



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR



**Emlékkonferencia Farkas Ferenc tiszteletére
Tudomány napi konferencia, 2016. november 15.
MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA**



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR

MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA

Gazdaság-és Jogtudományok Osztálya

Gazdálkodástudományi Bizottság

Tudomány napi konferencia

2016. november 15.

Emlékkonferencia Farkas Ferenc tiszteletére

**Nonprofit szervezetek a professzionlizálódás
útján: egy évtizedes közös kutatás eredményei**

Dr.habil. Dobrai Katalin
PTE KTK

Bevezetésképpen...2016. május 09.



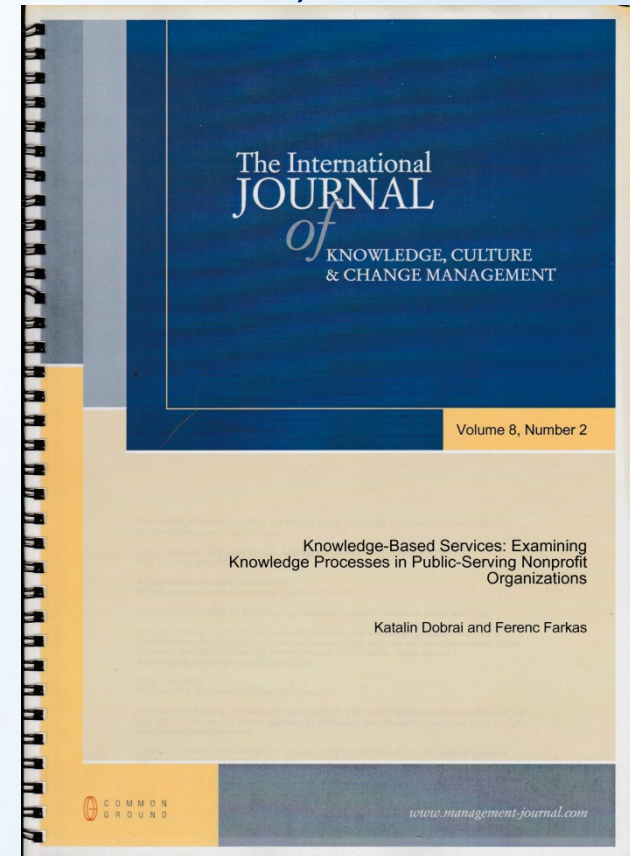
Az utolsó évfolyamelőadás előtt (BA Vezetés-szervezés)

2016.11.18.

Dobrai K.- Tudomány Napi Konferencia MTA 2016.11.15.

A kezdetek

- DAAD kutatási projekt (Universität Rostock, 2000-2002)
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät és PTE KTK)
- A tudásintenzív szolgáltatások (KIBS) kutatása
- A nonprofit szervezetek tudásmenedzselési sajátosságai (2008)
- Tudástranszfer a nonprofit szektor szervezeteiben (2010)



Szervezeti tanulás és növekvő professzionalitás

- Professzionalizálódás -Tudásalapú szolgáltatások a nonprofit szektor szervezeteiben (OTKA)

Projektvezető: Farkas Ferenc

Résztevők: Dobrai Katalin

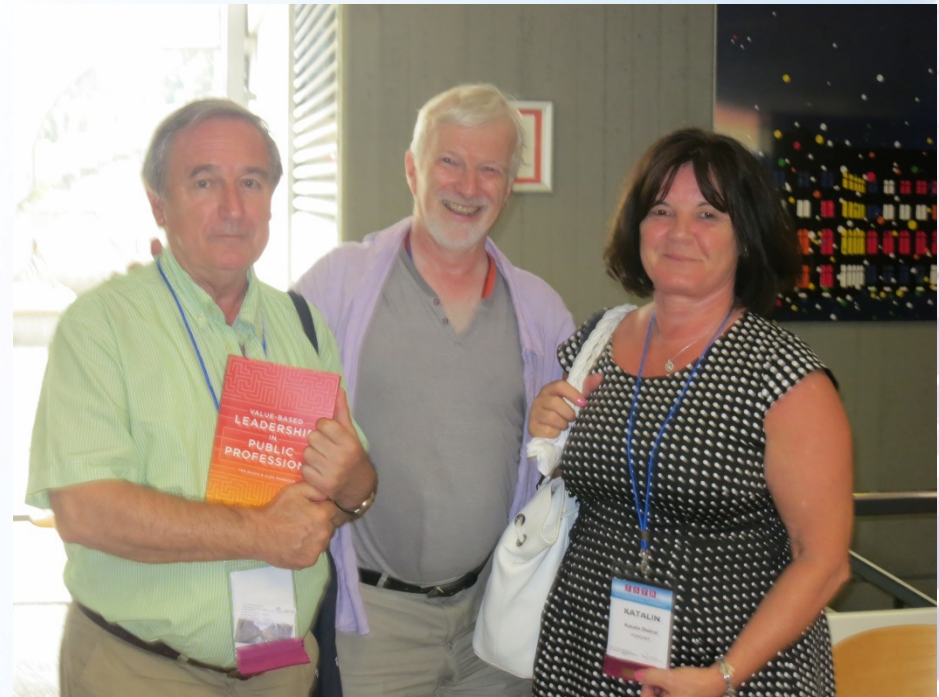
Kurucz Zsuzsanna

hallgatók



Kutatási kérdések

- Miben nyilvánul meg ebben a szektorban az egyéni és a szervezeti szintű professzionalizáció?
- A professzionalizációban mennyire számít kulcskérdésnek a szervezetfejlesztési programokban való részvétel?



A professzionalizáció elemei a nonprofit szektorban

A menedzsmentmódszerek intenzívebb alkalmazása

Törekvés a **hatékonyabb struktúrákra**

- Szervezetközi együttműködések: ernyőszervezetek, hálózatok
- Hibrid szervezetek

Törekvés a **hatékonyabb működésre**

- eredményorientáció, feed back

Reagálás a szervezet működési környezetének változásaira

- szabványosítás, javuló szervezeten belüli és szervezetközi tudáscsere

A szaktudás növekedése

- szakmai kompetencia fejlődése, szervezeti készségek, emberi erőforrás

Munkadefiníciók

- **Professzionizáció:** a professzionálissá válás folyamata, azaz szakmailag magas színvonalú, nem amatőr, szakértői, mesteri ellátása mind a szervezettel kapcsolatos feladatoknak, mind a belső és külső szolgáltatásoknak.
- **Szervezetfejlesztés:** tervszerű, a szervezet egészére kiterjedő és felülről szervezett törekvés, amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza a szervezeti folyamatokba való tervszerű beavatkozás útján.
- **Szervezetfejlesztési program:** Olyan (országosan, regionálisan, ágazat-specifikusan) szervezett, szakmai keretek között megvalósított program, amely célirányosan támogatja a szervezetfejlesztést a nonprofit (civil) szektorban és annak szervezeteiben.

A kutatás lépései és a vizsgált témakörök

1. szakasz: pilot projekt:

- online kérdőív segítségével: 58 db szervezetfejlesztésben részt vett szervezet megkérdezése (a pécsi CKH támogatásával)

2. szakasz:

- interjúk Somogy és Baranya megyei szervezeteknél , túlnyomórészt azonosak a kérdőíves megkérdezés résztvevőivel

3. szakasz:

- országos megkérdezés a Központi Statisztikai Hivatal által rendelkezésünkre bocsátott lista alapján

4. szakasz:

- az országos mintából interjúk készítése
- **mintegy ezer szervezetről nyert információ**

Kutatási hipotézisek

- H1. A professzionalizáció alapján a nonprofit szektor szereplői és szervezetei erős differenciáltságot mutatnak.
- H2. A professzionalizáció fokában jelentős eltérés mutatkozik azon személyek ill. szervezetek között, akik részt vettek bármilyen célzott szervezetfejlesztési programban, és azon személyek ill. szervezetek között, akik nem vettek részt ilyen programban.
- H3. A professzionalizáció egyéni és szervezeti szintjében mutatkozó különbségek szoros korrelációt mutatnak.
- H4. A szervezetfejlesztési programmal való elégedettség függ attól, hogy hazai vagy külföldi szervezet biztosította-e a szervezetfejlesztést.
- H5. Egy fejlesztési folyamat befejezése egy új fejlesztési folyamatot indít el.

A kutatási hipotézisek bizonyítása

Az elemzésben felhasznált adatok feldolgozása és alkalmazott módszerek: SPSS

leíró statisztikai adatok feldolgozása

keresztábra+átlagok vizsgálata különböző kérdéspárok között
százalékos kimutatások

kétmintás T-próba

asszociációs kapcsolatok

a nyitott kérdésekre adott válaszok feldolgozása

az interjúk tapasztalatainak feldolgozása (=story telling és narratívák)

A vizsgált szervezetek jellemzői (átlagok)

- Fő állású alkalmazottak száma 5,49 fő
- A válaszadók szektorban eltöltött ideje 14,92 év
- A vizsgált szervezetnél eltöltött idő 10,31 év
- A válaszadó alapítványi vagy társas nonprofit szervezet vezetője vagy tisztségviselője
- Megjegyzések:
 - Minden adat nagy szórást mutat, pl. fő állású alkalmazottak
 - A minta az országos jellemzőkhöz (KSH, 2012) képest felfelé torzít.
 - A professzionalizáció fokára következtetni lehet a válaszadók nonprofit életútjáról (10,3 év):



MATURÁLT SZERVEZETEK ÉS SZEMÉLYEK

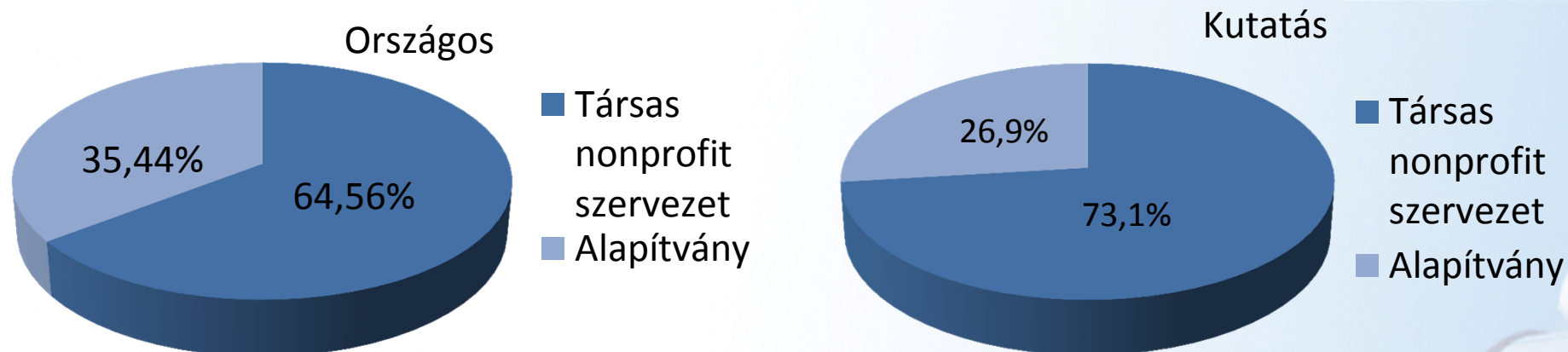
A kérdőív struktúrája

1. a válaszadó személyére és a képviselt nonprofit szervezetre vonatkozó általános jellemzők
2. a szervezetfejlesztési programra vonatkozó kérdések
 - a fejlesztési programra/programokra vonatkozó általános információk
 - a szervezetfejlesztési program módszerek
 - a szervezetfejlesztő szakemberek által a szervezeteknél tett helyzetfeltárás alapján az adott szervezeténél megvalósult, vagy folyamatban lévő fejlesztési feladatok
3. a tanulás és professzionalizálódás kérdésköre

A kérdőív tartalma

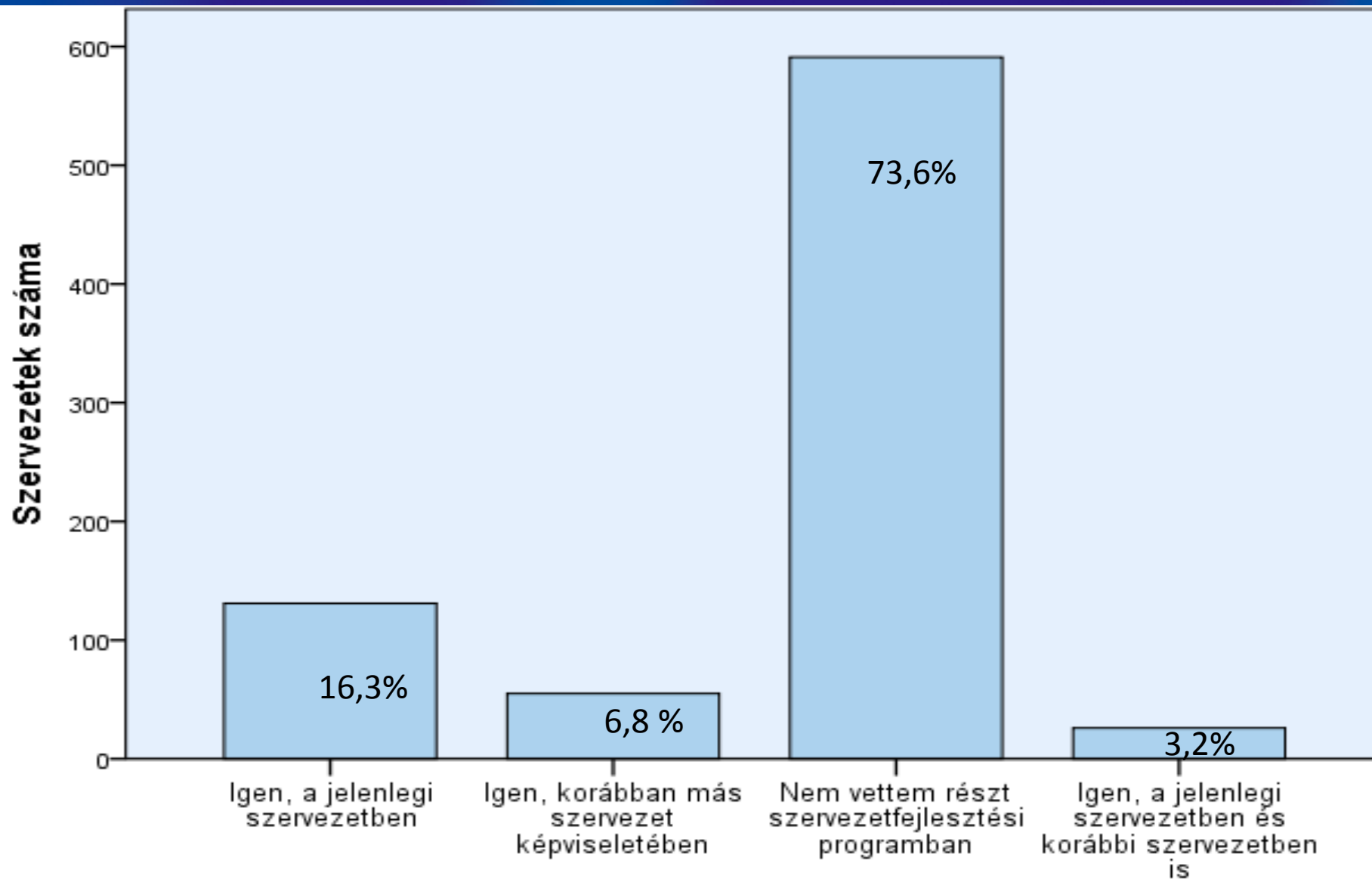
- **Új ismeretek szerzése**
 - Szervezeti működési háttér
 - Szervezeti tevékenység fejlesztése
 - Szolgáltatások fejlesztése
 - Szektorok közötti partnerség fejlesztése
 - Szervezetek és a szektor közötti kapcsolat fejlesztése
 - Szervezeti humán erőforrás fejlesztése
 - Szervezeti pénzügyi stabilitással kapcsolatos ismeretek
 - Nonprofit alapismeretek

A válaszadó szervezetek típusai (a kutatás 3. szakasza)



	Gyakoriság		Százalék	
	Országos	Kutatás	Országos	Kutatás
Társas nonprofit szervezet	42 325	615	64,56%	73,1
Alapítvány	23 236	226	35,44%	26,9
Összesen	65 561	841	100%	100%

A válaszadó részvétele bármilyen, célzott szervezetfejlesztési programban



Mit nyújtott a szervezetfejlesztési program?

A program egésze három szempont szerint	Minta átlag	EU	Külföldi	Hazai
Témakörök, beavatkozási területek	5,13	5,37	4,73	5,13
Módszertani keretek/módszerek	5,25	5,37	5,07	5,24
Időbeli keretek	4,78	5,03	4,13	4,79

Tartalmi elvárások és teljesülésük megítélése (7-fokozatú Likert skála segítségével)

Elvárások	Minta átlag	EU	Külföldi	Hazai
Hazai és regionális együttműködésben való aktív részvétel képessége	5,10	5,80	4,93	4,99
Működési és menedzsment alapelvek ismerete	5,15	5,45	4,80	5,12
Forrásteremtés és pénzügyi menedzsment módszerek ismerete	4,85	5,30	5,00	4,75
Minőségi projektek megvalósításának ismerete	5,05	5,37	5,20	4,98
Folyamatos működéshez szükséges (erő)források működtetésének képessége	4,18	4,60	3,53	4,15

A szervezetfejlesztési programban való részvétel, professionalizáció és a programot biztosító szervezet

Részvétel szervezetfejlesztési programban	A szervezetfejlesztést biztosító szervezet					
	Hazai		EU-beli		Nemzetközi	
	az egyéni professz. szintje	a szervezeti professz. szintje	az egyéni professz. szintje	a szervezeti professz. szintje	az egyéni professz. szintje	a szervezeti professz. szintje
	4,67	4,50	5,03	4,81	4,87	4,87
Részt vett össz.	Egyén			Szervezet		
	4,78			4,62		
Nem vett részt	3,60			3,41		

Az egyéni és a szervezeti professzionalizációs szint megítélése

	Személyes professzionalizáció szintje	A szervezeti professzionalizáció szintje
Átlag	3,93	3,75
Szórás	1,584	1,598
Érvényes választ adók száma	776	774

(az összes válaszadó átlaga)

A szervezet professzionalizációja és a szervezetfejlesztési programban való részvétel kapcsolata

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	96,290 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	104,504	6	,000
Linear-by-Linear Association	84,385	1	,000
N of Valid Cases	749		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,01.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,359	,000
Cramer's V	,359	,000
N of Valid Cases	749	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

A személyes és a szervezeti professzionalizáció kapcsolata

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1140,827 ^a	36	,000
Likelihood Ratio	787,124	36	,000
Linear-by-Linear Association	433,978	1	,000
N of Valid Cases	766		

a. 8 cells (16,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,22.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Phi	1,220	,000
Nominal by Nominal	Cramer's V	,498
	Contingency Coefficient	,773
N of Valid Cases	766	,000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Korreláció a személyes és szervezeti professzionalizáció között

Correlations

		Mit gondol, Ön személy szerint hol tart most a professzionalizációban?	Mit gondol, az Önök szervezete hol tart most a professzionalizációban?
Mit gondol, Ön személy szerint hol tart most a professzionalizációban?	Pearson Correlation	1	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	776	766
Mit gondol, az Önök szervezete hol tart most a professzionalizációban?	Pearson Correlation	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	766	774

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Eredmények/1

 DE GRUYTER
OPEN

Nonprofit Organizations from the Perspective of Organizational Development and Their Influence on Professionalization

Katalin Dobrai
University of Pecs, Faculty of Business and Management,
Department of Leadership and Organizational Sciences, Hungary
dobrai@ktk.pte.hu

Ferenc Farkas
University of Pecs, Faculty of Business and Management,
Department of Leadership and Organizational Sciences, Hungary
farkas@ktk.pte.hu

Abstract

The aim of this paper is to give an overview of the phenomenon of professionalization that is observable in organizations from the nonprofit sector. Empirical research was conducted among Hungarian nonprofit organizations, and the data were collected within the framework of a country-wide survey. Through the analysis of the research results, the paper provides deeper insights into knowledge about professionalization trends in the nonprofit sector. It proves that organizational development positively impacts nonprofit organizations' improvement of their professionalization level and the members of these organizations.

Keywords: organizational development, nonprofit organizations, professionalization, learning, knowledge

1 Introduction

The purpose of this paper is to provide an overview of special issues related to the growing professionalization of nonprofit organizations from both theoretical and practical perspectives. In recent years, new dilemmas have arisen for those involved in the nonprofit sector. These dilemmas regard knowledge processes such as learning and development of individuals working for nonprofit organizations (NPOs) as well as organizational development (OD) and the importance of professionalization for individuals and organizations.

Taking these circumstances into consideration, this article focuses on the relationship between the development of skills and the growing professionalization of their activities. With the participation of Hungarian nonprofit organizations, a large sample survey of Hungarian nonprofit organizations provided the basis for the empirical evidence. A general decline in the number of organizations during the last four years (Statistikai Tükör, 2014) has drawn the authors' attention to the fact that sustainable existence of the organizations of the nonprofit sector to a large extent depends on their development.

ORIGINAL SCIENTIFIC PAPER

RECEIVED: NOVEMBER 2015
REVISED: FEBRUARY 2016
ACCEPTED: APRIL 2016

DOI: 10.1515/ngoe-2016-0009
UDK: 334.72
JEL: L30, O15

Citation: Dobrai, K., & Farkas, F. (2016). Nonprofit Organizations from the Perspective of Organizational Development and Their Influence on Professionalization. *Náše gospodarstvo/Our Economy*, 62(2), 25–32. DOI: 10.1515/ngoe-2016-0009

**NG
OE**

NAŠE GOSPODARSTVO
OUR ECONOMY

Vol. 62 | No. 2 | 2016
pp. 25–32

25



Eredmények/2

1. Az EU-s szervezetfejlesztési programokon részt vevők ill. a hazaiakban részt vevők elégedettségi foka között szignifikáns eltérés van.
2. A szervezetfejlesztési szakma a nonprofitok körében eredményesen használható: alkalmazása révén a célelérés hatásfoka javul:
a szervezetek szolgáltatásainak minősége emelkedik.
1. A szervezetfejlesztési programokon való részvétel új, magasabb szintű igényt indukál: ráébredünk, mennyi minden hiányzik még...



Eredmények/3

4. A nonprofit szervezetekben a professzionalizáció erősödik, de még mindig végletes jellemzőket mutat: amatőr jellegű szervezeti kezdeményezések és a professzionalizáció magas fokát felmutató szervezetek egyaránt jelen vannak.
5. Létezik egy olyan sokaság, aki úgy véli, hogy a személyes professzionalizációjában a „profi” szinten tart.
6. Ez az adat megerősíti azt az általános tapasztalatot, hogy a nonprofit szervezetek „krémje” az által tud sikeres lenni, hogy a hazai nonprofit világ legjobb szakembereit tudja alkalmazni.



Példák ez eredmények közzétételére

10th ISTR conference
Siena 2012



Példák ez eredmények közzétételére

“Mérföldkövek és kihívások
a menedzsmentben”

a Pannon Egyetem
jubileumi
konferenciája

Balatonfüred
2013. augusztus 26-28.



Példák ez eredmények közzétételére



sm conference
Szabadka-Palics
2013. április 18.



Befejezőképpen...

Dobrai Katalinnak,
annak emlékére is abban a hitben, hogy
ezek a ppk-k 20 napig a börszövegbe zártan
valószínűleg a világban fejtenék a napokról
személyeskedőre indító tudást.

2014.07.18.

Pécs, 2014. 08. 08.

Eleventh International Conference of the
International Society for Third Sector Research
July 22 - 25, 2014
University of Muenster, Münster, Germany

CIVIL SOCIETY AND THE CITIZEN

The Relationship between Individual and
Organizational Development –
Findings of a Large Sample Research

Katalin Dobrai – Ferenc Farkas –
Zsuzsanna Kurucz
University of Pécs, Hungary

Supported by the Hungarian Scientific Research Fund, project No. 101886

Hypotheses and Research Methods

Theses examined in the presentation:

- H1. A significant difference can be observed in the level of professionalization between the organizations that have participated in OD programs and those organizations that have not taken part in OD programs.
- H2. The level of satisfaction with the OD program depends on the origin of the service provider.
- H3. There is connection between the perceived professionalization level of the respondent and his/her perception of the organization and the organizational level.

Hypotheses are proved by:

- Descriptive statistics
- Crosstabulations and Chi-Square
- Correlation analysis
- Two-sample t-test
- Responses to open-ended questions

18/07/2014 ISTR Conference 2014, Münster, K. Dobrai-F. Farkas-Zs. Kurucz

4

Farkas
Fur



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR



Köszönöm megtisztelő figyelmüket!