

Pácl, Pavel

## Flukтуаční trendy a některé jejich faktory

*Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. G, Řada sociálněvědná.* 1972, vol. 21, iss. G16, pp. [57]-76

Stable URL (handle): <https://hdl.handle.net/11222.digilib/111326>

Access Date: 12. 12. 2024

Version: 20220831

Terms of use: Digital Library of the Faculty of Arts, Masaryk University provides access to digitized documents strictly for personal use, unless otherwise specified.

PAVEL PÁCL

## FLUKTUAČNÍ TRENDY A NĚKTERÉ JEJICH FAKTORY

### 1. Úvodní poznámka

Výzkumy fluktuace osazenstva v průmyslových podnicích jsou pravděpodobně u nás v současné době nejfrekventovanějším místem, v němž se československá sociologie bezprostředně setkává s praxí. Je to dáno hned několika důvody. Prvořadou roli tu hraje samozřejmě aktuální potřeba praxe; sociální složka se stává v celém našem hospodářství stále více limitujícím činitelem, fondy nových pracovních sil jsou už prakticky vyčerpány a demografické prognózy nejsou ani v nejmenším pro dohlednou budoucnost příznivé. Samotná sociologie na druhé straně vítá podobné příležitosti k tomu, aby dokázala svou bezprostřední použitelnost jako instrumentu v konkrétních procesech řízení. A konečně je tu okolnost, která vyhovuje jak badatelům, tak praxi: totiž fakt, že podobné výzkumy jsou obvykle omezeny jak velikostí zkoumaného souboru, tak jeho soustředěnou lokalizací, takže poskytují možnost relativně operativního a ekonomicky nepřilíš náročného výzkumného postupu.

Odhad, že v posledních 10–15 letech mohlo být v republice uskutečněno nejrůznějšími pracovišti několik set takovýchto „malých“ případových studií průmyslové fluktuace, je tedy sotva nadšený. Za uvedených okolností by pak rozhodně nebylo na místě jim vyčítat jejich roztrfštěnost a nekoordinovanost; jsou výsledkem často velmi žhavé místní aktuální potřeby, která si vynucuje jejich provedení nejsnáze dosažitelnými prostředky. Závažnější jistě je, že u některých těchto akcí lze předpokládat spornou kvalitativní úroveň; avšak jediným platným arbitrem tu opět může být pouze bezprostřední lokální praxe, tím spíše, že pro nějaký serióznější teoretický rozbor je většina takto získaných výsledků v zásadě nedosažitelná (protože nepublikované) a proto neposuzovatelná. Konečně nijak zanedbatelným hlediskem by tu byla jistě i otázka, kdo by byl pro posuzování v této rovině kompetentní.

Rada výzkumů průmyslové fluktuace, vzniklých v posledních letech, však vyvolává ještě jeden problém, který — na rozdíl od předchozího — může pomoci řešit bez ohledu na kompetenční způsobilost jakékoli vědecké pracoviště, jež se podobnou tematikou zabývá alespoň poněkud soustavněji. Skutečnost úzké specifikace, organizační roztrfštěnosti a nekoordinovanosti jednotlivých výzkumů by totiž nemusela automaticky vy-

ústovat i v jejich téměř absolutní vzájemnou izolovanost. Je jistě pochopitelné (a z hlediska bezprostřední praxe dokonce žádoucí), jestliže výzkumy fluktuace jsou koncipovány co nejkonkrétněji; bývá to obvykle konečkonců i základní požadavek objednavatele, pro nějž má toto šetření sloužit jako východisko k co nejadresnějším praktickým opatřením. Nemělo by to však být zároveň důvodem pro to, aby stovky podobných šetření pak stály vedle sebe bez vnitřní ambice na konfrontaci s jinými studii, bez pokusu o nalezení společných jmenovatelů ve výsledcích, bez rozlišení specifických poznatků, platných právě pro omezený konkrétní prostor výzkumu, od poznatků širšího dosahu, vyplývajících z toho, že i ten nejuzáznější prostor bádání je zároveň součástí jediného společenského celku ve viceméně jednotné časové dimenzi.

Tato stať je tedy pokusem o shrnutí některých obecnějších poznatků z fluktuačních případových studií, provedených Laboratoří sociologického výzkumu FF UJEP v posledních letech. Jejím cílem však na druhé straně není snaha o nějakou komplexní celospolečenskou teorii fluktuace; i ona chce naopak požadavky praktického přístupu k celé problematice maximálně akceptovat. V jistém smyslu jde tedy o jakési pojítko mezi oběma rovinami; ještě výstižnější je však hovořit o stručném nárysu zkušeností, z nichž v rámci dané problematiky Laboratoř vychází ke každému dalšímu výzkumu podobného druhu.

## 2. Východí materiály

Empirickým východiskem pro tuto stať je celkem 8 samostatných výzkumů fluktuačních trendů a jejich motivací, provedených Laboratoří v letech 1967–1971. Jaká je jejich stručná charakteristika?

**Výzkum č. 1** analyzoval faktory spokojenosti v práci v pivovare jednoho menšího slovenského města. Sběr informací tu proběhl v květnu 1968 a zahrnul všechny zaměstnance závodu, tj. 345 respondentů.

**Výzkum č. 2–4** byl analýzou pocitu spokojenosti v práci a fluktuačních postojů dělníků ve třech základních provozech velkého brněnského strojírenského podniku. Sběr informací byl proveden v květnu 1969 u 932 dotazovaných, tj. přibližně u jedné pětiny celého souboru. Vzorek byl sestaven náhodným krokovým výběrem; výsledky za jednotlivé provozy byly zpracovány zcela samostatně. První z provozů (montáž finálních výrobků – výzkum č. 2) byl provozem průmyslově nejtýpickejší s relativně vysokou identifikací pracovníků se závodem a nerozvinutějšími sociálními vztahy; druhý z nich (výzkum č. 3 – výroba ložisek) byl ovlivněn vysokou převahou žen mezi zaměstnanci a konečně třetí provoz (metalurgie – výzkum č. 4) byl charakteristický těžkou manuální prací a současně největší atraktivností z hlediska příjmů.

**Výzkum č. 5** byl studií podnikového klimatu a fluktuačních postojů zaměstnanců vybraných provozů jednoho bratislavského podniku všeobecného strojírenství. Informace tu byly sbírány v listopadu 1970 u 544 respondentů, tj. prakticky u celého souboru.

**Výzkum č. 6** není průmyslový; šetřil pracovní a sociální postavení odborných pracovníků Veterinární služby v České socialistické republice; otázkám fluktuačních trendů byla zde věnována jen část studie. 4218 respondentů představovalo opět prakticky celý šetřený soubor. Sběr informací proběhl v srpnu a září 1969.

**Výzkum č. 7** studoval motivační a stabilizační faktory u pracovníků jednoho oboru stavební prvovýroby v celé ČSSR. Informace byly sbírány u 2400 respondentů, vybraných kombinací stratifikovaného a náhodného výběru. Vzorek představoval přibližně 10 % souboru; sběr informací proběhl v dubnu a květnu 1970.

**Výzkum č. 8** je z naší řady nejstarší a nejrozsáhlejší. Studie „Člověk a práce“ totiž zkoumala všechny zaměstnané obyvatele ČSSR starší 18 let, což znamená po-

pulaci cca 9 miliónů lidí. Vzorek 3585 respondentů byl vybrán kvótním způsobem a byl reprezentativní do krajů podle věku, pohlaví a sociálně-profesionálních skupin a do okresů podle bydliště. Sběr informací proběhl v květnu 1967.

Údaje byly u většiny výzkumů shromažďovány kvalifikovanými tazateli standardizovaným rozhovorem podle tazatelského archu; pouze výzkum č. 6 použil poštovní ankety.

### 3. Pojem fluktuace

Snaha o akceptaci praktického přístupu k celé problematice vyvolává nutnost operacionalizace už samotného výchozího pojmu fluktuace. Je jasné, že ne každý organizační odchod z pracoviště lze nazvat fluktuací. A jakkoli můžeme souhlasit s těmi kvalitativními definicemi, které označují fluktuaci za výraz protikladů pracovníka a pracoviště a nikoli za důsledek přirozených příčin či zákonů,<sup>1</sup> či s obdobnými, které podtrhují u fluktuace jako hlavní motiv nespokojenost pracovníka s některými podmínkami jeho působení na pracovišti a označují za hlavní dělítko mezi přirozenými odchody a fluktuací živelnost fluktuace,<sup>2</sup> přece jen prvořadou potřebou pro jakýkoli konkrétní výzkum je praktické kvantitativní oddělení obou těchto jevů.

Laboratoř ve výzkumech, které realizovala, vycházela z velmi jednoduchého a účelného pojetí. **Fluktuací jsme rozuměli všechny organizační odchody pracovníků z podniku či závodu (nikoli tedy přesuny uvnitř závodů) s výjimkou odchodu do důchodu, odchodu ze zdravotních důvodů, odchodu z důvodů mateřství, odchodu do vojenské služby a konečně odchodu, kde výpověď dával sám podnik.**

Takovéto operační pojetí fluktuace má přinejmenším tři výhody:

a) Je v jádru podchytitelné příslušnými ustanoveními Zákoníku práce (65/65 Sb., novela 153/69 Sb.). Vylučuje z fluktuace tu část odchodů, pro jejichž motivaci zákon uznává právo zaměstnance na výpověď v normálním termínu,<sup>3</sup> a tu část odchodů, která je motivována zákonem uznanými důvody pro výpověď organizace. Soustřeďuje se tedy na odchody, při nichž je pracovní poměr rozvázán vzájemnou dohodou mezi pracovníkem a organizací nebo takovou výpovědí pracovníka, při níž má podnik právo prodloužit výpovědní lhůtu o 6 měsíců.

b) Podklady pro zjištění rozsahu takto pojaté fluktuace jsou lehce zjistitelné podle běžných dokladů každého personálního útvaru.

c) Takto operačně pojatá fluktuace je potom jevem pro šetřené pracoviště v zásadě nepříznivým, jevem, proti němuž chce pracoviště bojovat, a proto také důvodem, proč si pracoviště obvykle sociologickou analýzu objednává. Jinými slovy — výzkumník pak hovoří o stejném pojmu, jak

<sup>1</sup> Viz např. Ján Pichňa: Sociologické aspekty fluktuácie, Sociologický časopis č. 6/68, str. 650—657.

<sup>2</sup> N. A. Aipov: Socialnyje problemy tekučesti kadrov. In: Socialnyje problemy truda i proizvodstva, Mysl, Moskva 1969, str. 226—227.

<sup>3</sup> Používám termínu „v jádru podchytitelné“, poněvadž ve skutečnosti zákon uznává ještě některé jiné důvody pro výpověď ze strany pracovníka v normálním termínu, jako je např. získání jiného místa konkursem, odchod v rámci organizovaného nábory, následování manžela nebo u mladistvých rodičů do nového místa bydliště apod. Tyto důvody však tvoří v praxi zanedbatelné množství odchodů.

je obsahově běžný v praxi, a vyhýbá se tak zbytečným nedorozuměním ze strany objednatele.

Oddělení skutečné fluktuace od sumy všech odchodů má svůj důležitý význam; vrátím se k němu o něco později. Rozdíly mezi skutečnou fluktuací a sumou všech odchodů nazýváme **přirozenými odchody** (tj. odchody do důchodu, ze zdravotních důvodů, odchody z důvodů mateřství atd.); přitom ze zkušeností usuzujeme, že **přirozené odchody činí zhruba 30 % ze sumy všech odchodů a že tento podíl je poplatný dvěma faktorům: složení zkoumaného osazenstva podle pohlaví a podle věku**. Dá se v zásadě říci, že podíl přirozených odchodů na sumě všech odchodů se zvyšuje s rostoucí převahou žen v souboru a s rostoucím stářím souboru.

Důkazy pro tato tvrzení poskytují výzkumy č. 2–5; u ostatních příslušné podíly nebyly zkoumány.

Výzkum č.	% žen	% starších než 40 let	% přirozených odchodů ze všech odchodů
4	22 %	35 %	27 %
5	51 %	32 %	30 %
3	58 %	35 %	33 %
2	39 %	50 %	37 %

Jak vidíme, u prvních tří výzkumů se stoupajícím podílem žen stoupá i výsledný podíl přirozených odchodů (při zhruba stejné věkové skladbě); u posledního výzkumu je pak výsledný vysoký podíl přirozených odchodů zřejmě ovlivněn značně starší věkovou strukturou souboru. Interpretace těchto jevů je nasnadě: zvýšený podíl žen vyvolává zvýšený počet odchodů z důvodů mateřství a starší věková skladba se odráží ve zvýšeném počtu odchodů do důchodu.

Důležitou záležitostí je v této souvislosti také **orientace v absolutní výši fluktuace**. Běžně se provádí výpočtem poměru mezi průměrným (ročním) počtem pracovníků a sumou fluktuačních odchodů (nebo všech odchodů vůbec), realizovaných v příslušném roce. Hovoří se pak např. o 10% fluktuaci, o 15% ročních odchodech<sup>4</sup> atd. Určitá míra fluktuace je přitom na všech pracovištích běžným jevem; zvýšenou pozornost vyvolává tehdy, jestliže její výše překročí únosnou mez a stává se bezprostřední brzdou plnění výrobních úkolů. Soudíme-li podle situace, v níž se jednotlivé podniky obracejí na odborníky se žádostí o provedení sociologického šetření důvodů fluktuace, pak lze už 10% fluktuaci (tj. cca 14% roční odchody) považovat za kritickou.

Z osmi výzkumů, z nichž vychází tato stať, bylo jich pět provedeno právě na tomto základě. Byly to:

<sup>4</sup> N. A. Aitov užívá v citované stati pro označení všech odchodů termínu „dviženije rabočej síly“ (pohyb), pro fluktuaci pak termín „těkučesť“.

Výzkum č.	% ročních odchodů	% (roční) fluktuaace
2	16 %	10 %
3	17 %	11 %
4	17 %	12 %
5	28 %	20 %
7	27–30 % <sup>5</sup>	cca 22 %

#### 4. Fluktuální trendy

Fluktuální výzkumy se ovšem ve své převážné většině nezabývají fluktuací reálnou, řekněme „dokonanou“, nýbrž fluktuací potenciální; neobracejí se při zkoumání postojů na lidi ze zkoumaného pracoviště už odešlé, nýbrž na stávající osazenstvo pracoviště, jehož jistá část se k odchodu teprve chystá (zatímco další část o něm třeba vůbec neuvažuje). Děje se tak z několika důvodů; jsou to jednak příčiny meritorní, neboť postoje už odešlého člověka ve vztahu k bývalému pracovišti jsou nesporně jiné než postoje téhož člověka v době před odchodem; jsou to dále příčiny, vyvěrající z otázek aplikační účinnosti výzkumu, neboť objednatel může snad zabraňovat odchodům zamýšleným, ale nikoli už realizovaným; a konečně jsou to důvody čistě technicko-organizačního rázu; pracovníci už jednou odešli nejsou prakticky vůbec anebo jen velmi těžce dosažitelní. Avšak ani seberacionálnější zdůvodnění tohoto postupu nemůže zakrýt fakt, že výzkum se posouvá z roviny zkoumání objektivního, „hmotného“ jevu do mnohem vágnější roviny subjektivních výpovědí. A v této souvislosti se vynořují nejméně dvě kardinální otázky:

– Za prvé: Vypovídají respondenti pravdivě o svých fluktuálních úmyslech?

– A za druhé: I v případě, že respondenti vypovídají pravdivě – realizují se jejich úmysly do formy objektivně měřitelného chování? Jinými slovy: Je možné alespoň zhruba tvrdit, že faktory, ovlivňující fluktuální postoje, jsou totožné s těmi, které ovlivňují skutečnou fluktuaci?

Laboratoř (s výjimkou výzkumů č. 6 a 7) používala ke zjištění výše fluktuálních postojů ve zkoumaném osazenstvu této otázky ve standardizovaném rozhovoru:

„Kdyby záleželo jen na vás, chtěl byste zůstat až do důchodu na místě, kde jste, nebo uvažujete o změně?

1. chtěl bych odejít, čekám jen na příležitost,
2. uvažuji o změně,
3. neuvažuji o změně, ale možná v budoucnu budu uvažovat,
4. chtěl bych zůstat.“

Ukázalo se, že formulace otázky je poměrně šťastná; její úvod („Kdyby záleželo jen na vás...“) v zásadě vylučuje z úvahy vnější faktory, zapříčínující přirozené odchody pracovníků (stáří, zdravotní stav apod.), a ka-

<sup>5</sup> Poněvadž při tomto výzkumu byly výchozí údaje značně decentralizovány, nebylo možné zajistit jejich naprostou přesnost.

tegorizace předepsaných odpovědí dobře rozvrstvuje hlavní kvalitativní stupně zkoumaného postoje od zřejmého flukтуаčního úmyslu po na-prostou stabilizaci. A co je ještě důležitější: Relativní četnost odpovědí typu č. 1 („chtěl bych odejít, čekám jen na příležitost“) je v pravděpodobném vztahu k objektivně měřitelné roční fluktuaci zkoumaného pracoviště. Můžeme říci, že **procento odpovědí typu č. 1 se s roční fluktuací zhruba kryje** (byť srovnáváme údaje o fluktuaci budoucí a minulé) a že tedy lze počítat s tím, že takto verbálně proklamované flukтуаční úmysly se skutečně zhruba do roka realizují. V případech, kdy oba údaje jsou ve větším rozporu, je pak možné predikčně předpokládat v celé flukтуаční situaci určitý zásadnější zlom.

Podívejme se na další tabulku. První sloupec údajů tvoří relativní četnosti odpovědí typu č. 1 („chtěl bych odejít, čekám jen na příležitost“), druhý sloupec pak výši fluktuace na zkoumaném pracovišti za uplynulý rok:

Výzkum č.	1	2
2	10 ‰	10 ‰
3	9 ‰	11 ‰
4	10 ‰	12 ‰
5	12 ‰	20 ‰
7 <sup>6</sup>	20 ‰	22 ‰

Jak vidíme, údaje sloupců 1 a 2 se u výzkumů č. 2, 3, 4 a 7 skutečně zhruba kryjí. Z diferencí mezi oběma údaji ve výzkumu č. 5 jsme usuzovali, že budoucí fluktuace na zkoumaném pracovišti se v porovnání s uplynulým obdobím sníží: ke snížení, jak jsme byli dodatečně informováni, fakticky také v příštím roce došlo.<sup>7</sup>

Celý tento poznatek musíme ovšem traktovat pouze jako hypotézu, byť v praxi osvědčenou; nejsme jej schopni zatím plně teoreticky podepřít a především nám chybí přímý empirický důkaz. Je možné, že část respondentů, která je verbálně rozhodnuta odejít, svůj odchod (alespoň v nejbližším roce) neuskuteční, že však je nahrazena jinou částí osazenstva, která v době výzkumu takto rozhodnuta nebyla (nebo své rozhodnutí ne-projevila).

<sup>6</sup> U výzkumu č. 7 bylo použito otázky: „Pokládáte své nynější zaměstnání za trvalé či přechodné?“ s předepsanými odpověďmi: 1. za trvalé, 2. nejsem rozhodnut, 3. za přechodné. Ve sloupci č. 1 uvádíme relativní četnost odpovědí typu č. 3. — U neuvedených výzkumů neznáme údaje pro sloupec č. 2 (výše roční fluktuace).

<sup>7</sup> V případě výzkumu č. 5 běželo o jakýsi krátkodobý „výron“ vyšší fluktuace. V souvislosti s federativním uspořádáním republiky totiž došlo v Bratislavě, jako hlavním městě SSR, k přechodně zvýšené poptávce po pracovních silách za poměrně velmi výhodných podmínek (údržbářská pracoviště ministerstev a výzkumných ústavů). Po jejím nasycení se situace v tomto směru opět ustálila. To všechno našlo pochopitelně svůj odraz i ve flukтуаčních trendech některých bratislavských podniků. Na námi zkoumaném pracovišti klesla fluktuace v roce, následujícím po našem výzkumu, na 15 ‰.

Každopádně však skutečnost, že lze se všemi těmito výhradami přece jen srovnávat reálnou fluktuaci s fluktuačními trendy (jak odpovědi typu č. 1 nazýváme), znamená pro konkrétní empirický výzkum důležitý záchytný bod.

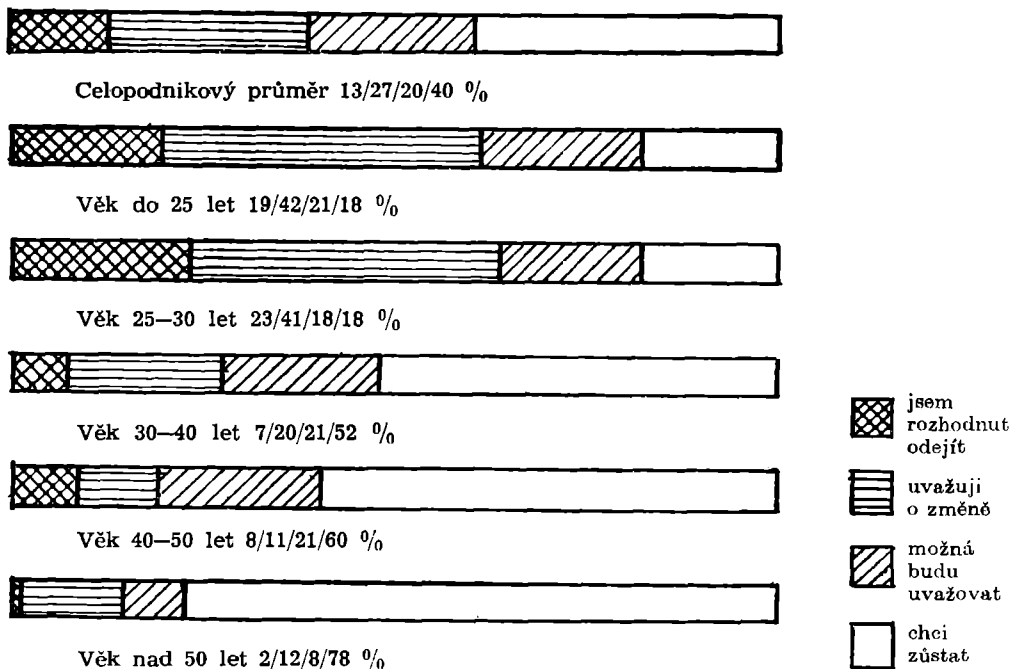
### 5. Fluktuační trendy a demografické faktory

O faktorech, které ovlivňují fluktuační trendy, shromáždily Laboratoři uskutečněné výzkumy už poměrně bohaté materiály. Z demografických faktorů třeba na prvním místě hovořit o jednoznačném a výrazném vlivu věku respondentů: s **rostoucím věkem fluktuační trendy klesají**. (Zde je na místě si uvědomit opačnou tendenci u tzv. přirozených odchodů, kde – jak bylo řečeno – jejich počet s rostoucím věkem zřejmě stoupá).

Typickým pro vliv věku na fluktuační trendy je např. graf, převzatý ze závěrečné zprávy výzkumu č. 5:

Graf č. 1:

Závislost fluktuačních trendů na věku respondentů.  
(Relativní četnosti).



Naši zkušenost ovšem potvrzují všechny výchozí výzkumy bez rozdílu. Následující tabulka uvádí ve sloupci 1 výšku odchylky od průměrné relativní četnosti fluktuačního trendu u nejmladší věkové skupiny (obvykle do 25 let), ve sloupci 2 pak stejný údaj pro nejstarší věkovou skupinu (obvykle přes 50 let); sloupec 3 uvádí výšku Spearmanova a sloupec 4 Pearsonova koeficientu z korelace mezi věkem respondentů



a odpovědi na klíčovou otázku: „Kdyby záleželo jenom na Vás, chtěl byste zůstat až do důchodu na místě, kde jste, nebo uvažujete o změně?“<sup>8</sup>

Výzkum č.	1	2	3	4
1 <sup>9</sup>	+10 %	-9 %	.	0,46 <sup>10</sup>
2	+15 %	-7 %	-0,476	0,559
3	+15 %	-9 %	-0,505	0,591
4	+10 %	-8 %	-0,435	0,633
5	+6 %	-10 %	-0,425	0,490
6	+8 %	-4 %	.	0,310
7	+20 %	-11 %	-0,337	0,445
8	+3 %	-7 %	-0,339	0,399

Z případů, u nichž byly mladší věkové skupiny kategorizovány podrobněji, nadto usuzujeme, že nejkritičtější věk se pohybuje kolem 25 let; některé mladší skupiny respondentů (do 18, do 20 let) totiž vykazovaly o něco málo nižší flukтуаční trendy.

Závislost flukтуаčních trendů na věku respondentů je vůbec nejvyšší ze všech demografických faktorů. Její interpretace je opět pochopitelná; chtěl bych však upozornit na několik jejích aspektů:

– Je to především výraz hledání „svého“ místa v životě. Většina nejmladších, zahrnutých našimi výzkumy, pracovala na svém prvním působišti; byl to defacto jejich první „svobodný“ krok do života, provázený zároveň plnou svobodou korekce tohoto kroku, byl-li shledán nesprávným. Mladí jsou pro případnou změnu pracoviště pružnější jak psychicky, tak sociálně. Změnou nic neztrácejí, naopak získávají životní rozhled a zkušenosti; nadto dosud nejsou vázáni ani odpovědností za rodinu.

– Zvýšená fluktuace mladých je v mnoha případech také jejich reakcí na náhle zúžené a zkonkrétnělé životní perspektivy. Školní věk před ně stavěl velmi široké a prakticky ničím neomezené možnosti; volba jakéhokoliv zaměstnání tyto perspektivy už reguluje do určitého směru. Mladí se tímto způsobem snaží oddálit závaznost svých prvních profesionálních rozhodnutí.

– Svým způsobem protikladným motivem, ovšem stejně působícím, je snaha po rychlé ekonomické samostatnosti, zřetelná zejména u mladých

<sup>8</sup> Tato otázka ovšem, jak už bylo řečeno, byla užitá jen ve výzkumech č. 1–5 a 8. „Náhradní“ otázka, užitá ve výzkumu č. 7, už byla citována (viz pozn. č. 6). Ve výzkumu č. 6 byl aplikován pro tento účel nepříliš šťastně formulovaný dotaz „Chtěl byste něco ve svém povolání změnit?“ s variantami odpovědi: 1. ano, povolání vůbec, 2. ano, své pracoviště, 3. ano, druh své práce, 4. ano, podmínky své práce, 5. nechtěl bych měnit nic, jsem spokojen. Za relevantní pro naše srovnání jsme považovali sloučené odpovědi typu 1 a 2.

<sup>9</sup> Tabulky s korelací pro klíčovou otázku zde bohužel nebyly vypočteny. Údaje jsou z korelací mezi věkem respondentů a jejich celkovou spokojeností. (Otázka: „Jste v práci spokojen?“, varianty odpovědi: 1. jsem spokojen, 2. spíše spokojen, 3. spíše nespokojen, 4. nespokojen. Za relativní považujeme pro naše srovnání odpověď typu 4.) Mezi otázkou po nespokojenosti a klíčovou otázkou byl ovšem vypočten poměrně těsný vztah – hodnota 0,49 Čuprovova koeficientu.

<sup>10</sup> Spearmanův ani Pearsonův koeficient nebyl ve výzkumu č. 1 vypočítán. Místo něho uvádíme hodnotu Čuprovova koeficientu.

mužů. Nemají dosud rodiny, ale zakládají si je nebo chystají si je zakládat; přání jejich optimálního zabezpečení vyúsťuje v hledání co nejvhodnějších pracovních míst, často ovšem v hledání značně nekritické a neuvážené.

— A konečně tu v mládí existují ještě dvě „vnější“ životní události, které i formálně usnadňují fluktuaci. U mužů je to vojenská základní služba, u žen sňatek a zejména mateřství; dočasný odchod z pracoviště, jimi vyvolaný, se dá poměrně lehce a bez obvyklých administrativních potíží změnit na odchod trvalý a pod záminkou přirozených důvodů tak řešit i hlubší pracovní problém.

Všechny vyjmenované aspekty také vysvětlují jistý zlom křivky u zcela nejmladších respondentů, jak jsme o něm již hovořili. Pokud pak jde o starší zaměstnance, je situace opačná: jsou pro případnou změnu pracoviště už psychicky méně pružní; mají co ztratit, neboť do zaměstnání už mnoho investovali (kvalifikace, služební postavení, odpovídající styky); muže-živitele rodiny nadto právě tato odpovědnost vede k daleko dlouhodobějším a uváženějším kalkulacím.

Vliv věku na flukтуаční trendy se prosazuje i prostřednictvím dalších dvou demografických faktorů, totiž rodinného stavu respondentů a velikostí jejich rodiny. Platí, že **svobodní zaměstnanci fluktuují častěji než zaměstnanci ženatí či vdané a že bezdětní fluktuují častěji než respondenti s dětmi.**

Toto zjištění nám potvrzují opět všechny výchozí výzkumy; jako ilustrace je možno použít např. znovu výzkumu č. 5. Z celku těch, kteří jsou rozhodnuti odejít, tu tvoří svobodní 51 %, zatímco z celku těch, kteří chtějí zůstat, jen 18 %. Obdobně z celku těch, kteří jsou rozhodnuti odejít, tvoří bezdětní 62 %, zatímco z celku těch, kteří chtějí zůstat, jen 39 %. Je nutno ovšem podtrhnout, že závislost není už tak silná, jak tomu bylo u věkového faktoru; hodnota Pearsonova koeficientu zde klesla z 0.490 (věk) na 0.413 (rodinný stav), příp. 0.258 (počet dětí). Obdobný pokles těsnosti opět platí pro všechny výchozí výzkumy.

**Vliv pohlaví na flukтуаční trendy je daleko méně výrazný a není dokonce ani jednoznačný.** Literatura<sup>11</sup> většinou sice předpokládá, že flukтуаční trendy mužů jsou silnější než flukтуаční trendy žen, avšak z našich osmi výzkumů jich tento předpoklad potvrzuje pouze pět, nadto s nepřilíh přesevědčivou těsností vztahů.

Nejsilnější vliv v tomto směru jsme našli u výzkumu č. 4 (flukтуаční trendy zde vykazovalo o 5 % více mužů než žen, Pearsonův koeficient dosáhl hodnoty 0.183) a u výzkumů č. 3 a 5 (4 % ve prospěch mužů,  $P_e = 0.129$ , resp.  $0.127$ , vesměs na 0,1 % hladině významnosti). Avšak výzkum č. 6 odhalil o 4 % vyšší flukтуаční trendy u žen než u mužů ( $P_e = 0.176$  na stejné hladině významnosti); o něco slabší opačné závislosti jsme pak našli ještě ve výzkumu č. 1 a 7.

Vysvětlení vlivu pohlaví na flukтуаaci se obvykle opírá o tři hlediska. U mužů hraje roli především funkce živitelů rodiny, která je nutí vehementněji jít za finančními nároky i za cenu přechodu na jiná pracoviště; mzda žen bývá naopak většinou jen doplňkem rodinného rozpočtu a nehraje v životní úrovni rodiny rozhodující roli. Její případné zvýšení na

<sup>11</sup> Viz např. A. Matejko: *Nástin sociologie práce*, Práce Praha 1967; I. Gadourek: *Absence and Well-Being of Workers*, Asson 1965.

jiném pracovišti může být spíše zatlačeno do pozadí jinými příznivými okolnostmi dosavadního pracoviště, jako je zejména délka dojíždění a vyhovující pracovní doba, která usnadňuje péči o děti a domácnost. Muži — dále — hledají častěji než ženy ve svém zaměstnání i širší osobní uplatnění a proto i nedostatek možností seberealizace v práci u nich hraje větší úlohu než u žen; ženy se naopak — podle stejné úvahy — mnohem častěji realizují v rodině a jejich zaměstnání bývá z tohoto hlediska až druhotné. Ženy konečně — ze sociálně psychologického hlediska — jsou méně dynamické a změny snášejí hůře než muži.

Domníváme se, že tato interpretace je v zásadě platná pro všechny naše výzkumy; tam, kde jsme přesto získali opačnou závislost, hledáme vysvětlení ve věkové skladbě souboru, nebo v namáhavosti zastávané práce, na niž jsou ženy zřejmě mnohem citlivější než muži.<sup>12</sup>

## 6. Fluktuální trendy a kvalifikační faktory

Ukázalo se, že pro naše cíle bylo dost účelné důsledné rozlišování všeobecného vzdělání od odborné kvalifikace respondentů jako dvou různých kvalifikačních ukazatelů. **Pokud jde o všeobecné vzdělání, dá se s jistým zjednodušením tvrdit, že s jeho růstem mírně rostou i fluktuální trendy;** prokázáno je to ovšem pouze pro zaměstnání manuální.

Tak ve výzkumu č. 2 a 4 je mezi rozhodnutými odejít podíl zaměstnanců se středním a vyšším všeobecným vzděláním o 5 %o vyšší, než činí jejich celkový podíl na vzorku; u výzkumu č. 7 jsou to 4 %o a u výzkumu č. 8 — 8%o. U všech jmenovaných výzkumů a dále u výzkumů č. 1, 3 a 5 jsou ještě znatelnější výchylky v tomto směru v kategorii „uvažující o odchodu“.

U odborné kvalifikace není situace tak přímá. U univerzálnějších profesí platí v zásadě pro vyučené totéž, co bylo řečeno o všeobecném vzdělání; totiž, že s růstem kvalifikace rostou i fluktuální trendy. Nejstabilizovanější zaměstnanci — a to je paradox — se rekrutují většinou ze zaučených nebo pouze zaškolených. **Vyučení v zastávané profesi je jednoznačnou překážkou fluktuálních trendů jen v tom případě, je-li to profese úzce specializovaná a těžko uplatnitelná jinde.**

Typické pro tato tvrzení byly především výzkumy ve strojírenských podnicích. Tak ve výzkumu č. 2 bylo jednoznačně rozhodnuto zůstat na dosavadním pracovišti o 9 %o méně vyučených než nevyučených; ve výzkumu č. 3 činil tento rozdíl v neprospěch vyučených 17 %o, ve výzkumu č. 4 — 12 %o a ve výzkumu č. 5—8 %o. Ve výzkumu č. 5 a 7 jsme ovšem našli úzce specializované profese, u jejichž vyučených příslušníků se naopak přání odejít vyskytovalo hluboce pod průměrem.

Výzkum č. 6 dokumentuje naše poznatky z opačného hlediska. Zde mezi rozhodnutými změnit povolání byl podíl zaměstnanců s nižším než vysokoškolským vzděláním o 19 %o vyšší, než činil jejich podíl v celém souboru. V tomto případě ovšem znamenala

<sup>12</sup> U výzkumu č. 6 vykázaly ženy, pracující ve Veterinární službě, výrazně nižší věkový průměr než muži. Výzkumy č. 1, 6 a 7 se nadto skutečně vyznačovaly objektivně vysoce namáhavým charakterem práce, zastávané relativně často ženami. Tak ve Veterinární službě ženy velmi často kromě laboratoří pracují také na provozních jatkách a v masokombinátech, ve stavební prvovýrobě (výzkum č. 7) tvoří ženy většinu nejméně kvalifikovaných dělníků atd.

vysoká škola úzkou a nemanuální specializaci (tj. prakticky veterinární lékaře na rozdíl od ošetřovatelů, veterinárních techniků apod.).

Je jasné, vyšší vzdělání i vyšší odborná kvalifikace dávají svým nositelům možnost širšího uplatnění; tato okolnost se ovšem odráží i na flukтуаčních trendech. Lépe kvalifikovaný pracovník má v zásadě větší možnost výběru z různých pracovních příležitostí; neplatí to ovšem tehdy, jestliže vyšší kvalifikace znamená zároveň profesionálně nezměnitelné se-pětí s dosavadním pracovištěm. Typickým příkladem pro tuto výjimku byla jedna z profesí ve výzkumu č. 5, která kromě zkoumaného pracoviště nebyla jinak uplatnitelná na celém Slovensku. Na druhé straně ovšem vyšší stabilizovanost nevyučených pracovníků, na rozdíl od vyučených, jak jsme se s ní běžně setkávali, vypovídá zároveň o tom, že pro zkoumaná pracoviště (a jistě nejenom pro ně) nebylo hledisko kvalifikace základním diferenciacním měřítkem při poskytování nejrůznějších služebních požitků a výhod. Jde především o nivelizaci mezd, která takto nepříznivě zasahuje i do flukтуаční problematiky.<sup>13</sup>

Za kvalifikační faktor můžeme počítat také délku stáže, tedy počet let, které zaměstnanec pracuje v daném podniku (příp. oboru). Tento faktor působí na flukтуаční trendy výrazně a opět jednoznačně: s **délkou služebních let na zkoumaném pracovišti flukтуаční trendy klesají**. Navíc můžeme považovat za prokázané také to, že **nejkritičtějším momentem pro flukтуаční trendy je nikoliv první, nýbrž druhý rok práce na zkoumaném pracovišti**.

Velmi názorně nám tyto poznatky dokumentuje graf, který přetiskujeme ze závěrečné zprávy výzkumu č. 7; viz graf 2, str. 68.

Stejně nesporné údaje poskytují i ostatní výzkumy. Tak ve výzkumu č. 2 chtělo aktuálně odejít 12 % zaměstnanců, pracujících ve zkoumaném provozu kratší dobu než rok 14 % zaměstnanců, pracujících zde 1–2 roky, ale jen 5 % zaměstnanců, pracujících zde přes 10 let. Ve výzkumu č. 5 chtělo odejít 22 % zaměstnanců, pracujících ve zkoumaném závodě méně než rok, ale opět jen o 5 % těch, kteří tu pracovali více než 10 let. Atd.

Při interpretaci této závislosti musíme brát v úvahu vedle jistého návyku a adaptace k pracovišti samozřejmě také fyzický věk respondentů; pro velkou část z nich jsou totiž po skončení školní docházky údaje o věku a údaje o služebních letech na zkoumaném pracovišti prakticky totožné.

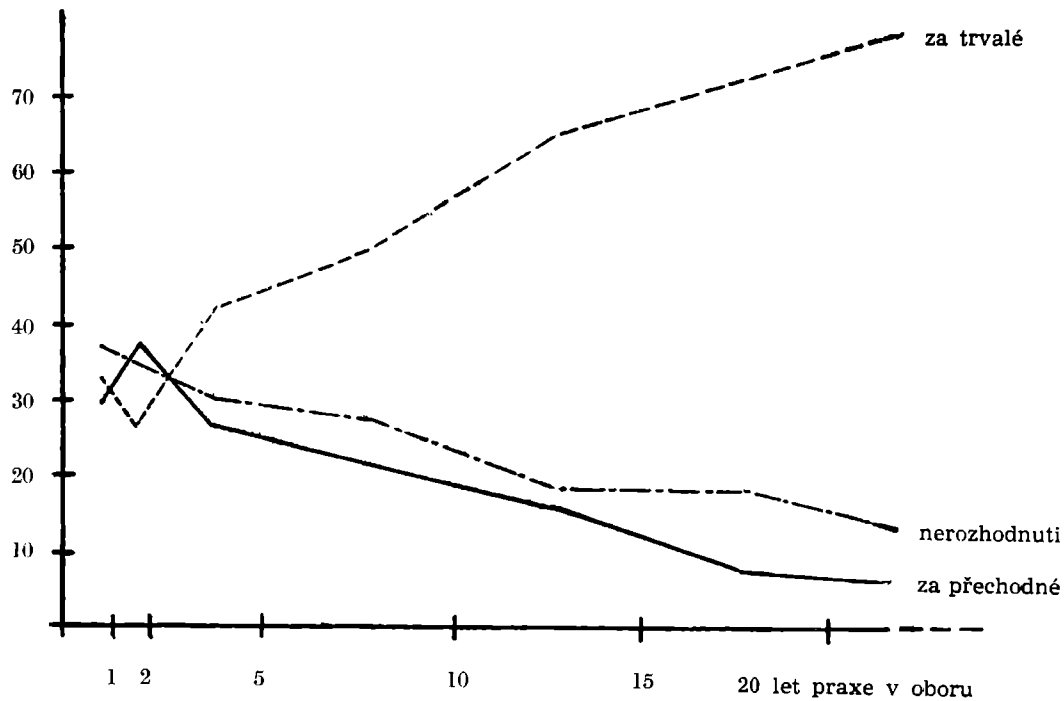
Podobně můžeme nalézt vliv věku i při zkoumání závislosti mezi flukтуаčními trendy a počtem pracovních míst, na nichž byl respondent zaměstnán před příchodem na zkoumané pracoviště. Rozhodně tu neplatí dost rozšířená, ale příliš zjednodušená úvaha „čím více dřívějších pracovních poměrů, tím vyšší sklon k fluktuaci“. Tam, kde jsme podobnou závislost zkoumali (např. opět ve výzkumu č. 7), nevykázaly výpočty prakticky žádný vztah mezi oběma jevy; ve skupině těch, pro něž bylo zkou-

<sup>13</sup> Není účelem této stati rozebírat zjištěné sociálně-mzdové struktury; nicméně za velmi trefnou ilustraci může na tomto místě sloužit zjištění z výzkumu č. 5: Spearmanův koeficient pořadové korelace mezi výškou platu a výškou odborné kvalifikace respondentů zde činil 0.350, ale mezi výškou platu a pohlavím (ženy – muži) 0.589, mezi výškou platu a délkou zaměstnání na zkoumaném pracovišti 0.447 a mezi výškou platu a věkem 0.266. Jinými slovy: pohlaví, délka zaměstnání a věk zaměstnanců tu ovlivňovaly výšku jejich platu více nebo přibližně stejně jako jejich kvalifikace!

Graf č. 2:  
Závislost fluktučních trendů na délce služebních let.  
(Relativní četnosti.)

% odpovědí:

Nynější zaměstnání pokládají:



mané zaměstnání prvním pracovním poměrem, se totiž setkali jak dlouholetí, starší pracovníci, od svého nástupu s oborem srostlí, a na změnu zaměstnání vůbec nepomýšlející, tak zaměstnanci nejmladší, k fluktuaci velmi náchylní. Nadto každý člověk v průběhu své ekonomické činnosti změní zaměstnání, byť by byl svém oboru sebevěrnější; snad teprve pět či více změn zaměstnavatele by mohlo signalizovat v průměrných životních podmínkách sklon zaměstnance k notorické fluktuaci.

## 7. Fluktuální trendy a objektivní okolnosti zaměstnání

**Bylo už naznačeno, že u manuálních zaměstnání se setkáváme s vyššími fluktuálními trendy než u zaměstnání s převahou práce duševní. Je to zřejmě odrazem jak celkové situace na pracovním trhu, tak skutečností, že manuální zaměstnání vyžaduje o něco méně „dlouhodobějších investic“ ze strany pracovníka (kvalifikace, vztahy k nadřízeným a spolupracovníkům apod.), které by se obvykle fluktuací prakticky znehodnotily.**

Vedle příkladu z výzkumu č. 6, popsaného v minulém odstavci, o tom např. přesvědčivě vypovídá i výzkum č. 7. Z mistrů, zahrnutých v tomto výzkumu, jich bylo aktuálně rozhodnuto odejít jen 8 %, zatímco v průměru celého souboru dosáhly fluktuální trendy výšky 20 %. Ve výzkumu č. 5 bylo aktuálně rozhodnuto odejít 6 % technicko-administrativních pracovníků proti 13 % dělníků. I celostátní výzkum č. 8 potvrdil tuto zkušenost, byť jen velmi slabým vztahem.

Vedle této nejobecnější charakteristiky zaměstnání patří v první řadě k jeho objektivním okolnostem nesporně výše platu. Očekávaná výše mzdy je pochopitelně u různých pracovníků různá; je dána rámcem nejrůznějších faktorů, kvalifikací, výši naposled pobírané mzdy, jistým mzdovým nivó v bezprostředním okolí zaměstnance apod. Průmyslový podnik má obvykle v tomto směru značně složitou strukturu, vyvolávající tak i základní diferenciaci mezd u různých skupin pracovníků. Jinou výši platu např. očekává nekvalifikovaná žena, nastupující na místo uklízečky, na rozdíl od vyučeného řemeslníka s dlouholetými zkušenostmi.

Nepřekvapí proto zjištění, že **mezi výší mzdy zaměstnanců celých průmyslových provozů a jejich fluktuálními trendy nenalzáme často žádnou anebo jen velmi slabou závislost.** Rozhodně zde neplatí laická představa, podle níž by s rostoucí výší mzdy měly fluktuální trendy klesat. Často se naopak s poměrně silnými fluktuálními trendy setkáváme ne u těch, kteří pobírají nejnižší, nýbrž u těch, kteří pobírají v souhrnu celého souboru průměrné či vyšší mzdy.

Tak ve výzkumu č. 2 jsme nenašli jediného respondenta s nejnižším hodinovým platem (do 5,90 Kčs), který by byl aktuálně rozhodnut odejít, ale 14 % takto rozhodnutých mezi těmi, kdo pobírali hodinový plat v rozmezí 8,00–9,90 Kčs. Ve výzkumu č. 3 bylo mezi těmi, kdo pobírali nejnižší hodinový plat, rozhodnuto aktuálně odejít 4 % respondentů, ale mezi zaměstnanci se mzdou 10,00–11,90 Kčs na hodinu byl tento podíl dvaapůlkrát vyšší. Podobně ve výzkumu č. 4 bylo rozhodnuto aktuálně odejít 9 % pracovníků, kteří dostávali 6,00–7,90 Kčs na hodinu, ale 16 % těch, kteří dostávali hodinovou mzdu v průměru o 4,– Kčs vyšší. Přitom Spearmanův koeficient pořadové korelace dosahoval u posledních dvou citovaných výzkumů dokonce sice nízkých, ale záporných hodnot; jinými slovy – s růstem výše platu se zde fluktuální trendy nepatrně zvyšovaly.

Znovu je ovšem třeba zdůraznit, že toto zjištění má platnost pouze u dostatečně heterogenních souborů, u jejichž příslušníků je apriorní očekávání výše mzdy různé. Výzkum č. 7, který odhalil středně silný vztah výše platu a flukтуаčních trendů, se týkal právě takového nedostatečně heterogenního souboru. Poměrně nenáročná technologie stavební výroby (o niž se v tomto případě jednalo) vyvolávala málo diferencované nároky na kvalifikaci, a tím i poměrně jednotné očekávání výše mzdy. **Nepřímo se tedy může stát údaj o vztahu mezi absolutní výší mzdy a flukтуаčními trendy zároveň i výpovědí o složitosti celé sociální struktury zkoumaného pracoviště.**

Jinou takovou objektivně měřitelnou okolností zaměstnání, která je často rovněž určujícím limitem pro jeho přijetí, je vzdálenost bydliště od pracoviště. Ne všechny naše výzkumy ji sledovaly; u těch, kde tomu tak bylo, jsme opět nemohli konstatovat jednoznačný vliv tohoto údaje na flukтуаční trendy. **Nemůžeme každopádně říci, že by se s rostoucí vzdáleností bydliště od pracoviště zároveň flukтуаční trendy zvyšovaly.**

Tak ve výzkumu č. 3 nedosahovali respondenti, cestující na pracoviště přes hodinu, ani průměrných flukтуаčních trendů celého souboru. U výzkumu č. 4 stejná kategorie dotazovaných vykazovala nižší flukтуаční trendy než ti, kteří měli do práce 30–45 min. dlouhou cestu, a stejně silné trendy jako respondenti, jimž cesta na pracoviště trvala 15–30 min. Ve výzkumu č. 5 opět respondenti, cestující déle než hodinu, reagovali téměř stejně jako ti, kdo cestovali 15–30 minut. Pracovně jsme si zde nadto vytýčili hypotézu, že obyvatele měst unavuje relativně kratší cesta městskými dopravními prostředky více, než delší cesta jejich kolegů, dojíždějících z okolních menších obcí.

Také rozdělení pracovní doby, především pak směnnost, patří nesporně mezi základní objektivní okolnosti zaměstnání. I tady se setkáváme s podobným poznatkem: **vztah mezi směnností a výší flukтуаčních trendů je nulový nebo jen minimální.**

Potvrzují to opět výzkumy č. 2–5, kde byl tento údaj sledován (jednalo se ovšem pouze o dvousměnné provozy). Ti, kdo pracovali na dvě směny, vykazovali u výzkumů č. 2 a 5 mírně nižší flukтуаční trendy než ti, kdo pracovali na jednu směnu; u výzkumů č. 3 a 4 byla sice situace opačná, ale rozdíl v neprospěch zaměstnaných na dvě směny nebyl statisticky významný.

Jak si vysvětlujeme skutečnost, že tak závažné okolnosti práce, jakými bezesporu je výška platu, délka dojíždění do práce a rozložení pracovní doby, nehrají při sledování flukтуаčních trendů výrazně ovlivňující roli? Domníváme se, že **při současném stavu trhu pracovních sil, kdy má zaměstnanec poměrně širokou možnost výběru pracovních míst, znamená jeho souhlas s pracovním zařazením zároveň souhlas s těmito hlavními okolnostmi budoucího zaměstnání.** Jinými slovy — první, nač se nový zaměstnanec informuje, je obvykle výška budoucího platu; zdá-li se mu přiměřenou, zaměstnání přijímá. Podobné je to i s dojížděním do práce a pracovní dobou. **Pracovník si vybírá to zaměstnání, v němž je kombinace těchto faktorů pro něho co nejpříznivější;** proto později v otázkách stabilizace je role těchto faktorů relativně slabá.

Je ovšem pochopitelné, že toto pravidlo může fungovat jen za předpokladu, že stav pracovního trhu v dosažitelném okolí pracovníka je víceméně stabilizován a že relativní příznivost faktorů, pro něž pracovník za-

městnání přijal, není novými okolnostmi zvenčí narušována. Takovými novými okolnostmi mohou být akraaktivní nabídky nově vzniklých pracovních příležitostí; příklad z výzkumu č. 5 (viz pozn. č. 7) je pro takovou situaci typický. Nesmíme rovněž zapomenout, že při všeobecném nedostatku pracovních sil v naší republice existují stále ještě větší či menší oblasti, kde je výběr příležitostí značně nižší; platí to zejména o venkovských regionech<sup>14</sup> a v některých průmyslových aglomeracích o pracovních příležitostech pro ženy (Ostravsko).

Výčet objektivních okolností zaměstnání není ovšem pochopitelně výši platu, délkou dojíždění do práce a uspořádáním pracovní doby vyčerpán. Patří sem mnoho dalších faktorů; jmenujme zde alespoň namáhavost zastávané práce, její nároky na pozornost, dovednost a odpovědnost pracovníka; patří sem dále stav pracovního prostředí a stav sociálních zařízení na zkoumaném pracovišti (šatny, umývárny apod.) a je zde konečně celá velká skupina sociálních faktorů, od úrovně organizace práce, přes možnost služebního postupu a pracovních perspektiv po kvalitu vztahů zaměstnanců mezi sebou i k jejich bezprostřednímu nadřízenému. Téměř nepřekonatelnou potíží při zkoumání vlivu všech těchto činitelů na flukтуаční trendy je ovšem realizace požadavku jejich skutečně objektivního měření.

Je jasné, že v praxi se výzkumník i při údajích o výšce platu, délce dojíždění do práce a uspořádání pracovní doby opírá většinou o výpovědi respondentů a nikoli o zcela objektivní údaje. Je ovšem rozdíl mezi otázkou „Jakou průměrnou měsíční mzdu dostáváte?“ a otázkou „Jak jste spokojen se svou měsíční mzdou?“ V prvním případě jsme vystaveni pouze nebezpečí vědomě nesprávného údaje ze strany respondenta,<sup>15</sup> zatímco druhá otázka vnáší do údajů zcela neměřitelný prvek respondentova subjektivního hodnocení; druhou otázku tedy nelze v žádném případě zaměňovat za objektivní údaj o stavu daného faktoru. Jakkoli v případě platové problematiky je tento rozdíl samozřejmý, mnohdy se setkáváme s tím, že k takovéto změně otázek faktografických a hodnotících dochází.

Nedostatek objektivních kritérií lze pro některé okolnosti zkoumaného zaměstnání částečně nahradit tazatelovým odhadem, případně i odhadem většího počtu nezávislých soudců; ovšem organizační náročnost tohoto postupu je značná a nadto i tyto odhady v sobě skrývají značné nebezpečí subjektivity. Poměrně nejjednodušší postup umožňuje odhad pracovního prostředí a stavu sociálních zařízení; výzkumy, kde jsme tyto odhady provedli, nás vedou k poměrně oprávněnému závěru, že **ani pracovní prostředí, ani stav sociálních zařízení nemá na flukтуаční trendy vliv.**

Plasticky to ukázaly výzkumy č. 2–4, jejichž respondenti vykazovali přibližně stejně silné flukтуаční trendy při značně rozdílném pracovním prostředí. Při použití

<sup>14</sup> Tak výzkum č. 7, který sledoval také motivaci vstupu respondentů do zaměstnání, zjistil, že z šesti uvažovaných motivů ve venkovských provozovnách výrazně vede „možnost zaměstnání v místě bydliště“ a „nedostatek jiných pracovních příležitostí“ (což je v zásadě totéž). I tato okolnost může být částečným vysvětlením pro přímou spojitost výše platu s flukтуаčními trendy, kterou jsme v případě tohoto výzkumu konstatovali.

<sup>15</sup> U příkladu, který jsme vybrali, nás zkušenost poučila o obecně platném trendu respondentů o něco snižovat údaje o svém platu; je to dáno pravděpodobně tím, že podvědomě počítají do průměru pouze základní složku mzdy a pomíjejí různé její pohyblivé formy, jako prémie, příplatky za přesčasovou práci apod.



třístupňové škály pracoval soubor výzkumu č. 2 v prostředí druhého typu, soubor výzkumu č. 3 v prostředí prvního až druhého typu a soubor výzkumu č. 4 v prostředí druhého až třetího typu, s převahou typu č. 3.

S jistou rezervou lze i stav pracovního prostředí přiřadit k těm faktorům, které zaměstnanec bere v úvahu hned při svém nástupu do nového pracovního poměru, takže jeho souhlas se zařazením lze pokládat i za souhlas s pracovním prostředím. Sotva však můžeme stejné minimální ovlivňování flukтуаčních trendů předpokládat i u dalších objektivních okolností zaměstnání. Bylo by naopak logické očekávat zvýšení vlivu v daném směru; výška platu, délka dojíždění, uspořádání pracovní doby a koneckonců i pracovní prostředí jsou totiž zároveň takovými okolnostmi zaměstnání, které jsou novým zaměstnancem postihnutebné prakticky okamžitě, ještě v procesu jeho rozhodování; je tedy pravděpodobné, že skrytější faktory, s nimiž se pracovník může seznámit až v průběhu vlastního pracovního poměru (jako je např. únavnost práce, úroveň organizace práce, kvalita sociálních vztahů na pracovišti, služební perspektiva apod.) a s nimiž tedy při svém nástupu nekalkuloval, mohou jeho flukтуаční trendy ovlivnit výrazněji. Tento předpoklad ovšem zatím nemůžeme ověřit empirickým materiálem.

\*

Poněkud stranou stojí dva údaje, které jsou sice objektivně měřitelné, které však jen zčásti patří do okolností zaměstnání, jakkoli široce pojímaných. Zařazují je na toto místo jen proto, že ještě méně oprávněné by bylo jejich zařazení mezi faktory demografické či kvalifikační. Je to stupeň zapojení zaměstnance do stranické či odborové práce na pracovišti a jeho účast na dalším zvyšování kvalifikace. V obou případech jsou flukтуаční trendy nepřímo úměrné respondentově aktivitě, byť závislost není natolik silná, jak by to mohlo vplývat z empiricky neotestované úvahy.

## 8. Flukтуаční trendy a jiné postoje

Opatrnost, s jakou musíme přistupovat k interpretaci vztahů mezi flukтуаčními trendy a jinými postoji respondentů, je pochopitelná. Neběží pouze o to, že s postoji respondentů vstupuje na scénu výzkumu velmi složitá psychika jedinců, která je vede ke značně rozdílnému hodnocení stejných skutečností. V úvahu musíme zároveň brát i pevnost či jakousi „vypracovanost“ těchto postojů na jednom pólu na rozdíl od jejich úplné náhodnosti na pólu druhém; je jasné, že skutečně promyšlený, zkušenostmi prověřený postoj k objektu, který je pro respondenta dostatečně závažný (sem řadíme i flukтуаční trendy, jež jsou vlastně postoji respondentů k objektu „setrvání na nynějším pracovišti“), má pro výzkumníka vyšší hodnotu než např. postoj, vyvolaný pouze momentálním požadavkem reagovat na nějakou otázku dotazníku. Konečně – na rozdíl od objektivně měřitelných faktorů – můžeme v případě postojů sotva rozhodnout, zda patří spíše k příčinám nebo následkům flukтуаčních trendů. Např. nespokojenost s mistrem sice může být příčinou rozhodnutí fluktuovat, ale stejně tak může být už dříve vzniklým rozhodnutím sama vyvolána; za-

městnanec, čekající jen na příležitost pro realizaci svého rozhodnutí o odchodu, je totiž sotva náchylný ke kladnému hodnocení jakéhokoliv faktoru svého nynějšího působiště.

Na druhé straně by ovšem sotva bylo možné při studiu fluktuálních trendů s postoji respondentů vůbec nepracovat; jejich sledování nesporně své výsledky přináší, jakkoli jejich zobecňování je mnohem problematictější než při analýze údajů faktografických. S patřičnou dávkou skepse lze ovšem provést alespoň jejich hrubou inventarizaci.

Běžně zkoumané postoje ve fluktuálním výzkumu lze v zásadě rozdělit do dvou skupin; první můžeme označit jako respondentovo hodnocení jednotlivých okolností zaměstnání. Jestliže vezmeme za základ průměrné hodnoty Spearmanova koeficientu pořadové korelace, vypočtené z výzkumů č. 2, 3, 4, 5, 7, pak relativně nejčastěji platí, že fluktuální trendy rostou s nespokojeností se mzdou a s nespokojeností s nejbližším nadřízeným (mistrem). O něco méně často, ale stále ještě výrazně je spojení fluktuálních trendů s nespokojeností s pracovními vyhlídkami, se vztahy mezi spolupracovníky, s organizací práce a s rozdělením pracovní doby; zanedbatelné hodnoty mívá pak korelace fluktuálního trendu se stížnostmi na dojíždění, namáhavost práce, pracovní prostředí a sociální zařízení.

Stojí při této příležitosti za zmínku, že stížnosti na nevyhovující pracovní prostředí, ačkaliv zřejmě nehrají při vytváření fluktuálních trendů podstatnější roli, jsou obvykle u respondentů velmi časté. Ve výzkumech č. 2–4 bylo např. použito shodné otázky: „Co vám ve vašem zaměstnání nejvíce vadí? – Uveďte tři nejdůležitější důvody!“ Stížnost na špatné pracovní prostředí byla ve všech třech výzkumech zdaleka nejčastější; přitom však korelační koeficient jejího vztahu k fluktuálním trendům dosáhl ve dvou případech záporné hodnoty.

Opatrnost, s níž musíme přistupovat k interpretaci postojů, je nutná především právě u skupiny postojů hodnotících. Právě ony bývají často výsledkem okamžitého impulsu, náhodných vlivů, autostylizace a různých klasických nedostatků interview („haló-efekt“ apod.); při kladení kontrolních otázek v nich nalézáme maximální počet protismyslností. Jejich korelační hodnoty – zejména Pearsonův koeficient – dosahují často značné výše, ale případ od případu silně kolísají.




O něco širšího zobecnění se můžeme odvážit jen u některých z nich. Jsou to především postoje k pracovnímu prostředí a sociálnímu zařízení, které jsou i v běžné literatuře<sup>17</sup> popisovány jako minimálně účinné. Jsou to dále naopak postoje, hodnotící pobíranou mzdu (právě zde lze předpokládat oslabující vliv autostylizace) a bezprostředního nadřízeného; záporný vztah k mistrovi bývá totiž spíše řidším jevem, neboť ve většině výzkumů se setkáváme se značnou identifikací dělníků s mistrem. Konečně relativní stálost prokázaly v našich výzkumech i korelační hodnoty, spojené s organizací práce.

Druhou skupinou postojů, běžně při fluktuálních výzkumech sledovaných, můžeme nazvat postoje souhrnnými. Respondent není žádán o hodnocení jednotlivých okolností práce, nýbrž jsou mu kladeny otázky typu:

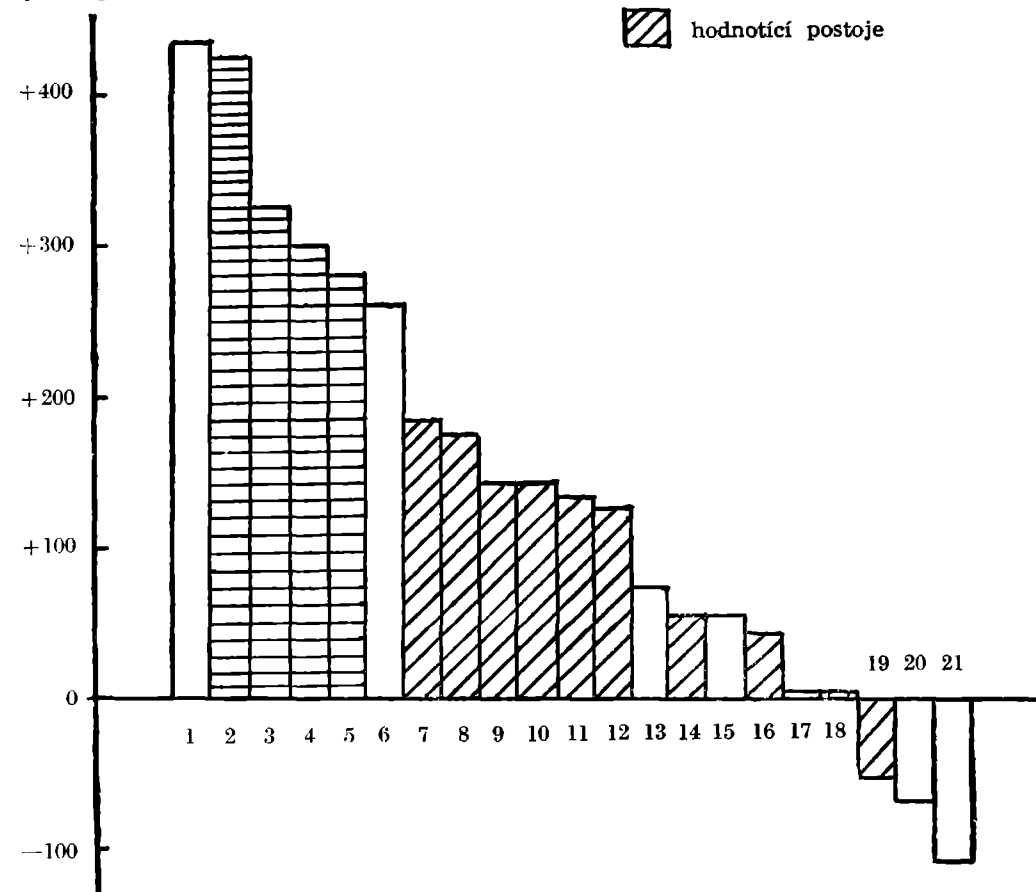
<sup>17</sup> Kromě literatury, uvedené v pozn. č. 11, zde jmenujeme ještě dílo J. A. C. Brown, *Industrial Social Psychology*; v polském překladu: *Spoleczna psychologia przemyslu, Ksiazka i wiedza, Warszawa 1962*.

Graf č. 3:

Vztahy některých zkoumaných faktorů k fluktučním trendům.  
(Průměrné hodnoty)

-  faktografické údaje
-  souhrnné postoje
-  hodnotící postoje

Výška Sp koeficientu:



## Legenda ke grafu č. 3:

1. věk respondenta	(435)
2. celková spokojenost s prací	(426)
3. ochota zvolit znovu stejné zaměstnání	(323)
4. pocit zajímavosti práce	(301)
5. pocit prestiže zastávané práce	(279)
6. délka praxe v zaměstnání či oboru	(258)
7. spokojenost se mzdou	(183)
8. hodnocení mistra	(180)
9. hodnocení pracovních vyhlídek	(146)
10. hodnocení vztahů mezi spolupracovníky	(145)
11. hodnocení organizace práce	(140)
12. spokojenost s rozdělením prac. doby	(135)
13. výška odborné kvalifikace	(077)
14. spokojenost s dojížděním do práce	(056)
15. pohlaví respondenta (v pořadí muž — žena)	(055)
16. pocit namáhavosti práce	(046)
17. výška mzdy	(001)
18. hodnocení sociálního zařízení	(001)
19. hodnocení pracovního prostředí	(-050)
20. délka dojíždění do práce	(-067)
21. výška všeobecného vzdělání	(-107)

„Jak jste celkově v zaměstnání spokojeni?“<sup>18</sup> nebo: „Kdybyste měl možnost nového rozhodnutí, zvolil byste si opět své nynější zaměstnání?“. Je evidentní, že faktory, působící na formování takového postoje, jsou zhruba shodné s těmi, které působí i na formování flukтуаčního trendu (což je sám o sobě vlastně také souhrnný postoj); z toho pak vyplývá i skutečnost, že korelační hodnoty mezi nimi a flukтуаčními trendy jsou vesměs značně vysoké a v jednotlivých případech se od sebe příliš neliší.

Vedle už citovaných otázek jsme při výzkumech použili ještě případ od případu otázek obdobných, opět se stejným výsledkem; krajně nepříznivá odpověď na ně byla velmi často opět atributem flukтуаčního trendu. Platí to i o otázce „Chtěl byste, aby práci, kterou děláte, dělal také váš syn — vaše dcera?“, o otázce po pocitu prestiže povolání („Jak si váží vaše rodina a vaši známí vašeho zaměstnání? Vysoko nebo nízko?“) a konečně i o otázce „Splnily se představy, s nimiž jste do tohoto zaměstnání vstupoval?“; zde zřejmě plným právem můžeme předpokládat dodatečně formované postoje podle současné respondentovy situace. Mezi souhrnné postoje patří navíc ještě běžně používaný dotaz o zajímavosti zastávané práce.

## 9. Závěrem

Jako jisté shrnutí probíraných vztahů mezi flukтуаčními trendy a údaji o demografických rysech respondenta, jeho kvalifikaci, okolnostech jeho práce a jeho postojích, jsme sestrojili graf č. 3, zachycující průměrné hod-

<sup>18</sup> O vztahu spokojenosti v práci k flukтуаčním trendům viz stať I. Možný: Analýza faktorů spokojenosti v práci, Sborník prací FF UJEP, Brno 1971, řada sociálněvědná, G 14.

noty Spearmanova koeficientu z pořadových korelací některých vybraných otázek s otázkou klíčovou, uvedenou v odst. 4. Graf ovšem může sloužit pouze jako velmi omezená orientační ilustrace; jak už bylo řečeno, průměry hodnot jsou vypočteny z pěti výzkumů (které si byly nejvíce podobny) a je pochopitelné, že akceptace jakéhokoliv dalšího výzkumu může výsledné hodnoty podstatně zkorigovat. Platí to zejména – jak už bylo také řečeno – o údajích, zachycujících hodnocení respondentů, které se vyznačovaly mnohem vyšší vzájemnou variabilitou hodnot než údaje faktografické.

A zcela na závěr stati je třeba ještě připojit jednu důležitou poznámku. Probíraná problematika tvoří samozřejmě pouze jeden z aspektů flukтуаčních výzkumů; soustřeďuje se prakticky jen na práci s údaji, získanými nejčastěji používanou technikou standardizovaných rozhovorů. Je pochopitelné, že tento přístup nemůže být jediný a že Laboratoř jej při všech provedených výzkumech vždy kombinovala s řadou technik dalších. Zpracování jejich charakteristik i dosavadních zkušeností s nimi by ovšem značně překročilo daný rámec tohoto příspěvku.

#### TURNOVER TRENDS AND SOME OF THE DETERMINING VARIABLES

The article presents a survey of some experiences gained by the Laboratory of Sociological Research in examining turnover and employees stability in several enterprises. It is distinguished between so called „natural dismissals“ and the turnover (see chpt. 3) and the intercorrelation between turnover and positive attitudes toward turnover is found. In the next part the article encompasses the determination of the turnover trend by some variables. The age gives the most significant correlations towards the turnover, the seniority is then next most important (picture 2). The intercorrelations between the turnover trends and other attitude variables is more complex. Picture 3 shows the summary of the problem under consideration.