

SÚSTAVA INŠTITUCIONALIZOVANÝCH NORIEM, KOMUNIKÁCIÍ A INTEGRAČNÉ POSTOJE PRACOVNÝCH SKUPÍN V JRD

B. FOLTÍN

Táto práca vznikla ako časť štúdie podmienok iniciatívy pracovných kolektívov v JRD. Výskum spočíval v empiricko-teoretickom komparatívnom štúdiu 45 pracovných skupín, ktoré sa prihlásili do súťaže. Súťažiacie kolektívy boli najvhodnejším typom pracovných kolektívov pre štúdium sociálnych procesov v prvotných spoločenských jednotkách poľnohospodárskeho podniku. Manifestovali pozitívny postoj k súčasnému sociálnemu systému JRD, ich chovanie teda bolo ovplyvnené vnútornými protikladmi sociálnej sústavy družstva a nie prípadnými negatívnymi postojmi k samej inštitúcii.

Normy sa tvorili poväčšine pri plnení cieľa. Často sa však stávalo, že sa recipovali a aplikovali už existujúce pravidlá a princípy chovania platné v podniku alebo v širšej spoločnosti. Skupina sa s nimi vlastne stotožní. Systém noriem sledovaných kolektívom vyplynul z ich úloh, ktoré sa takto stali vlastne formou realizácie hodnôt. Hodnota, ako predstava toho čo je dobré, čo sa má dosiahnuť, je vlastne kritériom cieľa a nepriamo vymedzuje chovanie, teda normy, ktoré ho umožňujú realizovať.

Za hlavnú hodnotu pokladali všetky kolektívy splnenie a prekročenie výrobných úloh, teda vytvorenie väčšieho množstva užitných hodnôt pre spoločnosť. Ďalej to bolo zlepšenie vnútrogrupinových vzťahov, resp. odstránenie konfliktov. Tretou hodnotou, ktorá sa vyskytla vo väčšine kolektívov, bola snaha rozvíjať harmonickú osobnosť, ako kultúrneho človeka, ktorý žije v úplnej zhode s mravnými postulátmi súčasnej spoločnosti.

Skupiny sa teda úplne stotožnili so sústavou existujúcich hodnôt v celospoločenskom meradle. Individuálne, resp. skupinové záujmy pokladali vo svojich programoch za niečo nižšie, čo nebolo morálne stavať do cieľa. Preto sa v ich úsilí neobjavujú vlastné ekonomické záujmy, sú skryté za prostriedkom, ktorý sa stavia ako celospoločenský cieľ. Bolo by tu možno hovoriť o internalizácii, pretože stotožnenie sa kolektívov so všeobecnými hodnotami podmienilo aj voľbu noriem, ktoré sa súčasne zhodujú s požiadavkami kladenými na vzorného pracovníka. Vedúcim pravidlom chovania v súťažiacich kolektívoch bola uvedomelá snaha prispievať k realizácii celospoločenských záujmov, predovšetkým prekračovanie úloh stanoveného štátneho plánu. Základnou normou, ktorou sa riadili všetky kolektívy v ich konkrétnom úsilí, bola teda snaha po úplnej identifikácii s vedením podniku a vôbec s orgánmi riadiacimi JRD, prípadne spoločnosť. Jednota spoločenských záujmov sa pochopila ako konformita a úplná podriadenosť kolektívu vedeniu podniku. Bol to však aj dôsledok podriadenosti súťažiacich útvarov tomuto orgánu, ktorý nielen schvaľoval a hodnotil, ale predovšetkým určoval ich programy.

Nekritický rešpekt k vedeniu znemožnil však v mnohých prípadoch hlbšiu analýzu výrobných výsledkov skupiny a napomáhal vytvárať formálny postoj, ktorý sa prejavoval napr. v záväzku, že kolektív prekročí plánované úlohy, že sa zúčastní všetkých súťaží, ktoré sa budú v podniku organizovať, prípadne všetkých politických a kultúrnych podujatí v JRD alebo v obci. Išlo teda o apriórnu poslušnosť a ochotu schvaľovať každý akt vedenia. Prirodzene, mnohé kolektívy potom vyžadovali recipitu za svoj disciplinovaný a kladný vzťah k celospoločenskému úlohám zo strany vedenia. Ohľaduplný postoj riadiacich orgánov sa obyčajne prejavoval vo veľmi benevolentnom posudzovaní činnosti kolektívov a často aj v zastieraní ich nedostatkov. Práve z týchto dôvodov možno hovoriť o internalizácii len v tých kolektívoch, ktoré vyvíjali vlastnú cieľavedomú činnosť a úspešne ju aj realizovali.

Pri rozbere ekonomických výsledkov sme zistili, že kolektívy sa zaväzovali zvýšiť výrobu aj bez nároku na zodpovedajúce materiálové predpoklady. Prameňom rastu výroby boli teda vnútorné rezervy, ktoré chceli využiť kolektívy zlepšením svojej práce. Naznačená cesta rozvoja výroby sa odrazila aj v normách, ktoré si kolektívy stanovili.

Ako ukazuje empirický materiál stanovilo si 71 % všetkých kolektívov vo svojom programe nejakým spôsobom intenzívnejšie, disciplinovanejšie a kvalitnejšie pracovať. Formulácia tejto normy bola veľmi rôzna. Vyskytovala sa napr. v nasledujúcich obmenách: skrátiť agrotechnické lehoty predĺženými smenami, zlepšiť ochranu rastlín, znížiť zberové straty, individuálne prikrmovať, dodávať, nevynechať ani jednu smenu, zlepšiť kvalitu práce, pracovať v predĺžených smenách apod.

Prijatie normy samo o sebe ešte neviedlo k úspechu, najmä keď stupeň jej dodržovania nebol dostatočný. Kolektívy, ktoré sústavne hodnotili pracovnú disciplínu, pôsobili pozitívne na zlepšenie pracovnej morálky; svoju prácu sústavnejšie hodnotilo však len 53 % súťažiacich kolektívov.

Uvedený údaj ukazuje, že normy disciplíny uviedomele prijímali a naj dôslednejšie uplatňovali predovšetkým kolektívy s demokraticky voleným vedúcim a z nich na prvom mieste špecializované skupiny rastlinnej výroby. V oboch prípadoch ide teda o kolektívy s najdemokratickejšou organizačnou štruktúrou a s vysokým stupňom integrity. Zlepšenie pracovnej morálky sa pozitívne prejavilo predovšetkým v ekonomike, pretože kolektívy s vyššie uvedenými organizačnými štruktúrami mali aj najlepšie výrobné výsledky. Aj keď normy ovplyvňujúce pracovnú disciplínu mali pre výkonnosť súťažiacich kolektívov rozhodujúci význam, ich uplatňovanie predpokladalo dobré osobné vzťahy, pocit vzájomnej dôvery a schopnosť prijať kritiku.

V dvoch tretinách súťažiacich útvarov prevládal kolektivismus a vzájomné vzťahy tu neboli vážnejšie narušené. V jednej tretine brigád však dochádzalo ku konfliktom, ktoré ohrožovali, prípadne znemožňovali vzájomnú spoluprácu. Normy súdružskej spolupráce boli narušované prevažne v mechanizačných kolektívoch a vôbec v tých skupinách, ktoré neplnili svoj program. Konflikty medzi traktoristami vyvolávala najčastejšie snaha získať pre seba lepšie honorované prácu, čo viedlo ku konkurenčným postojom. Sledovanie predovšetkým prevažne celkových výkonov skupiny, ako dokazuje nepatrný stupeň narušovania kolektivismu v špecializovaných skupinách rastlinnej výroby, pôsobilo konsolidačne, avšak za predpokladu, že sa dosahovali aj výrobné úspechy. Vysoký stupeň súdržnosti a snaha realizovať program, resp. dodržiavať hodnoty a normy, však viedli tieto kolektívy aj ku kritickému postupu voči vedeniu podniku, ak nezabezpečovalo potrebné vecné podmienky výroby.

Vcelku možno konštatovať, že plnenie programu kolektívov podmieňoval stupeň zachovania troch druhov noriem: dobrovolnej disciplíny, ochoty spolupracovať a objektívne hodnotiť vlastnú činnosť. Organizačná štruktúra a druh činnosti vytvárali lepšie alebo horšie predpoklady pre ich dodržovanie, čo spätne ovplyvňovalo aktivitu a tým aj ekonomické výsledky jednotlivých pracovných kolektívov.

KOMUNIKÁCIE KOLEKTÍVOV

Spoločný cieľ pracovného kolektívu ešte nevytvára sám o sebe a automaticky integráciu skupiny; je len jej predpokladom. Preto ani v skúmaných kolektívoch nevzniká jednota ako bezprostredný dôsledok prijatia vlastného

programu, zhody záujmov a totožnosti hodnotiacich súdov. Uvedené prvky sú síce základom integrity, ktorá však vzniká až v procese ich realizácie.

V každej skupine, bez ohľadu na jej charakter, ciele a organizačnú štruktúru, je podmienkou kolektívnej činnosti interakcia, stála výmena informácií. Dorozumievanie medzi členmi rôznymi prostriedkami označujeme ako komunikácie, ktoré tvoria základ spolužitia členov v skupine a ich vzájomnej spolupráce. V kompaktných skupinách, ktoré si stavajú vedome ciele, musí byť výmena informácií obzvlášť intenzívna, aby sa mohol tvoriť a vykonávať vlastný program čo najlepšie. Pri komunikácii sa obyčajne prejavuje tendencia koncentrovať sa na jedincov, ktorí zaujímajú vyššiu pozíciu, majú väčšiu autoritu a vlastným vplyvom podnecujú určitú činnosť. V sledovaných kolektívoch mali túto centrálnu pozíciu predovšetkým ich vedúci.

Informácie nie sú len prostriedkami koordinácie spoločnej aktivity, ale tiež nástrojom výchovy. Tak je tomu za predpokladu, že komunikácia má demokratický charakter, čo znamená, že prebieha dvojsmerne, od vedúceho k členom kolektívu a opačne. Všetkým členom sa musí dostať čo najväčšie množstvo rovnakých, neskreslených a vecných informácií. Pri nedostatku presných oficiálnych informácií sa vytvára sústava neformálnych komunikácií, ktoré môžu vyústiť do kľebiet alebo ohovárok a pôsobiť dezintegračne.

Formy komunikácií môžu byť rozličné: ústne, písomné, grafické, obrázkové. Najdôležitejšou formou slovnej komunikácie je diskusia. V sledovaných kolektívoch mala rozhodujúci význam a slúžila ako nástroj podnetov, vysvetľovania, dorozumievania a hodnotenia. Nástenky, grafy, články v novinách a hodnotenia na členských schôdzach prevažne informovali verejnosť a popularizovali kolektívy.

Pri rozbere intenzity komunikácií sa preto zaoberáme len diskusiou v oboch hlavných formách, na báze skupiny a členských schôdzí. Skúmané kolektívy aspoň v prvom období svojej existencie boli miestom intenzívnej výmeny informácií, a to ako horizontálnej, tak vertikálnej povahy. Schôdzí kolektívov sa pravidelne zúčastňovali vedúci funkcionári družstva, národného výboru a spoločenských organizácií. Je prirodzené, že schôdzky kolektívov, ktoré boli totožné s členskou základňou pôvodných pracovných skupín, spĺyvali s výrobnými poradami. V malých skupinách živočíšnej výroby mali obyčajne charakter neformálneho pohovoru. Všetky študované útvary konali viac-menej pravidelne porady. Formálne zápisy o diskusiách však neviedli ani v jednom prípade, takže ich obsah nie je možné vyhodnotiť kvalitatívne. Schôdzky boli miestom, kde sa schvaľovali a hodnotili programy, podujatia a na ktorých sa vymieňali návrhy a názory, čo sa potom odzrkadľilo spravidla aj na členských schôdzach družstiev.

Údaje o účasti na členských schôdzach dokumentujú vysoký záujem o celodružstvené účastky, pretože v 80 % kolektívov sa členskej schôdze zúčastňovala viac ako polovica všetkých členov. Triedenie účasti podľa stupňa demokratičnosti štruktúry ukazuje, že v demokraticky vedených kolektívoch, ktoré boli súčasne aj výrobne najúspešnejšie, je aj najväčšia schôdzková morálka. Zrejme ľudia, ktorí intenzívne pracujú a majú úspechy, sa viac zaujímajú o širšie problémy svojho pracoviska. Platí to však len ako tendencia, pretože aj kolektívy ostatných typov ukazujú pomerne dobrú schôdzkovú aktivitu.

Pasívnu účasť na schôdzach možno považovať len za prejav disciplinovanosti. Rozhodujúci význam má však aktivita prítomných vo výmene názorov. Na tomto mieste nechápeme členskú schôdzu inštitucionálne ako najvyšší orgán družstva,

ale ako formu pre konfrontáciu myšlienok. Intenzitu účasti v diskusii na týchto schôdzach sme roztriedili do dvoch stupňov. Do vyššieho patria kolektívy, ktorých väčšina príslušníkov diskutovala aspoň na jednej členskej schôdzi do roka, do nižšieho tie, v ktorých sa o slovo hlásilo menej ako polovica príslušníkov. Intenzita účasti v diskusii je však len jednou stránkou aktivity. Druhou je zameranie vlastných vystúpení, o ktorom budeme hovoriť neskoršie.

Kvantifikácia údajov ukazuje, že približne len v jednej štvrtine kolektívov (27 %) sa zúčastňovala väčšina pracovníkov výmeny názorov na úrovni celého podniku. V zostávajúcich 73 %, teda v prevažnej väčšine útvarov, hovorila z kolektívu menšina. Z toho vidno, že vo väčšine brigád sa vytvorilo aktívne jadro a pomerne pasívna väčšina, ktorú sa nepodarilo aktivizovať. Triedenie podľa stupňa demokratičnosti vedenia ukazuje, že čím má kolektív demokratickejšiu štruktúru, tým je všeobecne vyššia a vyrovnannejšia aktivita jeho členov, ktorá nachádza aj svoj odraz vo výrobných výsledkoch. Tieto väzby pôsobia pochopiteľne aj spätne.

Intenzitu komunikácií v rámci podnikov sa pokúšame charakterizovať ešte ďalším kvalitatívnym znakom, a to formálnou analýzou obsahu vystúpení na členských schôdzach. Delíme ich do troch skupín: do prvej patria príspevky, ktoré sa týkajú len problémov úzko spojených s vlastnou prácou diskutujúcich, do druhej sme zaradili návrhy s dosahom pre celý podnik a do tretej iniciatívu, ktorá sa dotýka širších občianskych a spoločenských problémov.

Frekvencia iniciatívnych návrhov podľa ich spoločenského dosahu ukazuje, že vo všetkých organizačných typoch majú veľkú váhu podnety bezprostredne súvisiace s vlastným pracoviskom, pretože 71 % všetkých kolektívov uvažovalo predovšetkým, ako zlepšiť výrobu alebo pracovné podmienky na vlastnom pracovisku. Avšak členovia v 62 % brigád zamerali svoje pripomienky tiež na činnosť celého podniku a v 44 % aj na širšie občianske záležitosti. Zameranie diskusných príspevkov však nevykazuje nijaké výraznejšie rozdiely vzhľadom na výrobné výsledky kolektívov. Návrhy teda nevychádzajú len bezprostredne z pracovných skúseností, ale vyplývajú z celkových poznatkov a často tlmochia aj názory iných, ktorí v diskusii nevystupujú.

Celkove možno konštatovať, že intenzita výmeny názorov rastie v závislosti na prehlbovaní demokratického štýlu vedenia. Iniciatívne návrhy však odrážajú širšie ako pracovné vzťahy. V kolektívoch sa ustáluje skupina, ktorá hovorí aj za svojich spolupracovníkov a je nositeľom viac-menej ustálených názorov pracovných útvarov, prípadne spoluobčanov.

POSTOJE A MIENKY V KOLEKTÍVOCH

Predchádzajúca analýza ukazuje, že formálne prejavovaný postoj súťažiacich k vedeniu družstva býva prakticky poväčšine lojálny. Tento jav nepodmieňuje jedine mocenská a kontrolná pozícia riadiaceho orgánu. Často je to výraz širších spoločenských vzťahov, ktoré vedeniu umožňujú, aby dávalo iniciatíve kolektívu placet širšieho spoločenského významu. Postoj k vlastným spolupracovníkom, prípadne k ďalším útvarom, je značne komplikovanejší. Už skutočnosť, že vedenie venuje súťažiacim zvýšenú pozornosť, môže vyvolávať podozrievavosť a nedôveru. Súťažiace kolektívy už tým, že vytvorili integrovanejšie pracovné telesá, ktoré sa kladú ostatným za vzor, môžu upadnúť do podceňovacieho postoja voči nesúťažiacim.

Postoj možno všeobecne definovať ako tendenciu reagovať pozitívne alebo negatívne vo vzťahu k ľuďom, predmetom, inštitúciám alebo situáciám. Postoj jedinca k niečomu je jeho predispozícia k určitému konaniu, vnímaniu, mysleniu a cíteniu voči danému predmetu. Je to teda vlastne vedomý vzťah, ktorý má vplyv na chovanie jedinca v konkrétnych spoločenských situáciách.

Postojmi voči takým hodnotám ako je plán, konkrétne výrobné úlohy a normy, sme sa už zaoberali. V tejto časti práce si všimneme postoje súťažiacich voči ostatným pracovníkom skúmaných podnikov a pokúsime sa bližšie objasniť názory členov kolektívov na hnutie, ktorého sú nositeľmi.

Postoje súťažiacich sme rozdelili do troch skupín:

1. najpozitívnejší charakterizuje snaha po úplnej všestrannej spolupráci,
2. menej pozitívny spočíva v tom, že kolektív sa obmedzuje len na kontakty vo výrobnom procese, prípadne na ochotu vypomôcť iným pracovným skupinám pri zvládnutí pracovných špičiek,
3. tretí postoj je v zásade negatívny a nastáva vtedy, keď dochádza k izolácii a prejavom vzájomnej nedôvery a kolektív si túto situáciu uvedomuje.

Kvantifikácia ukazuje, že v skúmaných útvaroch prevláda ochota k vecnej spolupráci vo výrobnom procese, teda druhý stupeň, ktorý má väčšina kolektívov (53 %). Snahy všestranne spolupracovať sa prejavili v jednej štvrtine súboru (25 %) a o niečo väčší ako päťtinový (22 %) je podiel brigád, v ktorých sa prejavila izolovanosť a nedôvera vzhľadom na ich užšie alebo širšie prostredie.

Čím lepšie zvládli kolektívy vlastné pracovné problémy, tým pozitívnejší postoj majú aj k svojmu okoliu. Tieto skupiny majú aj najmenší podiel negatívnych postojov. Sú to aj z tohoto hľadiska vcelku najpozitívnejšie kolektívy. Kritérium výrobných výsledkov nám aj v týchto typoch plasticky ukazuje určitú súvislosť postojov so stupňom plnenia výrobných úloh, resp. so snahou dodržať hodnoty a normy. Podiel mechanizačných brigád s negatívnym postojom k svojmu širšiemu prostrediu tvorí 50 % všetkých kolektívov s týmto stupňom postoja, hoci v súbore tvoria približne jednu tretinu. Naproti tomu zo všetkých rastlinných útvarov patrí do tejto skupiny kolektívov jediná brigáda, ktorú vytvorila heterogenná poľná skupina. V kolektívoch traktoristov, ktorí kooperujú s viacerými výrobnými útvarmi, dochádza zrejme častejšie ku konfliktom, v ktorých pramení ich pomerne výrazný negatívny postoj. V rastlinných útvaroch, vcelku samostatnejších, sa táto tendencia neprejavila. Aj tieto momenty poukazujú na základnú úlohu vecných väzieb pre harmonickú spoluprácu.

Vcelku možno povedať, že postoje súťažiacich k nesúťažiacim pomerne značne zaťažovala nedôvera, prípadne prinajmenšom rezervovanosť. Len menšia časť sa snažila o všestranné kontakty. Tento stav zapríčinili málo presvedčivé výsledky a zvýšená kritičnosť zo strany tých, ktorí sa do kolektívneho súťaženia tohoto typu nezapojili.

Informácie získané prostredníctvom masových komunikačných prostriedkov, osobnými kontaktmi a samotná účasť na práci súťažiacich kolektívov sa odrazila aj vo vedomí ich členov. V jednotlivých brigádach sa vytvorila mienka o zmysle a poslaní tejto formy iniciatívy. Podľa toho, či kolektívy videli zmysel takto zvýšenej aktivity len v práci alebo aj v inej činnosti a či oblasť pôsobenia zúžili len na vlastný útvar alebo ju videli v širšom pôsobení, rozdelili sme ich názory do troch skupín. Tým sme vlastne kvalitatívne odlíšili ich predstavy o hnutí.

O niečo viac ako štvrtina brigád (29 %) sa domnieva, že zmyslom ich aktivity je len pracovná činnosť. Tretina pripája k tejto iniciatíve aj výchovné pôsobenie. To znamená, že takmer dve tretiny kolektívov ostávali viac-menej uzavreté do seba a svoj zmysel videli v práci a vo vzájomnom výchovnom pôsobení. Len o niečo viac ako jedna tretina skúmaných brigád videla vo svojej činnosti aj širšie spoločenské pôsobenie.

V celku možno konštatovať, že kolektívy videli zmysel svojej existencie v príspevku k upevneniu pracovnej morálky, v zlepšení spoločenskej klímy na pracovisku a v pôsobení na zvyšovanie kvalifikácie. Ich predstavy boli vcelku triezve a v zásade zodpovedali tomu, čo kolektívy viac-menej sústavne robili. Celková neujasnenosť ich perspektívneho vývoja, cieľa a poslania, pomerne úzke chápanie problémov a možností ich vlastnej iniciatívy boli faktormi, ktoré ich aktivitu udržiavali na rovnakej úrovni a neviedli ju k výraznejšej progresivite.

SÚHRN

Analýza hodnôt, noriem a postojov 45 pracovných skupín, ktoré prijali program na zvýšenie výroby, prípadne jej zefektívnenie, čím prejavili pozitívny postoj k spoločenskej funkcii svojich podnikov, ukázala, že porovnanie ekonomických a výrobných výsledkov a organizačnej štruktúry s prejavmi sociálnej aktivity môže objasniť základné, vzájomne sa podmieňujúce vzťahy medzi výrobnou iniciatívou a dynamikou sociálnych procesov v pracovnej skupine. Všetky skúmané kolektívy síce spoločne prebrali obecné hodnoty a normy ešte dogmaticky chápaného socializmu, ale aktívne o ich skutočnú realizáciu, o ich presadenie aj v širšom prostredí sa pakúsili len tie, ktoré mali demokraticky integrovanú sociálnu štruktúru. To znamená, že do súťaže sa prihlásili všetci členovia pracovného kolektívu, v rámci ktorého BSP vznikla, volili si vlastného vedúceho rozdielného od formálneho, status členov bol približne rovnaký, pretože boli odmeňovaní nie na základe individuálneho, ale kolektívneho výkonu. Tieto kolektívy mali malý stupeň kooperácie, a preto ich iniciatíva nebola podmienená realizáciou vecných väzieb zo strany podniku. Spoločenská aktivita je podmienená výrobnými úspechmi, ktoré vytvárajú autoritu skupiny, a na druhej strane angažovanie sa v sociálnom živote upevňuje spolupatričnosť, zvyšuje integritu skupiny a tým pozitívne ovplyvňuje výrobné výsledky.

Literatúra

- BAUMAN Z., 1964, Sociológia. VPL, Bratislava.
 BALES R., Sociologija segodnja (preklad). Pragres, Moskva.
 JUROVSKÝ A., 1965, Duševný život v spoločenských podmienkach. SNP, Bratislava.
 MATEJKA A., 1965, Kultúra práce zbiorowej. PAN, Warszawa.
 NEWKOMB Th. M., 1950, Social Psychology. The Dryden Press.
 SAGARA D., 1967, Teoretické predpoklady iniciatívy družstevných roľníkov. Sb. ÚVTI - Sociol. a hist. zem. 3, 2 : 93-104.
 —, 1969, Vplyv niektorých štruktúrotvorných prvkov na akceptáciu role vedúceho pracovnej skupiny. Sb. ÚVTI - Social. a hist. zem. 5, 1 : 33-41.
 THIBAUT I. W., 1959, The Social Psychology of Groups, Wiley, New York.
 ZABOROWSKI Z., 1965, Sociální psychologie a výchova. SPN, Praha.

Система институционализированных норм, коммуникаций и интеграционные отношения рабочих групп в ЕСХК

Анализ достоинств, норм и отношений 45 рабочих групп, которые приняли программу повышения производства или же повышения его эффективности, чем они проявили положительный подход к общественной функции своих предприятий, показал, что сопоставление экономических и производственных результатов и организационной структуры с проявлениями социальной активности может объяснить основные взаимнообусловленные отношения между производственной инициативой и динамикой социальных процессов в рабочей группе.

Все обследованные коллективы хотя и приняли совместно общие достоинства и нормы еще догматически понимаемого социализма, однако активно за их действительную реализацию, за их внедрение также в более широкую среду выступили лишь те, которые имели демократическую интегрированную социальную структуру. Это означает, что в соревнование включились все члены рабочего коллектива, в рамках которого возникла БСТ (бригада социалистического труда), выбрали своего руководителя, нетождественного с формальным руководителем, статус членов был приблизительно одинаковым, так как они оплачивались не на основе индивидуальной выработки, а коллективной. Эти коллективы имели малую степень кооперации, а поэтому их инициатива не была обусловлена реализацией деловых связей со стороны предприятия. Общественная активность обусловлена производственными успехами, которые создают авторитет группы, с другой стороны ангажирование в социальной жизни укрепляет чувство принадлежности к группе, повышает ее интегрируемость и тем самым положительно влияет на производственные результаты.

The System of Institutionalized Norms, Communications, and the Integration Attitudes of Work Teams in Unified Agricultural Cooperatives

An analysis was made of the values, standards and attitudes of 45 work teams who accepted a program of increasing the production or improving its efficiency, thus showing a positive attitude to the social function of their enterprises. The analysis proved that the basic, interdependent relations between the productive initiative and the dynamics of the social processes in the work team can be elucidated by comparing the economic results, the results of production and the organizational structure with the social activity. Though all the teams examined commonly took over the general values and standards of a still dogmatically conceived socialism, it was only the teams with the most democratically integrated structure that tried to make the mentioned ideas reality, to introduce them in broader environments. That is, the emulation was taken up by all the members of the team within which the Socialist Work Brigade had arisen, the team chose their own team-head — as distinct from a formal foreman — and the members had an approximately equal status, being paid for their joint — not individual — performance. The teams in question were on a low level of cooperation, their initiative was therefore not conditioned by material interconnections with the enterprise. Social activity is conditioned by successful results underlying the respect the team enjoys, and *vice versa*, social activeness strengthens the coherence and the integrity of the group, thus positively influencing the results of production.

System der institutionalisierten Normen, Kommunikationen und Integrationsstellungen der Arbeitsgruppen der LPG

Die Analyse der Werte, Normen und Stellungnahmen von 45 Arbeitsgruppen, die das Programm auf die Produktionserhöhung aufnahmen, eventuell ihrer Effektivierung, wodurch sie eine positive Stellungnahme zur gesellschaftlichen Funktion ihrer Betriebe äußerten, zeigte, daß der Vergleich der ökonomischen und Produktionsergebnisse und der Organisationsstruktur mit den Äußerungen der sozialen Aktivität, die grundlegenden, sich gegenseitig bedingten Beziehungen zwischen der Produktionsinitiative und der Dynamik der sozialen Prozesse in der Arbeitsgruppe aufklären kann.

Sämtliche geprüften Kollektive haben jedoch gemeinsam die allgemeinen Werte und Normen des noch dogmatisch begriffenen Sozialismus übernommen, aber aktiv

und ihre tatsächliche Realisierung, über ihre Durchsetzung auch im breiteren Milieu, versuchten nur Diejenigen, die eine demokratisch integrierte soziale Struktur hatten. Das heißt, daß sich in den Wettbewerb sämtliche Mitglieder des Arbeitskollektivs melden. Im Rahmen dessen die Brigade der sozialistischen Arbeit (BSA) entstand, wählten sich einen eigenen, vom formalen unterschiedlichen Leiter, der Status der Mitglieder war ungefähr derselbe, da sie nicht auf Grund der individuellen, sondern kollektiven Leistung entlohnt wurden. Diese Kollektive hatten einen geringen Kooperationsgrad, und deshalb war ihre Initiative nicht durch die Realisierung der sachlichen Verbindungen seitens des Betriebes bedingt. Die gesellschaftliche Aktivität ist durch die Produktionserfolge, die die Autorität der Gruppe bilden, bedingt und andererseits die Verpflichtung im sozialen Leben befestigt die Zusammengehörigkeit, erhöht die Integration der Gruppe und dadurch beeinflußt positiv die Produktionsergebnisse.

Adresa autora:

JUDr. Bartolomej Foltín, CSc., Inštitút sociológie poľnohospodárstva pri VÚPE,
Bratislava, Suvorovova 16
