

Министерство высшего и среднего специального
образования Эстонской ССР

ТАРТУСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ГОСУДАРСТВЕН-
НЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (ТГУ)

О Т Ч Е Т

научно-исследовательской работе

РАЗРАБОТКА ОСНОВ ПЛАНА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА
РАЙОННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПАЙДЕ И ВЫЯСНЕНИЕ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ
КАДРОВ

Выполнена по договору А-0020

№ гос. регистрации 73069910

Проректор по научной работе
к.фарм.н., доц.

Заведующий научно-исследователь-
ским сектором, к.эконом.н.

Научный руководитель лабора-
тории коммунистической воспи-
тания, к.истор.н., доц.

Руководитель темы,
к.филос.н.

Тема № А-0020

Инв. №

6280092

(И.К.Таммеорг)

(Е.О.Кайтса)

(И.Калитс)

(М.Х.Титма)

Список исполнителей

1. Дсисс Х.В. - инж. лаб. коммунистического воспитания
(раздел 4)
2. Кенкманн П.О. - аспирант кафедры философии
(раздел 2)
3. Соосалу М.И. - ст. инж. лаб. коммунистического
воспитания (раздел 1)
4. Титма М.Х. - канд. филос. наук, старший преподаватель
кафедры философии, научный руководитель
(введение, раздел 3)
5. Яниксон К.Л. - ст. инженер лаб. коммунистического
воспитания (раздел 5).

Реферат

В настоящей работе субъективные причины текучести кадров исследованы через призму оценок и отношений работников. На их основе делаются обобщения о мотиваторах текучести кадров, стабилизация текучести кадров и регулированием процессов социальной жизни на уровне предприятия в целом.

Отчет составлен на эстонском языке.

Объем: 116 страниц, 48 таблиц и рисунков.

РЕЦЕНЗИЯ

на договорную работу "Разработка основ плана социального развития коллектива районного объединения Пайде и выяснение причин текучести кадров"

В условиях научно-технической революции и экономической реформы нашей стране приобрело актуальное значение социальное планирование на уровне предприятия.

Потребность планирования социальных процессов на предприятии обусловлено тем, что рабочий коллектив, с одной стороны, выступает как экономическая единица, с другой же он может быть рассмотрен как важное социальное подразделение, реальный социальный организм общества, находящийся в постоянном развитии.

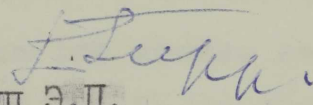
Рецензируемая работа состоит из 116 страниц, счетный материал представлен на 48 таблицах.

Исполнителями данной работы явилась группа договорных работников, работающих в лаборатории коммунистического воспитания ТГУ под руководством кандидата философских наук Титма М.Х.

В данной работе авторы пытались как можно разнообразнее осветить реальное положение на предприятии. Учитывая общесоциологические особенности коллектива /поло-возрастная семейная структура, образовательный уровень и т.д./ жизненные ориентации и ценности профессии трудящихся, социальные отношения в коллективе и т.д. дается прогноз, в каких направлениях необходимо социально развивать коллектив. Для предприятия самым ценным является указание рычагов, при помощи которых можно добиться желаемых изменений.

О глубине проделанной работы свидетельствует также тот

Факт, что проблемами данного предприятия исследовательская группа занимается с 1970 года. Это позволяет глубже проникнуть в проблемы предприятия, следить за динамикой социальных процессов, намечать пути и средства для решения возникших проблем и т.д.


Лущ Э.П.

старший научный
сотрудник ТГУ

SISSEJUHA TUS

Koondise sotsiaalsel arengul planeerima asudes seisab juhtkonna ja ühiskondlike organisatsioonide ees vajadus saada konkreetne ja täpne töötajaskonda iseloomustavatest põhitunnustest. Nii viidigi käesoleva uurimistöo keskse osana koondise töötajaskonna hulgas 1971. a. juunikuus läbi anonüümne ankeet töötaja isiksust iseloomustavate andmete ja tööprotsessi subjektiivsete faktorite kindlaks tegemiseks.

Vastavalt uurimisprogrammile selgitati ankeediga välja töötajaskonna üldised demograafilised ja sotsiaalsed tunnused, nende professionaalne struktuur, hinnangud koondises tehtava töö iseloomule ja tingimustele, materiaalse ja moraalse stimuleerimise viisidele.

Määrati töötajaskonna informeeritus ja osavõtt vaba aja sisustamise võimalustest, puhkebaaside ning spordikomplekti kasutamisest. Selgitati välja töötajaskonna rahulolu koondise poolt loodud vaba aja sisustamise võimalustega. Küsitluse teel selgitati välja kollektiivi liikmete osavõtt ühiskondlike organisatsioonide tööst koondises ja väljaspool seda. Samuti püüti määratleda juhtkonna prestiiži kujundavaid faktoreid ja eri tasemete juhtivate töötajate ning ühiskondlike organisatsioonide juhtide tegelikku prestiiži ja töötajate ning juhtide vaheliste suhete iseloomu.

Eriti vajalik koondise sotsiaalse elu juhtimisel on töötajate eluorientatsioonide ja elukutseväärtuste kui isiksust iseloomustavate subjektiivsete tunnuste ja käitumisregulaatorite kindlakstegemine.

Kõigi nimetatud faktorite määratlemine võimaldab diferentseeritult teostada kaadripoliitikat, kollektiivi sotsiaalse arengu suunamist, lähtudes töötajate soost, vanusest, haridusest, kutsealast jt. tunnustest.

Vastavalt anketeerimise programmile tuli küsitleda maksimaalselt kõiki koondise töötajaid. põhikaadri hulgast. Ankeetküsitluse läbiviimiseks koostati kaadriosakonnas tootmis-

harude kaupa töötajate nimestikud, millest lähtudes toimuski anketeerimine. Kaadriosakonna dokumentide alusel oli küsitlemise momendil arvel 900 töötajat. Neist küsitleti 700 töötajat. Kas arusaamatuse või muude põhjuste tõttu oli 57 ankeeti täidetud ebapiisavalt, mistõttu ei osutunud võimalikuks kasutada neid kokkuvõtete tegemisel. Ankeetide ebapiisava täitmise üheks põhjuseks tuleb lugeda ka mõningaid vigu, mis lasti läbi ankeedi koostamisel. Seega kogu järgnev analüüs ning sellest tulenevad järeldused tehtud 643 TRÜ arvutuskeskuses töödeldud ankeedi alusel. Analüüsitud ankeedid hõlmavad seega 71 % koondise töötajaskonnast. Seda protsenti võib lugeda esinduslikuks, et teha järeldusi kogu kollektiivi kohta. Järgnevalt esitame andmed sellest, kui suur osa iga tootmisharu töötajaskonnast täitis ankeedi.

T a b e l 1.

Anketeeritute hulk tootmisharude kaupa

| Tootmisharu ^x | Nimekirjas | Anketeeriti |
|--------------------------------|------------|-------------|
| 1. Maapar. I jaosk. | 74 | 61 |
| 2. Maapar. II jaosk. | 90 | 76 |
| 3. Maapar. III jaosk. | 91 | 79 |
| 4. Maapar. IV jaosk. | 52 | 37 |
| 5. Turbatootm. V jaosk. | 35 | 23 |
| 6. Turbatootm. VI jaosk. | 36 | 26 |
| 7. Kaubandus | 59 | 48 |
| 8. Automajand | 113 | 83 |
| 9. Remonditsehh |) 95 | 34 |
| 10. Tsentraliseerit. remondit. | | 21 |
| 11. Farm.mehh.ja elektrif. | 56 | 42 |
| 12. Ehitus ja kapremont | 100 | 47 |
| 13. Majandus ja elamukom. | 42 | 21 |
| 14. Mujal ^{xx} | - | 22 |
| Märkimata | - | 23 |
| Kokku 900 | | 643 |

^x tootmisharud on toodud sellisel hulgal ja sõnastuses, nagu nad olid esitatud ankeedis.

^{xx} siia märkisid end peamiselt administratsioonitöötajad (nimekirjas 49 inimest)

Seega anketeeritute hulk kajastab reaalselt olemasolevaid proportsioone. Ükski kategooria ei ole esindatud statistiliseks töötlemiseks alla vajaliku määra.

Ankeedist saadud materjal tuuakse järgnevalt peatükkide kaupa.

Esimeses peatükis esitatakse töötajaskonna üldsotsiaalsed näitajad, seda eesmärgiga, et kogu järgnev analüüs toimub vastavast sotsiaalsest ja kutsealasest struktuurist lähtudes.

Eraldi peatükkides käsitletakse töötajaskonna eluorientatsioone ja elukutseväärtusi, kui sotsiaalse planeerimise peamisi lähtemomente.

Neljandas peatükis tuuakse välja koondise töötajaskonna osavõtt ühiskondlike organisatsioonide tegevusest ja nende hinnangud neile.

Viiendas peatükis esitatakse vaba aja sisustamine koondises ja töötajaskonna osavõtt sellest.

1. KOLLEKTIIVI ÜLDSOTSIAALNE ISELOOMUSTUS.

Ankeet kajastab EPT Paide Rajoonikoondise töötajate koosseisu. On oluline teada kaadri struktuuri: meeste-naiste arvulist vahet, vanust, perekonnaseisu, tööstaži, haridust jms., et teha tõepäraseid järeldusi selle või teise töötajaskonna osa töösse suhtumisest, huvidest, töö ja vaba aja sfääris jms., aga ka näidata ära teed koondise töötajaskonna koosseisu, vaimse arengu, ühiskondliku aktiivsuse, vaba aja kasutamise jne. suunamiseks.

Vaatlemegi, millisena paistab koondise kollektiiv antud uurimuse põhjal olulisemate üldsotsiaalsete tunnuste alusel.

Sugu, vanus ja perekonnaseis.

Ankeetküsitlus haaras mehi ja naisi, kellede suhteks osutus 4:1 (täpsemalt 79,26 % mehi ja 20,74 % naisi). Niisiis tundub meessoole ülekaal. Kuivõrd selline suhe on vastavuses tootmisprotsessi iseloomuga, töötingimustega, kuivõrd ta mõjustab suhteid kollektiivis ja vaba aja ürituste planeerimist ettevõtte poolt, sellest lähemalt edaspidi. Selge on vaid, et meeste töötajate paratamatult arvulist ülekaalu tuleb pidada üheks oluliseks näitajaks sotsiaalse arengu plaani väljatöötamisel.

Teine suur tähtsust omav lähtepunkt kogu järgnevale tööle on koondise kollektiivi vanuselise struktuurist ülevaate saamine (vt. tabel 1).

T a b e l 1

Töötajaskonna vanuseline struktuur (%-des)

| Vanus aastates | Kõik | Mehed | Naised |
|------------------|-------|-------|--------|
| alla 18 ja 18 a. | 1,26 | 1,39 | 0,78 |
| 19-20 a. | 2,05 | 2,38 | 0,78 |
| 21-22 a. | 7,58 | 8,32 | 4,69 |
| 23-24 a. | 5,69 | 5,74 | 5,47 |
| 25-30 a. | 18,80 | 20,00 | 14,06 |
| 31-35 a. | 19,91 | 19,01 | 23,44 |
| 36-40 a. | 14,53 | 13,66 | 17,97 |
| üle 40 a. | 30,17 | 29,50 | 32,81 |

Töötajate põhimassiivi (üle 80 %) moodustavad üle 25 aasta vanad töötajad, kusjuures kõige rohkem on üle 40 aastaseid töötajaid (ligi kolmandik). Eelnevalt mainisime meeste rohkust Paide Koondises. Huvitav on siinjuures, et mehi on rohkem vaid nooremate, s.o. kuni 30-aastaste seas. Edasi, alates 31. eluaastast saavad arvulise ülekaalu naised. Arvestades küllaltki olulist tööjõu defitsiiti kogu meie vabariigis on olemasoleva kaadri kinnistamisele suunatud tegevus EPTPaide Rajoonikoondises tähtis eelkõige meeste osas, kuna nooremaid naistöölisi on (kuni 24 eluaastani) vaid veidi üle kümnendiku naiste üldarvust, sealhulgas nooremaid kui 20 aastat alla kahe inimese 100 naistöötaja kohta. Alla 24-aastasi mehi on vastavalt 1/5 ja noorukeid (alla 20 aastat) veidi vähem kui 4 töötajat iga 100 meesoo esindaja kohta.

Tänapäeva tehnika progressi ja tootmistehnoloogia täiustamise tempo juures tuleks kindlasti arvestada naiste osatähtsuse suurendamisega, seda eriti noorte naistöölise arvel. Küllap mõjub selline kaadripoliitika soodustavalt ka kogu tootmiskollektiivi tegevuse planeerimisele väljaspool tootmissfääri.

Juba lähemal ajal seisab EPT Paide Rajoonikoondisel eesoluline kaadri noorendamise probleem.

Ankeet andis andmeid ka töötajaskonna perekonnaseisust (vt. tabel 2).

T a b e l 2

Perekonnaseis (%-des)

| Perekonnaseis | Kõik | Mehed | Naised |
|---------------|-------|-------|--------|
| Vallaline | 23,70 | 26,73 | 11,72 |
| Abielus | 71,41 | 68,51 | 82,81 |
| Lahutatud | 4,11 | 3,96 | 4,69 |
| Lesk | 0,79 | 0,79 | 0,78 |

Enamus töötajaid on abieluinimesed, neist naisi veidi rohkem, mehi vähem (vanemaid naistöötajaid oli samuti rohkem). Vallalisi töötajaid on vähem kui neljandik, naisi vaid veidi üle kümnendiku töötajaskonnast. Kõik näib jällegi viitavat kollektiivi kõrgele vanusele. Märgime veel ära, et lahutatud on

iga 25. töötaja. Asume vaatlema perekonnaseisu seoses vanusega (vt. tabel 3).

T a b e l 3

Perekonnaseis vanuse järgi (%-des)

| Vanus | alla 18 ja 18 a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|---------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Perekonnaseis | | | | | | | | |
| Vallaline | 100,0 | 100,0 | 87,5 | 58,3 | 28,0 | 15,5 | 4,3 | 4,7 |
| Abielus | 0,0 | 0,0 | 12,5 | 41,7 | 70,3 | 79,1 | 90,3 | 86,5 |
| Lahutatud | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 4,7 | 5,4 | 6,8 |
| Lesk | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 2,1 |

Kui äsja nägime, et enamus töötajaid on abielus, siis tabel 3 näitab, et see enamus moodustab põhiliselt üle 25 aasta vanuste arvel. Kui 25-35 aastaste seas on veel teatud osa vallalisi 15,5-28,0 %, siis vanemate osas on vallalisi vaid mitte märkimisväärne hulk (4,3-4,7 %). Noored (kuni 20 aastat) pole abielus. Ka elu esimese veerandsajani jääb ülekaal vallalistele (23-24 aastatest on 58,3 % vallalised, ülejäänud abielus).

Kokkuvõttena eelneva kohta võib öelda, et EPT Paide Rajoonikoondise töötajaskonna struktuuris moodustab põhilise kontingendi vanemaealised abielus mehed. Väga oluline oleks tuua ka andmeid selle kohta, paljud on abielus oma koondise töötajatega. Seda pole veel tehtud.

Staaž.

T a b e l 4

Töötajaskonna üldine tööstaaz (%-des)

| Üldine tööstaaz | Kokku | Mehed | Naised |
|-----------------|-------|-------|--------|
| Kuni 2 aastat | 3,96 | 3,38 | 6,35 |
| 3-4 aastat | 7,96 | 7,92 | 5,56 |
| 5-6 " | 6,81 | 6,84 | 9,52 |
| 7-10 " | 15,53 | 15,25 | 16,67 |
| üle 10 aasta | 66,24 | 67,33 | 61,90 |

Koondises on staažikas kaader. Naistel on üldiselt staaži veidi vähem kui meestel. Võib eeldada, et suurema staažiga töötajad kuuluvad vanemasse generatsiooni. Selles veendume järgmise tabeli abil.

T a b e l 5

Üldine staaž vanuse järgi (%-des)

| Üldstaaž | alla 18 ja 18a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|-----------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 2 aastat | 83,3 | 61,5 | 10,4 | 8,6 | 0,0 | 1,5 | 2,2 | 0,0 |
| 3-4 " | 61,7 | 38,5 | 58,3 | 14,3 | 5,0 | 0,8 | 0,0 | 0,5 |
| 5-6 " | 0,0 | 0,0 | 27,1 | 40,0 | 5,9 | 4,6 | 2,2 | 0,5 |
| 7-10 " | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 34,3 | 49,6 | 6,9 | 7,7 | 5,2 |
| üle 10 a. | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 2,9 | 39,5 | 86,2 | 87,9 | 93,8 |

Näemegi, et kuni 20 aastasteni pole staaži suurem neljast aastast, juba 25-30 aastastel on see valdavalt üle 7 aasta, vanemal aga üle 10 aasta. Staaž praegusel erialal peaks välja selgitama oskustöölise, spetsialistide kontingendi.

T a b e l 6

| Staaž praegusel erialal | Kokku | Mehed | Naised |
|-------------------------|-------|-------|--------|
| Kuni 2 aastat | 22,98 | 20,97 | 31,15 |
| 3-4 aastat | 18,12 | 16,33 | 25,41 |
| 5-5 " | 15,21 | 14,92 | 16,39 |
| 7-10 " | 18,28 | 19,35 | 13,39 |
| üle 10 aasta | 25,40 | 28,43 | 13,11 |

Võrreldes antud tabeli andmeid üldstaažiga (vt. tabel 4) märkame olulisi erinevusi. Esiteks, enamus naistöötajaid on töötanud oma erialal alla 4 aasta (üldstaaži on enamusel naistest üle 7 aasta). Teiseks, peaaegu 48 % meestest on oma eriala viljelnud üle 7 aasta (naistest 26 %). Kuigi meestel on erialast staaži rohkem, on ka oluline osa neist oma erialal vähe töötanud (alla 4 aasta üle 37% meestöötajaist). Arvestades, et põhiliselt on naised koondises vanemaealised, on

nende madal erialane tööstaaž tähelepanu vajav. Üldse on kollektiivis täheldatavad justkui 2 eraldi gruppi töötajaid: üks väikese ja teine suurema erialase staažiga, kusjuures viimane on veidi suurema kaaluga, eriti meeste osas. Tootmisjuhtidele siit signaal kaadripoliitika reguleerimiseks. Samad andmed viitavad veelkord vajadusele töötajaskonnale diferentseeritult läheneda.

T a b e l 7

Tööstaaž praegusel erialal seoses vanusega.

| Staaž praegusel erialal | alla 18 ja 18 a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|-------------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 2 aastat | 100,0 | 100,0 | 54,6 | 44,4 | 20,2 | 15,9 | 10,0 | 16,5 |
| 3-4 " | 0,0 | 0,0 | 40,9 | 19,4 | 21,9 | 13,5 | 15,6 | 16,0 |
| 5-6 " | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 33,3 | 24,4 | 13,5 | 12,2 | 13,3 |
| 7-10 " | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 9,8 | 26,1 | 19,8 | 17,8 | 20,7 |
| üle 10 aasta | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,6 | 37,3 | 44,4 | 33,5 |

Praeguse eriala staaž vanuse suurenedes küll tõuseb, kuid mitte nii reeglipäraselt nagu üldstaaži puhul. Madalat staaži (alla 5 aasta) oma erialal omavad üle poole 23-24 aastased, 22 % 25-30, 29 % 31-35, 26 % 36-40 ja 33 % üle 40 aastased. Seega kolmandik töötajaskonna põhimassist töötab vähe oma erialal ja võib öelda, et koondis on vähe kindlustatud spetsialistide kaadriga ja kogunud töötajatega.

T a b e l 8

Koondises töötamise aeg (%-des)

| Koondises töötamise aeg | Kokku | Mehed | Naised |
|-------------------------------|-------|-------|--------|
| 1 aasta | 13,27 | 12,45 | 16,54 |
| 2 aastat | 11,85 | 11,66 | 12,60 |
| 3 " | 10,74 | 10,08 | 13,39 |
| 4 " | 12,95 | 13,64 | 10,24 |
| 5-10 " | 35,54 | 35,57 | 35,43 |
| üle 10 aasta | 15,64 | 16,60 | 11,81 |

Suurem osa töötajaist (veidi üle poole kollektiivi) on

5-10 ja üle 10 aasta koondise töölised. Väike osa pole ka ainult 1-3 aastat töötanud. See annab tunnistust kollektiivi stabiilsusest - on olemas nii põhikaader kui ka noort tööjõudu. Ilmselt on Paide Rajoonikoondis suurendanud viimasel aastal kaadrit eriti naistöötajate arvel (üle 40 % naistest töötab koondises 1-3 aastat).

T a b e l 9

Koondises töötamise aeg seoses vanusega.

| Mitmes aasta koondises | alla 18 ja 18 a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23,24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 1 aasta | 87,5 | 50,0 | 35,4 | 33,3 | 11,8 | 7,8 | 8,7 | 5,2 |
| 2 aastat | 12,5 | 41,7 | 27,1 | 27,8 | 10,1 | 8,5 | 5,4 | 9,4 |
| 3 " | 0,0 | 8,3 | 8,3 | 8,3 | 17,7 | 15,2 | 13,4 | 6,3 |
| 4 " | 0,0 | 0,0 | 18,8 | 13,9 | 19,3 | 10,1 | 9,8 | 12,0 |
| 5-10 " | 0,0 | 0,0 | 10,4 | 16,7 | 40,3 | 39,5 | 34,8 | 43,8 |
| üle 10 a. | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 20,9 | 28,3 | 23,4 |

Näeme, et kaadri täiendamine on toimunud põhiliselt noortöolistega. Alles 25 aastaste ja vanemate puhul hakkavad domineerima töötajad, kes on koondises olnud üle viie aasta.

Milline on olnud kollektiivi voolavus enne Paide Koondisesse tööleasumist, sellest järgnevate andmete põhjal.

T a b e l 10

Mitmes töökoht on Paide Rajoonikoondis.

| Mitmes töökoht on Paide Koondis | Kõik | Mehed | Naised |
|---------------------------------|-------|-------|--------|
| Esimene | 17,85 | 17,23 | 20,31 |
| Teine | 28,59 | 28,51 | 28,91 |
| Kolmas | 28,59 | 26,53 | 36,72 |
| Neljas | 13,43 | 14,65 | 8,59 |
| Viies või rohkem | 11,53 | 13,07 | 5,47 |

Ligi pooltele on Koondis teine või kolmas töökoht. Mehed on rohkem töökohti vahetanud kui naised. Järgnev tabel vanus-

te osas vaid kinnitab seda. Vähe on töökohti vahetanud (mitte üle 3 korra) peale noorte ka 25-40 aastased. Seega on põhiline kaadrist. Järelikult olgu kaadripoliitikas praegust koosseisu arvestades olemasoleva stabiilse kaadri tuumiku kinnistamine. Pind selleks on soodus.

T a b e l 11.

Mitmes töökoht on EPT Paide Rajoonikoondis erineva vanusega töötajaile.

| | alla 18 ja 18 a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|--------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Esimene | 87,5 | 46,2 | 37,5 | 36,1 | 14,3 | 16,9 | 13,2 | 9,4 |
| Teine | 0,0 | 38,5 | 43,8 | 30,6 | 34,5 | 38,5 | 27,5 | 22,4 |
| Kolmas | 12,5 | 15,4 | 16,7 | 27,8 | 37,0 | 27,7 | 34,1 | 26,0 |
| Neljas | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 12,6 | 13,1 | 11,0 | 21,9 |
| Viies ja rohkem | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,6 | 1,7 | 13,9 | 14,3 | 20,3 |

Haridus.

Kui staaž uuritava kollektiivi puhul oli küllaltki kõrge, siis hariduslik tase on üldises lõikes madal: 57,34 % töötajaist omab haridust 7-8 klassi ja alla selle. Seda näitab alljärgnev tabel.

T a b e l 12

Kollektiivi haridustase (%-des)

| Haridus | Kokku | Mehed | Naised |
|-------------------------------------|-------|-------|--------|
| Alla 7 kl. | 24,8 | 26,3 | 18,8 |
| 7-8 klassi | 32,5 | 33,9 | 27,3 |
| Mittetäielik keskharidus | 14,2 | 13,7 | 16,4 |
| Keskharidus | 10,9 | 9,3 | 17,2 |
| Keskeriharidus | 12,0 | 10,9 | 16,4 |
| Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus | 5,5 | 5,9 | 3,9 |

Kesk- ja keskerihariduse protsent on 22,9. Siin on tähelepanuväärne, et naiste hariduslik tase, mis on üldse kõrgem kui

meestel, ületab tunduvalt just meeste kesk- ja keskeriharidusliku taseme. Viimane on 20,2 %-l meestel ja 33,6 %-l naistel.

T a b e l 13

Haridus vanuse järgi (%-des)

| Vanus Haridus | alla 18 ja 18a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Alla 7 kl. | 12,5 | 0,0 | 4,2 | 0,0 | 13,5 | 17,7 | 29,0 | 47,9 |
| 7-8 klassi | 50,0 | 38,5 | 37,5 | 50,0 | 36,1 | 40,0 | 38,7 | 16,7 |
| Mittetäielik keskharidus | 25,0 | 38,5 | 33,3 | 22,2 | 16,0 | 6,9 | 6,5 | 12,5 |
| Keskharidus | 12,5 | 7,7 | 12,5 | 8,3 | 19,3 | 10,0 | 3,2 | 9,9 |
| Keskerihari- dus | 0,0 | 15,4 | 10,4 | 13,9 | 12,6 | 19,2 | 11,8 | 7,3 |
| Lõpetamata kõrgem ja kõr- gem haridus | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 5,6 | 2,5 | 6,2 | 10,8 | 5,7 |

Nähtub üle 40 aastaste eriti madal haridus. Ainult 19-20 aastastel töötajatel domineerib mittetäielik kesk-, või keskeriharidus. Järelikult on vaja suunata rohkem noori koolidesse, vanematele leida aga muid sobivaid õppevorme.

Ankeetidest selgub, et uurimuse läbiviimise ajal õppis õhtukeskkoolis 8, kaugõppekeskkoolis 15, tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutustes 2, põllumajandusliku kallakuga 6, TPI-s 3, TRÜ-s 2, TPedI-s 1, rahva-, kultuuriülikoolis ja keeltekoolis 8 ning mujal 4 töötajat. Nii väikese õppijate kontingendi puhul on raske teha muud järeldust kui see, et tuleb senisest rohkem populariseerida antud õppimisvorme ning eriti neid, mis annaksid olulist täiendust kollektiivile (üldharidusliku taseme tõstmine vanemate puhul õhtu- ja kaugõppekeskkoolides ning noorte suunamisega põllumajandusliku ja tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutustesse).

Palk igakuise preemiaga ja keskmine sissetulek
perekonnas ühe liikme kohta kuus

Alljärgnevaga püüame selgitada töötajaskonna elatustaseme olulist näitajat - palka. Selleks vaatleme esiteks töötajate

palkade ja preemiade suurusi Koondises.

T a b e l 15
Palk koos preemiaga (%-des)

| Palk ja igakuine preemia (rbl.) | Kokku | Mehed | Naised |
|---------------------------------|-------|-------|--------|
| Alla 80 ja 80 rbl. | 9,8 | 5,2 | 28,1 |
| 80-100 rbl. | 15,9 | 10,0 | 39,1 |
| 100-150 " | 33,8 | 36,3 | 24,2 |
| 150-200 " | 27,5 | 32,5 | 7,8 |
| 200-250 " | 10,5 | 13,0 | 0,8 |
| 250-350 " | 2,4 | 3,0 | 0,0 |
| Üle 350 rbl. | 0,2 | 0,2 | 0,0 |

Seega saab enamus töötajaid kuus 100-200 rubla (61,3 % töötajaskonnast). Vastav protsent meeste osas on kõrgem - 68,8 (naistel 32,0 %).

T a b e l 16
Palk ja igakülgne preemia seoses vanusega (%-des)

| Töö- alane sis- setulek (rbl.) | Vanus | | | | | | | |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | alla 18 ja 18a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
| Alla 80 ja 80 rbl. | 57,1 | 15,4 | 10,4 | 11,1 | 8,4 | 6,3 | 10,6 | 10,0 |
| 80-100 rbl. | 14,3 | 30,8 | 22,9 | 16,7 | 13,5 | 18,8 | 13,8 | 12,6 |
| 100-150 " | 14,3 | 38,5 | 43,8 | 41,7 | 36,1 | 30,5 | 29,8 | 34,2 |
| 150-200 " | 14,3 | 15,4 | 16,7 | 22,2 | 31,9 | 24,2 | 27,7 | 32,1 |
| 200-250 " | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 8,3 | 10,1 | 18,0 | 8,5 | 10,0 |
| 250-350 " | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0,0 | 2,5 | 9,6 | 1,1 |
| Üle 350 " | 0,0 | 0,0 | 2,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

80-150 rbl. on põhiline töötasu 19-22 aastastele. Enamus vanemaealisi saavad 100-200 rbl. kuus. Seega on siin põhikaadri (vanemad töötajad) kinnistamise hoob juba olemas. Vaja oleks mõelda aga noortööliste (18 a. ja nooremate) huvi tõstmisele töö vastu selle parema tasustamisega, sest üle poolte noorukitest ei saa rohkem kui 80 rbl. kuus. Selle küsimuse lahendamise peab aga olema kooskõlas rea teistega, mis puudu-

tavad kaadri suurendamist noortöötajate arvel (vajadus uue tööjõu, spetsialistide, nais- või meestööjõu jms. järele).

T a b e l 17

Töötajate keskmine sissetulek perekonna ühe liikme kohta kuus (%-des)

| Keskmine sissetulek ühe perekonnaliikme kohta kuus | Kõik | Mehed | Naised |
|--|-------|-------|--------|
| Alla 40 rbl. | 7,06 | 6,46 | 9,37 |
| 40-60 rbl. | 21,83 | 22,42 | 19,55 |
| 60-80 " | 25,84 | 24,65 | 30,47 |
| 80-100 " | 20,55 | 20,65 | 21,09 |
| 100-150 " | 17,17 | 17,98 | 14,06 |
| Üle 150 " | 7,54 | 7,54 | 5,47 |

Kogu töötajaskonnal on keskmine sissetulek perekonna ühe liikme kohta kuus 60-80 rbl. Kuna keskmine palk oli suurem (100 rbl. ja üle selle), siis võime järeldada, et enamus Koondise töötajaist on perekonna ülalpidajaid. See on öeldud küll teadmata perekonna või leibkonna suurust ning abikaasade keskmise palga suurust, kuid küllaltki tõenäoline, kui meenutada, et perekonnainimesed ja kõrgema palgaga on põhiliselt vanemad töötajad, need aga moodustavad kollektiivi põhituumiku.

T a b e l 18

Töötajate keskmine sissetulek perekonna ühe liikme kohta kuus seoses nende vanusega (%-des)

| Sissetulek perekonna ühe liikme kohta | Vanus | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | Alla 18 ja 18a. | 19-20 a. | 21-22 a. | 23-24 a. | 25-30 a. | 31-35 a. | 36-40 a. | üle 40 a. |
| Alla 40 rbl. | 42,9 | 0,0 | 2,1 | 3,1 | 7,7 | 7,9 | 13,8 | 4,7 |
| 40-60 " | 14,3 | 15,4 | 14,9 | 12,5 | 23,9 | 21,3 | 18,1 | 27,2 |
| 60-80 " | 28,6 | 30,8 | 25,5 | 18,8 | 23,9 | 27,6 | 29,8 | 25,1 |
| 80-100 " | 0,0 | 38,5 | 21,3 | 21,9 | 18,0 | 20,5 | 18,1 | 22,0 |
| 100-150 " | 0,0 | 15,4 | 31,9 | 25,0 | 17,1 | 14,2 | 17,0 | 14,1 |
| Üle 150 " | 14,3 | 0,0 | 4,3 | 18,8 | 9,4 | 8,7 | 3,2 | 6,8 |

Tõepoolest, 60-80 rbl. ongi põhiline sissetulek alla 18 ja 18, 21-22, 25-30 ja 31-40 aastastel - seega enamusel töötajast. Üle selle keskmise (60-80 rbl.) on igas antud vanusegrupis (välja arvatud alla 18 ja 18-aastased ca 40-50 % töötajast, 23-24 aastaste grupis isegi 65,7 %).

Neid andmeid tuleks arvestada palganormide läbivaatamisel ettevõttes, eriti aga premeerimisel. Suund oleks kahe- või kolme-: vanema kaadri kinnistamine ning samal ajal uue tööjõu vajaduste rahuldamine. Töö tasustamise teel mõlemad suundi reguleerides arvestatagu ka keskmist sissetulekut perekonna ühe liikme kohta kuus.

2. ELUORIENTATSIOONID

Sotsiaalse planeerimise seisukohalt on oluline tunda nii töötaja isiksust iseloomustavaid objektiivseid näitajaid (sugu, vanus, perekonnaseis, haridustase jne.) kui ka tema maailmasuhtumist iseloomustavaid subjektiivseid näitajaid. Koonmise sotsiaalsel elu võib põhimõtteliselt korraldada kahel viisil: toetuda välisele sunnile või töötajate vabatahtlikule tegevusele. Mõistagi annab suuremat efekti viimane. See aga nõuab töötajate tegevuse motiivide tundmist. Need motiivid iseloomustavad isiksuse arengutaset. Seega võimaldab motiivide tundmine ja sellest lähtuv tegevus korraldada mitte üksnes tehase sotsiaalset elu, s.o. saavutada suuremat rahulolu töötajaskonnas, vaid arendada ka töötajate isiksust, s.o. neid motiive sihipäraselt muuta.

Kui töötaja primaarsed vajadused on rahuldatud, määravad tema teadliku käitumise vaba valiku tingimustes väärtused. Just väärtustest lähtuva käitumisega on enamikul juhtudel tegemist. Ka uue inimese kasvatamine seisneb eelkõige tema väärtuste kujundamises.

Inimene tunnetab maailma kahel viisil. Ühelt poolt püüab inimene tunnetada seda nii, nagu maailm eksisteerib sõltumata temast endast. Teiselt poolt aga hindab inimene kõiki maailma nähtusi nende kasulikkuse seisukohalt inimesele. Viimase resultaadiks on käitumise vaimsed regulaatorid, mis määravad inimese suhtumise tegelikkusesse ja tema käitumise.

Väärtuseks nimetataksegi kultuuritähenduslikku etalooni soovitatavast ja kasulikust, mis on isiksuse, sotsiaalse grupi või klassi teadvuse (psüühika) struktuuri kuuluv käitumise regulaator. Väärtused omandatakse sotsialiseerumisprotsessis. Väärtused kui käitumise regulaatorid täidavad inimese elus peamiselt kahte funktsiooni. Esiteks integreerivad väärtused isiksuse sotsiaalsesse keskkonda. Nende kaudu osutub võimalikuks inimese sotsiaalselt vastuvõetav käitumine. Sotsialiseerumisprotsessis omandatakse selliseid käitumisetalooone, mis võimaldavad edukalt järgida ühiskonnas kehtivaid norme. Ühiskon-

nale omaste standardite mitteomandamine või sotsialistlikule ühiskonnale võõraste väärtuste omandamine viib inimese vastuolu ühiskonnaga.

Teiseks on väärtustel selekteeriv, suunav funktsioon. See funktsioon on edasise käsitlemise juures peamine. Väärtused tingivad teatud käitumisvariandi eelistamist, nad on valiku kriteeriumiks, sisaldades endas eesmärki, mida soovitakse saavutada. Nii näiteks võidakse ühiskondlikku töö teha mitmel põhjusel: tunnetatakse selle vajalikkust ühiskonnale või nähakse selles vahendit positsiooni saavutamiseks, soovitakse proovile panna oma võimeid või lähtutakse suhtlemisvajadusest jne.

Väärtuste alusel hinnatakse harilikult objekte, mis suuremal või vähemal määral on soovitatavad või kasulikud.

Väärtused moodustavad indiviidi psüühikas ühtse süsteemi, mille piires võib eristada suhteliselt püsivaid väärtusgrupe. Need grupid kujunevad ühe tsentraalse väärtuse ümber ning on sellest sõltuvad. Üksikud väärtused võivad muutuda, aga grupp tervikuna on suhteliselt püsiv. Niisuguseid väärtussüsteeme nimetatakse väärtusorientatsioonideks. Seejuures eristatakse üldisema iseloomuga väärtusorientatsioone, mis määravad inimese käitumise pika eluperioodi jooksul ning enamikul elualadel. Sellise orientatsioonina võib välja tuua orienteerumise erinevatele elutegevusvaldkondadele. Vastavalt oma väärtuste süsteemile eelistab indiviid vaba valiku tingimustes teatud tegevusvaldkonda, milles ta arvab oma isiksust kõige enam avalduvat, ja mis pakub talle kõige suuremat rahuldust. Orienteerumine mingile tegevusvaldkonnale toob endaga kaasa ka vastava käitumise. Tinglikult võib sellist orientatsiooni nimetada eluorientatsiooniks.

Ankeedis esitati koondise töötajatele hindamiseks enda osavõtt erinevatest tegevusaladest, mida mõõdeti intensiivsuskaalal "üsnagi palju", "keskmiselt", "üldsegi ei tegele".

Valikusituatsioonis pidi iga töötaja 11 tegevusala hulgast välja valima enda jaoks kõige olulisema. Selle alusel koostasime koondise töötajaskonna orientatsioonide hierarhia, millele vastavalt toimubki orientatsioonide analüüs:

Ankeedi abil püüti mõõta järgmisi orientatsioone:
orientatsioon perekonnale,
orientatsioon elukutsele,

o
orientatsioon väikesele grupile,
orientatsioon eneseteostusele,
orientatsioon ühiskondlikule tegevusele,
orientatsioon hobile (huvialale),
orientatsioon eneserahuldusele.

1. Hinnangud elutegevuse valdkondadele

Enne kui asuda konkreetsete orientatsioonide iseloomustamise juurde, analüüsime töötajate hinnanguid oma senise tegevuse kohta selles järjekorras, kuidas vastajad reastasid vastavaid tegevusi intensiivsusklaala järgi (tabel 1).

Kõige suurema tähtsusega ning sealjuures tugeva ülekaaluga teiste tegevusalade ees on hoolitsus perekonna eest, armsa inimese seltsis viibimine. See on ka igati ootuspärane tulemus, arvestades, et 4/5 koondise töötajaist on abieluinimesed. Osutub, et 25. eluaasta seab selge piiri: kui noorematest arvab end perekonnaga üsna palju tegelevat - 30 %, siis vanematest - 50 %. Naised on perekonna eest hoolitsemist hinnanud 20 % kõrgemalt kui mehed.

Haridustase perekonnaga tegelemises erinevusi sisse ei too.

Kõigist neist, kes pühendasid perekonnaelule üsnagi palju aega, leidis sellest täit rahuldust 90 %; neist, kes keskmiselt pühendusid, aga vaid 64 %. (Mingile tegevusele orienteerituse väljaselgitamisega toimus ka sellest tegevusest rahulduse saamise mõõtmine.)

Teiseks levinumaks tegevusalaks on eriharrastuse e. hobiga tegelemine. Hobiks võib olla kollektioneerimine, jahil ja kalal käimine, käsitöö, aiandus jm., aga ka matkamine, reisiimine, lugemine, sport, mis ankeedi teistes küsimustes korduvad. Üle poole koondise töötajaist märkis, et neil on mingi lemmikharrastus olemas, kuid ainult 15 % tegeleb sellega üsnagi palju. Vanus eriharrastuse leidmisele ja sellega tegelemisele piire ei sea: igas vanuses inimestel on võimalik leida endale huvi- ja jõukohane harrastus. Kõige rohkem on hobi levinud 25-30 aastaste töötajate hulgas.

Väga suur erinevus on meeste ja naiste vahel. Kui meestest tegeleb hobiga keskmiselt või üsnagi palju - 60 %, siis nais-

T a b e l

Vastajate hinnangud seniste tegevusalade kohta.

| Jrk. nr. | Kui palju olete saanud pühenduda ... | Üsnagi palju | Kesk- miselt | Üldsegi ei tegele |
|----------|---|--------------|--------------|-------------------|
| 1. | ... perekonna eest hoolitsemisele, armsa inimese seltsis viibimisele | 47,1 | 43,8 | 9,1 |
| 2. | ... eriharrastustele, nagu markide kogumine, jahil või kalal käimine jms. | 15,5 | 38,7 | 45,8 |
| 3. | ... õppimisele, lugemisele, huvitavate loengute kuulamisele | 14,4 | 70,1 | 15,5 |
| 4. | ... matkamisele, reisimisele puhkuse ajal | 13,6 | 59,2 | 27,2 |
| 5. | ... enese füüsilisele arendamisele, sportimisele | 12,7 | 52,3 | 35,0 |
| 6. | ... lõbusale ajaveetmisele sõprade seltsis | 11,7 | 77,6 | 10,7 |
| 7. | ... oma erialaste, kutsealaste teadmiste süvendamisele | 10,0 | 64,4 | 25,6 |
| 8. | ... tantsuõhtutele, kinole, restoranile jt. meelelelutustele | 7,9 | 66,6 | 25,5 |
| 9. | ... tutvustele huvitavate vastassoo esindajatega | 6,3 | 31,1 | 62,6 |
| 10. | ... tegevusele ühiskondlikes organisatsioonides | 5,2 | 24,5 | 70,3 |
| 11. | ... ühistele üritustele lähemate sõpradega | 4,4 | 36,3 | 59,3 |

T a b e l 2

| Krk. nr. | Kui palju olete saanud pühenduda ... | Üsnagi palju | | Keskmiselt | | Üldsegi ei tegele | |
|----------|---|--------------|------|------------|------|-------------------|------|
| | | M | N | M | N | M | N |
| 1. | ... perekonna eest hoolitsemisele, armsa inimese seltsis viibimisele | 43,6 | 60,9 | 46,4 | 33,6 | 10,0 | 5,5 |
| 2. | ... eriharrastusteks, nagu markide kogumine, jahil- või kalalkäimine jne. | 17,8 | 6,4 | 43,6 | 19,0 | 38,6 | 74,6 |
| 3. | ... õppimisele, lugemisele, huvitavate loengute kuulamisele | 14,9 | 12,5 | 69,6 | 71,9 | 15,5 | 15,6 |
| 4. | ... matkamisele, reismisele puhkuse ajal | 14,9 | 8,7 | 58,4 | 62,2 | 26,7 | 29,1 |
| 5. | ... enese füüsilisele arendamisele, sportimisele | 14,7 | 4,7 | 56,3 | 36,7 | 29,0 | 58,9 |
| 6. | ...lõbusale ajaveetmisele sõprade seltsis | 13,4 | 5,5 | 76,6 | 81,3 | 10,0 | 13,2 |
| 7. | ... enda erialaste, kutsealaste teadmiste süvendamisele | 12,3 | 0,8 | 69,8 | 42,9 | 17,9 | 56,3 |
| 8. | ... tantsuõhtutele, kinole, restoranile jt. meelelahutustele | 9,3 | 2,3 | 65,4 | 71,1 | 25,3 | 26,6 |
| 9. | ... tutvustele huvitavate vastassoo esindajatega | 7,3 | 2,4 | 37,6 | 5,5 | 55,1 | 93,1 |
| 10. | ... tegevusele ühiskondlikes organisatsioonides (a.-ü., ALMAVÜ, rahvamalev jt.) | 5,0 | 6,4 | 24,6 | 24,4 | 70,5 | 69,3 |
| 11. | ... ühistele üritustele lähemate sõpradega (nagu kabe- või maleõhtud) | 5,2 | 1,6 | 41,0 | 18,0 | 53,8 | 80,4 |

test vaid 25 %. Tervelt 3/4 naistest ei oma meie ankeedi andmeil eriharrastust. Erinevusi võib täheldada ka erineva haridusega töötajatel. Sügavam analüüs eeldab aga selle kindlakstegemist, millised on sisuliselt need hobid, mis paeluvad eri gruppidesse kuuluvaid töötajaid.

Kolmandal kohal enamharrastatavatest tegevustest seisab õppimine, lugemine, huvitavate loengute kuulamine. Suurem huvi enesetäiendamise vastu on kuni 30-aastaste töötajate hulgas.

Mehed ja naised tegelevad enesetäiendamisega enam-vähem võrdselt. Erinevusi toob sisse aga haridustase. On täheldatav otsene sõltuvus enesetäiendamise ja haridustaseme vahel: kõige enam tegelevad sellega lõpetamata või lõpetatud kõrgema haridusega töötajad - 42 % vastas, et üsnagi palju; samal ajal alla 9 kl. juures on sama vastus vaid 7 %-l.

Matkamine ja reisimine puhkuse ajal on koondise töötajate hulgas üsna levinud (mõeldud on eeskätt pikemaks perioodiks). 73 % vastajaist on sellega tegelnud keskmiselt või üle keskmise. Matkavad ja reisivad inimesed kõigist vanuseastmeist, mõnevõrra intensiivsem on see tegevus 20-30. eluaasta vahel. Meeste ja naiste puhul erinevusi pole. Osutub, et perekonnaelu järel on see üheks enam rahuldust pakkuvaks tegevuseks.

Enese füüsilise arendamise ja spordiga tegeleb 65 % vastajaist. Sportimise ja vanuse vahel võib täheldada otsest sõltuvust. Kõige rohkem spordivad kuni 20 aastased noored (90 % vastavast vanuserühmast). Aastatega huvi raugneb - nii tegeleb 36-40 aastastest enese füüsilise arendamisega 63 %, üle 40 aastastest vaid 45 %.

Meestega võrreldes pööravad naised enda füüsilisele arendamisele tunduvalt vähem tähelepanu (tervelt 58 % naistest ei tegele kehakultuuriga, meestest ainult 29 %).

Neist, kes sportimise jaoks küllalt palju aega leidnud, saab sellest täielikku rahuldust 83 %.

Sõpradega koos veedab lõbusalt aega 90 % vastajaist (11,7 % üsnagi palju ja 77,6 % keskmiselt). Olulisem on see tegevusele kuni 20 aastaste noorte hulgas. Sugupoolte vahel suuri erinevusi pole: sõpradega aega veeta meeldib nii meestel kui naistel. Suh-

teliselt vähem huvituvad sellest kõrgema haridusega töötajad.

Rahuldust aga selline tegevus annab vaid 41 %-le, kes sellele palju aega on pühendanud.

Oma erialaste teadmiste süvendamisele pöörab tõsiselt tähelepanu 10 %, keskmiselt 65 % vastanuist. On loomulik, et noored, kes alles omandavad elukutset, tunnevad kutsealaste teadmiste täiendamise vastu suuremat huvi. Märkatavalt enam tegelevad sellega mehed. On täheldatav sõltuvus haridustasemest: kõrgema haridusega töötajaist täiendab 17 % järjekindlalt oma kutsealaseid teadmisi, alla 7 kl. haridusega töötajaist aga ainult 5 %.

77 % erialaste teadmiste süvendamisega tõsiselt tegelevatest inimestest saab sellest ka täit rahuldust.

Meelelahutusega (kino, restoran, tantsuõhtud jm.) tegeleb 3/4 vastanuist keskmiselt või üle keskmise. Meelelahutuse osas on sõltuvus vanusest ilmne. Üldse ei tegele meelelahutusega üle 40 a. vanustest inimestest 42 %, kuni 21 aastaste hulgas aga ei leidunud ühtegi, eitavalt vastanut. 25-40 eluaasta vahel ei pööra meelelahutusele tähelepanu 20 % vastanuist. Meeste ja naiste hulgas on see tegevus levinud ühtmoodi.

Haridustaseme järgi võttes võib välja tuua lõpetamata ja lõpetatud kõrgema haridusega töötajate tegevusalade struktuuris meelelahutuse väikest osatähtsust.

Meelelahutusest leiab täit rahuldust vaid 48 %. sellega palju tegelevatest töötajatest.

Tutvustele huvitavate vastassoo esindajatega pühenduvad kõige rohkem noored 21-22 eluaasta vahel (2_ % vastas, et üsnagi palju), noorematest ei hinnanud keegi seda tegevust üsnagi paljaks, 23-30 aastaste hulgas oli vastav protsent 8. Kuna nooremaid naisi on koondises vähe, siis sellele küsimusele jaatavalt vastanute põhimassi moodustavad mehed.

Teiste tegevusaladega võrreldes on ühiskondlik tegevus väga nõrgalt esindatud. 70 % vastanuist märgib, et nad ei tee mingit ühiskondlikku tööd. Alla 21 aastastest on ühiskondlik ülesanne suhteliselt vähestel. Kõige suuremat ühiskondliku töö koormust kannavad 36-40 aastased töötajad. Meeste ja naiste vahel on vastused jaotunud võrdselt. Ilmneb, seos haridustasemega: kõige rohkem on ühiskondliku tegevusega seotud keskeri- ja lõpetamata

või lõpetatud kõrgema haridusega töötajad.

Üsnagi palju ühiskondlikust tööst osavõtnutest leiab sel-
lest täit (53 %), 38 % osalist rahuldust.

Eluorientatsioonid

Teatud alaga tegelemine ei tähenda veel antud tegevusalale
orienteerumist. Sotsiaalse planeerimise teostamiseks on aga va-
jalik omada ülevaadet koondise töötajate hulgas enam levinud
orientatsioonidest. Tuleb silmas pidada, et järgnev analüüs
on tinglik: toodud protsentidesse ei tule suhtuda kui absoluut-
arvudesse, vaid need on vajalikud eelkõige võrdluse hõlbusta-
miseks.

A. Orientatsioon perekonnale on ühiskonnas üldse üheks le-
vinumaks orientatsiooniks. Koondises on perekonnale orientee-
runud vähemalt üks kolmandik kollektiivist. Selle orientatsi-
ooni sisuks on abikaasade või laste ja vanemate vahelised suh-
ted. Perekondlik keskkond pakub sellisel juhul inimesele kõige
enam rahuldust. See orientatsioon on seotud järgmiste väärtus-
tega: abikaasadevaheline armastus, kodutunne, emotsionaalne
elu, enese jäädvustamine laste kaudu jne.

Perekonnale orienteerujatel domineerivad perekonnaga seo-
tud huvid. Ka kutsetööd hinnatakse eelkõige perekonna kindlus-
tamise võimalusest lähtudes.

Uldiselt on orientatsioon perekonnale tugevam vanemas eas.
Naiste hulgas esineb ta 2 korda sagedamini kui meeste hulgas.
Tabelis 3 on toodud perekonnale orienteerunute soolis-vanuse-
line struktuur (arv tähistab perekonnale orienteerunute prot-
senti vastava vanuserühmas).

T a b e l 3

Orientatsioon perekonnale.

| Sugu | Vanus | 18 a. | 19-20 | 21-22 | 23-24 | 25-30 | 31-35 | 36-40 | üle 40 |
|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 18 a. ja noorem | a. | a. | a. | a. | a. | a. | a. | a. |
| Mees | 0 | 9 | 6 | 8 | 27 | 37 | 41 | 37 | |
| Naine | 0 | 0 | 25 | 20 | 69 | 56 | 56 | 57 | |

On loomulik, et antud orientatsioon esineb valdavalt perekonnainimeste hulgas (vallalistest meestest esineb nimetatud orientatsioon vaid 10 %-l). Järelikult on nende elus tähtsal kohal perekonnaelu korraldamine, kõikide tähtsamate küsimuste lahendamine perekonnaliikmete perspektiivi arvestades.

Analüüsisime ka orientatsiooni perekonnale seoses küsitletute haridusliku tasemega (tabel 4).

T a b e l 4

Orientatsioon perekonnale

| Orientatsioon | Haridus | | Mitte- täielik keskha- ridus | Kesk- hari- dus | Keskeri- haridus | Lõpetatud või lõpeta- mata kõrgem haridus |
|---------------|---------------|---------|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|--|
| | Alla 7 kl. | 7-8 kl. | | | | |
| Perekonnale | 46 | 33 | 31 | 35 | 36 | 25 |

Selgub, et perekonnale orienteerunuid on kõige rohkem alla 7 kl. haridusega ja kõige vähem kõrgema haridusega töötajate hulgas. Tootmisharude järgi võttes võib täheldada samuti erinevusi.

B. Teiseks enamlevinumaks orientatsiooniks koondise kollektiivis on orientatsioon lemmikharrastusele. Antud orientatsioon esineb väljaspool kutsetööd. Lemmikharrastusele on orienteerunud peaaegu samapalju kui perekonnale. Kuivõrd lemmiktegevused võivad olla mitmesugused, võib antud orientatsioon olla seotud väga erinevate väärtustega. Näiteks võib matkamine olla seotud eneseteostusega, suhtlemisvajadusega, uute teadmiste omandamisega, esteetilise naudinguga jne.

Üldjoontes võib välja tuua 3 gruppi harrastusi, millede osatähtsus koondise kollektiivis on enam-vähem ühesugune.

Need oleksid:

- 1) matkamine ja reisimine,
- 2) kehakultuur ja sport,
- 3) muud harrastused, peamiselt väheliikuva iseloomuga (müntide või plaatide kogumine jne.).

Nii matkamine kui sport on rahulduse allikaks rohkem noortele ja meessoost töötajaile. Haridustaseme järgi võttes on silmapaistvamaks erinevuseks alla 7 kl. haridusega töötajate suurem orienteeritus kolmanda grupi harrastustele. Tootmisjaoskondade lõikes ilmneb, et hobile orienteerumine on kõige selgemalt väljendunud V jaoskonnas. Siin esineb kõige suurem orienteeritus esimese ja kolmanda grupi harrastustele, samal ajal puudub hoopiski orientatsioon spordile. Viimane on aga kõige levinum remonditsehhis (1/3 vastajate hulgas).

C. Üheks levinumaks orientatsiooniks on orientatsioon kutsetööle. Antud orientatsiooniga inimese jaoks on kutsetöö niisugune rahuldust pakkuv tegevus, mille kaudu ta tunnetab enda isiksust kõige enam avalduvat. Talle ei ole töö mitte kohustuseks, vaid ~~enese~~väljenduseks ja rahulolu allikaks.

Sellise orientatsiooni eraldi väljatoomine ei tähenda, nagu ei omaks kutsetöö teiste orientatsioonidega töötajaile mingit tähendust, nagu poleks sel mingit kohta nende väärtussüsteemis. Rõhutame eelkõige seda, et kutsetööl orienteeritud töötajate jaoks omab kutsetöö vahetult rahuldust pakkuva tegevuse ilme. Samal ajal avaldub näit. perekonnale orienteerituse puhul kutsetöö tähendus vahendatult, läbi perekonnaga seotud huvide vajaduste jne.

Orientatsioon kutsetööl võib tuleneda sellest, et soovitatav on tegevus ise või selle tööga kaasnev hüvitus (kuulsus, au, positsioon jne.). Aluseks võivad olla kaht liiki väärtused: töö olemus ja sisu või kutsetöö eest antavad hüvitused.

Meie uurimuse andmeil on koondise kollektiivist umbes üks kümnendik orienteerunud kutsealasele tööle. Enamik neist leiab rahuldust mitte otseses kutsetegevuses, vaid oma informeerituse tõstmise teel. Huvitav on märkida, et viimane on eriti oluline üle 40 a. töötajate hulgas. Tugevam on orientatsioon kutsetööl meeste ja abieluinimeste hulgas. Antud orientatsiooni ja haridustaseme vahel on otsene sõltuvus, mis kajastub tabelis 5.

T a b e l 5

Orientatsioon kutsetööl

| Orientatsioon | Haridus Alla 7 kl. | 7-8 kl. | Mitte- täielik kesk- haridus | Kesk- hari- dus | Kesk- eri- hari- dus | Lõpetamata ja lõpetatud kõrgem hari- dus |
|---------------|--------------------------|---------|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---|
| Kutsetööl | 7 | 8 | 14 | 20 | 10 | 29 |

On loomulik, et kõrgema haridusega töötajad tunnevad oma tööst suuremat rahuldust, kuna loomingulisuse osatähtsus nende töös on üldjuhul suurem kui teistel töötajatel.

Tootmisharude lõikes on kutsetööl orienteerujaid rohkem farmide mehhaniseerimise ning ehituse ja kapitaalremondi jaoskondades.

D. Inimlik vajadus sotsiaalse kontakti ja tunnustuse järele võib välja areneda orientatsiooniks väikesele grupile (sõprade ringile). Sel juhul kujuneb viibimine ja tegutsemine teatud väikese grupi piires inimesele rahulduse saamise põhiliseks allikaks ja eneseteostuse sfääriks. Põhimõtteliselt on ükskõik, milline on tegevuse väline vorm: ühised treeningud, jalutuskäigud, bridžiõhtud, kodused koosviibimised, diskussioonid jm. Väikesele grupile orientatsiooni olemasolu on paratamatu. Põhimõtteliselt ei ole selles midagi halba, kuid inimene, kellel see orientatsioon domineerib, on väga sõltuv kaaslastest ning seetõttu võib kergesti alluda kahjulikule mõjutustele (kui väärtused grupis on kahjuliku suunitlusega).

Ühel kümnendikul koondise töötajatest võib täheldada orientatsiooni väikesele grupile. Huvitav on märkida, et antud orientatsioon esineb sagedamini noorte meeste hulgas, naiste puhul aga just vanemas eas (üle 35 a.). Vallalised on 2 korda sagedamini orienteerunud väikesele grupile kui abieluinimesed, samuti on neid rohkem alla 9 kl. haridusega töötajate hulgas. Kõige rohkem on antud orientatsiooniga töötajaid II ja IV jaoskonnas.

E. Orientatsioon eneserahuldusele (meelelahutusele) esineb väga mitmesugustes vormides. Selle aluseks on rahuldus, mida inimene saab peamiselt meelelahutustest (tantsuõhtud, resto-

ranide, kohvikute ja kinokülastused), lõbutsemisest, alkoholist, seksuaalelust jms. Erinevalt eelmisest orientatsioonist ei ole siin kindlalt väljakujunenud gruppi, milles isik eelistab tegutseda. Erialases töös näeb ta esmajoones materiaalsel hüvitust, mis võimaldaks tal teha kulutusi meelelahutusele. Niisuguseid töötajaid on koondises 4-6 %, peamiselt alla 23 aastat vallaliste noormeeste hulgas, keda iseloomustab ka suhteliselt madal haridustase. Suurem osatähtsus on sellel orientatsioonil III ja IV jaoskonnas.

Eneserahuldusele ja väikesele grupile orienteerunuid on koondise kollektiiviga siduda kõige raskem, samuti valmistab suhteliselt suuremaid raskusi nende isiksuse arengu suunamine.

Esitasime lühikese ülevaate koondise töötajate eluorientatsioonide määramise tulemustest. Loomulikult on selliste inimesiksust iseloomustavate keeruliste nähtuste, nagu väärtused ja orientatsioonid ankeedi kaudu mõõtmine võrdlemisi ligikaudne, vaid üldisi tendentse äranäitav. Siiski on saadud tulemused olulised koondise sotsiaalse elu planeerimisel, kavandavate ürituste mõju arvestamisel. Eluorientatsioonide määramisel saadud tulemused leiavad kasutamist sotsiaalse arengu plaani koostamisel. Samal ajal on siin ka selliseid momente, mis vajaksid silmaspidamist igapäevases juhtimis- ja kasvatustöös.

Praegu on aktuaalne töö materiaalne ja moraalne stimuleerimine. Selle juures tulekski arvestada, et nagu näitavad ka ülaltoodud andmed, on kutsetöö põhiorientatsiooniks vaid teatud osale koondise töötajaist. Täiesti loomulikuks tuleb pidada, et praegusel ajal seisab peale kutsetöö töötajate orientatsioonides kesksel kohal perekond, sõprade ring, vaba aja tegevused. Vajalikud on abinõud kutsetöö kui eluorientatsiooni osa suurendamiseks. Kuid samal ajal tuleb tingimata arvestada, et need töötajad, kellele kutsetöö praegu ei ole elu põhiorientatsiooniks, reageerivad töö sfääris ettevõtetavatele muudatustele just läbi oma eluorientatsiooni prisma.

KOONDISE TÖÖTAJASKONNA VÄÄRTUSHINNANGUD

KUTSETEGEVUSELE

Inimese käitumise olulisteks regulaatoriteks kutsealase tegevuse sfääris on elukutseväärtused, mis kujunevad professionaalse tegevuse erinevate aspektide baasil. Elukutseväärtused võivad kujuneda kas kutsetöö sisu või erialase tegevuse väliste asjaolude alusel. Nad on olulisteks regulaatoriteks inimeste käitumise suunamisel töö alal.

Väärtuste alusel hinnatakse harilikult objekte, mis suuremal või väiksemal määral on soovitatavad või kasulikud. Nii võib kutsetöö omandada inimese jaoks erineva tähenduse. Mõnele inimesele tähendab ta eelkõige loomingulist tegevust, võimalust eneseavaldamiseks; teisele võib ta tähendada vaid materiaalse kindlustatuse tagamist.

Inimene ei hakka lihtsalt töötama, vaid tal on tööd tehes mingi eesmärk, millest lähtudes ta üht või teist elukutsega seotud asjaolu hindab ja esile tõstab.

Samal ajal ei saa väärtused jääda muutumatuteks. Nad on pidevas muutumises, seega oma iseloomult dünaamilised. Olles seotud erinevate eluperioodidega, on väärtused kas pikema- või lühemaajalised ja reguleerivad seega ka elutegevust erineva ulatusega. Nii võivad elukutse need aspektid, mida nooruk algselt kutsetöö juures väga kõrgelt hindab ja mis on talle väärtuseks, kaotada aastate möödudes tema jaoks senise tähenduse.

Käesoleva lepingulise töö üks olulisemaid eesmärke oligi koondise töötajaskonnas domineerivate elukutseväärtuste väljaselgitamine. See on vajalik - ühelt poolt selleks, et arvestada rea olemasolevaid väärtusi ja teiselt poolt selleks, et tarvilikus suunas kujundada. Viimase eesmärgi täitmisele ongi paljus suunatud edasine töö kollektiivi sotsiaalse arengu planeerimisel.

Vaatleme järgmisi elukutseväärtusi:

- 1) eneseväljendus,
- 2) eneseteostus,

- 3) enesetäiendamine,
- 4) materiaalne hüvitus,
- 5) kitsama keskkonna tunnustus,
- 6) ühiskonna tunnustus,
- 7) iseseisvus,
- 8) head suhted töökollektiivis,
- 9) kutsetöö ajalised piirid,
- 10) töö puhtus.

Nimetatud väärtused, lähtudes kutsetöö erinevatest funktsioonidest, võib rühmitada järgmiselt:

- 1) elukutseväärtused, mis on seotud eneseavaldamisega kutsealase tegevuse sfääris;
- 2) elukutseväärtused, mis baseeruvad ühiskonnapoolisel hüvitusel kutsealase tegevuse eest;
- 3) töö enda iseloom, tingimused jms., mida indiviid hindab väärtustena.

Elukutseväärtuste süsteemi väljaselgitamiseks EPT Paide Rajoonikoondise töötajaskonnal kasutati anonüümset ankeeti. Elukutseväärtuste grupe esindavate konkreetsete väärtuste mõõtmine toimus intensiivsuskala ("väga tähtis", "keskmise tähtsusega", "ei oma tähtsust") abil. Peale selle pidi vastaja kümne väärtuse hulgast valima enda jaoks kõige tähtsama. Selle valikuskaala abil püüti määratleda töötajaskonna väärtusorientatsioone (tabelleis 1 ja 2 märgitud "kõige tähtsam"). Vaatleme koondise töötajaskonna väärtushinnanguid kutsetööle ka olenevalt vastajate soost, vanusest, haridusest ja erialasest kvalifikatsioonist.

Tabelis 1 on esitatud kõigi vastajate väärtushinnanguid, millele vastavalt on tööle esitatavad nõuded järjestatud. Analoo gse ülesehitusega on ka tabel 2, kus hinnangud on esitatud vastaja soo järgi.

Neist erineb järgmiste tabelite (3, 4, 5) ülesehitus. Nendes tabelites antakse andmed järgmiselt: leiti vastusevariantide "väga tähtis" ja "ei oma tähtsust" vahe. Kui ülekaalus oli "väga tähtis", s.o. positiivne hinnang, saadi tabelis + märgiga vahe, kui domineeris negatiivne, s.o. "ei oma tähtsust", siis - märgiga (näiteks kui "väga tähtsaks" hindas 60 % vastajaid (+60) ja "ei oma tähtsust" 25% (-25), siis ta-

belis saime arvu +35 (+60-25 = +35). Taoline esitus võimaldab hinnanguid täpsemalt vastandada ja muuta materjali ülevaatlikumaks.

Järgnevalt analüüsimegi saadud tulemusi lähtudes juba elukutseväärtuste suurematest gruppidest.

T a b e l 1

Kõigi vastajate hinnangud elukutseväärtustele (%.des)

| Töö peaks inimesele võimaldama... | Kõige tähtsam | Väga tähtis nõue | Keskmine tähtsusega | Ei oma tähtsust |
|---|---------------|------------------|---------------------|-----------------|
| ... hea palga | 30,0 | 64,6 | 30,8 | 4,63 |
| ... hea läbisaamise töökaaslastega | 19,1 | 82,1 | 15,7 | 2,2 |
| ... naudingut ja rahulolu tööresultaadist | 13,8 | 62,5 | 28,9 | 8,6 |
| ... rahuldust oma tahte, oskuste ja energia tulemusrikast rahuldamisest | 12,3 | 43,7 | 43,2 | 13,1 |
| ... töö ise peab tegijat õpetama ja arendama | 7,8 | 64,1 | 29,7 | 6,2 |
| ... töö peab olema selline, mis leiab hindamist ka sõprade poolt | 6,9 | 40,3 | 40,4 | 19,3 |
| ... ajaliselt kindlate piiridega tööpäeva | 4,2 | 41,2 | 27,7 | 21,1 |
| ... ei tohiks olla väga must ja füüsiliselt raske | 4,2 | 34,1 | 44,1 | 21,7 |
| ... iseseisvalt lahendada üleskerkivaid probleeme | 1,2 | 35,9 | 44,7 | 19,4 |
| ... tõusu ametiredelil | 0,3 | 7,2 | 24,1 | 68,7 |

T a b e l 2

Hinnangud elukutseväärtustele vaatajate soolisest struktuurist lähtudes (%-des)

| Töö peaks inimesele võimaldama... | Kõige tähtsam | | Väga tähtis nõue | | Keskmise tähtsusega | | Ei oma tähtsust | |
|---|---------------|------|------------------|------|---------------------|------|-----------------|------|
| | N | M | N | M | N | M | N | M |
| ... hea palga | 21,8 | 32,2 | 50,4 | 68,2 | 45,7 | 27,0 | 3,9 | 4,8 |
| ... hea läbisaamise töökaaslastega | 29,8 | 16,2 | 85,0 | 81,4 | 13,3 | 16,2 | 1,6 | 2,4 |
| ... naudingut ja tahulolu töö resultaadist | 7,3 | 15,6 | 64,6 | 61,9 | 24,4 | 30,1 | 11,0 | 8,0 |
| ...rahuldust oma tahete, oskuste ja energia tulemusrikkast rahuldamisest | 5,9 | 13,2 | 39,8 | 44,7 | 43,8 | 43,1 | 16,4 | 12,2 |
| ...töö ise peab tegijat õpetama ja arendama | 8,0 | 7,7 | 66,9 | 63,4 | 26,8 | 30,4 | 6,3 | 6,2 |
| ...töö peab olema selline, mis leiab hindamist sõprade ja tuttavate poolt | 6,4 | 7,04 | 41,4 | 39,9 | 30,5 | 42,9 | 28,9 | 17,1 |
| ...ajaliselt kindlate piiridega tööpäeva | 5,7 | 3,8 | 56,7 | 37,3 | 27,6 | 40,3 | 15,8 | 22,4 |
| ...ei tohiks olla väga must ja füüsiliselt raske | 11,3 | 2,4 | 48,4 | 30,4 | 33,3 | 46,8 | 18,3 | 22,8 |
| ... iseseisvalt lahendada üleskerkivad probleemid | 0,0 | 1,5 | 30,6 | 37,2 | 42,7 | 45,1 | 26,6 | 17,6 |
| ... tõusu ametireedelil | 0,8 | 0,2 | 8,0 | 6,9 | 23,2 | 24,4 | 68,8 | 68,7 |

Elukutseväärtuste hinnangud vastajate haridusest,
vanusest ja kvalifikatsioonist lähtudes

| Grupp | Väärtus | Eneseväljendus | Enese-teostus | Enese-täiendamine |
|-------------------------------------|---------|----------------|---------------|-------------------|
| <u>Haridus</u> | | | | |
| Alla 7 kl. | | +45,9 | +20,7 | +60,0 |
| 7-8 kl. | | +54,5 | +25,2 | +67,4 |
| Mittet. keskkool | | +45,4 | +25,8 | +43,8 |
| Keskkool | | +60,8 | +33,3 | +49,2 |
| Keskeriharidus | | +64,3 | +59,7 | +51,3 |
| Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus | | +74,3 | +57,1 | +52,9 |
| <u>Vanus</u> | | | | |
| Alla 18 ja 18 a. | | +38,5 | -25,0 | +75,0 |
| 19-20 a. | | +38,5 | +38,4 | +15,4 |
| 21-22 a. | | +41,7 | + 8,5 | +59,4 |
| 23-24 a. | | +44,4 | +20,0 | +52,7 |
| 25-30 a. | | +61,0 | +32,1 | +52,1 |
| 31-35 a. | | +51,5 | +29,5 | +57,3 |
| 36-40 a. | | +59,1 | +46,8 | +57,6 |
| Üle 40 a. | | +56,3 | +33,2 | +63,7 |
| <u>Kvalifikatsioon</u> | | | | |
| Pole kategooriaid | | +63,0 | +40,8 | +59,7 |
| Õpilane | | +33,3 | +16,6 | +33,3 |
| 1.-2. kategooria | | +40,5 | - 2,8 | +43,2 |
| 3. kategooria | | +49,4 | +23,4 | +60,1 |
| 4. " | | +45,9 | +26,0 | +52,9 |
| 5. " | | +48,6 | +30,5 | +54,8 |
| 6. " | | +53,8 | +41,7 | +64,0 |

T a b e l 4

Elukutseväärtuste hinnangud vastajate haridusest, vanusest
ja kvalifikatsioonist lähtudes

| Grupp | Väärtus | Materiaal- ne hüvitus | Kitsama keskkonna tunnustus | Ühiskonna tunnustus | Ise- seisvus |
|--|---------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------|
| <u>Haridus</u> | | | | | |
| Alla 7 kl. | | +59,2 | +26,4 | -60,3 | + 8,5 |
| 7-8 kl. | | +69,5 | +25,6 | -65,8 | +12,4 |
| Mittet. keskkool | | +55,1 | +13,4 | -71,5 | + 5,5 |
| Keskkool | | +55,1 | + 5,8 | -52,1 | +24,6 |
| Keskeriharidus | | +58,4 | +15,6 | -55,6 | +33,3 |
| Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus | | +42,8 | -17,1 | -51,5 | +47,1 |
| <u>Vanus</u> | | | | | |
| Alla 18 ja 18 a. | | +13,7 | 0,0 | -28,5 | -37,5 |
| 19-20 a. | | +46,1 | - 7,6 | -61,5 | + 8,3 |
| 21-22 a. | | +74,4 | +25,5 | -58,6 | +19,5 |
| 23-24 a. | | +58,3 | -11,1 | -69,4 | 0,0 |
| 25-30 a. | | +64,7 | +13,7 | -67,5 | +12,0 |
| 31-35 a. | | +66,4 | +12,3 | -64,8 | +15,3 |
| 36-40 a. | | +63,4 | +26,6 | -56,7 | +18,7 |
| Üle 40 a. | | +51,8 | +29,4 | -58,3 | +16,6 |
| <u>Kvalifikatsioon</u> | | | | | |
| Pole kategooriat | | +51,0 | +14,1 | -58,4 | +19,5 |
| Õpilane | | +25,0 | 0,0 | 0,0 | -16,6 |
| 1.-2. kategooria | | +64,9 | +10,8 | -65,7 | -24,3 |
| 3. kategooria | | +67,7 | +23,6 | -65,9 | + 9,6 |
| 4. " | | +68,1 | +22,3 | -60,1 | +10,9 |
| 5. " | | +60,3 | +23,3 | -71,4 | +37,6 |
| 6. " | | +42,3 | +30,8 | -42,3 | +22,0 |

T a b e l 5

Elukutseväärtuste hinnangud vaatajate haridusest,
vanusest ja kvalifikatsioonist lähtudes

| Grupp | Väärtus | Suhted kollektiivis | Tööpäeva pikkus | Töö kergus ja puhtus |
|-------------------------------------|---------|---------------------|-----------------|----------------------|
| <u>Haridus</u> | | | | |
| Alla 7 kl. | | +82,6 | +29,2 | +12,0 |
| 7-8 kl. | | +85,5 | +23,0 | +16,5 |
| Mittet. keskkool | | +69,6 | +17,7 | - 2,2 |
| Keskkool | | +72,0 | +17,6 | +19,4 |
| Keskeriharidus | | +89,5 | +15,5 | + 1,2 |
| Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus | | +60,0 | -14,7 | 0,0 |
| <u>Vanus</u> | | | | |
| Alla 18 ja 18 a. | | +50,0 | 0,0 | +25,0 |
| 19-20 a. | | +84,6 | + 7,6 | - 7,7 |
| 21-22 a. | | +75,0 | 0,0 | 0,0 |
| 23-24 a. | | +66,6 | + 5,7 | - 2,7 |
| 25-30 a. | | +80,5 | +21,2 | +16,5 |
| 31-35 a. | | +83,6 | +24,2 | +11,7 |
| 36-40 a. | | +88,3 | +28,7 | +28,0 |
| Üle 40 a. | | +78,5 | +22,5 | +10,5 |
| <u>Kvalifikatsioon</u> | | | | |
| Pole kategooriat | | +81,3 | +27,9 | +15,3 |
| Õpilane | | +83,3 | 0,0 | 0,0 |
| 1.-2. kategooria | | +67,6 | +29,7 | +10,8 |
| 3. kategooria | | +77,8 | +16,8 | + 3,3 |
| 4. " | | +77,1 | +20,5 | "10,0 |
| 5. " | | +83,5 | +19,7 | +21,4 |
| 6. " | | +92,0 | - 7,7 | - 3,9 |

1. ENESEVÄLJENDUSEGA SEOTUD VÄÄRTUSED

Vastajate poolt kõige kõrgema hinnangu osaliseks saanud vastusevariandid (3., 4. ja 5.) kuuluvad nn. eneseväljenduslike väärtuste hulka.

Antud grupist oli ankeedis esitatud kolm elukutsele esitatavat nõuet:

- 1) nauding ja rahulolu töö resultaadist (eneseväljendus e. looming);
- 2) rahuldus oma tahte, oskuste ja energia tulemusrikkast rahuldamisest (eneseteostus);
- 3) töö ise peab tegijat õpetama ja arendama (enesetäiendamise).

Praktilise tegevuse vorm, mille kaudu inimene on ühiskonnaga põhiliselt seotud, on elukutse. Kutsetöö sfääris kujunenud suhted on üheks olulisemaks isiksuse kujunemisel. Samal ajal suudab inimene end kõige sügavamini avaldada kutsealases tegevuses.

1.1. Eneseväljendus e. looming.

Eneseväljendamine esineb indiviidile alati ühe põhieesmärgina, mille realiseerimine toimub küllalt sageli tema poolt valitud elukutse kaudu.

Loominguline suhtumine töösse on üks sotsialismi eesmärgi ja looming väärtusena on eelduseks taolisele suhtumisele.

Looming kujutab endast teatavasti sellist tegevust, mille käigus luuakse midagi uut. Indiviidi jaoks sisaldab uut iga töö ja elukutse. Peaaegu iga elukutse kaudu on aga võimalik jõuda oma tegevuses ka niisuguse täiuseni, et suudetakse ka ühiskondlikus mõttes midagi uut anda. Kõigi vastajate hinnangute alusel intensiivsuskala järgi asetus see elukutsele esitatav nõue 3. kohale (62,5 % hindab "väga tähtsaks"). Mehed on võrreldes naistega seda väärtust madalamaks hinnanud (vastavalt 61,9 % ja 64,6 % hindab "väga tähtsaks"). 13,8 % kõigist vastajaist peab antud nõuet elukutse peamiseks kriteeriumiks, hinnates seda kõige tähtsamaks.

Seaduspärase tendentsina ilmneb loomingulisuse nõude suurenemine hariduse kasvuga. Kui alla 7 klassi haridusega töötajaist hindas seda "tähtsaks" 60,3 % ja "mittetähtsaks" 14,3 %, siis lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega inimestest vastavalt 74,3 % ja 0,0 %.

Vanusegruppidest hindavad loomingulisust teistest madalamaks 19.-20 aastased noored, kelledest 38,5 % peab seda "väga tähtsaks". Loomingulisuse osakaal tõuseb koos vanuse suurenemisega. Vanusegrupis 36-40 a. - 66,7 % hindab seda "väga tähtsaks", "mittetähtsaks" - 7,5 %.

Märgatavad on erinevused erineva erialase kvalifikatsiooniga töötajate hinnangutes. Kui 1.-2. kategooria töölistest 54 % peab loomingut "väga tähtsaks", ja 13,5 % "mittetähtsaks", siis 6. kategooria tööliste hinnangud on vastavalt 61,5 % ja 7,7 %.

Töötajate loomingulise suhtumise tõstmisel, eriti noorte tööliste hulgas, aitab kaasa see, kui viia läbi kursusi kvalifikatsiooni tõstmiseks, tutvustada uusi töövõtteid, arõndada ratsionaliseerimistegevust jne. Kuna töö on paljus selline, mis ei võimalda loomingulisust (oma iseloomu ja tingimuste tõttu), siis on koondises probleemiks võimaluste leidmine loominguliste huvide rahuldamiseks töövälises sfääris.

1.2. Eneseteostus (oma tahte ja oskuste tulemusrikas rakendamine).

Üks suuremaid rõõme, mida töö inimesele pakub, on rahuldus oma võimete ja oskuste igakülgsest ja tulemusrikkast rakendamisest. Võib arvata, et enamikule töömeestele on see küllaltki oluliseks momendiks töö juures. Siiski vaid 43,7 % kõigist vastanuist peab seda nõuet "väga tähtsaks" ja 13,1 % "mittetähtsaks". Valikuskaalal on seda "kõige tähtsamaks" hinnanud 12,3 % anketeerituist. Töö iseloom ja tingimused koondises võimaldavad meestel enam oma oskusi rakendada, mistõttu neist 44,7 % hindab seda "väga tähtsaks" naistest 39,8 %). Ka valikuskaalal hindas seda peamiseks 13,2 % mehi (naisi 8,9 %). Naudingut oma tahte ja oskuste rakendamisest võib tunda iga-

üks. Antud töötingimuste juures ja lähtudes töötajate haridustasemest ilmneb, et kõige enam hindavad seda võimalust keskerihariduse omandanud (66,2 % - "väga tähtis, 6,5 % - "mittetähtis").

Vanusegruppidest hindavad eneseteostust kõige vähem 21-22 aastased noored (27,6 % "väga tähtsaks"). Järgnevates vanusegruppides hinnangud tõusevad (kõrgeim on see 36-40 a. grupis), vähenedes üle 40 a. töötajate juures. Selline hinnang tuleneb kindlate tööharjumuste ja elurütmi väljakujunemisest, mis nendes aastates juba on saavutatud, mistõttu töö sisulisele küljele ei pöörata enam nii suurt tähelepanu.

Töötajate kõrgem kvalifikatsioon suurendab soovi eneseteostuseks töö kaudu, milleks spetsialistidele töö ka rohkem võimalusi pakub. Kui 1.-2. kategooria töölistest 22,2 % hindas seda "väga tähtsaks" ja 25,0 % "mittetähtsaks", siis 5.-6. kategooria tööliste hinnangud on vastavalt 44,4 % ja 13,9 %.

Võimaluse eneseteostuseks töö kaudu peaks saama iga töötaja. Seda nõuet silmas pidades oleks igale inimesele vajalik nõuete- ja võimalustekohane töö. Seda arvestades on võimalik iga töötaja maksimaalne rakendamine koos ülimalisega rahuldusega kutsetööst.

1.3. Enesetäiendamine (töö peab tegijat õpetama ja arendama) kui elukutsele esitatav eluline nõue tõusis kõigi vastajate hinnangute alusel 5. kohale. 64,1 % vastajaist hindab seda vägatähtsaks ja vaid 6,2 %-le ei oma see tähtsust. 7,8 % vastajaist valis selle nõude kui peamise, mis töö neile pakub. Soolisest struktuurist lähtudes antud väärtusele esitatavates hinnangutes märkimisväärsed erinevused puuduvad.

Järelemõtlemist väärrib asjaolu, et hariduse kasvuga kahaneb tunduvalt huvi enesetäiendamise vastu. Kui 7-8 kl. haridusega hindas seda väga tähtsaks 70,9 %, siis kõrgema ja lõpetamata kõrgema haridusega töötajaist 52,9 %. Ilmselt on tehtav töö ise õpetlik madalama hariduse puhul. Hariduse kasvuga annab töö uusi teadmisi järjest vähem, mistõttu neid tuleb hankida muude kanalite kaudu. Siit ka ilmne vajadus töö-

siselt mõelda ITP enesetäiendamisele.

Vanusegruppidest esineb kõigesuurem erinevus alla 18 ja 18 a. ning 19-20 a. noorte hinnangutes.

Erinevate kvalifikatsioonikategooriate juures ilmneb seaduspärasus, et kvalifikatsiooni kasvuga kaasneb enesetäiendamise vajaduse suurenemine (1.-2. kategooria - 54 % "väga tähtis", 6. kategooria - 64 % "väga tähtis").

2. VÄÄRTUSED, MIS BASEERUVAD KUTSEALASE TEGEVUSE EEST ANTAVAL HÜVITUSEL

Elukutseväärtused, mis baseeruvad töö eest saadaval hüvitusel, on eneseväljenduslike elukutseväärtuste kõrval üheks oluliseks töösse suhtumise kriteeriumiks meie ühiskonnas. Eriti on nad olulised just neil, kellel kutsetöö ei kujune omaette väärtuseks, vaid on vahendiks teiste eesmärkide saavutamisel.

Antud grupist olid ankeedis esitatud järgmised väärtused:

- 1) hea palk (materiaalne hüvitus);
- 2) sõprade ja tuttavate hinnang (kitsama keskkonna tunnustus);
- 3) tõus ametiredelil (ühiskonna tunnustus);
- 4) iseseisvus.

2.1. Materiaalne hüvitus (hea palk) on ühiskonna praegusel arenguetapil tähtsaimaks hüvituse vormiks, mida annab kutsetöö. Materiaalne tasu loob paljudel juhtudel võimaluse kompenseerida kutsetegevuse ühekülgsust ja üksluisust - põhiliselt vaba aja sisukamaks kasutamiseks võimaluste loomise teel. Hea palk kui elukutsele esitatav nõue tõusis kõigi vastajate hinnangute alusel esimesele kohale (64,6 % hindas "väga tähtis"). Valikusituatsioonis, kus tuli välja valida kõige tähtsam väärtus, hindas 1/3 vastajaist selle peamiseks (seega on ta tähtsaim).

Olulised on erinevused naiste ja meeste hinnangutes. Mees on ajalooliselt olnud perekonna ülalpidajaks ja on enamikul juhtudel seda ka praegu. Materiaalset hüvitust, mida annab kutsetöö, hindavad mehed seetõttu ka palju kõrgemaks (68,2 % hindas "väga tähtsaks", naistest 50,4 %). 32,2 %-le meestest on see elukutse juures peamiseks.

Hariduse järgi analüüsid on hea palga nõue suurem väiksema haridusega inimestel, väikseim aga lõpetamata kõrgema ja kõrgema haridusega töötajate grupis. Ülejäänud hariduskategooriate gruppide vahel märkimisväärseid erinevusi ei esine.

Sama nähtus esineb ka jagunemises kvalifikatsiooni järgi, kus 6. kategooria töötajate hinnangud erinevad märgatavalt 1.-2. kategooria omadest. Erandlikult madalon hinnang õpilaste osas.

2.2. Kitsama keskkonna tunnustus (tuttavate ja sõprade hinnang) on tähtsaks inimese käitumise regulaatoriks. Inimeste teadvuses väljakkjunenud elukutsete prestiižiskaala, mis leiab oma väljenduse ühiskondlikus arvamuses, on tihti aluseks vahetu sotsiaalse keskkonna tunnustuse kujunemisel. Erinevad elukutsed toovad kaasa ka erineva tunnustuse. Sageli võivad mõju avaldada ka aegunud vaated.

Väga tähtsaks nõudeks hindab vaadeldavat 40,3 % vasta-jaist. 1/5 jaoks eioma see mingit tähtsust. Mehed peavad antud väärtust mõnevõrra olulisemaks kui naised.

Keskkonna tunnustuse osakaal väheneb hariduse kasvuga. Eriti oluliseks (52,2 %) peavad seda alla 7 kl. haridusega töötajad. Kõige vähem tähelepanu pööraavad keskkonna hinnangule kõrgema ja lõpetamata kõrgema haridusega spetsialistid (20 % hindas väga tähtsaks, 37,1 % mitteoluliseks).

Vanuse järgi peavad seda väärtust väheoluliseks 23-24 aastased töötajad. Tunduvalt tõuseb aga keskkonna hinnangu osa üle 40 aasta vanustel töötajatel (umbes 1/2 peab seda väga tähtsaks).

Töötajate kvalifikatsioonist tulenevad hinnangud näitavad, et kvalifikatsiooni tõusuga kasvab ka vajadus sotsiaalse tunnustuse järele.

2.3. Ühiskonna tunnustus (tõus ametiredelil) on üks hüvi-tusi, mis võib kaasneda kutsetöoga. Tõus ametiredelil toob endaga kaasa positsiooni ja prestiiži muutumise nii vahetus töökeskkonnas kui ka ühiskonna seisukohalt tervikuna. Vaid

7,2 % vastajaist peab seda kutsetöös tähtsaks. Rõhuv enamus vastajast (68,7 %) leiab selle väärtuse olevat ebaolulise, millest tulenevalt ta on pingereas viimasel kohal.

Meeste ja naiste hinnangutes puuduvad erinevused.

Huvitav on märkida, et haridusest tulenevalt, puuduvad märkimisväärsed erisused alla 7 kl. lõpetanute ja lõpetamata kõrgema ning kõrgema haridusega töötajate arusaamades ametialase positsiooni muutumisega seotud probleemidest ("väga tähtsaks" hindasid vastavalt 11,0 % ja 9,1 %). See tundub olevat seaduspärane, kuna ka enesetäiendamise seotud väärtust hindas kõrgema haridusega grupp teistest madalamaks. Seega võiks eeldada, et on tekkinud olukord, kus madalama haridusega leiavad, et nagunii tõusu ametiredelil pole loota, kõrgema haridusega aga, et enam pole võimalik tõusta.

Tõus ametiredelil on tähtis alla 20 aasta noorukite juures, kellel puuduvad küllaldased elukogemused. Ülejäänute osas selle väärtuse tähtsus järkjärgult väheneb, näidates mõningat tõusu 36-ndast eluaastast vanemate juures.

Töötajate kvalifikatsioonist tulenevates hinnangutes olulised erinevused puuduvad. Esiletõstmist väärivad 6. kategooria töötajate grupp, kes ühiskondlikku tunnustust võrreldes teistega peavad enamtähtsaks.

2.4. Soov iseseisvalt lahendada tööga teostatud probleeme

ON KUTSETÖÖ juures oluline vaid 35,9 % vastajaist. 1/5 leiab selle olevat mittevajaliku. Elukutse põhikriteeriumina on selle esile tõstnud vaid 1,2 % kõigist vastajaist.

Mehed taotleavad tööülesannete lahendamisel suuremat iseseisvust kui naised (vastavalt 37,2 % ja 30,6 % hindas seda tähtsaks).

Hariduse kasvuga kaasneb ka suurem soov iseseisvusele tööülesannete lahendamisel.

Loomuliku nähtusena suureneb iseseisvuse taotlus kvalifikatsiooni tõusuga. Õpilased ja eriti 1.-2. kategooria tööliised on iseseisvusest tööülesannete lahendamisel märksa vähem huvitatud.

Koos vanusega kasvab järk-järgult soov iseseisvusele tööülesannete lahendamisel.

3. ELUKUTSEGA KAASNEVAD ASJAOLUD, MIS ON MUUTUNUD VÄÄRTUSTEKS

Kutsetöö tingimused ja iseloom võivad samuti kujuneda elukutse hindamisel määravaks asjaoluks.

Nimetatud gruppi kuuluksid järgmised väärtused:

- 1) hea läbisaamine töökaaslastega (suhted kollektiivis);
- 2) ajaliselt kindlate piiridega tööpäev;
- 3) töö raskus ja mustus.

3.1. Hea läbisaamine töökaaslastega, s.t. suhted töökollektiivis on kogu koondise töötajaskond tõstnud esiplaanile (82,1 % peab neid "väga tähtsateks"). Vaid 2,2 % peab neid elukutsevaliku juures mittearvestatavateks. Ka elukutsevaliku põhikriteeriumina on selle esile tõstnud 1/5 küsitletuist.

Naistele omavad head suhted kollektiivis olulisemat osa kui meestele.

Tähtsateks on läbisaamist töökaaslastega pidanud kõik töötajad, sõltumata nende haridusest, vanusest ja kvalifikatsioonist.

Loomulikult on "terve" töökollektiivi loomine mitte üksnes juhtkonna, vaid ka iga töötaja südameasjaks. Olemasolevaid suhteid koondises hindab enam kui 1/2 töötajatest kas headeks või väga headeks.

3.2. 3.3. Kutsetöö puhtus ja füüsiline kergus ning tema ajalised raamid on nõuded, mis on ühendatavad töö iseloomu alla. Terve rea kutsealade juures nii tööstuses kui põllumajanduses on töö mustus ja füüsiline raskus ning ajaline kestus väga tõsiseks probleemiks. Ankeedivastustest ilmneb, et kahest tingimusest olulisemana tõstetakse esile tööpäeva ajalise kestust ("väga tähtsaks" hindas 41,2 %) kui tema puhtust (34,1 %).

Suured on seejuures erinevused meeste ja naiste hinnangutes. Meestele omavad antud tingimused oluliselt väiksemat kaalu kui naistele, mis on ka arusaadav, kui arvestada tööiseloost tingitud tööjaotust koondises ja naiste suuremat töövälisest hõivatust eriti perekonna kaudu.

Soov teha kindlate ajaliste raamidega puhtamat tööd kasvab koos hariduse, samuti vanuse tõusuga.

Olemasoleva situatsiooni täiustamine eeldab mitte üksiku elukutsele esitatava nõude liigset rõhutamist, vaid nende kompleksset arvestamist ja suunamist sihipärase kasvatus-töö kaudu.

1. OSAVÕTT ÜHISKONDLIKE ORGANISATSIOONIDE TÖÖST

Eluorientatsioonide, elukutseväärtuste, tööst rahulolu jt. isiksust töö- ja vaba aja situatsioonis iseloomustavate tunnuste kõrval oli anonüümse ankeedi üks eesmärke ka välja selgitada koondise töötajaskonna kaasalöömine ühiskondlikust tegevusest koondise sees ja väljaspool seda. Samuti mõeldeti - ja see on antud juhul kõige olulisem - kollektiivi liikmete hinnanguid koondises tegutsevate ühiskondlike organisatsioonide tegevusele.

Järgnevalt esitame andmed anketeeritute kuuluvusest partei- ja komsomolialgorganisatsiooni.

T a b e l 1

Partei-, komsomoliorganisatsiooni liikmete hulk
(%-des)

| | Kõik | Naised | Mehed |
|-----------------------------------|------|--------|-------|
| 1. NLKP liige või liikmekandidaat | 9,2 | 5,8 | 10,0 |
| 2. ÜLKNÜ liige | 7,6 | 7,5 | 7,6 |
| 3. Ei ole organisatsiooni liige | 83,2 | 86,7 | 82,3 |

Umbes 1/10 (täpsemalt 9,2 %) küsitletuist on NLKP liikmed või liikmekandidaadid. Komsomoliorganisatsiooni kuulub 7,6 % töötajaskonnast. Seega 83,2 % kollektiivi liikmetest nende organisatsioonide liikmeskonda ei kuulu.

Naiste ja meeste osas oleks parteisse kuulumine järgmine: naistest 5,8 %, meestest 10 %. ÜLKNÜ-sse kuuluvuse osas jaotub protsent meeste ja naiste vahel peaaegu võrdselt.

Vanusegruppide kaupa tehtud analüüs näitab, et peaaegu pooled ÜLKNÜ liikmed (42,6 %) on 21-22-aastased. Ülejäänud jaotuvad 4 vanusekategorias vahel, kusjuures nooremaist kui 18 ja 18 aastastest kuulub ÜLKNÜ-sse 12,5 %.

NLKP liikmetest või liikmekandidaatidest ligemale 1/3

(31,6 %) on üle 40 aasta vanad. Sellest vanusegrupist kuulub parteisse üldse 9,7 %.

36-40 aasta vanustest kuulub parteisse 19 %, moodustades seega kogū liikmeskonnast 29,8 %.

Teatavasti tuleb osal inimestest peale igapäevaste tööülesannete väga sageli täita ka ühiskondlike organisatsioonide ülesandeid. Harjumuseks on kujunenud, et neile, kellel on ühe või teise ühiskondliku ülesande lahendamine hästi läinud, lisatakse järjest uusi juurde, arvestamata seda, et suure ülekoormatuse puhul ühiskondlike kohustuste hulk on tihti pöördvõrdeline nende sisulise täitmisega ja täitmise kvaliteediga.

Taoline probleem on tõusnud ka koondise juhtkonna ette: kurdetakse osa töötajate liigse ühiskondliku koormatuse üle.

Milline on aga tegelik olukord? Et kaudselgi teel selgust saada, kui suur on ühiskondliku töö koormus ja kui suur osa töötajaskonnast on sellest haaratud, lülitati ankeeti järgmised küsimused:

1. Olete Te valitud mõnda ühiskondlikku organisasse või ametisse (partei, komsomoli, ametiühingu, rahvakontrolli, rahvamaleva jne. liinis)?

2. Kas Te võtate osa väljaspool koondist tegutsevate isetegevus- ja huvialaringide tööst?

Mõlemale antud küsimusele sai vastata kas "jah" või "ei".

Loomulikult tuleb arvestada seda, et ühiskondlikud ülesanded võivad olla väga lühiajalised (näiteks seoses mõne ekskutsiooni korraldamisega) või pikemaks ajaetapiks usaldatud (rahvakontrolli esimees, kohaliku nõukogu saadik vms.).

Taolisel juhul on ka probleemide ring, millega tuleb kokku puutuda, erinev. Ülesande täitmine nõuab erinevalt aega ja erinev on nähtavasti ka rahuldus või rahulolematus, mida tehtust saadakse.

Sageli kiputakse väitma, et nendel, kellel on tulnud ja tuleb tihti ühiskondlikke ülesandeid lahendada, laabub see palju kiiremini eelneva tegevusega loodud kontaktide ja omandatud kogemuste tõttu. Seetõttu antakse neile ka üha uusi ülesandeid.

Siin ei arvestata agauhiskondlike ülesannete suurt kasvatlikku mõju. Ühiskondlike organisatsioonide kaudu ja nende abil hakkab üha suurem osa töötajate kollektiivist muret tundma kogu kollektiivi ees seisvate probleemide lahendamisest.

Ühiskondliku töö koormuse tegeliku jaotuse kindlakstege mine võimaldabki kindlaks määrata neid töötajate gruppe, kes on seni kõige vähem ühiskondlikku töösse haaratud.

Järgnevalt vaatlemegi ühiskondlikust tööst osavõttu soo ja vanuse järgi. Kõigepealt analüüsime ühiskondlikku organis se valitavust.

T a b e l 2

Ühiskondlikesse organeisse või ameteisse valitute hulk
(%-des)

| | Kõik % | Naised % | Mehed % | Kõik (abs.arv) | Naised (abs.arv) | Mehed (abs.arv) |
|-----|-----------|-------------|------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| Jah | 19,2 | 26,8 | 17,2 | 120 | 34 | 86 |
| Ei | 80,8 | 73,2 | 82,8 | 513 | 93 | 413 |

Kõigist vastajaist 1/5 (19,2 %) on ühiskondlikesse organeisse valitud.

Soo järgi on jagunenud vastajad järgmiselt: naistest 26 %, meestest 17,2 %.

Seega on 1/5 töötajaskonnast valitud kas rahvamaleva, rahvakontrolli, partei või komsomoli liinis juhtivaisse organeisse.

Seega arvamus, et ei ole enam inimesi, kellele ühiskondlike ülesandeid usaldada vähemalt koondises sees paika ei pea.

Võiks arvata, et inimesed on suunanud oma huvid väljaspoole koondist ja seal rakendamist leidnud. Järgnevalt vaatlemegi nende seotust väljaspool koondist.

T a b e l 3

Osavõtt väljaspool koondist tegutsevate isetegevus- ja huvideringide tööst

| | Kõik % | Naised % | Mehed % | Kõik abs. | Naised abs. | Mehed abs. |
|-----|-----------|-------------|------------|--------------|----------------|---------------|
| Jah | 17,8 | 7,0 | 20,5 | 112 | 9 | 103 |
| Ei | 82,2 | 92,9 | 79,5 | 525 | 119 | 399 |

Neid töötajaid, kes ka väljaspool koondist võtavad osa huvialaringide tööst, on vaid 17,8 % kõigi antud küsimusele vastanute üldarvust. 82,2 % vastas eitavalt (absoluutarvudes oleks see vastavalt 112 ja 525).

Naiste ja meeste hõivatuses on siin olulised erinevused. Naistest näiteks 92,9 % ei ole ennast sidunud väljaspool koondist olevate ringidega.

Siin tuleb muidugi arvestada asjaolu, et naiste, eriti perekonnainimeste tööväline aeg on suurel määral seotud kodus, mis kahtlemata piirab osavõttu elust väljaspool koondist.

Meeste osas on aktiivsus mõnevõrra suurem, neist lööb 20,5 % kaasa üritustele väljaspool koondist.

Seega võib vähemalt esialgsete andmete põhjal, mida tuleb täpsustada kohapeal, nentida, et arvamus, nagu oleks inimeste hõivatus väljaspool koondist niivõrd suur, et ei leita võimalusi nende rakenduseks koondise ühiskondlike organisatsioonide tegevuses, ei pea paika.

Veelgi diferentseerituma pildi saame siis, kui vaatleme hõivatust vanusegruppide kaupa. Tervikuna valitseb olukord, et vanuse kasvuga väheneb väljaspool koondist tegutsemine. Suurim on see vanusegrupis 25-30 (28,2 %), väikseim aga 31-35-aastaste juures (10,8 %). Nooremad on seega enam oma huvid koondisest eemale suunanud - asjaolu, mis ilmselt vajab edasises töös noortega tõsisist tähelepanu.

Ühiskondlikesse organitesse valimine erinevate vanusegruppide kaupa näitab, et enam on sinna valitud vanemaid inimesi. See on ka loomulik, kui arvestada nende ettevalmistust ja elukogemusi.

2. HINNANGUD ÜHISKONDLIKE ORGANISATSIOONIDE TEGEVUSELE

Tänapäeva elus hakkavad üha suuremat kaalu omama ühiskondlikud organisatsioonid, nende kaudu tehtav töö.

Ühiskondlike organisatsioonide osa ettevõtte majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise elu korraldamisel järjest tõuseb. Eriti otsustavaks jõuks on ühiskondlikud organisatsioonid muutunud kollektiivi sotsiaalse elu korraldamisel. Kasvab aktivistide kaader, tegevus muutub sisukamaks. Ühiskondliku organisatsioonide tegevuse üks olulisemaid funktsioone ongi ju kasvatuslik.

Ühiskondlike organisatsioonide töö tõhustamiseks on vaja teada hinnanguid neile - nii vastavate organisatsioonide liikmete kui neisse mitte kuuluvate töötajate poolt. Samal ajal näitab igapäevane elu, et kollektiivis kujunev ühiskondlik arvamus ühe või teise organisatsiooni suhtes määrab paljus kollektiivi liikmete aktiivse osavõtu organisatsioonide tööst. Madal hinnang organisatsioonile toob kaasa paljude inimeste eitava suhtumise selle tegevusest osavõtusse.

Järgnevas analüüsis esitame hinnangud üksikutele organisatsioonidele vastajate soost, vanusest, erialast ja organisatsiooni kuuluvusest lähtudes.

T a b e l 4

Hinnangud ühiskondlike organisatsioonide tööle

| Organisatsioon | Hinnatak- | | Ei hinnata | Ei oska öelda |
|-----------------------------|-----------|-------------------|------------|---------------|
| | se väga | se mõne- võrra | | |
| 1. Komsomoli-algorganisats. | 8,1 | 15,3 | 7,3 | 69,3 |
| 2. Partiaalorganisatsioon | 13,9 | 15,2 | 3,8 | 66,9 |
| 3. Rahvamalev | 5,1 | 12,3 | 7,8 | 74,8 |
| 4. Rahvakontroll | 8,5 | 16,8 | 4,1 | 70,6 |
| 5. Seltsimehelik kohus | 11,7 | 19,1 | 4,6 | 64,5 |
| 6. Spordiorganisatsioon | 52,5 | 18,2 | 0,8 | 28,5 |
| 7. Ametiühing | 36,1 | 32,7 | 3,2 | 27,9 |

Rahvamalev, rahvakontroll ja seltsimehelik kohus on organisatsioonid, mille põhieesmärgiks on ühiselureeglite tagamine. See-

tõttu võivad nad juba oma tegevuse iseloomu tõttu tekitada enda vastu teatud negatiivse hinnangu, eriti nende seas, kelle suhtes nad on oma võimu kasutanud.

Teiselt poolt, kui arvestada nende positiivset kasvatuslikku mõju ühiselureeglite kindlustamise näol, peaks sellest tulenev efekt töötajaskonna enamuses leidma positiivset ja pooldavat suhtumist ning toetust.

Antud kolmest organist hindab seltsimehelikku kohut väga kõrgelt vaid 11,7 %. Ülejäänud kahe osas on hindajate hulk alla 10 %. Ka nende arv, kes hindavad mõnevõrra või ei hinda üldse, ulatub ühe viiendikuni vastajate üldarvust. Seega suudab nimetatud organisatsioonide osas omapoolse hinnangu anda vaid 1/3 töötajaskonnast.

Spordiorganisatsioon. Kahtlemata on koondise spordivõimalused baaside ja varustuse osas esinduslikult välja kujundatud ja ka sporditegemist peab koondise rahvas väga suure au sees. Arendatakse mitte üksnes tippsporti, vaid ka kehakultuuri kui organismi tervistavaid abinõusid, mis mõeldud laiemale üldsusele. Spordiorganite ettevõtmised on leidnud suurt vastukaja laiema üldsuse hulgas, mis väljendub ka hinnangutes vastava organisatsiooni tegevusele. See on üks näide sellest, kui võrd organisatsioon oma sisulise tegevusega suudab ka enamus üldsusest oma hinnangut andma panna (olgu see hinnang siis kas positiivne või negatiivne).

Üle poole vastanutest (52,5 %) hindab teda väga ja vaid 0,8 % ei hinda üldse. Huvitav on siinjuures see, et mehed ja naised hindavad spordiorganisatsiooni võrdselt kõrgelt, kusjuures naiste seas ei ole kedagi, kes teda ei hindaks.

Koos vanuse kasvuga väheneb ka kõrgelt hindajate hulk, langedes siiski mitte alla poole vastava vanusegrupi vastajatest. Nende arv, kes teda ei hinda, ei ületa üheski vanusegrupis 2 %. Ka erialade kaupa on pilt erinev. Kõige kõrgemalt hindavad lukksepä - torulukksepä - elektrikud ja ehitustöölised (vastavalt 63,6 % ja 62,5 %).

Kõige madalamalt hindavad need, kes olid ankeedis kategooria all "muud erialad" (40 % neist hindab väga, samal ajal tuleb märkida, et antud grupis ei ole ühtegi, kes ei hindaks.

Ametiühing on kahtlemata kõige massilisemaid ühiskondlikke organisatsioone, kes peaks ühendama oma ridadesse eranditult iga kollektiivi liikme. Organisatsioonis nähakse pahatihti vaid a/ü komitee esimeest, kelle tegevuse järgi hinnatakse ka organisatsiooni tegevust. Kuivõrd aktiivne see esimees või -naine just on, niivõrd sisuliseks selle organisatsiooni tööd ka peetakse.

Praktikas tulebki nii välja, et esimees peab, kui tal puudub autoriteetne aktiiv, paljusid küsimusi lahendama üksinda.

Teiselt poolt varjutab a/ü osa nägemast asjaolu, et ta on väga vahetult seotud igapäevaste töötajaskonda puudutavate ülesannetega. Seetõttu paljud töötajad lihtsalt ei tule selle peale, et mitmete oluliste töö või teiste eluvaldkondadega seotud küsimuste lahendamisel on suurt tööd teinud ametiühing ja eriti selle kohalikud juhtivad organid. Sama kehtib muidugi ka teiste ühiskondlike organisatsioonide tegevuse puhul. Tervikuna küünib nende töötajate osa, kes hindavad ametiühingut väga või mõnevõrra, 69 %-ni. Vaid 3,2 % hindab tema tegevust negatiivselt.

Märgatavad erinevused on meeste ja naiste hinnangutes. Väga kõrgelt hindab ametiühingut 34,2 % mehi ja 43,7 % naisi. Neutraalsel positsioonil olijate seas on aga meeste protsent kõrgem (vastavalt 34,0 % ja 27,8 %).

Vanuselise struktuuri järgi nähtub, et 46,6 % üle 40 aastastest peab ametiühinguorganisatsiooni tegevust väga heaks (vastav näitaja on üldse kõrgeim hinnang, mis sellele organisatsioonile anti). Üllatavalt madal on kõrgelt hindajate osa jällegi 36-40 a. grupis (26,9 %). 21-22 a. noorte teatud osale pole a.-ü. tegevus miskipärast vastuvõetav, mistõttu 10,4 % (kõrgeim negatiivne hinnang) on negatiivselt häälestatud.

Erialade lõikes on kõrgeim hinnang majandustöötajatel (66,7 %), madalaim treialitel (11,1 %).

Positiivseks tuleb lugeda 40 % kommunistide kõrget hinnangut a.-ü. töö kohta, kelle sisuliseks suunajaks ja juhtijaks nad ise on. Nende hulgas ei ole ka ühtegi, kes hindaks negatiivselt.

T a b e l 5

Ametiühing

| | Hinnatakse väga | Hinnatakse mõne- võrra | Ei hin- nata | Ei oska öelda |
|--|--------------------|------------------------------|-----------------|------------------|
| 1. NLKP liige või liik- mekandidaat | 40,0 | 43,6 | 0,0 | 16,4 |
| 2. ÜLKNÜ liige | 27,7 | 51,1 | 6,4 | 14,9 |
| 3. Ei ole organisatsi- ooni liige | 36,2 | 29,9 | 3,5 | 30,3 |

Komsomoliorganisatsioon, kes ühendab endasse paremad noored kuni 28 a. vanuseni ja peaks oma poliitilise asendi tõttu kujunema mõõduandvaks noorte ideoloogilisel suunamisel ja kasvatamisel. Oma tegevusega peab komsomoliorganisatsioon leidma kõlapinda mitte üksnes noorte, vaid ka vanemate hulgas. Antud organisatsiooni tegevusele suutis üldse hinnangu anda 1/3 vastajatest.

Minimaalsed erinevused hinnangutes - positiivselt hindajate osas - on sõltuvalt vanuselisest struktuurist. Küll aga väärib märkimist 21-24 a. vanuste negatiivne hinnang, kus 28 % vastas "ei hinnata", mis on kõrgeim negatiivne hinnang, ka erialade kaupa tehtud analüüs ei näita erinevatel aladel töötajate hinnangutes suuri erinevusi.

Sootuks murettekitavam on olukord, kui vaadelda kommunistlike noorte endi hinnanguid oma organisatsiooni tegevusele. Rõhuvas ülekaalus on need, kes oma organisatsiooni ei hinda võrreldes nendega, kes kõrgelt hindavad (vastavalt 17,4 % ja 6,5 % - seega on 3 korda rohkem neid, kes ei hinda). Taoline negatiivse hinnangu andmete osakaal on ka 3 korda suurem kui negatiivselt hindajate protsent kogu koondise töötajaskonnast. Ka parteiorganisatsiooni liikmete eitav hinnang (19,3 %) ületab enam kui 3 kordselt parteisse mittekuuluvate anketeeritute hinnangu.

T a b e l 6
Komsomoli-algorganisatsioon

| | Hinnatak- se väga | Hinnatak- se mõne- võrra | Ei hin- nata | Ei oska öelda |
|--|----------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|
| 1. NLKP liige või liik- mekandidaat | 8,8 | 40,4 | 19,3 | 31,6 |
| 2. ÜLKNÜ liige | 6,5 | 45,6 | 17,4 | 30,4 |
| 3. Ei ole organisatsi- ooni liige | 8,2 | 10,0 | 5,3 | 76,6 |

Parteialgorganisatsioon

Antud organisatsiooni õlul lasub kogu koondise poliitilise ja ideoloogilise elu suunamine, reguleerimine ja korraldamine.

Partei organisatsioon, tema aktiiv ja eelkõige sekretär on kursis kõigega, mis toimub kollektiivis ja võiks eeldada, et samahästi tunneb kollektiiv ka oma parteilist tuumikut.

Parteiorganisatsiooni kui poliitiliselt eesmise väesalga teeb organisatsiooniliselt tugevaks tema iga üksiku liikme vastutus oma organisatsiooni kui terviku eest ja organisatsiooni mure iga liikme käekäigu eest. Sageli hinnatakse organisatsiooni tugevust ja tema tegevust üksiku liikme üldpidavuse järgi. Seepärast ongi iga üksiku liikme kohus organisatsiooni autoriteedi loomine ja hoidmine.

Vastavalt sellele, kui võrd iga partei liige kollektiivi igapäevaseid muresid ja kitsaskohti iseseisvalt lahendada suudab, kujuneb hinnang organisatsiooni kui terviku kohta.

Igasuguse hinnangu puudumine viitab organisatsiooni, aktiivi ja iga üksiku liikme kui organisatsiooni esindaja mitteküllaldasele sidemele töötajatega, samuti sellele, et parteiorganisatsioon pole suutnud oma tegevuse mõtet ja eesmärke kõigile töötajaile küllaldaselt selgitada, mõistetavaks teha ning hinnatavaks teha. Ligemale 1/6 töötajaskonnast hindab parteiorganisatsiooni töö väga heaks, 15,2 % mõnevõrra hindab ja 3,8 % ei hinda üldse. Kui need arvud kokku

võtta, leiame, et 1/3 kogu töötajaskonnast oskab üldse omapoolse hinnangu anda, olgu ta siis positiivne või negatiivne.

Naised hindavad parteiorganisatsiooni tegevust mõnevõrra kõrgemalt kui mehed. Vanuse kasvuga kasvab mõnevõrra positiivselt hindajate osa.

NLKP liikmetest endist annab positiivse hinnangu kokku ligi 90 %, negatiivse aga 3,8 %. Nende arvude juures tuleb aga tähele panna järgmist asjaolu. Ankeedis paluti vastajail määrata, kuidas üht või teist organisatsiooni koondises hinnatakse. Kuigi võime kaunis suure kindlusega väita, et ankeeditäitja tegelik hinnang ühtib üldiselt arvamusega, mille ta selliselt formuleeritud küsimusele vastates kirja paneb, on võimalik ka teatud lahkuminek. See tuleb kõne alla siis, kui vastaja tunneb enda hinnangut kollektiivis valitsevast avalikust arvamusest märkimisväärselt erinevat. Seda juhtub sagedamini siis, kui tegemist on selgelt väljendatud poliitilist iseloomu omava organisatsiooniga, mille tegevuse tegelikud eesmärgid jäävad mitteliikmetel sageli ebaselgeks ja mõistematuks.

Huvitav on siinjuures kommunistlike noorte passiivseks jäämine parteiorganisatsiooni hindamisel. Rohkem kui pooled ÜLKNÜ liikmeid ei suutnud hinnangut anda.

T a b e l 7

Parteialgorganisatsioon

| | Hinnatakse väga | Hinnatakse mõnevõrra | Ei hinnata | Ei oska öelda |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------|------------|---------------|
| 1. NLKP liige või liikmekandidaat | 48,2 | 41,1 | 3,6 | 7,1 |
| 2. ÜLKNÜ liige | 8,5 | 34,0 | 4,3 | 53,2 |
| 3. Ei ole organisatsiooni liige | 10,3 | 10,9 | 3,9 | 74,9 |

3. ÜHISKONDLIKE ORGANISATSIOONIDE HINDAMISEL PASSIIVSEKS JÄÄNUTE KONTINGENT

Kui esinevas osas me analüüsisime hinnangute jaotumist erinevate ühiskondlike organisatsioonide tegevusele, siis leidsime, et küllaltki suur oli nende koondise kollektiivi liikmete erikaal, kes ei kuulunud ühte või teise ühiskondlikku organisatsiooni ja samal ajal ei suutnud selle organisatsiooni kohta ka mingit hinnangut anda. Sellise küllaltki suure töötajate grupi olemasolu suunas uurijaid tema koosseisu lähemale tundmaõppimisele. Alljärgnevalt peatumegi töötajate nendel kategooriatel, kes passiivselt suhtuvad vastavatesse organisatsioonidesse, mistõttu nad ei ole osanud ka hinnangut anda.

Nagu juba märkisime, toimus ühiskondlike organisatsioonide hindamine kolmepallise intensiivsusskaala abil, millele lisaks oli toodud vastusevariant "ei oska öelda".

Kui vastused "hinnatakse väga" ja "ei hinnata" diferentseerivad iga vastajate grupi nende hinnangute alusel kahte vastandlikku ossa, siis vastus "ei oska öelda" tähendab sisuliselt vastaja ükskõiksust antud organisatsiooni tegevuse suhtes (teatud osa puhul vastajaist tuleb kõne alla ka see, et nad ei tahtnud mingil põhjusel oma eitavat hinnangut otse väljendada ja selle asemel, et märkida "ei hinnata", andsid vormilt hoopis "süütuma" vastuse - "ei oska öelda"). Taoline ükskõiksus nõuab teiselt poolt aga tõsist tähelepanu vastavate organisatsioonide juhtidelt. Tuleb otsida põhjusi, s.o. millised puudujäägid organisatsiooni töös tingivad tema tegevuse mittetundmist.

Paljude ühiskondlike organisatsioonide - organite tegevus ei saagi oma spetsiifilisuse tõttu laiemale üldsusele teatavaks, mistõttu nende suhtes ei osata hinnangut anda, eriti veel siis, kui pole juhtunud midagi "sensatsioonilist", mis oleks toonud vastavad organid tähelepanu keskpunkti. Taolisteks organiteks võiksime arvata rahvamaleva, rahvakontrolli ja seltsimeheliku kohtu, milliste tegevuse osas, eriti kahe esimese suhtes, on mitteteadjate hulk rõhutatult kõrge.

T a b e l 8

Organisatsioonide tegevust mittehindajate hulk (%-des).

| Organisatsioon | Kõik vas- tadjad | Naised | Mehed | Vanus ^x | Eri- ala ^x | Sama organi- satsiooni liige |
|--|------------------------|--------|-------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1. Komsomoli algorgani- satsioon | 69,3 | 68,3 | 69,5 | 69,8 | 70,7 | 30,4 |
| 2. Partei alg- organisat- sioon | 66,9 | 62,2 | 68,2 | 69,5 | 68,4 | |
| 3. Rahvamalev | 74,8 | 80,1 | 73,4 | 78,6 | 75,4 | |
| 4. Rahvakont- roll | 70,6 | 76,0 | 69,2 | 76,3 | 70,8 | |
| 5. Seltsimehe- lik kohus | 64,5 | 66,1 | 64,1 | 68,5 | 63,7 | |
| 6. Spordiorga- nisatsioon | 28,5 | 31,7 | 27,6 | 25,8 | 29,4 | |
| 7. Ametiühing | 27,9 | 26,2 | 28,4 | 31,7 | 27,1 | |

^x Vanuse ja eriala näitajad näitavad vastavatesse kate-
goriatesse kuuluvate gruppide keskmist.

Nimetatud kolme organi põhiülesanne (peale õiguskorra kindlustamise administratiivsete vahenditega) on eelkõige kasvatuslik, mida nad saavad teostada kogu oma tegevuse kau-
du. Tuleb eriti rõhutada, et oma ülesandeid täidavad need organid mitte ainult juba toimepandud õigusrikkumistega "tegeldes". Vahemalt sama oluline on kogu tegevus terve õhk-
konna loomisel kollektiivis, mis ei pea sugugi igale töötaja-
le selgelt nähtav olema. Ka "profülaktiline" funktsioon, mis
vahel teostub vastava organisatsiooni esindaja nelja silma
all vestlemise vormis, jääb sageli samuti laiemale üldsuse-
le teadmata. Asjakohaste vormide leidmine kõnealuste organi-
te igapäevase tegevuse laiemaks tutvustamiseks, milla kaudu
tõuseb kindlasti ka nende autoriteet, on "mittetundjate"
suurt hulka arvestades vägagi aktuaalne ülesanne.

Spordiorganisatsioonile antud hinnangud on, nagu eelpool
selgus, küllaliski diferentseeritud sõltuvalt vastajate soost,

vanusest jne. Sama diferentseeritus kehtib ka mitteteadjate, s.t. nende osas, kes suhtuvad passiivselt spordikollektiivi tegevusse. Keskmiselt $1/3$ - $1/4$ kogu koondise töötajaskonna sotsiaalse struktuuri erinevates gruppides hindab seda suhtumist passiivseks.

Kui vaadelda erinevate gruppide kaupa, siis ilmneb, et naiste hinnangud on veidi kõrgemad. Valitseb seaduspärasus. et vanuse kasvuga kahaneb huvi antud tegevusliigi vastu. Erialade kaupa on mitteteadjate hulk väiksem ehitustöölise, administratsiooni, insenertehnilise personali hulgas (vastavalt 12,5 % ja 13,0 %), suurim aga ekskavaatorijuhtide ja käsitsimaaparandajate hulgas (vastavalt 38,8 % ja 29,3 %).

Ametiühing. Võiks eeldada, et iga kollektiivi liige on tööloleku aja jooksul ametiühinguga kokku puutunud ja vaevalt, et ametiühing ei peaks vähemalt kordki päevas sekkuma ühe või teise probleemi lahendusse. Seda raskem on seletada, miks $1/3$ -l koondise töötajatest puudub hinnang nimetatud organisatsiooni tegevusele. Rohkem on mitteteadjaid nooremate töötajate hulgas, kuid olulist vähenemist ei toimu ka vanuse kasvuga. Vanusegrupis 36-40 a. on nende hulk 31,2 %.

Erialadest on kõige ükskõiksemad antud organisatsiooni vastu käsitsi maaparandustöölised, drenaažitöölised ja maha-märkijad ning kaubandustöötajad (vastavalt 36 %, 35,9 % ja 34,2 %).

Mõnevõrra ootamatuna tundub umbes $1/6$ parteilaste ja kommunistlike noorte hinnangu puudumine ametiühingu kohta.

Komsomolialgorganisatsioon. $2/3$ -l vastajaist puudub ettekujutus selle organisatsiooni tegevusest, mistõttu nad on jätnud hinnangu andmata.

Lahkuminekuud naiste ja meeste arvamusel puuduvad (vastavalt 68,3 % ja 69,5 %). Ootamatuna mõjub 24 aastast nooremate mitteteadmine komsomoliorganisatsiooni tegevusest: mitteteadjate hulk ulatub siin $3/4$ -ni.

Kahtlemata on kõige väärtuslikumaks organisatsiooni tegevuse kohta oma liikmete hinnang. 30,4 % komsomoliorgani-

satsiooni liikmete kõrvalejäämine oma organisatsiooni tegevuse hindamisel on murettekitav fakt. Ka parteiorganisatsiooni liikmetest 31,6 % ei osanud komsomolitööle hinnangut anda.

Parteialgorganisatsioon. Arvestades parteialgorganisatsiooni ni kohta kogu koondise poliitiliste, ideoloogiliste kui ka majanduslike probleemide lahendamisel, organisatsiooni sekretäri või aktivistide igapäevast kontakti töötajatega mitte ainult töökaaslasena, vaid organisatsiooni esindajana, paneb mõtlema kollektiivi suure osa kõrvalejäämine parteiorganisatsiooni tegevuse hindamisel. 67,0 % kõigist vastajaist ei osanud hinnangut anda. Naiste osas on see protsent veidi madalam (62,2 % ei tea).

Vanusegrupis 36-40 aastat, kuhu kuulub NLKP liikmetest või liikmekandidaatidest, on organisatsiooni hindamisel jäänud ükskõikseks 62 %.

Võrreldes komsomoliorganisatsiooniga, kus oma liikmed ei suutnud hinnangut anda, on parteilased palju paremas olukorras. Vaid 7,1 % jääb oma hinnangu esitamisel "erapooletuks". Parteioorganisatsioon ei tööta ainult oma liikmetele ja ainult nendega. Parteiline kasvatus peab toimuma tihedalt ka väljaspool organisatsiooni. Ja organisatsiooni mitte kuuluvate töötajate hinnang annabki huvipakkuva pildi sellest, millisena organisatsiooni töö paistab "väljaspoole".

A. JUHTKONNA AUTORITEET

Kollektiivi liikmete ühine tegevus eeldab paratamatult erinevate inimeste koostööd.

Iga kollektiivi töö tulemus on otseses sõltuvuses selles ettevõttes valitsevast mikrokliimast, s.o. töötajate omavahelistest suhetest. Nende oskuslikust lahendamisest saab alguse ka hea töömeeleolu ja kaadri püsivus.

Sellest, kuidas EPT Paide Rajoonikoondises on tegelikult välja kujunenud suhted juhtkonna ja tööliste vahel, annab ülevaate tabel 1. Siin on esitatud kollektiivi liikmete arvamused hinnangutena.

T a b e l 1

Juhtkonna ja tööliste vahelised suhted

| Hinnang | Protsent vastajatest |
|-------------|----------------------|
| väga head | 9,3 |
| head | 44,0 |
| keskmised | 43,5 |
| halvavõitu | 3,0 |
| väga halvad | 0,2 |

Anketeeritutel tuli vastava intensiivsusskaala järgi anda hinnang olemasolevatele suhetele. Andmetest ilmneb, et 643-st küsimusele vastanust veidi üle poole (53,3%) peab juhtkonna ja tööliste suhteid heaks või väga heaks. See hinnang näitab koondise juhtkonna ja ühiskondlike organisatsioonide vastavasuunalise tegevuse edukust ja annab tunnistust soodsa pinna olemasolust kollektiivis valitsevate suhete edasiseks parandamiseks.

Koondise juhtkonnal, eriti aga ühiskondlike organi-

satsiooni juhtidel, tuleb tähelepanu alla võtta see osa kollektiivi liikmetest, kes hindavad suhteid keskmiseks. Nähtavasti ei leia küllaltki palju inimesi (43,5%) nendes peale formaalselt vajalike suhete midagi muud. Seetõttu ka vastav hinnang. Muidugi, nimetatud suhted ei tarvitse alati olla vastumeelsed koostöök. Eltõudu lubab siiski oletada, et koondise juhtkonnal on senisest enam vaja tunda huvi kollektiivi liikmete mitmekülgsede vajaduste arvestamise ja rahuldamise vastu ning selle põhjal paremustada inimestevahelisi suhteid.

Andmetest selgub ka, et suhteliselt tühine osa (3% ümber) koondise töötajaid peab töötajate ja juhtkonna vahelisi suhteid negatiivseks. Nii leiab 3,5% meestest ja 0,8% naistest, kes avaldasid oma arvamust, et need suhted on halvavõitu.

Kõrvutades tabelis 1 kokku võetud hinnanguid hinnangutega, mida on andnud mehed ja naised nimetatud küsimuses, võib öelda, et need ei erine märkimisväärselt üksteisest. Seetõttu on materjali arvulise külje mitteülekoormamiseks esitatud vastavad protsentuaalsed näitajad vaid kogu massiivi hinnangutena.

Olles vaadelnud tervikuna koondise juhtkonna ja tööliste vahelisi suhteid tööliste poolt antud hinnangute põhjal, on alust järgnevas analüüsida lähemalt kogu kollektiivi, kindlate erialade esindajate, üksikute tootmisharu liikmete ja erinevate vanusegruppide suhtumist konkreetsetesse juhtidesse.

Samuti käsitleme selle peatüki teises osas, kindlate erialade esindajate, üksikute tootmisharude liikmete ja

vanusegruppide arvamusi sellest, milliseid omadusi ning iseloomujooni nad juhil kõige enam hindavad ja millisel määral need omadused ning iseloomujooned esinevad juhil, kellele nad otseselt alluvad. Sellega vastandame teatavate erinevate tunnustega inimgruppide poolt soovitatavaks peetavad juhi omadused ja iseloomujooned nende tegeliku juhi omaduste ja iseloomujoontega.

Eespool mainitud aspektide lahkamine annab ülevaate kindlast situatsioonist, s.o. sellest, kuidas koondises on suhted ühe või teise juhiga, kuidas seda meest kollektiivi liikmete poolt hinnatakse ning millised on koondise juhtide omadused ja iseloomujooned töötajate silmis ja milliseid juhte nad tahaksid näha.

Hinnang kujuneb tavaliselt mitmesuguste tegurite mõjul. Kõnealuste probleemide käsitlemisel eeldame, et hinnangu andmisel töötajad lähtusid põhiliselt oma arvamusest. Seetõttu võime pidada neid hinnanguid juhtidest viimaste autoriteedi aluseks töötajate keskel.

Ankeedi andmete tulemuste põhjal saame väita, et suhteliselt paljud koondise töötajad ei tunne kõiki oma juhte küllaldaselt ega oska määrata nende prestiiži, kuid nad esitavad asjalikke arvamusi juhi omaduste kohta ja hindavad neist lähtudes oma juhte.

Järgneva tabeli 2 andmetest näeme, kuidas hinnatakse kogu kollektiivis juhtkonda kuuluvaid isikuid küsimusele irastanud kontingendi poolt. Tabelis 2 on hinnatud isikud asetatud positiivsete hinnangute alusel kujunenud pingeritta.

Hindamine toimus kuue jaotusega intensiivsusskaala abil. Meie arvates on niisugune jaotamine vajalik, kuna see annab

vastajale küllaldase valikuvabaduse ja lubab andmete tõlgitsemisel hinnangutes välja tuua üksikuid kontrastseid momente. Üldiselt aga piirab nelja erineva hinnangu protsentuaalsest või absoluutsest suurusest, et teha järeldusi, kuidas hinnatakse konkreetset isikut küsimusele vastanute poolt. Seetõttu ongi tabelis 2 hinnangud summeeritud nii, et positiivses hinnangus on kokkuvõetud hinnangud "hinnatakse väga" ja "hinnatakse", et neutraalses hinnangus kajastub hinnang "suhtutakse ükskõikselt"; et negatiivses hinnangus on kokkuvõetud hinnangud "ei hinnata eriti" ja "ei hinnata üldse". Omaette hinnangulahtri moodustab hinnang "ei tea". Sel juhul hinnangu andja ei ole mingitel põhjustel osanud või tahtnud anda hinnangut juhtkonda kuuluva isiku kohta.

Tabeli 2 hinnangute põhjal, võime öelda, et koondise kollektiivis hinnatakse kõige kõrgemalt juhatajat. 83,9% küsimusele vastanutest on andnud talle positiivse hinnangu. 54,3% töötajate arvates Jüri, E. hinnatakse väga koondises. 1,4% ankeedutäitjate arvamus järgi suhtutakse juhatajasse ükskõikselt. 1% aga arvab, et teda eriti ei hinnata. 13,8% koondise töötajatest (see on väikseim näitaja võrreldes teiste samalaadsetega) ei ole oma hinnangut Jüri, E. kohta fikseerinud.

Edaspidi, kui tekstis on esitatud mingi protsentuaalne näitaja, siis see tähendab vastava hinnangu andmete protsentuaalset hulka kõigist hinnangute avaldanutest ehk teiste sõnadega hinnangut protsentides kogumassiivi hinnangust.

Tabelist 2 näeme, et juhatajale lähedase positiivse hinnangu (81,4%) osaliseks saab ka koondise peainsener. 58,2% kollektiivi liikmete arvamus järgi Mets, J. hinnatakse väga.

EPT Paide Rajoonikoondise töötajate hinnangud
juhtidele.

| | Positiivne hinnang | Neutraalne hinnang | Negatiivne hinnang | Hinnang - "ei tea" |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Juhataja | 83,9 | 1,4 | 1,0 | 13,8 |
| 2. Peainsener | 81,4 | 0,3 | 0,6 | 17,7 |
| 3. Juhat. aset. paranduse alal | 70,7 | 1,4 | 1,0 | 26,8 |
| 4. Peainsener maa- paranduse alal | 44,3 | 7,6 | 8,6 | 39,5 |
| 5. Peainsener turbat. alal | 43,6 | 3,2 | 3,5 | 49,8 |
| 6. Töökoja juh. | 42,9 | 6,0 | 6,2 | 44,8 |
| 7. Spordibaaside juh. | 41,9 | 5,0 | 4,8 | 48,3 |
| 8. A/ü komitee esimees | 41,2 | 11,3 | 12,1 | 35,4 |
| 9. IV jaosk. juh. | 41,1 | 1,3 | 0,3 | 57,4 |
| 10. Juh.aset. transpordi alal | 37,1 | 7,9 | 6,3 | 48,7 |
| 11. III jaosk. juh. | 32,5 | 7,2 | 7,6 | 52,7 |
| 12. V jaosk. juh. | 32,4 | 2,5 | 0,5 | 64,6 |
| 13. Komsomoli alg- org.sekretär | 32,1 | 5,3 | 2,9 | 59,7 |
| 14. Juh.aset. majanduse alal | 32,0 | 9,1 | 7,0 | 51,9 |
| 15. Partei algorg. sekretär | 31,7 | 8,1 | 18,6 | 41,6 |
| 16. VI jaosk. juh. | 30,0 | 4,6 | 6,1 | 60,3 |
| 17. Montaaži- ja remondijaosk. juh. | 29,9 | 5,8 | 2,9 | 61,4 |
| 18. Juh.aset. ehit.alal | 28,6 | 5,0 | 3,8 | 61,7 |
| 19. II jaosk. juh. | 21,9 | 2,7 | 3,2 | 52,2 |
| 20. I jaosk. juh. | 21,4 | 1,6 | 0 | 57,0 |
| 21. Peainsener ehituse alal | 21,0 | 8,8 | 7,5 | 62,8 |

See on intensiivsusskaala kõige positiivsema hinnangu ("hinnatakse väga") parim näitaja. 0,3% töötajate arvates suhtutakse kollektiivi peainsenerisse ükskõikselt. Viimane näitaja on neutraalse hinnangu arvude tulbas väikseim. Negatiivne hinnang ilmnis 0,6% kollektiivi liikmete arvamustes. Seejuures 0,3% töötajaid väidab, et Mets, J. ei hinnata eriti. Sama suur on ka nende hulk, kes leiavad, et teda ei hinnata üldse. Märkusena olgu öeldud, et koondise juhataja on üheks isikuks, kelle kohta täiesti eitavat hinnangut ei ole keegi andnud. Veidi suurem osa kollektiivi liikmetest (17,7%), võrreldes juhatajale antud hinnangulise näitajaga, ei avalda konkreetset hinnangut peainseneri kohta.

Eltoodud kahele juhile järgneb suurima positiivse hinnanguga juhataja asetäitja maaparanduse alal. Saadud positiivse hinnangu (70,7%) alusel võib Laas, J. populaarsuse astet samuti pidada üsna suureks koondises - 39,1% töötajate arvamus järgi hinnatakse väga juhataja asetäitjat maaparanduse alal. See on ka üheks suuremaks positiivseks hinnanguks kogu kollektiivi ulatuses. Tema kohta ankeetides märgitud neutraalne ja negatiivne hinnang ühtib protsentuaalselt juhatajale antud vastavate hinnangutega. Tunduvalt suurem on aga nende kollektiivi liikmete hulk (26,8%), kes oma hinnangut ei anna, vastates "ei tea".

Edasisel vaatlemisel näeme, et järgnevaile juhtkonna liikmetele antud positiivne hinnang on tagasihoidlikum, ulatuses vahemikku 44,3%-st kuni 21%-ni.

Siinkohal märgime, et peainsener maaparanduse alal sai kogu kollektiivi liikmete poolt intensiivsusskaala positiiv-

se hinnanguv hinnatakse" parima tulemuse. Nii leiab 35,4% vastanutest, et Jöeloo, V. hiinatakse koondises.

Anketeeritud arvamuse põhjal saab kõige väiksema positiivse hinnangu osaliseks peainsener ehituse alal. Nii arvab ainult 6% vastanute üldarvust, et Pulk, H. hinnatakse väga. 15% küsimusele vastanutest on seisukohal, et teda kollektiivis hinnatakse. Selline positiivse hinnangu (21% kollektiivi liikmetest annab selle) koondarvamuse madal tase on seotud asjaoluga, et võrdlemisi suur osa (62,8%) vastanuid ei oska määrata suhtumist peainsenerisse ehituse alal. Halvaks oleks tulnud olukorda pidada, kui viimase näitaja suurus oleks olnud väiksem. Sel juhul saaksime juba otseselt konfliktsituatsiooni. Nüüd tuleb Pulk, H. osas vaadelda nende inimeste hinnanguid, kellega tal on vahetu tööalane kontakt. Sellest aga hiljem, seoses teiste tabelite andmetega.

Peainsenerile ehituse alal lähedase väikese positiivse hinnangu osalised on ka I ja II jaoskonna juhatajad. Nendele Nendele hinnangulise arvamuse andmisel on koondise töötajad samuti olnud võrdlemisi tagasihoidlikud. Nii ulatub I jaoskonna juhataja puhul positiivne hinnang 21,4%-ni, II jaoskonna juhataja puhul aga 21,9%-ni. Siinjuures tuleb vahemärkusena öelda, et Törv, A. on ainsaks isikuks, kelle kohta ükski töötaja ei ole andnud negatiivset hinnangut, s.o. väitnud, et teda koondises ei hinnata eriti või ei hinnata üldse. Loomulikult tuleb sellasse näitajasse suhtuda hästi, vaatamata et 57% koondise töötajaid märgivad, et nad ei oska talle hinnangut anda.

Suhteliselt kõige ükskõiksemad hinnangud on avaldatud

a/ü komitee esimehe, juhataja asetäitja majanduse alal ja peainseneri ehituse alal osas. Vastavalt 11,3%, 9,1% ja 8,8% töötajatest on sellisel arvamusel.

Negatiivset hinnangut vaatleme selle kahest küljest, s.o. intensiivsusskaala astmete "ei hinnata üldse" ja "ei hinnata eriti" tasemelt. Tabelis 2 toodud arvude tulbast ilmneb, et kõige suurem negatiivne hinnang (18,6%) on antud partei-algorganisatsiooni sekretärile. Siinjuures tuleb öelda, et 7,6% ja 11% vastanute üldarvust märkis ankeedis vastavalt, et Tänavots, H. ei hinnata üldse ja ei hinnata eriti. Need negatiivsed näitajad, nii tervikuna kui ka osadena, on kõige suuremad juhtkonna üksikute liikmete kohta avaldatutest. Selle situatsiooni lahtimõtestamine vajab samuti järgnevate tabelite andmeid, kus on näidatud hinnangud partei- algorganisatsiooni liikmete, üksikute tootmisharude ning kindlate erialade töötajate ja erinevate vanusegruppide poolt.

Sama tuleb öelda ka a/ü komitee esimehe ja peainseneri maaparanduse alal kohta.

Tabeli 2 viimases tulbas (s.o. "ei tea") on toodud arvud, mis iseloomustavad olukorda ühe või teise juhi hindamise juures. Võrdlemisi suurel osal töötajatest tuli üsna sageli anda kollektiivi juhtidele selline hinnang, sest ei tunta neid isikuid nii põhjalikult, et oleks võinud arvamuse paigutada mõnda teise lahtrisse. Niisuguse momendi esinemine kitsendab saadud tulemusi ja ka järelduste tegemist kogu kollektiivi suhtumises üksikutesse juhtidesse.

Eeltoodud tabeli 2 andmete interpreteerimise lõpetamiseks tuleb mainida, et koondises on vaja jätkata nende suhete uurimist sellel tasemel. Praeguse olukorra juures tuleb ilmselt

leida võimalusi mitmesuguste vahenditega, näiteks ühiste ettevõtmiste, raadio jms. abil tutvustada kõigile töötajatele neid isikuid, eelkõige nende konkreetset tegevust. See peaks tõstma kollektiivi liikmete informeeritust juhtidest ja nende tegevusest. Viimased omakorda avaldavad mõju suhetele töötajate ja juhtide vahel, olgu siis, kui kollektiivi liikmete omavahelised suhted või kui juhi ja alluva vahelised suhted. Juhtkonna ja kogu kollektiivi vaheliste suhete halvamate näitajate taga peitubki ilmselt see osa inimesi, kes hindas neid suhteid keskmiseks.

T a b e l i s 3 on toodud eraldi välja koondise meeste ja naiste suhtumise konkreetsetesse juhtidesse. Viimased on paigutatud tabelis 3 positiivsest hinnangust lähtudes.

Tabelist 3 näeme, et enamikul juhtudel on naiste poolt avaldatud arvamused juhtkonna kohta positiivse hinnangu osas suuremad kui meeste omad, neutraalse hinnangu osas aga väiksemad. Negatiivse hinnangu osas esineb meeste arvamustega võrreldes enam-vähem sama arv kõrvaleladumisi, s.o. kui mees-
tel mõne juhi kohta negatiivne hinnang on väiksem, siis naistel on see suurem ja vastupidi. Hinnangu "ei tea" osas ilmneb, et sugudevaheline erinevus varieerub. Näiteks hinnangu "ei tea" on suhtumisel peainsenerisse maaparanduse alal andnud 52,8% küsimusele vastanud naistest ja ainult 36,2% meeste arvust, see tundub olevat loomulik, kuivõrd maaparandusega on seotud peaaesjalikult mehed. Vastupidine on olukord a/ü komitee esimehe suhtes hinnangu "ei tea" avaldamisel. Nii on 28,9% naistest kirjutanud oma ankeeti sellise vastuse, meeste osas on näitaja aga 37%.

Soolised erinevused juhtide hindamisel

%

| | | Positiivne hinnang | Neutraalne hinnang | Negatiivne hinnang | Hinnang "ei tea" |
|--|---|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| 1. Juhataja | M | 82,4 | 1,6 | 0,8 | 15,3 |
| | N | 89,8 | 0,6 | 1,6 | 7,9 |
| 2. Peainsener | M | 79,7 | 0,4 | 0,8 | 19,1 |
| | N | 88,2 | 0 | 0 | 11,9 |
| 3. Juhat.aset.maapara- randuse alal | M | 69,5 | 1,4 | 1,0 | 28,1 |
| | N | 76,0 | 1,6 | 0,8 | 21,6 |
| 4. Peainsener maa- paranduse alal | M | 46,5 | 9,0 | 8,4 | 36,2 |
| | N | 35,4 | 2,4 | 9,5 | 52,8 |
| 5. Peainsener tur- bat. alal | M | 43,5 | 3,8 | 4,0 | 48,8 |
| | N | 44,1 | 0,8 | 1,6 | 53,5 |
| 6. Töökoja juhataja | M | 43,9 | 7,0 | 6,1 | 42,9 |
| | N | 38,9 | 2,4 | 6,4 | 52,4 |
| 7. Spordibaaside juhat. | M | 42,7 | 5,0 | 4,4 | 47,9 |
| | N | 38,9 | 4,8 | 6,4 | 50,0 |
| 8. A/ü komitee esimees | M | 30,4 | 11,8 | 10,8 | 37,0 |
| | N | 44,6 | 9,1 | 17,4 | 28,9 |
| 9. IV jaosk. juhataja | M | 42,7 | 1,2 | 0,2 | 55,9 |
| | N | 34,9 | 1,6 | 0,8 | 62,7 |
| 10. Juh.aset. transp. alal | M | 37,4 | 8,5 | 7,1 | 46,9 |
| | N | 35,7 | 5,6 | 3,2 | 55,6 |
| 11. III jaosk. juhataja | M | 33,3 | 7,5 | 6,8 | 52,4 |
| | N | 29,4 | 6,4 | 10,3 | 54,0 |
| 12. V jaosk. juhataja | M | 32,9 | 2,4 | 0,6 | 64,1 |
| | N | 30,7 | 3,2 | 0 | 66,1 |
| 13. Komsomoli algorg. sekretär | M | 31,7 | 5,4 | 3,2 | 59,7 |
| | N | 33,6 | 4,8 | 1,6 | 60,0 |
| 14. Juh.aset. amajan- duse alal | M | 30,7 | 9,6 | 7,6 | 52,2 |
| | N | 37,3 | 7,1 | 4,8 | 50,8 |
| 15. Partei algorg. sekretär | M | 31,4 | 8,2 | 18,5 | 42,0 |
| | N | 32,8 | 8,0 | 19,2 | 40,0 |
| 16. VI jaosk. juhataja | M | 30,6 | 5,0 | 5,0 | 59,4 |
| | N | 27,6 | 3,2 | 5,5 | 63,8 |
| 17. Mont. ja remondi- jaosk. juh. | M | 30,5 | 6,0 | 2,8 | 60,7 |
| | N | 27,8 | 4,8 | 3,2 | 64,3 |
| 18. Juh.aset.ehituse alal | M | 30,0 | 4,4 | 3,6 | 62,0 |
| | N | 27,8 | 7,1 | 4,8 | 60,3 |
| 19. II jaosk. juhataja | M | 43,1 | 2,4 | 3,8 | 50,7 |
| | N | 37,0 | 3,8 | 0,7 | 58,3 |
| 20. I jaosk.juhataja | M | 41,5 | 1,8 | 0 | 56,7 |
| | N | 41,0 | 0,8 | 0 | 58,3 |
| 21. Peainsener ehit. alal | M | 21,1 | 9,6 | 7,1 | 61,0 |
| | N | 19,8 | 5,6 | 8,6 | 65,9 |

Ühe momendina tuleb tabeli 3 andmete alusel märkida, et a/ü komitee esimehe suhtes meeste ja naiste poolt antud positiivse hinnangu kõrvalekalle on kõige suurem, tervelt 14,2%. Teiste juhtide osas on see erinevus ühele või teisele poole tunduvalt väiksem. Tema suhtes annavad naised meestest tunduvalt kõrgema positiivse hinnangu. Sümmehal on vaja lisada, et negatiivse hinnangu andmisel on mehed rohkem kollektiivi ulatuses olnud tagasihoidlikumad kui naised. Naiste poolt avaldatud arvamus on ühegi kõrgemas staapajas negatiivse hinnangu väärtus. See on küllalt suur ja diferentseerumisele ühe rühmade sees.

Tabeli 3 nagu tabeli 2 juureski on enamikule juhtidele hinnangu andmisel küllaltki suur vastuse "ei tea" osatähtsus.

Järgnevalt käsitleme kindlate erialade töötajate ja juhtkonna üksikute isikute vahelistele suhetele antud hinnanguid. Materjali suure ulatuse tõttu on juhtkonna üksikud isikud grupeeritud erinevatesse tabelitesse.

Tabelis 4 on toodud hinnangud koondise juhatajale ja peainsenebile sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharuat ja vanusest. Kõigepealt vaatleme, kuidas erinevate erialade esindajad suhtuvad koondise juhatajasse. Näeme, et 9 erialade grupi töötajad 13-st on kõrgeima positiivse hinnangu andnud koondise juhatajale. Majandustöötajate arvates suhtutakse kollektiivis Jüri, E. -sse ainult positiivselt. Kõik vastanud on avaldanud arvamust, et teda hinnatakse väga või hinnatakse.

6,3% ehitustöölise hinnangu järgi (see on kõige suurem negatiivne hinnang juhatajale) suhtutakse temasse negatiivselt. Põhiline osa (93,4%) ehitustöölisi leiab siiski, et koondise juhatajat hinnatakse väga või hinnatakse.

Tähelepanuvääriva momendina ilmneb andmetest, et ligemale 1/3, s.o. 31,3% traktoristidest andis hinnangu, et nad ei tea, kuidas juhatajasse suhtutakse. Siingi on enamik

Hinnangud koondise juhatajale ja peainsenerile sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharust ja vanusest.

| | J U H A T A J A (I) | | | | P E A I N S E N E R (II) | | | |
|------------------------|---------------------|----------------|----------------|------------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | Posit. hinnang | Neutr. hinnang | Negat. hinnang | Hinnang "ei tea" | Posit. hinnang | Neutr. hinnang | Negat. hinnang | Hinnang "ei tea" |
| Traktoristid | 66,7 | 2,0 | 0 | 31,3 | 72,7 | 0 | 1,0 | 26,3 |
| Ekskav.juhid | 80,8 | 3,9 | 0 | 15,4 | 84,3 | 0 | 3,9 | 11,8 |
| Autojuhid | 93,3 | 0 | 0 | 6,8 | 86,5 | 0 | 0 | 13,5 |
| Lukksepad jt. | 83,6 | 1,7 | 1,8 | 12,7 | 76,4 | 0 | 0 | 23,6 |
| Käsitsi maap.tööt. | 71,9 | 1,6 | 0 | 26,6 | 60,3 | 0 | 0 | 39,7 |
| Keevitajad, sepad | 87,5 | 0 | 0 | 12,5 | 87,5 | 0 | 0 | 12,5 |
| Drenaazim.,mahamärk. | 69,3 | 5,1 | 0 | 25,6 | 63,2 | 0 | 0 | 36,8 |
| Ehitustöölised | 93,7 | 0 | 6,3 | 0 | 93,7 | 0 | 0 | 6,3 |
| Treialid | 75,0 | 0 | 0 | 25,0 | 88,9 | 0 | 0 | 11,1 |
| Kaubandustööt. | 97,6 | 0 | 0 | 2,4 | 92,7 | 2,4 | 0 | 4,9 |
| Adm.juh.ja ins.teh.t. | 97,2 | 0 | 2,8 | 0 | 96,2 | 0 | 0 | 3,8 |
| Maj. töötajad | 100,0 | 0 | 0 | 0 | 75,0 | 0 | 0 | 25,0 |
| Muul erialal | 90,5 | 0 | 0 | 9,5 | 90,5 | 0 | 4,8 | 4,8 |
| Maapar. I jaosk. | 75,0 | 1,7 | 0 | 23,3 | 68,4 | 0 | 0 | 31,6 |
| Maapar. II jaosk. | 75,0 | 2,6 | 0 | 22,4 | 80,3 | 0 | 0 | 19,7 |
| Maapar.III jaosk. | 82,3 | 2,5 | 0 | 15,2 | 75,7 | 1,3 | 2,6 | 20,5 |
| Maapar.IV jaosk. | 54,1 | 5,4 | 0 | 40,5 | 59,5 | 0 | 0 | 40,5 |
| Turbat. V jaosk. | 68,2 | 0 | 4,6 | 27,3 | 77,3 | 0 | 0 | 22,7 |
| Turbat. VI jaosk. | 74,1 | 3,0 | 0 | 23,1 | 61,5 | 0 | 3,9 | 34,6 |
| Kaubandus | 95,8 | 0 | 0 | 4,3 | 91,5 | 2,1 | 0 | 6,4 |
| Automajand | 92,8 | 0 | 1,2 | 6,0 | 88,0 | 0 | 0 | 12,1 |
| Remonditsehh | 90,9 | 0 | 0 | 9,1 | 97,1 | 0 | 0 | 2,9 |
| Töök.tsent.remondit. | 85,7 | 4,9 | 4,8 | 4,8 | 90,5 | 0 | 4,8 | 4,8 |
| Farm.meh. ja elektrif. | 88,1 | 0 | 0 | 11,9 | 81,0 | 0 | 0 | 19,1 |
| Ehit. ja kapremont | 93,6 | 0 | 4,3 | 2,1 | 91,5 | 0 | 0 | 8,5 |
| Maj. ja elamukom. | 95,2 | 0 | 0 | 4,8 | 81,0 | 0 | 0 | 19,1 |
| Mujal | 100,0 | 0 | 0 | 0 | 90,9 | 0 | 0 | 9,1 |
| Alla 18 ja 18 aast. | 50,0 | 0 | 0 | 50,0 | 37,5 | 0 | 0 | 62,5 |
| 19-20 aastased | 69,2 | 0 | 0 | 30,8 | 61,5 | 0 | 0 | 38,5 |
| 21-22 aastased | 68,8 | 6,3 | 0 | 25,0 | 60,4 | 2,1 | 2,1 | 35,4 |
| 23-24 aastased | 72,2 | 0 | 2,8 | 25,0 | 75,0 | 0 | 0 | 25,0 |
| 25-30 aastased | 84,9 | 1,7 | 1,7 | 11,8 | 83,1 | 0 | 0,9 | 16,1 |
| 31-35 aastased | 89,2 | 1,6 | 0,8 | 8,5 | 91,5 | 0 | 0 | 8,5 |
| 36-40 aastased | 87,1 | 0 | 0 | 12,9 | 83,5 | 0 | 2,2 | 14,3 |
| üle 40 aastased | 86,3 | 1,1 | 1,1 | 11,6 | 82,1 | 0,5 | 0 | 17,4 |

(66,7%) selle eriala töötajatest andnud Jüri, E-le positiivse hinnangu.

Siinkohal tuleb mainida, et kindlate erialade esindajate grupi taga on erinev hulk inimesi, mida hinnangute interpreteerimisel on vaja arvestada. Sama kehtib ka üksikute tootmisharude töötajate ja erinevate vanusegruppide liikmete hinnangutega.

Kõigi erialade ja töötajate vahelisi suhteid on vajalik vaadelda ka peainseneri osas, sest temal kui koondise juhtkonna hierarhias "teisel mehel" on samuti laialdane kokkupuutumine kõikide erialade töötajatega.

Tabeli 4 andmetest näeme, et peainsenerile on suurima positiivse hinnangu (96,2%) andnud administratiiv-juhtival või insener-teenilisel alal töötajad. Üldiselt ülatuvad tema suhtes avaldatud positiivsed hinnangud vahemikku 60,3%-st kuni 96,2%-ni. Seega võime väita, et ligemale 2/3 töötajate arvamus järgi hinnatakse koondises Mets, J. positiivselt.

2,4% kaubandustöötajatest leiab, et peainsenerisse suhtutakse kollektiivis ükskõikselt, teiste erialade töötajate arvamustes seda seisukohta pole. Mets, J. on meheks, kelle suhtes üldse esineb kõige tagasihoidlikumalt ükskõikset suhtumist.

Üsnagi suur hulk (39,7%) käsitsi töötavaid maaparandustöölisi ei avaldanud kindlat hinnangut tema kohta.

Beltoodud kahe isiku kõrval on vajalik kõigi erialade töötajate hinnangulise suhtumise tasemel analüüsida ka a/ü komitee esimeest, spordibaaside juhatajat, partei-algorganisatsiooni ja komsomoli- algorganisatsiooni sekretäre puudutavaid hinnanguid.

Mõned märkused kollektiivi liikmete suhtumise kohta a/Ü esimehesse on toodud eespool. Siin täiendame neid tabelis 5 toodud andmetega. A/Ü komitee esimees on kõikide protsentuaalsete positiivsete hinnangute summalt 5-ndal kohal juhtkonnas. Samas aga viib protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summa ta 20-ndale kohale juhtide hulgas.

Tabelites on erialade, tootmisharude ja vanuste taha märgitud positiivse hinnangu põhjal koht.

Kõige suurema positiivse hinnangu (72,7%) on andnud majandustöötajad, väiksema aga drenaažimeistrid, mahamärkijad. Viimastest 25,6% arvab, et a/Ü esimehesse suhtutakse kollektiivis positiivselt. Siinkohal on otstarbekas täheldada, et küllaltki suur osa (43,6% vastanute üldarvust) ei oska hinnangut anda. Tema osas, nagu mitmegi teise juhi juures, jääb positiivne hinnang keskpäraseks just seetõttu, et suhteliselt suur hulk vastanutest avaldab hinnangulise arvamusena vastuse "ei tea". Seda võib pidada põhjuseks, miks üksikute erialade 10-15% -line negatiivne hinnang omab üldises iseloomustuses nii suurt kaalu. Mõneprotsendilist negatiivset hinnangut tuleb pidada loomulikuks, kuna erinevate inimestega suhtlemisel ei saa olla kõigile hea, esineb ju mitmesuguste arvamuste ja töökspidamiste kokkupõrkumisi. Viimased on sageli negatiivse hinnangu allikaks.

Olukord on keerulisem, kui ka positiivne hinnang on suhteliselt väike. Sel juhul omab negatiivse hinnangu näitaja kaalu, eriti kui on tegemist juhi ja tema alluvate vaheliste suhetega.

Sportibaaside juhatajale antud positiivne hinnang on vahemikus 26%-st kuni 66,7%-ni. Kõige suurema positiivse

Hinnangud koondise ühiskondlike organisatsioonide juhtidele sõltuvalt vastajate eraalast, tootmisharust ja vanusest,

| | A/Ü KOMITEE ESIMEES (V) | | | | SPORDIBAASIDE JUHAT; (VI) | | | | Partei alg.org.sekretär (XIV) | | | | KOMSOMOLI ALG; ORG. SEK. (XV) | | | |
|----------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | Posit. hin-nang | Neutr. hin-nang | Negat. hin-nang | Hin-nang "ei tea" | Posit. hin-nang | Neutr. hin-nang | Negat. hin-nang | Hin-nang "ei tea" | Posit. hin-nang | Neutr. hin-nang | Negat. hin-nang | Hin-nang "ei tea" | Posit. hin-nang | Neutr. hin-nang | Negat. hin-nang | Hin-nang "ei tea" |
| Traktoristid | 33,7 | 8,4 | 8,4 | 49,5 | 37,8 | 1,0 | 3,1 | 58,2 | 27,6 | 6,1 | 20,4 | 45,9 | 30,9 | 1,0 | 3,1 | 65,0 |
| Ekskav. juhid | 36,5 | 13,5 | 17,3 | 32,7 | 26,6 | 2,0 | 2,0 | 70,0 | 21,6 | 9,8 | 27,5 | 41,2 | 24,0 | 4,0 | 6,0 | 66,0 |
| Autojuhid | 42,5 | 6,9 | 16,4 | 34,3 | 47,3 | 4,1 | 4,1 | 44,6 | 38,4 | 5,5 | 20,6 | 35,6 | 38,4 | 4,1 | 4,1 | 53,4 |
| Lukksepad jt. | 45,3 | 7,6 | 5,7 | 41,5 | 41,5 | 3,8 | 0 | 54,7 | 29,6 | 5,6 | 14,8 | 50,0 | 38,9 | 0 | 0 | 61,1 |
| Käsitsi maap. tööt. | 36,5 | 3,2 | 11,1 | 49,2 | 35,9 | 4,7 | 1,6 | 57,8 | 21,9 | 6,3 | 18,8 | 53,1 | 21,9 | 1,6 | 0 | 76,6 |
| Keevitajad, sepad | 62,5 | 6,3 | 6,3 | 25,0 | 40,0 | 0 | 6,7 | 53,3 | 56,3 | 0 | 6,3 | 37,5 | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 |
| Drenaazimestrid, mahamärk. | 25,6 | 18,0 | 12,8 | 43,6 | 48,7 | 2,6 | 0 | 48,7 | 20,5 | 5,1 | 23,1 | 51,3 | 13,2 | 2,6 | 2,6 | 81,6 |
| Ehitustöölised | 45,2 | 22,6 | 9,7 | 22,6 | 37,5 | 6,3 | 9,4 | 46,9 | 35,5 | 9,7 | 12,9 | 41,9 | 25,0 | 12,5 | 3,1 | 59,4 |
| Treialid | 44,4 | 11,1 | 11,1 | 33,3 | 33,3 | 0 | 0 | 66,7 | 33,3 | 22,2 | 22,3 | 22,2 | 33,3 | 0 | 0 | 66,7 |
| Kaubandustöötajad | 45,0 | 12,5 | 10,0 | 32,5 | 41,0 | 5,1 | 0 | 53,9 | 27,5 | 5,0 | 15,0 | 52,5 | 19,5 | 9,8 | 2,4 | 68,3 |
| Adm.juh. ja ins.teh. Tööt. | 45,3 | 17,9 | 12,3 | 24,5 | 45,7 | 14,3 | 12,4 | 27,6 | 43,9 | 15,0 | 14,0 | 27,1 | 51,4 | 14,0 | 4,7 | 29,9 |
| Majandustöötajad | 72,7 | 9,1 | 9,1 | 9,1 | 66,7 | 0 | 8,3 | 25,0 | 58,3 | 8,3 | 16,7 | 16,7 | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 |
| Muuä erialal | 57,2 | 4,8 | 9,5 | 28,6 | 52,4 | 4,8 | 0 | 42,9 | 28,6 | 9,5 | 19,1 | 42,9 | 30,0 | 5,0 | 0 | 65,0 |
| Maapar. I jaosk. | 35,6 | 6,8 | 13,6 | 44,6 | 40,7 | 0 | 5,1 | 54,2 | 28,8 | 3,4 | 17,0 | 50,9 | 29,3 | 0 | 5,2 | 65,5 |
| Maapar. II jaosk. | 45,9 | 8,1 | 16,2 | 29,7 | 45,3 | 0 | 1,353 | 53,3 | 29,0 | 11,8 | 21,1 | 38,2 | 25,3 | 5,3 | 0 | 69,3 |
| Maapar. III jaosk. | 37,2 | 15,4 | 9,0 | 38,5 | 41,0 | 7,7 | 2,6 | 48,7 | 24,1 | 8,9 | 22,8 | 44,3 | 27,8 | 2,5 | 3,8 | 65,8 |
| Maapar. IV jaosk. | 29,7 | 2,7 | 10,8 | 56,8 | 21,6 | 0 | 5,4 | 73,0 | 33,3 | 0 | 13,9 | 52,8 | 27,0 | 2,7 | 0 | 70,8 |
| Turbatoot. V jaosk. | 36,4 | 13,6 | 4,6 | 45,5 | 36,4 | 0 | 4,6 | 59,1 | 27,3 | 9,1 | 27,3 | 36,4 | 31,8 | 13,6 | 9,1 | 45,5 |
| Turbatootm. VI jaosk. | 29,2 | 4,2 | 16,7 | 50,0 | 19,2 | 7,7 | 0 | 73,1 | 19,2 | 7,7 | 30,8 | 42,3 | 16,7 | 8,3 | 4,2 | 70,8 |
| Kaubandus | 37,0 | 13,0 | 13,0 | 37,0 | 31,1 | 6,7 | 0 | 62,2 | 21,3 | 4,3 | 19,2 | 55,3 | 12,8 | 8,5 | 4,3 | 74,5 |
| Automajand | 37,8 | 11,0 | 14,6 | 36,6 | 32,2 | 8,8 | 22,8 | 47,8 | 32,9 | 7,7 | 24,9 | 37,8 | 40,3 | 3,7 | 4,9 | 51,2 |
| Remonditsehh | 55,9 | 5,9 | 14,7 | 23,5 | 55,9 | 5,9 | 11,8 | 26,5 | 44,1 | 11,8 | 14,7 | 29,4 | 44,1 | 2,9 | 0 | 52,9 |
| Töök.tsent. remonditsehh | 76,2 | 4,8 | 9,5 | 9,5 | 53,4 | 4,8 | 4,8 | 38,1 | 45,0 | 5,0 | 30,0 | 20,0 | 47,6 | 9,5 | 0 | 42,9 |
| Farmide meh. ja elektrif. | 38,1 | 11,9 | 4,8 | 45,2 | 32,5 | 0 | 2,5 | 65,0 | 28,6 | 7,1 | 7,1 | 57,1 | 28,6 | 2,4 | 0 | 69,1 |
| Ehit. ja kapremont | 43,5 | 23,9 | 8,7 | 23,9 | 41,3 | 8,7 | 6,5 | 43,5 | 43,5 | 6,5 | 10,7 | 39,1 | 31,9 | 12,8 | 2,1 | 53,2 |
| Maj. ja elamukom. | 65,0 | 15,0 | 10,0 | 10,0 | 76,2 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | 66,7 | 9,5 | 9,5 | 14,3 | 66,7 | 0 | 0 | 33,3 |
| Mujal | 30,0 | 10,0 | 20,0 | 40,0 | 36,4 | 18,2 | 18,2 | 27,3 | 31,8 | 9,1 | 18,2 | 40,9 | 40,9 | 9,1 | 9,1 | 40,9 |
| Alla 18 ja 18 aastased | 0 | 0 | 16,7 | 83,3 | 25,0 | 0 | 25,0 | 50,0 | 12,5 | 12,5 | 0 | 75,0 | 37,5 | 0 | 0 | 62,5 |
| 19-20 aastased | 30,8 | 0 | 0 | 69,2 | 53,8 | 0 | 0 | 46,2 | 30,8 | 7,7 | 7,7 | 53,9 | 38,5 | 7,7 | 0 | 53,9 |
| 21-22 aastased | 33,3 | 4,2 | 12,5 | 50,0 | 56,3 | 4,2 | 5,3 | 33,3 | 40,4 | 2,1 | 14,9 | 42,6 | 35,4 | 6,3 | 4,2 | 54,2 |
| 23-24 aastased | 34,3 | 11,4 | 20,0 | 34,3 | 40,0 | 5,7 | 14,4 | 40,0 | 23,5 | 8,8 | 29,4 | 38,2 | 47,2 | 8,3 | 2,8 | 41,7 |
| 25-30 aastased | 44,7 | 12,7 | 21,2 | 41,8 | 20,5 | 7,6 | 5,1 | 45,8 | 19,5 | 15,7 | 21,2 | 46,6 | 19,5 | 3,5 | 8,3 | 61,2 |
| 31-35 aastased | 41,0 | 9,5 | 11,8 | 37,8 | 38,0 | 3,9 | 5,4 | 52,7 | 27,9 | 11,6 | 21,7 | 38,8 | 25,0 | 8,6 | 3,1 | 63,3 |
| 36-40 aastased | 42,9 | 15,4 | 12,1 | 29,7 | 39,3 | 6,7 | 4,5 | 49,4 | 36,6 | 24,0 | 16,1 | 33,3 | 29,7 | 4,4 | 3,3 | 62,6 |
| üle 40 aastased | 49,7 | 11,8 | 5,3 | 33,2 | 41,2 | 3,7 | 1,6 | 53,5 | 40,5 | 4,7 | 12,1 | 42,6 | 33,2 | 3,7 | 1,6 | 61,6 |

hinnangu on avaldanud oma ankeetides majandustöötajad, väiksema aga ekskavaatorijuhid. Viimastest 70% avaldavad hinnangu "ei tea". Selle hinnangu juures on enamiku erialade pooled töötajad, isegi administratiiv-juhtivad ja insener-tehnilised töötajad, kellede elukutse vaimsem kallak nõuab aktiivsemat füüsilist tegutsemist, ei avalda eriti suurt positiivset hinnangut. Neist ainult 45,7% annab positiivse hinnangu Uibo, J. suhtes. Suhteliselt suur on seejuures negatiivne hinnang (12,4%) ja seisukoht, et spordibaaside juhatajasse suhtutakse ükskõiksekselt. 14,3% vastanutest jagab seda seisukohta.

Selle mehe populaarsust koondises on vaja tingimata suurendada, kuigi on arusaadav, et see on tehniliselt raske juha seetõttu, et tema poolt juhitud tegevusvaldkonnas on näiteks kaugematel objektidel töötavatel ekskavaatorijuhtidel raske osaleda.

Partei-algorganisatsiooni sekretär on kõikide erialade töötajate positiivse hinnangu põhjal 14-ndal kohal. Temale antud negatiivsed hinnangud on kõige suuremad. 9 eriala töötajad on avaldanud arvamust, et partei-algorganisatsiooni sekretäri ei hinnata eriti või ei hinnata üldse. Ekskavaatorijuhtide ja drenaažimeistrite, mahamärkijate hulgas on negatiivne hinnang suurem positiivsest hinnangust. Nii on esimeste hulgas 27,5% märkinud negatiivse hinnangu (positiivse hinnangu 21,6%), teiste hulgas aga 23,1% (positiivne hinnang 20,5%-1).

Komsomoli-algorganisatsiooni sekretäri kohta antud positiivne hinnang on mõnede erialade töötajatel veelgi tagasihoidlikum. Negatiivne hinnang ei ole seejuures aga nii

suur. Lass, A. suhtes on domineeriv hinnang "ei tea". Emami-
kul juhul on üle 50% töötajatest andnud sellise hinnangu.
Põhiline osa (81,6%) drenaazimeistritest, mahamärkijatest
märkiski "ei tea".

Kahe viimase isiku kohta tuleb aga rohkem siiski võtta
arvesse mõlema organisatsiooni liikmete endi suhtumist oma
juhtidesse. Oluline on veel ÜLKNÜ liikmete arvamus partei
algorganisatsiooni sekretäri kohta, sest nemad on NLKP ri-
dade potentsiaalseteks kandidaatideks.

| | NLKP liikmed | ÜLKNÜ liikmed | Teised | %% |
|--|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----|
| Partei algor- organisatsiooni sekretär TÄNAVOTS, H. | +58,9 12,5 -16,1 12,5 | +44,7 8,5 -17,0 29,8 | +27,7 7,6 -19,3 45,3 | |
| Komsomoli alg- organisatsiooni sekretär LASS, A. | +42,9 10,7 -3,6 42,9 | +44,7 12,8 -4,3 38,3 | +30,5 3,9 -2,7 62,8 | |

Järgnevalt vaatleme eelnevas toodud andmete abil, kui-
das partei- ja komsomoli- algorga-
nisatsioonide liikmed hindavad oma
juhte. Ilmneb, et 58,9% NLKP liikmetest annab partei-algorga-
nisatsiooni sekretärile positiivse hinnangu, 16,1% nendest
aga avaldab arvamust, et sekretäri ei hinnata või ei hinnata
üldse. 12,5% NLKP liikmetest aga väidab, et Tänavots, H.-sse
suhtutakse ükskõikselt. Sama palju on ka neid, kes annavad
hinnangu "ei tea". ÜLKNÜ liikmetest 44,7% annab talle posi-
tiivse hinnangu, 17% selle organisatsiooni liikmeist ei

hinda partei algorganisatsiooni sekretäri.

Komsomoli-organisatsiooni sekretäri hindab positiivselt 44,7% selle liikmetest. Veidi vähem (42,9%) NLKP liikmetest annab samuti tema kohta positiivse hinnangu. Suur on aga nende hulk vastavalt 62,8% ja 45,3% vastanutest nii komsomoli kui ka partei algorganisatsiooni kuuluvate seas, kes vastavad hinnanguna "ei tea".

Näeme, et ootuspäraselt hindavad kahe kõnealuse poliitilise organisatsiooni liikmed oma juhte nõrgemalt kui töötajaskond tervikuna. See on mõistetav, kuivõrd neile on lähedasemad juhtide tegevuse eesmärgid ja ka informeeritud on nad paremini. Sellegipoolest tuleb edasises partei- ja komsomolitöös suurt tähelepanu osutada juhtide autoriteedi tõstmisele. See pole eesmärk omaette, vaid on üks teid nende organisatsioonide autoriteedi tõstmiseks üldse.

Samuti on tähtis, et ÜLKNÜ liikmed hakkaksid kõrgemalt hindama partei-organisatsiooni sekretäri.

Edasi käsitleme tabeli 6 alusel üksikute jaoskondade juhatajatele antud positiivseid ja negatiivseid hinnanguid.

II jaoskonna juhatajale antud üldine positiivsete hinnangute summa on minimaalselt suurem I jaoskonna juhataja kohta avaldatud samast näitajast. I jaoskonna juhataja on koondises ainuke juht, kelle kohta ükski töötaja ei avaldanud negatiivset hinnangut. Selles osas järgnevad talle V jaoskonna ja IV jaoskonna juhatajad.

6-st jaoskonna juhatajast 4-le on administratiiv-juhtivad või insener-tehnilised töötajad andnud suurima positiivse hinnangu võrreldes teiste erialade esindajate poolt antud posi-

Hinnangud koondise jaoskonna juhatajatele sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharust ja vanusest.

| | II jaosk. JUHATAJA | | | | III jaosk. JUHATAJA | | | | IV JAOSK. JUHATAJA | | | | V JAOSK. JUHATAJA (XIX) | | | | VI JAOSK. JUHATAJA (XIX) | | | | | | | | |
|------------------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------------|-------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|--|
| | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei tea". | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei tea". | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei tea". | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei Tea". | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei tea". | Posit. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Hin-nang "ei tea". | |
| Traktoristid | 35,1 | 0 | 7,3 | 57,7 | 36,1 | 2,1 | 0 | 61,9 | 40,4 | 0 | 0 | 59,6 | 27,5 | 6,6 | 6,6 | 59,3 | | | | | | | | | |
| Eksk. juhid | 52,0 | 4,0 | 4,0 | 40,0 | 46,9 | 4,1 | 0 | 49,0 | 57,7 | 0 | 0 | 42,3 | 31,4 | 11,8 | 7,8 | 49,0 | 35,1 | 1,0 | 1,0 | 62,9 | 30,9 | 8,3 | 3,1 | 57,7 | |
| Autojuhid | 35,1 | 4,1 | 5,4 | 58,1 | 39,7 | 1,4 | 0 | 58,9 | 38,4 | 0 | 0 | 61,6 | 36,5 | 2,7 | 5,4 | 55,4 | 38,1 | 3,8 | 3,9 | 51,9 | 36,5 | 5,8 | 1,9 | 55,8 | |
| Lukksepad jt. | 25,5 | 1,8 | 1,8 | 70,9 | 20,4 | 0 | 0 | 79,6 | 22,2 | 1,9 | 0 | 75,9 | 18,9 | 5,7 | 7,6 | 67,9 | 35,6 | 1,4 | 0 | 63,0 | 24,3 | 5,4 | 9,5 | 60,8 | |
| Käsitsi maap. tööt. | 43,8 | 0 | 1,6 | 54,7 | 45,3 | 1,6 | 0 | 53,1 | 42,2 | 0 | 0 | 57,8 | 34,9 | 9,5 | 14,3 | 41,3 | 20,4 | 0 | 0 | 79,6 | 20,4 | 1,9 | 5,6 | 72,2 | |
| Keevitajad, sepad | 31,3 | 0 | 6,3 | 62,5 | 31,3 | 0 | 0 | 68,8 | 31,3 | 0 | 0 | 68,8 | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 | 17,2 | 3,1 | 0 | 79,7 | 17,2 | 4,7 | 7,8 | 70,3 | |
| Drenaažim., mahamärkijad. | 64,2 | 0 | 2,6 | 33,3 | 51,3 | 0 | 0 | 48,7 | 61,5 | 0 | 0 | 38,5 | 33,3 | 10,3 | 10,3 | 46,2 | 43,8 | 0 | 0 | 56,3 | 31,3 | 0 | 18,8 | 50,0 | |
| Ehitustöölised | 37,5 | 9,4 | 3,1 | 50,0 | 31,2 | 6,3 | 0 | 62,5 | 22,6 | 3,2 | 0 | 74,2 | 37,5 | 0 | 0 | 62,5 | 10,3 | 0 | 0 | 89,7 | 10,3 | 2,6 | 2,6 | 84,6 | |
| Treialid | 11,1 | 0 | 11,1 | 77,8 | 22,2 | 0 | 0 | 77,8 | 12,5 | 0 | 0 | 87,5 | 11,1 | 0 | 11,1 | 77,8 | 25,0 | 3,1 | 0 | 71,9 | 18,8 | 3,1 | 12,5 | 65,8 | |
| Kaubandustöötajad | 36,6 | 0 | 0 | 63,4 | 34,2 | 0 | 0 | 65,9 | 27,5 | 0 | 0 | 72,5 | 29,3 | 0 | 2,4 | 68,3 | 22,2 | 0 | 0 | 77,8 | 11,1 | 0 | 11,1 | 77,8 | |
| Adm. juh. ja ins. teh. Tööt. | 59,4 | 6,6 | 0 | 34,0 | 60,4 | 1,9 | 0 | 37,7 | 54,7 | 4,7 | 1,0 | 39,6 | 43,4 | 15,1 | 9,4 | 32,1 | 26,8 | 0 | 0 | 73,8 | 29,3 | 0 | 2,4 | 68,3 | |
| Majandustöötajad | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 | 52,8 | 5,7 | 0 | 41,5 | 53,8 | 5,7 | 3,8 | 37,7 | |
| Muul erialal | 26,6 | 9,5 | 0 | 61,9 | 38,1 | 0 | 0 | 61,9 | 19,1 | 0 | 4,8 | 76,2 | 19,1 | 4,8 | 4,8 | 71,4 | 25,0 | 8,3 | 0 | 66,7 | 41,7 | 0 | 0 | 58,3 | |
| Maapar. I jaosk. | 36,7 | 1,7 | 0 | 61,7 | 83,1 | 1,7 | 0 | 15,3 | 33,9 | 1,7 | 0 | 64,4 | 31,7 | 1,7 | 5,0 | 61,7 | 25,4 | 3,4 | 1,7 | 69,5 | 25,0 | 5,0 | 1,7 | 68,3 | |
| Maapar. II jaosk. | 82,7 | 1,3 | 5,3 | 10,7 | 35,6 | 1,4 | 0 | 63,1 | 51,4 | 0 | 0 | 48,7 | 40,0 | 4,0 | 2,7 | 53,3 | 25,7 | 1,4 | 1,4 | 71,6 | 28,0 | 1,3 | 4,0 | 66,7 | |
| Maapar. III jaosk. | 44,9 | 0 | 5,1 | 50,0 | 41,8 | 2,5 | 0 | 55,7 | 47,4 | 0 | 0 | 52,6 | 40,5 | 25,7 | 21,6 | 12,2 | 23,1 | 3,8 | 0 | 72,2 | 24,1 | 6,3 | 3,8 | 65,8 | |
| Maapar. IV jaosk. | 13,5 | 5,4 | 2,7 | 78,4 | 21,6 | 0 | 0 | 78,4 | 75,7 | 0 | 0 | 24,3 | 11,4 | 2,9 | 11,4 | 74,3 | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 | 32,4 | 2,7 | 0 | 64,9 | |
| Turbatootm. V jaosk. | 59,0 | 4,6 | 0 | 45,5 | 50,0 | 8,1 | 0 | 40,9 | 50,0 | 0 | 5,0 | 45,0 | 36,4 | 13,6 | 0 | 50,0 | 90,9 | 4,6 | 0 | 4,6 | 45,5 | 18,2 | 9,1 | 27,3 | |
| Turbatootm. VI jaosk. | 32,0 | 0 | 0 | 68,0 | 16,0 | 0 | 0 | 84,0 | 30,8 | 0 | 0 | 69,2 | 24,0 | 4,0 | 0 | 72,0 | 38,5 | 7,7 | 3,9 | 50,0 | 69,2 | 7,7 | 15,4 | 7,7 | |
| Kaubandus | 35,4 | 4,2 | 0 | 60,4 | 34,0 | 0 | 0 | 66,0 | 0 | 21,7 | 0 | 78,3 | 25,5 | 0 | 6,4 | 68,1 | 23,4 | 0 | 0 | 76,6 | 23,4 | 0 | 4,3 | 72,3 | |
| Automajand | 33,7 | 2,4 | 7,2 | 56,6 | 39,8 | 2,4 | 0 | 57,8 | 39,8 | 1,2 | 0 | 59,0 | 33,7 | 3,6 | 6,0 | 56,6 | 34,9 | 2,4 | 0 | 62,7 | 22,9 | 6,0 | 8,4 | 62,7 | |
| Remonditsehh | 24,2 | 6,1 | 3,0 | 66,7 | 36,4 | 0 | 0 | 63,6 | 21,9 | 6,3 | 0 | 71,9 | 24,2 | 12,1 | 9,1 | 54,6 | 38,4 | 3,0 | 0 | 60,0 | 24,2 | 6,1 | 6,1 | 63,7 | |
| Töök. tsent. remonditsehh | 28,6 | 0 | 4,8 | 66,7 | 23,8 | 0 | 0 | 76,2 | 28,6 | 4,8 | 0 | 66,7 | 28,6 | 4,8 | 14,3 | 52,4 | 19,0 | 0 | 0 | 81,0 | 28,6 | 0 | 4,8 | 66,7 | |
| Farm.meh. ja elektrif. | 16,7 | 0 | 2,4 | 81,0 | 11,9 | 0 | 0 | 88,1 | 16,7 | 0 | 0 | 83,3 | 12,2 | 2,4 | 2,4 | 82,9 | 11,9 | 0 | 0 | 68,1 | 11,9 | 2,4 | 7,1 | 78,6 | |
| Ehit. ja kapremont | 40,0 | 8,5 | 2,1 | 48,9 | 38,3 | 4,3 | 0 | 57,5 | 32,6 | 2,2 | 0 | 65,2 | 40,4 | 2,1 | 0 | 57,5 | 34,1 | 2,1 | 0 | 63,8 | 29,8 | 2,1 | 8,5 | 59,6 | |
| Maj. ja kommunaal | 57,1 | 0 | 0 | 42,9 | 57,2 | 0 | 0 | 42,8 | 57,2 | 0 | 0 | 42,9 | 54,4 | 0 | 4,8 | 42,9 | 47,6 | 4,8 | 0 | 47,6 | 52,4 | 0 | 0 | 47,6 | |
| Mujal | 50,0 | 4,6 | 0 | 45,5 | 50,0 | 0 | 0 | 50,0 | 40,9 | 9,1 | 0 | 50,0 | 18,3 | 27,3 | 9,1 | 45,5 | 40,9 | 4,6 | 0 | 54,6 | 36,4 | 4,6 | 0 | 59,1 | |
| Alla 18 ja 18 aastased | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 | 0 | 0 | 0 | 100,0 | 12,5 | 0 | 0 | 87,5 | 0 | 0 | 0 | 100,0 | 0 | 0 | 0 | 100,0 | 0 | 12,5 | 25,0 | 62,5 | |
| 19-20 aastased | 23,1 | 0 | 7,7 | 69,2 | 15,3 | 0 | 0 | 84,6 | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 | 38,5 | 0 | 0 | 61,5 | 23,1 | 0 | 0 | 76,9 | 38,5 | 7,7 | 0 | 53,9 | |
| 21-22 aastased | 19,2 | 4,3 | 8,5 | 68,1 | 34,0 | 0 | 0 | 66,0 | 28,3 | 2,2 | 0 | 69,6 | 23,8 | 15,2 | 8,7 | 52,2 | 25,5 | 4,3 | 0 | 70,2 | 17,0 | 6,4 | 4,3 | 72,3 | |
| 23-24 aastased | 19,5 | 2,8 | 2,8 | 75,0 | 27,8 | 2,8 | 0 | 69,4 | 20,0 | 0 | 0 | 80,0 | 26,0 | 5,6 | 5,6 | 63,9 | 25,0 | 0 | 0 | 75,0 | 13,9 | 0 | 8,3 | 77,8 | |
| 25-30 aastased | 39,5 | 2,5 | 2,5 | 55,5 | 43,2 | 1,7 | 0 | 55,1 | 41,5 | 0,9 | 0,9 | 56,8 | 27,6 | 6,0 | 9,5 | 56,9 | 27,1 | 0,9 | 0,9 | 71,2 | 26,1 | 4,2 | 4,2 | 65,6 | |
| 31-35 aastased | 43,7 | 3,2 | 2,4 | 50,8 | 40,2 | 2,4 | 0 | 57,5 | 42,5 | 3,2 | 0,8 | 53,5 | 29,6 | 8,0 | 16,8 | 45,6 | 32,8 | 3,9 | 1,6 | 61,7 | 30,5 | 4,7 | 4,7 | 60,2 | |
| 36-40 aastased | 43,0 | 5,4 | 3,2 | 48,4 | 48,9 | 1,1 | 0 | 50,0 | 41,8 | 1,1 | 0 | 57,1 | 36,7 | 10,0 | 5,6 | 47,8 | 37,4 | 4,4 | 0 | 58,2 | 37,0 | 6,5 | 5,4 | 51,1 | |
| üle 40 aastased | 53,2 | 1,1 | 2,6 | 43,1 | 44,8 | 1,6 | 0 | 53,6 | 46,6 | 0,5 | 0 | 52,9 | 39,8 | 5,2 | 2,1 | 52,9 | 37,7 | 2,1 | 0 | 60,2 | 35,1 | 3,7 | 5,2 | 56,0 | |

tiivsete hinnangutega. II ja IV- jaoskonnajuhatajatele on andnud suurima positiivse hinnangu drenaažimeistrid, maha-
märkijad: vastavalt 64,1% esinesena nimetatutest ja 61,5% teise-
na nimetatutest.

14,3% käsitsi töötavatest maaparandustöolistest hindab negatiivselt suhtumist III jaoskonna juhatajasse. 18,8% keevitajatest, seppadest ei pea oma suhteid VI jaoskonna juhatajaga normaalseteks. Viimane on jaoskondade juhatajatele antud positiivsete hinnangute protsentuaalse summa suuruselt kõige tagasihoidlikum. Ka negatiivsete hinnangute protsentuaalne summa suurus on Ojala, R. kohta üheks suuremaks. Selles osas järgneb talle Käärats, H.

Maaparanduse I jaoskonna töötajad annavad kõige suurema positiivse hinnangu oma jaoskonna juhatajale. Neist 83,1% väidavad, et Törv, A. hinnatakse väga või hinnatakse. Ainult 1,7% vastanute üldarvust arvab, et temasse suhtutakse ükskõikselt. 15,3% I jaoskonna töötajatest ei näita ära hinnangulist suhtumist jaoskonna juhatajasse. Nagu varem mainitud, on see ainuke juht, kelle kohta koondises tervikuna ei antud ühtegi negatiivset hinnangut. III ja V jaoskonna töötajad annavad samuti Törv, A. kohta võrdlemisi suure positiivse hinnangu.

Farmide mehaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna töötajatest avaldab 88,1% arvamusena I jaoskonna juhatajasse suhtumises hinnangu "ei tea". See näitaja ja ka teised samsugused, tõendavad, et iga juht on autoriteetne eelkõige talle alluvate töötajate keskel ja omas tootmisloigus. Seda võib pidada juhi prestiiži üheks ja üsna oluliseks küljeks.

Ka maaparanduse II jaoskonna töötajad hindavad oma jaoskonna juhti. Suurem positiivne hinnang antakse temale; 82,7% selle jaoskonna töötajatest. Negatiivne hinnang avaldub 5,3% vastanute arvamustes. III ja V jaoskonna töötajad hindavad samuti võrdlemisi kõrgelt Anton, K.

Maaparanduse III jaoskonna töötajate hinnangulistest arvamustes antakse hoopis tagasihoidlikum positiivne hinnang oma juhile. 40,5% selle jaoskonna töötajate poolt avaldatakse arvamust, et Käärats, H. hinnatakse väga või hinnatakse. 25,7% III jaoskonna töötajatest väidab, et jaoskonna juhatajasse suhtutakse ükskõikselt. 21,6% arvates aga Käärats, H. ei hinnata eriti või ei hinnata üldse. Seega sellel mehel on autoriteeti ainult 40,5% oma kollektiivi liikmetest. Suhteliselt suure negatiivse hinnangu annavad ka IV jaoskonna töötajad (11,4%).

75,7% IV jaoskonna töötajatest annab oma juhile positiivse hinnangu. See on suurim selle jaoskonna töötajate poolt antud positiivsetest hinnangutest. 24,3% töötajatest avaldab arvamuse-na hinnangu "ei tea". Võrdlemisi suur osa teiste jaoskondade töötajaid (51,4% II jaoskonnast, 50% V jaoskonnast ja 47,4% III jaoskonnast) hindab Väin, E. Kaubanduses töötavatest kollektiivi liikmetest 21,7% väidab, et IV jaoskonna juhatajasse suhtutakse ükskõikselt.

V jaoskonnas annab 90,9% töötajatest oma juhatajale positiivse hinnangu. See on ühe tootmisharu töötajate kõrgeim positiivne hinnang oma juhi kohta. 4,6% selle jaoskonna liikmetest väidab, et nende juhti suhtutakse ükskõikselt, ülejäänud töötajate hinnanguliseks arvamuseks on "ei tea". Teiste jaoskondade töötajad avaldavad Lellsaar, A. kohta tagasi-

hoidlikumat positiivset hinnangut. Oma töötajate hulgas on tal aga suurim autoriteet.

VI jaoskonna juhatajale antud positiivne hinnang sama jaoskonna töötajatelt on samuti kõrge: 69,2% . 15,4% jaoskonna töötajatest avaldab arvamust, et Ojala, R. ei hinnata eriti või ei hinnata üldse, lisaks eeltoodule väidab 7,7% siinsetest töötajatest , et VI jaoskonna juhatajasse suhtutakse ükskõikselt.

Töökoja tseentraliseeritud remondi tsehhi töötajatest annab 95,2% töökoja juhatajale positiivse hinnangu.

Need andmed , mis olid toodud vastavate tootmisharude töötajate löikes, täiendasid seega oluliselt eelnevat, kindlate erialade esindajate hinnangulisi arvamusi konkreetsete juhtide autoriteedi kohta.

Vaadeldes kindlate erialade töötajate hinnanguid teiste juhtide osas tabeli 7 andmete alusel, tuleb öelda, et nende poolt on antud suhteliselt suuremaid psotiivseid hinnanguid juhataja asetäitja maaparanduse alal ja töökoja juhataja aadressil. Oluline on märkida, et esimest hinnatakse positiivselt üsna suuresti ekskavaatorijuhtide ja traktoristide poolt. Viimased on andnud juhataja asetäitjale maaparanduse alal suurima positiivse hinnangu (77,8%). Samal ajal ilmneb, et 77,8% treialitest annab tema kohta hinnangu "ei tea"; s.o. ei määratle suhtumist Laas, J.-sse. Siin on niisugune näitaja eelkõige vahetute tööalaste suhete puudumise kajastajaks. Kui need suhted on nõrgad, on hinnang "ei tea" suur ja vastupidi: kui need vahetud suhted on olemas, esineb teatavates vahetudes kõiki intensiivsusskaalal toodud arvamusi, hinnangut "ei tea" aga

vähem.

Juhataja asetäitjale ehituse alal on suurima positiivse hinnangu (50%) andnud ehitustöölised. Teiste erialade töötajate positiivne hinnang on hoopis tagasihoidlikum. Näiteks treialid töid oma vastustes 100%-liselt hinnangu "ei tea".

Green, R. kohta antakse ehitustööliste endi poolt ka suurem neutraalne ja negatiivne hinnang. 18,8% vastanutest väidab, et juhataja asetäitjasse ehituse alal suhtutakse ükskõikselt ja 25% leiab, et teda ei hinnata eriti või ei hinnata üldse. Siin on ainult 6,3% kõigist vastajatest märkinud hinnanguks "ei tea". Järelikult kajastuvad nendes andmetes kõige paremini juhi ja alluvate suhted, esimese autoriteet teiste silmis.

Juhataja asetäitjat transpordi alal hinnatakse positiivselt kõige enam autojuhtide hulgas. 68,9% autojuhtidest annab talle positiivse hinnangu. Samal ajal avaldavad tunduvalt väiksema positiivse hinnangu Rüüt, I. kohta ekskavaatorijuhid ja traktoristid. Vastavalt 19,2% ja 25,5% nende erialade esindajatest väidab, et juhataja asetäitjat transpordi alal hinnatakse või hinnatakse väga. Suurim on ka ekskavaatorijuhtide ja traktoristide antud negatiivne hinnang: esimestest 11,5%, teistest 10,2%.

Majandustöötajad hindavad kõige positiivsemalt juhataja asetäitjat majanduse alal. Nende poolt antud positiivne hinnang (75%), on 1/4 võrra suurem teiste erialade töötajate positiivsest hinnangust. Siin tuleb öelda, et treialidest mitte keegi ei ole positiivselt hinnanud juhataja asetäitjat majanduse alal. 1/3 selle eriala töötajatest on märkinud vastuses ära negatiivse hinnangu. Ülejäänute hinnang on "ei tea".

Tabel 7

| PEAINSENER TURBATOOT- MISE ALAL (VIII) | | | | Peainsener ehituse alal Pulk, H. (III) | | | | Juhataja asetäitja majanduse alal Roos, K. (VII) | | | | Juhataja asetäitja trans- pordi alal Kunt, I. (V) | | | | Montaaži ja remondi- osakonna juhataja Jakobson, J. (XIV) | | | | Juhataja asetäitja ehituse alal Green, R. (XII) | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--|------------------------|------------------------|-----------------------------|---|------------------------|------------------------|-----------------------------|---|------------------------|------------------------|-----------------------------|--|------------------------|------------------------|-----------------------------|--|------------------------|------------------------|-----------------------------|
| Posit. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Hin- nang "ei tea" | Posit. hin- nang | Neutr. hin- nang | Negat. hin- nang | Hin- nang "ei tea" | Posit. hin- nang | Neutr. hin- nang | Negat. hin- nang | Hin- nang "ei tea" | Posit. hin- nang | Neutr. hin- nang | Negat. hin- nang | Hin- nang "ei tea" | Posit. hin- nang | Neutr. hin- nang | Negat. hin- nang | Hin- nang "ei tea" | Posit. hin- nang | Neutr. hin- nang | Negat. hin- nang | Hin- nang "ei tea" |
| | | | | Y | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49,0 | 2,0 | 4,1 | 44,9 | 13,3 | 5,1 | 4,1 | 77,6 | 23,5 | 6,1 | 6,1 | 64,3 | 25,5 | 2,0 | 10,2 | 62,2 | 29,2 | 2,1 | 1,0 | 67,7 | 21,4 | 1,0 | 4,1 | 73,5 |
| 34,6 | 5,8 | 7,7 | 51,9 | 6,0 | 10,0 | 4,0 | 80,0 | 17,7 | 11,8 | 5,9 | 64,7 | 19,2 | 11,5 | 11,5 | 57,7 | 12,0 | 6,0 | 6,0 | 76,0 | 14,0 | 4,0 | 4,0 | 78,0 |
| 43,3 | 2,7 | 4,1 | 50,0 | 30,4 | 7,3 | 4,4 | 58,0 | 37,8 | 9,5 | 4,1 | 48,7 | 68,9 | 9,5 | 9,5 | 12,2 | 23,0 | 6,8 | 4,1 | 66,2 | 40,5 | 4,1 | 1,4 | 54,1 |
| 33,3 | 1,9 | 0 | 64,9 | 28,3 | 3,8 | 5,7 | 62,3 | 27,3 | 16,4 | 7,3 | 49,1 | 32,7 | 9,1 | 7,3 | 50,9 | 53,7 | 1,9 | 1,9 | 42,6 | 37,0 | 1,9 | 1,9 | 59,3 |
| 29,7 | 0 | 3,1 | 67,2 | 9,5 | 4,8 | 3,2 | 82,5 | 25,0 | 3,1 | 1,6 | 70,3 | 28,6 | 4,8 | 1,6 | 65,0 | 17,5 | 3,2 | 1,6 | 77,8 | 25,4 | 4,8 | 1,6 | 68,3 |
| 50,0 | 0 | 6,3 | 43,8 | 25,0 | 0 | 18,8 | 56,3 | 37,5 | 6,3 | 6,3 | 50,0 | 37,5 | 0 | 6,3 | 56,3 | 25,0 | 6,3 | 0 | 68,8 | 12,5 | 0 | 0 | 87,5 |
| 41,0 | 2,6 | 0 | 56,4 | 7,7 | 2,6 | 2,6 | 87,2 | 17,9 | 2,6 | 0 | 79,5 | 23,1 | 0 | 2,6 | 74,4 | 15,4 | 0 | 0 | 84,6 | 12,8 | 0 | 0 | 87,5 |
| 46,9 | 6,3 | 3,1 | 43,8 | 43,8 | 25,0 | 15,6 | 15,6 | 50,0 | 10,0 | 13,3 | 26,8 | 37,5 | 15,6 | 9,4 | 37,5 | 34,4 | 18,6 | 3,1 | 43,8 | 50,0 | 18,8 | 25,0 | 6,3 |
| 11,1 | 0 | 22,2 | 60,7 | 0 | 25,0 | 25,0 | 50,0 | 0 | 0 | 33,3 | 66,7 | 11,1 | 0 | 0 | 88,9 | 0 | 12,5 | 0 | 87,5 | 0 | 0 | 0 | 100,0 |
| 39,0 | 2,4 | 0 | 58,5 | 22,0 | 7,3 | 2,4 | 68,3 | 46,3 | 7,3 | 7,3 | 39,0 | 31,7 | 9,8 | 0 | 58,5 | 34,2 | 4,9 | 2,4 | 58,5 | 29,3 | 2,4 | 2,4 | 65,9 |
| 65,1 | 5,7 | 4,7 | 24,5 | 28,4 | 15,7 | 15,7 | 40,2 | 41,0 | 13,3 | 12,4 | 33,3 | 53,8 | 12,3 | 3,8 | 30,2 | 44,3 | 12,3 | 5,7 | 37,7 | 41,0 | 11,4 | 2,9 | 44,8 |
| 50,0 | 3,3 | 0 | 41,7 | 45,5 | 9,1 | 9,1 | 36,4 | 75,0 | 0 | 0 | 25,0 | 41,7 | 16,7 | 0 | 41,7 | 50,0 | 0 | 0 | 50,0 | 33,3 | 0 | 0 | 66,7 |
| 38,1 | 4,8 | 0 | 61,9 | 28,6 | 4,8 | 0 | 66,8 | 47,6 | 14,3 | 0 | 38,1 | 33,3 | 9,5 | 4,8 | 52,4 | 28,6 | 0 | 0 | 71,4 | 33,3 | 4,8 | 9,5 | 52,4 |
| 23,3 | 5,0 | 0,7 | 69,0 | 13,8 | 8,6 | 1,7 | 75,9 | 20,3 | 6,8 | 3,4 | 69,5 | 23,7 | 8,5 | 3,4 | 64,4 | 15,3 | 3,4 | 3,4 | 78,0 | 20,3 | 0 | 6,8 | 72,9 |
| 50,7 | 0 | 0 | 49,3 | 13,5 | 4,1 | 2,7 | 79,7 | 24,0 | 2,7 | 10,7 | 62,7 | 36,0 | 2,7 | 5,3 | 56,0 | 21,6 | 2,7 | 2,7 | 73,0 | 28,0 | 2,7 | 1,3 | 68,0 |
| 40,5 | 1,3 | 1,3 | 57,0 | 12,7 | 8,9 | 5,1 | 73,4 | 29,1 | 1,3 | 6,3 | 63,3 | 21,7 | 10,1 | 5,1 | 63,1 | 26,0 | 3,9 | 1,3 | 68,8 | 20,8 | 3,9 | 0 | 75,3 |
| 16,2 | 2,7 | 8,1 | 73,0 | 13,5 | 5,4 | 0 | 81,1 | 16,2 | 10,8 | 5,4 | 67,6 | 21,6 | 2,7 | 5,4 | 70,3 | 16,2 | 8,1 | 0 | 75,7 | 18,9 | 0 | 0 | 81,1 |
| 63,6 | 13,6 | 22,7 | 0 | 4,6 | 13,6 | 9,1 | 72,7 | 13,6 | 27,3 | 9,1 | 50,0 | 27,3 | 9,1 | 27,3 | 36,4 | 28,6 | 0 | 9,5 | 61,9 | 18,2 | 4,6 | 4,6 | 72,7 |
| 84,6 | 0 | 3,9 | 11,5 | 0 | 0 | 12,0 | 88,0 | 19,2 | 3,9 | 7,7 | 69,2 | 15,4 | 7,7 | 11,3 | 65,4 | 23,1 | 7,7 | 3,9 | 65,4 | 15,4 | 7,7 | 7,7 | 69,2 |
| 34,0 | 4,3 | 0 | 61,7 | 12,8 | 8,5 | 4,3 | 74,5 | 41,7 | 8,3 | 8,3 | 41,7 | 31,3 | 8,3 | 2,1 | 58,3 | 25,0 | 4,2 | 2,1 | 68,8 | 19,2 | 4,3 | 2,1 | 74,5 |
| 45,8 | 2,4 | 4,8 | 47,0 | 28,5 | 6,4 | 5,1 | 59,0 | 34,9 | 9,6 | 6,0 | 49,4 | 67,1 | 8,5 | 9,8 | 14,6 | 22,9 | 6,0 | 5,0 | 65,1 | 41,0 | 3,6 | 2,4 | 53,0 |
| 42,4 | 3,0 | 3,0 | 51,5 | 29,0 | 6,5 | 12,9 | 51,6 | 27,3 | 15,2 | 12,1 | 45,5 | 38,2 | 11,8 | 2,9 | 47,1 | 25,0 | 6,3 | 0 | 68,8 | 18,2 | 6,1 | 6,1 | 69,7 |
| 33,3 | 0 | 4,8 | 61,9 | 38,1 | 4,8 | 14,3 | 42,9 | 28,6 | 14,3 | 9,5 | 47,6 | 33,3 | 0 | 4,8 | 61,9 | 30,0 | 5,0 | 0 | 65,0 | 30,0 | 5,0 | 0 | 65,0 |
| 38,1 | 0 | 2,4 | 59,5 | 33,3 | 0 | 9,5 | 57,1 | 33,3 | 14,3 | 4,8 | 47,6 | 35,7 | 9,5 | 4,8 | 50,0 | 83,3 | 2,4 | 2,4 | 11,9 | 45,2 | 0 | 2,4 | 52,4 |
| 53,2 | 4,3 | 2,1 | 40,4 | 47,8 | 17,4 | 17,4 | 17,4 | 53,3 | 8,9 | 8,9 | 28,9 | 46,8 | 12,8 | 4,2 | 36,2 | 38,3 | 21,3 | 2,1 | 38,3 | 57,4 | 19,2 | 14,9 | 8,5 |
| 61,9 | 4,8 | 0 | 33,3 | 35,0 | 30,0 | 10,0 | 25,0 | 85,7 | 4,8 | 0 | 9,5 | 57,2 | 9,5 | 4,8 | 28,6 | 38,1 | 9,5 | 4,8 | 47,6 | 38,1 | 14,3 | 0 | 47,6 |
| 50,0 | 9,1 | 0 | 40,9 | 15,0 | 10,0 | 20,0 | 55,0 | 40,9 | 13,6 | 0 | 45,5 | 36,4 | 9,1 | 4,6 | 50,0 | 27,3 | 4,6 | 0 | 68,8 | 22,7 | 4,6 | 4,6 | 68,2 |
| 37,5 | 0 | 0 | 62,5 | 0 | 0 | 0 | 100,0 | 12,5 | 0 | 12,5 | 75,0 | 25,0 | 0 | 12,5 | 62,5 | 12,5 | 0 | 0 | 87,5 | 37,5 | 0 | 0 | 62,5 |
| 53,8 | 0 | 0 | 46,2 | 15,4 | 7,7 | 0 | 76,9 | 15,4 | 0 | 0 | 84,6 | 23,1 | 0 | 15,4 | 61,5 | 15,4 | 0 | 0 | 84,6 | 23,1 | 0 | 7,7 | 69,2 |
| 21,3 | 0 | 4,3 | 74,5 | 17,0 | 4,3 | 6,4 | 72,3 | 21,3 | 10,6 | 8,5 | 59,6 | 37,5 | 14,6 | 8,3 | 39,6 | 12,8 | 2,1 | 4,3 | 80,9 | 21,3 | 4,3 | 0 | 74,5 |
| 41,7 | 5,6 | 0 | 52,8 | 28,6 | 8,6 | 0 | 62,9 | 22,9 | 8,6 | 5,7 | 62,9 | 30,6 | 5,6 | 13,9 | 50,0 | 11,1 | 11,1 | 2,8 | 75,0 | 22,9 | 8,6 | 8,6 | 60,0 |
| 37,0 | 3,4 | 3,4 | 56,3 | 20,0 | 8,7 | 6,1 | 65,2 | 29,4 | 8,4 | 10,1 | 52,1 | 39,5 | 7,6 | 3,4 | 49,6 | 23,1 | 6,0 | 1,7 | 69,2 | 26,1 | 7,6 | 6,7 | 59,7 |
| 48,1 | 2,3 | 6,2 | 43,4 | 18,3 | 10,3 | 10,3 | 61,1 | 36,2 | 9,4 | 10,2 | 45,3 | 38,3 | 9,4 | 5,5 | 46,9 | 30,7 | 7,9 | 5,5 | 55,9 | 30,2 | 5,4 | 3,1 | 61,2 |
| 40,2 | 5,4 | 4,3 | 50,0 | 15,7 | 13,5 | 9,0 | 61,8 | 28,0 | 14,0 | 5,4 | 52,7 | 30,1 | 8,6 | 8,6 | 52,7 | 28,6 | 6,6 | 3,3 | 61,5 | 21,1 | 6,7 | 4,4 | 67,8 |
| 52,4 | 3,1 | 2,1 | 42,4 | 26,7 | 6,4 | 8,0 | 58,8 | 40,7 | 6,9 | 3,7 | 48,7 | 40,0 | 6,8 | 4,7 | 48,7 | 43,7 | 4,7 | 1,6 | 50,0 | 38,6 | 2,7 | 2,1 | 56,6 |

Montaazi-remondijaoskonna juhataja protsentuaalsete positiivsete hinnangute summa asetab ta pingereas 18-ndale kohale. Veidi üle poole (53,7%) lukkseppadest, torulukkseppadest, elektrikutest abhab tema kohta positiivse hinnangu.

Enamik treialeid hindab töökoja juhatajat. 77,8% arvamuse järgi saab ta positiivse hinnangu osaliseks. Matt, M. hindab positiivsest aspektist üsnagi mitmete erialade töötajad. See tõttu asub ta positiivses pingereas 4-ndal kohal. Enamike erialade töötajate seas on neid, kelle arvamuse põhjal töökoja juhataja saab positiivse hinnangu osaliseks. Negatiivsete hinnangute summa järgi kuulub talle koondises 14-ndes koht. Suurima negatiivse hinnangu, 15,6% vastanutest, annavad töökoja juhatajale ehitustöölised. Meie andmed ei luba öelda, millest see tingitud on.

Drenaažimeistrid, mahamärkijad hindavad kõige positiivsemalt peainseneri maaparanduse alal. 71,8% (kõige suurem positiivne näitaja nende hulgas) avaldab tema kohta positiivse hinnangu. Poole ümber käsitsi töötavatest maaparandustöölised, ekskavaatorijuhtidest ja traktoristidest leiab samuti, et see mees on positiivset hinnangut väärt. Protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summalt on peainsener maaparanduse alal 19-ndal kohal. Temale suhteliselt suure negatiivse hinnangu andjateks on 33,3% treialitest, 18,8% keevitajatest, seppadest ja 14,2% administratiiv-juhtivatest või insener-tehnilistest töötajatest. Viimastest 17,9% leiab, et peainsenerisse maaparanduse alal suhtutakse ükskõikselts.

Eelnevast veidi tagasihoidlikumalt hinnatakse peainseneri turbatootmise alal. Kõige suurema positiivse hinnangu osaliseks saab ta administratiiv-juhtivatelt ja insener-

tehniliselt töötajatelt (65,1% nende vastustest). Negatiivseid hinnanguid antakse Reinberg, A. kohta enamiku erialade töötajatelt suhteliselt vähe. Teistest mitmekordselt suurema negatiivse hinnangu avaldavad treialid. 22,2% neist on sellel seisukohal.

Eriti väikesed positiivsed hinnangud on kindlate erialade töötajate arvamistes antud peainsenerile ehituse alal. Ka suhteliselt palju langeb tema aadressile negatiivseid hinnanguid. Protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summa suuruse järgi kuulub Pulk, H-le 18-nes koht. Rohkem negatiivsemaid hinnanguid on avaldanud tema kohta treialid (25% nendest, kusjuures positiivset hinnangut ei ole keegi andnud; 25% on vastanud, et peainsenerisse ehituse alal suhtutakse ükskõikselt), keevitajad, sepad (18,8% nendest), administratiiv-juhtivad või insener-tehnilised töötajad (15,7% nendest) ja ehitustöölised (15,6% nendest). Viimastest küllaltki suur osa (25%) leiab, et Pulk, H.-sse suhtutakse ükskõikselt. Ehitustööliste hulgas (võrdlemisi suur osa 43,8%) antakse talle positiivne hinnang, mis kahtlemata näitab, et selle osa inimeste keskel on peainseneril ehituse alal autoriteeti. Üldine suhtumine töötajate poolt temasse kui juhti jätab toodud hinnangute alusel aga soovida.

Selle osa, s.o. kindlate erialade töötajate ja konkreetsete juhtide vaheliste suhete ülevaate lõpetamiseks nimetame veel erialade töötajate poolt antud suuremate positiivsete hinnangute (hea näitaja) järgi viis juhti ja suuremate negatiivsete hinnangute (halb näitaja) järgi kolm juhti.

Traktöristide

positiivse hinnangu alusel :

1. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (77,8%).
2. Peainsener (72,7%).
3. Juhataja (66,7%).
4. Peainsener maaparanduse alal (55,1%).
5. Peainsener turbatootmise alal (49%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (20,4%).
2. Juhataja asetäitja transpordi alal (10,2%).
3. A/ü komitee esimees (8,4%).

Ekskavaatorijuhtide

positiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener (82,4%).
2. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (82,4%).
3. Juhataja (80,8%).
4. Peainsener maaparanduse alal (32,9%).
5. II jaoskonna juhataja (52%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (27,5%).
2. A/ü komitee esimees (17,3%).
3. Juhataja asetäitja transpordi alal (11,5%).

Autojuhtide

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (93,3%).
2. Peainsener (86,5%).
3. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (69%).
4. Juhataja asetäitja transpordi alal (68,9%).
5. Spordibaaside juhataja (47,3%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (20,6%).
2. A/ü komitee esimees (16,4%).
3. Juhataja asetäitja transpordi alal (9,5%).

Dukkseppade, torulukseppade , elektrikute

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (83,6%).
2. Peainsener (76,4%).
3. Montaaži- ja remondijaoskonna juhataja (53,4%).
4. Töökoja juhataja (45,5%).
5. A/ü komitee esimees (45,3%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär(14,8%).
2. III jaoskonna juhataja (7,6%).
3. Juhataja asetäitja majanduse alal ja juhataja asetäitja transpordi alal (7,3%).

Käsitöötavate maaparandustöölise

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (71,9%).
2. Juhata asetäitja maaparanduse alal (67,2%).
3. Peainsener (60,3%).
4. Peainsener maaparanduse alal (50%).
5. I jaoskonna juhataja (45,3%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (18,8%).
2. III jaoskonna juhataja (14,3%).
3. A/ü komitee esimees (11,1%).

Keevitajate, seppade

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja ja peainsener (87,5%).
2. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (75%).
3. A/ü komitee esimees (62,5%).
4. Partei algorganisatsiooni sekretär ja töökoja juhataja (56,3%).
5. Peainsener turbatootmise alal (50%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener ehituse alal, VI jaoskonna juhataja ja peainsener maaparanduse alal (18,8%).
2. Spordibaaside juhataja (6,7%).
3. II jaoskonna juhataja, juhataja asetäitja majanduse alal, juhataja asetäitja transpordi alal, peainsener turbatootmise alal, töökoja juhataja, parteialgorganisatsiooni sekretär ja a/Ü komitee esimees (6,3%).

Drenaažimeistrite, mahamärkijate

positiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener maaparanduse alal (71,8%)
2. Juhataja (69,2%).
3. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (66,7%).
4. II jaoskonna juhataja (64,1%).
5. Peainsener (63,2%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni

sekretär (23,1%).

2. A/ü komitee esimees (12,8%).
3. III jaoskonna juhataja (10,3%).

Ehitustöölise

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja ja peainsener (93,7%).
2. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (62,5%).
3. Juhataja asetäitja majanduse alal ja juhataja asetäitja ehituse alal (50%).
4. Peainsener turvatöötamise alal ja töökoja juhataja (46,9%).
5. A/ü komitee esimees (45,2%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja asetäitja ehituse alal (25%).
2. Peainsener ehituse alal ja töökoja juhataja (15,6%).
3. Partei algorganisatsioon sekretär (12,9%).

Treialite

positiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener (88,9%).
2. Töökoja juhataja (77,8%).
3. Juhataja (75%).
4. A/ü komitee esimees (44,4%).
5. Spordibaaside juhataja ja partei algorganisatsioon sekretär (33,3%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener maaparanduse alal ja juhataja asetäitja majanduse alal (33,3%).

2. Peainsener ehituse alal (25%).
3. Peainsener turbatootmise alal ja partei algorganisatsiooni sekretär (22,2%).

Kaubandustöötajate (laojuhatajate, laohoidjate, kaubatundjate, varustajate, transporttöölise jne.)

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (97,6%).
2. Peainsener (92,7%).
3. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (82,5%).
4. Juhataja asetäitja majanduse alal (46,3%).
5. A/ü komitee esimees (45%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (15%).
2. A/ü komitee esimees (10%).
3. Peainsener maaparanduse alal, töökoja juhataja ja juhataja asetäitja majanduse alal (7,3%).

Administratiiv-juhtiva või insener-tehnilise personali

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (97,2%).
2. Peainsener (96,2%).
3. Juhataja asetäitja maaparanduse alal (88,6%).
4. Peainsener turbatootmise alal (65,1%).
5. Töökoja juhataja (63,8%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Peainsener ehituse alal (15,7%).
2. Peainsener maaparanduse alal (14,2%).
3. Partei algorganisatsiooni sekretär (14%).

Majandustöötajate (katlakütjate, valvurite, koristajate jne.)

positiivse hinnangu alusel:

1. Juhataja (100%).
2. Peainsener ja juhataja asetäitja majanduse alal (75%).
3. A/ü komitee esimees (72,7%).
4. Spordibaaside juhataja (66,7%).
5. Partei algorganisatsiooni sekretär (58,3%).

negatiivse hinnangu alusel:

1. Partei algorganisatsiooni sekretär (16,7%).
2. Peainsener ehituse alal ja a/Ü komitee esimees (9,1%).
3. Töökoja juhataja, peainsener maaparanduse alal ja spordibaaside juhataja (8,3%).

Juhi autoriteedi uurimisel on suhteliselt kõige olulisem määrata nende töötajate hinnangud, kes antud juhile vahetult alluvad. On ju nende arvamused kõige vahetumad, peegeldavad täpsemalt juhi tegelikku tööd.

Vaadeldes veel esinevate vanusegruppide arvamusi juhtkonna kohta, tuleb öelda, et suurema positiivse hinnangu annavad vanemad inimesed. Nii on enamikule juhtidest antud suurem psotiivne hinnang üle 40-aastastelt töötajatelt.

Alla 18-ne ja 18- aastaste töötajate poolt hinnatakse positiivselt kõige enam koondise juhatajat ja juhataja asetäitjat maaparanduse alal. Selle vanusegrupi liikmed toovad hinnangutes vastuse põhiliselt "ei tea".

Peainsener turbatootmise alal ja VI jaoskonna juhataja

on saanud kõige suuremad positiivsed hinnangud 19-20 aastastelt. Vastavalt 53,8% ja 38,5% sellesse vanusegruppi kuulujatest on andnud neile positiivse hinnangu.

Erinevate vanusegruppide suurimad positiivsed hinnangud on antud koondise juhatajale, peainsenerile ja juhataja asetäitjale maaparanduse alal. Teiste juhtide osas on see hinnang tunduvalt muutlikum. Näiteks juhataja kohta avaldatud positiivsed hinnangud ulatuvad 50%-st kuni 89,2%-ni, peainseneril 37,5%-st kuni 91,5%-ni ja juhataja asetäitjal maaparanduse alal 50%-st kuni 80,6%-ni.

Ülalpool oli toodud juhtkonna ja tööliste hinnangulised suhted, kogu kollektiivi, kindlate erialade töötajate, üksikute tootmisharude liikmete ja erinevate sotsiaalsete gruppide suhtumine konkreetsesse juhtidesse hinnanguliste arvamuste näol. Selle põhjal saab üsnagi täpse pildi üksikute juhtide autoriteedist nii kogu kollektiivi tasemelt kui ka juhi ja alluva vahelise suhete tasemelt. Mõlemad küljed on seejuures tähtsad.

B. JUHI PRESTIIŽI KUJUNDAVAD FAKTORID

Antud osas käsitleme seda, milliseid juhi omadusi ning iseloomujooni hindavad koondise töötajad juhi juures ja millisel määral need omadused ning iseloomujooned esinevad juhtidel, kellele nad alluvad. See annab ettekujutuse tegureist, millede alusel kujuneb juhi autoriteet. Viimane on suhteline näitaja, kuna erinevad inimesed hindava juhi omadusi ning iseloomujooni erinevalt.

Ankeedis toodud juhi omadused ning iseloomujooned tuli vastava intensiivsusskaala hinnangute järgi reastada. Selle põhjal määrasime esiteks töötajate poolt juhile esitatavate omaduste ning iseloomujoonte järjestuse ja teiseks töötajate arvates nende juhtidel esinevate omaduste ning iseloomujoonte järjestuse. Esimene pool vastusest näitab meile vastavate andmete põhjal, kuidas koondise töötajad hindavad üksikuid juhi omadusi ning iseloomujooni. Seejuures tuleb arvestada situatsiooni defitsiitsust, s.t. seda, et juhid ei vasta teatud nõuetele ja seetõttu töötajad peavad juhi hindamisel neid omadusi ning iseloomujooni tema juures väga tähtsateks. Teine pool vastusest annab meile ülevaate, kuidas hinnati tegelike juhtidel neid omadusi ning iseloomujooni, mida peetakse juhil olulisteks.

Antud probleemi analüüsisime kolmest aspektist, s.o., kuidas kindlate erialade esindajad, üksikute tootmisharude töötajad ja erinevate vanusegruppide liikmed hindavad juhi omadusi ning iseloomujooni.

Siinjuures juhi omadustele ning iseloomujoontele antud

hinnangute esitamisel peame arvestama seda, milline osa kollektiivi liikmetest ühe või teise rühma taga seisab.

Tabelis 9 on koondise töötajate poolt hinnatud juhi omadused ning iseloomujooned toodud selliselt, nagu kindlate erialade esindajad, üksikute tootmisharude ja erinevate vanusegruppide liikmed neid tähtsaks pidasid.

Vahemärkusena tuleb öelda, et kui varem nimetatud esimese kahe aspekti osas ei esinenud lahkuminekuid viie juhi omaduse ning iseloomujoone protsentuaalsete positiivsete hinnangute summa alusel paremusjärjestamisel, siis erinevate vanusegruppide poolt antud protsentuaalsete positiivsete hinnangute summa põhjal viie juhi omaduse ning iseloomujoone reastus on teistsugune. Selles suhtes eelneva kahe aspektiga ühtuvad ainult juhi omadus alluda samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt ja tema oskus alluvaid õpetada. Ülejäänud on aga erinevad. Nii on protsentuaalsete positiivsete hinnangute summa alusel erinevate vanusegruppide liikmete poolt asetatud kolmandale kohale juhi oskus kaasvestlejat ära kuulata, neljandale kohale juhi tahe ja oskus läbi viia uuendusi töö korralduses ja viiendale kohale juhi huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi.

Tabelis 9 esitatud erinevate vanusegruppide esindajate arvamused kolme viimase juhi omaduse ning iseloomu kohta lähevad eelnevate erialade ja tootmisloikude töötajate arvamustest lahku. Esimesena nimetatute arvates hinnatakse neid juhi omadusi ning iseloomujooni protsentuaalse positiivse hinnangu alusel vastavalt 4., 3. ja 9. koha vääriliseks.

Tabeli 9 andmetest näeme, et enamike erialade esindajate, üksikute tootmisharude töötajate ja erinevate

Ideaalsele juhile esitatavad Nõuded sõltuvalt raskustajate erialast, tootmisharust ja vanusest.

Tabel 9

| | Allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt.(I) | | | Oskus alluvaid õpetada.(II) | | | Tahe ja oskusviia läbi uuendusi töökorralduses.(III) | | | Oskus kaasvest- lejat ära kuulata.(IV) | | | Oskus seada alluvate tegevusele kindlaid eesmäärke.(V) | | |
|------------------------------|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|------------------|--|-------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------|
| | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Nutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- mang. | Neutr. hin- nang. |
| Traktoristid | 78,6 | 7,1 | 14,3 | 80,8 | 4,3 | 1,9 | 74,5 | 4,1 | 21,4 | 77,1 | 7,3 | 15,6 | 67,0 | 7,2 | 25,8 |
| Eksk. juhid | 84,3 | 5,9 | 9,8 | 68,0 | 8,0 | 2,0 | 70,0 | 6,0 | 24,0 | 71,4 | 6,1 | 22,5 | 74,0 | 8,0 | 18,0 |
| Autojuhid | 87,7 | 1,4 | 10,9 | 67,6 | 4,2 | 2,2 | 86,1 | 0 | 13,9 | 80,0 | 1,4 | 18,6 | 75,0 | 9,7 | 15,3 |
| Lukksepad jt. | 90,9 | 1,8 | 7,3 | 94,4 | 0 | 5,6 | 81,5 | 1,8 | 16,7 | 78,9 | 0 | 21,1 | 81,5 | 3,7 | 14,8 |
| Käsitsi maap.tööt. | 86,2 | 0 | 13,8 | 90,0 | 5,0 | 5,0 | 77,4 | 11,3 | 11,3 | 78,3 | 6,7 | 15,0 | 80,6 | 8,1 | 11,3 |
| Keevitajad, sepad | 100,0 | 0 | 0 | 86,7 | 13,3 | 0 | 80,0 | 6,7 | 13,3 | 80,0 | 0 | 20,0 | 86,6 | 6,7 | 6,7 |
| Drenaažim., mahamärkijad. | 82,1 | 5,1 | 12,8 | 89,2 | 5,4 | 5,4 | 87,2 | 7,7 | 5,1 | 76,9 | 7,7 | 15,4 | 79,5 | 2,6 | 17,9 |
| Ehitustöölised | 83,9 | 3,2 | 12,9 | 83,9 | 9,7 | 5,4 | 73,3 | 13,3 | 13,4 | 64,5 | 3,2 | 32,3 | 68,8 | 3,1 | 28,1 |
| Treialid | 88,9 | 0 | 11,1 | 100,0 | 0 | 0 | 100,0 | 0 | 0 | 88,9 | 0 | 11,1 | 66,7 | 11,1 | 22,2 |
| Kaubandustöötajad | 97,6 | 0 | 2,4 | 95,0 | 2,5 | 2,5 | 85,4 | 0 | 14,6 | 90,2 | 2,4 | 7,4 | 72,5 | 2,5 | 25,0 |
| Adm. juh. ja ins. teh. tööt. | 94,4 | 0,9 | 4,7 | 81,5 | 2,8 | 15,7 | 85,9 | 0 | 14,1 | 86,9 | 0 | 13,1 | 83,3 | 0 | 16,7 |
| Majandustöötajad | 91,7 | 0 | 8,3 | 83,3 | 0 | 15,7 | 75,0 | 0 | 25,0 | 90,9 | 0 | 9,1 | 100,0 | 0 | 0 |
| Muul erialal | 85,0 | 0 | 15,0 | 85,0 | 0 | 15,0 | 70,0 | 0 | 30,0 | 75,0 | 0 | 25,0 | 66,7 | 4,8 | 28,5 |
| Maapar. I jaosk. | 86,2 | 3,5 | 10,3 | 86,0 | 5,3 | 8,7 | 79,3 | 8,6 | 12,1 | 80,7 | 7,0 | 12,3 | 74,6 | 8,5 | 16,9 |
| Maapar. II jaosk. | 86,8 | 4,0 | 9,2 | 79,2 | 5,6 | 15,3 | 77,6 | 9,2 | 13,2 | 82,4 | 4,1 | 13,5 | 70,3 | 4,0 | 25,7 |
| Maapar. III jaosk. | 85,5 | 2,6 | 11,9 | 80,2 | 5,3 | 14,5 | 80,8 | 3,8 | 15,4 | 82,0 | 3,9 | 14,1 | 79,2 | 3,9 | 16,9 |
| Maapr. IV jaosk. | 70,3 | 8,1 | 21,6 | 85,7 | 2,9 | 11,4 | 67,6 | 2,7 | 29,7 | 61,1 | 8,3 | 30,6 | 78,4 | 5,4 | 16,2 |
| Turbatootm. V jaosk. | 91,3 | 8,7 | 0 | 82,6 | 0 | 17,4 | 73,9 | 0 | 26,1 | 72,7 | 3,6 | 13,7 | 65,2 | 17,4 | 17,4 |
| Turbatootm. VI jaosk. | 75,0 | 4,2 | 20,8 | 87,5 | 4,2 | 8,3 | 75,0 | 8,3 | 16,7 | 87,0 | 4,3 | 8,7 | 84,0 | 4,0 | 12,0 |
| Kaubandus | 93,8 | 0 | 6,2 | 89,4 | 2,1 | 8,5 | 80,8 | 0 | 19,2 | 87,2 | 2,1 | 10,7 | 70,2 | 2,1 | 27,7 |
| Automajand | 89,0 | 1,2 | 9,8 | 69,1 | 3,7 | 27,2 | 86,4 | 0 | 13,6 | 83,7 | 1,3 | 15,0 | 73,2 | 8,5 | 18,3 |
| Remonditsehh | 96,9 | 0 | 3,1 | 84,4 | 3,1 | 12,5 | 72,7 | 3,0 | 24,3 | 93,9 | 0 | 6,1 | 75,8 | 9,1 | 15,1 |
| TÖök. tsent. remonditsehh | 90,5 | 0 | 9,5 | 85,7 | 0 | 14,3 | 90,5 | 0 | 9,5 | 76,2 | 0 | 23,8 | 71,4 | 4,8 | 23,8 |
| Farm. meh. ja elektrif. | 90,5 | 2,4 | 7,1 | 97,6 | 0 | 2,4 | 82,9 | 0 | 17,1 | 75,0 | 0 | 25,0 | 92,7 | 2,4 | 4,9 |
| Ehit. ja kapremont | 84,8 | 2,2 | 13,0 | 82,6 | 10,9 | 6,5 | 75,6 | 11,1 | 13,3 | 71,1 | 2,2 | 26,7 | 74,5 | 2,1 | 23,4 |
| Maj. ja kommunaal. | 100,0 | 0 | 0 | 85,7 | 4,8 | 9,5 | 80,9 | 4,8 | 14,3 | 90,5 | 0 | 9,5 | 95,2 | 0 | 4,8 |
| Mujal | 90,9 | 0 | 9,1 | 86,4 | 4,5 | 9,1 | 95,4 | 0 | 4,6 | 61,9 | 0 | 38,1 | 81,8 | 0 | 18,2 |
| Alla 18 ja 18 aastased | 66,7 | 0 | 33,3 | 66,7 | 0 | 33,3 | 57,1 | 14,3 | 28,6 | 85,7 | 0 | 14,3 | 28,6 | 28,6 | 42,8 |
| 19-20 aastased | 84,6 | 7,7 | 7,7 | 92,3 | 7,7 | 0 | 76,9 | 0 | 23,1 | 66,7 | 8,3 | 25,0 | 69,2 | 0 | 39,8 |
| 21-22 aastased | 84,8 | 6,5 | 8,7 | 72,3 | 6,4 | 21,3 | 76,1 | 17,4 | 6,5 | 72,3 | 8,5 | 19,2 | 64,6 | 14,6 | 20,8 |
| 23-24 aastased | 77,1 | 0 | 22,9 | 70,6 | 8,8 | 20,6 | 68,7 | 11,3 | 20,0 | 67,6 | 8,8 | 23,6 | 66,7 | 11,1 | 22,2 |
| 25-30 aastased | 86,2 | 3,45 | 10,3 | 83,0 | 3,6 | 13,4 | 80,9 | 2,6 | 16,5 | 82,5 | 1,0 | 16,5 | 76,3 | 6,8 | 16,9 |
| 31-35 aastased | 88,8 | 1,0 | 10,2 | 83,0 | 4,7 | 10,3 | 85,2 | 1,6 | 13,2 | 85,8 | 3,2 | 11,0 | 81,3 | 2,3 | 16,4 |
| 36-40 aastased | 91,4 | 1,1 | 7,5 | 80,4 | 2,2 | 17,4 | 77,2 | 5,4 | 17,4 | 85,6 | 2,2 | 12,2 | 80,0 | 4,4 | 15,6 |
| üle 40 aastased | 90,0 | 2,6 | 7,4 | 87,6 | 3,2 | 9,2 | 83,2 | 3,2 | 13,6 | 77,5 | 2,1 | 20,4 | 80,4 | 2,1 | 17,5 |

vanusegruppide liikmete poolt hinnatakse kõige kõrgemalt juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt ja tema oskust alluvaid õpetada. Esimesel juhul peetakse oma ettekujutuses juhust oluseks seda, kuidas ta täidab kõigepealt ise töödistsipliini osas esitatavaid nõudeid. Alles viimase korralikul täitmisel võib juht nõuda ka alluvatelt töödistsipliinist kinnipidamist. Juhi enda isiklik eeskuju on siin väga tähtis. Nii näiteks juht ei tohi hilineeda, kui ta tahab, et keegi seda ei teeks ja tema ütlustel hilinejatele oleks mõju. Selle nõude esitamisel juhile hinnatakse teda kui osa ühtsete eesmärkidega kollektiivist.

Teisel juhul hinnatakse väga tähtsa omadusena juhi õpetamise oskust. See on võrdlemisi delikaatne juhi tegevuse külg, kuna selle oskuslikust rakendamisest otseselt sõltub tema autoriteet erinevate inimeste arvamustes. Juhi õpetamise oskus on otseselt seotud juhtimise funktsiooniga. Viimane kui üks tähtsamaid juhi omadusi ei ole mõeldav ilma korralduste andmiseta, suunamiseta, juhendamiset ja kontrollimiseta. Suur tähtsus on õpetamise oskusega kaasas käival kontrollimisel, kuna see tegevus võimaldab juhile vajalikku tagasisidet, informatsiooni.

Eeltoodud kahele juhi omadusele järgnevad kindlate erialade esindajate ja üksikute tootmisharude liikmete hinnangute põhjal enam-vähem võrdse kaaluga tema tahe ja oskus viia läbi uuendusi ning juhi oskus kaasvestlejat ära kuulata. Neist kahest omadusena esimesena mainitud juhi funktsioon on seotud töömiljöö kvalitatiivsete muutustega. Osa uuenduste läbiviimine, seda just töö organiseerimise valdkonnas, on

otseses sõltuvuses subjektiivsest isikust, tema hariduslikust tasemest ja oma erialase tööga kursisolekust. Viimase põhjalik tundmine on töö korraldamise pideva paremustamise eelduseks. Teise osa uuenduste sisseviimine on seotud objektiivsete võimalustega. Uue tehnika ja tehnoloogia rakendamine inimeste töös. See aga nõuab inimeste kõrgemat kvalitaatiivset taset, paremaid erialaseid teadmisi.

Tabeli 9 andmetest selgub, et suhteliselt kõrgelt hinnatakse koondise töötajate poolt juhi oskust kaasvestlejat ära kuulata. Selle inimestevahelise suhtlemisoskuse tundmine avaldab teise isiku suhtes lugupidamist. Kaasvestleja, eriti aga alluva, ärakuulamine on tähtsaks momendiks juhile otsuste tegemisel ja põhjendamisel. Sageli inimene vajab, et teda ära kuulatakse. Selle vajaduse rahuldamisega ta tunneb end täieõigusliku kollektiivi liikmena, teistega seotuna.

Viienda juhi omadusena hinnatakse kindlate erialade esindajate ja üksikute tootmisharude töötajate enamiku arvates tema oskust seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke. Ka see juhi omadus on seotud vahetult juhtimistegevusega.

Vaatleme nüüd lähemalt tabelis 9 esitatud protsentuaalseid hinnanguid. Kõigepealt käsitleme kindlate erialade esindajate suhtumise ühtedesse või teistesse juhi omadustesse ning iseloomujoontesse.

Traktoristidest 80,8% peavad väga tähtsaks juhi oskust alluvaid õpetada. See on suurem positiivne hinnang, mida selle eriala esindajad on andnud juhi omadusele. 11,3% traktoristidest peab väga tähtsaks juhi ametialase üleoleku rõhutamist. Samavõrra üllatav on asjaolu, et 10,4% selle eriala töötajatest ei pea üldse tähtsaks juhi hoolitsust

alluvate ametialase töusu eest.

Ekskavaatorijuhtidest enamik (84,3%) peab olulisemaks juhi omadustest tema allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Veidi väiksem osa (74,5%) nendest leiab, et väga tähtis on juhi huvi töö enda vastu. 16% ekskavaatorijuhtidest, s.o. nende suurim negatiivne hinnang, arvab, et juhile ei ole üldse tähtis niisugune iseloomujoon, nagu püüe ametis edasi jõuda. Samuti nagu traktoristidest, nii ka ekskavaatorijuhtidest, suhteliselt palju, nimelt 14,9%, ei pea vajalikuks juhi hoolitsust alluvate ametialase töusu eest.

Autojuhid, kellede absoluutarv on ekskavaatorijuhtidest suurem, hindavad neist protsentuaalselt enam juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Seda juhi omadust peab väga tähtsaks 87,7% nimetatud eriala töötajatest. Suurem, nii absoluutselt kui ka protsentuaalselt, on nende arv, kes peab normaalseks, et juht rõhutab oma üleolekut alluvatele.

Lukkseppade, torulukkseppade ja elektrikute põhilisema osa poolt (94,4%) peetakse väga tähtsaks juhi oskust alluvaid õpetada. Kahtlemata vastajad on seostanud oma eriala spetsiifika juhi selle omadusega, mis otseselt õpetab neid töid. Nende hulgast paljud (16,7%) ei pea tähtsaks juhi huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Veidi üle poole (51,8%) nende erialade esindajatest aga hindab seda juhi iseloomujoont.

Käsitsi töötavatest maaparandustöölitest 90% peab juhi tähtsamaks omaduseks oskust alluvaid õpetada. Suurema negatiivse hinnangu (11,4%) annavad selle eriala esindajad juhi püüdele ametis edasi jõuda.

Keevitajad, sepad (nende absoluutarv võrreldes teiste erialade töötajate absoluutarvuga on suhteliselt üks väiksemaid) peavad k ö i k väga tähtsaks juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab alluvatelt. Juhi püüdele ametis edasi jõuda on negatiivse hinnangu protsentuaalne näitaja selle eriala esindajatel kõige suurem.

Märkusena tuleb öelda, et nende erialade esindajate suhteliselt suur protsentuaalne näitaja, kellede absoluutarv on väike võrreldes teiste erialade esindajate absoluutarvuga, omab kisamat tähendust, s.t. selle näitaja ühe protsendi taga on väiksem arv isikuid oma hinnangutega.

Drenaažimeistrid, mahamärkijad hindavad olulisema juhi omadusena alluvate õpetamise oskust. 89,2% neist peab seda juhi omadust väga tähtsaks. 53,4% drenaažimeistritest, mahamärkijatest suhtub ükskõikselt juhi püüdesse ametis edasi jõuda. Nende poolt antud negatiivsed hinnangud juhi omaduste ning iseloomujoonte kohta omavad eespool märgitud asjaolul vähemat tähtsust.

Sama kehtib ka treialite, majandustöötajate, keevitajate, seppade, muude erialade töötajate, ehitustöölise ja kaubandustöötajate kohta. Nende erialade esindajate absoluutarvud, s.t. isikute hulgad, on suhteliselt väiksemad võrreldes ülejäänutega.

Ehitustöölisest 84,4% peab juhi kõige tähtsamaks omaduseks oskust teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatelt. Sellele üsna lähedaselt hinnatakse enamikule erialade esindajatele tähtsaid juhi omadusi, nagu allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab alluvatelt ja oskust alluvaid õpetada. Ligemale pooled (48,4%) ehitustöölisest suhtub

juhi püüdesse ametis edasi jõuda ükskõikselt.

Treialeist(9 vastajat) pidasid kõik juhi juures väga tähtsaks tema oskust seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke ja oskust alluvaid õpetada.

Peaaegu kõik kaubandustöötajad (97,6%) andsid positiivse hinnangu sellele juhi omadusele, mis näeb ette juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Enamik (95%) hindab väga tähtsa juhi omadusena alluvate õpetamise oskust. 19,5% kaubandustöötajatest ei pea vajalikuks juhi huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Seda juhi iseloomujoont hindab positiivselt 39% nendest. Ülejäänud suhtuvad ükskõikselt mainitud iseloomujoonesse.

Administratiiv-juhtivad ja insener-tehnilised töötajad peavad enamuses (91,4%) väga tähtsaks juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Nendest 86,9% hindab juhi oskust kaasvestlejat ära kuulata ja 85,9% juhi taht ning oskust viia läbi uuendusi töö korralduses. Suhteliselt suur osa (18,1%) ei hinda juhi püüet ametis edasi jõuda. 11,5% administratiiv-juhtivatest ja insener-tehnilistest töötajatest ei pea oluliseks juhi hoolitsust alluvate ametialase töusu eest. Umbes sama palju (11,3%) sellel erialal töötavatest inimestest hindab negatiivselt juhi huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Kahte viimasesse juhi omadusse suhtub 40% nimetatud töötajaid ükskõikselt.

Kõik majandustöötajad hindavad tähtsaima juhi omadusena tema oskust seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke. Enamikule neist (91,7%) on oluline juhi allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Pooled neist suhtuvad ükskõikselt juhi omadusse huvituda alluvate elust ja tege-

vusest tööst vabal ajal.

Muude erialade töötajatele on samuti suuremal või vähemal määral tähtsad või mittetähtsad eelnevate erialade esindajate hinnatud juhi omadused ning iseloomujooned.

Tabelist 9 andmetest ja eelneva materjali selgitusest näeme, kuidas üksikute erialade esindajad hindavad teatavaid juhi omadusi ning iseloomujooni. Probleemi sügavamaks tõlgendamiseks peame vaatama ka olulisema hinnangu saanud juhi omaduse või iseloomujoone seost ülejäänutega, sest sageli nende vahelised erinevused on väikesed. Samuti üksikute erialadesse kuuluvad töötajate kontingenti.

Tabeli 9 järgnevas osas on esitatud andmed selle kohta, kuidas üksikute tootmisharude töötajad hindavad juhi omadusi ja iseloomujooni.

Siinsete andmete kohta kehtivad eespool toodud märkused.

Kuna tabeli 9 selles osas juhi omadustele antud protsentuaalsete positiivsete hinnangute summad ühtivad viie esimese omaduse ja iseloomujoone osas eelnevaga, siis käsitleme üksikuid löike veidi teise vaatenurga alt. Nimelt, vaatleme, kuidas teatavatele juhi omadustele ja iseloomujoontele on antud hinnangud üksikute tootmisharude töötajate poolt.

Kõige suurema positiivse hinnangu juhi oskusele teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatelt, on andnud maaparanduse I jaoskonna töötajad. 84,7% neist peab seda juhi oskust väga tähtsaks.

Farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise ala ning majanduse ja elamukommuunaali ala töötajatest 85,7% (viimases töigus töötab eelnevast poole vähem inimesi) peavad

tähtsaks juhi oskust ühendada erinevate inimeste jõupingutusi.

Juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teiselt hindavad väga tähtsaks kõik majanduse ja elamukommunaali ala töötajad. Ka teiste tootmisharude töötajad peavad seda omadust olulisemaks.

Pooled remonditsehhi töötajatest suhtuvad ükskõikselt juhi hoolitsusse alluvate ametialase töusu eest. Nende arvates võib see omadus juhil olla ja pole midagi, kui seda ei ole.

97,6% farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise ala töötajatest peavad juhi tähtsaimaks omaduseks alluvate õpetamise oskust. See juhi oskus on üldse võrdlemisi hinnatud koondise töötajate hulgas.

Kõige rohkem negatiivset hinnangut üksikute tootmisharude töötajate poolt esineb juhi iseloomujoone puhul, mille juures juht tunneb huvi, alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Nende inimeste juures võime oletada teatava piiri tõmbamist isikliku elu ja töötegemise vahele. Palju on ka neid töötajaid koondises, kes suhtuvad sellesse juhi iseloomujoonde positiivselt.

Enamike tootmisharude töötajad peavad tähtsaks juhi oskust kaasvestlejat ära kuulata.

Suhteliselt kõrgesti hinnatakse ka juhi oskust ja tahet oma otsuseid alluvatele põhjendada. Selle juhi iseloomujoone protsentuaalsete positiivsete hinnangute vahemik ulatub 61,1%-st kuni 85,1%-ni.

Enam-vähem samaselt peetakse tähtsaks juhi püüet end arendada erialaselt. 84,2% maaparanduse I jaoskonna töötajatest hindab seda juhi iseloomujoont väga.

Paljude tootmisharude töötajad suhtuvad juhi püüdesse

ametis edasi jõuda ükskõikselt . Samuti antakse sellele juhi iseloomujoonele rohkesti negatiivseid hinnanguid.

Tabeli 9 kolmandas osas on toodud andmed, kuidas hindavad erinevatesse vanusegruppidesse kuuluvad töötajad juhi omadusi ja iseloomujooni.

Nagu varem mainitud, esineb siin erinevusi protsentuaalsete positiivsete hinnangute summade põhjal paremusjärjestuses võrreldes kahe eelneva osa paremusjärjestustega.

Alla 18 aasta ja 18 aastased töötajad hindavad juhi oluliste omadustena oskust kaasvestlejat ära kuulata ja püüet end täiendada erialaselt.

Enamik 19-20 aastaseid peab tähtsamaks juhi oskust alluvaid õpetada. Üsna olulisena nähakse ka juhi omadust alluda samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt.

Järgmine vanusegrupp, s.o. 21-22 aastased, hindavad kõige kõrgemalt juhi huvi töö enda vastu. Selle omaduse kõrval on nende arvates ka oluline juhi allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 21-22 aastastest 1/4 ei pea vajalikuks juhi omadusena hoolitsust alluvate ametialase töusu eest.

23-24 aastased peavad väga tähtsaks juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt ja oskust alluvaid õpetada.

Ülejäänud vanusegruppidesse kuulub suurem osa koondise töötajaid.

86,2% 25-30 aastastest hindab kõige positiivsemalt juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 83% nendest peab vajalikuks ka juhi alluvate õpetamise oskust. 12,3% 25-30 aastaste arvates on tähtis, kui juht

rõhutab oma ametialast üleolekut. 10,5% sellesse vanusegruppi kuuluvate töötajate arvates ei ole üldse oluline juhi hoolitsus alluvate ametialase tõusu eest.

Ka 31-35 aastased töötajad hindavad kõige kõrgemalt eelnevat kahte juhi omadust. 46,4% nendest ei hinda eriti juhi püüet ametis edasi jõuda.

36-40 aastastest 91,4% peab juhi olulisemaks omaduseks allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 85,6% neist hindab väga tähtsaks juhi oskust kaasvestlejat ära kuulata. 43,5% 36-40 aastastest töötajatest suhtub üksiköikseltselt juhi ametis edasijõudmise püüdesse.

Viimasesse vanusegruppi, s.o. üle 40 aastaste töötajate hulka kuulub arvukselt kõige rohkem koondise kollektiivi liikmeid. 90% peab väga tähtsaks juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab alluvatelt. Peaaegu sama palju (87,6%) selle vanusegruppi töötajaid hindab juhi oskust alluvaid õpetada. 17,4% üle 40 aastaste töötajate ei hinda juhi oskust ühendada erinevate inimeste jõupingutusi.

Eeltoodus nägime neid juhi omadusi ja iseloomujooni, milliseid hindavad koondise kindlate erialade esindajad, üksikute tootmisharude töötajad ja erinevate vanusegruppide liikmed. Osa neist juhi omadustest ja iseloomujoontest on seotud juhi funktsioonidega, osa tema suhtlemisoskusega ja osa tema kui töötajaga.

Peame nentima, et juhi hindamisel on oluline võtta arvesse kõigepealt neid omadusi ja iseloomujooni, mis on seotud juhtimise funktsiooniga. Sellele järgneb juhi suhtumine oma töösse ja tema suhtlemisoskus.

Koondise töötajate hinnangutes juhi omadustele ja

Ideaalsele juhile esitatavad nõuded sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharust ja vanusest.

| | Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal(XIV) | | | Püües ametis edasi jõuda. (XV) | | | Hoolitsus alluvate ametialase töusu eest.(XIII) | | | Sõnade või käitumisega oma ametialase üleoleku mitterõhutamine. (XI) | | | Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi. (VIII) | | |
|------------------------------|---|-----------------|-----------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|--|-----------------|-----------------|
| | Posit. hinnang. | Negat. hinnang. | Neutr. hinnang. | Posit. hinnang. | Negat. hinnang. | Neutr. hinnang. | Posit. hinnang. | Negat. hinnang. | Neutr. hinnang. | Posit. hinnang. | Negat. hinnang. | Neutr. hinnang. | Posit. hinnang. | Negat. hinnang. | Neutr. hinnang. |
| aktoristid | 57,7 | 8,3 | 34,0 | 42,9 | 4,1 | 53,0 | 57,3 | 10,4 | 32,3 | 66,0 | 11,3 | 22,7 | 72,5 | 5,1 | 22,4 |
| juhid | 36,0 | 10,0 | 54,0 | 40,0 | 16,0 | 44,0 | 38,3 | 14,9 | 46,8 | 46,9 | 10,2 | 42,9 | 62,0 | 2,0 | 36,0 |
| juhid | 42,3 | 5,6 | 52,1 | 45,2 | 4,1 | 50,7 | 56,9 | 5,6 | 37,5 | 62,5 | 12,5 | 25,0 | 67,1 | 4,3 | 28,6 |
| ksespad jt. | 51,8 | 16,7 | 31,5 | 48,2 | 11,1 | 40,7 | 50,0 | 14,8 | 35,2 | 63,6 | 9,1 | 27,3 | 83,6 | 1,8 | 14,6 |
| tsi maap. tööt. | 51,7 | 13,3 | 35,0 | 60,7 | 16,4 | 22,9 | 56,1 | 10,5 | 33,4 | 74,6 | 6,8 | 18,6 | 72,6 | 6,4 | 21,0 |
| vitajad, sepad | 42,9 | 7,1 | 50,0 | 33,3 | 13,3 | 53,4 | 46,7 | 6,7 | 46,6 | 73,3 | 6,7 | 20,0 | 80,0 | 6,7 | 13,3 |
| m., mahamärkijad. | 47,4 | 7,9 | 44,7 | 41,0 | 5,1 | 53,9 | 47,4 | 10,5 | 42,1 | 73,7 | 10,5 | 15,8 | 82,0 | 7,7 | 10,3 |
| tustööliselised | 40,0 | 20,0 | 40,0 | 48,4 | 3,2 | 48,4 | 59,4 | 9,4 | 31,2 | 65,5 | 6,9 | 27,6 | 68,7 | 9,4 | 21,9 |
| ialid | 44,4 | 22,2 | 33,4 | 57,1 | 28,6 | 14,3 | 44,4 | 11,1 | 44,5 | 88,9 | 0 | 11,1 | 66,7 | 22,2 | 11,1 |
| bandustöötajad | 39,0 | 19,5 | 41,5 | 47,5 | 5,0 | 47,5 | 57,5 | 7,5 | 35,0 | 75,0 | 15,0 | 10,0 | 70,7 | 12,2 | 17,1 |
| ja ins. teh. tööt. | 48,1 | 11,3 | 40,6 | 24,8 | 18,1 | 57,1 | 48,1 | 11,5 | 40,4 | 72,6 | 6,6 | 20,8 | 82,2 | 2,8 | 15,0 |
| bandustöötajad | 50,0 | 0 | 50,0 | 66,7 | 8,3 | 25,0 | 63,6 | 9,1 | 27,3 | 83,3 | 0 | 16,7 | 83,3 | 0 | 16,7 |
| erialal | 57,1 | 9,5 | 33,4 | 42,9 | 9,5 | 47,6 | 52,6 | 0 | 47,4 | 57,9 | 21,1 | 21,0 | 55,0 | 5,0 | 40,0 |
| pr. I jaosk. | 60,7 | 7,1 | 32,2 | 50,0 | 8,6 | 41,4 | 62,1 | 8,6 | 29,3 | 69,6 | 14,3 | 16,1 | 67,8 | 6,8 | 25,4 |
| pr. II jaosk. | 46,6 | 11,0 | 42,4 | 52,7 | 10,8 | 36,5 | 50,7 | 8,4 | 40,9 | 64,4 | 12,3 | 29,3 | 76,7 | 6,9 | 16,4 |
| pr. III jaosk. | 43,6 | 9,0 | 47,4 | 36,7 | 11,4 | 51,9 | 47,9 | 11,0 | 41,1 | 66,2 | 5,2 | 28,6 | 77,2 | 0 | 22,8 |
| pr. IV jaosk. | 56,8 | 5,4 | 37,8 | 45,9 | 5,4 | 48,7 | 64,9 | 13,5 | 21,6 | 59,5 | 8,1 | 32,4 | 73,0 | 5,4 | 21,6 |
| batootm.V jaosk. | 60,9 | 8,7 | 30,4 | 30,4 | 8,7 | 60,9 | 47,6 | 19,1 | 33,3 | 63,6 | 9,1 | 27,3 | 81,8 | 9,1 | 9,1 |
| batootm.VI jaosk. | 72,0 | 8,0 | 20,0 | 54,2 | 12,5 | 33,3 | 39,1 | 13,0 | 47,9 | 72,0 | 8,0 | 20,0 | 66,7 | 8,3 | 25,0 |
| bandus | 32,6 | 19,5 | 47,8 | 44,4 | 13,3 | 62,2 | 53,3 | 6,7 | 40,0 | 75,6 | 15,6 | 8,8 | 68,8 | 12,5 | 18,7 |
| omajand | 46,9 | 6,2 | 46,9 | 44,6 | 6,0 | 49,4 | 54,9 | 6,1 | 39,0 | 63,4 | 13,2 | 24,4 | 73,7 | 3,8 | 22,5 |
| onditsehh | 31,2 | 21,9 | 46,9 | 25,8 | 19,3 | 54,9 | 43,7 | 6,3 | 50,0 | 81,8 | 3,0 | 15,2 | 72,7 | 6,1 | 21,2 |
| ök. tsent. remondi- tsehh | 47,6 | 14,3 | 38,1 | 33,3 | 14,3 | 52,4 | 57,1 | 19,0 | 23,8 | 65,0 | 15,0 | 20,0 | 80,9 | 4,8 | 14,3 |
| Farm. meh. ja elektrif. | 54,8 | 11,9 | 33,3 | 47,6 | 9,5 | 42,9 | 45,2 | 9,5 | 45,3 | 69,0 | 4,8 | 26,2 | 85,7 | 0 | 14,3 |
| Ehit. ja kapremont | 48,8 | 13,9 | 37,2 | 43,5 | 2,2 | 54,3 | 60,9 | 8,7 | 30,4 | 61,4 | 13,6 | 25,0 | 74,5 | 8,5 | 17,0 |
| Maj, ja kommunaal | 52,4 | 14,3 | 33,3 | 57,1 | 9,5 | 33,4 | 55,0 | 10,0 | 35,0 | 75,0 | 0 | 25,0 | 85,7 | 4,7 | 9,6 |
| Mujal | 22,7 | 22,7 | 54,6 | 31,8 | 18,2 | 50,0 | 45,5 | 9,1 | 45,4 | 68,2 | 9,1 | 22,7 | 54,3 | 4,6 | 41,1 |
| Alla 18 ja 18 aastased | 42,9 | 14,3 | 42,8 | 42,8 | 28,6 | 28,6 | 28,6 | 14,3 | 57,1 | 28,6 | 28,6 | 42,8 | 57,1 | 28,6 | 14,3 |
| 19-20 aastased | 53,9 | 0 | 46,1 | 71,7 | 15,4 | 7,6 | 38,5 | 7,7 | 53,8 | 76,9 | 7,7 | 15,4 | 76,9 | 0 | 23,1 |
| 21-22 aastased | 43,7 | 10,4 | 45,9 | 29,2 | 14,6 | 56,2 | 47,7 | 25,0 | 27,3 | 56,5 | 15,2 | 28,3 | 60,89 | 10,8 | 28,3 |
| 23-24 aastased | 40,0 | 14,3 | 45,7 | 40,0 | 5,7 | 54,3 | 55,9 | 8,8 | 35,3 | 60,0 | 17,1 | 22,9 | 61,1 | 11,1 | 27,8 |
| 25-30 aastased | 47,8 | 9,9 | 42,3 | 45,3 | 5,1 | 49,6 | 47,4 | 10,5 | 42,1 | 57,9 | 12,3 | 29,8 | 78,1 | 3,5 | 18,4 |
| 31-35 aastased | 46,0 | 15,1 | 38,9 | 39,2 | 14,4 | 46,4 | 49,2 | 12,9 | 37,9 | 69,1 | 9,5 | 21,4 | 73,6 | 2,3 | 24,1 |
| 36-40 aastased | 53,3 | 9,8 | 36,9 | 42,4 | 14,1 | 43,5 | 57,8 | 10,0 | 32,2 | 73,9 | 7,6 | 18,5 | 79,6 | 4,3 | 16,3 |
| üle 40 aastased | 49,2 | 11,8 | 39,0 | 52,4 | 8,6 | 39,0 | 57,8 | 5,4 | 36,8 | 74,6 | 6,5 | 18,9 | 76,8 | 17,4 | 5,8 |

iseloомуjoontele esineb üsnagi olulisi kõikumisi. A r e n e -
n u d hinnangute kõrval on ka rehkesti neid, mida iseloomus-
tab ebaõige arusaamine juhi funktsioonidest. Viimaste andjad
hindavad juhi omadusi ja iseloомуjooni vastavalt oma arusaama-
dele juhi vahetõrgetest alluvatega.

Paljud töötajad näevad juhis töökaaslast, kellele esita-
takse vastavalt sellelt tasemelt nõudeid.

Tabelis 10 on koondise töötajate hinnatud juhi omadused
ja iseloомуjooned paigutatud selliselt, nagu kindlate erialade
esindajad neid tähtsaks pidasid, võttes aluseks protsentuaal-
sete negatiivsete hinnangute summad. Juhi omaduse või iseloo-
mujoone taga on sulgudes näidatud see koht, mille juhi omadus
või iseloомуjoon sai protsentuaalsete positiivsete hinnangute
summa alusel.

Juhi omaduste ja iseloомуjoonte negatiivsete hinnangu-
te summade restamisest lähtudes, näeme, et kindlate eriala-
de töötajate grupid on andnud juhi huvile alluvate eluga
tegelemiseks tööst vabal ajal kõige rohkem negatiivseid hin-
nanguid. Paljude erialade töötajate arvates ei ole sellel ju-
hi omadusel üldse tähtsust. Võrdlemisi suur on ka nende prot-
sent, kes suhtuvad ükskõikselt juhi omadusse huvituda allu-
vate elust ja tegevusest töövälises sfääris.

Tabelis 10 loetletud erialade esindajatest võrdlemisi
suur hulk nii protsentuaalselt kui ka absoluutselt ei pea
üldse tähtsaks juhi püüet ametis edasi jõuda, hoolitsust
alluvate ametialase tõusu eest, ametialase üleoleku rõhu-
tamist ja oskust ühendada erinevate inimeste jõupingutusi.

Nimetatud juhi omadused ja iseloомуjooned ei ole
kindlate erialade töötajate teatavate inimeste silmis üldse

vajalikud. Paljud suhtuvad aga neisse ükskõikselt.

Tabeli 10 järgnevates osades on esitatud andmed, kuidas suhtuvad eespool toodud juhi omadustesse ja iseloomujoontesse üksikute tootmisharude töötajad ning erinevate vanusegruppide liikmed.

Vaadeldes erinevate vanusegruppide liikmete protsentuaalseid negatiivseid hinnanguid, näeme nooremate töötajate arvamustes juhi omadustele ja iseloomujoontele suhteliselt suuri hinnanguid. Nende hinnangute taga on väike arv inimesi ja juba mõned erinevad arvamused mõjutavad oluliselt ühe või teise juhi omaduse ning iseloomujoone protsentuaalset suurust.

Meie arvates mõjutab protsentuaalsete hinnangute summasid ka erinev vanusegruppide arv võrreldes erialade ja tootmisharude arvuga. Seetõttu üksikute osade kõrvutamise on raskendatud, kuid tervikliku pildi saamiseks on vajalik jälgida konkreetsete osade protsentuaalsete hinnangute osatähtsusi ja suhteid.

Tabelites 11 ja 12 on esitatud andmed samal põhimõttel kui tabelites 9 ja 10. Vahe on selles, et nüüd koondise töötajad hindavad konkreetsete juhtide omadusi ja iseloomujooni sõltuvalt oma erialast, tootmisharust ja vanusest.

Tähtis on kõrvutada tabelite 11 ja 9 ning 12 ja 10 vastavate osade andmeid.

Tabelist 11 näeme, et kindlate erialade esindajate protsentuaalsete positiivsete hinnangute summade põhjal reastuvad koondise juhtide omadused ja iseloomujooned teisiti, kui reastusid samade erialade esindajate poolt soovitatavate juhtide

Tegelike juhtide omaduste hindamine sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharust ja vanusest

Allumine samale toodist-
sipliinile, mida nõuab
teistelt (I)

Huumorimeel (II)

Oskus teha ka ise
neid töid, mida nõuab
alluvatelt (III)

Oskus kaasvestlejat
ära kuulata (IV)

Tahe ja oskus viia läbi
uuendusi töö korral-
duses (V)

| | Allumine samale toodist- sipliinile, mida nõuab teistelt (I) | | | Huumorimeel (II) | | | Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatelt (III) | | | Oskus kaasvestlejat ära kuulata (IV) | | | Tahe ja oskus viia läbi uuendusi töö korral- duses (V) | | |
|------------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. | Posit. hin- nang. | Negat. hin- nang. | Neutr. hin- nang. |
| Traktoristid (99) | 59,4 | 10,4 | 30,2 | 49,5 | 13,4 | 37,1 | 42,3 | 14,4 | 43,3 | 58,7 | 5,4 | 35,9 | 45,8 | 7,4 | 46,9 |
| Ekakav. juhid (52) | 58,3 | 10,4 | 31,2 | 47,9 | 8,3 | 43,8 | 35,4 | 22,9 | 41,7 | 60,4 | 6,3 | 33,3 | 38,8 | 10,2 | 51,0 |
| Autojuhid (74) | 55,7 | 4,3 | 40,0 | 59,6 | 5,8 | 34,6 | 71,2 | 2,7 | 26,1 | 42,9 | 2,9 | 54,2 | 41,7 | 12,5 | 45,8 |
| Käsitsõ maap. Tööt. (55) | 50,0 | 11,7 | 38,3 | 44,5 | 22,4 | 43,1 | 36,3 | 12,2 | 12,3 | 45,6 | 15,8 | 38,6 | 34,5 | 17,2 | 48,3 |
| Lukksepad jt. (64) | 63,6 | 10,9 | 25,5 | 59,6 | 5,8 | 34,6 | 70,9 | 5,5 | 23,6 | 64,2 | 9,4 | 26,4 | 54,7 | 5,7 | 39,6 |
| Keevitajad, sepad (16) | 68,7 | 12,5 | 18,8 | 53,3 | 13,3 | 33,4 | 43,8 | 25,0 | 31,2 | 56,3 | 12,5 | 31,2 | 50,0 | 31,3 | 18,7 |
| Drenaazim., mahamärkijad (39) | 44,7 | 7,9 | 47,4 | 56,8 | 13,5 | 29,7 | 68,4 | 10,5 | 21,1 | 42,9 | 11,4 | 45,7 | 44,7 | 7,9 | 47,4 |
| Ehitustöölised (32) | 60,0 | 10,0 | 30,0 | 51,6 | 6,5 | 41,9 | 60,0 | 6,7 | 33,3 | 37,9 | 10,3 | 51,8 | 46,7 | 13,3 | 40,0 |
| Treialid (9) | 66,7 | 22,2 | 11,1 | 77,8 | 0 | 22,2 | 37,5 | 50,0 | 12,5 | 66,7 | 0 | 33,3 | 33,4 | 33,3 | 33,3 |
| Kaubandustöötajad (41) | 77,5 | 5,0 | 17,5 | 56,1 | 12,2 | 31,7 | 61,0 | 2,4 | 36,6 | 55,0 | 17,5 | 27,5 | 41,4 | 9,8 | 48,8 |
| Adm. juh. ja ins. teh. tööt. (108) | 83,6 | 3,9 | 12,5 | 60,0 | 6,7 | 33,3 | 67,0 | 8,5 | 24,5 | 27,7 | 5,8 | 16,5 | 72,1 | 7,8 | 20,1 |
| Majandustöötajad (12) | 50,0 | 25,0 | 25,0 | 58,3 | 25,0 | 16,7 | 50,0 | 16,7 | 33,3 | 36,4 | 27,3 | 36,3 | 66,7 | 8,3 | 25,0 |
| Muul erialal (21) | 52,5 | 10,5 | 36,9 | 70,0 | 0 | 30,0 | 60,0 | 5,0 | 35,0 | 65,0 | 10,0 | 25,0 | 63,2 | 10,5 | 26,3 |
| Maapar. I jaosk. (61) | 63,8 | 6,9 | 29,3 | 52,5 | 8,2 | 39,2 | 63,2 | 3,5 | 53,3 | 65,5 | 8,6 | 25,9 | 47,4 | 6,8 | 45,8 |
| Maapar. II jaosk. (76) | 71,0 | 1,5 | 27,5 | 55,9 | 8,8 | 35,3 | 47,1 | 11,4 | 41,4 | 61,2 | 4,5 | 34,3 | 54,4 | 4,4 | 41,2 |
| Maapar. III jaosk. (79) | 46,0 | 18,9 | 35,1 | 29,7 | 28,4 | 41,9 | 30,3 | 28,4 | 40,8 | 41,1 | 16,4 | 42,5 | 30,7 | 18,7 | 50,6 |
| Maapar. IV jaosk. (37) | 58,3 | 11,1 | 30,6 | 54,5 | 3,0 | 42,4 | 61,1 | 5,6 | 33,3 | 55,9 | 5,9 | 38,2 | 50,0 | 5,6 | 44,4 |
| Turbatootm. V jaosk. (23) | 56,5 | 17,4 | 26,1 | 47,8 | 13,0 | 39,2 | 77,3 | 4,5 | 18,3 | 38,1 | 9,5 | 52,4 | 43,5 | 4,3 | 52,2 |
| Turbatootm. VI jaosk. (26) | 61,5 | 7,7 | 30,8 | 44,0 | 12,0 | 44,0 | 36,0 | 12,0 | 52,0 | 65,4 | 7,7 | 26,9 | 62,5 | 12,5 | 25,0 |
| Kaubandus (48) | 72,3 | 4,3 | 23,4 | 47,8 | 10,1 | 41,1 | 64,6 | 4,2 | 31,2 | 51,1 | 15,6 | 33,3 | 63,8 | 4,3 | 31,9 |
| Automajand (83) | 58,7 | 5,0 | 36,3 | 35,5 | 10,1 | 54,4 | 70,7 | 2,4 | 26,9 | 50,0 | 3,8 | 46,2 | 44,4 | 13,6 | 42,0 |
| Remonditsehh (34) | 75,8 | 6,0 | 18,2 | 76,5 | 2,9 | 20,6 | 51,5 | 27,3 | 21,2 | 75,8 | 3,0 | 21,2 | 59,2 | 20,6 | 26,5 |
| Töök. tsnt. remonditsehh (21) | 61,9 | 9,5 | 28,6 | 66,7 | 9,5 | 23,8 | 61,9 | 9,5 | 28,6 | 61,9 | 9,5 | 28,6 | 52,4 | 14,3 | 33,3 |
| Farm. meh. ja elektrif. (42) | 65,9 | 7,3 | 25,8 | 52,5 | 7,5 | 40,0 | 75,6 | 4,9 | 19,5 | 72,5 | 2,5 | 25,0 | 59,0 | 5,1 | 35,9 |
| Ehit. ja elamukom. kapr. (47) | 63,6 | 9,1 | 27,3 | 60,9 | 4,3 | 34,8 | 62,2 | 8,9 | 28,9 | 56,8 | 6,8 | 36,4 | 53,3 | 13,3 | 35,4 |
| Maj. ja elamukom. (21) | 61,9 | 19,1 | 19,0 | 70,0 | 15,0 | 15,0 | 38,1 | 9,5 | 52,4 | 40,0 | 15,0 | 45,0 | 61,9 | 14,3 | 23,8 |
| Mujal (22) | 76,2 | 4,8 | 19,0 | 52,4 | 4,7 | 42,9 | 66,7 | 4,8 | 28,5 | 72,2 | 5,6 | 22,2 | 90,5 | 0 | 9,5 |
| Alla 18 ja 18 aastased (| 37,5 | 25,0 | 37,5 | 28,6 | 42,4 | 28,5 | 12,5 | 25,0 | 62,5 | 50,0 | 12,5 | 37,5 | 50,0 | 12,5 | 37,5 |
| 19-20 aastased | 61,5 | 0 | 38,5 | 33,3 | 16,7 | 50,0 | 46,3 | 0 | 53,8 | 46,2 | 7,7 | 46,1 | 38,5 | 15,4 | 46,1 |
| 21-22 aastased | 52,2 | 8,7 | 39,1 | 50,0 | 15,2 | 34,8 | 65,2 | 4,4 | 30,4 | 47,7 | 9,1 | 43,2 | 51,1 | 8,5 | 40,4 |
| 23-24 aastased | 55,6 | 13,9 | 30,5 | 42,9 | 17,1 | 40,0 | 47,1 | 8,8 | 44,1 | 47,2 | 11,1 | 41,7 | 30,3 | 15,2 | 54,5 |
| 25-30 aastased | 65,8 | 7,2 | 27,0 | 53,1 | 7,1 | 39,8 | 56,5 | 9,6 | 33,9 | 60,4 | 8,1 | 31,5 | 49,1 | 11,4 | 39,5 |
| 31-35 aastased | 70,5 | 7,6 | 21,9 | 48,5 | 11,5 | 40,0 | 56,5 | 17,1 | 26,3 | 55,0 | 7,5 | 37,5 | 52,4 | 10,3 | 37,3 |
| 36-40 aastased | 65,1 | 9,0 | 25,9 | 54,5 | 12,5 | 33,0 | 50,6 | 12,3 | 37,1 | 65,9 | 7,9 | 26,2 | 51,1 | 8,0 | 40,9 |
| üle 40 aastased | 62,4 | 7,7 | 29,9 | 52,8 | 7,2 | 40,0 | 61,4 | 8,2 | 30,4 | 57,8 | 9,1 | 33,1 | 57,1 | 10,8 | 32,1 |

protsentuaalsete positiivsete hinnangute summade alusel.

Samuti ilmneb, et koondise juhtidele antud omaduste ja iseloomujoonte protsentuaalse positiivse näitaja summa on väiksem. Selle arvel on suurenenud vastavalt protsentuaalne negatiivne ja neutraalne näitaja. Eriti on muutunud viimase osatähtsus hinnangutes.

Niisiis tabeli 11 andmetest lähtudes võime väita, et kindlate erialade esindajate positiivse hinnangu järgi nende juhid alluvad samale töödistsipliinile, mida nõuavad teistelt. Nii 59,4% traktoristide arvates on nende juhil see omadus kindlasti. 10,4% selle eriala esindajatest aga leiab, et nende juhil ei ole nimetatud omadust. 30,2% traktoristidest ei oska öelda, kas nende poolt allub samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt või ei.

Üle 4/5 (83,1%) administratiiv-juhtivatest ja insener-tehnilistest töötajatest väidab, et nende juht allub samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Nimetatud juhi omadus saab nende käest kõrgeima positiivse hinnangu.

Teisel kohal on juhi huumorimeel. Enamike erialade esindajatest umbes poolte arvates on nende juhtidel huumorimeelt. Erandina autojuhtidest 59,5% ei tea, kas nende juhil on naljasoont või ei ole.

Kolmanda juhi omadusena järgneb oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatelt. Selle omaduse olemasolus ei kahtle 71,2% autojuhtidest. See on kõrgeim positiivne hinnang konkreetse eriala juhile. Pooled treialitest väidavad, et nende juht ei oska ise neid töid, mida nõuab alluvatelt. 37,5% selle eriala esindajate arvates see omadus nende juhil on kindlasti. Suhteliselt paljude (22,9%) ekskavaatorijuhtidest

leiab, et nende juhil puudub eespoolmainitud omadus.

Neljas koht kuulub juhi oskusele kaasvestlejat ära kuulata. 54,2% autojuhtidest ja 51,8% ehitustöolistest ei tea, kas nende juhil on kannatust neid kuulata või ei ole.

Kindlate erialade esindajate protsentuaalsete positiivsete hinnangute summade järgi viies koht kuulub ühele olulisemale juhi omadusele, s.o. tahtele ja oskusele viia läbi uuendusi töö korralduses. 72,1% administratiiv-juhtivatest ja insener-tehnilistest töötajatest annab oma juhile niisuguse omaduse. See on üheks paremaks näitajaks, mida küllaltki suur grupp inimesi arvab oma juhatajatest. Mitmete erialade töötajad leiavad, et nende juhtidel ei ole tahet ja oskusi viia läbi uuendusi töö korralduses. Paljud jäävad selles hinnangus neutraalseks.

Järgnevas analüüsimise tabeli 11 teises osas esitatud andmeid, kuidas üksikute tootmisharude töötajad hindavad oma juhtide omadusi ja iseloomujooni.

Maaparanduse I jaoskonna töötajatest 65,5% arvates on nende juhil kaasvestleja ärakuulamise oskus. See on suurem protsentuaalne positiivne hinnang selle töötajate grupi poolt 53,4% nendest ei oska öelda, kas I jaoskonna juhatajal on oskust ühendada erinevate inimeste jõupingutusi või ei ole. 41,4% maaparanduse I jaoskonna töötajatest aga kindlalt näitab, et nimetatud omadus nende juhil on. Eelnevale lähedane olukord kajastub ka hinnangutes juhi püüdele ametis edasi jõuda.

71% maaparanduse II jaoskonna töötajatest peab olulisemaks oma juhataja omadustest allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 64,2% selle jaoskonna liikmetest ei

oska öelda, kas nende juhataja hoolitseb alluvate ametialase töusu eest või mitte. Nende (ka mõne teiste tootmisharude töötajate) arvamuse järgi 54,4% ei tea, kas juhil on huvi alluvate elu ja tegevuse vastu või ei ole. Samal ajal 59,4% II jaoskonna töötajate arvamusest selgub, et nende juhil on oskust ja tahet oma otsuseid alluvatele põhjendada.

Maaparanduse III jaoskonna juhatajal jääb 26,3% selle jaoskonna töötajate arvates see juhi omadus vajaka. 36,8% nendest aga hindab positiivselt juhataja oskust ja tahet oma otsuseid alluvatele põhjendada. Üldiselt annavad III jaoskonna töötajad rohkesti negatiivseid hinnanguid. Nii 40,5% selle jaoskonna liikmete arvamuse järgi ei ole nende juhil huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Suur on ka kaubanduses töötavate inimeste hinnangu järgi nende juhi puudujääk nimetatud iseloomujoone osas. 40,9% kaubanduses töötavatest inimestest väidab, et nende juhil puudub huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal.

Maaparanduse IV jaoskond hindab kõrgemalt juhi oskust teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatel. 61,1% selles töötavatest inimestest leiab, et see omadus on nende juhil kindlasti. 20% IV jaoskonna töötajate arvates nende juht rõhutab oma ametialase käitumisega üleolekut. Üldiselt koondises üksikute tootmisharude töötajate arvamustest oma juhtide kohta ilmneb, et need võrdlemisi suuresti rõhutavad oma ametialast üleolekut. Selle osas on antud üksikute tootmisharude töötajate poolt rohkesti negatiivseid hinnanguid, mis viitab ilmselt juhtide ametialase üleoleku rõhutamist.

77,3% turbatootmise I jaoskonna töötajate arvates on nende juhil oskusi teha ka ise neid töid, mida nõuab alluva-

telt. 34,8% selle jaoskonna liikmete arvates puudub nende juhil huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Sama palju inimesi ei oska öelda, kas nende juhil on nimetatud omadus või ei ole. 1/3 V jaoskonna töötajate arvates nende juht oma sõnade ja käitumisega rõhutab ametialast üleolekut. Siin tuleb märkida, et 69,6% turbatootmise V jaoskonna töötajatest ei oska öelda, kas nende juhatajal on püüdu ametis edasi jõuda või mitte.

Turbatootmise II jaoskonna töötajatest arvab 65,4%, et nende juhataja kõige hiinatavamaks oskuseks on kaasvestleja ärakuulamine.

Remonditsehhi töötajatest 75,8% peab oma juhataja juures oluliseks võrdväärset tema allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab alluvatelt ja oskust kaasvestlejat ära kuulata. Remonditsehhi juhatajal puudub 27,3% töötajate arvates oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatelt. Sellega lähedalt seotud on ka teine juhi omadus, nimelt oskus alluvaid õpetada. 23,5% remonditsehhi töötajatest väidab, et nende juhatajal ei ole seda oskust. Siin juhi puudulik oskus teha ise neid töid, mida nõuab alluvatelt tingib ka puuduliku alluvate õpetamisoskuse. Kõigepealt tuleb osata ise, siis saab alles teistele õpetada.

Väga paljude tootmisharude töötajad ei oska öelda, kas nende juhtidel on püüet ametis edasi jõuda või ei ole. Enamiku tootmisharude töötajate neutraalne hinnang selle juhi omaduse kohta on suurem teistest hinnangutest. Seda momenti võib teataval määral põhjendada sellega, et küllaltki paljud koondise töötajad ei tunnä hästi oma juhte. See järeldus on ilmnenu

eespool.

Erinevate vanusegruppide liikmete protsentuaalsete positiivsete hinnangute summade alusel reetuksid juhtide omadused ja iseloomujooned järgmiselt:

- allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt,
- oskus kaasvestlejat ära kuulata,
- oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvateelt,
- tahe ja oskus viia läbi uuendusi töö korralduses,
- oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada.

21-22 aastastest 65,2% hindab oma juhi oskust teha neid töid, mida nõuab alluvateelt. 26,7% nendest väidab, et nende juhil puudub huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. 20% sellest vanusegrupist arvab oma juhatajast, et see ei hoolitse alluvate ametialase töusu eest.

65,8 % 25-30 aastastest on seisukohal, et nende juht allub samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 25,4% selle vanusegrupi liikmetest leiab, et tema vahetul juhil on omadus rõhutada oma ametialast üleolekut. 25-30 aastaste töötajatest 22,3% arvates, nende juht ei hooli alluvate ametialase töusu eest.

31-35 aastaste töötajate suurimast negatiivsest hinnangust, 25,9% on andnud selle, väidab, et juht ei tunne huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal. Erinevate vanusegruppide liikmete hulgas domineerib selle juhi omaduse puudumise tõttu negatiivne hinnang.

25,3% 36-40 aastaste negatiivse hinnangu järgi ilmneb, et nende juhid rõhutavad oma ametialast üleolekut. Sellesse vanusegruppi kuuluvad töötajad hindavad oma juhtide oskust

kaasvestlejat ära kuulata.

Üle 40 aastastest 62,4% hindab oma juhi allumist samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. 61,4% neist leiab, et juhid, kellele üle 40-aastased alluvad, oskavad ka ise teha neid töid, mida nõuavad alluvatelt. Küllalt suur hulk selle vanusegrupi töötajatest ei oska anda hinnangut oma juhtide mitmesuguste omaduste ja iseloomujoonte kohta.

Tabelis 12 on esitatud andmed vastavalt kindlate erialade esindajate, üksikute tootmisharude töötajate ja erinevate vanusegruppide liikmete hinnangutest juhi omaduste ja iseloomujoonte reastamise aluseks on võetud protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summad. Sellest näeme, milliste juhi omaduste ja iseloomujoonte vajakust tunnevad koondise töötajad.

Üsnagi paljude kindlate erialade esindajate arvates ei ole nende juhil huvi alluvate tegevuse vastu tööst vabal ajal. Seetõttu juhi huvi puudumine on tinginud suure negatiivse hinnangu. Samal ajal tuleb märkida, et mitmete erialade paljud esindajad ei oskanud öelda oma juhi kohta, kas tal on huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal või ei ole.

Teisel kohal on negatiivsetest hinnangutest see, et suhtelised paljud kindlate erialade töötajatega juhid rõhutavad oma ametialast üleolekut. 18,3% traktoristitest leiab, et nende juht rõhutab oma ametialast üleolekut. Üksikute tootmisharude töötajate poolt antud protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summad oma juhtide kohta viisid selle juhi negatiivse omaduse esikohale. Tabeli 12 kaks kõige negatiiv-

Tegelike juhtide omaduste hindamine sõltuvalt vastajate erialast, tootmisharust ja vanusest.

| | Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal (XV) | | | Sõnade või käitumisega oma ametialase üleoleku mitterõhutam. (XII) | | | Hoolitsus alluvate ametialase tõusu eest (XIV) | | | Oskus alluvaid õpetada (VI) | | | Oskus teha ka ise neid töid mida nõuab alluvatel (III) | | |
|------------------------------------|---|------------------|------------------|--|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|
| | Posit. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Posit. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Posit. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Posit. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Neutr. hin-nang. | Posit. hin-nang. | Negat. hin-nang. | Neutr. hin-nang. |
| Traktõristid (99) | 59,4 | 18,5 | 50,2 | 39,8 | 18,3 | 41,9 | 35,8 | 15,8 | 48,4 | 50,0 | 14,1 | 35,9 | 42,3 | 14,4 | 43,3 |
| Ekskav. juhid (52) | 13,0 | 26,1 | 60,9 | 27,1 | 12,5 | 60,4 | 21,3 | 12,8 | 65,9 | 40,8 | 12,2 | 47,0 | 35,4 | 22,9 | 41,7 |
| Autojuhid (74) | 20,6 | 16,2 | 63,2 | 40,0 | 12,9 | 47,1 | 23,9 | 15,5 | 60,6 | 34,3 | 12,9 | 52,8 | 71,2 | 2,7 | 26,1 |
| Lukksepad jt. (55) | 30,2 | 17,0 | 52,8 | 37,0 | 29,6 | 33,4 | 33,3 | 18,5 | 48,2 | 60,4 | 9,4 | 30,2 | 70,9 | 5,5 | 23,6 |
| Käsitöõ maap. töötajad (64) | 30,0 | 28,3 | 41,7 | 31,6 | 26,3 | 42,1 | 29,3 | 17,2 | 53,5 | 38,3 | 25,0 | 36,7 | 36,8 | 12,3 | 50,9 |
| Keevitajad, sepad (16) | 43,7 | 18,8 | 37,5 | 56,2 | 12,5 | 31,3 | 31,3 | 12,5 | 56,2 | 50,0 | 25,0 | 25,0 | 43,8 | 25,0 | 31,2 |
| Drenaazim., mahamärkijad. (39) | 27,8 | 25,0 | 47,2 | 50,0 | 25,0 | 25,0 | 16,2 | 21,6 | 62,2 | 45,7 | 22,9 | 31,4 | 68,4 | 10,5 | 21,1 |
| Ehitustöölised (32) | 34,5 | 13,8 | 51,7 | 29,0 | 25,8 | 45,2 | 36,7 | 16,7 | 46,6 | 36,7 | 20,0 | 43,3 | 60,0 | 6,7 | 33,3 |
| Treialid (9) | 33,3 | 56,6 | 11,1 | 55,6 | 22,2 | 22,2 | 22,2 | 33,3 | 44,5 | 44,4 | 44,4 | 11,2 | 37,5 | 50,0 | 12,5 |
| Kaubandustöötajad (41) | 23,1 | 38,5 | 38,4 | 41,5 | 26,8 | 31,7 | 34,1 | 29,3 | 36,6 | 55,3 | 10,5 | 34,2 | 61,0 | 2,4 | 36,6 |
| Adm. juh. ja ins. teh. tööt. (108) | 35,2 | 16,2 | 48,6 | 54,3 | 18,1 | 27,6 | 36,5 | 11,5 | 52,0 | 63,8 | 6,7 | 29,5 | 67,0 | 8,5 | 24,5 |
| Majaõndustöötajad (12) | 25,0 | 16,7 | 58,3 | 33,4 | 33,3 | 33,3 | 54,5 | 9,1 | 36,4 | 58,3 | 16,7 | 25,0 | 50,0 | 16,7 | 33,3 |
| Muul erialal (21) | 52,6 | 15,8 | 31,6 | 36,8 | 15,8 | 47,4 | 35,3 | 29,4 | 35,3 | 77,8 | 5,6 | 16,6 | 60,0 | 5,0 | 35,0 |
| Maapar. I jaosk. (61) | 37,5 | 12,5 | 50,0 | 43,1 | 19,0 | 37,9 | 40,0 | 19,3 | 40,3 | 59,3 | 6,8 | 33,9 | 65,2 | 3,5 | 33,3 |
| Maapar. II jaosk. (76) | 35,3 | 10,3 | 54,4 | 52,2 | 10,5 | 37,3 | 31,3 | 4,5 | 64,2 | 53,0 | 12,1 | 34,9 | 47,1 | 11,4 | 41,4 |
| Maapar. III jaosk. (79) | 18,9 | 40,5 | 40,6 | 27,8 | 22,2 | 50,0 | 17,3 | 28,0 | 54,7 | 27,4 | 34,2 | 38,4 | 30,3 | 28,9 | 40,8 |
| Maapar. IV jaosk. (37) | 38,2 | 14,7 | 47,1 | 40,0 | 20,0 | 40,0 | 42,9 | 8,6 | 48,5 | 55,8 | 5,9 | 38,3 | 61,1 | 5,6 | 33,3 |
| Turbatootm. V jaosk. (23) | 30,4 | 34,8 | 34,8 | 33,3 | 33,3 | 33,4 | 31,8 | 9,1 | 59,1 | 56,5 | 17,4 | 26,1 | 77,3 | 4,5 | 18,2 |
| Turbatootm. VI jaosk. (26) | 40,0 | 32,0 | 28,0 | 30,8 | 26,9 | 42,3 | 33,3 | 20,8 | 45,9 | 53,8 | 3,9 | 42,3 | 36,0 | 12,0 | 52,0 |
| Kaubandus (48) | 18,2 | 40,9 | 40,9 | 39,1 | 28,3 | 32,6 | 27,7 | 27,7 | 44,6 | 52,3 | 11,4 | 36,3 | 64,6 | 4,2 | 31,2 |
| Automajand (83) | 25,3 | 13,9 | 60,8 | 41,2 | 13,8 | 45,0 | 26,2 | 17,5 | 56,3 | 35,0 | 11,2 | 53,8 | 70,0 | 2,4 | 26,9 |
| Remonditseh (34) | 40,6 | 21,9 | 37,5 | 58,8 | 20,6 | 20,6 | 33,3 | 24,2 | 42,5 | 47,1 | 23,5 | 29,4 | 31,5 | 27,3 | 21,2 |
| Töök. tsent, remonditseh (21) | 33,3 | 28,6 | 38,1 | 57,1 | 23,8 | 19,1 | 42,9 | 23,8 | 33,3 | 52,4 | 14,3 | 33,3 | 61,9 | 9,5 | 28,6 |
| Farmide meh ja elektrif. | 31,7 | 9,8 | 58,5 | 36,6 | 19,5 | 43,9 | 26,8 | 9,8 | 63,4 | 75,0 | 5,0 | 20,0 | 75,6 | 4,9 | 19,5 |
| Ehitus ja kapremont. | 40,9 | 9,1 | 50,0 | 35,6 | 24,4 | 40,0 | 45,5 | 13,6 | 40,9 | 44,4 | 17,8 | 37,8 | 62,2 | 8,9 | 28,9 |
| Maj. ja elamukom. | 30,0 | 20,0 | 50,0 | 38,1 | 38,1 | 23,8 | 35,0 | 20,0 | 45,0 | 55,0 | 20,0 | 25,0 | 38,1 | 9,5 | 52,4 |
| Mujal | 19,0 | 14,3 | 66,7 | 47,6 | 9,5 | 42,9 | 22,8 | 4,8 | 71,4 | 84,2 | 0 | 15,8 | 66,7 | 4,8 | 28,5 |
| Alla 18 ja 18 aastased | 25,0 | 25,0 | 50,0 | 0 | 50,0 | 50,0 | 14,3 | 42,9 | 42,8 | 42,8 | 14,3 | 42,9 | 12,5 | 25,0 | 62,5 |
| 19-20 aastased | 25,0 | 16,7 | 58,3 | 46,2 | 7,7 | 46,1 | 23,1 | 15,4 | 61,5 | 46,1 | 0 | 53,9 | 46,2 | 0 | 53,8 |
| 21-22 aastased | 28,9 | 26,7 | 44,4 | 37,8 | 24,4 | 37,8 | 20,0 | 20,0 | 60,0 | 48,9 | 17,8 | 33,3 | 65,2 | 4,4 | 30,4 |
| 13-14 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23-24 aastased | 26,5 | 26,5 | 47,0 | 36,1 | 30,6 | 33,3 | 28,6 | 28,6 | 42,8 | 25,0 | 25,0 | 50,0 | 47,1 | 8,8 | 44,1 |
| 25-30 aastased | 34,8 | 20,5 | 44,6 | 31,6 | 25,4 | 43,0 | 26,8 | 22,3 | 50,9 | 43,6 | 15,4 | 50,0 | 56,5 | 9,6 | 33,9 |
| 31-35 aastased | 31,5 | 25,9 | 42,6 | 48,8 | 18,1 | 33,1 | 25,4 | 17,5 | 57,1 | 50,0 | 17,5 | 32,5 | 56,6 | 17,1 | 26,3 |
| 36-40 aastased | 29,7 | 14,3 | 56,0 | 33,3 | 25,3 | 41,4 | 40,9 | 13,6 | 45,5 | 55,1 | 9,0 | 35,9 | 50,6 | 12,5 | 37,1 |
| üle 40 aastased | 30,2 | 18,9 | 50,9 | 48,9 | 13,9 | 37,2 | 37,6 | 11,1 | 51,3 | 57,3 | 11,8 | 30,9 | 61,4 | 8,2 | 30,4 |

semat hinnangut om vahetanud kohad.

Erinevate vanusegruppide liikmete protsentuaalsete negatiivsete hinnangute summade alusel leiame, et negatiivsetest hinnangutest kuulub patim koht juhi omadusele, mis rõhutab tema ametialast üleolekut. Sellele negatiivsele hinnangule järgneb juhi omadus huvi puudumisest alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal.

Seega koondise töötajate poolt peetakse nii juhi omaduste ja iseloomujoonte kui ka oma vahetu juhi omaduste ja iseloomujoonte juures tähtsaks rida nõudeid, millistele juht peaks vastama. Koondises on kõige kõrgemale seatud juhi allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt. Samal ajal juhi omadused, mis on otseselt seotud juhi funktsiooni täitmisega, on tagaplaanil.

Sotsiaalse planeerimise seisukohalt on oluline teada, et kui juhid ei tunne huvi paljude alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal ja kui nad näevad töötajas ainult töötegitjat, siis on selge, et see keskkond ei ole selline, kus kujuneb isiksus. Siin ei olla huvitatud isiksuse iseloomujoonte ja omaduste süvendamisest või muutmisest ning tema eluprobleemidest. Inimene tahab olla hinnatud mitte ainult tööalaste võimete, vaid ka isiksuse omaduste poolest. Kollektiivis on vaja jõuda selleni, et iga tööline leiaks oma võimete ja omaduste alusel teatud positsiooni kaaslaste hulgas. See peab toimuma ühiste ettevõtmiste käigus.

Kokkuvõttes võime öelda, et koondise töötajad hindavad juhtkonna poolt juhtimise funktsiooni täitmist võrdlemisi tagasihoidlikult. Seevastu juhti kui töötajat iseloomustatakse

positiivsemalt. Viimane kehtib ka juhtide suhtlemisoskuse kohta. Üldiselt ilmnes, et tegelikud juhid on erinevad võrreldes sellega, millistena töötajad neid sooviksid näha.