



VERSENYKÉPESSÉG ÉS SZERVEZETI KULTÚRA VIZSGÁLATA AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ ÖNKORMÁNYZATAINÁL

*ANALYSIS OF LOCAL GOVERNMENTS' COMPETITIVENESS AND
ORGANISATIONAL CULTURE IN THE NORTH GREAT PLAIN REGION*

MATKÓ ANDREA EMESE főiskolai docens
Debreceni Egyetem Műszaki Kar

ABSTRACT

Competitiveness is a very important factor for local governments. That's why my aim is looking for a connection between the organization culture and the competitiveness of the region's governments. In my research I suppose the quality of governance and the organizational culture of local governments have decisive role in enhancement the region's competitiveness. I used the GLOBE (Global Leadership and Organisational Behaviour Effectiveness) questionnaire for examination of the organizational culture which was used in the „Competing with the World” research program in the Corvinus University of Budapest. Koopman, Den Hartog, Konrad and theirs co-authors (1999) examined the change factors for 21 European countries in business organizations.

1. Bevezetés

Az Észak-alföldi Régió Magyarország egyetlen növekvő népességű, de gazdaságilag és infrastruktúráját tekintve még mindig az egyik leghátrányosabb helyzetű térsége, így a Régió versenyképességének növelése elengedhetetlen. Ezért fontosnak tartottam, hogy ezt a régiót vizsgáljam meg a versenyképesség és az önkormányzatok szervezeti kultúrája szempontjából. Kutatásom során azt feltételeztem, hogy a régió versenyképességének fokozásában meghatározó szerepük van a kormányzás minőségének, azaz a helyi önkormányzatoknak. A régiók versenyképességének modellezésére Lengyel Imre 2003-ban megalkotta a piramis-modellt. Elkülönítette a versenyképesség mérését és a versenyképességre ható tényezőket.

2. Versenyképesség

A versenyképesség modellezésére Lengyel Imre piramis modelljét alkalmaztam (Lengyel, 2003), amelyben a versenyképességre ható tényezőket két fő csoportba



sorolta: alaptényezőkre és sikerességi faktorokra. Az alaptényezők azok, amelyek tudatos fejlesztésével javulhat a régió versenyképessége. A sikerességi faktorok, amelyek közvetve befolyásolják az alaptényezőket. A modell 5 alaptényezőjéből az egyik az „intézményi és társadalmi tőke”, a régiók gazdasági növekedésében alapvető. A gazdasági siker azonban nemcsak a gazdasági szereplőktől függ, hanem meghatározza olyan társadalmi faktor is, mint az önkormányzatok minősége. A 8 sikerességi faktor közül fontos a döntési kompetenciával rendelkező vállalatok jelenléte, amely mellett meghatározóak a kormányzati, hivatali központok, azaz a közigazgatási és egyéb intézményi funkciók. A Lengyel-féle piramis modellt elemezve levezethető a Régió versenyképességét meghatározó lehetséges befolyásoló tényezők. Lengyel nem tér ki külön tanulmányában arra, hogy hogyan lehet alkalmazni a piramis modellt az önkormányzatok versenyképességénél, azonban a modellt alapul véve az Észak-alföldi régióban azonosítottam azokat a sikerességi faktorokat, illetve alaptényezőket, amelyek növelik a régió versenyképességét. Az alaptényező esetében az intézményi és társadalmi tőke, az alaptényezők azok, amelyek tudatos fejlesztésével javulhat a régió versenyképessége. A sikerességi faktorok, amelyek közvetve befolyásolják az alaptényezőket.

A modell 5 alaptényezőjéből az egyik az „intézményi és társadalmi tőke”, a régiók gazdasági növekedésében alapvető. A gazdasági siker azonban nemcsak a gazdasági szereplőktől függ, hanem meghatározza olyan társadalmi faktor is, mint az önkormányzatok minősége. A 8 sikerességi faktor közül fontos a döntési kompetenciával rendelkező vállalatok jelenléte, amely mellett meghatározóak a kormányzati, hivatali központok, azaz a közigazgatási és egyéb intézményi funkciók. A Lengyel-féle piramis modellt elemezve levezethető a Régió versenyképességét meghatározó lehetséges befolyásoló tényezők. Az azonosított sikerességi faktorok a döntési központok és a régió társadalmi kohéziója. A döntési központok esetében egyrészt a vállalati központok meghatározóak, mivel vállalatok nélkül a régió kiszolgáltatottá válik, alkalmazkodóképessége gyenge marad, a felkészült munkaerő előbb-utóbb elvándorol. De nemcsak a vállalati központok meghatározóak, hanem a kormányzati, hivatali központok, azaz közigazgatási és egyéb intézményi funkciók is, ahol megjelennek az önkormányzatok, mint döntési funkcióval rendelkező szereplők a gazdaságban (Lengyel, 2003). A régió társadalmi kohéziója, mint sikerességi faktor esetében az egyes települési önkormányzatok – a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló a 2011. évi CLXXXIX. törvény kimondja, hogy a helyi önkormányzás joga a települések (települési önkormányzatok) és a megyék (területi önkormányzatok) választópolgárainak közösségét illeti meg. Települési önkormányzatok a községekben, a városokban, járászékhely városokban, megyei jogú városokban és a fővárosi kerületekben működnek. A területi önkormányzatok pedig a megyékben. A fővárosi önkormányzat egyszerre települési és területi önkormányzat is. (kozigazgatas.magyarorszag.hu, 2016) – konszenzusra, együttműködésre törekszenek, kölcsönösen informálják és segítik egymást, amivel támogatják a régióban működő vállalkozásokat, a munkahelyek megőrzé-





sét és a környezeti változásokhoz való alkalmazkodás képességét, ezáltal biztosítva a versenyképességet. Magyarországon a helyi közügyek intézése és a helyi közhatalom gyakorlása érdekében helyi önkormányzatok működnek.

3. Szervezeti kultúra

A szervezeti kultúra alatt elsősorban azt a hitekre, értékekre, jelentésbeli értelmezésekre alapuló rendszert értjük, melyet egy szervezet tagjai használnak annak érdekében, hogy megértsék azt az egyediséget, amelyből a szervezetük származik, abból táplálkozik, működik, illetve továbbfejlődik (Bakacsi, 2004).

A szervezeti kultúra lényegében egyfajta szociális összetartó erő, látható és láthatatlan elemekkel (Daft, 2008). Ezen elemekből felépített szervezeti kultúra alakítja az intézmény, a szervezet munkatársainak identitás- és környezettudatát, pozitív hatásként elősegítheti a célokkal való azonosulást, valamint stabilitást és egyszerűséget eredményez, ahogy a kultúrát általánosságban is a múlt történelmének, a jelen cselekedeteink és hozzáállásaink, valamint jövőnkrol alkotott elképzeléseink összességének tekinthetjük (Bhagat-Kedia-Perez-Moustafa, 2004).

A szervezeti kultúra tanulmányozásának funkcionalista perspektívái. azokat a funkciókat elemzi, amelyeket a kultúra befolyásol a szervezetben. A funkcionális perspektívának egyik elméleti pontja az, hogy a gazdasági és társadalmi szervezeteknek, vállalatoknak, az élő szervezetekhez hasonlóan, sikeresen kell gyakorolniuk számos alapvető funkciót, annak érdekében, hogy túléljék a gazdasági, vagy társadalmi életben a fennmaradásért vívott küzdelmet. A funkcionalista megközelítés szerint a szervezet túlélése a szervezet megértésének kulcsfontosságú kérdése. A funkcionalista modell feltételezi, hogy a társadalmi egység, a szervezet, illetve a vállalat, bizonyos követelményrendszerrel rendelkezik, amelyeket teljesíteni kell, ha jelenlegi formájában kíván tovább létezni.

Azaz a szervezeti kultúra meghatározza a szervezet alkalmazkodóképességét a külső környezeti változásokkal szemben, hiszen elősegíti a célokkal való azonosulást, hatással van a szervezet működési funkcióira, mely révén determinálja a változások kezelését, ami befolyásolja egy szervezet versenyképességét.

4. Észak-alföldi Régió

Az Észak-alföldi Régió (továbbiakban Régió) fekvését tekintve Magyarország északkeleti részén helyezkedik el, Szlovákiával, Ukrajnával és Romániával határos. Területe 17.729 km², amely az ország területének 19,1%-át teszi ki, a lakosságának pedig a 15,3%-a él itt, azaz 1,56 millió fő (KSH, 2009a). A Régió területét és népességét tekintve az ország második legnagyobb, illetve legnépesebb régiója. A Régiót Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Jász-Nagykun-Szolnok megyék alkotják. A Régió természetföldrajzi képét az Alföld határozza meg, ezért az agrárium jelentős szerepet játszik a Régió életében: a mezőgazdaság 11%-kal járul





hozzá a régiós GDP értékhez, mely kétszerese az országos átlagnak (KSH, 2009a). Hajdú-Bihar megyében az egy főre jutó hazai termék a legmagasabb, ezzel ellentétben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a legalacsonyabb. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében ez az érték 2008-ban 27%-kal volt alacsonyabb mint Hajdú-Bihar megyében. Ez a csökkenés a gazdasági olló nyílását támasztja alá. (TÁMOP, helyzetfeltárás-regionális helyzetkép, 2011).

Az egyes régiók gazdasági teljesítményére a gazdasági szervezetrendszer mérete és fejlettsége van hatással. A gazdasági szervezetrendszer egyik mennyiségi mutatója a térségben működő vállalkozások száma. 2008-ban a Régióban a Magyarországon működő vállalkozások közel 15%-a volt található. A vállalkozási aktivitás kistérségenként jelentős eltéréseket mutat. A Régió átlagánál magasabb értéket csupán a megyeszékhelyeket is magukba foglaló kistérségek reprezentálnak. Ezen kistérségekben összpontosul a Régióban regisztrált vállalkozások valamivel több, mint a fele. A vállalkozási aktivitás szélső értékeit a Nyíregyházi és a Hajdúhadházi kistérségek képviselik. Az előbbiben az ezer lakosra jutó bejegyzett vállalkozások száma háromszorosa az utóbbinak. Az Észak-alföldi Régióban regisztrált vállalkozások 35%-át alapították társas formában. A vállalkozások gazdasági ág szerinti megoszlása – a Régióban az országossal szinte megegyezően – az ipari-építőipari cégek 14%-os arányát mutatja. A mezőgazdaságba soroltak 12%-os részaránnyal vannak jelen, ami az országosnál 5%-kal magasabb (KSH, 2008).

A Régióban gazdaságilag aktív népességnek csupán a munkaképes korú lakosság 44,1% tekinthető, szemben az országos 53,5%-kal. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási szerkezete igen kedvezőtlen képet mutat, ugyanis a peremvidékek aprófalvaiban élők tartós munkanélküliségi problémákkal küzdenek (ÉAR SP: 2007-2013, 2011). Sok térségben a munkanélküliség fő oka nem a gazdasági szerkezet átalakulása, hanem az ingázás lehetőségének beszűkülése, és ezáltal az adott térségben lakó, de máshol dolgozó keresők munkahelyének elvesztése. A nyugdíjasok száma átlagosnak mondható, azonban ez két ellentétes hatás eredménye. Az egyik, hogy a relatíve fiatal korösszetétel miatt alacsony az öregségi nyugdíjasok aránya, másrészt viszont itt a legmagasabb a rokkantnyugdíjasok száma (ÉAR SP: 2007-2013, 2011).

Az alacsony foglalkoztatottság, illetve a magas munkanélküliség hatással lehet a lakosság jövedelmi viszonyaira. A 2007. évi adatokat tekintve az egy adófizetőre jutó jövedelem mintegy 15%-kal alacsonyabb az országos átlagnál. Észak-Alföld térségeinek hátránya még élesebben rajzolódik ki az adóalap egy állandó lakosra vetített összegét tekintve, amely az országos átlag mintegy háromnegyedének felel meg, térségenként szintén nagyarányú szóródással. A 2001. évi adatokhoz képest Észak-Alföld országoshoz viszonyított hátránya, illetve a régió térségei közötti különbség valamelyest mérséklődött (ÉAK fontosabb adatai, 2008).





5. Kutatásmódszertan

A kutatás során feltételeztem, hogy az önkormányzatok, mint döntési központok, továbbá mint a régió társadalmi kohéziójában fontos szerepet játszó intézmények, illetve a Régió identitásának meghatározói maguk az önkormányzatok. Lengyel alaptényezőnek tekinti az intézményi és társadalmi tőkét, ahol azonosíthatóak maguk az önkormányzatok. A kutatási modell operacionalizálása a sikerességi faktorok révén valósul meg a GLOBE kérdőív segítségével. Az önkormányzatok, mint döntési központok, melyek során az is sikerességi faktor, hogy a települési hierarchiában magas szinten helyezkednek el, a szervezeti kultúra dimenziói révén mérhető. A szervezeti kultúra dimenzió közül az önkormányzatot, mint döntési központot a hatalmi távolság, a bizonytalanságkerülés, a teljesítményorientáció és a jövőorientáció dimenziói határozzák meg, melyek vizsgálatával válik mérhetővé ez a sikerességi faktor. A társadalmi kohézió, mint sikerességi faktor az önkormányzatok esetében az együttműködés és a regionális identitás faktoraiban realizálódik. A szervezeti kultúra dimenziói közül a humánorientáció, a lojalitás, az asszertivitás és az individualizmus/kollektívizmus dimenziói által válnak mérhetővé.

A kultúrakutatás az Észak-alföldi Régió önkormányzatainál történt, melynek része jelen tanulmány, kvantitatív és kvalitatív módszertant egyaránt alkalmazott. Kvantitatív módszerként kérdőíves vizsgálatot végeztünk a GLOBE (Global Leadership and Organisational Behaviour Effectiveness) kérdőív segítségével. A GLOBE kérdőívet eredetileg több mint 60 országra kiterjedő nemzetközi kutatás keretében alkalmazták, gazdálkodási szervezetek vonatkozásában. A GLOBE mérést önkormányzatok vizsgálatára jelen kutatás alkalmazta először. A kérdőív 265 kérdést tartalmaz, ezek a kérdések hét csoportra oszlanak. Az első kérdéscsoport a jelenleg észlelt szervezeti kultúrára vonatkozik, a második a vezetői viselkedésre, a harmadik a kívánatosnak tartott szervezeti kultúrára, a negyedik ugyancsak a vezetői viselkedésre, az ötödik a jelenleg észlelt, míg a hatodik a kívánatosnak tartott társadalmi kultúrára vonatkozik, a hetedik kérdéscsoport pedig demográfiai kérdéseket tartalmaz. A kérdőív értékelése a hétfokozatú Likert-skálán történik, amely lehetőséget nyújt a válaszadónak arra, hogy véleményét árnyaltan fogalmazza meg, de mégsem olyan széles, hogy megnehezítse a reális választást. A szervezeti és társadalmi kultúra kérdéscsoportjaiban egy állítást kellett véleményeznie a válaszadónak aszerint, hogy mennyire ért egyet ezzel az állítással a megkérdezett.

Jelen kutatásban a kérdőívet az Észak – alföldi Régió önkormányzatainak középvezetői töltötték ki. A teljes mintába 193 középvezető került, mely 24 önkormányzat részvételével zajlott Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Jász-Nagykun-Szolnok megyékben. A tanulmány fókuszában a kutatásban résztvevő önkormányzatoknál megtalálható szervezeti kultúra dimenziók vizsgálata áll. A mintában szereplő önkormányzatok kiválasztása az ún. kvótakiválasztással történt, amit az elméleti és gyakorlati statisztikusok átmenetnek tekintik a véletlen és tudatos kiválasztási módszerek között. A kvótakiválasztásnál az alapsokasá-





got területi elvek szerint körzetekre osztottam, mely jelen estben az Észak-alföldi régió, azon belül pedig a régiót alkotó három megye. Az előre kialakított kvótalista alapján véletlenszerűen történt az önkormányzatok kiválasztása. A kvótán alapuló kiválasztás célja, hogy a minta hűen tükrözze az alapsokaságot. A módszer lényege a rétegzett mintavétel alapelveihez hasonló, mivel a kvóta módszer az alapsokaság struktúrája alapján szerkeszti meg a minta kereteit. Az ismérvkombinációk segítségével biztosítható a megfelelő mintavétel, a leggyakoribb ismérvkombinációk a lakosság főbb demográfiai jellemzőin alapulnak. A leglényegesebb demográfiai ismérvek szempontjából lehetőség nyílik arra, hogy a minta reprezentálja az alapsokaságot. A kutatási tapasztalatok alapján, ha a minta az alapvető demográfiai, társadalmi-gazdasági ismérvek szempontjából reprezentatív, akkor más szempontból is jellemezi a sokaságot (Lehota, 2001:193-196).

A választás egyfelől azért esett a középvezetőkre, mert számos hazai kutatás (Málovics, 2000; Bakacsi, 2001; Chikán, 2004; Mikulás, 2011) – a GLOBE nemzetközi kérdőívet felhasználásával – is a középvezetőket kérdezte meg. Ezt indokolja az is, hogy a középvezetők jobb rálátással rendelkeznek a szervezet egészére.

6. Szervezeti kultúra vizsgálatok az önkormányzatoknál

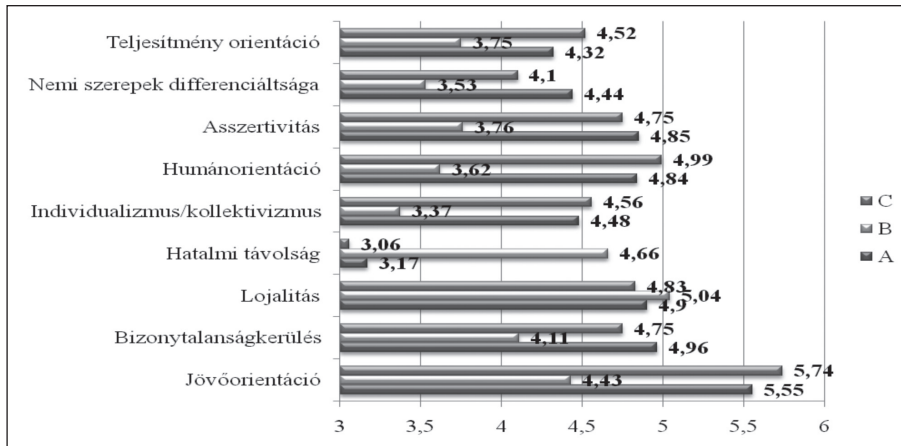
A szervezeti kultúra dimenzió esetében megállapítható (1. ábra), hogy a megyei jogú városok önkormányzatai és az 1 000-3 000 fős községi önkormányzatok esetében a teljesítményorientáció, a jövőorientáció a humánorientáció és a bizonytalanságkerülés azonos mértékben vannak jelen a szervezetek életében. A 6 000-17 000 fős városi önkormányzatok esetében a hatalmi távolság megléte sokkal dominánsabb, mint a másik két önkormányzat esetében. A lojalitás viszont mindhárom önkormányzattípus esetében jelen van.

A megyék esetében (2. ábra) jellemző, hogy Jász-Nagykun-Szolnok megyében a hatalmi távolság megléte a legjellemzőbb, a másik két megyéhez viszonyítva, de a teljesítményorientáció a nemi szerepek differenciáltsága, a rámenősség, a kollektívizmus, a bizonytalanságkerülés és a jövőorientáció kevésbé jellemző erre a megyére, mint Hajdú-Bihar vagy Szabolcs-Szatmár-Bereg. A jövőorientáció és bizonytalanságkerülés sokkal nagyobb mértékben van jelen Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyékben. A lojalitás viszont mindhárom megye esetében jelen van. A teljesítményorientációs és az individualizmus/kollektívizmus vizsgálata ANOVA elemzéssel történt, melynek során megállapítottam a szignifikáns különbséget a megyék között e két tényezőben ($F=6,902; p<0,001$ és $F=11,778; p<0,001$). A lojalitás tényezőt ($\chi^2=0,955, df=2, p=0,620$) kivéve az összes többi tényező mentén különbség adódott 95%-os megbízhatósággal a megyék között a Kruskal-Wallis elemzéssel ($p<0,05$).



1. ábra: Az önkormányzatok szervezeti kultúra dimenzióinak mért értékei az önkormányzatok mérete szerint 2012-ben az 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán

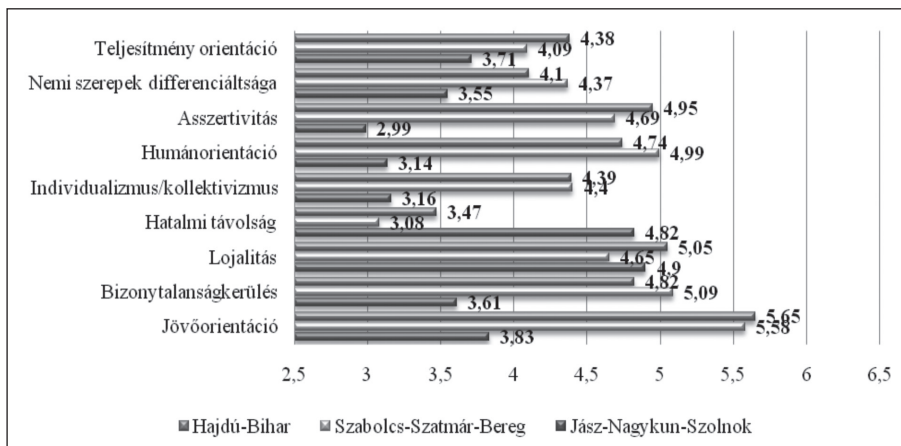
Figure 1: Measured values of local government's dimensions of organizational culture according to the size of local governments in 2012 from 1 to 7 Likert-scale



Forrás: Saját adatbázis alapján

2. ábra: Az önkormányzatok szervezeti kultúrájának mért értékei az egyes megyék esetében 2012-ben az 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán

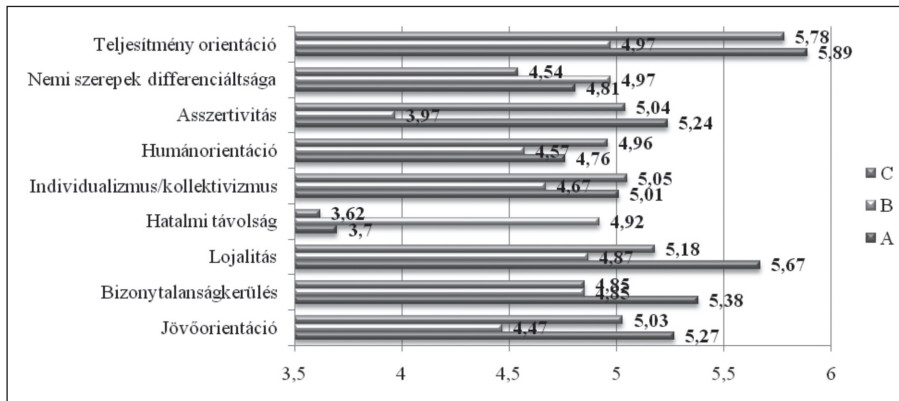
Figure 2: Measured values of local government's organizational culture in the case of the counties in 2012 from 1 to 7 Likert-scale



Forrás: Saját adatbázis alapján

3. ábra: Szervezeti szintű elvárt kultúra változói az önkormányzat méretei alapján 2012-ben az 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán

Figure 3: Expected changes in organizational culture based on the size of government in 2012 from 1 to 7 Likert-scale



Forrás: Saját adatbázis alapján

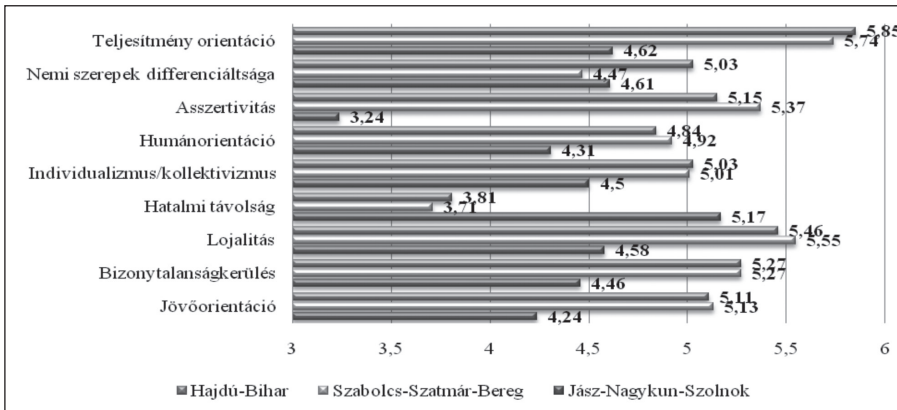
A megyei jogú városok önkormányzatai esetében kívánatos érték lenne a lojalitás, a bizonytalanságkerülés és a jövőorientáció magas értéke. A 6 000-17 000 fős városi önkormányzatok esetében a hatalmi távolság csökkentése lenne a jövő szempontjából kívánatos. Az 1 000-3 000 fős községi önkormányzatok esetében a humánorientáció még magasabb jelenléte lenne ajánlatos. A megyei jogú városok önkormányzatai és az 1 000-3 000 fős községi önkormányzatok a jövőben egyaránt a teljesítményorientációt, a rámenősséget és a kollektívizmus erősítését várják el (3. ábra). Az individualizmus/kollektívizmus vizsgálata ANOVA elemzéssel történt, melynek során megállapítottam a szignifikáns különbséget a különböző típusú önkormányzatok között e tényezőben ($F=4,854$; $p=0,009$). A nemi szerepek differenciáltsága tényezőt ($\text{Chi}^2=4,777$, $\text{df}=2$, $p=0,092$) kivéve a többi tényező mentén különbség adódott 95%-os megbízhatósággal az önkormányzatok méreteire a Kruskal-Wallis elemzéssel ($p<0,05$).

Hajdú-Bihar megye esetében a teljesítményorientáció még erősebb megléte lenne kívánatos a jövő szempontjából. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a nemi szerepek differenciáltságának kellene a jövőben inkább jellemzőnek lennie a szervezetre. Jász-Nagykun-Szolnok megye esetében a hatalmi távolságot kellene csökkenteni. Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyékben a teljesítményorientációt, a humánorientációt, a kollektívizmust, a bizonytalanságkerülést és a jövőorientációt a jövőben is erősíteni kellene (4. ábra).

Az individualizmus/kollektívizmus vizsgálata ANOVA elemzéssel történt, melynek során megállapítottam a szignifikáns különbséget a megyék között ($F=6,056$; $p<0,001$). Az összes többi tényező mentén különbség adódott 95%-os megbízhatósággal a megyék között a Kruskal-Wallis elemzéssel ($p<0,05$).

4. ábra: Szervezeti szintű elvárt kultúraváltozók megyénként 2012-ben az 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán

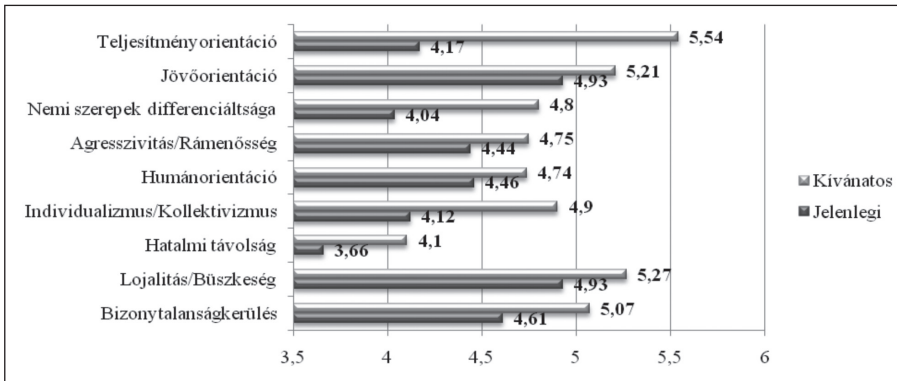
Figure 4: Expected changes in organizational culture by counties in 2012 from 1 to 7 Likert-scale



Forrás: Saját adatbázis alapján

5. ábra: Az önkormányzatok mért és elvárt értékeinek összehasonlítása 2012-ben az 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán

Figure 5: Comparison of the measured and expected values of local governments in 2012 from 1 to 7 Likert-scale



Forrás: Saját adatbázis alapján

A vizsgálatban részt vett önkormányzatok esetében megállapítható, hogy a jelenlegi helyzetre vonatkozóan a vezetők a bizonytalanságkerülést, a lojalitást, a jövőorientációt vélik hangsúlyosabbnak a többi dimenzióhoz képest. A kívánatos értékek közül a teljesítményorientáció a legjelentősebb a szervezeti kultúra dimenziói közül. A lojalitás, a bizonytalanságkerülés és a jövőorientáció dimenziói is kiemelkedő értékeket mutatnak a többi dimenzióhoz képest a jövő szempontjából



(5. ábra). Az individualizmus/kollektívizmus tényező jelen és jövőbeli értékének összehasonlítására a párosított két mintás t-próbát alkalmaztam, a többi tényezőre pedig a nem paraméteres próbák közül a Wilcoxon féle előjeles rangpróbát két összefüggő minta átlagértékének összehasonlítására. A statisztikai vizsgálat alapján megállapítható, hogy az összes tényező mentén különbség adódott a jelenlegi és a jövőbeli értékek között. A nemi szerepek differenciáltsága (Z statisztika: -7,648), az asszertivitás (Z statisztika: -4,252), valamint a teljesítményorientáció (Z statisztika: -10,769), bizonytalanságkerülés (Z statisztika: -4,781) esetén 99,9%-os megbízhatósági szinten, azaz $p < 0,001$. A lojalitás (Z statisztika: -2,781; $p = 0,005$) esetén 99%-os szinten, a jövőorientáció (Z statisztika: -2,175; $p = 0,030$) esetén pedig csak 95%-os megbízhatósággal sikerült szignifikáns eltérést kimutatni. A párosított két mintás t-próba az individualizmus/kollektívizmus jelenlegi és jövőbeli értékének átlagos eltéréseire (0,784; s.d.:1,418) szignifikáns eltérést mutatott ki (t statisztika: 7,679 és $p < 0,001$). Ebből következően azt a nullhipotézist, hogy a differencia nem jelentős 99,9%-os megbízhatósággal elvethetjük.

7. Összegzés

A régiók versenyképességét leíró Lengyel-féle piramis modell öt alaptényezőjéből az egyik az „intézményi és társadalmi tőke”, a régiók gazdasági növekedésében alapvető. A gazdasági siker azonban nemcsak a gazdasági szereplőktől függ, hanem meghatározza olyan társadalmi faktor is, mint az önkormányzatok szerepe, hatékony működése, szervezeti kultúrája.

Az önkormányzatok, mint döntési központok operacionalizálása, a szervezeti kultúra a hatalmi távolság, a bizonytalanságkerülés, a teljesítményorientáció és a jövőorientáció dimenziói mentén valósult meg. Az önkormányzatok, mint a regionális kohéziót támogató intézmény tevékenységének hatékonysága, a szervezeti kultúra humánorientált, lojalitás, individualizmus/kollektívizmus és asszertivitás dimenzió segítségével mérhető.

A szervezeti kultúra esetében megállapítható, hogy a versenyképességgel való kapcsolatuk intézményi és régiós szinten egyaránt azonosítható. Az önkormányzatok szervezeti kultúrájának dimenziói közül a teljesítményorientáció és jövőorientáció dimenziói azok a dimenziók, amelyek az önkormányzatok, mint döntési központok, mint azonosított sikerességi faktor hozzájárulnak a versenyképességhez. Az önkormányzatok esetében azonosított a társadalmi kohézió sikerességi faktora a humánorientáció, az individualizmus/kollektívizmus és a lojalitás dimenzióin keresztül járulnak hozzá a versenyképességhez.



FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bakacsi Gyula (2004): Szervezeti magatartás és vezetés. KJK, Budapest (ISBN 973-7953-36-3)
- Bhagat, R. S. – Kedia, B. L. – Perez, L. M. – Moustafa, K. S. (2004): The Role of Subjective Culture in Organizations: Progress and Pitfalls Twenty Years Later. In. B. J. Punnett, & O. Shenkar (Eds.), Handbook for international management research. 2nd edition. University of Michigan Press. Ann Arbor. 189-208. (ISBN 0-472-06837-7)
- Chikán A. – Czakó E. (2004): Kutatási tervtanulmány, Versenyben a világgal 2004-2006 gazdasági versenyképességünk vállalati nézőpontból című kutatás, 1. sz. műhelytanulmány, http://edok.lib.uni-corvinus.hu/137/1/1__mht_tervtan.pdf,
2012. 10. 15, 14:21
- Daft, R. L. (2008): Organization Theory and Design. 10th edition. South-Western CENGAGE Learning (ISBN 978-0-324-59889-6)
- kozigazgatas.magyarorszag.hu(2016): kozigazgatas.magyarorszag.hu, 2016.07.05, 11:15
- KSH (2009): <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz21112.pdf>. Adatok letöltve: 2013. 01. 05, 13:33
- Lehota, J. (2001): Élelmiszer-gazdasági marketing Műszaki Könyvkiadó, Budapest. (ISBN 963 16 2802)
- Lengyel Imre (2003): A regionális versenyképesség értelmezése és piramis-modellje. In. Lengyel Imre: Verseny és területi fejlődés: térségek versenyképessége Magyarországon. JatePress. Szeged. 256-304. (ISBN 9634826989)
- Málovics É. (2000): A szervezeti kultúra empirikus kutatása Dél-Magyarországon, in: Farkas B. – Lengyel I. (szerk.): Versenyképesség – regionális versenyképesség. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei. JATE Press, Szeged, 157-168.
- Bakacsi Gy. (2001): Changing Cultures In The Mirror of Globe Research World Futures Studies Federation és a BKÁE Jövőkutató Központja The youth for a less selfish future : changing values – forming new societies. Budapest Futures Course 2001 Summer Course konferencia. 2001. augusztus 25 – Szeptember 1, Budapest.
- Mikulás, G. (2011): Versenyképességi kulturális orientációk azonosítása vezetői narrációkban. PhD értekezés. Szent István Egyetem, Gödöllő.