

# A MUNKAHELY MEGTARTÁSÁT MOTIVÁLÓ TÉNYEZŐK HIERARCHIÁJA A MEZŐGAZDASÁGBAN

A munkanélküliek viszonylagosan magasabb számát hazánkban a mezőgazdaság adja. A szerzők tanulmányukban a címben feltett kérdésre válaszolandó interjúk és matematikai módszerek segítségével rangsort állítottak fel, amely a megkérdezett csoportok között ugyan szoros megegyezést, a csoportokon belül azonban meglehetősen nagy szórást mutat.

Közép-Kelet Európa, így Magyarország átalakulása is meg-rázkódtatásokkal jár. Az egyik jelentős probléma abból ered, hogy a központi irányítású tervgazdálkodás évtizedeken keresztül a teljes foglalkoztatottság látszatát tartotta fenn. A változások beindulásának egyik velejárója viszont a „kapun belüli” munkanélküliség megszűnése és a tényleges munkanélküliség megjelenése, illetve a kínálat növekedése a munkaerőpiacon. Szembetűnő, hogy a munkanélküliség nagyobb mértékben jelentkezik falun, mint városban. Magyarország népességének 38 %-a (az aktív keresők 33 %-a) lakik községekben, viszont a munkanélküliek 48,8 %-át a községek lakói alkotják. [3,5]

A privatizált és az újonnan alakuló vállalkozások ezeket a problémákat nem tudják új munkahelyek létesítésével ellensúlyozni. Ilyen körülmények között megnövekedett a munkanélküliek hada, akik elsősorban vidéken teremtenek kínálatot a munkaerőpiacon. A vidéki munkaerő-kereslet elsősorban a mezőgazdasági vállalkozások szükségleteitől függ, amelyek az örökölt rossz szervezés vagy a kezdeti nehézségek miatt, de a munkaerőpiaci kínálat miatt is a munkavállalókat viszonylag alacsony anyagi szinten jutalmazták. Ennek következtében az összetettebb, magasabbrendű motivációs módszerek alkalmazására nincs is példa. Ennek ellenére megfigyelhető, hogy a munkaerő mobilitása nem jelentős. Az 1. táblázatban a meg-

kérdezett dolgozók jelenlegi munkahelyén és jelenlegi beosztásában eltöltött ideje látható.

Az ismertetett adatok alapján arra következtethetünk, hogy a megkérdezetteknek mintegy 64 %-a több mint hat évet töltött el jelenlegi munkahelyén, és mintegy 43 %-a a dolgozónak ez idő alatt ugyanabban a beosztásban tevékenykedett. Könnyen belátható, hogy a nyomott elhelyezkedési lehetőségek miatt, az alacsony szintű anyagi juttatás ellenére is, a munkavállalók többsége ragaszkodik munkahelyéhez.

A 2. táblázatban látható adatok a megkérdezettek eddigi munkahelyeinek számát mutatják. Megfigyelhető, hogy nagy többségük kevés munkahelyet cserélt életében, ami szintén alacsony mobilitást jelent.

Empirikus ismereteink alapján tudjuk, hogy a tervgazdálkodásban adott feltételek mellett is kialakult a motivátorok valamilyen fontossági sorrendje, hierarchiája a munkahelyi kötésekkel illetően. Ezt bizonyítják Loncar [4] kutatásai Jugoszláviában, amelyeket az ipari és közszolgálati szervezetekben végzett. E munkában csak a motivátorok végső rangsorára vonatkozó adatok találhatóak meg, viszont az értékelések eltéréseiről a szerző nem számol be.

Célszerűnek láttuk az ilyen irányú vizsgálatokat, hogy összehasonlítás alapon teremtsünk a későbbi ilyen jellegű kutatásokhoz.

1. táblázat

A dolgozók munkahelyi és beosztási mobilitása				
Eltöltött évek	Jelenlegi			
	munkahelyén		beosztásában	
	Megkérdezettek száma	%	Megkérdezettek száma	%
0-2	55	13,25	104	25,06
3-5	93	22,42	132	31,81
6-10	118	28,43	95	22,89
10 felett	149	35,90	84	20,24
ÖSSZESEN:	415	100,00	415	100,00

2. táblázat

Eddigi munkahelyek száma		
Munkahelyek száma	Gyakoriság	%
1	128	30,84
2-3	229	55,18
4-5	50	12,05
5 felett	8	1,93
Összesen	415	100,00

Ezzel a munkánkkal az a célunk, hogy bemutassuk ezirányú kutatásaink első lépéseit.

### A kutatási probléma és hipotézisek megfogalmazása

Először arra kívántunk választ kapni, hogy a munkahelyhez kötődést mi motiválja a mezőgazdasági dolgozók esetében. Interjú módszerrel megállapítottuk, hogy a múltban milyen motivátorok hatottak arra, hogy a munkahelyükön maradtak.

Mintegy ötven különböző iskolai végzettségű és beosztású, nagyobb tapasztalatú, mezőgazdasági dolgozóval végzett interjú alapján kidolgoztuk a motivátorok egy lehetséges listáját. A listán csak azokat a tényezőket szerepeltettük, melyeket a megkérdezettek nagyobb része az előző időszakban fontosnak tartott.

Abból a feltevésből indultunk ki, hogyha létezett is ezeknek a tényezőknek valamilyen hierarchiája, az az átmenet okozta zavarok hatására megbomlott.

A kutatás problémáját úgy fogalmaztuk meg, hogy a jelenlegi átmeneti periódusban létezik-e a munkahelyi motivátorok között általánosan elfogadott hierarchia – fontossági sorrend – a mezőgazdasági dolgozóknál?

Mint alproblémát fogalmaztuk meg azt a kérdést, hogy van-e és mekkora a motivációhierarchiák közötti egyezés a különböző nemű, beosztású és iskolai végzettségű dolgozók között?

Hipotézisünk szerint a munkahelyi motivátorok között megállapítható valamilyen sorrend, de a bizonytalanság következtében a vélemények szóródása magas.

Az alprobléma kapcsolatos hipotézisünk az volt, hogy ez a bizonytalanság egyaránt megjelenik a dolgozók minden csoportjában.

A probléma megvilágításának alapváltozójaként a munkahelyi motivációs tényezők relatív jelentőségét fogadtuk el, ami miatt ennek a változónak az eloszlását kellett megállapítani a megkérdezettek körében.

Az alprobléma megválaszolásában ez alapváltozót (mint függő változót) a különböző csoportjellemzők függvényében vizsgáltuk.

### Munkamódszer

A szükséges identifikációs kérdéseket és az előzetes interjú folyamán meghatározott munkahelyi motivátorokat kérdőívbe rendeztük, amely a következőket tartalmazta:

1. A megkérdezett neve
2. Iskolai végzettsége

3. A vállalkozási forma, amellyel munkaviszonyban van
4. Beosztás
5. Mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén és mióta dolgozik jelenlegi beosztásában
6. Eddigi munkahelyeinek száma
7. Havi bruttó fizetése
8. A motivátorok következő listáját határoztuk meg:
  - 8.1. Szakismeret
  - 8.2. Kereseti szint
  - 8.3. Szociális biztonság (nyugdíj, egészségi biztosítás)
  - 8.4. Tartós-biztos munkahely
  - 8.5. Munkahelyi légkör
  - 8.6. Munkahelyi időbeosztás
  - 8.7. Laza munkafegyelem
  - 8.8. A szakmai továbbképzés lehetősége
  - 8.9. A nyelvtudás hasznosítása
  - 8.10. A munkahely közelsége
  - 8.11. Egészséges környezet
  - 8.12. Megszokás
  - 8.13. A nyugdíjaskor közelsége
  - 8.14. Egyéb

A kérdőívet a megkérdezettek névtelenül töltötték ki. A megkérdezettek száma 600 fő felett volt, az értékelhető adatlapok száma 415 db. A többi megkérdezett nem adott meg minden adatot, ezért a kérdőíveket nem tartottuk értékelhetőnek.

A kérdőíveket elsődlegesen Quattro táblázatkezelővel dolgoztuk fel, majd pedig a minőségi jellemzők elemzésére szolgáló statisztikai módszerek [2] segítségével megállapítottuk:

1. A motivációs tényezők megkérdezettek által felállított hierarchiáját.
2. Az egyes motivációs tényezők varianciáját.
3. A motivátorok hierarchiáját a következő dolgozócsoporthoz:
  - A) Adminisztratív és egyéb segédszemélyzet;
  - B) Mezőgazdasági szakmunkások;
  - C) Vezető beosztású dolgozók;
  - D) Felső szintű vezetők;
  - E) Általános iskolát, szakmunkásképzőt és középiskolát végzett nők;
  - F) Főiskolát, egyetemet, szakmérnökit végzett nők;
  - G) Általános iskolát, szakmunkásképzőt és középiskolát végzett férfiak;
  - H) Főiskolát, egyetemet, szakmérnökit végzett férfiak;
  - I) Nők összesen;
  - J) Férfiak összesen;
4. Az egyes csoportok által meghatározott rangsorok konkordanciamutatóit.
5. A Spearman-féle rangkorrelációs együtthatókat az összes megkérdezett rangsora ( $\Sigma$ ) és az egyes csoportok között.
6. A különböző iskolai végzettségű nők és férfiak által adott rangsorok Spearman-féle rangkorrelációs együtthatóit.

### A kutatás eredményei

A begyűjtött adatok feldolgozásának eredményeit a 3. táblázat tartalmazza. Az első oszlopban látható a motivátorok kérdőívben feltüntetett listája, míg a többi oszlop az előző pontban meghatározott csoportok által elvégzett rangsorolást mutatja. Az utolsó előtti oszlop az összes megkérdezett ( $\Sigma$ ) által elvég-

zett rangsorolást, az utolsó viszont az egyes motivátorok variációját mutatja.

A 4. táblázat soraiban a csoportok által elvégzett rangsorolás konkordanciamutatói, és Spearman-féle együtthatói láthatók.

A csoportonkénti rangsorolás megközelítőleg hasonló tendenciákat mutat, mint az megállapítható a 3. táblázat oszlopainak összehasonlításával. Ez annyit jelent, hogy a beosztás nincs lényeges hatással a motivátorok értékelésére. Míg a csoportok közötti eltérések lényegtelenek, addig az összes megkérdezett között, de az egyes csoportokon belül is kifejezetten nagyok a véleménykülönbségek. Ezt tükrözik a 4. táblázatban bemutatott konkordanciamutatók (W).

A Spearman-féle együtthatók kifejezetten magasak, ami szintén azt mutatja, hogy az összes megkérdezett és az egyes csoportok rangsora között nagy a megegyezés.

A Spearman-féle rangkorrelációs együttható a rangsorok közötti kapcsolat szorosságának mérésére szolgál, és azt jelenti, milyen fokú hasonlóságot, milyen szoros korrelációt mutat az egyes dolgozói csoportok (A–J) rangsorolása az összrangsorhoz ( $\Sigma$ ) viszonyítva, valamint az egyes dolgozói csoportok egymás közötti rangsora.

Célszerűnek láttuk az iskolai végzettség és a nemi megoszlás szerinti rangsorolások egymás közötti összevetését is elvégezni (5. táblázat).

A Spearman-féle együtthatók ebben az esetben is magasak.

Az ilyen eredmények teljesen egyértelműen mutatják, hogy a megkérdezettek összességében és az egyes csoportokban is hasonlóan magas a motivátorok eltérő értékelése.

Mivel azonban az irányzatok hasonlóak, a Spearman-féle együttható mindig magas értékeket mutat.

Közismert, hogy az emberek hajlamosak arra, hogy az ilyen jellegű felmérések esetében a társadalmilag vagy a felmérők által elvárt válaszokat adják. Ilyen feltételek mellett valószínűleg az értékelések kisebb szóródása jelentkezne. Most azonban átmeneti időszak van, nincsenek kimunkált, szélesebb körben elfogadott értékítéletek, így nagyobbak a véleménykülönbségek, kicsi a konkordanciamutató.

Ezeket a nagy véleményeltéréseket próbáljuk Allportra hivatkozva [1] is megmagyarázni – aki szerint a személyiségből eredő értékelések szélesebb skálán mozognak és a konkordanciamutatók alacsony értéke nem meglepő. Ezeket az eredményeket elfogadtuk mint az adott gazdasági periódus bizonytalanságát tükröző mutatókat.

3. táblázat

A munkahelyi motivátorok rangsorai

Motivátorok	Csoportok											$\Sigma$	Var.
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J			
8.1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10.28
8.2	7	6	6	3	7	3	7	3	7	6	7	7	13.76
8.3	4	5	3	3	6	5	5	4	6	4	4	4	8.27
8.4	6	7	4	8	4	4	6	8	3	7	6	6	10.89
8.5	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6.66
8.6	5	4	5	5	5	6	4	5	4	5	5	5	8.86
8.7	12	10	12	13	11	11	10	12	11	12	11	11	11.46
8.8	10	11	8	6	10	7	11	7	10	10	10	10	9.64
8.9	13	13	11	10	13	12	13	11	13	13	13	13	7.22
8.10	3	3	7	7	3	8	3	6	5	3	3	3	11.83
8.11	8	9	9	9	8	9	9	9	8	8	8	8	8.74
8.12	9	8	10	11	9	10	8	10	9	9	9	9	11.45
8.13	11	12	13	12	12	13	12	13	12	11	12	12	11.50
8.14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	8.06

4. táblázat

A konkordanciamutatók és a Spearman-féle korrelációs együtthatók áttekintése

Csoportok	Konkordancia mutató (W)	Spearman-féle korrelációs együttható $\Sigma$ és A–J csoportok között
A	0.364	0.996
B	0.397	0.978
C	0.456	0.925
D	0.520	0.854
E	0.405	0.978
F	0.434	0.868
G	0.395	0.987
H	0.458	0.908
I	0.399	0.960
J	0.393	0.991
Összes megkérdezett ( $\Sigma$ )	0.393	–

## A csoport-összehasonlítás eredményei

Csoportok	Spearman együttható
1. F és H csoport	0.948
2. E és G csoport	0.974
3. E és F csoport	0.875
4. G és H csoport	0.868

## ÖSSZEFOGLALÓ

1. A kutatás célja a munkahelyi motivátorok rangsorának megállapítása volt.

2. A kutatást a mezőgazdasági dolgozók körében, ankétmódszerrel folytattuk. A több mint hatszáz beérkezett kérdőívből 415 volt értékelhető.

3. A minőségi jellemzők elemzésére szolgáló statisztikai módszerek segítségével megállapítottuk a motivátorok általános rangsorát, az egyes dolgozócsoportok motivátor rangsorát, valamint a konkordanciamutatókat (W) és a Spearman-féle együtthatókat.

4. A megfogalmazott problémával és alproblémával kapcsolatban felállított hipotézisek beigazolódtak. A motivátorok hierarchiája a munkavállalók különböző csoportjaiban igen

hasonló. Ugyanakkor beigazolódtott, hogy a vélemények szóródása mind a csoportokon belül, mind pedig a teljes mintában igen magas. Ezt szerintünk az átmeneti bizonytalanság okozza.

5. A kapott eredmények alapján további kutatások szükségessé válnak, melyeknek feladata az idővel esetleg kialakuló változások megfigyelése és elemzése lesz.

## Irodalom

1. Allport, W. Gordon: A személyiség alakulása. Gondolat, Budapest, 1980

2. Kerékgyártó Györgyné–Mundruczó György: Statisztikai módszerek a gazdasági elemzésben. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987

3. Koltay Jenő: Munkanélküliség és foglalkoztatáspolitikai Közép- és Kelet-Európában. Közgazdasági Szemle, Budapest, 1994/2.

4. Loncar mr. Djuro: Hijerarhija motivatora za rad: empirijsko istrazivanje. Naucni skup „Motivisanost za rad u samoupravnom drustvu“ Subotica, 1984. december 13–14.

5. Tóth E.–Varga Gy.: A falusi lakosság életfoglalkozási gondjai és a megoldást célzó alternatívák. Gazdálkodás, 1994/4. pp. 13–25.