

**BÖLCSESZDOKTORI ÉRTEKEZÉS**

**EGÉSZSÉGÜGYI PÁLYAKEZDŐK MUNKAHELYI  
BEILLESZKEDÉSE**

**BÁN MÁRIA**

**SZEGED, 1982.**

## T A R T A L O M

	Oldal
I. BEVEZETŐ	1
II. A TÉMA ELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ALAPJAI	5
1. Elméleti megközelítés	5
2. Kutatási cél, feladatok és hipotézisek	29
3. OTKI Egészségügyi Főiskolai Kar és az egészségügyi munkahelyek	30
4. Vizsgálati módszerek	33
5. A minta jellemző adatai	37
III. A MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉS PSZICHOLÓGIAI TÉNYEZŐI	41
1. Pályaválasztási döntés	41
2. Közvetlen munkahelyi tényezők	46
3. A pályakezdekők személyisége	66
4. A pszichológiai tényezők hatása a pályaidentifikációra, munkahelyi beilleszkedésre	70
IV. ÖSSZEGZÉS	85
1. Az eredmények összefoglalása	85
2. A hipotézisek igazolása	91
3. Javaslatok	96
V. MELLÉKLETEK	98
VI. IRODALOMJEGYZÉK	187

## I. BEVEZETÉS

Az emberi társadalomra jellemző a fejlődés, haladás. A társadalmi haladást a termelők fejlettsége mozgatja a társadalmi- és kulturális viszonyokkal együtt. A termelőket a termelési eszközök és maga az ember - termelési tapasztalataival, személyiségének fejlettségével - jelentik. E két alkotó elem kölcsönhatásban van egymással, mivel az ember képes mind fejlettebb, bonyolultabb termelési eszközöket létrehozni, miközben ő maga is változik, fejlődik. Az eszközök, gépek működtetése újabb tanulási folyamatokkal jár, mely az ismeretek bővülését, készségek, képességek kialakulását, továbbfejlődését, mind sokrétűbb emberi kapcsolatok kibontakozását eredményezi. Ez a folyamat a személyiség - mint társadalmi lény - fejlettségében tükröződik vissza /Kovaljov, 1974/. Az ember személyiséggé fejlődése szempontjából igen fontos az a társadalmi közeg, ahol az ember él és dolgozik, mivel a társadalmi- és kulturális viszonyok fejlettsége befolyásolja, hogy az ember potenciálisan a fejlettség milyen szintjére juthat el. Ez a befolyásoltság nem egyoldalú, mivel az ember egyidejűleg visszahat környezetére azt alakítva, változtatva - szükségleteinek, értékeinek megfelelően -, miközben önmagával és a tár-

sadalommal szembeni elvárásai differenciálódnak, sokasodnak. Ezek az elvárások különböző szükségletek formájában fogalmazódnak meg. A történelmi fejlődés során egyre tágul azoknak a köre, amikre az embereknek szükségük van /Rubinstein, 1964/. A szükségletek társadalmi szintű kielégítése csak munkamegosztás révén valósítható meg. A szükségletek mennyiségi és minőségi sokasodása a munkamegosztás ilyen jellegű differenciálódását hozza magával.

A társadalmi szükségletek egy speciális körét az egészségügyi szükségletek jelentik, melyeknek magas szintű kielégítettsége - egy bizonyos pontig - az emberi fejlődés lehetőségét biztosítja és egyben egy adott társadalom fejlettségét is tükrözi az egészségügy oldaláról.

Az egészségügyi szükségletek kielégítése többirányú munkamegosztás révén valósult meg, amely visszahat a személyiség fejlődésére a munka révén akkor, amikor az egyén saját differenciált szükségleteit elégíti ki. Másrészt, az egészségügyi dolgozók mások egészségének fejlesztésével, megóvásával, betegség esetén a gyógyítással, rehabilitációval - az egészségügyi szolgálattal kapcsolatba kerülők személyiségének fejlesztéséhez is hozzájárulhatnak. Gondoljunk csak az egészségnevelésben rejlő lehetőségekre. A szocialista társadalomban ezért igen fontos szerepet töltenek be az egészségügyi dolgozók. Az egészségügyi szükségletek diffe-

renciáltsága meghatározza, hogy milyen minőségű szakemberekre van szükség, a gyógyító-megelőző ellátásokhoz orvosokon, gyógyszerészeken és egészségügyi szakdolgozókon kívül közgazdászokra, jogászokra, műszaki szakemberekre is. Ez az ellátás ma már team munka, mely különböző egészségügyi szervezetekben folyik. A társadalmi fejlődés hozta magával, hogy szükségessé vált az egészségügyi ellátás igényeinek megfelelő számban főiskolai végzettségű szakemberek képzése, akik az orvosoktól bizonyos mennyiségű és minőségű feladatokat átvéve hozzájárulnak a magasabb szintű egészségügyi ellátáshoz. Ezt az igényt elégíti ki az 1973-ban minisztertanácsi határozattal létrehozott Egészségügyi Főiskolai Kar, mely az Orvostovábbképző Intézet egyik karaként működik /124./. A főiskolai képzés 1975 szeptemberében indult meg. Az első diplomákat a nappali tagozat négy szakán 1978-ban adták ki. Mint új képzési forma igen sok vitát kavart mind a hivatalos fórumokon, mind a végzettek körében társadalmi helyüket illetően.

A szakágazat számára igen fontos az új képzési forma beváltása, de éppen olyan fontos a pályakezdő szakemberek számára szakképzettségüknek megfelelő elhelyezkedés a szakdolgozói- és orvosi munkakörök között. A társadalom igénye, hogy a képzésre fordított költségek minél hamarabb realizálódjanak. A cél az, hogy a fiatalok minél előbb beilleszkedjenek a társadalmi

munkamegosztás rendszerébe, elfoglalva azt a helyet, mely leginkább megfelel felkészültségüknek, az egyéni és társadalmi érdekeknek /Verdes, 1979/. Ezt az Ifjúsági Törvény 14.§.1. pontja ki is mondja /123./. A fiatalok életében a pályakezdés határkö, mivel felnőtté válásuk erre az időszakra esik. A felnőtté válás maga is sokszor bonyolult kérdés a fiatal számára, külső-belső tényezők szerencsés kölcsönhatásaként jön létre, minőségi változással járva a személyiség fejlődésében. Az első munkavállalás, pályakezdés azért is kritikus időszak, mivel a konkrét munkahelyi beilleszkedésen keresztül valósul meg a társadalmi munkamegosztásba való beilleszkedés is /67./. A fenti megfontolások indokolták a főiskolát végzett egészségügyi dolgozók pályakezdésének vizsgálatát.

## II. A TÉMA ELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI ALAPJAI

### 1. ELMÉLETI MEGKÜZELÍTÉS

A munkahelyi beilleszkedés kérdését a lélektan legkülönbözőbb területeiről közelíthetjük meg. A személyiséglélektanon belül a személyiség fogalmát, a személyiség szerkezetét, a fejlődéslélektan kereteiben az ifjúságra /a pályakezdés időszakában/ jellemző tulajdonságokat, az ezekből következő, környezet felé irányuló elvárásokat, azok kielégítettségét, majd hatását vizsgálhatjuk a személyiség fejlődésére. A pályalélektan segítségével elemezhetjük a pályaválasztást mint lélektani jelenséget, a választott pálya hatását a személyiségre, a munkával való elégedettséget, mely fontos szerepet játszik az egyén életútjában és személyiségének fejlődésében.

A szocialista társadalom célkitűzése - mely megegyezik a marxista személyiségelmélet embereszményével - az egyetemes, teljes, a "mindenoldaluan és harmónikusán fejlett személyiség kibontakoztatása" /Ágoston, 1973/. A mindenoldalúság a munka, az élettevékenység folyamatában alakul ki. A harmónikus fejlettség alapvető követelménye a munka és munkát végző ember kölcsönös megfelelése. Ez a kölcsönös megfelelés több tényezőtől függ,

mely részben az egyén életutjával, részben pedig az aktuális gazdasági-társadalmi feltételekkel van kapcsolatban. Akkor tudja az egyén megvalósítani önmagát, ha az számára nemcsak pusztán létfenntartási eszköz, hanem életszükséglet is, önkéntes, szabad tevékenység: öntevékenység. Örömteli alkotó munka, melybe beleviezi minden képességét, személyiségének egész gazdagságát. Az alkotó munka fogalma felöleli a fizikai és szellemi energiák együttesét, mely csak harmonikusan fejlett egyéniségnél tapasztalható. Ezt általában integrált személyiségként fogalmazzák meg. Feltétele a határozott pályairányultság, a helyes pályaválasztási döntés, a kellő szakmai felkészültség és a választott pályán való harmonikus fejlődés külső környezeti és belső hatások összegeződése révén.

A főiskolát végzett egészségügyi dolgozók pályaválasztása és pályakezdése az ifjukorra esik, melynek időbeli meghatározása önmagában is probléma. Az ifjukur kezdetét és végét jelző életkori megjelölések eltérőek. A kutatók arra a megállapításra jutottak, hogy kultúrák szerint az igen változó /Kon,1979/. A serdülőkort és az ifjukort nem választják el élesen, mivel a gyakorlatban eléggé összeolvadnak a pszichikus tulajdonságokat illetően. Az akceleráció korában az életkori megjelölés nem egy biztos támpont. A testi serdülés és a pszichikus



serdülés nem biztos, hogy összhangban vannak, tehát nehéz az ifjúkor alsó határát meghuzni. Az ifjúkor felső határa pedig egyébként sem köthető testi, életkori kritériumokhoz. Ezért a biológiai érettségen túl társadalmi érettséget is figyelembe vesznek, mely jelenti a jogi nagykorúságot /betöltött 18 év/, a munkaviszonyt és önálló keresetet. Szilágyi/1976/szerint "Az ifjúkor szociológiai értelemben valóban a nemi érettségtől a teljes társadalmi beilleszkedésig, a társadalom lényeges folyamataiba /pl. termelés, fajfenntartás/ teljes jogu állampolgárként való bekapcsolódásáig tart. Pszichológiai értelemben azonban nehezebb a határokat kijelölni" /80./. Számomra meggyőző S.Gergencsik /1977/ időbeli meghatározása, aki az ifjúkort a 16-17. életévtől a 22-24. éves korig terjedően határozta meg, mivel a szociológia értelmezést fedi.

Az ifjúkor a serdülőkorra épülő igen fontos szakasz, ennek ellenére Radnai /1964/ és Kon /1979/ szerint igen kevés az idevonatkozó szakirodalom. Okát abban látják, hogy nehéz egységes képet adni erről az egyéni változatokban bővelkedő korszakról, de kereshető abban is, hogy későn indultak meg az ifjúkorra vonatkozó kutatások /XX. sz. elején/. A marxista ifjúságpszichológia területén figyelemre méltóak az NDK-ban folyó kutatások /A.Koesakoweki, W.Friedrich, H.Grassel/ /80./.

Hazánkban is folytak kutatások e témakörben az 1970-es években, de inkább a serdülőkorra vonatkozóan /Horváth, 1970, Petrikás, 1970, Nagyné, 1970, Vastagh, 1970, 1974, 1977/. Kevés viszont azon közlemények száma, melyek ki-mondottan az ifjúkorra vonatkoznak /Sánta, 1970, Pataki, 1970, 1978, 1979./.

Kon /1979/ "Az ifjúkor pszichológiája" c. könyvében az ifjúkorról szóló műveket tartalmi elvek szerint csoportosítva megjegyezte, hogy azokon belül is több variáció létezik. Azokat a felfogásokat, amelyek a vizsgálódás középpontjába a biológiai érést állítják, biogenetikai megközelítésnek nevezzük. Képviselői S.Hall, E. Kretschmer, E.Jaensch, K.Conrad, W.Zeller, A.Gesell. A szociogenetikai megközelítésben a szocializáció folyamatai kerülnek előtérbe az életut egy bizonyos szakaszán. Az ifjúkor sajátosságait társadalmi körülményekkel magyarázzák. Itt kell megemlíteni K.Lewint, R.Havighurstot, C. Gordont. A szociogenetika felfogás hívei közül Havighurst volt, aki megalkotta a fejlődési feladat fogalmát, "mely az egyén igényei és a társadalom követelményei között helyezkedik el" /I.m./. Itt tehát a feladat az igények és követelmények közelítése. A pszichogenetikai felfogás az ifjúkor pszichológiájában a figyelmet a lelki folyamatok és funkciók fejlődésére helyezi. Képviselői S.Freud, P.Bols, E.H.Erikson. Kon szerint még az elveken alapuló csoportosítás sem helyes, mivel az egyes felfogá-

sok alaptényezői a gyermek fejlődésében kölcsönhatásban érvényesülnek. Ebből következik, hogy a "tudomány az egyes életkorok /gyermekkor, ifjúság/ izolált tanulmányozásáról áttért az egész személyiség teljes életútjának tanulmányozására, s ezt egészíti ki az elméleti perspektívák kölcsönös egymásba hatolása, kereszteződése" /I.m./. Ebből következik, hogy a pályakezdés problematikájának feltárására helyesebb longitudinális vizsgálatokat végezni, vagy - ha erre nincs mód - a pályaválasztási döntést megelőző időszakot is vizsgálni kell.

A gyermeki személyiségfejlődést az egyes szerzők más-más aspektusból közelítik meg. Vigotszkij a környezet minőségi hatását vizsgálva - a személyiség fejlődésére - arra a meggyőződésre jutott, hogy a minőség önmagában nem meghatározó, mivel a környezeti hatások változnak mind mennyiségileg, mind minőségileg a korábban létrejött pszichikus tulajdonságoktól, például a gyermek életkori sajátosságaitól függően. /Kon,1979/. Kon /1979/ világított rá a folyamat lényegére akkor, amikor hangsúlyozva a környezet szerepét a személyiség fejlődésében megállapítja, hogy minden magasabb pszichikus funkció fejlődése során feltétlenül átmegy a külső stádiumon, kezdetben mint szociális funkció, majd az interiorizáció következtében válik intrapezichikus kategóriává. A fejlődés szociális síkja a társadalomtól a személyiség felé haladó mozgást jelzi. A gyermek személyiségének fejlődése köz-

ben szelektálja a környezeti hatásokat, amelyek ennek következtében változnak mennyiségileg, minőségileg. Ezt a nevelés hatására kialakult belső struktúra biztosítja, ami viselkedési, magatartási módokban nyilvánul meg. "A szocializáció olyan objektív folyamat, amelyben az egyén társadalmi lényé válik, magáévá teszi a társadalom felhalmozott értékeit, a már megszerzett és tárgyiasult ismereteket, tevékenységi formákat, átörökíti észlelési, gondolkodási módokat, viselkedési mintákat; és amely folyamatban kialakul az önálló személyiség" /100./. Ezért a személyiség pszichológiai sajátosságait /az életkorokat is/ a személyiség társadalmi élettevékenységéből eredőnek tekintik, amelyeket a társadalmi viszonyok rendszere határoz meg, beleértve az életkori rétegződést és a kulturális örökség hagyományozásának módjait is nemzedékről nemzedékre /Kon,1979/. Ez igaz általában, de magam részéről úgy gondolom, hogy a fejlődés bizonyos szintjén - például ifjukorban - eljuthat az egyén a közvetlen társadalmi környezettől eltérő normák, értékek kialakításához és azok megvalósítására, megszerzésére való tudatos törekvésig. El kell ismerni azonban, hogy a környezettől eltérő társadalmi értékek szintén szocializációs hatás következtében alakulnak ki.

Az ifjukur jellemzőit illetően igen széles skálát mutat az ide vonatkozó szakirodalom. Havighurst feladatokat fogalmaz meg, amelyeket a fiataloknak kell megoldani: nemi szerepek elsajátítása, önállóság elérése /érzelmi, gaz-

dasági/, pályaválasztás és a pályára való felkészülés, felkészülés a családi életre, tudatos-tudományos világnézettel összhangban levő értékek kialakítása /Kon,1979/. Radnai /1964/ jellemző tulajdonságokat fogalmaz meg, melyek közül a legfontosabbak: biológiai érettség, sokoldalú fogékonyság és ehhez társuló érdeklődés, ambíció, méltánylás, nagyvonalúság, fantázia, kitartás, dialektikára való készség, magasabb rendű felelősségtudat, céltudatos keresés. Szilágyi /1976/ az egyenrangú viszonyok kialakítását, az affektív és intellektuális érettség kialakítását, a reális önértékelést, a pályaválasztási érettséget, az önálló világnézet és életterv kialakítását emeli ki /80./.

Buda-Havasné /1974/ fiatal felnőttkorról beszélnek az ifjúkor helyett, ami fedti a valóságot. A korra vonatkozó lélektani, szociológiai problémákat csoportosítják. A pályára való felkészülés kérdéskörből az önállósági igény és a függő viszonyból következő feszültséget emelik ki. A pályakezdés nehézségei közül a felkészültség és a foglalkoztatottság közötti diszharmóniát huzzák alá. Mivel a fiatalok még nem tudják áttekinteni a pálya konkrét viszonyait /perspektíva érzés/ úgy gondolják, hogy az ifjúkorban még nem tekinthető befejezettnek a beilleszkedés a társadalmi munkamegosztás rendszerébe. A fiatalok önmegvalósítási törekvéseit, kreativitását hangsúlyozzák. Felhívják a figyelmet a fiatalok gazdasági helyzetének fokozódó javulására. Hangsúlyozzák a sze-

reptanulás nehézségeit. "A fiatalok életkori szerepe rányomja bélyegét a fiatalember minden más szerepére, elsősorban munkahelyi szerepeire, de nemi és családi szerepeire is" /I.n./.

Konfliktus lehetőségét hordozó állapotok a házasság, a család, a foglalkozási szerepek. A fiatal felnőttek kapcsolatait az egyenrangúság, őszinteség és a közvetlenség jellemzi. Az idősebbekkel szemben van némi ellenszenv akkor, ha azok részéről eltérő megnyilvánulásokat tapasztalnak. A tényleges teljesítményt, a tudást tisztelik.

Mead szerint a jelenkori nemzedékek közötti kapcsolatokra jellemző, hogy az idősebbek által felhalmozott tapasztalatokat a fiatalok sokszor nem tudják használni. A kultúra így a jövőre orientálódik /Kon,1979/. Gergencsik /1977/ az ifjuskort a felnőtté válás koraként fogja fel szintén, a felnőtté válás kritériumait pedig négy pontban foglalja össze: biológiai-pszichológiai érettség, önállóság, társadalmi érettség. Az életkor központi problémájának a társadalmi életbe való belenövését tartja, melyet céltudatos keresésben lát /26./.

Válaszkeresés kérdésekre, problémákra, mely a gondolkodás fejlődésével, a széleskörű érdeklődéssel van kapcsolatban. Helykeresés a társadalmi munkamegosztásban, ami a pályakezdéssel függ össze. Társkeresés, mely jelenti a barát, a házastárs, a baráti körök keresését, fontos szerepkörök /dolgozó, házastárs/ birtokba vételét, amelyek a társadalom teljesjogu tagjává teszik az ifjút. A eokféle hatás következtében az ifjuskor végére ki-

alakul az ifju személyisége, illetve végbemegy a személyiség integrációja. "Integrált személyiségen ép, teljes személyiséget értünk, aki magasszintű szükségletekkel, igényekkel és ezek kielégítéséhez megfelelő képességekkel rendelkezik; van munkája, illetve hivatása, ahol ön-maga és a társadalom számára egyaránt hasznos, közösségi /családi, baráti, munkatársi, társadalmi/kapcsolatai rendezettek; világnézete meggyőződéssé vált; a társadalmi törvényeket, szabályokat, erkölcsi normákat belső meggyőződésből betartja" /I.m./.

A személyiség bonyolult biológiai, társadalmi képződés, ezért a társadalmi fejlődés során jelentősen változott. Nemcsak a pszichológiai vizsgálatok tárgya, hanem más tudományterületeké is. A filozófia vizsgálja a személyiség kialakulásában, fejlődésében szerepet játszó kölcsönhatásokat, törvényszerűségeket, amelyek révén kialakul a személyiség társadalmi tartalma /Bábosik,1972, Lick,1969,Nagy,1973/. Marx szerint az emberi lényeg a maga valóságában a társadalmi viszonyok összessége. Jól-lehet a személyiség szociális, ugyanakkor egyedi, megismerhetetlen, mivel az egyes társadalmi szerepek struktúrája, kombinációja és tudatosulása egyedül az adott emberre jellemző és senki másra /27./. A politikai gazdaságtan az emberrel mint a legfontosabb termelőerővel foglalkozik, mint aki céltudatos tevékenységre képes, és a termelési tapasztalatokat birtokolja /78./. Az orvos-

tudomány elsősorban mint biológiai lényt vizsgálja az embert, mivel a gyógyító-megelőző tevékenység elsősorban a biológiai eredetű életfunkciók fenntartására, helyreállítására irányul, de napjainkban mindinkább tért hódít a bio-szociális egységként való emberfelfogás és gyógyítás /Károlyi,1975/. A pedagógia a kialakítandó személyiség jegyekkel, tudati tartalmakkal foglalkozik, figyelembe véve a gyermek/felnőtt aktuális fejlettségi szintjét és a pszichológiai törvényszerűségeket, amelyek befolyásolják a nevelés folyamatát /Ágoston,1973,Kálmán,1974/. A szociálpszichológia, a szociológia az egyének közötti kapcsolatokkal foglalkozik, amelyek adódnak az életkori helyzetekből, a személyiség és a társadalom közötti kölcsönhatásból /Kon, 1969/. Galperin /1980/ kiemeli a pszichológia jelentőségét a személyiség tanulmányozásában, mivel a "személyiség fejlődéstörténetében és további tevékenységében a pszichikum, mint reális orientációs folyamat, minden létfontosságú szituációban olyan jelentős szerepet játszik, hogy a pszichológia mit tudomány okvetlenül vezető szerepet tölt be a személyiség komplex tanulmányozásában".

Bár nem feladat jelen esetben a személyiség fogalmának vizsgálata, mégis fontos kérdésként merül fel a pályakezdők alkalmazkodási folyamatában a személyiség kérdése. A különböző meghatározások tartalmi elemzésére a filozófia kategóriáit használtuk fel. Gegesi Kiss /1963/ szerint "A személyiség az egyedi ember egyéni tulajdonságainak sajátos összessége és egyben bizonyos rendezettségű egysége". Kovaljov



/1974/ az "ember" fogalmából indul ki, aki tudattal rendelkezik, biológiai, egyben társadalmi lény is. Mint biológiai lény legjobban tud alkalmazkodni a különböző életfeltételekhez, mint társadalmi lény a tudat hordozója, mely társadalmi termék. Ezek a megközelítések a filozófia általános kategóriájának felelnek meg, mivel az ember fogalmát hangsúlyozzák. Rókusfalvy /1976/ szerint a "személyiség az egyén valamennyi fiziológiai és pszichológiai funkciójának és állapotának adott szerkezetben működő olyan rendszere, amely célszerű működése által a környezettel állandó kölcsönhatásban van, ahhoz alkalmazkodni és azt alakítani képes" /80./. Megfogalmazása a filozófia különös kategóriája felé közelít, mivel a fiziológiai funkciók mellett /általános/ a pszichikus funkciók olyan konstellációját említi, mely a környezet alakítására képes, és amely "egyedivé" teszi az embert. Kozma /1975/ definíciójában hangsúlyt kap az "individuális", az egyes. "A 'személy', 'személyiség' megjelölést akkor használjuk, ha az egyén egyéniségéről, különállásáról, másvalóval szemben nem cserélhető voltáról beszélünk, ahogyan azt az ember átéli. Ennek megfelelően a 'személy' kifejezést akkor alkalmazzuk, amikor az egyén különállását szubjektív oldalról kívánjuk leírni, a 'személyiség' kifejezés pedig a személy egyéniségének, különállásának jellemzőire utal". A személyiség Bartha /1981/ szerint "az egyén lelki életének sajátos összjellege; a külső és belső tényezők köl-

csönhatásának eredményeként kialakult tulajdonságok integrációja, összerendezett egysége, amelyek a társadalmi viszonyokhoz való alkalmazkodás során tevékenységben nyilvánulnak meg, és ebben alakulnak és fejlődnek". Ezek a definíciók az egyén különállását, lelki strukturájának egyediségét emelik ki, ami a filozófia egyedi kategóriájának felel meg.

A különböző meghatározásokból kitűnik, hogy a személyiség általános és egyedi tulajdonságok összessége, ami abból adódik, hogy társadalmi hatásokra sajátos módon szerveződik, és így az egyén egyedivé, megismételhetetlenné válik, ami megnyilvánul alkalmazkodásban, a környezetre való tudatos ráhatásban, környezetátalakító törekvésekben. A dolgozatban a pályakezdők személyiségét így kell értelmezni.

A személyiség és munka kapcsolatának megközelítése szempontjából fontos a személyiség szerkezetének kérdését érinteni. Kozma /1975/ a személyiség alkotó elemeit három csoportra osztja: biológiai, pszichikus és szociológiai elemek. Hangsúlyozza az "én" kialakulásának jelentőségét, ami a környezet ismereteinek, tevékenységrendszerének, norma-rendszerének elsajátításával függ össze. Igen fontos a három komponens szerves egymásraépülése, kölcsönhatása.

Allport /1980/ a "testi" és "pszichés" közötti igen szoros összefüggést vallja, mivel a pszichikus tulajdonságok egy részét is örökölhetőnek tartja, mint pl. intelligencia, vérmérséklet. A vizegálat szempontjából Ádám /1976/ struktu-

rális felosztása használható a legjobban, aki az intra-individuális strukturát négy rendszerre osztja: ösztönző, tájékozódó, értékelő és végrehajtó rendszer /80./. Adataink elemzésénél igen fontosak ezek az alrendszerek, mivel pl. az ösztönző rendszerbe tartoznak azok a tulajdonságok /érdeklődés, orientációk, motivációk, világnézet/, amelyek meghatározhatják egy adott pályára való törekvést, a pályán való maradást. A tájékozódó rendszerben a pszichikus alapfolyamatok között fontos helyet foglal el a képesség, az intelligencia, amely megkönnyíti a társadalmi beilleszkedést. Az értékelő rendszerben az érzelmi kiegyensúlyozottságot, optimizmust, munkakedvet, érzelmi azonosulást a választott hivatással kell hangsúlyoznunk. A végrehajtó rendszerben a hivatás gyakorlásához szükséges jártasságokon, készségeken túl szerepet kap még az akaraterő, a kitartás a kitűzött célok elérésében, a kezdeményezőkézség, határozottság, mint a munkahelyi beilleszkedést megkönnyítő tulajdonságok. Leontyev /1979/ a személyiség formálódás alapjának a tevékenységet tartja. "Az emberi személyiség reális alapja azoknak a ténylegesen realizálódó társadalmi viszonyoknak az összessége, amelyek megvalósulásának az ember tevékenysége is része". Ebből azt vezeti le, hogy "a személyiség kutatásában nem korlátozódhatunk az előfeltételek kiderítésére, hanem a tevékenység, a konkrét tevékenységfajták és formák, valamint egymással alkotott kapcsolataik fejlődéséből kell ki-

indulni, ez ugyanis radikálisan megváltoztatja maguknak az előfeltételeknek a jelenlétét is". Bár vizsgálatunk nem személyiségkutatás, mégis úgy gondoljuk, ha a főiskolai végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozók személyiségének fejlődésére akarunk következtetni, nem hagyhatjuk figyelmen kívül munkaköri feladataikat "mint a szubjektum tevékenységeit" /I.m./. A tevékenység motivál, emennyiben színes, érdekes, ha igénybe veszi a fantáziát, a képességeket stb. Pálhegyi /1980/ a személyiség struktúráját az adaptáció oldaláról közelíti meg, azt négy rendszerre bontja: szomatikus-, kognitív-, motivációs rendszer és az "én".

Vizsgálatunk kiterjed a pályaválasztási motivációra is, így fontos fogalmának tisztázása. A motiváció forrása a motívum, mely tudatosult szükségletként fogható fel, melynek forrása belső és külső környezet egyaránt lehet. A motívumok belső hajtóerőt /drive/ képeznek, aminek következtében ösztönzést érzünk bizonyos cselekvésre. Gazdag /1976/ megfogalmazásában "a motiváció egyrészt a személyiség egész motivációs rendszerét, másrészt a pszichikus folyamatot jelenti". Dolgozatunkban inkább az első meghatározásban használjuk a fogalmat. A motivációt többféle szempont szerint csoportosították, ezek közül jól használható H.A.Maslow rendszere, aki megkülönböztet alapvető /fiziológiai szükségletek, biztonsági igények, szociális igény, tisztelet iránti igény, önmegvaló-

sítás iránti igény/ és nem alapvető szükségleteket /tudás- és megértés iránti vágy, esztétikai igények/. Az alapvető szükségletek hierarchiájában a legmagasabb szinten helyezkedik el az önmegvalósítási igény, ami azt jelenti, hogy az ember olyan tevékenységet akar folytatni, amihez megfelelő képességekkel rendelkezik. Ha a munka ezen igényét kielégíti, a kielégítettségi szinttel egyenes arányban válik a munka a személyiség fontos meghatározójává és életszükségletévé /I.n./. Ezen igényszint kialakításáról az egészségügy nem mondhat le a pályakezdők esetében. Figyelemre méltó még Allport megfogalmazása - a motivációs rendszerrel kapcsolatban - a funkcionális autonómia elvéről. Lényege, hogy a viselkedés megítélése szempontjából mindegy a motivum eredete, mivel azok a fejlődés egy bizonyos szintjén ugyanis autonómmá válnak. Ennek értelmében funkcionálisan autonóm rendszernek tartja az attitűdöket, értékeket, eseményeket és az énidéált /Pálhegyi, 1980/. Az értékek a pályaválasztási motivumokban tapinthatók ki, mi vonzott a választott pályára. Az attitűd és az érték Pálhegyi /1980/ szerint szoros kapcsolatban vannak, mivel a viselkedést az attitűd, az attitűdöt pedig az érték határozza meg. Jelen esetben ezt úgy is értelmezhetjük, hogy azon pályakezdők esetében, akik eredetileg orvosi vagy más egyetemi végzettséget igénylő pályára szerettek volna menni, nem szabad lemondanunk a motivumok neveléséről, az attitűdök befolyáso-

lásáról. Ennek feltétele a fejlődési lehetőség biztosítása, ami feltehetően függetleníti az aktuális motivumokat az eredeti motivációs bázistól.

A munkahelyi beilleszkedés folyamatként fogható fel, melynek egyik léncszeme a pályaválasztás. A pályaválasztást több szakember a személyiségből kiindulva vizsgálja, tárgyalja, mint például Kon /1979/, aki szociális és személyi önmeghatározásnak tartja, Szilágyi /1976/, aki az intellektuális fejlődéshez szorosan kapcsolódó folyamatként fogja fel, mivel az ifjúkorra kialakuló érdeklődési stabilizáció és elmélyülés megkönnyíti valamely pálya iránti érdeklődését. A tanulás felé fordulás következtében a tanulók jobban megértik a tanulás célját, a tanulmányi eredmények szerepét a pályaválasztásban és a személyes presztize biztosításában. Az értelmesebb tanulók hamarabb jutnak el a pályaválasztási értetségig. A magasabb értelmi szintet igénylő pályákra eleve csak ők aspirálhatnak reálisan /80./. Ebből is következik, hogy a pályaválasztás kérdését egyre többen az értékkorientáció oldaláról közelítik meg hazánkban /Duró, 1980/. A pályaválasztásban megnyilvánuló értékek az egyéni célok megfogalmazása révén válnak világossá. Az egyéni célok mögött a személyiség motivumainak integrálódása és alá-fölé rendelése található. Annak pedig, hogy "az egyén minnek tulajdonit jelentőséget a pályaválasztási döntésben /egy lehetséges foglalkozásnak, egy szakmai tevékenységre vonatkozó ismeretrendszernek, vagy önmegvalósítást realizáló hiva-

tásnak/, alapvetően meghatározza személyiségének értékorientációs beállítódása /I.m./. A személyiség fejlődésében fontos szerepet játszanak az értékek. Az emberi cselekedetek megítélésében az emberi társadalom fennállása óta mindig jelen volt az értékszempon, ami jelenti az emberi cselekedetek irányítottságának eszmei, erkölcsi szempontok szerinti megítélését. Az értékek társadalmiak, a történelem során objektiválódtak, változtak, fejlődtek. A pszichológiát inkább az érdekli, hogy a társadalmilag determinált értékek hogyan épülnek be a személyiségbe, mivel magyarázható a társadalmi és egyéni értékrendszer különbsége, mennyire hatékony az értékek pszichikumban betöltött funkciója /Zanner, 1968/. Mailáthné /1974/ három pontban jellemzi az értéket: 1. az érték az értékelhető alanynek az értékelt tárgyhoz való viszonyát tükrözi, tehát lényegesen szubjektivebb, mint a filozófiai értékfogalom. 2. A pszichológiai érték érzelmi színezetű, s ezáltal minden élménynek sajátos árnyalatot ad. 3. A legsorosabb kapcsolatban áll a személyiség motivációs és célrendszerével, de mégsem azonos ezekkel. Az egyén számára fontos értékekben tükröződnek a személyiség egyéni és szociális jellemzői. Az értékorientáció a személyiség szerkezetének magasrendű bonyolult képződménye, amely bizonyos környezeti hatásokra alakul ki, és pályaválasztással vissza is hat rá. Duró /1980/ szerint ebben a megfogalmazásban a személyiség szocializációjáról van szó. Pszichológiai értelemben ez a folyamat a szemé-

lyiség "önmozgásának", fejlődésének, emberi tökéletesedésének orientálását jelenti. Az értékorientáció pályaválasztási szempontu értelmezését Gazsó-Pataki-Sántha és Várhegyi így foglalták össze: "a társadalmi tevékenység azon elemeire vonatkozó rögzítődött törekvések rendezere, amelyek az egyén számára különös jelentőséggel bírnak, s ezáltal megatartását szabályozzák" /I.m./. Mivel állandó jellegű törekvésekről van szó megállapíthatjuk, hogy ebben az esetben hivatástudatról beszélhetünk, melyet Szilágyi /1976/ így fogalmazott meg: "hivatástudatról csak akkor beszélhetünk, ha az egyén értékrendezérében a társadalmi és egyéni fejlődést egyaránt elősegítő erkölcsi és szellemi értékek állnak az első helyeken, s ezek vezérlik a cselekvést" /80./. "Ma hivatáson általában bizonyos foglalkozásra irányuló kifejezett hajlamot értenek. De a hajlamok és az érdeklődések maguk is alakulnak, változnak a tevékenység folyamán", írja Kon /1979/. Ez a megfogalmazás általánosabb intellektuális beállítódást, annak fejlődését jelzi. Ennek ki kell egészülnie önismerettel. Az egyénnek ismernie kell önmagát, tudnia kell jártasságairól, készségeiről, melyek birtokában kialakulhat az alkalmasság tudata. Ezért fontos a megfelelő ön- és pályaismeret. Az önismeret és a stabil énkép kialakulása Kon szerint, az ifjúkor legfontosabb pszichikus folyamata. Felmerül itt az oktatás-nevelés felelősségének kérdése. Megteszünk-e mindent azért, hogy tanulóinknál reális énkép és pályaismeret alakuljon ki. Ez vonatkozik a pályára



való felkészülés időszakára is. Reális és objektív képet kell kapniuk a választott pályáról, aminek függvényében és helyes önismeret birtokában kibontakoztathatják azokat a képességeiket, amelyek szükségesek a sikeres pályakezdéshez. Ezt az állapotot Rókusfalvy /1965/ röviden így fogalmazta meg: "Pályaválasztási érettségnek nevezzük a tanuló olyan fejlett állapotát, amely lehetővé teszi - az elhelyezkedési lehetőségeknek és a személyiségnek megfelelő pálya adequat választását, másképp biztosítja a szakmai képzésnek legalább minimális sikerét, és felébreszti a tanulóknak a szakmai beilleszkedésre való törekvést".

A szakmai beilleszkedés mindig valamilyen konkrét munkahelyen megy végbe és valósul meg, ezért is beszélnek a szakemberek munkahelyi beilleszkedéséről. A munkahelyi beilleszkedést többen a pályalélektan keretén belül vizsgálták, bár vannak idevonatkozó szociológiai vizsgálatok is. A pályalélektan művelői közül elsőként Csirezka /1966/ nevét kell megemlíteni, aki a pályaadaptációval mint folyamattal és annak dimenzióival foglalkozott /munkaeffektusok, személyi adottságok és a fejlődés lehetősége/. Szende /1975/ a pályaadaptációs folyamat középpontjába a személyiséget helyezi. A folyamatot három szakaszra osztja: első a pályaválasztásra való felkészülés szakasza /magába foglalja a pályaválasztási érettség kialakulását, mint az adaptáció általános feltételét/, második a pályára való

felkészülés szakasza, a harmadik a munkahelyi beilleszkedése. A pályaválasztási döntést egy folyamat elemeként fogja fel, ami a személyiséget ért hatások összegeződésé-  
ként következik be, majd ezt a pályára való felkészülés és legvégül a beilleszkedés követi. A jelen felmérésben nem volt mód megvizsgálni a pályaválasztási döntést megelőző hatásokat részletesen, mivel az arra vonatkozó kérdések egy részét az Egészségügyi Minisztérium nem engedélyezte. Ennek ellenére Csirezka és Szende által megfogalmazott elméleti modelleket vettük alapul a felmérés során nyert adatok elemzésekor, az egyes tényezők közötti összefüggések feltárásakor. Hasznosak voltak még azon szociológiai vizsgálatok eredményei is, amelyek a munkahelyi beilleszkedést elősegítő és gátló tényezőket tárták fel /Zsires, 1978, Szende, 1975, Xantus, 1974, Magyar, 1978 nevét kell megemlíteni/. A pályakezdők személyiségén kívül még a következőket említik: a befogadó munkahely objektív adottságai /a munkahely közgazdasági környezete, gazdaságpolitikája; a foglalkoztatottság színvonala, a kereseti viszonyok és ezek várható alakulásának hatása a beilleszkedésre; a miliő, amelyben a munka folyik/, a munkakörülmények /tárgyi, mint pl. zaj, világítás, kommunális feltételek; a munka szervezettsége mint pl. a szerszám- és anyagellátottság, munkatempó, szellemi és fizikai terhelés; személyi környezet, az a szociális légkör, amelybe a munka folyik, beleértve a vezetés színvonalát, azokat a magatartás mintákat, el-

várásokat, amelyeket a munkavégző embertől elvárnak/, az adott munkatevékenység jellegzetességei /a munka anyagát, tárgyát, eszközeit, a munkafeladatokat és azok megvalósításának módjait foglalja magában/. Ezek együttesen határozzák meg a munkahelyi beilleszkedést. /66./ Ki kell említeni még Moor /1976/ foglalkozási szocializáció témában megjelent tanulmányát, mely az értelmiségi pályák jellemzőit is érinti, hangsúlyozva annak viszonylagos autonóm jellegét.

A munkahelyi beilleszkedés definiálására Magyar /1978/ meghatározását fogadtuk el, mely szerint: "Bonyolult, sok tényező által meghatározott folyamat, melynek eredményeképpen a fiatalok alkalmassá válnak feladataik megfelelő színvonalon történő ellátására, szívesen beépülnek intézetük, illetve szűkebb munkahelyük kollektívájába, társadalmi életébe, vezetőikkel közvetlen jó emberi kapcsolatokat alakítanak ki".

Összefoglalva: A vizsgálat szempontjából az ifjúságpszichológia, a személyiséglélektan és a pályalélektan területén megfogalmazottak közül a következőket tartjuk fontosnak:

A fiatalok fejlődését nagyban befolyásolja az a szociális környezet, ahol pályakezdőként találkoznak a rájuk váró feladatokkal, hiszen a pszichikus funkciók fejlődésének "külső stádiumát" jelenti. Ugyanakkor egyet kell érteni a megállapítással is, annak ellenére, hogy a pályakezdés időszaka alatt felgyorsul a személyiségfej-

lődés, a környezeti hatások változni fognak azoktól a belső strukturáktól függően, amelyekkel a személyiség már rendelkezik. Ebből következik, hogy vizsgálni kell a pályakezdetést megelőző hatásokat is: pályamotivációt, fekészülést a pályára.

Pályakezde<sup>ő</sup>knél a filozófiai és politikai gazdaságtani megközelítések figyelembevételével a hangsúlyt a "személyiségre" helyeztük akkor, amikor belőlük kiindulva kerestük a választ, hogy milyen a kapcsolatuk környezetükkel, milyen belső tényezők határozzák meg beilleszkedésüket, milyen szubjektív hozzáállásuk a pályakezdeéshez. Ez nem zárja ki, hogy az egyéni megítélések alapján ne rajzolódjon ki egy általános kép az egészségügyi főiskolát végzett pályakezdeőkről. A motívumok hierarchiájára vonatkozó ismeretek segítik a pályakezdeők önállósulási-, önmegvalósítási igényeit elhelyezni ebben a rendszerben, érzékelhetővé teszik az integrált személyiség megvalósításának nehézségeit, felhívják a figyelmet a nevelői feladatok fontosságára. A pályaválasztás személyiségből kiinduló magyarázata hozzájárul az orvosi egyetemre készültek jobb tanulmányi eredményeinek, /a pályakezdeők/ értékorientációinak, majd a választott pálya társadalmi helye kedvezőtlen megítélésének megértéséhez. A hivatástudat kritériumai pedig jelzik számunkra az ön- és pályaismertet esetleges problematikáját.

A témában megjelent irodalmi közlések száma az utóbbi hat évben bőséges volt, ami összefüggésben van a népgazdaság intenzív fejlesztésének feladataival, a szocialista át-

alakulásért folytatott harc gondjaival. A kiadott hivatalos rendelkezéseket, cikkeket, tanulmányokat az OPKM témakörök szerint feldolgozta 1976-1980-ig. Ebben az időszakban mintegy 20 rendelet, határozat, utasítás jelent meg különböző szervek megfogalmazásában. Tárgyukat tekintve foglalkoztak a munkábalépéssel /114., 119., 120., 122., 125., 126., 127., 128., 129., 131., 132., 133/, a munkahelyi beilleszkedéssel és annak segítségével /113., 116., 117., 121/, a pályázati rendszerrel /115., 118., 130., 134/.

Ezek közül négy a pedagógusokra vonatkozik. /75/

A pályakezdésre vonatkozó közlemények száma 1981 végéig mintegy 180, amiből legtöbb a pályakezdő pedagógusokkal foglalkozik /70 közlemény/, legkevesebb a pályakezdő szakmunkásokkal /15 közlemény/. A pályakezdő diplomásokra vonatkozó /28 db/ közlemények a következő témaköröket érintik: értelmiségiek szakmai, társadalmi beilleszkedése, képzés és munkaköri struktúra, elhelyezkedés és egyéb nehezen besorolható közlemények. Az értelmiségiek beilleszkedésére vonatkozó közlemények a következő kérdésekre keresnek választ: a hivatás, munkahely, pályaválasztó önmegfelelésével szembeni előzetes beállítódások, munkahelyi beilleszkedés, diplomások életcélja, elégedettség a választott pályával, a beilleszkedést megkönnyítő tényezők, munkaköri tevékenységek meghatározása a képzettségnek megfelelően, pályakezdők lakásviszonyai. Az egészségügyi főiskolát végzettek munkaköréhez közel álló, de minőségileg alapvetően eltérő orvosi munkakörben Vári-

né /1979/ végzett kifejezetten szociálpszichológiai vizsgálatokat.

A bőséges irodalom ellenére a szakemberek véleménye az, hogy kevés rendezetten feldolgozott szakirodalom található a pályakezdésről, a pályaadaptációról, holott a "tervszerűen felderítő, feltáró elemzés sokat elárul a foglalkozási szocializáció elvileg kitűzött céljainak helyességéről és eredményességéről" /I.m./.

Az egészségügyi főiskolai képzéssel többen foglalkoztak /Nagy-Károlyi,1976, Károlyi,1978,Simon,1978/, de az egészségügyi főiskolát végzettek munkahelyi beilleszkedésével - hazai viszonylatban - még nem foglalkozott senki. Ezért az idevonatkozó eredmények közzlése elősegítheti egy új értelmiségi réteg társadalmi beilleszkedését.

## 2. KUTATÁSI CÉL, FELADATOK ÉS HIPOTÉZISEK

A vizsgálat célja az egészségügyi főiskolát végzettek munkahelyi beilleszkedésének feltárása volt. Mivel új képzési forma beindulásával állunk szemben, ezért feladatunknak tartottuk a végzettek demográfiai, szociális jellemzőinek megismerését is. A kutatási feladatok ennek megfelelően fogalmazódtak meg.

Átfogó képet nyerni az OTKI Egészségügyi Főiskolai Kar nappali tagozat négy szakán 1978-ban és 1979-ben végzett fiatalok főbb demográfiai, szociális jellemzőiről, mivel az egészségügyi dolgozók új rétegének kialakulásáról van szó.

Feltárni a munkahelyi beilleszkedés pszichológiai tényezőit: a pályaválasztást befolyásoló tényezőket, a közvetlen munkahelyi tényezőket és azok hatását a pályával való azonosulásra, a pályakezdekők személyiségét, mint a munkahelyi beilleszkedés legfontosabb tényezőjét.

### Hipotézisek

1. Az egészségügyi főiskolán végzettek egy részének nem volt határozott irányultsága a választott pályára, ami kihatással van pályaidentifikációjukra.
2. A pályakezdekők munkahelyi beilleszkedését nagyban befolyásolja a munkakörükhöz tartozó feladatok jellege, a munkavégzés feltételei.

### 3. OTKI EGÉSZSÉGÜGYI FŐISKOLAI KAR ÉS AZ EGÉSZSÉG- ÜGYI MUNKAHELYEK

A képző intézmények mindig konkrét munkaterületekre képeznek szakembereket. Az Egészségügyi Főiskolai Karon folyó képzés is hasonló követelményeknek felel meg. A képzést, az Orvostovábbképző Intézet rektorának alárendelt főiskolai igazgató irányítja. Munkáját két igazgatóhelyettes segíti, akik munkamegosztásban a nappali és levelező tagozaton folyó képzésért, valamint a kiegészítő képzésért felelősek. A nappali tagozaton a képzés három éves, a levelező tagozaton négy. A nappali tagozat a következő szakokra oszlik: Dietetikus Szak, Gyógytornász-képző Szak, Közegészségügyi-járványügyi Ellenőrképző Szak, Védőnőképző Szak. Az utóbbi két telephelyen működik: Budapesten és Szegeden. A levelező tagozat az Intézetvezetőképző Szak, a Mentőtisztképző Szak és a Szakoktatóképző Szakokra oszlik. Kiegészítő képzés az Intézetvezetőképző Szakot kivéve minden szakon folyik. A szakokon kívül öszintézeti igényeket kielégítő, önálló oktatásszervezeti egységek működnek még a működtetési feladatokat ellátó szervezeti egységeket nem számítva.

A főiskolai képzés célja a nappali tagozaton:

1./ A közegészségügyi-járványügyi ellenőrök, védőnők or-



vos irányítása mellett dolgoznak, azonban munkájuk nagy részét az őket irányító orvostól függetlenül, tőle területileg is nagyobb távolságban, öntevékenyen, önálló felelősséggel látják el.

2./ A dietetikusok, gyógytornászok tevékenysége olyan jellegű, hogy nem teszi szükségessé egyetemi végzettségű szakemberek operatív munkáját, de a tudomány és a technika fejlődése következtében egyre bővülő ismeretanyagot a középfokot jelentős mértékben meghaladó, szélesebb és mélyebb elméleti megalapozással kell elsajátítaniuk. /Tantervi irányelvek/.

A szakmai beilleszkedés konkrét munkahelyen történik meg, ezért fontosnak tartjuk definiálni a fogalmat.

"A munkahely a termelés technikai-gazdasági folyamatának legkisebb egysége, az emberi munka színtere. A munkahely mint fogalom kettős tartalma: 1. a tevékenység elvégzéséhez szükséges terület; 2. a termelőmunka elvégzéséhez szükséges emberi tényezők összessége" /Harsányi-Gyökér, 1978/. Az egészségügyre vonatkozóan a definíció annyiban módosult, hogy nem termelő tevékenységről beszélünk, hanem gyógyító-megelőző munkáról, mely a szolgáltatások körébe tartozik.

A főiskolát végzettek munkahelye jelentősen eltér egymástól a fent megfogalmazott tartalmat illetően. A dietetikusok, gyógytornászok fekvőbeteg-gyógyintézetekben dolgoznak, mely sokak szerint magán hordja a feudá-

lis jelleget. A közegészségügyi-járványügyi ellenőrök kis hányada is itt helyezkedik el /kevés státusz van számukra, kórházanként egy/. Legtöbbjük közegészségügyi-járványügyi állomáson dolgozik, ahol a laboratóriumi munka mellett fontos szerepet kap a területi munka /közegészségügyi állapot ellenőrzése a legkülönbözőbb viszonyok között/. Team munkában együtt dolgoznak mérnökökkel, orvosokkal, alacsonyabb végzettségű szakemberekkel. A védőnők többsége osztott munkaidőben dolgozik rendelőben orvos mellett és területen. A területhez tartoznak családok, főleg gyermek- és ifjúsági intézmények. Amint látjuk, a rájuk ható tényezők széles körével kell számolnunk.

#### 4. A VIZSGÁLATI MÓDSZEREK

A vizsgálat során alkalmazott módszereket időrendben csoportosítottuk.

##### Az előkészület időszaka:

- Tájékoztató a rendelkezésre álló, a témában eddig megjelent szakirodalomban.
- Dokumentum elemzés, amely a tantervi irányelveket és a pályakezdeők fórumain készült feljegyzéseket ölelte fel.
- Beszélgetés a pályakezdeőkkel /dietetikusok, védőnők/.
- Megfigyelések felvételi vizsgákon, gyakorlati foglalkozásokon.
- Kérdőíves próbafelmérés.

##### Az adatgyűjtés fő időszakában:

- A legfontosabb vizsgálati módszer a kérdőív volt, melynek kérdései a következőkre terjedtek ki:
  - a/ demográfiai, társadalmi összetétel /5 kérdés/;
  - b/ pályaválasztási döntés /2 kérdés/;
  - c/ pályára való felkészülés /7 kérdés/, a képzés és a gyakorlat kapcsolata /4 kérdés/;
  - d/ munkahelyi beilleszkedés /21 kérdés/.

Itt kívánjuk megjegyezni, hogy bizonyos kérdések /8 db/ elemzésétől a dolgozatban eltekintünk, mivel a vizsgálat fő irányát tekintve végül is nem voltak jelentősek, illetve a kapott eredmények nem voltak fontosak.

- A kódolható adatokat kódlapra vittük, a táblákhoz szükséges adatokat halmozással nyertük.
- A nyitott kérdésekre kapott válaszokat tartalomelemzéssel dolgoztuk fel.

#### Az elemzés időszakában:

- A vizsgálat során megállapítható adatokhoz jutottunk, így a statisztikai módszerek közül a khi négyzet-próbát alkalmaztuk, melynek eredményeként 39 szignifikáns összefüggést tartalmazó táblát kaptunk.
- Rendelkezésünkre állt még Erdészné-Szabolcsi /1970/ által közölt, 2681 pályakezdőre vonatkozó tanulmány, mely összehasonlító elemzést tett lehetővé. Megjegyezni kívánjuk még, hogy a kérdőív mintát eredetileg innen vettük.

#### A vizsgálat menete

Az előkészület időszaka 1980 tavaszára esett, amikor az irodalmi és szóbeli tájékozódásokon kívül próbafelmérést végeztünk /40 fő/. A kipróbált kérdőívet hivatalos úton, jóváhagyás végett az Egészségügyi Minisztériumnak küldtük meg. Az engedélyt, bizonyos kérdések elhagyásával és egy felvételével megkaptuk. A változtatási igény miatt a kérdések sorrendje megváltozott. Az első és második kérdés az eredeti elképzeléshez viszonyítva előre került /1.sz. melléklet/.

A módosított kérdőíveket a főiskola igazgatójának körlevelével, a főiskolai nyilvántartás alapján augusztusban

postán küldtük meg az érdekelteknek. Szeptemberben újabb körlevelet küldtünk, mivel a visszaküldési arány alacsony volt. Kérdőívek 1980. november végéig érkeztek.

Kérdőívek kódlapra való átdolgozása 1980 telén történt meg. A 80 pozíción kívül, a nyitott kérdésekre kapott válaszok egy részét is rögzítettük, mint például a munkaköri feladatok, hivatali fölérendeltségek, szakmai kérdések, amelyek a pályakezdőket a megkérdezés idején foglalkoztatták.

1981 szeptemberéig készültek el a megtervezett táblák, majd a khi négyzet-próba számítások. 1981 telén kezdődött meg a vizsgálat tapasztalatainak írásos rendezése, melyet újabb táblák készítése követett a menetközben feltáruló összefüggések megállapítására. Körülbelül 110 tábla készült, melyből 39 összefüggést bizonyít. A táblákon kívül ábrák és mellékletek készültek még.

#### A vizsgálat terjedelme, visszaküldési arány

A vizsgálat az 1978-ban és 1979-ben az Egészségügyi Főiskolai Kar nappali tagozatán végzett 631 főre terjedt ki, tehát teljes körű volt.

Feldolgozható kérdőív 303 esetben érkezett vissza /1.sz.tábla/. A visszaküldési arány kiszámításakor a posta által nem kézbesített 13 levelet levontuk a 631-ből, így kaptuk meg a végleges visszaküldési arányt, mely 49 %. A viszonylag alacsony, de a teljes népesség megkérdezésénél tapasztalható 40 % feletti értékkel /49 %/

elégedettek voltunk /Cseh-Szombathy-Ferge, 1971/.

A válaszolók évek szerinti megoszlása: az 1978-ban végzettek 51 %-a, az 1979-ben végzettek 47 %-a válaszolt.

Szakmai végzettség szerinti megoszlásban: a dietetikusok 49 %-a, a gyógytornászok 51 %-a, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 39 %-a, a védőnők 57 %-a válaszolt.

A szakonkénti visszaküldési arány alapján is reprezentatívnak lehet elfogadni a mintát. Ettől függetlenül következtetéseinket csak az egészségügyi főiskolát végzettek-re tartjuk érvényesnek.

A válaszolók több esetben kiegészítették a kérdésekre adható válaszokat az intézetben elfoglalt helyükre, a pályakezdés tapasztalataira vonatkozó információkkal.

Két esetben ironikus megjegyzést is kaptunk közegészségügyi-járványügyi ellenőröktől. Előfordult, hogy egy-egy esetben nem válaszoltak bizonyos kérdésre a megkérdezettek. Amennyiben ez az összefüggések feltárásánál zavaró volt, úgy azokat a válaszokat nem vettük figyelembe a vizsgált tényezőre vonatkozó adatok megállapításakor.

## 5. A MINTA JELLEMZŐ ADATAI

A pályakezdőkre vonatkozó vizsgálati eredményeket befolyásolják a válaszolók demográfiai, szociális jellemzői, ezért közlünk ide vonatkozó adatokat is.

### Nem szerinti megoszlás

A vizsgálatba bevontak 88 %-a nő, 12 %-a férfi volt. A válaszolók 91 %-a nő, 9 %-a férfi. A nők túlsúlya a mintában a szakmákból ered, mivel egy kivétellel - hazánkban - elsősorban női foglalkozásokról van szó. /2. tábla/

### Kor szerinti megoszlás

A születés évét véve alapul, a megkérdezés időpontjában a válaszolók 52 %-a a 22-23 éves, 34 %-a 24-25 éves, /3. tábla/. Csupán 14 % 26 éves vagy annál idősebb. Ennél a korcsoportnál magasabb értéket a gyógytornászoknál láthatunk /26 %/, ami azzal magyarázható, hogy ezen a szakon nagy a túljelentkezés és esetleg várni kell a felvételre.

### Családi állapot szerinti megoszlás

Családi állapot szerint a válaszolók 56 %-a házas, 44 %-a nőtlen, illetve hajadon. Legnagyobb arányu a házasok száma a közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél /61 %/, ami összefügghet a nem szerinti megoszlással /4. tábla/. Legkisebb a házasok aránya a gyógytornászoknál /41 %/.

### Település jelleg szerinti megoszlás

A válaszolók legnagyobb arányban községben laknak /36 %/ /5.tábla/. Ez összefügg a minta összetételével, mivel 49 %-át védőnők képezik, akiknek 52 %-a községben lakik. Legkisebb arányban a megyei jogú városokban laknak pályakezdők /9 %/, összetétel szerint a legkisebb arányban a gyógytornászok /3 %/. Feltűnő viszont a Budapesten lakó gyógytornászok magas aránya /54 %/, ez biztosan összefügg a mozgásszervi megbetegedettek gyógyítására szolgáló létesítmények számával. Település jelleg és családi állapot szerinti megoszlást vizsgálva /6.tábla/, a községben lakók 62 %-a házas, míg a megyei városokban csak 44 %.

### Lakás minőség szerinti megoszlás

A pályakezdők legnagyobb gondja a lakás biztosítása, mivel családalapítási lehetőségüket erősen befolyásolja. Feltehetően az Egészségügyi Minisztériumból ezért is javasolták az erre vonatkozó kérdést.

A lakás minőség szerinti megoszlást nézve /7.tábla/ a válaszolók mindössze 19 %-a rendelkezik saját tulajdonu lakással, 14 %-nak van szolgálati lakása, mely sok esetben elfogadható megoldás. A gyógytornászok csupán 5 %-nak van sajáttulajdonu lakása, míg a többi szakon az arányok nagyjából azonosak. Megállapíthatjuk, hogy a pályakezdők 1/3-ának rendezettek a lakáskörülményei



- nem számítva a szülőknél lakókat -, míg 17 %-nak /albérlet, nővérezállás, munkásszállás/ csak szükségmegoldásként fogadható el. Település jelleg szerinti - szükség - lakásmegoldásokat nézve láthatjuk, hogy a megyei városokban lakóknál leggyakoribb az albérlet /33 %/, míg a nővérezállás a fővárosban /15 %/ /8.tábla/.

#### Havi munkabér és jövedelem szerinti megoszlás

A leggyakoribb havi munkabér érték 2501-3000 Ft. között van /56 %/ /9.tábla/. Jelentősenek tűnik még a 3001-3500 Ft. havi munkabér is /30 %/. Igen szélsőséges érték a 4000 Ft. feletti havi munkabér.

A havi átlagos munkabér 2971 Ft. /10.tábla/. A három szakon igen szoros az érték, csupán a védőnőknél tér el a havi munkabér átlaga a többitől 20 Ft-tal negatív irányban. Az átlagos havi munkahelyi jövedelem /pótlékok, belső helyettesítés/ 3325 Ft. A szakonkénti szóródás itt már nagyobb. Az átlagos havi jövedelem /mellékállás, munkahelyen kívüli kereset/ 3478 Ft.

Összehasonlítva a fenti adatokat a rendelkezésünkre álló adatokkal /az 1977-ben 20-24 éves felsőfoku végzettséggel rendelkezők havi munkabére 2886 Ft., átlagos havi jövedelme 3074 Ft./ láthatjuk, hogy a pályakezdők átlagos havi munkabére és havi jövedelme felette van az összehasonlításra szolgáló adatnak /49./.

Fenntartással kell fogadni a számokat, mivel az utolsó években változtak pénzvi-

szonyaink, de a tendenciát az átlagos havi munkabérre és jövedelemre vonatkozóan talán elfogadhatjuk. Anyagi helyzetünk megbecsülésére számítottuk ki bérbeállási százalékukat, mely 66 %. Ugy gondoljuk, ez nem rossz eredmény.

Szakmai végzettség szerinti megoszlás

A mintában legnagyobb arányban a védőnők foglalnak helyet /49 %/, majd a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök következnek /28 %/. Megközelítően azonos arányban vannak a dietetikusok /10 %/ és a gyógytornászok /13 %/ /1.sz.ábra/.

### III. A MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉS PSZICHOLÓGIAI TÉNYEZŐI

#### 1. PÁLYAVÁLASZTÁSI DÖNTÉS

A pályaválasztási döntés több környezeti ráhatás következményeként jön létre. A döntésben fontos szerepe van a pályaválasztási motivumoknak. A motivumok fejlődéséről, cselekvést meghatározó szerepéről, keletkezési helyéről számos vita folyt és folyik /Allport, 1980/. Maslow hierarchiája a szükségletekről /mint a motivumok forrása/ /Gazdag, 1976/ a jelen vizsgálatban is felhasználható annak ellenére, hogy Hanák /1982/ merevnek ítéli meg ezt a rendszert. A maslowi felfogás tükrében megvizsgálhatjuk, hogy pályakezdőinknél a pályaválasztásban milyen szerepet játszottak a magasabb rendű motivumok, majd a későbbiekben a pályafeltételek mennyire teszik lehetővé az alacsonyabb és magasabb rendű motivumok kielégítését. Ennek vizsgálatát azért tartjuk fontosnak, mert elfogadjuk azt a megállapítást, hogy a magasabb rendű motivumok kialakulásához - az esetek többségében - szükség van az alacsonyabb rendűek kielégítésére. A személyiség fejlődésének ez alapja.

A pályakezdők esetében külön vizsgálat tárgyává kell tenni "életpálya irányultságukat", mivel megfigyeléseink szerint itt jelentős hiányok vannak, holott Zeleznik szerint "az életpálya irányultságú" embereknek több és eredményesebb lehetőségük van az identifikálódásra és az indi-

vidualizációra, mint a munkairányultságú embereknek /Rókusfalvy, 1967/. Vizsgálatunkban identifikáció alatt értjük a pályával való oly mértékű azonosulást, hogy az egyén a pályakövetelményeket sajátjaként éli meg annak erkölcsi és anyagi értékeivel együtt.

A pályaválasztási döntést befolyásoló hatások feltárását szolgálta az a kérdés, hogy "Mi befolyásolta abban, hogy a főiskolára kérje felvételét". Az előre megadott válaszok voltak: egyéni döntése, szülei tanácsa, tanárai javaslata, itt remélte leginkább, hogy felveszik, egyéb megfontolásból választotta, és pedig. A kapott adatokat rendezve kialakult egy újabb, a főiskolára sajátosan jellemző csoport: átirányítottak, orvosi egyetem helyett az egészségügyi főiskolát választók, sikertelen egyetemi felvételt jelölők csoportja /11.tábla/. Kezdetben ilyen megoszlásban kutattuk az összefüggéseket, de a későbbiekben az egészségügyi főiskolát kényszermegoldásból - és nem kényszermegoldásból választók csoportjával volt célszerű dolgozni. Az egészségügyi főiskolát kényszermegoldásból választók csoportjába soroltuk a fentiekén kívül még azokat is, akik az "itt remélte leginkább hogy felveszik" választ jelölték, függetlenül attól, hogy egyéni döntést jelöltek. Ezután került sor a pályaválasztási döntés tüze-  
tebb vizsgálatára.

Az egészségügyi főiskolát választók döntését első helyen befolyásoló tényezők szakmai végzettség szerint

A pályaválasztási motívumokat vizsgálhatjuk eredetük szerint is: belsők és külsők /11.tábla/. Az egyéni döntést /71 %/, a könnyebb felvételt jelölők /5 %/ tartoznak az első csoportba, a tanári, szülői tanácsot /5 %/, az átirányítást jelölők /19 %/ pedig a második csoportba. Az utóbbi kettő összesen 24 %-ot tesz ki, ami értelmiségi pályánál magas érték. Szakmák szerinti bontásban a dietetikusok /33 %/ és a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök /35 %/ mutatják a legkedvezőtlenebb képet, a gyógytornászok a legkedvezőbbet /100 %/.

Az egészségügyi főiskola választásának módja szakmai végzettség szerint

A szakmai végzettség és a pályaválasztási döntés módja szoros összefüggést mutat / $p < 1\%$ / /12.tábla/. A válaszolók 39 %-a kényszermegoldásból választotta az egészségügyi főiskolai tanulmányokat és a pályát, a dietetikusok 60 %-a, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 52 %-a. Az adatok birtokában elmondhatjuk, hogy pályakezdőink jelentős hányada nem volt motivált a választott pályára, ami csak részben vezethető vissza önismeret hiányára. Az orvosi egyetemre pályázók egy része - feltehetően - nem kellően mérlegelte a társadalmi igényeket. A pályaválasztók másik felénél - könnyebb felvételt remélők - magasabb rendű motívumokról

pedig nem beszélhetünk.

Ilyen jellegű összehasonlító adatunk nincs, de ezek az arányok felhívják figyelmünket speciális nevelői feladatokra mind a képző intézményben, mind a gyakorló munkahelyeken. El kell juttatni hallgatóinkat/pályakezdőinket a pályaválasztási érettségig.

A szakterület választását befolyásoló tényezők feltárását "A választott szakterületen mi vonzotta" kérdés szolgáltatta. Előre megadott válaszlehetőségek: a várható munkafolyamat alkotó jellege, a szakterület társadalmi elismertsége, a munka anyagi elismertsége és egyéb okok voltak /13.tábla/.

A szakterület választását befolyásoló tényezők szakmai végzettség szerint

A várható munkafolyamat alkotó jellegét /melyben a munkaköri tevékenység iránti érdeklődés nyilvánul meg/ a válaszolók 87 %-a jelölte meg első helyen. Ezt az értéket kritikával kell fogadnunk, mivel tudjuk, hogy a főiskolát igen sokan csak kényszerből választották. Szakmák szerinti bontásban: gyógytornászok 97 %-a, a védőnők 93 %-a, a dietetikusok 83 %-a, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 75 %-a jelölte meg első helyen. Az utóbbiak közül többen jelezték, semmiféle elképzelésük nem volt a választott pályáról. Ebből a választási arányból az is kitűnik, hogy a jelentkezők inkább "munka irányultságúak".

Összehasonlítva az Erdészné-Szabolcsi /1970/ által közölt adattal, melyben 80 %, az általunk nyert érték feletre van annak.

A szakterület társadalmi elismertségét első helyen a válaszolók 3 %-a, második helyen 26 %-a jelölte.

Ez az érték alatta van Erdészné-Szabolcsi /1970/ által közölt 5 %-os értékek, ami az egészségügyi "szakdolgozói" pálya alacsony társadalmi presztizsével magyarázható. Ha az alternatív válaszokat vesszük figyelembe, akkor pozitív eredményként is elkönnyvelhetjük az első alternatíva javára.

A munka anyagi elismertségét első helyen senki sem jelölte, a második helyen is csak 7 %. Ez kétféleképpen értékelhető. Egyrészt, ezek az adatok alátámasztják Zdravomiszlov és Jadov megfigyeléseit, akik szerint a szocialista társadalomban a munkamotiváció szerkezetében első helyen a munka lényege áll, a bér csak ezután következik /Percel, 1967/, másrészt magyarázható az egészségügyre jellemző alacsony kereseti viszonyokkal.

Egyéb okot első helyen jelöltekből legfontosabb a gyógyító-megelőző jelleg /5 %/. Ezt igen alacsony értékek kell felfogni, mivel jelentős az orvosi pályáról átirányítottak aránya, ahol viszont ez lenne a legfontosabb motivum. Ezen túl jelöltek még széleskörű ismereteket, gyermekszertetet, önállóságot, korábbi tanulmányokhoz kapcsolódó tanulmányokat. Viszonylag kevesen éltek az egyéb ok feltüntetésével, melyből kitűnhetne életpálya irányultságuk.

## 2. KÖZVETLEN MUNKAHELYI TÉNYEZŐK

A munkahelyi pszichológiai tényezők hatásának feltárására Csirszka /1966/ pályaadaptációs modelljét vettük alapul, így a következő tényezőket vizsgáltuk.

### Munkaeffektusok

A munka hatását a személyiségre az alábbi összetevőkből kívántuk megállapítani: szükséges-e főiskolai szakképesítés a munkakör ellátásához, ha igen, összhangban van-e a szakmai képzettséggel, milyen a munka szervezettsége, illetve vannak-e olyan feladatok, amelyeket a pályakezdők nem szívesen végeznek, milyen a munkaköri feladatok végzésének önállósági szintje és annak erkölcsi elismerése, milyen a személyi és tárgyi körülmények.

### Fejlődés lehetősége

A fejlődés lehetőségének megállapítására a következők alapján törekedtünk: milyen személyi tulajdonságok fejlődéséhez járul hozzá a munkaköri tevékenység, biztosított-e a szakmai fejlődés, továbbképzés és az anyagi előrehaladás.

### Személyi adottságok

A munkahelyi beilleszkedést legnagyobb mértékben meghatározó tényező a személyiség, így ezt a kérdést külön fejezetben tárgyaljuk.

"A nevelési oktatási intézmények mellett az ifjúság szocialista nevelése a munkahelyek... a társadalmi és tömegszer-



szervezetek feladata is 8.§.... Az ifjúság szocialista emberré formálásában kiemelkedő szerepe van a munkának 12.§... Az állami szervek és munkahelyek vezetői segítsék elő, hogy a fiatalok képzettségüknek és adottságaiknak megfelelő munkakörben helyezkedjenek el és ennek, valamint képességeiknek megfelelő munkát végezzenek, munkahelyük közösségébe s rendjébe zavartalanul beilleszkedhessenek. A munkahelyek vezetői a fiatal dolgozók nevelését munkájuk rendszeres értékelésével, a kiemelkedő munka erköcsi, és anyagi elismerésével... segítsék elő". 14.§.1.,2. Az Ifjúsági Törvényben megfogalmazottak kellően támasztják alá a képzettségnek megfelelő munkavégzés, munkahelyi beilleszkedés vizsgálatát.

#### Főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése szakképesítés szerint

A főiskolai szakképesítés szükségességének megítélését befolyásolja a szakmai végzettség /p= < 5%/14.tábla/. A pályakezdők 30 %-a nem tartja szükségesnek a főiskolai végzettséget, munkaköri feladatainak elvégzéséhez, mely különböző arányban oszlik meg szakmák szerint: A dietetikusok 50 %-a , a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 48 %-a nem tartja szükségesnek a főiskolai szintű szakmai végzettséget. Valamivel jobb arány látható a védőnőknél /21 %/. Meglepő a gyógytornászoknál látható 10 %-os előfordulás, mivel köztudottan "előkelő" helyet foglalnak el az egészségügyi szakdolgozói csoportok között. Ezek az arányok elgondolkodtatóak, felvetik a felelősség kérdését a munkahelyek és az irányítószervek részéről egyaránt.

### Szakmai végzettség és a jelenleg végzett munka összhangja

A főiskolai szakképesítés szükségességéről kialakult véleményeket már ismerjük, de nem vizsgáltuk részletesen a szakmai végzettség szükségessége és a jelenleg végzett munka összhangját /14.tábla/.

E tekintetben legrosszabb a helyzet a dietetikusoknál, mivel csak 50 %-uk tartja szükségesnek a főiskolai szakképesítést, és ebből csak /N=4/ 26 %-nak van összhangban jelenlegi munkája szakmai képzettségével. Igen kedvezőtlen még a kép a közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél is, ahol a végzettek 52 %-a tartja szükségesnek a főiskolai szakképesítést, és ebből csak /N=23/ 52 %-nak van összhangban jelenlegi munkája szakmai képzettségével. Valamivel kedvezőbb véleményt láthatunk a védőnőknél a szakmai végzettség és a jelenleg végzett munka összhangjára vonatkozóan /N=76/ 64 %, valamint a gyógytornászoknál /N=28/ 80 %. Összességében nézve a kérdést, igen rossz az eredmény, mivel a végzettek csupán /N= 213/ 70 %-ból 61 %-nak /N=131/ van összhangban szakmai végzettsége és munkája. Az összes elemszámra vonatkozóan ez 43 %.

Meg kell jegyeznünk, hogy a szakmai képzettségi szintről kialakult véleményeket befolyásolja a település jelleg is /p=2%/, amiből a különböző társadalmi közegben végzett munkára lehet következtetni /15.tábla/.

A főiskolai szakképesítés szűkegességének megítélése a település jellege szerint

A főiskolai szakmai képzettség szűkegességét legnagyobb mértékben a községben dolgozók érzik /41 %/, legkisebb mértékben a megyei városokban /8 %/.

/Az összes elem kis hányadát képezik a megyei városokban lakók 9 %/. A Budapesten dolgozóknak csak 23 %-a tartja szükségesnek a főiskolai végzettséget. Itt szeretnénk megjegyezni, hogy a szükséges képzettségi szint megítélését nem befolyásolja a pályakezdők tanulmányi eredménye, a tanulmányok befejezésének éve.

A képzettségi szint és munka összhangjára vonatkozó adatainkat összehasonlítottuk Erdészné-Szabolcai /1970/ adataival. Nálunk ezt a szintű szakképzettséget a végzettek 30 %-a nem tartja szükségesnek, náluk csak 24 %. Nálunk főiskolai végzettséget igénylő munkakörben csak 43 % dolgozik, náluk 47 %. Mindkét esetben rosszabbak eredményeink.

A munkakörbe tartozó feladatok megítélése

A munkakörbe tartozó feladatok "nehézségi szintjének" megítélése tájékoztat minket a végzett munka jellegéről és utal a munkavégző személyre is. A "Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében" kérdésre adott válaszokból kiderül számunkra, hogy melyek azok a feladatok, amelyek nem kívánnak feltétlenül főiskolai végzettséget, melyek azok, amelyek feleslegesen terhelik a

pályakezdőket, és mik azok, amiket terhesnek tartanak ugyan, de a pálya jellemzőihez hozzátartoznak, és így nem lehet változtatni rajta /2.sz.melléklet 1-4./.

A nyitott kérdésekre adott válaszokat tartalomelemzéssel dolgoztuk fel, majd intenzitási és megoszlási viszonyokat számoltunk. Megállapításaink inkább utalás jellegűek, mivel nem kívántunk a munkaszervezés körébe tartozó elemzési módszerekkel élni.

Az egy főre eső negatív jelzések értéke legnagyobb a védőnőknél: 1,16, legkisebb a gyógytornászoknál: 0,89.

A munkaidő kihasználásra utaló negatív jelzések leggyakrabban a védőnőknél /66 %/, majd a dietetikusoknál /60 %/ fordulnak elő. Valamivel jobb az arány a közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél /49 %/, legkedvezőbb a gyógytornászoknál /41 %/, de egészében véve nem megnyugtató ez az eredmény. A helyes munkaidő kihasználtság a munkaszervezés egyik legfontosabb követelménye, és ha itt komoly hiányok vannak, visszahat a munkakedv alakulására, majd a munkateljesítményre.

A rossz munkafeltételekre a gyógytornászok 18 %-a, a védőnők 15 %-a panaszkodik.

Az önálló munkakör hiányát a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök / 8 %/, és a védőnők /9 %/ fájlatják.

Előfordultak az emberi kapcsolatok terheisére utaló negatív jelzések is. Ezt az egészségügy területén igen komolyan kell venni, mivel itt a "munka tárgya" maga az ember. Bár a

negatív jelzések inkább a munkatársakra vonatkoztak, de köztudott, hogy a rossz munkatársi /interperszonális/ kapcsolatok kihatnak a betegekre/gondozottakra. A dietetikusok 37 %-a, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 27 %-a utal az emberi kapcsolatokból adódó nehézségekre, ami igen magas érték. Meglepő, hogy a gyógytornászoknál is igen magas ez az érték, 23 %. Legkedvezőbb képet a védőnők mutatják, /12 %/, ez feltehetően összefügg azzal, hogy egészséges populációval dolgoznak, és él még vidéken a védőnői tekintély.

Megbízás önálló munkafeladattal szakmai végzettség szerint

Az önálló munkavégzés szintjének feltárására szolgált az a kérdés, hogy "Van-e önálló munkafeladata". A kérdésre adott válaszokból következtethetünk a munka fejlesztő hatására, a képzési célban megfogalmazottak elérésére is.

/16.tábla/

Az önálló munka összefügg a szakmai végzettséggel  $p < 5 \%$ . A főiskolát végzettek 81 %-nak van önálló munkafeladata, ami szakmák szerint különböző mértékben oszlik meg. A dietetikusok, gyógytornászok /93 %, 94 %/ és a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök, védőnők /76 %, 77 %/ képeznek párt. Az első két érték meglepő, mivel kórházban dolgozókról van szó, és ott - látszólag - kisebb mértékű a beosztottak önállósága, míg a másik két csoport a nagy munkaterület miatt látszólag nagyobb önállósággal bír. E két feltevésnek ezek az adatok ellentmondanak. A 80 % alatt-

ti értékek arra hívják fel a figyelmet, hogy a magasabban kvalifikált "szakdolgozók" tudásának kihasználása nem gazdaságos, ami a népgazdaságnak veszteséget jelent. A pályakezdekők oldaláról pedig kedvetlenséggel lehet számolni, ami visszahat a személység fejlődésére.

Az önálló munkafeladattal való megbízás körülményeit kutatva feltételeztük, hogy a szakmailag jobban felkészültek nagyobb önállóságot élveznek munkakörükben. A szakmai felkészültségi szint mérésére a TDK munkát tartottuk megfelelőnek, és annak függvényében néztük az önálló munkafeladattal való megbízás mértékét. A khi négyzet-próba viszont nem mutatott ki összefüggést. Ez megerősíti a szakmai végzettség és önálló munkakör összefüggését.

#### A végrehajtott önálló feladat erkölcsi elismerése munkakörök szerint

Az önálló munka erkölcsi elismerése szakmai végzettséghez, illetve munkakörhöz kötött e felmérés alapján  
/p= < 5% // 17. tábla/.

A válaszolók csupán 52 %-a hajtott végre olyan önálló feladatot, amelyért dicséretet kapott. Ez igen rossz arány, mivel a pályakezdés nehézségeinek leküzdéséhez nem járulnak hozzá a munkahelyek pozitív visszajelzéssel, ami feltétlenül késlelteti a pályához való érzelmi kötődést. Szakmák szerint a visszajelzés legkedvezőtlenebb helyzetben a védőnők vannak /55 %/, majd a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök és dietetikusok következnek, közel azonos értékkel /46 %, 43 %/.

Volt egy olyan feltételezésünk, hogy akik szakmailag jobban felkészültek, kikerülve a gyakorló területre nagyobb sikerélményhez jutottak. Ezt a tudományos diákköri tevékenység függvényében vizegáltuk /18.tábla/.

Főiskolai diákköri tevékenység és az önálló munkafeladatért kapott dicséret összefüggése

Azok a fiatalok, akik tudományos diákköri tevékenységet végeztek, nagyobb arányban kaptak dicséretet az önállóan végrehajtott munkafeladatért /63 %/, mint azok, akik nem végeztek ilyen jellegű tevékenységet /49 %/. Itt a sikerorientáltság kérdése merül fel.

Érdekességként jegyezzük meg, hogy a főiskola választási módja és a munka erkölcsi elismerése között ugyan van összefüggés / $p < 1\%$ /19.tábla/, de különbség mértéke elenyésző /52 %, 53 %/, holott a főiskolát kényszermegoldásból választók jobb tanulmányi eredményeket értek el, és nagyobb mértékben végeztek TDK munkát, mint a nem kényszermegoldást jelzők.

### Tárgyi feltételek

A munka tárgyi környezetének és körülményeinek számottevő emocionális hatása van. Csirezka /1966/ szerint biológiai, munkaközpontu és erkölcsi érzelmek fakadnak a munkakörülményekből, és annak negatív és pozitív előjelei lehetnek. Ezért is tartottuk fontosnak a munkakörülmények feltárását. A nyitott kérdésre adott válaszokat /"Irja le véleményét jelenlegi munkafeltételeiről"/ tartalomelemzéssel dolgoztuk fel, és jó, közepes, rossz, valamint nem minősített csoportokat alakítottunk ki /20.tábla/.

### Tárgyi feltételek biztosítottságának megítélése szakmai területtől függően

A szakterület és a tárgyi feltételek biztosítottsága szoros összefüggést mutat / $p < 1\%$ /. A válaszolók 41 %-a jónak, illetve megfelelőnek tartja a munkahely tárgyi feltételeit, 10 %-uk közepesnek, 14 %-pedig rossznak. Ugy gondoljuk ez nem túl rossz eredmény. Magas a nem minősítettek aránya, ami feltételezésünk szerint közepes tárgyi feltételekkel lehet összefüggésben. Szakmák szerint vizsgálva ezt a megoszlást: a védőnők azok, akik legnagyobb arányban /48 %/, a dietetikusok pedig a legkisebb arányban /17 %/ jeleznek jó, illetve megfelelő tárgyi feltételeket. A rossz minősítést illetően a legkedvezőtlenebb véleményt a gyógytornászok adják /28 %/. Ez természetesen kihat a munkahelyi elégedettségre is.



### Személyi feltételek

Az emberi kapcsolatokból származó érzelmek sok esetben döntőek lehetnek a pályakezdők életében. A jó példa, a segítség, a szakma rejtelmeibe való bevezetés meghatározhatja a pályához való érzelmi kötődést, a hivatástudat kialakulását, gazdagodását. Ezen túl a pályakezdők esetében számolni kell azzal, hogy fokozott segítséget várnak az új tevékenységforma /életforma/ elsajátításához, hiszen a funkcióváltásból adódóan /tanulás helyett munkatevékenység/ az új tól való félelem erősen motiválja őket. Megterhelő számukra az életmódváltás, a munkafeladatokhoz, a teljesítménykövetelményekhez való alkalmazkodás, és végül az érdekviszonyok mentén szerveződő munkahelyi kapcsolatok elsajátítása /Klein, 1980./.

Az emberi kapcsolatok alakulásában fontos szerepet játszik a munkahelyi fogadás módja. Santin /1969/ szerint csökkentheti a kedvezőtlen benyomásokat /I.m./. Mindezek indokolták a kérdés vizsgálatát /2.ábra/.

#### A fogadás módja a munkahelyen szakmai végzettség szerint

Minden civilizált társadalomban a személyes kapcsolat felvételekor az egymással ismerkedők be mutatkoznak, vagy bemutatják őket egymásnak. Ezt az aktust vizsgálva láttuk, hogy a pályakezdők csupán 85 %-át mutatták be munkatársainak. A gyógytornászok 90 %-át, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 85 %-át, a védőnők 85 %-át, a dietetikusok 83 %-át.

A munkaköri feladatok ellátása érdekében hasznos, ha az új dolgozó átlátja az egész intézményre háruló feladatokat, megérti annak társadalmi hasznosságát, jelentőségét. Ez a főiskolát végzettek esetében azért is fontos, mivel ismereteik általánosak, inkább elméletiek, így tanácsos a munkába való bevezetésükkor ezt az utat választani kezdetnek. A szervező szakemberek tanácsolják a szervezeti- és működési szabályzat dolgozókra vonatkozó részének ismertetését. Ezért is kérdeztünk rá, hogy ismertették-e a munkahely szervezetét, feladatait. A pályakezdekők csak 47 %-a válaszolt igennel. A szakmák szerinti megoszlás ezen érték körül mozog.

A saját munkakörre vonatkozó tudnivalók ismertetése a munkavégzés szempontjából elengedhetetlen. Meglepő, hogy a válaszolók csak 58 %-ával ismertették munkaköri feladatait. Szakmák szerint a gyógytornászok 49 %-ával, a dietetikusok 53 %-ával, a védőnők 58 %-ával, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 63 %-ával.

A khi négyzet-próba alapján nincs összefüggés a pályakezdekők neme, szakmai végzettsége és a tájékoztatás mértéke között.

A munkaköri leírás megfogalmazására, szakszerű felhasználására az egészségügyi ágazatban is felhívták az illetékesek figyelmét /Varró és mtei, 1981/. A gyakorlatban mégis elmarad sok esetben a munkaköri leírások kézbe adása, ezt tükrözi a jelen felmérés erre vonatkozó adata is. A válaszolók csupán 32 %-ának van munkaköri leírása. A leg-

kedvezőtlenebb helyzetben a gyógytornászok vannak /16 %/, a legkedvezőbb képet a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök mutatják /42 %/.

A munkaköri leírás készítését ellensúlyozhatja egy idősebb, tapasztalt szakember patronáló tevékenysége. A pályakezdők 38 %-nál jelölték ki /illetve önként vállalta/ egy tapasztalt szakembert a munkakörbe való bevezetésre. Itt a védőnők válaszaik képezik a legalacsonyabb /33 %/, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök a legmagasabb értéket /45 %/.

Kiemelten kell szólnunk az új típusú emberi kapcsolatok kialakulásának fontosságáról. Szende /1975/ szerint "a munkahelyi beilleszkedés új típusú emberi kapcsolatok, valamint a munkahelyre jellemző állásfoglalási-beállítódási minták, magatartásminták kialakulását kívánja. A beilleszkedés problémakörének leglényegesebb kihatása ebből származik". A személyiség alkalmazkodása szempontjából igen fontos, hogy a fiatal képes legyen a munkavégzés során az interakciókban mások válaszait értelmezni, az interperszonális feladatokat végrehajtani /Weinstein, 1976/. Ezt segíti elő az interperszonális helyzet meghatározása, mely nem más, mint azoknak a feltevéseknek az összegezése, hogy a cselekvő ember milyen jellegű valóságos helyzetbe került az adott pillanatban. Ez lehetővé teszi számára az interperszonális feladatok megfogalmazását és a cselekvési irányok megválasztását, amelyek segítségével az interperszonális feladatot végrehajthatja /I.m./. A fentiekből következik, hogy megvizsgáltuk a pályá-

kezdők feltevéseit munkatársaik viselkedésére vonatkozóan /3.sz.ábra/.

Az intézetben együttműködő kollégák jellemző viselkedésének megoszlása

A zárt kérdésre adott válaszokat három csoportba soroltuk: pozitív, semleges és negatív. A válaszolók jelentős részben /70 %/ jeleztek jó kapcsolatokat, viszonylag kis arányban /9 %/ negatív előjelűeket. A semleges magatartást jelzők /21 %/ arányát azért tartjuk magasnak, mert ez a pályakezdők 1/5-ének - a munkahelyen - "idegenként" való létezésére utal.

Az ifjkor egyik fontos kérdése a családalapítás, mely feltételezi a biológiai érettségen, munkavégző képességen túl az anyagi biztonságot. Az anyagi megalapozottság összetevői között első helyet foglalja el a lakás birtoklása. Megvizegáltuk tehát, hogy a lakásgondok megoldásában milyen mértékű segítséget adtak a munkahelyek /21.tábla/.

A végzetek lakásgondjainak megoldásában a munkahely segítségnyújtásának aránya szakmai végzettség szerint

A szociális adatok megállapításából tudjuk, hogy a pályakezdők közül 59 fő saját lakással rendelkezett a megkérdezés időpontjában, a szülőknél 111 fő lakott, a fennmaradó 133 fő /44 %/ az első munkahelyvállalás időszakában lakásgondokkal küzdött. Ebből a munkahelyek 92 esetben /69 %/ segítettek. A segítségnyújtás módja különböző jel-

legű volt, mivel a szolgálati lakás biztosításától az írásos támogatásig terjedt.

Külön megvizsgáltuk a családosok helyzetét. 169 esetben jeleztek a válaszolók családos állapotot. A sajáttulajdonu és szolgálati lakással rendelkezők összesen 110 főt tesznek ki. Ennek alapján megállapítható, hogy a fiatal házaspárok 65 %-a rendelkezett elfogadható lakásmegoldással a felmérés időpontjában.

A munkahelyi személyi körülmények megítélését összefoglaló 22. tábla tartalomellenzés alapján készült, figyelembe véve a munkafeltételek leírásakor használt jelzőket.

Személyi körülmények megítélése szakmai területtől függően

Személyi körülmények megítélése összefügg a szakterülettel  $p = < 1\%$ . A válaszolók 33 %-a jelöli meg jónak, illetve elfogadhatónak a személyi körülményeket, a dietetikusok 7 %-a, a gyógytornászok 38 %-a. Ez a vélemény a "rossz" csoportnál csak részben tükröződik. A dietetikusok 40 %-a, a védőnők csak 7 %-a minősíti rossznak a személyi körülményeket. A kedvezőtlen megítélés alapját szolgáló megjegyzések listáját az 5.sz. melléklet tartalmazza.

### Fejlődési lehetőségek megítélése

"A pszichikus tulajdonságok a személyiség szerkezetének olyan szilárd képződményei, amelyek az ember tevékenységének és viselkedésének tipikus megjelenési formáit tükrözik" /Duró, egyetemi előadás/. A pszichikus tulajdonságok a pszichikus folyamatokban alakulnak ki, így a pszichikus tulajdonságok meglétéből következtetni tudunk az emberi tevékenységre. Erre az elképzelésre kívánunk támaszkodni az egészségügyi főiskolát végzettek munkájának személyiségfejlesztő hatására vonatkozó megítélésünkben is. A személyi tulajdonságok feltárása érdekében a következő kérdés megválaszolását kértük pályakezdőinktől: "Jelenlegi feladata főként mely adottságait igényli és fejleszti". A rangsorolt tulajdonságokat összevontan értékeltük, az 1-3. és a 4-13. helyeken jelölteket csoportosítottuk /4., 5. ábra/, majd összesítő tábrát készítettünk /6. ábra/.

A munka érzelmi szféráját Csirszka /1966/ vizsgálta, és a munkaörömeiket a következőként csoportosította: funkcióöröm, alkotásöröm, esztétikai- és intellektuális öröm, a munkaerkölcs örömei. Az összesítő ábrát figyelve láthatjuk, hogy az első helyen a "türelem" áll /64 %/, mely a munkaerkölcs örömei közé sorolható. Ez igen kedvező az egészségügyi pályán dolgozókra vonatkozóan. Természetesen ez az irány szakmánként másként jelentkezik /5. ábra/. Kiválóan magas érték látható a gyógytornászoknál /95 %/, igen alacsony értéket képviselnek a közegészségügyi-jár-

ványügyi ellenőrök /47 %/. Az első magas érték a munka gyógyító-megelőző jellegével, a második alacsony érték pedig a preventív munkával hozható összefüggésbe. Feltehetően nem érzik az utóbbi pályakezdők, hogy az általuk is óhajtott szemléletváltoztatás, az egészségvédelmi rendelkezések betartása sok türelmet, kitartást kíván /3/3.sz.melléklet/.

Nagyságrendben a következő a "szakmai lelkesedés" /57 %/, ami nem túl kedvező érték. Szakmák szerinti bontásban /4.ábra/ a védőnők vezetnek /70 %/, majd a gyógytornászok következnek /62 %/. Nagyon lemaradnak a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök /35 %/. Mivel feltételeztük, hogy az önálló munka az alkotás örömét váltja ki, így megvizsgáltuk azzal való összefüggését.

Szakmai lelkesedés előfordulási gyakorisága az önálló feladatkörrel függően

Az önálló munkafeladat és a szakmai lelkesedés igen szoros összefüggést mutat / $p < 1\%$ //23.tábla/. Míg az önálló feladatokkal rendelkezők 59 %-a, addig az önálló feladatkörrel nem rendelkezők csak 36 %-a jelzett szakmai lelkesedést.

A munkaerőkölc örömei között helyezkedik el a kötelességtudat is. Az összérték 51 %, mely nem vet kedvező fényt a fiatalokra. Szakmák szerinti bontásban /5.ábra/ a védőnők képviselik a legnagyobb értéket /67 %/, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök a legkisebbet /27 %/. Mivel az utóbbi szakra a "nemek" szerinti összetétel a jellemző,

ezért megvizsgáltuk, hogy a kötelességtudat összefüggést mutat-e a "nemek" szerinti megoszlással /24.tábla/.

Kötelességérzet előfordulási gyakorisága a nemektől függően

A két tényező szoros összefüggést mutat  $p < 1\%$ . Míg a nők 54 %-a, addig a férfiak 21 %-a jelzett munkaköri feladatai által megkivánt kötelességtudatot. A kötelességtudat nincs viszont összefüggésben az önálló feladatvégzéssel.

Nagyságrendben a negyedik helyen áll az "alkalmazkodás munkatársakhoz, vezetőkhez" /47 %/, melyet összevontan értékelünk. Ez a magas érték feltehetően - az irodalomban jelzett - megfelelő viselkedési sémák kidolgozatlanlásából adódik. Szakmánkénti bontásban /5.ábra/ a legnagyobb mértékű alkalmazkodást a dietetikusok /67 %/ és a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök jeleztek /51 %/. A szakmai felkészültség függvényében vizsgálva az alkalmazkodási kötelezettséget azt tapasztaltuk, hogy nincs közöttük összefüggés.

Az intellektuális munkaörömök közé tartozik a "szakmai ötletesség, alkotókedv", mely a vizsgált mintában csak 40 %. Ezt azért tartjuk igen alacsony értéknek, mivel értelmiségi pályáról lévén szó jóval nagyobb előfordulási gyakoriságra számítottunk. Megvizsgáltuk, hogy van-e összefüggés a szakterülettel /25. tábla/.



Szakmai ötletesség előfordulási gyakorisága a szakmai végzettségtől függően

A vizsgált tényezők igen szoros összefüggést mutatnak  $/p < 1 \%/$ . Feltűnő a gyógytornászok - többiekhez viszonyított - kiugró értéke  $/58 \%/$ . Igen alacsony a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök  $32 \%$ -os előfordulási gyakorisága. Ez feltehetően összefügg azzal, hogy végzettségük szintje alatt foglalkoztatják őket  $/$ kérdőíven jelzett külön megjegyzések $/$ .

Megvizsgáltuk az önálló munkakörrel való összefüggést is, de nem kaptunk pozitív eredményt. Összefüggést mutat viszont a munka erkölcsi elismerésével  $/26.$ tábla $/$ .

Szakmai ötletesség, alkotókedv előfordulási gyakorisága az önállóan végzett munkafeladatok erkölcsi elismerésétől függően

A vizsgált tényezők igen szoros összefüggést mutatnak  $/p < 1 \%/$ . Azok a fiatalok, akik önállóan végrehajtott munkafeladatokért dicséretet kaptak, sokkal nagyobb mértékben jeleznek szakmai ötletességet  $/62 \%/$ , mint azok, akik nem kaptak elismerést  $/38 \%/$ . Ezek az eredmények is bizonyítják, hogy a személyiségfejlődéshez a pozitív visszajelzések nagyban hozzájárulnak az önbizalom növelésével. Ezért a vezetők nevelési módszerének fontos eleme kell hogy legyen a dicséret.

Szakmai fejlődés biztosítottságának megítélése

A pályakezdők  $16 \%$ -a látja biztosítotttnak,  $40 \%$  nem látja biztosítotttnak szakmai fejlődését,  $44 \%$  pedig nem tudja

eldönteni. A szakmai perspektíva megítélését több tényező függvényében vizsgáltuk, a későbbiekben visszatérünk még rá.

Összehasonlítva Erdész-né-Szabolcsi /1970/ adatával a miénket, igen kedvezőtlen képet kapunk. Míg nálunk a pályakezdők 40 %-a, addig náluk 21 %-a nem látja biztosítottnak szakmai fejlődését.

A szakmai fejlődés biztosítottságának érzését - feltételezésünk szerint - befolyásolja a szakmai továbbképzésen való részvétel. Ezért megvizsgáltuk a végzettek továbbképzésen való részvételét szakmai végzettség szerint /27.tábla/.

#### Szakmai továbbképzésen való részvétel szakmai végzettség szerint

A szakmai továbbképzésen való részvétel összefüggést mutat a szakmai végzettséggel / $p < 5\%$ /. A pályakezdők 41 %-a vesz részt továbbképzésen, ami kétféleképpen magyarázható. Egyrészt friss még a pályakezdők tudása, nincs szükség továbbképzésre, másrészt nem támasztanak fokozott követelményeket a beilleszkedőkkel szemben, ami valószínűbb. Szakmák szerint vizsgálva a kérdést a dietetikusok 63 %-a, a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 29 %-a vesz részt továbbképzésen.

#### Anyagi előmeneteli lehetőségek megítélése

A pénz önmagában nem motivál, csak azon keresztül, amit érte lehet kapni, írja Gazdag /1976/. A "fiziológiai" szükségletek jórészt teljes egészében pénzzel elégíthetők ki.

A biztosságigény is szoros kapcsolatban van vele /nyugdíj, pénztartalék/. A szociális igények függetlenek a pénztől, de elvárjuk, hogy a megbecsült munka pénzben is kifejeződjön. Ezért is vizsgáltuk meg a pályakezdek anyagi előrehaladásának lehetőségét /28.tábla/.

Kilátások megfelelő anyagi előrehaladásra szakmai végzettség szerint

A szakmai végzettség és az anyagi előrehaladás lehetőségének megítélése összefüggést mutat / $p < 5\%$ /. A pályakezdek 33 %-a nem látja biztosítottnak anyagi előrehaladását. Szakmák szerint rosszabb lehetőséget jelölnek a gyógytor-nászok /46 %/ és a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök /44 %/. Feltehetően igényesebbek a többi szakoknál, mivel a fizetésük felső határa ugyanaz, mint a másik két szaknak.

Összehasonlítva adatainkat Erdész-né-Szabolcsi /1970/ által közölt adattal, meg kell állapítanunk, hogy itt mi vagyunk kedvezőbb helyzetben /33 %/ az általuk közölt /42 %/ eredménnyel szemben.

### 3. PÁLYAKEZDŐK SZEMÉLYISÉGE

A munkahelyi beilleszkedés legfontosabb tényezője a pályakezdő személyisége. Mivel nem volt célunk személyiségvizsgálatokat végezni, így a rendelkezésünkre álló adatokból kívántunk következtetni bizonyos tulajdonságokra, mint például a szakmai képességek megléte /tanulmányi előmenetel, tudományos diákköri tevékenység/, értékorientáció /az őket foglalkoztató szakmai problémák alapján/, részvétel a munkahely társadalmi életében.

#### Szakmai ismeretek

A pályára való felkészülés időszaka a főiskolai képzés idejére esik. A szükséges ismeretek - elsősorban elméleti - elsajátítását a vizsgaeredmények tükrözik. Ezek között a legfontosabb az államvizsga, mivel a vizsgázónak komplex ismeretekről kell számot adnia.

Államvizsgaátlagok szakmák szerint: gyógytornászok 4,1; védőnők 3,9; dietetikusok 3,8; közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 3,5.

A szakmai végzettség és tanulmányi eredmény szerinti megoszlást a 29. tábláról olvashatjuk le.

#### Szakmai végzettség és tanulmányi eredmény szerinti megoszlás

A legtöbb jeles eredmény ugyan a védőnőknél látható /26 %/, de a jó eredmények magas tulsulya a gyógytornászoknál van /64 %/. A közepesek aránya magas a dietetikusoknál /40 %/ és a közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél

/36 %/. Ez utóbbi szakon magas még az elégségesek aránya is /14 %/.

Összehasonlítva adatainkat Erdészné-Szabolcsi /1970/ által közöltekkel láthatjuk, hogy a szakmák szerinti átlagos tanulmányi eredmények két esetben magasabbak /4,1; 3,9/ az általuk közölt legmagasabb értéknél /3,8/, a 3,5-es átlagunk pedig megegyezik az általuk is közölt legkisebb értékkel. Az összehasonlítás alapján azt a következtetést vonhatnánk le, hogy az egészségügyi főiskolát végzettek szakmailag jobban felkészültek, mint az összehasonlításkor szolgáló populáció, de valójában nem tudni, hogy ezek mögött a tanulmányi teljesítmények mögött ténylegesen milyen tudás van. Az állami vizsgáztató bizottság elnökei szerint jó az elméleti felkészültségük.

A szakmai ismeretek elmélyültségét, a pályára való orientálódást jobban jelzi a tudományos diákköri tevékenység, mint az államvizsga átlag. A pályakezdők 21 %-a végzett tudományos diákköri tevékenységet, ami önmagában is szép eredmény. Más tényezőkkel való összefüggését a későbbiek során tárgyaljuk.

### Értékorientáció

A pályakezdők értékorientációját szakmájukra vonatkozóan egy nyitott kérdésre adott válaszok tartalomelemzésével kívántuk megismerni /Milyen szakmai problémák foglalkoztatják jelenleg"/. A szakmai problémák szakterületenként eltérőek, így az egész populációt csak az intenzitási viszonyszámok és csoportosító ismérvek alapján tudjuk jellemezni

/3.1.-3.4.sz. melléklet/.

Az egy főre eső válaszok száma: dietetikusoknál 1,53; gyógytornászoknál 1,05; védőnőknél 1,05; közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél 0,64.

A csoportosító ismérvek száma szakonként 6-7, kivétel a védőnők, ahol 10.

Tartalmilag a dietetikusok és gyógytornászok csoportosító ismérvei közelítenek egy kicsit, mivel fekvőbeteg-gyógyintézetben dolgoznak. Mindkét pályán az első helyen állnak a gyógyító jellegű tevékenységek. A munkakörre vonatkozó kérdések kivételével mind elmélyült szakmai érdeklődést jelez. A közegészségügyi-járványügyi ellenőrök és a védőnők csoportosító ismérveit vizsgálva feltűnik, hogy az előbbinél első helyen, 19 %, az utóbbinál a harmadik helyen áll, 14 %, a munkakörhöz fűződő észrevételek száma. Ez adódhat az alulfoglalkoztatottságból, de kapcsolódhat a férfiak nagyobb önállósulási igényéhez is. Mindkét szakterületen folyó munka és a kapcsolódó szakmai kérdések iránti érdeklődés a népegészségügy színvonalának emelése szempontjából is igen jelentős.

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy pályakezdőink értékorientációi társadalmilag fontosak. Gondolati vezérfonalat nyújtanak a pályaaazonosulás megvalósulást elősegítő nevelési /főiskolai, munkahelyi/ feladatok megfogalmazásához.

A pályakezdő főiskolások beilleszkedésének segítésében a munkahelyi vezetőkön kívül felelősség hárul a legkülönbözőbb társadalmi szervekre, ezek közül is a KISZ-re, mint a

fiatalok legkülönbözőbb csoportjait összefogó kommunista ifjusági szervezetre. Több intézményben ez kifejezésre is jut a "patronáló mozgalomban", ami mind a pályakezdő, mind pedig a fogadó intézmény szempontjából igen előnyös, megkönnyítve az ismerkedést. Ilyen megfontolásból kiindulva vizsgáltuk pályakezdőink részvételét a társadalmi szervezetekben /30.tábla/.

Politikai és társadalmi szervezetekben, valamint tudományos egyesületekben való részvétel szakmai végzettség szerint

A különböző társadalmi szervezetekben való részvétel nem túl nagy mértékű. Meglepő, hogy a gyógytornászok csak 38 %-a, a védőnők 44 %-a KISZ tag. A közegészségügyi-járványügyi ellenőrök is alig érik el a hatvan százalékot /58 %/. Az Egészségügyi Dolgozók Szakszervezetében való részvételi arány nem rossz /88 %/. Jónak mondható a Vörös-keresztben való részvétel is, különösen a védőnőknél. Mivel fiatalokról van szó, nem értékeljük az MSZMP-ben való részvételi arányt. /A tudományos egyesületi tagság viszont nagyobb arányú lehetne./

Összefoglalásként elmondhatjuk, hogy amíg a pályakezdők szakmai orientációja dicséretes, nem mondható el ugyanez a közösségre vonatkozóan. Az adatok szerint nem kellő mértékben érdeklődnek az ifjúságot érintő kérdések iránt, holott mint új társadalmi réteg nagyobbak a társadalmi elvárások velük szemben. Nekik kellene példát mutatni a közösségi életben.

#### 4. A PSZICHOLÓGIAI TÉNYEZŐK HATÁSA A PÁLYAIDENTIFIKÁCIÓRA, MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉSRE

A jelen vizsgálat is igazolja azokat a megfigyeléseket, mely szerint a pályaválasztási motivumok kihatnak a hivatástudat kialakulására, a pályaidentifikációra /Dériné és mtei, 1979/. Mivel az egészségügyi főiskolán igen nagy az átírányítottak aránya, ezért a pályaválasztási motivumok kihatását több szempontból is vizsgáltuk, majd sorra vettük a többi pszichológiai tényezőt is. Azt tapasztaltuk, hogy a pályaválasztási döntés körülményei a következő területekre fejtették ki hatásukat: felkészülés a választott pályára, a választott pálya szakmai és társadalmi megítélése, munkatársi kapcsolatok megítélése, munkakör- és szakmaváltoztatási szándék.

##### Felkészülés a választott pályára

A felkészülés időszaka alatt a főiskolai tanulmányokat értjük, melyet - tapasztalatok szerint - befolyásol az egészségügyi főiskola választásának módja /31., 32.tábla/.

##### Államvizsga eredmények megoszlása az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az államvizsga eredmények összefüggést mutatnak a pályaválasztási döntéssel / $p < 5\%$ /. A feltételezésektől eltérően a kényszermegoldást jelzők jobb tanulmányi eredményeket értek el, ami a kitűnő és a közepes eredményeknél látható.



Míg a kényszermegoldást jelzők 25 %-a ért el kitűnő, jeles-, 26 % közepes eredményt az államvizegén, addig a nem kényszermegoldást jelzők csak 21 %-a ért el kitűnő, jeles és 29 %-a közepes eredményt.

#### Tudományos diákköri tevékenységben való részvétel az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

A tudományos diákköri tevékenység iránti érdeklődés és a pályaválasztási döntés igen szoros összefüggést mutatnak  $/p < 1\%/$ . Míg a kényszermegoldást jelzők 30 %-a, addig a nem kényszermegoldást jelzők csak 16 %-a végzett TDK munkát főiskolai tanulmányai alatt.

#### A pálya megítélése

A pályaválasztásban szerepet játszó kényszer, mint külső motívum kihatással van a választott pálya szakmai és társadalmi megítélésére. Az utóbbi vélemény feltehetően az alacsonyabb fesztrációs szint következménye lehet  $/Pálhegyi, 1981/$ .

#### Főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése az egészségügyi főiskola választási módja szerint

A főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése szoros összefüggést mutat a pályaválasztási motívumokkal  $/p < 1\%/33.tábla/$ . A kényszermegoldást jelzők kevésbé tartják szükségesnek munkakörükhöz a főiskolai szakképzettséget  $/60 \%/$ , mint azok, akik nem kényszermegoldásból választották a pályát  $/77 \%/$ .

A foglalkozás helyének megítélése -hétfoku ranglistán- az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

A foglalkozás társadalmi helyének megítélésére hétfoku skálát használtunk, ahol a legkisebb értéket az egy, a legnagyobb értéket a hetes szám jelentette. Kértük a pályakezdeket, hogy jelöljék meg foglalkozásuk jelenlegi és óhajtott társadalmi helyét a skálán. A kapott adatokat átlagoltuk, és így kaptuk meg a táblán látható értékeket /34.tábla/. A kényszermegoldást jelzők alacsonyabb helyre teszik foglalkozásukat /3,13/, mint a nem kényszermegoldást jelölők /3,60/. Nagyobb a különbség az óhajtott társadalmi helyre vonatkozóan - a jelenlegihez viszonyítva - az első csoportnál /1,58/, mint a másodiknál /1,48/, bár még így sem érik el az utóbbiak által óhajtott 5,08-as átlag értékét. Ez készített további, kimutatható összefüggések keresésére.

A választott foglalkozás társadalmi helyének megítélése az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

A választott foglalkozás társadalmi helyének megítélése összefüggést mutat a pályaválasztási motivumokkal / $p < 5\%$ / /35.tábla/. A pályakezdekre 45 %-a foglalkozásának helyét a hétfoku skála alsó régiójába helyezi el /1-3.fok/. A kényszermegoldást jelzők 39 %-a jelzi itt foglalkozását. A felső régiót illetően fordított arányu értékeket tapasztaltunk /11 %, 18 %/.

A foglalkozás helyének megítélése -hétfoku ranglistán-  
szakmai végzettség szerint

Szaknák szerint vizsgálva az átlagokat láthatjuk, hogy azon a szakterületeken alacsonyabbak az átlagok /közegészségügyi-járványügyi ellenőrök 2,92., dietetikusok 3,00/ ahol nagyobb mértékű volt az átirányítottak aránya /36.tábla/.

Munkatársi kapcsolatok megítélése

A beilleszkedést az új közösséghez való alkalmazkodáson is mérik, így fontos azoknak a tényezőknek a feltárása, amelyek azt meghatározzák. A vizegálat felhívta a figyelmet a pályaválasztási motivumok és a munkatársi kapcsolatok megítélésének összefüggésére /37.tábla/.

Az intézetben együttműködő kollégák jellemző viselkedésének megoszlása az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

A munkatársak magatartásának megítélése és a pályaválasztási motivumok szoros összefüggést mutatnak / $p < 1\%$ /. A pályakezdők 70 %-a kollégáinak viselkedését pozitívnak itéli meg, ami nem rossz eredmény. A kényszermegoldást jelzők kedvezőtlenebbül itélik meg kollégáik viselkedését /pozitív 60 %, semleges 30 %/, mint a nem kényszermegoldást jelölők /pozitív 78 %, semleges 14 %/. A semleges kapcsolatokra vonatkozó értékkülönbség a feltűnő, amit az érettségizetteknél megfigyeltékkel lehet magyarázni, tudnillik munkahelyükön

jellemző rájuk az "egyetemről való kirekesztettség" érzése és az ebből adódó csalódottság, valamint a "minden mindy" magatartás /Klein,1980/.

#### Munkakör és szakmaváltoztatási szándék

A beilleszkedés másik jelzője, hogy a pályakezdők kívánják-e munkakört, illetve szakmát változtatni. Ez egyben a pályaidentifikáció mérője is. A pályaválasztási motívumokkal való összefüggésére több tanulmány is utal, így ezt a kérdést magunk is tanulmányoztuk /38.-43. tábla/.

#### Munkakörváltóztatási szándék a pályaválasztási döntést befolyásoló hatások szerint

A munkakörváltóztatási szándék összefüggést mutat a pályaválasztás módjával / $p < 5\%$ /38.tábla/. A pályakezdők 22 %-a kíván munkakört változtatni, aminek aránya jelentősen változik a vizsgált motívumok függvényében. A legnagyobb mértékű munkakörváltóztatási szándék az átirányítottaknál látható /46 %/, majd a könnyebb felvételt remélőknel /44 %/. Magas még az arány szülői, tanári tanácsot jelzőknél is /36 %/. Itt a könnyebb megoldást keresőkre hívjuk fel a figyelmet.

#### Munkakörváltóztatási szándék szakmai végzettség szerint

A munkakörváltóztatási szándék összefüggést mutat a szakmai végzettséggel is / $p < 5\%$ /39.tábla/. Legnagyobb

arányban a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök és a dietetikusok kívánnak munkakört változtatni /36 %, 39 %/. Ebben az eredményben a szakmánkénti pályaválasztási mód tükröződik.

Összehasonlítva adatainkat Erdészné-Szabolcsi /1970/ adataival, pályakezdőink jóval kisebb mértékben kívánnak munkakört változtatni /22 %/, mint az általunk vizsgált minta pályakezdői /40 %/.

Szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók megoszlása az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

A szakmaváltoztatási szándék igen szoros összefüggést mutat a pályaválasztást befolyásoló tényezőkkel / $p < 1\%$ / /40.tábla/. A pályakezdők 19 %-a kíván szakmát változtatni, aminek aránya jelentősen változik a kényszermegoldás /28 %/ és a nem kényszermegoldást jelzőktől /11 %/ függően.

Szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya a pályaválasztási döntést befolyásoló hatások szerint

A szakmaváltoztatási szándék okok szerinti vizsgálatánál / $p < 5\%$ / /41.tábla/ a külső és belső motiváltság tűnik szembe, mivel a szülői, tanári tanácsra hallgatók 40 %-a, az átirányítottak 39 %-a kíván szakmát változtatni. Ezt a megállapítást erősíti meg a kérdés szakmák szerinti vizsgálata /42.tábla/.

Szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya szakmai végzettség szerint

A szakmaváltoztatási szándék szoros összefüggést mutat a szakmai végzettséggel  $/p < 1\%$ . Szembetűnő a közegészségügyi-járványügyi ellenőrök és a dietetikusok magas  $/35\%, 23\%$ , a gyógytornászok többiekhez viszonyított igen alacsony aránya  $/5\%$ .

Összehasonlítva adatunkat  $/19\%$  Erdészné-Szabolcsi /1970/ által közölttel  $/11,9\%$ , meg kell állapítani, hogy jóval kedvezőtlenebb helyzetben vagyunk az összes pályaváltoztatási szándékot illetően.

A szakmaváltoztatási szándékban a jelenlegi helyzet tárgyilagossá mérlegelése érződik, míg "Ha ujrakezdené, milyen pályára menne" kérdésre adott válaszban inkább az érzelmek tükröződnek  $/43. tábla/$ .

Pályaválasztás újbóli választási lehetőség esetén szakmai végzettség szerint

A pályaválasztási szándékot újbóli pályaválasztási lehetőség esetén, a fenti nyitott kérdésre adott válaszokból ismertük meg. A válaszokat a tábla fejlécében szereplő csoportokba soroltuk és vizsgáltuk összefüggését a szakmai végzettséggel  $/p < 5\%$ . A pályakezdők  $47\%$ -a választana más pályát, ha volna rá lehetősége, és  $42\%$  jönne csak ugyanarra a pályára, amit választott. Ez igen szomorú eredmény.

Megerősíti ezt Erdészné-Szabolcsi /1970/ ide vonatkozó adata is /más pályára menne 27,5 %, ugyanerre 67,6 %/.

A közvetlen munkahelyi tényezők hatását a munkahelyi beilleszkedésre a szakmaváltoztatási szándékon és a szakmai fejlődés biztosítottóságának megítélésén keresztül tudtuk vizsgálni /44-45. tábla, 46-47.tábla/.

#### Szakmaváltoztatási szándék

A munka érzelmi hatásainak felsorolásakor említettük az intellektuális örömet, ami Csirszka /1966/ szerint ezzel magyarázható, hogy minden munka egyben az értelem műve is. "Az ismeretek gyakorlati alkalmazása és a számtalan különféle munkafeladat és munkaprobléma megoldása mindannyi lehetőség arra, hogy a gondolkodásbeli feszültség feloldódjék, és intellektuális öröm jöjjön létre". Amennyiben a munka csak részben biztosítja a tanultak alkalmazhatóságát, úgy annak kihatása van a pályaidentifikációra /44. tábla/.

#### Szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya a főiskolai szakmai végzettség szükségességének megítélése szerint

A főiskolán tanultak alkalmazhatósága és a szakmaváltoztatási szándék szoros összefüggést mutat / $p < 1\%$ /. Azok között a fiatalok között, akik munkaköri feladataik elvégzéséhez nem tartják szükségesnek a főiskolai szakképzettséget, sokkal gyakoribb a szakmaváltoztatási szándék

/29 %/, mint azok között a fiatalok között, akik a tanulatokat jobban tudják hasznosítani /15 %/.

A szakmaváltoztatási szándék aszerint is változik, hogy a pályakezdők munkára vonatkozó elvárásukat milyen mértékben tudják megvalósítani a munkavégzés során /45.tábla/.

A szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya a szakterület választását első helyen befolyásoló tényezők szerint

A szakterület választását befolyásoló tényezők szoros összefüggést mutatnak a szakmaváltoztatási szándékkal / $p < 1\%$ /. Okok szerint vizsgálva a kérdést láthatjuk, hogy az egyéb okot jelzők /továbbtanulási szándék, változatosság igénye, nem voltak ismeretei a szakmáról stb/ között a legnagyobb mértékű a szakmaváltoztatási szándék /47 %/, majd a szakterület társadalmi elismertségét válaszolóknál /40 %/. Magas még ott az arány, ahol az emberekkel való foglalkozással indokolták a szakterület választását /27 %/. Feltehetően nem voltak reálisak az elképzelések.

A szakmaváltoztatási szándéokra a munka anyagi /erkölcsi/ elismerése is kihatással van /46.tábla/.

Szakmaváltoztatási szándék az anyagi előrehaladás megítélésének függvényében

Az anyagi előrehaladási lehetőség és a szakmaváltoztatási szándék igen szoros összefüggést mutat / $p < 1\%$ /. Azok a pályakezdők, akik megfelelő anyagi előrehaladásukat nem látják biztosítottak, sokkal nagyobb mértékben kívánnak



szakmát változtatni /34 %/, mint azok, akik biztosítottnak látják anyagi előrehaladásukat /10 %/. Ez többféleképpen magyarázható, a munka nem kellő megbecsülésével, a túlzott anyagiassággal.

### Szakmai fejlődés biztosítottága

A pályakezdők munkatevékenységének jellegére következtethetünk abból is, hogy milyen mértékben látják biztosítottnak a fiatalok szakmai fejlődésüket /47.tábla/.

### Szakmai fejlődés biztosítottága a főiskolai szakképzés szükségessége megítélésének függvényében

A szakmai fejlődés biztosítottágának megítélése szoros összefüggésben van a főiskolán tanultak hasznosíthatóságával / $p < 1$  %/. Azok a fiatalok, akik nem tartják szükségesnek munkakörük betöltéséhez a főiskolai szakképzettséget, jóval kisebb mértékben látják biztosítottnak szakmai jövőjüket /9 %/, mint azok, akik a főiskolai szakképzettséget szükségesnek tartják /20 %/. Fordított arányú előfordulás látható a nem látja biztosítottnak oszlopban /57 %, 37 %/.

### Szakmai fejlődés biztosítottágának megítélése az önálló feladatvégzéstől függően

A szakmai fejlődés biztosítottágának megítélése és az önálló feladatkör összefüggését mutatnak / $p < 5$  %/. Azok a fiatalok, akiknek nincs önálló feladatköre, sokkal kisebb mértékben látják biztosítottnak szakmai fejlődésüket /10 %/.

mint azok, akiknek önálló feladataik vannak /18 %/. Fordított arányu összefüggést láthatunk a nem látja biztosítottak szakmai jövőjét oszlopban /56 %, 40 %/. Meg kell jegyezni, hogy a munkakör önállóságának foka nincs kihatással a szakmaváltoztatási szándéokra.

#### Szakmai fejlődés biztosítottóságának megítélése a szakmai továbbképzésen való részvétel függvényében

A szakmai fejlődésre vonatkozó megítélés igen szoros összefüggést mutat a szakmai továbbképzésen való részvétellel /p < 1% // 49. tábla/. Azok a fiatalok, akik a megkérdezés időpontjában nem vettek részt szakmai továbbképzésen, jóval kisebb mértékben látják biztosítottak szakmai fejlődésüket /12 %/, mint azok, akik részt vettek szakmai továbbképzésen /21 %/. Fordított arányu összefüggés látható a szakmai fejlődés negatív megítélésénél /51 %, 34 %/.

#### Munkahelyi elégedettség

A munkahelyi elégedettség összetett jelenség, ezért sokan és többféle szempontból vizsgálták. Dériné és mtei /1979/ szerint az elégedettséget leginkább a végzett munka, munkakör, a tanultak hasznosíthatósága, a végzettség és a munkakör kongruenciája, az önálló tevékenység, a munkakörrel kialakult elvárások realizálódása, a munkahely tárgyi, technikai felszereltsége határozzák meg. Vizsgálunk is, némi eltéréssel, ezeket a megállapításokat igazolja.

A több tényezőre kiterjedő elemző munka eredményeként megállapítható, hogy vizsgálatunkban a munkahelyi elégedettség nincs összefüggésben az egészségügyi főiskola választásának módjával, a szakmai végzettséggel, a tanulmányi eredménnyel, a munkahelyre-, munkára vonatkozó információk időben nyújtásával, a szakmai perspektíva biztosítottóságának érzetével, a patronáló rendszerrel. Kiemelten kell megemlítenünk, hogy Dériné és mtsi /1979/ megfigyelésével ellentétben mintánkban nem mutat összefüggést a munkahelyi elégedettség és az önálló munkafeladatok végzése és azok erkölcsi elismerése. Összefüggést tapasztaltunk viszont a főiskola elvégzésének évével és a település jellegével / 50., 51. tábla/.

#### Munkahelyi elégedettség a végzés éve szerint

Pályakezdőink 53 %-a nagyon, 42 %-a részben és 5 %-a nem érzi jól magát munkahelyén. Ezekkel az arányokkal csak részben lehetünk elégedettek. A végzés éve szerint az 1979-ben végzettek közül többen érzik jól magukat munkahelyükön /55 %/, mint az 1978-ban végzettek /52 %/, bár a különbség nem túlzottan jelentős. Nagyobb viszont az értékkülönbség a nemmel válaszolók között /7 %, 3 %/.

#### Munkahelyi elégedettség a munkahelyek település jellege szerint

A munkahelyi elégedettség legnagyobb mértékű a községben és a fővárosban lakók körében /32 %, 30 %/, legkisebb mértékű is ugyanitt látható /40 %, 33 %/. Ugy tűnik, a telepü-

lés jelleg jobban polarizálja az érzéseket.

Munkahelyi elégedettség a főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése függvényében

A munkahelyi elégedettség és a tanultak hasznosíthatósága szoros összefüggést mutatnak  $/p < 1\% // 52. \text{tábla}/$ . Azok között a fiatalok között, akik nem tartják szükségesnek a főiskolai szakképesítést, kisebb azoknak az arányak, akik nagyon jól érzik magukat munkahelyükön  $/39 \%/$ , mint azok között a fiatalok között, akik nagyobb mértékben tudják hasznosítani a főiskolán tanultakat  $/60 \%/$ . Fordított arányu összefüggés látható a nem jól érzi magát oszlopban  $/9 \%, 2 \%/$ .

Munkahelyi elégedettség a munka fejlesztő hatásától függően

Az előzőek alapján természetesnek vehető a munka fejlesztő hatása és a munkahelyi elégedettség szoros összefüggése  $/p < 1\% // 53. \text{tábla}/$ . Azok között a fiatalok között, akik jelezték, hogy munkaköri feladataik szakmai fantáziájukat, ötletességüket fejlesztik, sokkal többen érzik nagyon jól magukat munkahelyükön  $/57 \%/$ , mint azok között akik ilyen tulajdonságokról nem tudnak számot adni  $/49 \%/$ . Fordított arányu összefüggés figyelhető meg a nem jól érzi magát oszlopban  $/5 \%, 3 \%/$ , bár a különbség a két érték között nem nagy.

Munkahelyi elégedettség megfelelő anyagi perspektíva függvényében

A megfelelő kereset a szükségletek legkülönbözőbb körének kielégítését teszi lehetővé, így érthető, hogy a munkahelyi

elégedettség igen szoros összefüggést mutat az anyagi perspektíva megítélésével / $p < 1\%$ //54.tábla/. Azok között a fiatalok között, akik anyagi előrehaladásukat biztosítottnak látják, sokkal nagyobb arányban vannak olyanok, kik munkahelyükön nagyon jól érzik magukat /72 %/, mint azok között, akik anyagi perspektívát nem jelöltek /36 %/. Fordított arány összefüggés látható a nem jól érzi magát oszlopban /1 %, 11 %/. A két érték közötti különbség igen nagy.

#### Munkahelyi elégedettség a tárgyi feltételektől függően

A tárgyi feltételek érzelmi hatását mérhetjük le a munkahelyi elégedettséggel való összefüggésből / $p < 1\%$ //55.tábla/. Azok között a fiatalok között, akik jól, illetve megfelelő tárgyi feltételeket jeleztek, sokkal többen érzik nagyon jól magukat munkahelyükön /71 %/, mint azok között, akik rossz munkahelyi tárgyi feltételeket jeleztek /36 %/. Fordított arány összefüggés figyelhető meg a nem jól érzi magát oszlopban /3 %, 5 %/. bár az értékek közötti különbség nem nagy.

#### Munkahelyi elégedettség a kollégák viselkedésének függvényében

A tárgyi feltételeknél nagyobb befolyásoló tényező a személyi környezet. A kollégák viselkedésének megítélése - segítőkészség, jóakarát szempontjából - szoros összefüggést mutat a munkahelyi közérzettel / $p < 1\%$ /. Azok között a fiatalok között, akik kollégáik részéről segítőkészséget tapasztáltak, sokkal többen érzik igen jól magukat munkahelyükön /65 %/, mint azok, akik ilyen hatásról nem tudtak számot adni /14 %/. Az

értékkülönbség igen nagy. Fordított arányu összefüggés látható a nem érzi jól magát oszlopban /2 %, 13 %/. Az értékkülönbség itt is szembetűnő.

#### IV. ÖSSZEGEZÉS

##### 1. AZ EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA

A beilleszkedés és a pályaválasztási motiváció kölcsönhatásának ismeretében hangsúlyoznunk kell, hogy az egészségügyi főiskolát végzettek 39 %-a kényszermegoldásból választotta a pályát, ami dietetikusoknál és a közegészségügyi-járványügyi ellenőröknél igen magas értéket ért el. A gyógytornászok vannak a legkedvezőbb helyzetben. Szerencsére a pályaválasztás tárgyalt pszichológiai tényezői nem hatottak kedvezőtlenül a főiskolai tanulmányokra, mivel jó eredményt tudtak felmutatni és a tudományos diákköri tevékenységben is nagyobb arányban kapcsolódtak be azok, akik eredetileg más pályára orientálódtak. Általában megállapítható, hogy az egészségügyi főiskolát végzettek elméleti felkészültsége jó. Ennek ellenére negatív előjelű hatások érvényesülését tapasztaltuk - bizonyos vonatkozásokban a pályakezdésnél, a választott szakmával való azonosulás kialakulásában és megszilárdításában.

Azok a pályakezdők, akiknek pályamotivációja ellentmondásos jellegűt mutat, szakmailag, társadalmilag kedvezőtlenebbül itélik meg foglalkozásukat, ami kihat szakmai perspektívájukra, munkahelyi elégedettségük alakulására. Összességében - a pályaválasztást befolyásoló tényezők figyelembevétele nélkül - a végzetteknek csak 43 % azoknak az aránya, akiknek szakmai képzettsége összhangban van jelenlegi mun-

kaköri beosztásával. Mintegy felének vannak kifogásai a munka szervezethez, a végzettségük 1/5-ének nincsenek önálló feladatai és csak 52 % hajtott végre olyan önálló feladatot, amiért dicséretet kapott. Az önálló munkafeladatok hiánya elsősorban a szakmai perspektíváról alkotott véleményeket befolyásolja negatív irányba, illetve megléte a szakmai lelkesedést fokozza. Itt pozitívként kell megemlíteni azt, hogy a szakmailag jobban felkészült pályakezdőknek általában nagyobb a sikerélménye, s ez az önmegvalósításnak fontos pszichológiai tényezője.

A pályakezdők szakmai munkájához a tárgyi feltételek közepesen biztosítottak. Ezt a véleményt a pozitív jelzések alacsony és a minősítések elmaradásának magas aránya alapján alakítottuk ki.

Az egészségügyi munkahelyek nem mindenütt fordítanak kellő gondot a pályakezdők fogadásának megszervezésére. A kötelező bemutatásokat nem végzik el maradéktalanul, a munkára vonatkozó információkat sem adják meg az esetek közel felénél. A kedvezőtlen fogadtatásra és egyéb személyi negatív környezeti hatásokra a pályakezdők különböző érzékenységgel reagálnak. Ezért beilleszkedésük a munkahelyi kollektívába nem probléma mentes. A fiatalok hibájaként róható fel, hogy a munkahelyek társadalmi, politikai életébe csak kis mértékben kapcsolódnak be /erre talán a főiskolai képzés sem készíti fel őket megfelelően/. Pedig a főiskolai diplomával rendelkező dolgozóktól mindegyik



munkahelyen ezen a téren is fokozottabb aktivitást és példamutatást várnak nemcsak a vezetők, hanem a munkatársak is.

A pályakezdők szakmai munkájára jellemző, hogy elsősorban személyiségük erkölcsi szféráját fejleszti, s kevésbé fokozza a szakmai alkotókedvet. Míg az első tulajdonság - az erkölcsösség - kívánatos, addig a szakmai alkotókedv csökkenése további problémák forrása, mivel erőteljesen befolyásolja a munkahelyi elégedettség mértékét. A szakmai munka során kialakult értékorientációk a személyiség társadalmi érésének irányában hatnak, de sok esetben ellentmondást tapasztalunk az értékrend helyes tendenciái és a szakmaváltoztatási szándék gyakorisága között.

Elgondolkodtató, hogy magas a szakmát változtatni kívánók aránya /19 %/. Ebben, véleményünk szerint tükröződik a pályaválasztási motívumok ellentmondásos jellege, a képzettség és a munkaköri beosztás díszharmóniája, az anyagi perspektíva bizonytalansága.

Ezek után felvetődhet a kérdés, mindez hogyan hat az aktuális személyiségre. A harmonikus személyiségfejlődés alapfeltétele a pozitív érzelmi viszonyulások széles körére. A pályakezdők személyiségének fejlődésében fontos szerepe van egyrészt orientációiknak, másrészt a munkatevékenységüknek. Míg az orientációk értékesnek ítéltetők meg, addig a munkatevékenység nem nagy mértékben teszi lehetővé a pályakezdők törekvéseinek megvalósítását. Ebből következik, hogy jelentős hányaduk érzelmileg lazán kötődik a pályához, mely sze-

mélyiségük társadalmi szférájának beszűkülését hozhatja magával. Annak várható következménye, hogy pályakezdőink érdeklődése, tudásvágya csökken, ami pedig nem hat ösztönzőleg intellektuális folyamataik fejlődésére. Személyiségfejlődésük tehát lelassul. A legnagyobb hátrány, hogy nem válik életcélukká a pályán való önmegvalósítás, a pályával való teljes azonosulás. Az ifjúkorra jellemző jegyek sem lesznek olyan markánsak: a sokoldalú érdeklődésre, a fantáziára, az integrált személyiség megvalósítására való törekvés.

Ezek természetesen feltételezések. A vizsgálatból az tűnik ki, hogy a szakmai érdeklődés, az önmegvalósítás törekvése meg van pályakezdőinknél, de a társadalmi érdeklődés beszűkülését máris érzékelhetjük.

Az egészségügyi ellátásra váró társadalmi feladatok alapján biztosan kijelenthetjük, hogy az egészségügyi ellátás nem mondhat le olyan tehetséges fiatalokról, akik képesek lennének munkakörükben önállóan helytállni, a szakmai színvonalat emelni felzárkózva az egyetemet végzett szakemberek mellé. Ehhez biztosítani kellene a személyi, tárgyi feltételek mellett bizonyos mértékű szabadságot, önállóságot a munkaköri feladatokra vonatkozóan. Ez nem jelenti azt, hogy egységesen kedvező hatással volna pályakezdőinkre, mivel az ember és munka kölcsönhatásában kétfázisú hatások érvényesülnek az esetek többségében. Ez alatt azt értjük, hogy vannak, akikre a kedvezőbb munkahatások és ebből adódó örömu gy hat, hogy erejüket jobban megfeszítik és jobb eredményeket érnek el, míg másokat az egyéni erőfeszítés csökkentésére

készítet, aminek következtében még a kívánt szakmai szintet sem teljesítik. Ez a lélektani mechanizmus érvényesül a kedvezőtlen munkafeltételeknél is. Vannak, akikre úgy hat, hogy szakmai fantáziájukat fokozottan latba vetik a nehézségek legyőzésére, míg mások munkakedvét letöri ez a körülmény. Ezt tapasztalhatjuk pályakezdőinknél is. A szakmailag jobban felkészültek között többen vannak olyanok, akiknek sikerélményeik vannak, ami feltételezhetően a pályával való azonosulás irányába tolja személyiségfejlődésüket. Ez a beállítódás személyiségstrukturájukból adódik, ami viszont neveltetésüknek köszönhető. A dialektikus összefüggés némileg módosítja vizsgálataink kedvezőtlen összképét, és feltétlenül felveti a "nevelő főiskola" igényét. A főiskolai képzés során állandóan szem előtt kell tartani a fiatalok felkészítését a gyakorlati életben rájuk váró /feladatok/ problémák megoldására. Ilyen jellegű tapasztalata volt a szerzőnek a lyoni egészségügyi főiskolán, ahol a szakmai tárgyak oktatását a következő rendszerben szervezték: előadás - feladat konkrét gyakorló területen - kiscsoportos esetmegbeszélő foglalkozások /a problémák feltárására, a megoldás lehetőségeinek keresésére, az esetleges belső ellenállások okainak kutatására/ - feladatmegoldás a gyakorló területen - írásbeli beszámoló. Két vagy három ilyen jellegű feladatmegoldás biztosította a jártasságok kialakulását a problémamegoldásban, növelte a hallgatók önismeretét. Az oktatóknak jó lehetőséget nyújtott a hallgatók megismerésére a következő területeken: motivációk, kezdeményezőkézség, alkotó fantázia, kitartás a munká-

ban, kapcsolatteremtési készség, team munkára való törekvés, beleő ellenállások és azok esetleges okai. Több esetben mód volt arra, hogy a kiscsoport tagjai megbeszéltek egyéni problémáikat /ami a munka során került felszínre/, ami végül a területi feladat megoldását könnyítette meg. Az egészségügyi főiskolán nekünk is keresni kellene a hasonló jellegű nevelési szituációkat, ami nem jelentené a területtel szembeni elvárásaink csökkentését, mivel a személyiségfejlődés társadalmilag determinált. Soha nem önmagában adottan, elezigtelten, hanem mint valamely szűkebb társadalmi közösség tagja vonatkozik ki a személyiség. A pályakezdők esetében a munkahelyi társadalmi közösség az, amely mint szocializációs tényező hosszú távon igen nagymértékben hozzájárulhat a személyiség fejlődéséhez. Ezt támasztja alá a válaszok egy része. Azokban az esetekben, ahol a pályakezdők önálló feladatkörrel rendelkeznek és a főiskolán tanultakat hasznosítani tudják, szakmailag lelkesednek, munkahelyükön jól érzik magukat a fiatalok, és nem is kívánnak munkakört változtatni. Tehát a munkahelyeknek is vannak feladataik a pályaidentifikáció kialakításában.

Mindamellet a munkahelyi beilleszkedés /pályakezdés esetében pedig különösen/ bonyolult szociális és pszichológiai tényező rendszer függvénye. Mi e rendszernek csupán néhány összetevőjét vizsgáltuk ugyan, de a kiemelt tendenciák ismeretében eredményesebben tudjuk felkészíteni a hallgatókat a pályakezdésre, illetőleg inspirálhatjuk a munkahelyeket a fiatalokkal való fokozottabb törődésre.

## 2. HIPOTÉZISEK IGAZOLÁSA

1./ "Az egészségügyi főiskolán végzettek egy részének nem volt határozott irányultsága a választott pályára, ami kihatással van pályaidentifikációjukra".

A vizsgálat bebizonyította - a fenti hipotézisnek megfelelően -, hogy a főiskolát végzettek 39 %-ának nem volt határozott irányultsága a választott pályára és ez ellentmondásosan hatott pályaidentifikációjukra.

Allításunkat a következőkkel tudjuk igazolni: az egészségügyi főiskolát kényezerből választók kevésbé tartják fontosnak jelenlegi munkájukhoz a főiskolai szakmai képzést /60 %/, mint a pályára motivált társaik /77 %/; foglalkozásuk társadalmi helyét /alsó régió/ kedvezőtlenebbül ítélik meg /54 %/, mint társaik /39 %/; kollégáik viselkedését rosszabbnak minősítik /pozitív 60 %, semleges 30 %/, mint társaik /pozitív 78 %, semleges 14 %/; nagyobb arányban kívánnak szakmát változtatni /28 %/, mint társaik /11 %/. Az értékek közötti különbség 15 % és 18 % között mozog, tehát jellemző a véleményeltérés.

Pozitív irányu hatásként kell elkönyvelni, hogy a tudományos diákköri tevékenységben való nagyobb arányú részvételük /30 %/ a pályára motivált társaikkal szemben /16 %/, nemcsak a jobb tanulmányi eredményből adódik /ott az értékkülönbség csak 3-4 %/, hanem beállítódásukból is. Ennek hatása a munkában is tükröződik, mivel azok a fiatalok, akik

tudományos diákköri tevékenységet végeztek nagyobb arányban jutottak sikerélményhez /63 %/, mint azok, akik nem végeztek kutató munkát /49 %/. Az értékek közötti különbség 14 %, tehát itt is jellemző a véleményeltérés.

Mindezek alapján megállapíthatjuk, hogy a nem kellően megalapozott pályamotiváltság inkább negatív irányban hat a pályaidentifikációra és ez a tendencia pályakezdőink körülbelül 1/5-ét érinti.

2./ "A pályakezdők munkahelyi beilleszkedését nagyban befolyásolja a munkakörhöz tartozó feladatok jellege, a munkavégzés feltételei".

A hipotézis alapján a munkakörülmények hatását a munkahelyi beilleszkedésre negatív és pozitív irányban bizonyíthatjuk. Abból indulunk ki, hogy a pályakezdők 30 %-a nem tudja hasznosítani a főiskolán tanultak nagy részét, 19 % nem rendelkezik önálló feladatkörrel, a munkahely tárgyi és személyi feltételeit rossznak tartja 14 %, illetve 12 %. Ezek negatív pszichikus hatása abban jelentkezik, hogy a pályakezdők közül sokan túlképzettnek érzik magukat, nem látják biztosítottak szakmai fejlődésüket /44 %/ és anyagi előrehaladásukat /33 %/, sokan nem érznek szakmai alkotókedvet sem /40 %/. Aminek következménye, hogy magas azoknak az aránya, akik csak részben érzik jól magukat munkahelyükön /42 %/ /nem érzi jól magát 5 %/, viszonylag sokan kívánnak munkakört /22 %/ és szakmát változtatni /19 %/.

A kedvező hatás akkor mutatkozik, ha a fent sorra vett tényezők fordítottan érvényesülnek. Megállapításukat a következő összefüggésekkel tudjuk bizonyítani: azokban az esetekben, amikor a főiskolán tanultakat hasznosítani tudják, a fiatalok sokkal nagyobb mértékben látják biztosítottak szakmai jövőjüket /20 %/, mint ellenkező esetben /9 %/, munkahelyükön sokkal jobban érzik magukat /60 %/, mint ellenkező esetben /39 %/, kisebb mértékben kívánnak szakmát változtatni /15 %/, mint ellenkező esetben /29 %/ és ezen túl, ha munkafeladataik szakmai fantáziát igényelnek, sokkal jobban érzik magukat munkahe-

lyükön /57 %/ mint ellenkező esetben /49 %/. Az értékek közötti különbség 8 % és 21 % között van, tehát jellemző a véleményeltérés. Hangsúlyozni kell ezeket a tendenciákat, mivel az adatok alapján valószínű, hogy a szakmai képzés során elsajátítottak alkalmazhatósága legnagyobb mértékben határozza meg a pályával való azonosulást, széleskörű hatásánál fogva. Ennél kisebb jelentőségű, de azért fontos tényező az önálló munkakörrel való megbízás. Azokon a munkahelyeken, ahol önálló munkakörrel bízták meg a fiatalokat, többen érzik biztosítottak szakmai jövőjüket /18 %/, mint ahol ez a megbízás hiányzik /10 %/, nagyobb mértékű a szakmai lelkesedés is /59 %/, mint ellenkező esetben /36 %/. Az adatok közötti különbség mértéke 7 % és 8 %. A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy az önálló munkakör szakmai biztonságot ad, ami viszont további erőfeszítésre serkenti az egyént. Az anyagilag előrehaladási lehetőség közvetlenül hat a munkahelyi elégedettségre és a szakmaváltoztatási szándéokra. Ahol az anyagilag előrehaladás biztosított, ott sokkal jobban érzik magukat a fiatalok /72 %/, mint ellenkező esetben /36 %/, kisebb mértékben kívánnak szakmát változtatni /10 %/, mint ellenkező esetben /34 %/. Az értékek közötti különbség 24 % és 36 %, tehát jellemző a véleményeltérés. A kollégák viselkedése a szubjektív közérzetre hat. Azokon a munkahelyeken, ahol a fiatalok kollégáik részéről segítőkészséget, jóakaratot tapasztalnak, sokkal jobban érzik magukat /65 %/, mint ott, ahol ez hiányzik /14 %/. Az értékkülönbség 51 %.



Összefoglalva a munkahelyi beilleszkedést meghatározó tényezőkre vonatkozó adatokat megállapíthatjuk, hogy a nem kellően megalapozott pályamotiváltság negatív hatásán túl a pályakezdők 1/3-a tulképzett, nem látja biztosítottnak szakmai jövőjét /43 %/ és anyagi előrehaladását /33 %/. Munkahelyi kapcsolataik nem harmonikusak, mivel kollégáik viselkedését 21 % tartja semlegesnek, és a KISZ mozgalomba sem kapcsolódtak be igen sokan /49 %/.

A kedvezőtlen öszkép mellett pozitív tendenciák is ki-mutathatók, de a fenti adatok birtokán megállapítható, hogy a pályakezdők egyharmadának nem megalapozott a munkahelyi beilleszkedése, s ennek következtében szakmai és emberi fej-lődése sem tekinthető problémamentesnek.

### 3. JAVASLATOK

Az egészségügyi főiskolán továbbra is számítani kell átírányításra a felvételi vizsgánál, így az adott helyzetből kell kiindulni ajánlásaink megtételekor. Elsősorban a hivatástudatot fejlesztő nevelői feladatokkal kell foglalkoznunk, aminek feltétele a hallgatók alapos megismerése, majd az eredeti pályamotivációk feltárása és átültetése az új pályára. Ennek egyik módszere lehet az élménytnyújtó szakmai gyakorlatok biztosítása. A hallgatók megismeréséhez a hivatástudat kialakításához jól felhasználható még a tanácsadó tanári rendszer.

A főiskolán tanultak hasznosításának biztosítására további lépéseket kell tenni a munkahelyekre és az irányító szervekre hatva, mivel a felmérés adatai alapján nagy valószínűséggel állíthatjuk, hogy legszélesebb körben ez hat a munkahelyi beilleszkedésre. Az ellátandó feladatok önállósági foka hat ugyan, de kisebb mértékben, így elsősorban a feladatok minőségi jegyeit kell vizsgálni. Javasoljuk a munkaköri feladatok hierarchizálását: önálló hatáskörben-, utasításra, de javaslettételi joggal -, utasításra az előírások pontos betartásával végzett feladatok, irányító feladatok. Az utóbbi az alacsonyabb szakképzettséget igénylő munkakörben dolgozókra vonatkozna.

Változtatni kell a pályakezdők munkahelyi fogadásának jelenlegi rendszerén is. Ezt a változtatást a főiskola kezdeményezhetné a végzős hallgatók felkészítésével a pályakez-

désre, mivel a következő évben már ők lehetnek, akik a kezdők munkahelyi beilleszkedését segítik. A felkészítés a kötelességek ismertetését, a jogok és számukra előnyös munkahelyi fogadás tudatosítását foglalná magába. E program kidolgozásához segítséget nyújthatnak a vizsgálat tapasztalatai, a rendelkezésre álló gazdag irodalom, kivitelezéséhez pedig még kérni lehetne tapasztalt szakemberek közreműködését is.

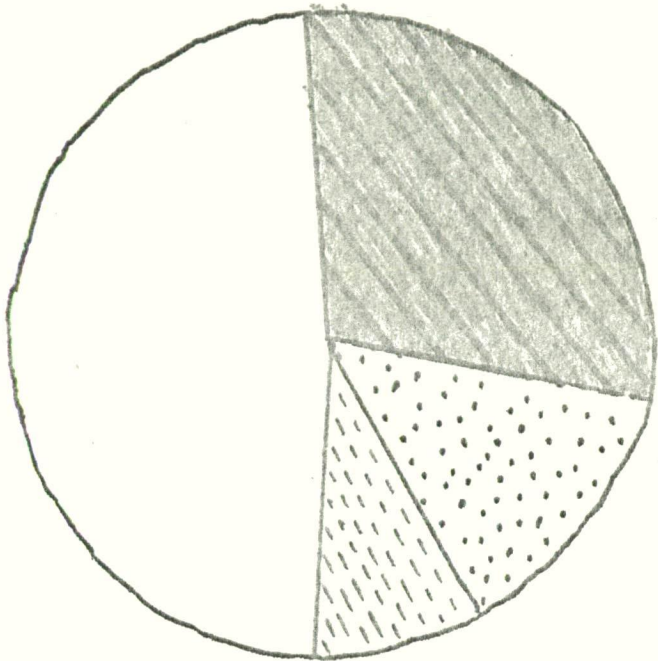
**V. MELLÉKLETEK**

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1. Ábrák     | 1 - 6. sz.  |
| 2. Táblák    | 1 - 56. sz. |
| 3. Melléklet | 1 - 5. sz.  |

1. ábra

A Választottak népszerűség szerinti végzettség

Szerint 100 főben



Dietetikus /10 %/



Gyógytornász /13 %/

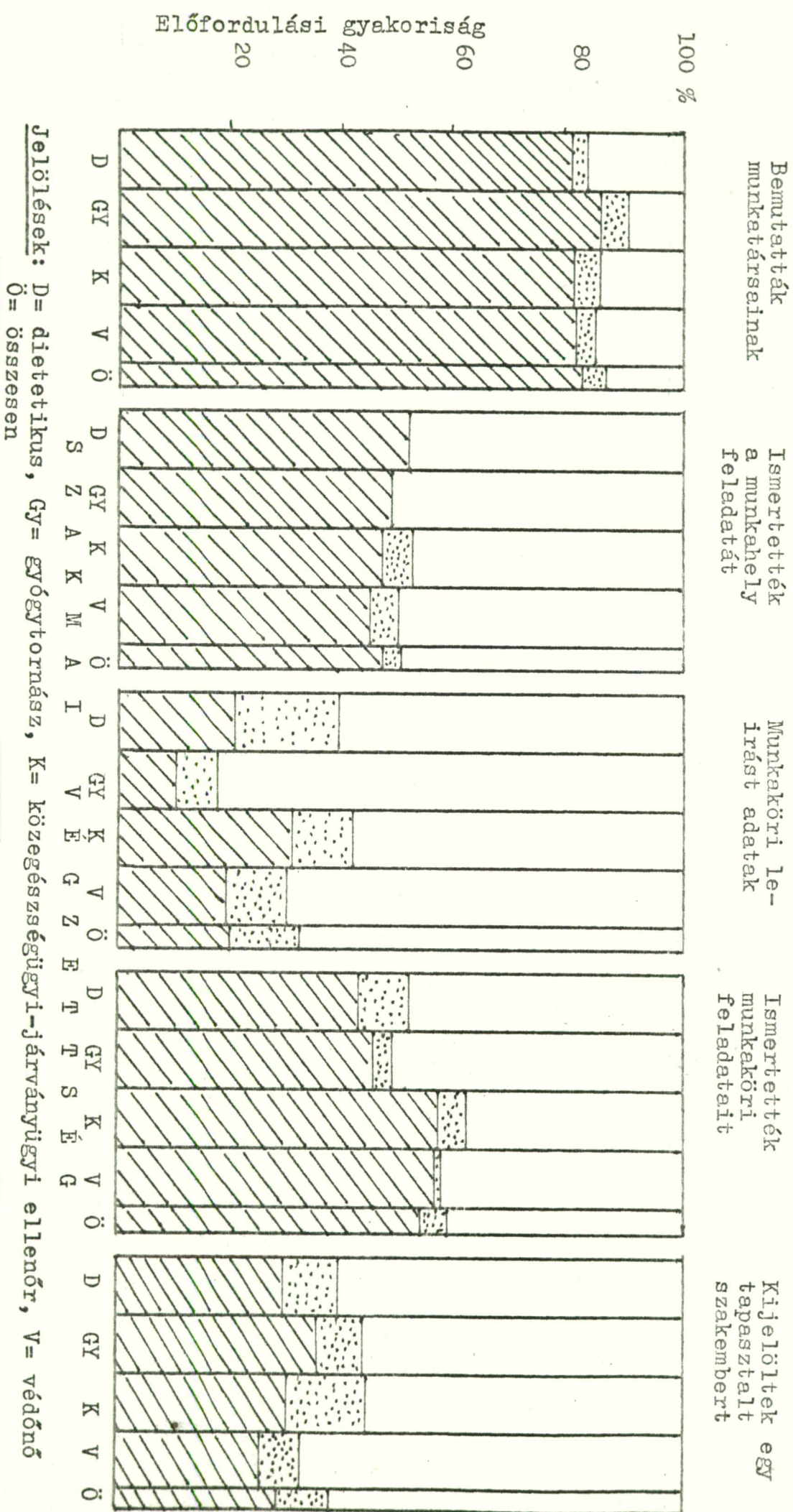


Közegészségügyi-  
járványügyi  
ellenőr /23 %/



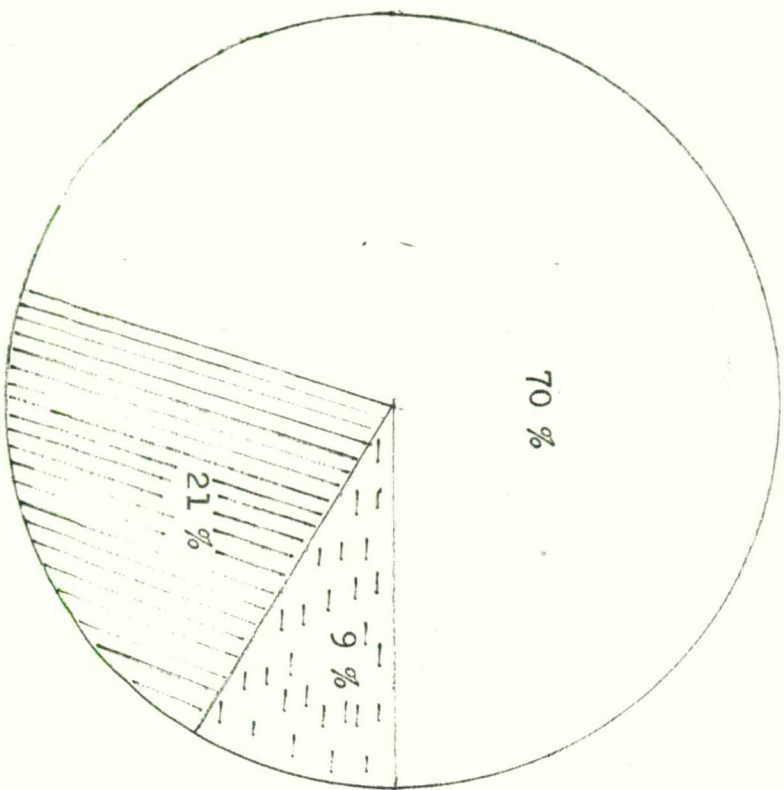
Védőnő /49 %/

Fogadás módja a munkahelyen szakmai végzettség szerint



Az intézetben együttműködő kollégák jellemző viselkedésének megoszlása

/ a jelölt viselkedési módok alapján /



- Pozitív 70 %
- segítőkészség
  - jóakarát
  - szakmai lelkesedés
  - egyéb pozitív jelző

- Semleges 21 %
- óvatos
  - közönyös
  - egyéb semlegességet jelző közlés

- Negatív 9 %
- féltékeny
  - irigy
  - fölényes

Jelölések:



Pozitív



Semleges



Negatív

Adottságok amelyeket a jelenlegi munkafeladatok igényelnek, fejleszteni

szakmai végzettség szerinti megoszlásban

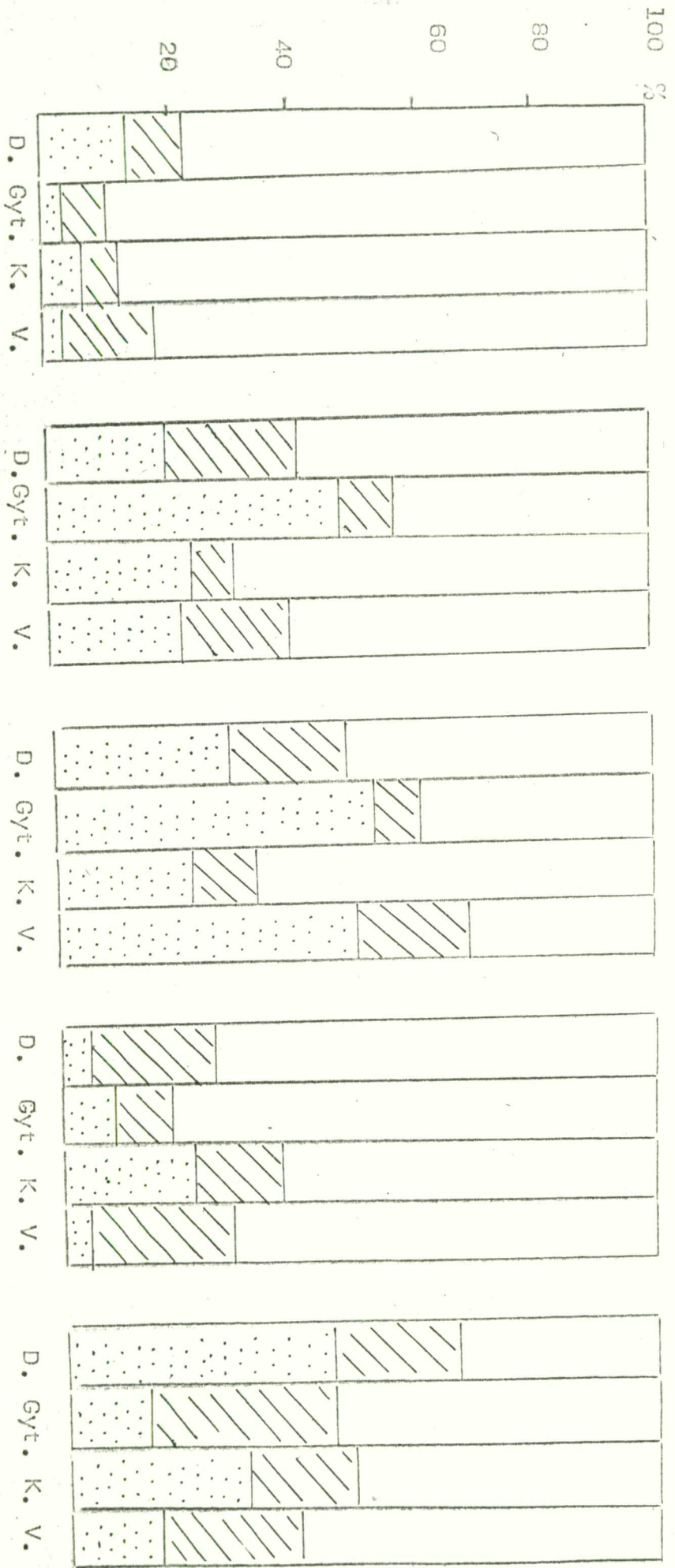
Vezetőkészség

Szakmai ötleteség, alkotó kedv

Szakmai Telkesedés

Szakmai igazságérzet

Szervezőkészség



Jelölések: D=dieterikus, Gyt=gyógytornász, K=közegészségügyi-járványügyi ellenőr, V=védőnő

1-3. helyen

4-13. helyen fejlesztési ammunka

nem fejlesztési, nem igényli az adottság

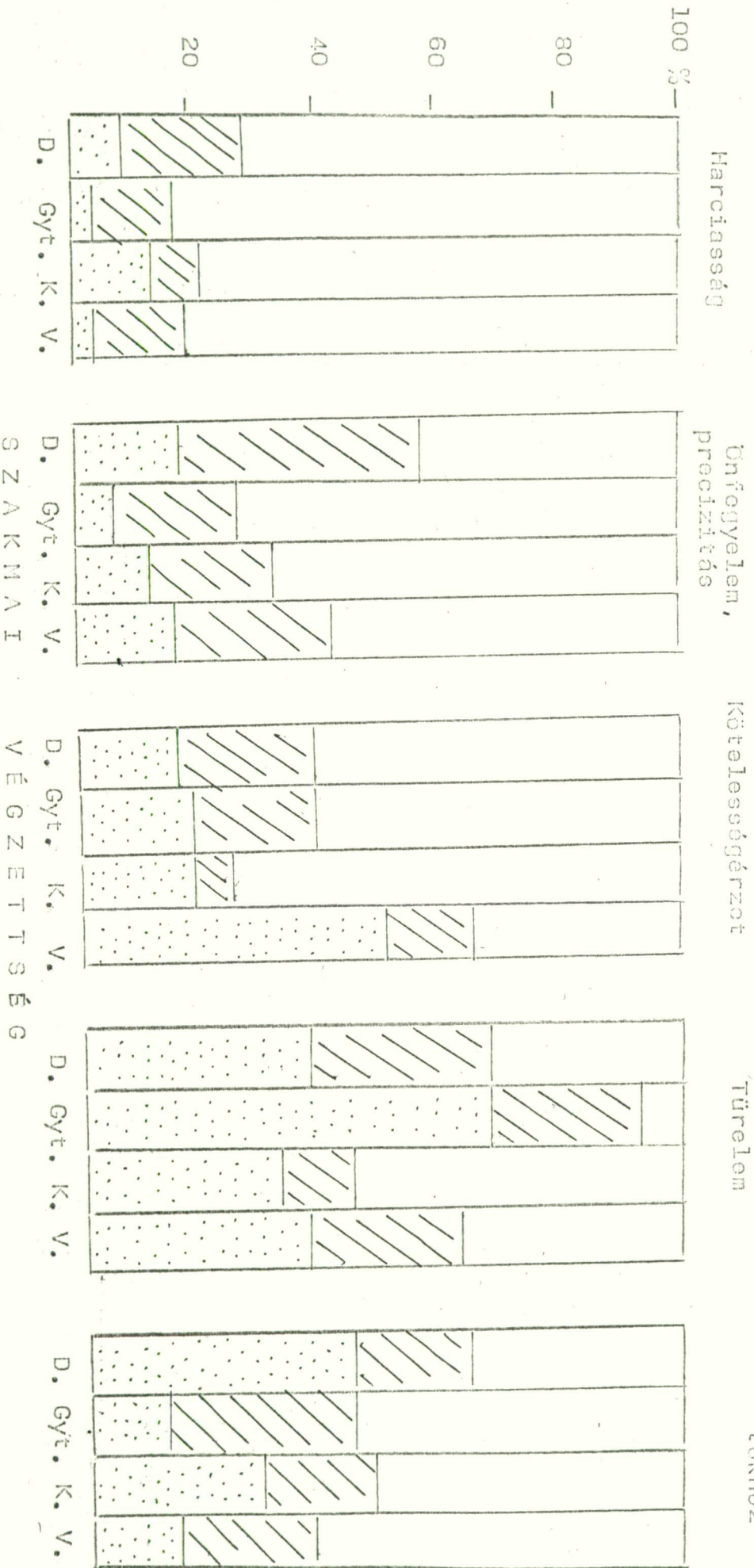


Előfordulási gyakoriság

Adottságok amelyeket a jelenlegi munkafeladatok igényelnek,  
 fejleszteni szakmai végzettség szerinti megoszlásban

5. ábra

Alkalmazkodás munkafeladatokhoz, vezetőkhöz



Jelölések: D=dietetikus, Gyt=gyógytornász, K=Közegészségügyi-járványügyi ellenőr, V= védőnő

I-3. helyen, 4-13. helyen, nem jelölték

Előfordulási gyakoriság



Adottságok amelyeket a jelenlegi munkafeladatok igényelnek,

fejlesztésnek

Jelzés:



a fejlesztés mértéke az összes fejlődésre vonatkozóan

## A választók aránya szakmai végzettség és a diploma

## megszerzésének éve szerint

1. tábla

Szakmai végzettség	A diploma megszerzésének éve szerint		a		összesen				
	Vizsgálatba bevontak		100 fő közül választott						
	1978	1979	1978	1979					
	é v e k b e n								
Dietetikus	32	31	63	17	13	30	53	42	48
Gyógytornász	35	42	77	16	23	39	46	55	51
Közegészségügyi-járványügyi ellenőr	111	102	213	44	40	84	40	39	39
Védőnő	140	125	265	84	66	150	60	53	57
Összesen	318	300	618	161	142	303	51	47	49

A válaszolók megszűlése szakmai végzettség, a főiskolai diploma megszerzésének éve és nemek szerint

2. tábla

Szakmai végzettség	A főiskolai diploma megszerzésének éve				Összesen		Összesen	
	1978   1979		1978   1979		főiskolai		főiskolai	
	férfi	nem	férfi	nem	férfi	nő	férfi	nő
Dietetikus	-	-	17	13	-	-	30	100
Gyógytornász	-	-	16	23	-	-	39	100
Közegészségügyi-járványügyi ellenőr	20	8	24	32	28	33	56	67
Védőnő	-	-	84	66	-	-	150	100
Összesen	20	8	141	134	28	9	275	91
							303	100

A Válaszolóik megoszlása szakmai végzettség  
és születési év szerint

Szakmai végzettség	100 fő között			ismertetlen	össze- sen
	1953 1954-ben vagy régebben	1955, 1956-ban	1957, 1958-ban		
	született				
Dietetikus	10	47	43	-	/N=30/ 10
Gyógytornász	26	21	51	2	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	14	43	42	1	/N=84/ 28
Védőnő	11	29	<b>60</b>	-	/N=150/ 49
Összesen	14	34	52	0	/N=303/ 100

A válaszolók megoszlása családi állapot és szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	1 0 0			Összesen
	nőtlen, ill. hajadon	házas	fő között külváltnak él	
Dietetikus	33	67	-	/N=30/ 10
Gyógytornász	59	41	-	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járóbetegügyi- ellenőr	39	61	-	/N=84/ 28
Védőnő	44	55	1	/N=150/ 49
Összesen	44	56	0	/N=303/ 100

A válaszolók megoszlása település jelleg és  
szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fő		közül		ismeretlen	összesen
	Budapest	megyei városban	városban	készségben		
Dietetikus	30	13	40	17	-	/N=30/ 10
Gyógytornász	54	3	23	20	-	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	29	12	38	20	1	/N=84/ 28
Védőnő	15	8	25	52	-	/N=150/ 49
<b>Összesen</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>/N=303/ 100</b>

A válaszolók megoszlása település jelleg és

családi állapot szerint

Település jelleg	100 fő között			összesen
	nőtlenn, ill. hajadon	házas	külföldön él.	
Budapest	43	56	1	/N=77/ 25
Megyei város	56	44	-	/N=27/ 9
Város	48	52	-	/N=90/ 30
Község	37	62	1	/N=108/ 36
Ismeretlen	100	-	-	/N= 1/ 0
Összesen	44	56	0	/N=303/ 100



A választók megszűlése szakmai végzettség és

Lakás minőség szerint

Szakmai végzettség	100 fő közül										összesen
	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	születés- idő/ lakás- ban	
Dietetikus	20	27	-	17	17	-	3	10	6	/N=30/ 10	
Gyógytornász	5	49/1/	-	10	18	3	2	13	-	/N=39/ 13	
Közegészségügyi- járóbetegügyi ellenőr	23	42	8	12	1	2/3/	2	5	5	/N=84/ 28	
Védőnő	21	33	2	5	6/2/	-	26/4/	3	4	/N=150/ 49	
Összesen	19	37	3	9	7	1	14	6	4/5/	/N=303/ 100	

Megjegyzés: /1/ fél konyhában 1 fő  
/2/ védőnői otthon

- /3/ 1 fő 175 m<sup>2</sup> garzon
- /4/ férje szolgálati lakásában 1 fő, csak ideiglenes bejelentéssel
- /5/ 3 fő eltartási szerződést kötött
- 1 fő testvérével közös tulajdonú lakásban él
- 1 fő termelőszövetkezet biztosított 1 szobát
- 2 fő szolgálati férőhelyet kapott

A választók megoszlása település jelleg és lakás

Munkásszolgálat

Település- jellege	100 fő között										összesen
	saját tu- lajdonu /főbbler- ti lakás- ban	születi- nél /ko- rábbi eltartó- inál/	roko- nok- nál	albérl- let- ben	nővér- szállá- son	munkás- szállá- son	szolgá- lati lakás- ban	házas- társ- szüle- inél	egyéb helyen		
Főváros	18	44	3	9	15	1	1	5	4	/N=77/ 25	
Megyei város	11	37	-	33	11	-	-	4	4	/N=27/ 9	
Város	23	40	5	10	8	2	4	4	4	/N=90/ 30	
Község	20	29	4	1	1	-	35	7	3	/N=108/ 36	
Ismeretlen	-	-	-	-	-	-	-	-	100	/N= 1/ 0	
Összesen	19	37	3	9	7	1	14	6	4	/N=303/ 100	

Havi munkabőr szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fő közül						ismertetlen	összesen
	2251- 2500	2501- 3000	3001- 3500	3501- 4000	4001- 4500	FT havi keresete van		
Dietetikus	-	70	24	3	-	3	$\frac{N=30}{16}$	
Gyógytornász	3	56	33	8	-	-	$\frac{N=39}{13}$	
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	13	51	24	11	1	-	$\frac{N=84}{28}$	
Védőnő	5 x	56	35	2	1	1	$\frac{N=150}{49}$	
Összesen	7	56	30	5	1	1	$\frac{N=303}{100}$	

x 1 főnek 2100 Ft a jövedelme.

Munkakör és jövedelem szerinti megoszlás

Munkakör	Átlagos havi munkabér /Ft/	Átlagos havi munkahelyi jövedelem /Ft/	Átlagos havi összes jövedelem /Ft/
Dietetikus	2979	3382	3450
Gyógytornász	2978	3215	3370
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	2974	3401	3521
Védőnő	2954	3303	3570
Átlag:	2971	3325	~ 3478

Az egészségügyi főiskolát választók döntését első helyen

befolyásoló tényezők szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fő közül az első helyen				Összesen
	egyőni döntést	tanári, szűri 1. tá. tandócsot	/orvosi egyetemi/ sikertelen felvétel, átirányítást, helyette egészség- ügyi főiskolát	könnyebb felvétel és egyéb okok	
Dietetikus	54	3	30	13	/N=30/ 10
Gyógytornász	100	-	-	-	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járóanyaggyártási ellenőr	59	0	27	6	/N=84/ 28
Védőnő	74 <sup>x</sup>	5	15	5	/N=150/ 49
Összesen	71	5	19	5	/N=303/ 100

x 2 fő személyes példát jelzett

## Az egészségügyi főiskola választásának módja szakmai végzettség

szerint

Szakmai végzettség	100 fő közül az egészségügyi főiskolát		Összesen
	kényszermegoldásként választotta	nem kényszermegoldásként választotta	
Dietetikus	60	40	/N=30/ 10
Gyógytornász	15	85	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	52	48	/N=84/ 28
Védőnő	34	66	/N=150/ 49
Összesen	39	61	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 93.627$$

$$p = < 1\%$$

Megjegyzés: a khi-négyzet próba kiszámítása, a szignifikancia szint megállapítása abszolút számok alapján történt

Főiskolai szakképzés szükségességének megítélése  
szakképzettség szerint

A munkakör betöltéséhez főiskolai szakképzés	1 0 0 f ő				összesen
	diétetikus	gyógytornász	közegészségügyi-járványügyi ellenőr	védőnő	
	véleménye a főiskolai szakképzéstől				
szükséges	50	90	52	79	$\sqrt{N}=213/70$
nem szükséges	50	10	48	21	$\sqrt{N}=90/30$
Összesen	100	100	100	100	$\sqrt{N}=303/100$
ha szükséges, munkája összhangban van-e végzettségével	$\sqrt{N}=15/26$	$\sqrt{N}=35/80$	$\sqrt{N}=44/52$	$\sqrt{N}=119/64$	$\sqrt{N}=213/61$
- igen	26	80	52	64	61
- nem	7	-	9	6	7
- részben	60	17	32	30	30
* nem értékelhető	7	3	7	-	2

$$\chi^2 = 31,72$$

$$p = \sqrt{5\%}$$

A szakterület választását befolyásoló tényezők szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fő közül a választást befolyásoló tényezőnek																									
	a várható munkafolyamat jellegét					a szakterület társadalmi elismertségét					a munka anyagi elismertségét					a munka gyógyító-megelőző jellegét					egyéb okot jelölt meg					
	jelölt meg első, második, harmadik helyen																									
	1 hely	2 hely	3 hely	nem jelölték	Összesen	1 hely	2 hely	3 hely	nem jelölték	összesen	1 hely	2 hely	3 hely	nem jelölték	összesen	1 hely	2 hely	3 hely	nem jelölték	összesen	széleskörű ismereteket	önállóság	gyermekszeretet	egyéb <sup>+</sup>	nem jelöltek egyéb tényezőt	összesen
Dietetikus	83	7	-	10	/N=30/ 10	7	30	7	56	/N=30/ 10	-	7	27	66	/N=30/ 10	10	10	-	80	/N=30/ 10	-	3	-	-	97	/N=30/ 10
Gyógytornász	97	-	-	3	/N=39/ 13	-	31	8	61	/N=39/ 13	-	5	18	77	/N=39/ 13	3	5	-	92	/N=39/ 13	-	-	-	-	-	-
Közegészségügyi-járványügyi ellenőr	75	4	1	20	/N=84/ 28	4	18	8	70	/N=84/ 28	-	10	14	76	/N=84/ 28	6	1	-	93	/N=84/ 28	7	2	-	9	82	/N=84/ 28
Védőnő	93	4	-	3	/N=150/ 49	3	28	6	63	/N=150/ 49	-	7	25	68	/N=150/ 49	4	-	-	96	/N=150/ 49	-	2	2	2	94	/N=150/ 49
Összesen	87	4	0	9	/N=303/ 100	3	26	7	64	/N=303/ 100	-	7	21	72	/N=303/ 100	5	2	-	93	/N=303/ 100	2	2	0	4	92	/N=303/ 100

Megjegyzés: A közegészségügyi-járványügyi ellenőrök közül 5 fő jelezte, hogy nem ismerte egyáltalán a szakterületet /egy gunyoros volt./.  
 Egyéb okok<sup>+</sup>: továbbtanulási kedv; kapcsolódott korábbi tanulmányaihoz; nem kell 8 órát "bent lenni"; óvédőnök kedvessége.



A főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése a  
település jellege szerint

A munkakör betöltéséhez főiskolai szakképesítés	1 0 0 f ő				Összesen
	Fővárosban	megyei jogú városban	városban	községben	
	lakó v é l e m é n y e				
szükséges	23	8	28	41	/N=212/ 70
nem szükséges	32	11	34	22	/N= 90/ 30
Összesen	25	9	30	36	/N=302/ 100

$$\chi^2 = 10,35$$

$$p = < 2\%$$

Megbízás önálló munkafeladattal  
szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül önálló munkafeladattal		összesen
	megbízták	nem bízták meg	
Dietetikus	93	7	$\sqrt{N}=30/10$
Gyógytornász	94	6	$\sqrt{N}=39/13$
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	76	24	$\sqrt{N}=84/28$
Védőnő	77	23	$\sqrt{N}=150/49$
Összesen	81	19	$\sqrt{N}=303/100$

$$\chi^2 = 10,605$$

$$p = < 5 \%$$

A végrehajtott önálló feladat erkölcsi elismorése

munkakörök szerint

Munkakör	100 fiatal közül önálló munka- feladatért dícséretet		Összesen
	kapott	nem kapott	
Dietetikus	57	43	/N=30/ 10
Gyógytornász	74	26	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi előnök	54	46	/N=84/ 28
Védőnő	45	55	/N=150/ 49
Összesen	52	48	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 11,3625$$

$$p = < 5 \%$$

Főiskolai diákköri tevékenység és az önálló munkafeladatért

kapott dícséret összefüggése

Tudományos diákköri tevékenységet	100 fő közül önállóan végrehajtott munkafeladatért dícséretet		Összesen
	kapott	nem kapott	
végzett	63	37	/N= 65/ 21
nem végzett	49	51	/N=238/ 79
Összesen	52	48	/N=303/ 100

$$X^2 = 4,1814$$

$$p = < 5\%$$

Önállóan végrehajtott munkafeladat erkölcsi elismerése  
az egészségügyi főiskola választási módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 fő közül önállóan végrehajtott munkafeladatért		Összesen
	dicséretet kapott	nem kapott dicséretet	
kényszermegoldásból választotta	52	48	/N=119/ 39
nem kényszermegoldásból választotta	53	47	/N=184/ 61
Összesen	52	48	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 64,4481$$

$$p = < 1\%$$

Tárgyi feltételek biztosítottságának megítélése szakmai területtől függően

Szakmai végzettség	100 fiatall közül munkahelyi tárgyi feltételeit				Összesen
	jónak, ill. megfelelőnek	közepesnek	rossznak	nem	
	m i n ő s i t e t t e				
Dietetikus	17	3	17	63	/N=30/ 10
Gyógytornász	36	15	28	21	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi- ellenőr	39	8	8	45	/N=84/ 28
Védőnő	48	11	13	28	/N=150/ 49
Összesen	41	10	14	35	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 30.5121$$

$$p = < 1\%$$

A végzettség Lakásgondfajának megoldásában a munkahely segítségnyújtásának aránya szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	A Lakásgondok megoldásában segítségét kapott										összesen
	férőhelybiztosítás	szolgáltatási költségek biztosítása	pénzbeviteli támogatás	elsősegélynyújtásban	írásszerzés	árbérlés biztosítása	tanácsok lakás-hozjuttatás	egyéb			
Dietetikus	3	1 /2/	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Gyógytornász	5	1 /3/	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Közegészségügyi-járóbetegügyi-ellenőr	3	-	4	1	2	-	-	-	-	-	10
Védőnő	12 /1/	49 /2/	1	1	1	2	2	2	2	4	72
Összesen	23	51	5	2	3	2	2	2	4		92

Megjegyzés:

- /1/ nem fogadta el, 1 fő
- /2/ 1-1 fő, férjével a szolgáltatást lakás
- /3/ 1 fő, kórház garzonházában lakhatnak

## Személyi körülmények megítélése szakmai területtől

függően

Szakmai végzettség	100 fiatal közül munkahelyi személyi körülményeit				Összesen
	jónak, ill. megfelelőnek	közepesnek	rossznak	nem	
Dietetikus	7	3	40	50	/N=30/ 10
Gyógytornász	38	5	13	44	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	36	5	12	47	/N=84/ 28
Védőnő	35	10	7	48	/N=150/ 49
Összesen	33	7	12	48	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 33.1179$$

$$p = < 1\%$$



Szakmai lelkesedés előfordulási gyakorisága az önálló  
feladatkörtől függően

önálló munkafeladattal	100 fiatal közül szakmai lelkesedést		Összesen
	jelzett	nem jelzett	
megbízták	59	41	/N=244/ 81
nem bízták meg	36	64	/N= 59/ 19
Összesen	55	45	/N=303/ 100

$$X^2 = 10.8777$$

$$p = < 1\%$$

Kötelességérzet előfordulási gyakorisága a nemtől függően

Nem	Munkaköri feladatai kötelességérzetét /100 fő/		Összesen
	fejlesztti	nem fejlesztti	
Férfi	21	79	/N=28/ 9
Nő	54	46	/N=275/ 91
Összesen	51	49	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 10,6353$$

$$p = < 1\%$$

Szakmai ötletesség előfordulási gyakorisága a szakmai  
végzettségtől függően

Szakmai végzettség	100 fiatal közül szakmai ötletességet		Összesen
	jelzett	nem jelzett	
Dietetikus	42	58	/N=30/ 10
Gyógytornász	58	42	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr	32	68	/N=84/ 28
Védőnő	41	59	/N=150/ 49
Összesen	41	59	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 792,680$$

$$p = < 1\%$$

Szakmai ötletesség, alkotókedv előfordulási gyakorisága az önállóan végzett munkafeladatok erkölcsi elismerésétől

függően

Munkafeladatok a szakmai ötletességet,	100 fiatal közül önállóan végrehajtott munkafeladatért d i c s é r e t e t		Összesen
	kapott	nem kapott	
fejlesztik	62	38	/N=183/ 60
nem fejlesztik	37	63	/N=120/ 40
Összesen	52	48	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 17,8467$$

$$p = < 1\%$$

Szakmai továbbképzésen való részvételi szakmai végzettség

szorint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül szakmai továbbképzésen		összesen
	részt vesz	nem vesz részt	
Dietetikus	63	37	/N=30/ 10
Gyógytornász	49	51	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi- ellenőr	29	71	/N=84/ 28
Védőnő	41	59	/N=150/ 49
Összesen	41	59	/N=303/ 100

$$X^2 = 12,5139$$

$$p = < 5 \%$$

## Kilátások megfeloelő anyagi előrehaladásra

szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül megfeloelő anyagi előrehaladását biztosítottak			összesen
	látja	nem tudja	nem látja	
Dietetikus	20	43	37	/N=30/ 10
Gyógytornász	18	36	46	/N=39/ 13
Közegészségügyi-járványügyi ellenőr	15	41	44	/N=84/ 28
Védőnő	30	47	23	/N=150/ 49
Összesen	24	43	33	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 12,696$$

$$p = < 5 \%$$

Szakmai végzettség és tanulmányi eredmény szerinti megoszlás

Államvizsga átlaga	100 fő közül					Összesen
	diétetikus	gyógytornász	közegészség- ügyi- járványügyi ellenőr	védőnő	összesen	
	a szakmai végzettsége					
kitűnő, jeles	20	23	16	26	22	
jó	40	64	33	43	43	
közepes	40	10	36	26	28	
elégséges	-	3	14	5	7	
ismeretlen	-	-	1	0	0	
Összesen	100	100	100	100	100	

Politikiai és társadalmi szervezetekben, valamint tudományos egyesületekben való részvétel szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség, társadalmi munka	100 fő közül					Egyéb szervezet <sup>x</sup>	Tudományos egyesületek <sup>x</sup>
	KISZ	MSZMP	EDESZ	Vöröskeleszt	t a g j a		
Dietetikus	80	-	100	20	-	-	3
Gyógytornász	38	3	90	15	-	-	5
Közegészségügyi-jár- ványügyi ellenőr	58	3	82	19	7	4	4
Védőnő	44 <sup>x</sup>	4	89	47	3	6	6
Összesen	51	3	88	33	3	5	5
Ebből társadalmi munkát végez:							
Dietetikus	20	-	10	-	-	-	-
Gyógytornász	10	-	8	1	-	-	-
Közegészségügyi-jár- ványügyi ellenőr	17	-	4	4	7	3	-
Védőnő	1	-	9	13	3	-	-

Egyéb szervezetek: Nem egészségügyi, hanem más népgazdasági ágazat szakszervezete /6 fő/,  
HNF, Polgári védelem, Anti-Alkoholista Klub  
Tudományos egyesületek: MOTESSZ /Rehab.Társ./, Fodor József Tud.Társaság  
Megjegyzés: KISZ - 3 fő jelezte a védőnők közül, hogy nincs KISZ



Államvizsga eredmények megoszlása az egészségügyi főiskola  
választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 fő közül					Összesen
	kittinő, jeles	jó	közepes	elégséges		
kényszermegoldásként választotta	25	43	26	6		/N=118/ 39
nem kényszermegoldásként választotta	21	43	29	7		/N=183/ 61
Összesen	22	43	28	7		/N=303/ 100

$$\chi^2 = 13.8159$$

$$p = < 5\%$$

Tudományos diákköri tevékenységben való részvétel az  
egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 fő közül tudományos diákköri tevékenységet		Összesen
	végzett	nem végzett	
kényszermegoldásként választotta	30	70	/N=119/ 39
nem kényszermegoldásként választotta	16	84	/N=184/ 61
Összesen	21	79	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 8,9688$$

$$p = < 1\%$$

Főiskolai szakképesítés szükségességének megítélése az egészségügyi főiskola választási módja szerint

Az egészségügyi főiskolát kényszermegoldásból választotta	100 fiatal közül a munkakör betöltéséhez a főiskolai szükségességnek tartja		Összesen
	szükségességnek tartja	nem tartja szükségességnek	
	60	40	/N=119/ 39
nem kényszermegoldásból választotta	77	23	/N=184/ 61
Összesen	70	30	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 10,605$$

$$p = < 1 \%$$

A foglalkozás társadalmi helyének megítélése -hétfoku ranglistán-  
az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	A végzett fiatalok foglalkozásuk jelenlegi		Az átlag megítélésének különbsége
	társadalmi helyét a következőként ítéli meg	Óhajtott	
kényszermegoldásként választotta	3,13	4,71	1,58
nem kényszermegoldásként választotta	3,60	5,08	1,48
Összes válaszolóra vonatkozó átlag	3,42	4,93	1,51

A választott foglalkozás társadalmi helyének megítélése  
az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 fő közül foglalkozásának társadalmi helyét, hétfoku skálán, a következőként helyezi el				Összesen
	1-3. fok	4. fok	5-7. fok		
kényszermegoldásból választotta	54	35	11	/N=113/	39
nem kényszermegoldásból választotta	39	43	18	/N=178/	61
Összesen	45	40	15	/N=291/	100

$$\chi^2 = 6.4539$$

$$p = < 5 \%$$

Szakmaváltóztatás gondolatával foglalkozók megoszlása  
az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 pályakezdő közül szakmát		Összesen
	kíván	nem tudja, illetve nem kíván	
kényszermegoldásként választotta	28	72	/N=119/ 39
nem kényszermegoldásként választotta	11	89	/N=184/ 61
Összesen	18	82	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 16.12$$

$$p = < 1\%$$

Az intézetben együttműködő kollégák jellemző viselkedésének megoszlása az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

Az egészségügyi főiskolát	100 fiatal közül a kollégák viselkedését			összesen
	pozitívnek	semlegesnek	negatívnek	
	é r t é k e l t e			
kényszermegoldásként választotta	60	30	10	/N=204/ 42
nem kényszermegoldásként választotta	73	14	8	/N=278/ 58
Összesen	70	21	9	/N=482/ 100

$$\chi^2 = 13,4229$$

$$p = < 1\%$$

Munkakör váltóztatási szándék a pályaválasztási  
döntést befolyásoló hatások szerint

	100 fiatal közül munkakörét		Összesen
	meg akarja váltóztatni	nem akarja megváltóztatni	
Az egészségügyi főiskolát választotta	13	87	/N=215/ 71
egyéni döntésre	36	64	/N= 15/ 5
szülei, tanárai tanácsára	46	54	/N= 57/ 19
orvosi egyetemi sikertelen felvételi után, átirányításra, helyette	44	56	/N= 16/ 5
könnyebb felvételt remélt, egyéb okból	22	78	/N=303/ 100
Összesen			

$$X^2 = 34.9662$$

$$p = < 5 \%$$



Munkakör változtatási szándék szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül		összesen
	meg akarja változtatni munkakörét	nem akarja megváltoztatni	
Dietetikus	33	67	/N=30/ 10
Gyógytornász	13	87	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi ellenőr.	36	64	/N=84/ 28
Védőnő	14	86	/N=150/ 49
Összesen	22	78	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 19.0587$$

$$p = < 5 \%$$

Szakmaváltóztatás gondolatával foglalkozók megoszlása  
az egészségügyi főiskola választásának módja szerint

40. tábla

Az egészségügyi főiskolát	100 pályakezdő közül szakmát		Összesen
	kíván	nem tudja, illetve nem kíván	
kényszermegoldásként választotta	28	72	/N=119/ 39
nem kényszermegoldásként választotta	11	89	/N=184/ 61
Összesen	19	81	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 16.12$$

$$p = < 1\%$$

Szakmaváltóztatás gondolatával foglalkozók aránya a  
pályaválasztási döntést befolyásoló hatások szerint

/ első helyen történt jelölések/

Egészségügyi Főiskolát választotta	100 fiatal közül szakmát		Összesen
	kíván, ill. nem tudja eldönteni	nem kíván	
	v á l t o z t a t n i		
egyéni döntésre	13	87	/N=215/ 71
szülei, tanárai tanácsára	40	60	/N= 15/ 5
orvosi egyetemi sikertelen felvétél után, átirányításra, helyette	39	61	/N= 57/ 19
könnyebb felvételt remélt és egyéb okból	19	81	/N=16/ 5
Összesen	19	81	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 24.1491$$

$$p = < 5\%$$

## Szaknaváltottatás gondolatával foglalkozók

aránya szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül szakmát		összesen
	kíván	nem kíván	
Dietetikus	23	77	/N=30/ 10
Gyógytornász	5	95	/N=39/ 13
Közegészségügyi- járványügyi- ellenőr	35	65	/N=84/ 28
Védőnő	13	87	/N=150/ 49
Összesen	19	81	/N=303/ 1000

Ebből:

-egészségügyi pályán kíván maradni  
-egészségügyi pályán kívüli kíván elhelyezkedni

31 %

69 %

$$\chi^2 = 21,4421$$

Pályaválasztás újbóli választási lehetőség esetén

szakmai végzettség szerint

Szakmai végzettség	100 fiatal közül			összesen
	ugyanerre	más	nem választott, nem tudja eldönteni hogy erre	
	a pályára nem			
Dietetikus	37	50	13	$\frac{N=30}{10}$
Gyógytornász	85	5	10	$\frac{N=39}{13}$
Közegészségügyi- járványügyi előjáró	13	67	20	$\frac{N=84}{28}$
Védőnő	53	36	6	$\frac{N=150}{49}$
Összesen	42	47	11	$\frac{N=303}{100}$

$$X^2 = 73,3860$$

$$p = < 5\%$$

Szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya a főiskolai

szakmai végzettség szükségességének  
megítélése szerint

A munkakörhöz főiskolai szak- képesítés	100 fiatal közül		összesen
	szakmát kiván változtatni	nem kíván	
szükséges	15	85	/N=213/ 70
nem szükséges	29	71	/N= 90/ 30
összesen	19	81	/N=303/ 100

$\chi^2 = 8,2416$

$p = < 1\%$

A szakmaváltoztatás gondolatával foglalkozók aránya a  
a szakterület választását első helyen befolyásoló  
tényezők szerint

A szakterület vá- lasztását befolyá- soló tényezők	100 fiatal közül szakmát változtatni		össze- sen
	nem kíván	kíván, ill. nem tudja elkövetni	
A várható munka- folyamat jellege	84	16	$N=265/87$
A szakterület tár- sadalmi elismertsége	60	40	$N=10/3$
Emberekkel való foglalkozás /gyó- gyító-megelőző jelleg/	73	27	$N=11/4$
Egyéb /tényező/ ok	53	47	$N=177/106$
Összesen	81	19	$N=303/100$

$$\chi^2 = 13,2714$$

$$p = < 1\%$$

Szakmaváltóztatási szándék az anyagi előrehaladás megítélésének függvényében

Megfelelő anyagi előrehaladást biztosítottak	100 fiatal közül szakmát		Összesen
	nem kíván	kíván	
	v á l t o z t a t n i		
látja	90	10	/N= 73/ 24
nem tudja eldönteni	85	15	/N=133/ 44
nem látja	66	34	/N= 97/ 32
Összesen	81	19	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 19.0587$$

$$p = < 1\%$$



Szakmai fejlődés biztosítottasága a főiskolai szakképesítés  
szükségessége megítélésének függvényében

A munkakör betöltéséhez főiskolai szakképesítés	100 fő közül szakmai fejlődését				Összesen
	biztosítotttnak látja	részben biztosítotttnak látja	nem látja biztosítotttnak, ill. nem tudja eldönteni		
szükséges	20	43	37	/N=213/ 70	
nem szükséges, ill. nem tudja	9	34	57	/N=90/ 30	
Összesen	16	40	44	/N=303/ 100	

$$\chi^2 = 11,0898$$

$$p = < 1 \%$$

Szakmai fejlődés biztosítottaságának megítélése  
 az Önálló feladatválasztástól függően

Önálló feladata	100 fiatal közül szakmai fejlődését			összesen
	biztosított- nak látja	részben bizto- sítottnak tartja	nem látja biztosított- nak, ill. nem tudja	
van	19	42	40	/N=244/ 81
-nincs	10	34	56	/N=59/ 19
Összesen	19	40	44	/N=303/ 100

$$X^2 = 45,54$$

$$p = < 5\%$$

Szakmai fejlődés biztosítottságának megítélése a szakmai  
továbbképzésen való részvétellel függvényében

Szakmai továbbképzésen	100 fő közül szakmai fejlődését			Összesen
	biztosítotttnak látja	részben bizto- sítotttnak lát- ja	nem látja biz- tosítotttnak, ill. nem tudja	
részt vesz	21	45	34	/N=137/ 45
nem vesz részt, ill. nem válaszolt	12	37	51	/N=166/ 55
Összesen	16	40	44	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 117,6549$$

$$p = < 1\%$$

Munkahelyi idővelátvitel a végzés évi szerinti

A felszámolt ta- nítványok befejezésének éve	100 fő közül jelenlegi munkahelyén			Összesen
	napon kívül	részen	nem	
1978	52	45	3	/N=161/53
1979	55	38	7	/N=142/47
Összesen	53	42	5	/N=303/100

$\chi^2 = 30,51$

$p = < 5\%$

Munkahelyi elégedettség a munkahelyek település  
jellege szerint

Jelenlegi munkahelyén	100 fiatal közül				Összesen
	fővárosban	d o l g o z i k		község- ben	
		megyei városban	városban		
nagyon	30	9	29	32	/N=161/ 53
részben	22	12	44	22	/N=126/ 42
nem tudja, nem	33	13	13	40	/N=15/ 5
Összesen	27	10	35	28	/N=303/ 100

Munkahelyi elégedettség a főiskolai szakképesítés  
szükségességének megítélése függvényében

A munkakör betöltéséhez főiskolai szakképesítés	100 fő közül jelenlegi munkahelyén			összesen
	nagyon jó l é r z i m a g á t	részben	nem	
szükséges	60	38	2	/N=213/ 70
nem szükséges, ill. nem tudja	39	52	9	/N= 90/ 30
Összesen	53	42	5	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 14.6955$$

$$p = < 1\%$$

Munkahelyi előzettség a munka  
fejllesztő hatásáról függően

Munkaköri feladatok szakmai fantáziáját, ötletességét	100 fiatal közül jelenlegi munkahelyén			összesen
	nagyon	részben	nem tudja, nem	
fejllesztik	57	33	5	/N=182/ 60
nem fejlesztik	49	48	3	/N=121/ 40
összesen	53	42	5	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 341,99$$

$$p = < 1\%$$

## Munkahelyi elégedettség megfelelő anyagi perspektíva függvényében

Megfelelő anyagi előrehaladását biztosítotttnak	100 fő közül jelenlegi munkahelyén			Összesen
	nagyon	részben	nem	
	jó l é r z i m a g á t			
látja	72	21	1	/N= 72/ 24
nem tudja eldönteni	56	42	2	/N=131/ 43
nem látja	36	53	11	/N=100/ 33
Összesen	53	42	5	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 30.8757$$

$$p = < 1\%$$



## Munkahelyi elégedettség a tárgyi

feltétellektől függően

Munkahelyén a tárgyi feltételek	100 fiatal közül jellemző munkahelyén			összesen
	nagyon	részben	nem tudja, nem	
	161 érzi magát			
Jók, ill. megelégedők	71	26	3	/N=118/ 39
Közepesek	52	44	4	/N=27/ 9
Rosszak	36	59	5	/N=38/ 12
nem említett	42	52	6	/N=120/ 40
összesen	53	42	5	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 107,9892$$

$$p = < 1 \%$$

munkahelyi eligazodottság a kollégák viselkedésének  
 függvényében

A kollégák ré- széről segítsé- késztséget, jó- akaratot	100 fiatal közül felmerülő munkahelyén			össze- sen
	nagyon	részben	nem tudja, nem	
tapasztal	65	33	2	/N=233/ 77
non jelez	14	73	13	/N=70/ 23
összesen	53	42	5	/N=303/ 100

$$\chi^2 = 60,297$$

$$p = < 1\%$$

OTKI EGÉSZSÉGÜGYI FŐISKOLAI KAR  
1046 Budapest, IV., Erkel u.26.

....szám

K É R D Ő I V

egészségügyi főiskolát végzettek munkájáról

1. Neme +: férfi - nő

Születési éve: . . . . .

Családi állapota +: nőtlen - hajadon - házas - özvegy -  
különváltan él - törvényesen elvált

Jelenlegi lakcíme: . . . . .

Hol lakik +: saját tulajdonu /főbérleti/ lakásban - szülei-  
nél /korábbi eltartónál/ - rokonoknál - albérletben - egyéb  
helyen, mégpedig: . . . . .Munkahelye segítette-e -esetleges- lakásproblémájának  
megoldásában +: igen - nemHa igen, milyen jellegű volt a segítség: . . . . .  
. . . . .

2. A főiskola szakának megnevezése, ahol végzettségét szerezte:

. . . . . mely évben: . . . . .

3. Mi befolyásolta abban, hogy a főiskolára kérje felvételét  
/több tényezőt is jelölhet, ez esetben kérjük, hogy fontos-  
sági sorrendben sorszámozza válaszait/ +:egyéni döntése  - szülei tanácsa  - tanárai javaslata  
 - itt remélte leginkább, hogy felveszik  - egyéb  
meggondolásból választott, mégpedig: . . . . .

. . . . .

4. A választott szakterületen mi vonzotta /fontossági sorrend-  
ben sorszámozza meg a válaszokat/ +:a /várható/ munkafolyamat jellege  - a szakterület társa-  
dalmi elismertsége  - a munka anyagi elismertsége  -  
egyéb, és pedig: . . . . .

. . . . .

5. Főiskolai tanulmányai idején hol lakott +: otthon /szüleinél, eltartójánál/ - rokonainál - diákokotthonban - albérletben - egyéb helyen, mégpedig: . . . . .

---

6. Főiskolai tanulmányai alatt részesült-e társadalmi tanulmányi ösztöndíjban +: igen - nem  
Ha igen, hányadik félévtől: . . . . .

---

7. Főiskolai tanulmányai alatt folytatott-e tudományos diákköri tevékenységet +: igen - nem  
Ha igen, milyen témakörben: . . . . .

---

8. Milyen eredménnyel fejezte be főiskolai tanulmányait /államvizsga átlaga/: . . . . .

---

9. Főiskolai tanulmányai alatt milyen munkakörben való elhelyezkedést tervezett +:  
tanszéki oktató - tudományos kutató - a végzett szaknak megfelelő gyakorlati tevékenység - egyéb, mégpedig: . . . . .  
. . . . .

---

10. Hogyan helyezkedett el +:  
szervezetten - ösztöndíj alapján - egyénileg-pályázattal - egyéb módon, mégpedig: . . . . .

---

11. Ha tanulmányai idején intézménytől társadalmi ösztöndíjat kapott  
a/ első munkahelye megegyezett-e az ösztöndíjat folyósító szervvel +: igen - nem  
b/ ha nem az ösztöndíjat folyósító szervnél dolgozik, miért nem +: nem tudtak a szakképzettségének megfelelő munkakört biztosítani - anyagilag hátrányos helyzetbe került - egyéb okból, mégpedig: . . . . .

---

12. Tanulmányai befelyezése óta folyamatosan dolgozik-e +:  
igen - nem  
Ha nem, mi volt a megszakítás oka: . . . . .

---

13. Tanulmányai befelyezése óta hányadik munkahelyén dolgozik:  
. . . . .

---

14. Jelenleg hol dolgozik:  
a/ munkahely megnevezése, címe: . . . . .  
. . . . .  
b/ munkaköre /a beosztást, felettesét is jelölve, tényleges  
tevékenységét írja le röviden/: . . . . .  
. . . . .  
. . . . .  
. . . . .  
. . . . .  
. . . . .  
c/ havi munkabére: . . . . . Ft  
d/ munkahelyétől származó egyéb jövedelem /jutalom, pótlék,  
stb./ havi átlaga: . . . . . Ft  
e/ munkakörének ellátásához szükséges-e főiskolai szakképe-  
sítés +: igen - nem  
f/ ha igen, összhangban van-e szakmai felkészültsége a je-  
lenlegi munkakörében végzett munkájával +: igen - nem -  
részben

---

15. Eddigi tapasztalatai alapján, a főiskolán tanult tantárgyak  
közül melyeket tudja leginkább hasznosítani ?  
a/ elsősorban: . . . . .  
b/ másodsorban: . . . . .  
c/ harmadsorban: . . . . .

---

16. Eddigi tapasztalatai alapján, a főiskolán tanult szaktár-  
gyak közül melyiket tudja legkevésbé hasznosítani: . . . . .  
. . . . .  
miért? . . . . .

---

17. Hogyan fogadták vezetői a munkahelyén /több tevékenységet is jelölhet, ez esetben kérjük, hogy fontossági sorrendben sorszámozza a válaszait/ +:

beutatták munkatársainak  - ismertették a munkahely szervezetét, feladatait  - ismertették saját munkafeladatait  - munkaköri leírást adtak  - elmondták a dolgozók jogait  - kijelöltek egy tapasztalt szakembert, aki folyamatosan bevezette a munkakörbe  - egyéb, éspe dig: . . . . .

---

18. Van-e önálló munkafeladata +: igen - nem

---

19. Hajtott-e végre olyan önálló munkafeladatot, amelyért elismerést, dicséretet kapott +: igen - nem

---

20. Jelenlegi feladata főként mely adottságait igényli és fejleszti /több adottság jelölésekor kérjük, hogy fontossági sorrendben sorszámozza válaszait/ +:

vezetőkészség  - szakmai ötletesség  - kötelességérzet  - türelem  - szakmai lelkesedés  - alkalmazkodás a munkatársakhoz  - alkalmazkodás a vezetőkhez  - szervezőkészség  - szakmai fantázia /alkotókedv és ötletek/  - precizitás  - önfegyelem  - harciasság  - szakmai igazságérzet  - egyéb, éspe dig: . . . . .

---

21. Az intézet keretében együttműködő fiatalok, kollégák viselkedésére, magatartására jellemző +: segítőkészség - óvatosság - fölényesség - szakmai lelkesedés - közönyösség - jóakarát - egyéb: . . . . .

---

22. Jelenlegi munkahelyén:

a/ Tagja-e:

KISZ-nek +: igen - nem

MSZMP-nek +: igen - nem

Orvos Egészségügyi Dolgozók Szakszervezetének +:

igen - nem

Más társadalmi szervnek: . . . . .

b/ Végez-e társadalmi munkát +: igen - nem

Ha igen, milyen jellegű: . . . . .  
. . . . .

---

23. Jól érzi-e magát munkatársai között +: igen, nagyon jól -  
csak részben érzi jól magát - nem érzi jól magát

---

24. Jelenlegi munkahelyén:

a/ szakmai fejlődését biztosítva látja-e +: igen - részben -  
nem - nem tudja

b/ anyagilag megfelelő előrehaladási lehetőséget lát-e +:  
igen - nem - nem tudja

---

25. A következő hétfoku létrán felül a legmegbecsültebb, alul a  
legkevésbé megbecsült foglalkozások helyezkednek el.  
Kérjük + jellel jelölje meg, hogy saját foglalkozását melyik  
létrafokra helyezné.

	Az emberek véleménye szerint hol helyez- kedik el az Ön fog- lalkozása jelenleg?	Az Ön véleménye szerint mit tartana igazságosnak, hol helyezkedjen el az Ön foglalko- zása?
A legtöbb társadalmi megbecsülésben ré- szesülők	7. . . . . 6. . . . . 5. . . . . 4. . . . . 3. . . . .	7. . . . . 6. . . . . 5. . . . . 4. . . . . 3. . . . .
A legkevésbé társa- dalmi megbecsülésben részesülők	2. . . . . 1. . . . .	2. . . . . 1. . . . .

---

26. Van-e intézetén /munkahelyén/ kívül egyéb jövedelme /helyet-  
tesítés, másodállás, félállás, szerződés, egyéb/ +:igen-nem  
Ebből származó havi jövedelmének átlaga: . . . . . Ft

---

27. Ha újramezhetné, milyen pályára menne: . . . . .  
. . . . .

---

28. Jelenleg részt vesz-e szakmai továbbképzésben +: igen - nem  
Ha igen +: saját szakán, szervezett továbbképzésben - saját  
szakán, egyénileg - más területen, mégpedig: . . . . .  
Ha nem, ezirányu további tervei: . . . . .  
. . . . .
- 

M e g j e g y z é s e k

Előző kérdéseinken felül várjuk egyéb közléseit, megjegyzéseit is, melyekben kérjük figyelembe venni az alábbi szempontokat:

1. Szándékában áll-e munkakörét megváltoztatni +: igen - nem  
Ha igen, miért. . . . .
2. Szakmája területén milyen munkakörben dolgozna legsziveseb-  
ben: . . . . .
3. Irja le véleményét a jelenlegi munkafeltételeiről: . . . . .  
. . . . .  
. . . . .
4. Milyen szakmai problémák foglalkoztatják Önt jelenleg: . . . . .  
. . . . .  
. . . . .
5. Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében: . . . . .  
. . . . .  
. . . . .
6. Foglalkozik-e Ön jelenleg a szakmaváltoztatás gondolatá -  
val +: igen - nem  
Ha igen, milyen szakmát szeretne elérni: . . . . .



2./1.sz. melléklet

Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében?

<u>Dietetikusok</u>	/N=30/	
Válaszok:	száma	%
<u>1. Munkaidő kihasználás</u>	18	60
- sok adminisztráció	7	
- tálalás	4	
- hidegvacsora tálalás	1	
- beteglétszám begyűjtése a fekvőbeteg-osztályokról	1	
- ételkártyák összerakása	1	
- nagy munkaterhelés	1	
- főiskolai végzettséget nem igénylő munkák 60-70 %	1	
- osztályos dietetikus beosztás	1	
- anyagkiszabás	1	
<u>2. Emberi kapcsolatok</u>	11	~ 37
- rossz kapcsolat a vezető diétásnővérrel	2	
- minden körülmények között alkalmazkodni kell a vezetőhöz	1	
- hierarchiában való elhelyezkedés	2	
- munkatársakhoz való alkalmazkodás	1	
- nincs szakmai irányítás	1	
- az emberek nem adequat bírálata	2	
- a hivatás el nem ismerése	2	
<u>3. Egyéb</u>	2	~ 7
- rossz munkafeltételek	1	
- erőltetett, nem kellően előkészített korszerűsítés, melynek nincs eredménye	1	

Összes válasz: 31.  
Egy főre jutó válasz: 1,03

## 2./2. sz. melléklet

Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében?

Gyógytornászok

/N=39/

Válaszok:

száma

%

1. Munkaidő kihasználás

16

41

- adminisztráció 1
- nagy munkaterhelés, időhiány 8
- sok gyaloglás a fekvőbetegosztályok között 2
- rutinmunka 1
- paraffin pakolás adása /nem gyógytornászi feladat/ 1
- két műszakban való dolgozás 1
- helyettesítések 2

2. Emberi kapcsolatok

9 ~ 23

- részlegvezetői tevékenység 1
- körülötte dolgozók meg nem becsülése 1
- kórházi hierarchiában nincs meg a helye 3
- szakmai lelkesedés letörése 1
- alkotó fantázia kibontakozásának megakadályozása 1
- szakma elismertetése kollégákkal 1
- egyedül dolgozik 1

3. Munkafeltételek

7 ~ 18

- túlzásfoltosság 3
- munkafeltételek hiánya 4

4. Egyéb

3 ~ 8

- olyankor is tornáztatni kell a beteget amikor már felesleges, nincs értelme 1
- súlyos állapotban lévő betegeken keveset tud segíteni 1
- GYES után nehéz pótolni a kiesést 1

Összes válasz: 35

Egy főre jutó válasz: 0,89

Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében?

Közegészségügyi-járványügyi ellenőrök

/N=84/  
száma %

Válaszok

1. Munkaidő kihasználás

41 ≈ 49

- sok adminisztráció, jelentés 13
- felmérések 1
- alacsonyabb szintű ismeretet kívánó munka 8
- egyhangu munka 1
- kevés a munka 1
- látzatmunka 2
- felesleges munka 1
- rutin, kötelező ellenőrzések 2
- tomatók, közutak ellenőrzése /nem történik semmi/ 2
- közlekedés miatti időkiesés 1
- kiszállások 9

2. Emberi kapcsolatok

23 27

- tekintélyhiány /előírások betartásának is akadálya/ 3
- előítélet 1
- kevés megbecsülés /ügyfelek, felettesek, kollégák, orvosok/ 5
- érdekeltség hiánya 1
- változtatásokért folytatott hiábavaló küzdelem 1
- segítség visszautasítása 1
- bürokratikus ügyintézés 2
- mások gondolatainak megvalósítása 1
- sokadik felügyeleti szerv 3
- megyei KÜJÁL irreális követelése 1
- fiatal és idősebb kollégák közötti véleményeltérés 1
- karrierizmus 1
- protekcionizmus 2

3. Önálló munkakör hiánya

7 8

- önálló munka hiánya /nem adhat ki tervbírálatot, pedig ő végezte a helyszíni szemlét, nem járhat el előadóként egy ügy gyors intézésében/ 5
- főiskolát végzettek munkakörét nem határozták meg meg 1
- nincs perspektíva 1

4. Egyéb

7

8

- tanács művelődési osztályát kellene büntetni /iskolaeü./, holott a KÜJÁL is tanácsi intézet 1
- vállalatok a környezetvédelem kérdését nem komplexitásban kezelik 1
- munkahelyén túlzsúfoltság van /pl. 15 m<sup>2</sup>/7 fő/ 2
- nincs főállású üzemi orvos, így a szervezésnél problémák vannak 1
- alkalmatlannak érzi magát a munkára 1
- fásult, semmi nem terhes 1

Összes válasz száma: 78  
Egy főre eső válasz: 0,92

Mit tart Ön terhesnek leginkább jelenlegi munkakörében?

<u>Védőnők</u>	<u>/N=150/</u>	
	száma	%
<b>1. <u>Munkaidő kihasználás</u></b>		
- statisztikai jelentések	4	99 66
- sok adminisztráció /mely egyben szakmai mérce is/	62	
- szoros időbeosztás /nem jut idő terheslátogatásra, iskoláskorúak családlátogatására/	10	
- kötött munkaidő, legyen kötetlen	3	
- számszerű szemlélet /terhes, családlátogatás/	7	
- terhestanácsadáson formai részvétel	7	
- váratlan családlátogatás	6	
<b>2. <u>Emberi kapcsolatok</u></b>	19	12
- több felettes	3	
- függőségi viszony	1	
- tanács VB passzivitása a fejlesztéssel szemben	3	
- állandó egyoldalú alkalmazkodás	2	
- véleménykülönbségek orvos, védőnők között	2	
- orvosok, kolléganők fölényessége, közömbössége	4	
- megbecsülés hiánya	3	
- hátrányos helyzet idősebb kollégákkal szemben	1	
<b>3. <u>Munkafeltételek</u></b>	22	15
- közlekedés /télien kerékpár, gyalog, naponta/	9	
- rossz tárgyi feltételek	6	
- rossz személyi feltételek	1	
- nagy körzet, helyettesítés	6	
<b>4. <u>Önálló munkakör hiánya</u></b>	14	9
- önállóság hiánya	9	
- szolgái munka	1	
- túlképzettség	4	
<b>5. <u>Tisztasági vizsgálatok</u></b>	10	≈ 7
- iskolában /iskolaeső.munka/	7	
- ovodában	3	

6. <u>Cigányokkal való foglalkozás</u>	4	≈	3
7. <u>Kevés fizetés</u>	2		1
8. <u>Egyéb</u>	6		4
- kudarcok	1		
- tehetetlenség érzése /emberek szociális problémáinak meg nem oldhatósága miatt/	1		
- gondozottak, munkatársak hangulatának változása	1		
- beszűkült szakmai tudat	1		
- zacskós tej hiánya	1		
- még be kell járni	1		

Összes válasz: 176

Egy főre eső válasz szám: 1,16

## 3./1.sz. melléklet

Milyen szakmai problémák foglalkoztatják jelenleg?

<u>Dietetikusok</u>	/N=30/	
Válaszok	száma	%
<b>1. <u>Speciális diéták</u></b>	10	33
- cukorbeteg egyéni ellátása	4	
- sebészeti betegek dietoterápiája	2	
- asztmás betegek tartósítószer mentes diétája	1	
- obesitas dietoterápiája	1	
- vesebetegek diétájának javítása	1	
- olimpiára készülő sportolók diétája	1	
<b>2. <u>Szervezési kérdések</u></b>	8	≈ 27
- diétás gondozás szervezés	1	
- cukorbeteg gondozása	1	
- egyéni tálcás tálalás	1	
- hidegvacsora feltételeinek megteremtése	1	
- egységes /új/ diétás rendszer bevezetése a kórházban	4	
<b>3. <u>Elméleti kérdések</u></b>	8	27
- dohányzás, érelmeszesedés kapcsolata	1	
- obesitas	1	
- nyersanyagok, készételek tápanyagtartalmának vizsgálata	1	
- tápanyaghasznosítás beteg/egészséges szervezetben	1	
- gyógyszerhatás, diéta összefüggései	1	
- hogyan lehetnek sokoldalubb szakmai - nácsadást folytatni	3	
<b>4. <u>Szenléletváltoztatás</u></b>	7	23
- individuális betegétkeztetés megvalósítása	2	
- főiskolán tanultak gyakorlatban való alkalmazása	2	
- különböző elképzelések közelítése egy-egy diétáról	1	
- dolgozók hiányos dietetikai ismeretei	1	
- kórházvezetés érdektelensége a szakma iránt	1	

5. <u>Technológiák</u>	6	20
- fehérjekoncentrátum felhasználása a betegélelmezésben	3	
- egyes diétákon belüli változatosabb étrend	2	
- GG diéta változatosabbá tétele	1	
6. <u>Dietetikusai munka</u>	4	13
- GYES utáni munkábaállítás	1	
- segítség elképzeléseink megvalósításához	1	
- szállításkor ne vesszen el az étel	2	

Összes válasz: 46

Egy főre eső válasz: 1,53



Milyen szakmai problémák foglalkoztatják jelenleg?

Gyógytornászok

/N=39/

Válaszok

száma %

1. Speciális tornák

10 % 27

- mozgássérültek mozgásfejlesztése 1
- értorna megszervezése 1
- mozgássérült újszülöttek kezelése 1
- infarktusos torna 1
- mozgásterápia alkalmazása a pszichiátriai betegeknél 1
- apoplexiások gyógytornája 2
- légzőszervi betegek rehabilitációja 1
- terhéstorna rendelőintézeti bevezetése 1
- neurológiai megbetegedéseknél gyógytorna 1

2. Gyógytornászi munka

9 23

- munkakörből adódó lehetőségek felismertetése másokkal 2
- alkalmazott művészi tornát kívánja megtanulni 1
- szakmai továbbképzés lehetősége 2
- szakmai konzultáció lehetőségének megteremtése 2
- nem ismerheti meg a betegeket, mivel állandóan változik a munkahelye a helyettesítések miatt 1
- nincsenek szakmai problémái, mivel rosszak a munkafeltételek 1

3. Módszerekre vonatkozóak

7 % 8

- kötőszöveti massage módszere, elmélete 1
- egyénre adaptált, gyors terápia módszer 1
- kontrakturák oldása 2
- vizalatti torna, mivel most indult be 1
- négycsatornás variostimulator kezelése 1
- gyógytorna anyagát modern gimnasztikával bővíteni 1

4. <u>Szervezési kérdésekre vonatkozóak</u>		7	~	18
- adott feltételek mellett megfelelő ellátás		1		
- egy főre jutó beteglétszám /optimális/		1		
- gyermekrehabilitáció személyi, tárgyi feltételei		1		
- felnőttrehabilitáció megszervezése		1		
- vidéki romlott betegek ellátása		1		
- utókezelések megoldása		2		
5. <u>Emberi kapcsolatokra vonatkozóak</u>		4		10
- felnőtt betegember lélektani kérdései		2		
- traumatológusokkal, gyógytéstnevelőkkel, konduktorokkal szorosabb szakmai kapcsolat kiépítése, együttműködés		2		
6. <u>Elméleti kérdések</u>		4		10
- szülési sérülések		1		
- Rtg leletek értékelése /betegek igényelnék/		1		
- főiskolán tanultak összehasonlítása a gyakorlattal		1		
- reumatológiában kíván elmélyedni		1		

Összes válasz száma: 41  
 Egy főre eső válasz szám: 1,05

Milyen szakmai problémák foglalkoztatják jelenleg?

<u>Közegészségügyi-járványügyi ellenőrök</u>		<u>/N=84/</u>	
Válaszok		száma	%
<u>1. Közegészségügyi-járványügyi ellenőri munkára vonatkozóak</u>		15	≈ 19
- továbbképzés biztosítása	1		
- több hatáskör, jogkör, önállóság /jegyzőkönyvben rögzítettek végrehajthatósága, helyezni bírságot/	5		
- több megbecsülés kivívása	1		
- partner legyen a vitákban	1		
- hatékonyabb megelőző munka	2		
- önálló felmérések /rehabilitáció, szoc./	3		
- sajnos rutinfeladatokra irányulnak	2		
<u>2. Preventív munkára vonatkozóak</u>		13	15
- hulladékok ártalmatlanítása	1		
- szennyvíz elhelyezés /regionális vérkeringésbe bevont községeknél/	1		
- vízvédelem, vizellátás	1		
- /egyéni/ védőeszközök, felszerelések tökéletesítése	2		
- zaj- és vibrációs ártalmak /közlekedés/	2		
- foglalkozási ártalmak /kémiai, klimatikus/	2		
- betegségek /fert. és nem fert./ és környezet kölcsönhatása	3		
- aktuális járványügyi kérdések	1		
<u>3. Hivatalos előírásokra vonatkozóak</u>		7	8
- betartás, rossz értelmezés	6		
- elavultság	1		
<u>4. Rossz higiénés viszonyokra vonatkozóak</u>		7	8
- gyermekintézményekben	3		
- strandfürdőkben	1		
- cigányok között /tetvesség/	2		
- régi épületekben	1		
<u>5. Csirátlanításra vonatkozóak</u>		3	3
- inkubátorok hatékonyabb fertőtlenítése	1		
- kifőzések megszüntetése kórházban	2		

<b>6. <u>Szenléletváltoztatásra vonatkozók</u></b>	<b>3</b>	<b>3</b>
- dolgozóknál /exporthigienes szabályok/	1	
- lakosságnál /környezetvédelem, higie- ne/	1	
- ovodások, iskolások életmódjára vonat- kozóan	1	
<b>7. <u>Egyéb</u></b>	<b>7</b>	<b>8</b>
- új módszerek bevezetése a genetikai laboratóriumi munkában	1	
- izotóp metodikák	1	
- cardiológiai diagnosztika	2	
- intézetek között kollaboráció	1	
- szerződésének meghosszabbítása	1	
- nincs rá igény	1	

Összes válasz: 53

Egy főre eső válasz: 0,63

3./4.sz. melléklet

Milyen szakmai problémák foglalkoztatják jelenleg?

<u>Védőnők</u>	<u>/N=150/</u>	
Válaszok	száma	%-a
<u>1/ Terhességre vonatkozóak</u>	40	27
- vállalás	1	
- életmód /torna, károsító tényezők/	7	
- felkészítés fájdalom mentes szülésre	2	
- jobb terhesgondozás	8	
- terhességi anaemia	2	
- veszélyeztetettek /bizonyos munkahelyeken/	3	
- fejlődési rendellenességek korai felismerése	5	
- koraszülések /ok, megelőzés, gondozás/	12	
<u>2/ Csecsemőkorra vonatkozóak</u>	24	16
- helyes táplálási gyakorlat megvalósítása	14	
- fejlődés és azt befolyásoló tényezők	4	
- veszélyeztetettek	1	
- korai csecsemőhalandóság	3	
- központi csecsemő vizellátás megszervezése	1	
- gyógyszerelés	1	
<u>3/ Védőnői munkára vonatkozóak</u>	21	14
- továbbképzés kilátástalansága	5	
- saját célkitűzések megvalósíthatósága	1	
- főiskolán tanultak érvényesítése	1	
- bizalmatlanság leküzdése	1	
- társadalmi elismertetés	1	
- munkaköri leírás megváltoztatása	1	
- önállóbb védőnői munka	2	
- orvos-, védőnőképzés összehangja	1	
- hatékonyabb munka /prevenció tökéletes./	3	
- hatékonyság mérése	1	
- nincs lehetőség gyerekgyógyászati konzult.	1	
- látogatások közötti holtidő csökkentése	1	
- kevés a csecsemő a körzetben	1	
- nehéz látogatni a bölcsődéket	1	

<b>4/ <u>Egészségnevelésre vonatkozók</u></b>	<b>20</b>	<b>13</b>
- általában	2	
- tematika adaptálása a gyermekek életkorához	2	
- nagyobb méretű összefogás az egészségnevelés terén	1	
- alacsony egészségneveltségi szint szakmunkásképzőben	1	
- helyes táplálkozási szokások kialakítása	3	
- fogamzásgátlás kérdései /nem kívánt terhesség megelőzése/	2	
- családtervezés	1	
- családi életre nevelés az iskolában	2	
<b><u>Felnőttnevelés kérdései</u></b>		
- egészségkultúra terjesztése, fejlesztése	1	
- gondozási, nevelési szemlélet megváltoztatása	3	
- befolyásolás nehézsége	1	
- gondolkodásmód megváltoztatása /mentálhyg./	1	
<b>5/ <u>Gyermekkorra vonatkozók</u></b>	<b>13</b>	<b>≈ 9</b>
- egészséges életmód	1	
- érettségben /szellemi, fizikai/ lemaradás, iskolaérettség	2	
- hatékonyabb gondozás	1	
- neurotikus gyermekek gondozása	2	
- veszélyeztetettek sorsa	2	
- praepubertás, pubertás kori beilleszkedési zavarok	3	
- állami gondozásba vétel	1	
- örökbefogadás veszélyei	1	
<b>6/ <u>Anyatejes táplálás /háttérbe szorulás okai, propagálás/</u></b>	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>7/ <u>Cigánykérdés /eredményesebb együttműködés, fogamzásgátlás, koraszülések megelőzése/</u></b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>8/ <u>Iskolaegészségügyi munka színvonalának emelése</u></b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>9/ <u>Születés, szülés</u></b>	<b>3</b>	<b>2</b>
- születésszám csökkenése	2	
- területi szülések kiküszöbölése	1	

<b>10/ <u>Egyéb kérdések</u></b>		<b>18</b>	<b>12</b>
- meddőség pszichoterápiás kezelése	1		
- házasság előtti tanácsadás létjogosultsága	1		
- alaposabb szűrővizsgálatok /ovodai, nőgyógyászati/	1		
- AFP meghat. folyamata, lényege, eredményessége	1		
- bőrbetegségek felismerése	1		
- alkalmazott gyógyszerterápia	1		
- elmélet és gyakorlat ellentéte	1		
- genetikai kérdések	1		
- krónikus betegek gondozása	2		
- gyakorlati vezetés és szervezés	1		
- gyermeklélektani kérdések	1		
- érnaevusok keletkezése	1		
- légúti megbetegedések megelőzése	1		
- pszichológiai, szociális problémák	1		
- tünettani kérdések	1		
- tetvesség megszüntetése	1		
- vitium cordis congenitalis	1		

Összesen: 158 válasz  
 Egy főre eső válasz: 1,05

## 4.sz. melléklet

PályaelhagyókDietetikusok: 0Gyógytornászok:

/N=39/

B: 1 fő 2 %

Közegészségügyi-járványügyi  
ellenőrök:

/N=84/

A: 4 fő

B: 4 fő

C: 2 fő

Összesen: 10 fő 12 %

Védőnők:

/N=150/

B: 1 fő

C: 3 fő

Összesen: 4 fő 3 %

Jelölések:A = az egészségügyi pályát és a választott munkakört  
elhagyókB = az egészségügyi pályát elhagyó, de a szakképzett-  
ségének megfelelő munkakörben dolgozóC = egészségügyben dolgozó, de nem a szakképzettségnek  
megfelelő munkakörben



## 5./1.sz. melléklet

A munkahely személyi környezetére vonatkozó kedvezőtlen megítélések

	esetszám
<u>Dietetikusok</u>	
- A kollegák utját állják kezdeményezéseinek	1
- Alacsonyabb képesítést igénylő munka végzése	1
- A főiskolai tudásra nem tartanak igényt	1
- Lekezelően nyilatkoznak a főiskolásokról	1
- Nincs megfelelő irányítás	1
- Intézeti hierarchia állandóan változik	1
- A "középkádereknél" állandó feszültség a diétákra vonatkozó utasítások miatt	1
- Rossz a légkör	1
- Ritkán konzultál vele az orvos	1
- Az orvosok csak a legismertebb diétákat ismerik, így feszültség van emiatt	1
- Létszámhiány	2

## 5./2. sz. melléklet

A munkahely személyi környezetére vonatkozó kedvezőtlen megítélések

	esetszám
<u>Gyógytornászok</u>	
- Orvosi segítség nincs	1
- Vezetés nem becsüli őket	2
- Nincs kellő irányítás	1
- Nincsenek megfelelő tudásu beosztottak	1

5./3.sz. melléklet

A munkahely személyi környezetére vonatkozó kedvezőt-  
len megítélések

esetszám

Közegészségügyi-járványügyi ellenőrök

- A "diplomásoknak" nem jelent semmit a főisko-  
lai végzettség, olyan a megbecsülés is 1
- A főiskolai képzés mögött 10 éves a lemará-  
dás anyagi és létszám területén 1
- Döntéshozatalba nem vonják bele, régebbi dol-  
gozókat alacsonyabb szakképesítéssel előnybe  
részesítenek 1
- Nincs hatósági jogköre, ami a hatékony munká-  
hoz szükséges lenne, így nehéz a szemlélet-  
változtatás 1
- Bizonytalanság érzete van munkakörének meg-  
határozatlansága miatt 1
- Mellérendelt kolleganője a főnöke, aki nem ad  
kellő önállóságot 1
- Más szervekkel való együttműködés gyenge,  
vagy nincs 1
- A munkahelyi vezetés, a munkahelyi légkör  
nem jó 1
- Kevés a szakképzett munkaerő 1
- Egyedül lát el járványügyi feladatokat, a  
sokrétűség felezinössé teszi az összmunkát 1

5./4. sz. melléklet

A munkahely személyi környezetére vonatkozó kedvezőtlen megítélések

esetszám

Védőnők

- |   |   |
|---|---|
| - Nem ismerik el a főiskolai végzettséget, nem elég önálló                | 5 |
| - Megtűrtnek érzi magát /1 iróasztala van/                                | 1 |
| - Orvosok közömbösek, kolleganőkből hiányzik a lelkesedés                 | 1 |
| - Gyanakvás orvosok részéről, mivel bizonyos témákban tájékozottabb náluk | 1 |
| - A gondozott cigányok elmaradottak, sokszor a biztonságát veszélyeztetik | 2 |
| - Munkahelyi vezető módszereivel elégedetlen, több irányítást igényelne   | 1 |
| - Neki kell takarítani, mivel nincs takarítónő                            | 1 |
| - Gyakori az orvoscsere, gyermekorvosi állás betöltetlen                  | 2 |

VI. IRODALOMJEGYZÉK

1. Allport, G.W.: A személyiség alakulása. Gondolat. Bp., 1980. 599 o.
2. Argyle, Michael: Munkahelyi szociálpszichológia. Mezőgazdasági Kiadó, Bp., 1981. 126 o.
3. Ádám Péter: A pszichikumról általában. In. = Általános pszichológia. / Szerk.: Dr. Kelemen László/. KLTE. Kézirat. Tankönyvkiadó, Bp., 1974. 29-31. o.
4. Ágoston György: Neveléstudomány. Tankönyvkiadó, Bp., 1973. 320 o.
5. Balogh József: A munkahelyi beilleszkedés szociológiai problémái. In. = Munkahelyi beilleszkedés. Ankét. MTESZ SZVT Ergonómiai bizottsága és a MŰM OPTI közös rendezésében. / Szerk.: Bánkutiné Csór Éva / MTESZ HNy. Kézirat. OPK. 1975. 91 o.
6. P. Balogh Katalin- S. Gergencsik Eszter: Pedagógia-pszichológia. ELTE. Tankönyvkiadó, Bp., 1977. 142 o.
7. Bartha Lajos: Pszichológiai értelmező szótár. Akadémia. Bp., 289 o.
8. Bábosik István: Személyiség és pszichológia. Tanulmányok a neveléstudomány köréből. 1871. Akadémia, Bp., 1972. 37-67. o.
9. Bánlaky Pál: Buktatók a startnál. Pályakezdő értelmiségiek beilleszkedésének nehézségei kisvárosokban. = Valóság, 20. évf. 1977. 10. 61-72. o.
10. Beck Tamás: A vállalatvezető szempontjai. = Magyar Tudomány, 1980. 6. 453-454. o.
11. Benedek Andrásné: Az üzemtechnikusok beilleszkedése. = Felsőoktatási Szemle, 25. évf. 1976. 7-8. 408-412. o.

12. Buda Béla-Havas Ottóné: A felnőttkor küszöbén. Tankönyvkiadó, 1974. 297.o.
13. Csalog Judit: Ki közvetít? = Élet és Irodalom, 25.évf., 1981.6.5.o.
14. Csirezka János: A pályaválasztási tanácsadás mint tudományos tevékenység. In. = Pszichológiai Tanulmányok V. Akadémia, Bp., 1963. 343-359. old.
15. Csirezka János: Pályaadaptáció. = Magyar Pszichológiai Szemle, 123.évf., 1966.1-2. 130-133.o.
16. Csirezka János: Pályalélektan. Gondolat. Bp., 1966. 271 o.
17. Csirezka János: Ifjak és felnőtt dolgozók várható reakciói munkahelyi sérelmekre. Pszichológiai Tanulmányok, VI. Akadémia, Bp., 1964. 351-364.o.
18. Dance István: Pályakezdő szakmunkások elképzelése a jó szakmukról és önmagukról. = Szakmunkásnevelés, 29.évf., 1978.1. 24-26.o.
19. Déri Miklósné: Képzési struktúra, munkaköri struktúra. Felmérés néhány felsőoktatási intézményben diplomát szerzett pályakezdő körében. FPK. Bp., 1976. 3-52.o.
20. Déri Miklósné: Pályakezdő diplomások az NDK-ban, Csehszlovákiában és a Lengyel Népköztársaságban. = Felsőoktatási Szemle, 27.évf., 1978.10. 627-633.o.
21. Déri Miklósné: Pályakezdő diplomások nemzetközi összehasonlító vizsgálata. = Felsőoktatási Szemle, 29.évf., 1980.6. 321-333.o.
22. Déri Miklósné: -Szilágyi Klára, J. -Völgyesi Pál: Pályakezdő műszaki és agrárértelmiségiek szociológiai és pszichológiai vizsgálata I. = Ergonómia, 13.évf., 1980. 58-65.o.

23. Duró Lajos: A személyiség megismerése hivatástudat alakító hatásának vizsgálata. = Magyar Pszichológiai Szemle, 24. évf. 1967. 4. 513-526. o.
24. Duró Lajos: A pályaválasztási értékorientáció mint pszichológiai probléma. In. = Vizsgálatok a pályaválasztási értékorientáció körében. /Szerk.: Dr. Duró Lajos-Dr. Zakar András/. Bács-Kiskun megyei Pályaválasztási Tanácsadó Intézet és Pedagógiai Továbbképző Intézet, Kecskemét, 1980. 107 o.
25. Erdész Tiborné- Szabolcsi Szabolcs: Pályaválasztás-pályakezdés, ifjú diplomások. Fővárosi Pályaválasztási Intézet- Felsőoktatási Pedagógiai Kutató Központ, 1970. 98 o.
26. Fejlődélelektan és pedagógiai pszichológia. MSZMP Esti Egyetem szakosító tagozatának tananyaga. Kossuth, Bp., 1977/78. 444 o.
27. Filozófiai Kiszólexikon. Kossuth, Bp., 1970. 299-304. o.
28. Galperin, P. J.: A pszichológia tárgya. Gondolat, 1980. 219 o.
29. Garai László: A szocializáció mint a személyiség intellektuális és emocionális fejlesztése. In. = Szociológiai kutatások Magyarországon. Akadémia, Bp., 1976. 279-319. o.
30. Gazdag Miklós-Weitner Tamás: A vezetés emberi tényezői. Közgazdasági- és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1968. 374 o.
31. Gazdag Miklós: A vezetés pszichológiai kérdései. = Egészségügyi Munka, 23. évf. 1976. 2. 49-53. o. 3. 73-78. o.
32. Gábor István: Hivatás. = Köznevelés, 32. évf. 1976. 30. 10. o.

33. Gál Györgyné: Fiatal pedagógusok társadalmi helyzet-állása. = Felsőoktatási Szemle, 25.évf. 1976. 7-8. 405-412.o.
34. Gegesi Kiss Pál: A személyiségről. = Magyar Pszichológiai Szemle, 20.évf. 1963. 2. 195-205.o.
35. Celléri Péter: A pályapresztizs-jelenség. Pszichológiai Tanulmányok, XV. Akadémia, Bp., 1979. 435-449.o.
36. Gyarmati Szabó Éva: Megezerették a munkájukat. = Pedagógusok Lapja, 36.évf. 1980. 4. 23-24.o.
37. Hanák Katalin: Néhány megjegyzés a "Uses and gratifications" kutatásokról. = Szociológia, 1981. 1. 89-96.o.
38. Harsányi István-Gyökér Irén: Szervezési és vezetési fogalmak értelmezése. Kézirat, Tankönyvkiadó, Bp., 1978. 196 o.
39. Horváth Lajos: A követelmények tudatosulási szintje és generalizációja. In. = A szocialista személyiség nevelése és a közösség. Magyar Pedagógiai Társaság, Bp., 1970. 400-410.o.
40. Havas Ottóné: Pályakezdők. Kossuth, Bp., 1972. 88 o.
41. Jáki László: Fiatal diplomások szakmai és társadalmi beilleszkedésének problémái. In. = Bevezetés a felsőoktatásban. / Szerk.: Palovecz János / Felsőoktatási Kutatóközpont, Magyar Pedagógiai Társaság, Bp., 1975. 396 o.
42. Jáki László: Fiatal diplomások szakmai és társadalmi beilleszkedéséről. = Ifjukkommunista, 22.évf. 1978. 3. 46-50.o.
43. Kardiner, Abraham: Az egyén és társadalma. In. = A pszichoanalízis és modern irányzatai. Gondolat, Bp., 1971. 353-374.o.

44. Kálmán György: A szocialista személyiség formálása.  
= Köznevelés, 30.évf.,1974,38,10-11.o.
45. Kápolnai György- Prodán Miklós: A munkahely irányítása és ellátása. Közgazdasági- és Jogi Könyvkiadó. 1974. 164 o.
46. Károlyi György: A társadalomorvosstan alapjai. OTKI. Egészségügyi Főiskolai Kar. Jegyzet. Budapest, 1980,138 o.
47. Károlyi György: Új főiskolai szakaszok az egészségügyi szakoktatásban.= Felsőoktatási Szemle,27.évf. 1978. 3. 187-190.o.
48. Kedvessy György: Pályakezdő gyógyszerészfiatalok elhelyezkedése.= Felsőoktatási Szemle, 28.évf.,1979. 4. 198-202.o.
49. Keresetek színvonala, szóródás és kapcsolata a családi jövedelemmel 1972-77-es években.KSH,Bp., 1980.54.o.
50. Klein Sándor: Munkapszichológia.Gondolat,Bp.,1980. 847 o.
51. Kon,I.Sz.: Az én a társadalomban.Koesuth,Bp., 1969. 290 o.
52. Kon,I.Sz.: Az ifjúkor pszichológiája.Tankönyvkiadó. Bp.,1979.374 o.
53. Kozma Tamás: Bevezetés a nevelésszociológiába.Tanárképző Főiskolák. Kézirat.Tankönyvkiadó, B.,1975. 158 o.
54. Kozma Tamás: A nevelés-szociológia alapjai. Tankönyvkiadó,Bp., 1977.299 o.
55. Kovaljov,A.G.: Személyiséglélektan.Tankönyvkiadó. Bp.,1974. 498 o.



56. Kulcsár Ildikó: Hivatásunk rangjáért. = Köznevelés, 32.évf.1976.40.2.o.
57. Kulcsár Kálmán: Szociológia. Állam és Jogtudományi Karok. Egységes jegyzet.Kézirat.Tankönyvkiadó.Bp., 1977. 203.o.
58. Kurucz Tamás: Pályakezdés és FMKT. = Budapesti KISZ-Élet.1978.3.18-19.o.
59. Leontyev, A.Ny.: Tevékenység, tudat, személyiség. Gondolat-Kossuth.Bp.,1979. 341 o.
60. Lick József: A személyiség és filozófia.Kossuth.Bp., 1969. 239 o.
61. Magyar Sándor: Pályakezdő fiatalok munkahelyi beilleszkedése Borsodban.= Borsodi Szemle,23.évf. 1978. 2. 48-52.o.
62. Majláth Lászlóné: A személyiség értékelő rendszere. In.= Általános pszichológia. /Szerk.: Dr.Kelemen László/.KLTE,Debrecen.Kézirat.Tankönyvkiadó.Bp., 1974.124-128.o.
63. Malonyai Péter: Remények és csalódások. =Magyar Nemzet,34.évf.1978.ápr.15.1.o.
64. Medve Imola: Fél éve az életben, Nem árt olykor érdeklődni.= Magyar Hírlap,11.évf.178.2.5.o.
65. Moore, W.E.: A foglalkozási szocializáció.In.= Pedagógiai Szociálpszichológia.Gondolat.Bp.,1976. 234-255.o.
- 66."Munkahelyi beilleszkedés". Ankét.MTESZ SZVTT Ergonómiai Bizottság és a MŰM OPTI közös rendezésében. /Szerk.: Bánkutiné Csór Éva/ MTESZ HNY. Kézirat. OPK.1975. 91 o.
67. A munkahelyi pályaválasztási megbizottak kézikönyve. OPTI.Bp., 1974. 388 o.

68. Murányi Mihály: Az értékorientációk fejlesztése. Az értékattitűdök alakulása különböző életkorokban. In.=Pszichológiai eszöveggyűjtemény II.Tanárképző Főiskolák.Kézirat.Tankönyvkiadó.Bp.,1981. 229-233.o.
69. Nagy Antal: A marxista személyiségelmélet filozófiai kérdései.Szeged,1973. 41-52.o.
70. Nagy Jánosné: Követelmények és eredmények az erkölcsi nevelésben.In.=Magyar Pedagógiai Társaság. Bp., 1970. 212-233.o.
71. Nagy Mária-Károlyi Géza: A felvételi vizsga tanulságai az Orvostovábbképző Intézet Főiskolai Karán. = Felsőoktatási Szemle,25.évf,1976.7-8.478-482.o.
72. Papp János: Felvételiző bölcsészjelöltek pályaképe. = Felsőoktatási Szemle, 25.évf,1976.1.16-20.o.
73. Pataki Ferenc: A fővárosi középiskolákok társas viszonyai és az iskolai közösség. In.= A szocialista személyiség nevelése és a közösség. /Főszerk.: Horváth Lajos/. Bp.1970.527.o.
74. Pálhegyi Ferenc: Személyiséglélektani kalauz. Tankönyvkiadó.Bp.,1980. 121 o.
75. Pályakezdés, pályázati rendszer, végzősök elhelyezkedése.OPKM Témabibliográfiák. T/233/C.Bp., 1980.
76. Perczel József: A személyiség és munka. I.=Magyar Pszichológiai Szemle,24.évf.1967.2.263-266.o.
77. Petrikás Árpád: A közösségi követelmények szerepe serdülőink nevelésében.In.=A szocialista személyiség nevelése és a közösség. Magyar Pedagógiai Társaság.Bp.,1970.380-388.o.
78. Politikai gazdaságtan.TTK.Egységes jegyzet.Kézirat. Tankönyvkiadó.Bp., 1974. 7-23.o.

79. Psychologie générale. Fernand Nathan, 1979. 418 o.
80. Pszichológia. Tanárképző Főiskolai tankönyvek.  
/Szerk.: Dr. Geréb György/ Tankönyvkiadó, Bp., 1976.  
446 o.
81. Pszichológiai alapfogalmak kis enciklopédiája. Tankönyvkiadó, Bp., 1966. 210 o.
82. Radnai Béla: Az ifjúkor pszichológiája. Zrinyi Katonai Kiadó, Bp., 1964. 104 o.
83. Radnai Béla: Pályaválasztás és pályatévesztés a pszichológus szemével. = Társadalmi Szemle, 20. évf. 1965. 10. 44-48. o.
84. Ritóók Pálné: Pályaválasztás -pályazonosulás- önmegvalósítás. A választott pályával való azonosulás pályalélektani feltételei és a pályára nevelés. Kandidátusi értekezés. Bp., 1977.
85. Rókusfalvy Pál: A pályaválasztási érettség néhány pszichológiai problémája. = Magyar Pszichológiai Szemle, 22. évf. 1965. 1-2. 70-83. o.
86. Rókusfalvy Pál: Pályalélektani problémák: pályarendszer. = Magyar Pszichológiai Szemle, 22. évf. 1965. 3-4. 450-455. o.
87. Rókusfalvy Pál: A személyiség és munka II. = Magyar Pszichológiai Szemle, 24. évf. 1967. 2. 266-270. o.
88. Rókusfalvy Pál: Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Tankönyvkiadó, Bp., 1969. 278. o.
89. Rubinstein, Sz. L.: Lét és tudat. Kossuth, Bp. 1962. 351 o.
90. Rubinstein, Sz. L.: Az általános pszichológia alapjai. Akadémia, Bp., 1967. 1103 o.

91. Rubinstein, Sz. L.: A pszichológia fejlődése /Elvek és utak/. Tankönyvkiadó, Bp., 1977. 399 o.
92. Sánta Pál: A középiskolai diákság tanulmányi előmenetelének és szabadidő tevékenységének néhány összefüggései. = Magyar Pedagógia, LXX. évf. 1970. 13-22. o.
93. Sebő Jánosné: A hivatástudat alakulása és a pályakezdés az óvodáképzésben. = Felsőoktatási Szemle, 25. évf. 1976. 690-693. o.
94. Secord, P. F. - Backman, C. W.: Szociálpszichológia. Kossuth Könyvkiadó - Mezőgazdasági Könyvkiadó. 1972. 546 o.
95. Simon Tamás: Fogorvostan hallgatók és védőnőszakos egészségügyi főiskolások felkészítése a lakosság egészségnevelésére. = Felsőoktatási Szemle, 27. évf. 1978. I. 54-55. o.
96. Szende László: A pályaadaptációt befolyásoló személyiség tényezők néhány elméleti és gyakorlati kérdése. OPTI, Bp., 1975. 115 o.
97. Szende László: A pályaalakulási szakaszai. In. = Munkahelyi pályaválasztási megbízottak kézikönyve. OPTI, Bp., 1974. 30 - 34. o.
98. Szende László: Pályakezdés - munkahelyi beilleszkedés - pályaadaptáció. In. = "Munkahelyi beilleszkedés". Ankét. /Szerk.: Bánkutiné Csór Éva/MTESZ HNY. Kézirat, OPK, 1975. 26-40. o.
99. Szél Éva: A védőnői munka elemző vizsgálata. Kandidátusi értekezés, Szeged, 1975.
100. Szociológia I. /Szerk.: Lick József/. MSZMP Politikai Főiskola Szociológiai Tanszék. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1977. 126. o.

101. A szociológiai felvétel módszerei./Cseh-Szombathy László-Ferge Zeuzsa/. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.Bp., 1971.430 o.
102. Tantervi irányelvek.Tanterv. Az Oktatási Miniszter 53.389/1975./X.szamu/ egyetértésével 1979. augusztus 31-ig érvényes.Bp.,1975.  
OTKI Egészségügyi Főiskolai Kar Diétásnővérképző-, Gyógytornászképző-, Közegészségügyi-Járványügyi Ellenőrképző-, Védőnőképző Szak
103. Varró János, Várhelyi Józsefné, Najzer Alajos, Ajkai Zoltán: A gyógyító-megelőző ellátásban foglalkoztatottak munkaköri leírása.=Népegészségügy, 62.évf. 1981. 329-331.o.
104. Vestagh Zoltán: Az ifjúsági mozgalom nevelőhatásainak érvényesülési lehetőségei.=Magyar Pedagógia, LXX.évf.1970.4.433-441.o.
105. Váriné Szilágyi Ibolya: Fiatál értelmiségiek munkahelyi beilleszkedése.= Tájékoztató,1979.6. 51-66.o.
106. Vedres István: A SOTE Általános Orvosi Karán végzettek elhelyezkedése.= Felsőoktatási Szemle, 28.évf. 1979.9.521-528.o.
107. Veszeli Tibor: Pályakezdő agrármérnökök munkahelyi beilleszkedése.= Gazdálkodás,23.évf.1979.3. 39-44.o.
108. Völgyessy Pál: Végzős hallgatók pályaválasztásának és beilleszkedésének összehasonlító vizsgálata. = Pályaválasztás, 13.évf.1980. 3. 33-38.o.
109. Weinstein.E.A.: Az interperszonális kompetencia fejlődése.In.= Pedagógiai Szociálpszichológia. Gondolat.Bp., 1976. 369-393.o.
110. G.Zanner Éva: Vizsgálatok a pszichológiai érték köréből.Pezichológiai Tanulmányok.1968.XI.217-241.o.

111. Zsíros Lajos: Beilleszkedés a pályakezdés szakaszában  
I. =Szakmunkásnevelés, 29.évf.1978.10.11-12.o.
112. Zsíros Lajos: Beilleszkedés a pályakezdés szakaszában  
II. =Szakmunkásnevelés, 30.évf.1979.1.15-18.o.

Törvények, rendeletek

113. /Állami Ifjúsági Bizottság./Az --15/018/1975./IPK.  
1976/1./ÁIB számú határozata "A fiatalok pályakezdésé-  
nek és munkahelyi beilleszkedésének helyzete az  
egészségügy területén" c. jelentésről.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 3.évf.1976.1.2.o.
114. /Állami Ifjúsági Bizottság./ Az -- 15 006/1976./IPK.  
5./ÁIB számú határozata "A felsőfoku végzettségű kezdő  
szakEMBEREK munkába lépésével kapcsolatos egyes kérdé-  
sek szabályozása" című előterjesztéséről.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 3.évf.1976.5.36.o.
115. /Állami Ifjúsági Bizottság./ Az -- 15 016/1977./IPK.  
10./ ÁIB számú határozata "A felsőoktatási intézmé-  
nyekben végzettek pályázati rendezerének tapasztala-  
tairól és a további tennivalókról" című tájékoztatóról.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 4. évf.1977.10.72-73.o.
116. /Állami Ifjúsági Bizottság./ Az -- 15 023/1977.  
/IPK.1./1978./ÁIB számú határozata a pályakezdő fiata-  
lok munkahelyi beilleszkedéséről szóló tájékoztatóról  
és a patronálási rendszer továbbfejlesztéséről.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 5.évf.1978.1.2-3.o.
117. /Állami Ifjúsági Bizottság./ Az -- 1/1978./IPK.3./ ÁIB  
számú irányelvei a pályakezdő fiatalok munkahelyi be-  
illeszkedését, valamint a patronálási rendszer tovább-  
fejlesztését szolgáló állami feladatokhoz.  
\* Ifjúságpolitikai Közlöny, 5.évf.1978.3.20.o.

118. /Állami Ifjúsági Bizottság./ Az -- 15 016/1980./IPK.1./ 1981./ ÁIB számu határozata a "Jelentés a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett szakemberek pályázati rendszerének tapasztalatairól, javaslat a korszerűsítés irányaira" című előterjesztéséről.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 8.évf.1981.1.3.o.
119. /Egészségügyi Minisztérium./ Az -- 2/1978./III.5./ EÜ. M. számu rendelete Az orvostudományi egyetemeken végzett pályakezdő szakemberek munkába lépéséről szóló a 2/1978./III.5./ EÜ.M.számu rendelettel módosított 1/1977./II.9./ EÜ.M. számu rendelet egységes szerkezetbe foglalt szövege.  
= Egészségügyi Közlöny, XXVIII.évf.8. 340-345.o.
120. /Igazságügyi Minisztérium./ Az -- 1/1978./I.28./IM. rendelet Az egyetemeken nappali tagozatán végzett pályakezdő jogászok munkába lépéséről.  
= Igazságügyi Közlöny, LXXXVI.évf. 1978.2. 57-60.o.
121. /Kohó- és Gépipari Minisztérium./ A -- 876 127/1976. /K GK.32./ KGM irányelvei a pályakezdő fiatalok munkahelyi beilleszkedését elősegítő feladatokhoz.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 3.évf.1976.10.74-75.o.
122. /Magyar Kommunista Ifjúsági Szövetség./ A -- Intéző Bizottság 1977. január 20-i határozata a Minisztertanács 1023/1976. számu határozatának végrehajtásával kapcsolatos tapasztalatokról, a KISZ szervezetek feladatairól. /Kivonat./ = KISZ Értesítő, 3.évf.1977.1. 13-15. o.
123. /Magyarország. Törvények, rendeletek./ 1971.évi IV. törvény az ifjúságról.
124. /Magyarország. Törvények, rendeletek./ A Minisztertanács 1046/1973./XII.29./ számu határozata az Orvostovábbképző Intézet keretében működő karokról.

125. /Magyarország. Törvények, rendeletek./ A Minisztertanács 1008/1976./IV.1./ számú határozata a felsőoktatás és a középfokú oktatás intézményeinek nappali tagozatain közgazdasági jellegű szakképzettséget szerző fiatalok ez évi munkába állításának elősegítéséről.  
= Magyar Közlöny, 1976. 26. 325-327. o.
126. /Magyarország. Törvények, rendeletek./ A Minisztertanács 1023/1976./VII.15./ számú határozata a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő szakemberek munkába lépésével kapcsolatos egyes kérdések szabályozásáról és néhány szakmában a pályakezdők elhelyezkedésének tervszerűbb irányításáról.  
= Magyar Közlöny, 1976. 57. 711-712. o.
127. /Magyarország. Törvények, rendeletek./ A Minisztertanács 1041/1977./X.13./ számú határozata a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő szakemberek munkába lépésével kapcsolatos 1023/1976./VII.15./ MT.h. számú határozat módosításáról.  
= Magyar Közlöny, 1977. 76. 948. o.
128. /Munkaügyi Minisztérium./ A --12/1976./X.3./ MÜM számú rendelete a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő szakemberek munkába lépéséről.  
= Magyar Közlöny, 1976. 75. 874-876. o.
129. /Munkaügyi Minisztérium./ A -- 21/1977./XII.9./ MÜM számú rendelete a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő szakemberek munkába lépéséről szóló 12/1976./X.3./ MÜM számú rendelet módosításáról.  
= Művelődésügyi Közlöny, 21. évf. 1977. 24. 928-930. o.
130. /Művelődésügyi Minisztérium./ A -- 101/1973./M.K.1./ MM számú utasítása a pedagógus munkakörök pályázat útján való betöltéséről.  
= Művelődésügyi Közlöny, 17. évf. 1973. 1. 4-7. o.



131. /Oktatási Minisztérium./ Az -- 4/1976./XI.20./ OM számú rendelete a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő pedagógusok munkába lépéséről, a pedagógus munkakörök betöltéséről.  
= Ifjúságpolitikai Közlöny, 4.évf. 1977.3. 22-24.o.
132. /Oktatási Minisztérium./ Az -- 9/1977./XII.9./OM számú rendelete a felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő pedagógusok munkába lépéséről, a pedagógus munkakörök betöltéséről szóló 4/1976./XI.20./OM számú rendelet módosításáról.  
= Magyar Közlöny, 1977.90. 1246-1250.o.
133. /Oktatási Minisztérium./ A felsőoktatási intézmények nappali tagozatán végzett pályakezdő pedagógusok munkába lépéséről szóló, a pedagógus munkakörök betöltéséről szóló, a 9/1977./XII.9./ OM számú rendelettel módosított 4/1976./XII.20./ OM számú rendelet egységes szerkezetbe foglalt szövege.  
= Művelődésügyi Közlöny, 22.évf.1978.1. 16-21.o.
134. /Oktatási Minisztérium./ Az -- 110/1978./M.K.4./ OM számú utasítása a felsőoktatási intézmények oktatói állásának betöltésével kapcsolatos pályázati eljárásokra vonatkozó egyes rendelkezések módosításáról.  
= Művelődésügyi Közlöny, 22.évf.1978.4. 230.o.