

Aspirații profesionale și satisfacții în muncă la tineretul industrial*

**Pompiliu Grigorescu, Mihai Golu,
Pantelimon Golu, Emil Verza
și Marin Voinea**

Aplicarea cu consecvență a politicii partidului nostru de industrializare socialistă, deschide mereu noi perspective de dezvoltare economică și socială a țării. Are loc o schimbare de mari proporții a structurii profesionale a populației în favoarea activităților cu caracter industrial. În fiecare an, noi contingente ale tinerei generații, stimulate de condițiile pe care le oferă industria modernă, îmbrățișează profesii prin care intră în contact direct cu tehnica și procedeele tehnologice cele mai avansate.

Realizarea unor aspirații profesionale care, așa cum o demonstrează investigațiile sociopsihologice, se mulează și se modelează după conținutul progresului tehnic, după cerințele obiective ale dezvoltării economiei, necesită o atenție deosebită din partea tuturor factorilor educaționali, cu atât mai mult cu cât ea vizează simultan formarea personalității și transformarea muncii industriale într-un izvor de satisfacții. Activitatea politică-educativă în rândurile tineretului — avem în vedere atât formarea și nivelul pregătirii profesionale cât și ridicarea neconținută a nivelului cultural-ideologic al acestuia — reclamă cunoașterea aprofundată a condițiilor concrete de activitate și viață ale tinerilor muncitori, preocupările și interesele lor.

Aceasta ne obligă să discutăm despre gradul lor de integrare în muncă, despre conștiința profesională și spiritul lor de răspundere socială. Aspirația profesională și corelatul ei — satisfacția în muncă — reprezintă unul din indicatorii principali ai integrării sociale pe ansamblu al tineretului. Cunoașterea și influențarea dinamicii acestui indicator dobândește astfel o semnificație practică deosebită.

Cercetarea de față a urmărit să obțină o informație generală cu caracter orientativ, asupra nivelului de satisfacție în muncă a tinerilor din mediul industrial și asupra factorilor care îl condiționează într-o măsură sau alta. În acest scop, am procedat la un studiu sociopsihologic bazat pe chestionar

* Prezentul studiu se bazează pe cercetarea întreprinsă la solicitarea Comitetului Municipal București U.T.C. și reprezintă o continuare a cercetărilor efectuate în cursul anilor 1969—1970 (vezi *Aspecte psihosociale privind integrarea profesională a tineretului industrial*, în: *Lupta de clasă*, nr. 10, 1970).

și pe discuții individuale cu tinerii și cu factori de răspundere din întreprinderi. Chestionarul a fost alcătuit în așa fel încît să acopere o sferă cît mai largă a condițiilor și factorilor implicați direct sau indirect în structura nivelului aspirației profesionale și a satisfacției generale în muncă. Astfel, au fost vizati factori ca: modul în care s-a făcut alegerea profesiei, pregătirea profesională și culturală, contactul cu locul de muncă și prima impresie produsă de acesta, conținutul concret al sarcinilor de muncă, încadrarea și promovarea în muncă, sistemul de recompensare și stimulente, așteptarea subiectivă în raport cu profesia, gradul de satisfacere a acestei așteptări etc.

Au fost supuse cercetării întreprinderi industriale cu două profile diferite (industria ușoară și construcții-montaj). Eșantionul de lucru a fost alcătuit dintr-un număr de 485 tineri repartizați pe cinci întreprinderi.

STRUCTURA GRUPULUI INVESTIGAT

În întreprinderile aparținînd industriei ușoare, din cei 285 tineri (între 17 și 28 ani) investigați, 72% sînt sub 21 ani și, în marea lor majoritate (80,80%), de sex feminin. Din situația școlară rezultă că cea mai mare parte a acestor tineri au absolvit școala generală (75,8%), 8,7% urmează liceul seral, iar 12,6% au absolvit liceul. Din punct de vedere profesional, 63,2% din subiecți au obținut calificarea prin cursuri de scurtă durată la locul de muncă și 36,8% prin școala profesională (tabelul 1).

Tabelul 1

Repartizarea tinerilor cuprinși în eșantion după forma prin care s-au calificat

Întreprinderea	Nr. tineri chestionați	Forma prin care s-au calificat	
		Sc. prof.	Loc muncă
0	1	2	3
Industria bumbacului	107	27	80
Postăvăria română	70	28	42
Tricodava	109	51	58
Întrep. Construcții-Montaj nr. 2	129	42	87
Întrep. Construcții-Prefabricate București	70	22	48
Total	485	170	315

Forța de muncă tinăra din aceste întreprinderi provine în proporție de 46,3% din împrejurimile capitalei; 12,3% fac naveta zilnic, restul de 41,4% locuind cu părinții pe raza Municipiului București.

Pe șantierele de construcții se constată o pondere ridicată a băieților (84,5%), lucru explicabil prin specificul meseriilor practicate. În rândul tinerilor investigați, 76,5 % sînt absolvenți ai școlilor generale, 10 % urmează liceul teoretic și 9,5 % au liceul terminat. În ceea ce privește domiciliul, 77 % locuiesc în cămine și în gazdă, 13,6 % au domiciliul stabil în București, iar 9,4 % fac zilnic naveta. Și în acest sector de activitate se constată existența unui număr mare de tineri calificați la locul de muncă (66,5 %) în raport cu cei care au urmat și absolvit o școală profesională. În investigația acestor întreprinderi s-a avut în vedere faptul că forța de muncă tinăra este recrutată în mare măsură din mediul rural și întâmpină unele greutăți în ce privește integrarea în mediul industrial. Considerentele de ordin profesional menționate mai sus au fost corelate și cu procesul integrării sociale în mediul urban.

Din analizele statistice efectuate asupra întreprinderilor în care s-a întreprins studiul și din situația generală la nivelul capitalei rezultă pentru ambele sectoare de activitate un indice de fluctuație ridicat. Se cunoaște și cauza principală a acestui fenomen și anume modul defectuos în care se desfășoară recrutarea forței de muncă din mediul rural. Faptul că tinerilor care vin la lucru în construcții nu li se prezintă situația reală de pe șantier, cu satisfacțiile și greutățile lor, îi determină pe mulți să părăsească locurile de muncă. De exemplu, la un moment dat, au fost aduși pe șantierul Teatrului Național — șantier subordonat unei întreprinderi studiate de noi (I.C.P.B.) — un număr de 100 de tineri din provincie și numai după 4 ore din aceștia au rămas 20, deoarece contactul cu locul de muncă le-a infirmat imaginea roză prezentată cu ocazia angajării. Se cunoaște și faptul că vechimea medie mică în cadrul echipelor de lucru și modificările repetate produse de fluctuație nu au permis formarea unor relații interpersonale capabile să influențeze pozitiv climatul microcolectivului respectiv, să contribuie la formarea unor legături afective între muncitori și unitatea în care lucrează. Fluctuația se datorește și lipsei unui sistem unificat și corespunzător de normare a muncii în cadrul Direcției Generale Construcții montaj, lucru care favorizează deplasarea forței de muncă de la un șantier la altul, în căutarea unor retribuții mai avantajoase.

ALEGEREA PROFESIUNII

Se știe că opțiunea profesională are o deosebită însemnătate nu numai pentru tînar, dar și pentru societate. Corespondența activă dintre înclinațiile, aptitudinile, idealul de viață al tînărului și cerințele meseriei alese stimulează dezvoltarea lui multilaterală cît și realizarea unui randament maxim în procesul activității. Momentul opțiunii și impresia inițială legată de profesiune influențează asupra stabilizării profesionale și a interesului pentru activitatea depusă. Deoarece momentul opțiunii are loc la vîrsta preadolescenței și adolescenței, el devine un act deliberativ cu o importanță incontestabilă pentru formarea personalității.

În unele situații, motivele care stau la baza alegerii profesiei nu sînt suficient de clare și de stabile ceea ce generează frămîntări, șovăieli, renunțări și realegeri, iar cînd condițiile educaționale sînt favorabile,

opțiunea are loc mai rapid cu note dominante de stabilitate și cu adinci semnificații pentru dezvoltarea personalității tinerului.

Beneficiază oare tinerii care doresc să lucreze în industrie, de o îndrumare competentă la alegerea profesiei lor? Răspunde actuala orientare exigențelor pe care le resimt întreprinderile noastre aflate în competiția ridicării continue a nivelului tehnic al producției și al sporirii productivității muncii?

În întrebarea destinată să releve situația de fapt au fost obținute rezultatele cuprinse în tabelul 2.

Tabelul 2

Criteriile alegerii profesiei

(cifre absolute)

Denumirea întreprinderii	Înclinațiile pe care le au	Sfatul pă- rinților	Sfatul pro- fesorilor	Cîștigul mai bun	Sfatul prie- tenilor	Întîmplarea	Alți factori	Total
0	1	2	3	4	5	6	7	8
Industria bumbacului	45	33	—	7	1	16	5	107
Postăvăria română	12	16	4	9	4	23	2	70
Tricodava	18	21	6	44	2	18	—	109
I.C.P.B.	11	12	4	16	6	21	—	70
I.C.M. 2	24	17	10	36	10	21	11	129
Total	110	99	25	112	23	99	18	485

Așadar din totalul de 485 de tineri investigați, 112 au avut în vedere la alegerea profesiei realizarea unui cîștig cît mai bun, 110 înclinațiile pentru meserie, iar 99 au ajuns să profeseze meseria respectivă în mod întîmplător. Aceasta dovedește slaba preocupare nu numai din partea industriei, dar și a școlii, a cadrelor didactice și a organizațiilor U.T.C. pentru educarea motivației alegerii profesiei. Ca urmare a acestui fapt, la baza alegerii profesiei se constată existența unui polimorfism motivațional fără o centrare pe un factor anumit, dar cu o tendință de predominare a criteriului cîștigului. Din total reiese că o poziție apropiată de aceea a cîștigului ocupă criteriul înclinațiilor (22,8%). Raportînd însă valoarea procentuală a acestui criteriu — calitativ cel mai important — la valoarea procentuală a tuturor celorlalte luate la un loc, apreciem că aceasta este statistic nesemnificativă.

Situația de mai sus impune desfășurarea de către școală, organizațiile U.T.C. și familie a unei orientări organizate și sistematice, bazată pe cunoașterea cerințelor și sarcinilor obiective ale profesiunilor cît și a posibilităților reale ale tinerilor, orientare care să permită o opțiune superior motivată din punct de vedere psihologic și social.

Formarea unei motivații solide și judicioasă îndrumate, asigură alegerea profesiei în conformitate cu valențele, cu potențialul intelectual, interesele și aptitudinile fiecăruia, ceea ce duce la punerea în practică a principiului „oameni pregătiți la modul cerut de activitatea practică”. Se creează astfel posibilitatea apariției optimismului și a satisfacțiilor profesionale, a succeselor și dezvoltării plenare a personalității tinerilor.

Aceasta contribuie la folosirea rațională a forțelor umane și permite asigurarea diferitelor sectoare de activitate cu cadre competente, bine pregătite — condiție majoră pentru intensificarea procesului economic și social, dar totodată creează premisele unor bune rezultate în muncă, realizarea pe plan profesional a tineretului nostru.

INTEGRAREA ÎN PROFESIUNE

Este semnificativ că marea majoritate a tinerilor chestionați care au deja un anumit stagiul în profesia respectivă, declară că au avut o „impresie bună” la primul contact cu meseria aleasă: 93,5% (Industria bumbacului), 92,5% (Postăvăria română), 85,5% (Tricodava), 83,7% (I.C.M. 2), 88,5% (I.C.P.B.).

În procesul realizării obiectivelor profesionale pe care și le propun tinerii, atât în perioada premergătoare alegerii meseriei, cit și în etapa pregătirii pentru meseria aleasă, acționează o serie de factori al căror efect are un rol hotărâtor pentru reușita integrării lor în meserie, pentru obținerea unor satisfacții în muncă. În numeroase cazuri integrarea în meserie poate să fie perturbată de însăși modul în care s-a făcut alegerea profesiei, dacă ea a avut loc sub influența unor factori de conjunctură. Aceasta duce la multe inadvertențe și incompetențe profesionale care se manifestă prin dificultatea integrării în meserie.

La aceasta se adaugă și unele cauze generate de modul în care sectoarele funcționale ale întreprinderilor se preocupă de „asimilarea” tinerilor primiți în colectivele de muncă a întreprinderilor.

Un element important, cu rezonanță în desfășurarea vieții profesionale este aprecierea muncii fiecăruia și promovarea în meserie. În această privință în toate întreprinderile studiate se constată că o parte însemnată a tinerilor au fost promovați în primii doi ani (Industria bumbacului — 59,8%; Tricodava — 37,7%; I.C.M. 2 — 66%; I.C.P.B. — 40%).

Efectul stimulator al recunoașterii rezultatelor în muncă, al aprecierii pregătirii profesionale, nu este nevoie de a fi subliniat; dar în același timp trebuie să remarcăm existența unor dificultăți de alt ordin întâmpinate la integrarea tinerilor în muncă.

Între acestea, pe primul loc se situează dificultățile legate de dotarea tehnico-materială la locul de muncă. Astfel, munca cu utilaje necorespunzătoare este considerată ca fiind o dificultate serioasă de 24,6% dintre tinerii de la Postăvăria română și de 6—8% din tinerii de la celelalte întreprinderi. De asemenea, aprovizionarea tehnico-materială necorespunzătoare intrunește cele mai multe motive de critică în toate întreprinderile (între 48,5% la I.C.P.B. și 8,8% la Postăvăria română).

Integrarea în ritmurile de lucru ale întreprinderilor și activitatea în schimburi trebuie, la rândul lor, să atragă atenția maistrilor și șefilor de echipe în scopul de a pregăti cu grijă pe tineri, de a-i ajuta să-și formeze deprinderile de muncă necesare.

Astfel buna organizare a activităților din întreprindere poate influența și comportamentul tinerilor în timpul extraprofesional în sensul realizării unor activități care să contribuie la desăvârșirea formării lor, la ridicarea nivelului cultural tehnic, la integrarea socioprofesională.

De asemenea, starea de spirit a muncitorilor din întreprindere și conținutul relațiilor interpersonale își pun amprenta asupra modalității și rapidității cu care tinerii se adaptează mediului specific de activitate.

Relațiile interumane au, prin caracterul lor direct și nemijlocit, un rol formativ de prim rang pentru tineret, ca și pentru toți cei ce se integrează unui grup formal constituit. Tineretul nostru muncitor are temperamentul său specific și în contact cu conducătorii ierarhici sau colegii mai vîrstnici s-ar putea modela, și ar capta noi valori, de înaltă noblețe, care să conducă la dezvoltarea colaborării și ajutorului reciproc.

Desigur, cu toate că marea majoritate a tinerilor nu au de obiectat nimic „atmosferei” de lucru, există încă destule cazuri în care apare necesitatea unei curățiri a acestora de elementele „poluante”, căci ele creează tinerilor stări de nemulțumire și îi determină chiar să părăsească locul de muncă.

ROLUL STIMULENTELOR ÎN MUNCĂ

În procesul de integrare a individului în muncă, în mobilizarea sa mai intensă la îndeplinirea activă și conștientă a sarcinilor profesionale, pe lângă sistemul normativ și educațional, un rol important revine ansamblului de stimulente materiale și morale pe care le oferă societatea. Gama acestor stimulente reprezintă în sine o modalitate suplimentară, cu caracter diferențial și totodată larg mobilizator, de apreciere a cantității și calității muncii depuse.

Cercetările psihosociologice întreprinse pînă în prezent demonstrează că recompensele și stimulentele de diferite genuri au un efect pozitiv și asupra conștiinței și atitudinii generale a oamenilor față de muncă. Ele contribuie la formarea pe plan individual a unei autoaprecieri mai obiective și mai exigente, la dezvoltarea inițiativei și spiritului de angajare în muncă, la cristalizarea nivelului de aspirație în profesie și la obținerea stării pozitive de satisfacție în raport cu activitatea desfășurată.

În același mod, se poate vorbi despre efectul optimizator al sistemului de recompense și stimulente și asupra atmosferei și climatului psihosocial în cadrul colectivelor de muncă, asupra gradului de coeziune și eficiență (randament) al acestora. Neglijarea utilizării pîrghiei reglatoare a stimulentelelor în muncă sau utilizarea ei defectuoasă exercită o influență negativă asupra atitudinii omului față de muncă, asupra dinamicii relațiilor interpersonale în colectivele profesionale și, implicit, asupra randamentului și eficienței generale a procesului de producție. Astfel, pot apare fenomene psihosociale negative, precum sentimentul de frustrare perso-

nală, de neîndreptățire, atitudini de indiferență în muncă, stări tensionale, abateri de la normele de disciplină a muncii etc. Se înțelege de ce, oprindu-ne asupra problemei satisfacției în muncă, nu putem face abstracție de conținutul și modul de funcționare a sistemului de stimulente și recompense.

În cadrul investigației noastre, pentru relevarea acestui aspect au fost utilizate următoarele întrebări : „Cum apreciați modul în care au fost stimulați în muncă, până în prezent, tinerii din secția dv.?” ; „Care procedee de stimulare credeți că sînt mai eficiente pentru tinerii din secția dv.?”.

Din punct de vedere statistic, se desprinde următoarea ierarhizare procentuală a categoriilor de răspunsuri pe ansamblul eșantionului (întregul lot de tineri).

a) La prima întrebare : 28% din numărul total al tinerilor nu formulează nici un răspuns ; 25,7% răspund : „foarte puțin stimulați” ; 17% răspund : „stimulație satisfăcătoare” ; 29% răspund „stimulație bună”. Pe întreprinderi, situația cea mai slabă se constată la Postăvăria română unde s-au înregistrat doar 16,4% răspunsuri din categoriile : „satisfăcător” și „bun”. Procentul masiv de abțineri de la răspuns (53,7%) și de răspunsuri „foarte puțin stimulați” (29,9%) ne dă temei să presupunem că, în general, tinerii nu sînt mulțumiți de modul în care conducerea întreprinderii se preocupă de stimularea lor în muncă. Procente, de asemenea, semnificativ ridicate de evitare a răspunsului și de apreciere ca nesatisfăcător a modului în care au fost stimulați tinerii pînă în prezent s-au înregistrat și la I.C.P.B. (70%) și ICM2 (55%). O situație care poate fi apreciată ca pozitivă există la Industria bumbacului și Tricodava, unde răspunsurile din categoriile „satisfăcător” și „bun” ating un procent foarte ridicat (77,8% și, respectiv, 86%).

b) La întrebarea a doua au fost consemnate 21,25% abțineri de la răspuns, 12,4% răspunsuri care pun pe primul plan stimulentele de ordin material bănesc, 20,98% răspunsuri în favoarea stimulentei culturale-sportive și 45,37% răspunsuri care apreciază cu precădere necesitatea stimulentei morale și psihosociale.

Pe întreprinderi, distribuția procentuală a tipurilor de răspunsuri corelează semnificativ cu cea obținută la întrebarea precedentă : procentul cel mai ridicat de abțineri de la răspuns și de apreciere preponderentă a stimulentei bănești a fost înregistrat la Postăvăria română (58%) și I.C.P.B. (54,3%) ; procentul cel mai ridicat al răspunsurilor în favoarea stimulentei culturale-sportive și morale îl dau Tricodava (84%) și Industria bumbacului (58%).

Această diferențiere în ceea ce privește aprecierea valorică a naturii stimulentei are o semnificație psihosocială deosebită. Ea poate fi interpretată ca un indicator obiectiv al gradului de dezvoltare a atitudinii și conștiinței profesionale, al eficienței activității politico-educative în colectivele de muncă în care sînt integrați tinerii.

O influență nemijlocită asupra dinamicii gradului de satisfacție în muncă o exercită diferitele momente ale contactului și integrării tinerilor în profesia aleasă : prima impresie pe care le-o lasă contactul cu sarcinile concrete ale activității, cu ambianța fizică și psihosocială a locului de muncă, concordanța sau nepotrivirea dintre nivelul de pregătire și locul de muncă unde sînt încadrați, potrivirea sau discrepanța dintre așteptarea

subiecti
nut — c
posibili
În
cială. În
în care
făcut pr
fesiune
D
profesie
La prin
tat mai
Aceasta
de mur
tarea s
prin co
mat-o c
— prin
inițială
întrepr
I
cinci ca
gurare
țiilor r
părinți
V
semnif
mai ric
ciază
afirm
mele
67%
opii
fact
întu
ceri
fac
băr
ced
siti
su

subiectivă și realitate — atât a muncii în sine, cât și a randamentului obținut — dificultățile cărora urmează să le facă față, natura și gradul lor, posibilitatea de învingere etc.

În cercetarea noastră, acestor elemente li s-au acordat o atenție specială. În chestionar a figurat un set de întrebări menite să ne releve modul în care tinerii apreciază semnificația și importanța lor : „*Ce impresie v-a făcut primul contact cu meseria ?*” ; „*De ce ?*” ; „*Ce ați așteptat de la profesiunea în care lucrați ?*” ; „*Ce v-a oferit profesiunea aleasă ?*”.

După cum se vede, aceste întrebări vizează gradul de integrare în profesie, cât și nivelul de aspirație și starea actuală a satisfacției în muncă. La prima întrebare, marea majoritate a tinerilor răspund așa cum am arătat mai înainte, că primul contact cu profesia le-a produs o impresie bună. Aceasta înseamnă, pe de o parte, că primirea și repartizarea la locurile de muncă s-au realizat în concordanță cu nivelul de pregătire și cu așteptarea subiectivă a tinerilor, iar pe de altă parte, că sarcinile de muncă, prin conținutul și natura lor, au corespuns imaginii pe care ei și-au format-o despre profesia dată. Doar la un număr foarte mic de cazuri (2,13 %) — prima impresie este negativă. Se poate, prin urmare, aprecia că cerința inițială a unei integrări adecvate a tinerilor, în procesul de producție la întreprinderile cercetate, a fost realizată.

La întrebarea : „*Ce v-a oferit profesia aleasă ?*” au fost consemnate cinci categorii de răspunsuri : 1) un nivel de trai mai ridicat (35 %) ; 2) asigurarea materială a familiei (27 %) ; 3) afirmarea capacităților și înclinațiilor profesionale (14 %) ; 4) dobândirea independenței materiale față de părinți (18 %) ; 5) alte satisfacții (6 %).

Vedem, prin urmare, că majoritatea subiecților (62 %) apreciază semnificația profesiei prin prisma unor indici materiali — nivel de trai mai ridicat, asigurarea materială a familiei etc. Procentul celor care apreciază semnificația profesiei din perspectiva unei motivații intrinseci — afirmarea capacităților și înclinațiilor profesionale este relativ scăzut (14 %).

Pe întreprinderi, procentul cel mai ridicat al răspunsurilor din primele două categorii (satisfacții materiale) s-a înregistrat la : I.C.P.B. — 67 %, I.C.M. 2 — 42 %, Industria bumbacului — 37 %.

CONȘTIINȚA SATISFACȚIEI ȘI INSATISFACȚIEI ÎN MUNCĂ

Ultimele două întrebări din chestionar au fost destinate să surprindă opinia populației anchetate în legătură cu ponderea influenței diferiților factori asupra satisfacției și insatisfacției în muncă.

Pentru a da posibilitatea unui evantai cât mai larg de răspunsuri, întrebările erau formulate la un mod oarecum „impersonal”, subiecților cerându-li-se doar să enumere factorii de care cred ei că depind atât satisfacția cât și insatisfacția în muncă. Am considerat că este oportun să întrebăm, separat, și despre un fenomen și despre celălalt pentru a putea proceda, ulterior, la o „scalare” cât mai fidelă, în ordinea valorii și a intensității, a fundamentelor satisfacției și insatisfacției în muncă.

În tabelul 3 sînt prezentate, statistic, rezultatele obținute de la subiecții celor două grupe de întreprinderi.

Din tabelul 3 se desprinde faptul că, la întreprinderile aparținând industriei ușoare, ponderea cea mai mare în condiționarea satisfacției în muncă revine factorilor sociali și psihosociali ai muncii. Astfel, 30% și, respectiv, 29,1% din subiecți consideră ca esențială atmosfera din colectivele de muncă și câștigul material — factori care sînt situați, în mod egal, cu unele variații la nivel de întreprindere, pe primul și pe al doilea

Tabelul 3

Distribuția răspunsurilor la întrebarea privind factorii satisfacției în muncă

Întreprinderea	Total	Criterii (cifre absolute)						
		Atmosfera din colectivul de muncă	Dragostea față de meseria aleasă	Avantaje materiale	Respectarea programului de lucru	Respectarea disciplinei în muncă	Folosirea corectă și la capacitate a utilajului	
0	1	2	3	4	5	6	7	
industria ușoară	Postăvăria română	49	9	16	8	5	7	4
	Tricodava	205	63	42	72	4	—	24
	Industria bumbacului	103	35	15	24	12	7	10
	T o t a l	357	107	73	104	21	14	39
construcții-montaj	I.C.P.B.	99	13	2	25	56	3	—
	I.C.M.2	200	19	11	80	49	25	16
	T o t a l	299	32	13	105	105	28	16

loc. O situație oarecum similară se constată la celelalte două întreprinderi — ICPB și ICM 2 — unde 35% și, respectiv, 10,7% acordă prioritate influenței avantajelor materiale și atmosferei din colectiv în condiționarea satisfacției în muncă. Semnificația deosebită a influenței acestor factori este confirmată și de rezultatele obținute la întrebarea care cerea subiecților să se refere la cea ce provoacă insatisfacție în muncă. Lăsînd, deocamdată, la o parte procentul nonrăspunsurilor la această întrebare care, în paranteză fie spus, este destul de ridicat (35,3%), se constată că ponderea cea mai mare în condiționarea insatisfacției în muncă revine a ceea ce subiecții au numit „neînțelegeri în colectiv”.

Revenind la întrebarea anterioară remarcăm că pe locurile imediat următoare, în condiționarea satisfacției în muncă, sînt situați factorii ce țin de relația om-muncă, dragoste față de meserie, de relația dintre om și echipamentul tehnic al muncii și dintre om și sarcinile de plan (folosirea corectă a utilajelor, la întreaga lor capacitate de funcționare, îndeplinirea planului).

Situarea pe primul plan a factorilor sociali și psihosociali ai muncii denotă nu numai existența unor trebuințe insuficient satisfăcute dar și faptul că integrarea tineretului în muncă reprezintă un domeniu de relații susceptibil de continue ameliorări. Rolul principal revine, aici, intervenției socioeducaționale la nivel de grup de muncă și perfecționării sistemului stimulentele materiale și morale.

Procentul însemnat de nonrăspunsuri la întrebarea privind cauzele insatisfacției în muncă denotă că, în rîndul subiecților investigați, există încă o stare de „indiferență” generată, probabil, de incertitudine, sau de „teama” de a-și face cunoscută opinia în legătură cu astfel de fenomene psihosociale neplăcute ca insatisfacția în muncă. Este, probabil, la mijloc și efectul psihologic nemijlocit, de obicei, unul inhibitor al întrebării vizînd stări de lucruri negative.

Iată de ce continuarea și adîncirea acestor investigații preliminare apare ca indispensabilă atît pentru a obține o imagine cît mai veridică asupra dinamicii satisfacției și insatisfacției în muncă cît și pentru o perfecționare metodologică de cercetare.

CONCLUZII ȘI SUGESTII

a) Industria ușoară

Integrarea în ritmurile de lucru ale întreprinderilor și activitatea în schimburi în condițiile industriei ușoare în care forța de muncă feminină reprezintă un procent foarte ridicat pun probleme deosebite. În acest sens recomandăm studierea posibilității de a se trece în unele secții la munca în patru schimburi. Acest lucru ar fi posibil în primul rînd în secțiile în care se lucrează cu mașini automate, prin distribuirea aceluiași personal în cele 4 schimburi și prin mărirea corespunzătoare a numărului de mașini sau războaie pe care le deservește fiecare muncitoare.

b) Construcții

Considerăm că se impune studierea de către factorii în drept a posibilităților de comasare a unor meserii într-o singură profesie și aceasta începînd încă din școala profesională. Rezolvarea acestei probleme ar conduce la asigurarea permanentă a frontului de lucru pentru toți constructorii, ar realiza o mai bună sincronizare a lucrărilor în ordinea cerută de procesul tehnologic normal, în același timp ar rezolva problema cadrelor în unele meserii deficitare, deoarece — prin cumulare — s-ar lărgi gama de operații executate și implicit meseria ar crește în atractivitate și satisfacții.

Se impune analiza periodică a promovărilor în categorii în funcție de vechimea în muncă, gradul de complexitate al lucrărilor, calitatea și cantitatea muncii prestate pentru a împiedica procedeul, care a devenit o practică în construcții, de a nu se efectua această promovare întrucît

modul de repartitie al salariului în cadrul lucrului în echipă, favorizează net pe cei puțini care au categorii superioare.

Se simte necesitatea perfecționării sistemului de orientare și îndrumare socioprofesională a tineretului care se îndreaptă spre meserii industriale în conformitate atât cu cerințele obiective ale posturilor de muncă cât și cu aspirațiile și înclinațiile individuale ale tinerilor. În acest sens credem că se impune conjugarea acțiunii desfășurate de școală și întreprindere, dezvoltarea activității întreprinse de serviciile funcționale ale unităților industriale în sarcina cărora se află problemele personalului, în așa fel ca procesul trecerii la munca industrială a tineretului să răspundă cerințelor impuse de dezvoltarea economică și socială și aspirațiilor profesionale ale tinerei generații.

INTERVISTA cu INSAURUL

Intervista realizată de

P
nu dep.
sociali,
diferite
tivelor
tehnice
și func
adevăr
dească
In
și inter
locul
matic

zone
tică i
stant
nu p
socie

a tir
pecti
inte

cerce
Kras
studi
din r
tiner

a litr

Viite