

AZ ELÉGEDETTSÉG ÉS A MOTIVÁLÁS GYAKORLATI ÖSSZEFÜGGÉSEI

CONNECTION OF SATISFACTION AND MOTIVATION IN PRACTISE

DR. HABIL. JUHÁSZ CSILLA egyetemi docens

DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Vezetéstudományi Tanszék

Abstract

Job satisfaction or employee satisfaction has been defined in many different ways. Some believe it is simply how content an individual is with his or her job, in other words, whether or not they like the job or individual aspects or facets of jobs, such as nature of work or supervision. Others believe it is not so simplistic as this definition suggests and instead that multidimensional psychological responses to one's job are involved.¹ Researchers have also noted that job satisfaction measures vary in the extent to which they measure feelings about the job (affective job satisfaction). or cognitions about the job (cognitive job satisfaction).

Frederick Herzberg's two-factor theory (also known as motivator-hygiene theory) attempts to explain satisfaction and motivation in the workplace. This theory states that satisfaction and dissatisfaction are driven by different factors – motivation and hygiene factors, respectively. While Herzberg's model has stimulated much research, researchers have been unable to reliably empirically prove the model, with Hackman & Oldham² suggesting that Herzberg's original formulation of the model may have been a methodological artifact.

Our survey's results showed that employees are often satisfied with as little as the possibility to tell their employers about what they are dissatisfied with. In their opinion, performance is closely related to workplace satisfaction; the more satisfied employers are, the better they can perform.

1. Bevezetés

Valakit úgy rávenni valamire, hogy a szervezeti szinten fontos eredményeket produkáljon és még elégedettséggel is töltsse el, az mesteri dolog. Már magában a motiváció is a szervezet vezetői számára fontos, meghatározó, ráadásul úgy megtenni ezt, hogy mindenki automatikusan, magától értetődően, eredményesen folytassa tevékenységeit a vezetők megfoghatatlan, nagyon nehezen definiálható képességének folyamánya.

A menedzsment tudomány művelői között az alapvető fogalmakban szóhasználatban mindenki egyetért,³ bár némely ponton eltérő és bonyolult, összetett definíciókat találunk. Az ösztönzés és ennek megfelelően az ösztönzésmentés is egy összetett, komplex fogalom, melybe természetes módon bele értendő a motiváció is.⁴ Ezen túlmenően a különböző szerzők, különböző megközelítésből számos összetevőt határoznak meg. A javadalmazást, a teljesítményértékelést, az elvárásokat, a jutalmazást, a munkahelyi és szakmai perspektívákat is beleértik ebbe a fogalomkörbe. Lácza⁵ szerint a szervezeti kultúra része mind a motiváció, mind az elégedettség kialakítása, kezelése is.

2. Elégedettség vs. motiváció

2.1. Egy kis elégedettség történet

Az elégedettséget érintő első tudományos kutatói között találjuk Mayot⁶ és munkatársait. Ezek a felmérések igazolták azt, hogy az alkalmazottakban elégedettséget váltott ki már annak a lehetősége is, hogy elmondhatták az őket érintő problémákat a vezetőknek, azok pedig meghallgatták azt. Azt vallották, hogy az elégedettség szorosan összefügg a teljesítménnyel, minél elégedettebb a munkatárs, annál jobb a teljesítménye is. Náluk az elégedettség tehát, a vezetésnek, mint meghatározó és erős motivációs tényezője jelenik meg.

Herzberg véleménye szerint a megelégedettség és a motiváció két különböző dolog és nem feltétlenül igaz, hogy az elégedett dolgozók hatékonyabbak, mint elégedetlen társaik. Empirikus vizsgálatok segítségével kimutatta, hogy más tényezők hatnak a dolgozók elégedettségének csökkentésére és más tényezők azok, amelyek motiválják őket. Ő higiéniés és motivációs tényezőket különböztet meg. A higiéniés tényezők javítása elégedettséget nem okoz, csak elégedetlenséget szüntet meg. A motivációs tényezők hiánya nem okoz elégedetlenséget, csak az elégedettség hiányát. Az embereket elégedetté a motivációs tényezők teszik. Herzberg a higiéniés tényezők közé sorolja például a munkakörülményeket, a munkahelyi csoport jellegét, a vezetési stílust, a bérezést, az ügyvitelt, a műszaki irányítást, a társadalmi helyzet megőrzését is. Motivációs tényezőknek pedig a munka jellegét, érdekességét tekinti, a lehetőséget az eredmények elérésére, a fejlődést a munka révén, az elismerést, a felelősség vállalását. Ezek a tényezők hozzájárulhatnak az egyén önmegvalósításához, vagy személyes előmeneteléhez.⁷

2.2. Kutatásokból

Az elégedett beosztott, munkatárs jól motiválható, egyet ért a szervezet céljaival, valamint elfogadja azokat, felveszi a csoportnormákat.⁸ Az elégedett alkalmazott képes és hajlandó elfogadni, együttműködni a kollégáival még akkor is, ha azok megváltozott munkaképességűek. Elfogadja, elősegíti a fogyatékos munkavállalók beillesztését, ahogyan azt Dajnoki⁹ ezzel kapcsolatos kutatásában kimutatta. Móre és Szilágyi¹⁰ meghatározónak tartja azt, hogy a beillesztés és a motiválás során a szervezeti tudás egy, a munkakörhöz tartozó részét a beosztott megismerhesse, magáévá tehesse. Csehné¹¹ agrárszak-képzésben végzett vizsgálatainál igazolta, hogy a tudás elégedettséget okozhat, a szakképző intézeteknek ki kell alakítaniuk a saját rendszerüket, elő kell segíteniük a tanulók azon képességét, hogy felismerhessék az elégedettséget kiváltó tényezőket.

Dienesné-Gergely¹² felmérésében kimutatta, hogy az alkalmazottak jelentős részét az anyagi elismerés és az előléptetés lehetősége ösztönözi, nem a saját elvárásai. Ezek az eredmények számomra azt mutatják, hogy ilyen vagy hasonló tényezőkkel meglehetősen könnyedén alakítható ki elégedettség. Pierog¹³ szerint a civil szférában jellemzően az elsőszámú vezető határozza meg a szervezet ösztönzési stratégiáját, személyisége határozza meg a szervezeti tagok elégedettségét és motivációját. Vántus¹⁴ tejtermelő üzemek munkavállalóinak megelégedettségét mérte fel kimutatva, hogy a különböző tényezők elégedettségi mutatói a vezetők és vezetettek viszonylatában nem mutat jelentős eltérést. Szokatlan eredmény azonban, hogy a beosztottak elégedettségében jelentősebb szerepet játszik az előrelépés lehetősége, mint a vezetőkében, pedig ez az eshetőség esetükben nem is jellemző.

Bába¹⁵ úgy véli, hogy a szervezeten belüli elégedettséget, a szervezeti struktúrát alapvetően kijelölik azok a tevékenységek, amelyek megvalósítására a szervezet vállalkozott. Terjék és Vántus¹⁶ a munkabiztonsággal kapcsolatban megállapították, hogy törekedni kell a dolgozók megelégedettségének növelésére, mert így elvárható a nagyobb munkatermelékenység. A megelégedett munkavállaló jobban interiorizálja a munkáltató, illetve a szervezet érdekeit így nagyobb teljesítmény, nagyobb engedelmesség és fegyelem is várható el tőle. A fegyelmezett munkavégzés pedig alapvetően befolyásolja a munkabiztonságot. Mások felmérései is igazolják a fentieket.¹⁷

Más kutatók^{18,19} a szervezetek tulajdonosainak csoportosításából indultak ki. Eredményeik azt mutatják, hogy a multinacionális vagy külföldi tulajdonú szervezetek képzési struktúrájának meghatározásába a beosztottak is részt vehetnek, ezzel elégedettségük is növelhető. A vegyes és tisztán magyar, valamint az állami tulajdonú szervezeteknél a maguk a képzések nevezhetők egyfajta ösztönzőnek. Különböző szervezetekben végzett vizsgálataiban Újhelyi²⁰ kimutatta, hogy a megkérdezettek a karrier lehetőségekkel a szervezetektől függetlenül elégedetlenebbek voltak, mint a többi vizsgált tényezővel.

3. Anyag és módszer

Az elégedettségi vizsgálatoknál a Herzberg²¹ (1976) által kidolgozott kéttényezős elméletből indultam ki. Herzberg arra kívánta felhívni a figyelmet, hogy a dolgozók ösztönzésére használt módszerek nem mindegyike motivál. Ezért megkülönbözteti a munka tartalmi vonásait a munkavégzés feltételrendszerétől, s azt állítja, hogy motiválni a munka minőségének megváltoztatásával lehet, a feltételek megváltoztatásával csak az elégedettséget tudjuk mérsékelni.

A szerző szerint tehát más tényezők felelősek az elégedettségért és más tényezők az elégedetlenségért. Ezt a megközelítést a szakemberek részéről számos kritika érte. Ebből kiindulva nem tettem különbséget a két tényező csoport között, hanem az összes szóba jöhető tényezőt összevontan kezeltem és minősítettem az alapján, hogy a megkérdezettek szerint milyen szerepet játszanak az elégedettség kialakításában.

Kutatásaimat a Berde²² által kidolgozott „*A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata*” című kutatási program keretében készítettem. Vizsgálataimat kérdőíves felmérésre építettem, ahol az elégedettség tényezőire kérdeztem rá, részben zárt kérdésekkel, amelyeket mélyinterjúkkal is kiegészítettem. Az eredmények értékeléséhez a leíró statisztika eszközeit használtam. A 2003-ban készített felmérésemet volt szerencsém 2013-ban megismételni egy kisebb mintán, ezeket az eredményeket hasonlítom össze.

A vizsgált tényezők a következők: az anyagi megbecsülés az erkölcsi megbecsülés, a munkahelyi légkör, a nyugodt családi háttér, a vezetői általi elismerés, a beosztottai általi elismerés, a versenyhelyzet, a rugalmas munkakör és beosztás, a pozitív vagy negatív visszajelzés a felettestől és a beosztottól, az egészséges munkakörülmények, valamint a vélemény-nyilvánítási lehetőség. A vezetőknek a fent említett motivációs lehetőségeket kellett egy ötfokozatú skálán értékelni, sorrendet azonban nem kellett felállítaniuk. Az értékelésnél az egyes jelentette a motiváció legkevésbé, az ötös pedig a leghatékonyabban használható lehetőségét. A vizsgálatban részt vevő összes vezető értékelését összesítve elemeztem a megadott tényezők minőségét.

4. Eredmények és értékelésük

Az eredmények alapján a vizsgált tényezők három csoportba sorolhatóak. A tényezők csoportba sorolását az értékelések eredményeként a rangsorban elfoglalt helyük alapján végeztem el (1. táblázat). A leginkább hatékony tényezők értékszáma 4,3 és a feletti, a közepes hatékonyságúak értékszáma 4,29 és 3,9 közötti, míg a legkevésbé hatékony tényezők a 3,89 értékszámnál kisebb.

2003-ban a vezetői elégedettség kialakításában leginkább hatékonyak a vizsgálatba vont személyek értékelése alapján a nyugodt családi háttér, az erkölcsi megbecsülés, a munkahelyi légkör, és a vezető általi elismerés került. Közepes minősítést kapott a megkérdezettektől a pozitív vagy negatív visszajelzést akár a felettestől, akár a beosztottól; a rugalmas munkakör, a rugalmas időbeosztás, és a versenyhelyzet. Az elégedettség kialakulásában szinte közömbös, az eredményeim alapján a legkevésbé hatékony, az anyagi megbecsülés, a beosztott általi elismerés, az egészséges munkakörülmények, a véleménynyilvánítási lehetőség.

1. táblázat. Elégedettségért felelős tényezők megítélése

Table 1. Appraisal of satisfactorial factors

Elégedettségért felelős tényezők	
2003	2013
a nyugodt családi háttér, az erkölcsi megbecsülés, a munkahelyi légkör, a vezető általi elismerés	vezetői általi elismerés, munkahelyi légkör, erkölcsi megbecsülés, nyugodt családi háttér
pozitív vagy negatív visszajelzés a felettestől, pozitív vagy negatív visszajelzés a beosztottól, a rugalmas munkakör, a rugalmas időbeosztás, a versenyhelyzet	beosztottak általi elismerés, egészséges munkakörülmények, vélemény-nyilvánítási lehetőség, anyagi megbecsülés
az anyagi megbecsülés, a beosztott általi elismerés, az egészséges munkakörülmények, a véleménynyilvánítási lehetőség	versenyhelyzet, pozitív vagy negatív visszajelzés a beosztottól, rugalmas munkakör, rugalmas időbeosztás, pozitív vagy negatív visszajelzés a felettestől

Jelmagyarázat:  leghatékonyabb  közepesen hatékony  legkevésbé hatékony

Forrás: saját vizsgálat (2003, 2013)

A megismételt vizsgálatban részt vett vezetők véleménye megegyezik a legfontosabbnak ítélt tényezőkben, de összességében a tényezőket magasabb értékeléssel látták el. Ahogy az az 1. táblázatból is látszik a tényezők sorrendje változott ugyan a leghatékonyabb csoportban, de mindegyik megegyezik az első vizsgálat eredményével, tehát a vezetők véleménye az volt, hogy a vezetők általi elismerés, a munkahelyi légkör, az erkölcsi megbecsülés, és a nyugodt családi háttér játszik legmeghatározóbb szerepet a felsorolt tényezők közül.

A táblázatból az is nagyon jól látható, hogy a másik két hatékonysági csoportban a tényezők besorolhatósága megváltozott, egyetlen tényező helye sem az előző felméréskor

kapott szektorban található. Közömbössé vált, azaz erősödött a beosztottak általi elismerés, az egészséges munkakörülmények, a véleménynyilvánítási lehetőség és az anyagi megbecsülés elégedettségben betöltött szerepének megítélése. Magyarázata lehet, hogy az elmúlt évek gazdasági helyzete olyan irányban változott, a beszűkülő munkahely változtatási lehetőségekkel, a romló anyagi helyzettel, amely indokolhatja, hogy a megkérdezettek elégedettségéhez hozzájárulhat már a munkahely anyagi megbecsülése. A megmaradt beosztottak munkaerőként meghatározóbbak lehetnek, akiknek a szavára jobban hallgathat a vezető akkor, ha egyáltalán létezik kétirányú kommunikáció az adott szervezeten belül.

A frissebb vizsgálatban a legkevésbé hatékony, a felmérés alanyai szerint az elégedettségükre a legkevésbé ható tényezők közé a versenyhelyzet, a beosztottól érkező pozitív vagy negatív visszajelzés, a rugalmas munkakör, a rugalmas időbeosztás, és a felettestől jövő pozitív vagy negatív visszajelzés került.

5. Összefoglalás

A vezetői elégedettségi vizsgálatok eredményei mindkét évben azt mutatják, hogy a megkérdezett vezetők alapvetően egyetértenek abban, mi is járul hozzá elégedettségükhöz. A vezetők leginkább a nyugodt családi háttérrel, az erkölcsi megbecsüléssel, a jó munkahelyi légkört, a vezető általi elismerést tartják hatékonyaknak. Az első vizsgálatban legkevésbé tartják hatékonyaknak az anyagi megbecsülést, a beosztott általi elismerést, az egészséges munkakörülmények, a véleménynyilvánítási lehetőséget. A későbbi felmérésben ezek a tényezők a közepesen meghatározó tényezők között kaptak helyet.

Az eredmények érdekesek. Nehezen magyarázható miért változott meg ennyire a sorrend. Talán azért, mert a fenti tényezők inkább az elégedetlenségért felelnek, kevésbé járulnak hozzá a megkérdezettek elégedettségéhez.

Jegyzetek

1. Wikipedia
2. J. R. Hackman–G. R. Oldham (1976): „Motivation through design of work”. *Organizational behaviour and human performance* 16 (2): 250–279. old.
3. Gulyás László–Keczer Gabriella (2012): *Projektmenedzsment 1.0*. Egyesület Közép-Európa kutatására. Szeged 9. old.
4. Berde Csaba (2010): *Funkcionalizmus a vezetésben: A magyarországi kutatás eredményei*. *Közép-Európai Közlemények III*: (1) 7–13. old.
5. Lácza Magdolna (2012): *A szervezeti kultúra és a regionalitás*. *VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz.* 75–86. old.
6. Mayo, E. (1933): *The human problems of an industrial civilization*. MacMillan, New York.
7. Roóz József–Heidrich Balázs (2013): *Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai*. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdta_n_scorm/4_2_3_frederick_herzberg_kettenyezoz_motivacios_elmelete_77X3171J7qPAmrMw.html (letöltve: 2014. október 14.)
8. Szabados György (2006): *A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései*. Tud. Ülész. DE ATC AVK. 2006. május 25. 237–242. old.
9. Dajnoki Krisztina (2014): *Fogyatékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre*. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. VI. évf. 1–2. sz. 157–167. old.

10. Móré Mariann–Szilágyi Barnabás (2014): A tudás jelentősége a szervezetek életében. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. VI. évf. 1–2. sz. 331–341. old.
11. Csehné Papp Imola (2011): A társadalmi-gazdasági kihívásoknak való megfelelés érvényesítése az agrárszakképzésben. In: A református tanítóképzés múltja, jelene, jövője (szerk. Pinczésné Palásthy I.) Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola, 178–181. pp.
12. Dienesné Kovács, Erzsébet–Gergely, Éva (2009): Examining some fields within human resources management. In: AGRIMBA vol. 3. No 3–4. 49–52. old.
13. Pierog Anita (2013): Új vezetési kihívás: civil szervezetek. VIKEK Közleményei III. évf. 1–2.sz. (No. 5–6.) 159–166. old.
14. Vántus András (2007): A dolgozók megelégedettsége Hajdú-Bihar megye tejtermelő gazdaságaiban. In: AVA konferencia Debrecen. 2007. március 20–21. (DVD)
15. Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. VIKEK Közleményei II. évf. 2–3. sz. (No. 3–4.) 126–133. old.
16. Terjék László–Vánus András (2007): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú elégedettségvizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalatának dolgozóinál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD.
17. Ferencz Árpád–Nótári Márta–Kalmár Rita (2009): Cost accounting and marketing analysis of processed hungaricums. Erdei Ferenc V. Tud. Konferencia kiadványa. Kecskemét. 108–112. old.
18. Barizsné Hadházi Edit (2012): Vállalatok képzési magatartása. VIKEK Közleményei IV. évf. 5. sz. (No. 11.) 85–93. old.
19. Kun András (2004): A vállalati oktatáspolitiká – esettanulmányok alapján. In: Hadháziné Barizs Edit–Polónyi István (szerk): Felnőtt képzés. Vállalati képzés. Competitio könyvek. Debreceni Egyetem KTK.
20. Újhelyi Mária (2001): Az emberi erőforrás menedzsment és fejlesztés, valamint a szervezetfejlesztés kapcsolata. Doktori értekezés. Budapesti Közgazdaságtudományi És Államigazgatási Egyetem. Budapest. 95, 134. old.
21. Herzberg, F. R. (1974): Még egyszer? Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat? In: Engländer T.: Üzempszichológia Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 256–283. old.
22. Berde Csaba (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata. (habilitációs eljárás tézisei, kézirat) DE ATC, Debrecen, 3. old.

Felhasznált irodalom

- Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe a tartalmi vezetési feladatokban. VIKEK Közleményei II. évf. 2–3. sz. (No. 3–4.) 126–133. old.
- Barizsné Hadházi Edit (2012): Vállalatok képzési magatartása. VIKEK Közleményei IV. évf. 5. sz. (No. 11.) 85–93. old.
- Berde Csaba (2010): Funkcionalizmus a vezetésben: A magyarországi kutatás eredményei. Közép-Európai Közlemények III: (1) 7–13. old.
- Berde Csaba (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata. (habilitációs eljárás tézisei, kézirat) DE ATC, Debrecen, 3. old.
- Csehné Papp Imola (2011): A társadalmi-gazdasági kihívásoknak való megfelelés érvényesítése az agrárszakképzésben. In: A református tanítóképzés múltja, jelene, jövője, (szerk. Pinczésné Palásthy I.) Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola, 178–181. pp.
- Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. VI. évf. 1–2. sz. 157–167. old.
- Dienesné Kovács, Erzsébet–Gergely, Éva (2009): Examining some fields within human resources management. In: AGRIMBA vol 3. No. 3–4. 49–52. old.
- Ferencz Árpád–Nótári Márta–Kalmár Rita (2009): Cost accounting and marketing analysis of processed hungaricums. Erdei Ferenc V. Tud. Konferencia kiadványa. Kecskemét. 108–112. old.

- Gulyás László–Keczer Gabriella (2012): Projektmenedzsment 1.0. Egyesület Közép-Európa kutató-sára. Szeged 9. old.
- Hackman, J. R.–Oldham, G. R. (1976): “Motivation through design of work”. *Organizational behaviour and human performance* 16 (2): 250–279. old.
- Herzberg, F. R. (1974): Még egyszer? Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat? In: Engländer T.: *Üzempszichológia Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.* 256–283. old.
- Kun András (2004): A vállalati oktatáspolitikai – esettanulmányok alapján. In: Hadháziné Barizs Edit–Polónyi István (szerk.): *Felnőtt képzés. Vállalati képzés. Competitio könyvek.* Debreceni Egyetem KTK. Debrecen.
- Láczay Magdolna (2012): A szervezeti kultúra és a regionalitás. *VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz.* 75–86. old.
- Mayo, E. (1933): *The human problems of an industrial civilization.* MacMillan, New York.
- Móré Mariann–Szilágyi Barnabás (2014): A tudás jelentősége a szervezetek életében. *Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat.* VI. évf. 1–2. sz. 331–341. old.
- Pierog Anita (2013): Új vezetési kihívás: civil szervezetek. *VIKEK Közleményei III. évf. 1–2. sz. (No. 5–6.)* 159–166. old.
- Roóz József–Heidrich Balázs (2013): *Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai.* http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazdta_n_scorm/4_2_3_frederick_herzberg_kettenyezoz_motivacios_elmelete_77X3171J7qPAmrMw.html
- Szabados György (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. *Tud. Ülés. DE ATC AVK.* 2006. május 25. 237–242. old.
- Terjék László–Vánus András (2007): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú elégedettségvizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalatának dolgozóinál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD.
- Újhelyi Mária (2001): Az emberi erőforrás menedzsment és fejlesztés, valamint a szervezetfejlesztés kapcsolata. *Doktori értekezés.* Budapesti Közgazdaságtudományi És Államigazgatási Egyetem. Budapest. 95, 134. old.
- Vántus András (2007): A dolgozók elégedettsége Hajdú-Bihar megye tejtermelő gazdaságában. In: *AVA konferencia Debrecen. 2007. március 20–21. (DVD)*
- Wikipedia: en.wikipedia.com (letöltés: 2014. október 15.)