

CALITATEA RELAȚIILOR UMANE ȘI STABILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ

Victor Voie

Universitatea din Galați

Între fenomenele care însoțesc evoluția structurii sociale a societății noastre în etapa actuală, determinată de dinamismul economiei, se înscrie și mobilitatea forței de muncă (socială, profesională, teritorială, interuzinală etc.), proces social de ampliere care înglobează, între altele și *fluctuația* forței de muncă.

Fluctuația, acest fenomen social care de multe ori este prezentat ca un fenomen cu consecințe contradictorii, a constituit și constituie obiectul unor intense și impresionante preocupări atât teoretice cât și practice. În foarte multe studii, atât în țara noastră cât și în alte țări, se încearcă definirea fluctuației, evidențierea trăsăturilor sale specifice, cât și punctele ei de interferență cu alte fenomene sociale. Deși în mare parte unele puncte de vedere au fost și sunt diferite și deși orice încercare de definire a fluctuației „poate fi criticabilă”¹, importantă este dorința tuturor cercetătorilor de a oferi factorilor de decizie mijloace și căi posibile de frinare a procesului respectiv. Si aceasta intrucât în lucrările de specialitate fluctuația este considerată de regulă, un fenomen disfuncțional.

Dar, pentru a oferi „instrumente” necesare rezolvării unui anumit fenomen trebuie, în primul rînd, să cunoști cauzele, motivațiile fenomenului respectiv. În ceea ce privește fluctuația, „substratul ei motivațional ... este complex, el nu se oprește la individul izolat”². Plecind de la acest postulat, vom încerca, în studiul prezent, să tratăm problema *raportului existent între fluctuația forței de muncă și relațiile interpersonale* pe baza evidențierii *motivațiilor fluctuației*.

Studiul nostru este rezultatul unei investigații efectuate timp de 5 ani la Combinatul siderurgic din Galați. O primă etapă a cercetării a constat în aplicarea, timp de 3 luni a unui interviu pe bază de chestionar asupra a 676 muncitori care au părăsit Combinatul în această perioadă, în scopul identificării motivațiilor fluctuației și analizei ponderii diferențelor motive. În esență am căutat să evidențiem *raportul existent între natura relațiilor interpersonale, ca motiv principal al fluctuației invocat de diversi subiecți, și alte motive*.

¹ P. Cristea, *Metodologia studiului fluctuației forței de muncă*, în „Viitorul social”, nr. 2, 1978.

² A. Bălașa, *Cercetarea și proiectarea uzinală în perspectiva analizei sociologice*, în „Viitorul social”, nr. 4, 1977.

Motivele invocate de subiecți s-au dovedit a fi deosebit de diverse, unele avind o pondere mai mare în comparație cu altele. Cercetarea a solicitat subiecților să enunțe cel mult trei motive care au contribuit la plecarea lor, în ordinea valorii acestora pentru declansarea actului respectiv (tabelul 1).

Tabelul 1
Motivațiile fluctuașilor

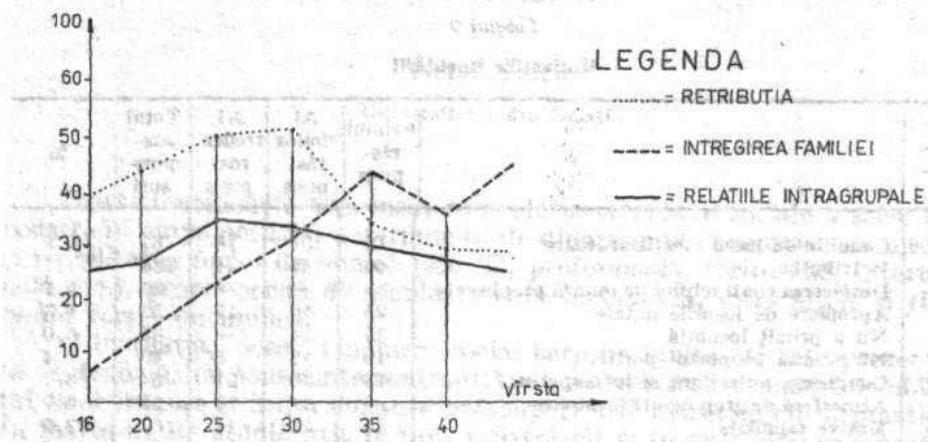
Nr. crt.		Primul răs- puns	Al doilea răs- puns	Al treilea răs- puns	Total răs- pusuri	%
1	Condiții de lucru nesatisfătoare	12	31	18	61	9,8
2	Retribuția	66	45	24	135	21,7
3	Desfacerea contractului de muncă pt. absențe	36	—	—	36	5,7
4	Apropiere de locurile natale	25	10	17	52	8,3
5	Nu a primit locuință	35	14	—	49	8,0
6	Nu se află pe postul portrivit	16	19	5	40	6,4
7	Conducere autoritară și incompetență	18	15	21	54	8,7
8	Atmosferă de grup nesatisfătoare	9	11	16	36	5,7
9	Motive familiale	44	32	11	87	13,9
10	Alte motive	39	14	21	74	11,8
Total		300	191	133	624	100,0

Deși fluctuanții invocă o gamă variată de motive, ponderea principală avind-o retribuția nesatisfătoare (21,7%), motivele familiale (13,9%) și condițiile de lucru nesatisfătoare (9,8%), 8,7% din persoanele care au plecat din Combinat în perioada în care am efectuat investigația declară totuși ca motiv de părăsire a locului de muncă (fie că motivația este principală, secundară sau terță) „conducere autoritară și incompetență”. În același timp, 5,7% dintre subiecți au invocat „atmosfera de grup nesatisfătoare”. Considerind împreună aceste două motive, întrucât ambele se referă la natura relațiilor din interiorul echipelor de muncă, constatăm că un număr de 90 persoane (14,4%) părăsesc Combinatul datorită relațiilor intergrupale.

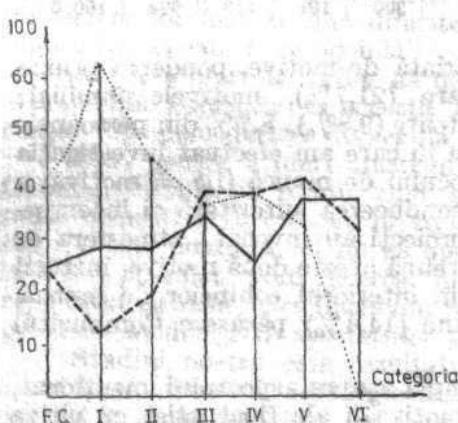
Pentru a ne face o imagine mai amplă asupra aspectului menționat, redăm mai jos corelația principalelor motivații ale fluctuașiei cu cîțiva parametri de clasificare a populației fluctuante: vîrstă, categoria de încadrare, vechimea în muncă (graficele 1, 2 și 3).

Graficele indică că în timp ce retribuția este invocată ca motiv al părăsirii întreprinderii în special la persoanele tinere (50,6% din muncitorii în vîrstă de 21–30 ani invocă acest motiv), cu o vechime mică în muncă și cu categorii de retribuire mai reduse, motivele familiale sunt invocate mai mult de persoanele mai în vîrstă și cu o vechime mai mare în cîmpul muncii. În ceea ce privește relațiile intragrupale, ca motiv al părăsirii locului de muncă, acestea sunt independente de vîrstă, de categorie și vechimea în muncă. Dacă retribuția este invocată, de pildă, de 63,6% din totalul persoanelor care au categoria I-a de retribuire și nu este invocată de nici o persoană cu categoria a VI-a, ponderea persoanelor

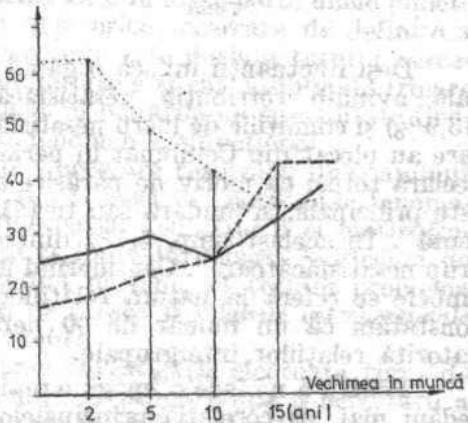
care invocă natura relațiilor intragrupale este aproape asemănătoare în cadrul diverselor categorii de vîrstă, de vechime etc. Astfel, în cadrul categoriilor de vîrstă, ponderea motivului respectiv variază între 24—34 %, în cadrul categoriilor de retribuire între 25—34 %, iar în cadrul vechimii în muncă, între 26—39 %.



Grafic 1. — Principalele motivații ale fluctuației în funcție de vîrstă



Grafic 2. — Principalele motivații ale fluctuației, în funcție de categoriile de retribuire



Grafic 3. — Principalele motivații ale fluctuației, în funcție de vechimea în muncă

Așadar, dacă alte motive sunt reprezentative pentru anumite categorii de muncitori, nemulțumirile ivite din natura relațiilor interpersonale sunt prezente la toate categoriile de muncitori (tineri și vîrstnici, calificați și necalificați etc.).

Pentru a constata dacă motivațiile invocate de populația fluctuantă sunt sau nu veridice și pentru determinarea cauzelor care generează fluctuația, a doua etapă a cercetării și-a propus să evidențieze integrarea socioprofesională a muncitorilor din cadrul unei secții a Combinatului care detine o pondere mare în ceea ce privește instabilitatea forței de

muncă. Cercetarea a fost efectuată asupra a 233 muncitori (cîți numără secția respectivă) prin mijlocirea diferitelor metode: observație, con vorbiri cu muncitorii la locul de muncă, con vorbiri cu personalul de conducere al secției, cercetarea documentelor. Ca instrument principal al cercetării s-a utilizat chestionarul completat de un lot format din 35 muncitori tehnologi (din totalul de 147), 9 electricieni (din 39), 6 lăcătuși de întreținere (din 22) și 6 subiecți din rîndul maîstrilor și ai șefilor de echipe (în total, 56 subiecți). Prin sondajul efectuat asupra acestui lot de muncitori s-a urmărit identificarea opiniei lor asupra muncii pe care o desfășoară, asupra condițiilor de lucru și asupra relațiilor interpersonale.

Prelucrarea și interpretarea datelor obținute au condus la concluzia că o parte însemnată a muncitorilor din secția respectivă nu pot fi considerați a fi integrați pe deplin în specificul muncii pe care o desfășoară. Astfel, 32 subiecți au afirmat că nu le place meseria pe care o desfășoară, 37 că doresc să-și schimbe meseria, iar 38 au răspuns că doresc să-și schimbe locul de muncă.

Ponderea muncitorilor care au declarat că ar prefera să-și schimbe meseria și locul de muncă este, evident, destul de mare. În spatele acestor răspunsuri se ascund, de obicei, unele nemulțumiri. Pe de altă parte, ideea părăsirii meseriei și a locului de muncă, chiar dacă la mulți muncitori apare ca fiind ceva vag, neconturat, ea poate, în absența unor măsuri, să se transforme într-o dorință statornică care, fie că alimentează o permanentă stare de insatisfacție în muncă, cu toate consecințele ei nefaste, fie că dă naștere unor tentative de evaziune care se traduc, practic, în *fomenul fluctuației* ca aspect edificator al neintegrării profesionale.

Tabelul 2

Motivele invocate de muncitorii care și-au exprimat dorința de a-și schimba locul de muncă

Nr. crt.	Motivul invocat	Nr. răspunsuri la prima alegeră	Nr. răspunsuri la doua alegeră	Nr. răspunsuri la a treia alegeră	Total răspunsuri	
					Nr.	%
1	Aprecierea necorespunzătoare a muncii de către șef	4	5	2	11	12,5
2	Retribuția	14	9	4	27	30,6
3	Lipsa locuinței	6	5	3	14	16,0
4	Apropierea de familie	5	4	2	11	12,5
5	Neînțelegeri cu colegii	2	3	1	6	7,0
6	Munca în schimburi	4	6	3	13	14,7
7	Naveta	1	—	—	1	1,1
8	Alte motive	2	3	—	5	5,6
		Total răspunsuri		88	100,0	

Tabelele 2 și 3 evidențiază motivele invocate de muncitorii care și-au exprimat dorința de a-și schimba locul de muncă, comparate cu cele ale muncitorilor la care dorința respectivă s-a tradus în fapt.

Tabelul 3

Nemulțumirile la locul de muncă invocate de muncitorii din eșantionul reprezentativ

Nr. crt.	Nemulțumirile invocate	Nr. răspunsuri la prima alegere	Nr. răspunsuri la a doua alegere	Nr. răspunsuri la a treia alegere	Total răspunsuri	
					Nr.	%
1	Retribuția	19	12	7	38	27,5
2	Distanță mare de casă	8	4	6	18	13,0
3	Condiții grele de muncă	14	9	7	30	21,8
4	Neînțelegeri cu colegii	3	3	4	10	7,2
5	Felul în care e apreciat de șef	6	7	9	22	16,0
6	Lipsa timpului liber	2	8	1	11	8,0
7	Alte motive	4	5	-	9	6,5
		Total răspunsuri			138	100,0

Analiza tabelelor arată că, există pe de o parte, o corespondență între motivele invocate de populația fluctuantă și cele invocate de cei ce ar dori să-și schimbe locul de muncă (populația fluctuantă latentă), iar pe de altă parte, aceeași corespondență apare și între motivația fluctuației și nemulțumirile muncitorilor din secția în care am efectuat investigația.

Relevant apare mai ales faptul că și în cadrul nemulțumirilor întimpiate de muncitori la locurile de muncă, natura relațiilor intragrupale ocupă o pondere destul de mare. Faptul că 7,3 % din nemulțumirile invocate sunt determinate de „neînțelegerile dintre colegi”, iar 16,0 % de „aprecierea șefului” este edificator în acest sens și poate fi folosit ca argument în favoarea afirmației că natura relațiilor intragrupale poate fi o cauză a fluctuației.

În mod evident, nu se poate absolutiza afirmația că natura relațiilor intragrupale este determinantă pentru declanșarea actului fluctuației. Dimpotrivă, nemulțumirile muncitorilor chestionați s-au dovedit a fi determinate de multiple cauze, între care ponderea cea mai mare o au cele ce țin de natura și desfășurarea procesului de producție, de retribuție etc. Însă, dacă la nemulțumirile generate de cauzele de mai sus se adaugă și o atmosferă de grup necorespunzătoare, se poate grăbi adoptarea deciziei de părăsire a locului de muncă.

În acest sens, pe baza analizei datelor rezultate în urma cercetării, considerăm că nu este lipsită de pertinență concluzia că *natura relațiilor interpersonale poate fi să accelereze, fie să frâneze dorința de părăsire a locului de muncă, fără a fi însă cauza ei determinantă*.

Ca urmare, în atenția întreprinderilor, a tuturor factorilor de decizie, e necesar să stea și perfectionarea relațiilor interpersonale ca aspecte de bază ale relațiilor de muncă. Însă pentru aceasta trebuie cunoscut faptul că atmosfera din colectivele de muncă poate fi determinată de mai multe

aspecte, obiective și subiective, între care se pot menționa: condițiile de muncă, organizarea activității, stilul de muncă al conducerii, educația și trăsăturile de caracter ale membrilor colectivului etc. Toate aceste aspecte influențează reciproc, depind unele de altele și, în totalitatea lor, pot avea efecte dintre cele mai diferențiate asupra indivizilor, asupra relațiilor dintre ei.

Cunoașterea acestor probleme și elaborarea de măsuri operative în momentul apariției diferitelor disfuncționalități în grupele de muncă permit edificarea unei atmosfere de grup sănătoasă, principală, iar efectul se va concretiza și într-o stabilitate mai accentuată a muncitorilor la locurile de muncă.