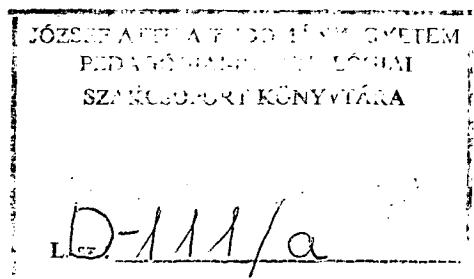


A KÖZUTI KÖZLEKEDÉSI VÁLLALAT VEZETÉSÉNEK  
PEDAGÓGIAI FELADATAIRÓL

(A VOLÁN 10. sz. Vállalatnál végzett nevelés-  
szociológiai vizsgálatok alapján)



BENEDEK TIBOR

Bölcsészdoktori disszertáció

S Z E G E D  
1 9 7 4.

## KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Hálás köszönetünket fejezzük ki a VOLÁN TRÖSZT vezetésének és dr. Zahumenszki József vezérigazgató-helyettes elvtársnak, valamint dr. Csiszár Károly elvtársnak, a VOLÁN 10. sz. Vállalat igazgatójának, akik a vizsgálat elvégzését engedélyezték, és hasznos tanácsokkal segítették munkánkat.

Egyben köszönjük a VOLÁN 10. sz. Vállalat Pártbizottságának, Szakszervezeti Bizottságának és a vizsgálatot elősegítő, és abban részt vett minden dolgozónak, a munkánk sikerét biztosító megértő segítőkészséget és támogatást.

Ezúton köszönjük meg dr. Ágoston György egyetemi tanárnak, a neveléstudományok doktorának a JATE Neveléstudományi Tanszék vezetőjének, valamint dr. Duró Lajos egyetemi docensnek, a pszichológiai tudományok kandidátusának, a JATE Pszichológiai Tanszék vezetőjének és a tanszékek dolgozóinak a feloldozáshoz nyújtott közvetlen és közvetett segítségét.

Dr. Orosz Sándor docensnek, a neveléstudományok kandidátusának külön őszinte hálával köszön-

jük mindenkori szives konzultációs lehetőségeinket, azt az áldozatkész munkát, melyet a közúti közlekedés dolgozóinak érdekében végzett vizsgálatunk eredményességéért tett.

Továbbá köszönjük dr. Rózsa Éva egyetemi adjunktus készséges támogatását és közvetlen segítségét, tanácsait.

Szeged, 1974. év.

"A nevelés a szocialista emberformálás, szocialista forradalmunk, egész építésünk egyik legfontosabb kérdése, a kulturális forradalom központi feladata. Ma természetes társadalmi törekvésként fogalmazódik meg: egész népünket és ezen belül mindenekelőtt az ifjúságot meg kell tanítani szocialista módon dolgozni, élni és gondolkodni. Ez pártunk és államunk tevékenységének egyik célja, s egyben az új társadalom felépítésének egyik legfontosabb eszköze is."

(Aczél György, 1970.)

## B E V E Z E T É S

A technika gyors, "robbanásszerű fejlődés", a rohanó idő a felgyorsult fejlődésben lévő világunkban megköveteli, hogy a vállalatok ne csak létszámot biztosítsanak a mind modernebb eszközeik működtetéséhez, kihasználásához, hanem egyre magasabb általános és szakmai műveltségi szinttel rendelkező munkaerőt.

Ez nem "terem az utcán", a társadalom mellett a vállalatoknak is tenniük kell e cél eléréséért. Az embercentrikus szemlélet és vezetés megköveteli a vállalatvezetőktől, a gazdasági vezetőktől - a közgazdasági beállítottság mellett - a társadalomtudományok törvényszerűségeinek, összefüggéseinek ismeretét és alkalmazását a munkaerővel, a z e m b e r r e l való mindennapos kapcsolatukban, a foglalkoztatás s az irányítás során. A vállalat, a munkahely olyan közösség, ahol mind gazdasági, mind az egyéni előbbrelépéshez elengedhetetlen a dolgozók p e r m a n e n s képzése, n e v e l é s e, az önnevelésre való felkészítés.

A közúti közlekedési vállalatok szolgáltató vállalatok. Nagy területen-felületen érintkeznek a társadalom minden osztályával, rétegével. Az egyéb szolgáltató egységektől eltérő vonásuk, hogy az egyén nevelése nem oldható meg egyértelműen az elsődleges közösségi nevelőha-

tással, mivel a közhasznú közlekedés nem zárt egység, mint egy gyár, üzem. Ezért kap kiemelt hangsúlyt e területen a permanens közösségi nevelés, továbbá az önnevelésre való felkészítés.

Nagyfokú munkaerővándorlással, mozgással is számolni kell, ami a gazdasági eredményekre s az előbb említett nevelési eredményekre káros. Megfelelő közösség, munkahelyi légkör kialakításával azonban a negatív tényezők hatását is lehet és kell ellensúlyozni, pozitív hatásrendszert kiépíteni. Éppen ezért a közúti közlekedési vállalatok vezetőinek nehezebb a szerepük, fokozott a felelősségük a munkahelyi közösség kialakításában, formálásában. Rendkívül fontos az erkölcsi, emberi, pedagógiai, szociológiai tényezők kiaknázása a szakmai presztizs és az öntudat kibontakoztatásában, növelésében, a kollektívában meglévő kohéziós erők felszínre hozásában.

Elsődleges feladat olyan munkahelyi légkör megteremtése, amely pozitív irányban befolyásolja az emberek munkaintenzitását, lelkiismeretességét, segítőkészségét, munkaerkölcsét, önnevelését. E cél érdekében a vezetők nevelési, nevelésszociológiai, munkapedagógiai tevékenységének olyan erejűnek kell lennie, hogy éreztesse hatását akkor is, amikor a kollektíva tagjai egymástól több száz kilométerre, az ország közútjain végzik nem éppen könnyű és veszélytelen feladatukat.

A helyes nevelési, irányítási módszer megválasztása nem egyszerű. A vállalat nem egy ember, nem is egy kis

embercsoport, hanem különböző korú, nemü, képzettségü, szociális beállítódású emberek csoportjai. A csoportok ugyan nem alapvető, de részérdekeikben is különbözhetnek. A vezetőknek meg kell tehát ismerniük legelőször azokat a tényezőket, összefüggéseket, amelyek az egyének tevékenységét mozgatják, kollektív magatartását befolyásolják. Meg kell ismerniök azokat a társadalmi tényezőket is, amelyek hatással vannak az emberek lelkivilágára.

Ennek érdekében célunk a közúti közlekedési vállalatvezetés n e v e l é s i, m u n k a p e d a g ó g i a i, n e v e l é s s z o c i o l ó g i a i feladatainak feltárása, a feladatok megoldási lehetőségének keresése, és kutatási eredménnyel alátámasztott konkrét javaslat-tétel.

Célunk megvalósítása érdekében konkrét vizsgálatot folytattunk a VOLÁN 10. sz. Vállalatnál Szegeden.

ELSŐ RÉSZ



I.

A VIZSGÁLAT MÓDSZEREI

1. Előzetes tájékozódás

A korábbi tapasztalatok alapján feltételeztük, hogy a vállalat gépjárművezetőinek munkához való viszonyát, közlekedési morálját, a munkával szembeni elvárásait, céljait stb. a munkafeltételek, az életkörülmények, a családi szituáció, az iskolázottság, a szabadidő és hasonló tényezők befolyásolják. E hipotézis elsődleges ellenőrzése céljából áttanulmányoztuk és statisztikai elemzésnek vetettük alá az ide vonatkozó vállalati dokumentációkat: a gépkocsivezetők életkorára, iskolai végzettségére, családi és jövedelmi viszonyaira, munkahelyváltóztatásaira, fegyelmi ügyeire, stb-re vonatkozó adatokat.

Hogy ezek az elemzések mennyi információt nyújtottak, arra - csupán példaképpen - bemutatjuk a Hódmezővásárhelyi Üzemegység személyi állományának változását feltüntető táblázatot.

1. tábla

Belépett gkv. 1971. I-XII. hó	Közülük ki- lépett gkv. 1971. I-XII.hó	Közülük ki- lépett gkv. 1972. I-VI.hó	Össz.kilépő 1971-1972. I-VI. hó
90 fő	37 fő	8 fő	45 fő

Döbbenetes, hogy a belépők közel 50 %-a még a belépés évében kilépett a vállalattól. Ehhez hasonló helyzetet taláunk a többi szolgálati helyünkön is.

Emellett egyéni és csoportos interjút is folytattunk dolgozóinkkal.

Ezek az előzetes vizsgálatok megerősítették feltételezéseinket. Nem derítették fényt azonban arra, hogy milyen mértékben meghatározóak az említett tényezők.

Ennek megállapítása érdekében reprezentatív vizsgálatot terveztünk. Az előzetes tájékozódás során megállapítottuk, hogy a vállalat összes tehergépjármű-vezetőjére jellemző tulajdonságokat hordozzák a szegedi központi telephely tehergépjármű-vezetői, ezért a vizsgálatot ebben az állományban végeztük el. A szegedi telep tehergépjármű-vezető állománya a vizsgálat idején /1973. február/ 489 fő. A vizsgálatba bevont személyek száma 386 /78,7 %/. A vizsgálat tehát csaknem teljes körű volt, mivel a VOLÁN 10. sz. Vállalat /Szeged/ tehergépjármű-vezető állományának személyi összetétele egészen hasonló az ország többi vállalatának tehergépjármű-vezető állományáéhoz, a vizsgálatból levont következtetések hasznosíthatók a többi vállalatnál is.

Vizsgálatunk módszerének megválasztásakor szem előtt kellett tartanunk, hogy a megfigyelés és más, hasonlóan időigényes módszer az adott populáció száma és az állandó utazással járó beosztás miatt megoldhatatlan. Ezért folyamodtunk az írásos ankét /kérdőív/ módszeréhez.

## 2. A kérdőív

A postai kérdőív módszerét elvetettük, mert a megkérdezendők foglalkozásuknál fogva egész napjukat, sőt több napot is folyamatosan tehergépjárművön töltenek, munkaközben nincs idejük a kérdésekre válaszolni. Munka után fáradtak, családi és egyéb személyes problémák kötik le őket. Ilyen körülmények között igen kevés választ várhattunk volna. Ezért a vizsgálat vezető jelenlétében, olyan alkalommal történő kérdőív kitöltését terveztük, amikor egyidejűleg sok dolgozó jelenlétére számíthattunk, így az egyöntetű kitöltési utasítások biztosították, hogy a válaszok nagy többsége értékelhető legyen. S valóban: a megkérdezett 386 személy közül 366 válasza értékelhető: ez a 94,8 %-os arány igen jó.

Hogy kérdőívünk minél pontosabban megfogalmazott kérdéseket tartalmazzon, az első megfogalmazás után próbamérést végeztünk. Kiderült, hogy bizonyos kérdések fölöslegesek, mások pedig hiányoznak; némely kérdés megfogalmazása pontatlan, félreérthető. E hibákat korrigáltuk.

A végleges kérdőív összeállításánál ügyeltünk arra, hogy az könnyű kérdésekkel kezdődjön, és megfeleljen a gépkocsivezetők kulturáltsági színvonalának. /Ágoston - Nagy - Orosz, 1971./ Így kerültek az első kilenc helyre személytörténeti adatok, tényekre vonatkozó kérdések. Ilyen kérdések még a 12, 15 és 17. kérdés is.

A 13., 14., 19., 20., 21. és 22., kérdéssel a dolgozók elvárásai tárnak fel. A kérdőív további része /a 10., 11., a 16., a 18. és a 23-tól 30. számú kérdések/ attitűd-skálát tartalmaz, amelyet a Thurstone-technikához hasonlóan dolgoztunk ki, de értékelési rendszerét tekintve közelebb áll a Lickert-skálához.

Igy ezek a kérdések a gépi adatfeldolgozás rendszerébe is beleillettek, másrészt viszont a gépi program elkészítése előtt - a megkérdezettekhez való visszacstolás érdekében - helyben végzett számításokkal rövid idő alatt részadatokat kaptunk.

Valamennyi kérdés zárt. Explicite rákérdeztünk a kívánt információra. /Cseh-Szombathy László, Ferge Zsuzsa 1971./

A standardizált kérdőívet úgy kellett összeállítanunk, hogy átlagos képességű kérdezőbiztosaink - megfelelő kiképzés után - biztonsággal megszerezhessék a kívánt információt. Kérdezőink ugyanis a forgalmi szolgálattevők köréből kerültek ki, de csak a barátságos, fesztelen légkör megteremtése céljából.

Előre kódolt kérdésekkel dolgoztunk, így könnyebb volt a válaszok regisztrálása. A kérdezőbiztosokat alaposan felkészítettük arra, hogy minden egyes kérdőívet átnézzenek közvetlenül a kitöltés után, annak megállapítására, hogy hiánytalanul és pontosan töltötték-e ki a kérdőíveket. Még ilyen előkészítés ellenére is kaptunk hiányosan kitöltött lapokat.

A beérkezett, kitöltött kérdőíveket ellenőriztük

teljesség, pontosság és egyöntetűség tekintetében. Az ellenőrzésnél együtt dolgoztunk a gépi programot készítő matematikussal. Elkészítettük a táblázat-terveket, egyeztettük álláspontunkat a gépi adatfeldolgozókkal, majd átadtuk az anyagot a programtervezőnek, akivel a feldolgozás egész menete alatt folyamatosan tartottuk a kapcsolatot.

Ezúton mondok köszönetet dr. Hunya Péternek a József Attila Tudományegyetem Kibernetikai Laboratórium tudományos főmunkatársának.

A továbbiakban bemutatjuk a vizsgálatban használt kérdőívet.

K é r d ő i v

1. Életkora

1. 20 év és alatta
2. 21 - 25 év
3. 26 - 30 év
4. 31 - 35 év
5. 36 - 40 év
6. 40 év felett

2. Gyakorlati ideje

1. 0 - 2 év
2. 2,1 - 5 év
3. 5,1 - 10 év
4. 10,1 - 15 év
5. 15,1 - 20 év
6. 20 év felett

3. Családi állapota

1. házas gyermek nélkül
2. házas gyermekkel /1-2-3-4 vagy több/
3. nőtlen
4. hajadon
5. elvált
6. özvegy

4. Lakóhelye

1. Szeged
2. Más város
3. Község 15 km-en belül
4. Község 15 km-en túl
5. Tanya 15 km-en belül
6. Tanya 15 km-en túl

5. Lakása

1. Saját magánház
2. Társasház
3. Szövetkezeti lakás
4. Tanácsi lakás
5. Albérlet
6. Szüleivel lakik

6. Egy főre jutó jövedelem a családban /kb./

1. 1.000.- Ft. alatt
2. 1.001.- - 1.200.-
3. 1.201.- - 1.400.-
4. 1.401.- - 1.600.-
5. 1.601.- - 1.800.-
6. 1.800.- felett

7. Iskolai végzettsége?

1. 8 általános alatt
2. 8 általános, vagy annak megfelelő
3. Szakmunkásképző iskola
4. Érettségi /gimn., techn., szakközépisk./
5. Felsőfokú technikum, főiskola
6. Egyetem

8. Mióta van a vállalatnál?

1. 0 - 1 éve
2. 1,1 - 3 éve
3. 3,1 - 6 éve
4. 6,1 - 9 éve
5. 9,1 - 12 éve
6. 12 évnél régebben

9. Jelenlegi csoport-beosztása?

1. DÉLÉP kirendeltség
2. Gépkocsi biztosítós csop. /II.csop./
3. Távolsági fuvarozási csoport
4. Tiszapályaudvar
5. Egyéb



10. Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?

1. Megfelelő
2. A DÉLÉP kirendeltségnél jobb lenne
3. A gépkocsi bizt.csop.-nál jobb lenne
4. Távolsági fuv.csop.-nál jobb lenne
5. Tiszapályaudvaron jobb lenne
6. Autóbuszon jobb lenne

11. Munkakörének ellátásában milyen mértékben befolyásolja a fizikai igénybevétel /korai kelés, hosszú szolgálat, több napos út, a vezetés fáradalmi/?

1. nagyon kellemetlen
2. kellemetlen de elviselhető
3. nem játszik szerepet
4. nem árt egy kis fizikai igénybevétel
5. kedveli a fizikai megterhelést

12. Jogositványán kívül rendelkezik-e olyan szakmunkásbizonyítvánnyal, amely műszaki szempontból könnyíti a gépkocsivezetést?

1. igen
2. nem

13. Ha nem rendelkezik ilyen bizonyítvánnyal,  
szeretne-e képzésben résztvenni?

1. nem
2. igen, vállalaton belül
3. igen, szakmunkásképző intézet esti  
tagozatán

14. Véleménye szerint a jelenlegi kötelező oktatás  
megfelelő-e?

1. egyáltalán nem felel meg
2. általában megfelel, de a műszaki  
ismeretek tekintetében bővíteni kell,
3. általában megfelel, de a forgalmi KRESZ  
ismeretek tekintetében bővíteni kell
4. általában megfelel, de a kereskedelmi  
ismeretek tekintetében bővíteni kell
5. mindenben kielégítő

15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést?

1. igen
2. nem

16. Ha kapott, milyen hatással volt Önre?

1. nem érdekli a fegyelmi, ugyanis csak formáság az egész
2. úgy érzi, hogy kitolásból kapta
3. nem követel ezután szabálytalanságot, vétséget, mert fél a fegyelmitől
4. Belátta, hogy jogos volt a büntetés
5. Nem követ el ezután súlyos hibát, mert belátta, hogy a szabályokat mindenkinek meg kell tartania.

17. Tagtja-e valamilyen brigádnak?

1. igen
2. nem

18. Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársaival?

1. nem
2. mindegy kivel dolgozik az ember
3. fenntartásokkal
4. ha "hajtanak" jó velük dolgozni,
5. szívesen, mert egyedül nem jó /jól együtt tudnak működni/

19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen /anyagilag, beosztás szempontjából/?

1. Ha tanulni kell érte, nem kell más körülmény
2. Nem is akar más beosztásba kerülni
3. Nem gondolkodott rajta
4. Ha nem járna sok munkabeosztási nehézséggel
5. igen

20. Szabad idejében mivel foglalkozik a legszivesebben?

1. Olvas
2. TV-t néz
3. Moziba jár
4. Barkácsol
5. Kertjét műveli
6. Semmit sem csinál

21. Szabadidejét hogyan tölti a legszivesebben?

1. Egyedül
2. Barátokkal
3. Családdal
4. Szórakozóhelyen
5. Sportegyesületben

22. Igényelné-e vállalaton belül a szabadidő eltöltését vagy kitöltését?

1. Kirándulás szervezés
2. Állandó klub
3. Zenés összejövetelek
4. Ismeretterjesztő előadások

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet?

1. sokkal jobb mint itt
2. kicsit jobb
3. ugyanilyen
4. kicsit rosszabb
5. sokkal rosszabb

24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

1. sokkal jobb mint itt
2. valamivel jobb mint itt
3. ugyanilyen
4. valamivel rosszabb
5. sokkal rosszabb

25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg az egyéb vállalatoknál?

1. sokkal jobban mint itt
2. valamivel jobban
3. ugyanigy
4. valamivel kevésbé
5. sokkal kevésbé

26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények?

1. sokkal kisebbek mint itt
2. valamivel kisebbek
3. ugyanilyenek
4. valamivel nagyobbak
5. sokkal nagyobbak

27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

1. sokkal jobb mint itt
2. kicsit jobb
3. ugyanilyen
4. kicsit rosszabb
5. sokkal rosszabb

28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka:

1. lélektelen robot
2. nem sok örömet nyújt
3. olyan mint a legtöbb munka
4. kedvvel végezhető
5. sok örömet nyújt

29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények:

1. sokkal kedvezőbbek mint itt
2. valamivel kedvezőbbek
3. ugyanilyenek
4. valamivel kedvezőtlenebbek
5. kedvezőtlenebbek

30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

1. egyáltalán nem bizik benne
2. nem sok reménye van rá
3. nem ismerheti a vezetők szándékát
4. reméli, hogy azzal a szándékkal töltették ki a kérdőívet
5. feltétlenül bizik benne

### 3. A felvett adatok matematikai feldolgozása

#### a/ Kódolás, adatelőkészítés, feldolgozás

A kérdőíven szereplő 30 kérdés mindegyike zárt kérdés volt. Ez azt jelenti, hogy mindegyik kérdésre megadott számú /legfeljebb 6/ válasz közül kellett választania a kérdőívet kitöltőnek, ami nagyban megkönnyítette a feldolgozási munkát. A kérdésekre adott válaszokat a megjelölt felelet sorszámával kódoltuk, így minden kérdőívnek egy harminc komponensű, egész számokból álló vektor felelt meg a kódolt formában.

Az adatelőkészítést lyukszalagra végeztük, minden kérdőív végét az ellenőrzési lehetőség biztosítása érdekében külön végjellel láttuk el. Az előkészített adatokat elektronikus számítógép segítségével kitábláztuk és egy ellenőrző, valamint javító fázis után fogadtuk el feldolgozásra késznek.

A feldolgozás első lépéseként az adatokat mágnes-szalagra vittük fel a feldolgozás meggyorsítása érdekében. Az 1. sz. feldolgozó program a kérdések páronkénti függetlenségvizsgálatát végezte  $\chi^2$  próba segítségével. Az összehasonlítás során minden kérdést sorra összehasonlítottunk az



az utána következő összes kérdéssel. Így összesen  $30 \times 29 / 2 = 435$  kontingencia táblázatot állítottunk össze a megfelelő  $\chi^2$  értékekkel és függőségi mértékszámokkal együtt. A kapott eredményeket ismét mágnesszalagon tároltuk a további feldolgozás és táblázás céljára.

A táblákat 3 output program segítségével állítottuk elő. Az 0/1 program az eredményeket /kontingencia táblázatok/ abszolút számokban, az 0/2 program soronkénti százalékoltt, a 0/3 pedig oszloponkénti százalékoltt formában jelenítette meg széles-nyomtató berendezésen.

A 2. sz. feldolgozó programmal a válaszokban olyan összevonási lehetőségeket kerestünk, melyek az összefüggéseket jobban áttekinthető alakban, maximális függőségi mértékszámmal mutatják meg. Ennek a programnak a kiinduló adatait is az a mágnesszalagon lévő adatbázis képezte, amelyet az 1.sz. feldolgozó program szolgáltatott eredményül.

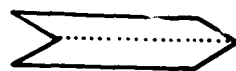
A 2. sz. feldolgozási lépés eredményeit a 0/4. output program segítségével tábláztuk. Ez is mind abszolút, mind százalékoltt formában /soronként és oszloponként/ adta meg a kontingencia táblázatok

A feldolgozás menetét az alábbi ábra szemlélteti.

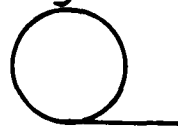
1. ábra.

A feldolgozás folyamat ábrája

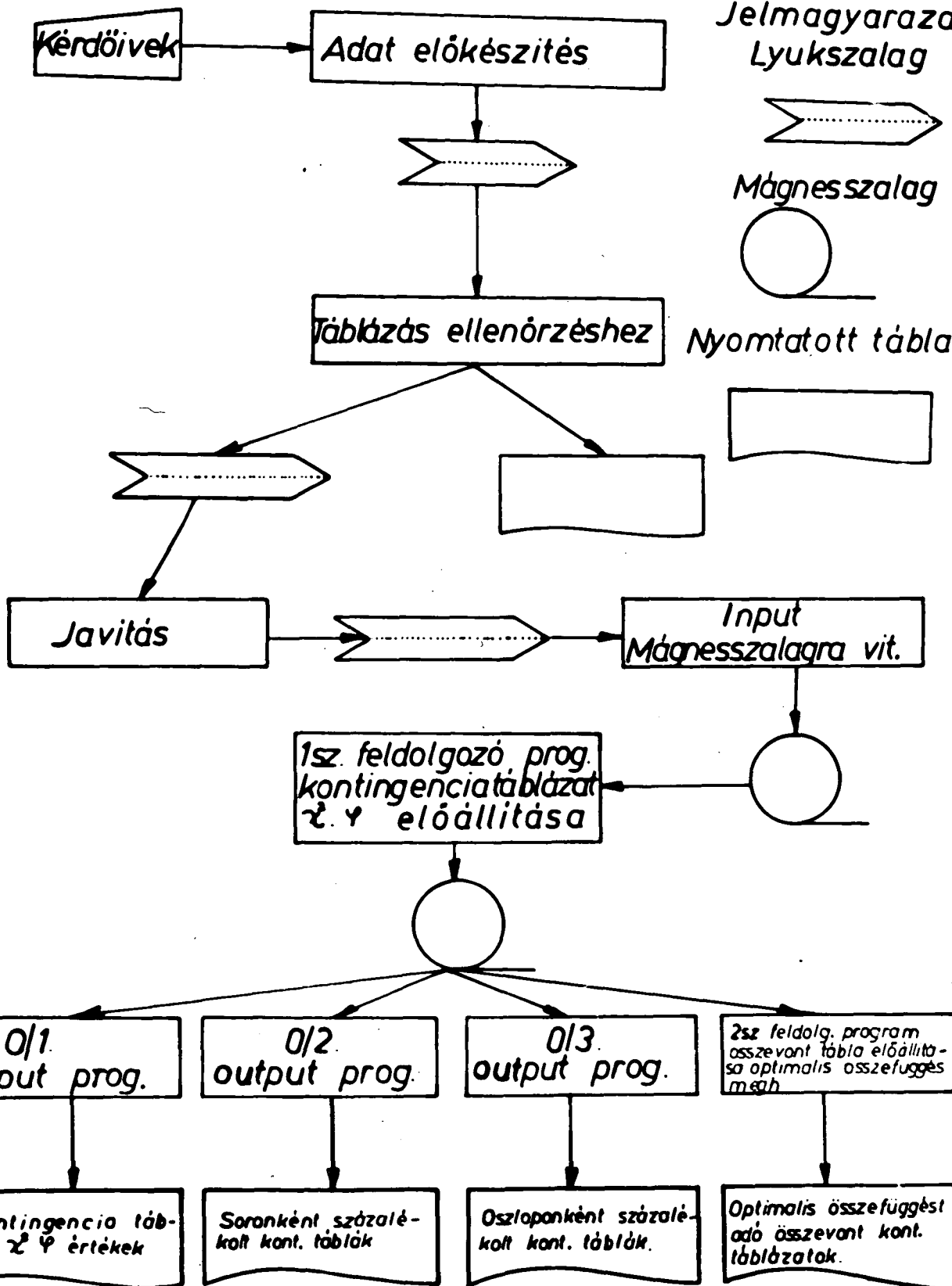
Jelmagyarázat:  
Lyukszalag



Mágnesszalag



Nyomtatott tábla



b/ A kérdések közötti összefüggés vizsgálatának  
matematikai módszere

A számítógépes feldolgozásban az első megoldandó problémát az egyes kérdésekre adott válaszok közötti összefüggések meghatározása jelentette, ill. fel kellett kutatnunk az egymástól független kérdéseket.

Tekintettel arra, hogy az adott válaszokat nem lehet számszerűnek tekinteni /a számszerű kódolás még nem jelenti a válaszok értékének számszerűségét/, és rangpozíciókat sem fejeznek ki minden esetben a számok, ezért a kvalitatív jellemzőknél használatos  $\chi^2$  próba alkalmazása mellett döntöttünk. A kvalitatív jelleg ugyanis kizárja a korrelációs technika alkalmazását.

Egyes kérdéseknél, pl. gyakorlati idő, iskolai végzettség, stb. a kérdésre adott válasz sorszáma valamilyen rangskálán elfoglalt helyet fejez ki, más kérdéseknél azonban ez nem áll fenn.

Utóbbira példaként említhetjük a kötelező oktatásra, a szabadidő eltöltésre vonatkozó, stb. kérdéseket. Így értelmetlen a rangkorrelációs vizsgálatok alkalmazása is.

A  $\chi^2$  próba segítségével arra adhatunk választ, hogy kiválasztott két kérdésre adott válaszok a felmérés alapján függetlennek tekinthetők-e /matemati-

kai statisztikai értelemben/ vagy sem. A próba elvégzésénél nullhipotézisként azt tételezzük fel, hogy a kapott válaszok egymástól függetlenek.

A válasz-lehetőségek alapján négyzetes kontingencia táblázatot állítottunk össze /lásd: 2. sz. tábla/, mely az egyes lehetőségek összeesésének előfordulási gyakoriságait tartalmazza. A táblázat utolsó sora az egyik, utolsó oszlopa az összehasonlításban résztvevő másik kérdésre való bontásban adja meg a gyakoriságokat.

A függetlenségi hipotézis igazolásához vagy elvetéséhez a négyzetes kontingencia táblázat gyakoriságainak felhasználásával a

$$\chi^2 = N \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{\left( \nu_{ij} - \frac{\nu_{i.} \nu_{.j}}{N} \right)^2}{\nu_{i.} \nu_{.j}}$$

formula alapján meghatározzuk a  $\chi$  értékét.

A válaszlehetőségek számának függvényében meghatározzuk a próbához tartozó szabadságfokot az

$$s = /n-1/ \cdot /m-1/$$

képlet alapján. Ezután a kiválasztott biztonsági szintnek megfelelően a  $\chi^2$  eloszlás táblázatából ki-keressük az  $s$  szabadsági fokhoz tartozó táblázati értéket. Amennyiben a számított  $\chi^2$  érték nagyobb, mint a táblázati, a függetlenségi hipotézist a választott biztonsági szinten el kell vetnünk.

Négyzetes kontingencia tábla

2. tábla

.B' kérdés

válaszok	1.	2.	.....	m	összesen
1	$v_{11}$	$v_{12}$	.....	$v_{1m}$	$v_{1.}$
2	$v_{21}$	$v_{22}$	.....	$v_{2m}$	$v_{2.}$
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....
n	$v_{n1}$	$v_{n2}$	.....	$v_{nm}$	$v_{n.}$
összesen	$v_{.1}$	$v_{.2}$	.....	$v_{.m}$	N

.A kérdés

Amennyiben számított értékünk kisebb a táblázatiénál, vagy egyenlő vele, azt kell mondanunk, hogy adataink nem mondanak ellent a függetlenségi hipotézisnek.

Tekintettel arra, hogy a számításokhoz felhasznált minta elegendően nagynak tekinthető, ebben az esetben bizonyítottnak vehetjük a függetlenséget. Ellenkező esetben /a függetlenségi feltevés elvetésénél/ a kérdések közötti függőséget kell elfogadnunk bizonyítottnak. A függőség szorosságának mértékszámát is megadhatjuk a

$$\varphi = \frac{\chi^2}{N \cdot [\min(nm) - 1]}$$

képlet felhasználásával.

Számításainknál 95 %-os biztonsági szinttel dolgoztunk, bár esetenként lényegesen magasabb biztonsági szintet kielégítő eredményeket is kaptunk. A 95 %-os biztonsági szint azt jelenti, hogy csupán 5 % annak a lehetősége, hogy a függőség elfogadásával hibás eredményhez jutunk.

Azokban az esetekben, ahol a kérdések között a próbával függőséget mutattunk ki, megvizsgáltuk a függőség szorosságának mutatóját is. Ez 0 és +1 között változhat az összefüggés szorosságától függően. Lehetséges, hogy ez az érték abszolút mértékben kicsinek adódik, annak ellenére, hogy a próba a függőséget

bizonyítja, mivel előfordulhat, hogy a függés sok zavaró tényezőn keresztül, csak tendencia formájában valósul meg.

A válaszlehetőségek teljes skálájának vizsgálata mellett megkíséreltük meghatározni azokat a válaszcsoportosításokat, melyek maximális szorosságot biztosítanak az összefüggéseknél.

Ehhez a négyzetes kontingencia táblázatokban olyan összevonásokat végeztünk, hogy  $2 \times 2$  -es táblázatokhoz jussunk, és ezekre végeztük el a statisztikai próbát. /Lásd: 3. sz. táblát./ A lehetséges kettős csoportra bontások közül azokat végeztük el, melyek a válaszok  $1-k$ -ig és  $k-m$ -ig való összevonásával állíthatók elő.  $1 \leq k \leq m$ ;  $m$  a kérdésnél előforduló maximális sorszámú válasz sorszáma./ Minden ilyen összevonást megvizsgáltunk, és azt fogadtuk el optimálisnak, amelyik a legszorosabb összefüggésre utalt. Egyes esetekben az így kapott összevonásoknak nem lehetett mélyebb tartalmat tulajdonítani, de sok kérdéspárnál rávilágított olyan összefüggésekre is, melyek a részletes eredményekből közvetlenül nem láthatók. /Pl. az életkor és az önálló lakással való rendelkezés összefüggésében./

Összevonások a négyzetes kontingencia táblán.

3.tábla.

.B' kérdés

csoporthok	I	II.	összesen
I.	$\sum_{i=1}^{k_A} \sum_{j=1}^{k_B} \nu_{ij}$	$\sum_{i=1}^{k_A} \sum_{j=k_B+1}^m \nu$	$\sum_{i=1}^{k_A} \nu_{i.}$
II.	$\sum_{i=k_{A+1}}^n \sum_{j=1}^{k_B} \nu_{ij}$	$\sum_{i=k_{A+1}}^n \sum_{j=k_B+1}^{m_1} \nu$	$\sum_{i=k_{A+1}}^n \nu_{i.}$
összesen	$\sum_{j=1}^{k_B} \nu_{.j}$	$\sum_{j=k_B+1}^{m_1} \nu_{.j}$	N

.A' kérdés



## Szignifikancia-pontok a kérdések összehasonlításához

Kérdések sorszám	1-8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19	20	21	22	23-30
1 - 8	37,65	31,41	37,65	31,41	11,07	18,31	31,41	11,07	31,41	11,07	31,41	37,65	31,41	25,00	31,41
9			31,41	26,30	9,49	15,51	26,30	9,49	26,30	9,49	26,30	31,41	26,30	21,03	26,30
10				31,41	11,07	18,31	31,41	11,07	31,41	11,07	31,41	37,65	31,41	25,00	31,41
11					9,49	15,51	26,30	9,49	26,30	9,49	26,30	31,41	26,30	21,03	26,30
12						5,99	9,49	3,84	9,49	3,84	9,49	11,07	9,49	7,81	9,49
13							15,51	5,99	15,51	5,99	15,51	18,31	15,51	12,59	15,51
14								9,49	26,30	9,49	26,30	31,41	26,30	21,03	26,30
15									9,49	3,84	9,49	11,07	9,49	7,81	9,49
16										9,49	26,30	31,40	26,30	21,03	26,30
17											9,49	11,07	9,49	7,81	9,49
18-19											26,30	31,41	26,30	21,03	26,30
20													31,41	25,00	31,41
21														21,03	26,30
22															21,03
23-30															31,41

II.

A L A P A D A T O K

A könnyebb áttekintés érdekében szükségesnek tartjuk az elemzés előtt az adatokat tartalmazó táblák bemutatását.

A táblázatokat a következő szempontok szerint rendeztük:

1. A vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások,
2. Százalékos megoszlások korcsoportok szerint
3. A kérdések közötti összefüggések

Az életkor szerinti csoportokat az előzetes vizsgálat eredményeinek elemzése alapján állapítottuk meg. E vizsgálat azt mutatta, hogy 5 éves intervallumokat érdemes megállapítani általában, de a 20 év alatti, valamint a 40 év feletti korosztályok ilyen bontása már nem célszerű, mivel az életkortól függő jellemző eltérések itt már nem adódnak. Ezért vettük a 20 év alattiakat egy, és a 40 év felettieket is egyetlen csoportba.

1. A vizsgálati szempontok szerinti  
százalékos megoszlások

Sz. sz.	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
1.	Életkor /év/	- 20	3,2	21 - 25	22,9	26 - 30	24,5	31 - 35	24,9	36 - 40	41,7	40 -	16,1
2.	Dzsjkorlati ideje /év/	0 - 2	20,4	2,1 - 5	24,8	5,1 - 10	28,6	10,1 - 15	43,9	15,1 - 20	7,9	20,1 -	5,1
3.	Családi állapota	Házass. gy. nélkül	14,6	Házass. gyermekkel	59,0	Nőtlen	20,7	Hajadon	4,3	Elvált	4,0	Örvegy	0,2
4.	Lakóhelye	Szeged	54,9	Más város	6,2	Kisváros 15 km-ig	15,8	Kisváros 15 km-ig	18,9	Tanya 15 km-ig	3,2	Tanya 15 km-ig	4,3
5.	Lakás	Saját megvásárlás	31,6	Adóssághoz	9,8	Szövetkez. lakás	4,6	Állami lakás	19,1	Albérlet	16,9	Szülőivel lakás	29,7
6.	Egy főre jutó jövedelem / M Ft /	- 1000	24,8	1001-1200	16,9	1201-1400	17,4	1401-1600	10,1	1601-1800	16,1	1800 -	14,4
7.	Inkolai végzettség?	8 ált. alatt	23,4	8 ált.	47,2	3-akmunkás képzés	24,0	Érettség	7,6	Főiskola	-	Egyetem	0,5
8.	Mióta van a vállalatnál/év/	0 - 1	15,0	1,1 - 3	34,1	3,1 - 6	24,5	6,1 - 9	44,4	9,1 - 12	9,0	12 -	8,7
9.	Jelenlegi csoportbeosztása?	DILEP Kirend.	44,2	Ek. bizt. csoport II.	38,7	Tévedési fuv. csoport	25,6	Tízpa pu.	16,9	Egyéb	7,3	-	-
10.	Howan itéli meg jelenlegi munkáját?	Megfelelő	74,5	A DILEP jobb	0,5	Ek. bizt. csoport jobb	3,2	Tévedési csoport jobb	3,5	Tízpa pu. jobb	4,0	Autóbusz jobb	10,9
11.	Piaci igénybevétel?	Nagyon kellemetlen	4,9	Elviselhető	39,8	Kisobb	30,8	Nem ért	17,2	Kedveli	7,1	-	-
12.	Jegyzvényén kívül szakmunkásbiztosítvány ?	Igen	34,1	Nem	68,8	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szeretné-e közzébevenni?	Nem	29,0	Igen, a vállalatnál	57,2	Szakmunkás-képzésben	13,7	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi kitesztés oktatás megfelelő-e ?	Egyáltalán nem	8,4	A z. szak. bővítendő	20,2	A KRESZ bővítendő	19,6	A keresked. bővítendő	3,2	Mindenben kitesztő	42,9	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál fegyelmet?	Igen	19,1	Nem	79,7	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Ha kapott, milyen hatása volt ?	Nem értekl	5,2	Kitelés	27,6	Nem kaptam értekl	10,5	Jogos volt	28,9	A szabály megtartandó	27,6	-	-
17.	Tudja-e valamilyen brigádnak?	Igen	18,9	Nem	81,6	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	Ha igen, szivesen dolgozik-e brigáddal?	Nem	5,8	Kisváros kívül	7,9	Fenntartással	19,1	Ha hajtana, jó volna	5,8	Szivesen	64,7	-	-
19.	Tanulna-e kedvesebb munkakör érdekében?	Nem	54	Nem akar megváltoztatni	16,4	Nem gondolt rá	25,4	A bogya-tástól függően	15,6	Igen	36,9	-	-
20.	Szabadidejében mivel foglalkozik a legszivesebben?	Olvas	20,4	TV-t néz	25,9	Hasiba jár	7,1	Barkácsol	19,9	Kortjót élve	29,7	Semmiel	3,2
21.	Szabadidejét kívül tölti el a legszivesebben?	Agódu	3,8	Barkácsol	16,6	Családdal	71,8	Szórakozó helyen	4,0	Sportkör	3,5	-	-
22.	Igényelne-e vállalatán belül a szabadidő eltöltését?	Kirándulás	38,2	Állandó klub	32,7	Zene	8,8	TIF előadások	20,1	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	12,8	Kicsit jobb	39,0	Ugyanilyen mint itt	44,2	Kicsit rosszabb	2,7	Sokkal rosszabb	4,0	-	-
24.	A munkatársi viszony egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobb mint itt	14,2	Valamivel jobb	25,4	Ugyan-lyen	56,2	alával rosszabb	6,2	Sokkal rosszabb	8,0	-	-
25.	A gkv-t hogyan becsülik a vállalatoknál?	Sokkal jobban	42,2	Valamivel jobban	33,9	Ugyan-lyen	43,7	Valamivel kevésbé	9,5	Sokkal kevésbé	1,0	-	-
26.	Milyenek a követelmények az egyéb vállalatoknál?	Sokkal kisebbek	44,7	Valamivel kisebbek	29,5	Ugyan-lyen	45,9	Valamivel nagyobbak	12,2	Sokkal nagyobbak	0,5	-	-
27.	Milyen a vezető és dolgozó viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	13,9	Kicsit jobb	22,1	Ugyan-lyen	55,4	Kicsit rosszabb	7,9	Sokkal rosszabb	4,0	-	-
28.	Milyen véleménye szerint a gépkezelésvezetői munka?	Lélektelen robot	2,4	Nem nyújt örömet	40,9	Kint nagyobb munka	28,4	Kedvelhető	48,6	Sok örömet nyújt	9,8	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	Sokkal jobbak	10,6	Valamivel jobbak	34,9	Ugyan-lye-nek	40,9	Valamivel rosszabbak	14,7	Kedvesítő-lenebbek	1,6	-	-
30.	Mit gondol, véleménye alapján javítaná a vállalatvezetés saját munkáját?	Egyáltalán nem	5,7	Nem gondol	77,7	Nem tudja	22,1	Honóli	26,7	Feljavítanál	27,5	-	-

2. Százalékos megoszlások korcsoportok

szerint

VIZSGÁLATI SZEMPONTOK SÉRTELMEZÉS MEGELŐZÉSE

5. tábla

20 ÉVES KORIG

Szám	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%		
2.	Önkormányati ideje / év/	0 - 2	91,6	2,1 - 3	8,3	5,1 - 10	-	10,1 - 15	-	15,1 - 20	-	20,1 -	-
3.	Családi állapota	Házas gy. nélkül	99,9	Házas gyermekkel	-	Nőtlen	66,6	Hajadon	-	Elvált	-	Övegy	-
4.	Lakóhelye	Szeged	75,0	Más város	-	Kisváros, 15 km-től	8,3	Kisváros, 15 km-től	8,3	Tanya, 15 km-től	-	Tanya, 15 km-től	8,3
5.	Lakás	Saját mégkötés	-	Társasház	-	Szövetkez. lakás	-	Tanácsai lakás	8,3	Alberlet	41,6	Szállóval lakik	50,0
6.	Egy főre jutó jövedelem ? / Ft/hó /	- 1000	25,0	1001-1800	8,3	1201-1400	25,0	1401-1600	8,3	1601-1800	33,3	1800-	-
7.	Iskolai végzettsége?	8 ált. alatt	16,6	8 ált.	25,0	Szakmunkás képzés	33,3	Érettség	25,0	Főiskola	-	Magyar	-
8.	Húlya van a vállalatnál?/év/	0 - 1	66,6	1,1 - 3	33,3	3,1 - 6	-	6,1 - 9	-	9,1 - 12	-	12 -	-
9.	Jelenlegi csoportbeosztása?	Délkei Kivétel	8,3	Ok. list. csop. II.	50,0	Tervezői sz. csop.	8,3	Műszaki csop.	33,3	Egyéb	-	-	-
10.	Hogyan ítéli meg jelenlegi munkakörét?	Megfelelő	50,0	A Délkei jobb	-	A sz. list. csop. jobb	-	A tervezői csop. jobb	50,0	A műszaki csop. jobb	-	Autóbusz jobb	-
11.	Pénzügyi igénybevétel ?	Ragyon kellően	-	Elvétel- nélkül	50,0	Később	33,3	Kevesebb	16,6	Kedveli	-	-	-
12.	Jogosítványán kívül szakmunkásbizonysítvány?	Igen	50,0	Nem	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szeretne-e kérségekben részt venni?	Nem	-	Igen, a vállalatnál	66,6	Szakmunkás- képzésben	33,3	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e ?	Egyáltalán nem	-	A munkai bővíteni	8,3	A KRESZ bővíteni	41,6	A keresked. bővíteni	25,0	Mindenben megfelelő	25,0	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál fegyelmet ?	Igen	25,0	Nem	75,0	-	-	-	-	-	-	-	
16.	Ha kapott, milyen hatása volt?	Nem érdeklő	-	Káros	33,3	Nem káros hatás	33,3	Jogos volt	-	A szabály megtartása	33,3	-	-
17.	Tagja-e valamilyen brigádnak?	Igen	8,3	Nem	91,6	-	-	-	-	-	-	-	
18.	Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársakkal?	Nem	-	Kevesebb szívesen	-	Kevesebb szívesen	-	Ha hajlandó vagyunk	-	Szívesen	100,0	-	-
19.	Tudna-e kedvezőbb munkakör érdekében?	Nem	8,3	Nem akar más beosztás- ba	25,0	Nem gondol rá	33,3	A beosztás- átvétel	8,3	Igen	25,0	-	-
20.	szabadidejében mivel foglalkozik a legszívesebben?	Olvas	16,6	Történelem	16,6	Reklám jár	50,0	Barátkozás	16,6	Kortól művelés	-	Színház	-
21.	Szabadidejét mivel tölti el a legszívesebben?	Egyedül	8,3	Barátokkal	50,0	Barátokkal	25,0	Szórakozó- helyeken	16,6	Sportkör	-	-	-
22.	Igényelne-e vállalatán belüli a szabadidő eltöltését?	Kirándulás	33,3	Alapítvány klub	41,6	Alapítvány klub	25,0	TIT előadások	-	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	16,6	Kicsit jobb	25,0	Ugyanilyen mint itt	41,6	Kicsit rosszabb	16,6	Sokkal rosszabb	-	-	-
24.	A munkatársai viszony egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobb mint itt	16,6	Valamivel jobb	25,0	Ugyan- ilyen	33,3	Valamivel rosszabb	8,3	Sokkal rosszabb	16,6	-	-
25.	A cég-t: hogyan becsülik egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobban	-	Valamivel jobban	33,3	Ugyan- ilyen	33,3	Valamivel kevésbé	33,3	Sokkal kevésbé	-	-	-
26.	Milyenek a követelmények az egyéb vállalatoknál ?	Sokkal kisebbség	-	Valamivel kisebbség	50,0	Ugyan- ilyenek	33,3	Valamivel nagyobbak	16,6	Sokkal nagyobbak	-	-	-
27.	Milyen a vezetők és a dolgozók viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	-	Kicsit jobb	8,3	Ugyan- ilyen	41,6	Kicsit rosszabb	50,0	Sokkal rosszabb	-	-	-
28.	Milyen véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?	Méltatlan robot	-	Nem nyújt örömet	16,6	Mint a leg- több munkás	8,3	Kedvel- hető	66,6	Sok örömet nyújt	8,3	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	Sokkal jobbak	-	Valamivel jobbak	25,0	Ugyan- ilyenek	33,3	Valamivel rosszabbak	41,6	Kedvezőt- lenőbbek	-	-	-
30.	Mit gondol, valással alapján javítható-e a vállalat vezetés saját munkáját ?	Egyáltalán nem	25,0	Nem rendül	8,3	Nem tudja	16,6	Rendül	33,3	Feltét- lenül	16,6	-	-

21 - 25 ÉVES KORIG

sz. sz. VIZSGALATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
2. Gyakorlati ideje /év/	0 - 2	35,7	2,1 - 5	50,0	5,1 - 10	14,2	10,1 - 15	-	15,1 - 20	-	20,1 -	-
3. Családi állapota	Házass. ny. nélkül	16,6	Házass. gyermekekkel	25,0	Nőtlen	52,3	Házadon	4,7	Elvált	1,1	Összes	-
4. Lakóhelye	Szeged	46,4	Más város	4,7	Kisváros 15 km-ig	9,5	Kisváros 15 km -	22,6	Tanya 15 km-ig	9,5	Tanya 15 km	7,1
5. Lakása	Saját magánháza	13,0	Tárasháza	-	Szövetkez. lakás	-	Árnyékos lakás	3,5	Albérlet	27,3	Szülőkkel lakik	53,9
6. Egy főre jutó jövedelem / Ft/hó /	- 1000	14,2	1001-1200	26,1	1201- 1400	19,0	1401 -1600	14,2	1601- 1800	20,2	1800 -	5,9
7. Iskolai végzettsége?	B ált. alatt	19,0	B ált.	40,4	Szakmunkás-képzés	38,9	Érettség	7,1	Főiskola	-	Egyetem	-
8. Milyen van a vállalatnál?/év/	0 - 1	23,8	1,1 - 3	55,9	3,1 - 6	14,2	6,1 - 9	5,9	9,1 - 12	-	12 -	-
9. Jelenlegi csoportbeosztása?	DELEP Kirend.	20,2	Gk.bist. csoport II.	52,3	Távolsági fuv.coop.	4,7	Tízosa pu.	13,0	Egyéb	9,5	-	-
10. Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?	Megfelelő	61,9	A DELEP. jobb	1,1	A gk.bist. coop.jobb	4,7	A távols. coop.jobb	14,2	Tízosa pu jobb	4,1	Autobuss jobb	16,6
11. Fizikai igénybevétel?	Nagyon kielégítő	5,9	Elvétel	47,6	Kiszá- bba	29,7	Nem ért	14,2	Kedveli	2,3	-	-
12. Fogasítványok kívül szakmunkásbizonyítvány?	Igen	33,3	Nem	66,6	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Ha nem, szeretné-e kiképzésben résztvenni?	Nem	22,8	Igen, a vállalatnál	57,6	Szakmunkás-képzés	26,3	-	-	-	-	-	-
14. A jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?	Egyáltalán nem	5,9	A miniszter előterjesztés	20,2	A KRESZ bővíteni	16,6	A keresk. bővíteni	7,1	Mindenben kielégítő	50,0	-	-
15. Kapott-e a vállalatnál fogyni?	Igen	11,9	Nem	86,0	-	-	-	-	-	-	-	-
16. Ha kapott, milyen hatással volt?	Nem érezték	20,0	Káros	30,0	Nem követ. elj. mert fél	-	Jobb volt	30,0	A szabály megtartandó	20,0	-	-
17. Tagja-e valamilyen brigádnak?	Igen	9,6	Nem	90,3	-	-	-	-	-	-	-	-
18. Ha igen, eszvesen dolgozik-e brigáttársaival?	Nem	12,5	Mindenki közül	-	Felelős társal	37,5	Ha hajj- nek, jó munkát	-	Elveszen	50,0	-	-
19. Tanulna-e kedvezőbb munkakör érdekében?	Nem	4,8	Igen akár más beosztás	12,0	Nem gondolt rá	25,9	A beosztás- tól füg- gően	9,6	Igen	48,1	-	-
20. Szabadidejében mivel foglalkozik a legszívesebben?	Civás	34,5	Tűt- néz	24,4	Husiba jár	10,7	Barátság	15,4	Kert: dé: művel	16,6	Szemmel	4,1
21. Szabadidejét mivel tölti a legszívesebben?	Egyedül	3,5	Baráttal	33,3	Családdal	53,5	Utazások helyen	5,9	Sportkör	3,5	-	-
22. Igényelné-e vállalatnál utazást a szabadidő eltöltésére?	Kirendelés	24,7	Állandó klub	38,9	Érdekes szoci. élet	15,4	TIT előadások	17,8	-	-	-	-
23. Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	17,8	Kicsit jobb	48,8	Ugyanilyen mint itt	24,7	Kicsit rosszabb	3,5	Sokkal rosszabb	-	-	-
24. A munkatársai közül melyiket érték a legjobban?	Sokkal jobb mint itt	16,6	Valamivel job.	22,8	Ugyanilyen	54,7	Valamivel rosszabb	5,9	Sokkal rosszabb	-	-	-
25. A céget hogyan becsüli egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobban	15,4	Valamivel jobban	34,5	Ugyanigy	38,0	Valamivel rosszabb	10,7	Sokkal rosszabb	4,1	-	-
26. Milyenek a követelmények az egyéb vállalatoknál?	Sokkal kisebbek	11,9	Valamivel kisebbek	27,3	Ugyan- ilyenek	44,6	Valamivel nagyobbak	19,0	Sokkal nagyobbak	-	-	-
27. Milyen a vezető az a vállalatoknál viszonylagos helyen?	Sokkal jobb	23,8	Kicsit jobb	17,8	Ugyan- ilyen	54,7	Kicsit rosszabb	3,5	Sokkal rosszabb	-	-	-
28. Milyen véleménye szerint a gépi munka?	Érdektelen robot	3,5	Nem nyújt örömet	10,7	Mint a leg- több munka	26,1	Kedvel- hető	50,0	Sok örömet nyújt	9,5	-	-
29. Milyenek a munkakörülmények az új vállalatoknál?	Sokkal jobbak	13,0	Valamivel jobbak	35,7	Ugyan- ilyenek	42,8	Valamivel rosszabbak	8,9	Kedvel- hető	-	-	-
30. Mit gondol, vajon az alap- ján javul-e a vállalat vezetése az új vállalatoknál?	Egyáltalán nem	4,7	Nem romlik	22,6	Nem tudja	24,4	Reméli	25,0	Érdektelen: l	26,1	-	-

26-30 ÉVES KORIG

Sor- szám	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
2.	Opakoriati ideje /év/	0 - 2	25,3	2,1 - 5	25,3	5,1 - 10	43,0	10,1 - 15	6,9	15,1 - 20	-	20,1 -	-
3.	Családi állapota	Házas gy. nélkül	12,6	Házas gyermekkel	69,6	Nőtlen	15,1	Hajadon	-	Elvált	2,5	Üvegy	-
4.	Lakóhelye	Szeged	53,1	Más város	8,8	Község 15 km-ig	20,2	Község 15 km -	15,1	Zsnya 15 kmig	4,2	Zsnya 15 km -	4,2
5.	Lakása	Saját mégénés	17,8	Társasház	6,3	Sajátlakás- lakás	3,7	Tanúcsi lakás	8,8	Albérlet	22,7	Szülőivel lakik	30,3
6.	Meg főve jutó jövedelem /Ft/hó/	- 1000	24,0	1001-1200	16,4	1201-1400	13,9	1401-1600	11,3	1601-1800	16,9	1800 -	15,1
7.	Iskolai végzettsége	8 élt. alatt	18,9	8 élt. iskola	39,2	Szakmunkás- képzés	34,1	Érettség	7,5	Főiskola	-	Egyetem	-
8.	Mióta van a vállalatnál?/év/	0 - 1	44,3	1,1 - 3	43,0	3,1 - 6	31,6	6,1 - 9	11,3	9,1 - 12	4,2	12 -	1,2
9.	Jelenlegi csoportbeosztása?	DELEP Kiszám.	8,8	Gk.bisz. csop.II.	40,5	Vérvizsg. fűv.csop.	21,5	Tízsa pu.	20,2	Egyéb	8,8	-	-
10.	Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?	Megfelelő	79,7	A DELEP jobb	4,2	A gk.bisz. csop.jobb	5,0	Vérvizsg. csop.jobb	7,5	Tízsa pu. jobb	-	Autóbusz jobb	6,3
11.	Piszaki igénybevétel?	Nagyon kel- lemetlen	5,0	Elvétel- hető	36,7	Közvetlen	21,5	Nem árt	24,0	Kedveli	12,6	-	-
12.	Jogosítványán kívül szakmunkásbábszolgálat?	Igen	25,3	Nem	74,6	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szakszolgá- latban részesített?	Nem	24,8	Igen, a vállalatnál	66,6	Szakmunkás képzésben	11,6	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi motiváció oktatás megelégedés?	Megelégedés nem	5,0	A másokkal bővítendő	26,5	A KRESZ bővítendő	24,0	A koronk. bővítendő	8,8	Mindenben kielégítő	35,4	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál fejlesztést?	Igen	17,7	Nem	82,2	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Ha kapott, milyen hatása volt?	Nem érdekl.	6,6	Kitelés	26,6	Nem követ- el. mert fél	20,0	Jogos volt	26,6	A szabály megtartan- dó	20,0	-	-
17.	Tudja-e valamilyen brügdátárni?	Igen	22,2	Nem	77,7	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	Ha igen, szivesen dolgozik-e brügdátárni?	Nem	6,2	Mindenki kivül	-	Fenntar- tással	18,7	Ha hajta- nak jó ve- lük	-	Szivesen	75,0	-	-
19.	Tudja-e a kedvezőbb munkakör értékben?	Nem	7,5	Nem lehet szakszolgá- latot	41,3	Nem gon- dolt rá	24,0	A beosztás tól füg- glen	12,6	Igen	44,3	-	-
20.	Szabadidejében mivel foglal- kozik a legszivesebben?	Olvás	17,7	TV-t néz	22,7	Közibe jár	6,3	Barkácsol	22,7	Kertjót műveli	26,5	Semmiel	3,7
21.	Szabadidejét mivel tölti el a legszivesebben?	Egyedül	3,7	Barkácsol	7,5	Családdal	79,7	Szórakoz- helyen	2,5	Sportkör	6,3	-	-
22.	Igényelné-e vállalatán belül a szabadidő eltöltését?	Kirándulás	33,3	Állandó klub	33,3	Zenés ös- szervezet	7,6	TIT -lelőadások	25,6	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	17,7	Kicsit jobb	36,7	Ugyanilyen mint itt	44,7	Kicsit rosszabb	2,5	Sokkal rosszabb	4,2	-	-
24.	A munkatársi viszony egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobb mint itt	6,3	Valamivel jobb	17,8	Ugyan- ilyen	56,9	Valamivel rosszabb	8,8	Sokkal rosszabb	-	-	-
25.	A gkv-t hogyan becsülik egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobban	16,4	Valamivel jobban	32,9	Ugyan- ilyen	40,5	Valamivel kevésbé	8,8	Sokkal kevésbé	4,2	-	-
26.	Milyenek a követelmények az egyéb vállalatoknál?	Sokkal kisebkek	7,5	Valamivel kisebkek	34,6	Ugyan- ilyenek	46,8	Valamivel nagyobbak	13,9	Sokkal nagyobbak	-	-	-
27.	Milyen vezetők és a dol- gozók viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	16,4	Kicsit jobb	25,3	Ugyan- ilyen	44,3	Kicsit rosszabb	12,6	Sokkal rosszabb	4,2	-	-
28.	Milyen véleménye szerint a gkv-i munka?	Létezik robot	2,5	Nem nyújt örömet	11,3	Mint a leg- jobb munka	27,8	Kedvel- hető	41,3	Sok örömet nyújt	8,8	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	Sokkal jobb	15,1	Valamivel jobb	34,6	Ugyan- ilyenek	40,5	Valamivel rosszabb	10,1	Kedvesít- lenőbbek	2,5	-	-
30.	Mit gondol, vajon a vállalat javítja-e a vállalat vezetés saját munkáját?	Megelégedés nem	6,3	Nem rendli	18,9	Nem tudja	26,5	Nemóli	27,8	Feltét- lenül	20,2	-	-



VIZSGÁLATI SZEMPONTOK SZERINTI 4-OS MEGOSZLÁSOK

21-26 ÉVES KORIG

Sor szám	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
2.	Szinkronizációs ideje /év/	0 - 2	12,3	2,1 - 5	24,3	5,1 - 10	34,4	10,1 - 15	29,2	15,1 - 20	5,6	20,1 -	
3.	Családi állapot?	Házas gy. nőkül	19,4	Házas gyermekkel	70,7	Móltan	10,1	Hajadon	4,4	Elvált:	6,4	Övegy	
4.	Lakóhelye	Szeged	49,4	Ház város	4,4	Köszög 15 km-ig	17,9	Köszög 15 km -	22,4	Tanya 15 km-ig	4,1	Tanya 15 km -	4,4
5.	Lakása	Saját mágnház	50,3	Társasház	4,4	SEVetkez. lakás	12,3	Tandem lakás	16,8	Albérlet	13,4	Szülőivel lakik	22,4
6.	Kétfőre jutó üvedelen? /n/hó/	- 1000	9,3	1001-1200	12,3	1201-1400	14,6	1401-1600	6,7	1601-1800	12,3	1800 -	14,6
7.	Iskolai végzettsége?	B ált. alatt	22,4	B ált.	59,5	Stamunkás képzés	11,2	Érettség	6,7	Főiskola	-	Egyetem	-
8.	Mióta van a vállalatnál? /év/	0 - 1	13,4	1,1-3	26,9	3,1 - 6	16,8	6,1 - 9	19,1	9,1 - 12	15,7	12 -	7,8
9.	Jelenlegi csoportbeosztás?	DEKOP Kirend.	10,1	Gk.bisz. coop.II.	33,7	Fővelőgél fuv.coop.	30,3	Tíznapu	21,3	Egyéb	4,4	-	-
10.	Hogyan ítéli meg jelenlegi munkakörét?	Megfelelő	75,2	A DEKOP jobb	-	A Gk.bisz. coop.jobb	3,3	A fővel. coop.jobb	6,7	A Tíznapu jobb	2,2	Autóbusz jobb	12,3
11.	Piszaki ágnyelvételt?	Hogyan kel- lemetlen	5,6	Elvételhe- z	33,7	Köszögbe	39,3	Nem ért	14,6	Közelet	6,7	-	-
12.	Jogszolgáltatás kivül szakmunkásbizonyítvány?	Igen	26,0	Nem	74,9	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szerezt-e kiképzésben résztvevőt?	Nem	25,0	Igen, a vállalatnál	65,6	Stamunkás- képzésben	9,3	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?	Égyáltalán nem	13,4	A minszaki bővítés	19,1	A KRESZ bővítés	16,8	A keresked. bővítés	10,1	Hindelen kölögtés	40,4	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál foglalkoztatást?	Igen	26,9	Nem	73,0	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Ha kapott, milyen hatással volt?	Nem értekl	-	Kiszéles	24,0	Nem követ- el, mert széles	3,0	Jogos volt	36,0	A szabály megtartaná- d	32,0	-	-
17.	Tudja-e valamilyen brigádnak?	Igen	17,9	Nem	82,0	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársával?	Nem	5,8	Munka- kivül	23,5	Penntar- tással	17,6	Ha hajja- fak, jó vélük	5,8	Szívesen	47,0	-	-
19.	Kanulra-e kedvesebb munkakör érdeklében?	Nem	5,6	Nem csak nem beoszt- ást	12,3	Nem gon- dolt rá	25,8	A beosztás- tól füg- gően	21,3	Igen	34,8	-	-
20.	Szabaddíjában mivel foglalkozik a legszívesebben?	Olvas	14,6	TV-t néz	29,2	Moniba jár	4,4	Barkácsol	22,4	Hortjót művel	25,8	Semivel	3,3
21.	Szabaddíját kivel tölti el a legszívesebben?	Magától	2,2	Barkáccsal	10,1	Családdal	80,8	Ha munko- helyen	3,3	Sportkör	3,3	-	-
22.	Iszonyolód-e vállalatban belüli a szabaddíj eltöltéséről?	Kiszéles	47,1	Állandó klub	29,2	Lenés sz- széles	4,4	TIT olimpikus	19,1	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	8,9	Kicsit jobb	43,8	Ugyanilyen mint itt	43,8	Kicsit rosszabb	2,2	Sokkal rosszabb	1,1	-	-
24.	A munkatársi viszony egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobb mint itt	6,7	Valamivel jobb	30,3	Ugyanilyen	59,9	Valamivel rosszabb	7,8	Sokkal rosszabb	4,1	-	-
25.	A gkv-t hogyan becsüli egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobban	7,8	Valamivel jobban	57,0	Ugyanien	43,8	Valamivel kevésbé	8,9	Sokkal kevésbé	2,2	-	-
26.	Milyenek a követelmények az egyéb vállalatoknál?	Sokkal kisebkek	16,8	Valamivel kisebkek	23,5	Ugyan- ilyenek	40,4	Valamivel nagyobbak	3,9	Sokkal nagyobbak	1,1	-	-
27.	Milyen a vezetők és a dolgozók viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	7,8	Kicsit jobb	26,9	Ugyan- ilyen	57,3	Kicsit rosszabb	5,6	Sokkal rosszabb	2,2	-	-
28.	Milyen, véleménye szerint a gkv-i munka?	Előkelően robot	2,2	Nem nyújt széles	13,4	Mint a leg- több munk	33,7	Kedvel- hető	37,0	Sok szíves- nyújt	13,4	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	Sokkal jobbak	7,8	Valamivel jobbak	38,2	Ugyan- ilyenek	38,2	Valamivel rosszabbak	13,4	Kevésbé- lenebbek	2,2	-	-
30.	Mit gondol, valással alapján javul-e a vállalat vezetői munkájait?	Égyáltalán nem	4,4	Nem romdli	13,4	Nem tudja	17,9	Reméli	26,9	Peltős- lenül	37,0	-	-

VIZSGÁLATI SZEMPONTOK SZERINTI K-OS MEGOSZLÁSOK

9. tábla

36 - 40 ÉVES KORIG

Sor- szám	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
2.	Gyakorlati ideje /év/	0 - 2	6,9	2,1 - 5	9,3	5,1 - 10	44,6	10,1 - 15	23,2	15,1 - 20	16,2	20,1 -	2,3
3.	Családi állapota?	Házass. gy. nélkül	44,6	Házass. gyermekekkel	72,0	Nőtlen	6,9	Hajadon	-	Elvált	9,3	Ösvögy	-
4.	Lakóhely?	Szeged	34,1	Más város	6,9	Kisváros 15 km-ig	18,6	Kisváros 15 km -	16,6	Tanya 15 km-ig	2,3	Tanya 15 km -	2,3
5.	Lakás	Saját megvásárlás	46,5	Társasház	6,9	Szövetkez.- lakás	4,6	Tanári lakás	23,2	Albérlet	4,6	Szülőkkel lakik	13,9
6.	Egy főre jutó jövedelem / Ft/hó /	- 1000	23,2	1001-1200	13,9	1201-1400	23,2	1401-1600	6,9	1601-1800	11,6	1800 -	20,9
7.	Iskolai végzettsége?	8 ált. alatt	34,8	8 ált.	48,6	Szakmunkás- képzés	4,6	Érettség	11,6	Főiskola	-	Egyetem	-
8.	Mióta van a vállalatnál?/év/	0 - 1	9,3	1,1 - 3	13,9	3,1 - 6	27,9	6,1 - 9	16,2	9,1- 12	16,2	12 -	16,2
9.	Jelenlegi csoportbeosztás?	DELP Kirend.	4,6	Gk.bist. csop.II.	37,2	Fővárosi csop.	37,2	Tízosa pu.	44,6	Egyéb	9,3	-	-
10.	Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?	Megfelelő	34,6	A DELP jobb	-	A gk.bist. csop.jobb	2,3	Fővárosi csop.jobb	2,3	Tízosa pu. jobb	-	Autóbusz jobb	13,9
11.	Piszki igénybevétel?	Nagyon költségtelen	4,6	Elvisele- hető	39,5	Kedves	30,2	Nem ért	18,6	Kedveli.	6,9	-	-
12.	Jogszabványon kívül szakmunkásbiztosítvány?	Igen	34,8	Nem	65,1	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szeretné-e kétségben résztvenni?	Nem	35,7	Igen, a vállalat- nál	60,7	Szakmunkás- képzésben	3,5	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?	Megfelelő nem	9,3	A műszaki bővítenélő	20,9	A KESZ bővítenélő	13,9	A keresked. bővítenélő	16,2	Mindenben kielégítő	39,5	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál foglalkoztatást?	Igen	32,5	Nem	67,4	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Ha kapott, milyen hatása volt?	Nem érdeklő	-	Kitöltés	28,5	Nem követ- kező	7,1	Jogos volt	24,4	A szabály megtartan- dó	42,8	-	-
17.	Tudja-e valamilyen brigádnak?	Igen	25,5	Nem	74,4	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	Ha igen, eszteromi dolgozó-e brigádtársával?	Nem	9,0	Kivétel kivétel	9,0	Parttársan- nal	9,0	Ha hajta- nak vették	9,0	Eszterom	63,6	-	-
19.	Kannal-e kedvezőbb munkakör érdeklődésben?	Nem	4,6	Nem akar más beoszt- ást	46,2	Nem gon- dolt rá	27,9	A beosztás- től füg- getlen	23,2	Igen	17,9	-	-
20.	Szabadságjében mivel foglalkozik a legszívesebben?	Olvas	18,6	TV-t néz	37,2	Kisiba jár	2,3	Darkácsol	13,9	Kertjét műveli	23,2	Szemével	4,6
21.	A szabadságját mivel tölti el a legszívesebben?	Egyedül	6,9	Darátokkal	13,9	Családdal	72,0	Szórakozó helyen	4,6	Sportkör	2,3	-	-
22.	Igényelne-e vállalaton belül a szabadságát eltöltésért?	Kirándulás	34,1	Állás klub	44,4	Zenei szociális	7,3	ITT előadások	17,0	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatoknál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	4,6	Kicsit jobb	32,5	Ugyanilyen mint itt	60,4	Kicsit rosszabb	-	Sokkal rosszabb	2,3	-	-
24.	A munkatársai viszonylagos egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobb mint itt	9,3	Valamivel jobb	20,9	Ugyan- ilyen	65,1	Valamivel rosszabb	4,6	Sokkal rosszabb	-	-	-
25.	A gkv-t hogyan becsülik egyéb vállalatoknál?	Sokkal jobban	9,3	Valamivel jobban	32,5	Ugyan- ilyen	53,4	Valamivel kevésbé	4,6	Sokkal kevésbé	-	-	-
26.	Milyenek a kivételmentes az egyéb vállalatoknál?	Sokkal kisebbség	13,9	Valamivel kisebbség	27,9	Ugyanilyo- nak	46,5	Valamivel nagyobbak	11,6	Sokkal nagyobbak	-	-	-
27.	Milyen a vezetők és a dolgozók viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	6,9	Kicsit jobb	32,5	Ugyan- ilyen	60,4	Kicsit rosszabb	-	Sokkal rosszabb	-	-	-
28.	Milyen véleménye szerint a gkv-i munka?	Előretörő robot	-	Nem nyílt útnak	4,6	Mint a leg- több munká-	32,5	Kedvel- hető	53,6	Sok örömet nyújt	6,9	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	Sokkal jobb	2,3	Valamivel jobb	46,6	Ugyan- ilyenek	37,2	Valamivel rosszabbak	11,6	Kedvezőtlen- esebbek	-	-	-
30.	Mit gondol, valójában alapján javítja-e a vállalat vezetők munkáját?	Megfelelő nem	6,9	Nem reméli	46,2	Nem tudja	24,9	Reméli	30,2	Feltöt- tenél	25,5	-	-

VIZSGÁLATI SZEMPONTOK SZERINTI 8-OS MEGJELZÉSEK

40 ÉVES KOR FELETT

Sor- szám	VIZSGÁLATI SZEMPONT	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%	VÁLASZ	%
2.	Qyakorlati ideje /év/	0 - 2	-	2,1 - 5	8,4	5,1 - 10	22,0	10,1 - 15	13,5	15,1 - 20	25,4	20,1 -	30,5
3.	Családi állapota	Házass. gy. nőkiül	19,5	Házass. gyermekke	77,9	Nőtlen	-	Hajadon	-	Elvált	6,7	Övegy	1,6
4.	Lakóhelye	Szeged	57,6	Más város	6,4	Küszög 15 km-ig	15,2	Küszög 15 km -	11,8	Tanya 15 km-ig	1,6	Tanya 15 km -	5,0
5.	Lakás	Saját mégánhá	61,0	Szónaház	9,9	Szövetkez. lakás	1,6	Daróczi lakás	20,9	Albérlet	9,9	Szállékkal lakik	10,1
6.	Egy főre jutó jüvedelem /Ft/	- 1000	20,9	1001-1200	15,2	1201-1400	18,6	1401-1600	12,1	1601-1800	11,8	1800 -	23,7
7.	Iskolai végzettsége?	8 ált. alatt	30,5	8 ált.	52,5	Szakmunkás képző	10,1	Érettség	9,9	Főiskola	-	Egyetem	9,9
8.	Hóna van a vállalatnál?/év/	0 - 1	3,3	1,1 - 3	16,9	3,1 - 6	25,4	6,1 - 9	6,7	9,1 - 12	18,6	12 -	28,4
9.	Jelenlegi csoportbeosztás?	DELEP Kirend.	8,4	Gk.bist. coop.II.	23,7	Fővelségi fuv.o.op.	19,1	Tízsa pu.	11,8	Egyéb	6,7	-	-
10.	Hogyan itéli meg jelenlegi munkáját?	Megfelelő	84,7	A DELEP jobb	-	Gk.bist. coop.jobb	-	Fővelségi coop.jobb	6,7	A Tízsa pu jobb	1,6	Autóbusz jobb	6,7
11.	Flakái igénybevétel?	Hogyan kellemtlen	3,9	Elviseel- hető	40,6	Köszömbő	32,2	Non ért	15,2	Kedveli	8,4	-	-
12.	Jogszivványon kívül szakmunkásbölcsivvány?	Igen	33,8	Non	66,1	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	Ha nem, szeretné-e képzésben résztvenni?	Non	55,0	Igen, a vállalatnál	35,0	Szakmunkás- képzésben	10,0	-	-	-	-	-	-
14.	A jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?	Egyáltalán non	10,1	A minszaki bővítendő	15,2	A VRSZ bővítendő	22,0	A keresked bővítendő	9,9	Mindenben kielégítő	42,1	-	-
15.	Kapott-e a vállalatnál fegyelmet?	Igen	15,2	Non	84,7	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Ha kapott, milyen hatása volt?	Non főke- li	11,1	Kitaláló	33,9	Non követ előért főli	11,1	Jócsa volt	33,9	A szabály begtartandó	11,1	-	-
17.	Tudja-e valamilyen brigádnak?	Igen	25,4	Non	74,5	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	Ha igen, szivesen dolgozik-e brigádtársaival?	Non	-	Mindogy kivül	-	Ha hájta- nak, jó vélük	6,6	Fenntar- tással	20,0	Szivesen	73,9	-	-
19.	Tudja-e kedvesebb munkát érdekel?	Non	3,9	Non elmar- tás becs- tás	33,6	Non gondolt rd	23,7	A beosztás tól füg- gőn	15,2	Igen	23,7	-	-
20.	Szabadidőjében mivel foglal- kozik a legszivesebben?	Olvas	15,2	TV-t néz	25,4	Horiba jár	1,6	Barkácsol	20,9	Kertjét műveli	32,2	Semmiel	5,0
21.	Szabadidőjét mivel tölti ol a legszivesebben?	Megyeáll	3,9	Barátokkal	10,1	Családdal	83,0	Szórakozó helyen	1,6	Sportkör	1,6	-	-
22.	Leányolnó-e vállalaton belül a szabaddió eltöltését?	Kirándulás	47,4	Állandó klub	23,7	Zenei öss- szervezetel	5,0	TIT elgádsok	23,7	-	-	-	-
23.	Egyéb vállalatnál a fizetés?	Sokkal jobb mint itt	10,1	Kicsit jobb	28,8	Ugyanilyen mint itt	57,6	Kicsit rosszabb	4,6	Sokkal rosszabb	1,6	-	-
24.	A munkatársai viszony egyéb vállalatnál?	Sokkal jobb mint itt	16,9	Valamivel jobb	22,0	Ugyan- ilyen	58,9	Valamivel rosszabb	1,6	Sokkal rosszabb	-	-	-
25.	A grv-t hogyan becsüli meg egyéb vállalatnál?	Sokkal jobban	13,5	Valamivel jobban	27,1	Ugyanigy	50,8	Valamivel kevésbé	8,4	Sokkal kevésbé	-	-	-
26.	Milyenek a követelmények az egyéb vállalatnál?	Sokkal kisebkek	10,1	Valamivel kisebkek	35,5	Ugyan- ilyenek	47,4	Valamivel nagyobbak	5,0	Sokkal nagyobbak	4,6	-	-
27.	Milyen vezetők és a dolgo- zók viszonya egyéb helyeken?	Sokkal jobb	13,5	Kicsit jobb	11,8	Ugyan- ilyen	67,7	Kicsit rosszabb	5,0	Sokkal rosszabb	4,6	-	-
28.	Milyen véleménye szerint a gépkocsivezetési munka?	Lelektelen robot	4,6	Non nyújt örömet	10,1	Mint a leg- több munka	25,4	Kedvel- hető	54,2	Sok örömet nyújt	8,4	-	-
29.	Milyenek a munkakörülmények más vállalatnál?	Sokkal jobb k	13,5	Valamivel jobb k	25,4	Ugyan- ilyenek	47,4	Valamivel rosszabbak	10,1	Kedvesít- lenebbek	9,9	-	-
30.	Ha jobban, vállalatnál alapsz javítja-e a vállalat vezetés saját munkáját?	Egyáltalán non	3,9	Non reméli	18,6	Non tudja	25,4	Reméli	23,7	Feltét- lenül	28,4	-	-

3. A kérdések közötti összefüggések

1. Életkor - Gyakorlati idő 2.

11. tábla

$\chi^2 = 278,22$ $\varphi = 0,15$ $n = 366$	0-2 év	2,1-5 év	5,1-10 év	10,1-15 év	15,1-20 év	20 év felett	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	91,6	8,3					3,2
21 - 25 év	35,7	50	14,2				22,9
26 - 30 év	25,3	25,3	43	6,3			21,5
31 - 35 év	12,3	21,3	31,4	29,2	5,6		24,3
36 - 40 év	6,9	9,3	41,8	23,2	16,2	2,3	11,7
40 év felett		8,4	22	13,5	25,4	30,5	16,1
Összesen az esetszám %-ában	20,4	24,8	28,6	13,3	7,3	5,1	100

1. Életkor - Családi állapot 3.

12. tábla

$\chi^2 = 132,14$ $\gamma = 0,07$ $n = 366$	Házassz. gy. nélkül	Házassz. gyerekkel	Nőtlen	Hajadon	Elvált	Özvegy	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	33,3		66,6				3,2
21 - 25 év	16,6	25	52,3	4,7	1,1		22,9
26 - 30 év	12,6	69,6	15,1		2,5		21,5
31 - 35 év	13,4	70,7	10,1	1,1	4,4		24,3
36 - 40 év	11,6	72	6,9		9,3		11,7
40 év felett	13,5	77,9			6,7	1,6	16,1
Összesen az esetszám %-ában	14,4	59	20,7	1,3	4	0,2	100

1. Életkor - 5. Lakás

13. tábla

$\chi^2 = 74,8049$ $p = 0,2043$ $n = 366$	Önálló lakása van	Önálló lakása nincs	Összesen az esetszám %-ában
30 év alatt	29	70	47
30 év felett	74	25	52
Összesen az esetszám %-ában	53	46	

1. Életkor - 4. Lakóhely

14. tábla

	nem tanya	tanya	összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 11,7140$ $p = 0,0320$ $n = 366$			
25 év alatt	84	15	26
25 év felett	95	4	73
Összesen az esetszám %-ában	92	7	



1. Életkor - Iskolai végzettség

15. tábla

$\chi^2 = 55,43$ $p = 0,03$ $n = 366$	8 ált. alatt	8 ált.	szakmunkás képző	Érettségi	Főiskola	Egyetem	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	16,6	25	33,3	25			3,2
21 - 25 év	19	40,4	33,3	7,1			22,9
26 - 30 év	18,9	39,2	34,1	7,5			21,5
31 - 35 év	22,4	59,5	11,2	6,7			24,3
36 - 40 év	34,8	48,8	4,6	11,6			11,7
40 év felett	30,5	52,5	10,1	3,3		3,3	16,1
Összesen az esetszám %-ában	23,4	47,2	21	7,6		0,5	100

1. Életkor - 7. Iskolai végzettség

15/a tábla

	8 ált. alatt	8 ált. felett	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 27,6079$ $p = 0,0754$ $n = 366$			
30 év alatt	57	42	47
30 év felett	82	17	52
Összesen az esetszám %-ában	70	29	

1. Életkor - 13. Ha nem rendelkezik ilyen bizonyítvánnyal, szeretne-e képzésben részt venni

16. tábla

$\chi^2 = 31,27$ $p = 0,06$ $n = 255$	nem	igen a vál- lalatnál	szemünkás- képzőben	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	2,3	66,6	33,3	2,3
21 - 25 év	22,8	50,8	26,3	22,3
26 - 30 év	21,6	66,6	11,6	23,5
31 - 35 év	25	65,6	9,3	25
36 - 40 év	35,7	60,7	3,5	10,9
40 év felett	55	35	10	15,6
Összesen az esetszám %-ában	29	57,2	13,7	100

1. Életkor - 13. Ha nem rendelkezik ilyen bizonyítvánnyal, szeretné-e képzésben részt venni?

16/a tábla

	nem	igen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 15,5461$ $p = 0,0609$ $n = 255$			
40 év alatt	24	75	84
40 év felett	55	45	15
Összesen az esetszám %-ában	29	70	

1. Életkor - 19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen /anyagilag, beosztás szempontjából/?

17. tábla

	nem	nem akar más beosztást	nem gondolt rá	a beosztástól függetlenül	igen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 31,05$ $p = 0,02$ $n = 365$						
20 év és alatta	8,3	25	33,3	8,3	25	3,2
21 - 25 év	4,8	12	25,3	9,6	48,1	22,7
26 - 30 év	7,5	11,3	24	12,6	44,3	21,6
31 - 35 év	5,6	12,3	25,8	21,3	34,8	24,3
36 - 40 év	4,6	16,2	27,9	23,2	27,9	11,7
40 év felett	3,3	33,8	23,7	15,2	23,7	16,1
Összesen az esetszám %-ában	5,4	16,4	25,4	15,6	36,9	100

1. Életkor - 19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen /anyagilag, beosztás szempontjából/?

17/a tábla

	nem	igen v. nem gon- dolt rá	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 9,7149$ $f = 0,0266$ $n = 365$			
40 év alatt	18	81	83
40 év felett	37	62	16
Összesen az esetszám %-ában	21	78	

1. Életkor - 10. Hogyan ítéli meg jelenlegi munkakörét?

18. tábla

	megfelelő	nem megfelelő	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 13,7930$ $\varphi = 0,0376$ $n = 366$			
25 év alatt	60	39	26
25 év felett	79	20	73
Összesen az esetszám %-ában	74	25	

1. Életkor - 15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést?

19. tábla

	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 4,7698$ $p = 0,0130$ $n = 366$			
30 év alatt	15	84	47
30 év felett	24	75	52
Összesen az esetszám %-ában	20	79	



1. Életkor - 16. Ha kapott, milyen hatással volt Önre?

20. tábla

$\chi^2 = 15,84$ $\gamma = 0,05$ $n = 76$	nem érdekli	kitolás	nem követ el, mert fél	jogos volt	a szabály megtartan- dó	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta		33,3	33,3		33,3	3,9
21 - 25 év	20	30		30	20	13,1
26 - 30 év	6,6	26,6	20	26,6	20	19,7
31 - 35 év		24	8	36	32	32,8
36 - 40 év		28,5	7,1	21,4	42,8	18,4
40 év felett	11,1	33,3	11,1	33,3	11,1	11,8
Összesen az esetszám %-ában	5,2	27,6	10,5	28,9	27,6	100

1. Életkor - 16. Ha kapott, milyen hatással volt Önre?

20/a tábla

	közömbös	nem közömbös	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 3,2220$ $p = 0,0423$ $n = 76$			
25 év alatt	15	84	17
25 év felett	3	96	82
Összesen az esetszám %-ában	5	94	

1. Életkor - 17. Tagja-e valamilyen brigádnak?

21. tábla

$\chi^2 = 6,7610$ $\varphi = 0,0185$ $n = 365$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	9	90	26
20 év felett	21	78	73
Összesen az esetszám %-ában	18	81	

1. Életkor - 18. Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársaival?

22. tábla

$\chi^2 = 31,83$ $p = 0,11$ $n = 68$	nem	mindegy kivel	fenntartás- sal	ha hajtanak, jó velük	szívesen	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta				100		1,4
21 - 25 év	12,5		37,5		50	11,7
26 - 30 év	6,2		18,7		75	23,5
31 - 35 év	5,8	23,5	17,6	5,8	47	25
36 - 40 év	9	9	9	9	63,6	16,1
40 év felett			20	6,6	73,3	22
Összesen az esetszám %-ában	5,8	7,3	19,1	5,8	61,7	100

1. Életkor - 20. Szabadidejében mivel foglalkozik a legszivesebben?

23. tábla

$\chi^2=12,0843$ $p = 0,0330$ $n = 366$	szellemi- tevékeny- ség	fizikai- tevékeny- ség	Összesen az esetszám %-ában
25 év és alatta	68	31	26
25 év felett	48	51	73
Összesen az esetszám %-ában	53	46	

1. Életkor - 21. Szabadidejét hogyan tölti a legszivesebben?

24. tábla

$\chi^2 = 52,24$ $p = 0,03$ $n = 366$	egyedül	barátokkal	családdal	szórakozó helyen	sportkör	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	8,3	50	25	16,6		3,2
21 - 25 év	3,5	33,3	53,5	5,9	3,5	22,9
26 - 30 év	3,7	7,5	79,7	2,5	6,3	21,5
31 - 35 év	2,2	10,1	80,8	3,3	3,3	24,3
36 - 40 év	6,9	13,9	72	4,6	2,3	11,7
40 év felett	3,3	10,1	83	1,6	1,6	16,1
Összesen az esetszám %-ában	3,8	16,6	71,8	4	3,5	100

1. Életkor - 22. Igényelné-e vállalaton belül a szabadidő eltöltését vagy kitöltését?

25. tábla

$\chi^2 = 24,24$ $f = 0,02$ $n = 363$	kirándulás	állandó klub	zenés özsze- szejövetel	TIT előadások	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	33,3	41,6	25		33,3
21 - 25 év	29,7	36,9	15,4	17,8	23,1
26 - 30 év	33,3	33,3	7,6	25,6	21,4
31 - 35 év	47,1	29,2	4,4	19,1	24,5
36 - 40 év	34,1	41,4	7,3	17	11,2
40 év felett	47,4	23,7	5	23,7	16,2
Összesen az esetszám %-ában	38,2	32,7	8,8	20,1	100

1. Életkor - 22. Igényelné-e vállalon belül a szabadidő eltöltését, vagy kitöltését?

25/a tábla

$\chi^2 = 6,3163$ $p = 0,0174$ $n = 363$	kirándulás	klub, zenés összejövetel	Összesen az esetszám %-ában
30 év alatt	31	68	47
30 év felett	44	55	52
Összesen az esetszám %-ában	38	61	



1. Életkor - 22. Igényelné-e vállalaton belül a szabadió eltöltését vagy kitöltését?

25/b tábla

$\chi^2 = 24,24$ $\varphi = 0,02$ $n = 363$	kirándulás	állandó klub	zenés-össze-jövetel	TIT előadások	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	2,8	4,2	9,3		3,3
21 - 25 év	17,9	26	40,6	20,5	23,1
26 - 30 év	18,7	21,8	18,7	27,3	21,4
31 - 35 év	30,2	21,8	12,5	23,2	24,5
36 - 40 év	10	14,2	9,3	9,5	11,2
40 év felett	20,1	11,7	9,3	19,1	16,2
Összesen az esetszám %-ában	38,2	32,7	8,8	20,1	100

1. Életkor - 23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet?

26. tábla

	valamivel jobb	ugyanilyen vagy rossz- szabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=10,5967$ $\varphi = 0,0289$ $n = 366$			
35 év alatt	57	42	72
35 év felett	38	61	27
Összesen az esetszám %-ában	51	48	

1. Életkor - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

27. tábla

$\chi^2 = 54,01$ $p = 0,03$ $n = 366$	sokkal jobb mint itt	valamivel jobb	ugyanilyen mint itt	valamivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta	16,6	25	33,3	8,3	16,6	3,2
21 - 25 év	16,6	22,6	54,7	5,9		22,9
26 - 30 év	6,3	27,8	56,9	8,8		21,5
31 - 35 év	6,7	30,3	53,9	7,8	1,1	24,3
36 - 40 év	9,3	20,9	65,1	4,6		11,7
40 év felett	16,9	22	59,3	1,6		16,1
Összesen az esetszám %-ában	11,2	25,4	56,2	6,2	0,8	100

1. Életkor - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben más vállalatoknál?

27/a tábla

	jobb, ugyan- ilyen vagy rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 38,3254$ $\varphi = 0,1047$ $n = 366$			
20 év és alatta	83	16	3
20 év felett	99		96
Összesen az esetszám %-ában	99		

1. Életkor - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

28. tábla

$\chi^2=64,74$ $\varphi = 0,04$ $n = 366$	sokkal jobb	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
20 év és alatta		8,3	41,6	50		3,2
21 - 25 év	23,8	17,8	54,7	3,5		22,9
26 - 30 év	16,4	25,3	44,3	12,6	1,2	21,5
31 - 35 év	7,8	26,9	57,3	5,6	2,2	24,3
36 - 40 év	6,9	32,5	60,4			11,7
40 év felett	13,5	11,8	67,7	5	1,6	16,1
Összesen az esetszám %-ában	13,9	22,1	55,4	7,3	1	100

1. Életkor - 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

29. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli nem tudja reméli	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 8,5113$ $\psi = 0,0232$ $n = 366$			
20 év és alatta	25	75	3
20 év felett	5	94	96
Összesen az esetszám %-ában	5	94	

7. Iskolai végzettség - 12. Jogositványán kívül rendelkezik-e olyan szakmunkásbizonyítvánnyal, amely műszaki szempontból könnyíti a gépkocsivezetést?

30. tábla

$\chi^2=40,31$ $\varphi = 0,11$ $n = 366$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
8 általános alatt	16,2	83,7	23,4
8 általános, vagy annak megfelelő	24,2	75,7	47,2
szakmunkás- képző iskola	57,1	42,8	21
érettségi	46,4	53,5	7,6
főiskola			
egyetem	50	50	0,5
Összesen az esetszám %-ában	31,1	68,8	100

7. Iskolai végzettség - 12. Jogositványán kívül rendelkezik-e olyan szakmunkásbizonyítvánnyal, amely műszaki szempontból könnyíti a gépkocsivezetést?

30A tábla

$\chi^2=37,4858$ $\varphi = 0,1024$ $n = 366$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
8 általános és alatta	21	78	70
8 általános felett	54	45	29
Összesen az esetszám %-ában	31	68	



7. Iskolai végzettség - 13. Ha nem rendelkezik ilyen bizonyítvánnyal, szeretne-e képzésben részt venni?

31. tábla

$\chi^2=13,77$ $\varphi = 0,02$ $n = 255$	nem	igen, vállalaton belül	igen, szakmunkásképzőben	Összesen az esetszám %-ában
8 általános alatt	34,7	61,1	4,1	28,2
8 általános, vagy annak megfelelő	25	55,3	19,6	51,7
szakmunkásképző iskola	31,4	60	8,5	13,7
érettségi főiskola	26,6	53,3	20	5,8
egyetem	100			0,3
Összesen az esetszám %-ában	29	57,2	13,7	100

7. Iskolai végzettség - 19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen (anyagilag, beosztás szempontjából)?

32. tábla

$\chi^2 = 24,61$ $\varphi = 0,01$ $n = 365$	nem	nem akar más beosztást	nem gondolt rá	a beosztástól függetlenül	igen	Összesen az esetszám %-ában
8 általános alatt	5,8	23,2	30,2	19,7	20,9	23,5
8 általános, vagy annak megfelelő	4,6	13,3	25	18,6	38,3	47,1
szakmunkás-képző	7,7	14,2	24,6	7,7	45,4	21
érettségi	3,5	21,4	14,2	7,1	53,5	7,6
főiskola						
egyetem			50		50	0,5
Összesen az esetszám %-ában	5,4	16,4	25,4	15,6	36,9	100

7. Iskolai végzettség - 19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kevesebb legyen (anyagilag, beosztás szempontjából)?

32/a tábla

	nem, vagy nem gondolt rá	igen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=12,4448$ $\varphi = 0,0340$ $n = 365$			
8 általános- nál kevesebb	79	20	23
8 általános, vagy annál több	58	41	76
Összesen az esetszám %-ában	63	36	

12. Jogositványán kívül rendel- - 13. Ha nem rendelkezik  
kezik-e olyan szakmunkás- ilyen bizonyítvány-  
bizonyítvánnyal, amely mű- nyal, szeretne-e kép-  
szaki szempontból könnyíti zésben részt venni?  
a gépkocsivezetést?

32/b tábla

$\chi^2 = 1,17$ $\varphi = 0,00$ $n = 255$	nem	igen, a vállalatnál	szakmunkás-képzőben	Összesen az esetszám %-ában
igen	33,3	33,3	33,3	1,1
nem	28,9	57,5	13,4	98,8
Összesen az esetszám %-ában	29	57,2	13,7	100

19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen (anyagiilag, beosztás szempontjából)?

- 20. Szabad idejében mivel foglalkozik a legszívesebben?

32/c tábla

$\chi^2=49,53$ $\varphi = 0,03$ $n = 365$	olvas	TV-t néz	moziba jár	barkácsol	kertjét műveli	semmit sem csinál	Összesen az esetszám %-ában
igen	20	25	20	15	5	15	5,4
nem akar más beosztást	11,6	26,6	8,3	16,6	28,3	8,3	16,4
nem gondolt rá	12,9	22,5	9,6	23,6	29	2,1	25,4
a beosztástól függően	15,7	26,3	3,5	29,8	22,8	1,7	15,6
igen	31,1	28,1	4,4	14	21,4	0,7	36,9
Összesen az esetszám %-ában	20,2	26	7,1	19,4	23,8	3,2	100

13. Ha nem rendelkezik ilyen bizonyítvánnyal, szeretne-e képzésben részt venni?

- 20. Szabad idejében mivel foglalkozik a legszivesebben?

32/d tábla

$\chi^2=32,28$ $\varphi = 0,06$ $n = 255$	olvas	TV-t néz	moziba jár	barkácsol	kertjét műveli	semmit sem csinál	Összesen az esetszám %-ában
nem	9,4	21,6	8,1	18,9	33,7	8,1	29
igen, vállalatnál	24,6	32,1	4,1	18,4	19,8	0,6	57,2
szakmunkás-képzőben	37,1	20	11,4	2,8	25,7	2,8	13,7
Összesen az esetszám %-ában	21,9	27,4	6,2	16,4	24,7	3,1	100

7. Iskolai végzettség - 14. Véleménye szerint a jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?

33. tábla

$\chi^2=47,14$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$	egyáltalán nem	a műszaki bővítendő	a KRESZ bővítendő	a kereskedelmi bővítendő	minden ki-elégítő	Összesen az esetszám %-ában
8 általános alatt	9,3	19,7	18,6	1,1	51,1	23,4
8 általános, vagy annak megfelelő	4,6	19	20,8	6,9	48,5	47,2
szakmunkás-képző	12,9	23,3	15,5	18,1	29,8	21
érettségi	14,2	21,4	28,5	21,4	14,2	7,6
főiskola						
egyetem	50			50		0,5
Összesen az esetszám %-ában	8,4	20,2	19,6	9,2	42,3	100

12. Jogositványán kívül rendelkezik-e olyan szakmunkásbizonyítvánnyal, amely műszaki szempontból könnyíti a gépko-csivezetést? - 14. Véleménye szerint a jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?

33/a tábla

$\chi^2 = 4,4925$ $\varphi = 0,0122$ $n = 366$	egyáltalán nem, vagy ál- talában megfe- lel	mindenben ki- elégtő	Összesen az esetszám %-ában
igen	65	34	31
nem	53	46	68
Összesen az esetszám %-ában	57	42	



7. Iskolai végzettség - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

34. tábla

	sokkal jobb mint itt	kicsit jobb	ugyanilyen	valamivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=25,08$ $\varphi = 0,01$ $n = 366$						
8 általános alatt	13,9	19,7	62,7	3,4		23,4
8 általános, vagy annak megfelelő	13,2	24,2	57,2	4	1,1	47,2
szakmunkás- képzőben	6,4	29,8	51,9	11,6		21
érettségi	3,5	39,2	39,2	14,2	3,5	7,6
főiskola						
egyetem			100			0,5
Összesen az esetszám %-ában	11,2	25,4	56,2	6,2	0,8	100

7. Iskolai végzettség - 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

35. tábla

	lélektelen robot	nem nyújt örömet	mint a legtöbb munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=32,38$ $\varphi= 0,02$ $n = 366$						
8 általános alatt	3,4	8,1	29	48,8	10,4	23,4
8 általános, vagy annak megfelelő	1,7	15	29,4	45	8,6	47,2
szakmunkás-képző	1,2	7,7	27,2	50,6	12,9	21
érettségi		3,5	25	64,2	7,1	7,6
főiskola						
egyetem	50			50		0,5
Összesen az esetszám %-ában	2,1	10,9	28,4	48,6	9,8	100

7. Iskolai végzettsége - 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

35/a tábla

n = 366	lélektelen robot; nem sok örömet nyújt	olyan, mint a többi munka	kedvelhető; sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
8 általánosnak megfelelő és az alatt	15,1	29	55,9	70,6
szakmunkás-képző	8,9	27,2	63,5	21,0
érettségi és magasabb	3,5	25,0	71,3	8,1
Összesen az esetszám %-ában	13,0	28,4	58,4	100

19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen (anyagilag, beosztás szempontjából)?

28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

35/b tábla

	lélektelen robot; nem nyújt örömet; mint a legtöbb munka	kedvvel végézhető; sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=13,0005$ $\varphi = 0,0356$ $n = 365$			
nem; nem gondolt rá	51	48	47
beosztástól függ; igen	32	67	52
Összesen az esetszám %-ában	41	58	

12. Jogositványán kívül rendelkezik-e olyan szakmunkásbizonyítvánnyal, amely műszaki szempontból könnyíti a gépko-csivezetést?

- 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

35/c tábla

	egyáltalán nem; nem reméli	nem tudja; reméli; feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 6,7884$ $\varphi = 0,0185$ $n = 366$			
igen	14	85	31
nem	27	72	68
Összesen az esetszám %-ában	23	76	

19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen (anyagilag, beosztás szempontjából)?
30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

35/d tábla

	egyáltalán nem	nem reméli; nem tudja; reméli; fel- tétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 7,9201$ $\varphi = 0,0216$ $n = 365$			
nem	20	80	5
nem akar más beosztást; nem gondolt rá; be- osztástól függ; igen	4	95	94
Összesen az esetszám %-ában	5	94	

8. Mióta van a vállalatnál? - 10. Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?

36. tábla

	megfelelő	a DÉLÉP jobb	a gk.bizt. csop.jobb	a távols. csop.jobb	a Tisza pu. jobb	autóbusz jobb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=33,11$ $\varphi = 0,01$ $n = 366$							
0 - 1 éve	58,1		3,6	20	3,6	14,5	15
1,1- 3 éve	71,2		4,8	10,4		13,6	34,1
3,1- 6 éve	77,2	1,2	3,7	7,5	1,2	8,8	21,5
6,1- 9 éve	78,5	2,3	2,3	9,5		7,1	11,4
9,1-12 éve	90,9			3		6	9
12 évnél ré- gebben	87,5				3,1	9,3	8,7
Összesen az esetszám %-ában	74,5	0,5	3,2	9,5	1	10,9	100

8. Mióta van a vállalatnál? - 15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést?

37. tábla

$\chi^2 = 17,32$ $\varphi = 0,04$ $n = 366$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
0 - 1 éve	18,1	81,8	15
1,1- 3 éve	12,8	87,2	34,1
3,1-6 éve	32,9	67	21,5
6,1- 9 éve	16,6	83,3	11,4
9,1-12 éve	33,3	66,6	9
12 évnél régebben	12,5	87,5	8,7
Összesen az esetszám %-ában	20,2	79,7	100



8. Mióta van a vállalatnál? - 15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést?

37/a tábla

$\chi^2 = 7,3208$ $\varphi = 0,0200$ $n = 366$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
3 év alatt	14	85	49
3 év felett	25	74	50
Összesen az esetszám %-ában	20	79	

8. Mióta van a vállalatnál? - 16. Ha kapott, milyen hatással volt Önre?

38. tábla

$\chi^2=33,09$ $\varphi = 0,10$ $n = 76$	nem érdeklő	kitolásból	nem követel, mert fél	jogos volt	a szabály betartandó	Összesen az esetszám %-ában
0 - 1 éve	9	27,2	36,3	9	18,1	14,4
1,1 - 3 éve	12,5	18,7		31,2	37,5	21
3,1 - 6 éve	3,8	46,1	7,6	26,9	15,3	34,2
6,1 - 9 éve		12,5	12,5	25	50	10,5
9,1 -12 éve		18,1	9	27,2	45,4	14,4
12 évnél régebben				100		5,2
Összesen az esetszám %-ában	5,2	27,6	10,5	28,9	27,6	100

8. Mióta van a vállalatnál? - 16. Ha kapott, milyen hatással volt Önre?

38/a tábla

$\chi^2 = 6,3111$ $\varphi = 0,0830$ $n = 76$	közömbös; igazságtalan; fél	jogos volt	Összesen az esetszám %-ában
6 év alatt	52	47	69
6 év felett	21	78	30
Összesen az esetszám %-ában	43	56	

8. Mióta van a vállalatnál? - 17. Tagja-e valamilyen brigádnak?

39. tábla

$\chi^2=24,05$ $\varphi = 0,06$ $n = 365$	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
0 - 1 éve	11,1	88,8	14,7
1,1 - 3 éve	10,4	89,6	34,2
3,1 - 6 éve	20,2	79,7	21,6
6,1 - 9 éve	28,5	71,4	11,5
9,1 -12 éve	18,1	81,8	9
12 évnél ré- gebben	43,7	56,2	8,7
Összesen az esetszám %-ában	18,3	81,6	100

8. Mióta van a vállalatnál? - 17. Tagja-e valamilyen brigádnak?

39/a tábla

	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=15,0921$ $\varphi = 0,0413$ $n = 365$			
12 év alatt	15	84	91
12 év felett	43	56	8
Összesen az esetszám %-ában	18	81	

8. Mióta van a vállalatnál? - 18. Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársaival?

40. tábla

	nem	mindegy ki- vel	fenntartás- sal	ha hajtanak jó velük	szívesen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=17,48$ $\varphi = 0,06$ $n = 68$						
0 - 1 éve	16,6				83,3	8,8
1,1 - 3 éve			15,3	7,6	76,9	19,1
3,1 - 6 éve	6,2	12,5	25	6,2	50	23,5
6,1 - 9 éve	8,3		16,6	8,3	66,6	17,6
9,1 -12 éve	14,2		42,8		42,8	10,2
12 évnél ré- gebben		21,4	14,2	7,1	57,1	20,5
Összesen az esetszám %-ában	5,8	7,3	19,1	5,8	61,7	100

8. Mióta van a vállalatnál? - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

41. tábla

$\chi^2=24,53$ $\varphi = 0,01$ $n = 366$	sokkal jobb	valamivel jobb	ugyanilyen	valamivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
0 - 1 éve	16,3	16,3	60	3,6	3,6	15
1,1 - 3 éve	11,2	27,2	51,2	9,6	0,8	34,1
3,1 - 6 éve	13,9	27,8	54,4	3,7		21,5
6,1 - 9 éve		28,5	61,9	9,5		11,4
9,1 - 12 éve	6	30,3	60,6	3		9
12 évnél ré- gebben	15,6	18,7	62,5	3,1		8,7
Összesen az esetszám %-ában	11,2	25,4	56,2	6,2	0,8	100

8. Mióta van a vállalatnál? - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

42. tábla

	jobb, vagy ugyanilyen	rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=11,0994$ $\varphi = 0,0303$ $n = 366$			
1 év alatt	80	20	15
1 év felett	93	6	84
Összesen az esetszám %-ában	91	8	



8. Mióta van a vállalatnál? - 30. Véleménye szerint az Ön  
őszinte válaszai alapján  
a vállalatvezetés igyek-  
szik-e saját munkáját  
javítani?

43. tábla

	nem bizik; nem reméli; nem tudja; reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 4,7449$ $\varphi = 0,0129$ $n = 366$			
6 év alatt	75	24	70
6 év felett	64	35	29
Összesen az esetszám %-ában	72	27	

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 10. Hogyan ítéli meg jelenlegi munkakörét?

44. tábla

$\chi^2=53,80$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$	megfelelő	DÉLÉP-nél jobb	gk.bizt. csop. jobb	távolsági fuv.jobb	Tisza pu. jobb	autóbusz jobb	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP kirendeltség	48,7	2,4	14,6	12,1		21,9	11,2
Gk.bizt.csop. (II.csop.)	74,6		2,8	12,6		9,8	38,7
Távolsági fuv. csop.	87,2		2,1	4,2	2,1	4,2	25,6
Tisza pu.	72,5	1,6		11,2	3,2	11,2	16,9
Egyéb	74			3,7		22,2	7,3
Összesen az esetszám %-ában	74,5	0,5	3,2	9,5	1	10,9	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 11. Munkakörének ellátásában milyen mértékben befolyásolja a fizikai igénybevétel (korai kelés, hosszú szolgálat, több napos út, a vezetés fáradságai)?

45. tábla

$\chi^2=14,01$ $\varphi = 0,00$ $n = 366$	nagyon kellemetlen	elviselhető	közömbös	nem árt	kedveli	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki- rendeltség	4,8	41,4	21,9	29,2	2,4	11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	4,2	42,2	30,2	15,4	7,7	38,7
Távolsági fuv.csop.	5,3	35,1	35,1	13,8	10,6	25,6
Tisza pu.	6,4	43,5	25,8	19,3	4,8	16,9
egyéb	3,7	33,3	44,4	14,8	3,7	7,3
Összesen az esetszám %-ában	4,9	39,8	30,8	17,2	7,1	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 14. Véleménye szerint a jelenlegi kötelező oktatás megfelelő-e?

46. tábla

$\chi^2=23,61$ $\varphi = 0,01$ $n = 366$	egyáltalán nem	műszak bővitendő	a KRESZ bővitendő	a keresk. bővitendő	mindenben kielégítő	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki- rendeltség	9,7	17	17	9,7	46,3	11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	4,2	22,5	21,8	9,1	42,2	38,7
táfolsági fuv.csop.	17	14,8	23,4	9,5	35,1	25,6
Tisza p.u.	3,2	22,5	14,5	6,4	53,2	16,9
egyéb	11,1	25,9	11,1	14,8	37	7,3
Összesen az esetszám %-ában	8,4	20,2	19,6	9,2	42,3	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést?

47. tábla

	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 4,39$ $\varphi = 0,01$ n = 366			
DÉLÉP ki- rendeltség	22,1	87,8	11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	18,3	81,6	38,7
távolsági fuv.csop.	26,5	73,4	25,6
Tisza pu.	20,9	79	16,9
egyéb	18,5	81,4	7,3
Összesen az esetszám %-ában	20,2	79,7	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 17. Tagja-e valamilyen brigádnak?

48. tábla

	igen	nem	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 9,27$ $\varphi = 0,02$ $n = 365$			
DÉLÉP ki- rendeltség	10	90	10,9
gépk.bizt. csop.(II. csop.)	19	80,9	38,9
távolsági fuv.csop.	26,5	73,4	25,7
Tisza pu.	9,6	90,3	16,9
egyéb	18,5	81,4	7,3
Összesen az esetszám %-ában	18,3	81,6	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 18. Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársaival?

49. tábla

	nem	mindegy kivel	fenntartás- sal	ha hajtanak jó velük	szívesen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 19,80$ $\psi = 0,07$ $n = 68$						
DÉLÉP ki- rendeltség	40		20		40	7,3
gk.bizt. csop.(II. csop.)		3,7	25,9	7,4	62,9	39,7
távolsági fuv.csop.	3,8	7,6	15,3	7,6	65,3	38,2
Tisza pu.	16,6	16,6	16,6		50,0	8,8
egyéb		25			75	5,8
Összesen az esetszám %-ában	5,8	7,3	19,1	5,8	61,7	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 19. Tanulna-e tovább annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen (anyagilag, beosztás szempontjából)?

50. tábla

	nem	nem akar más beosztást	nem gondolt rá	a beosztástól függetlenül	igen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=37,64$ $\varphi = 0,02$ $n = 365$						
DÉLÉP ki- rendeltség		27,5	32,5	17,5	22,5	10,9
gk.bizt. csop.(II. csop.)	9,1	14	23,9	13,3	39,4	38,9
távolsági fuv.csop.	5,3	22,3	24,4	19,1	28,7	25,7
Tisza pu.	3,2	9,6	30,6	19,3	37	16,9
egyéb		7,4	14,8	3,7	74	7,3
Összesen az esetszám %-ában	5,4	16,4	25,4	15,6	36,9	100



9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 22. Igényelné-e a vállalat-  
 ton belül a szabadidő  
 eltöltését, vagy kitöl-  
 tését?

51. tábla

$\chi^2=37,15$ $\varphi = 0,03$ $n = 363$	kirándulás	állandó klub	zenés ösz- szejövetel	TTT előa- dások	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki- rendeltség	33,3	15,3	12,8	38,4	10,7
gk.bizt. csop.(II. csop.)	30,9	46,4	10,5	11,9	39,1
távolsági fuv.csop.	47,8	22,3	7,4	22,3	25,8
Tisza pu.	44,2	24,5	4,9	26,2	16,8
egyéb	37	40,7	7,4	14,8	7,4
Összesen az esetszám %-ában	38,2	32,7	8,8	20,1	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 23. Véleménye szerint egyéb vállaltoknál fizetés szempontjából a helyzet?

52. tábla

	sokkal jobb mint itt	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=32,54$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$						
DÉLÉP ki- rendeltség	29,2	46,3	21,9	2,4	12,1	11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	9,8	40,1	47,1	2,1	0,7	38,7
távolsági fuv.csop.	9,5	34	52,1	3,1	1	25,6
Tisza pu.	11,2	38,7	45,1	4,8		16,9
egyéb	18,5	40,7	33,3		7,4	7,3
Összesen az esetszám %-ában	12,8	39	44,2	2,7	1	100

10. Hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét?

- 23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet?

52/a tábla

$\chi^2=35,50$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$	sokkal jobb mint itt	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
megfelelő	10,9	35,8	49	3,2	0,7	74,5
a DÉLÉP-nél jobb		100				0,5
gk.bizt.csop. jobb	33,3	41,6	25			3,2
távolsági fuv.cs.jobb	17,1	45,7	37,1			9,5
Tisza pu. jobb		75		25		1
autóbusz jobb	17,5	47,5	30		5	10,9
Összesen az esetszám %-ában	12,8	39	44,2	2,7	1	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

53. tábla

$\chi^2=29,25$ $\varphi = 0,01$ $n = 366$	sokkal jobb mint itt	valamivel jobb	ugyanilyen	valamivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki- rendeltség	26,8	17	48,7	7,3		11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	9,1	29,5	51,4	9,1	0,7	38,7
távolsági fuv.csop.	8,5	29,7	59,5	1	1	25,6
Tisza pu.	11,2	16,1	67,7	3,2	1,6	16,9
egyéb	7,4	22,2	55,5	14,8		7,3
Összesen az esetszám %-ában	11,2	25,4	56,2	6,2	0,8	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

54. tábla

$\chi^2=37,47$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$	sokkal jobbak	valamivel jobbak	ugyanilyen	valamivel rosszabb	kedvezőtlen- ebbek	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki- rendeltség	26,8	26,8	31,7	14,6		11,2
gk.bizt. csop.(II. csop.)	6,3	34,5	41,5	17,6		38,7
távolsági fuv.csop.	10,6	36,1	40,4	7,4	5,3	25,6
Tisza pu.	8	40,3	46,7	4,8		16,9
egyéb	14,8	33,3	40,7	7,4	3,7	7,3
Összesen az esetszám %-ában	10,6	34,9	40,9	11,7	1,6	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

55. tábla

$\chi^2=25,64$ $\varphi= 0,01$ $n = 366$	lélektelen robot	nem nyújt örömet	ugyanilyen	kedvelhető	sok örömet nyújt	összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki-rendeltség		17	34,1	43,9	4,8	11,2
gk.bizt. csop. (II. csop.)	1,4	7	28,1	53,5	9,8	38,7
távolsági fuv.csop.	2,1	9,5	30,8	42,5	14,8	25,6
Tisza pu.	3,2	19,3	29	45,1	3,2	16,9
egyéb	7,4	7,4	11,1	59,2	14,8	7,3
Összesen az esetszám %-ában	2,1	10,9	28,4	48,6	9,8	100

9. Jelenlegi csoportbeosztása? - 25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál?

56. tábla

$\chi^2=19,05$ $\varphi = 0,01$ n = 366	sokkal jobban	valamivel jobban	ugyanilyen	valamivel kevésbé	sokkal kevésbé	Összesen az esetszám %-ában
DÉLÉP ki-rendeltség	24,3	34,1	31,7	9,7		11,2
gk.bizt. csop. (II. csop.)	9,8	34,5	42,2	12,6	0,7	38,7
távolsági fuv.csop.	12,7	31,9	45,7	7,4	2,1	25,6
Tisza pu.	11,2	33,8	51,6	1,6	1,6	16,9
egyéb	7,4	29,6	44,4	18,5		7,3
Összesen az esetszám %-ában	12,2	33,3	43,7	9,5	1	100

15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést? - 18. Ha igen, szívesen dolgozik-e brigádtársaival?

57. tábla

	nem; mindegy kivel	fenntartással; ha hajtának jó velük; szívesen	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 6,1127$ $\varphi = 0,0898$ $n = 68$			
igen	36	63	16
nem	8	91	83
Összesen az esetszám %-ában	13	86	



15. Kapott-e a vállalatnál - 24. A munkatársak viselkedése  
fegyelmi büntetést? egymással szemben egyéb  
vállalatoknál?

58. tábla

	sokkal jobb, valamivel jobb mint itt	ugyanilyen, kicsit rosszabb, sokkal rosszabb, mint itt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 1,7574$ $\varphi = 0,0048$ $n = 366$			
igen	43	56	20
nem	34	65	79
Összesen az esetszám %-ában	36	63	

15. Kapott-e a vállalatnál fegyelmi büntetést? - 25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál?

59. tábla

$\chi^2 = 1,3225$ $\varphi = 0,0036$ $n = 366$	sokkal jobb mint itt	vmivel jobban; ugyanígy; vmivel kevésbé; sokkal kevésbé	Összesen az esetszám %-ában
igen	16	83	20
nem	11	88	79
Összesen az esetszám %-ában	12	87	

15. Kapott-e a vállalatnál - 26. Véleménye szerint egyéb  
 fegyelmi büntetést? vállalatoknál milyenek  
 a követelmények?

60. tábla

	sokkal kisebb vmivel kisebb	ugyanilyen sokkal nagyobb vmivel nagyobb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 2,9255$ $\varphi = 0,0079$ n = 366			
igen	50	50	20
nem	39	60	79
Összesen az esetszám %-ában	41	58	

15. Kapott-e a vállalatnál - 28. Véleménye szerint a fegyelmi büntetést? gépkocsivezetői munka?

61. tábla

$\chi^2=11,64$ $\varphi = 0,03$ n = 366	lélektelen robot	nem sok örömet nyújt	mint a legtöbb munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
igen	4	8,1	41,8	35,1	10,8	20,2
nem	1,7	11,6	25	52	9,5	79,7
Összesen az esetszám %-ában	2,1	10,9	28,4	48,6	9,8	100

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

62. tábla

	sokkal jobb mint itt	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=164,38$ $\varphi = 0,11$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,2	1	1,3	0,2		4,7
kicsit jobb	1,3	5	7,2	0,8		14,3
ugyanilyen	0,6	3,1	11,4	1	0,1	16,2
kicsit rossz- szabb		0,2	0,6		0,2	1
sokkal rossz- szabb			0,1	0,3		0,4
Összesen az esetszám %-ában	4,1	9,3	20,6	2,3	0,3	36,6

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál?

63. tábla

	sokkal jobban	vmivel jobban	ugyanígy	vmivel kevésbé	sokkal kevésbé	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=178,60$ $\varphi= 0,12$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,4	1,6	0,6	0,1		4,7
kicsit jobb	1,4	6,9	4,9	1,1		14,3
ugyanilyen	0,6	3,6	10,2	1,6	0,2	16,2
kicsit rosszabb	0,1	0,1	0,1	0,5	0,2	1
sokkal rosszabb			0,2	0,2		
Összesen az esetszám %-ában	4,5	12,2	16	3,5	0,4	36,6

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények?

64. tábla

	sokkal kisebb	vmivel kisebb	ugyanilyen	vmivel na- gyobb	sokkal na- gyobb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=65,97$ $\varphi = 0,04$ n = 366						
sokkal jobb	1,6	1,5	1,1	0,5		4,7
kicsit jobb	1,3	4,6	6,2	2,2		14,3
ugyanilyen	1	4,4	9,2	1,5	0,1	16,2
kicsit rosszabb	0,2	0,2	0,2	0,3	0,1	1
sokkal rosszabb	0,2	0,1	0,1			0,4
Összesen az esetszám %-ában	4,3	10,8	16,8	4,5	0,2	36,6

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

65. tábla

$\chi^2=65,26$ $\varphi = 0,04$ $n = 366$	sokkal jobb	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	2,1	1	1,5	0,1		4,7
kicsit jobb	2	3,7	7,3	1	0,3	14,3
ugyanilyen	0,9	3,2	10,8	1,2	0,1	16,2
kicsit rosszabb	0,1	0,2	0,4	0,3		1
sokkal rosszabb			0,3	0,1		
Összesen az esetszám %-ában	5,1	8,1	20,3	2,7	0,4	36,6



23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

66. tábla

	lélektelen robot	nem nyújt örömet	mint a legtöbb munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=50,69$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$						
sokkal jobb		1,4	1,5	1,1	0,7	4,7
kicsit jobb	0,2	1,9	4	7,3	0,9	14,3
ugyanilyen	0,5	0,5	4,6	8,8	1,8	16,2
kicsit rosszabb		0,2	0,2	0,5	0,1	1
sokkal rosszabb	0,1		0,1	0,1	0,1	0,4
Összesen az esetszám %-ában	0,8	4	10,4	17,8	3,6	36,6

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet? - 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

67. tábla

$\chi^2=155,83$ $\varphi = 0,10$ $n = 366$	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rossz- szabb	rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	2,4	1,7	0,5	0,1		4,7
kicsit jobb	0,7	7	4,3	2	0,3	14,3
ugyanilyen	0,7	3,6	9,9	1,9	0,1	16,2
kicsit rossz- szabb	0,1	0,4	0,2	0,2	0,1	1
sokkal rossz- szabb		0,1	0,1	0,1	0,1	0,4
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6

23. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál fizetés szempontjából a helyzet?
30. Véleménye szerint az Ön őszinte válasza alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

68. tábla

$\chi^2=54,92$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	0,7	2,1	0,4	0,8	0,7	4,7
kicsit jobb	0,6	2,7	3,8	4,2	3	14,3
ugyanilyen	0,7	1,6	3,4	4,6	5,9	16,2
kicsit rosszabb	0,1	0,1	0,4	0,1	0,3	1
sokkal rosszabb			0,1	0,1	0,2	0,4
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál? - 25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál?

69. tábla

	sokkal jobb- an	vmivel jobb- an	igyanigy	vmivel kevés- bé	sokkal kevés- bé	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=156,30$ $\varphi = 0,10$ $n = 366$						
sokkal jobb	1,7	1,7	0,5	0,2		4,1
vmivel jobb	1,1	5,4	2,2	0,5	0,1	9,3
ugyanilyen	1,6	4,4	12,6	1,8	0,2	20,6
vmivel rossz- szabb	0,1	0,7	0,5	1		2,3
sokkal rossz- szabb			0,2		0,1	0,3
Összesen az esetszám %-ában	4,5	12,2	16	3,5	0,4	36,6

24. A munkatársak viselkedése egymással szemben egyéb vállalatoknál?

26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények?

70. tábla

$\chi^2 = 58,77$ $\varphi = 0,04$ $n = 366$	sokkal kisebb	vmivel kisebb	ugyanilyen	vmivel nagyobb	sokkal nagyobb	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	1,4	1,4	0,7	0,6		4,1
vmivel jobb	1,1	3,5	3,4	1,3		9,3
ugyanilyen	1,3	5,3	11,9	1,9	0,2	20,6
vmivel rosszabb	0,4	0,6	0,8	0,5		2,3
sokkal rosszabb	0,1			0,2		0,3
Összesen az esetszám %-ában	4,3	10,8	16,8	4,5	0,2	36,6

24. A munkatársak viselkedése - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók egymással szemben egyéb vállalatoknál?  
közötti viszony egyéb helyeken?

71. tábla

	sokkal jobb	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rossz- szabb	sokkal rossz- szabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=133,92$ $\varphi = 0,09$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,2	0,9	1			4,1
vmivel jobb	1,2	3,3	4,2	0,5	0,1	9,3
ugyanilyen	1,6	3,3	14,1	1,3	0,3	20,6
vmivel rossz- szabb	0,1	0,6	1	0,6		2,3
sokkal rossz- szabb				0,3		
Összesen az esetszám %-ában	5,1	8,1	20,3	2,7	0,4	36,6

24. A munkatársak viselkedése - 28. Véleménye szerint a egymással szemben egyéb gépkocsivezetői munka? vállalatoknál?

72. tábla

$\chi^2=47,80$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$	lélektelen robot	nem nyújt örömet	mint a legtöbb munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	0,1	1,5	0,8	1,5	0,2	4,1
vmivel jobb	0,2	0,9	2,9	4,6	0,7	9,3
ugyanilyen	0,5	1,5	6,2	10,4	2	20,6
vmivel rosszabb			0,4	1,2	0,7	2,3
sokkal rosszabb		0,1	0,1	0,1		0,3
Összesen az esetszám %-ában	0,8	4	10,4	17,8	3,6	36,6

24. A munkatársak viselkedése - 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

73. tábla

$\chi^2=101,27$ $\varphi = 0,06$ $n = 366$	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rossz- szabb	sokkal rossz- szabb	Összesen az esetszám %-ában
sokkal jobb	1,5	1,9	0,6	0,1		4,1
vmivel jobb	1,3	4,6	2,9	0,5		9,3
ugyanilyen	1,1	5,6	10,9	2,6	0,4	20,6
vmivel rossz- szabb		0,6	0,5	1	0,2	2,3
sokkal rossz- szabb		0,1	0,1	0,1		0,3
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6



24. A munkatársak viselkedése - 30. Véleménye szerint az Ön egymással szemben egyéb vállalatoknál? 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

74. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=35,85$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$						
sokkal jobb	0,4	1,6	0,8	0,7	0,6	4,1
vmivel jobb	0,6	11,6	11,7	3,3	2,1	9,3
ugyanilyen	0,9	2,9	5,4	5,2	6,2	20,6
vmivel rosszabb	0,1	0,3	0,2	0,6	1,1	2,3
sokkal rosszabb	0,1	0,1			0,1	0,3
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál? - 26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények?

75. tábla

	sokkal kisebb	vmivel kisebb	ugyanilyen	vmivel na- gyobb	sokkal na- gyobb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=113,38$ $\varphi= 0,07$ $n = 366$						
sokkal jobb	1,7	1,4	0,6	0,8		4,5
vmivel jobb	1,3	4,8	3,7	2,4		12,2
ugyanigy	0,8	3,4	10,9	0,9		16
vmivel kevés- bé	0,3	1,2	1,5	0,3	0,2	3,5
sokkal kevés- bé	0,2		0,1	0,1		0,4
Összesen az esetszám %-ában	4,3	10,8	16,8	4,5	0,2	36,6

25. A gékocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál? - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

76. tábla

	sokkal jobb	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rossz- szabb	sokkal rossz- szabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=147,65$ $\varphi = 0,10$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,8	0,8	0,8	0,1		4,5
vmivel jobb	1,8	3,9	5,7	0,8		12,2
ugyanilyen	0,3	2,4	11,9	1,1	0,3	16
vmivel kevés- bé		1	1,8	0,6	0,1	3,5
sokkal kevés- bé	0,2		0,1	0,1		0,4
Összesen az esetszám %-ában	5,1	8,1	20,3	2,7	0,4	36,6

25. A gépkocsivezetők munkáját - 28. Véleménye szerint a  
 hogyan becsülik meg egyéb gépkocsivezetői munka?  
 vállalatoknál?

77. tábla

	lélektelen robot	nem nyújt örömet	mint a leg- több munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=48,00$ $\varphi = 0,03$ $n = 366$						
sokkal jobb	0,1	1,4	1,3	1,2	0,5	4,5
vmivel jobb	0,2	1,8	2,8	6,5	0,9	12,2
ugyanilyen	0,3	0,7	5,3	8,1	1,6	16
vmivel ke- vésbé	0,1	0,1	0,9	1,8	0,6	3,5
sokkal ke- vésbé	0,1		0,1	0,2		0,4
Összesen az esetszám %-ában	0,8	4	10,4	17,8	3,6	36,6

25. A gépkocsivezetők munkáját hogyan becsülik meg egyéb vállalatoknál? - 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

78. tábla

	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2 = 160,72$ $\varphi = 0,10$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,2	1,4	0,7	0,2		4,5
vmivel jobb	1,1	7	3	1	0,1	12,2
ugyanígy	0,6	3,4	9,8	2	0,2	16
vmivel kevésbé		0,7	1,5	1	0,3	3,5
sokkal kevésbé		0,3		0,1		
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6

25. A gépkocsivezetők munkáját - 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

79. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=84,98$ $\varphi=0,05$ $n=366$						
sokkal jobb	0,8	2	0,3	0,9	0,5	4,5
vmivel jobb	0,6	2,7	2,5	4,1	2,3	12,2
ugyanígy	0,3	1,4	4,4	3,9	6	16
vmivel kevésbé	0,2	0,3	0,8	0,9	1,3	3,5
sokkal kevésbé	0,2	0,1	0,1			0,4
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények? - 27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

80. tábla

	sokkal jobb	kicsit jobb	ugyanilyen	kicsit rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=55,61$ $\varphi= 0,03$ $n = 366$						
sokkal kisebb	1,5	1,2	1,4	0,2		4,3
vmivel kisebb	1,9	3,1	4,7	0,9	0,2	10,8
ugyanilyen	0,9	2,6	12,2	0,9	0,2	16,8
vmivel nagyobb	0,8	1,1	1,9	0,7		4,5
sokkal nagyobb		0,1	0,1			0,2
Összesen az esetszám %-ában	5,1	8,1	20,3	2,7	0,4	36,6

26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények? - 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

81. tábla

	lélektelen robot	nem sok örömet nyújt	mint a legtöbb munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=35,63$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$						
sokkal kisebb	0,2	0,9	1,5	1,2	0,5	4,3
vmivel kisebb	0,1	1,6	2,3	6	0,8	10,8
ugyanilyen	0,5	1,1	5,9	7,9	1,4	16,8
vmivel nagyobb		0,3	0,7	2,6	0,9	4,5
sokkal nagyobb		0,1		0,1		0,2
Összesen az esetszám %-ában	0,8	4	10,4	17,8	3,6	36,6



26. Véleménye szerint egyéb vállalatoknál milyenek a követelmények? - 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

82. tábla

	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rosszabb	sokkal rosszabb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=114,36$ $\varphi= 0,07$ $n = 366$						
sokkal kisebb	1,6	1,9	0,4	0,4		4,3
vmivel kisebb	1,2	5,1	3,2	1,1	0,2	10,8
ugyanilyen	0,4	4,2	10	1,9	0,3	16,8
vmivel nagyobb	0,7	1,5	1,4	0,9		4,5
sokkal nagyobb		0,1			0,1	0,2
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6

26. Véleménye szerint egyéb - 30. Véleménye szerint az Ön vállalatoknál milyenek a követelmények? 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válasza alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

83. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=44,41$ $\varphi=0,03$ $n=366$						
sokkal kisebb	0,8	1,2	0,2	1,2	0,9	4,3
vmivel kisebb	0,7	2,7	2,3	2,8	2,3	10,8
ugyanilyen	0,5	1,5	4,5	4,7	5,6	16,8
vmivel na- gyobb	0,1	1,1	1	1	1,3	4,5
sokkal na- gyobb			0,1	0,1		
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

- 28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

84. tábla

	lélektelen robot	nem nyújt örömet	mint a leg-több munka	kedvelhető	sok örömet nyújt	Összesen az esetszám %-ban
$\chi^2=66,55$ $\varphi = 0,04$ $n = 366$						
sokkal jobb	0,3	1,7	0,8	2	0,3	5,1
kicsit jobb	0,2	0,9	2,1	3,9	1	8,1
ugyanilyen	0,3	1,3	6,8	10,5	1,4	20,3
kicsit rosszabb		0,1	0,6	1,4	0,6	2,7
sokkal rosszabb			0,1		0,3	0,4
Összesen az esetszám %-ában	0,8	4	10,4	17,8	3,6	36,6

27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

- 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

85. tábla

	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rossz- szabb	kedvezőtle- nebb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=188,28$ $\varphi= 0,12$ $n = 366$						
sokkal jobb	2,2	2,2	0,7			5,1
kicsit jobb	1,2	3,6	2,4	0,9		8,1
ugyanilyen	0,5	6,3	11,1	2,1	0,3	20,3
kicsit rossz- szabb		0,6	0,8	1,2	0,1	2,7
sokkal rossz- szabb		0,1		0,1	0,2	0,4
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6

27. Véleménye szerint a vezetők és a dolgozók közötti viszony egyéb helyeken?

- 30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

86. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=69,90$ $\varphi=0,04$ $n=366$						
sokkal jobb	0,8	1,8	1,2	0,7	0,6	5,1
kicsit jobb	0,3	2,7	1,3	2,3	1,5	8,1
ugyanilyen	0,6	1,7	5	6,3	6,7	20,3
kicsit rosszabb	0,4	0,3	0,6	0,4	1	2,7
sokkal rosszabb				0,1	0,3	0,4
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

28. Véleménye szerint a gépkocsivezetői munka?

- 29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

87. tábla

	sokkal jobb	vmivel jobb	ugyanilyen	vmivel rossz- szabb	kedvezőtle- nebb	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=70,21$ $\varphi=0,04$ $n=366$						
lélektelen robot	0,1	0,4	0,3			0,8
nem nyújt örömet	1,2	2,1	0,6		0,1	4
mint a legtöbb munka	0,7	3,8	5,6	0,3		10,4
kedvelhető	1,4	5,7	7,4	3,1	0,2	17,8
sok örömet nyújt	0,5	0,8	1,1	0,9	0,3	3,6
Összesen az esetszám %-ában	3,9	12,8	15	4,3	0,6	36,6

28. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e munkáját javítani?

88. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=34,82$ $\varphi=0,02$ $n=366$						
lélektelen robot	0,2	0,2	0,3		0,1	0,8
nem nyújt örömet	0,3	1,5	0,8	0,8	0,6	4
mint a legtöbb munka	0,8	1,3	2,9	2,9	2,5	10,4
kedvelhető	0,6	2,8	3,3	5,6	5,5	17,8
sok örömet nyújt	0,2	0,7	0,8	0,5	1,4	3,6
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6

29. Véleménye szerint más vállalatoknál a munkakörülmények?

30. Véleménye szerint az Ön őszinte válaszai alapján a vállalatvezetés igyekszik-e saját munkáját javítani?

89. tábla

	egyáltalán nem	nem reméli	nem tudja	reméli	feltétlenül	Összesen az esetszám %-ában
$\chi^2=31,42$ $\varphi = 0,02$ $n = 366$						
sokkal jobb	0,6	1,3	0,4	1,1	0,5	3,9
vmivel jobb	0,9	2,5	3	3,4	3	12,8
ugyanilyen	0,4	2	3,5	4,2	4,9	15
vmivel rosszabb	0,2	0,7	1	1,1	1,3	4,3
kedvezőtlenebb			0,2		0,4	0,6
Összesen az esetszám %-ában	2,1	6,5	8,1	9,8	10,1	36,6



### Az adatok elemzése

Mint jeleztük, a kérdőív első kilenc, valamint a 12, 15 és 17. kérdése azokra az élet és munkakörülményekre vonatkozik, amelyek feltehetően befolyásolják a dolgozók egész magatartás-rendszerét.

A 13, 14, 19, 20, 21 és 22. kérdésekre adott válaszok a dolgozók véleményét, munkahelyi közérzetét mutatják.

Munkánk e részében azt vizsgáljuk, hogy mely tényezők között vannak összefüggések, az összefüggések milyen jellegűek, és hogy ezekből miféle következtetések adódnak a vállalatvezetés részére.

Előljáróban közöljük azt a matrixot, amely megmutatja, az összes vizsgált tényező közötti, matematikai statisztikai eljárással bizonyított összefüggésrendszert (2. ábra).

A matrixon minden összfüggést ábrázoltunk. A következő elemzésben azonban csak azoknak az összefüggéseknek a bemutatására szorítkozunk, amelyeket a vállalatvezetés szempontjából a legfontosabbnak itélünk. (Ezeket tartalmazzák az I. rész 11-89. táblái.)

2. ábra

A VEGYÉSZETI ÉRTÉKELÉS

1. tábla

		Egyes függő		Közös		Különböző	
		Erős	Közép	Erős	Közép	Erős	Közép
		▲	△	■	□	●	○
Érték	1.	■	■	■	■	■	■
Operatív 100	2.	■	■	■	■	■	■
Comlói díjazás	3.	■	■	■	■	■	■
Lakbány	4.	■	■	■	■	■	■
Lakbányaszerződés	5.	■	■	■	■	■	■
Egy éves jutó juttatás / év	6.	■	■	■	■	■	■
I-útlal végzettség	7.	■	■	■	■	■	■
Kioldás van-e vállalatnál?	8.	■	■	■	■	■	■
Jelenlegi csoportbesorolás	9.	■	■	■	■	■	■
Hogyan ítélik meg jelenlegi munkáját?	10.	■	■	■	■	■	■
Piaci igénybevétele?	11.	■	■	■	■	■	■
Jogszolgáltatás kioldásának lehetősége?	12.	■	■	■	■	■	■
Ha nem, szervezeti szinten részt vesz-e?	13.	■	■	■	■	■	■
A jelenlegi tevékenység megvalósul-e?	14.	■	■	■	■	■	■
Kapott-e vállalatnál fuggósítást?	15.	■	■	■	■	■	■
Ha kapott, milyen hatással volt?	16.	■	■	■	■	■	■
Tagja-e valamilyen brigádoknak?	17.	■	■	■	■	■	■
Ha igen, milyen dolgosabb brigádokról van szó?	18.	■	■	■	■	■	■
Tudomása bármelyik munkakör területén?	19.	■	■	■	■	■	■
Szabadidejében mivel foglalkozik a legaktívabban?	20.	■	■	■	■	■	■
Szabadidejében ki-lyel találkozik a legaktívabban?	21.	■	■	■	■	■	■
Irányít-e vállalatban más vállalatot is?	22.	■	■	■	■	■	■
Egyéb vállalatoknál a státusza?	23.	■	■	■	■	■	■
A munkatársi viszony egyéb vállalatoknál?	24.	■	■	■	■	■	■
A cég-t hogyan becsüli a vállalatoknál?	25.	■	■	■	■	■	■
Milyenek a körülmények az egyéb vállalatoknál?	26.	■	■	■	■	■	■
Milyen a verselő és a dolgozó viszonya egyéb helyeken?	27.	■	■	■	■	■	■
Milyen véleménye szerint a cégvezetésnek munkát?	28.	■	■	■	■	■	■
Milyenek a munkakörülmények más vállalatoknál?	29.	■	■	■	■	■	■
Mi munkakörülmények javítására a vállalat vezetése tehet?	30.	■	■	■	■	■	■

I.

AZ ÉLETKOR, MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

1. Az életkor és a gyakorlati idő összefüggése

Természetesnek tűnő összefüggés: alacsony életkorral kevés, magasabb életkorral több éves gyakorlattal rendelkeznek általában a munkavállalók. Ezt világosan mutatja a 11. sz. tábla is. A vállalatvezetés szempontjából azonban nem mindegy, hogy a dolgozók valamely rétegében mekkora a kevés gyakorlattal rendelkezők aránya. A gépkocsivezetőknél az egy-két éves gyakorlat tulajdonképpen még tapasztalatlanságot jelent. Ennyi idő alatt ugyanis a szakma minden tudnivalója, kötelezettsége, következménye nem sajátítható el kellő mélységben. Megszilárdulnak azonban a gépjárművezetés készségei; a vezetéstechnikában kellő rutin alakul ki, ami általában biztonságérzetet, magabiztosságot eredményez. Ha a vállalatvezetés nem fordít kellő gondot a gépkocsivezetők erkölcsi magatartásának formálására, ez a biztonságérzet veszélyes lehet: elbizakodottságot, felelőtlenséget eredményezhet. Közismert tény, hogy a közúti balesetek jelentős hányadát elsősorban az egy-két éves gyakorlattal rendelkező gépkocsivezetők okozzák, másrészt a 20 év feletti gyakorlati

idő után azok akik már csak rutinból vezetnek.

A vizsgált réteg egyötöde (20,4 %-a) tartozik az első kategóriába. Ezeknek több mint fele (53 %-a) 20 éves vagy ennél fiatalabb, tehát még a honvédség fegyelmező, emberformáló iskoláján is többnyire innen van. Önként adódik a vállalatvezetés feladata ebből a tényből: ezeknek a fiataloknak a morális nevelésével kell elsősorban törődnie, mivel jelenlegi állásuk az első komoly próbatételük.

De másra is figyelmeztetnek a táblázat adatai: elég szép számmal található egy-két éves gyakorlattal rendelkezők a magasabb korosztályokban is.

Az egy-két éve gépkocsivezetői munkakört betöltők 11 %-a 30 éven felüli. Ezek tehát viszonylag későn szereztek jogosítványt; ebben a korban már előfordulhat a reflexek lassulása, ami a vezetéstechnika elsajátítása szempontjából jelenthet problémát. Megvizsgálandó ezért, hogy e réteg szakmai gyakorlati továbbképzése kielégítő-e? Továbbá fontos gondot fordítani ezen idősebb munkavállalóinknál is kiemelten a közlekedési morál kialakítására, mivel ez a korcsoport már más munkahelyek tapasztalatával jött vállalatunkhoz és vállalta a gépkocsivezetői kiképzést, hivatást, tehát kritikusabb értékítélettel kapcsolódnak be a munkába. Ez is felveti annak szükségességét, hogy a vállalatvezetés jól szervezze meg az új belépők helyes felvételi rendszerét, fogadását, munkábaállítását a vállalatnál.

## 2. Az életkor és családi állapot, valamint a lakásvi- szonyok összefüggése

A dolgozók családi állapota két okból figyelemre méltó a vállalatvezetés számára: az egyik az, hogy a családos ember általában megfontoltabb, többnyire nagyobb a felelősségtudata, szilárdabb a felelősségérzete a többféle elkötelezettség miatt, s ez könnyebbséget, előnyt jelent a vezetőségnek; a másik az, hogy az e rétegről való szociális gondoskodás nagyobb feladatot ró a vezetőségre.

Mint a 4. tábla mutatja az összesen vizsgált gépkocsivezetők 47 %-a (172 fő) 30 év alatti életkorú, tehát dolgozóinknak csaknem fele (a megkérdezett dolgozóknak). És az is látható, hogy 70 %-uk nem rendelkezik önálló lakással. A 12. sz. tábla adatai szerint a 20 év alattiak 33,3 %-a nő, a 20-25 évesek 41,6 %-a nő, illetve családos, a 26-30 évesek 82,2 %-a nő, illetve családos. Ez együttesen 104 fő, a 30 év alatti korosztályok 60 %-a. A két adat egybevetése jelzi (13. sz. tábla) a súlyos szociális problémákat: a nő és családos gépkocsivezetők igen jelentős részének nincs önálló lakása. Itt tehát a vállalatvezetés súlyos szociálpolitikai feladatai tárulnak fel.

### 3. Az életkor és a lakóhely összefüggése

A vállalatvezetés szempontjából két tényező érdekelni fogja a figyelmet. Az egyik, hogy hány dolgozónk nem lakik a vállalat székhelyén, vagyis milyen arányú az idővesztést és fáradságot okozó bejárás. A másik, hogy milyen település ad otthont dolgozóinknak.

A 4. táblán látható, hogy gépkocsivezetőink csaknem fele /47,8 %-a/ más helységről jár be munkába. Ez a tény önmagában is jelentős problémát hordoz. A vállalat munkaerő szükségletének biztosítása jelentős anyagi ráfordítást igényel. Ugyanakkor a bejárás magában hordoz egy sor veszélyt, munkára ható negatív tényezőt, /késés, utazás eredményezte fáradtság stb./ is.

Nem közömbös, hogy bejáró dolgozóink mennyire kulturált környezetben élnek. Köztudott, hogy a legkevésbé fejlett viszonyok tanyán találhatók. Mint a 14. sz. tábla mutatja a 25 év alatti gépkocsivezetőink 15 %-a tanyán lakik. Ez arra utal, hogy az állomány utánpótlását még mindig jelentős mértékben a mezőgazdaságból kapjuk. Ez a tény a közösségi nevelés szempontjából igen lényeges. A társadalmi változások még mindig kevésbé éreztetik hatásukat e területen annak ellenére, hogy óriási fejlődés van. Sokszor fellelhetők még, hogy elvont fogalom a közös tulajdon fogalma, a társadalmi elvárás fogalma. A tanyáról bekerült munkavállaló, - aki a városban dolgozik, - az otthoni környezetből kiemelkedik,

de magával hozza annak egy darabját, amit a vállalat nagy közösségében egyszerre nem tud - legtöbb esetben nem is akar - levetközni. Fontos feladat tehát velük kapcsolatban belépésüktől kezdve - már a képzési idő alatt is - a "miénk" fogalom nagy közösségi értelmének megmagyarázása, a tudati ráhatás, a közös felelősségvállalásra nevelés. Ez sokkal nehezebb, mint a városi munkáscsaládból kikerült fiatalok esetében. Ezért itt is hangsúlyoznunk kell a vállalatvezetés feladatait a kellő fogadtatás megszervezésében és a tervszerű nevelési ráhatás biztosításában.

Éppen ezért az összegzésben konkrét javaslatot adunk a probléma gyakorlati megoldására.

#### 4. Az életkor összefüggése az iskolai végzettséggel és a továbbképzési igénnyel

E kérdéscsoportok összevont értékelését elemzését tartottuk szükségesnek. E vonatkozásban négy kiemelt tényező érdemel figyelmet /lásd: 15 - 15/a tábla/: mekkora azoknak az aránya, akiknek nincs meg a 8 általánosnak megfelelő alpműveltségük; a dolgozók hány %-a rendelkezik ezzel az alpműveltséggel; milyen arányban rendelkeznek dolgozóink szakmunkás végzettséggel, és végül: mennyien rendelkeznek a magasabb műveltséget jelentő érettséggel.

Megdöbbentő, hogy a megkérdezettek 23,4 %-ának nincs meg a 8 osztályos általános iskolai végzettsége. A technikai, tudományos, társadalmi fejlődés ma már megköveteli, hogy a 8 osztályos általános iskolai végzettség meglegyen minden felnőtt magyar állampolgárnak. De különösen fontos ez területünkön a vállalat szolgáltató jellege, dolgozóink széles társadalmi hatóköre miatt. Ebből adódik a vállalatvezetés, valamint a párt és tömegszervezeti vezetés feladata, hogy biztosítsuk vállalaton belül dolgozóink továbbtanulását - tanítását még anyagi áldozatok árán is, mert a szellemi befektetés metérül.

8 osztályos általános, vagy annak megfelelő iskolai végzettséggel a megkérdezettek 47,2 %-a rendelkezik. A vizsgálati eredményből arra a következtetésre jutottunk, hogy feltétlenül szükséges e meghatározó létszámot képviselő gépkocsivezetővel is a vállalatvezetésnek célszerűen foglalkoznia. A permanens képzést a rohamos fejlődés elengedhetetlenül megköveteli, így a vállalatvezetés súlyos hibát követne el, ha erre nem fordítana gondot.

Annál is inkább gondolnunk kell erre, mert magas azok aránya (40 éves kor alatt 75 % /lásd: 16 - 16/a tábla/), akik igénylik a továbbképzést, akik úgy itélik meg, hogy munkájuk végzését segíti, könnyíti a magasabb általános és szakmai műveltség.



Az is látható, hogy felismerik a szakmunkás bizonyítvány megszerzésének jelentőségét. Köztudott, hogy a szakmástitás régi igénye a gépkocsivezető társadalomnak; vizsgálatunk is igazolja ezt. Ezért meg kell teremteni ennek lehetőségét - elsősorban vállalaton belül - hiszen a szakmunkás bizonyítványt igénylők 62 %-a úgy nyilatkozott, hogy a képzésüket vállalaton belül kell megoldanunk. Ugy véljük, hogy ez az igény a sok utazásból, bejárásból adódóan fogalmazódott meg dolgozóinkban.

Szembetűnő, hogy a 40 év feletti korcsoportnál nincs jelentősebb igény a továbbképzésre, tanulásra. Véleményünk szerint - figyelemmel a szociális és egyéb tényezőkre - célszerű e korcsoportra is ráhatni a szervezett képzésbe történő bevonás céljából, de elsősorban itt az önképzésre, önnevelésre kell egyrészt ösztönözni, másrészt ehhez kell a segítséget megadni.

Egy másik választóvonal a 30. életév táján mutatkozik. A megkérdezett 30 éven aluli dolgozóinknál mintegy 20-21 % azok részaránya, akik vállalaton kívül is vállalnák a továbbképzést, míg egyértelmű az, hogy 30 év felett már elenyésző azok részaránya, akik vállalaton kívül is hajlandók lennének tanulni. Ez is arra figyelmeztet, hogy célszerű a vállalaton belüli képzés, illetve továbbtanulás megszervezése.

Szaktudás végzettséggel a megkérdezettek 21 %-a rendelkezik. Ha ehhez hozzávesszük a fenti adatokat, kiderül, hogy összes dolgozónk igen tekintélyes része érdekelt a szaktudásfejlesztésben.

A megkérdezettek 7,6 %-a rendelkezik érettségivel és 0,5 % egyetemi végzettséggel. Ez utóbbi elhanyagolható az elemzéskor. Véleményünk szerint ez a műveltségi szint jó. Általánosságban nem igényli a gépkocsivezetői feladatvégzés jelenleg még egyértelműen ezt a szintet. Megítélésünk szerint célszerű ezen végzettségi szinten álló gépkocsivezetőkkel tervszerűen foglalkozni egyrészt képzésük szempontjából, másrészt fel kell használni - amennyiben az egyének alkalmasak - a vállalatvezetés nevelési céljainak megvalósításánál a végzettségükből adódó előnyöket.

A 17 és 17/a táblák szoros összefüggései is igazolják, hogy a vállalatvezetésnek céltudatosan kell foglalkoznia nevelési, nevelésszociológiai kérdésekkel. A 40 év alatti korcsoport 18 %-a nem óhajt továbbtanulni. A 40 év feletti 37 %-a nem óhajt tanulni, annak érdekében, hogy munkaköre kedvezőbb legyen. Viszont 36,9 %-a megkérdezetteknek feltétlenül, de további 15,6 %-a is továbbtanulna, ha nem járna sok munkabeosztási nehézséggel. E mintegy 50 % érdekében, jó szervezéssel és vezénylési munkával biztosítani kell céljuk megvalósítását.

5. Az életkor összefüggése azzal, hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét

Kétségtelen, hogy a munkahely megítélésénél jelentős befolyásoló tényező az életkor. A 18. táblánkból is kitűnik ez. A 25 év alatti korcsoport 39 %-a gondolja, hogy másutt jobb lenne. Ez a lényeges arányszám figyelemzettető a vállalatvezetés számára még akkor is, ha az összes megkérdezett 74 %-a megfelelőnek tartja munkakörét. Ez viszont arra enged következtetni, hogy aki huzamosabb ideig marad a vállalatnál, azt a munkakörülmények, kereset elégedetté teszik. Tehát a vállalat által biztosított munka- és anyagi körülmények nem készítetik kilépésre. Ha azonban nem gondoskodunk arról, hogy ezt a meglévő elégedetlen gócot feltárjuk, az elégedetlenség okát megkeressük és megszüntessük, akkor az állandó, és már korábban jelzett munkaerő fluktuáció nem szüntethető meg; romboló, munkafegyelemrontó hatása állandóan fennmarad. Ugyanakkor felveti annak szükségességét is, hogy céltudatosan foglalkozzunk munkavállalóink felvételi rendszerével, az emberek egyéni problémáival, munkahelyi közérzetével, közösségi nevelésével is. Ezen feladatok részletes kifejtésére az összegzésben visszatérek, s konkrét javaslatokat is teszek.

## 6. Az életkor és a fegyelmi büntetés összefüggése

Amennyiben elfogadjuk azt, hogy minden meghozott fegyelmi büntetés megalapozott - és ezt elfogadjuk - akkor ez a kérdéspár véleményünk szerint nevelés szempontjából kiemelt jelentőségű.

A 19. tábla adataiból kitűnik, hogy a megkérdezettek 15 %-a kapott fegyelmi büntetést 30 éves korig, és a 30 éven felüliek 24 %-a. Ha figyelembe vesszük azt, hogy nem minősítjük vállalatunknál egyértelműen fegyelminek a szóbeli és írásbeli figyelmeztetéseket - s ezek száma éppen a nevelőhatás érvényesítése szempontjából igen magas, - akkor megállapíthatjuk, hogy a vállalatvezetés szempontjából milyen jelentős e probléma. Szükséges a közösségi nevelés, az emberrel való foglalkozás, az önnevelés és önnevelésre való felkészítés az irányított dolgozóknál.

## 7. Az életkor összefüggése a kapott fegyelmi hatásával

Annak ellenére, hogy szignifikáns összefüggés nem mutatható ki, a kérdések vizsgálata a vállalatvezetés nevelési feladatainak szempontjából lényeges.

A 20. táblából kitűnik, hogy a 25 év alattiak 15 %-át nem érdekli a fegyelmi, míg a 25 év feletti-

nél ez az arány csak 3 %. A 20/a táblából leolvasható, hogyan fogadják a fegyelmit azok, akik számára ez nem közömbös. Fel kell figyelni arra, hogy az össz válaszolók 27,6 %-a úgy érzi, hogy "kitolásból kapta" a fegyelmit. Ez korcsoportonként nem tér el lényegesen.

Véleményünk szerint ez a megnyilvánulás abból adódik, hogy a végrehajtó szolgálatnál a fegyelmi jogkörrel rendelkező vezetők átlagos életkora 30 év alatt van. E, feltehetően még tapasztalatlan vezetők valószínűleg csak a fegyelmi büntető jellegét érzékelte-  
tik és nem használják ki a benne rejlő nevelési lehetőségeket. Ha nem tudatosítják a fegyelmi jogos voltát, a szankcionált személy könnyen kitolásnak minősíti azt. A fiatal vezetők vezetési stílusa is kiválthatja ezt az érzést a fegyelmissel részesült munkavállalóban. Éppen ezért szükségesnek tartjuk a vezetők továbbképzését, vezetési készségének formálását, valamint neveléelméleti és pszichológiai ismereteik további bővítését, a munkahelyi légkör javítása és az emberekkel való eredményes együttműködés céljából. Jelentős tényfeltárás viszont az, hogy a 30-40 év közötti válaszolók közül senki sem ítéli meg úgy a fegyelmit, hogy az formáság és nem érdekli. Ez az érettebb életkorral járó reálisabb önismeretnek is tulajdonítható. A megkérdezetteknek 28,9 %-a egyértelműen úgy ítéli meg a kapott fegyelmit, hogy az jogos, és nem követ el ezután szabálytalanságot.

Itt véleményünk szerint az önértékelés és a nevelőhatás együtt jelentkezik.

Összegezve: dolgozóink vagy kitolásnak, vagy nevelőeszköznek tekintik a fegyelmi büntetést. A vállalatvezetés célja kell legyen a kiváltó okok feltárása azoknál, akik a kapott büntetést kitolásnak tekintik, s ennek megfelelő intézkedéseket kell tenni.

### 8. Az életkor összefüggése a brigádtagsággal

A 21. és 22. tábla nagyon lényeges és szocialista társadalmunkban kiemelt fontosságú tényezőkre hívja fel a vállalatvezetés figyelmét. A megkérdezettek közül 25 éves korig 90 % nem tagja brigádnak. A 25 év felettek 78 %-a nem brigádtag. E döbbenetes arányok élesen hívják fel a figyelmet arra, hogy a vállalatvezetés ezen a területen komoly mulasztást követett el.

Ha vizsgáljuk azt, hogy a megkérdezettek miként nyilatkoznak arról, hogy szívesen dolgoznának-e brigádtársakkal, szembetűnik, hogy 61,7 % igényelné a brigádmunkát azért, mert egyedül nem jó dolgozni. Mindössze 7,3 % az, aki azt nyilatkozta, hogy mindegy, kivel dolgozik az ember. Tudjuk, hogy találhatóak a gépjárművezetők között antiszociális egyének is. Az ilyen személyekkel külön kell foglalkozni. A gazdasági célok megvalósítása a brigádmozgalomban rejlő nevelési erő kihasználása érdekében mindenképpen foglalkozni

kell a brigádmozgalommal.

Csak örülhetünk annak, hogy a dolgozók ilyen nagy százaléka igényli maga is a brigádban folyó munkát.

A forgalmi vezetők számára szinte egyetlen eszköz a munkahelyi közösség nevelőhatásának kibontakoztatására - a nem zárt üzemi jellegből adódóan - a szocialista brigádmozgalom. A nagy közlekedési kollektívában a brigád - különösen a gépjárművezetőknél - az elérhető közelben élő alapközösség tagjait hozzávetőlegesen azonos célok vezérlik. A vállalat életében, a munkaversenyben a brigád olyan feladatokat vállal, amelyek eléréséhez minden brigádtagnak egyformán kell dolgoznia, felelősséget vállalnia, egymást segítenie.

Az ifjúságról alkotott törvény előírja a munkahelyi vezetők számára azt is, hogy támogasság a fiatalok részvételét a munkaversenyben, brigádmozgalomban. /Vö. III. 14. §. 2. pontja/.

A vállalatvezetés törekedjék arra, hogy a fiatal gépjárművezetőket és idősebbeket egyre nagyobb létszámokban vonja be a brigádmozgalomba, és szüntesse meg e nem kívánatos jelenlegi helyzetet.

A brigádmozgalom célkitűzéseivel és a benne rejlő emberformáló, nevelőerővel - a vállalat gazdasági céljainak elérése érdekében - élni kell. A gazdasági feladatok teljesítése és a brigádmunka közben rögződik a gépjárművezetőkben az a tudat, "a volán mellett mindenki egyért, egy mindenkiért". Így a nevelés, a

közösségi nevelés folyamatos és állandó lesz, a vezetők nemcsak a munka megszervezői, hanem nevelők is. A közlekedés felgyorsulása, a gépjárművek számának ugrásszerű szaporodása a közutakon szükségessé teszi, hogy a közlekedési morálnak megfelelő személyiségeket neveljünk. A közösség személyiségformáló erejének tehát nagyobb szerepet kell tulajdonítani, számítva brigádokra, az öntudatra, a felelősségérzetre.

#### 9. Az életkor összefüggése a szabadidő eltöltésével

Általános elv a szociológusok körében, hogy szabadidőnek tekintik mindazt az időmennyiséget, amelyet a megkérdezett nem konkrét kereső munkával, munkahelyre való utazással és fiziológiai szükségleteinek kielégítésével tölt el. Ezzel szemben a mindennap emberre szabadidőnek azt az időmennyiséget tekinti, amelyet TV-nézéssel, rádiózással, szórakozással, bar-kácsolással stb. tölt el. Éppen ezért szükséges volt a vizsgálat alkalmával az egyértelmű megfogalmazás, melyet a vizsgálatvezető megadott a kérdezőbiztosoknak.

Ezt előrebocsátva megállapíthatjuk a 25. táblából, hogy a megkérdezettek közül a 25 éves korig bezárólag 68 % fordítja idejét kulturára, mozi, színház látogatásra; a 25 éves koron túliak 48 %-a fordítja a



fentiekre idejét. Ezen életkoron túl megnövekszik a kertművelés, barkácsolás részaránya. Ugy véljük, hogy ezt az életkor, a családi állapot is jelentősen befolyásolja, illetve indokolja.

Meglepő viszont, hogy 3,2 %-a a megkérdezetteknek úgy nyilatkozik, hogy nem csinál semmit.

A szabadidő eltöltésének módjával kapcsolatos vizsgálatunkból megállapítható a 24. sz. táblából, hogy a megkérdezett dolgozók 71,8 %-a családi körben tölti legszivesebben szabadidejét. Ugy véljük, ez adódik az életkorból, a munkakör, a foglalkozás jellegéből az állandó távollét, utazás miatt igénylik a családot, az elsődleges közösséget. A családi körben általában TV-t néznek, rádiót hallgatnak. Szükséges itt megjegyeznünk, hogy éppen ezért milyen nagy jelentősége van e két tömegkommunikációs eszköz műsorpolitikájának. Itt szeretnénk viszont felhívni a figyelmet arra, hogy dolgozóink 3,5 %-a válaszolt úgy, hogy szabadidejét sporttal, sportegyesületben tölti. Véleményünk szerint hiányzik a testi nevelés, a testedzés és éppen a munkaköri egészségártalmak megelőzése, az idegi megterhelés ellensúlyozása szempontjából lényeges lenne e kérdéssel célirányosan foglalkozni.

Általában is megállapítható, hogy a vállalatvezetésnek törődnie kell azzal, hogy töltik a dolgozók szabadidejüket, mivel egyértelműen megállapítható a 25 - 26/a - 26/b táblákból, hogy dolgozóink igény-

lik a közösségi életet a szabadidő eltöltésében is.

A megkérdezettek 38,2 %-a igényel szervezett kirándulást, 32,7 %-a állandó klubot, 8,8 %-a zenés összejövetelt, és 20,1 %-a ismeretterjesztő előadásokat.

Ha vizsgáljuk az igényt összevont korcsoportok szerint is, akkor megállapítható, hogy a fiatalok a klubot és az ismeretterjesztő előadást részesítik előnyben, 30 éves korig bezárólag 68 % igényli ezt, míg 30 év felett 55 %; itt jelentős az igény a kirándulás szervezése iránt is (44 %). Ezek az arányok igazolják a vállalatvezetés törekvését, hogy az épülő új szociális létesítményben klubot és előadótermet rendezzünk be.

Szükséges azonban már most felhívni a figyelmet arra, hogy előre kell gondoskodni e létesítmények működésének tartalommal való megtöltéséről.

Nagyobb gondot kell viszont már most fordítani a vállalatvezetésnek és a társadalmi szerveknek a kirándulások megszervezésére, az ilyen igények kielégítésére. A lehetőség adott, hiányzik a szervezés és összefogás. A közösség kialakításának, a közösség nevelésének, az egyén formálásának egy jelentős tényezője ez.

#### 10. Az életkor összefüggése a dolgozók munkahelyi közérzetével

A témakör vizsgálata csak közvetett választ ad a dolgozók munkahelyi közérzetére. Ennek ellenére fontos figyelmeztetést tartalmaz.

A 26. tábla komoly összefüggést mutat a két vizs-

gált kérdés között. Meglepő, hogy 35 éves korig a megkérdezettek 57 %-a gondolja, hogy más vállalatnál a fizetések magasabbak. Véleményünk szerint nem szabad azt a szubjektív tényezőt figyelmen kívül hagyni, hogy általában bármennyit is keres a munkavállaló, úgy érzi, hogy nincs megfizetve. De feltétlenül fel kell figyelni arra, hogy a fiatalabb korosztály körében igen magas az az arány, aki úgy itéli meg, hogy másutt a fizetés szempontjából a helyzet jobb. Figyelemztető viszont az is, hogy 35 év felettiak 38 %-a is úgy gondolja, hogy másutt jobb a helyzet fizetés szempontjából. Összességében 51 % itéli meg úgy a helyzetét, hogy másutt jobb lenne fizetés szempontjából. Elenyésző azok aránya /kortól függetlenül 3,2 %/, akik úgy itélik meg, hogy máshol egyértelműen rosszabb a helyzet. Dolgozóink 41,2 %-a látja a munkahelyi helyzetet ugyanolyannak, mint nálunk.

Ahogy emelkedik az életkor, egyre többen itélik meg a helyzetet úgy, hogy azonosak a feltételek máshol is. Véleményünk szerint a szakma adottságából is adódik, valamint a jelenlegi bérezési rendszerünkből is ez a helyzetkép. Ugyanis a kis gyakorlati idővel rendelkező gépkocsivezetők a kisebb járművekre kerülnek, s ez alacsonyabb jövedelemszintet biztosít. Úgy véljük, szükséges ennek a kérdésnek a vállalatvezetés részéről további elemzése is, és intézkedések megtétele.

A kollektiva megítélése az életkorral nagyon szoros összefüggést mutat /27. 27/a tábla/.

Főként 25 éves korig /16,6 %/, valamint 40 éves kor felett /16,9 %/ magas azok aránya, akik egyértelműen nyilatkoztatják ki, hogy sokkal jobb a munkatársi kapcsolat máshol, mint itt. Sokkal nagyobb gondot kell fordítani a kollektiva kialakítására; ez különösen jelentős a már kifejtett nem zárt üzemi jelleg miatt is.

Az arányok alakulása felhívja a figyelmet, hogy bizonyos korosztályoknál - ez már konkrétan ki is tűnik - probléma van a kollektiva léte terén. Itt is jelentkezik a vállalatvezetés nevelés, nevelésszociológiai feladata.

#### 11. Az életkor összefüggése a vállalatvezetés megítélésével

A 28. táblából megállapítható, hogy a megkérdezettek 55,4 %-a ugyanilyennek tartja a vezetők és dolgozók közötti viszonyt máshol is. Figyelemfelkeltő, hogy 26 % jobbnak tartja máshol a viszonyt a vezetők és vezetettek között.

A 20-30 évesek és 40 év felettek sokkal jobbnak tartják máshol a vezetők és vezetettek közötti viszonyt. Ennek egyik valószínű oka, hogy nem minden

vonatkozásban érvényesül az üzemi demokrácia a vállalatnál. A vállalatvezetésnek sokkal komolyabban kell ezzel a kérdéssel foglalkozni. Előtérbe kell helyezni az embercentrikus vezetést, jobban kell támaszkodni a dolgozók véleményére, bevonni őket a vállalat gazdaságpolitikai céljainak megvalósításába. Itt is szükséges kitérnünk a már vizsgált brigád - brigádtagsági arányra, annak minimális voltára. Sürgős intézkedések kellenek a vállalatvezetés részéről.

Az életkor és a vállalatvezetésről alkotott vélemény között nincs szignifikáns összefüggés. Azonban a célszerű összevonás után megállapíthatjuk, hogy lényeges eltérés van a 20 éves korig, illetve a 20 év feletti korosztályoknál.

A 29. tábla tanúsága szerint 20 éves korig a megkérdezettek 25 %-a egyáltalán nem bizik benne, hogy a vállalatvezetés saját munkáját javítani kívánja. A 20 év felettieknél ez az arány viszont csak 5 %. Ebből azonban messzemenő következtetés nem vonható le, mivel 12 fő azok száma, akik a 20 év alatti korcsoportba tartoznak. Cél azonban az, hogy helyes irányba tereljük megfelelő foglalkozással és helyes nevelési ráhatással ezen dolgozókat is. Ismételten hangsúlyoznunk kell, hogy már a felvétel pillanatában ki kell alakítani, meg kell teremteni a helyes vezető - vezetett viszonyt. S ha figyelembe vesszük a saját szervezésű képzést, és a fiatalok rohamos belépését a vállalathoz, ez a kérdés igen jelentőssé válik a jövőben.

II.

AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

Az iskolázottság a vizsgált tényezők közül hat tényezővel mutat matematikailag bizonyított összefüggést. Ezek közül négy a tanulásra, önképzésre, egy a munkatársi viszonyra, egy pedig a gépkocsivezetői munka szubjektív megítélésére vonatkozik.

1. Az iskolai végzettség összefüggése az önképzés-továbbképzés igényével

Általános tendenciaként állapítható meg, hogy a magasabb iskolai végzettséggel fejlettebb igény szint jár együtt. A 30 - 30/a tábla bizonyossága szerint az általános iskolai 8 osztálynál magasabb iskolai végzettségűek 54 %-a rendelkezett a gépkocsivezetői beosztásban hasznosítható műszaki szakmunkás bizonyítvánnyal a vizsgálat idején, míg az általános iskolai 8 osztály (valamint azzal egyenértékű) és annál alacsonyabb képzettségűeknek mindössze 21 %-a rendelkezett ilyen jellegű szakmunkás oklevéllel is.

Arra a kérdésre, hogy szeretne-e ilyen jellegű szakmunkás képzettséget, az ezzel nem rendelkezők közül az általános iskolainál alacsonyabb végzettségűek 65,2 %-a, míg az általános iskolai (vagy azzal egyenértékű) végzettségűek 75 %-a válaszolt igennel (31. tábla).

Az anyagilag vagy egyéb szempontból kedvezőbb munkakör érdekében a 8 általánosnál alacsonyabb végzettségűek 20 %-a, a 8 osztálynak megfelelő és annál magasabb végzettségűek 41 %-a vállalná a tanulást.

(32. 32/a tábla)

Még pregnánsabb képet kapunk a tanulási szándék növekedéséről, ha az iskolai végzettség szerint differenciáltabban vizsgáljuk a válaszokat. (Lásd: a 32. tábla "igen" rovatát!)

Külön figyelmet igényel a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők, illetve nem rendelkezők továbbtanulási igénye. A 32/b tábla világosan mutatja, hogy a szakmunkás bizonyítvánnyal nem rendelkezők többsége is szeretne továbbtanulni, de a legszembetűnőbb, hogy ezek 28,9 %-a nem kíván továbbtanulni, még a szakmunkás oklevelet sem kívánja megszerezni.

A vállalatvezetésnek le kell vonnia ezekből az összefüggésekből is a megfelelő következtetéseket: biztosítani kell vállalaton belül a szakmunkásképzést, mert ez a többség igénye (57,5 %), másrészt a tanulni nem akarókban is megfelelő ösztönzéssel fel kell kelteni a továbbképzés iránti igényt.

Bár nem tartozik szorosan a vizsgált összefüggéshez, de említésre méltónak tartjuk, hogy összefüggést mutat a képzés, önképzés iránti igény a szabadidő eltöltésének módjával.

Akik feltétel nélkül vállalnák a továbbtanulást, azoknak 31,1 %-a szabadidejét legszivesebben olvasással tölti, míg a legalacsonyabb /11,6 %/ az aránya a szabadidejüket olvasással töltőknek, abban a csoportban, akik egyáltalán nem kívánnak tanulni /32. tábla/. A szakmunkás bizonyítvánnyal nem rendelkezők között is az olvasás játsza a legjelentősebb szerepet a szabadidő eltöltésében azoknál, akik a vállalaton belül, vagy valamely szakmunkásképző intézetben kívánnak továbbtanulni /24,6 %, illetve 37,1 %/. /Lásd: 32/d. tábla/. Ezekből az adatokból is kitűnik, hogy a könyvnek, az olvasásnak jelentős szerepe van az önképzésben, az önképzés iránti igény felkeltésében, az egész személyiség formálásában.

## 2. Az iskolai végzettség összefüggése a kötelező oktatás megítélésével.

Nagyon tanulságos a vállalati kötelező oktatásról alkotott vélemény alakulását a válaszolók iskolai végzettségével összefüggésben vizsgálni /33. tábla/. Az iskolázottság emelkedésével arányosan növekszik azoknak a száma, akik nem tartják kielégítőnek, és egyenes arányban csökken azoké, akik mindenben kielégítőnek tartják a kötelező vállalati oktatást. Vagyis: a magasabb iskolai végzettségűek kritikusabban, igényesebben vesznek részt a kötelező oktatáson. Bár nem szignifikáns az összefüggés a szakmunkás bizonyítvány-



nyal rendelkezők száma és ezeknek a kötelező oktatásról alkotott véleménye között teljes bontásban, de célszerű az ideális összevonas alapján az összefüggés vizsgálata. Ugyanis az előző megállapításunkat /hogya ti. magasabb képzettségűek kritikusanabban itélik meg a vállalati oktatást/ támasztják alá az így nyert adatok is: míg a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezőknek csupán 34 %-a tartja mindenben kielégítőnek a kötelező oktatás, addig a szakmunkás bizonyítvánnyal nem rendelkezőknél ez az arány 46 % (33/a tábla).

Tehát a vállalatvezetésnek - a szakma vezetésének - fokozott gondot kell fordítania a kötelező oktatás megszervezésénél az oktatótisztek megfelelő felkészítésére és az oktatás egyre fokozódó színvonalának biztosítására.

### 3. Az iskolai végzettség összefüggése a vállalati helyzet megítélésével

Az iskolai végzettség összefüggésben van a vállalati helyzet megítélésével is. A végzettségi szint emelkedésével csökken azok aránya, akik a munkatársak egymáshoz való viszonyát sokkal jobbnak itélik más vállalatnál, mint nálunk, és növekszik azok aránya, akik máshol valamivel rosszabbnak tartják a helyzetet (34. tábla).

#### 4. Az iskolai végzettség összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével

A gépkocsivezetői munka megítélése nem mutat szignifikáns összefüggést az iskolai végzettséggel. Néhány óvatos következtetést mégis megkísérelhetünk, hiszen a vállalatvezetőknek nem közömbös, hogy függhet-e a gépkocsivezetői munkakör megítélése az iskolai végzettségtől. - Mivel e munkakör sok fáradtsággal, törődéssel, komoly fizikai megterheléssel, sokszor piszkos kétékezi munkával jár, arra gondolhatunk, hogy a magasabb iskolai végzettségű személyek negatívan ítélik meg, nem találják meg benne örömüket, elvágynának a pályáról.

Hogy e kérdésre valamelyes fény derüljön, a kérdőív eredeti kategóriái szerinti válaszokat úgy csoportosítottuk, hogy összevontuk a két negatív és a két pozitív válaszlehetőségeket meghagyván külön az indifferens ("Olyan, mint a legtöbb munka") kategóriát; másrészt együtt vizsgáltuk a 8 általánosnak megfelelő és ennél alacsonyabb végzettségűeket, valamint az érettségivel és ennél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kategóriáját a válaszok értékelésekor. Így nyertük a 35/a táblán látható megoszlást.

Ezek alapján érdekes összefüggést feltételezhetünk. Nem látszik megalapozottnak az a hipotézis,

hogy a magasabb végzettségűek nem találhatják meg pályaelvárásaikat a gépkocsivezetői munkakörben. Ellenkezőleg: az iskolai végzettség növekedésével egyértelműen csökken a negatív állásfoglalások aránya és növekszik a pozitív megítélésé. Ennek a kitapintható összefüggésnek feltételezhető oka az lehet, hogy a magasabb iskolai végzettségnek általában fejlettebb személyiség az eredménye, amivel együtt jár minden jelenség differenciáltabb szemlélete és megítélése, így az is, hogy bármely munkában keresi a személyiség önmegvalósításának lehetőségeit, ezért beállítottsága egy sok nehézséggel járó foglalkozással szemben is pozitívabb a fejletlenebb személyiségű, alacsonyabb képzettségű emberénél.

Ismételjük, az összefüggés matematikailag nem bizonyított, de az összevont adatok ezt a tendenciát jól mutatják. És ez egy újabb nyomós érv ahhoz, hogy a vállalatvezetőség fordítson nagy gondot a gépkocsivezetők iskolázására.

Összefüggés van a tanulási szándék és a gépkocsivezetői munkakör megítélése között is. Akik tanulnának annak érdekében, hogy munkakörük kedvezőbb legyen, azoknak 67 %-a kifejezetten jó véleménnyel van a gépkocsivezetői munkáról. Akik nem kívánnak a munkakör változása érdekében semmit tenni, tehát tanulni sem akarnak, ezeknek csak 48 %-a tartja kedvvel végez-

hető munkának a gépkocsivezetői munkát (35/b tábla).

Megállapítható tehát, hogy minden olyan esetben, ahol az iskolai végzettség matematikailag bizonyított befolyásoló tényezőként mutatkozik, ott hatása mindenképpen pozitív, ebből egyértelműen adódik a vállalatvezetés feladata: fokozott gondot kell fordítania dolgozói iskolázottsági szintjének emelésére.

##### 5. Az iskolai végzettség összefüggése a vállalatvezetés megítélésével

Az iskolai végzettség általában nem mutat szignifikáns összefüggést a vállalatvezetés megítélésével. Említésre méltó azonban, hogy szignifikáns összefüggés van a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők válaszaiban esetében.

A 35/c tábla azt mutatja, hogy a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezőknek mindössze 14 %-a nem bizik abban, hogy adott válasza alapján a vállalatvezető igyekszik saját munkáját javítani.

Bizonyos összefüggés van a tanulási szándék és a vállalatvezetés megítélése között is. Akik nem hajlandók a munkakörülményeik javítása céljából tanulni, azoknak 20 %-a egyáltalán nem bizik a vállalatvezetés azon igyekezetében, hogy saját munkáját a válaszok alapján javítja. Ugyanakkor az arány a tanulási szándékot mutatóknál mindössze 4 % (35/d tábla).

III.

A VÁLLALATNÁL ELTÖLTÖTT IDŐ MINT BEFOLYÁSOLÓ

TÉNYEZŐ

Vizsgálataink tanúsága szerint a munkához való viszony egyik legfontosabb tényezője, hogy a megkérdezett mennyi ideje van a vállalatnál. Ezt igazolja, hogy ez a tényező számos kérdéssel mutat szignifikáns összefüggést.

1. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a jelenlegi munkakör megítélésével

Az összefüggés szignifikáns (36. tábla). A vállalatnál 0 - 1 évet eltöltött dolgozók 58,1 %-a itéli megfelelőnek jelenlegi munkakörét - csoportbeosztását. Ez az arány a vállalatnál eltöltött 12 év alatt 90,9 %-ra emelkedik. A vállalatnál 12 évnél hosszabb időt eltöltött dolgozóknál 87 %-a elégedett csoportbeosztásával. Tulajdonképpen jónak, sőt kielégítőnek ítélnéljük, hogy dolgozóink túlnyomó többsége a vállalatnál eltöltött idővel arányosan elégedett munka- és csoportbeosztásával. Fel kell azonban a vállalatvezetésnek figyelni arra, hogy mégis vannak a megkérdezettek között, akik nem tartják megfelelőnek csoportbeosztásukat, másrészt a vállalatnál 12 évnél hosszabb időt elöltő gépkocsivezetőknél csökken (ha nem is jelentős mértékben: 3,4 %-kal) azok

aránya, akik elégedettek beosztásukkal. Mindkét tényező adódhat bizonyos csoportbeosztások - munkafeltételeinek és bérezésének - nem mindig kielégítő voltából, s egyéb, egyéni-szubjektív tényezőkből.

## 2. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a fegyelmi- vel és annak hatásával

A 37-37/a táblák tanúsága szerint a vállalatnál 3-6 évet eltöltött dolgozók 32,9 %, a 12 évet eltöltött dolgozók 33,3 %-a a 12 évnél hosszabb időt eltöltött dolgozók 12,5 %-a kapott fegyelmit. Tehát a dolgozók mintegy egyharmada. Ez az arány elgondolkodtató és úgy véljük, hogy fokozott ellenőrzéssel és a munkafegyelem hathatósabb megszilárdításával csökkenthető lenne. Figyelemreméltó a megkérdezettek véleménynyilvánítása a kapott fegyelmi hatásáról. Azoknak a fegyelmit kapott dolgozóknak, akik 6 évnél régebben vannak a vállalatnál (38-38/a tábla), 78 %-a belátta, hogy jogos volt a fegyelmi büntetés. Ez az arány a vállalatnál 6 évnél rövidebb időt eltöltött fegyelmit kapott dolgozóknál csak 47 %. Örvendetesnek mondható, hogy a vállalatnál eltöltött idővel növekszik azoknak az aránya, akik a fegyelmi büntetést megalapozottnak, indokoltnak tekintik, hatására feltehetően javítják munkafegyelmüket. Ez a tény minden bizonnyal a vállalatvezetés nevelőhatásának tudható be.

### 3. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a brigádmunkával

A 39-39/a táblákból világosan leolvasható, hogy a vállalatnál eltöltött idővel arányosan növekszik a brigádban dolgozók száma. Abszolút értékben ez az arány a dolgozók létszámához viszonyítva kicsi.

Mivel az életkor és a vállalatnál eltöltött idő között szoros összefüggés van (2. ábra), az életkor mint befolyásoló tényező elemzésekor elmondottakat itt is érvényesnek tartjuk. Ismételten hangsúlyozni kívánjuk, hogy a vállalatvezetésnek az eddigieknél sokkal nagyobb gondot kell fordítania a mind gazdasági, mind vállalati gazdaságpolitikai, mind pedig nevelési szempontból fontos brigádmunka megszervezésére. Különös hangsúlyt ad ennek a kérdésnek az a tény, hogy a vállalatnál 12 évnél kevesebb időt eltöltő dolgozóknak 83,3 %-a, míg a vállalatnál 12 évnél többet eltöltött dolgozóknak csak 42,8 %-a nyilatkozik úgy, hogy szívesen dolgozna brigádban, mert egyedül nem jó. (40. tábla)

### 4. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a munkatársi viszony megítélésével

A munkahelyi légkör kialakítása szempontjából nagyon lényeges, hogyan ítélik meg dolgozóink a munkatársak egymással szembeni viselkedését vállalatunknál;

jobbnak, ugyanolyannak vagy rosszabbnak ítélik meg, mint más vállalatoknál.

A 41. tábla alapján az látszik, hogy a vállalatnál eltöltött időtől független azoknak a száma, akik sokkal rosszabbnak, vagy valamivel rosszabbnak ítélik meg a munkatársak egymással szembeni viszonyát vállalatunknál, mint másutt. Természetesen az ilyen tényezők elemzésénél figyelembe veendő az az általános emberi tulajdonság, hogy hajlamos a kevésbé ismert, az idegen közegben elsősorban a jót meglátni, míg a problémák, negatív jelenségek érzékeléséhez konkrét személyes tapasztalat szükséges, ami egy más vállalat megítélésénél nem áll rendelkezésre. Ezért az ilyen jellegű kérdésekre kapott válaszok elsősorban jelzésnek foghatók fel. Ugyancsak a vállalatnál eltöltött időtől függetlenül, a dolgozóknak több mint fele ugyanolyannak ítélik meg a személyi kapcsolatot, mint más vállalatnál. Elgondolkodtató azonban, hogy a vállalatnál eltöltött 12 év alatt 16,3 %-ról 30,3 %-ra növekszik azoknak a száma, akik valamivel jobbnak ítélik meg a helyzetet más vállalatnál. Igaz, hogy ez az arány vállalatunknál 12 évnél hosszabb időt eltöltő dolgozóknál lecsökken 18,7 %-ra, a vállalatvezetésnek mégis az eddigieknél nagyobb figyelmet kell fordítania a munkatársak egymással szembeni viselkedésére, magatartására, hogy nagyobb arányban növekedjék azok száma, akik a munkatársi személyes kapcsolatokat kielégítőnek tartják.



5. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a vállalatvezetés megítélésével

A 42. tábla alapján a vállalatnál 0 - 1 éve dolgozók 20 %-a rosszabbnak itéli a vállalatunknál a vezetők és dolgozók közötti viszonyt mint egyéb helyeken. Mivel azonban erre a tényezőre is a (4. pontban említetthez hasonló) közvetett kérdésről van szó, a kapott válaszok éppen úgy csak jelzés értékűek lehetnek, mint ott. Az 1 évnél hosszabb ideje vállalatunknál dolgozók válaszaiban ez az arány 6 %-ra csökken. Ezzel egyértelműen növekszik a vállalatnál eltöltött idővel arányosan azoknak a száma akik ugyan olyannak, vagy jobbnak találják a vezetők és dolgozók közötti viszonyt mint más vállalatnál. Ebből arra következtethetünk, hogy a vállalatnál eltöltött idő első évében a dolgozók még nem találják meg a megfelelő helyüket, nem alakulnak ki a megfelelő munkafeltételek és így elmarasztaló véleményük nem feltétlenül a vezetés hibájául róható fel. Mindamellett fokozottan kell törekednie a vállalatvezetésnek arra, hogy a vállalathoz való belépéstől kezdve tervszerűen foglalkozzék a dolgozókkal.

A vállalatnál eltöltött idővel arányosan növekszik azoknak a száma, akik biznak a vállalatvezetésben abban, hogy a vállalatvezetés szüntelenül igyekszik munkáját javítani, és ebben a tevékenységében erősen támaszkodik a dolgozók véleményére is. A 43. tábla adatai

mutatják, hogy a vállalatnál 6 évnél rövidebb időt eltöltő dolgozóknak csak 24 %-a, míg a vállalatnál 6 évnél hosszabb időt eltöltő dolgozóknak 35 %-a feltétlenül bizik abban, hogy a kérdőív válasza alapján a vállalatvezetés igyekszik saját munkáját javítani.

IV.

A JELENLEGI MUNKABEOSZTÁS MINT BEFOLYÁSOLÓ

TÉNYEZŐ

A megkérdezett dolgozók 74,5 %-a megfelelőnek tartja a jelenlegi csoportbeosztását (44. tábla). A 74,5 % mint átlagérték jött ki. A legmagasabb az elégedettség a távolsági fuvarozási csoportnál: 87,2 %; megjegyezzük, hogy e csoportnál a gépkocsivezetők ugynevezett "elitje" van. Az elégedettségre pozitívan hat egyrészt a modern és nagykapacitású járműpark (Skoda, Rába-Man szerelvények stb.), másrészt a külföldi kiküldetés lehetősége, harmadrészt pedig a magasabb egyéni jövedelmi szint.

Legkisebb az elégedett dolgozók aránya a DÉLÉP ki-  
rendeltségnél (48,7 %). E szolgálati hely a Délmagyar-  
országi Állami Építőipari Vállalat zárt telepén - egy-  
ségén - belül működik, és egy éve funkcionál. A többnyi-  
re zárt jellegű fuvarozás és az új részleg kezdeti prob-  
lémái magyarázzák a fenti tényt. Meg kell jegyeznünk,  
hogy nincs olyan csoportbeosztás, ahonnan valaki ne ki-  
vándorolna más beosztásba. A legkevesebben a távolsági  
fuvarozási csoporttól kívánnak el, a legtöbben vi-  
szont ebbe a csoportba szeretnének kerülni. Ezt indo-  
kolják a fentiekben kifejtettek, de meg kell jegyeznünk,  
hogy pozitív is ez a vonzerő a vállalat érdekében, mert  
a fejlődés útja az, hogy egyre nagyobb tonnakapacitású

járműparkkal vegyünk részt a jelentkező fuvarfeladatok megoldásában.

1. A munkabeosztás összefüggése a fizikai igénybevétel megítélésével

A 45. tábla adatai alapján a megkérdezetteknek csak 4,9 %-a tekinti nagyon kellemetlennek a munkakörrel járó fizikai megterhelést. Kellemetlennek, de elviselhetőnek tekinti 39,8 %, és 30,8 % nyilatkozik úgy, hogy nem játszik szerepet munkakörének ellátásában a fizikai megterhelés. A dolgozók többségének (70,6 %-ának) ha kellemetlen is, de elviselhető, vagy egyáltalában nem megterhelő a fizikai igénybevétel.

Említésre méltónak tartjuk, hogy a megkérdezettek 17,2 %-a azt állítja, hogy nem árt egy kis fizikai igénybevétel, illetve 7,1 %-a kedveli a fizikai megterhelést. Összevonva a két utóbbi csoportot: 24,3 % szívesen veszi a fizikai igénybevételt. Mindent összevetve tehát a fizikai igénybevétel nem jelent említésre méltó problémát a munkakör ellátásában.

2. A munkabeosztás összefüggése a kötelező oktatás megítélésével

Az összefüggés megközelíti a szignifikáns szintet. A 46. tábla tanúsága szerint a távolsági fuvarozási

csoportnál a legnagyobb azoknak a száma, (17%) akik egyáltalán nincsenek megelégedve a jelenlegi oktatási rendszerünkkel. De ebből a csoportból további 14,8 %-a műszaki ismeretek, 23,4 % pedig a KRESZ ismeretek tekintetében igényel magasabb színvonalú képzést. Tehát ez a csoport a legigényesebb a továbbképzéssel, illetve a vállalati kötelező oktatással szemben. Ez érthető és indokolható a munkabeosztással kapcsolatban leirtakkal, miszerint a gépkocsivezetők legkiválóbbjai dolgoznak a távolsági fuvarozási csoportnál. Megjegyzendő azonban, hogy egyedül a Tisza pályaudvari szolgálatnál nyilatkozik a dolgozóknak több mint fele (53,2 %) úgy, hogy mindenben kielégítőnek tartja a kötelező oktatást. Örvendetes tehát, hogy általában dolgozóink több mint 50 %-a igényes a vállalati kötelező oktatással szemben, és a 46. táblában foglaltak alapján azt is világosan láthatjuk, hogy milyen területen kívánják az ismeretek bővítését. Ebből tehát egyértelműen adódik a vállalatvezetés feladata a kötelező oktatás színvonalának emelésében.

### 3. A munkabeosztás összefüggése a kapott fegyelmmel

Megállapítható, hogy a csoportbeosztás és a kapott fegyelmi büntetés között szignifikáns összefüggés nincs (47. tábla). A táblából leolvasható, hogy a távolsági

csoportnál a legnagyobb azok aránya, akik fegyelmi büntetést kaptak: 26,5 %. Ez látszólag ellentmondásnak tűnik azzal a megállapításunkkal, hogy a távolsági fuvarozási csoportnál a gépkocsivezetők legjobbjai dolgoznak. A gyakorlatban ez mégsem ellentmondás, mert ez a viszonylag magas fegyelmi büntetési arány abból adódik, hogy a távolsági fuvarozási csoporthoz általában a nagyobb vezetési gyakorlattal rendelkező, a vállalatnál hosszabb időt eltöltött gépkocsivezetők kerülnek, akik a fegyelmi büntetést korábbi csoportbeosztásukból magukkal hozták. Meg kell azonban azt is jelezni, hogy a távolsági fuvarozási csoport munkafeladatai több szabálysértésre adnak lehetőséget. A táblázatból az tűnik ki, hogy a legalacsonyabb a fegyelmi büntetés aránya a DÉLÉP szolgálatnál (12,1 %). Ez azonban látszólagosan legalacsonyabb érték, mert ha figyelembe vesszük, hogy a vizsgálat lefolytatásakor ez a kirendeltség csak pár hónapos volt, akkor nem mondható reálisnak, hogy a fegyelmi vétségek aránya itt a legkisebb.

#### 4. A munkabeosztás összefüggése a brigádtagsággal

A 48-49. tábla adatai azt mutatják, hogy a távolsági fuvarozási csoportnál a legnagyobb a brigádtagok aránya (26,5 %). Ez egyértelműen adódik a csoporttal

kapcsolatosan kifejtett tényezőkből. Bár ezeket a tényezőket figyelembevéve ez a %-arány nem kielégítő. A gépkocsibiztosítási csoport 19 %-a brigádtag, míg a DÉLÉP és a Tisza pályaudvari szolgálatoknál legkevesebb, közel azonos (10 %, illetve 9,6 %).

A brigádmunka hiánya kedvezőtlenül hat véleményünk szerint a munkahelyi légkörre és a gazdasági eredmények alakulására is. A brigádtagsággal kapcsolatos megállapításainkat, az ezzel kapcsolatos vállalati feladatokat nem kívánjuk ezen a helyen megismételni.

#### 5. A munkabeosztás összefüggése a továbbtanulási igénnyel

A továbbtanulási igény és az életkor összefüggésének elemzésekor (lásd: 17-17/a tábla) részletesen foglalkoztunk megkérdezett dolgozóink tanulási igényének alakulásával. Ezt kiegészítve ittmost csak a munkabeosztással összefüggésben kívánjuk a kérdést vizsgálni.

Az 50. tábla adataiból szembetűnik, hogy megkérdezett dolgozóink 36,9 %-a feltétel nélkül vállalná a továbbtanulást. Ez az igény az egyéb kategóriába sorolt dolgozóknál a legmagasabb 74 %. Ez az adat megtévesztő, következtetés levonására nem alkalmas, egyrészt mert az egyéb kategóriába soroltak a megkérdezetteknek csak 7,3 %-át teszik, másrészt az egyéb kategória többféle besorolást jelent. (Pl: garázs gépkocsivezető, anyagbe-

szerző gépkocsivezető, belszolgálati gépkocsivezető stb.), tehát nem állapítható meg egyértelmű összefüggés e munkabeosztás és a továbbtanulás között.

A munkabeosztás és továbbtanulási igény összefüggésének vizsgálatakor számunkra a legfontosabb azt megvizsgálni, hogy az egyes munkacsoportoknál hogyan alakul elsősorban a továbbtanulni vágyók száma, és azok aránya, akik semmiképpen nem akarnak továbbtanulni. A továbbtanulni akarást két válaszcsoport is tükrözi: egyrészt a feltétlenül "igen", másrészt a "ha nem járna sok munkabeosztási nehézséggel" válaszok. Ezt figyelembe véve, legmagasabb a tanulni akarók aránya a gékocsibiztosítós csoportnál (52,7 %), majd azt követően közel azonos arányban (47,8 %) a távolsági fuvarozási csoportnál.

Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a tanulni semmiképpen nem akarók aránya is ebben a két csoportban a legnagyobb. (9,1 %, illetve 5,3 %). Valamennyi munkacsoportban viszonylag magas azoknak az aránya, akik nem gondolkodtak a továbbtanuláson. (Az egyéb kategória 14,8 %-os arányától eltekintve 23,9 - 32,5 % között változik.) Mindezeket figyelembe véve a vállalatvezetésnek nemcsak általánosságban kell a továbbtanulás igényének felkeltésével és kielégítésével foglalkoznia, hanem az egyes egységek vonatkozásában, a sajátos munkabeosztás figyelembevételével is.



## 6. A munkabeosztás összefüggése a szabadidő eltöltésével

Azt, hogy dolgozóink a szabadidőben mivel foglalkoznak legszívesebben, illetve szabadidejüket hogyan töltik el, az életkorral szoros összefüggést mutat, ahogyan ezt már ki is fejtettük e kérdéscsoport elemzésénél. Ezt az összefüggést nem módosítja a munkabeosztás.

Azzal a kérdéssel kapcsolatosan azonban, amelyben az iránt érdeklődtünk, hogy dolgozóink igényelnék-e a szabadidő vállalaton belüli eltöltését, szignifikáns összefüggést kaptunk. (51. tábla) Dolgozóink általában igénylik a szabadidő egy részének közös szervezésben való eltöltését. Ilyen jellegű igényük egyrészt az időszakosan szervezhető kirándulások, másrészt az állandóan működő klub igénylésében jutnak kifejezésre.

A kirándulási igény a távolsági fuvarozási csoportnál (47,8 %), míg az állandó klub igénye a gépkocsibiztosítási csoportnál (46,4 %) a legnagyobb. Jelentős az igény az ismeretterjesztő előadások iránt is.

Az igények munkabeosztás szerinti megoszlása egyértelműen adódik a különböző feladatvégzés jellegéből. Ebből tehát egyértelműen levonható a következtetés a vállalatvezetés számára: a szabadidő kulturált eltöltése iránti igény kielégítésében - az általános lehetőségeken túl, mint pl. munkaidőcsökkentés - fokozottan kell figyelembevenni az egyes munkabeosztások szabta lehetőségeket és igényeket.

7. A munkabeosztás összefüggése a vállalati helyzetkép megítélésével

A vállalati helyzetkép megítélésében lényeges szerepet játszik a dolgozók véleménye a bérezésről, a munkatársak egymással szemben tanúsított viselkedéséről és általában a munkakörülményekről. Az 52. tábla mutatja a munkabeosztás és a fizetés megítélése közötti összefüggést. Bár a DÉLÉP kirendeltségnél, a Tisza pályaudvaron szolgálatot teljesítő és az egyéb kategóriába sorolt dolgozók között nem elhanyagolhatók azok aránya, akik a fizetési lehetőségeket más vállalatnál sokkal jobbnak ítélik, mint nálunk. (29,2 %, 11,2 %, 18,5 %), a dolgozók túlnyomó többsége valamennyi munkabeosztásban ugyanolyannak, vagy kicsit rosszabbnak itéli vállalatunk helyzetét fizetés szempontjából. Ha összevetjük az 52. tábla adatait az 52/a tábla adataival - amely a jelenlegi munkakör megítélését vizsgálja a fizetéssel való összehasonlításban, akkor kiderül, hogy a munkabeosztás megítélésében nem a fizetés jelenti az egyetlen, sőt sok esetben nem is a döntő szempontot.

A munkatársak viselkedésének megítélésében is a dolgozók túlnyomó többsége ugyan olyanok, vagy valamivel rosszabbnak itéli a helyzetet mint máshol. (53. tábla.) Fel kell azonban figyelni a vállalatvezetésnek arra, hogy a DÉLÉP kirendeltségen dolgozók 26,8 %-a, a Tisza pályaudvaron a dolgozók 11,2 %-a sokkal jobbnak itéli

a helyzetet másutt, mint vállalatunknál.

Nagyon hasonló a dolgozók véleményének megoszlása a munkakörülmények megítélésében is. Túlnyomó többségük ugyanilyenek vagy másutt kedvezőbbnek ítélik a munkakörülményeket (54. tábla). Hasonlóan az előbbiekhöz, fel kell figyelni arra, hogy ismét a DÉLÉP kirendeltségnél a legnagyobb azoknak a száma (26,8 %), akik a munkakörülményeket máshol sokkal kedvezőbbnek ítélik meg. A valószínű okot már ismertettük.

#### 8. A munkabeosztás összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével

A végzett munka eredményessége, az egész munkahelyi légkör nagymértékben függ attól, hogy a dolgozóknak mi a véleményük saját munkájukról, illetve munkájuk megbecsüléséről. Az 55. tábla tanúságai alapján nagyon örvendetesnek mondható, hogy a dolgozók túlnyomó többsége valamennyi munkabeosztásban kedvvel végezhető, illetve sok örömet nyújtó munkának tekinti a gépkocsivezetést. Különösen figyelemre méltó, hogy a távolsági fuvarozási csoportnál 14,8 %-a a dolgozóknak sok örömet talál munkájában. Az egyéb kategóriába dolgozóknak ugyancsak 14,8 %-a végzi sok örömmel a munkáját; ennek értékét csak az csökkenti, hogy az egyéb kategóriába soroltak megkérdezetteknek 7,3 % jelentik csupán.

Részben örvendetes, hogy elenyésző azoknak az aránya

(2,1 %), akik lélektelen robotnak tekintik munkájukat. Különösen örvendetes, hogy a DÉLÉP kirendeltségen dolgozóknál, akik az eddigiek alapján sok szempontból elégedetlenek ugyan munkabeosztásukkal - senki sem tekinti lélektelen robotnak a gépkocsivezetést.

Elszomorító azonban, hogy egyáltalán van, aki lélektelen robotnak tekinti munkáját; különösen veszélyesnek kell ezt tekinteni a gépkocsivezetői munkában.

Ezen táblánk (55. tábla) jól mutatja a dolgozók véleményalakulását a munkabeosztás függvényében. Ennek alapján a vállalatvezetésnek az általános felkészítés mellett munkahelyenkint külön gondot kell fordítani arra, hogy a dolgozók lehetőleg kedvvel és szívesen végezzék felelősségteljes munkájukat. A dolgozók túlnyomó többsége úgy látja, hogy a gépkocsivezető munkáját ugyanigy, vagy legfeljebb valamivel jobban becsülik meg más vállalatoknál (56. tábla). Nem elhanyagolható azonban azoknak az aránya sem, akik úgy érzik, hogy a gépkocsivezetői munkát másutt sokkal jobban megbecsülik, mint vállalatunknál. Így vélekedik a DÉLÉP kirendeltségen dolgozók 24,3 %-a a gépkocsibiztosításos csoportnál 9,8 %, a távolsági fuvarozási csoportnál 12,7 %, a Tisza pályaudvaron 11,2 % és az egyéb kategóriában 7,4 %. Ezek az arányok összhangban vannak a dolgozók egyéb kérdésekre adott válaszainak arányszámaival. Tehát feltétlenül figyelmet érdemelne a vállalatvezetés részéről.

## A FEGYELMI MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

A munka eredményessége és a munkahelyi légkör, közérzet alakulása nagymértékben függ a munkafegyelemtől. A munkafegyelem lazulása, a szabályok megsérétse, fegyelmit von maga után; a fegyelmi mindig büntetés, de annak figyelembevételével, hogya büntetésnek a vezető részéről javító-nevelő szándékúnak kell lennie.

Tehát nem közömbös számunkra a fegyelmi összefüggésének vizsgálata különböző tényezőkkel, annak ismerete, hogyan itélik meg dolgozóink a fegyelmit, annak hatását.

### 1. A fegyelmi összefüggése a brigádtagsággal

Az összefüggés szignifikáns. A brigádtagok közül összesen 11 fő kapott fegyelmit. Ezeknek 36 %-a közömbös brigádtársaival szemben, illetve nem szívesen dolgozik együtt brigádtagokkal. Akik nem kaptak fegyelmit, azok közt ez az arány csak 8 % (57. tábla). Megállapítható az is, hogy a büntetést kaptak 63 %-a nem közömbös brigádtársával szemben. Akik közömbösek a brigádokkal szemben, vagy nem szívesen dolgoznak brigádban, azoknak 44 %-a kapott fegyelmit, akik nem közömbösek a brigádmunka iránt, azoknak csak 11 %-a. Tehát a munka-

fegyelem szempontjából nagyon lényeges, hogy milyen a brigádszellem, jól érzi-e magát a dolgozó a brigádban - érezteti-e a brigád közösségi nevelő hatását. Ezen a helyen is ismételten hangsúlyoznunk kell a brigádmunka jelentőségét, a vállalat ebből a szempontból adódó nevelő feladatait, amelyek a munkafegyelem megszilárdítása és javítása szempontjából is nagyon lényegesek.

## 2. A fegyelmi összefüggése a munkatársak megítélésével

Há nincs is szignifikus összefüggés, érdemes felfigyelni arra, hogy akik fegyelmit kaptak, azoknak 43 %-a jobbnak tartja a munkatársak viselkedését másutt, mint vállalatunknál; akik nem kaptak fegyelmit, azoknak csak 34 %-a mondja ugyanezt.

Akik más vállalatnál jobbnak tartják a munkatársak egymáshoz való viszonyát, azok 23, %-a kapott fegyelmit; akik viszont másutt rosszabbnak ítélik meg a helyzetet, mint vállalatunknál, azoknak csak 18 %-a kapott fegyelmit. Tehát valami összefüggés érzékelhető a munkahelyi közérzet és a munkahelyi fegyelmi között.

## 3. A fegyelmi összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével

Az 59 - 60. táblából leolvasható az az összefüggés,

hogy akik fegyelmit kaptak, azoknak 16 %-a úgy ítéli meg, hogy más vállalatnál jobban megbecsülik a gékocsivezetői munkát, míg akik nem kaptak fegyelmit, azoknál ez az arány csak 11 %. Akik fegyelmit kaptak, azoknak 50 %-a úgy látja, hogy más vállalatnál kisebbek a követelmények, míg akik nem kaptak fegyelmit, azoknál ez az arány csak 39 %.

Szignifikáns az összefüggés a fegyelmi és a gépkocsivezetői munka személyes megítélése között (61. tábla). Kiemeljük, hogy akik fegyelmit kapnak, azoknak 45 %-a végzi örömmel a gékocsivezetői munkát, míg akik nem kaptak fegyelmit, azoknak 61 %-a, akik fegyelmit kaptak, azok 41,8 %-a ugyanolyannak tartja a gépkocsivezetést, mint a legtöbb munkát, akik nem kaptak fegyelmit, azoknál ez az arány 25 %.

Mindezek alapján igazolható, hogy a munkafegyelem megszilárdítására nagy és kiemelt gondot kell a vállalatvezetésnek fordítania. Ennek érdekében igénybe kell venni mind a brigádmozgalom közösségi nevelőhatását, mind a dolgozókkal való egyéni foglalkozást.

VI.

AZ ATTITÜD KÉRDÉSEKRE ADOTT VÁLASZOK KÖZÖTTI  
ÖSSZEFÜGGÉSEK

Elegendő a matrixunkra (2. ábra) rátekinteni ahhoz, hogy megállapítsuk az összes attitüd tényezők közötti igen szoros összefüggést. Vizsgálatunk egyértelműen felhívta figyelmünket arra, hogy az emberi viszonyulások rendszert alkotnak. Ha erre a rendszerre - az embernek erre az érzelmi, szociális stb. szférájára - akarunk hatni, nem lehet úgy kiragadni egy-egy tényezőt a munkahelyi légkörből, az ezt befolyásoló tényezők közül, hogy egyúttal ne hassunk a többi tényezőre is. Nem az lehet tehát a feladat, hogy az emberi beállítódások ezen részterületeit befolyásoljuk, hanem azt kell keresnünk, hogy ezt az egész személyiség emocionális szférájába tartozó tényezőrendszert milyen egyéb tényezők határozzák meg, mivel ez meghatározza az emberek munkakapcsolatait, munkamorálját, munkafegyelmét, közvetve munkaszokásait.

Az attitüd befolyásolása, formálása igen nehéz vezetői feladat. Mivel kialakulása többféle szocializációs folyamaton keresztül történik, a kialakulás módja a befolyásolás módját is nagyrészt meghatározza.

Azok az attitüdek, amelyek alapvetően személyiség struktúrából erednek, szokásos módon nem változtatha-



tók meg. Általában nem lehet az egyének beállítódását elszigetelten módosítani, a közösség egészével kell foglalkozni. Éppen a tényezők komplexitása adja a vezetői feladat súlyát!

Dr. Duró Lajos egyik tanulmányában kifejtette, hogy "... a személyiség és közösség kapcsolatának kérdése rendszerint igen ellentmondásosan jelentkezik a pedagógiai gyakorlatban. Ennek magyarázatát megítélésünk szerint nem annyira a közösségi neveléspedagógiai tapasztalatokból jól ismert és vizsgálatokban is eléggé feltárt - bonyolultságában - többrétűségében és dinamikájában kell keresni, hanem sokkal inkább a személyiség és a közösség kölcsönös viszonyának értelmezése terén jelentkező hangsúlybeli eltolódásban." (Dr. Duró, 1972.)

A tanulmány a hangsúlybeli eltolódások két formáját emeli ki. Egyik a személyiség túlzott előtérbe állítása, másik az, amikor egyoldalúan a közösségre koncentrálódik a figyelem.

A vállalat vezetőinek feltétlenül át kell hidalnia ezeket az eltolódásokat. Az átnevelés pedagógiai feladata a vezetőkre vár.

Interjúkkal - lehetőleg nem kötött, hanem szabad interjúkkal - meg kell állapítani a negatív beállítódások okát, valamint azt, hogy az ok mennyiben személyiség struktúrából fakad, és mennyiben közösségi eredetű.

A száraz logikai következtetéseken kívül - a cél

elérése érdekében - a munkahelyi vezetőknek a személyes kontaktus segítségével alaposan meg kell ismerniük az embereket és megérteni őket.

Amikor egy ember gondolkodásával ismerkedünk, akkor két nézőpontból kell közelítenünk: meg kell ismerni az ember gondolkodásának egyéni vonásait, sajátosságait, intellektusát, valamint azt, hogy gondolkodásának milyen szerepe van a tevékenysége során. A gondolkodás áthatja, rendezzi, szervezi pszichés megnyilvánulásainkat, megismerő és cselekvő tevékenységünket. A közösséghez tartozó egyének gondolkodásának ismeretében tudja a vezető befolyásolni a beállítódást.

Tulajdonképpen erre kerestünk választ vizsgálatunk elemzésének eddigi részében, amikor az életkor, az iskolai végzettség stb. összefüggéseit vizsgáltuk.

A 62 - 89 táblák bemutatása az egész vizsgálat tanúságainak összegzését - a vállalatvezetés nevelési, nevelésszociológiai feladatainak szükségességét kívánja szolgálni, illetve feltárni.

A KÖZUTI KÖZLEKEDÉSI VÁLLALATVEZETÉS NEVELÉSSZOCIOLÓ-  
GIAI FELADATAI

"A társadalmi-gazdasági fejlődés fokozott követ-  
kezményei a vezetés színvonalának állandó emelését  
teszik szükségessé. Olyan káderpolitikát kell foly-  
tatni, ami biztosítja a jól felkészült vezetői után-  
pótlást, elsősorban a fiatalok köréből. (Timár Mátyás,  
1972.)

A gazdasági, társadalmi és tudományos-technikai  
fejlődés szükségképpen hozza magával a társadalomtu-  
dományok eredményeinek felhasználását a modern veze-  
tésben, a vezetéstudomány gyakorlati alkalmazásában.

Dolgozatom további részében éppen a gyakorlat ol-  
daláról kívánom megmutatni - a vizsgálat összegzése-  
ként a hazai és nemzetközi irodalomra támaszkodva a pe-  
dagógia, a nevelésszociológia, a pszichológia eredménye-  
inek felhasználását a közúti közlekedés vezetésében, a  
vezető-vezetett viszony kialakítása és a közösség nevelő  
hatása szempontjából.

A vállalati MSZMP, a gazdaságvezetés és a különbö-  
ző társadalmi szervezetek tevékenysége által végzett  
munka hatékonyságának növelése olyan feladat, amely  
döntően következik pártunk X. Kondresszusának, valamint  
a Központi Bizottság 1972. november 14-15-i határoza-

tainak gyakorlati megvalósításából.

A szocialista társadalomban a vezető tevékenysége, munkája több, egymással elválaszthatatlan egységbe kapcsolódó funkcióból áll. Ezek:

- Politikai és szakmai funkció:  
ezen funkciók a tevékenység tartalmát határozzák meg.
- Pedagógiai, pszichológiai funkció,  
amely a megoldandó feladatokhoz a megoldás módszerét és formáját adja.

A vezetői munka sikerét az említett funkciók együttes működése, szerves összhangja biztosítja. Már Lenin is hangsúlyozta, hogy a munkásosztály pártjának napi munkájában mindenkor kimutathatók a "pedagógiai bizonyos alkotó elemek."

E nagyhatású gondolat érvényes napjainkban is, és különös jelentőséggel bír a gazdasági életben, a vezető munkájában.

Ennek szükségességét, jelentőségét hangsúlyozni a közúti közlekedés területén különösen fontos. A mozgatható munkaerő-tartalék gyakorlatilag kimerült, és a fiatalok fogadását az új környezetben - legyen az első vagy második munkahely - úgy kell megszervezni, hogy beilleszkedésük zökkenőmentes legyen, és megszeressék a közlekedést, a vállalatot.

Annak ellenére, hogy az utóbbi években a közleke-

dés területén már kutatni kezdték a munkában elért sikerek törvényszerűségeit, meg kell állapítanunk, hogy a közlekedés legfelső vezetése még mindig nem támaszkodhat kielégítő elméleti alapokra. A közeljövő feladata az elméleti alapok kutatásával való kiszélesítése, gyakorlati alkalmazása, - dolgozatunkkal is ezt kívánjuk szolgálni.

A továbbiakban arra szeretnék kiemelten rámutatni, hogy milyen jelentős szerepet játszik a pedagógia a vezetésben, s milyen lehetőségek nyílnak alkalmazására a közúti közlekedési vállalatoknál, milyen további kutatómunkára van szükség ahhoz, hogy a vezetők, - felső és alsó szinten - az eddig elért eredményekre támaszkodva, vezetői-irányítói tevékenységüket eredményesebbé tegyék. Ezen megfontolásnál természetesen nevelésszociológiai, pszichológiai szempontok is érvényesítendőek.

1. Mint ismeretes, a közúti közlekedés nem kötött pályás, ennek következtében a megbízó, a fuvaroztató által adott megbízást az ország-világ közútjain a vállalat, - illetve annak dolgozója, a gépkocsivezető - a megbízótól kapott vagy szabadon választott útirányon teljesíti.

A dolgozók, a gépkocsivezetők szakmai felkészültsége, gyakorlata nagyban befolyásolja a feladat jó

vagy rossz teljesítését, a fuvarozási határidőket, a fizetendő díjakat, stb.

Éppen ezért nagyon lényeges, hogy az utasításokat, határozatokat, rendeleteket, stb. úgy közöljük az egyénnel, a kollektívával, hogy azok mondanivalóját, tartalmát mindenki megértse, azt az egyéni és társadalmi érdek szempontjából valóban magáévá tegye. Céltudatosan és eredményesen - alkotó módon - cselekedjék, s ebből következően részesnek érezze magát a megoldásban, abban a folyamatban, amely végbement a feladat elvégzése vagy a határozat végrehajtása során.

A cél eléréséhez azonban nem elég az, hogy a vezetés különböző csatornáin az utasításokat, rendeleteket, határozatokat tartalmi szempontból helyesen adjuk elő. A következőt pedagógiai szempontból is megfelelően kell az irányítottak, a feladatot végrehajtók elé tárni.

A hivatásos gépjárművezető munkáját közvetlenül a forgalmi szakszolgálat irányítja. Vezető a forgalomvezető, a vezénylő és a forgalmi szolgálattevő is, akiket a vállalat, valamint az Autóközlekedési Tisztképző Intézet oktat, képez. Megjegyezzük, hogy a fentiek megvalósítása - vizsgálatunk ezt konkrét tényekkel támasztja alá - új követelményeket támaszt a tisztképzés részére is. Sok haszon származhat a megfelelő szintű vezetői ismeretekből (a vezetéshez szükséges általános, kiegészítő és sajátos ismeretek), a munkafiziológiai, munkapszichológiai, szociológiai, neveléslélektani, neveléselméleti alapismeretekből. Mindezeknek birtokában a

Tisztképző Intézetből kikerült hallgatók, a jövő forgalmi vezetői eredményesebb, színvonalasabb munkát végezhetnek, eleget tehetnek a vezetési tevékenység új követelményeinek, dolgozóink és a felgyorsult közlekedés elvárásának.

Elengedhetetlen a vezetői irányító tevékenységben a pedagógiai törvényszerűségek tudatos felhasználása.

Hangsúlyoznom kell, hogy a vezető nem diplomás pedagógus, és rendszerint nem is válik azzá, azonban pedagógiai kulturáltsággal rendelkeznie kell.

A VOLÁN vállalatok vezetői is különböző végzettségű személyek, és az irányításukra bizott dolgozók végzettségi szintje és összetétele a legkülönbözőbb. Ennek ellenére a vállalat életében adódó nevelési feladatokat - bizonyos szinten - valamennyiüknek ismerniök kell. Éppen az ebből eredő problémák áthidalásánál segít - véleményünk szerint a pedagógia tudománya.

A vezetői-irányítói tevékenység komplex tevékenység. Ahhoz azonban, hogy eredményeket érjen el, szükséges működési területének fejlesztésén, továbbfejlesztésén is munkálkodni. Alkotó módon kell a témákat analizálni, és ki kell dolgozni a megoldási módokat is. Nem hagyható e tevékenységnél figyelmen kívül az, hogy a vezető irányító tevékenysége és feladata: kollektívájának tagjait képessé tenni a társadalmilag jelentkező feladatok megoldására, vagy ahogy Lenin mondja:

"Az állami intézmény vezetőjében a legmagasabb fokban legyen meg az a képesség, hogy meg tudja nyerni az embereket."

Ahhoz, hogy a fent említett jelentős feladat a gyakorlatban realizálódjék, optimális feltételeket kell teremteni annak érdekében, hogy ki-ki a saját munkaterületén alkotó és eredményes tevékenységet fejtsen ki, legyen az vállalatvezető vagy gékocsivezető. Szükséges a szocialista közösség erejének kibontakoztatása, a kollektívában rejlő alkotó erők felhasználása is. Vizsgálatunk ennek hiányára felhívta a figyelmet.

A vezetőnek, irányítóknak az irányítására bizott egységnél, kollektívánál mindig az adott helyzet analíziséből kell kiindulnia. Ismernie kell a továbbfejlesztés, előrehaladás lehetőségeit. A problémák megoldásában támaszkodják a kollektíva minden egyes tagjára.

E vezetői és irányítói tevékenység kiterjed mind a folyamat tárgyi, mind szakmai oldalára (feladatmeghatározás, megoldási módok, döntések) mind a kollektív nevelésre és önnevelésre is.

A fentiekből adódóan nevelésen a vezetőnek a munkatársakra, a kollektívára gyakorlott közvetlen és közvetett, céltudatos, alakító hatását értjük.

E tevékenység megnyilvánul az új munkavállalók fogadásánál, a gépkocsivezetők indításánál, az érkeztetésnél, a munkateljesítményeket értékelő termelési ta-



nácskozásokon, pártcsoport értekezleteken, brigád értekezleteken, ideológiai kérdések megtárgyalásánál, dicsőretnél, kitüntetésnél, fegyelmezésnél és büntetésnél, egyszóval az üzemi demokráciában.

A nevelés magába foglalja a vezetőnek az egyénre vagy a kollektívára gyakorolt közvetett ráhatását is, mert a vezető alakítja mindazokat a feltételeket, (például: munkaelosztás, vezénylés, szociális körülmény, gépkocsi elosztás, brigádösszetétel, stb.) melyek befolyásolják az egyén, illetve a kollektíva fejlődését. Mint-hogy a gépkocsivezetői munka, illetve feladatvégzés nem zárt üzemen belül végzett tevékenység, éppen ezért a nevelő munkával végső soron mind az egyéneknél, mind az egész kollektívában az önnevelés folyamatát kívánja előmozdítani, serkenteni, illetve e folyamatot a helyes mederbe terelni.

Ennél a munkánál a vezetőnek abból az alapvető felismerésből kell kiindulnia, hogy az irányítására bízott egyén nem passzív tárgya a vezető irányító munkájának, hanem önálló gondolkodó, cselekvő ember, aki a nevelési, önnevelési folyamatban, mint alany van jelen, aktív tevékenységet végez. Éppen ez az alaptétel, gondolat az, mely egyben döntően meghatározza az emberek irányításával kapcsolatos munka alapvető és meghatározó célkitűzését: az embereket mind nagyobb mértékben kell arra ösztönözni, hogy tevékenyen vegyék ki részüket a vállalat fejlesztési, munkaszervezési gondjai-

nak megoldásából, gazdaságpolitikai céljainak realizálásából, s nem utolsó sorban a társadalom fejlesztéséből, és egyben fejlesszék saját magukat is.

A céltudatos és tervszerű munkahelyi nevelés és önnevelés esetén a dolgozók tudatának fejlesztését úgy tudjuk irányítani, hogy közelítsék az egyén és a közösség célkitűzéseit, és alkotó módon közreműködjenek e célok elérésében.

2. Minthogy vizsgálatunk is felhívja a fiatalok problémáira a probléma góccokra, továbbá vállalatunknál meglévő magas részarányukra a figyelmünket, szükséges, hogy foglalkozzunk éppen ebből adódóan a gépkocsivezető fiatalok sajátos vezetési irányítási problémáival is.

A fiatalok előtt inponáló a szaktudás. Az olyan vezető, akinek szakmai képességei hiányosak, nem várhatja el a fiataloktól, hogy tiszteljék, kövessék, utasításait feltétel nélkül elfogadják, csak vezetői pozíciója miatt. Számtalan egyéb tulajdonsággal is rendelkeznie kell annak a vezetőnek, aki fiatalokat irányít. Kizárólag olyan dolgokat követelhet, amelyeket saját maga számára is kötelezően követ és olyan dolgokat nem tiltat meg, amelyeket maga megtesz.

Komolyan kell vennie a fiatalokat, teljes embereként kezelni őket, segíteni abban, hogy őszinte és ítélőképes példárokká váljanak, hasznos tagjaivá szocializmust építő társadalmunknak.

A vezetőnek be kell látnia, hogy az új társadalom

új embertípust követel, olyan dolgozókat, akik a vezetéssel szemben kritikusabbak és igényesebbek.

A fiatalok arányát vizsgálatunk pregnánsan jelzi, szükséges felkészülten fogadnunk, irányítanunk a fiatalokat.. Annak, aki a fiatalokat egy kettős környezetben (vállalati és külső környezet) akarja vezetni, nem szabad "a mai fiatalság" jelszóval átsiklani a problémák felett, hanem meg kell érteni ezt a fiatalságot, meg kell ismernie különleges helyzetét, különleges problémáit.

Ezen tevékenység hatékonysága lényegesen fokozható, ha minden vezető ismeri a személyiség fejlődésének törvényszerűségeit, különösen az emberi tudat fejlődését. Szükséges ez ahhoz, hogy át tudja tekinteni mindazokat a törvényszerűségeket, amelyeken a kollektívák, az egyén fejlesztése, irányítása és vezetése felépül.

"... a kommunistának, ha gazdasági vezető, elsőrendű kötelessége őrizkedni a folytonos parancsolgatástól, értenie kell ahhoz, hogy előbb figyelembe vegye azt, amit a tudomány már kidolgozott ..." olvashatjuk Lenin útmutatásában.

3. Mint a bevezetőben is hangsúlyoztam, a p e d a g ó g i a t u d o m á n y a egyedül nem képes ezeknek a törvényszerűségeknél a feltárására, de a neveléstudomány alaptörvényeinek ismerete a vezetőnek nagy se-

gitséget ad feladatai meghatározásához.

- Ki kell tűznie maga elé, hogy milyen célokat akar elérni az egyes dolgozókkal és a kollektívával kapcsolatban. Ennek során milyen tudatos folyamatokat akar kiváltani.
- Meg kell győződnie arról, hogy a cél elérésénél van-e akadály, és milyen természetű az. (Vizsgálatunk egy adott környezet konkrét problémáit, konfliktusgócait is feltárta)
- Miképpen tudja az irányítására bizott kollektívában a felelősségteljes együttműködést kiváltani.
- Ismernie kell a kollektiva ismeretszintjét.
- Ismernie kell, hogy kire támaszkodhat a cél elérésében.

A csoportosítás is utal arra, hogy a vezetési tevékenység analizálásának keretében azokat a nevelési szempontokat kell figyelembe venni, melyek ennek a tevékenységnek a belső tartalmát adják. Már rámutattam arra, hogy az emberi személyiség belső pszichikus feltételeit is figyelembe kell venni. Ezek a belső feltételek nem merevek, nem az egész életre állandóak, jellemzőek.

A vezető szempontjából a "... személyiség kialakítása egyrészt cél, másrészt pedig az üzemi intézkedések sikereinek előfeltétele. Cél abban az értelemben, hogy minden nevelési befolyásolást az a szándék

füt, hogy a dialektikus fejlődési folyamat során az ellentmondások feloldása révén olyan fejlődési formát érjen el, amely a szocialista ember fogalmának erkölcsi követelményeivel minél inkább egybevágh.

A személyiség kialakításának előfeltétele - jellege abból adódik, hogy a teljesítmény megjavítására és végeredményben a munkatermelékenység fokozására irányuló minden erőfeszítés csak akkor válik minden tekintetben hatékonyá, ha az a dolgozó ember személyi tulajdonságaiban (mint pl. az együttműködési készségben), a jó teljesítményre és a minőség javítására való törekvésben, valamint fejlett szakképzettségben és az üzem minden egyes dolgozójának magasrendű közösségi erkölcsiségében gyökerezik ..." (Dr. Kulka, H. 1964.).

Ezen megállapítás véleményem szerint egyértelműen érvényes a közúti közlekedés területére is. "A nép tulajdonát alkotó üzemben folyó személyiségformálásnak folytonosan hatékony, egymással kölcsönhatásban levő alapfeltételeihez tartoznak azok az anyagi és erkölcsi ösztönzések, amelyek a szocialista munkajog alapján díj szabás, bér, versenyprémium, mindenfajta kitüntetés, valamint erkölcsi normák formájában (például kölcsönös segítség és támogatás, anyag-, energiatakarékoság, az üzemi helyiségek, a munkaeszközök lelkiismeretes gondozása, mindenfajta újítási és javítási módszerek feltárására irányuló törekvések) nyilvánulnak meg.

A dolgozóknak munkához való helyes viszonya szempontjából ezek olyan elsőrendű alanyi tényezők alakjában jelentkeznek, mint az anyagi érdekelttség, a politikai erkölcsi beállítottság." (Dr. Kulka, H. 1964.)

"Az egyik legfontosabb személyiséget formáló tényező a nevelésben alkalmazott büntetési és jutalmazási rendszer. A büntetés vagy jutalmazás meghatározott reakciót jelent egy adott helyzetben tanúsított viselkedésre, annak meghatározott következménye. A jutalmak és a büntetések pozitív, illetve negatív érzelmek forrásai, az érzelmek pedig elősegítik azoknak a reakcióknak megrögződését, amelyeket kísérnek. A jutalmak és büntetések bizonyos fokig olyan iránytűkként működnek, amelyek megmutatják a magatartás útját ..." (J. Reykowski, 1967.). A fenti Reykowski idézet megalapozottságát támasztják alá vizsgálatunk - témával foglalkozó részében kifejtett tények is.

A jutalmaknak kettős szerepük van. Egyfelől, mint anyagi ösztönzők hatnak, másfelől pedig kifejezik a vezetés elismerését az adott dolgozó munkája iránt. Ha ezt a második tényezőt a jutalmazó vezető nem veszi figyelembe, kellemetlen következményekre is számíthat. Ezért a vezetőnek mindig alaposan meg kell indokolnia a jutalmakat. Nem tekintheti "méltóságán alulinak", hogy megmagyarázza - konkrét, elfogadható, objektív tényekkel - döntése okát.

A másik nevelőeszkőzzel, a büntetéssel is megfontoltan kell bánnia. A büntetésre csak végső esetben kerülhet sor, csak akkor szabad alkalmazni, amikor a meggyőzés eszközei kudarcot vallanak. A megfelelő nevelési eszközök kiválasztása érdekében arra kell törekednie a vezetőnek, hogy megértse, az adott dolgozó adott esetben miért tette azt, amit tett. Az ember magatartása, cselekedete nagyon sok okra vezethető vissza. Az egyén magatartásának skálája a legkülönbözőbb reakciókomplexumokból és ezek kombinációiból áll.

Ha a vezető megismeri a konkrét hiba elkövetésének okait, akkor a büntetést is az adott személyre bontva kell kiszabnia. Egy jó vezető nemcsak annyi büntetést ismer, ahány beosztottja van, hanem amennyi vétéséggel, hibával találkozik.

Sőt, esetenként a sajátos körülményeket figyelembe véve, a büntetés módozatait, eszközeit még variálnia is célszerű, annak érdekében, hogy a büntetés ne csupán "megtorlás", hanem nevelési eszköz is legyen.

Idézhetnénk Makarenkót, aki szerint ha a természetben egymillió vétség létezik, akkor a nevelőnek kétmillió ráhatási móddal kell rendelkeznie. Ugy vélem, ezt a tanácsot a mai vezetők is megszívlelhetik.

Tudni kell, hogy az egyén saját tapasztalatai mindenkor lényegesen befolyásolják személyiségének fejlődését, tevékenységét.

Rendkívüli jelentősége van a kollektivában végzett tevékenységnek, ekkor változnak és objektiválódnak a személyes tapasztalatok.

Kitűnik a folyamatban az a pedagógiai alapelv, hogy az "e g y e d e k g o n d o l k o d á s á r a é s c s e l e k v é s é r e n a g y h a t á s t g y a k o r o l a k o l l e k t i v a g o n d o l k o d á s a é s t e v é k e n y s é g e." (J. Reykowski. 1967.)

A kollektiva által meghatározott munka- és életelvek, az úgynevezett k o l l e k t i v n o r m á k döntő jelentőségre tesznek szert a közösség vezetésének, nevelésének és fejlesztésének szempontjából.

Ez az alaptétel azon a marxista alaptételen nyugszik, hogy az e m b e r n e m t e k i n t h e t ő m a g á b a n a n e v e l ő i r á h a t á s o k t á r g y á n a k, mert egyben a l a n y a, s z u b j e k t u m a a t á r s a d a l m i f e j l ő d é s n e k é s s a j á t m a g a f e j l ő d é s é n e k. (Dr. Ágoston, 1970.)

Ez a kollektív munka megszervezésének fontosságát, mint a szocialista társadalom építésében meglévő szükségszerűséget foglalja magába.

4. A szocialista vállalatvezetés éppen ezért nem nélkülözheti a kollektiva segítségét gazdaságpolitikai



céljainak valóraváltásában, az egyén nevelésében és ezen belül kiemelten a fiatalok nevelésében.

"A munkavállalás egyértelmű azzal, hogy az ember meghatározott pozíciót foglal el, amellyel meghatározott társadalmi - szakmai szerep jár együtt. Az egyén értékelése a csoport részéről attól függ, hogy tényleges viselkedése mennyire közelíti meg az adott szerep követelményeit." (Studija. Sociologiczne. 1968.)

Az egyén a kollektíván belül olyan élményekre tesz szert, amelyek belső pozícióját közelebb viszik a társadalmi pozícióhoz, és végső fokon odavezetnek, hogy az egyén beállítottsága összhangba kerül az őt fogadó vagy foglalkoztató kollektíva, majd a vállalat és társadalom normáival.

"A lenini munkastilus, amely másfél évtizede ismét érvényesül ebben az országban, természetessé tette, hogy vezetés és tömegek ezer szállal kapcsolódnak egymáshoz, s hogy pontosan meghallják és pontosan értsék egymást ..." olvashatjuk Geszti Pál cikkében (1972.).

A személyiség formálásánál, alakításánál minden vezetőnek, irányítónak célul kell maga elé tűznie, hogy az irányítására bizott kollektíva minden egyes tagjának produktív erőit kibontakoztassa, s a kollektíván belül olyan szoros kötelék alakuljon ki, mely hozzájárul a szocialista személyiség sokriányú fejlődéséhez.

A cél az, hogy az érdekek és feladatok meghatározásával, az irányítással a dolgozókat közös tevékenységre, együttműködésre, egymás segítségére neveljük, hogy a kollektívának valamennyi tagjában maximálisan kifejlesszük a szocialista tudatot. Cél továbbá az, hogy a kollektiva által a közúti közlekedés résztvevőiben a társadalmi elvárások megoldása iránt maximális felelősségérzetet ébresszünk, és kifejlesszük az "egy mindenkire, - mindenki egyért" elvet, s nem utolsósorban továbbmélyítsük a szocialista társadalmunk iránti hűséget.

A ránk bízott kollektiva ez irányba való fejlesztése mindenkor összetett, komplex feladat. A megoldás nem mentes a különböző konfliktusoktól sem. A vezetőnek éppen ezért mindenkor törekednie kell arra, hogy kialakítsa az irányítására bízott kollektiva aktíváinak rétegét.

Ebben a munkájában elsősorban a brigádmozgalomra, a párt és KISZ csoportokra, valamint a szakszervezeti aktívákra támaszkodhat.

A vezetők ilyen irányú tevékenysége a közlekedés területén a nem zárt üzemi jellegből adódóan elsőrendű.

E feladat megoldásánál elsődlegesen érvényesül az a megállapítás, hogy a kollektiva tagjaival szemben támasztott követelményeket pontosan meg kell állapítani.

tani, a kiszabott feladatok társadalmi jelentőségét részletesen meg kell indokolni, és meg kell magyarázni. Ha ezeket az intézkedéseket következetesen megvalósítjuk, általában gyorsan érvényesülni fog az egyik alapvető pedagógiai törvényszerűség, az úgynevezett "p á r h u z a m o s p e d a g ó g i a i r á h a t á s" elve.

Ez azt jelenti, hogy a kollektiva egyre szaporodó aktív tagjai nemcsak a vezető által felállított követelményekre reagálnak pozitívan, hanem egyre jelentősebb mértékben maguk is aktívan képviselik a kollektívában a vállalatvezetés elvárásait, a társadalmi elvárásokat, követelményeket, vagyis maguk is pozitívan hatnak a kollektiva többi tagjára. E folyamat során a kollektívában, a brigádokban, csoportokban mind hatékonyabbá válik az önnevelés, s a kialakult kollektív normák egyre inkább egyéni normákká alakulnak át.

"A munkára való megfelelő felkészülés az alkalmazkodási folyamat tényezője. A dolgozó szakképzettségében mutatkozó hiányok pótlásának megfelelő irányítása elősegíti és meggyorsítja az alkalmazkodást, míg a nem megfelelő felkészültség a munkafeladatok ellátására és a munka kezdeti időszakában szükséges didaktikai (oktatási) támogatás hiánya megnehezíti azt. Az a lehetőség, hogy a munkatársakat szakmai téren

utol lehet érni, olyan tényező, amely elősegíti az új dolgozó befogadását a régiek csoportja által, és ezzel egyben az alkalmazkodás folyamatát is megkönnyítő tényező.

Hangsúlyoznunk kell, hogy a megfelelő felkészültség hiánya, különösen pedig a megfelelő manuális - motorikus ügyesség szemmel látható hiánya a munkahelyi környezet részéről ellenállást ébreszt akkor, ha az újonnan alkalmazott dolgozó is átveszi a többiek jogait és privilégiumait ..." (Studija Socilogiczne, 1968.)

Ennek a folyamatnak a nem ismerése végzetes következményü lehet a közlekedési vállalatoknál, ahol a munka teljesítése nem az üzemben belül történik, hanem más üzemben, intézménynél, vállalatnál vagy egyénnél. A sokszor - úgymond - "utcáról bekerült", többnyire fiatal gépkocsivezetők, ha tervszerű és célirányos nevelésben nem részesülnek, és nem jutnak el a kollektív nevelési hatásokon keresztül az önneveléshez, és a megfelelő normák nem alakulnak ki bennük, az egész társadalomra nézve káros hatást válthatnak ki. Ugyanis feladatuk végzése közben nap mint nap kapcsolatba kerülnek a társadalom különböző szféráival, tagjaival. Tevékenységük a felgyorsult közlekedés következtében nehéz helyzetben, veszélyforrások között megy végbe.

Tovább nehezíti a helyzetet az, ha személyiségük nem a közlekedési morálnak megfelelő.

A közlekedés az a terület, ahol nem az egész nap folyamán érvényesülhet a vezető jelenléte következtében a nevelőhatás, itt csak rövid időre korlátozódik ez a folyamat, elsősorban a napi indítás-érkeztetés idejére, vagy a brigádmozgalom rendezvényeire, termelési tanácskozások idején. Éppen ez a tény követeli a közlekedés vezetőitől szükségszerűen és sürgetően, hogy alkalmazzák munkájukban a pedagógia azon módszereit, eredményeit, melyek a kollektívában végbemenő nevelést és önnevelést eredményezik. Ugyanakkor mind fontosabbá válik a gyakorlati munkavégzés szolgálatába állítani a tudatos, a vállalati igényekhez alkalmazkodó szociológiai, nevelésszociológiai elemző módszereket.

A Szovjetunióban, egy kijevi építőgépgyárban kísérletet folytattak olyan munkahelyi légkör kialakítására, amely biztosítja a g o n d o s k o d á s t é s a t i s z t e l e t e t a z e m b e r i r á n t, ezen keresztül magasfokú kölcsönös igényességgel és felelősséggel párosul a képviselt vállalati ügyért. Még a kísérlet legelején üzemi szinten elemezték a "saját kérésre" történő kilépések okait. Kiderült, hogy ilyen kívánság gyakran az üzemek vagy részlegek vezetőivel való összekülönbözések után érlelődött meg a beosztottakban, olyan konfliktusok következtében, amelyek könnyűszerrel elkerülhetők

lettek volna, ha a szóbanforgó vezetők legalább valamelyest jártasak lélektani és nevelési kérdésekben.

A vizsgálat eredményeként hozták létre a vállalatnál a vezetők nevelő iskoláját.  
(Vezetőképzés. 1972. 12. szám)

5. Legfelsőbb pártvezetésünk a közelmúltban mutatott rá arra, hogy a dolgozók szocialista öntudatának fejlesztése, a munkaszervezés jobbá tétele fontos előfeltétele a termelőerők gyors fejlesztésének, a társadalmi haladásunknak. "Alapja egyben az emberek szocialista tevékenységének és alkotó munkájának!" (MSZMP KB 1972. határozataiból).

E jelentős feladat megoldásában a kiindulási alap az a felismerés, hogy a szocialista tudat fejlesztésének leglényegesebb előfeltételei a szocialista termelési viszonyok továbbfejlesztése, a társadalmi fejlődés törvényszerűségeinek biztosítása, az állandó szembenállás a polgári és az imperialista ideológiával és az emberek önálló, tudatos és alkotó tevékenysége.

A vezetők társadalmunkban különböző szinteken és sok területen tevékenykednek. Így van ez a közúti közlekedés, a VOLÁN területén is. Egy forgalmistának vagy egy vezénylőtisztnek a vezetés problémája mást jelent, mint a vezérigaz-

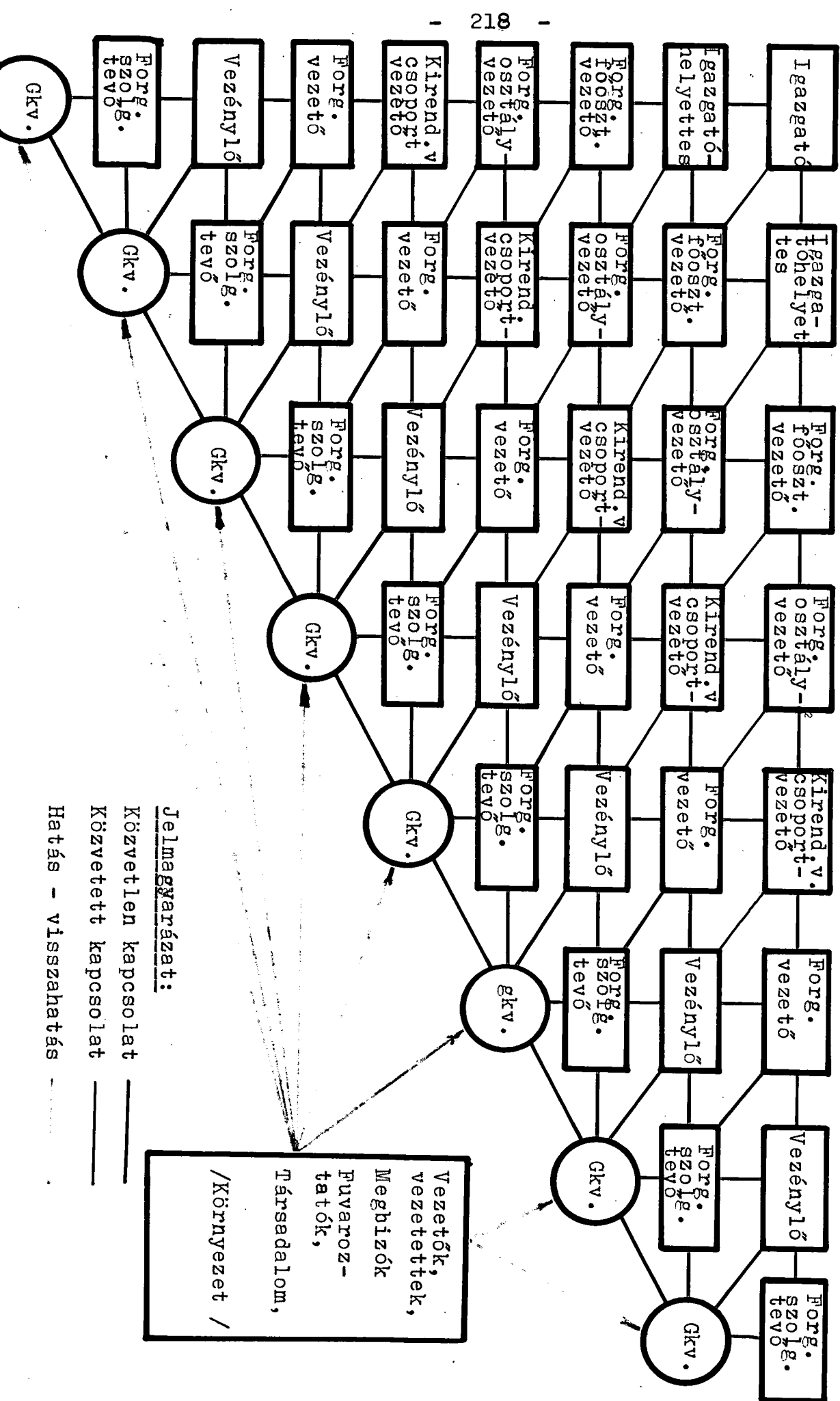
gatónak, igazgatónak, igazgatóhelyettesnek vagy a főosztályvezetőnek. Más a feladata a vezérigazgatónak és ugyancsak más a feladata a pártbizottság titkárának, más-más vezetői feladatokat kell mindannyiuknak ellátniuk. Közös vonás az, hogy kollektívákat vezetnek, amelyek segítségével a tagok individuális erőit céltudatosan szerves társadalmi erővé kell átformálni. A példából is kitűnik, éppen a közvetlen és közvetett kapcsolatokból kifolyóan, hogy merőben különböznek azok a feltételek, amelyek között a vezetés folyamata az egyes esetekben végbemegy.

A tisztánlátás és a VOLÁN 10. sz. Vállalat forgalmi szerkezetének megismerése, nevelési célok gyakorlati megvalósítása érdekében szükségesnek tartjuk, hogy bemutassuk a vizsgált vállalat kapcsolat-tartás-hatás-visszahatási sémáját. (3. ábra)

A kapcsolatrendszer jó funkcionálása érdekében szükséges, hogy a vizsgálat eredményeiből a vállalatvezetés vonja le következtetéseit, s a levont következtetések hasznosítása szolgálja a szocialista közlekedési vállalatvezetéssel szembeni igények megvalósítását a "legfőbb érték, az ember" érdekében.

KAPCSOLATTARTÁS HATÁS-VISSZAHATÁSI SÉMA

3. Ábra



Jelmagyarázat:

- Közvetlen kapcsolat ———
- Közvetett kapcsolat ———
- Hatás - visszahatás - - - - -



JAVASLATOK A VÁLLALATVEZETÉS NEVELÉSSZOCIOLÓGIAI FEL-  
ADATAINAK MEGOLDÁSÁRA

Ha nagy kollektívák élén állunk, és azokat csak azon az alapon akarjuk vezetni és irányítani, hogy adott képességeinknél fogva bánni tudjunk az emberekkel, hamarosan rá kell jönnünk arra, hogy a fentebb említett társadalomtudományok nyújtotta segítség nélkül még egy kis közösséget sem tudunk megfelelő módon megismerni és vezetni.

Bizonyos területekre egyáltalán nem tudunk hatni. Ezek a területek: az új dolgozók helyes fogadásának megszervezése - különösen érvényes ez a jelentkező fiatalabb munkavállalók esetében; az alap- és továbbképzés és a nevelés irányításának rendszere. A vezetés egyoldalúvá, sablonos rutinmunkává válik a fentiek ismerete és gyakorlati alkalmazása nélkül. Éppen ezért vizsgálatunk konkrét eredményeként javasoljuk a vállalat vezetésének:

1. Fokozott gondot fordítson az új dolgozók fogadására - annak jó megszervezésére - mert többnyire több munkahely után, vagy közvetlen katonai szolgálat után jelentkezik az új felvételes a vállalathoz. Annak ellenére, hogy a dolgozó (dolgozók) már volt más vállalat

latnál (katonaságnál), nem hagyható figyelmen kívül az az új környezeti hatás, mely a közlekedés területén éri az új munkavállalót a szerkezeti strukturából, illetve a közúti közlekedés jellegéből adódóan.

Ma már többnyire kidolgozott a szellemi állományba tartozó dolgozók felvételének és beilleszkedésének rendje, de a VOLÁN területén éppen a meghatározó állománycsoportnál - a vállalati munkásosztály képviselőinél - nincs ez meg. Éppen ezért próbálkozunk pótolni e hiányosságot, s megadni egy használható modellt.

### M O D E L L

a.) A vállalat tájékoztató füzetet készít, mely tartalmazza a felvétel menetét, a szervezeti felépítést, bemutatja a vállalat profilját, társadalmi, politikai szervezetét, utal a hagyományokra, stb. Egy-egy tájékoztatót a munkaügyi osztály illetékes dolgozója átad minden jelentkezőnek, munkavállalónak, akinek a felvételét elindította.

b.) A felvétel befejezése után a szolgálati helyek vezetői ismertetik az új felvételes gépjárművezetőkkel a kötelező 32 órás oktatás szükségességét, itt kapják meg a vezénlyést, mikor és hol kell oktatásra jelentkezniük.

A kötelező oktatás keretében az oktatótiszteknek törekedniük kell arra, hogy megtartsák az óratervek elkészítésénél, a foglalkozások megszervezésénél az "... érthetőség és a nehézségek fokozatos növelésének az elvét, értve ezen azt, hogy a tanuló elé az adott időben meglévő tudásának, tapasztalatának, fizikai és pszichikai képességeinek megfelelő feladatokat állítsunk. A tananyagot fokozatokra kell osztani, hogy meglegyen az átmenet a könnyebb problémáktól a nehezekre." (Lenárd S. 1968.)

Hasznosítani kell a meglévő korszerű segédeszközöket, melyek a képzésben, oktatásban résztvevő személy több érzékszervére hatnak, egyszerre: pl. hangosfilm, diafilm, kép, tabló, vetített kép, stb.

Fontos, hogy mindenkor érvényesítsék az oktatótisztek az oktatómunkában az e g y é n i e s i t é s elvét, amely megköveteli a munkaformák és az oktatás tartalmának alakítását az oktatásban részesülő új munkavállalók egyéni tulajdonságaihoz, személyiségéhez.

Lényeges, hogy kitérjenek a foglalkozás jellegének főbb vonásaira, a baleseti, az árúkár veszélyhelyzetek ismertetésére, felhívják a figyelmet az egyéni és társadalmi felelősségre.

c.) A 32 órás oktatásról kikerült csoportot fogadja a vállalat szociológusa - pszichológusa. Beszél-

getést kezdeményez az új dolgozókkal új munkahelyük-ről, munkájukról alkotott elképzeléseikről, személyes terveikről. A beszélgetés érintsen olyan kérdéseket is, hogy tulajdonképpen miért jelentkeztek éppen a VOLÁN-hoz, mikor hallottak róla és mit - kedvezőt, kedvezőtlent egyaránt. Ezek a megbeszélések egyben információt nyújtanak a vállalat hírnevéről, társadalmi meghatározó befolyásáról és az új dolgozók elvárásairól.

d.) A beilleszkedés folyamatának első lépcsőfokaként a szakszervezeti műhelybizottság titkára és a pártszervezet, KISZ szervezet képviselőivel találkoznak az új dolgozók. A társadalmi szervezetek képviselői ismertetik a vállalat gazdaság- és társadalompolitikai célkitűzéseit, kiemelik, hogy azok elérésében milyen szerepe van az új gépjárművezetők munkahelyének, munkakörének. Elmondják, milyen lehetőségei vannak a dolgozónak, milyen jogokat élvez, és milyen kötelességek terhelik, kikhez fordulhat személyes- és munkahelyi problémáival tanácsért, segítségért.

Kiemelten fontos az egész vállalat távlatának reális megvilágítása. "Vannak olyan szociológiai vizsgálatok, amelyek amellettszólnak, hogy azt az embert, aki tudatában van a saját maga és azon kollektiva perspektívájának, amelynek tagjaként dolgozik, a munka nagyobb mértékben légitik.

Egy leningrádi szociológiai kutatás kimutatta, hogy az olyan dolgozónak, akit munkája tartósan kielégít, 23 %-kal nagyobb lesz a munkateljesítése".

(J. Kohout, 1965.)

e.) Ugyanezen a napon a csoportot átveszi a teherforgalmi végrehajtó szolgálat valamely vezetője. Elkíséri az új dolgozókat a szolgálati helyre, bemutatja az éppen szolgálatot teljesítő személyzetnek, az esetleg ott lévő leendő munkatársaknak. A vezénylő ezután elkíséri a hozzá beosztott új gépjárművezetőt azokra a fontosabb helyekre, ahol munkája, vállalati élete során többször meg kell fordulnia: a garázsszolgálathoz, szervizműhelybe, gumiműhelybe, üzemanyagkúthoz, orvosi rendelőbe, étterembe, stb. Közben elmondja, milyen munkát fog végezni, milyen autóval, mérlegeli és a lehetőségekhez képest figyelembeveszi a dolgozó kívánságait, ismerteti a munkarendet.

f.) A felvételt követő egy hónap múlva a forgalmi csoport vezetője beszélgessen az új dolgozóval az alábbiakról:

- kiket ismert már meg a csoportján belül;
- kiket ismer a csoportján kívül (forgalom, műszaki szolgálat, egyéb területről);
- a vezetők közül kiket ismer;
- milyen problémái akadtak munkavégzés közben (forgalmi, kereskedelmi, műszaki)

- milyen problémái akadtak munkavégzés közben (forgalmi, kereskedelmi, műszaki);
- milyen emberi problémái akadtak (forgalomvezetővel, vezénylővel, forgalmi szolgálattelővel, munkatársaival, stb.);
- lát-e módot az esetleges problémák megoldására?

g.) Az első beszélgetés után két hónappal ismét a forgalmi csoportvezető beszélgessen - az addig figyelemmel kísért - dolgozóval arról, hogy az előző alkalommal előadott problémák megoldódtak-e, hogyan, ha nem, miben látja az okát.

h.) A felvételt követő fél év elteltével a forgalmi osztályvezető tájékozódjon arról, hogy az új gépjárművezetőnél megvannak-e a hatékony munkavégzés feltételei:

- ismeri-e feladatát a vállalat célkitűzésének egészében;
- képes-e és akarja-e azt megfelelően ellátni;
- hogyan alkalmazkodott a munkarendhez, a környezethez, a munkafeladatokhoz;
- hogyan illeszkedett be a vállalat közösségébe? (brigádmozgáslomba)

A forgalmi főosztályvezető az információk birtokában eldönti, hogy az alsóbb szintű vezetők megfelelő-

en foglalkoztak-e a munkavállalóval, érvényesült-e nevelő személyiségformáló hatásuk.

Amennyiben úgy látja, hogy ezen a területen nem megnyugtató a helyzet, módjában áll segíteni, felhívni az alsóbb szintű vezetők figyelmét a hiányosságokra. Amennyiben úgy látja, hogy a problémák a dolgozó személyiségéből fakadnak, javaslatot tesz pszichológiai vizsgálatára, ami a VOLÁN Pszichológiai Állomáson történik meg. A vizsgálat eredménye lesz az útmutató a gépjárművezető további foglalkoztatásához.

Ugy érzem, hogy az új dolgozók felvételének bemutatott modellje megnyitná a lehetőségét a tervszerű és célszerű nevelési folyamatnak, biztosítaná a nevelési folyamat első naptól való megkezdését, segítené a dolgozók adaptációs folyamatát, a kollektívába való beilleszkedését.

Minden szervezet sikere azon múlik, vajon a tagok hajlandók-e kitartóan és konstruktívan dolgozni a szervezeti célok valóra váltásáért. Ez a hajlandóság csak akkor lehet meg az emberekben, ha "... a szervezet minden egyes tagja érzi: a céloknak, amelyeket a szervezet kitűzött, komoly jelentőségük van, s hogy a maga speciális feladata nélkülözhetetlen hozzájárulás a szervezetek e célok megvalósítása érdekében tett erőfeszítéseikhez. Saját szerepét komolynak, fontosnak és tartalmasnak kell látnia. Szükséges ez, ha azt kívánjuk, hogy az egyénben kialakuljon és állandó-

suljon személyi értékének, jelentőségének érzete.  
(R. Likert. 1961.).

A modellban vázolt vezetői tevékenység hozzájárul ennek az érzetnek a kialakításához, egyben az új felvételesek stabilizálódásához.

2. Az iskolai végzettséget vizsgálva feltétlenül magasnak kell találnunk azoknak az arányát, akiknek nincs meg a 8 osztályos általános iskolai végzettségük, vagy azzal egyenértékű iskolai bizonyítványuk. Minthogy az is kiderült, hogy a dolgozók elsősorban vállalaton belül lennének hajlandók képezni magukat, szervezzünk vállalati általános iskolát, hisz a vállalat többi munkaterületén dolgozó munkavállalója között is feltételezhetően legalább ilyen magas azoknak az aránya, akiknek nincs meg az alapfokú iskolai végzettségük.

3. Minthogy vizsgálati adataink szerint dolgozóin felismerték egyéni előrehaladásukat biztosító szakmáisítás jelentőségét és igénylik is azt, a vállalat szervezzen szakmunkás tanfolyamot "házon belül". Elképzelhető, hogy a vállalaton belüli szakmunkás tanfolyam is jobban a vállalathoz kötne az újonnan vagy régebben belépetteket.



4. Nagyobb gondot kell fordítani a kötelező szakmai oktatás színvonalára, azt bővíteni kell. Egyben biztosítani kell az oktatók képzettségi szintjének növelését szervezett formában.

5. Élni kell a brigádmunkában rejlő és meglévő kohéziós erővel a közösségi nevelés lehetőségével; fokozottabban kell szervezni a brigádmozgalmat.

6. A vezetés színvonalát a középvezető szinten - ahol a közvetlen kapcsolat alakul ki a vezető és gépkocsivezető között - javítani kell. Fokozott gondot kell fordítani a káderutánpótlásra, éppen a dolgozók igénye miatt, a vezető - vezetett viszony jobbá tételé érdekében.

7. Nem ártana a különböző helyzetekben előálló stressz állapotok vizsgálata s az előidéző góccok feltárása egy további vizsgálattal. Egyben javasoljuk e cél megvalósítása érdekében üzemi pszichológus foglalkoztatását.

8. Szükséges, hogy a vállalat létesítsen szálláshelyet a bejárók és távol lakó munkavállalók jobb szociális ellátása érdekében. Elképzelhető, hogy a

szálláshely segitené a társas kapcsolatok létesítését, a közösségi nevelést.

9. A növekvő szabadidő kulturált eltöltése érdekében (a jelentkező igényeknek megfelelően) szükséges klub, illetve kellemesen berendezett tartózkodási hely létesítése. Ugyanakkor nagyobb gondot kell fordítani a tömegsport mozgalomra, kirándulás szervezésére és TIT előadások szervezésére is.

IRODALOM

1. ACZÉL György, az MSZMP KB titkárának felszólalásából. Ötödik Nevelésügyi Kongresszus, Budapest 1970. Szeptember 28-30. II. kötet 251. old.
2. ÁGOSTON György: A kommunista erkölcs tartalma és az erkölcsi nevelés feladatai  
2. kiadás, Bp. 1962. Tankönyvkiadó, 219. old.
3. ÁGOSTON György: Neveléstudomány. Egyetemi tankönyv.  
Bp. 1970. Tankönyvkiadó, 320 old.
4. ÁGOSTON György - NAGY József - OROSZ Sándor:  
Mérési módszerek a pedagógiában. (Eredmény-mérés az iskolában.) Bp. 1971. Tankönyvkiadó  
371 old.
5. BARNARD, I. C.: Organization and management Cambridge,  
Harvard University Press, 1948.
6. Bednarczuk, St.: A vezető és a kollektiva együttműködésének módszerei.  
Organizacija - Metody - Technika, (Varsó)  
1969. 12. szám OFI - MO 19.

7. BROWN, J.A.C.: Spoleczna psychologia przyniesln  
(Varsó) 1962. OFI - MO/49.
8. DUMSZEIDER, J.: Munka és szabadidő.  
Traité de sociologie, (Paris) 1963. OFI -  
Sz-375.
9. DURKÓ Mátyás: Felnőttnevelés és népművelés  
Bp. 1968. Tankönyvkiadó, 322 old.
10. DURÓ Lajos: A személyiség erkölcsi tulajdonságai-  
nak és interperszonális kapcsolatainak né-  
hány összefüggése.  
Magyar Pszichológiai Szemle, XXIX. köt.  
1972. 2. sz. 211-217. old.
11. DURÓ Lajos: A szociometriai módszerek pedagógiai-  
pszichológiai alkalmazásának metodológiai  
problémáiról.  
Acta Universitatis Szegediensis de Attila  
József Nominatae. Sectio Pedagogica et Psycho-  
logica. 10. Szeged, 1966. 19-39. p.
12. Az emberek különbözők - a vezetői magatartás iga-  
zodják ehhez.  
Arbeitsmappe: Richtig Führen 4. (NSZK)  
Institut für Mensch und Arbeit, 1967.  
171-190. old.

13. Az emberi kapcsolatok a vállalatnál.  
Modernivizeni Praha, 1969. 9. szám OFI - MO/18.
14. A fiatal munkások beilleszkedése az ipari üzemekben  
Studija Sochiologiczne (Varsó) 1968. 3-4. szám  
OFI - MO/49.
15. GESZTI Pál: Kapcsolatok, Magyar Hírlap 1972. nov. 20.
16. Hajtman Béla: Bevezetés a matematikai statisztikába pszichológusok számára.  
Bp. 1958. Akadémiai Kiadó, 491 old.
17. HEGEDŰS András: A vezetőképzéssel összefüggő szociológiai problémák. Közlekedési Dokumentációs Vállalat, Budapest, 1966. 340 old.
18. HEGEDŰS András - MÁRKUS Mária: A munkaszervezéssel összefüggő szociológiai problémák.  
Közlekedési Dokumentációs Vállalat, Budapest, 1966.
19. Ifjúságszociológia. Összeállította és a tanulmányokat válogatta, a bevezetőt írta: HUSZÁR Tibor, SÜKÖSD Mihály, Bp. 1969. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 374 old.

20. IVANCEVICH, J. M. - DONNELLY, J. H.: A munkahelyi megelégedettség kutatása mint vezetési eszköz. Personnel Journal, 1968. 3. sz. OFI - MO/21.
21. KELEMEN László: A pedagógiai pszichológia alapkérdései. 4. kiadás, Bp. 1973. Tankönyvkiadó, 391 old.
22. KOHOUT, J.: A szociológia szerepe a szocialista vállalatvezetésben. Vedecka organizace vidici prace MPL, (Praha) 1965. OFI Sz.2.
23. KÖVES Pál - PÁRNICZKY Gábor: Általános statisztika. Bp. 1973. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 816 old.
24. KULKA, A.: A személyiség kialakításának tényezői a szocialista üzemben - Die Wirtschaft, (Berlin, NDK) 1964. 1. sz. OFI Sz. 342.
25. KUNCZ, F. - BREDENITZ, H.: Az üzemi demokrácia Arbeit und Arbeitsrecht, (Berlin, NDK) 1967. 19. sz. OFI - Sz. 9.
26. Kutatási módszerek az ifjúságszociológiában  
Szakmai lektor: KULCSÁR Kálmán (Ifjúságszociológia 1.) Bp. 1970. Ifjúsági Lapkiadó Vállalat  
135. old.

27. LENÁRD, S.: Az üzemi képzés és továbbképzés szervezési kérdései.  
Ékonimika J. Organizacja Pracy, (Varsó)  
1968. 1. sz. OFI - Sz.54.
28. LENARD, S.: Az üzemi képzés és továbbképzés szervezési kérdései. Ekonomia J. Organizacja Pracy, (Varsó) 1968. 1. sz. OFI. Sz. 57.
29. LENIN művei 32. köt. Bp. 1953. Szikra Könyvkiadó,  
612 old.
30. LICK József: Az erkölcs: kényszer vagy döntés?  
Bp. 1970. Kossuth Könyvkiadó, 208 old.
31. A Literaturnaja Gazeta 1972. 21. számának cikke a  
Kijevi Építőgépgyárról. Vezetőképzés, Bp. 1972.  
III. évf. 12. szám 36. old.
32. MAKARENKO, A.SZ.: neveléstudományi művei. I-II.  
köt. Bp. 1965. Tankönyvkiadó 504-551. old.
33. MATEJKO, A.: A munkával és a munkahellyel való megelégedettség pszicho-szociológiai feltételei.  
Organizacja - Samorząd - Zarządzenie (Varsó)  
1962. I. sz. OFI Sz. 320.

34. MATEJKO, A.: A szocialista vállalat, mint szociológiai probléma. Zycie Gospodarcze, (Varsó) 1966. 5. szám.
35. MATEJKO, A.+ HIRSZIWICZ, Mária: Az emberi kapcsolatok szocialista modellje az iparban. Studija Sociologiczne, (Varsó) 1966. 3. sz. OFI - Sz. 6.
36. MATOUSEK, O. - RIZICKA, J.: Munkapszichologia Bp. 1968. Kossuth Könyvkiadó 306 old.
37. MSZMP Központi Bizottság 1972. nov. 13-14-i ülésének határozataiból. Népszabadság, 1972. november 16.
38. A Magyar Szocialista Munkáspárt X. Kongresszusa 1970. november 23-28. Bp. 1970. Kossuth Könyvkiadó, 222 old.
39. NEMES Dezső: A kommunizmus építésének néhány elvi kérdése. Társadalmi Szemle, 1962. 2. sz. 1-17. old.
40. OPFERMANN, L. - WIDERMANN, N.: A pedagógia mint a tudományos vezetés egyik eleme. Einheit, (Berlin, NDK) 1968. 1. OFI Sz. 3.



41. Ötödik Nevelésügyi Kongresszus. Budapest, 1970.  
szeptember 28-30. I-II. köt. Szerk: KISS Árpád  
Közremük.: BENŐI Kálmán, GÁSPÁR Jánosné.  
Bp. 1971. Atheneum Nyomda, 197-343. old.
  
42. A párt ifjuságpolitikájának néhány kérdése. Az  
MSZMP Központi Bizottságának 1970. febr.  
18-19-i ülése. Bp. 1970. Kossuth Könyvkiadó  
88 old.
  
43. PETRUSEK, Miloslav: Szociometria. Elméletek, mód-  
szer, technikák. Bp. 1972. Közgazdasági és  
jogi Könyvkiadó, 387 old.
  
44. Psychologia jahe nauka o czlowiehn, (Részletek)  
(Varsó), 1967. OFI MO/49.
  
45. McMURY, R.N.: Mit kell tudnia a vezetőnek munka-  
társairól? Fortschrittliche Betriebsführung,  
1967. 1. sz. 5-21. old. OFI-Sz-45.
  
46. RÓZSA Éva: A pedagógia szociológia a gyakorló  
pedagógus munkájában. Acta Universitatis  
Szegediensis de Attila József Nominatae.  
Sectio Paedagogica et Psychologica 12.  
Szeged, 1968. 21-30. old.

47. A szociológiai felvétel módszerei. Összeáll.és a tanulmányokat válogatta: CSEH-SZOMBATHY László, FERGE Zsuzsa. Ford.: JÓZSA Péter  
Bp. 1968. Közgazdasági és Jogi Kiadó, 419 old.
48. TIMÁR Máttyás: Gazdálkodásunk az 5 éves terv tükrében. Népszabadság, 1972. december 10.
49. Törvény az ifjuságról. Bp. 1971. Országos Ifjúságpolitikai és Oktatási Tanács, 61 old.
50. Üzemszociológia. Összeállította: ÁDÁM György  
Bp. 1969. Közgazdasági és Jögi Könyvkiadó,  
427 old.
51. WACLAWEK, J.: A szocialista üzem nevelő munkája.  
Trybuna Ludu (Varsó) 1965. 70. szám.

ÁBRÁK JEGYZÉKE

	Oldal
1. A feldolgozás folyamat ábrája	26
2. A vizsgálati tényezők összefüggései	147
3. Kapcsolattartás hatás-visszahatás séma	218

TÁBLÁK JEGYZÉKE

	OLDAL
1. Személyi állomány változása a Hódmezővásárhelyi üzemegységénél	9
2. Négyzetes kontingencia tábla	29
3. Összevonások a négyzetes kontingencia táblán	32
3/a Szignifikancia-pontok a kérdések összehasonlításához	33
4. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások	36
5. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 20 éves korig	38
6. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 21-25 éves korig	39
7. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 26-30 éves korig	40
8. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 31-35 éves korig	41
9. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 36-40 éves korig	42
10. Vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások 40 éves kor felett	43
11. Összefüggés az 1. - 2. kérdés között	45
12. Összefüggés az 1. - 3. kérdés között	46
13. Összefüggés az 1. - 5. kérdés között	47

	OLDAL
14. Összefüggés az 1. - 4. kérdés között	48
15. Összefüggés az 1. - 7. kérdés között	49
15/a Összefüggés az 1. - 7. kérdés között	50
16. Összefüggés az 1. -13. kérdés között	51
16/a Összefüggés az 1. -13. kérdés között	52
17. Összefüggés az 1. -19. kérdés között	53
17/a Összefüggés az 1. -19. kérdés között	54
18. Összefüggés az 1. -10. kérdés között	55
19. Összefüggés az 1. -15. kérdés között	56
20. Összefüggés az 1. -16. kérdés között	57
20/a Összefüggés az 1. -16. kérdés között	58
21. Összefüggés az 1. -17. kérdés között	59
22. Összefüggés az 1. -18. kérdés között	60
23. Összefüggés az 1. -20. kérdés között	61
24. Összefüggés az 1. -21. kérdés között	62
25. Összefüggés az 1. -22. kérdés között	63
25/a Összefüggés az 1.-22. kérdés között	64
25/b Összefüggés az 1. -22. kérdés között	65
26. Összefüggés az 1.- 23. kérdés között	66
27. Összefüggés az 1. -24. kérdés között	67
27/a Összefüggés az 1. -24. kérdés között	68
28. Összefüggés az 1. -27. kérdés között	69
29. Összefüggés az 1. -30. kérdés között	70
30. Összefüggés az 7. -12. kérdés között	71
30/a Összefüggés az 7. -12. kérdés között	72
31. Összefüggés a 7. -13. kérdés között	73
32. Összefüggés a 7. -19. kérdés között	74

32/a Összefüggés a 7. - 19. kérdés között	75
32/b Összefüggés a 12. - 13. kérdés között	76
32/c Összefüggés a 19. - 20. kérdés között	77
32/d Összefüggés a 13. - 20. kérdés között	78
33. Összefüggés a 7. - 14. kérdés között	79
33/a Összefüggés a 12. - 14. kérdés között	80
34. Összefüggés a 7. - 24. kérdés között	81
35. Összefüggés a 7. - 28. kérdés között	82
35/a Összefüggés a 7. - 28. kérdés között	83
35/b Összefüggés a 19. - 28. kérdés között	84
35/c Összefüggés a 12. - 30. kérdés között	85
35/d Összefüggés a 19. - 30. kérdés között	86
36. Összefüggés a 8. - 10. kérdés között	87
37. Összefüggés a 8. - 15. kérdés között	88
37/a Összefüggés a 8. - 15. kérdés között	89
38. Összefüggés a 8. - 16. kérdés között	90
38/a Összefüggés a 8. - 16. kérdés között	91
39. Összefüggés a 8. - 17. kérdés között	92
39/a Összefüggés a 8. - 17. kérdés között	93
40. Összefüggés a 8. - 18. kérdés között	94
41. Összefüggés a 8. - 24. kérdés között	95
42. Összefüggés a 8. - 27. kérdés között	96
43. Összefüggés a 8. - 30. kérdés között	97
44. Összefüggés a 8. - 10. kérdés között	98
45. Összefüggés a 9. - 11. kérdés között	99
46. Összefüggés a 9. - 14. kérdés között	100
47. Összefüggés a 9. - 15. kérdés között	101

48.	Összefüggés a 9. - 17. kérdés között	102
49.	Összefüggés a 9. - 18. kérdés között	103
50.	Összefüggés a 9. - 19. kérdés között	104
51.	Összefüggés a 9. - 22. kérdés között	105
52.	Összefüggés a 9. - 23. kérdés között	106
52/a	Összefüggés a 10. - 23. kérdés között	107
53.	Összefüggés a 9. - 24. kérdés között	108
54.	Összefüggés a 9. - 29. kérdés között	109
55.	Összefüggés a 9. - 28. kérdés között	110
56.	Összefüggés a 9. - 25. kérdés között	111
57.	Összefüggés a 15. - 18. kérdés között	112
58.	Összefüggés a 15. - 24. kérdés között	113
59.	Összefüggés a 15. - 25. kérdés között	114
60.	Összefüggés a 15. - 26. kérdés között	115
61.	Összefüggés a 15. - 28. kérdés között	116
62.	Összefüggés a 23. - 24. kérdés között	117
63.	Összefüggés a 23. - 25. kérdés között	118
64.	Összefüggés a 23. - 26. kérdés között	119
65.	Összefüggés a 23. - 27. kérdés között	120
66.	Összefüggés a 23. - 28. kérdés között	121
67.	Összefüggés a 23. - 29. kérdés között	122
68.	Összefüggés a 23. - 30. kérdés között	123
69.	Összefüggés a 24. - 25. kérdés között	124
70.	Összefüggés a 24. - 26. kérdés között	125
71.	Összefüggés a 24. - 27. kérdés között	126
72.	Összefüggés a 24. - 28. kérdés között	127
73.	Összefüggés a 24. - 29. kérdés között	128

74.	Összefüggés a 24. - 30. kérdés között	129
75.	Összefüggés a 25. - 26. kérdés között	130
76.	Összefüggés a 25. - 27. kérdés között	131
77.	Összefüggés a 25. - 28. kérdés között	132
78.	Összefüggés a 25. - 29. kérdés között	133
79.	Összefüggés a 25. - 30. kérdés között	134
80.	Összefüggés a 26. - 27. kérdés között	135
81.	Összefüggés a 26. - 28. kérdés között	136
82.	Összefüggés a 26. - 29. kérdés között	137
83.	Összefüggés a 26. - 30. kérdés között	138
84.	Összefüggés a 27. - 28. kérdés között	139
85.	Összefüggés a 27. - 29. kérdés között	140
86.	Összefüggés a 27. - 30. kérdés között	141
87.	Összefüggés a 28. - 29. kérdés között	142
88.	Összefüggés a 28. - 30. kérdés között	143
89.	Összefüggés a 29. - 30. kérdés között	144



## TARTALOMJEGYZÉK

	OLDAL
Köszönetnyilvánítás	2
Mottó	4
Bevezetés	5
ELSŐ RÉSZ	
I. A vizsgálat módszerei	9
A kérdőív	14
A felvett adatok matematikai feldolgozása	24
II. Alapadatok	34
1. A vizsgálati szempontok szerinti százalékos megoszlások	35
2. Százalékos megoszlások korcsoportok szerint	37
3. A kérdések közötti összefüggések	44
MÁSODIK RÉSZ	
Az adatok elemzése	146
I. Az életkor mint befolyásoló tényező	148
1. Az életkor és a gyakorlati idő összefüggése	148
2. Az életkor és a családi állapot, valamint a lakásviszonyok összefüggése	150
3. Az életkor és a lakásviszonyok	151
4. Az életkor összefüggése az iskolai végzettséggel és a továbbképzési igénnyel	152

	OLDAL
5. Az életkor összefüggése azzal, hogyan itéli meg jelenlegi munkakörét	156
6. Az életkor és a fegyelmi büntetés összefüggése	157
8. Az életkor összefüggése a brigádtagsággal	159
9. Az életkor összefüggése a szabadidő eltöltésével	161
10. Az életkor összefüggése a dolgozók munkahelyi közérzetével	163
11. Az életkor összefüggése a vállalatvezetés megítélésével	165
II. Az iskolai végzettség mint befolyásoló tényező	167
1. Az iskolai végzettség összefüggése az önképzés igényével	167
2. Az iskolai végzettség összefüggése a kötelező oktatás megítélésével	169
3. Az iskolai végzettség összefüggése a vállalati helyzet megítélésével	170
4. Az iskolai végzettség összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével	171
5. Az iskolai végzettség összefüggése a vállalatvezetés megítélésével	173
III. A vállalatnál eltöltött idő mint befolyásoló tényező	174
1. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a jelenlegi munkakör megítélésével	174
2. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a fegyelmivel és annak hatásával	175
3. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a brigádmunkával	176
4. A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a munkatársi viszony megítélésével	176

5.	A vállalatnál eltöltött idő összefüggése a vállalatvezetés megítélésével	178
IV.	A jelenlegi munkabeosztás mint befolyásoló tényező	180
1.	A munkabeosztás összefüggése a fizikai igénybevétel megítélésével	181
2.	A munkabeosztás összefüggése a kötelező oktatás megítélésével	181
3.	A munkabeosztás összefüggése a kapott fegyelmivel	182
4.	A munkabeosztás összefüggése a brigádtagsággal	183
5.	A munkabeosztás összefüggése a továbbtanulási igénnyel	184
6.	A munkabeosztás összefüggése a Szabadidő eltöltésével	186
7.	A munkabeosztás összefüggése a vállalati helyzetkép megítélésével	187
8.	A munkabeosztás összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével	188
V.	A fegyelmi mint befolyásoló tényező	190
1.	A fegyelmi összefüggése a brigádtagsággal	190
2.	A fegyelmi összefüggése a munkatársak megítélésével	191
3.	A fegyelmi összefüggése a gépkocsivezetői munka megítélésével	191
VI.	Az attitűd kérdésekre adott válaszok közötti összefüggések	192
<b>ÖSSZEGZÉS</b>		
	A közúti közlekedési vállalatvezetés nevelésszociológiai feladatai	197

JAVASLAT

Javaslatok a vállalatvezetés nevelésszociológiai feladatainak megoldására	220
Modell	221
Irodalom	230
Ábrák jegyzéke	238
Táblák jegyzéke	239
Tartalomjegyzék	244