

Indicatori sociali ai integrării tinerilor din industrie*

Cătălin Mamali

Planificarea, realizarea și funcționarea unor obiective industriale nu depind doar de parametrii tehnico-economici ci și de o serie de factori sociali, psihosociali, culturali, educativi etc. pe care-i implică în grade diferite viața oricărui obiectiv industrial. Faptul că în planificarea obiectivelor industriale trebuie să se urmărească pe lângă dificultățile de ordin tehnic și problemele pe care le aduce factorul om în contextul proiectării și funcționării acestor obiective este de multă vreme recunoscut ca un adevăr, dar rezolvarea operațională a acestei probleme a început să dobândească contururi mai precise numai în ultimii ani.

Integrarea socială și profesională a tinerilor prin solicitarea variată și intensă a personalității individului, a mediului în care s-a pregătit și a locului de muncă în care se integrează face să transpară o largă problemă socială și psihosocială.

Procesul de integrare socioprofesională angajează direct sau indirect zone largi ale structurii și dinamicii sociale. Relevind această caracteristică importantă a integrării sociale a tineretului, profesorul Miron Constantinescu scrie : „Problemele integrării sociale a tineretului din România nu pot fi examinate științific decât din punctul de vedere al dezvoltării societății socialiste”¹.

Elementul fundamental de care depinde procesul de integrare socială a tinerului este dat de *caracteristicile obiective ale structurilor sociale respective în care tinerul se formează și se integrează*. Mai mult, procesul de integrare poate să verifice valențele condițiilor „obiective și subiective

* Această lucrare se bazează pe datele unei cercetări efectuate în cadrul Centrului de cercetări pentru problemele tineretului de un colectiv format din : Ovidiu Bădina, Vladimir Krasnaseschi, Gabriela Cresin, Aurel Drăguț, Dana Atanasiu și coordonată de autorul acestui studiu. Cercetarea a fost realizată pe trei eșantioane reprezentative de tineri (14—30 de ani) din ramurile : industria constructoare de mașini — 3167 de tineri ; industria chimică — 1566 de tineri și industria textilă — 1521 de tineri.

¹ Miron Constantinescu, *Probleme ale integrării sociale a tineretului în : Integrarea socială a tineretului*, sub redacția lui Miron Constantinescu, București, Edit. științifică, 1969, p. 29.

ale afirmării personalității la scară de masă. Premise de acest ordin oferă tocmai sistemul social socialist, care este dator să le valorizeze corespunzător pentru a preveni disproporții și contradicții în integrarea socială a tineretului”².

Procesul de integrare socioprofesională a tinărului se află la intersecția unei multitudini de factori care acționează în prezent asupra tinărului sau care au influențat procesul anterior de formare a acestuia. În dialectica sa, integrarea tineretului conține în principal două sisteme: *sistemul care se integrează și sistemul integrator*³. Urmărirea paralelă a acestor două sisteme ne oferă avantajul de a sesiza mai ușor originea unor factori ai integrării sau neintegrării tinerilor, precum și efectele acestui proces atît asupra evoluției personalității tinărului cît și asupra unor posibile modificări ale mediului de integrare.

Înainte de a trece la prezentarea propriu-zisă a indicatorilor integrării socioprofesionale a tinerilor, menționăm că, în cadrul cercetării efectuate în cele trei ramuri industriale, noi ne-am orientat cu precădere asupra *fenomenelor de la nivelul actualului loc de muncă* al subiecților, considerînd de fapt că pot constitui criteriul esențial în judecarea gradului de realizare a fenomenului de integrare și a valabilității procesului educativ implicat de acesta. În studiul prezent ne vom opri mai ales asupra unuia din multitudinea fenomenelor care se produc la nivelul locului de muncă pe parcursul integrării, și anume relațiile interpersonale din colectivul de muncă al tinărului.

Indicatorii integrării socioprofesionale pot fi grupați în funcție de succesiunea fenomenului în trei mari categorii: 1) indicatori ai mediului sociocultural de proveniență; 2) indicatori care derivă din formele de învățămînt absolvite și alegerea profesiunii⁴; 3) indicatori care țin de cerințele și condițiile locului de muncă actual. Influența tuturor acestor condiții și trepte ale integrării socioprofesionale se realizează prin și acționează asupra personalității tinărului.

1. INDICATORI AI MEDIULUI SOCIOCULTURAL DE PROVENIENȚĂ

Factorii de la nivelul mediului de proveniență care modelează personalitatea tinărului în primele faze ale structurii sale, influențează atît procesul de pregătire a tinărului, cît și capacitatea acestuia de adaptare la mediul social. La acest nivel se disting următorii indicatori principali: a) structura socioprofesională a familiei din care provine tinărul, b) mărirea și condițiile materiale ale familiei; c) climatul afectiv al familiei tinărului; d) caracteristicile social-economice ale zonei în care tinărul se

² Petru Pănzaru, *Conceptele de socializare și integrare*, în: Rev. filoz., nr. 10, 1970.

³ Ovidiu Bădina și Fred Mahler, *Problematica sociologică a integrării tineretului*, în: *Tineretul — factor de schimbare*, editat de Centrul de cercetări pentru problemele tineretului, 1970, p. 72.

⁴ Aceste prime grupe de indicatori pot servi mai ales la aproximarea șanselor unui tinăr de a se integra într-un anumit loc de muncă.

formează
zona r

I
pe car
părinți
trei eș

Prof
pă

muncitor
ficat
muncitor
calific
muncitor
țaran co
țaran ne
maistru
tehnic
ingine
funcți
superi
alte n
casnic
nu au

subi
tura
veni
din
este
rilo
de
soc
tre
via
tăț
odi
„P

formează ; e) tipul și nivelul instituțiilor de cultură și învățămînt din zona respectivă.

Din totalitatea acestor indicatori ne vom referi, în funcție de datele pe care le posedăm în prezent, numai la structura socioprofesională a părinților și la mediul (rural sau urban) din care provin subiecții celor trei eșantioane studiate (tabelul 1).

Tabelul 1

Structura socioprofesională a părinților

Ramura în care lucrează tînărul Profesiunea părinților	Industria construc- toare de mașini		Industria chimică		Industria textilă	
	profe- siunea tatălui	profe- siunea mamei	profe- siunea tatălui	profe- siunea mamei	profe- siunea tatălui	profe- siunea mamei
	%	%	%	%	%	%
0	1	2	3	4	5	6
muncitor industrial necali- ficat	7,0	2,8	6,5	2,3	7,9	3,6
muncitor industrial calificat	27,0	6,8	20,9	6,2	27,0	8,6
muncitor agricol	8,6	5,8	8,3	5,3	9,2	6,5
țăran cooperat	19,0	18,7	17,9	18,8	19,6	22,9
țăran necooperat	1,7	1,6	2,0	1,0	2,3	1,6
maistru	3,1	0,2	4,2	0,3	3,6	0,3
tehnician	2,3	0,2	2,3	0,6	2,2	0,2
inginer , medic, profesor, funcționar cu studii superioare	2,5	1,5	5,0	4,0	2,0	1,0
alte meserii						
casnică	—	45,4	—	43,2	—	41,1
nu au tată (mamă)	1,1	4,1	11,7	4,0	0,0	4,2

După cum se poate observa un procent foarte ridicat din părinții subiecților anchetați lucrează în agricultură. În conformitate cu structura socioprofesională a părinților subiecților apare și mediul lor de proveniență (rural sau urban). În industria constructoare de mașini 68,9% din subiecți sînt veniți de la sat, în industria chimică ponderea acestora este de 65,3%, iar în industria textilă de 68,7%. Ponderea ridicată a tinerilor veniți de la sat aduce în discuție nu numai adoptarea lor la locul de muncă din întreprinderea industrială, ci și integrarea lor în contextul sociocultural al orașului, adaptarea lor la un nou mod de viață. Tinerii trebuie să-și reconstruiască, în alt context și la alt nivel, modul lor de viață cotidiană și trebuie să-și refacă în alte condiții sistemul de activități și relații interpersonale pe care l-au părăsit în mediul de plecare odată cu venirea lor la oraș. Acești factori extraproductivi pot influența „pe ocolite” (dar aceasta nu înseamnă neapărat și fără vigoare) activi-

tatea productivă a tinerilor. Studiul integrării socioprofesionale a tinerilor veniți de la sat, trebuie dublat de studierea formelor de cultură, atitudinilor, aspirațiilor, dorințelor și sistemelor de valori care „inspiră comportamentul cetățeanului”⁵.

2. FORMELE DE ÎNVĂȚĂMÎNT ABSOLVITE ȘI ALEGEREA PROFESIUNII

Un alt indicator al integrării socioprofesionale a tinerului (privită mai ales în perspectiva realizării ei) este dat de nivelul de școlarizare al acestuia. În cadrul populațiilor urmărite, cea mai mare parte a tinerilor studiați este constituită de cei care au absolvit școala profesională. Procentul celor care au absolvit o școală profesională este de 65,0% în industria constructoare de mașini, de 31,1% în industria chimică și de 45,0% în cea textilă. Deși se remarcă o creștere simțitoare a nivelului de pregătire al tinerilor în raport cu părinții acestora, totuși, la nivelul tuturor ramurilor, dar în special în cadrul industriei textile, apar câteva fenomene care pot influența negativ procesul de integrare : astfel un procent de 0,9% din tinerii studiați în industria constructoare de mașini, de 1,4% în industria chimică și de 1,5% în industria textilă au numai 4 clase sau sub 4 clase elementare. Semnificația acestor date poate să apară mai clar dacă amintim faptul că datele se referă la tinerii cuprinși între 14 și 30 de ani. În același timp un procent ridicat în toate cele trei ramuri îl constituie tinerii care au absolvit numai școala generală de 8 ani (11,1% în industria constructoare de mașini, 12,5% în industria chimică și 40,6% în industria textilă). Fără a ne opri prea mult asupra acestor date subliniem doar faptul că această pregătire, prin nivelul ei, poate lărgi sau îngusta posibilitățile de integrare socioprofesională a tinerilor.

Alegerea profesiei. Modul în care tinerul realizează o anumită opțiune profesională și factorii care-l influențează în acest proces au repercusiuni importante asupra evoluției profesionale ulterioare a tinerilor. În analiza factorilor care i-au influențat pe tineri în alegerea profesiei se degajă în primul rând o proporție ridicată de tineri care și-au ales profesia, conform opiniei lor, fără a fi influențați în mod precis de cineva sau ceva. Proporția tinerilor care și-au ales profesia practică în momentul efectuării anchetei, fără a fi influențați de cineva este în industria constructoare de mașini 56,7% pentru tineri și 62,5% pentru tinere, în industria chimică de 60,7% și respectiv 66,3% iar în industria textilă de 59,6% și respectiv 68,8%. Populația tinerilor care și-au ales profesia fără să fi fost influențați cuprinde două grupe principale, care reflectă două modalități calitativ diferite de alegere a profesiei. O parte din tinerii respectivi declară că și-au ales singuri profesia, fapt ce implică o opțiune conștientă, realizată pe baza unor cunoștințe și intenții relativ clare ale tinerului. În industria constructoare de mașini 39% din tineri și 38% din tine-

⁵ I. Drăgan, *Integrarea socioculturală. Mentalități și comportamente cetățene în formare*, în: *Procesul de urbanizare în R. S. România. Zona Slatina—Olt*, sub redacția prof. univ. Miron Constantinescu și prof. univ. H. H. Stahl, București, Edit. Academiei, 1970, p. 303.

re se clasează în această categorie, în industria chimică 46% din tineri și tinere dau același răspuns iar în industria textilă procentul lor este de 43% și, respectiv, 45%. Cealaltă categorie de tineri care declară că și-au ales profesiunea fără a fi influențați, afirmă că această opțiune a lor s-a realizat „la întâmplare” procentul acestora variază pentru cele trei ramuri între 23 și 34%. Ierarhizând tipurile de răspunsuri care indică ponderea recunoscută de către tineri a factorilor care i-au influențat în alegerea profesiunii se observă detașarea netă a influenței părinților (de aproximativ 23% în toate cele trei ramuri) în raport cu influența școlii care ocupă în răspunsurile subiecților din cele trei ramuri doar o pondere de aproximativ 7%⁶. Chiar dacă influența recunoscută de tineri în privința alegerii profesiunii nu este identică cu ierarhia obiectivă a factorilor de influențare, ea reprezintă prin sine însăși o realitate semnificativă. Structura factorilor sub influența cărora tinerii și-au ales profesiunea ne arată că încă o mare parte de tineri efectuează opțiunea profesională sub influența unor factori a căror competență, mijloace de informare și chiar dirijare în domeniul profesional este în mod real mai mic decât cele posedate de școală.

Înainte de a prezenta fenomenele care se manifestă la actualul loc de muncă în procesul de integrare al tinerilor studiați, ni se pare util să insistăm asupra rutei *profesionale*⁷ privită doar din perspectiva *numărului de profesii schimbate*, pe care a parcurs-o tânărul până în momentul angajării lui la actualul loc de muncă, rută ce poate fi considerată un indicator cu valoare de predicție în aprecierea posibilităților de integrare a tânărului la un nou loc de muncă.

Tabelul 2

Numărul de profesii schimbate de tinerii studiați la data efectuării cercetării

Numărul de profesii schimbate	R a m u r a		
	Industria constructoare de mașini	Industria textilă	Industria chimică
0	1	2	3
nici una	79,0	81,4	75,3
una	13,0	10,5	13,8
două	4,8	5,4	7,2
trei	1,6	8,0	2,0
mai mult de trei	1,6	0,7	1,7
total	100	100	100

⁶ O structurare asemănătoare a factorilor care i-au influențat pe tinerii din mediul rural apare la: Ovidiu Bădina și Alexandru I. Bejan, *Integrarea socioprofesională în: Tineret rural 1968*, Edit. Academiei, 1970, p. 80–83.

⁷ O analiză complexă a relației rută profesională—integrare este realizată la Acuin Cazacu, *Procesul de ansamblu al integrării industrial-urbane*, în: *Procesul de urbanizare în R. S. România. Zona Slatina—Olt*, p. 261.

Corelind acest factor, al numărului de profesii schimbate în trecut cu tendința de schimbare a profesiei actuale apare un fenomen paradoxal. Mărirea numărului de profesii schimbate nu duce la o stabilizare profesională, ci dimpotrivă accentuează tendința de mobilitate profesională. Lucrul acesta apare sub forma unui raport direct proporțional (vezi fig. 1) între tendința de schimbare a profesiei actuale și numărul de profesii schimbate în trecut.

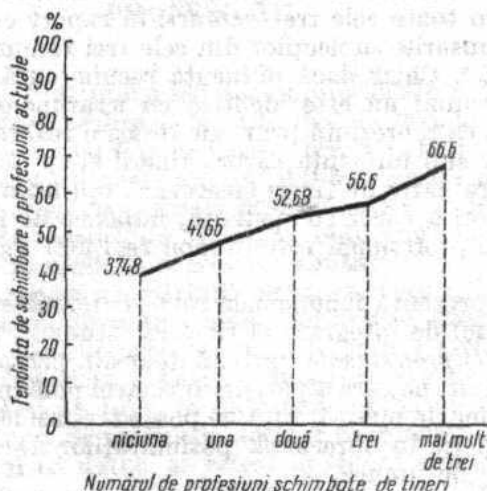


Fig. 1.

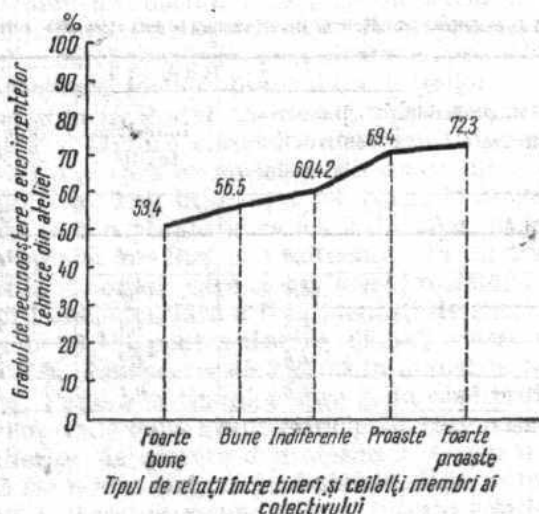


Fig. 2.

Acest fenomen se poate explica parțial prin două elemente care s-ar putea să-l însoțească : unul de ordin social-economic, altul de ordin psihologic.

Primul element explicativ ar fi dat de un proces de perfecționare profesională continuă a subiecților, în care schimbarea unei profesii ar trebui să corespundă cu câștigarea unui nivel în pregătirea profesională și funcția ocupată. Elementul de ordin psihologic pare mai puțin precis dar nu și lipsit de importanță, și el se concretizează într-o posibilă permanentizare a unei stări de căutare în domeniul profesional, care se accentuează o dată cu schimbarea profesiunilor. Dacă în raport cu prima schimbare a unei profesii subiectul trăiește puternice stări tensionale privind situația lui, în urma schimbării unei profesii, datorită experienței dobândite, teama „de necunoscut” este diminuată și tendința se poate accentua. Fenomenul descris mai sus, pentru a cărei explicație ar trebui făcute studii speciale, este direct legat de două probleme practice (în cazul tinerilor, și aceștia sînt cei mai mulți, care și schimbă profesiunea datorită unor insatisfacții profesionale) pe care ne mulțumim doar să le enunțăm : a) sistemul de reorientare profesională și b) tinerii care nu s-au integrat de la început în profesiune, întâmpină ulterior dificultăți din ce în ce mai ridicate în procesul lor de integrare.

Condiții și cerințe ale locului de muncă

Fenomenele care însoțesc activitatea tînărului la nivelul locului de muncă, luate în complexitatea lor, reprezintă criteriul esențial atât în judecarea capacității și gradului de integrare a tînărului cît și în judecarea capacității locului de muncă de a se adapta și transforma el însuși pentru realizarea continuă a acestui proces.

În integrarea lui în munca industrială tînărul intră în relație cu două sisteme fundamentale : sistemul *om-mașină* și sistemul *om-om* care cuprinde totalitatea relațiilor interumane ce se stabilesc în procesul de producție. Sistemul *om-om* cuprinzînd pe de o parte *relațiile interumane specifice muncii prestate*⁸ care sînt determinate în primul rînd de *statusul în producție* al lucrătorului respectiv și deci ele apar ca o consecință obiectivă a diviziunii sociale a muncii, iar pe de altă parte acest sistem cuprinde și relații general umane, *relații afectiv-apreciative*, care nu sînt cerute în mod expres de procesul de producție dar apar în cadrul acestuia. Privită din perspectiva acestor sisteme, integrarea se prezintă ca o rezultantă direcțională a ansamblului de raporturi și funcții care apar între acestea „astfel încît să se poată produce funcționarea cît mai eficientă a sistemului”⁹ industrial luat în întregul său.

Integrarea socioprofesională are, conform părerii noastre, drept premisă generală *satisfacerea relativ corelată, reciprocă și continuă* atât a

⁸ În lucrarea : Georgeta Dan-Spănoiu, *Relațiile umane în grupurile de muncă industriale. Cercetare de psihologie socială*, București, Edit. Academiei, p. 36—49, face o analiză și a diferitelor tipuri de relații care pot apare în procesul de producție.

⁹ Aculin Cazacu, *op. cit.*, p. 256.

cerințelor existente la nivelul mediului de integrare, cât și a celor existente la nivelul sistemului care se integrează. Credem că procesul de integrare se poate realiza, din punctul de vedere al dinamicii și evoluției celor două sisteme, între următoarele tipuri limită de integrare, care indică sensul și valoarea socială a integrării :

a. *Integrare prin asimilare*, care se concretizează printr-o satisfacere necondiționată a cerințelor mediului de integrare. În acest proces chiar evoluția celui care se integrează nu face decât să satisfacă și să copieze condițiile și modelele mediului de integrare.

b. *Integrare prin restructurare*, care privește atât capacitatea mediului de integrare de a se transforma pentru realizarea acestui proces cât și capacitatea celor ce se integrează de a se transforma și de a transforma mediul posibilei lor integrări.

În procesul integrării socioprofesionale într-o anumită întreprindere, între tînărul care se integrează și mediul de integrare se stabilește un complex de interacțiuni care angajează cele două mari sisteme ale întreprinderii : sistemul om-mașină și sistemul om-om. Plecînd de la ideea că *relațiile interumane constituie principala cale de acces spre problemele tehnice și aspectele sociale și psihosociale ale viitorului loc de muncă* a unui individ, considerăm că acest factor are potențial ponderea cea mai importantă în pregătirea și dirijarea procesului integrării socioprofesionale a tinerilor.

La nivelul locului de muncă se disting următorii indicatori care semnalizează raporturile tînărului cu cele două sisteme ale uzinei : 1) modalitatea și procesul angajării tînărului ; 2) raportul dintre nivelul pregătirii și tipul sarcinilor pe care trebuie să le execute în muncă ; 3) realizarea sarcinilor de producție (planul, productivitatea muncii, rebuturi) ; 4) accidente și îmbolnăviri în muncă ; 5) gradul de angajare în procesul de calificare și ridicare a calificării ; 6) participarea tînărului la activitățile organizațiilor obștești din uzină ; 7) aspirațiile și satisfacțiile profesionale ale tînărului ; 8) tendința de fluctuație ; 9) relațiile interpersonale din colectivul de muncă al tînărului.

Indicatorii enumerați nu epuizează domeniul în discuție¹⁰, ei înșiși putînd fi „descompuși” în alte subgrupe. Noi ne vom opri numai asupra primilor trei indicatori, și a celui care privește interrelațiile de la locul de muncă.

Angajarea în muncă. Procesul angajării, prin modul în care este efectuat, prin felul în care reușește să-l orienteze pe tînăr în sistemul de norme și probleme al întreprinderii, cât și prin atmosfera psihologică creată poate să influențeze pozitiv sau negativ evoluția perioadei de început a integrării tînărului. În multe cazuri, acesta se produce ca un simplu act administrativ care realizează trecerea formală a tînărului în statusul

¹⁰ În indicatorii enumerați aici lipsește, de exemplu, depărtarea față de locul de muncă, navetismul, și, în primul rînd, nu am abordat indicatorii care derivă din condițiile social-culturale ale tinerilor angajați (condițiile de locuit, structura timpului liber și a activităților cultural-educative etc.).

de angajat¹¹. Angajarea tânărului poate deveni, prin modul ei de realizare și obiective, nu numai un simplu mijloc de introducere a tânărului în problematica viitorului loc de muncă, ci și un mijloc de accelerare a procesului de conștientizare a integrării chiar de către tânăr¹². În acest sens tânărul ar trebui orientat spre acel loc de muncă corespunzător nu numai specialității lui ci și caracteristicilor personalității lui. În același timp acest proces ar trebui să precizeze de la început tânărului cu claritate: care este statusul lui în întreprindere, ce rol are locul lui de muncă în contextul întreprinderii, care sînt posibilitățile care i se oferă prin întreprindere pentru viitoarea lui dezvoltare profesională și căile de acces spre acestea.

Raportul dintre pregătire și munca executată. În cele trei ramuri industriale studiate, am constatat că cea mai mare parte a tinerilor lucrează în meseria pentru care s-au pregătit. Există însă un procent de aproximativ 20,0 % de tineri în toate cele trei ramuri investigate care nu lucrează în meseria în care s-au pregătit. Acest factor se interferează cu fenomenul disonanței dintre nivelul pregătirii tinerilor și tipul de sarcini pe care le execută (10,9 % în industria constructoare de mașini, 10,2 % în industria chimică și 8,9 % în industria textilă nu execută lucrări de același nivel cu gradul lor de calificare decît foarte rar sau niciodată)¹³. În aceste cazuri pot să apară fenomene de suprasolicitare, subsolicitare și chiar de descalificare profesională.

Realizarea sarcinilor de producție. Acesta reprezintă un indicator obiectiv¹⁴ în aprecierea integrării tinerilor. Din datele obținute, rezultă conform răspunsurilor date de tineri că 24,4 % din totalul tinerilor investigați în industria constructoare de mașini, 33,6 % din industria chimică și 19,9 % din industria textilă nu-și realizează întotdeauna planul. Acest procent ridicat se datorează următoarelor cauze principale: slabei organizări a locului de muncă, fapt afirmat de 17,7 % de tineri din industria

¹¹ Problematika conștientizării este analizată sub un aspect deosebit de important: cel al identificării crescînde cu sarcinile de producție, de Gh. Chepeș în: *Sociologia muncii. Integrarea profesională*, Edit. politică, 1967, p. 164—171.

¹² Și în acest proces este evident că dobîndirea de către un individ a unui status nu semnifică automat și integrarea lui în statusul respectiv. Nu putem fi de acord cu ideea exprimată de I. Natansohn care definește integrarea ca „orice schimbare de status, statut și rol a unui individ” (vezi: *Interpretarea sociologică a conceptelor de statut și rol*, în: *Rev. filoz.*, nr. 6, 1970, p. 648), deoarece în multe cazuri schimbarea unui status oferă doar premisa formală a integrării reale care-l poate urma (ex. angajarea unui nou salariat).

¹³ Astfel de discrepanțe au fost sesizate și în procesul practicii în producție a tinerilor. Într-o cercetare efectuată pe 482 de tineri din 6 întreprinderi bucureștene de P. Golu, M. Golu, E. Verza și M. Voinea, se arată că doar 59,38 % din totalul tinerilor studiați au lucrat efectiv în practică cu utilajele specifice meseriei. (*Aspecte ale integrării profesionale a tineretului industrial*, în: *Structura socială a României*, Edit. politică, 1971).

¹⁴ Această problemă este tratată în mod special de Maria Popescu în studiul *Randamentul muncii ca expresie a integrării profesionale* în: *Sociologia Muncii. Integrarea profesională*. De asemenea această problemă este tratată pe larg în capitolul: *Integrare în muncă și randament. Condiții ale integrării*, în: *Factori sociali ai productivității muncii*, de H. Cazacu, O. Hoffman, Gh. Socol și M. Mocanu, Edit. Academiei, 1970.

constructoare de mașini, 10,9% din industria chimică și 12,6% din industria textilă; planul este prea mare, 28,7% din tinerii din industria constructoare de mașini, 13,7% din industria chimică și 34,4% din cea textilă au dat acest răspuns; am fost pus la altă muncă decât cea pentru care sint pregătiți, răspuns dat de 1,9%, 4,8% și respectiv 2,1% din tinerii cercetați în cele trei ramuri. Semnificația acestor răspunsuri se conturează mai clar dacă urmărim care este, în opinia tinerilor, ierarhizarea factorilor de care depinde creșterea productivității muncii (tabelul 3).

Relațiile interpersonale din colectivul de muncă al tinărului. Am urmărit inițial opinia tinărului asupra a două aspecte ale relațiilor din interiorul colectivului de muncă: a) cum percepe și apreciază el relațiile dintre toți membrii colectivului; b) cum percepe și apreciază el relațiile lui cu ceilalți membri ai colectivului în care lucrează. Din

Tabelul 3

Opinia tinerilor asupra factorilor de creștere a productivității muncii

Factori care pot influența creșterea productivității muncii	Ramurile		
	Industria constructoare de mașini %	Industria chimică %	Industria textilă %
0	1	2	3
Perfecționarea procesului de producție și respectarea acestuia	26,8	31,8	22,5
Organizarea de specializare și de actualizare a cunoștințelor	21,5	26,5	23,6
Ciștigul	19,0	16,7	13,7
Organizarea mai bună a echipelor de muncă	7,6	7,4	8,7
Relații mai bune între membrii colectivului	2,0	3,5	3,5
Alți factori	24,1	26,1	28,2

datele obținute se degajă în general că ponderea cea mai mare a răspunsurilor, în ceea ce privește relațiile bune și foarte bune apare în caracterizarea raporturilor dintre tinăr luat ca individ și ceilalți membri ai echipei, iar ponderea cea mai mică a răspunsurilor care indică relații proaste și foarte proaste apare în cazul raporturilor existente între toți membrii echipei. Excepție fac tehnicienii și șefii de echipă. De exemplu

în industria lor cu ceilalți ponderea se colectivelui

În gen form opinie care se inte de conflicte procesului tuată de a care ei mun textilă de a cei care afi la cei care a

În act colectivului pului respe efectuate d bune și foa nemulțumit mite tensiun ale unor ap riorul colec mului de a opinia tiner crierile emis rilor care declară c că aceste „nimeni și 15,79%

Co conținut de inter dice par rind ac sint și sional f care af proaste tat mo asupra (absen

lutiei, c noi în

în industria chimică ponderea șefilor de echipă care indică că *relațiile lor cu ceilalți membri ai echipei* sînt foarte proaste este de 5,08 %, iar ponderea șefilor de echipă care indică că *relațiile dintre toți membrii colectivului* sînt foarte proaste este doar de 1,7 %.

În general rezultatele obținute pe cele trei eșantioane arată, conform opiniei tinerilor, că relațiile existente în colectivele de muncă în care se integrează tinerii sînt bune și foarte bune. Totuși există și o serie de conflicte cu caracter perturbator¹⁵, care acționează negativ asupra procesului de integrare. Tendința de fluctuație a tinerilor este accentuată de anumite relații interpersonale defectuoase din colectivele în care ei muncesc. Astfel tendința declarată a tinerilor studiați în industria textilă de a părăsi unitatea în care lucrează este sensibil mai mare la cei care afirmă că relațiile între membrii colectivului sînt proaste decît la cei care afirmă că relațiile între membrii colectivului sînt bune.

În activitatea unui colectiv, aprecierile efectuate asupra membrilor colectivului reprezintă un mijloc de reglare și control al activității grupului respectiv. Deși o mare parte din tineri consideră că aprecierile efectuate de șeful direct asupra activității membrilor colectivului sînt bune și foarte bune, există totuși un procent de tineri care se declară nemulțumiți de aprecierile efectuate de șeful direct, indicînd astfel anumite tensiuni în relațiile verticale ale colectivului. Efectele perturbatoare ale unor aprecieri eronate se pot răsfrînge atît asupra relațiilor din interiorul colectivului cît și asupra *valențelor educative și de control ale sistemului de apreciere*. Această situație apare din puternica corelație dintre opinia tinerilor asupra relațiilor din grup și opinia tinerilor privind aprecierile emise de șeful direct asupra membrilor grupului: din totalul tinerilor care afirmă că „toți membrii echipei se ajută între ei” 39,88 % declară că aprecierile emise de șeful direct sînt obiective și doar 2,45 % că acestea sînt pătinitoare, în timp ce din totalul celor care afirmă că „nimeni nu se ajută” doar 18,42 % afirmă că aprecierile sînt obiective și 15,79 % că aprecierile sînt pătinitoare.

Comunicarea dintre membrii unui colectiv, prin frecvență, formă, conținut și drumul pe care-l parcurge influențează și este influențată de interrelațiile din grup. Comunicarea poate să faciliteze sau să împiedice participarea tînarului la viața grupului, integrarea lui în grup. Urmărind acest aspect, din corelațiile efectuate s-a observat că tinerii care sînt și cel mai slab informați asupra unor evenimente de ordin profesional petrecute în atelierul în care lucrează sînt în același timp și tineri care afirmă, în proporția cea mai mare, că relațiile lor cu ceilalți sînt proaste și foarte proaste (vezi fig. 2). Prin alte corelații noi am depistat modul în care, datorită unei necomunicări, grupul își pierde controlul asupra unor membri ai săi, accentuîndu-se unele forme ale neintegrării (absenteism, tendință de fluctuație).

¹⁵ Nu întotdeauna conflictele din interiorul unui colectiv au efecte negative asupra evoluției colectivului dat. Implicații ale acestei probleme sînt prezentate la P. Datculescu, *Tendințe noi în psihosociologia americană*, în: Rev. filoz., nr. 10, 1971, p. 1347-1356.

Procesul de integrare socioprofesional, din care am prezentat doar cîțiva indicatori, se desfășoară printr-o interacțiune continuă între tînărul care se integrează și mediul de integrare. În acest proces sînt validate atît capacitățile de integrare ale tînărului cît și „potențele integrative” ale mediului¹⁶.

În același timp acest proces poate să verifice nu numai capacitatea de integrare și de a integra a celor două sisteme, ci și posibilitățile lor de transformare și restructurare.

¹⁶ Acunin Cazacu, *Structuri integrative în relațiile dintre generații*, în: *Integrarea socială a tineretului*, p. 121-157.