

Hódi Sándor

A SZÜKSÉGLETI PERSZISZTENCIA ÉS AZ EMBERI AKTIVITÁS

A *motivált* viselkedés, vagy cselekvés mindig valamilyen *cél* elérésére irányul. Előbb-utóbb azonban mindannyian szembe találjuk magunkat olyan helyzetekkel, amikor tudásunk, tapasztalatunk, vagy kitartásunk elégtelennek bizonyul az óhajtott cél elérése szempontjából. Ilyenkor *frusztrációt* élünk át. A frusztrációra egyénenként különbözőképpen reagálunk. Vannak, akiknél az akadályok, hátráltató körülmények hatására az aktivitás *fokozódik*, ezeknél a személyeknél a frusztráció mintegy *felerősíti* a motívumokat. Másoknál viszont, éppen ellenkezőleg, a frusztráció *csökkenti* a cselekvés hajtóerejét, kioltja, megszünteti a motivált viselkedést. Az ilyen személyek, ha váratlan nehézségekbe ütköznek, hogy a kínos frusztrációnak elejét vegyék, egyszerűen elfogadják az újonnan előállt helyzetet, lemondanak eredeti célkitűzéseikről. S végül vannak olyan személyek is, akiknél az akadályok, hátráltató körülmények a motiváltságot nem szüntetik meg ugyan, de az aktivitás a frusztráció hatására *más irányt* vesz. Ezek a reakciók az eredendő szükséglet kielégítése szempontjából nem célravezetőek, legfeljebb *pótkielégítést* jelentenek, pszichofiziológiai szempontból azonban — a központi idegrendszert ért feszültség csökkentésével — alkalmazkodó viselkedésnek felelnek meg.

A frusztrációs helyzetben tanúsított eltérő reakciók, mint az ember jellemző viselkedési sémái, különbözőképpen hatnak vissza az egyéni élet-szervezés esélyeire, a társadalmi-közéleti szerepvállalás eredményességére, a munkabíráásra és a termelékenységére. Nem feladatunk itt az eltérő reakciómódok kialakulásának okaival foglalkozni, mint ahogyan a szükségleti cél feladásának, vagy felcserélésének következményeiről sem kívánunk most bővebben számot adni. Ezeknek a kérdéseknek a tárgyalása külön tanulmányt igényel. Ezúttal kizárólag a *hatékony fellépés igényének, vagy hiányának* a feltárására, feltérképezésére vállalkozunk. Pontosabban arra vonatkozóan szeretnénk megbízható információhoz jutni, hogy a szükségletmegvalósítást akadályozó körülmények, a frusztrációval járó izgalmi állapotok, milyen mértékben *fokozzák*, vagy milyen mértékben

fékezik, terelik más irányba a szükségletkielégítésre irányuló törekvést egy munkaszervezet dolgozói körében. Ezekre az információkra, úgy véljük, nagy szükségünk volna ahhoz, hogy *összhangba* tudjuk hozni az emberek teljesítménymotiváltságával, társadalmi cselekvésvállalásával, politikai-közéleti aktivitásával szembeni *elvárásainkat* a munkatevékenységre aktivizáló *tényleges indítékokkal* és a hatékony közéleti szerepvállaláshoz szükséges személyi *prediszpozíciókkal*. Társadalmi akcióink szerény eredményei ugyanis arra utalnak, hogy ezek a tényezők nincsenek egymással összhangban: a teljesítménynöveléssel, vagy tágabb értelemben a társadalmi cselekvésvállalással kapcsolatos elvárásaink feltehetően sokkal inkább egy idealizált emberképhez (ideológiai prekonceptióhoz) igazodnak, mint a hatékonyságot növelő *tényleges indítékokhoz* és személyi *prediszpozíciókhoz*.

Nem véletlenül említjük együtt a munkatevékenységre aktivizáló személyi motívumokat és a hatékony közéleti szerepvállaláshoz szükséges pszichés prediszpozíciókat. A munkakörülmények javítása, a termelőmunka reálisabb bérezése hozzájárulhatnak például a termelékenység növekedéséhez. De sem a munkakörülményeket, sem a termelőmunka reálisabb bérezését nem lehet megvalósítani az érintettek közvetlen szerepvállalása nélkül. Ennek a szerepvállalásnak azonban a társadalmi cselekvés objektív mozgásterére mellett szubjektív feltételei, személyi vonatkozásai is vannak. Nem mindenki érez ugyanis magában megfelelő készetést arra, hogy akár egy elvileg támogatott akció gyakorlati végrehajtójaként kitegye magát a frusztrációk kínos sorozatának. Különösképpen nem várható el ez azoktól, akik frusztrációs helyzetben még saját szükségleteik kielégítéséről is lemondanak.

A kitűzött céljaink, vállalt feladataink teljesítésében mutatkozó kitartást, helytállást, állhatatosságot szakkifejezéssel *szükségleti perszisztenciának* hívjuk. Gyakorlati szempontból nézve a szükségleti perszisztencia a *hatékony cselekvés igényét* jelenti. Bármennyire is sajátja viselkedésünknek ez a rejtett tulajdonságunk, mivel nincs róla közvetlen tudomásunk, általában kimarad a termelékenység növelésének lehetőségeit kutató kérdőíves, vagy interjú-módszerrel történő motiváció-vizsgálatokból. Jelen tanulmányunk célja ennek a rejtett, az egyén önérvényesítési törekvéseiben, teherbírásában, munkavállalásában, társadalmi aktivitásában mégis fontos szerepet játszó pszichés prediszpozíciónak a feltárása, bemutatása.

*

A szükségleti perszisztencia, azaz a hatékony cselekvés igénye a frusztrációs helyzetben fellépő cselekvési gátoltságtól a makacs, erőszakos kitartásig széles intenzitási skálán helyezkedik el. Erőssége nagymértékben meghatározza az életszervezés sikerességét, a munkára vonatkozóan pedig a teljesítmény szintjét.

Az *alacsony* szükségleti perszisztencia-érték azt jelzi, hogy az illető

nem képes a frusztrációkkal járó problémákat megoldani. Egyebek mellett azért, mert hiányzik belőle a szükséges kitartás, s mert konfliktushelyzetben gátoltta, cselekvésképtelenné válik.

Ezzel ellentétben a *magas* szükségleti perszisztencia-érték a hatékony fellépés igényének, a személy ilyen jellegű késztettségének *fokozott fel-erősödésére*, a kitűzött cél elérésében, s a vele járó konfliktusok megoldásában kifejezésre jutó makacsságra, elszántságra, önfejlésre utal. Nem biztos persze, hogy a makacs, erőszakos kitartó magatartás szükségképpen sikerhez vezet. Értelmetlenné váló próbálkozásokat, ismétlődő kudarcokat is eredményezhet ez a hozzáállás. De, ha a magas szükségleti perszisztenciaszint nem is növeli arányosan a szükségleti cél megvalósításának valószínűségét, mindenképpen annak megoldását segíti.

Az *optimális* értéket elvileg az átlagos szükségleti perszisztenciaszint jelenti, ami e két véglet között van. A cselekvési fékek és a belső késztettség helyes aránya, egyensúlya ugyanis általában az adekvát reakciók mellett szól.

A szükségleti perszisztenciaszint eme hármas tagolása ellenére a gyakorlati élet szempontjából végül is csak az számít, hogy rendelkezik-e valaki a hatékony fellépés igényével — megfelelő kitartással, helytállással —, vagy nem. Így egy kollektíva hatékonyságának megítélésében nem annyira az átlagos és a magas szükségleti perszisztenciaszint közti eltérésekre kell figyelniük, mint inkább az alacsony és az átlagos perszisztenciaszint közti különbségekre.

A szükségleti perszisztenciaszintet *projektív eljárással*, a Rozenzweig-féle frusztrációs teszt alapján állapítottuk meg. Alábbi kimutatásunk valójában része egy átfogó személyiségdiagnosztikai, szociálpszichológiai és munkaegészségügyi felmérésnek, amely egy ipari munkaszervezet mentálhigiéniai kérdéseinek (alkoholizmus, balesetveszélyesség, munkahelyi kimaradások, érdektelenség, passzivitás, neurózisok stb.) elemzésével foglalkozik. Vizsgálatunk a munkaszervezet dolgozóinak 75%-át öleli fel, ami szám szerint 1150 főt jelent. Mintavételünk tehát eléggé megbízható ahhoz, hogy a kapott eredmények alapján bizonyos statisztikai következtetéseket levonhassunk.

*

Lássuk ezek után, vajon mennyire jellemzi dolgozóinkat a hatékony fellépés igénye? Mi történik motívumaikkal, ha valami keresztezi céljait, szándékukat?

Vizsgáljuk meg először a szükségleti perszisztenciára kapott értékeket nemi, életkori, iskolai végzettségi és nemzetiségi megoldás szerint. Alábbi táblázatainkban az *alacsony*, az *átlagos* és a *magas* perszisztenciaszinttel rendelkező személyek számát és százalékos arányát tüntettük fel. Alacsony szükségleti perszisztenciaszintnek tekintettük a 0 és 39 közötti N-P (Need-Persistens) értékeket, átlagosnak a 40—60 közötti N-P értékeket, és magasnak a 60 fölötti N-P értékeket. Azzal, hogy hogyan és miként

kaptuk ezeket az értékeket, a teszt beható ismerete nélkül, kár volna olvasóinkat fárasztani.

*A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek
nemek szerinti megoszlása*

1. táblázat

Neme	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
férfi	344	36,36	523	55,29	79	8,35	946	100
nő	88	43,14	101	49,51	15	7,35	204	100
együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Mi az, amiről mindjárt az első táblázat tájékoztat bennünket? A legfontosabb felismerésnek kétségkívül az a megállapítás kínálkozik, hogy a nemi hovatartozástól függetlenül szembetűnően magas azoknak a személyeknek a száma, akiket a hatékony fellépés hiánya jellemez. A vizsgált személyek több mint egyharmada, pontosabban 37,57 százaléka rendelkezik alacsony szükségleti perszisztenciaszinttel. E nagyarányú *cselekvési gátoltság*hoz viszonyítva, a férfiak és nők közötti különbség nem túl jelentős, bár nem elhanyagolható mégsem. A férfiak javára szóló 6,78%-os eltérés, mintha némiképpen alátámasztani látszana azt a széleskörben elterjedt vélekedést, mi szerint a férfiak hatékonyabbak a nőknél, nehezebben mondanak le szükségleteikről és célkitűzéseikről. Felmérésünk eredményei azonban, éppen a fenti adatok ismeretében, e közhiedelemmel kapcsolatban egyszersmind óvatosságra intenek bennünket, hiszen ez a „férfias” hatékonyság és cselekvésgény legfeljebb a férfiak kétharmadáról mondható el, de az közel ugyanennyi nőnek (56,86%-nak) is jellemzője. Ami pedig a magas szükségleti perszisztenciaszintet — mindenáron való helytállást és érvényesülni-akarást illeti, e téren a férfiak és nők között éppenséggel nincs különbség, illetve az eltérés mindössze 1%.

Egy illúzióval tehát máris kevesebb. De lássuk tovább, hogyan változik az alacsony, az átlagos, és a magas perszisztenciaszint aránya más mutatók mentén.

Befolyásolja-e vajon az életkor a szükségleti perszisztencia erősségét? Ha igen, a fiatalabb nemzedékre, vagy az idősebb generációra jellemző-e a hatékony fellépés igénye?

A közhiedelem azt tartja, hogy a fiatalsággal együtt jár a nagyfokú cselekvésvágy és tetterekészség. Adataink azonban ezt az elképzelést nem igazolják. Amint a második táblázatban feltüntetett adatokból láthatjuk az alacsony perszisztenciaszintre vonatkozó értékek *ugyanolyan* arányban szerepelnek a 18—29 év közötti korosztálynál, mint az 50 évüket

*A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek
életkor szerinti megoszlása*

2. táblázat

Korcsoportok	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
18—19 év	147	38,68	208	54,74	25	6,58	380	100
30—39 év	154	37,11	228	54,94	33	7,95	415	100
40—49 év	80	35,71	125	55,80	19	8,48	224	100
50 fölött	51	38,93	63	48,09	17	12,98	131	100
együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

betöltött személyeknél. A két szélső korcsoport között tehát a hatékony cselekvés igénye tekintetében nincs semminemű különbség. Az alacsony szükségleti perszisztenciaszint mindkét csoportnál 38%, s ettől a 30—39 évesek korosztálya is mindössze egy százalékkal tér el. A *cselekvési gátoltság* legkisebb mértékben még a 40—49 év közötti korcsoportnál jut kifejezésre, ha ugyan a populáció átlagától való mintegy másfél százalékos eltérésnek egyáltalán jelentőséget lehet tulajdonítani.

A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek elosztása alapján azt kell mondanunk, hogy az *életkor nem befolyásolja* a hatékony fellépés igényét. Illúzió tehát a fiatalok nagyobb hatékonyságával kapcsolatos hiedelem is. Mindenképpen túlzó róluk, mint a „forradalmi akciók élharcosairól” beszélni. A hatékony fellépés igénye, illetve az ennek hiányát kifejező cselekvési gátoltság, nem életkori sajátosság. Így nem várható, hogy akár a „fiatalítás”, akár az idősebb korosztály növekvő aránya, jelentős változást hozna e téren.

Makacs előítéletekkel azonban nemcsak a „teremtés koronáival” és a fiatalokkal kapcsolatban találkozhatunk, hanem más téren is. Az egyes nemzetek és nemzetiségek megítélésében is különféle előítéletek tartják magukat. Ilyen előítélet például az a széles körben elterjedt hiedelem is, amely az egyes nemzetek és nemzetiségek cselekvésigényében, hatékonyságában, közeleti fellépésében, munkabírásában stb. jelentős eltéréseket tételez fel.

Felmérésünk eredményei a szükségleti perszisztenciára vonatkozóan mindenképpen cáfolják ezeket az elképzeléseket. A kapott adatok tükrében a szerb és a magyar nemzetiségű személyeket ugyanaz a hatékonysági igény jellemzi. A vizsgált populáció 80%-a ugyanis magyar, 17%-a pedig szerb nemzetiségű. A visszamaradó 3 horvát, macedón, crnagorai, román, szlovák, albán és cigány nemzetiségű. Mivel ezen nemzetek és nemzetiségek tagjainak száma kevés ahhoz, hogy százalékos kimutatásban objektív összehasonlítás alapjául szolgálhatna, így ezeket a személyeket az „egyéb” nemzetiségek kategóriájában tüntettük fel, a magu-

kat „jugoszláv nemzetiségűeknek” tartó személyekkel együtt, ami összesen 34 főt jelent. Mintánk tehát viszonylag homogén, s nem jogosít fel bennünket a nemzeti sajátosságokat illetően messzemenő következtetésekre. A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek megoszlásának közelebbi szemügyrevétele talán ennek ellenére sem érdektelen.

*A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek
nemzetiségek szerinti megoszlása*

3. táblázat

Nemzetiség	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
magyar	340	36,96	503	54,67	77	8,37	920	100
szerb	81	41,33	103	52,55	12	6,12	196	100
egyéb	11	32,35	18	52,94	5	14,71	34	100
együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Amint a 3. táblázat adataiból látjuk, az átlagos szükségleti perszisztenciaszintre vonatkozó értékek csaknem azonosak a magyaroknál, szerbeknél és egyéb nemzetiségűeknél, az eltérés alig 2%. Az alacsony szükségleti perszisztenciaszint a három csoportot összevetve valamelyest nagyobb eltérést mutat, amennyiben az „egyéb” és a szerb nemzetiségűek közötti különbség mintegy 9 (8,98) százalék. A magyarok viszont az „egyéb” nemzetiségűeknél 4,61%-kal alacsonyabb, a szerbeknél pedig 4,37%-kal magasabb értékkel szerepelnek a populáció egészére számított alacsony perszisztenciaszinttől alig eltérően.

Sok minden befolyásolhatja ezeket — az egyébként elhanyagolható mértékű — különbségeket. Például az iskolai végzettség szerinti megoszlásban tapasztalható esetleges eltérés, amennyiben a szakképzettségi szint valamilyen összefüggést mutat a szükségleti perszisztenciaszinttel. Ez utóbbi kérdés tisztázása kulcsfontosságú más vonatkozásban is, többek között az egyes társadalmi rétegek hatékonyságának megítélésében.

Ha a szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek iskolai végzettség szerinti megoszlását feltüntető táblázatot (4. táblázat) figyelmesen szemügyre vesszük, azt tapasztaljuk, hogy az iskolai végzettséget jelölő nyolc kategória a populáció egészére számított átlagos hatékonysági igényhez viszonyítva két részre különül el. A nem teljes elemi, a nyolc osztályt végzettek, valamint a félélszakképzettek és szakképzettek csoportja az átlagnál magasabb, a magasszakképzettek, középiskolát, főiskolát és egyetemet végzettek csoportja pedig az átlagnál alacsonyabb hatékonysági igénnyel rendelkezik. Ez az elkülönülés különösen az alacsony perszisztenciaszintre vonatkozó értékek összevetésénél szembetűnő.

Talán nem minden alap nélküli az a feltételezésünk, hogy a haté-

*A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek
szakképzettség szerinti megoszlása*

4. táblázat

Szakképzettség	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Nem teljes elemi	35	34,65	55	54,46	11	10,89	101	100
8 elemi	48	34,78	79	57,25	11	7,97	138	100
Félszakképzett	23	29,49	42	53,85	13	16,66	78	100
Szakképzett	128	30,40	246	58,44	47	11,16	421	100
Magasanszakképzett	33	40,74	47	58,02	1	1,24	81	100
Középfiskolai végz.	109	46,98	114	49,14	9	3,88	232	100
Főiskolai végz.	30	53,57	25	44,64	1	1,79	56	100
Egyetemi végz.	26	60,47	16	37,21	1	2,32	43	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

konyági igényben mutatkozó éles elkülönülés (a 16,35%-os eltérés teljességgel kizárja a véletlennel való magyarázat lehetőségét) a *fizikai* és a *szellemi* munka társadalmi elkülönülésének sajátos következményeit jelelni meg. E két kategóriát nálunk — nem túl szerencsés módon — általában mint a *termelő*, és *nemtermelő* munkát végzőket szokták egymással szembehelyezni.

Bármiként is vélekedjünk a fizikai és szellemi munka társadalmi elkülönüléséről, illetve a termelő és nem-termelő munkát végző személyek pszichés habitusában mutatkozó különbségekről, tény, hogy a legnagyobb hatékonysági igény a félszakképzett és szakképzett munkásokat (a munkásosztály derékhadát) jellemzi, míg a többi csoportnál az iskolai végzettség fordítottan arányos a szükségleti perszisztenciaszinttel: minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb a hatékonysági igény.

Hogy az iskoláztatás vonja-e magával valamiként a cselekvési gátoltság elmélyülését, vagy a szellemi — „rezsi” — munkát végzők munkaköre, szerephelyzete nyesegeti vissza a hatékonyság igényét, e helyen nem tudjuk megválaszolni. Bármi is legyen azonban a magyarázat, elgondolkodtató, hogy a középfiskolát, főiskolát és egyetemet végzett személyek, akik közül a társadalom bürokráciája, vezető-irányító rétege verbuválódik, milyen nagy arányban bizonyulnak tehetetlennek a konfliktusok *cselekvő* leküzdésében.

*

Elvi álláspontjaink szerint a dolgozó, a közvetlen termelő társadalmi munk alappillére. Ez az elvi álláspont azonban, ami gyakorlati megvalósulását illeti, nehezen, kínosan tör magának utat a hatalom bürok-

ratikus, etalista ellenállásával szemben. Az *elvek* és a *gyakorlat* között így nagy az ellentét. Ez az ellentét viszont, amint azt érvként gyakran hallani, fásulttá teszi az embereket, elégedetlenséget, passzivitást vált ki körükben. Különösen azok körében, akik a tettek emberei.

Vizsgálatunk további részében arra kerestünk választ, hogy — mint „ceppben a tenger” — a felmérés alapjául szolgáló ipari munkaszervezet hogyan tükrözi vissza ezeket a társadalmi történéseket. Csakugyan jellemző-e dolgozóinkra a társadalmi-politikai szervezetek és küldött-testületek funkcionálásával szembeni elégedetlenség, s ha igen, milyen formában és milyen mértékben? A *hatékonysági igény* szempontjából kik, milyen arányban képviseltetik magukat a társadalmi-politikai szervezetekben és küldött-testületekben, illetve kik azok, akik passzivizálódva a társadalmi történések perifériájára kerülnek?

Lássuk először a társadalmi-közéleti aktivitás legelemibb megnyilvánulási formájaként az öniszervezési ülések iránti érdeklődést. Befolyásolja-e a hatékonysági igény az öniszervezési gyűléseken való részvétel gyakoriságát, vagy sem?

A szükséges perszisztenciaszint és az öniszervezési gyűlések látogatottsága közti összefüggés

5. táblázat

Részvételi gyakoriság	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Rendszeresen	137	43,91	145	46,47	30	9,62	312	100
Alkalmanként	176	36,29	282	58,14	27	5,57	485	100
Ritkán vesz részt	119	33,71	197	55,81	37	10,48	353	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Felmérési adataink mindenekelőtt arról tájékoztatnak bennünket, hogy az öniszervezési gyűlések nem túl látogatottak. A dolgozóknak csak 27,14%-a jelenik meg rendszeresen az üléseken, 42,17%-a alkalmanként vesz részt ezeken, 30,69%-a pedig ritkán jelenik meg. A nők és férfiak között e téren nincs lényeges különbség: a rendszeresen megjelenők aránya a nőknél 3%-kal magasabb, minden egyéb vonatkozásban ugyanaz jellemző rájuk, mint a férfiakra.

Ez a nagyfokú érdektelenség már önmagában véve is figyelmet érdemlő körülmény. Ami azonban igazán meglepő és gondba ejtő az a hatékonysági igény és az öniszervezési gyűléseken való részvétel gyakorisága között mutatkozó nem várt eloszlás. Paradox módon ugyanis a hatékonysági igény leginkább arra a csoportra jellemző, amelyik ritkán vesz részt az öniszervezési gyűléseken. E csoport 66,29%-a rendelkezik a

hatékony cselekvéshez szükséges kitartással és fellépéssel, míg 33,71%-ára az alacsony perszisztenciaszint jellemző. A hatékony cselekvés igényét illetően rosszabb a helyzet azoknál, akik alkalmanként vesznek részt a gyűléseken. Itt az arány 63,71, illetve 36,29%. A hatékony fellépés hiánya azonban azok csoportjában a legkifejezettebb, akik rendszeresen részt vesznek az üléseken. Az e csoportba tartozók 65,09%-a rendelkezik a sikeres cselekvéshez szükséges kitartással és fellépéssel, míg 43,91%-át az alacsony szükségleti perszisztenciaszint jellemzi.

A fenti (5.) táblázat adataiból tehát azt a meglepő következtetést lehet levonnunk, hogy akik rendszeresen jelen vannak az üléseken pszichés habitusuknál fogva általában passzívabbak, kevésbé hatékonyak, akik viszont kellő hatékonysági igénnyel rendelkeznek, s aktívak lehetnének, ritkán jelennek meg a gyűléseken. Bár a helyzet a valóságban korántsem ilyen végletes, vagy kizárólagos a két szélső értékkel rendelkező csoport közti mintegy 10%-os eltérés kétségkívül amellettszól, hogy ez a tendencia jelen van.

Mi lehet e paradox jelenség oka? Talán nem tévedünk, ha az *ülések jellegében* keressük rá a magyarázatot. Köztudott például, hogy az öngazgatási viszonyok mai fejlettségi szintje még gyakran lehetővé teszi, hogy a bürokrata struktúrák és hatalmi vagy irányító szervek az öngazgatás kulisszái mögött hozzák meg döntéseiket, azaz határozataikat csak lefedik a küldött-testületek, a munkástanácsok és öngazgatási szervek határozataival. Az öngazgatási üléseken részt vevő dolgozókra így sok esetben a statisztálás szerepe hárul, amit — úgy tűnik — a hatékony cselekvési igénnyel rendelkező személyek kevésbé vállalnak.

A társadalmi-közéleti aktivitást persze nem volna szerencsés pusztán az ülések számával, és az üléseken részt vevők számával mérni. Az öngazgatási gyűlések, mint tudjuk, elvileg demokratikus vitafórumok meghatározott cselekvési programok előkészítésére. A kollektív cselekvési programok kidolgozásának feltétele pedig — kizárva a szakszolgálatok által előterjesztett javaslatokkal való mindennemű manipulálás lehetőségét —, hogy valamennyi dolgozó kinyilvánítsa *véleményét* lehetővé téve így az eltérő érdekek és álláspontok egyeztetését. Semmiféle vita nem lehet eredményes, s minden határozat írott malaszt marad, ha a határozatok végrehajtásában érdekeltek számottevő része nem vesz részt azok kialakításában.

Vajon mennyire hallatják dolgozóink szavukat? Szívesen fejtik-e ki véleményüket, ha erre alkalom kínálkozik? Összefügg-e valamiként a hatékonysági igény a véleménynyilvánítási hajlammal? Következő lépésként ezeknek a kérdéseknek szeretünk volna utánajárni.

Vizsgálati eredményeink szerint dolgozóinknak mintegy kétharmada, pontosabban 61,74%-a, *nem szívesen fejt ki véleményét mások előtt* azaz ritkán, vagy egyáltalán nem szólal fel az öngazgatási gyűléseken. A véleménynyilvánítási hajlam tekintetében egyébként a férfiak és a nők egymástól különböznek. Jóllehet általában a nőket szokták bőbeszédűséggel vádolni, eredményeink tükrében a férfiak azok, akik szívesebben

*A szükségleti perszisztenciára vonatkozó értékek
és a véleménynyilvánítási hajlam összefüggése*

6. táblázat

Véleménynyilvánítási hajlam	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Szívesen fejt ki	179	40,68	211	47,96	50	11,36	440	100
Nem szívesen	253	35,67	413	58,17	44	6,20	710	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

hallasz szavukat. Gyakran akkor is, ha egyébként cselekvési gátoltságtól szenvednek. Amíg a férfiak 40,80%-a vallja magáról azt, hogy szívesen fejt ki mások előtt véleményét, a nőknek csak 26,47%-a.

Ha a mellékelt (6.) táblázatot figyelmesen szemügyre vesszük, meg lehet bennünket az a felismerés, hogy a hatékony fellépés igénye sajátos módon inkább azokra jellemző, akik nem szívesen fejtik ki véleményüket, míg a véleményüket szívesen hallatóknál a cselekvési gátoltság kifejezettebb. Ha a szükségleti perszisztenciaszintben mutatkozó 5,05%-os eltérésnek nem is tulajdoníthatunk nagyobb jelentőséget, kétségtelen, hogy a véleménynyilvánítási hajlam nem jár együtt feltétlenül magas szükségleti perszisztenciaszinttel. Ellenkezőleg, mint látjuk, adataink inkább arra utalnak, hogy olykor a szavak mögött nincs igazán cselekvési fedezet, azaz a véleménynyilvánítás olykor nem több üres verbalizmusnál.

De vajon mi az oka annak, hogy dolgozóink jelentős része nem szívesen fejt ki mások előtt véleményét? Ennyire tartaná magát az a nézet, hogy a „kimondott szóért fejt veszik az embernek”? A jelekből ítélve a más irányú társadalmi tapasztalatnak még kevésbé sikerült semlegesítenie ezt az attitűdöt. Ám, hogy a „bölcs hallgatás” mellett hitet tevők pszichés attitűdjében ténylegesen mennyi a releváns mozzanat, s mennyi az irreleváns elem, azt további vizsgálatok lennének hivatottak tisztázni. Bármilyen felismerésekkel szolgálna is egy ilyen vizsgálat, mit sem változtatna G. B. Shaw meglátásának igazán: „Sohasem szabad figyelmen kívül hagyni azok véleményét, akik hallgatnak.”

Pszichológiai szempontból nézve persze tudjuk, hogy mi az, ami az embereket hallgatásra, s ezzel szükségszerűen belső passzivitásra — énfeladásra — készíti. A félelem. A félelemből fakadó passzivitásnak, vagy énfeladásnak azonban nemcsak a hallgatás lehet kifejezője, hanem az életvitel *látszólagos mozgalmassága* is. Éppen félelmükből kifolyólag egyes emberek a *kifelé mutatott* életükben állandó aktivitást mutathatnak, miközben saját akarataik vagy elképzeléseik érvényesítését illetően valójában passzívak. Az ilyen személyek cselekvési stratégiája nem saját céljaik és szükségleteik megvalósítására irányul, hanem „megbízhatóságuk” folytonos igazolására. „Aktivitásuk” a taktikai mérlegelések sorozatából áll: mindig azt latolgatják, vajon milyen megnyilatkozásukkal,

milyen magatartás-tanúsítással érdemelhetnék ki a félelem forrásául szolgáló „felsőbb fórumok” pártfogó támogatását? Lázás serénykedésük, mivel azt nem a társadalmi gyakorlat által felvetett célok és közvetlen szükségletek irányítják, mind az egyéni élet, mind a társadalom egésze szempontjából maga a megcsontosodott passzivitás.

Tulajdonképpen a *bürokratikus magatartás* az, amit fentebb körülírtunk. A „közreműködni kívánó”, de alárendelt szerepet vállaló bürokrata személyek problematikussága a „hallgatásba burkolódzó” személyeknél is nagyobb, hiszen nagyfokú közreműködési szándékuk miatt hajlamosak elfoglalni a hatékony cselekvési igénnyel rendelkező személyek elől azokat a társadalmi szerephelyzeteket és pozíciókat, amelyek a társadalmi változások szempontjából kulcsfontosságúak. Mivel az egyén és társadalom közötti kölcsönhatás irányát ezeknek az egyéneknek a számaránya jelentősen befolyásolja — mely számarány egyúttal a bürokrácia integráló erejének is mutatója —, az ilyen jellegű vizsgálatok indokltsága aligha lenne vitatható. Jelen vizsgálatunk nem erre irányul, de a szükségleti perszisztenciára vonatkozó alábbi adataink, ha közvetett módon is, valamelyest érzékeltetni tudják e probléma jelenvalóságát.

*A szükségleti perszisztenciaszint
és a társadalmi-politikai funkció közti összefüggés*

7. táblázat

Funkció, (tisztség, megbízatás)	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Van funkciója	126	44,21	141	49,47	18	6,32	285	100
Nincs funkciója	306	35,38	483	55,84	76	8,78	865	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Mielőtt a szükségleti perszisztenciára vonatkozó adatok értékelésébe kezdenénk, azt a felmérésünkből nyilvánvalóvá vált tényt kell leszögeznünk, hogy a vizsgálatban részt vevő 1150 dolgozó 24,78%-ának, azaz szám szerint 285 személynek van valamilyen társadalmi-politikai tisztsége, vagy öngazgatási megbízatása. Ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy — legalábbis státusa szerint — *minden negyedik* dolgozó részt vesz a társult munka körülményeinek irányításában, szervezésében. A társadalmi-politikai angazsáltság imponáló méreteinek ismeretében annál nagyobb meglepetéssel szolgálnak a szükségleti perszisztencia erősségére és elosztására vonatkozó eredmények. A várttal ellentétes módon ugyanis azok a személyek, akik valamilyen fontos funkciót, tisztséget, szerepkört töltenek be, illetve akik küldötként, munkástanács tagként, vagy más bizottságok tagjaiként munkatársaik valamilyen érdekeltségeit képviselik, *összességében alacsonyabb* szintű szükségleti perszisztenciával ren-

delkeznek, mint azok, akiknek semmiféle funkciójuk, vagy megbízatásuk nincs. A funkciójuknál, státusuknál, megbízatásuknál fogva *felelős személyeknek* mindössze 55,79%-a rendelkezik a sikeres cselekvéshez nélkülözhetetlen hatékony fellépés igényével, míg 44,21%-uk, ha nehézségekbe ütközik, eláll a problémamegoldás további kísérleteitől, vagy bürokrata látszattevékenység mögé menekül. A társadalmi-politikai funkcióval nem rendelkezők csoportjában ugyanakkor *nagyobb arányban* szerepel a hatékony fellépés igénye. A két csoport közti különbség 8,83%, ami, ha nem is sok, eléggé jelentős ahhoz, hogy a bürokrata magatartás jelentkezésének veszélyére figyelmeztessen.

A férfiaknál, akik a felmérés alapjául szolgáló fémipari munkaszervezetben 82,26%-os részvételi arányukkal abszolút többségben vannak, a különbség a két csoport között még nagyobb, 10,08%. A nőknél viszont az eloszlás arányosabb: a társadalmi-politikai funkcióval, illetve öngazgatási megbízatással *nem rendelkezők* csoportjában a hatékonysági igény ugyan itt is nagyobb, a funkciót, vagy valamilyen tisztséget viselők csoportjához viszonyított eltérés azonban alig 2,9%.

A funkcionáriusok, politikai tisztségviselők, küldöttek stb. *alacsony hatékonysági foka* nyilvánvalóan visszahat a termelés során mutatkozó nehézségek leküzdésére: a konfliktusok tartósabban fennmaradnak, s megnő a bürokratikus megoldási módok veszélye, mindez pedig végső soron a termelékenység rovására megy.

A 7. táblázat figyelmes elemzése alapján megkockáztathatjuk azt a feltevést, hogy *személyi adottságaikat* tekintve nem mindig az arra legalkalmasabb személyek kerülnek vezető pozícióba, mint ahogy a munkástanácsokba, küldött-testületekbe stb. való jelölés során is nyilván elsődlegesen más szempontok érvényesülnek.

A rátermettség egyébként sok esetben a párttagok esetében is kérdéses. Erről győző meg bennünket az a kimutatás, ami a párttagok hatékonysági igényére vonatkozik.

*A szükségleti perszisztenciaszint
és a párttagság közti összefüggés*

8. táblázat

Párttagság	N-P érték							
	0 — 39		40 — 60		60 fölött		Összesen	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Nem párttag	321	35,04	510	55,68	85	9,28	916	100
Párttag	111	47,44	114	48,70	9	3,85	234	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Amint a 8. táblázat adataiból kitűnik, a párttagok és nem párttagok között jelentős különbség mutatkozik a szükségleti perszisztencia erős-

ségét illetően: meglepő módon a párttagok mintegy 10%-kal a gyári átlag alatt maradnak, a nem párttagok csoportja viszont 2,53%-kal jobb a gyári átlagnál. Másként fogalmazva: a nem párttagok szembetűnően *kitartóbbak* a párttagoknál szükségleti céljaik megvalósításában. A különbség a két csoport között 12,4%, ami már magyarázatot kíván.

Magyarázat helyett itt csak feltevésekkel szolgálhatunk. Gondolhatunk például arra is, hogy a párttagság sok esetben a szükségleti perszisztencia alacsony szintjének, magyarul a cselekvési gátoltságnak a kompenzálását szolgálja. Köztudott, hogy sokan abból a megfontolásból kerülnek a Kommunisták Szövetsége soraiba, hogy párttagként majd „védelembé”, „fontosabbá” válnak: megnő hatalmuk és cselekvési szabadságuk, zökkenőmentesebb élet vár rájuk stb. De a passzív párttagok között nyilván ott van azok egy része is, akik más egészségtelen ambícióktól vezérelve kerültek a Kommunisták Szövetségébe, akik például társadalmi pozíciót, vagy gondtalan megélhetést akartak így biztosítani a maguk számára.

Napjainkban, amikor a JKSZ KB 13. ülésének határozati javaslatairól folyó vita során oly sokszor kerül szóba a Kommunisták Szövetsége akcióképességének hiánya, s vele a differenciálódás szükségességének gondolata, felmérésünk, melynek tükrében a párttagoknak csak alig több mint fele, 52,56%-a rendelkezik elegendő kitartással ahhoz, hogy a felmerülő nehézségek ellenére is vállalni tudja a kitűzött célokért folyó harcot, legfeljebb illusztratív példaként szolgálhat a vitához.

Nemek szerinti bontásban a helyzet némiképpen módosul. Az átlagértékekhez viszonyítva a férfiaknál 13,13%-ra nő a különbség a párttagok és nem párttagok szükségleti perszisztenciaszintje között, a nőknél viszont 10%-ra „mérésleklődik”. De mivel a nők szükségleti perszisztenciája 6,78%-kal már eleve a férfiakra jellemző érték alatt van, a párttag és nem párttag nők hatékonysági szintje közötti „mérésleklődés” mondott 10%-os eltérés a valóságban azt jelenti, hogy a párttag nőknek *több mint a fele*, pontosabban 51,43%-a nem rendelkezik a hatékony fellépéshez és cselekvéshez szükséges perszisztenciaszinttel. A férfiakra jellemző tendenciák a nők esetében tehát valójában felerősödnek, melynek paradox eredményeként a nem párttag nők között mintegy *háromszor több* megfelelő hatékonysági igényel rendelkező személy van, mint a párttag nők között.

A szükségleti perszisztencia és a társadalmi-politikai aktivitás összefüggéseinek vizsgálata során végül egy összesítő kimutatást készítettünk, amelyben figyelembe vettük a személyi magatartás minden olyan korábbi jellemzőjét, ami kifelé, mások irányába, a mozgalmasság látszatát kelti. Alábbi táblázatunkban tehát a véleménynyilvánítási hajlamra, az öngazgatási gyűléseken való részvétel gyakoriságára, a társadalmi-politikai funkcióra, az öngazgatási megbízásra és a párttagságra vonatkozó adatokból állítottuk össze a közéleti aktivitás igényét kifejező három kate-

góriát. E három kategória szerint a közéleti aktivitást illetően valaki lehet teljesen passzív, érdeklődést mutató, vagy aktív.

*A szükségleti perszisztenciaszint
és a közéleti aktivitás igénye közti összefüggés*

9. táblázat

Közéleti aktivitásiigény	N-P érték						Összesen	
	0 — 39		40 — 60		60 fölött			
	n	%	n	%	n	%	N	%
aktív	197	42,83	229	49,78	34	7,39	460	100
érdeklődő	42	40	54	51,43	9	8,57	105	100
passzív	193	32,99	341	58,29	51	8,72	585	100
Együtt	432	37,57	624	54,26	94	8,17	1150	100

Eredményeink szerint a közéleti aktivitást illetően a dolgozók 40%-a aktív, 9,13%-a érdeklődést mutató, 50,87%-a pedig teljesen passzív. A közéleti aktivitást mutató személyek csoportján belül 51,17% az átlagos vagy magas szükségleti perszisztenciával rendelkező személyek aránya, az „érdeklődők” csoportjában 60%, a teljes érdektelenséget mutatók csoportjában pedig 67,01%. A hatékonysági igény tehát, mint látjuk, sajátos módon fordított arányban áll a közéleti aktivitással.

Korábbi eredményeink után a társadalmi-közéleti szerepkörrel felruházott személyek alacsony perszisztenciaszintje nem lehet különösebben meglepő számunkra. Nyilvánvaló, hogy a közéleti szerepvállalás sokak számára csak *látszattevékenység*. Ennek személyi és társadalmi okairól már szó volt. Megválaszolásra vár viszont még az a kérdés, hogy miért nem mutatnak nagyobb érdeklődést az átlagos és magas szükségleti perszisztenciával rendelkező személyek a társadalmi-politikai szervezetek, küldött-testületek munkája iránt? Más szóval, hogy miért olyan kedvezőtlen ezekben a szervezetekben a megfelelő hatékonysági igényű személyek aránya?

Ennek okát részben a társadalmi cselekvés alapjául szolgáló intézményes keretek elbürokratizálódásában, hatástalanságában kell keresni, ami azonban nem független ezeknek a szervezeti kereteknek a belső struktúrális megoszlásától. Felmérésünk egyik legfontosabb tanulságaként ki-mutattuk, hogy a szakképzett és félélszakképzett munkások rendelkeznek relatíve a legmagasabb szükségleti perszisztenciával, így, a megfelelő hatékonysági igényű személyek kedvezőtlen arányát szóvá téve vol-taképpen a *munkástöbbséget* hiányoljuk.

Különböző elméleti megfontolásokból, vagy gyakorlati indítékokból kiindulva már sokan és sokszor rámutattak arra, hogy ha a munkásoknak nagyobb befolyásuk lenne a társult munkában, sikeresebben oldhat-nánk meg az anyagi termelés és társadalmi újratermelés problémáit. Ezt

a tézist most a szükségleti perszisztenciára vonatkozó vizsgálatunk eredményei is igazolják.

A dolgok jelenlegi állása, vagyis az adott szereposztás mellett dolgozóink 40%-a mutat több-kevesebb érdeklődést a közéleti tevékenység iránt. Mintánkon belül ez 460 személyt jelent. A közéleti szerepvállalás azonban, mint ahogyan arról már szó volt, sokak számára látszattervékenység csupán. Így például esetünkben a 460 személy közül 197 nem rendelkezik kellő hatékonysági igénnyel a társadalmi cselekvésvállaláshoz, ami azt jelenti, hogy a társadalmi akciók során ténylegesen csak 263 főre, azaz a dolgozók 22,86%-ára lehet alapozni.

Lehetne a helyzet más is? Ami a pszichés predispozíciókat illeti, igen. Mivel dolgozóink 62,43%-a rendelkezik átlagos, illetve magas szükségleti perszisztenciaszinttel, szerencsésebb strukturális megoszlás és közéleti szerepvállalás mellett a 263 fővel szemben 718 főre lehetne számítani a különböző akciók során. A különbség a hatékonyság adott szintje és az elméleti lehetőség felső határa között 40%. Hogy egy 40%-os „helycserével”, átstrukturálódással mennyire lehetne akcióink hatékonyságát növelni, mennyire lehetne a munkakörülményeken változtatni, és a termelékenységet fokozni, azt aligha tudnánk megválaszolni. Kétségtelennek látszik azonban, hogy pusztán az átstrukturálódás révén: „megfelelő embert, a megfelelő helyre” téve, hatalmas cselekvő energiát lehetne felszabadítani.

Hogy hogyan lehetne a hatékonyság igényét másoknál is, végső soron mindenkinél növelni, hogy miként lehetne dolgozóink legszélesebb rétegeit a társadalmi cselekvési gátoltság alól feloldani és a közéleti aktivitásba bevonni, ez már újabb kutatások tárgyául kínálkozik.

Rezime

Persistencija potrebe i ljudska aktivnost

Motivisano ponašanje, ili motivisane radnje se uvek izvode radi postizanja nekog određenog cilja. Međutim, pre ili kasnije dolazimo u situaciju kada nam znanje, iskustvo ili istrajnost ne obezbeđuje postizanje željenog cilja. U ovakvim slučajevima preživljavamo frustraciju. Na frustracije, različite osobe različito reaguju. Kod jednih aktivnosti rastu i u tom slučaju frustracija još više pojačava motive. Kod drugih frustracija smanjuje pokretačku snagu i gasi motivisanu radnju. Ove osobe jednostavno prihvataju novonastalu situaciju i zbog neočekivanih poteškoća odustaju od prvobitnog cilja. Pored toga možemo naići na slučajeve kad se motivacija ne gasi, ali aktivnosti zbog frustracije uzimaju drugačiji pravac.

Izdržljivost, ustrajnost, postojanost u postizanju prvobitnog cilja psihologija naziva persistencijom potrebe. Praktično rečeno persistencija potrebe označava težnju za efikasnim postupanjem.

Persistencija potrebe, odnosno želja za efikasnim postupanjem počev od upornog nepopustljivog stava do ometanosti u određenim radnjama nalazi se na

širokom spektru intenziteta. Njen intenzitet u velikoj meri određuje uspešnost formiranja života, a u okviru toga stepen radnog učinka.

U kolikoj meri je kod naših radnika prisutan zahtev za efikasnim nastupom? Kako reaguju na frustraciju? Šta se dešava sa njihovim motivima, ukoliko su sprečeni u postizanju cilja? Ova studija proučava ovakva i slična pitanja. Na osnovu reprezentativnog uzorka od 1150 osoba (što čini 75% jedne radne organizacije) istraživali smo kakve razlike možemo zapaziti u odnosu i intenzitetu persisterencije potrebe u zavisnosti od doba života, pola, školske spre- me, nacionalnost i sl. Pri tom naglasak smo stavili na pronalaženje motiva preuzimanja društveno-javnih funkcija i samoupravne aktivnosti, pošto je „sud- bina” ovih u najtešnjoj vezi sa potrebom proučavanja produktivnosti rada i pitanjima rešavanja društvenih problema.

Summary

Need-persistency and human activity

Motivated behaviour or motivated actions are always performed for the sake of achieving a definite goal. However, sooner or later, we find ourselves in a situation where knowledge, experience or persistence do not secure obtain- ing the desired aim. In such cases we experience frustration. Each person reacts differently to frustration. With some, activity increases and in that case frustration strengthens the motives. With others, frustration diminishes the driving force and the motivated action is lost. These persons simply accept the new situation, and due to the unsuspected hardships, abandon the original goal. Besides, we can find such cases where the motivation is not lost, but activities, due to the frustration, take another course. Endurance, persistency, steadiness in achieving the original goal, in psychology is called the persistency of need. Simply speaking, the persistency of need denotes a striving for an effective performance.

The persistency of need, i. e. the desire for an effective performance, be- ginning with a persistent, unyielding attitude, to interference with certain ac- tions, are to be found on a wide range of intensity. Its intensity to a great extent denotes a successfull formation of life, and within this, the degree of the effect of the work performed.

To what degree can the demand for an effective performance be found with our workers? How do they react to frustration? What happens to their motives if they are thwarted in obtaining a goal? This study deals with these and similar questions. On the basis of a representative sample of 1150 persons (which makes 75% of a working organisation), we made a research to find out what differences could be noticed in relation to and intensity of the persistency of need regarding the age, sex, education, nationality and alike. The stress was put on discovering the motives of taking up socio-political func- tions and self-managing activities, as their destiny is closely related to the need of studying the productivity of work and questions of solving social problems.