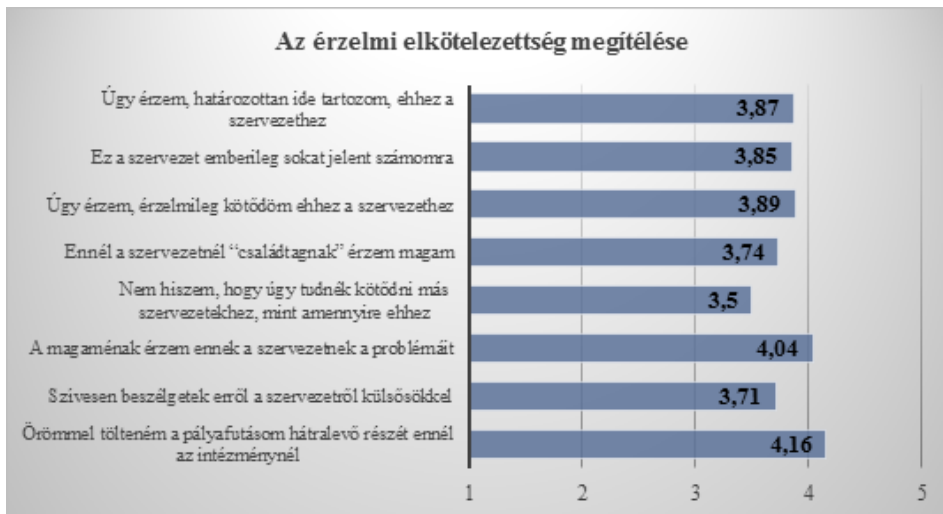
dezetek valamivel több, mint tizede (10,5%) olyan intézményben dolgozik, ahol a gyermekek/diákok létszáma 50 fő alatti, a mintába kerültek közel fele (46,9%) munkahelyén 51 és 200 fő között van a tanulók száma, 42,6%-uknál pedig 200 fő felett. A hátrányos helyzetű gyerekek/diákok arányát tekintve a válaszadók 43,3%-a számolt be arról, hogy 40% feletti a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek aránya az intézményükben, 34,5%-uk 15% és 40% közöttre, 21,3%-uk 15% alattira becsülte azt.

A mintába kerültek túlnyomó többsége (80,2%) főiskolai vagy alapszakos végzettséggel bír, a többiek egyetemi vagy mesterszakos diplomával rendelkeznek. A pályán eltöltött éveik alapján legtöbbször több mint 20 éve dolgozik pedagógusként (42,6%), s a mintánk egy kisebb része egy és tíz év közötti (26,6%), a továbbiak 11 és 20 év közötti időtartamú ilyen munkaviszonnyal rendelkeznek (30,8%).

Vizsgálati eredmények

Vizsgálataink célja volt feltárni a pedagógusok érzelmi elkötelezettségét befolyásoló tényezőket. Ennek keretében arra szerettünk volna választ kapni, hogy a megkérdezettek iskolai végzettsége, pedagóguspályán eltöltött ideje, az intézménybe járó gyermekek/diákok létszáma és a halmozottan hátrányos helyzetű gyerekek aránya kapcsolatba hozható-e a pedagógusok érzelmi elkötelezettségével. Kíváncsiak voltunk emellett arra is, hogy van-e összefüggés a vezető tevékenységének és az intézmény működését nehezítő tényezőknek a megítélése, valamint a megkérdezettek munkahelyük iránt érzett lojalitása között.

A válaszadók érzelmi elkötelezettségét az 1. ábra mutatja be.



1. ábra: Az érzelmi elkötelezettség megítélése

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 824)

A megkérdezettek érzelmi elkötelezettsége jónak ítéltető, a válaszadók 3,5 és 4,16 közötti átlagminősítéseket adtak a vizsgált tényezőkre. A legalacsonyabb átlagminősítést (3,5) kapott kérdés azonban inkább egyfajta szakmai elkötelezettséget feltételez: a válaszadók ugyanis arra adtak a legalacsonyabb átlagpontoszámot, hogy nem tudnának más szervezethez ugyanúgy kötődni, mint jelenlegi munkahelyükhöz. Ennek némiképp ellentmond a legmagasabb átlagminősítést kapott kérdés, miszerint a válaszadók szívesen töltenék pályafutásuk hátralévő részét a jelenlegi munkahelyükön. Utóbbi azonban adódhat a térségben és a pályán jellemző munkahelyhiányból is, valamint befolyásolhatja a mintába kerültek átlagéletkora is.

Az érzelmi elkötelezettség megítélését a megkérdezettek iskolai végzettsége szerint a 2. ábra szemlélteti.

Megj.: $p =$ szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Mann-Whitney-teszt)

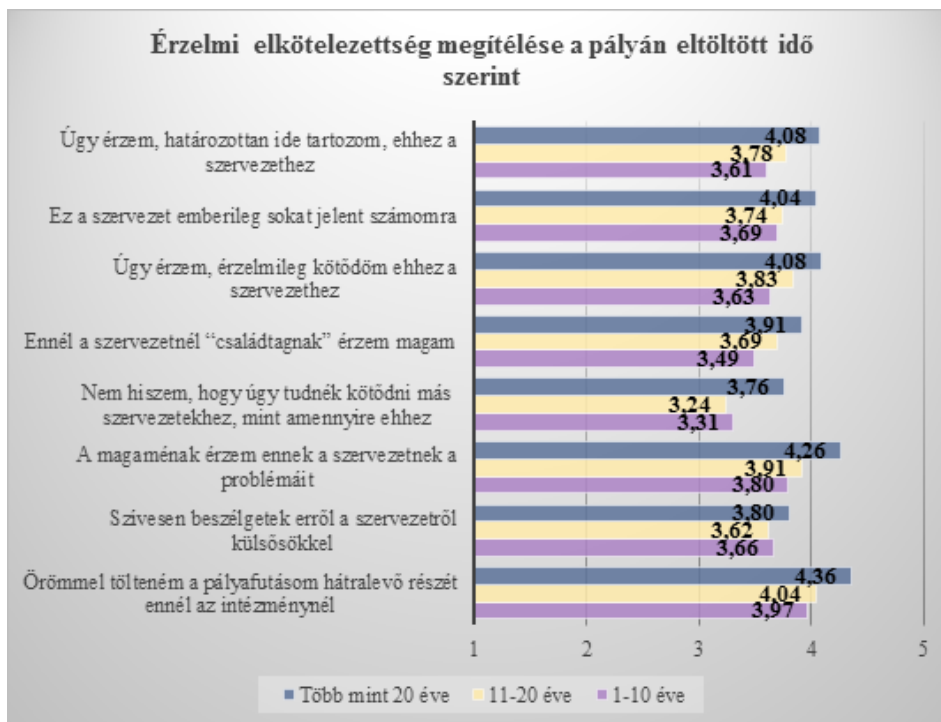


2. ábra: Az érzelmi elkötelezettség megítélése a megkérdezettek iskolai végzettsége szerint

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 817)

Az ábráról leolvashatóan minden érzelmi elkötelezettségre vonatkozó kérdés esetében a főiskolai/BA/BSc végzettséggel rendelkező válaszainak átlagértékei a magasabbak. Ennek hátterében bizonyára munkaerőpiaci viszonyok állnak, hiszen a magasabb végzettség jobb elhelyezkedési esélyeket feltételez. Az iskolai végzettség és a lojalitás mértéke közötti összefüggést erősíti emellett, hogy a Mann-Whitney-próba három kérdés esetében is szignifikáns különbséget mutatott a csoportképző ismérv mentén. Az utolsó kérdésre adott válaszokból érhető tetten leginkább az elhelyezkedési esélyek különbözőségéből fakadó érzelmi elkötelezettség, ugyanis a főiskolai szintű oklevéllel rendelkezők a legmagasabb átlagpontszámot arra az itemre adták, hogy szívesen töltenék pályafutásuk hátralevő részét a jelenlegi munkahelyükön – ugyanezt a kérdést az egyetemi szintű végzettséggel rendelkezők átlagosan a legalacsonyabbra értékelték.

A válaszadók érzelmi elkötelezettségét a pedagóguspályán eltöltött idő függvényében a 3. ábra mutatja be.



Megj.: $p =$ szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Kruskal–Wallis-teszt)

3. ábra: Az érzelmi elkötelezettség megítélése a megkérdezettek pályán eltöltött idejének mértéke szerint

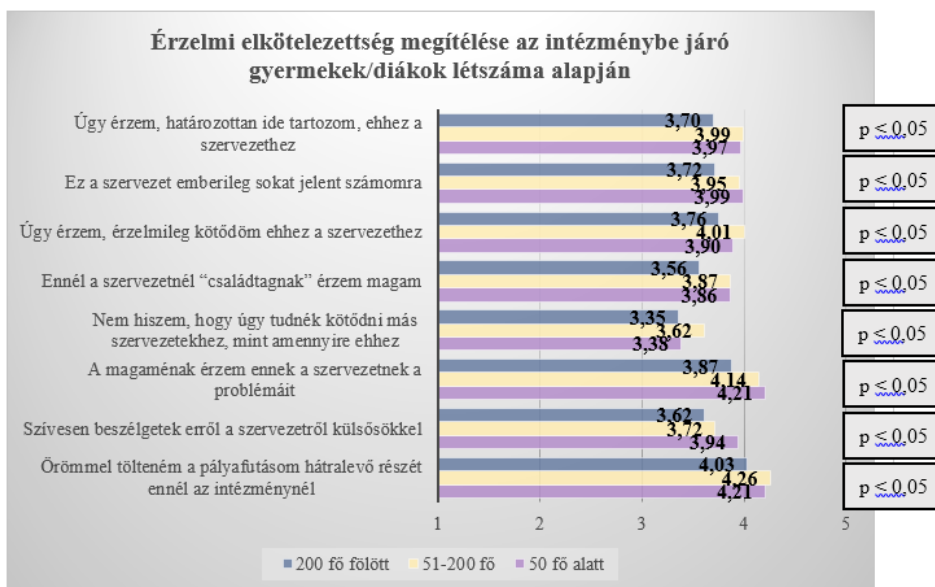
Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 817)

A nyolc kérdésből hatnál megfigyelhető, hogy a pályán eltöltött idő mértékének növekedésével egyenesen arányosan nőnek az érzelmi elkötelezettségre adott válaszok átlagértékei. A Kruskal–Wallis-teszt alátámasztja az összefüggést, ugyanis 7 kérdés esetében is szignifikáns különbséget mutatott a csoportképző ismérv mentén.

A kérdésekre a többiekétől kiemelkedően magasabb átlagpontszámot adtak a több mint 20 éve a pályán lévő pedagógusok. A magasabb érzelmi elkötelezettséget természetesen okozhatja az, hogy számukra vélhetően nagyobb

nehézségeket jelentene egy esetleges pályamódosítás, pályaelhagyás. Az idősebb generáció emellett nehezebben vált munkahelyet, kevésbé rugalmas, és e korosztály tagjai az intézményi hűséget fontosabbnak tartják, mint fiatalabb kollégáik. Az intézményük felé tanúsított lojalitásukat növelheti továbbá az is, hogy vélhetően sokan a megkérdezettek közül hosszú időt töltöttek jelenlegi szervezetüknél.

Az érzelmi elkötelezettség megítélését az intézménybe járó gyermekek/diákok létszáma szerinti bontásban a 4. ábra szemlélteti.



Megj.: p = szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Kruskal–Wallis-teszt)

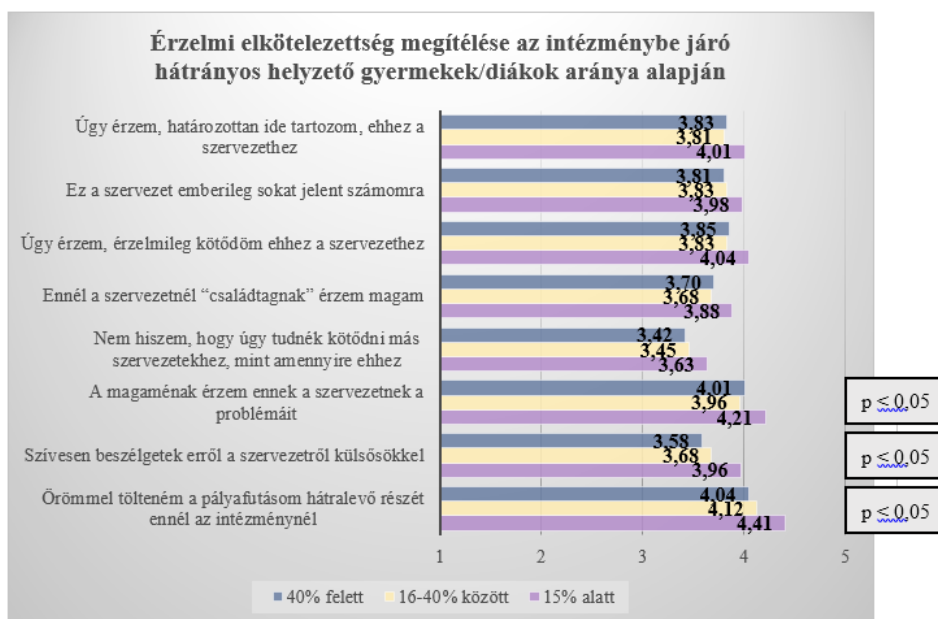
4. ábra: Az érzelmi elkötelezettség megítélése az intézménybe járó gyermekek/diákok létszáma alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 813)

Az intézménybe járó gyermekek/diákok létszáma és a pedagógusok érzelmi elkötelezettsége közötti összefüggés vizsgálatánál megállapítható, hogy a kisebb intézményeknél dolgozó megkérdezettek vallják magukat leginkább elkötelezettnek. A statisztikai próbák eredményei mind a nyolc vizsgált kérdés esetében szignifikáns különbséget mutattak az intézményi gyermeklétszám

csoportképző ismérve mentén. Ez feltételezhetően egyrészt a családiasabb közegnek és a kisebb létszámú csoportokból adódó vélhetően eredményesebb pedagógusi munkának köszönhető, másrészt betudható annak is, hogy az alacsonyabb létszámmal fenntartott intézmények kisebb településeken működnek, ahol általában a munkaerőpiaci esélyek kedvezőlenebbek, így nehezebb az intézményváltás vagy a pályamódosítás.

Az érzelmi elkötelezettséget az intézménybe járó hátrányos helyzetű gyerekek aránya alapján az 5. ábra szemlélteti.



Megj.: p = szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Kruskal–Wallis-teszt)

5. ábra: Az érzelmi elkötelezettség megítélése az intézménybe járó hátrányos helyzetű gyermekek/diákok aránya alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 806)

A pedagógusok érzelmi elkötelezettségének mértéke és az intézménybe járó hátrányos helyzetű gyerekek aránya közötti összefüggés vizsgálata kapcsán megállapítható, hogy azok a pedagógusok vallják magukat leginkább lojálisnak, akiknek munkahelyükön kevesebb, mint 15% a hátrányos helyzetű gye-

rekek aránya. Ez valószínűsíthetően abból ered, hogy nehezebb a pedagógiai munka azokban az intézményekben, ahol a hátrányos helyzetű gyermekek/diákok aránya magasabb.

A statisztikai próba három kérdés esetében mutatott szignifikáns különbséget a csoportképző ismérv mentén, emellett mind a nyolc itemnél megfigyelhető, hogy kiugróan magasabb az érzelmi elkötelezettség azon pedagógusok körében, akiknek munkahelyén 15%-nál alacsonyabb a hátrányos helyzetű gyermekek/diákok aránya.

Az általunk használt kérdőív tartalmazott kérdéseket a vezetői munka hatékonyságának minősítésére, valamint a vezetői tevékenységet és az intézmény működését nehezíthető külső körülmények megítélésére vonatkozóan, így lehetőség nyílt ezek elkötelezettségre gyakorolt hatásainak vizsgálatára is. Annak érdekében, hogy az említett két kérdéscsoport és az elkötelezettség közötti összefüggés-vizsgálatokat el tudjunk végezni, első lépésben klasztereket hoztunk létre a három vizsgált témakör mentén. A klaszterképző ismérvek, vagyis az elemzésbe bevont változókra adott válaszok átlagértékei alapján 2-2 csoportot különítettünk el mindhárom kérdéskörnél. Az érzelmi elkötelezettség alapján létrehozott klasztereket „elkötelezetteknek” és „kevésbé elkötelezetteknek” nevezük, a vezetés megítélésére szerint létrehozott klasztereknek a „kompetens vezetővel rendelkező” és a „kevésbé kompetens vezetővel rendelkező” neveket adtuk, míg a külső körülmények minősítése alapján „kedvező külső körülmények” és „kevésbé kedvező külső körülmények” lettek a klaszterelnevezések.

Mivel a függő változóink metrikusak, a független változóink nem metrikusak voltak, így a klaszterek jellemzéséhez szórásanalízist használtunk. A klasztereket tehát a klaszterképző ismérvek alapján, vagyis a csoportok egytől ötig terjedő skálán mért válaszaik átlagminősítése segítségével jellemeztük. A szórásanalízis eredményét az érzelmi elkötelezettségre vonatkozó vizsgálatánál az 1. táblázat mutatja be.

	Kevésbé elkötelezettek	Elkötelezettek
Örömmel tölteném a pályafutásom hátralevő részét ennél az intézménynél	2,77	4,56
Szívesen beszélgetek erről a szervezetről külsősökkel	2,57	4,06
A magaménak érzem ennek a szervezetnek a problémáit	2,76	4,41
Nem hiszem, hogy úgy tudnék kötődni más szervezetekhez, mint amennyire ehhez	2,01	3,92
Ennél a szervezetnél „családtagnak” érzem magam	2,18	4,20
Úgy érzem, érzelmileg kötődöm ehhez a szervezethez	2,32	4,36
Ez a szervezet emberileg sokat jelent számomra	2,30	4,32
Úgy érzem, határozottan ide tartozom, ehhez a szervezethez	2,27	4,34
Összesen (fő):	183	613
Válaszadók megoszlása (%)	23%	77%

1. táblázat: Klaszterek az érzelmi elkötelezettség vizsgálata alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 796)

Az első klaszter a „kevésbé elkötelezettek” csoport, ami a válaszadók 23%-át teszi ki. Az e csoportba tartozó válaszadók viszonylag alacsony minősítést adtak mind a nyolc vizsgált tényezőre. A válaszok alacsonyabb átlagértékei arra utalnak, hogy a csoport tagjai kevésbé lojálisak a munkahelyük iránt. A második klasztert az „elkötelezettek” alkotják, ők a mintába kerültek 77%-át teszik ki. Az utóbbi csoport válaszainak az átlagértékei – a „kevésbé elkötelezettekéhez” viszonyítva – magas, négy változó esetében több mint két egésszel nagyobb.

A vezetői tevékenység megítélésének vizsgálata során a „kompetens vezetővel rendelkezők” és a „kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők” elnevezésű klaszterek jellemzéséhez szintén szórásanalízist használtunk, az eredményt a 2. táblázat szemlélteti.

	Kompetens vezetővel rendelkezők	Kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők
Célok meghatározása	1,18	2,57
Döntéshozatal	1,37	2,73
Intézmény mindennapi életének megszervezése	1,40	2,74
Intézményi fegyelem fenntartása	1,55	2,65
Pedagógusok szakmai munkájának ellenőrzése	1,71	2,68
Adminisztráció megszervezése	1,87	2,83
Együttműködés a helyi szervezetekkel	1,65	2,46
Összesen (fő):	459	317
Válaszadók megoszlása (%)	59%	41%

2. táblázat: Klaszterek a vezetői tevékenység megítélésének vizsgálata alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 776)

A „kompetens vezetővel rendelkezők” csoportba a válaszadók 59%-a tartozik. A megkérdezettek e csoportja alacsony minősítést adott (2 alatti) minden olyan vizsgált tényezőre, ami a vezetői tevékenység eredményességét nehezíthetné – ez arra utal, hogy a csoport tagjai elégedettek vezetőjük munkájával. A második klasztert a „kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők” alkotják, akik a válaszadók 41%-át teszik ki. Az ő válaszaiknak az átlagértéke a másik csoportéhoz viszonyítva magas, ők vezetőjük tevékenységével vélhetően kevésbé elégedettek.

A külső körülmények megítélésére vonatkozóan létrehozott klasztereket, azaz a „kedvező külső körülmények” és a „kevésbé kedvező külső körülmények” minősítő átlagpontoszámait a 3. táblázat mutatja be.

	Kedvező külső körülmények	Kevésbé kedvező külső körülmények
Intézmény pénzügyi kérdései	1,8	2,61
Korábbi vezető gyakorlatából eredő nehézségek	1,73	2,22
Épület állapota	1,87	2,5
Gyermeklétszám csökkenése	1,85	3,24
Intézmény gyerekösszetétele	1,6	3,13
Intézményről a közvéleményben élő kép	1,49	2,63
Intézmény ellátottsága	2,94	2,93
Összesen (fő):	370	383
Válaszadók megoszlása (%)	49%	51%

3. táblázat: Klaszterek a külső körülmények megítélésének vizsgálata alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 753)

A megkérdezettek 49%-át alkotó első klaszterbe azok a válaszadók tartoznak, akiknek megítélése szerint a külső körülmények nem akadályozzák jelentősen az intézmény vezetésének és működésének eredményességét. Erre utal, hogy válaszaik átlagminősítései – az intézmény ellátottságára vonatkozó kérdés kivételével – alacsonyak. A második csoportba azok a megkérdezettek kerültek, akik az előző csoportéhoz viszonyítva viszonylag magasabbra értékelték a külső tényezők negatív hatásait, ők a válaszadók 51%-át teszik ki.

Vizsgálataink során célként fogalmaztuk meg annak feltárását, hogy van-e összefüggés a pedagógusok érzelmi elkötelezettsége, valamint a vezetői tevékenység megítélése és a külső körülmények minősítése között. A kapcsolat vizsgálatához keresztábrás elemzést végeztünk a fentiekben bemutatott klaszterek között. Az elkötelezettségnek a vezetői tevékenység minősítésével való kapcsolatát a 4. táblázat szemlélteti, míg a lojalitás és a külső körülmények megítélése közötti összefüggést az 5. táblázat mutatja be.

$p < 0,05$	Kompetens vezetővel rendelkezők	Kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők	Összesen
Kevésbé elkötelezettek	57	120	177
Elkötelezettek	389	187	576
Összesen	446	307	753

Megj.: p = szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Khí-négyzet)

4. táblázat: Keresztábra-elemzés az érzelmi elkötelezettség és a vezetői tevékenység megítélésének vizsgálata alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 753)

A „kevésbé elkötelezett” 177 főből 120-an tartoznak a „kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők” közé, s csupán 57-en kerültek abba a csoportba, akik nem szemlélik kritikusan feljebbvalójuk tevékenységét. Előbbi a „kevésbé elkötelezett” válaszadók 68%-át, utóbbi csak 32%-át teszi ki. Az „elkötelezettek” csoportjába sorolt 576 főből 389 (67%) nyilatkozott úgy, hogy elégedett vezetője munkájával, és mindössze 187 lojális (33%) tartozik a „kevésbé kompetens vezetővel rendelkezők” csoportjába.

Az eredményekből arra lehet következtetni, hogy azok a válaszadók, akik elégedettebbek vezetőjük tevékenységével, nagyobb eséllyel vallják magukat elkötelezettnek munkahelyük iránt, mint azok, akik kedvezőtlennek ítélik felletesük munkáját.

$p < 0,05$	Kedvező külső körülmények	Kevésbé kedvező külső körülmények	Összesen
Kevésbé elkötelezettek	61	117	178
Elkötelezettek	296	264	560
Összesen	357	381	738

Megj.: p = szignifikanciaszint: $p < 0,05$ (Khí-négyzet)

5. táblázat: Keresztábra-elemzés az érzelmi elkötelezettség és a külső körülmények megítélésének vizsgálata alapján

Forrás: saját vizsgálatok alapján saját szerkesztés (N = 753)

A kevésbé elkötelezettek közé tartozó 178 főnek 66%-a tartozik azok közé, akik a külső körülményeket kedvezőtlennek ítélték az intézmény vezetése és működése szempontjából, s mindössze 34%-uk minősítette úgy a külső körülményeket, hogy azok nem akadályozzák jelentősen az eredményességet. Az 560 elkötelezett főt vizsgálva már árnyaltabb a kép, ugyanis 53%-uk került a „kedvező külső körülmények” csoportba és 47%-uk a „kevésbé kedvező külső körülmények” klaszterbe. Ennek valószínűsíthető oka, hogy azok, akik munkahelyük felé elkötelezettek, kevésbé kritikusan ítélik meg a külső körülményeket is.

A KHI-négyzet szignifikáns különbséget mutatott a két kérdéskör összefüggésének vizsgálatakor, ami arra enged következtetni, hogy a külső körülmények megítélése és a pedagógusok érzelmi elkötelezettsége között összefüggés van. Azok a válaszadók ugyanis, akik a külső körülmények intézményi vezetésre és működésre gyakorolt negatív hatásait magasabbra értékelték, nagyobb eséllyel vallják magukat kevésbé elkötelezettnek munkahelyük iránt.

Összegző gondolatok

A köznevelési törvény céljainak megvalósulása, a feltörekvő nemzedék hazafias nevelésének és korszerű oktatásának sikeressége elsősorban a pedagógusokon múlik. A közreműködő intézmények alapvető érdeke és egyben nemzeti érdek is ezért, hogy elősegítsék és növeljék az eredményesen tevékenykedő pedagógusoknak a szakmájukhoz, szervezetükhöz kötődő elkötelezettségét.

Tanulmányunkban az érzelmi elkötelezettség vizsgálata során számos olyan tényezőt sikerült feltárnunk, amelyek mérlegelésével az intézményvezetés meghatározhatja, hogy az adott szervezeten belül a dolgozói elkötelezettség kialakításához, növeléséhez milyen intézkedések megtétele szükséges. Az elkötelezettség három típusát az azokat motiváló tényezők alapján történő elkülönítéssel ismerhetjük fel, ezek azonban kölcsönhatásban vannak, erősítik vagy gyengítik egymást. Az érzelmi kötődést így nagyban növelheti a másik két típusba tartozó megfelelő motiváció, az erkölcsi, az anyagi megbecsülés, a munkakörülmények javítása vagy akár a jó munkahelyi légkör megteremtése is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- ALLEN N. J. – MEYER J. P. (1990): The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1–18. o.
- BERDE CS. (2013): A vezetés, mint menedzsment funkció. In: Apáti F (szerk.) *Vállalati és ágazati gazdaságtani ismeretek: Elméleti jegyzet*. Debrecen: Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, 87–95. o.
- BROOKS, G. R. – WALLACE, J. P. (2006): A discursive examination of the nature, determinants and impact of organizational commitment, *AsiaPacific Journal of Human Resources*, 44(2), 222–239. o.
- DAJNOKI K. – FENYVES V. (2014): Fluktuációs sajátosságok feltárása egy multinacionális szervezet példáján keresztül. *Humán Innovációs Szemle* 5: (1-2) 6–17. o.
- DIENESNÉ K. E. (2013): A munkahelyi stressz forrásainak, következményeinek, a stressz kezelésének vizsgálata Magyarország Észak-alföldi régiójának szervezeteiben. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei V.évf.:(2.sz.)* 120–125. o.
- GERGELY É. – PIEROG A. (2016): Motivációs tényezők feltárása civil és profitorientált szervezeteknél. *GRADUS* 3:(1) 368–373. o.
- JUHÁSZ Cs. (2015): Az elégedettség és a motiválás gyakorlati összefüggései. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 20-21: 215–221. o.
- KRAJCSÁK Z. (2014): Alkalmazotti elkötelezettségi profilok egyes speciális munkavállalói csoportokban. PhD-értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
- MARTIN, J. (2001): *Organizational behavior* (2nd ed). London: Thomson Learning
- PORTER, L. W. – STEERS, R. M. – MOWDAY, R. T. – BOULIAN, P. V. (1974): Organizational commitment, jobsatisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. o.

VERES R. – MALZENICZKY E. (2006): A dolgozói elkötelezettség és az üzleti eredményesség kapcsolata. Magyar Minőség 2006/4, 2–9. o.

Szerzők:

Kozák Anita PhD

főiskolai docens

Eszterházy Károly Egyetem

Gazdaságtudományi Intézet

Közgazdaságtan Tanszék

kozak.anita@uni-eszterhazy.hu

Bócsi Veronika PhD habil

főiskolai docens

Debreceni Egyetem

Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar

Társadalomtudományi Tanszék

bocsiveron@gmail.com

Móri Mariann PhD habil

egyetemi docens

Debreceni Egyetem

Egészségügyi Kar

Társadalomtudományi Tanszék

more.mariann@foh.unideb.hu