

A szövetkezés–együttműködés

**akadályai, feltételei
és fejlesztési lehetőségei a magyar
élelmiszer-gazdaságban**

Szerkesztette:

Szabó G. Gábor–Baranyai Zsolt





NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI ÉS INNOVÁCIÓS HIVATAL

A könyv a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból biztosított támogatással, a K105730 számú, „A szövetkezés-együttműködés gazdasági és társadalmi feltételei és akadályai a magyar élelmiszer-gazdaságban, különös tekintettel a bizalom termelői szinten vizsgált kérdéseire” c. pályázati program finanszírozásában valósult meg.

Az NKFI Alap (OTKA) által támogatott K105730 sz. kutatási téma zárókonferenciáján (MTK KRTK KTI, Budapest, 2017. június 16.) elhangzott előadások alapján készült tanulmányok tematikusan kötetbe szerkesztve.

**A SZÖVETKEZÉS–EGYÜTTMŰKÖDÉS
GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI
AKADÁLYAI, MAKRO-
ÉS MIKROGAZDASÁGI FELTÉTELEI,
VALAMINT FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEI
A MAGYAR
ÉLELMISZER-GAZDASÁGBAN**

Szerkesztette:

SZABÓ G. GÁBOR – BARANYAI ZSOLT



AGROINFORM KIADÓ
BUDAPEST
2017

A kötet szerzői:

Dr. Baranyai Zsolt
Dr. Benedek Andrea
Dr. Dudás Gyula
Erdeiné Dr. Késmárki-Gally Szilvia
Dr. Jámbor Attila
Kiss Konrád
Kovács Zoltán
Dr. Papp-Váry Árpád PhD

Rácz Katalin
Szabó Dorottya
Dr. Szabó G. Gábor
Prof. Dr. Szabó Gábor
Prof. Dr. Takács István
Dr. Takácsné Prof. Dr. György Katalin
Dr. Vásáry Miklós

Szakmailag lektorálta:

Naárné Dr. Tóth Zsuzsanna és Dr. Mizik Tamás

Szerkesztette:

Dr. Szabó G. Gábor és Dr. Baranyai Zsolt

Felelős kiadó:

Agroinform

Bolyki István
ügyvezető igazgató

Tördelőszerkesztő, borítóterv:

Sándor Anna

ISBN 978-615-5666-16-2

© Dr. Szabó Gábor és Dr. Baranyai Zsolt 2017

A borító fotót Dr. Szabó G. Gábor készítette.

A szerzők számára minden jog fenntartva.

Jelen könyvet, illetve annak részleteit tilos reprodukálni, adatrendszerben tárolni, bármely formában vagy eszközzel – elektronikus, fényképeseti úton vagy más módon – a szerzők írásos engedélye nélkül közölni.



Készítette:

az Agroinform Kiadó és Nyomda Kft.
1149 Budapest, Angol u. 34. ● www.agroinform.com
Felelős vezető: Stekler Mária
Budapest, 2017/25

A bizalom hatása a tagok elégedettségére – egy felmérés tapasztalatai a „PAPRIKAKERTÉSZ” termelői szerveződés példáján keresztül¹

The effect of trust on the satisfaction of co-operative members – some results of a survey at the 'PAPRIKAKERTÉSZ' producer organisation

Baranyai Zsolt¹ – Kovács Zoltán² – Papp-Váry Árpád¹

¹ Budapesti Metropolitan Egyetem

² Szegedi Tudományegyetem

ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány a bizalom hatását vizsgálja egy mezőgazdasági marketing szövetkezetben. Arra a kérdésre keresi a választ, hogy a tagok közötti és a tag-menedzsment relációjában megjelenő bizalom hogyan hat a tagok szövetkezet iránti elköteleződésére (csoporthézió) és a szövetkezettel való elégedettségére. A bizalmat két dimenzió mentén vizsgáltuk: racionális (cognitive) és érzelmi (affective) alapon. Eredményeink egyértelműen igazolták, hogy a bizalom pozitív hatással bír a csoporthézióra és az elégedettségre. Ugyanakkor a tapasztalataink szerint a bizalom vizsgált dimenzióinak hatása differenciált: a statisztikai modellek több esetben az érzelmi dimenzió csoporthézióra és a tagok elégedettségére gyakorolt hatását fontosabbnak ítélték, mint a racionálisat.

Kulcsszavak: érzelmi alapú bizalom, racionális bizalom, együttműködés, csoporthézió, elégedettség

JEL kód: Q12, Q13

¹A tanulmány az OTKA K 105730 sz. téma támogatásával készült.

ABSTRACT

The paper examines the impact of trust in an agricultural marketing cooperative. The aim is to explore how the trust among members and between members and management affect the commitment of members towards the cooperative (group cohesion) and their satisfaction with the cooperative. Trust is examined from two dimensions: cognitive and affective. Our results have clearly proved that trust has a positive impact on group cohesion and satisfaction. According to the experiences, however, the impact of examined dimensions of trust is differentiated: the statistical models regarded the impact of affective dimensions on group cohesion and members' satisfaction more important than the impact of cognitive dimension.

Keywords: affective trust, cognitive trust, cooperation, group cohesion, satisfaction

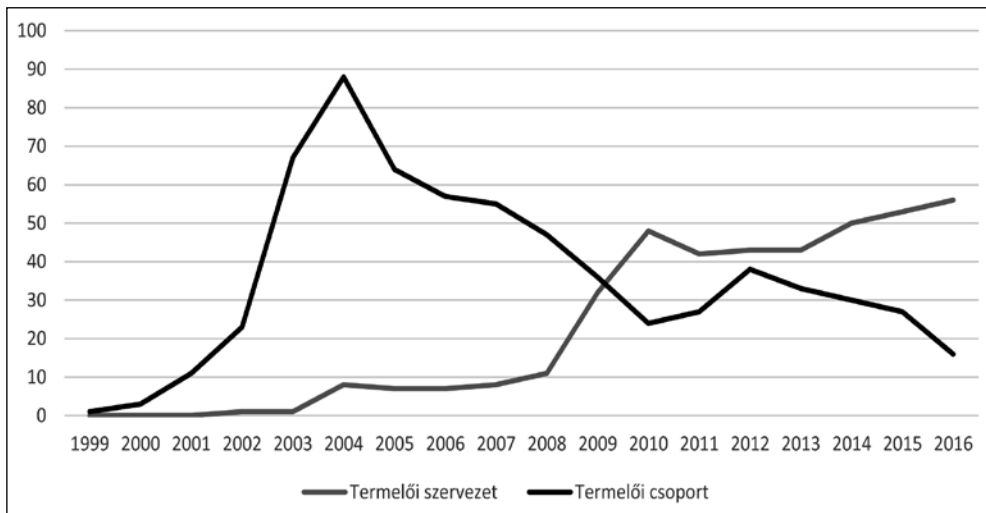
JEL code: Q12, Q13

1. BEVEZETŐ GONDOLATOK, AKTUALITÁS ÉS CÉLKITÚZÉSEK

Tanulmányozva a vonatkozó statisztikai adatokat megállapítható, hogy az Európai Unió meghatározó zöldség-gyümölcs előállító tagállamaiban a termelői szervezetek meghatározó szerepet töltenek be a termékpálya koordinálásában, amely alapvetően egy szerves fejlődés eredménye (Bijman et al., 2012; Szabó, 2012a,b). Az uniós országok zöldség-gyümölcs ágazataiban a TЭСZ-ek már az 1990-es évek második felétől meghatározó piaci erőt képviseltek, a folyamatos fejlődés eredményeként 2000-ben már a teljes zöldség-gyümölcs piac forgalmának mintegy egyharmadát bonyolították, mely érték 2010-re meghaladta a 40%-ot, ami mintegy 20 milliárd euró értékű tagi áru forgalmazását jelenti (Fodor, 2013). Az egyes országok aktivitása eltérő, vagyis a TЭСZ-ek piaci részesedése országonként meglehetősen differenciált a zöldség-gyümölcs piaci forgalomból: a 2010-es adatokat tanulmányozva, kimagasló Hollandia és Belgium, ahol ezen szervezetek piaci részesedése 90% körüli, de jelentős, 50% fölötti piaci részesedéssel bírnak Írországban, Csehországban, Svédországban, Németországban is. Tapasztalat, hogy a legnagyobb termékgorgalommal jellemezhető mediterrán tagállamokban a megtermelt zöldség-gyümölcs mintegy felét (Spanyolország, Olaszország), vagy annál jóval szerényebb arányát (Portugália, Görögország) értékesítik elismert termelői szervezetek. Magyarország esetében ez a ráta 20% alatt

van. (Biró – Rácz, 2015) Bár a közölt nemzetközi adatoknál frissebbek – tudomásunk szerint – nem állnak rendelkezésre, ugyanakkor valószínűsíthetjük, hogy jelentősebb változások, illetve átrendeződések az elmúlt néhány évben nem következtek be, míg Magyarország esetében a 2015-re becsült részarány 20,11%-on alakult. (Magyarország Kormánya, 2016)

Magyarországon az első Termelői Értékesítő Szervezetet 1999-ben ismerte el a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium. Dudás – Juhász (2013) áttekintette a TÉSZ-ek létrejöttének és fejlődésének 1999–2013 közötti időszakát, abban négy jól elhatárolható szakaszt azonosítottak: kezdeti nehézségek; EU-csatlakozáskori csúcs; koncentráció; stagnálás. A 1999 és 2001 közötti időszakra jellemző, hogy a gazdálkodók még fenntartással kezelték a szövetkezést, gondolkodásukban esetenként a TÉSZ és TSZ azonos tartalmat kapott, továbbá a jogi környezet sem segítette az együttműködési forma elterjedését. Mindezek eredményeként 2001 végéig mindösszesen 11 szervezet rendelkezett elismeréssel (1. ábra). Az ezt követő években a kiterjedt állami szerepvállalás (jogi helyzet rendezése és támogatások) hatására az EU csatlakozás előtti évben már 68 TÉSZ működött Magyarországon, míg 2004 végére számuk megközelítette a 100-at. A 2005. év jelentős fordulatot hozott: az illetékes hatóság mindössze csak egy új elismerést adott ki, mellyel párhuzamosan 25 szervezet elismerése visszavonására került sor beolvadás, illetve feltételek nem teljesítése okán. A folyamatos koncentráció eredményeként 2007 végére 11 véglegesen elismert és 47 előzetesen elismert TÉSZ maradt.



Forrás: Dudás – Juhász (2013) és www.kormany.hu alapján

1. ábra: A TÉSZ-ek számának változása Magyarországon

Az EU-reform hatására 2008-ban jelentős változások következtek be, ugyanis 2009. április 30-án többségében lejárt az előzetesen elismert szervezetek elismerési időszaka, melynek végére teljesíteniük kellett a végleges elismerés feltételeit. Amennyiben ez nem történt meg, akkor csatlakozniuk kellett egy már véglegesen elismert TÉSZ-hez (Dudás – Juhász, 2013). A változások eredőjeként 2009-ben az előzetesen elismert szervezetek közel fele szerezte meg a termelői szervezet minősítést, 4 pedig megszűnt, így 2009 végére 48 termelői szervezet és 24 termelői csoport működött a magyar zöldség-gyümölcs ágazatban. Az azóta eltelt időszakot viszonylagos stagnálás jellemzi, a legutolsó adatok szerint összesen 72 TÉSZ (56 termelői szervezet és 16 termelői csoport) volt található Magyarországon 2016-ban.

Dorgai et al. (2010), Dudás – Juhász (2013) és Biró – Rácz (2015) a magyar zöldség-gyümölcstermelői értékesítő szervezetek helyzetét értékelve további információkkal is szolgálnak, mely alapján teljesebb kép nyerhető a szervezetek fejlődéséről. 2000-ben a 3 elismeréssel rendelkező TÉSZ 362 termelő taggal rendelkezett, így a lefedett termőterület 1145 hektár volt, míg a termékértékesítésből származó nettó tagi árbevétel 0,7 milliárd forintot tett ki. A TÉSZ-ekbe integrált tagok száma 2005-re meghaladta a 20 ezer főt, a bevont terület pedig a 25 ezer hektárt, a tagi árbevétel a 23,5 milliárd forint volt. A fejlődés 2005 és 2010 között némileg ellentmondásokkal terhelt: 2010-re a magyar TÉSZ-ek taglétszáma már alig haladta meg a 18 ezer főt, a lefedett terület ugyanakkor megközelítette a 42 ezer hektárt, a tagi forgalom pedig a 30 milliárd forintot. 2010 és 2014 között a taglétszám további fogyása volt azonosítható (14,7 ezer főre csökkent), amellyel párhuzamosan a lefedett terület is lecsökkent valamivel több mint 30 ezer hektárra. Ugyanakkor a tagi forgalom tovább növekedett, értéke évi 35,5 milliárd forint volt ebben az időszakban. A legfrissebb rendelkezésre álló statisztikák (2015) némi pozitív korrekciót mutatnak mind a taglétszám (15,7 ezer fő), mind a lefedett zöldség-gyümölcs terület vonatkozásában (37,1 ezer ha). (Magyarország Kormánya, 2016)

Mint az már korábban is említésre került, a magyarországi TÉSZ-ek a zöldség-gyümölcs termékpálya szervezésében viszonylag gyengén, az EU átlag alatt teljesítenek, amely számos okra vezethető vissza. A TÉSZ-ek megerősödését nagyban nehezíti a nagybani piacokon folyó feketekereskedelem (Seres et al., 2011a és 2011b; Szabó G. G., 2012a és 2012b; Domján, 2013; Sájér, 2016). Jelentős versenyhátránnyként könyvelhető el, hogy míg a nagybani piacokon gyakran számla nélkül történik az értékesítés, eredet- és minőségvizsgálat nélkül kerül forgalomba az áru, addig a TÉSZ-eknek különböző szabályokat (adózás, számvitel, minőség stb.) betartva kell helytállniuk.

Sajnos gyakran a tagok maguk is a rövidtávú haszonszerzés reményében élnek a feketegazdaság nyújtotta „lehetőségekkel” (Dudás, 2009).

Dudás (2009) további korlátozó tényezőként azonosítja a termelői szerveződések terhelő jelentős adminisztratív terheket. A működés keretét adó jogszabályi környezet állandó változásai megnehezítik a szervezet működésének tervezését. A szerző rögzíti, annak ellenére, hogy a zöldség-gyümölcs szektor elviekben a kevésbé szabályozott ágazatok közé tartozik, a termelőket koordináló termelői szervezetek szabályozása ezzel ellentétben meglehetősen bürokratikus.

A termelői szervezésekkel kapcsolatos kutatások egyik irányvonalaként jelenik meg a bizalom kérdéskörének vizsgálata. Az együttműködésen belüli bizalom kérdéskörét Baranyai (2015) a közös géphasználati együttműködésekben résztvevő gazdálkodók körében vizsgálta. A kutatási tapasztalatok egyértelműen felhívják a figyelmet a bizalom szerepére az együttműködések sikerességében. Továbbá rögzítik, hogy az együttműködések – jellemzően a gazdálkodók közötti információs aszimmetriára visszavezethetően – mindig morális (erkölcsi) kockázattal terheltek. További kutatások arról számolnak be, hogy nincs ez másként a termelői szervezésekben sem, vagyis a tag-tag, illetve tag-menedzsmen viszonylatban megjelenő vélt vagy valós morális kockázat a bizalom erodálásán keresztül negatívan befolyásolja a gazdálkodók együttműködésén belül kifejtett aktivitását (Kovács et al., 2016).

Végezetül röviden szólni kell a kutatások azon irányairól is, melyek jellemzően számvetési megközelítésben értékelik a termelői szervezeteket. Horváth (2010) 2004–2008 közötti időszakra vonatkozóan vizsgálta a TÉSZ-ek gazdasági teljesítményét, megállapítva, hogy jellemzően a kisméretű, kevés infrastruktúrával rendelkező szervezetek veszítették el az elismerésüket a vizsgált időszakban. Dudás – Juhász (2013) a TÉSZ-ek gazdasági teljesítményét a nagykereskedőkével hasonlította össze, kimutatva több összevetésben is a 2008–2011 közötti időszakban a TÉSZ-ek versenyhátrányát.

Az előzőekben elmondottak alapján egyértelműen igazolásra került, hogy a magyar zöldség-gyümölcs ágazat koordinálására létrejött termelői szervezetek teljesítménye elmarad a várakozásoktól, fejlődésüket napjainkban inkább stagnálás jellemzi. A jelenség egyik lehetséges oka a gazdálkodók közötti bizalom hiánya, illetve alacsony szintje. Jelen tanulmány alapvető célja, hogy empirikusan tesztelje a bizalom hatását az együttműködési megállapodásokban egy termelői szervezet gazdálkodói körében végzett felmérésre támaszkodva. Tovább konkretizálva, a cikk a bizalom szövetkezeti tagok teljesítményére és elégedettségére, illetve szervezet iránti elköteleződésére gyakorolt hatását elemzi.

Végezetül fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a bizalom gazdasági kapcsolatokban kifejtett hatásának vizsgálata rendkívül fontos terület, mivel az együttműködés szerepe egyre inkább felértékelődik nem csak a kertészeti ágazat szereplői között, hanem a többi mezőgazdasági ágazat (például Baksa – Vásáry, 2014; Erdeiné Késmárki-Gally, 2015; Takácsné – Takács, 2003) mellett más nemzetgazdasági ágakban is (például Grotte, 2016).

Jelen fejezet a következő szerkezet szerint építkezik: a következő (2.) szerkezeti egységben kerülnek bemutatásra a kutatás elméleti háttérét összefoglaló szakirodalmak, majd ezt követi a 3. alfejezet, amely az adatbázis és az alkalmazott módszertan rövid összefoglalást tartalmazza. A kutatás legfontosabb eredményeiről a 4. alfejezetben adunk számot, míg következtetéseink és javaslatunk az utolsó fejezetbe kerülnek beszerkesztésre.

2. ELMÉLETI HÁTTÉR

A szakirodalomban általában igen fontosnak tekintik a bizalmat a szövetkezetekben, különösen a tagok gazdasági és nem-gazdasági céljainak elérésében. Sok szerző (pl. Wilson, 2000; Borgen, 2001; Hansen et al., 2002; Szabó, 2010 stb.) szerint a szövetkezet versenyképességét javítja a szövetkezet tagjai között, illetve a szövetkezet tagsága és a szövetkezet (menedzsment) között meglévő bizalom (pl. a tranzakciós költségek csökkentésén keresztül).

A bizalom, mint kutatások tárgya az utóbbi két-három évtizedben több tudományágban is az érdeklődés középpontjába került, illetve képezte kutatások tárgyát. Többek között szociológusok, pszichológusok, közgazdászok és szervezetelmélettel foglalkozók tollából jelentek meg írások, melynek eredményeként számos bizalom-definíció (lásd többek között Csabina et al., 2001; Tóth, 2004; Nagy – Schubert, 2007 és Slobodan et al., 2015 munkáit) és bizalom-modell (pl. Sholtes, 1998) látott napvilágot.

A talán egyik legáltalánosabb – kutatási témánk szempontjából is leginkább relevanciával bíró – megfogalmazás szerint a bizalom azt az előfeltételezést jelenti, hogy egy tranzakcióban a másik fél betartja ígéretét (Levi, 1998). Nagyban hasonló megközelítéssel él Sabel (1993) és Barney – Hansen (1994) is, akik szerint a legegyszerűbben megfogalmazva a bizalom annak kifejeződése, hogy valaki elhiszi azt, hogy a másik fél nem fogja kihasználni a sebezhetőségét, nem fog semmilyen formában visszaélni azzal.

A bizalommal kapcsolatos tanulmányok közül az egyik legtöbbet idézett McAllister (1995) írása, aki alapvetően kétféle bizalmat különböztet meg:

érzelmi alapút („affective”), illetve racionális alapú („cognitive”) bizalmat. Az előbbi inkább szubjektív, érzelmekhez kötött, míg a második racionális kalkulációra, elemzésre, illetve empirikus evidenciákon alapul.

Hansen et al. (2002) a fenti kategóriákat továbbfejlesztették és folyamat alapú (dinamikus) megközelítést alkalmaztak. Két dimenzió mentén elemezték az érzelmi, illetve racionális alapú bizalom szerepét a szövetkezet tagságának megtartásában, a tagság elégedettségében, illetve a szövetkezet teljesítményében. Tanulmányukban amellet érvelnek, hogy „... a racionális és érzelmi alapú bizalomtípusok egy olyan folyamatra utalnak, ami alapján meghatározható, hogy egy személy, csoport, illetve szervezet megbízható-e” (Hansen et al., 2002: 43). A szerzők alkalmaznak egy további csoportosítást is: megkülönböztetik a tagok egymás közötti, valamint a tagok, illetve a menedzsment közötti bizalmat.

A tagok számos ok miatt csatlakozhatnak a szövetkezethez. Ezek lehetnek gazdasági természetű okok (például az input és/vagy output oldalon kedvezőbb árak), biztonsági motivációk (például biztonságosabb és stabilabb piacok) és szociális okok (például kapcsolat lehetősége a többi taggal). Hansen et al. (2002) szerint a tagok közötti bizalom inkább érzelmi alapú, míg a tagok és a menedzsment között inkább racionális. Érvelésünk szerint ez azért van így, mert a menedzsment teljesítménye a szövetkezet eredményességén és a szövetkezeti célok megvalósulásán keresztül objektíven megítélhető. A szerzők kiemelik, hogy a gyakorlatban a határok nem olyan egyértelműek: a tagok között és a tag-menedzsment relációban a bizalom jellemezhető érzelmi és racionális karakterisztikával is.

A tagok közötti bizalom eredményezheti az úgynevezett csoportkohézió kialakulását is. A csoportkohézió egyik megfogalmazása szerint a tagok azon vágya, hogy a csoportban maradjanak (Hellrieger et al., 1999). A csoportkohézió kialakulásának feltétele, hogy a tagok pozitív érzést tápláljanak egymással, illetve a csoporttal, mint egészszel szemben. Bollen and Hoyle (1990) a csoportkohéziót úgy definiálták, mint az egyének egy csoporthoz való tartozásának érzését és morális elköteleződését a csoporttagság iránt. A csoportkohézió kialakulásában mind a racionális komponenseknek (például múltbeli tapasztalatok, illetve jövőre vonatkozó várakozások a csoporttagságból eredően), mind pedig az érzelmi komponenseknek (például hangulat, érzés stb.) fontos szerepe lehet. A szerzők kutatásuk során arra a következtetésre jutottak, hogy a csoportkohézió fejlődésében a tagok közötti bizalom a fontosabb, amely inkább érzelmi karakterisztikával jellemezhető, így végső soron a csoportkohézió az érzelmi alapú bizalom magas szintjét feltételezi.

Az együttműködés egy folyamat, melyet a felek a kölcsönös előnyök realizálása érdekében alakítanak ki. A vonatkozó szakirodalmak szerint a magasabb szintű együttműködés segíti a gazdasági szereplők tevékenységének összehangolását (koordináció), amely végső soron javítja az együttműködésben részt vevők egyéni teljesítményét is (Smith et al., 1995). A sikeres együttműködéshez ugyanakkor a bizalom egy magas fokára van szükség az együttműködésben részt vevő tagok között és a tag-menedzsment relációban is. Hansen et al. (2002) szerint a bizalom mindkét típusának pozitív hatása van a szövetkezeti tagok elégedettségére és gazdasági teljesítményére. Továbbá felélezték, hogy a magasabb csoportkohézió szintén pozitív hatással bír a szövetkezeti tagsággal való elégedettség érzésére.

Az előzőekben taglalt elméleti háttérrel felhasználva, a továbbiakban egy primer adatgyűjtésből származó adatbázison elkülönítve vizsgáljuk a bizalom hatását a csoportkohézióra, illetve a teljesítményre és elégedettségre. A vizsgálatok során különös figyelmet szentelünk a racionális és érzelmi alapú bizalom megkülönböztetésének.

Kutatási hipotéziseink, illetve magának az egész kutatásnak a kidolgozásában nagyban támaszkodtunk Hansen et al. (2002), Bakucs et al. (2008) és Dudás – Fertő (2009) munkáira. A hivatkozott szerzőket követve 6 hipotézist fogalmaztunk meg, melyek közül a H1-H3 jelűek a bizalom és csoportkohézió közötti összefüggésekre vonatkoznak, míg a H4-H6 hipotézisek a bizalomnak a szövetkezeti tagok teljesítményére és elégedettségére gyakorolt hatására fókuszálnak.

H1: A tagok közötti (racionális alapú és érzelmi alapú) bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok és a szövetkezet menedzsmentje közötti (racionális alapú és érzelmi alapú) bizalom.

H2: A tagok közötti érzelmi alapú bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok közötti racionális alapú bizalom.

H3: A tagok és a menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok és menedzsment közötti racionális alapú bizalom.

H4: Mindkét típusú bizalom (racionális és érzelmi alapú) mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között) pozitív hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére.

H5: Az érzelmi alapú bizalom mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között) nagyobb hatással van a tagság teljesítményére, és elégedettségére, mint a racionális alapú bizalom mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között).

H6: A csoportkohézió pozitív hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

Az előző szerkezeti egységben ismertetett hipotézisek tesztelésére a PAPERIKAKERT TÉSZ Termelői Értékesítő Kft. (továbbiakban PAPERIKAKERT) termelői szervezet tagsága körében végeztünk kérdőíves felmérést. Az adatfelvételezésre 2015 májusa és októbere között került sor. Összesen 144 taggazdaságtól sikerült értékelhető válaszokat kapnunk a vizsgálatokhoz, amely a teljes tagsághoz mérten 48,6%-os válaszadási aránynak felel meg. Az adatgyűjtés kérdezőbiztosok közreműködésével került megvalósításra, ami magyarázza a magasabb válaszadási arányt, illetve biztosította a kérdőív kérdéseinek lényegében hiánytalan megválaszolását. A kutatás módszertani háttérének további ismertetése előtt essék néhány szó a vizsgálat tárgyát képező termelői szerveződésről.

A PAPERIKAKERT 2009. május 11-én alig több mint 30 alapító taggal alakult meg Békés megyében, Pusztatotlakán. Előzetes elismerést a TÉSZ 2009 szeptemberében kapott, míg végleges elismerésére 2013-ban került sor. A szövetkezet taglétszáma, a lefedett termőterület és árualap az alapítást követő években dinamikusan növekedett, melynek ismérvei: 2012-re a taglétszám megközelítette a 140-et, a tagok által használt terület meghaladta a 700 hektárt, az előállított zöldség- és gyümölcs árualap pedig a 13,5 ezer tonnát. 2015-re vonatkozó adatok alapján elmondható, hogy a taglétszám 300 körül jár, a tagok által használt termőterület pedig megközelíti a 1400 hektárt, melyből több mint 1000 hektáron folyik zöldség- és gyümölcstermesztés. A tagi gazdaságokban létrehozott árualap több mint 24 ezer tonna.

A tagság jellemzően három megye gazdálkodói köréből kerül ki, nevezetesen: Békés, Csongrád és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye. Fontos megjegyezni ugyanakkor, hogy Nógrád, Heves, Pest és Hajdú-Bihar megyékből is vannak tagjai az együttműködésnek, ami jól jelzi, a szövetkezet meglehetősen kiterjedt területen végzi tevékenységét.

A szövetkezet legfontosabb termékei a következőképpen alakulnak: a zöldségfélék közül a paprikafélék, hagymafélék, káposztafélék, paradicsom, burgonya és gyökérszöszvények, illetve dinnyefélék dominálják a termelési szerkezetet, míg a gyümölcsfélék közül kiemelkedik az alma, illetve a csonthejas gyümölcsök.

Mint arra már a korábbiakban is hivatkoztunk, a kutatás megtervezésében, a kérdőív kialakításában nagymértékben támaszkodtunk Hansen et al. (2002), Bakucs et al. (2008) és Dudás – Fertő (2009) munkáira, az általuk használt változókkal és módszertannal dolgoztunk, így biztosítva az eredmények összehasonlításának lehetőségét.

A felmérésben használt kérdéseket az 1. táblázatban foglaltuk össze. A kérdőív egy-egy kérdéssel mérte a tagok közötti, illetve a tagok és menedzsment közötti racionális és érzelmi bizalom szintjét. Szintén egy-egy kérdéssel gyűjtöttünk információt a csoportkohézió és az elégedettség mértékéről. A válaszadók 1–7 skálán értékelhették az egyes kérdéseket annak megfelelően, hogy azokkal mennyire értenek egyet: 1– egyáltalán nem; 7– teljes mértékben.

1. táblázat: A felmérésben használt kérdések

<p>RACIONÁLIS ALAPÚ BIZALOM (1) Amikor azt értékelem, hogy megbízhatok-e egy másik szövetkezeti tagban, ugyanúgy ésszerűen járok el, mint más üzleti partnerek esetében <i>(egy másik szövetkezeti taggal szembeni racionális bizalom szintje)</i> (2) Amikor azt értékelem, hogy megbízhatok-e a szövetkezet vezetőiben, ugyanúgy ésszerűen járok el, mint más üzleti partnerek esetében <i>(a szövetkezet menedzsmentjével szembeni racionális bizalom szintje)</i></p>
<p>ÉRZELMI ALAPÚ BIZALOM (1) Úgy érzem, hogy bízhatok a többi szövetkezeti tagban <i>(egy másik szövetkezeti taggal szembeni érzelmi bizalom szintje)</i> (2) Úgy érzem, hogy bízhatok a szövetkezet vezetőiben <i>(a szövetkezet menedzsmentjével szembeni érzelmi bizalom szintje)</i></p>
<p>CSOPORTKOHÉZIÓ (1) Úgy érzem, hogy a szövetkezeti tagság nemcsak anyagi előnyöket ad nekem, hanem egyben egy közösséghez való tartozást is jelent</p>
<p>TELJESÍTMÉNY ÉS ELÉGEDETTSÉG (1) Úgy ítélem meg, hogy a szövetkezeti tagság jelentős gazdasági hasznot eredményezett a vállalkozásom számára</p>
<p>KONTROLL VÁLTOZÓK (1) Üzemméret (2) Tagsági évek (3) Iskolai végzettség</p>

Forrás: saját összeállítás Hansen et al., 2002; Bakucs et al., 2008 és Dudás-Fertő, 2009 alapján

A korábban hivatkozott szakirodalmi forrásokat követve a vizsgálatokat hierarchikus regressziós modellek építésével végeztük el. A regressziós modellek módszertani háttéréként Sajtos – Mitev (2007) könyvét használtuk. A számítások során kiemelkedő figyelmet fordítottunk a módszertani korrektségre; a változó-szett elemzésre való alkalmasságának, illetve az épített

modellek megfelelőségének ellenőrzésében (validálás) Székelyi – Barna (2008) könyvét vettük alapul.

Módszertani megfontolásból a következő változókat vontuk be a regressziós modellekbe, mint kontroll változók: hektárban kifejezett üzemméret, a szervezetben tagként eltöltött évek száma és a gazdálkodó legmagasabb iskolai végzettségét kifejező jelzőszám (0–12; ahol 0– kevesebb, mint 8 általános iskolai osztály; 12– tudományos (PhD) fokozat).

4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A vizsgálatokba bevont változók fontosabb leíró statisztikáit, illetve a változók közötti kapcsolat erősségét indikáló szorzatmomentumos (Pearson) korrelációs koefficiens értékeit a 2. táblázatban foglaltuk össze. Az egyes kérdésekre adott gazdálkodói válaszok átlagai összességében pozitívan értékelhetők: az elégedettséget, a csoportkohéziót és a különböző aspektusokban értelmezett bizalom szintjét a válaszadók átlagosan 5 fölötti szintre értékelték az 1–7 skálán, sőt a menedzsment irányába megnyilvánuló bizalom szintje mindkét relációban 6 fölötti értékelést kapott. Természetesen az átlaghoz tartozó relatíve jelentős szórásértékek némileg óvatosságra intenek, jelezve, hogy az egyes kérdések megítélésében a gazdálkodók nem egységesek, esetenként igencsak szélsőségesek.

A kutatás során az „Úgy ítélem meg, hogy a szervezeteti tagság jelentős gazdasági hasznot eredményezett a vállalkozásom számára” állítás értékelésén keresztül próbáltunk képet kapni a tagok szervezeteti tagságukkal való elégedettségéről. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a kapott válaszok számított középértéke 5,16 ($s=1,69$), ami összességében jónak minősíthető. További pozitívum, hogy az adatsorra számított aszimmetria mutató (A) is negatív előjelű, vagyis több olyan válaszadó volt, aki átlag fölötti számértékkel minősítette elégedettségét (a módusz értéke is 7!). A csoportkohéziót indikáló kérdés kapcsán is hasonló következtetéseket tudunk megfogalmazni: az „Úgy érzem, hogy a szervezeteti tagság nemcsak anyagi előnyöket ad nekem, hanem egyben egy közösséghez való tartozást is jelent” állításra adott számszerű értékelések átlaga 5,33 ($s= 1,87$, ugyanakkor $A= -0,894!$)

A bizalom egyes megközelítéseire kapott válaszokat értékelve a következő összefoglaló megállapítások tehetők:

- a tagok és menedzsment viszonylatban megnyilvánuló bizalom (mind a racionális, mind pedig az érzelmi) szintje statisztikailag igazolhatóan magasabb (6,01 és 6,18), mint a tagok közötti bizalomé (5,19 és 5,21);

2. táblázat: A vizsgálatba bevont változók leíró statisztikája és az összefüggés-vizsgálatok outputjai (Pearson-féle korrelációs koefficiensek)

	Változók	Átlag	Szórás	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.	Teljesítmény és elégedettség (-)	5,16	1,69	1								
2.	Szövetkezeten belüli csoportkohézió (-)	5,33	1,87	0,782**	1							
3.	Racionális alapú bizalom tagok között (-)	5,19	1,90	0,615**	0,586*	1						
4.	Érzelmi alapú bizalom tagok között (-)	5,21	1,78	0,687**	0,777**	0,759**	1					
5.	Racionális alapú bizalom tagok és menedzsment között (-)	6,01	1,39	0,663**	0,721**	0,727**	0,735**	1				
6.	Érzelmi alapú bizalom tagok és menedzsment között (-)	6,18	1,29	0,733**	0,815**	0,704**	0,834**	0,873**	1			
7.	Gazdaság által használt földterület (ha)	30,3	89,1	0,090	0,056	0,050	0,056	-0,001	-0,007	1		
8.	Tagként szövetkezetben eltöltött évek száma (év)	6,18	1,39	-0,007	0,106	0,044	0,108	0,180	0,205	-0,068	1	
9.	Legmagasabb iskolai végzettség (0-12)	6,17	2,61	0,041	0,082	0,095	0,095	0,069	0,049	0,220	0,334	1

Forrás: Saját számítás

Megjegyzések: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

- az érzelmi alapú bizalom szintje mind a tag-menedzsment, mind pedig a tag-tag relációban némileg magasabb (5,21 és 6,18) mint a racionális bizalomé (5,19 és 6,01), ugyanakkor a statisztikai modellek (ANOVA) ezeket a differenciákat nem azonosították relevánsnak.

A kontroll változókhoz tartozó számértékekből kiolvasható, hogy a min-tában az átlagos üzemméret 30,3 hektár ($s=89,1$), ami relatíve magas érték. Mindebből nagy valószínűséggel az következik, hogy a zöldség-gyümölcs termesztés mellett egyéb mezőgazdasági tevékenységet is végeznek a gazdasági egységek. A kérdőív további kérdései kiértékelésének eredményei szerint jellemző a felmért üzemi körben a szántóföldi növénytermesztő (konvencionális gabonatermesztés) tevékenység. Az átlagos válaszadó több mint 6 éve tagja a szövetkezetnek, míg legmagasabb iskolai végzettség egy 6,17-es technikai számmal minősíthető, ami (bár módszertanilag így minősíteni nem feltételenül helyes) szakirányú mezőgazdasági szakközépiskolai végzettségnek feleltethető meg.

A bizalom a csoportkohézióra, illetve a tagok teljesítményére és elégedettségére eltérő mértékben hat, amely hatások erősségének és irányának vizsgálata alapvető fontosságú. A magas mérési szintű változók közötti kapcsolat azonosítására használatos Pearson-féle korrelációs együtthatók azt mutatják, hogy a kontroll-változók és a többi változó között lényegében nincs lineáris összefüggés. A kontroll-változók közötti összefüggések közül egy jelenséget tartunk célszerűnek kiemelni: a tagsági évek száma és a legmagasabb iskolai végzettség között gyenge (és nem szignifikáns!) kapcsolat azonosítható (0,334), ami arra utal, hogy kezdetben jellemzően magasabb végzettségű tagok léptek be a szövetkezetbe, majd később alacsonyabb végzettségűek is csatlakoztak.

A teljesítmény és elégedettség változó mind a csoportkohézióval, mind pedig a bizalom-változókkal szignifikáns, közepes-erős pozitív kapcsolatban áll. A legerősebb kapcsolat a csoportkohézióval mutatható ki (0,782), ugyanakkor az indikátor nagyságrendileg hasonló erősséget mutat a tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom szintjével (0,733) is. A csoportkohézió és a bizalmi változók között valamennyi esetben szignifikáns és pozitív irányú kapcsolat jelentkezik. A legerősebb összefüggést a kohézióval a tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom (0,815), valamint a tagok közötti érzelmi bizalom (0,777) mutatja. A bizalmi változók között szintén közepes erősségű szignifikáns kapcsolatok azonosíthatók, amely felveti a multikollinearitás problémáját. A multikollinearitás tesztelése irányuló vizsgálat megnyugtató eredménnyel zárult [a Variancia Infláló Faktor (VIF) értéke kevesebb, mint 3], továbbá az egyes adatsorok normalitásának

tesztelésére irányuló statisztikai eljárások is pozitív eredménnyel végződtek. Mindezek alapján a változókat alkalmasnak minősítettük a további vizsgálatokhoz.

A H1–H3 jelű hipotéziseket tesztelő hierarchikus regressziós modellek legfontosabb outputjait a 3. táblázat tartalmazza. A csoportkohézió, mint függő/magyarázott változó magyarázatára a független/magyarázó változókat a következő sorrendben vittük be a regressziós modellekbe: (1) a három kontroll-változó; (2) a tagok közötti racionális alapú bizalom; (3) a tagok közötti érzelmi alapú bizalom; (4) a tagok és menedzsment között racionális bizalom; (5) a tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom.

3. táblázat: A racionális és érzelmi alapú bizalom hatása a csoportkohézióra (a hierarchikus regressziós modellek outputjainak összefoglaló táblázata)

Változók	Beta Coef.	Beta (CI95%)	R ²	dR ²
<i>1. lépés</i>				
Konstans	-0,349	-0,649 - -0,050	0,021	NA
Üzemméret	0,064	-0,253 - 0,380	F-sig.: 0,659	
Tagsági évek	0,149	-0,152 - 0,451		
Iskolai végzettség	0,095	-0,198 - 0,388		
<i>2. lépés</i>				
Konstans	-0,169	-0,421 - 0,083	0,275	0,254
Üzemméret	0,037	-0,223 - 0,296	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	0,111	-0,136 - 0,359		
Iskolai végzettség	0,030	-0,211 - 0,271		
Racionális bizalom – tag	0,603**	0,409 - 0,797		
<i>3. lépés</i>				
Konstans	-0,076	-0,276 - 0,124	0,605	0,330
Üzemméret	0,017	-0,187 - 0,221	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	0,031	-0,165 - 0,227		
Iskolai végzettség	0,009	-0,181 - 0,198		
Racionális bizalom – tag	-0,007	-0,240 - 0,226		
Érzelmi bizalom – tag	0,766**	0,545 - 0,988		
<i>4. lépés</i>				
Konstans	-0,033	-0,221 - 0,154	0,647	0,042
Üzemméret	0,037	-0,153 - 0,227	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,029	-0,214 - 0,156		
Iskolai végzettség	0,007	-0,169 - 0,183		
Racionális bizalom – tag	-0,175	-0,411 - 0,062		

A 3. táblázat folytatása

Változók	Beta Coef.	Beta (CI95%)	R ²	dR ²
Érzelmi bizalom – tag	0,606**	0,381 – 0,831		
Racionális bizalom – men.	0,316**	0,139 – 0,492		
5. lépés				
Konstans	0,001	-0,177 – 0,179	0,705	0,058
Üzemméret	0,052	-0,127 – 0,231	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,067	-0,243 – 0,109		
Iskolai végzettség	0,022	-0,144 – 0,188		
Racionális bizalom – tag	-0,145	-0,369 – 0,078		
Érzelmi bizalom – tag	0,370**	0,113 – 0,627		
Racionális bizalom – men.	0,073	-0,151 – 0,297		
Érzelmi bizalom – men.	0,383**	0,146 – 0,621		

Forrás: Saját számítás

Megjegyzések: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Néhány gondolat a regressziós modellek validálásáról. Az 1. lépésben olyan többváltozós regressziós modellt építettünk, melyben magyarázó változóként csak a kontroll-változókat léptettük be egyszerű „enter” eljárással. A három változó egyikének sem tekinthető az egyedi hatása szignifikánsnak, továbbá a változó-szett a csoportkohézió teljes varianciájának alig több mint 2%-át volt képes megmagyarázni, melyet a kapcsolódó vizsgálat (ANOVA, F-sig.: 0,659) kevésnek minősített, tehát a modell statisztikai értelemben nem érvényes. A második lépésben a magyarázó változók közé bevontuk a tagok közötti racionális bizalmat, amely változó egyedi parciális hatása már szignifikáns. A modellben a megmagyarázási arány 27,5%-ra emelkedett, melynek köszönhetően statisztikailag is releváns modellt kaptunk (F-sig.: 0,000). Az új változó bevonásával a megmagyarázott variancia (dR^2) 25,4%-kal nőtt. A következő lépésekben bevont újabb és újabb változók hatására a végső (5. lépés) modellben szereplő magyarázó változók a csoportkohézió heterogenitását 70,5%-ban voltak képesek megmagyarázni.

Az első (H1) hipotézis azt feltételezi, hogy a tagok közötti bizalom jobban befolyásolja a szövetkezetben belüli csoportkohéziót, mint a tagok és a menedzsment relációjában megjelenő bizalom szintje. Eredményeink azt mutatják, hogy a tagok közötti bizalom (racionális és érzelmi) a csoportkohézió varianciájának 58,4%-át képes magyarázni (2. lépés $dR^2 = 0,254$ és 3. lépés $dR^2 = 0,330$), míg a bizalom szintje a tagok és menedzsment között mindössze 10%-át (4. lépés $dR^2 = 0,042$ és 5. lépés $dR^2 = 0,058$). Ugyanakkor a végső modellben az

érzelmi alapú bizalom parciális hatása mindkét relációban szignifikáns, a beta érték között nem azonosítható érdemi differencia (0,370 vs. 0,383), ráadásul a konfidencia-intervallumok (CI95%) is nagymértékben átfednek (0,113-0,627 vs. 0,146-0,621). Mindezek alapján a H1 hipotézist elutasítjuk.

A H2 hipotézisünk szerint a csoportkohéziót a tagok közötti érzelmi alapú bizalom szintje jobban befolyásolja, mint a racionális alapú. Modelljeinkben az érzelmi bizalom a teljes variancia 33%-át magyarázza (3. lépés $dR^2=0,330$), míg az érzelmi alapú csak 25,4%-át (2. lépés $dR^2=0,254$). Továbbá a harmadik iterációban az érzelmi alapú bizalomhoz tartozó szignifikáns koefficiens érték (0.766) is azt támasztja alá, hogy a H2 hipotézist el kell fogadnunk, hiszen a hivatkozott modellben a racionális bizalom parciális (kontrollált) hatása lényegében eliminálódott (-0,007).

A H3 hipotézisünk szerint a tag-menedzsment relációban megjelenő érzelmi alapú bizalom jelentősebb hatást gyakorol a csoportkohézióra, mint a racionális bizalom. Eredményeink támogatják ezt a hipotézist, két okból is: a negyedik körben belépő racionális bizalom a megmagyarázott varianciát 4,2%-kal növelte, míg az utolsó körben bevont érzelmi dimenzió esetében ez az érték 5,8%. Végezetül a végső modell tag-menedzsment relációban csak az érzelmi bizalom parciális hatását mutatja szignifikánsnak. A H3 hipotézisünket mindezen indokokra hivatkozással elfogadjuk.

A 4. táblázat mutatja a hipotézisek második csoportjának tesztelésére épített statisztikai modellek eredményeit. A hipotézisek (H4–H6) különböző aspektusban a bizalom és csoportkohézió hatását feltételezik a tagok szövetkezeti tagságból eredő teljesítményére és elégedettségére. A független változók a táblázatban foglaltak szerint kerültek bevonásra a modellekbe.

4. táblázat: A racionális és érzelmi alapú bizalom hatása a tagság teljesítményére és elégedettségére (a hierarchikus regressziós modellek outputjainak összefoglaló táblázata)

Változók	Beta Coef.	Beta (CI95%)	R ²	dR ²
<i>1. lépés</i>				
Konstans	-0,454	-0,779 - -0,130	0,009	NA
Üzemméret	0,124	-0,219 - 0,467	F-sig.: 0,884	
Tagsági évek	0,000	-0,327 - 0,326		
Iskolai végzettség	0,030	-0,287 - 0,347		
<i>2. lépés</i>				
Konstans	-0,248	-0,513 - 0,017	0,128	0,119
Üzemméret	0,093	-0,179 - 0,366	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,044	-0,304 - 0,216		

A 4. táblázat folytatása

Változók	Beta Coef.	Beta (CI95%)	R ²	dR ²
Iskolai végzettség	-0,044	-0,297 - 0,209		
Racionális bizalom – tag	0,690**	0,486 - 0,894		
3. lépés				
Konstans	-0,179	-0,421 - 0,062	0,502	0,374
Üzemméret	0,079	-0,168 - 0,325	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,103	-0,340 - 0,134		
Iskolai végzettség	-0,060	-0,289 - 0,169		
Racionális bizalom – tag	0,241*	0,041 - 0,523		
Érzelmi bizalom – tag	0,565**	0,297 - 0,833		
4. lépés				
Konstans	-0,139	-0,373 - 0,095	0,544	0,042
Üzemméret	0,098	-0,139 - 0,335	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,160	-0,392 - 0,071		
Iskolai végzettség	-0,061	-0,281 - 0,158		
Racionális bizalom – tag	0,081	-0,213 - 0,376		
Érzelmi bizalom – tag	0,412**	0,131 - 0,693		
Racionális bizalom – men.	0,301**	0,080 - 0,521		
5. lépés				
Konstans	-0,102	-0,328 - 0,124	0,589	0,045
Üzemméret	0,114	-0,114 - 0,341	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,201	-0,424 - 0,023		
Iskolai végzettség	-0,046	-0,257 - 0,165		
Racionális bizalom – tag	0,113	-0,171 - 0,396		
Érzelmi bizalom – tag	0,160	-0,167 - 0,487		
Racionális bizalom – men.	0,042	-0,243 - 0,327		
Érzelmi bizalom – men.	0,409**	0,108 - 0,711		
6. lépés				
Konstans	-0,103	-0,306 - 0,101	0,672	0,083
Üzemméret	0,084	-0,121 - 0,289	F-sig.: 0,000	
Tagsági évek	-0,162	-0,365 - 0,040		
Iskolai végzettség	-0,058	-0,248 - 0,132		
Racionális bizalom – tag	0,196	-0,063 - 0,454		
Érzelmi bizalom – tag	-0,051	-0,362 - 0,259		
Racionális bizalom – men.	0,000	-0,257 - 0,257		
Érzelmi bizalom – men.	0,190*	0,010 - 0,370		
Csoportkohézió	0,572**	0,303 - 0,841		

Forrás: Saját számítás

Megjegyzések: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

A negyedik hipotézisünk (H4) azt feltételezi, hogy a bizalom mindkét típusának (racionális és érzelmi alapú) mindkét szinten (tagok között és tag-menedzsment relációban) pozitív hatása van a teljesítményre és elégedettségre. Eredményeink csak részben támasztják alá ezt a hipotézist: az egyes iterációkba bekerülő bizalom típusoknak parciálisan szignifikáns és pozitív hatásuk van a függő változóra (2.–5. lépések), ugyanakkor a végső modellben (a 6. lépés után) csak a tagok és a menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom rögzített hatása igazolható statisztikailag (0,190).

A H5 hipotézisben megfogalmazott előfeltételezés szerint mindkét relációban az érzelmi alapú bizalom nagyobb hatással van az elégedettség alakulására, mint a racionális bizalom. A 3. és 5. iterációkban bevont érzelmi bizalom dimenziók a teljesítmény és elégedettség heterogenitásának 41,9%-át magyarázzák, míg a 2 és 4. lépésben bekerült racionális bizalom esetében ez az érték 16,1%. Bár a végső modellben csak a tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom pozitív hatása bizonyul szignifikánsnak, de a tagok közötti racionális bizalom (2. lépés) 11,9%-kal növeli a megmagyarázási arányt, míg az érzelmi bizalom 37,4%-kal (3. lépés). A tagok és menedzsment közötti kognitív bizalom az elégedettség varianciájának 4,2%-át magyarázza (5. lépés), ugyanakkor a racionális 4,5%-ot (5. lépés). Mindezek alapján a H5 hipotézist elfogadjuk.

Végezetül a H6 hipotézis azt feltételezi, hogy a csoportkohézió szignifikáns és pozitív hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére. Ez a hipotézis egyértelműen igazolható. Az utolsó iterációban (6. lépés) bevont csoportkohézió 8,6%-kal növelte meg a megmagyarázási arányt, továbbá parciális hatása is szignifikáns (beta: 0,572).

Miután kutatásunkat lényegében azonos módszertani megközelítésben végeztük, mint Hansen et al. (2002), Bakucs et al. (2008) és Dudás-Fertő (2009), ezért lehetővé válik az eredmények összehasonlítása. A hivatkozott kutatók hipotézisek tesztelésére irányuló eredményeit és a mi eredményeink összefoglalást az 5. táblázat tartalmazza.

Hivatkozással arra, hogy Hansen et al. (2002) az Amerikai Egyesült Államokban működő két termelői szervezetnél végezte a felméréseket, ami teljesen más közeg (más múlt, más kultúra és eltérő jogi szabályozás stb.), ezért eredményeinket csak Bakucs et al. (2008) és Dudás-Fertő (2009) eredményeivel vetjük össze, akik szintén magyar termelői szerveződések-ből gyűjtött információkkal dolgoztak (Bakucs et al. (2008) – MÓRAKERT Szövetkezet; Dudás-Fertő (2009) – ZÖLD-TERMÉK Szövetkezet).

5. táblázat: A témában végzett korábbi kutatások tapasztalatainak összefoglalása

Hipotézisek	Hansen et al. (2002) (1)	Hansen et al. (2002) (2)	Bakucs et al. (2008)	Dudás-Fertő (2009)	PAPRIKAKERT
	Hipotézis igazolt? I– Igen; N– Nem; R– Részben				
H1: A tagok közötti (racionális alapú és érzelmi alapú) bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok és a szervezet menedzsmentje közötti (racionális alapú és érzelmi alapú) bizalom	I	I	N	N	N
H2: A tagok közötti érzelmi alapú bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok közötti racionális alapú bizalom	I	N	I	I	I
H3: A tagok és a menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a tagok és menedzsment közötti racionális alapú bizalom	I	N	I	I	I
H4: Mindkét típusú bizalom (racionális és érzelmi alapú) mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között) pozitív hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére	I	R	I	R	R
H5: Az érzelmi alapú bizalom mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között) nagyobb hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére, mint a racionális alapú bizalom mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és a menedzsment között)	I	N	I	R	I
H6: A csoportkohézió pozitív hatással van a tagság teljesítményére és elégedettségére	I	I	I	I	I

Forrás: Saját számítás

A kutatási eredmények összevetésével a következő megállapítások fogalmazhatók meg:

- Mindhárom termelői szerveződés esetében a bizalom meghatározó szerepet tölt be a csoportkohézió kialakulásában;
- A vizsgált termelői szervezések mindegyikére igaz, hogy a csoportkohézió kialakulásában mind tagok közötti, mind pedig a tagok és menedzsment közötti meglévő bizalomnak szerepe van. Fontos tapasztalat, hogy szintén minden esetben a tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom szintje a leginkább meghatározó;
- A tagok közötti érzelmi alapú bizalom minden esetben fontosabb a csoportkohézió szempontjából, mint a racionális alapú bizalom;
- A tagok és menedzsment közötti érzelmi alapú bizalom mindhárom szövetkezetnél nagyobb hatással van a csoportkohézióra, mint a racionális alapú bizalom.
- Mindhárom szövetkezetnél mindkét szinten (a tagok között, valamint a tagok és menedzsment között) sikerült igazolni a bizalom tagok teljesítményére és elégedettségében betöltött fontos szerepét, ugyanakkor a tapasztalatok szerint ebben is inkább a bizalom érzelmi dimenziójának van fontosabb szerepe, szemben a racionálissal. (Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy Bakucs et al. (2008) a MÓRAKERT Szövetkezetnél úgy találta, hogy az elégedettség szempontjából a racionális bizalom is meghatározó!);
- Az eredmények egyöntetűen azt mutatják, hogy az érzelmi alapú bizalom szerepe a tagok elégedettség érzésében erősebb, mint a racionális bizalomé;
- A csoportkohézió mindhárom szövetkezetnél pozitív és szignifikáns hatást gyakorolt a tagok elégedettségére és teljesítményére.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A tanulmány a bizalom szerepét vizsgálja egy mezőgazdasági marketing szövetkezetben a magyar zöldség-gyümölcs ágazatban. Konkretizálva, kutatásunkban a bizalom hatását elemeztük a tagok szövetkezet iránti elköteleződésére és a szövetkezeti tagsággal való elégedettségére. A bizalom két dimenzió mentén (érzelmi és racionális) és két relációban (tagok közötti, valamint tagok és menedzsment között) képezte a kutatás tárgyát.

Kutatási eredményeink alapján a következő téziseket (T) tudjuk megfogalmazni:

T1: A tagok közötti és a tag-menedzsment közötti (érzelmi és racionális) bizalomnak jelentős hatása van a csoportkohézióra. Ugyanakkor számításaink eredményei azt jelzik, hogy a csoportkohézió fejlődésében a tagok közötti bizalom szintje némileg fontosabb, illetve a bizalom dimenziók közül az érzelmi dimenzió hatása jelentősebb.

T2: A csoportkohéziót a tagok közötti érzelmi bizalom szintje nagyobb mértékben determinálja, mint a racionális bizalomé.

T3: A csoportkohézió kialakulásában a tagok és menedzsment között meglévő érzelmi alapú bizalom szerepe nagyobb, mint a racionális bizalomé.

T4: A bizalom jelentős hatást gyakorol a szövetkezeti tagok elégedettségére.

T5: A szövetkezeti tagok elégedettségének alakulásában az érzelmi bizalom hatása nagyobb, mint a kognitív. Eredményeink ugyanakkor azt mutatják, hogy az érzelmi bizalom leginkább a tagság és menedzsment relációban hat az elégedettségre.

T6: A csoportkohézió jelentős hatást gyakorol a szövetkezeti tagok elégedettségére.

Tanulmányunk egyik legfontosabb eredményeként tartjuk számon, hogy vizsgálataink rámutattak arra a tényre, hogy a termelői szerveződések sikerességében a tagok és menedzsment relációban megjelenő bizalomnak kulcsfontosságú szerepe van. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a tagok közötti bizalom fontossága marginális lenne. E megállapításunk tökéletes összecseng Kovács et al. (2016) eredményeivel is.

Kutatásunk egy esettanulmány, ezért önmagában nem vagy csak korlátozottan általánosítható minden termelői szerveződésre Magyarországon. Ugyanakkor fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy azonos módszertani megközelítésben Bakucs et al. (2008) és Dudás – Fertő (2009) más-más szervezeteknél végzett ebben a témában kutatásokat. Mint bemutattuk, eredményeik jelentős átfedéseket mutatnak a jelen kutatás eredményeivel, ami már lehetővé tesz némi általánosítást. Természetesen további kutatások szükségesek a bizalom szerepének tisztázására a termelői szerveződések sikerességében.

HIVATKOZOTT IRODALMAK

Baksa A. – Vásáry M. (2014): Aktualitások A Közös Agrárpolitikáról: A változások oka és eredménye, Mezőzombor: Innosco Közhasznú Alapítvány. p. 241.

- Bakucs, L. Z. – Fertő, I. – Szabó, G. G. (2008): The Impact of Trust on Co-operative Membership Performance and Satisfaction in the Hungarian Horticulture. In: Cs. Csáki and Cs. Forgács (szerk.), *Agricultural Economics and Transition: „What was expected, what we observed, the lessons learned. Studies on the Agricultural and Food Sector in Central and Eastern Europe Vol. 44.* Halle: Leibniz Institute für Agrarentwicklung in Mittel and Osteurope, pp. 382–392.
- Baranyai Zs. (2015): Géphasználati együttműködések: Elmélet és gyakorlat a magyar mezőgazdaságban. Miskolc: A közgazdasági-módszertani képzés fejlesztésért Alapítvány, 320 p. ISBN:978-963-12-4689-6.
- Barney, J. B. – Hansen, M. H. (1994): Trustworthiness: Can it be source of competitive advantage? *Strategic Management Journal*. 15 (S2). pp. 175–203.
- Bijman, J.– Iliopoulos, C. – Poppe, K. J. – Gijssels, C. – Hagedorn, K. – Hanisch, M. – Hendrikse, G.W.J. – Kühl, R. – Ollila, P. – Pyykkönen, P. – van der Sangen, G. (2012): *Support for Farmer’s Cooperatives – Final Report*, Wageningen: Wageningen UR, November 2012, 127 p. http://ec.europa.eu/agriculture/external-studies/support-farmers-coop_en.htm
- Biró Sz. – Rác K. (2015): Agrár- és vidékfejlesztési együttműködések Magyarországon. Budapest: Agrárgazdasági Kutató Intézet. 145 p.
- Borgen, S. O. (2001): Identification as a trust-generating mechanism in cooperatives. *Annals of Public and Cooperative Economics* 72 (2), 209–228.
- Csabina Z. – Kopasz M. – Leveleki M. (2001): A szerződéses bizalom a hazai feldolgozóipari vállalatok üzleti kapcsolataiban. *Szociológiai Szemle*. 2001/1. 22–41 p.
- Domján E. (2013): Termelői együttműködések vizsgálata a zöldség-gyümölcs ágazatban. Gödöllő. Szent István Egyetem. Doktori (PhD) értekezés. 212 p.
- Dorgai L. – Barta I. – Dudás Gy. – Varga E. (2010) Termelői csoportok és a zöldség gyümölcs ágazatban működő termelői szerveződések Magyarországon Budapest, Agrárgazdasági Kutató Intézet. 116 p. pISBN 978-9-634915-54-6, sISSN 1418-2122
- Dudás Gy. – Juhász A. (2013): A magyarországi TÉSZ-ek gazdasági szerepének vizsgálata számviteli megközelítés alapján. *Gazdálkodás*. 57 (3), pp. 282–292.
- Dudás Gy. (2009): A TÉSZ-en keresztüli értékesítést motiváló tényezők és körülmények. *Gazdálkodás*. 53 (5), pp. 404–413..
- Dudás, Gy. – Fertő, I. (2009): The effect of trust on the performance and satisfaction of co-operative members at the „ZÖLD-TERMÉK” Producer Organisation. *Gazdálkodás*. 23. különiadás, pp. 49–55.
- Erdeiné Késmárki-Gally Sz. (2015): Application of a modern marketplace in the European agribusiness. *Agroeconomia Croatica. Journal for Research in Agricultural Economics and Rural Sociology. Croatia V* (1), 41–50.
- Fodor Z. (2013): Zöldség-gyümölcs TÉSZ-ek helyzete Magyarországon. *Agrofórum extra* 48. 68–70 pp.
- Grotte J. (2016): Most recent challenges in the Hungarian hospitality Industry. *International Journal of Business and Information Technology* 9 (1), pp. 24–28.

- Hansen, M.H. – Morrow, Jr. J.L. – Batista, J.C. (2002): The Impact of trust on cooperative member retention, performance and satisfaction: an exploratory study. *International Food and Agribusiness Management Review*. 5, 41–59. pp.
- Hellrieger, D. – Jackson, S. E. – Slocum, J. W. (1999): *Management*. Cincinnati: Southwestern College Publ.
- Horváth Z. (2010): A zöldség-gyümölcs termelők együttműködése, a TÉSZ-ek értékesítési és gazdasági helyzetének vizsgálata. Gödöllő. Szent István Egyetem. Doktori (PhD) értekezés. 178 p.
- Kovács Z. – Baranyai Zs. – Szabó G. G. (2016): Az együttműködési aktivitás és morális kockázat összefüggései egy termelői szerveződésben. In: Takácsné György Katalin (szerk.): *Innovációs kihívások és lehetőségek 2014–2020 között: XV. Nemzetközi Tudományos Napok*. Gyöngyös: Károly Róbert Főiskola, 2016. pp. 955–963.
- Levi, M. (1998): A State of Trust. In: Braithwaite, V. – Levi, M. (szerk.): *Trust and Governance*, New York: Russell Sage Foundation, pp. 77–101.
- Magyarország Kormánya (2016): B/13320. számú jelentés az ágárgazdaság 2015. évi helyzetéről. Link: <http://www.parlament.hu/irom40/13320/13320.pdf>. Letöltés: 2017. 01. 07.
- McAllister, D. J. (1995): Affect- and cognitive-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal* 38, pp. 24–59.
- Nagy J. – Schubert A. (2007): A bizalom szerepe az üzleti kapcsolatokban. BCE. 77. számú Műhelytanulmány. Elektronikus anyag: <http://edok.lib.uni-corvinus.hu/115/01/Nagy-Schubert77.pdf>. 25 p.
- Sabel, C. F. (1993): Studied trust: Building new form of cooperation in a volatile economy. *Human Relations*. 46 (9), pp. 1133–1170.
- Sájer I. (2016): A zöldség-gyümölcs ágazat helyzetét és külkereskedelmét befolyásoló tényezők vizsgálata. Gödöllő. Szent István Egyetem. Doktori (PhD) értekezés. 199 p.
- Sajtos L. – Mitev A. (2007): *SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó. 404 p.
- Seres A. – Felföldi J. – Kozak A. – Szabó M. (2011b): Termelői szervezetek zöldség-gyümölcs kisárutermelőket integráló szerepe a nagy kereskedelmi láncoknak történő értékesítésben. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Műhelytanulmányok. 81 p.
- Seres A. – Felföldi J. – Szabó M. (2011a): Hazai zöldség-gyümölcs TÉSZ-ek kistermelőket integráló szerepe a nagy kereskedelmi láncoknak történő értékesítésben. *Gazdálkodás*. 55 (3), pp. 266–284.
- Sholtes, P. R. (1998): *The Leader's handbook: making things happen – Getting things done*. New York: McGraw-Hill.

- Slobodan, C. – Danijela, D. – Milorad, F. (2015): The concept of social capital in economic theory. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*. 61 (1), 73–84 p.
- Smith, K. G. – Carroll, S. J. – Ashford, S. J. (1995): Intra- and inter-organisational cooperation: Toward a research agenda. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, pp. 7
- Szabó, G. G. (2010): The importance and role of trust in agricultural marketing co-operatives. MTA – AKI, Budapest: *Studies in Agricultural Economics*, No. 112. pp. 5–22.
- Szabó, G. G. (2012a): Support for Farmers' Cooperatives in Hungary; Country Report Hungary. Wageningen: Wageningen UR, November 2012, 86 p. http://ec.europa.eu/agriculture/external-studies/support-farmers-coop_en.htm.
- Szabó, G.G. (2012b): Support for Farmers' Cooperatives; Case Study Report: Performance and sustainability of new emerging cooperatives in Hungary. Wageningen: Wageningen UR, November 2012, 71 p.
- Székelyi M. – Barna I. (2004) Túlélőkészlet az SPSS-hez. Többváltozós elemzési technikákról társadalomkutatók számára. Budapest: Typotex Kiadó, 453 p.
- Szűcs I. (2004): *Alkalmazott statisztika*. Budapest: Agroinform Kiadó. 551 p.
- Takácsné György K. – Takács I. (2003): Az üzemméret és a tőkehatékonyság összefüggései, a hatékonyságnövelés néhány alternatívája. In: Szűcs I. (szerk.): *Birtokviszonyok és mérethatékonyság*. Budapest: AGROINFORM Kiadó. pp. 99-167.
- Tóth L. (2004): A bizalom szerepe a helyi gazdasági kapcsolatokban. *Szociológiai Szemle*. 2004/4. 95–128 p.
- Wilson, P. N. (2000): Social capital, trust, and the agribusiness economics. *Journal of Agricultural and Resource Economics* 25 (1), pp. 1–13.

Az NKFI Alap (OTKA) által támogatott K105730 sz. kutatási téma zárókonferenciáján (MTK KRTK KTI, Budapest, 2017. június 16.) elhangzott előadások alapján készült tanulmányok tematikusan kötetbe szerkesztve.

A kötet szerzői:

Dr. Baranyai Zsolt

Dr. Benedek Andrea

Dr. Dudás Gyula

Erdeiné Dr. Késmárki-Gally Szilvia

Dr. Jámbor Attila

Kiss Konrád

Kovács Zoltán

Dr. Papp-Váry Árpád PhD

Rácz Katalin

Szabó Dorottya

Dr. Szabó G. Gábor

Prof. Dr. Szabó Gábor

Prof. Dr. Takács István

Dr. Takácsné Prof. Dr. György Katalin

Dr. Vásáry Miklós

ISBN 978-615-5666-16-2



9 786155 666162



AGROINFORM