

VÁRHEGYI JÚLIA

FIATAL ÉRTELMIÉGIEK FLUKTUÁCIÓJA EGY KISVÁROSBAN

A szocialista iparosítás gyors ütemének egyik következménye a munkaerő-átrendeződés, ami azt jelenti, hogy évente több tízezer mezőgazdasági dolgozó válik ipari alkalmazottá. Ez a munkaerő-átrendeződés határozza meg a földrajzi és a szakmai mobilitást. A migrációs folyamat más közösségekbe való átmenettel járó földrajzi helyzetváltoztatás.

A munkaerő-mobilitás fogalma jelzi mindazokat a változásokat, amelyek a munkaerő struktúrájában végbemennek és olyan mennyiségi-minőségi változásokat idéznek elő, amelyek megváltoztatják a munkaerő funkcionálisát.¹

A fluktuáció a munkaerő-vándorlás egy sajátos formája, éspedig a különböző termelési egységek között lezajló mobilitást jelenti, amely együttjárhat a földrajzi és szakmai mobilitással, az iskolai végzettség, a foglalkozás, a státus stb. megváltozásával. Fluktuáns az a személy, aki saját elhatározásából elhagyja munkahelyét és másik munkahelyet (más termelőegységet) választ magának.

A szakirodalomban általában a fluktuáció kritériumaként értelmezett munkahelyen a termelőegységet értik, de ez megkérdőjelezhető, mert az ugyanazon termelőegységen belüli munkahelyek megváltoztatását is fluktuációnak („rejtett” fluktuációnak) lehet tekinteni. Egyes szerzők különbséget tesznek a tervezett munkaerő-vándorlás – amin a szolgálati érdekből történő áthelyezést értik – és a spontán munkaerő-vándorlás vagy fluktuáció között. Az utóbbi a következő formákban jelentkezik: a munkaszerződés fegyelmi okok miatti felbontása és a felmondás, amely történhet mindkét fél beleegyezésével vagy a munkáltató egység vezetőségének beleegyezése nélkül.

A fluktuációs folyamat következményei tehát ellentmondásosak: egyrészt az egyének – saját érdekeiknek megfelelően – a munkahely megváltoztatásával próbálják megoldani problémáikat, másrészt a gyárakban a megüresedő munkahelyek bizonyos ideig (kb. 6 hónap) a munkatermelékenység csökkenését, a terv nem teljesítését, a munkacsoportok interperszonális kapcsolatainak meglazulását stb. vonják maguk után. A valóságban a folyamat sokkal bonyolultabb, mert előfordul, hogy a vállalat szabadulni kíván a gyengébb munkaerőtől és így sokan megkapják az áthelyezést szolgálati érdekből, viszont a tehetségesebbeknek csak sok huzavona után sikerül ugyanezt elérniük, vagy egyáltalán nem kapják meg a vállalat beleegyezését abba, hogy más munkahelyet válasszanak. A jó munkaerő adminisztratív intézkedésekkel való (erőszakos) visszatartása viszont nem jelenti a probléma megoldását, inkább az elmenés okát kellene feltárni és így befolyásolni a fluktuációt. A szociológiai felmérések célja a munkahelyek megváltoztatására irányuló szándék motivációinak felkutatása, vagyis megtudása annak, hogy mi hozza létre e motivációk megjelenését, melyek azok a társadalmi tényezők és szemé-

¹ *Factorii sociali ai productivității forței de muncă.* Buc., 1970.

Ilyes tulajdonságok, amelyek befolyásolják a folyamatot, melyek azok az egyéni érdekek, amelyek ilyenkor számításba jönnek, milyen mértékű a külső feltételek hatása, hogyan jön létre a „kritikus pillanat”.

Az iparilag fejlett és a szocialista országokban egyaránt megnövekedett az érdeklődés a fluktuációval foglalkozó szociológiai felmérések iránt. A gazdag empirikus anyag segítségével a szakemberek elemezni tudják a konkrétan jelentkező fluktuációs jelenségek okait, megjelenési formáit. A fluktuációval foglalkozó szociológusoknak bizonyos módszertani problémákkal kell szembenéznük. A folyamat konkrétan az egyes termelőegységek, intézmények között megy végbe, tehát a kutatást is ezen a szinten kell elvégezni. Számos felmérés bizonyítja, hogy a fluktuációs folyamat motivációi, okai, feltételei gyakorlatilag kimeríthetetlenek, megjelenési módja, dinamikája rendkívül változatos. Pl. az ugyanazon gazdasági ágazaton belüli termelőegységekre, amelyek azonos szervezési-termelési és technológiai szinten vannak, nagy eltéréseket mutató fluktuációs dinamika jellemző; vagy: ugyanabban a városban (községben) működő, de különböző profilú vállalatoknál egyforma a fluktuáció aránya; vagy: ugyanabban a nagyvárosban a különböző profilú vállalatokra nagy különbségeket mutató fluktuáció jellemző; vagy: kisvárosban, községekben épült, ugyanolyan profilú és régiségű vállalatok léteznek, mégis különböző a fluktuáció mértéke.²

Mindebből kiderül, hogy a kutatások során számos tényezőt kell figyelembe venni, mert a fluktuációt kiváltó okok mellett hatnak bizonyos sajátos feltételek (pl. a helység falu vagy város volta, a zóna, a létező és a szükséges munkaerő aránya, a munkaerő demográfiai és szakmai jellemzői, az ipari termelés tradíciója stb.), amelyek a munkaerő-vándorlás ütemének felgyorsulását vagy lelassulását idézhetik elő.

A fluktuációt vagy a stabilitást előidéző okok hathatnak közvetlenül vagy közvetett módon, áttételesen. A közvetlen okok a munkaviszonyokból, a vállalat szervezési és vezetési módjából, a munkafeltételekből, az előléptetési lehetőségekből, a munkában átélt sikerélményekből adódnak, és külső okok, amelyek a személyiség jellemzőitől függenek, pl. a temperamentum, a kulturális és tudományos érdeklődés, a szakmai tökéletesedésre való törekvés, sikervágy, ezenkívül a családi helyzet, más munkahelyekről való informáltság mikéntje stb.

A felmérést el lehet végezni a.) a munkahely elhagyásakor, és ebben az esetben megtudjuk, hogy mi az, amit visszautasítanak a fluktuációsok (homogén populáció); b.) a munkaszerződés megkötésekor, ekkor megtudjuk, hogy mit várnak el a vállalattól (heterogén populáció); c.) mindkét esetet szimultán vizsgálni, s ez a legjobb, de a legköltségesebb módozata a kutatásnak.

A fluktuáció-kutatásban két fő módszer létezik: 1. a már végbement, megtörtént, tényleges folyamat és a 2. latens fluktuáció vizsgálata.

1. A tényleges fluktuáció kutatása egy termelőegységen belül a folyamat konkrét, pontos megismerését biztosítja, előnye a felhasznált adatok objektív volta, és éppen ezért a következtetések is nagyobb biztonsággal vonhatóak le. A módszer hátránya az, hogy a már lezajlott, megtörtént eseményeket vizsgálja, s ha figyelembe vesszük, hogy legalább

² *Fluctuația forței de muncă*. Buc., 1979.

egy-másfél év szükséges az adatok begyűjtéséhez, elég sok idő telik el addig, ameddig a helyzeten javítani lehet. A munkaerő mennyiségi változásait két divergens mozgás eredményezi: egy adott termelőegységnél a bemenetek és kimenetek, vagyis egy bizonyos viszonyítási időn belül (hónap, évharmad, év) hányan jöttek a vállalathoz és hányan mentek el. A fluktuáció arányait bizonyos mutatók segítségével fejezzük ki, pl. a fluktuáció globális mutatója, a fluktuáció aránya a kimenetekhez viszonyítva, az áthelyezések, a fegyelmi úton történő felmondások, a felmondások aránya a fluktuáción belül stb.

2. A latens fluktuáció megismerése viszont lehetővé teszi a tényleges fluktuációt kiváltó okok menet közben való megismerését és a várható tényleges fluktuáció valószínű arányainak megállapítását, így hamarabb lehet intézkedéseket hozni a létrehozó okok kiküszöbölésének érdekében. Az egyének érdekeinek, attitűdjének, törekvéseinek egy sajátos állapotba való rendeződését stabilitásra való törekvésnek vagy fluktuációs hajlandóságnak lehet felfogni, és ennek mérése teszi lehetővé a latens fluktuáció megismerését.

A stabilitásra való törekvés vagy a fluktuációs hajlandóság bizonyos objektív viszonyok szubjektív tükröződésének mikéntjétől függ, pl. attól, hogyan értékelik a dolgozók saját helyzetüket a munkacsoporton belül, a munkacsoport és a részleg viszonyát a gyár többi részéhez és a vezetőséghez, hogyan tudatosítják munkakörülményeiket, a társadalmi feltételeket, a szakma vagy mesterség milyen presztízsnak örvend a gyáron belül és általában stb. A fluktuációs hajlandóság intenzitása a fő motivációs tényező erősségétől és aktualitásától függ.

Az egyik legnagyobb szociológiai felmérést a fluktuációval kapcsolatosan a General Electric (USA) alkalmazottainak körében végezték. 400 000 dolgozó képezte az alapsokaságot, amelyből a mintát kiválasztották. Az alábbiakban a felmérés néhány konklúzióját ismertetjük:

1. Általában a fiatalok a leghajlamosabbak a fluktuációra, különösen azok, akik jobban bíznak képességeikben és abban, hogy nagyobb sikerek elérésére hivatottak.

2. A fluktuáció a fiatalok igényeitől és vágyaitól függ, s általában elvárásaikat már a munkahely elfoglalásakor ki is fejezik. Kb. 40%-a azoknak, akik becsvágyóbbak – de előfordulhat, hogy az illető személyeknek tehetségüket meghaladó ambícióik vannak –, az első öt éven belül elhagyja munkahelyét.

3. A főiskolai végzettséggel rendelkezők aránya a fluktuáns fiatalok körében elérheti a 45%-ot.

4. A fluktuáció legnagyobb a mérnökök és technikusok körében, mégpedig a legjobban felkészült, kissé agresszív, a saját képességeiben megbízó és a munkacsoportjával szemben nagyobb függetlenséggel bíró egyéneknél.³

Nem véletlenül említettük pontosan ennek a felmérésnek a következtetéseit, ugyanis hasonló helyzet alakult ki a Zilahon (Szilágy megye) működő Armătura üzemben is. Az utóbbi időben a vállalat vezetősége felfigyelt az értelmiségiek körében tapasztalható nagyméretű fluktuációs

³ *Forța de muncă*. Buc., 1971. 358–359.

szándékra, és javasolta az üzem és a termelés érdekeit károsan befolyásoló jelenség okainak feltárására a szociológiai megközelítés módszerével.

Ahhoz, hogy az értelmiségiek körében tapasztalható fluktuációs arányokat megállapíthassuk és a kutatás problémáját megfogalmazzhassuk, előzetes adatgyűjtésre és -feldolgozásra volt szükség, vagyis meg kellett vizsgálni, hogy hányan, mikor és kik mentek el a vállalattól.

1. táblázat – bemenetel

Év	Mérnökök		Almérnökök		Közgazdászok		Más kategóriák		Σ
	Áthe-lyezés	Kihe-lyezés	Áthe-lyezés	Kihe-lyezés	Áthe-lyezés	Kihe-lyezés	Áthe-lyezés	Kihe-lyezés	
1978	1	6	7	14	2	3	–	–	33
1979	1	14	7	21	1	4	2	3	53
1980	2	9	7	22	2	2	–	–	44
Σ	4	29	21	57	5	9	2	3	130
Σ	33		78		14		5		130

2. táblázat – kimenetel

Év	Mérnökök		Almérnökök		Közgazdászok		Más kategóriák		Σ
	Áthe-lyezés	Fel-mon-dás	Áthe-lyezés	Fel-mon-dás	Áthe-lyezés	Fel-mon-dás	Áthe-lyezés	Fel-mon-dás	
1978	3	1	6	–	5	1	1	–	17
1979	9	–	3	4	1	2	2	–	21
1980	4	1	1	5	1	–	–	–	12
Σ	16	2	10	9	7	3	3	–	50
Σ	18		19		10		3		

Az 1978–80-as periódusban a csúcsev 1979 mind a bemenetek, mind a kimenetek száma szempontjából. A fluktuációs hajlandóságot viszont korlátozták azzal, hogy sokkal nehezebben hagyják jóvá az áthelyezést szolgálati érdekből, s ezzel is magyarázható, hogy 1980-ban megnőtt a felmondással elmenők száma.

Fluktuánsnak tekintjük mindazokat, akik elhagyták a vállalatot, kivéve azt az egy személyt, aki nyugdíjba ment.

Év	Bemenet	Kimenet	– amiből –	Áthelyezés	Felmondás	Nyugdíj
1978	33	17		15	1	1
1979	57	21		15	6	
1980	44	12		6	6	

Az a tény, hogy a felmondással vagy a munkaszerződés felbontásával megvalósított elmenés számos hátránnyal jár az egyénre nézve, a gyakornok (stagiar) számára pedig a gyakornoki idő (két vagy három év) letelte előtt lehetetlen, ideig-óráig csökkentheti az elmenők számát, de a folyamatot kiváltó okok az ilyen jellegű intézkedésekkel nem szűnnek meg. Vizsgáljuk meg, hogy melyik foglalkozási ágban nagyobb a fluktuációs arány.

3. táblázat

Foglalkozás	Mérnökök		Almérnökök		Közgazdászok		Más kategóriák	
	Jött	Elment	Jött	Elment	Jött	Elment	Jött	Elment
Száma								
Összesen	33	18	78	19	14	10	5	3
%	100	51,52	100	24,38	100	71,43		

Arra a kérdésre, hogy mikor mennek el általában a diplomások, a 4. táblázat ad választ:

4. táblázat

Foglalkozás	Szolgálati idő (év)									
	0-1	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ
Mérnökök	10	1	1	–	2	1	2	–	1	18
Almérnökök	4	3	6	3	2	1	–	–	–	19
Közgazdászok	5	1	1	–	2	–	1	–	–	10
Más kategóriák	1	–	1	1	–	–	–	–	–	3
Σ	20	5	9	4	6	2	3	–	1	50
%	39,59	10,42	18,57	8,34	12,50	4,17	6,25	–	2,09	100
			76,92%			23,08%				

Tehát a közgazdászoknál a legnagyobb a tényleges fluktuáció (71,43%), következnek a mérnökök (51,52%) és almérnökök (24,38%). Valószínű, hogy a nagyobb iskolai végzettség befolyásolja a fluktuációs hajlandóságot, vagyis nagyobb a kereslet a mérnökök, közgazdászok iránt, mint az almérnökök iránt.

Az értelmiségiek háromnegyede (77%) 0–3 év után hagyta el a vállalatot, éspedig: 39,59% a kihelyezés utáni első évben (ekkor a legkönynyebb az áthelyezés elérése); az almérnökök számára a kötelező gyakorlat ideje 2 év, s ekkor a fluktuáció felugrik 18,57%-ra; 3–4 év leteltével 20,84% ment el (ekkor fejeződik be a mérnökök, közgazdászok, jogászok stb.) gyakornoki ideje. Látható tehát, hogy létezik egy bizonyos összefüggés a kötelező gyakornoki idő és a vállalatnál eltöltött évek száma között.

Összegezve: 1978–79-ben összesen 86 főiskolai végzettséggel rendelkező szakember jött a vállalathoz, közülük 65-en kihelyezés útján. A 65 kihelyezett fiatal közül 1980 novemberéig elment 23 (34%). A felmérés második szakaszában az 1980-ban kihelyezett főiskolások szándékait vizsgáltuk (az eredményeket a tanulmány végén közöljük).

A kiinduló hipotézis az volt, hogy a kisvárosi viszonyok, a (zóna) megye elmaradottsága negatívan befolyásolja a fluktuációs folyamatot, a kihelyezett fiatalok stabilizálásának érdekében pedig nem tesznek különösebb erőfeszítéseket.

A felmérés célja kideríteni azt, hogy melyek azok a motivációk és okok, amelyek a főiskolai végzettséggel rendelkező fiatalok körében ezt a nagyméretű fluktuációt előidézik, és mit kellene tenni annak érdekében, hogy az ide helyezett fiatal értelmiségiek stabilizálódását, integrálódását biztosítani lehessen. Konkrétabban, kin vagy min múlik az, hogy a fiatal végzősök jóformán meg sem melegednek munkahelyükön és máris (és minél hamarabb) el szeretnének menni?

Az Armătura vállalat 1971-ben kezdte meg működését, a gépgyártóipari minisztériumnak van alárendelve, öntvény- és acél-fémszerelékgyárt. Zilahon ez volt az első nagy gyár, amelynek az ország nemzetgazdaságában is fontos szerepe van. Kezdetben ide vonzotta a városban és a megyében létező szabad munkaerőt, azokat is, akik innen vándoroltak az ország más városaiba, s ezenkívül számos mezőgazdasági dolgozó vált ipari munkássá. Az 1970–80-as periódusban több új gyár létesült (Ceramica, Filatura, Emailați, Anvelope, Țevi, Integrata), s ennek következtében a munkaerő-vándorlás üteme meggyorsult, általában a kevésbé integrálódott munkaerő a gyorsabb lakásszerzés, nagyobb fizetési vagy funkció elérésének reményében átvándorolt ezekhez az új vállalatokhoz.

Mivel az eddig lezajlott tényleges fluktuáció okait nem lehet pontosan felmérni (hiányoznak a megfelelő adatok), a latens fluktuáció kutatásának módszerét használtuk fel a várható tényleges fluktuáció arányainak megállapítására. A latens fluktuáció fogalmát változókra és mutatókra bontottuk fel, és e változók közötti összefüggések alapján következtettünk a fluktuációt előidéző tényezőkre és okokra. A felmérés a következő sorrendben történt: a terv elkészítése, az előzetes adatok begyűjtése és feldolgozása, a kérdőív összeállítása és a próbafelmérés, a tényleges felmérés, amelyet a vállalatnál dolgozó 53 gyakornokkal végeztünk el 1980.06.01–07.30. között, az alapsokaság 40%-ával (21) kötetlen in-

terjú készítése, a kiegészítő felmérés elvégzése az újonnan (1980-ban) kihelyezettekkel, az adatok feldolgozása és értelmezése.

Figyelembe vettük azt is, hogy fennáll egy bizonyos kockázat, amikor az alanyokat felkérjük, hogy meghatározzák jövőbeni magatartásukat (tehát hogy maradnak-e, vagy elmennek), mégpedig a fluktuációs hajlandóság eltúlzásának irányában.

A kérdőívbe foglalt kérdések a következő témakörökbe csoportosíthatók: 1. demográfiai (személyi) adatok; 2. hogyan viszonyulnak a gyakornokok a gyárhoz, a munkájukhoz; 3. milyen kulturális-tudományos törekvések vannak és milyen lehetőségek léteznek ezek kielégítésére; 4. milyen terveik vannak a gyakornoki évek letelte után.

Lássuk tehát, ki miért választotta kihelyezéskor éppen ezt a gyárat, és hogyan függ össze a választás indítéka a fluktuációs hajlandósággal.

5. táblázat

		A fluktuációs/stabilitási hajlandóság			
		Elmegyek	Maradok	Nem tudom	Összesen
A gyár választásának indítéka					
a	Közel akartam kerülni az otthonomhoz	8	10	2	20
b	Annak a városnak a közelében szerettem volna maradni, ahol az egyetememet elvégeztem	1	–	–	1
c	Azt reméltem, hogy itt könnyen megkapom az áthelyezést	8	–	–	8
d	Ismertem a gyárat és ide akartam jönni dolgozni	–	1	–	1
e	Szilágy megyéből való vagyok	–	11	1	12
f	Nem volt más választási lehetőségem	2	–	1	3
g	A férjemet/feleségemet ide (Zilahra) helyezték	3	–	1	4
h	Más okok	2	1	1	4
	Összesen	24	23	6	53

Nyolcan (15,10%) tehát azért jöttek ide, mert remélték, hogy az áthelyezést esetleg rögtön elintézik; húszan (37,7%) az otthonhoz való közellétet tartották a legfontosabbnak, s a húsz közül nyolcan még köze-

lebb szeretnének kerülni otthonukhoz, ketten még nem döntöttek, tízen itt maradnak valószínűleg; tizenkét végzős közül, aki azért választotta a vállalatot, mert Szilágy megyei, csak egy nem döntött, a többi Zilahon marad. Azok közül, akiknek nem volt más választási lehetőségük (3) vagy férjük/feleségük miatt jöttek ide (4) vagy más okok befolyásolták őket (4) – pl. kisváros – heten el szeretnének menni, hárman még nem döntöttek, egy marad.

A gyárat választó fiatalok 34%-a (18) már a kihelyezés pillanatában számít arra, hogy sikerül elmennie, 11,32%-a (6) pedig nem döntött még a jövőre vonatkozóan. Ezeknek a végzősöknek a fluktuációs hajlandóságát – amelyet a hazavágyódás erősen motivál (szülőváros, család, baráti kör stb.) – esetleg egy jól átgondolt integrációs programmal lehetne megváltoztatni, de nem biztos, hogy ez sikerrel járna. A fontos az, hogy a vállalat vezetősége tudjon a gyakornokok problémáiról, ismerje szándékaikat, és a lehetőségekhez mérten maradásra bírja azokat, akik még nem döntöttek, s megakadályozza azt, hogy a jelenleg stabilaknak számítókat esetleg fluktuánssá váljanak. Eddig ezen a téren kevés történt, úgy tűnik, mintha eleve elkönnyvelték volna, hogy a fiatalok állhatatlannak (esetleg komolytalanok), nem törekednek szakmai elismerésre, vagy minél könnyebben szeretnének érvényesülni.

A következő kérdés az, hogy: „Tett-e a vállalat vezetősége valamit (és ha igen, mit) a gyakornokok beilleszkedése érdekében?” 38-an (71,70%) nemmel válaszoltak, 7-en (13,21%) nem válaszoltak a kérdésre és csak 8-an (15,09%) feleltek igennel, de csupán ketten indokolták meg konkrétan azt, hogy miben kaptak segítséget a vezetőség részéről. A fluktuációs hajlandóság és a vezetőséggel való megelégedés közötti összefüggést a következő táblázat mutatja:

6. táblázat

Tett-e a vezetőség valamit a jobb integrálódás érdekében?	A fluktuációs hajlandóság		El szeretnék menni		Nem fogok elmenni		Nem tudom		Összesen	%
	Sz.	%	Sz.	%	Sz.	%				
	Igen	1	4,17	5	21,74	2	33,33	8	15,09	
Nem	21	87,5	14	43,75	3	50	38	71,70		
Nem válaszol	2	8,33	4	17,39	1	16,67	7	13,21		
Összesen	24	45,28	23	43,4	6	11,32	53	100,00%		

A vezetőséggel való elégedettség/elégedetlenség és a fluktuáció/stabilitás közvetlen összefüggés nem mutatható ki, ugyanis a valószínű fluktuánssoknak és határozatlanoknak 56,6%-a nincs megelégedve a vezetőséggel, de a stabilak 43,75%-a is negatív választ adott. Érdekes, hogy a

választ megtagadóknak több mint a fele a stabilakból kerül ki(!), és a többi kérdésnél sehol sem tapasztaltunk ennyi válaszmegtagadást.

A kötetlen interjúk során kiderült, hogy sokan egy-két itt töltött év után sem ismerik az igazgatót, főmérnököt, aligazgatót, nem tudják, hogy mekkora a gyár és hány dolgozója van, csak közvetlen munkahelyüket és munkatársaikat ismerik. Fontos lenne kiküszöbölni valahogy az első napok rossz benyomásait. H. Št. almérnök, galaci származású: „Az első háromnapos hercehurca után gondoltam, hogy összecsomagolok és »legyen, ami lesz« alapon hazamegyek. A személyzeti osztályon rám kiabáltak, a végén már nem mertem felvilágosítást sem kérni, fogalmam sem volt, hogy kit és mit, hol és mikor lehet megtalálni. Szerencse, hogy a munkahelyemen sok fiatal van, a főnököm rendes, és igyekeztem elfelejteni az első napokat.” T. J. mérnök, szatmári: „Ilyen poros (sáros) várost még nem láttam, ráadásul sokszor még víz sincs. Minél hamarabb el szeretnék menni innen.” A panaszok kb. így hangzanak stabilak és latens fluktuánsok részéről egyaránt.

A szakmai önmegvalósítás és a jó közérzet egyik legfontosabb feltétele az, hogy minden végzős a szakképzettségének megfelelő munkahelyre kerüljön.

7. táblázat

Olyan munkahelyre került, amely megfelel képesítésének?	Igen	Bizonyos mértékben	Nem	Összesen
Foglalkozás				
Mérnökök	4	3	2	9
Almérnökök	17	14	4	35
Közgazdászok	5	1	–	6
Más kategóriák	1	1	–	2
Összesen	27	19	6	52
%	51%	36%	11%	100%

Aránylag kevesen (6–11%) kerültek olyan munkahelyre, amelyet nem találnak megfelelőnek, de valószínű, hogy ezen a vállalat vezetősége a jövőben változtatni fog. Ha a munkahely megfelelő, feltevődik a kérdés, hogyan vélekednek a gyakornokok munkájukról. Megkértük az alanyokat, írják le röviden, milyen konkrét feladatokat kaptak főnökeiktől, amikor elfoglalták munkahelyüket. Kiderült, hogy a nagy többség nem tudja pontosan, mit is kell tennie (mi a munkaköre), nem felel személyesen semmiért. Sokan nincsenek megelégedve azzal, amit csinálnak, úgy érzik, hogy sokkal többre lennének képesek, mint amit elvárnak tőlük.

Amint a tanulmány elején említettük, az eddigi felmérések során azt tapasztalták, hogy a legtörekvőbb és legképzettebb diplomások körében a legnagyobb a fluktuáció aránya; vajon mennyire törekvők az egyetemről nemrég kikerült fiatalok, mit szeretnének elérni a választott szakmában?

Kérdés: „Ha lehetősége adatna rá, folytatná tanulmányait (szakmai továbbképzését)?” Csak tízen (19,23%) válaszoltak nemmel, tízen nem tudják, de a legtöbben (32–61,54%) szeretnék kiegészíteni ismereteiket. A továbbtanulási szándék egyenlő mértékben oszlik meg a stabilaknál és a latens fluktuánsoknál egyaránt. De mit tesznek konkrétan a gyakor-nokok a szakmai hozzáértés követelésének érdekében?

8. táblázat

A gyárban letöltött munkaidőn kívül milyen – a szakmájával kapcsolatos tevékenységet fejt ki?	Nem foglalkozom ilyesmivel		Igen, pl:			
	Sz.	%	Szakirodalmat olvasok	Egy konkrét témával foglalkozom	Nem fejt ki, hogy mit tesz	Összesen
Foglalkozás						
Közgazdászok	5	9,61	1	–	–	6
Mérnökök	7	13,46	2	–	–	9
Almérnökök	27	51,92	6	1	1	35
Más kategóriák	–	–	2	–	–	2
Összesen	39	75%	11	21,15%	1	52

A gyakor-nokok 75%-ánál (39) nem tapasztalható semmilyen szakmai érdeklődés a „kötelező”-n kívül, 21% szakirodalmat olvas. A beszélgetések során elmondták, hogy vagy nem ismerik a gyár problémáit, vagy ha ismerik is a megoldásra váró feladatokat, senki sem számít komolyan az ő közreműködésükre is. A szakmai informálódásra lehetőség alig van, mert az üzemi és a városi könyvtárban technikai szakirodalom nagyon kevés létezik, a folyóiratok sincsenek megrendelve.

Az előzetes felmérés során almérnökök, mérnökök panaszkodtak arra, hogy a munkások hozzá nem értése miatt sok problémát nem sikerült megoldaniuk. A kérdőívben kapott válaszok szerint viszont 44-en (84,64%) meg vannak elégedve (részben vagy teljes mértékben) a kollégák (a vezetett munkacsoport) szakmai tudásával, és csak nyolcan (15,38%) adtak negatív választ, közülük viszont csak négy tett valamit a helyzet javításának érdekében. Itt ellentmondás van, amire magyarázatot kerestem a beszélgetések során, és úgy tűnik, hogy a legtöbben idővel beletörődnek az adott helyzetbe. Feltevődik a kérdés, hogy a létező

szakmai konformizmus okozza-e ezt a kényelmes beletörődést, vagy magát a szakmai konformizmust is bizonyos okok hozzák létre. Mi szükséges ahhoz, hogy valaki szeresse a szakmáját és sikereket érjen el munkájában?

F. Herzberg amerikai pszichoszociológus szerint⁴ ahhoz, hogy valaki elégedett legyen a munkájával, a következő feltételekre van szükség:

1. lehetősége legyen arra, hogy – *személyesen* – *hasznos* tevékenységet fejtsen ki;
2. minden embernek szüksége van elismerésre, arra, hogy mások is értékeljék a munkában elért eredményeit;
3. a munka olyan legyen, hogy a dolgozók szakmai hozzáértését fejlessze;
4. legyen mindenkinek egy bizonyos felelősségi köre;
5. az elért eredmények alapján lehetősége legyen az előbbrejutáshoz.

A termelőegységek vezetőségének el kell érnie azt, hogy a külső ösztönzők (motivátorok) helyett a kifejtett munka belső motivációi kerüljenek túlsúlyba, mert az igazi sikerélményt a munkában nem a nagy fizetés, az ideális munkakörülmények, a főnökkel való jó viszony hozza létre – habár ezek állandó javítása megelőzheti az elégedetlenség növekedését –, hanem a szakmabeli önmegvalósítás, mások elismerése, a növekvő felelősség, a munka presztízse stb. Ahhoz, hogy valaki ösztönözve érezze magát, elsősorban azt kell tudnia, hogy mit várnak el tőle, mit kell tennie konkrétan, hozzá tudjon férni a munkájához szükséges információkhoz, ismerje munkájának minőségét és jelentőségét.

Nálunk a gyakornokok 75%-a nem tudja, hogyan értékeli főnöke a tevékenységét, 7,69% pedig úgy érzi, hogy negatívan értékeli a munkáját, és csak 17,38% érzi úgy, hogy elismerik azt, amit csinál.

9. táblázat

Úgy gondolja, hogyan értékeli a munkáját?	Foglalkozás					Össze- sen	%
	Közgaz- dászok	Almér- nők	Mérnö- k	Más kate- góriák			
Igen	3	4	2	–	9	17,3	
Nem	–	4	–	–	4	7,6	
Nem tudom	3	27	7	2	39	75	
Összesen	6	35	9	2	52	100	

A kollégák részéről tapasztalható értékelés is inkább a negatív irányba hajlik (legalábbis így érzik a fiatal gyakornokok):

⁴ *Metode moderne de psihosociologie industriale* (Sinteză documentară). Buc., 1976. 17.

10. táblázat

Hogyan értékeli kollégái az ön tevékenységét?	Foglalkozás				Összesen	%
	Közgazdászok	Almérnökök	Mérnökök	Más kategóriák		
Nagymértékben	3	12	7	1	23	44,23
Kismértékben	3	16	1	1	21	40,38
Egyáltalán	–	2	–	–	2	3,84
Nem tudom	–	5	1	–	6	11,53
Összesen	6	35	9	2	52	100

A szociológiai felmérések azt bizonyítják, hogy a fluktuációt kiváltó okokat a vállalaton belül tapasztalható munkaviszonyok minőségében is keresni kell, vagyis: a munka nem megfelelő elosztása, a kritika el nem fogadása vagy hiánya, a munka túl- vagy leértékelése, a munkahelyen tapasztalható feszült légkör stb. A diplomások esetében az egyik legfontosabb stabilizáló tényező a munkában elért pozitív sikerélmény. A gyakornokoknak érezniük kell – mégpedig kezdettől fogva – azt, hogy szükség van rájuk, számítnak a munkájukra, a tudásukra. Minden vállalatnál akadnak olyan megoldatlan problémák, amelyekkel „felvehetik a harcot” már a kezdet kezdetén, természetesen, ha nyitott szemmel járnak és felfigyelnek olyasmire is, amit mások a rutin és a megszokás miatt már nem vesznek észre. A kérdőívben megkértük a gyakornokokat, hogy értékeljék munkakörülményeiket: (a. nagymértékben megfelelő; b. kismértékben felel meg; c. egyáltalán nem felel meg), vagyis a felszerelések állapotát, a munkahely nyersanyaggal való ellátását, az egészségügyi-higiéniai kondíciókat és az információs lehetőségeket. Az eredmények több mint 90%-a a b. pont körül csoportosult. A gyakornokok tehát negatívan értékelik munkakörülményeiket, de mit tettek ezek javításának érdekében?

11. táblázat

JAVASLATOK	A munkakörülmények javítása terén			Technikai javaslatok			Szervezés-, vezetés-probléma			Nem javasoltam semmit	
	Igen	Nem	Részben	Igen	Nem	Részben	Igen	Nem	Részben	Nem ismerem a probl.	Nincs értelme
Mérnökök	2	–	–	3	–	–	1	–	1	4	1
Almérnökök	1	3	6	4	–	4	2	1	3	9	5
Közgazdászok	–	–	–	–	–	–	–	–	2	4	–
Más kategóriák	–	–	1	–	–	1	–	–	1	–	1
Összesen	3	3	7	7	–	5	3	1	7	17	7
Összesen (a javaslatok száma)	13			12			11			24, vagyis 46,16%	

A 36 javaslatból csak 13 valósult meg (36,11%), 19 részben, 4 pedig nem talált meghallgatásra; a javaslatot hozók száma 28. A passzívak 70,84%-a azzal indokolja magatartását, hogy nem ismeri a problémákat, heten pedig úgy találják, hogy úgyse lenne értelme. És lehet, hogy igazuk van, mert nem tapasztalható semmilyen ösztönzés főnökeik részéről, és nincs megfelelő szervezési keret sem, ahol találkozhatnának idősebb kollégáikkal vagy akár a többi kezdővel. Ezen a téren tehát még nagyon sok a tennivaló, persze mindkét részről ugyanolyan mértékben.

Mivel foglalkoznak szabad idejükben a gyakornokok?

1. A rendszeresen 1–2 újságot, folyóiratot olvasók aránya 11,53% (6);
A rendszeresen 3–4 újságot, folyóiratot olvasók aránya 26,92% (14);
A rendszeresen 4-nél több újságot, folyóiratot olvasók aránya 61,53% (32).

2. Milyen könyveket olvasnak a fiatalok és milyen gyakran?

- legnagyobb a gyakoriság a regényeknél, kalandregényeknél és sci-finél;
- szakkönyvet, szakirodalmat a műszaki értelmiségnek csak 18,1%-a olvas;
- tudományos ismeretterjesztő irodalmat a fiatalok 23%-a olvas;
- az olvasás átlagos gyakorisága 3 hónapoként 1 könyv.

A gyakornokok 92,30%-a (48) még semmit sem írt (sem a szakmában, sem szépirodalmat), négyen már írtak és közöltek is, de mind szépirodalmat, csak hárman tagjai valamilyen klubnak vagy körnek, a többség (94,22%) nem jár sehova. A színházat, operát, a népi vagy szimfonikus zenét sokan szeretik, de e preferenciák kielégítésére Zilahon nagyon ritkán van alkalom. Marad tehát a tévé és a rádió mint szórakozási lehetőség. Érdekes, hogy a 44 műszaki értelmiségi közül nagyon kevesen követik a tévé tudományos adásait (32%). A sporttevékenység szintén gyenge: 17,3% egyáltalán nem sportol, 67,3% alkalomszerűen, ritkán és csak 15,37% rendszeresen. Táncolni, kirándulni kevesen és ritkán járnak, vendéglőbe főleg a nőtlen fiatalok „az étkezés miatt” (a vállalatnak nincs étkezdéje).

Az egyetemi városok színes és mozgalmas kulturális életéhez hozzászokott fiatalok – három-öt, élményekben gazdag diákév után – unalmasnak érzik a „sáros, poros, egyhangú” kisvárost. A szórakozási lehetőségek nem elégítik ki az egyetemi években elért igény szintjüket, s bár – legalábbis eleinte – sokan szeretnék továbbképezni magukat, szabad idejüket mégsem tanulással, olvasással töltik ki. Marad a lézengés, a tétlenség, esetleg a vendéglő s az elvágyódás, amely úgy tűnik, hogy mindezeket a problémákat megoldja majd.

Bár a kisvárosnak vannak bizonyos előnyei (pl. a gyors lakásszerzés, nincs zsúfoltság stb.), Zilah egyelőre épül, iparosodik, de még nincs kialakult kulturális élete.

Módszertani megfontolásból a fluktuációra vonatkozó kérdéseket a kérdőív végére tettük (ti. befolyásolhatta volna a többi kérdésre adott választ).

12. táblázat

Foglalkozás	Fluktuációs hajlandóság/stabilitás	Kérte-e már áthelyezését egy másik vállalathoz		A következő gyakornoki idő letelte után elmenne-e ettől a vállalattól			Meg tudná-e nevezni azt a vállalatot (és a helységet), ahova el szeretne menni?	Összesen
		Igen	Nem	Igen	Nem	Nem tudom		
Mérnök		4	6	4	4	2	4	
Almérnök		6	29	16	16	3	7	
Közgazdász		–	6	2	3	1	1	
Más kategóriák		–	2	2	–	–	–	
Összesen		10	43	24 (45,28%)	23 (43,4%)	6 (11,32%)	12	53

Nézzük meg, hogy kik azok, akik elmennének és kik telepednek itt le.

A 23 (43,4%) stabil közül 20 Szilágy megyéből való, hárman más megyéből származnak, de férjük/feleségük idevalósi és itt telepednek le.

A 24 valószínű fluktuáns közül 21 (87,5%) más megyéből származik, a 6 közül pedig, aki még nem döntött, 5 más megyéből jött.

A 24-ből 12 (50%) már tudja, hogy melyik vállalathoz (kérte) kéri majd az áthelyezését, s mind a 12 az otthonához legközelebb levő lehetséges helyet (és vállalatot) választotta.

1980-ban összesen 44 értelmiségi (diplomás) jött a vállalathoz, kihelyezés útján 32, áthelyezéssel 12. A 44-ből 38 gyakornok, 37-től kérdeztük meg, hogy miért jött ehhez a vállalathoz és mi a szándéka a jövőre vonatkozóan (1 almérnök, aki szilágysomlyói születésű, a vállalat szilágysomlyói részlegéhez kérte az áthelyezését).

A 37 megkérdezett gyakornok közül 14 (37,84%) el szeretne menni, s ezek mind más megyéből valók; ketten, akik még nem döntöttek, szintén más megyéből jöttek ide. A 21 (56,76%) valószínű stabil közül 12 Szilágy megyei, 7 más megyéből származik, de a felesége/férje ide volt helyezve vagy idevalósi.

A legszembevetőbb összefüggés a fluktuációs hajlandóság és a származás (amin itt az otthont, az állandó lakhelyet értjük) között mutatható ki. Ha összesítjük a két felmérés eredményeit, a következő táblázatot kapjuk:

13. táblázat

Fluktuációs hajlandóság/stabilitás	Származás, (állandó lakhely)	Szilágy megye		Más megyék		Össze- sen	Össze- sen
		Falu	Város	Falu	Város		
Igen	Haza (falu)						
	Haza (város)				15	15	
	Más helység (falu)						38
	Más helység (város)	1	2	17	3	23	
Nem tudom	A férjem/feleségem Szilágy megyei			1	1	2	8
				1	5	6	
Nem	Férjem/feleségem Szilágy megyei			2	1	3	44
	Férj/feleség itt dol- gozik			5	3	8	
	Zilahi vagyok		5				
	Szilágy megyei vagyok	22	2			24	
				5		4	
Összesen		23	9	30	28		90
			32		58		

A 30 falusi származásából 17 megy (57%), 2 nem tudja (7%), 11 sta-
bil (37%);

a 28 városi származásából 18 megy (65%), 6 nem tudja (22%), 4
stabil (15%);

a 32 Szilágy megyéből való gyakornok közül 29 (90,62%) stabil;

az 58 más megyéből származó fiatal közül 35 (61%) latens fluktu-
áns, 15 (26%) stabil, viszont a férje/felesége Szilágy megyei vagy szintén
ide volt helyezve. A 44 stabil közül 40 vagy Szilágy megyéből való, vagy
a férje/felesége van itt, 4 pedig más megyéből származik ugyan, de mind
faluról (számukra tehát ha kisváros is, de jobb körülményeket biztosít
Zilah).

Ha az okokat nézzük, amelyek miatt a végzősök ezt a vállalatot vá-
lasztották, és összesítjük az adatokat, a következő a helyzet:

46 (51,11%) azért jött Zilahra, mert közel van az állandó lakhelyéhez, 9 (10%) azért, hogy megkapja az áthelyezést, 16 (17,77%) azért, mert Szilágy megyéből származik, 6 (6,66%) azért, mert itt van a férje/felesége. A megyék szerinti eloszlás: Kolozs 17, Szatmár 11, Bihar 6, Máramaros 3, a távolabbi megyékből 1, maximum 2 került ide.

A felmérések és a tanulmány megírása közötti időszakban (6 hónap) 38 latens fluktuáns közül eddig elment 8 (21,05%), 3 most várja a minisztérium jóváhagyását az áthelyezésre, összesen tehát 11 (29%) gyakornok válik tényleges fluktuánssá.

Következtetések

A zilahi Armătura vállalatnál a latens fluktuáció a gyakornokok körében nagy, s ugyanez érvényes a tényleges fluktuációra is. A latens fluktuáció bizonyos mértékben előrevetíti a tényleges vándorlást, ezenkívül kifejezi a vállalathoz való viszonyulást, érzelmi kötődést. A stabilitás és fluktuáció mint állapot a latens fluktuáció végső kimenetelét jelentheti, vagyis ez utóbbi mindkét pólus felé fejlődhet, vagy éppen stagnálhat.

Esetünkben a kiinduló hipotézis az volt, hogy a gyakornokok körében tapasztalható nagyméretű fluktuációt leginkább az úgynevezett külső okok és feltételek idézik elő. A legerősebb kapcsolat a fluktuációs szándék és a hovatartozás (származás) között mutatható ki, vagyis a legtöbben azzal motiválják elvágódásukat, hogy minél közelebb kerüljenek otthonukhoz, családjukhoz. Ezt az igényt tulajdonképpen természetesnek is tekinthetjük, ha egyetértünk azzal a ténymegállapítással, miszerint a modern társadalom legszorosabb érzelmi közössége a család. Ráadásul – ha a felmérés eredményeit figyelembe vesszük – a vállalat sem tett vagy tesz meg mindent annak érdekében, hogy a kötelező gyakornoki évek alatt a fiatalok annyira megszeressék munkahelyüket, munkájukat, hogy sikerélményeik esetleg megváltoztassák fluktuációs hajlandóságukat. Sőt, előfordulhat az is, hogy a kezdetben stabilnak mutakozó vagy még határozatlan fiatalok esetleg más vállalathoz fognak elmenni, annál is inkább, mivel már beindult egy hasonló profilú termelőegység Zilahon.

Figyelembe kell venni azt is, hogy fluktuációt/stabilitást bizonyos – az emberi természetből adódó – állandók is kiválthatják, pl. a változatosság igénylése, vakmerőség, kíváncsiság/megszokás, beletörődés.

Vállalati szinten legfontosabb a gyakornokok törekvéseinek, élet- és munkakörülményeinek megismerése, a munkahely és a szakma iránti érdeklődés és érzelmi kötődés megvalósítása, mert ekképpen a vállalati vagy egyéni szinten jelentkező fluktuációs motivátorok nem adódnak hozzá a külső tényezőkhöz és feltételekhez s így nem gyorsítják meg a vándorlási folyamatot. Vagyis, azok is, akik el szeretnének menni, a gyakornoki éveket ne tekintsék nyűgnek, „muszáj”-nak, hanem szívesen és okosan dolgozzanak munkahelyükön.