

REGULATIVNÍ ÚČINKY OSOBNOSTNÍCH CHARAKTERISTIK PRACOVNÍKŮ ŽIVOČIŠNÉ VÝROBY NA PRACOVNÍ POSTOJE, SPOKOJENOST A ODOLNOST K ZÁTĚŽÍM

J. Stavjaník

STAVJANÍK J. (JZD Agrokombinát Slušovice): *Regulativní účinky osobnostních charakteristik pracovníků živočišné výroby na pracovní postoje, spokojenost a odolnost k zátěžím*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 141-148.

V roce 1987 provedl útvar sociálních analýz JZD Agrokombinát Slušovice analýzu sociálních souvislostí pracovní činnosti v závodě chovu skotu. Článek je věnován otázkám sociálně psychologickým. Řeší především otázku úlohy osobnostních charakteristik ve vztahu k pracovnímu procesu, spokojenosti a odolnosti k zátěžím, které regulují lidské a skupinové chování nezávisle na případných situačních variacích, a ukazuje jednu z možných cest interpretace získaných poznatků, která je postavena na vzájemné spolupráci sociologie a psychologa.

osobnostní charakteristiky; místo kontroly; spokojenost; frustrace; mnohonásobná regresní analýza; JZD AK Slušovice

Pracovní proces je vystaven jak vlivům povahových vlastností zaměstnanců, tak zvláštnostem situačních proměnných. Avšak poznatky vycházející z aplikací jednoho exploračního přístupu se nemusí vždy a bezpodmínečně shodovat s údaji vyvozenými z druhého. Ačkoliv vlivy prostředí vysvětlují značný rozsah variance v pracovních postojích, spokojenosti a stylu řízení, ani zdaleka nenabízejí vyčerpávající vysvětlení jednotlivých pozorovaných případů. Existuje mnoho intersubjektivit v tom, jak pracovníci pohlíží na plnění svých závazků, jak intenzívně prožívají osobní odpovědnost a jakými měřítky hodnotí své spolupracovníky a nadřízené.

Pouze v omezeném smyslu se osobnost jeví jako uzavřený systém, neboť ve všech svých funkcích zachovává nějakou míru plastičnosti, ovlivněnou její interakcí s prostředím. Ve vymezeném rámci obecných předpokladů výzkumu uvažujeme o pracovním prostředí jako o souboru relativně stabilních situací, v nichž osobnostní znaky samy o sobě mohou mít určující vliv na pracovní výkon. Vycházíme zároveň z tvrzení, že k integrálním komponentám přístupu k vykonávané práci patří jednak povaha jeho interpersonálních kontaktů ve skupině, jednak určité vlastnosti člověka, vztahované především k jeho sebeidentitě a k možnostem realizace vlastních expektací.

Vzhledem k tomu, že se zajímáme o to, jaký vliv na pracovní postoje, spokojenost a efektivnost řízení vykonávají osobnostní rysy, je

nutné alespoň částečně vzpomenout některé problémy v souvislosti s otázkami struktury osobnosti.

Postrádáme vyčerpávající a souhlasně přijímanou definici osobnosti. Ale přes stávající rozmanitost ve výčtu definičních znaků existuje shoda v tom, že osobnost vyjadřuje relativně stálou podobu, kterou vtiskly individuálnímu psychickému životu dané sociální podmínky, a její dynamiku charakterizuje trvalé úsilí o dosažení rovnováhy mezi interpersonálními a intrapersonálními aspekty života (Kuzněcov a Lebeděv 1968).

Rysy jsou spjaty jako základní stavební jednotky osobnostní struktury, které pomáhají vyznat se ve variabilitě lidského konání, zajišťují, že různé druhy podnětů se mohou stát „funkčně ekvivalentními“ (Allport 1961).

Vedle rysů se mluví o typech, které je však možno definovat pouze pomocí jednotlivých rysů vysoce korelovaných. Ale rysové typologie trpí některými vadami — především nejsou citlivé k individuálním zvláštnostem a nevšímají si vztahů mezi osobou a prostředím.

S protirysovou koncepcí se setkáváme v situacionismu, který odmítá termín osobnostního rysu, pokud se jím rozumí jakákoliv trvalejší charakteristika, která není primárně určena povahou situace. Z hlediska situacionismu determinují vnější okolnosti aktuální chování tak dalece, že interindividuální rozdíly se dají převést na rozdíly v situacích. Proto jakékoliv chování je spolehlivě interpretovatelné v rámci situačních proměnných. Zdá se, že tuto extrémní pozici zmírňuje teorie interakcionismu, která osobnostním rysům v kontaktech osoby se situací vyhrazuje usměrňující funkci.

Předmětem sporu rysové a protirysové orientace je v podstatě otázka, zda jednotlivé osobnostní rysy regulují jednoznačně a důsledně chování, nebo jsou jejich účinky specifikovány konkrétními znaky situace. Úvahy se proto týkají stability odpovědí za variujících podmínek. Výzkumy sice nepotvrdily naprostou jednoznačnost jednání napříč měnicími se situacemi, ale nedaly také za pravdu představě specifičnosti odpovědí v závislosti na situačních znacích.

Tím není ani v nejmenším zpochybněna reálnost osobnostních rysů jako jednotek popisu, nýbrž jen typologický přístup požadující, aby soudržnost chování z pohledu uvažovaného typu byla v rozličných situacích naprostá. To znamená, že agresivní typ by měl jednat odpovídajícím způsobem, ať se dostane do jakékoliv situace.

V tomto smyslu se stává stěžejní otázkou, jakého stupně musí dosáhnout konzistence odpovědí, aby se dalo zdůvodněně mluvit o osobnostním rysu. Její řešení vyžaduje opustit kategoriální pojetí rysů a spojit je s představou dimenze. Dimenzionalita dovoluje na ně usuzovat už od jistého stupně částečné konzistence.

HYPOTÉZY VÝZKUMU

Teoretické úvahy týkající se determinant pracovních činností jsou dvojího druhu. Jedny koncepce staví na četných empirických studiích, které dokládají, že efektivnost pracovní činnosti není určována jednoznačně ani individuálními znaky, ani výlučně znaky prostředí, ale spo-

lečným působením všech činitelů v rámci globálních organizačních podmínek. Druhé koncepce vydělují nejzávažnější vlastnosti lidí pro variabilitu pracovního procesu a vycházejí z předpokladu, že vnitřní faktory osobnosti dávají výrazné regulativní účinky na způsob chování pracovníků.

Přes nesporně širší explikační možnosti interakcionismu se nedá popřít, že *existuje řada rysových charakteristik se vztahem k pracovnímu procesu, spokojenosti a odolnosti k zátěžím, které regulují lidské a skupinové chování nezávisle na případných situačních variacích.*

V souhlase s tímto předpokladem jsme z potenciálních regulativů vybrali ty empiricky ověřené rysy, které výrazně ovlivňují postoje k různým lidským aktivitám.

Tyto výchozí předpoklady nás vedou k formulování následujících hypotéz, které však mají spíše rámcový charakter, než aby precizně stanovily očekávané rozdíly a jejich směr.

Předpokládáme, že odpovídající dotazníky operacionalizované a měřené osobnostní rysy ovlivní s variující účinností postoje k práci, spokojenosti a také působení stresové stimulace a míru odolnosti k ní.

Je pravděpodobné, že v závislosti na cenзовných ukazatelích budou osobnostní rysy a postoje rozdílně profilovat skupinu starších a mladších mužů a žen.

SOUBOR PRACOVNÍKŮ A CHARAKTERISTIKA PROSTŘEDÍ

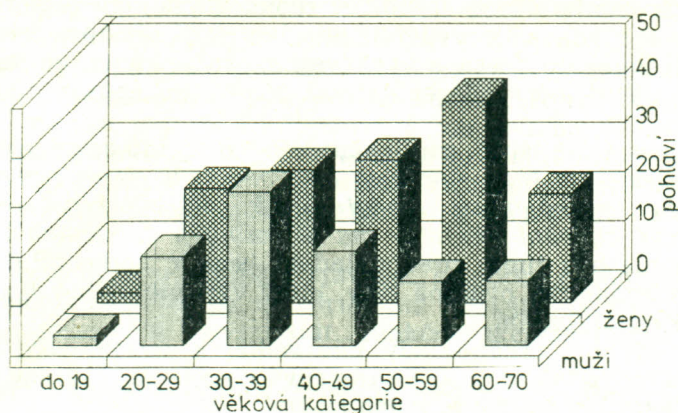
Do výzkumu bylo zahrnuto celkem 70 zaměstnanců dělnických kategorií závodu chovu skotu JZD Agrokombinát Slušovice, kteří byli vybráni systematickým výběrem. V převážné většině případů šlo o profese ošetřovatele dojníc a ošetřovatele skotu. V době výzkumu (16. 2. — 30. 7. 1987) byl závod chovu skotu organizační součástí mikrostruktury živočišné výroby a zajišťoval výrobu mléka, odchov zdravých telat, výrobu hovězího masa a mléčných telat.

Většina objektů závodu se nachází v okrajových částech vesnic katastru JZD AK Slušovice, který k 1. 1. 1989 zahrnoval 8837 ha.

Pracovní kolektiv závodu je tvořen 240 pracovníky, z toho 185 patří ke skupině trvale činných pracovníků, zbytek (tj. celkem 55 pracovníků) tvoří skupinu pracovníků důchodového věku. Věkový průměr pracovníků dělnických kategorií závodu činil v této době 39 let, je tedy o tři roky vyšší než registrovaný věkový průměr JZD AK Slušovice v roce 1987 (obr. 1).

V obsahu pracovní činnosti dělnických kategorií se v posledním období projevují tendence směřující ke změnám v obsahu profesí, popř. dochází ke změnám v podílu jednotlivých profesí a profesních skupin. V prognózách vývoje cenзовných ukazatelů však prozatím není patrný jednoznačný trend ve snižování podílu ženské práce, zejména pak starších věkových skupin.

Postupně se rozrůstající specializace profesí (dojič, stájník, čistič, krmič, porodník apod.) s sebou přináší zužování prostoru pracovní činnosti. Tato situace napomáhá vhodnější pracovní adaptaci. Na druhé straně přináší vyšší nároky na sociální adaptaci, zachování dobrého sociálního klimatu pracoviště. Je možné se domnívat, že tato situace ne-



1. Věková projekce závodu chovu skotu v roce 1987 ($n = 240$) — Age proportion at the enterprise rearing the cattle in 1987 ($n = 240$)

přispívá ke vzniku sociálně integrovaných pracovních kolektivů, spíše je patrná tendence k určité izolaci uvedených profesních skupin.

ZÁKLADNÍ ÚDAJE O VÝZKUMU A ZPRACOVÁNÍ DAT

Ve funkci nezávisle proměnných jsme specifikovali tyto osobnostní rysy: sebevědomí, motivace úspěšnosti, místo kontroly, sebmemonitorování, interpersonální orientace a úzkost. Proměnné týkající se postoje k zaměstnání, pracovní spokojenosti, emocionální frustrace a frustrační tolerance považujeme za závisle proměnné veličiny.

Konzistentnost položek jednotlivých dotazníků byla vypočtena metodami určenými k posouzení homogenity. Pro dotazníky dichotomického charakteru byla reliabilita zjišťována Kuder-Richardsonovou formulí (KR 20) a pro dotazníky s vícebodovými stupnicemi bylo použito Cronbachova alfa koeficientu. Koeficienty reliability (homogennost položek) dávají hodnoty v rozmezí 0,73—0,82.

Proces validizace (dotazník měří to, pro co byl zkonstruován) byl proveden pouze pro dotazníky sebevědomí, místa kontroly, úzkost a motivace úspěšnosti. Z hlediska upřesnění jde tedy o empirickou validitu.

V první etapě ověřování významnosti získaných údajů jsme použili statistického postupu mnohonásobné regresní analýzy na 16bitovém počítači TNS-AT. Sledujeme, v jakém stupni uvedené osobnostní proměnné vyvolávají změny v postoji k práci, pracovní spokojenosti, emocionální frustraci a frustrační toleranci.

Jako indexy proměnlivosti v postojích (k práci, pracovní spokojenosti atd.) vymezující účinek jednotlivých osobnostních vlastností a rovněž jejich individuální přínos a důležitost slouží koeficienty determinace a regrese. Jejich významnost stanoví statistické F a t -testy.

Regresní statistické procedury umožňují odpovědět na otázku, s jakou oprávněností lze uvažovat, že zvolené osobnostní charakteristiky ovlivňují v té či oné míře postoje k zaměstnání, pracovní spokojenosti a prožívání stresů.

I. Korelace mezi závislými proměnnými: pracovní spokojenost (PS), frustrační tolerance (FT) a emocionální frustrace (EF) — Correlation between dependent variables: satisfaction with work (PS), frustration tolerance (FT) and emotional frustration (EF)

	FT	PS	EF
Muži			
Postoj k zaměstnání	-0,5234	0,6907	0,2132
<i>t</i>	3,312**	4,663*	1,775
Frustrační tolerance	—	0,2425	-0,4098
<i>t</i>		1,369	2,419***
Pracovní spokojenost	—	—	0,1584
			0,864
Ženy			
Postoj k zaměstnání	-0,3323	0,3086	-0,2933
<i>t</i>	2,143***	2,044***	1,866
Frustrační tolerance	—	0,4726	-0,0448
<i>t</i>		3,262**	0,273
Pracovní spokojenost	—	—	0,0983
			0,601

*) $p < 0,001$
SV muži = 29

**) $p < 0,01$
SV ženy = 37

***) $p < 0,05$

Současně nás zajímaly i vztahy mezi pracovními postoji, pracovní spokojeností a emocionální frustrací. Těsnost závislosti mezi nimi byla odhadnuta součinnou korelační analýzou a průkaznost koeficientů *t*-statistikou.

V navazující části zpracování kvaziexperimentálních dat jsme využili bivariačních projektů, v nichž zdroj variability představují demografická data, pohlaví a věk. Ve funkci závisle proměnných pak vystupují všechny faktory (závisle i nezávisle proměnné), které se objevovaly v regresních analýzách.

Ke statistickému ověření jejich distribucí bylo použito vícefaktorální analýzy rozptylu.

Jako příklad statistického zpracování uvádíme korelaci mezi závislými proměnnými, tj. pracovní spokojeností, frustrační tolerancí a emocionální frustrací (tab. I).

Z korelačních indexů usuzujeme, že s pozitivnějšími pracovními postoji se obecně u souboru zvyšuje spokojenost, ale z vypočtených hodnot se dá usuzovat, že mnohem více u mužů než u žen; pracovní výkon a s ním spojené ocenění má patrně pro muže větší význam.

Pro vztah pracovního postoje k frustrační toleranci vychází záporný koeficient, který indikuje, že větší osobní zainteresovanost na kvalitě výkonu snižuje odolnost vůči nepříznivé stimulaci v prostředí, tzn. že muži dokáží snášet rušivé vlivy relativně méně než ženy.

Je také zřejmé, že pronikavější zaměření na pracovní výsledky zintenzivňuje frustrační prožitky.

Ve skupině žen se vyskytuje záporná korelace mezi spokojeností a frustrační tolerancí. Čím jsou v pracovním prostředí spokojenější, tím více klesá odolnost k zátěži, kdežto u mužů se zvyšuje. Je zřejmé, že spokojenost mužů je úžeji svázána s pracovními úspěchy, kdežto spokojenost žen s celkovou vnitřně skupinovou atmosférou.

ZÁVĚRY

Osobnostní rysy (sebevědomí, motivace úspěšnosti, místo kontroly, sebemonitorování, interpersonální orientace a úzkost) vysvětlují 50 % variability v postoji k práci u mužů a 70 % u žen, tzn. že postoje k zaměstnání u žen reguluje širší varieta osobnostních rysů než u mužů, kde postoje k zaměstnání jsou ovlivněny více situačními proměnnými.

Muži se více přizpůsobují dané situaci a kladeným požadavkům, zvláště jsou-li jasně a přesně stanoveny, vyjadřují také pozitivnější postoje k práci než ženy.

Ženy jsou aktivnější v sociálních kontaktech, jsou silně motivovány získat co nejvíce informací o partnerech, s nimiž spolupracují. Zvažují více než muži, které osoby by mohly specificky vyhovovat pro jejich plánované aktivity. Hodnotí jiné podle toho, zda spolupráce s nimi bude pro ně užitečná. Postoje k práci jsou pak u žen ovlivněny touto situací.

Muži vnášejí do své práce více změn, hledí se zbavit rutiny a opakovatelnosti. Nepokoušejí se zbavit vlastní odpovědnosti a svalovat ji na druhé.

S pozitivními pracovními postoji se zvyšuje spokojenost, a to mnohem více u mužů než u žen. Pracovní výkon a s ním spojené ocenění má pro muže větší význam než pro ženy. Větší osobní zainteresovanost na kvalitě výkonu snižuje odolnost vůči zátěži. Muži dokáží snášet takové rušivé vlivy relativně méně než ženy. Současně lze hovořit o tom, že větší zaměření na pracovní výsledky u mužů než u žen zintenzivňuje frustrační prožitky. Vzrůstající zátěž přináší u mužů neadekvátní formy chování.

Čím jsou ženy v pracovním prostředí spokojenější, tím více klesá jejich odolnost k zátěži, u mužů se naopak zvyšuje. Spokojenost mužů je více svázána s pracovními úspěchy, u žen je spokojenost svázána spíše s celkovou vnitřně skupinovou atmosférou, jak již bylo uvedeno v souvislosti s interpretací tabulky korelací.

Spokojenější jsou starší muži a mladší ženy. Mladší muži jsou ve větší míře motivováni svými aspiracemi. Spokojenost mladších žen může být převážně věcí materiálních incentívů, které se mění s jejich výkonem.

Starší ženy jsou úzkostlivé daleko více než mladší. Silnější stavy úzkosti u těchto žen se pojí s jejich omezenější pružností (flexibilitou) v pracovním prostředí, do něhož se zavádějí nové technologické postupy. Z toho mohou pramenit stavy, že v práci neobstojí, a také trvalý neklid z očekávaných změn.

Pro starší muže je typická snaha ustálit a zachovat interpersonální vztahy, a zájem o druhé vychází patrně z jejich přesvědčení o vlastní so-

ciální kompetenci, projevující se sklonem k poučování, ale také větší ochotou pomoci.

Potvrzuje se také, že menší zájem o práci provázený nespokojeností činí pracovníky odolnější vůči stresovým situacím.

Literatura

ALLPORT, G.: Pattern and growth in personality. New York 1961.

KUZNĚCOV, O. N. — LEBEDĚV, V. J.: Ob exterizaciovnych reakcijach v uslovijach dlitel'nogo odinočestva i ich značenii dlja ponimanija mehanizmov rozdvojenija ličnosti. Vopr. Psichol., 1968, č. 1, s. 1-41.

Došlo dne 28. 7. 1989

СТАВЯНИК, И. (Единый сельскохозяйственный кооператив Агрокомбинат Слушovice): Регулирующее воздействие индивидуальной характеристики работников на их отношение к труду, удовлетворенность и рост напряженности труда в животноводстве. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 141-148.

Отдел социального анализа Единого сельскохозяйственного кооператива Агрокомбинат Слушovice провел в 1987 году анализ социальных аспектов, связанных с трудовой деятельностью в скотоводческом подразделении. В статье рассматриваются социально-психологические вопросы и, в частности, вопросы роли индивидуальной характеристики работников с точки зрения их отношения к трудовому процессу, удовлетворенности их трудом и большей его напряженностью, которые регулируют индивидуальное и групповое поведение независимо от различных ситуаций, а также указывают на один из возможных путей использования полученных результатов посредством взаимного сотрудничества социолога и психолога.

индивидуальная характеристика работников; значение контроля; удовлетворенность, фрустрация; многократный регрессионный анализ; Единый сельскохозяйственный кооператив Агрокомбинат Слушovice

STAVJANÍK, J. (Co-operative Farm Agrokombinát Slušovice): *Regulative Effects of Personality Characteristics on Working Attitudes, Satisfaction and Power of Resistance to Stresses of Workers in Animal Production*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 141-148.

In 1987 the department of social analyses of the Co-operative Farm Agrokombinát Slušovice studied and analysed social connections of the working activities at the enterprise of cattle rearing. Social and psychological problems are discussed in the paper. It is mainly dealt with a role of personality characteristics, as related to the working process, satisfaction and resistance regulating human and group behaviour independent of possible situation variations and it shows one of possible ways of interpretation of obtained knowledge based on mutual co-operation of the sociologist and psychologist.

personality characteristics; place of control; satisfaction; frustration; multiple regressive analysis; Co-operative Farm Agrokombinát Slušovice

STAVJANÍK, J. (LPG Agrokominat Slušovice): *Die regulative Wirkung der persönlichen Charakteristiken hinsichtlich der Arbeitshaltung, Zufriedenheit und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen der Mitarbeiter in der tierischen Produktion*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 141-148.

Im Jahre 1987 analysierte die Abteilung Soziale Analysen der LPG-Agrokombinat Slušovice die sozialen Zusammenhänge der Arbeitstätigkeit im Bereich Rinderzucht. Der Beitrag ist den Fragen der sozialen Psychologie gewidmet. Er untersucht vor allem die Aufgaben der persönlichen Charakteristiken in Bezug auf den Arbeitsprozeß, die Zufriedenheit und die Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, von

denen das menschliche individuelle und auch Gruppenverhalten reguliert wird, unabhängig von möglichen Situations-Varianten. Aufgezeigt wird ein möglicher Weg der Interpretation der gewonnen Erkenntnisse, der ausgeht von der Zusammenarbeit des Soziologen und des Psychologen.

Persönl. Charakteristiken; Platz der Kontrolle; Zufriedenheit; Frustration; Vielf. Regressionsanalyse; LPG-Agrokombinat Slušovice

Adresa autora:

Dr. Josef Stavjaník, JZD Agrokombinát Slušovice, 763 15 Slušovice
