

K VÝSLEDKŮM PRŮZKUMU PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI V SOUVISLOSTI SE ZÁKLADNÍ ANALÝZOU SOCIÁLNÍHO PROSTŘEDÍ PRACOVNÍCH SIL

A. Šmídová

ŠMÍDOVÁ, A. (Ústav racionalizace řízení a práce, Brno): *K výsledkům průzkumu pracovní spokojenosti v souvislosti se základní analýzou sociálního prostředí pracovních sil*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 65-72.

Sociální prostředí pracovních sil je složitý celek, který zahrnuje všechny oblasti systému zemědělského podniku. Jeho analýza je ztížena nedostatečnou informační základnou. Sociologickými průzkumy pracovní spokojenosti získáme vstupní informaci o šíři této problematiky. Provedené výzkumy svědčí o nutnosti soustředit pozornost v oblasti sociálního rozvoje na parametry pracovního prostředí a technického vybavení pracoviště a na oblast organizace, řízení a odměňování. Výsledky výzkumu úzce souvisejí s problematikou spokojenosti s životním prostředím a bydlením poukazují na nedostatky v infrastruktuře venkovských sídel.

zemědělství; pracovní síly; pracovní spokojenost; analýza sociálního prostředí; dotazníková technika

Člověk v pracovním procesu vstupuje do určitého sociálního prostředí. To znamená, že pracuje v konkrétním pracovním prostředí a zapojuje se do rozličných vztahů, které na něho působí a ovlivňují ho, a on zpětně působí na ně.

Jestliže chceme správně prognózovat a účinně působit na jednotlivé složky sociálního prostředí pracovních sil, je nezbytným předpokladem jeho důkladná analýza.

Sociální prostředí pracovních sil není možné vydělit jako samostatně existující. Naopak je zde charakteristická spojitost s různými aspekty a podmínkami práce. Sociální prostředí pracovních sil tvoří složitý celek. Jeho analýza by měla zahrnovat co nejúplnější komplex pracovních podmínek a vztahů, do kterých pracovník vstupuje a které na něho ve větší či menší míře působí. Kromě požadavku co nejširšího záběru je nutné zdůraznit i požadavek různých hledisek při zkoumání tohoto předmětu.

Je samozřejmé, že velká složitost společenského objektu vyžaduje, aby byl metodou analytické abstrakce rozdělen a k jeho zkoumání bylo přistupováno z různých hledisek. V praxi se však setkáváme se snahou analyzovat a vysvětlovat sociální jev pouze z hlediska jedné vědní disciplíny (např. otázky odměňování z hlediska ekonomického, otázky fluktuace z hlediska právního, otázky pracovního prostředí z hlediska technického apod.). Tyto přístupy jsou však jednostranné a zúžené a mohou přinést pouze dílčí výsledky.

Sociální problematika je organickou součástí všech procesů probíhajících v podniku; souvisí s výrobou, ekonomikou i technickým rozvojem a tvoří s nimi jeden nedělitelný celek.

Zajímá nás, jaký je současný stav v poznání sociálního prostředí pracovních sil v zemědělství, odkud můžeme čerpat informace k těmto analýzám a jak se využívají poznatky z této oblasti v praxi.

Odpověď je zde zcela jednoznačná. Informační základna, šířka i hloubka poznání i využívání poznatků je na velmi nízké úrovni. Projevují se zde nedostatky vyplývající z nedostatečného respektování obou uvedených požadavků.

1. Sociální oblast se často vyděluje jako něco samostatně existujícího mimo ostatní sféry a procesy probíhající v podniku. Na základě poměrně vysoce rozvinutých ekonomických a technických ukazatelů a norem se analyzují, sledují a plánují tyto sféry. Oblast sociální s velice nízkou úrovní zpracovanosti svých ukazatelů „stojí mimo“, sleduje se „to, co zbude“. Výsledkem je potom to, že dosud praktikovaný sociální rozvoj v podniku nedostatečně koresponduje s ostatním rozvojem v podniku, sleduje často spíše okrajové sféry.

2. Složitý sociální systém, kterým podnik je, a procesy v něm probíhající se analyzují pouze z určitého hlediska. Většinou se opět zdůrazňuje hledisko ekonomické a technické. Přístup ostatních vědních disciplín (především společenskovědních) se uplatňuje pouze okrajově, nebo vůbec ne.

Současný stav v poznání sociálního prostředí pracovních sil je neutešený. Neexistuje informační základna, která by pokryla tuto oblast a zachytila její podstatné charakteristiky. Vycházeli jsme z tohoto stavu a přistoupili jsme k realizaci vlastních sociologických průzkumů pracovní spokojenosti.

Pracovní spokojenost je složitý sociální jev, který v sobě spojuje objektivní podmínky práce (vnější činitele) a subjektivní hodnotící postoje jednotlivce a prolíná celou oblastí sociálního prostředí pracovních sil. Sledováním pracovní spokojenosti můžeme získat určitou vstupní informaci o celé širší sociálního prostředí. Výsledky z průzkumů pracovní spokojenosti tvoří jistou informační základnu, z níž můžeme čerpat informace nutné k dalším analýzám.

K METODĚ PRŮZKUMU

Výzkumy pracovní spokojenosti jsme prováděli dotazníkovou technikou. Základní východiska při stavbě dotazníku byla tato:

1. Pracovní spokojenost je souhrnný postoj, na jehož formování se podílejí dílčí postoje pracovníka k jednotlivým aspektům, znakům práce. Míra spokojenosti s jednotlivými znaky práce je sice značně ovlivněna celkovou mírou pracovní spokojenosti, tzn. že celková míra spokojenosti výrazně určuje postoj pracovníka při jeho hodnocení dílčích znaků práce. Tento vztah však platí i obráceně. Naším cílem je právě určení těchto podstatných faktorů pracovní spokojenosti či nespokojenosti, které silně ovlivňují celkovou míru pracovní spokojenosti. V dotazníku jsme použili celkem 25 dílčích faktorů pracovní spokojenosti. V popisu výsledků (tab. I a II) jsme pracovali pouze s 24 faktory (odpovědi vztahující se k jednomu znaku práce nebyly evidentně validní).

2. Práce v zemědělství je silně vázána na obytné prostředí. Je proto vhodné zkoumat i spokojenost s životním prostředím a bydlením. V tomto případě jsme pracovali s 19 dílčími faktory, které působí na spokojenost s životním prostředím a bydlením (výčet dílčích faktorů je uveden v tab. III a IV).

3. Pracovní spokojenost je vztah pracovníka k objektivním podmínkám práce.

I. Pracovní spokojenost (soubory celkem) — Labour contentment (sets total)

Faktor spokojenosti — soubor		JZD Velké Bilovice	St. statek Chomutov	St. statek Trutnov
1	zajímavá práce	2	1	2
2	zdravotně nezávadné pracovní prostředí	5	4	5
3	dobrý přístup vedoucího k podřízeným	3	4	4
4	stálá a jistá práce	3	2	3
5	důležitá práce	1	1	1
6	příjemné pracovní prostředí	5	5	5
7	společensky uznávaná práce	3	3	3
8	fyzicky lehká práce	4	3	4
9	dobré vztahy se spolupracovníky	2	2	2
10	správné řízení ze strany vedoucího	2	4	5
11	zdraví neohrožující práce	5	3	5
12	dobrá sociální péče	4	5	4
13	dobré zařízení a technické vybavení pracoviště	5	5	5
14	psychicky nenáročná práce	3	1	2
15	finančně výhodná práce	5	4	5
16	ochota a pomoc od spolupracovníků	2	2	3
17	správná organizace a řízení ze strany vedení podniku	5	4	5
18	možnost pracovního postupu	5	2	4
19	samostatná práce	1	1	1
20	vyhovující časové rozložení práce v průběhu dne	2	1	3
21	vyhovující časové rozložení práce v průběhu týdne	3	2	3
22	vyhovující časové rozložení práce v průběhu roku	4	2	3
23	vedení podniku oceňuje práci našeho útvaru	4	2	4
24	spravedlivě finančně ohodnocená práce	5	4	5

1 — spokojen 3 — nevyhraněný postoj 5 — nespokojen
2 — spíše spokojen 4 — spíše nespokojen

V průzkumu jsme proto sledovali obě stránky tohoto vztahu. Zjišťovali jsme současnou úroveň sledovaného jevu a důležitost sledovaného jevu pro jednotlivce. Respondent v dotazníku posuzoval svou současnou situaci ve vztahu k předkládanému faktoru na šestibodové stupnici, pak měl na téže stupnici u stejných faktorů určit stav, kterého by si přál dosáhnout. Rozdíl v hodnocení žádoucího a současného stavu je mírou spokojenosti respondenta s posuzovaným faktorem.

Výběrový vzorek respondentů tvořili pracovníci tří zemědělských podniků, které hospodaří v různých výrobních podmínkách. Byla to horská a pohraniční oblast Státního statku Trutnov, hospodářství Žacléř (celkem 149 respondentů), pánevní oblast Státního statku Chomutov, závod Místo (celkem 188 respondentů) a kukuřičná oblast s intenzivní zemědělskou výrobou v JZD Velké Bilovice (celkem 441 respondentů). Vzorek respondentů zahrnoval v reprezentativním výběru všechny profese těchto zemědělských podniků. Tento soubor není reprezentativní za všechny pracovní síly v našem zemědělství. Výsledky z průzkumu však vzhledem k volbě zemědělských podniků s velmi odlišnými podmínkami hospodaření můžeme považovat za postoje poměrně velké části pracovníků v zemědělství. Prezентují obecné problémy spokojenosti pracovníků v zemědělství i specifické otázky jednotlivých oblastí.

II. Pracovní spokojenost (technicko-hospodářští pracovníci) — Labour contentment (technical and administrative staff)

Faktor spokojenosti — soubor		JZD Velké Bilovice	St. statek Chomutov	St. statek Trutnov
1	zajímavá práce	1	2	3
2	zdravotně nezávadné pracovní prostředí	2	2	3
3	dobrý přístup vedoucího k podřízeným	2	3	4
4	stálá a jistá práce	2	3	1
5	důležitá práce	1	1	1
6	příjemné pracovní prostředí	4	4	5
7	společensky uznávaná práce	2	3	3
8	fyzicky lehká práce	1	1	1
9	dobré vztahy se spolupracovníky	2	3	4
10	správné řízení ze strany vedoucího	2	4	4
11	zdraví neohrožující práce	2	1	5
12	dobrá sociální péče	2	4	4
13	dobré zařízení a technické vybavení pracoviště	4	5	5
14	psychicky nenáročná práce	2	1	4
15	finančně výhodná práce	4	4	3
16	ochota a pomoc od spolupracovníků	2	2	3
17	správná organizace a řízení ze strany vedení podniku	4	4	5
18	možnost pracovního postupu	4	2	1
19	samostatná práce	1	1	1
20	vyhovující časové rozložení práce v průběhu dne	1	1	3
21	vyhovující časové rozložení práce v průběhu týdne	1	1	3
22	vyhovující časové rozložení práce v průběhu roku	2	2	3
23	vedení podniku oceňuje práci našeho útvaru	3	3	3
24	spravedlivě finančně ohodnocená práce	5	4	3

1 — spokojen 3 — nevyhraněný postoj 5 — nespokojen
2 — spíše spokojen 4 — spíše nespokojen

V tabulkách porovnáváme u jednotlivých faktorů míru spokojenosti mezi soubory uvedených tří zemědělských podniků. Údaje jsou uvedeny za soubory celkem (tab. I a III), z toho zvláště za technicko-hospodářské pracovníky (tab. II a IV). Hodnoty v tabulkách udávají míru spokojenosti respondentů s uvedeným faktorem. Míru spokojenosti s faktorem jsme vypočetli jako rozdíl mezi hodnocením žádoucího stavu a hodnocením současného stavu. Získali jsme hodnoty rozdílů od -0,5 do 2,4 v pracovní spokojenosti a hodnoty od -0,3 do 1,4 ve spokojenosti s životním prostředím a bydlením (zcela okrajová je hodnota rozdílu 2 bodů u spokojenosti s faktorem „zdravé prostředí“ u souboru respondentů Státního statku Chomutov). Tyto poměrně nízké hodnoty rozdílů svědčí o celkové vysoké míře spokojenosti. Podobné výsledky se potvrzují u všech průzkumů pracovní spokojenosti a vysvětlují se skutečností, že člověk si hledá a setrvává v takové práci, kde se cítí dobře a která mu poskytuje prostor a možnosti uspokojit své potřeby. Tím více to platí (a výsledky to potvrzují) u spokojenosti s životním prostředím a bydlením.

Tyto výsledky a jejich konstatování však naprosto nic neřeší. Cílem průzkumů je podat analýzu spokojenosti u jednotlivých faktorů. Porovnávali jsme rozdíly mezi

III. Spokojenost s životním prostředím a bydlením (soubory celkem) — Contentment with the environment and housing (sets total)

Faktor spokojenosti — soubor		JZD Velké Bilovice	St. statek Chomutov	St. statek Trutnov
1	zajišťuje soukromí	1	3	4
2	zdravé prostředí	3	5	3
3	dostupnost pracoviště do 30 minut	1	3	2
4	možnost rozvíjení kulturních zájmů	3	5	5
5	možnost chovu domácího zvířectva	1	2	2
6	možnost nákupů a služeb	5	5	5
7	zajišťuje rodinné soužití	1	2	2
8	možnost úzkého kontaktu s přírodním prostředím	2	2	1
9	možnost rozvíjení sportovních zájmů	3	3	2
10	možnost zahrádkaření	1	2	1
11	dostatek společenských kontaktů	3	4	5
12	možnost pěstování vašich koníčků	3	3	2
13	dobré vybavení bytu	3	4	4
14	dostupnost zdravotnických zařízení	5	4	4
15	dobré dopravní spojení s větším dobře vybaveným sídlem	2	3	5
16	dobré sousedské vztahy	1	2	3
17	možnost péče o děti a jejich vzdělání	3	2	4
18	zajišťuje odpočinek po práci	5	4	2
19	olízmost příbuzných a známých	1	2	2

spokojeností u jednotlivých faktorů a zjištěné hodnoty (zvlášť u pracovní spokojenosti a zvlášť u spokojenosti s životním prostředím a bydlením) jsme uspořádali do vzestupné řady, rozdělili do kvintilů a znovu do pěti kategorií:

- 1 — spokojen
- 2 — spíše spokojen
- 3 — neutrální postoj
- 4 — spíše nespokojen
- 5 — nespokojen

Touto operací vystoupí zcela zřetelně rozdíly mezi spokojeností u jednotlivých faktorů. Výsledky jsou uvedeny v tab. I—IV.

VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Pracovní spokojenost

Výsledky průzkumu pracovní spokojenosti zřetelně rozdělují celou oblast na spokojenost s vlastní vykonávanou prací a spokojenost v práci.

Spokojenost s vykonávanou prací je velká. Svědčí o tom vysoká spokojenost s faktory „zajímavá práce“, „důležitá práce“ a „samostatná práce“. Domníváme se, že to jsou víceméně atributy práce v zemědělství a můžeme je považovat za velkou „devizu“ v porovnání např. s pásovou výrobou v průmyslu.

IV. Spokojenost s životním prostředím a bydlením (technicko-hospodářští pracovníci)
 — Contentment with the environment and housing (technical and administrative staff)

Faktor spokojenosti — soubor		JZD Velké Bílovice	St. statek Chomutov	St. statek Trutnov
1	zajišťuje soukromí	1	2	4
2	zdravé prostředí	2	5	4
3	dostupnost pracoviště do 30 minut	1	4	5
4	možnost rozvíjení kulturních zájmů	3	5	5
5	možnost chovu domácího zvířectva	1	2	3
6	možnost nákupů a služeb	5	5	5
7	zajišťuje rodinné soužití	2	2	1
8	možnost úzkého kontaktu s přírodním prostředím	1	4	1
9	možnost rozvíjení sportovních zájmů	2	1	1
10	možnost zahrádkaření	1	1	1
11	dostatek společenských kontaktů	3	3	3
12	možnost pěstování vašich koníčků	3	2	1
13	dobré vybavení bytu	1	2	2
14	dostupnost zdravotnických zařízení	5	4	2
15	dobré dopravní spojení s větším dobře vybaveným sídlem	2	5	5
16	dobré sousedské vztahy	2	1	1
17	možnost péče o děti a jejich vzdělání	4	3	3
18	zajišťuje odpočinek po práci	4	3	1
19	blízkost příbuzných a známých	1	1	4

Podstatně složitější je situace u spokojenosti v práci, která zahrnuje všechny komponenty, které působí v dané pracovní činnosti a na daném pracovišti. Pozornost soustředíme především na dvě skupiny faktorů, u kterých se ve všech skupinách respondentů projevuje výrazná nespokojenost.

Především se jedná o skupinu faktorů, které se vztahují k pracovnímu prostředí a k technickému vybavení pracoviště. U faktoru „dobré zařízení a technické vybavení pracoviště“ je nejnižší spokojenost ve všech souborech respondentů (pouze soubor THP v JZD Velké Bílovice vykazuje hodnotu „spíše nespokojen“). Téměř stejně vysoká nespokojenost je u faktoru „příjemné pracovní prostředí“. U souborů respondentů celkem se k tomu ještě přiřazuje nespokojenost s faktorem „zdravotně nezávadné pracovní prostředí“ a „zdraví neohrožující práce“.

Z uvedeného je zřejmé, že oblast technického rozvoje zemědělských podniků by neměla být řešena pouze z hlediska technického a ekonomického, ale měla by být součástí sociálního rozvoje podniku. Je to oblast, která se silně dotýká každého pracovníka, zaujímá k ní výrazně vlastní postoj a tím jsou ovlivněny i jeho ostatní postoje v práci. Zcela evidentní je nutnost řešení technického rozvoje z hlediska ergonomického (viz

krajní hodnoty nespokojenosti s faktory „zdravotně nezávadné pracovní prostředí“ a „draví neohrožující práce“). Výrazný postoj pracovníků k této oblasti práce je zřejmě způsoben i skutečností, že stupeň technického vybavení pracoviště do značné míry ovlivňuje prestiž povolání. Je možné se domnívat, že tento vliv bude stále výraznější a jeho zanedbání může negativně ovlivnit prestiž práce v zemědělství.

Druhá skupina faktorů, u kterých je výrazná nespokojenost, souvisí s organizací a řízením. Nejvyšší nespokojenost byla zjištěna u faktoru „správná organizace a řízení ze strany vedení podniku“, mírně kladnější jsou postoje u faktoru „správné řízení ze strany vedoucího“. Do této skupiny můžeme přiřadit i nespokojenost s faktory finančního ohodnocení práce.

Při rozboru výsledků spokojenosti u této skupiny faktorů je nutno opět zdůraznit, že oblast organizace a řízení není pouze pojem ekonomický. Při analýze a řešení problémů v této oblasti je naprosto nezbytné brát v úvahu i hledisko sociální.

Spokojenost s životním prostředím a bydlením

Celkově je spokojenost s životním prostředím a bydlením vyšší než pracovní spokojenost. Odhlédneme-li však od této skutečnosti, zjistíme podstatné rozdíly ve spokojenosti mezi jednotlivými faktory.

Nejen relativně, ale i absolutně je nejvyšší nespokojenost s faktorem „zdravé prostředí“ u souboru respondentů Státního statku Chomutov.

Všechny skupiny respondentů vykazují nespokojenost s faktorem „možnost nákupů a služeb“. K tomu přistupují ještě další faktory vztahující se k infrastruktuře sídel, a to „možnost rozvíjení kulturních zájmů“ a „dobré dopravní spojení s větším dobře vybaveným sídlem“, ale pouze u souboru respondentů Státního statku Trutnov a Státního statku Chomutov. Je zřejmé, že infrastruktura určitých oblastí je velmi rozdílná, a projevuje se to i ve spokojenosti zemědělských pracovníků žijících v těchto sídlech. Zajímavá je specifická situace u souboru respondentů JZD Velké Bílovice. Vysoká je nespokojenost u faktoru „zajišťuje odpočinek po práci“ a „dostupnost zdravotnických zařízení“. V prvním případě si tuto skutečnost můžeme vysvětlit všeobecně rozšířeným velkým domácím hospodářstvím v této oblasti, které „nedá doma odpočinout“. Nespokojenost s dostupností zdravotnických zařízení zcela evidentně souvisí s konkrétní nevhodnou organizací zdravotnických služeb pro pracovníky JZD Velké Bílovice.

Souhrnně můžeme říci, že spokojenost s životním prostředím a bydlením je značně ovlivněna oblastí a sídlem, ve kterém respondent žije. Vycházíme-li z toho, že oblast práce v zemědělství je silně vázána na obytné prostředí, znamená to, že nejen v oblasti práce, ale i v obytném prostředí zemědělců se musíme snažit o vyrovnávání evidentních rozdílů.

ZÁVĚRY

Sociální oblast je organickou součástí systému zemědělského podniku, prolíná všemi jeho sférami a činnostmi. Postihnout tuto širokou oblast je velmi složité. Analýzy sociálního prostředí pracovníků sil v zemědělském podniku jsou dosud velmi nedostatečné, zahrnují většinou pouze výsek z této oblasti.

Sociologické průzkumy pracovní spokojenosti dávají představu o celé šíři této problematiky. Dokazují skutečnost, že i oblasti dosud do sociální oblasti zařazované pouze okrajově s ní organicky souvisejí. Právě na tyto oblasti by se měla soustředit pozornost zemědělských podniků. Pouze v případech, že ve všech analýzách a plánech bude dostatečně respektováno i hledisko sociální jako jeho samozřejmá součást, bude zemědělský podnik dobře fungujícím systémem.

Literatura

- KOLLÁRIK, T.: Človek v sociálnom systéme práce. Bratislava, Práca 1983.
KUTTA, F.: Problémy prognózy a sociálního rozvoje. Sociol. Čas., 1986, č. 6.
KUTTA, F.: Sociální politika a zdokonalování systému plánovitého řízení sociálních procesů. Sociol. Čas., 1986, č. 3.
MACH, F. — ŠTASTNÝ, Z.: Niektoré problémy zdokonalovania sociálneho riadenia v poľnohospodárskych podnikoch SSR. Sociológia, 1987, č. 6.
RICHTA, R. a kol.: Civilizace na rozcestí. Praha, Svoboda 1967.

Došlo dne 5. 5. 1988

ШМИДОВА, А. (Институт рационализации управления и труда, Брно): К результатам обследования удовлетворенности работой в связи с проведением основного анализа социальной среды рабочей силы. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 65-72.

Социальная среда рабочей силы является сложной проблемой, охватывающей все области системы сельскохозяйственных предприятий. Ее анализ затруднен отсутствием соответствующей информационной базы. Путем социологического обследования удовлетворенности работой можно получить исходную информацию о масштабах данной проблематики. Проведенные исследования показали, что основное внимание в области социального развития следует уделять параметрам рабочей среды и технического оснащения рабочего места, области организации управления и оплаты труда. Результаты исследования, тесно связанные с проблематикой удовлетворенности окружающей средой и жилищными условиями, свидетельствуют о наличии недостатков в инфраструктуре сельских населенных пунктов.

сельское хозяйство; рабочая сила; удовлетворенность работой; анализ; социальная среда; техника проведения опросов

ŠMÍDOVÁ, A. (Institute of Management and Labour Rationalization, Brno): Results of the Survey of Labour Contentment in Connection with the Basic Analysis of the Social Environment of Labour Forces. Sociol. Zeměd. 25, 1989 (1) : 65-72.

Social environment of labour forces is a complex comprising all the fields of the agricultural enterprise system. Its analysis is more difficult due to the insufficient information basis. Through sociological surveys of labour contentment we obtain the input information on the whole range of problems. The research already under way gives evidence of the necessity of focusing the attention in the field of social advance to the parameters of the working environment and technical equipment of workplaces and on the organization of management and remuneration. The results of the survey with a closely connected range of problems of contentment with the environment and housing suggest shortcomings in the infrastructure of rural settlements.

agriculture; labour forces; labour contentment; analysis of social environment; method of questionnaires

Adresa autorky:

PhDr. Alena Šmídová, Ústav racionalizace řízení a práce, pracoviště Botanická 68a, 656 01 Brno
