

Motivációs vizsgálatok civil szervezetekben

Pierog Anita

Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Debrecen
pieroga@agr.unideb.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatásom célja megvizsgálni és feltárni a civil szervezetek összetételének, működésének sajátosságait. A tanulmányban a Hajdú-Bihar megyében végzett kutatásom eredményeit mutatom be. Az eredmények a megyei civil szervezetek motivációs, ösztönzési sajátosságaira vonatkoznak.

A kutatásom módszere kérdőíves adat felvételezés, melyet reprezentatív mintán mérek fel. A mintavétel alapját a megyei Törvényszék honlapja jelentette. A vezetési feladatok vizsgálatára vonatkozó kutatásomat Hajdú-Bihar megyében végeztem. A kérdőíves felmérés során a motivációt több oldalról is vizsgáltam. Először is, hogy milyen célból hoznak létre civil szervezetet. Ezen túlmenően elemeztem a vezetők motiváltságát, miért vesznek részt civil tevékenységben. Végül vizsgáltam az ösztönzési formák vezetői megítélését. Az általános megállapításokon túl összefüggés vizsgálatokat is végeztem a szervezeti paraméterek és az interjúalanyok jellemzői alapján.

A kutatási eredményeimet begyűjtött adatok feldolgoása alapján dolgoztam ki. Civil szervezeteket konkrét, pontosan definiált feladat, probléma megoldására hoznak létre. A vezetők belső motivációját tekintve megállapítottam, hogy főként belső késztetés és segíteni akarás az oka, hogy részt vesznek a civil szervezet tevékenységében. Motivációs tevékenységükben a leghatékonyabbnak a pszichológiai ösztönzők alkalmazását minősítették a vezetők.

Kulcsszavak: civil szervezetek, motiváció, ösztönzési formák, Hajdú-Bihar megye

SUMMARY

The primary objective of my research is to examine and explore the specialties of the civil organizations composition and operation. In my study I describe the results of my research in Hajdú-Bihar County. The results concern to the features of motivation and incentive in civil organizations.

Quantitative data from an empirical analysis is used for the research. My questionnaires were measured on a representative sample. The basis of this sample was the County Court of Justice's website. Thus, my research on managerial tasks included in Hajdú-Bihar County. During the survey I examined the motivation from different sides. First of all, what was the purpose of establishing civil organizations? I also analysed the managers' motivation. Why they participate in civic activities? Finally, I examined the perception of managers of incentive forms. The general findings beyond the context of the investigations were carried out on the basis of organizational parameters and characteristics of the interviewees.

The results of my research arise from an analysis of data I collected. Civil organizations are established for a well-defined task or as a way of problem-solving. In terms of internal motivation of managers stated that it was mainly an internal urge and desire to help the cause, participate in the activities of civic organizations. In their motivational activities, the psychological incentives were classified as most effective motivators.

Keywords: civil organisations, motivation, types of incentive, Hajdú-Bihar County

BEVEZETÉS

A civil szervezetek olyan sajátos formációk, amelyekkel kapcsolatosan sok bizonytalanságot tudunk megfogalmazni. A szakirodalomban definíciós viták folynak arról, hogyan épülnek egymásra, hogyan fedik át egymást az olyan területek és fogalmak, mint civil társadalom, nonprofit szervezetek és civil szervezetek. Az önszerveződő struktúrákról a statisztikai, gazdasági és jogi nyilvántartásokban keverednek és átfedik egymást a különböző kimutatások és fogalmak. Doktori kutatásomat a civil szervezetekre szűkítettem és ezeknek a vezetési és működtetési problémáit vizsgálom.

A hazai szakirodalomban a 2011. évi CLXXV. törvény (2011) határozta meg, mit tekintünk jogi értelemben civil szervezetnek. A törvény ide sorolja az egyesületeket, az alapítványokat, valamint a civil társaságot. Ezen belül a civil társaság olyan újszerű fogalom, melyet eddig nem értelmezett a civil szakma. Így a korábbi kutatásaimban nem szerepeltek ilyen struktúrák. Ennek megfelelően az általam vizsgált szervezeti

formák az egyesület és az alapítvány. A szakirodalom tanulmányozása, figyelembe vétele, valamint a kutató munkám során tapasztaltak alapján véleményem szerint a civil szervezetek olyan struktúrák, melyek alapvető céljaikat szervezeti jellemzőiket, működési elvüket tekintve sajátos irányítási, szervezési, vezetési feladatokat jelentenek. Működésüket az önkéntesség, a szolidaritás és az altruizmus határozza meg.

Kutatásomat a Hajdú-Bihar megyei szervezetek vizsgálatára szűkítettem. A civil szervezetek kategóriájába az egyesületek és az alapítványok tartoznak. A dolgozatban a motivációs vizsgálatok eredményeit mutatom be. A vizsgálatok a megye területére korlátozódott, éppen ezért az eredmények erre a közigazgatási egységre vonatkoznak. Azonban az eredmények alapján általános következtetésre is nyílik lehetőség.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A doktori kutatásaim során több kérdőíves felmérést is folytattam. A 2011-es felmérés előfelvételezés-

nek tekinthető, melynek tapasztalatai alapján véglegesítettem a kérdőívet. A végleges kérdőívet 2012–2013-ban vételeztem föl. A felmérés során, a mintavételezésnél, törekedtem a reprezentativitás követelményeinek megfelelni. A Megyei Törvényszék honlapján bejegyzett kategóriába tartozó szervezetekből K-szempontú szisztematikus mintavétellel választottam ki a felmérésbe vont szervezeteket. Szisztematikus mintavétel során az alappopuláció minden k-adik tagját választjuk be a mintába. Ez a módszer néhány kivételtől eltekintve, funkcionálisan egyenértékű az egyszerű véletlen mintavétellel, de praktikusabb annál (Babbie, 1998). Ezzel párhuzamosan meghatároztam a pótcímeik kiválasztásának módját is, azért, hogy ha a kiválasztott cím valamilyen okból nem elérhető, akkor azt pótolni lehessen. A pótcímeiket úgy határoztam meg, hogy mindig a következővel kelljen folytatni.

A felmérés a módszertan kiválasztását, valamint a felmérni kívánt feladatok meghatározását tekintve is épít a Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szerveztudományi Intézet kutatási programjára. Ennek alapjait Berde (2000) fektette le. E program keretében elsősorban kérdőíves felmérés, mélyinterjúk készítése valamint esettanulmányok készítése elfogadott. A felmérés nagyobb részben szakmai kérdőíves felmérés, ahol a megkérdezettek véleményét mérem fel a szervezetek vezetési feladataira vonatkozóan. A kérdőív három részből tevődik össze: az általános adatgyűjtőből, az interjúazonosító adatokból és magából az interjúból. Az általános adatgyűjtőn elsősorban az adott szervezetre vonatkozóan fontosabb információkat 13 kérdésben (például működési forma, közhasznúsági fokozat, tevékenység, stb.) gyűjtök. Az interjúazonosító a kérdezett személyes és szakmai adatainak, tapasztalatainak felmérésére irányul, mint az alany legmagasabb iskolai végzettsége, neme, kora. A szakmai kérdőívben főként zárt kérdéseket alkalmazok, melyekről a kérdezettek preferenciáját, értékítéletét vizsgálom a vezetési feladatokra vonatkozóan. Főként skála kérdések egyik legismertebb típusát, a Likert-skálát alkalmaztam. A skála-kérdések alkalmasak arra, hogy a mért jelenségek belső struktúráját megmutassa (Héra és Ligeti, 2006). Ezeknél a kérdéseknél a megadott válaszokat 1-5-ig terjedő skálán kellett minősíteni; 1: nem megfelelő/jelentéktelen mértékű v. összegű, 3: közepes/közepes mértékű v. összegű, 5: kitűnő/jelentős mértékű v. összegű, valamint egy választ megjelölős kérdések egyaránt. Alapvetően zárt kérdéseket alkalmazok, de „egyéb” válasz megjelölésével lehetőséget adok arra, hogy az interjú alany kifejtse véleményét, amennyiben a megadott válaszok nem teljes körűek, a válaszlehetőségek nem fednek mindent. A mintavételezés módszerét, és az általános adatgyűjtőn vizsgált konkrét témaköröket Szabados Györggyel közösen végzett kutatásainkban dolgoztuk ki és adaptáltam a civil szervezetek vizsgálatához.

Ebben a tanulmányban a szakmai kérdések közül a motivációra, ösztönzési formákra vonatkozó kérdések eredményeit mutatom be. Az elemzés során összehasonlító elemzéseket is végeztem, a szervezeti paraméterek, valamint az interjúalanyok jellemzői alapján, melyeket az általános adatgyűjtőn vételeztem föl.

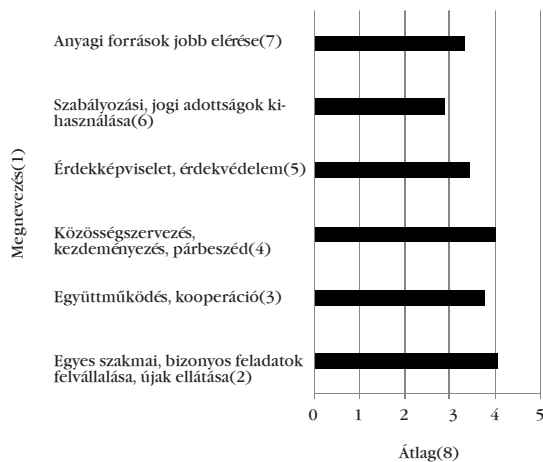
EREDMÉNYEK

Kutatásaim során a motivációt több szempontból is vizsgáltam. Célom az volt, hogy feltárjam milyen tényezők játszanak szerepet civil szervezetek kialakításában, létrehozásában és működtetésében. Ezzel párhuzamosan arra is választ kerestem, hogy a civil szervezetek vezetőit milyen tényezők motiválják abban, hogy civil tevékenységet folytassanak. Külön kérdésben a motivációs eszközök alkalmazását részletesen vizsgálom, majd a vezetési feladat vizsgálatok során gazdasági, pszichológiai és szociális csoportokba összevontan is elemeztem.

A vezetésen belül a motiváció olyan terület, melynek értelmezéséhez a legtöbb irodalmi forrás, elméleti háttér áll rendelkezésre. A vizsgálati eredmények ismertetése előtt elsősorban terjedelmi korlátok miatt, csak azokat a területeket ismertettem, melyek valamilyen összefüggésben vannak az általam vizsgált témával, illetve alátámasztják a kutatási elképzeléseimet. Az intézeti kutatási programban Juhász (2004) részletesen feldolgozta és vizsgálta a szervezeti motiváció témakörét. Az ő definíciója szerint a motiváció egy olyan érzelmi és tudati állapot, mely belső és külső hatásokra alakul ki, és valamilyen magatartást viselkedést vált ki. Bemutatja, hogy a kutatási eredményei alapján a belső és külső tényezők jól definiálhatóak és szétválaszthatóak, de bizonyos területeken ez a lehatárolhatóság nem egyértelmű. Különösen érvényes ez a szükségletek esetében, melyben mind a külső és belső motiváció jól értelmezhető. A „belső motiváció”, a motívum az, ami a viselkedést energiával látja el, irányítja, tereli valami felé, valamint fenntartja vagy megállítja (Klein, 2001). Belső motíváló erő az embernek az a természetes vágya, igénye, hogy értelmes (értékalkotó, termelő) munkát végezzen (Rókusfalvy, 1971). Ez a készítés általában mindenkiben megtalálható, de egyénenként eltérő okokra vezethető vissza. Megkülönböztethetünk személyiségen belüli és személyiségen kívüli motivációs tényezőket. A személyiségen belüli alapvető motívumok Morgan et al. (1986) és Keményné (1998) alapján a szükségletek, homeosztatisz készletések, drive-ok, érzelmek, vágyak.

A kérdőíves felmérés során külön kérdésben vizsgáltam, hogy milyen motivációk játszanak szerepet egy civil szervezet létrehozásában. Az eredményeket a 1. ábra mutatja be. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a válaszadók véleménye szerint a legjellemzőbb a szakmai feladatok felvállalása (4,05), valamint a közösség-szervezés (4,01). Közepes szintet mutat az együttműködés, kooperáció (3,79), érdekvédelem, érdekvédelem (3,44), valamint az anyagi források jobb elérése (3,31). A legkevésbé fontosnak a jogi, szabályozási lehetőségek kihasználását (2,9) tartották. Az eredményekkel némileg ellentmondásos egy 2007-ben végzett fókusz-csoportos felmérés, mely során vizsgálták a civil szervezetek vezetőinek motiváltságát civil szervezet létrehozására. A vizsgálatban résztvevők válasza alapján a legjellemzőbb célnak a forrásgyűjtés tekinthető (Kinyik, 2007), a szerző véleménye szerint.

1. ábra: Civil szervezet létrehozásának motivációi (n=100)



Forrás: saját vizsgálatok (2011)

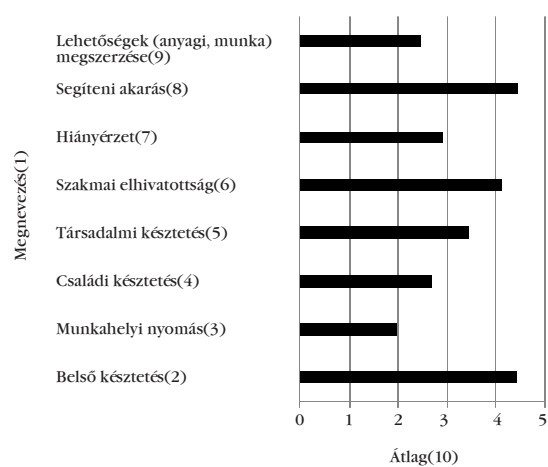
Figure 1: Motivations for establishing civil organizations

Description(1), Some work, some tasks take on, new supply(2), Collaboration, cooperation(3), Community organizing, initiating a dialogue(4), Advocacy, representative(5), Use of regulatory and legal conditions(6), Financial resources to achieve better(7), Mean(8), Source: own research (2011)

A szervezet létrehozás motiváltságát elemeztem a szervezetek paramétereire alapján. A statisztikai elemzések eredményei szerint a szervezetek taglétszáma és a válaszok között szignifikáns összefüggés mutatkozik. A szervezet mérete az „együttműködés, kooperáció”, a „közösségszervezés, kezdeményezés, párbeszéd” esetében gyenge, de pozitív irányú összefüggés van. A taglétszám, azaz a szervezet méretének növekedésével, fontosabbá válnak ezek a feladatok.

Külön kérdésben vizsgáltam, hogy a vezetőket mi motiválja civil szervezetben való tevékenységre. Megállapítható, hogy leginkább a belső képzetés (4,45) és a segíteni akarás (4,46) a jellemző (2. ábra). Ezeket követi a szakmai elhivatottság (4,12), a társadalmi képzetés (3,44). A közepes szintet nem éri el a családi képzetés, valamint a lehetőségek megszerzése. Legalacsonyabb átlagpontot pedig a munkahelyi képzetés kapta. A már korábban említett 2007-es felmérés azt az eredményt hozta, hogy a személyes motiváció közül a válaszadók esetében a családi szocializáció a legfontosabb. A szakmai tudás, a szakmai motiváció, kevésbé meghatározó (Kinyik, 2007). A vizsgálati eredményeim szerint a legerősebb motivációs tényező a belső képzetés és az altruizmus. A családi motivációt a megkérdezettek csak közepes erősségűnek minősítették. A drívok és az altruizmus kialakulásában viszont a szocializációs folyamatok, különösen a családi szocializáció, fontos szerepet játszanak. Így csak látszólagos az ellentmondás a két vizsgálati eredmény között. Kutatásaim csak megerősítik, hogy a belső motivációnak meghatározó szerepe van a civil szervezetek vezetői motiváltságának kialakulásában.

2. ábra: A vezetők motiváltsága (n=100)



Forrás: saját vizsgálatok (2011)

Figure 2: Manager's motivation

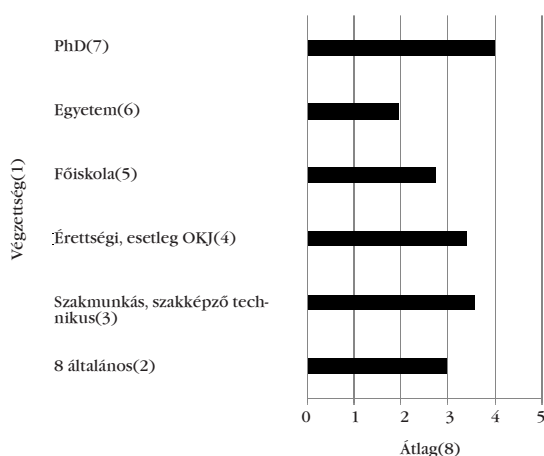
Description(1), Inner urge(2), Work pressure(3), Family urge(4), Social motivation(5), Professional commitment(6), Lack(7), Willingness to help(8), Acquisition opportunities (financial, work)(9), Mean(10), Source: own research (2011)

Az irodalmi adatok és a saját megállapításaim között nagyobb ellentmondás tapasztalható a szakmai elhivatottságra vonatkozó eredményekben. Ezt a megkérdezettek a kutatásomban a legfontosabb három tényező közé sorolták, míg az irodalmi eredmények szerint ez nem olyan fontos motivátor.

A vezetői motivációt a válaszadók jellemzői alapján elemeztem. Az összefüggés vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a vezetők kora nem befolyásolja jelentős mértékben a válaszok minőségét. Azonban mind a válaszadók neme, mind a végzettsége alapján van szignifikáns eltérés. A nemek tekintetében a segíteni akarás esetén van szignifikáns különbség. A vizsgálati eredmények szerint a nők nagyobb átlagot adtak ennek a faktornak, mint a férfiak. Fontosabbnak minősítették a nők, mint a férfiak. Ez összefüggésben lehet azzal, hogy a nők empatikusabbak, mint a férfiak. A végzettségeket vizsgálva kimutattam, hogy a családi képzetés tekintetében van szignifikáns eltérés

A 3. ábrán a családi képzetés megítélését mutatom be végzettség alapján. Az ábrából leolvasható, hogy a legfontosabbnak a PhD végzettséggel rendelkezők (4) minősítették a családi képzetést, családi befolyást. Ezt követi a szakmunkásképzőt, szakképzőt végzetek (3,57), illetve az érettségivel rendelkezők (3,41) átlaga. Közepes szintűnek minősítette a 8 általánost végzetek (3). Legkevésbé fontos a főiskolai (2,73) végzettséggel, valamint egyetemi (1,96) végzettséggel rendelkezők számára. Megállapítható, hogy a középfokú végzettségük számára fontosabb a családi szocializáció ilyen jellegű megnyilvánulása, mint a felsőfokú végzettségű személyek esetében. Szignifikáns a különbség az érettségivel rendelkezők és egyetemi végzettségűek, valamint a szakmunkás képzőt végzetek és érettségivel rendelkezők minősítése között.

3. ábra: A családi késztetés minősítésének végzettség szerinti alakulása (n=100)



Forrás: saját vizsgálatok (2011)

Figure 3: The family urge rating of qualification

Graduate(1), 8 General(2), Skilled worker, specialized vocational, technician(3), Graduation, or NTR(4), Colleges(5), University(6), PhD(7), Mean(8), Source: own research (2011)

Értelmezésem szerint a külső motiváció a környezetből származtatható hatásokra alakul, formálódik és fejlődik. A vezetéselméleti irodalmakban gyakran a külső motivációt ösztönzésként értelmezik. A szerzők szerint az ösztönzés azt a vezetési tevékenységet jelenti, melynek során a vezető másokat olyan cselekvésre készítet, amelyek a szervezeti szinten elvárt eredményre vezetnek (Branyiczki, 1991; McKenna és Beech, 1998; Tóthné, 2000; Mundra; 2000; Klein, 2001). A motiváció, mint gyűjtőfogalom egyben a motívumok összességét jelenti. A motívumnak a cselekvésre készítető tényezőt nevezzük. Az ösztönzők lehetnek pozitívak és negatívak, de az irodalmakban általában hasznosabbnak ítélik a pozitívokat. A motiválás, mint vezetői tevékenység értelmezhető külső motivációnak is. Ennek a tevékenységnek a lényege, hogy valamilyen motivációs, ösztönző eszközzel befolyásolja a vezető a szervezeti tagokat. Ezáltal kívánja megváltoztatni az alkalmazottak magatartását, viselkedését, viszonyulását a szervezetek folyamataihoz.

A személyiségen kívüli tényezők szerepe még nincs teljesen feltárva, de hatásukat a személyiségen keresztül fejtik ki. Külső ingereknek tekinthetők, melyek a személyiség észlelése, értelmezése, érzelmei alapján valamilyen magatartást, cselekvést váltanak ki (Berde, 2003). Ösztönzők alatt azokat a pozitív következményeket értjük, amelyek valamilyen viselkedés, cselekvés kiváltói. Elsősorban anyagi javakat, és egyéb kedvezményeket értjük alatta. De ide kell sorolni az erkölcsi elismerést, a kitüntetést, és más, a személyiség értékrendjében fontos célokat, mint az önállóság, függetlenség, baráti közösségek, társadalmi elismerés beteljesülésének, elérésének lehetősége (Keményné, 1998). Veszeli (1989) szerint az emberek három alapvető szükségletének egyidejű kielégítéséért dolgozik. Ezek a tevékenység, melyet a munkavégzéssel, az anyagi javak, amelyet a munkájáért kapott jövedelmével, a társadal-

mi javak, amelyeket a közösségi kapcsolatok által tud kielégíteni. Gulyás (2006) szerint ösztönözni kell a dolgozókat a munkaidő ledolgozására, a szaktudásuk és képességük fejlesztésére, az előléptetésre való törekedésre. A különböző ösztönzőket a szakirodalomban már sokan sokféleképpen csoportosították. Közös vonásai ezeknek, hogy kiemelik a pénzben kilátásba helyezett motivátorokat, mely mellett megemlítenek egyéb tényezőket, mint a prémium, jutalom, részesezés, előrehaladás lehetősége, továbbképzés (Nemes, 1998; Szemes és Világi, 2001). A különböző ösztönzési eszközök számos csoportosítása közül a Huitfeldt et al. (1993) által kidolgozott választottam. Véleményük szerint az ösztönzőket három csoportba lehet sorolni: gazdasági, pszichológiai és szociális ösztönzők.

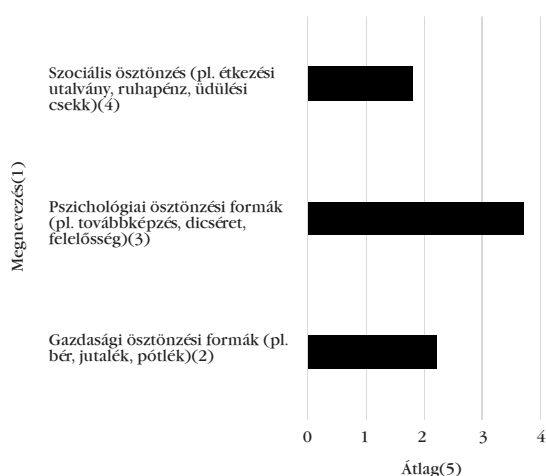
Gazdasági ösztönzők esetében a dolgozók azt várják, hogy a munkabér arányos legyen a befektetett erőfeszítésekkel. A pszichológiai ösztönzők, a nem gazdasági eszközök használata. Többek között a Maslow-féle szükséglet-hierarchia struktúráján, a Herzberg-féle kéttényezős modellel és a Thorsrud-féle pszichológiai munkafeltételeken alapulnak. Ezek lehetnek jól definiált célok, konkrétan megállapított követelmények, továbbképzés, visszajelző információk, dicséret és elismerés, felelősség, és önálló feladatok, konkurencia. A szociális ösztönzők csoportjában a legfontosabbnak a szociális juttatások tekinthetők. Ezek olyan kisegítő eszközök, melyeket főleg akkor alkalmaznak, ha a munkahelyi légkört akarják javítani. Ezek önmagukban egyáltalán nem növelik a termelékenységet, nem függenek össze a munkateljesítménnyel. Ezekből egyformán részesülnek a dolgozók, a munkateljesítménytől függetlenül. Egy idő után úgy tekintenek ezekre a „juttatásokra”, mint ami jár. A vezetőknek tisztában kell lenniük azzal, hogy ezekre a juttatásokra (étkezési utalvány, üdülési csekk, ruhapénz, formaruha, stb.) költött vállalati pénzeszközök csupán a munkahelyi légkör javítását szolgálják. A felmérés során arra kerestem választ, hogy a civil szervezetekben megjelennek-e az ösztönzési formák, és milyen fontosságot tulajdonítanak azoknak a megkérdezettek.

Kutatásom során arra kerestem a választ, hogy a megkérdezett vezetők mennyire tartják fontosnak a különböző ösztönzési formákat a szervezetükben. A vizsgálati eredményeket a 4. ábra szemlélteti.

A kiértékelt adatok alapján megállapítottam, hogy az általam vizsgált szervezetek vezetői leginkább a pszichológiai ösztönzőket (3,72) tartják fontosnak. Legkevésbé a szociális ösztönzési formák (1,82) vannak jelen a szervezetekben. A pszichológiai ösztönzők fontossága a szervezeti berendezkedéssel magyarázható. Mivel a civil szervezetekben kevésbé jelenik meg a foglalkoztatási viszony, főként önkéntességre építenek. A pszichológiai ösztönzők fontossága a civil tevékenység sajátosságával magyarázható. Mint ahogy már korábban bemutattam, a vezetők motivációjában is nagy szerepe van a belső tényezőknek és kimutattam a személyiség jellemzők szerepét is. A pszichológiai befolyásolás ezeknél a feladatoknál erős ösztönző eszköznek minősülhet, hiszen azokra az érzésekre, értékekre apellál, melyek az illető személyiségét jellemzik. A gazdasági ösztönzés eszközeinek értékelése erősebb a szociálisnál, de lényegesen elmarad a pszichológiaiaktól.

Ennek az értéknek az lehet az oka, hogy a szervezetek gazdasági lehetőségei, ezen a területen is korlátozottak.

4. ábra: A civil szervezetekben alkalmazott ösztönzési formák (n=282)



Forrás: saját vizsgálatok (2013)

Figure 4: The used forms of motivation in civic organizations Desriptive(1), Forms of economic incentives (eg. salary, commissions, bonuses)(2), Psychological forms of stimulation (eg. training, praise, responsibility)(3), Social incentives (eg. food vouchers, clothing exchange, traveler's checks)(4), Mean(5), Source: own research (2013)

A motiváció további vizsgálatai azt mutatják, hogy a végzettségek alapján nincs különbség a fontosságuk megítélésben, de kor szerint vizsgálva megállapítható, hogy mindhárom ösztönző esetében van eltérés az ér-

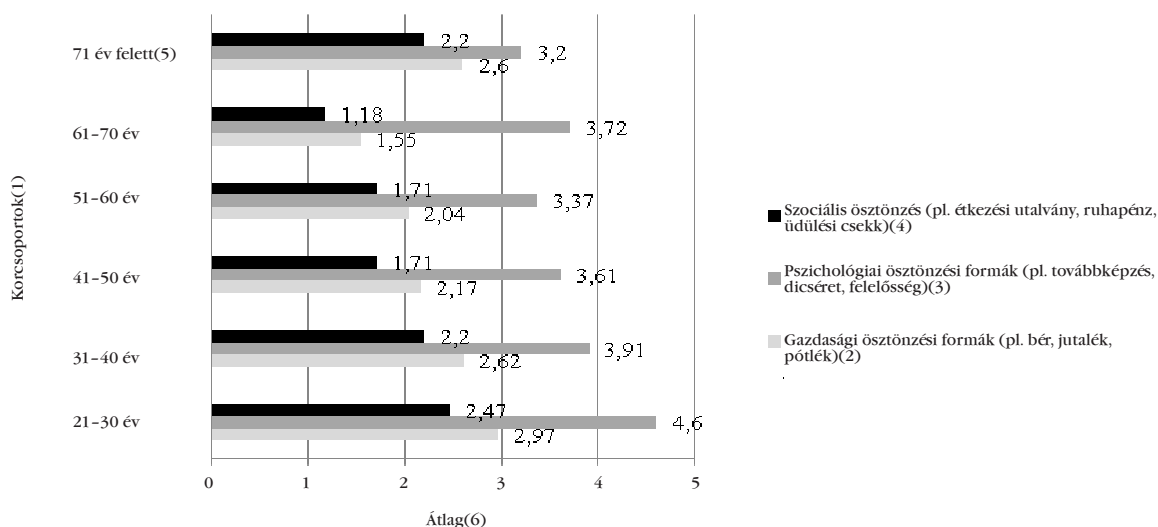
tékelésekben. Mindhárom ösztönzési forma esetében elvégeztem a korcsoport párok közötti összehasonlító elemzést. Az 5. ábrán a különböző ösztönzési formák kor szerinti megítélését mutatom be.

Az ábrából leolvasható, hogy minden korcsoport szerint a legfontosabb ösztönzési forma a pszichológiai. Ez összefüggésben van azzal, hogy civil szervezetben való tevékenység önként vállalt, nem elsősorban pénzbeli juttatások miatt vesznek részt az emberek a munkában. Az is megállapítható, hogy a 21–30 év közötti korosztály minősíti mindhárom formát a legfontosabbnak. A kor növekedésével az átlagok csökkennek, feltételezhetően azért, mert egyre kevésbé fontos az ösztönzés, azaz a külső motivációs tényezők hatását egyre jelentéktelenebbnek ítélik. A korosztályok minősítésében szignifikáns különbségek mutatkoznak.

A szervezeti paraméterek és a válaszok összefüggését vizsgálva megállapítható, hogy a közhasznúsági fokozat összefügg a gazdasági ösztönzők megítélésével. A következő ábrán a gazdasági ösztönzési forma közhasznúsági fokozat szerinti fontosságát mutatom be (6. ábra).

A legfontosabb a kiemelten közhasznú szervezetek esetében (4,33), és legkevésbé fontos a nem közhasznú szervezetek esetében. A vizsgálatok azt is bizonyították, hogy a szervezetek bevétele is meghatározza a gazdasági ösztönzők megítélését. A 7. ábra a bevétel nagyság szerinti megítélését szemlélteti a gazdasági ösztönzési forma esetében. Az ábrából látható, hogy minél nagyobb bevétellel rendelkezik egy civil szervezet egyre fontosabbnak ítélték meg a gazdasági ösztönzőket. Majd ahogy a bevétel csökken úgy a gazdasági ösztönzők fontossága is háttérbe szorult.

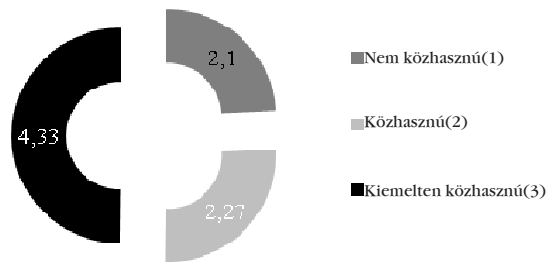
5. ábra: A különböző ösztönzési formák korcsoport szerinti megítélése (n=282)



Forrás: saját vizsgálatok (2013)

Figure 5: Perception of different age groups in the forms of incentive Age groups(1), Forms of economic incentives (eg. salary, commissions, bonuses)(2), Psychological forms of stimulation (eg. training, praise, responsibility)(3), Social incentives (eg. food vouchers, clothing exchange, traveler's checks)(4), Over 71 (5), Mean(6), Source: own research (2013)

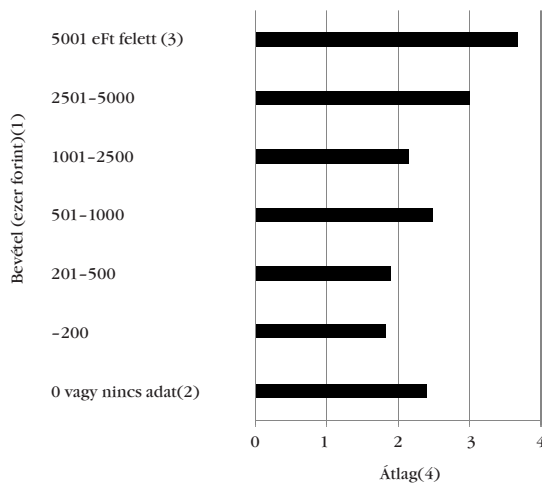
6. ábra: A gazdasági ösztönzők közhasznúsági státusz szerinti megítélése (n=282)



Forrás: saját vizsgálatok (2013)

Figure 6: Assessment of the economic incentives for charitable status
Non public(1), Public(2), Public benefit(3), Source: own research (2013)

7. ábra: A gazdasági ösztönzési forma bevétel szerinti fontossága (n=282)



Forrás: saját vizsgálatok (2013)

Figure 7: The importance of economic incentives in the form of income, thousand forint(1), 0 or not data(2), Over 5001 thousand Ft(3), Mean(4) Source: own research (2013)

A további vizsgálat szignifikáns különbséget mutatott a -201 és 2501–5000, valamint 5001 felett, 201–500 és 2501–5000, valamint 5001 felett, 501–1000 és 5001 fölött, végül 1001–1500 és 5001 fölötti párok esetében. Összességében megállapítható, hogy a bevétel befolyásolja a gazdasági ösztönzők megítélését. Az eredmény azzal magyarázható, hogy minél magasabb a szervezet bevétele annál inkább tudnak alkalmazni gazdasági ösztönzőket.

KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatómunkám során a civil szervezetek működési, vezetési sajátosságait vizsgálom, elsősorban Hajdú-Bihar megyében. A kutatás módszertanát tekintve főként kérdőíves felmérés. A kérdőív három külön álló egységből tevődik össze: általános adatgyűjtő, mely a

szervezetek adatait tartalmazza. Az interjúazonosító, mely az interjúalanyra vonatkozó adatokat méri fel, valamint a vezetési feladatokra vonatkozó szakmai kérdés-sor. A tanulmányban a vezetési kérdések közül a motivációra vonatkozó eredményeket mutattam be. Az általános adatgyűjtőn felvett adatok lehetőséget biztosítottak arra, hogy összefüggéseket keressek a válaszok minősítése, valamint a szervezeti paraméterek és interjúalanyok jellemzői között.

A motivációs vizsgálatok eredményei szerint, a civil szervezet létrehozását főként a szakmai feladatok felvállalása, valamint a közösségszervezés motiválja. Legkevésbé a jogi szabályozási lehetőségek kihasználása a jellemző. A kutatás megkezdésekor azzal az előfeltételezéssel éltem, hogy civil szervezetet mindig meghatározott, konkrét probléma megoldására hoznak létre. Ezek az eredmények igazolják ezt. A szervezeti paraméterekkel összefüggésben vizsgálva az ösztönzési formákat, azt az eredményt kaptam, hogy a szervezetek taglétszám alapján meghatározott mérete szignifikáns különbséget mutat az „együttműködés, kooperáció”, valamint a „közösségszervezés, kezdeményezés, párbeszéd” esetében. Az összefüggés, gyenge pozitív irányú, melyből arra lehet következtetni, hogy a taglétszám, ezzel együtt a szervezet méretének növekedésével fontosabbá válnak ezek a motivátorok. A vezetők belső motivációját tekintve megállapítottam, hogy főként belső késztetés és segíteni akarás az oka, hogy részt vesznek a civil szervezet tevékenységében. A vezetők személyes motiváltságára leginkább a belső késztetés, altruizmus a jellemző. A válaszadók jellemzői alapján végzett vizsgálatok azt mutatják, hogy vezetők neme és végzettsége alapján eltérő a motiváltság. A nemek alapján végzett elemzések szerint a segíteni akarás esetében mutatkozott jelentős eltérés. A nők számára fontosabb ez a tényező, mint a férfiak számára. Ez a nők és férfiak közötti különbségre vezethető vissza, miszerint a nők empatikusabbak, segítőkészebbek, mint a férfiak. A végzettség alapján a családi késztetés, családi befolyás megítélésében van jelentős eltérés. A vizsgálati eredmények arra utalnak, hogy az alacsony iskolázottságúak esetében erősebben befolyásolja a motivációt ez a tényező. A kvalifikáltság növekedésével csökken a jelentősége a családi nyomásnak.

Az ösztönzési formák teljes mintára nézve azt mutatják, hogy a vezetők a pszichológiai ösztönzőket tartják a legjelentősebbnek. A további elemzések során vizsgáltam az interjúalanyok jellemzői, valamint a szervezeti paraméterek függvényében is az ösztönzési formák megítélését. A szervezeti paraméterek közül a közhasznúsági fokozat, valamint a bevételek nagysága befolyásolja az ösztönzési formák megítélését. A válaszadók kora a pszichológiai ösztönzők megítélésében, míg a szervezeti paraméterek közül a közhasznúsági fokozat és a bevétel nagysága a gazdasági ösztönzők esetében mutat szignifikáns különbséget. A korcsoportok esetében a 21–30 év közöttiek és többi korcsoport mindegyike között jelentős az eltérés. A kor növekedésével az ösztönzési formák fontossága csökken. A bevétel nagysága és a közhasznúsági fokozat összefüggésben vannak egymással. Ezt a forrásvizsgálatok fejezetben támasztottam alá. Ezzel magyarázom, hogy mindkét szervezeti paraméter esetében a gazda-

sági ösztönzők megítélésében mutatkozott szignifikáns különbség. A bevétel növekedésével, illetve a közhasznú státusz fokának növekedésével növekszik a gazdasági ösztönzők fontossága. Ez azzal magyarázható, hogy a bevételek növekedésével a motivációs lehetőségek kibővülnek a civil szervezetek számára is, és nagyobb mértékben tudják alkalmazni.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával a TÁMOP 4.2.4 A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program- Hazai hallgatói, és a kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt, valamint a TÁMOP-4.2.2/B-10/1-2010-0024 számú projekt támogatta.

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

IRODALOM

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról. 2. Értelmező rendelkezések.
- Babbie, E. (1998): A társadalomkutatás gyakorlata. Balassi Kiadó. Budapest. 206–302.
- Berde Cs. (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban. Habilitációs eljárás tézisei. Debrecen.
- Berde Cs. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban, Vezetési módszerek és sajátosságok. Szaktudás Kiadó Ház. Budapest.
- Branyicki I. (1991): Motivációs elméletek. [In: Dobák M (szerk.) Vezetés–szervezés.] Aula Kiadó. Budapest. 35–67.
- Gulyás L (szerk.) (2006): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Press-Szegedi Egyetemi Kiadó. Szeged.
- Héra G.–Ligeti Gy. (2006): Módszertan – A társadalmi jelenségek kutatása. Osiris Kiadó Kft. Budapest. 173–197.
- Huitfeldt, T.–Dietrichson, J. E.–Drangsholt, O. M.–Mohn, C. R. (1993): Korszerű vezetés. EDE–Hungary. Budapest.
- Juhász Cs. (2004): Motivációs lehetőségek vizsgálata az élelmiszer-gazdaságban. Doktori értekezés. Debrecen. 148.
- Keményné Pálffy K. (1998): Bevezetés a pszichológiába. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest.
- Kinyik M. (2007): A nonprofit szervezetek, mint szolgáltatók jellemzői Magyarországon. Civil Szemle. Civil Jelentés 2007–2008. 95–111.
- Klein S. (2001): Vezetés- és szervezet pszichológia. SHL Hungary Kft. Budapest. 294–315.
- McKenna, E.–Beech, N. (1998): Egyszerűbben emberi erőforrás menedzsment. Panem Kft. Budapest. 156–187.
- Morgan, B B.–Glickman, A. S.–Woodard, E. A.–Blaiwes, A. S.–Salas, E. (1986): Measurement of Team Behaviors in a Navy Environment. Naval Training Systems Center Orlando. Human Factors Division. Florida. 86–104.
- Mundra L. (2000): Üzletviteli tanácsadó. Dunatáj Kiadó Kft. Dunajváros. 126–131.
- Nemes F. (1998): Vezetési ismeretek és módszerek. BKE Vezetőképző Intézet. Budapest. 218–233.
- Rókusfalvy P. (1971): A vezetés lélektana. „MR Komplex” Nyomdaipari Kft. Budapest. 191.
- Szemes L.–Világi R. (2001): Személyügyi feladatok rendszere. PTETTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet. Pécs. 227–239.
- Tóthné Sikora G. (2000): Humán erőforrások gazdaságtana. Bibo Kiadó. Miskolc. 242–270.
- Veszeli T. (1989): Kontingencia-elmélet érvényesülése a mezőgazdasági vállalati vezetési struktúrák kialakulásában. Gazdálkodás. 33. 12: 68–72.

