

Factori comuni și variabile relevante ale stabilității forței de muncă feminine dintr-o unitate industrială

Ioan Mărginean

În momentul încheierii contractului de muncă între noul angajat și întreprindere se stabilește un complex de relații sociale și de muncă a cărui finalitate conduce la stabilitatea și integrarea angajatului în sistemul de norme și comportamente din întreprindere. Dacă acest deziderat, dorit la început de ambele părți, se realizează pentru cea mai mare parte a forței de muncă nou angajată, pentru o parte, destul de numeroasă totuși, nu se materializează. Drept urmare în loc de stabilitate și integrare se ajunge la instabilitate și neintegrare. Uneori separarea se produce la interval de timp foarte scurt încât nu se dispune de perioada optimă necesară desfășurării cu succes a mecanismului de integrare. Din această perspectivă stabilitatea și corolarul său, instabilitatea forței de muncă, se constituie ca o dimensiune importantă a procesului de integrare în colectivitatea de muncă: dacă stabilitatea este elementul primar al integrării, instabilitatea marchează intreruperea sa. Prin urmare creșterea indicelui stabilității forței de muncă creează condițiile necesare desfășurării procesului integrativ la diferite nivele și diversificat pe toate dimensiunile sale.

Studiul de față își propune să releve factorii comuni ai stabilității/instabilității în muncă a femeilor muncitoare dintr-o întreprindere textilă¹. Înainte de aceasta se impun cîteva referiri la caracteristicile fenomenului analizat: stabilitatea/instabilitatea efectivă și potențială din întreprindere.

1. Dimensiunile stabilității/instabilității forței de muncă

Cunoașterea stabilității și respectiv instabilității forței de muncă este un instrument indispensabil al unei conduceri științifice a întreprinderii. Pentru sporirea eficacității în gestiunea întreprinderii se impune cunoașterea

¹ Cercetarea a fost efectuată la Întreprinderea textilă „Aurora” – București, în anii 1973 – 1975 (culegerea de date privind caracteristicile forței de muncă, stabilitatea și instabilitatea efectivă înregistrată în perioada 1 ian. 1972 – 30 iunie 1975, efectuarea unei anchete asupra stabilității/instabilității potențiale pe un eșantion de 327 muncitoare din secțiile productive ale întreprinderii: verificarea succesivă a capacitatii previzionale a studiului stabilității/instabilității potențiale) de colectivul de sociologie a industriei, Centrul de sociologie București în cadrul unor cercetări mai ample asupra integrării industriale a noilor generații de muncitori ce se realizează în colaborare cu un colectiv de la Laboratorul de sociologie urbană, conducători dr. H. Cazacu și dr. Gh. Chepeș. La cercetare mai participă: D. Abraham, A. Bălașa, I. Glodeanu, M. Macavescu, I. Răduțiu, L. Tobă.

Aducem mulțumiri tuturor acelora care ne-au acordat sprijinul în realizarea studiului: conducerii întreprinderii, subiecților anchetei sociologice.

atât a manifestării prezente a fenomenului, cît și a tendințelor sale viitoare. În determinarea necesarului de forță de muncă ce urmează să fie înlocuită, în acțiunea de micșorare a amplorii fluctuației și a diminuării consecințelor negative ale acesteia și menținerea unui optim al stabilității/instabilității forței de muncă sunt necesare informații despre volumul și caracteristicile forței de muncă instabile în raport cu întreprinderea, cu meseria exercitată și cu postul de lucru, cunoașterea motivațiilor și a cauzelor acestei instabilități.

a. Stabilitatea/instabilitatea efectivă a muncitorilor din întreprindere

Așa cum reiese din tabelul nr. 1, întreprinderea efectuează un volum mare de angajări căruia îi corespunde o creștere neînsemnată a numărului de muncitori existenți la finele perioadei în raport cu numărul existent la

Tabelul nr. 1

Instabilitatea efectivă a muncitorilor înregistrată în anii 1972, 1973, 1974 și sem. I. 1975

Tipul de mișcare a forței de muncă	Anul 1972	Anul 1973	Anul 1974	Sem. I 1975	Observații
1. Indicele angajaților de muncitori	18,5	20,1	19,0	—	$i = \frac{A}{N_1} \times 100$
2. Indicele instabilității efective	15,3	15,6	13,0	5,8	$i = \frac{P}{N_1 + A} \times 100$
3. Indicele fluctuației efective	13,2	12,5	11,4	5,0	$i = \frac{F}{N_1 + A} \times 100$
4. Indicele fluctuației efective la muncitorii angajați în perioada respectivă	28,4	29,8	30,5	—	$i = \frac{Fa}{A} \times 100$
5. Ponderea fluctuanților din rîndul noilor angajați în totalul fluctuației efective	42,1	40,3	42,0	—	$i = \frac{Fa}{F} \times 100$
6. Ponderea fluctuației în totalul plecărilor	86,2	80,1	80,0	83,8	$i = \frac{F}{P} \times 100$
7. Ponderea angajaților destinate acoperirii necesarului creat de fluctuație	84,2	72,1	73,0	—	$i = \frac{F}{A} \times 100$
8. Numărul de muncitori la finele perioadei raportat la cel existent la începutul acesteia	101,0	107,5	101,7	94,2	$i = \frac{N_2}{N_1} \times 100$

Legendă

A = volumul angajaților permanente efectuate în perioada analizată

F = volumul fluctuației obținut prin insuflarea plecărilor din întreprindere din inițiativa angajatului prin transfer, demisia, desfaerea contractului de muncă din motive disciplinare

F_a = volumul fluctuației la muncitorii angajați permanent pe parcursul perioadei analizate

N₁ = nr. muncitori existenți în întreprindere la începutul anului

N₂ = nr. muncitori existenți în întreprindere la sfîrșitul anului

P = volumul total al dislocaților de forță de muncă (cuprinde, în plus față de „F”, plecările prin cauze naturale: deces, pensionare, intreruperea activității pentru îngrăjirea copiilor, trimiteri la școli, armată, detașări etc.).

începutul acesteia, datorită dislocărilor massive de forță de muncă, iar în cadrul acestor dislocări ponderea cea mai mare este definită de fluctuație. Astfel, partea cea mai însemnată a angajărilor efectuate de întreprindere este destinată să înlocuiască necesarul de forță de muncă creat de fluctuație și numai o mică parte este destinată sporirii numărului de muncitorii. Efectul fluctuației asupra volumului de forță de muncă din întreprindere poate fi urmărit cel mai bine la nivelul semestrului I 1975 cînd, în lipsa angajărilor numărul muncitorilor din întreprindere la 30 iunie a scăzut considerabil în raport cu cel existent la începutul anului.

Volumul ca și repartiția pe detașamente de muncitori a instabilității efective evidențiază, în acord cu o serie de alte studii pe această temă, amploarea diferită a fluctuației în funcție de vechimea în întreprindere a muncitorilor. Astfel, la muncitorii nou angajați instabilitatea are valori mai mari decît la ceilalți muncitori, prin urmare peste 40 % din fluctuația din întreprindere se datorează celor angajați în perioada pentru care s-a calculat indicele fluctuației. În același timp, deși cu intensitate mai redusă, instabilitatea se manifestă și în rîndul forței de muncă cu o vechime mai mare în întreprindere.

În privința evoluției fenomenului analizat consemnăm o tendință de scădere la indicii stabilității efective precum și la cei ai fluctuației efective pe ansamblul muncitorilor din întreprindere, dar o ușoară tendință de creștere la indicii fluctuației efective la muncitorii nou angajați. Cu toate acestea fenomenul instabilității forței de muncă prezintă o caracteristică comună de la o perioadă la alta : pe de o parte se înregistrează un volum considerabil de „întrări” de forță de muncă (la procentul angajărilor permanente din anii 1972—1974 se mai adaugă, în medie, 7 procente care reprezintă angajările pe termen limitat necuprinse în tabelul 1), iar pe de altă parte, un volum de asemenea considerabil de „ieșiri” de forță de muncă.

b. Stabilitatea/instabilitatea potențială

Și valorile stabilității/instabilității potențiale în raport cu meseria, formația de lucru și întreprindere, la eșantionul investigat, ilustrează existența unei disponibilități accentuate de mobilitate (tabelul nr. 2).

Instabilitatea potențială cu probabilitate ridicată de transformare în instabilitate efectivă (variantele 1, 2, 3 de răspuns) situează în prim plan „intenția de reconversiune profesională” (21,2%) urmată de „intenția de schimbare a formației de lucru” (18,0%) și „intenția de plecare din întreprindere” (14%). Indicele instabilității potențiale în raport cu întreprinderea, deși mai mic, este apropiat de cel al instabilității efective înregistrat la nivelul tuturor muncitorilor în anul efectuării anchetei de opinie, respectiv 15,6 %. Ceea ce interesează în mod deosebit, în acest stadiu al analizei, este măsura în care un anumit indice de stabilitate/instabilitate potențială devine un indice de stabilitate/instabilitate efectivă. Pentru a urmări acest aspect la un an după culegerea datelor inițiale s-a întreprins o primă verificare a capacitații de prognoză a metodei de măsurare a stabilității/instabilității potențiale în întreprindere. Deși se constată deosebiri între cele două distribuții, nu toate muncitoarele care au declarat

Tabelul nr. 2

Stabilitatea/instabilitatea potențială în meserie, formație de lucru și întreprindere

N = 327 muncitoare

Variante de răspuns	Întreprindere	Formație	Meserie
1. Pleacă imediat (este hotărâtă să schimbe meseria)	1,2 —	1,0 —	— 3,2
2. Pleacă de îndată ce va găsi un loc mai convenabil (dorește să o schimbe dar încă nu a intreprins nimic)	11,0	12,4	—
3. Pleacă dacă nu i se rezolvă anumite probleme	—	—	18,1
4. Poate va pleca cîndva (îndecis în schimbarea meseriei)	1,8 8,0 —	4,6 10,3 —	— — 3,4
5. Nu pleacă (nu intenționează să-și schimbe meseria)	78,0	71,7	—
TOTAL	100,0	100,0	100,0

că intenționează să plece din întreprindere au părăsit-o, în schimb o proporție foarte mică din cele care nu și-au manifestat intenția de plecare au plecat totuși între cele două momente analizate: iulie 1973 – august 1974 (tabelul nr. 3)

Tabelul nr. 3

Stabilitatea/instabilitatea potențială și efectivă la eșantionul studiat

N = 327 muncitoare*

Stabilitate/in-stabilitate efectivă august 1974	Stabilitate/in-stabilitate potențială iulie 1973	Intenționează să plece din întreprindere (variantele de răspuns 1, 2 și 3 din tabelul nr. 2)	Nu intenționează să plece din întreprindere (variantele 4 și 5 din tabelul nr. 2)	Indicele stabilită-te/instabilitate efective
A plecat	65,2	2,8	11,4	
Nu a plecat	34,8	97,2	88,6	
Indicele instabilită-te/stabilitate potențială	14,0	86,0	100,0	

 $\chi^2 = 146$ semnificativ la $P = 0,001$

Astfel, dacă la muncitoarele care și-au manifestat intenția de plecare din întreprindere instabilitatea efectivă, în perioada menționată, este de 65,2% la cele care nu și-au manifestat intenția de plecare indicele instabilității efective este de numai 2,8%. La nivelul întregului an, pe ansamblul eșantionului investigat rezultă un indice al fluctuației efective de 11,4%, inferior indicelui instabilității potențiale dar foarte apropiat de indi-

cele fluctuației efective a muncitorilor din întreprindere în anul 1973 și egal cu cel înregistrat în 1974.

La o a doua verificare — august 1975 — indicii fluctuației efective la muncitoarele investigate nu s-au modificat decât parțial. Astfel, fluctuația efectivă la muncitoarele potențial instabile în iulie 1973 a ajuns la 79,8%, iar la muncitoarele potențial stabile, în momentul efectuării anchetei, la 5,0%. Pe totalul eșantionului a rezultat un indice al fluctuației efective, pe doi ani, de 14,7%, iar pentru perioada august 1974 — august 1975 de 4,5%. *Acest rezultat îndreptățește afirmația după care fluctuația se întâlnește cu precădere la muncitoarele cu vechime mai mică în întreprindere iar odată cu cîștigarea experienței de muncă scade și proporția fluctuantelor*, ori la a doua verificare vechimea minimă în întreprindere a subiectelor investigate era de 2 ani, unele avînd 10—15 ani de muncă în întreprindere.

Conchidem, pe această bază, că : *un indice al stabilității/instabilității potențiale nu se transformă în totalitate (volum și structură) într-un indice al stabilității/instabilității efective, întrucît pe de o parte o anumită proporție de instabili potențiali nu reușește, sau renunță, să-și ducă la îndeplinire intenția exprimată iar, pe de altă parte, se înregistrează dislocări de forță de muncă din rîndul celor categoriști stabili prin efectuarea studiului de prognoză*. Cu toate acestea rezultatele au confirmat o capacitate de predicție ridicată a studiului stabilității/instabilității potențiale și prin aceasta utilitatea cunoașterii, în avans, a evoluției viitoare a fenomenului respectiv. Cunoașterea volumului instabilității potențiale și detașamentele de muncitori cu o rată înaltă de fluctuație a constituit o primă etapă în analiza fenomenului. Pentru a elucida factorii și variabilele relevante ale sale s-a efectuat o analiză factorială a datelor culese prin anchetă iar apoi au fost analizate interrelațiile variabilelor stabilitate/instabilitate potențială cu o serie de variabile relevante.

2. Factori comuni ai stabilității/instabilității potențiale

Necesitatea analizei factoriale s-a impus deoarece s-a realizat o cercetare exploratorie în care au fost introdusi un număr mare de indicatori și variabile. Se cerea deci eliminarea și pe această cale a „informației” mai puțin semnificativă și obținerea factorilor relevanți ai fenomenului stabilității/instabilității potențiale în meserie, formăție și întreprindere. Obiectivul urmărit este compatibil cu ceea ce se obține, de regulă, în astfel de analize. Așa cum sublinia D.I. Veldman : „Scopul general al analizei factoriale este reducerea unui set de variabile utilizat în culegerea datelor de la subiecți la un set mai mic de variabile independente între ele, definite chiar în termenii dimensiunilor originale și care reține cea mai importantă „informație” conținută de datele originale”².

În analiză au fost introduse un număr de 61 variabile : date obiective, sociale, demografice, profesionale, condiții materiale de existență, comportament economic etc. ; aspirații, motivații, orientări de valoare, satisfacții în muncă și întreprindere ; percepții ale climatului organizațional ; intenții

² D.I. Veldman, *Fortran Programming for the Behavioral Sciences*, Holt, Reinhart and Winston, New York, 1967, p. 206.

de viitor privind stabilitatea în întreprindere, formația de lucru și meserie etc. Răspunsurile au fost înregistrate pe o scală cu 5—7 variante de răspuns ordonate, după criterii teoretice, de la cel mai puțin favorabil la cel mai favorabil în raport cu stabilitatea în muncă a muncitoarelor. Pentru extragerea factorilor s-a utilizat metoda Varimax aplicată direct unei matrici de corelație pereche între variabilele selectate.

Extragerea s-a efectuat pe baza unui algoritm construit pe principiul structurii simple³. În final s-a obținut o matrice F cu 22 factori principali (factori a căror valoare proprie $E \geq 1$) care grupând un număr de 41 variabile au o valoare proprie însumată de 37,57, adică 61,6% din dispersia totală (trace) a datelor conținute în matricea inițială de corelații. Soluția factorială optimă este furnizată însă de primii 12 factori la care dispersia comună este de 44,7% din totalul dispersiei datelor intrate în analiză (tabelul nr. 4).

Parcurgînd lista factorilor comuni constatăm prezența unei diversități de factori, care grupează 29 variabile relevante din cele 61 intrate în

Tabelul nr. 4
Factori comuni principali

N = 327 muncitoare

	Denumirea factorului	Ponderea factorului în dispersia totală (în %)	Variabile relevante	Saturația variabilei în factor (rij)	Comunaliitatea variabilei pentru cei 12 factori comuni ($C = \sum rij^2$) (în %)	
					1	2
					3	4
						5
F ₁	Vîrstă și experiența de muncă	10,0%	Vechime în muncă Vechime în industrie Vechime în întreprindere Vîrstă Vechimea în postul de muncă Categoriea de încadrare a lăzărilor	0,97 0,97 0,92 0,88 0,63 0,43	98,3 98,0 95,7 88,4 50,3 94,3	
F ₂	Motivația muncii în întreprindere	7,4	Obținerea calificării Cîștigul realizat Meseria exercitată Apropiere de locuință	0,90 0,88 0,75 0,73	85,3 88,6 63,4 64,0	
F ₃	Mediul de rezidență și starea de sănătate	5,2%	Domiciliul stabil Zile de concediu medical în ultimele 12 luni Nr. de schimburi Starea de oboseală după programul de lucru	0,86 0,91 0,61 0,45	91,6 87,5 62,1 50,8	

³ Programul analizei factoriale a fost elaborat de matematicienii D. Lățea și V. Dumitriu de la Institutul Proiect București. Vezi și V. Dumitriu, M. Macavescu, *Analiza multifactorială cu ajutorul calculatorului electronic*, în „Viitorul social”, nr. 1, 1974, p. 116—118.

	1	2	3	4	5
F ₄	Stabilitatea/instabilitatea potențială	4,1	Intenția de schimbare a meseriei Intenția de schimbare a formației de muncă Intenția de plecare din întreprindere	0,84 0,72 0,61	92,0 72,5 58,1
F ₅	Gradul de satisfacere a intereselor subiectului	2,9	Satisfacerea intereselor subiectului de către formația de muncă Satisfacerea intereselor subiectului de către întreprindere	0,95 0,62	97,3 58,4
F ₆	Condițiile materiale de existență ale grupului familial	2,3	Venitul pe membru de familie Starea matrimonială	0,93 0,53	97,1 50,8
F ₇	Ruta profesională	2,2	Număr meserii practicate în cariera profesională	0,92	99,5
F ₈	Stilul de conducere în grupul de muncă	2,2	Gradul de consultare a muncitorilor în probleme de organizare și conducere a muncii în formația de lucru Gradul de înțelegere și rezolvare a problemelor personale	0,97 0,82	98,7 85,2
F ₉	Atractia orașului	2,2	A dorit să lucreze la oraș	0,97	97,8
F ₁₀	Atractia meseriei exercitate	2,2	A dorit meseria exercitată	0,92	98,0
F ₁₁	Organizarea locului de muncă	2,0	Aprovisionarea cu materii prime Comenzi neprevăzute	0,98 0,82	99,5 86,3
F ₁₂	Îndeplinirea normei	2,0	Indicele îndeplinirii normei pe 5 luni	0,96	97,6
	Proporția distribuției comune	44,7			

analiză. Primii factori grupează un număr mai mare de variabile iar ultimii au numai câte o variabilă. Metoda de extragere a pus în evidență structura cea mai simplă a datelor, astfel fiecare variabilă relevantă este repartizată într-un singur factor cu o saturăție (loading) ce tinde spre 1, iar în toti ceilalți factori saturăția tinde spre 0. În consecință cea mai mare parte a dispersiei unei variabile relevante este acoperită de factorul respectiv, iar o mică proporție revine celorlalți factori comuni⁴. Așa cum se poate urmări

⁴ Proporția dispersiei variabilei „i” acoperită de factorul „j” se obține prin ridicarea la patrat a corelației variabilei „i” cu factorul „j” (r_{ij}^2). Valoarea comunătății variabilei „i” pentru toți factorii extrași se obține însumând corelațiile variabilei „i” cu toți factorii extrași: $C = \Sigma r_{ij}^2$, unde „j” are valori de la 1 la K. Unicitatea variabilei este: valoarea dispersiei unei variabile neacoperită de factorii principali și se obține scăzând valoarea comunătății variabilei pentru factorii extrași, din unitate ($U=1-\Sigma r_{ij}^2$).

în ultima coloană a tabelului 4, comunalitatea pentru un număr de 20 variabile relevante depășește 85%, iar pentru celelalte 9 variabile se află cuprinsă între 50 și 70%. Dacă se calculează comunalitatea pentru toți eii 22 factori comuni extrași valoarea sa sporește întrucitva pentru încă un număr de variabile, dar, referindu-se de această dată la ansamblul variabilelor intrate în analiză, rămîn în continuare 20 variabile a căror comunalitate (dispersie acoperită de factori) nu depășește 25%. Sunt tocmai acele variabile care nu au avut nici o saturație semnificativă în factorii extrași, pot fi deci eliminate în etapele ulterioare de cercetare, iar atenția se va concentra asupra celor cuprinse în factorii principali.

Factorul 1. Prin importanța sa în ansamblul datelor analizate evidențiază un element foarte important: comportamentul în muncă al femeilor investigate este în funcție de experiența de muncă acumulată odată cu înaintarea în vîrstă.

Asupra acestor variabile există o posibilitate redusă de acționare directă: angajarea muncitoarelor cu o anumită vîrstă și vechime în muncă. Dar solicitante de posturi de muncă sunt, de regulă, tinerele cu o vechime relativ mică în muncă sau care se angajează pentru prima dată în industrie.

Esențial este crearea unui optim al forței de muncă în privința vîrstei și a vechimii în muncă și utilizarea ei rațională.

Factorii 2 și 9 sunt factori ai motivației pentru munca în întreprindere și dorința de a lucra în oraș. Existența unui cîmp motivațional ca și natura motivațiilor influențează disponibilitatea individuală în atingerea unor anumiți parametrii a comportamentului în muncă: realizarea sarcinilor de producție, stabilitatea efectivă, participarea etc.

Factorul 3 este compus din variabile care exprimă capacitatea fizică de muncă a femeilor, mediul de rezidență și programul de lucru din întreprindere. Corelațiile cele mai bune cu factorul le au variabilele „număr zile concediu medical din ultimele 12 luni” și „domiciliul stabil al muncitoarelor”.

Factorul 4 cuprinde variabilele stabilității/instabilității potențiale în meserie, formația de lucru și întreprindere. Este factorul variabilelor determinate, dependente. Corelația cea mai bună cu factorul o are „intenția de reconversiune profesională” ($r_{ij}=0,84$), urmată de „intenția de plecare din formație și din întreprindere”.

În consecință, factorul 4 explică 70% din dispersia primei variabile, 52% din dispersia celei de-a doua și numai 37% din dispersia ultimei variabile, iar în medie 21% din distribuție este acoperită de ceilalți factori comuni. Pentru intenția de plecare din formație și întreprindere rămîne totuși o parte însemnată a dispersiei neexplicată de cei 12 factori și nici de considerarea tuturor factorilor extrași. Prin urmare unicitatea variabilei reprezintă 27,4% pentru intenția de schimbare a formației și 41,9% pentru intenția de schimbare a întreprinderii. Explicarea acestor valori trebuie căutată într-un alt context de date⁵.

⁵ Selecționarea unui set de variabile care să caracterizeze mai complex subiectii investigați rămîne o necesitate obiectivă pentru studiile viitoare în încercarea de a surprinde sub același raport factorii demografici, profesionali, familiați, economici, micro- și macro-sociali.

Factorii 5, 8 și 11 cuprind caracteristici ale mediului social și de muncă în care se desfășoară activitatea productivă, mai concret valențele acestui mediu în raport cu cerințele individuale ale subiecților. Satisfacerea intereselor, stilul de conducere și organizarea locului de muncă sint elemente asupra cărora întreprinderea și formația de muncă pot acționa pentru realizarea unei armonizări între interesele și nevoile muncitoarelor și realitatea oferită de întreprindere și formația de muncă.

Factorul 6 se referă la condițiile materiale de existență ale grupului familial. Coloratura factorului este furnizată de venitul pe membru de familie ($r_{ij} = 0,93$).

Factorul 7 completează informația furnizată de factrul 1 (experiența de muncă). Numărul de meserii practicate de muncitoare este în directă legătură cu vechimea în muncă și industrie, dar în relație inversă cu vechimea în postul de lucru, fiind un indicator al mobilității profesionale.

Factorul 10 reprezintă valorizarea meseriei exercitatate de muncitoare. Este un factor al disponibilităților psihologice ca și factorii 2 și 9.

Factorul 12 conține comportamentul economic în muncă, realizarea sarcinilor de muncă dar, în același timp, este și un indicator al realizării retribuției tarifare de către muncitoare.

Specificitatea structurii factorilor principali la acest eșantion compus din femei muncitoare în industria textilă, în comparație cu cele ale altor eșantioane de muncitori investigați, constă în importanța deosebită a variabilelor factorului 3 (rezidența și starea de sănătate) și 6 (condițiile materiale de existență ale grupului familial) care au o importanță mai redusă la bărbați⁶. Variabilele factorului 3 și 6 sint *exterioare muncii propriu-zise*, dar se dovedesc relevante pentru *explicarea comportamentului în muncă* al femeilor muncitoare. Ceilalți factori comuni au fost depistați și la alte eșantioane de muncitori din industrie.

3. Variabile relevante ale stabilității/instabilității potențiale în meserie, formația de lucru și întreprindere

Simpla parcurgere a tabelului 5, în care sint prezentate valorile coeficienților de corelație dintre variabilele stabilității/instabilității potențiale și dintre acestea și o serie de alte variabile reținute de factorii comuni principali ne evidențiază că, în timp ce variabilele „intenția de schimbare a meseriei” și „intenția de schimbare a formației” au cîte 16 corelații semnificative, variabila „intenția de plecare din întreprindere” are numai 7 corelații din care 5 aflate la limita inferioară a pragului de semnificație. În setul original de variabile primele două variabile aveau cîte 30 corelații semnificative (analiza factorială a eliminat 14, ele dovedindu-se mai mult sau mai puțin intîmplătoare) iar cea de-a treia variabilă avea 9 corelații semnificative (au fost eliminate două).

⁶ Semnalăm ponderea mare a muncitoarelor (35,8%) al căror domiciliu stabil se află în mediul rural din jud. Ilfov și Teleorman, astfel 10,0 din totalul eșantionului fac naveta zilnic iar 25,8% locuiesc temporar în capitală.

Tabelul nr. 5

Coefficienții de corelație (r) dintre intenția de schimbare a meseriei, formației de lucru și întreprinderii și o serie de variabile relevante

Variabile relevante	Intenția de schimbare a meseriei	Intenția de plecare din :	
		formație	întreprindere
Intenția de schimbare a meseriei	1,0	0,58	0,35
Intenția de schimbare a formației de lucru	0,58	1,00	0,31
Intenția de plecare din întreprindere	0,35	0,31	1,00
Vîrstă	0,27	0,28	0,12
Vechimea în muncă	0,21	0,20	—
Vechimea în întreprindere	0,20	0,18	—
Categoria de încadrare a lucrărilor ce le execută	0,14	0,14	—
Motivația angajării : ciștiugul	0,16	—	—
Motivația angajării : practicarea meseriei	0,16	—	—
Mediu de rezidență	0,13	0,19	—
Zile concediu medical în ultimele 12 luni	—	0,26	—
Starea de oboseală după programul de lucru	0,12	0,19	—
Număr schimburi	0,11	0,11	0,11
Satisfacerea interesului subiectului de către formația de lucru	0,24	0,17	—
Venitul familiei	—	0,14	—
Număr de meserii practiceate	0,14	—	—
Consultarea subalternilor în probleme de organizare și conducere a muncii	—	0,16	0,11
Înțelegerea greutăților personale ale subalternilor	0,20	0,18	0,13
Atracția meseriei	0,30	0,19	0,14
Îndeplinirea normei	0,14	0,11	—

$N = 327$ ($r \geq 0,11$), semnificativ la $P = 0,05$

Interrelațiile stabilității/instabilității potențiale cu variabilele relevante ale factorilor comuni îndreptățesc afirmația potrivit căreia există o structură foarte complexă de relații :

În primul rînd variabilele stabilității/instabilității potențiale se influențează reciproc : deși puterea de predicție este mai mare dinspre „intenția de reconversiune profesională” spre celelalte două, este de presupus și influențarea în direcție inversă. Astfel, 88,7 % din muncitoarele care intenționează să plece din formația de muncă, și 82 % din cele care intenționează să plece din întreprindere, vor să-și schimbe meseria. Domeniile spre care intenționează să se îndrepte muncitoarele sunt : alte sectoare industriale (47,3 %), tot în textile (28,5 %), să urmeze o școală (16,1 %), să rămână casnice (6,1 %). Dorința de a învăța o nouă meserie este elementul principal al schimbării locului de muncă și a întreprinderii de către muncitoarele investigate.

În al doilea rînd, dacă pentru o serie de relații dintre variabilele stabilității/instabilității potențiale și celelalte variabile se poate stabili direcția legăturii, determinarea statutului de variabilă determinantă în raport cu stabilitatea/instabilitatea potențială pentru altele nu se poate face o delimitare netă, influențarea fiind reciprocă. Așa de exemplu, muncitoarele care intenționează să plece din întreprindere sau să-și schimbe meseria evoluează și se comportă diferit în muncă, în comparație cu alte muncitoare care nu au astfel de intenții. Această influențare reciprocă a variabilelor explicative și a celor de explicat creează dificultăți în determinarea cu exactitate a cauzelor instabilității forței de muncă.

Din prima grupă de variabile (cele determinante) reținem : vîrsta, vechimea în muncă și întreprindere, categoria de încadrare a lucrărilor ce le execută muncitoarele, mediul de rezidență, starea de sănătate, venitul familiei.

Din grupa a doua (variabile aflate în raport de influențare reciprocă cu stabilitatea și instabilitatea potențială) semnalăm indicele de îndeplinire a normei, stilul de conducere percepțut al șefului de formăție, aprecierea meseriei exercitate.

În al treila rînd se observă că din cele 17 variabile reținute pentru a caracteriza interrelațiile stabilității/instabilității potențiale un număr de 4 (vîrsta, programul de lucru, înțelegerea de către șef a greutăților personale ale muncitoarelor, atracția meseriei), se află în legătură cu toate trei variabilele stabilității/instabilității potențiale, un număr de 7 variabile acționează numai la nivelul stabilității/instabilității potențiale în meserie și formăție, o variabilă (consultarea subalternilor de către șeful de formăție) acționează la nivelul stabilității/instabilității potențiale în formăția de lucru și întreprindere, 3 variabile se află în legătură statistică semnificativă numai cu variabila „intenția de schimbare a meseriei”, iar 2 variabile se află în relație cu „intenția de plecare din formăția de lucru”

Intenționează deci să-și schimbe meseria, formăția de lucru și întreprinderea, în primul rînd, muncitoarele mai tinere (pînă la vîrsta de 25 ani) cărora nu le convine programul de lucru al întreprinderii, nu le place munca pe care o execută și nu săn ajutate suficient în rezolvarea greutăților personale și familiare.

Pe lîngă această determinație care afectează toate trei variabilele explicate, la nivelul stabilității/instabilității potențiale în meserie și formăția de lucru mai acționează o serie de elemente care reprezintă atît caracteristici individuale ale muncitoarelor, cît și caracteristici ale mediului social și de muncă din întreprindere.

Astfel mai doresc să-și schimbe meseria și formăția de lucru într-o proporție mai mare, muncitoarele cu vechime redusă în muncă, cu domiciliul stabil în afara Capitalei, a căror interese nu sunt satisfăcute în mod convenabil prin munca lor în întreprindere, cu o stare de sănătate deficitară, execută lucrări cu încadrare tarifară mică, nu au motivație puternică pentru munca în întreprindere. Totodată nu reușesc să-și realizeze sarcinile de muncă și prin aceasta nici retribuția tarifară, și au un grad scăzut de participare la organizarea și conducederea muncii.

În fine, în al patrulea rînd, analiza prezentă, referindu-se la un anumit cîmp de variabile de natură socială, economică, profesională, demografică

și psihologică, a furnizat o explicație satisfăcătoare pentru variabilele stabilitate/instabilitate potențială în meserie și formația de muncă. În același timp explicația oferită pentru stabilitate/instabilitate potențială în întreprindere, referindu-se la același cîmp de variabile angajat în explicarea primelor două variabile determinante, este parțială, și se referă, în cea mai mare parte, la date care privesc meseria și codițiile concrete de practicare a meseriei.

Complexitatea structurii explicative a stabilității/instabilității forței de muncă impune o concluzie practică : orice modificare pozitivă a acțiunii elementelor determinante conduce spre optimizarea fenomenului stabilității/instabilității, dar o soluție adecvată se obține numai prin luarea în considerare a acțiunii tuturor variabilelor relevante.