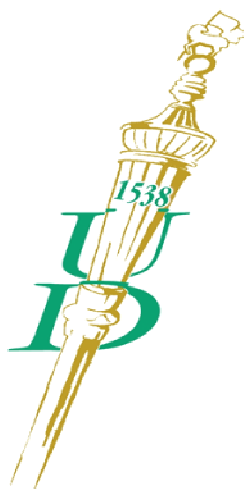


Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

**A MUNKAVÉDELEM BIZTONSÁGI KULTÚRÁJÁNAK
VIZSGÁLATA HAJDÚ- BIHAR MEGYE
MEZŐGAZDASÁGI SZERVEZETEIBEN**

Terjék László

Témavezető:
Dr. Dienesné Dr. Kovács Erzsébet
egyetemi docens
munkavédelmi szakmérnök



DEBRECENI EGYETEM
Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok
Doktori Iskola

Debrecen, 2010

1. A KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI

Napjaink változó világában sok tényező van, ami befolyásolhatja a munka eredményét, hatékonyságát, versenyképességét, és biztonságát. Számos történeti tény bizonyítja, hogy ezeknek a termelési vég és folyamat céloknak a prioritási viszonyai időben és térben folyamatosan változnak. Általános alapelv, hogy a vállalkozások célja mindig a jövedelem elérése, és ebben a viszonylatban a vállalkozót, az egyéb prioritások mellett, mindig az összes jövedelem érdekli (PFAU 2002). Annak érdekében, hogy a vállalkozás elérje folyamat és eredmény céljait, erőforrásokat kell mozgósítania, befektetnie. Ezek közül az erőforrások közül mára igen felértékelődött az egyik klasszikus erőforrás az ember. Napjaink gazdálkodásának körülményeire jellemzően az emberre, egyre nagyobb értékű egyéb erőforráshányad jut a termelés folyamatában. Ez a jelenség az emberi munkának nagyságrendekkel megemeli a felelősségét, és értékét. A hazai viszonylatban elismert kutatói műhelyek jeles képviselői – BERDE (1999), GYÖKÉR (1999), KŐVÁRI (1995), BAKACSI et al. (2000), TÓTHNÉ (2000) – is mindannyian azt vallják, hogy az üzleti siker és a versenyképesség fenntartásában az emberi erőforrások, úgymint a tudás, a képességek és a viselkedésmód, a hosszú távú versenyképesség kulcsfontosságú feltételei. A szerzők abban is megegyezően vélekednek, hogy az erőforrásokkal kapcsolatos emberi tényezők a szervezeti kultúra közegében egzisztálnak.

A munkáltató szemszögéből nézve egyre nagyobb kockázatot jelent egy rosszul motivált, a biztonsághoz való helytelen hozzáállású alkalmazott, aki igen nagy értékű eszközökkel dolgozik. Ezért igen időszerűvé és fontossá vált a munkavédelem vizsgálata a gazdaság minden területén (DIENESNÉ et al. 2007).

Magyarország, mint az Európai Unió tagállama, a csatlakozás felkészülési időszakában jelentős átalakulásokon ment át. A különböző termelő szférákban magas színvonalú minőségi követelményeknek tett eleget. Ezekben a változtatásokban a munkavédelem szabályozási rendszere igen nagy lépéseket tett előre.

Mostanra azt mondhatjuk, hogy Európának az egyik legmodernebb munkavédelmi szabályozási rendszerével rendelkezünk. A problémák nem is ezen a területen jelentkeznek.

PhD értekezésem témája, a munkavédelem biztonsági kultúrájának vizsgálata, egy szűkebb területen Hajdú-Bihar megye mezőgazdasági vállalkozásainak felmérésében valósult meg. Doktori kutatásomban, fő célkitűzésként, szükségesnek tartottam a munkavédelmi biztonsági kultúra vizsgálatán belül azokat a tényezőket is vizsgálni,

melyek jelentős befolyással vannak a munkavédelmi szakemberek és szervezeti vezetők munkájára. Ezért szükséges, hogy a vizsgálati eredmények leginkább és elsősorban a biztonságmenedzsment területén dolgozó szakemberek és a szervezeti vezetők munkájának fejlesztésére, hatékonyabbá tételére irányuljanak.

Célkitűzések:

- olyan komplex kutatási módszer kidolgozása, mely alkalmas a munkavédelem státuszbeli helyzetének, a biztonsági kultúra dimenzióinak - és a biztonsági légkör állapotának – felmérésére a mezőgazdasági szervezetekben,
- szekunder kutatási adatok statisztikai elemzésével összefüggések feltárása a magyar mezőgazdaság országos munkavédelmi helyzetéről,
- a vizsgálat mintavételi egységeinek munkavédelmi szempontú objektív, primer adatokon alapuló felmérése,
- a munkavédelmi biztonsági kultúrára ható tárgyi tényezők objektív felmérése,
- a biztonsági kultúrához és légkörhöz tartozó emberi tényezők tekintetében, primer adatok alapján, mind a vezetői, mind a dolgozói oldalról megvizsgálni a munkabiztonsághoz fűződő orientáltságokat, (értékeket és attitűdöket, véleményeket, állásfoglalásokat),
- a konkrét primer kutatásokra alapozva, feltárni a mezőgazdasági szervezeteknek a munkavédelmi biztonsági kultúrához kapcsolódó releváns munkavédelmi problémáit,
- feltárni a kutatási mintában vizsgált szervezeti szereplőknek a munkavédelmi biztonsági kultúrához kapcsolódó orientáltságát, és azok általánosan jellemző összefüggéseit,
- olyan következtetések levonása és megfogalmazása, amelyek hozzájárulhatnak a biztonsági kultúra pontosabb leírásához, a munkavédelem helyes működtetésének jobb és hatékonyabb menedzseléséhez.

2. ELŐZMÉNYEK ÉS AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

Kutatásaimat a Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézete jogelődjének a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vezetési és Munkatudományi Tanszéke által 1994-ben összeállított, a „Vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata” c. kutatási programja keretében végeztem. Ebbe a moduláris rendszerbe illeszkedik bele a biztonságmenedzsment egysége, ami tartalmazza mindazokat az emberi erőforrás kutatásokhoz tartozó dimenziókat, melyek közvetlenül, vagy közvetve kapcsolódnak a munka- és egészségvédelemhez, illetve a munkabiztonság és a biztonsági kultúra egyéb aspektusaihoz (1. táblázat).

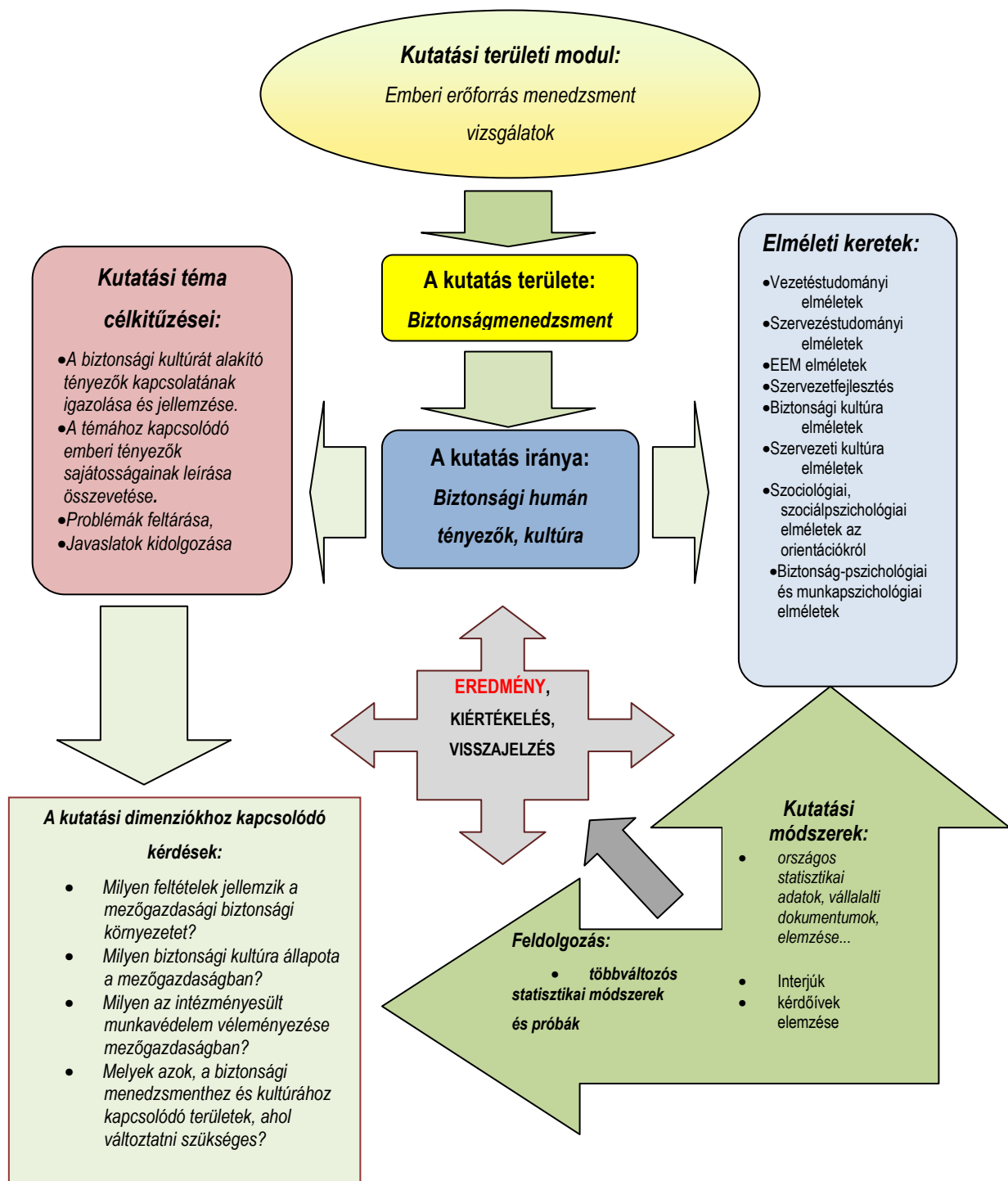
1. táblázat: A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban kutatási program felépítése

Programvezető: Dr. Berde Csaba

1. Szervezetmenedzsment vizsgálatok Témavezető: Dr. Berde Csaba	2. Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok Témavezető: Dienesné Dr. Kovács Erzsébet	3. Folyamatmenedzsment vizsgálatok Témavezető: Dr. Pakurár Miklós
1.1. Szervezeti formák és a vezetési feladatok Dr. (Bilanics Ágnes)	2.1. Motiváció (Dr. Juhász Csilla)	3.1. Tervezés, mint vezetői tevékenység
1.2. Szervezetfejlesztés (Szabados Krisztián)	2.2. Konfliktusmenedzsment	3.2. Döntés (Dr. Felföldi János)
1.3. Szervezeti kommunikáció (Dr. Dajnoki Krisztina)	2.3. Emberi erőforrás tervezés, szervezés (Dr. Tóth Anikó)	3.3. Döntésvégrehajtás, rendelkezés
1.3. Információmenedzsment	2.4. Munkaerő kiválasztás (Dr. Balla Gyula)	3.4. Szervezés (Dr. Vántus András)
1.5. Szervezeti kultúra (Dr. Szilágyi Barnabás)	2.5. Kompetenciavizsgálatok (Dr. Barta Ágnes)	3.5. Logisztikai menedzsment (Villányi Réka)
1.6. Csoportmenedzsment Dr. (Szabados György)	2.6. Teljesítménymenedzsment (Gergely Éva)	3.6. Ellenőrzés (Dr. Szima Mária)
1.7. Vezetés struktúra és hierarchia vizsgálata	2.7. Emberi erőforrás fejlesztés (Dr. Piros Márta)	3.7. Minőségmenedzsment (Dr. Gályász József)
1.8. Változásmenedzsment (Dr. Kerékjártó Gábor)	2.8. Karriermenedzsment	3.8. Időgazdálkodás (Dr. Bácsné Bába Éva)
	2.9. Biztonságmenedzsment (Terjék László)	

Forrás: BERDE, 2006.

Disszertációm kutatásának áttekintő modelljét a 1. ábra mutatja be, ebben felvázolom a kutatási irányvonal beleilleszkedését a kutatási programba, valamint a kutatási téma céljának eléréséhez szükséges feltételrendszer kapcsolatát.



1. ábra: A disszertáció kutatásának áttekintő modellje.

Forrás: saját szerkesztés 2006-2009

Kutatási témakörömhöz igazodóan elsők között az országos szekunder statisztikai adatokat elemeztem, majd vállalati dokumentumokat, baleseti jegyzőkönyveket

vizsgáltam, interjúk, kérdőívek segítségével feltártam és jellemeztem a biztonsági kultúrához kapcsolódó és azt alkotó dimenziókat.

A kutatással kapcsolatos szempontokat, és dimenziókat három kérdőívben dolgoztam fel. Egy általános, a vizsgálat tárgyát, a szervezetet azonosító és a munkakörnyezetet objektívan is jellemző kérdőív, egy vezetői kérdőív, és egy dolgozói kérdőív.

A kérdőívek a szakmai profilhoz illeszkedő módszertani összetevőit CSEH - SZOMBATI – FERGE (1971), BABBIE (1998), HEWSTONE ET AL. (1999), TRIANDIS (1999), SEGALL ET AL. (1999), SHWARTZ (1999) MALHOTRA, (2005) ajánlásai alapján saját összeállítással szerkesztettem meg.

Az általános kérdőív kialakításában a szempontként vettem figyelembe a SZENDRŐ és SZÍJJÁRTÓ (1979) által kidolgozott objektív munkahely-szervezettséget vizsgáló módszert, melynek fő elemei jól tudják jellemezni a vizsgált vállalkozások munkahelyre, technikai ellátottságra és munkaerőre vonatkozó adottságait. A biztonsági kultúrát alkotó dimenziók megjelenítését, az *általános kérdőívben* 72 itemmel, a *vezetői kérdőívben* 22 kérdést 178 itemmel, a *dolgozói kérdőívben* 26 kérdést, mintegy 171 itemmel zárt formában fogalmaztam meg. Ezek az itemek zömében azokat az *indikátor fogalmakat* és kijelentéseket tartalmazták, melyek a fentiekben említett és felsorolt dimenziókat reprezentálják. A kérdésekben szereplő dimenzió-tényezők kvantifikálására és értékelésére a tudományos vizsgálatokban széles körben alkalmazott, hét fokozatú (-3-tól +3-ig terjedő) Likert-típusú skálát alkalmaztam. A vizsgált 18 szervezetben 1384 alkalmazott dolgozott ebből 1220 fő fizikai munkakörű dolgozó és 164 fő vezető tevékenykedett. E mintavételi egységből a kérdőíves megkérdezéssel a fizikai dolgozók 37,70%-át 460 főt, a vezetők 56,09 %-át 92 főt kérdeztem meg.

Az adatfeldolgozásra és értékelésre felhasznált statisztikai módszerek:

Az adatelemzésre többfajta statisztikai módszert alkalmaztam. Magának az adatoknak a feldolgozása SPSS statisztikai szoftver támogatásával történt. Az objektív vizsgálati adatok és az általános kérdőív adatainak elemzésére leíró statisztikai módszereket, megoszlási és gyakorisági, valamint átlagszámításokat végeztem, azok összefüggéseinek kimutatására varianciaanalízist ezen belül Pearson-féle korreláció vizsgálatot és szignifikancia vizsgálatokat végeztem. Az eredményeket ábrákban és táblázatokban szemléltettem.

A kérdőíves vizsgálatokban szereplő dimenzió-tényezők értékelésére, a tudományos vizsgálatokban széles körben alkalmazott, hét fokozatú Likert-típusú skálát

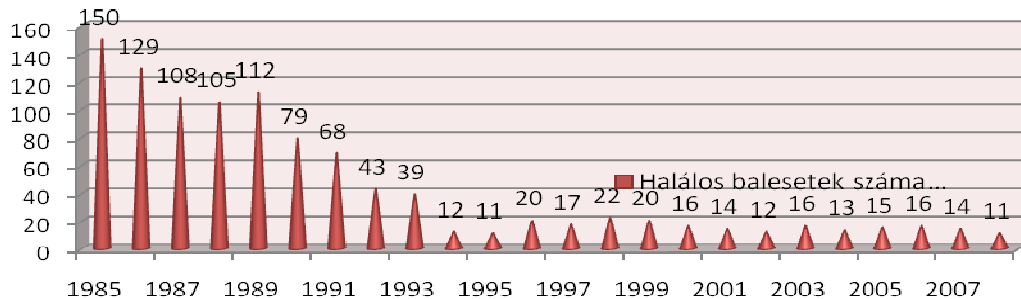
alkalmaztam. A kapott skálaértékekből a vizsgálati itemek, valamint a dimenzió jellemzésére összevont átlagokat és indexeket képeztem.

A vezetői és dolgozó kérdőívekben az interjúalany azonosító adatokból olyan alapváltozókat hoztam létre, melyek alkalmasak csoportképzésre és ezzel összehasonlító és leíró elemzésekre. Így csoportképző ismérv volt az interjúalany neme, kora, iskolai végzettsége, beosztása, munkatapasztalata és munkabalesetben való érintettsége. Az adatok feldolgozása során a leíró statisztikákon kívül, hipotézis vizsgálatokat, a különböző alapváltozókhoz kapcsolódó adatok összehasonlítására legalkalmasabbnak tartott egy-szemponos független mintás varianciaanalízist és ezzel összefüggő szignifikancia vizsgálatokat, valamint statisztikai (t- és F-) próbákat alkalmaztam.

A nem parametrikus próbák közül Mann-Whitney és a Kruskal-Wallis próbákat alkalmaztam. A vizsgálatokkal az volt a célom, hogy a különböző alapváltozók mentén kialakított csoportok válaszaiban feltárjam a fellelhető szignifikáns különbségeket. Megvizsgáltam a vezetőket és beosztott dolgozókat a nemek, kor, iskolai végzettség, beosztás, munkatapasztalat és munkabalesetben való érintettség alapváltozók fellelhető szignifikáns különbségeit. Összehasonlításokat végeztem a kérdőívek azonos kérdéseire adott vezetői és dolgozói válaszok között, annak érdekében, hogy feltárjam, hogy vannak-e szignifikáns különbségek a vezetők és beosztott dolgozók munkavédelmi attitűdjei, értékrendi elemei, és megelégedettségi orientáltságai között.

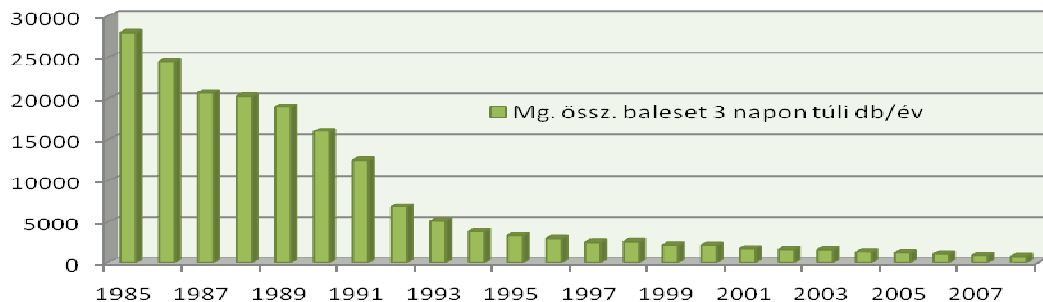
3. AZ ÉRTEKEZÉS FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

Az országos mezőgazdasági munkaerő változási és munkavédelmi statisztikai szekunder adatok újszerű szempontú vizsgálatával rámutattam az ágazat munkabiztonsági helyzetének a múltban gyökerező kontinuitására.



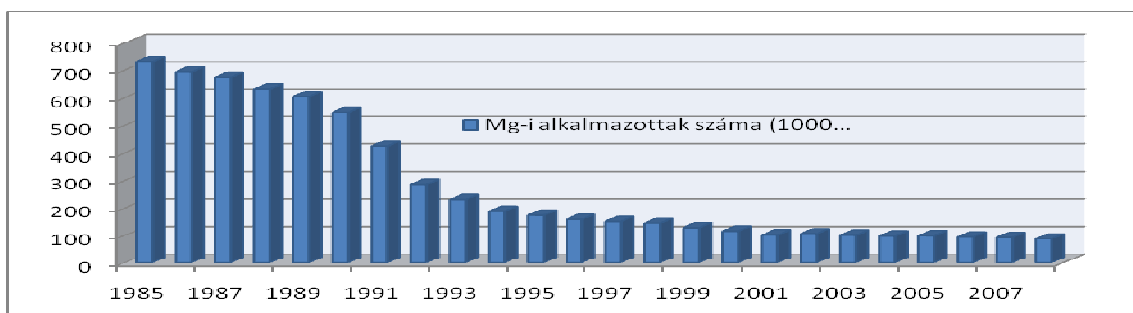
2. ábra: A mezőgazdaságban bekövetkezett halálos balesetek alakulása 1985-2008 között (db/év)

Forrás: KSH (1985- 1991) és OMMF (1992 - 2008) adatok alapján saját szerkesztés.



3. ábra: A mezőgazdaságban bejelentett összes munkabalesetek alakulása 1985-2008-ig

Forrás: KSH (1985- 1991) és OMMF (1992 - 2008) adatok, saját szerkesztés



4. ábra: A mezőgazdasági alkalmazottak számának alakulása 1985-2008 között (ezer fő)

Forrás: KSH 1985 és 2008 közötti évkönyvek adatai alapján saját szerkesztés

Pearson-féle korrelációs vizsgálatot elvégezve, 99,9%-os megbízhatósági szinten, szignifikáns összefüggés tapasztalható a három adatsor között (2. 3. 4. ábrák). A halálos munkabalesetek alakulása (2. ábra) a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulása (4.

ábra) között 0,983 korrelációs értéket kaptam. E mutatóhoz hasonlóan a mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása és az összes munkabalesetek alakulása (3. ábra), valamint a halálos munkabalesetek alakulása és az összes munkabalesetek alakulása között egyaránt 0,993 korrelációs érték lett a jellemző (2. táblázat).

2. táblázat: **Mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának Pearson-féle korrelációs vizsgálati eredményei**

Változók		Mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása, 1985-2008	Halálos munkabalesetek alakulása mezőgazdaságban, 1985-2008	Összes munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985--2008
Mezőgazdasági alkalmazottak létszámának alakulása, 1985-2008	Pearson Correlation	1	0,983(**)	0,993(**)
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	24	24	24
Halálos munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985-2008	Pearson Correlation	0,983(**)	1	0,993(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	24	24	24
Összes munkabalesetek alakulása a mezőgazdaságban, 1985--2008	Pearson Correlation	0,993(**)	0,993(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	24	24	24

Forrás: KSH 1985 és 2008 és OMMF (1992 - 2008) közötti évkönyvek, jelentések adatai alapján saját feldolgozás 2009, ** A korreláció szignifikáns 0.01 szinten (2-tailed).

Ebben a kontextusban a mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának Pearson-féle korrelációs vizsgálatai alapján bizonyítottam, hogy a baleseti statisztikák – látszólagos – javulását egyértelműen az ágazatban dolgozók létszámcsökkenése okozta, a mezőgazdaság napjainkban is ugyanolyan kockázatos ágazat, mint 24 évvel ezelőtt volt. A munkahelyi szervezetek biztonsági kultúrájára számos tényező hat. A biztonsági kultúra operacionalizálásával kapcsolatban meghatároztam egy olyan dimenzió együttest, ami alkalmas a mezőgazdasági szervezeti munkabiztonsággal kapcsolatos biztonsági kultúra megragadására és jellemzésére. Annak érdekében, hogy a dimenziók összefüggéseit és kapcsolatát érzékeltetni lehessen, alkottam egy *Munkavédelmi Biztonsági Kultúra Dimenziómodellt* (5. ábra). Ez a *Biztonsági Kultúra*

Dimenziómodell ábrázolja az összefüggéseket a ható tényezők között, melyek közvetlen, vagy közvetett befolyással vannak a mezőgazdasági szervezeti munkavédelmi biztonsági kultúrára.



5. ábra: A mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje

Forrás: saját szerkesztés 2009

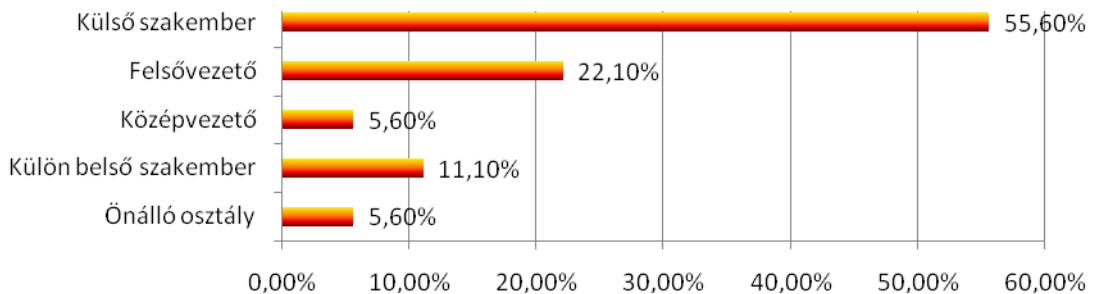
A biztonsági kultúrára ható tárgyi tényezőkhöz kapcsolódóan megvizsgáltam a szervezetek infrastruktúráját, valamint a gépi eszközrendszerének állapotát is, melynek során az alábbi eredményt kaptam: A vizsgált szervezetek növénytermesztési ágazataiban a gépek átlagos életkora 5-12 év között van, de vannak 17, sőt 35 éves gépek is. Így jellemzőként elmondható, a növénytermesztési ágazat gépjárműüzemeltetéséről, hogy együtt van jelen a termelésben a régi és a teljesen új gépi technológia. Ez a

helyzet egy igen erőteljes és kockázatában is jelentős kihívást eredményez a mindenkori gépkezelők és üzemeltetők részére.

A vizsgált szervezetek gépesítés-üzemeltetéséért felelős szakembereinek saját karbantartásukkal kapcsolatos véleményük szerint a vezetők a műhelyek eredményesebb működésének akadályát leginkább azok szerszámellátottságában, felszereltségében és eszközellátottságában látják.

A vállalati dokumentumokat átvizsgálva megállapítható, hogy a vizsgálatban résztvevő szervezeteknél 61%-ban külső szakember végzi a munkavédelmi összevont feladatok ellátását.

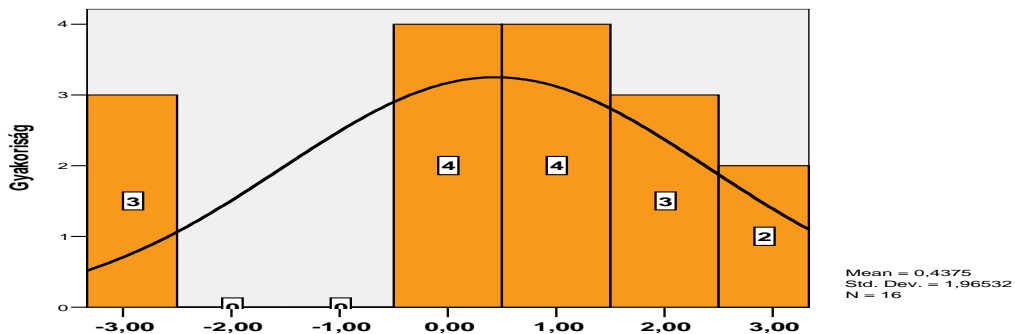
A munkavédelmi oktatási feladatokat ellátó szakemberek szervezeti státusz szerinti megoszlását az 6. ábra szemlélteti.



6. ábra: A munkavédelmi oktatási feladatok ellátásának státusz szerinti megoszlása a szervezetek között

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A kockázatértékeléssel kapcsolatban megállapítható volt, hogy vizsgált szervezetek mindegyike rendelkezett ezzel a dokumentummal.



7. ábra: A kockázatértékelés költsége milyen mértékű volt, a hasznához képest?

Felső vezetői megítélés (-3 egyáltalán nem érte meg... +3 nagyon megérte)

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Mivel ezt a dokumentumot két esetben készítette el belső szakember. Ezért az általános kérdőívben szükségesnek tartottam felmérni a döntő többségében külső szakember által végzett kockázatértékelés költség-haszon viszonyainak a megítélését. Ennek eredményeként a felső vezetők megítélését a 7. ábra szemlélteti. A vezetők 18,8% -a úgy nyilatkozott, hogy a dokumentum és procedúra által nyújtott haszon egyáltalán nem érte meg annak költségeit. Teljes mértékben csak 12,5%-a véleményezte hasznos dokumentumnak a kockázatértékelést. *Összességében azonban átlagos hasznossággal bírónak ítélték meg véleményükben a szervezeti felsővezetők a kockázatértékelési szervezeti dokumentumaikat.*

Felmérve a munkavédelmi feladatokkal megbízott szakemberek végzettségi szintjeit megállapítható volt, hogy 44,5%-ban felső 44,4%-ban közép és 11,1%-ban alacsony végzettséggel rendelkeztek. Az elsődleges mintavételi egységeknél archivált baleseti jegyzőkönyvek elemzési adatai alapján megállapítottam és rávilágítottam arra, hogy a munkabalesetek döntő hányada visszavezethető emberi tényezőkre, melyek segítettek érvényre jutni a kockázatoknak és így a balesetek bekövetkeztét. A munkaeszközök használata és a munkavégzés és munkakörnyezet veszélyforrás-csoportjai döntő arányt képviselnek a balesetek megoszlásában.

A baleseti jegyzőkönyvek adatai alapján továbbá megállapítottam, hogy a balesetet szenvedett dolgozó többnyire nem szakítja meg munkáját, sőt a 3 napot nem meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetek esetében nem is tekinti saját sérülését munkabalesetnek. *A munkahelyi baleseteknél és sérüléseknél megjelenő ilyenfajta dolgozói attitűd és viselkedés feltétlenül jellemezhető a biztonsági kultúrával - ezen belül a nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalással - kapcsolatos viselkedési szokásokat. Így jobban megérthető a 3 napot nem meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetek viszonylag alacsony száma.*

A biztonsági kultúra vizsgálati dimenzióinak főbb összehasonlító elemzési eredményei

A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélésében (3. táblázat) – a vizsgálatok szerint – a vezetők a leginkább ható tényezőknek a vezető döntési, ellenőrzési, utasítási hibákat tartják. Jelentős tényezőnek tekintik még a kommunikáció zavarát és a rendelkezési vezetői feladat operatív szintű megvalósításának hibáját a rossz feladatkiadást.

A vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a különböző vezetői szintek képviselői – a munkabiztonsággal kapcsolatban – a vezetési hibák azon tényezőinek tulajdonítanak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezető szintjükön és gyakorlatukban kifejezett kompetenciájuk van.

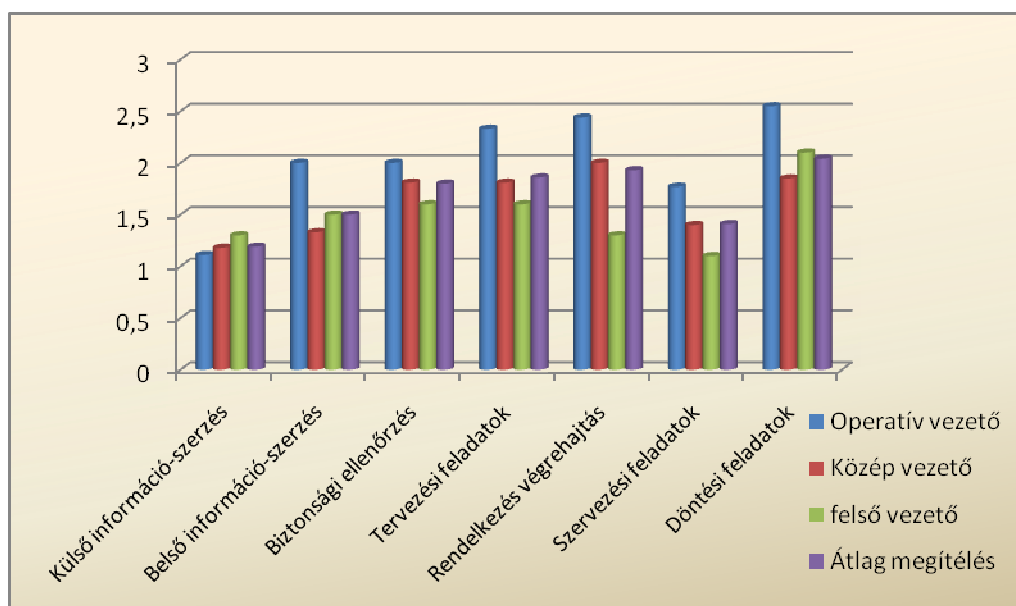
3. táblázat: A vezetési hibák munkabiztonságra gyakorolt hatásának megítélése vezetői szintenként

Vezetői hibaváltozók	Munkahelyi beosztása.			Kruskal -Wallis Test Sznignifi kancia
	operatív vezető (átlagpont)	közép vezető (átlagpont)	felső vezető (átlagpont)	
1.A hatáskörök, felelőségek tisztázatlansága a vezetők között	+1,56	+1,07	+1,00	0,236
2.Rossz döntés	+1,78	+1,48	+1,60	0,376
3.Téves utasítás	+1,89	+1,33	+1,10	0,017
4.Rossz munkarend kialakítás	+1,44	+1,00	+1,00	0,068
5.Rossz feladatkiadás, túl nehéz, vagy túl bonyolult, nem a szakterülethez illeszkedő munka	+2,11	+1,11	+1,10	0,001
6.A napi norma rossz meghatározása	+1,78	+1,11	+1,00	0,011
7.Rossz vezetői stílus	+1,89	+0,93	+1,20	0,007
8.A vezető-beosztott kapcsolat elégtelensége	+1,78	+1,07	+1,20	0,088
9.Kommunikációs zavarok	+1,44	+1,33	+1,10	0,318
10.Ellenőrzési hiányosságok	+1,78	+1,56	+1,20	0,138
Átlag indexpont (-3-tól +3-ig skálán)	+1,74	+1,15	+1,15	-

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

A biztonságmenedzsment-feladatokat hét kérdéskörre osztva jelenítettem meg a kérdőívben. Így azokat felosztottam munkavédelmi szempontú, tervezés, szervezés, döntés, végrehajtás és ellenőrzés kérdéskörökre, valamint a biztonságmenedzsment-feladatokat támogató munkavédelmi információforrásokra, a vállalaton belüli és kívüli információszerzés forrásaira. A vezetői feladatokhoz kapcsolódó biztonságmenedzsment-feladatok fontosságának általános és vezetői szintenkénti

megítélését a 8. ábra szemlélteti. Az ábrából megállapítható, hogy vezetői szempontból a biztonságmenedzsment-feladatok általánosan pozitív tartományú preferenciával rendelkeznek.



8. ábra: A biztonságmenedzsment-feladatok fontosságának megítélése vezetői szintenként

Forrás: Saját vizsgálatok, 2009

Az általános vezetői megítélés preferencia rangsorában a döntési feladatok vannak az első helyen, majd ezt követi a rendelkezés és végrehajtás vezetői feladatcsoport. A legkevésbé preferált feladat a vállalaton kívüli, munkavédelmi célzatú információszerzés és a munkavédelem irányultságú szervezési feladatok. A 8. ábrából az is megállapítható, hogy leginkább az operatív vezetői szinten értékelődnek relatívan magasra a munkavédelmi feladatok. Ebből arra lehet következtetni, hogy az operatív biztonságmenedzsment-feladatok leginkább az alsó vezetői szintekre delegálódtak.

A biztonságmenedzsment-feladatok között kialakult sorrendiség relevanciája 95,9%-os valószínűséggel leginkább a vállalaton belüli munkavédelmi utasítások, rendelkezések végrehajtásánál és a munkavédelmi döntési feladatoknál figyelhető meg, miszerint az operatív vezetői szint érdekelt leginkább a végrehajtásban, és döntésben is, majd onnan csökkenő mértékben a közép és a felső vezető. Ez jellemzi, a biztonságmenedzsment-feladatok megoszlásával kapcsolatban, azt a tényleges helyzetet,

hogy ezekkel a feladatokkal, gyakorlati vonatkozásban, a vezetők közül leginkább az operatív vezetők találkoznak.

Ennek tükrében értelmezhető, hogy az operatív vezetők saját munkájukban miért értékelik, az átlagtól magasabb szinten, fontosabbnak a biztonságmenedzsment-feladatokat, ebbe bele értve a döntési feladatokat is.

A biztonsági kultúrára ható tényezők vezetői és dolgozói megítélését tekintve a legnagyobb értékű befolyásoló tényezőnek a technológiai korszerűséget ítélték, majd ezt követi a vállalati állásfoglalás és értékrend. Ezek az eredmények, az előzőekkel összhangban és a biztonsági kultúrával kapcsolatban egy nagyon sarkalatos „műszaki gondolkodásmódot” tükröznek az egész vizsgált populációra kiterjedően.

A korcsoportok vizsgálatánál megállapítható az a tendencia, miszerint az iskolai végzettség biztonsági kultúraalakító hatásának megítélése a korról haladva egyre erősebb. Hasonló szignifikáns tendencia állapítható meg a szervezeti hagyományoknak a megítélésében a korcsoportok között.

Az attitűdvizsgálatok eredményei alapján megállapítható és igazolható, hogy mind a vezetők, mind a dolgozók erős pozitív attitűddel rendelkeznek a vizsgált tényezőkkel kapcsolatban. A vezetők relatívan nagyobb attitűd skálaértékeket rendeltek a vizsgálatban szereplő 25 pozitív irányú biztonságot befolyásoló attitűdtényezőkhöz, mint a beosztott dolgozók. Szignifikánsan eltérő attitűdök leginkább a szervezeti szociális pozícióból, rálátásból, felelősségből, a munkakörnyezettel való kapcsolat jellegéből fakadóan a munkaszervezés csoportdinamikai és tevékenység-szabályozási tényezőinél, valamint a műszaki biztonsági állapothoz fűződő viszonyulásban volt bizonyítható.

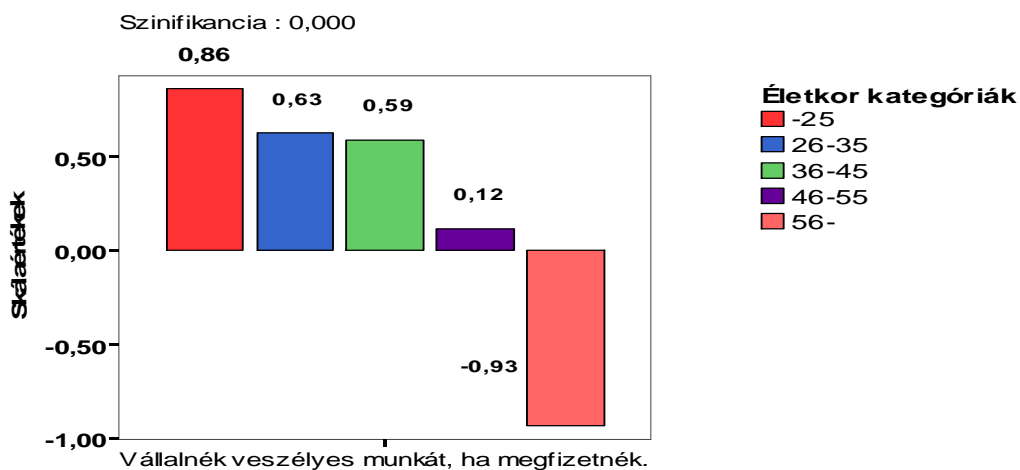
A dolgozók kockázatvállalási attitűdjeit külön felmérve az 4. táblázat mutatja az analíziseredményeket. A táblázatban a kockázatvállalási attitűdváltozók az attitűdértékek csökkenő sorrendjébe állítva láthatók. A táblázatból kitűnik, hogy az 1. és 2. „nagyobb kockázat nagyobb fizetségért” attitűdváltozók a legerősebbek, így e két attitűdváltozó preferenciájának értelmében a *kockázat elvállalása leginkább a várható nyereségtől, illetve az érte fizetett díj mennyiségétől függ. A dolgozók az általuk gondolt megfelelő fizetés fejében, akár képességeikhez képest bonyolultabb esetleg más szakmai ismereteket igénylő, munkát is elvállalnának. Ami eleve jelentős munkabiztonsági kockázati tényezőt von maga után.*

4. táblázat: A dolgozók kockázatvállalási attitűdjeinek erőssége a változókhoz kapcsolódó értékek csökkenő sorrendjében

Kockázatvállalási attitűdváltozók	Átlag pont	Átlag-eltérés
1. Vállalnék én a képeztésemhez képest bonyolultabb munkát, ha megfizetnék.	+ 0,74	1,746
2. Vállalnék veszélyes munkát, ha megfizetnék.	+ 0,41	1,857
3. A főnököt nem utasítom vissza, ha kellene, akkor sem.	- 0,66	1,857
4. Ha főnök azt mondja, "veszélyes munka ugyanannyi pénzért" elvállalom.	- 0,71	1,634
5. Dolgoznék akár elavult, nem biztosan működő gépekkel, szerszámokkal is.	- 0,77	1,799
6. A veszély nem számít, ha napi norma a tét.	- 0,78	1,805
7. A munkának nem a biztonságos végrehajtása az elsődleges.	- 1,82	1,450

Forrás: saját vizsgálatok 2009

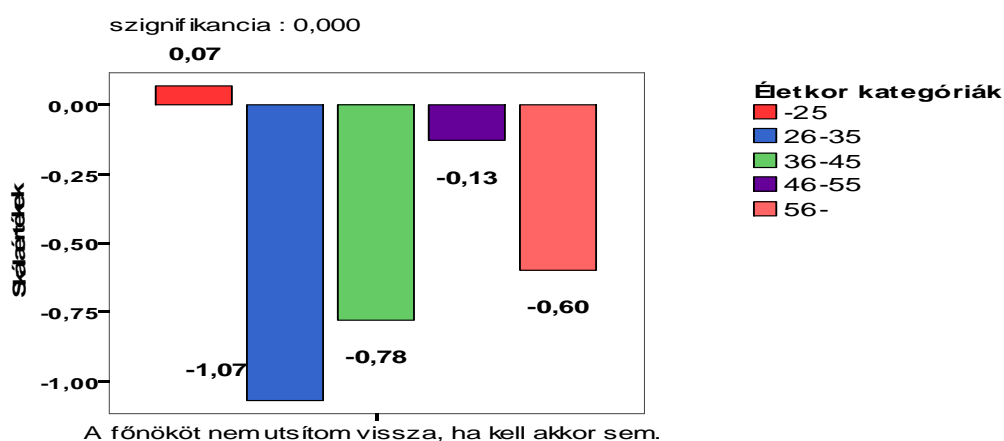
Az elemzésekből megállapítható, hogy a fiatal korosztály kockázatvállaláshoz kötődő attitűdje inkább annak kerülésére irányul, azonban a szervezeti és vezetői elvárásoknak kevésbé tudnak ellenállni, valamint a pénzjutalom nagymértékben motiválja őket a kockázatvállalásra (9. ábra).



9. ábra: A dolgozók kockázatvállalási attitűdje az anyagi motiváció viszonylatában, életkor kategóriák szerinti megoszlásban

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A vezetői tekintélynek az uralkodó hatása, az elvárásokkal szembeni kisebb ellenálló képesség (10. ábra) valamint, a fiatalok élethelyzetéből fakadó, a kockázatvállalásra való könnyű motiválhatóság, csökkenti a számukra felkínált választás szabadsági fokát. Ennek eredményeképpen megállapítható, hogy a dolgozók 25 év alatti korosztálya a legkiszolgáltatottabb a munkahelyek kockázati kihívásaival szemben. Ez az - attitűdváltozók vizsgálata alapján megállapított - kiszolgáltatottság a kor előrehaladtával fokozottan csökkenő tendenciát mutat. A kockázatvállalással kapcsolatban legkonszolidáltabb attitűddel az idős alkalmazottak rendelkeznek.



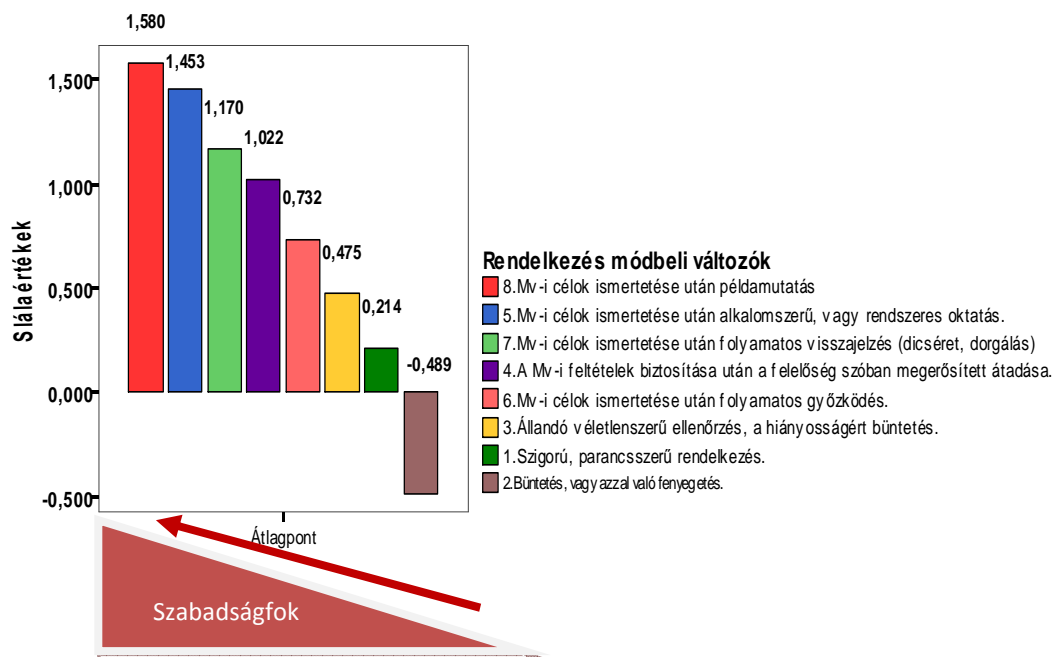
10. ábra: **A vezetői tekintély kockázatvállalásra hajlamosító attitűdhatásának korosztályonkénti megoszlása**
Forrás: saját vizsgálatok 2009

Ők attitűdjükben nem vállalnak veszélyes munkát akkor sem, ha többet fizetnek érte, akkor sem, ha a vezető azt elvárja és akkor sem, ha nem lesz befejezve az aznapi munka.

Megállapítottam, hogy a vizsgált, munkabiztonsággal összefüggő attitűdváltozók - melyek egyértelműen utalnak a funkcionálisan összefüggő szervezeti érték és normarendszernek a *biztonsági kultúra nem hivatalos szervezeti biztonsági állásfoglalásaiban* is megjelenő komponenseire, valamint az ezzel kapcsolatos vezetői és dolgozói szerepelvárásokra, és legitimációkra – a másodlagos mintavételi egységben igen erősek.

Megállapítottam, hogy a vizsgált szervezetekben a munkavédelmi és/vagy biztonsági rendelkezések hatékonyságát, rangsorrendben, azok egyértelműsége, konkrétsága, következetessége adja. A rendelkezés hatékonyságát jelentősen növeli, ha ellenőrzés és a végrehajtó fél egyetértése is párosul hozzá. A rendelkezési módok megítélése vonatkozásában megállapítottam, hogy a megítélés a módozatok egy idealizált

sorrendiségét hozza létre, mind a vezetők, mind a dolgozók körében. Kimutattam és megállapítottam, hogy a véleményekben megjelenő, idealizált sorrend elemei annál nagyobb értéket kapnak, minél jobban növekszik az utasított szabadsága, szabadságfoka az adott speciális interakcióban. A 11. ábrából megállapítható, hogy a vizsgálatban résztvevők a munkavédelmi utasítások módbeli változatainak megítélését az utasítottra vonatkozó szabadságfok emelkedésének erőssége, mentén értékelték.



11.ábra: A rendelkezések hatékonyságának megítélése, csökkenő rangsorrendben

Forrás: saját vizsgálatok 2009

A munkavédelemmel kapcsolatos megelégedettség vizsgálati dimenziójának összehasonlító elemzésével kapcsolatban (5. táblázat) megállapítottam, hogy a másodlagos mintavételi egységre a vizsgált megelégedettségi szempontokra vonatkozóan az átlagos szintet alig meghaladó munkavédelmi megelégedettség a jellemző.

Különbségek a csoportok között az egyes változóknál voltak. Így megállapítottam, hogy a vezetők a munkabiztonsági helyzet általános állapotával szignifikánsan elégedetlenebbek, mint a dolgozók. Szignifikáns különbség adódott a „munkaruhával való ellátottsággal” való megelégedettségben, itt a hivatalos szervezeti állásfoglalás képviselőitnek megfelelően a vezetők elégedettebbek voltak, mint a dolgozók. Ellenben a „monoton munka csökkentésére való törekvés” megítélésénél a vezetők közepes megelégedettségével szemben a dolgozók magas szintű megelégedettsége állt.

5. táblázat: A munkabiztonsággal kapcsolatos megelégedettségi szempontok vezetői és beosztott dolgozói értékelésének analíziseredményei

Megelégedettségi szempontok	Vezetők 16,7 %		Beosztott dolgozók 83,3%		Össze- sen Átlag pont	ANOVA Sznifnfi -kancia
	Átlag pont	Átlag eltérés	Átlag pont	Átlag eltérés		
1.Munkabiztonsági helyzettel általában a mezőgazdaságban.	-0,15	1,264	+0,39	1,473	+0,30	0,020
2.A munkatársak egymással szembeni segítőkészségével.	+0,76	1,479	+1,25	1,369	+1,17	0,029
3.Azzal a munkabiztonsággal, amiben most dolgozik.	+0,89	1,120	+0,99	1,428	+0,97	0,669
4.A Mv-i követelmények szigorúságával.	+0,63	1,372	+0,93	1,458	+0,88	0,200
5.A vezetők és a dolgozók közötti viszonyal.	+1,17	1,253	+0,95	1,665	+0,99	0,393
6.Más hasonló munkahelyhez képest az itteni munkakörülménnyel.	+0,87	1,310	+0,77	1,520	+0,78	0,664
7.Munkakörnyezete egészségre gyakorolt hatásával.	+0,26	1,373	+0,04	1,808	+0,08	0,432
8.A munkakörnyezete tisztaságával.	+0,37	1,388	+0,62	1,616	+0,58	0,324
9.A munkahelyi egészségügyi ártalmak elhárítására való törekvéssel.	+0,76	1,303	+0,22	1,783	+0,31	0,052
10.Mv-i eszközök ellátási színvonalával.	+0,67	1,415	+0,42	1,802	+0,46	0,363
11.A munkaruhával való ellátottsággal.	+1,02	1,757	+0,30	2,125	+0,42	0,032
12.A vállalata biztonsági kultúrájával.	+0,67	1,367	+0,52	1,735	+0,55	0,575
13.A monoton munka csökkentésére való törekvéssel.	+0,07	1,289	+0,65	1,793	+0,55	0,036
Átlag skálaindex: -3-tól +3-ig skálán	+0,61 4	-	+0,619	-	+0,618	-
Megelégedettségi skálaszintek: -3-tól -2,6-ig extrém módon alacsony; -2,5-től -0,6-ig alacsony; -0,5-től +0,5-ig közepes; +0,6-től +2,5-ig magas; +2,6-től +3-ig extrém módon magas szintű.						

Forrás: saját vizsgálatok 2009

Összességében megállapítható, hogy a skálabeosztás értékei alapján *középbeállítódás jellemzi a megkérdezetteket a megelégedettségi változókkal kapcsolatban.*

4. AZ ÉRTEKEZÉS ÚJ, ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI

- ✓ A mezőgazdasági munkavédelmi biztonsági kultúra és légkör operacionalizálásával kapcsolatban olyan dimenzió együttest határoztam meg, ami alkalmas annak megragadására, jellemzésére. Ennek szemléltetésére megalkottam egy saját, önálló szervezeti munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellt, ami összefüggéseiben ábrázolja a biztonsági kultúrára ható tényezőket, és azok kapcsolatát a mezőgazdasági szervezetben.
- ✓ Kidolgoztam egy saját önálló kutatási modellt és hozzátartozó kutatási módszert mely alkalmas komplex módon felmérni és jellemezni a munkavédelem biztonsági kultúra szervezeti állapotát.
- ✓ A mezőgazdasági munkabalesetek, valamint halálos munkabalesetek és a mezőgazdasági alkalmazottak létszámalakulásának országos szekunder adatainak vizsgálatai alapján bizonyítottam, hogy a baleseti statisztikák javulását egyértelműen a szektorban dolgozók létszámcsökkenése okozta, a mezőgazdaság napjainkban is ugyanolyan kockázatos ágazat, mint 24 évvel ezelőtt volt.
- ✓ Kimutattam és igazoltam, hogy a különböző vezetői szintek képviselői munkabiztonsággal kapcsolatos véleményükben a vezetési hibák azon tényezőinek tulajdonítottak preferáltabb jelentőséget, amelyekre saját vezetői gyakorlatukban kifejezett kompetenciájuk van.
- ✓ Megállapítottam és feltártam a fiatal korosztály kockázatvállaláshoz kötődő attitűdjeinek összefüggéseit. A fiatal dolgozói rétegnél a vezetői tekintélynek az uralkodó hatása, az elvárásokkal szembeni kisebb ellenálló képesség, valamint, a fiatalok élethelyzetéből fakadó, kockázatvállalásra való könnyű motiválhatóság, csökkenti a számukra felkínált választás szabadsági fokát. Ezáltal a dolgozók 25 év alatti korosztálya a legkiszolgáltatottabb a munkahelyek kockázati kihívásaival szemben.

5. AZ EREDMÉNYEK GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁGA

- ✓ Az általam kidolgozott „mezőgazdasági szervezetek munkavédelmi biztonsági kultúra dimenziómodellje” jól alkalmazható a mezőgazdasággal kapcsolatos munkavédelmi és biztonsági kultúrakutatásoknál.
- ✓ A kutatás bizonyította és elemezte a mezőgazdasági munkavédelem helyzetének problematikáit. Ez felhívja azokra a sarkalatos pontokra a figyelmet, melyekre különösen gondot kell fordítani a biztonságmenedzsmenttel foglalkozó szakembereknek.
- ✓ A vizsgálatok alapján indokoltá válnak további feltáró elemzések a mezőgazdasági balesetek bejelentési rendszerével, a munkavédelmi szervezeti vertikális kommunikációval és a munkavédelmi rendelkezések és oktatás módszertani hatékonyságával kapcsolatban.
- ✓ A vállalati gyakorlatban az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó szakemberek számára a vizsgálatok által feltárt eredmények segítséget nyújtanak biztonsági kultúra fejlesztésével kapcsolatos stratégiai és/vagy taktikai döntések meghozatalában, a fejlesztési súlypontok meghatározására.
- ✓ A mezőgazdasági munkavédelem területén jelen eredmények több olyan tényezőre is rávilágítottak (munkavédelmi költségek elkülönítése, munkavédelmi rendelkezések problematikus hatékonysága), melyek megfelelő rendelkezésekkel, szervezeti kommunikációval javíthatók, vagy megoldhatók.

Doktori disszertációm célja a mezőgazdasági munkavédelmi biztonsági kultúra, valamint az azt befolyásoló tényezők, vizsgálata volt a Hajdú-Bihar megyei mezőgazdasági szervezetek körében. Vizsgálataim széles körben igazolták és jellemezték a munkavédelem, a biztonsági kultúra szervezeti jellemzőit, melyek megjelennek a szervezeti szereplők biztonsági értékrendi elemeiben, attitűdjeiben, véleményeikben, megítéléseikben is. Mindezek jelentős befolyást gyakorolnak a szervezet általános biztonsági kultúrájára. A biztonsági kultúra, mint a szervezetek kultúrájának egyik általánosan jelenlevő eleme nagyon fontos, kevésbé kutatott terület. Számos általános és a gazdasági szektorokra specifikusan jellemző karakterisztikákkal rendelkezik. Ezért úgy gondolom, hogy a témának a kutatását ezen megkezdett alapokra építkezve feltétlenül tovább kell folytatni. Mindezt annak érdekében, hogy a munkahelyi biztonság szervezeti folyamatai érzékelhetőek, kimutathatóak, és ezáltal tervezhetően b

6. Publikációk az értekezés témakörében

- | Magyar nyelvű tudományos folyóirat idegen nyelvű összefoglalóval | KPÉ |
|---|------------|
| 1. Terjék L. (2009): Az emberi tényezők munkavédelmi szempontú vizsgálata Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásában. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények, Acta Agraria Debreceniensis, University of Debrecen Journal of Agricultural Science o. 109-116. ISSN: 1587-1282 | 0,2 |
| 2. Terjék L. (2009): A biztonsági kultúra és biztonsági légkör konceptualizálásának és operacionalizálásának lehetőségei a nemzetközi biztonságmenedzsment kutatásokban. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények, Acta Agraria Debreceniensis, University of Debrecen Journal of Agricultural Science o. 117-126. ISSN: 1587-1282 | 0,2 |
| 3. Terjék L. (2009): Contentment-analysis of work environment in ways of safety at agricultural companies' leaders and workers in Hajdú-Bihar county Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok, Az SZTE MéRNÖKI Kar Ökonómiai és Vidékfejlesztési Intézetének Tudományos Folyóirata, V. évfolyam 1-2. szám 2010/1-2. Juhász nyomda, Szeged, o. 164-169. ISSN: 1788-7593 | 0,2 |
| 4. Terjék L. (2010): Munkabalesetek és munkavédelem a magyarországi mezőgazdaságban, GAZDÁLKODÁS, Agrárökonómiai Tudományos Folyóirat (Scientific Journal on Agricultural Economics) Budapest, (megjelenés alatt, befogadó nyilatkozat csatolva) | 0,2 |

Idegen nyelvű tudományos folyóirat

- | | |
|---|------------|
| 5. Terjék L. (2010): The organizational judgment of the leadership mistakes related to work safety in the agricultural undertakings, REVIEW OF FACULTY OF ENGINEERING Analecta Technica Szegedinensia, Juhász Nyomda Szolgáltató Kft. Szeged o. 86-92. ISSN: 1788-6392 | 0,4 |
|---|------------|

Magyar nyelven megjelent előadás idegen nyelvű összefoglalóval

6. **Terjék L.- Ertsey I.** (2003): Munkavédelmi oktatás a Debreceni Egyetemen. XI. Országos Munkavédelmi - Munkabiztonsági Oktatási Ankét. Gyöngyös, 2003. 01. 23-24. o. 39-42. **0,05**
7. **Terjék L.:** (2003): Munkavédelmi oktatás a Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrumában. II. Erdei Ferenc Tudományos Konferencia, Kecskemét, augusztus 28-29. o. 315-318. **0,1**
8. **Terjék L.** (2004): A munkabiztonság munkaszervezési vonatkozásai Hajdú-Bihar megye néhány tehenészeti telepén. IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Gyöngyös, március 25-26. CD **0,1**
9. **Terjék L. – Vántus A.** (2005): Hajdú-Bihar megye néhány tehenészeti telepének munkavédelmi helyzetértékelése (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. **0,05**
10. **Terjék L. – Vántus A.** (2005): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú vizsgálatának lehetőségei a mezőgazdaságban XLVII. Georgikon Napok Nemzetközi Konferencia Keszthely, CD **0,05**
11. **Terjék L.** (2006): A munkabiztonság emberi tényezőinek vizsgálati lehetőségei a mezőgazdasági munkavédelem területén DE ATC AVK: A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen. p. 243-248. **0,1**
12. **Terjék L.** (2007): Munkavédelemmel kapcsolatos emberi tényezők vizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalkozásánál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. ISBN: 978-963-87118-7-8 **0,1**
13. **Terjék L.- Vántus A.** (2007): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú elégedettségvizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalatának dolgozóinál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD. **0,05**
ISBN: 978-963-87118-7-8
14. **Dienesné K. E. – Terjék L.** (2007): A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, Kecskemét, augusztus 27-28. ISBN: 978-963-

- 15. Terjék L.** (2008): Vezetők munkavédelmi attitűd-vizsgálata néhány mezőgazdasági vállalkozásnál. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Gyöngyös, március 27-28. p. 91-98. ISBN: 978-963-87831-2-7 **0,1**
- 16. Terjék L.** (2008): Munkavédelemmel kapcsolatos vezetői megelégedettségi vizsgálat Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásánál. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Gyöngyös, március 27-28. p.676-68. ISBN: 978-963-87831-2-7 **0,1**
- 17. Terjék L.** (2008): A munkavédelmi kommunikáció megítélése a mezőgazdasági vezetők körében. XXXII. Óvári Tudományos Nap október 9. Mosonmagyaróvár, CD. **0,1**
- 18. Terjék L. – Dienesné Kovács E.** (2008): A munkavédelemmel és munkabiztonsággal kapcsolatos ellenőrzések megítélése a mezőgazdasági dolgozók körében. XXXII. Óvári Tudományos Nap október 9. Mosonmagyaróvár, CD. **0,05**
- 19. Terjék L.** (2008): A munkavédelemmel és munkabiztonsággal kapcsolatos ellenőrzések megítélése a mezőgazdasági vezetők körében. „Hagyományok és Új Kihívások a Menedzsmentben” nemzetközi konferencia. október 2-3. Debrecen, o. 538-544. **0,1**
- 20. Terjék L.** (2008): A munkavédelemmel kapcsolatos kommunikáció megítélése a mezőgazdasági dolgozók körében. „Hagyományok és Új Kihívások a Menedzsmentben” nemzetközi konferencia. október 2-3. Debrecen, o. 530-536. **0,1**

Magyarországon idegen nyelven teljes terjedelemben megjelent előadás

- 21. Terjék L.** (2009): Investigation of some safety cultural dimensions at agricultural organizations, Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia „Globális Kihívások, Lokális Megoldások” Kiadvány II. kötet Kecskemét, 2009. szeptember 3-4. 627-632. pp. ISBN 978-963-7294-75-4 **0,15**
- 22. Terjék L.** (2009): Judgement of communication in the occupational safety and health at work relation at the agricultural leading and working circles, Erdei Ferenc V. Tudományos Konferencia Kiadvány II. kötet „Globális Kihívások, Lokális Megoldások” Kecskemét, 2009. szeptember 3-4. 633-638. pp. ISBN 978-963-7294-75-4 **0,15**

Külföldön idegen nyelven teljes terjedelemben megjelent előadás

- 23. Terjék L.** (2009): Organizational Safety Climate Measurement at Agricultural Organizations in Hajdú-Bihar County Of Hungary, The International Symposium “PROSPECTS FOR THE 3rd MILLENNIUM AGRICULTURE” Cluj-Napoca, (2009. október 7-10.) Bulletin of the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Edited by: AcademicPres, Cluj-Napoca 89-96. pp. print ISSN 1843-5246, electronic ISSN 1843-5386 **0,3**

Kumulatív publikációs értékszám összesen: 3,0

Irodalomjegyzék

1. BABBIE E. (1998): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata; Balassi Kiadó, Budapest, o.: 137-162.
2. BAKACSI GY. et al. (2000): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest, o.: 31.
3. BERDE CS. (1999): A vezetői elvárások változása a munkaerő alkalmazásában. Tiszántúli Mezőgazdasági Tudományos Napok kiadványa, Debrecen, o.: 47-51.
4. BERDE CS. (2006): A vezetési feladatok empirikus vizsgálata. XXXI. Óvári Tudományos Napok, Élelmiszer alapanyag-előállítás- Quo vadis?, Competitor-21 Kiadó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. 2006. október 5. Mosonmagyaróvár, CD
5. CSEH-SZOMBATI L. – FERGE ZS. (1971): A szociológiai felvétel módszerei. KJK, Budapest. p. 90-94.
6. DIENESNÉ K. E. DAJNOKI K. – JUHÁSZ CS. – SZABADOS GY. (2007): Karrier lehetőségek, humán-erő-fejlesztés a fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű dolgozóknál, Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia, kiadványa II. kötet Kecskemét, o.: 543-546.
7. GYÖKÉR I. (1999): Humán erőforrás menedzsment. Műszaki Könyvkiadó-Magyar Minőség Társaság, Budapest, o.:17.
8. HEWSTONE, M. – STROEBE, W. – CODOL, J-P. – SEPHENSON G. M. (1999): Szociálpszichológia Európai Szemzőgből. (3. kiadás), Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. o.: 163- 217.
9. KÖVÁRI GY. (1995): Az emberi erőforrások fejlesztése. Szókratész Kiadó, Budapest.
10. MALHOTRA, N. K. (2005): Marketingkutatás. Akadémiai Kiadó Rt., Budapest, o. :331-359.
11. PFAU E. - POSTA L.(2002): Mezőgazdasági Vállalkozások és Üzemek Gazdaságtana; Ökonómiai Füzetek 6. egyetemi jegyzet, Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vállalatgazdaságtani Tanszék, Debrecen, .o.:40-47.
12. SEGALL, M. H. – LONNER, W. J. – BERRY, J. W. (1999): A kulturális összehasonlító pszichológia tudománya: A kultúra szerepének kiemelése a viselkedéskutatásban. In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. p.: 54-66.
13. SWARTZ, H. S. (1999): Vannak-e egyetemes aspektusai az emberi értékek tartalmának és szerkezetének? In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. o.: 97-122.
14. SZENDRŐ L. – SZÍJJÁRTÓ A. (1979): A munkahelyszervezés elemzésének módszere. Agrárgazdasági Kutató Intézet, Budapest, o.: 83.
15. TÓTHNÉ S.G. szerk. (2000): Humán-erőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó, Miskolc.
16. TRIANDIS, H.C.(1999):A társas viselkedésmintázatok kulturális eltérései. In szerk. ANH, N. L. L. – FÜLÖP M. (1999): Kultúra és pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest. o. :67-96.