

STRUKTURA PRACOVNÍCH SKUPIN V ZEMĚDĚLSTVÍ

P. KOPEČNÝ

Tato ukázka je součástí větší studie struktury a soudržnosti pracovních skupin v zemědělství, jež byla zpracována na katedře sociologie zemědělství a vesnice Vysoké školy zemědělské v Brně v r. 1969.

Úkolem bylo zjištění problémů sociometrického šetření v podmínkách zemědělské velkovýroby a otázek vyplývajících z názvu práce. Výzkum byl proveden v období od prosince 1969 do února 1970 ve sloučeném JZD Viničné Šumice, vyčerpávajícím způsobem ve 20 pracovních skupinách. Hlavní výzkumnou technikou byl sociometrický test spojený s pomocným dotazníkem. Návratnost činila 90,16 %, u zbylých 9,39 %, což představuje 14 pracovníků, byly údaje získány pozorováním.

Při vlastním zpracování byly použity, vedle již klasických metod, některé metodologické postupy a aplikace málo běžného typu, z nichž některé předkládám širší sociologické veřejnosti.

Kvantitativní a kvalitativní změny v zemědělství po r. 1948 se projeví nejen v oblasti výrobních sil, ale i v oblasti výrobních vztahů, a tím i vztahů společenských. Přejít na velkovýrobní formy umožnil v zemědělských podnicích vytvářet pracovní skupiny, jejichž kolektivní práci se mohly realizovat nové úkoly našeho zemědělství. Vznik pracovních kolektivů postavil hlavně vedoucí pracovníky před nové problémy, především problémy efektivnosti pracovních skupin, které nyní při přechodu na intenzivní formy hospodářské činnosti bude nutno s řadou problémů z jiných oblastí vyřešit, chceme-li, aby naše zemědělství dosáhlo takové úrovně, aby co největší měrou přispělo k celkovému rozvoji společnosti, lepším uspokojováním všestranných společenských potřeb.

SOCIOMETRICKÝ STATUS JEDNOTLIVCE A JEHO ZPŮSOB MĚŘENÍ

Při rozboru efektivnosti skupin je třeba vycházet z logiky hierarchie nezávislých, intermedialních a závislých proměnných. (Nezávisle proměnné — velikost skupiny, složení skupiny, povaha cíle aj., intermedialní proměnné — způsob vedení, přátelské vztahy, motivace členů skupiny, závisle proměnné — produktivita skupiny, uspokojení členů.)

Jedním z faktorů značně ovlivňující efektivnost skupin jsou vztahy mezi pracovníky pracovní skupiny. Způsob ovlivňování vztahů mezi pracovníky je vedle změn v nezávisle proměnných, které v dalším textu považuji za optimální, sociometrické přeskupení po předcházejícím sociometrickém šetření. Poněvadž metodologie sociometrických přesunů není v našich podmínkách dosud dostatečně rozpracována, je třeba začít především s problémy sociometrického šetření, což je základní krok k tomu, aby tato metoda zvyšování efektivnosti skupin se uplatnila nejen v zemědělství, ale v celém našem hospodářství.

Důležité místo při analýze skupiny má sociometrický status jednotlivce. Oproti tradičním kvantitativním ukazatelům, především indexům pasivního sociopreferenčního chování, vycházím v této práci z nového, možného kvantitativního pojetí statusu. Ten oproti pozitivnímu statusu, popřípadě smíšenému sociometrickému statusu, kterého dva ukazatele bývají nejvíce používány, vyjadřuje postavení jedince ve skupině a vytváří možnosti pro další kvantitativní analýzy. Tento status je tvořen kladným indexem, indexem lhostejnosti a záporným indexem. Součet všech tří ukazatelů činí vždy 1,00. Svou úroveň poznání je ovšem ve stejné rovině jako předcházející uvedené indexy (pozitivní sociometrický status, smíšený sociometrický status), poněvadž ukazuje pouze pasivní postavení ve skupině.

Vyšší úroveň poznání zajišťuje tzv. status celkový, který při zjišťování postavení jedince ve skupině vychází ze získaných voleb a k vyslaným přihlíží, při zjišťování chování jedince vychází z vyslaných voleb a k získaným se přihlíží. V tomto případě se neuvažují již pouze přijaté volby

+ o - (kladné, hosťejné, záporné), nýbrž pro charakterizování postavení jedince ve skupině se používá všech variant aktivního a pasivního jednání, tzn. variant ++ +o o- -- o+ -o -+ (vzájemná kladná volba, jednostranná kladná volba, vzájemná hostejnost, jednostran-

I. Vyslané a přijaté volby a status jednotlivců ve skupině vedoucích pracovníků. — Suggested and approved selections and the status of individuals in the group of executives

Označení pracovníka	Přijaté volby		Vyslané volby		Status		
	+	-	+	-	+	0	-
100	4	0	3	5	0,36	0,64	0,00
90	4	0	3	0	0,36	0,64	0,00
85	2	1	5	0	0,18	0,72	0,10
27	4	1	2	2	0,36	0,54	0,10
33	4	0	1	0	0,36	0,64	0,00
128	4	1	3	0	0,36	0,54	0,10
146	5	2	9	0	0,46	0,36	0,18
11	2	2	1	1	0,18	0,64	0,18
157	3	0	2	0	0,28	0,72	0,00
133	2	0	7	0	0,18	0,82	0,00
39	0	2	2	0	0,00	0,82	0,18
1	6	2	2	3	0,54	0,28	0,18

II. Varianty aktivního a pasivního sociopreferenčního jednání ve skupině vedoucích pracovníků. — Variants of the active and passive sociopreferential behaviours in the group of executives

Označení pracovníka	Varianty sociopreferenčního chování								
	++	+0	00	0-	+0	--	00+	-0	-+
100	1	2	1	0	0	0	2	4	1
90	2	1	6	0	0	0	2	0	0
85	2	2	6	0	1	0	0	0	0
27	2	0	5	1	0	0	1	1	1
33	1	0	7	0	0	0	3	0	0
128	2	1	5	1	0	0	2	0	0
146	4	3	1	0	2	0	1	0	0
11	1	0	7	1	0	1	1	0	0
157	1	1	7	0	0	0	2	0	0
133	2	5	4	0	0	0	0	0	0
39	0	2	7	2	0	0	0	0	0
1	2	0	2	1	0	1	3	1	1

ná záporná volba, vzájemná averze, jednostranná kladná volba, jednostranná záporná volba, rozporná volba), přičemž první znak vyjadřuje aktivní sociopreferenční chování, druhý pasivní.

Absolutní hodnoty voleb se převedou na hodnoty relativní, které ukáží výšku statusu, jež je dána v našem případě čtyřmi stupni. V každém stupni lze každou variantu sociopreferenčního chování blíže charakterizovat. Poněvadž slovní charakteristika je poněkud rozsáhlá, je vhodnější tuto charakteristiku zapisovat symbolicky. Celý postup je ukázán na skupině vedoucích pracovníků (obr. 1, tab. I, II, III).

Skupina je tvořena 12 vedoucími pracovníky, z nichž jeden (100) (symbolické označení pracovníka podle určitého klíče) je vedoucím pracovníkem prvního stupně (předseda JZD), pět pracovníků vedoucími II. stupně — (1) ekonom, (146) agronom, (90) hlavní zootechnik, (33) prvý mechanizátor, (128) druhý mechanizátor, šest pracovníků vedoucími III. stupně — (27) zootechnik chovu drůbeže, (85) zootechnik chovu prasat a čtyři skupinářky (39, 11, 157, 133).

Postup přechodu od relativního vyjádření na symbolický zápis provedeme následovně: Vyjádříme +o — přijaté volby, zjistíme určující (nejvyšší) dílčí status a uvedeme relativní podíly aktivního sociopreferenčního jednání. Jak hodnoty pasivního, tak hodnoty aktivního sociopreferenčního jednání zařadíme podle ukazatele výšky statusu do skupin A — vysoký status, B — středně vysoký status, C — nízký status, D — prvky statusu.

U pracovníka 100, který je v pořadí první, celý postup vypadá takto:

- o 0,63 (0,18 0,09 0,36) určující dílčí status
- + 0,36 (0,09 0,18 0,09)
- 0,00

Symbolický zápis: B n (C 3 D 1 2) C k (D 1 2 3)

63 (36 09 18) 36 (09 18 09)

Takto vyjádřené postavení jednotlivce ve skupině lze nazývat statusovým vzorcem. Symboly A, B, C, D vyjadřují výšku statusu, symboly k, n, z vyjadřují zaměření (sympatie, lhostejnost, averzi), symboly 1, 2, 3 vlastní aktivní sociopreferenční jednání (sympatie, lhostejnost, averzi). Statusové vzorce ostatních pracovníků jsou v tab. IV.

INTERPRETACE SOCIOGRAMU S VYUŽITÍM TABULKY DÍLČÍCH STATUSOVÝCH FAKTORŮ

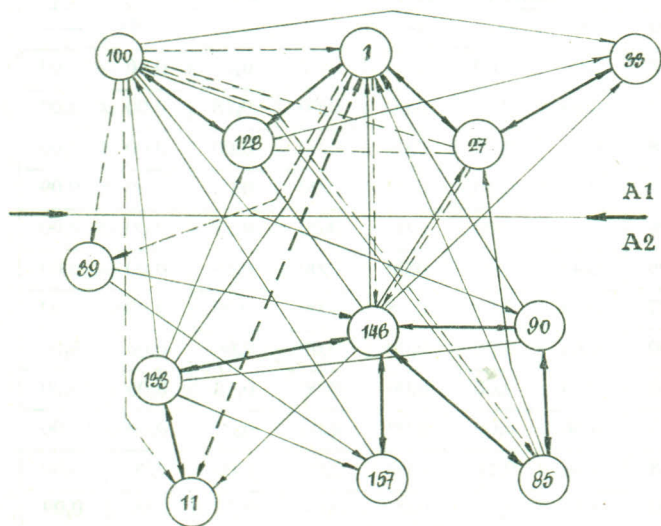
Dosavadní domácí výklad sociogramů vycházel především z osobní znalosti kolektivu, popřípadě ze sociálně psychologického posouzení sociogramu s největ-

III. Relativní vyjádření variant aktivního a pasivního sociopreferenčního jednání ve skupině vedoucích pracovníků. — Relative expression of the variants of the active and passive sociopreferential behaviours in the group of executives

Označení pracovníka	Varianty sociopreferenčního jednání								
	++	+0	00	0—	+—	— —	0+	—0	— +
100	0,09	0,18	0,09	0,00	0,00	0,00	0,18	0,36	0,09
90	0,18	0,09	0,54	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00
85	0,18	0,18	0,54	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00
27	0,18	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00	0,09	0,09	0,09
33	0,09	0,00	0,63	0,00	0,00	0,00	0,27	0,00	0,00
128	0,18	0,09	0,45	0,09	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00
146	0,36	0,27	0,09	0,00	0,18	0,00	0,09	0,00	0,00
11	0,09	0,00	0,63	0,09	0,00	0,09	0,09	0,00	0,00
157	0,09	0,09	0,63	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00
133	0,18	0,45	0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
39	0,00	0,18	0,36	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	0,18	0,00	0,18	0,09	0,00	0,09	0,27	0,09	0,09

IV. Statusové vzorce ostatních pracovníků — Status formulae of other workers

Označ. prac.	Statusový vzorec
90	$\frac{B_n / B_2 D_1 / C_k / D_1 2 /}{63 / 54 09 / 36 / 18 18 /}$
85	$\frac{B_n / B_2 D_1 / C_k 1 C_z 1}{72 / 54 18 / 18 09}$
27	$\frac{B_n / B_2 D_3 / C_k / D_1 2 3 / D_z 2}{54 / 45 09 / 36 / 18 09 09 / 09}$
33	$\frac{B_n 2 C_k / C_2 D_1 /}{63 36 / 27 09 /}$
128	$\frac{B_n / B_2 D_1 / C_k / D_1 2 / D_z 2}{53 / 45 09 / 36 / 18 18 / 09}$
146	$\frac{B_k / C_1 D_2 / C_n / C_1 D_2 / D_z 1}{45 / 36 09 / 36 / 27 09 / 18}$
11	$\frac{B_n 2 D_k / D_1 2 / D_z / D_2 3 /}{63 18 / 09 09 / 18 / 09 09 /}$
157	$\frac{B_n / B_2 D_1 / C_k / D_1 2 /}{72 / 63 09 / 27 / 18 09 /}$
133	$\frac{A_n / B_1 C_2 / D_k 1}{81 / 45 36 / 18}$
39	$\frac{A_n / B_2 D_1 / D_z 2}{81 / 63 18 / 18}$
1	$\frac{B_k / C_2 D_1 3 / C_n / D_2 3 / D_z 3}{54 / 27 18 09 / 27 / 18 09 / 18}$



1. Strukturální sociogram skupiny vedoucích pracovníků JZD. — Showing the structural sociogram for a group of executives in collective farms.

V. Hierarchie dílčích statusů faktorů působících při vnitroskupinovém členění skupiny vedoucích pracovníků. — Hierarchy of partial statuses for the factors coming into play in the within-group division of the group of executives

Označ. pracov.	Hierarchie dílčích statusů																				
	1*)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21*
100	6	3	2	2	1	8	3	0	1	7	4	0	2	0	2	5	4	0	1	0	1
90	3	2	1	2	0	2	6	5	0	4	0	1	4	1	0	3	3	0	3	0	3
85	10	3	3	6	3	0	3	0	1	6	0	3	4	1	0	4	0	3	6	3	0
27	7	2	3	4	0	4	2	2	0	3	3	0	4	0	4	2	0	1	4	2	0
33	5	1	4	3	0	3	2	2	8	1	1	0	4	0	4	3	3	0	4	0	4
128	4	2	3	3	0	3	4	3	0	3	3	0	5	0	5	1	1	0	5	0	5
136	2	1	4	1	0	0	5	4	0	8	6	0	1	0	1	1	4	6	2	1	4
11	11	3	4	6	3	0	4	0	2	5	0	2	5	2	0	7	0	5	4	2	0
157	8	2	2	3	2	0	3	0	1	4	0	1	4	1	0	5	0	4	3	1	0
133	9	3	2	3	0	3	6	5	0	4	5	0	4	0	4	3	0	2	4	2	0
39	12	4	4	6	3	0	7	0	3	9	0	4	5	2	0	8	0	6	6	3	0
1	1	2	1	5	0	5	1	1	0	2	2	0	3	0	3	2	2	0	2	2	0

*) 1 — hierarchie statusů ve skupině A, 2 — hierarchie statusů v podskupinách A₁ a A₂, 3 — hierarchie statusů podskupin vyhodnocená jedinci podskupiny opačné, 4 — hierarchie statusů skupiny A hodnocená jedinci s nižším vzděláním (základním), 5 — hierarchie statusů jedinců se základním vzděláním, 6 — hierarchie statusů jedinců, kteří mají vyšší vzdělání, hodnocená jedinci se základním vzděláním, 7 — hierarchie statusů skupiny A hodnocená jedinci s vyšším vzděláním (středním a vysokoškolským), 9 — hierarchie statusů jedinců, kteří nemají vyšší vzdělání hodnocená jedinci s vyšším vzděláním, 10 — hierarchie statusů skupiny hodnocené jedinci mladšími (mladší než je skupinový průměr 47 roků), 11 — hierarchie statusů jedinců mladších, 13 — hierarchie statusů skupiny A hodnocená jedinci staršími, 14 — hierarchie statusů starších jedinců, 15 — hierarchie statusů jedinců mladších, hodnocená jedinci staršími, 16 — hierarchie statusů skupiny A hodnocená vedoucími I. a II. stupně, 17 — hierarchie statusů vedoucích I. a II. stupně, 18 — hierarchie statusů vedoucích III. stupně hodnocená vedoucími I. a II. stupně, 19 — hierarchie statusů skupiny A hodnocená vedoucími III. stupně, 20 — hierarchie statusů vedoucích III. stupně, 21 — hierarchie statusů vedoucích I. a II. stupně hodnocená vedoucími I. a III. stupně

ším důrazem na postavení jednotlivců ve skupině. Následující rozbor se pokouší o zjištění tendencí celoskupinových. U této zkoumané skupiny jako faktor členění nejvíce působí výše vzdělání, příslušnost k věkové kategorii a postavení ve formální organizační struktuře. Skupina vedoucích pracovníků, která je schematicky označena jako skupina A, se člení výrazně na dvě podskupiny A₁ a A₂ (obr. 1). V podskupině A₁ se soustředí především pracovníci mladší, vedoucí I. a II. stupně. Převažují zde pracovníci s vyšším vzděláním, podle profesí mecha-

VI. Srovnání vztahů skupin ošetrovatelů dojníc. — Comparison of the relations of the groups of dairy-cattle tenders

Otázky	K	L
Jak se cítíte ve své pracovní skupině?	2,14	2,85
Které vztahy převažují ve vaší skupině?	2,14	4,00
Jak jste spokojen(a) se svou prací?	2,00	2,85
Jak často navštěvujete člen-skou schůzi?	3,70	4,00

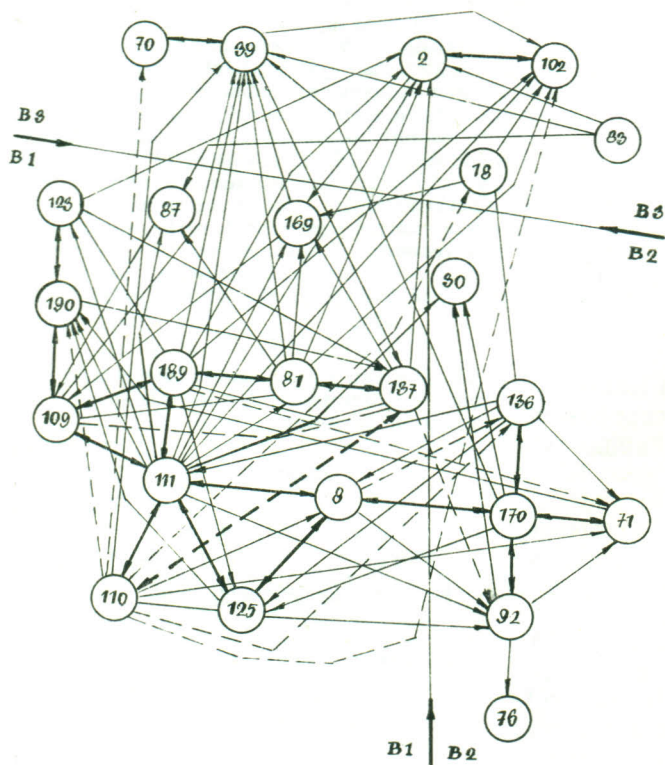
nizátoři, ekonom, zootechnik chovu drůbeže, který se od ostatních zootechniků odlišuje především věkem a prostředím, ve kterém pracuje. Postavení předsedy (100) je značně rozporné. Na jedné straně je členem podskupiny, která tvoří nejpokrokovější jádro zemědělského podniku, ale na druhé straně je silně ovlivňován příslušníky podskupiny A₂, kteří představují nositele tradic starého způsobu výroby.

V podskupině A₂ se soustředí pracovníci starší, vedoucí III. stupně, agronom (146), zootechnik (90). Převažují pracovníci s nižším vzděláním a podle profesí pracovníci v živočišné výrobě a ve výrobě rostlinné (tab. V).

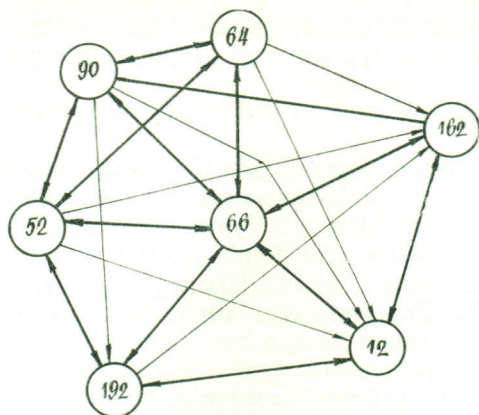
Všimněme si pro nedostatek místa pouze charakteristiky postavení dvou pracovníků. Nejvýše se umístil ekonom (1). Jeho postavení je dáno vysokou orientací pracovníků se středním vzděláním a vyšší orientací pracovníků mladších k němu. Hodnoty v tabulce hierarchie faktorů působících při vnitroskupinovém členění svědčí o vyrovnaném vztahu jak řídících pracovníků vyšších, tak nižších. Méně se již na něho orientují pracovníci starší.

Na druhém místě v neformální hierarchii skupiny vedoucích pracovníků stojí agronom (146). O jeho umístění rozhodli především pracovníci starší, vedoucí pracovníci nižší a pracovníci se základním vzděláním, řídící pracovníci vyšší. U mladších pracovníků zaujímá dokonce předposlední místo.

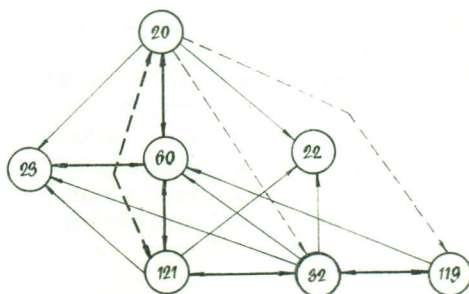
Sociometrické vztahy ve skupině vedoucích pracovníků jsou shodné s celkovou tendencí v československém zemědělství. Na ekonoma se váží mladí lidé a pracovníci s vyšším vzděláním (ekonom — nový činitel v zemědělství). Na druhé straně především na agronoma a částečně zootechnika (90), reprezentanty přeží-



2. Strukturální sociogram skupiny pracující v rostlinné výrobě. — Showing the structural sociogram for a working group in the sector of plant production.



3. Strukturální sociogram skupiny ošetřovatelů dojnic. — Showing the structural sociogram for a working group attending cows.

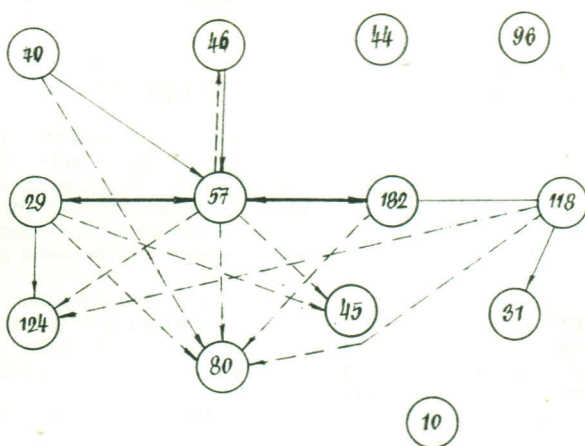


4. Strukturální sociogram skupiny ošetřovatelů dojnic. — Showing the structural sociogram for a working group attending cows.

vajíčího starého způsobu dělby práce, se váží starší lidé s nižším vzděláním. Funkce mechanizátora je vysoce progresivní funkcí, ale konkrétní obsazování není adekvátní. Proto volby jsou relativně horší (čtvrté a páté místo ve skupinové hierarchii statusů).

Příkladem pracovní skupiny z rostlinné výroby je 24členná četa žen. V době, kdy byl průzkum prováděn, byla vedoucí této čety skupinářka (39). Později byla za vedoucí vybrána pracovnice 111, která je v kolektivu více oblíbená, o čemž svědčí také její postavení ve skupině (obr. 2).

Tato skupina, schematicky označená jako skupina B, vytváří v rámci formální jednotky tři podskupiny. V podskupině B₁ jsou soustředěny především starší pracovnice z rolnických a kovorolnických rodin. Obdobná situace je i v podskupině B₂, která je sice řetězcem vzájemných vazeb napojena na podskupinu B₁, ovšem



5. Strukturální sociogram skupiny ošetřovatelů skotu. — Showing the structural sociogram for a working group attending cattle

pro záporné volby, které mezi těmito podskupinami existují (rozdílný věk) a částečně i pro typickou křížovou strukturu, jejíž střed tvoří pracovníce 170, je hodnocena jako samostatná podskupina.

Dalším faktorem vnitroskupinového členění je členství v KSČ. Členky strany jsou soustředěny v podskupině B₃.

Strukturální sociogram uvádí skupinu z živočišné výroby, skupinu ošetřovatelů dojníc s ideální strukturou. Nedochází k vytváření podskupin a pracovníci s nižším statutem nestojí osamoceni, popřípadě na okraji skupiny. Vyjma pracovníka 64 je skupina tvořena ženami. Druhá skupina ošetřovatelů dojníc pracuje v témže objektu a tvoří druhou směnu ošetřovatelů dojníc. Podobně jako u předcházející skupiny je tvořena šesti ženami a mužem (20). Pracovníci této skupiny jsou mladší. Není již tak homogenní jako předcházející skupina vzhledem k sociálnímu složení, politické příslušnosti, skupinovým hodnotám, postojům k zemědělskému podniku, což se odráží i ve skupinové struktuře (obr. 4). Zajímavé je srovnání obou skupin ošetřovatelů dojníc v postojích jejich členů k vlastní skupině a k vlastnímu zemědělskému podniku (tab. VI). Ve všech případech se ukazuje, že spokojenost ve skupině L je menší než u skupiny K. Na skutečnost, že spokojenost v pracovním kolektivu, spokojenost s prací ovlivňuje příznivě efektivnost jednotlivce i skupiny, bylo poukázáno v řadě domácích a zahraničních prací.

Příkladem dezintegrované skupiny je skupina ošetřovatelů telat, kde vedení JZD soustřeďuje především starší ženy, pracovníky se sníženými duševními schopnostmi a pracovníky, kteří svým chováním vybočují z rámce společenských norem. Formální vedoucí — zootechnik (90) se podobně jako u jiných skupin, které byly zkoumány, orientuje na neformální vedoucí (57). Pracovník s pěti zápornými volbami nedodrží základní zásady společenského chování.

Příklad těchto skupin dokazuje, že i v naší zemědělské výrobě se vytvořily podmínky pro uplatnění sociometrických šetření a sociometrických přesunů.

Literatura

- KRECH D., 1968, Člověk v společnosti. Bratislava.
KŘENEK F., 1969, Poznámky k typům skupin. Přednáška postgrad. studia (rukopis) VŠZ Brno.
PETRUSEK M., 1969, Sociometrie. Praha.
SLEJŠKA D., 1965, Sociometrická studie. Praha.
SCHEIN E., 1969, Psychologie organizace. Praha.
SCHUTZ W. C., 1955, What makes groups productive? Hum. Relat. 8.

Došlo dne 1. 9. 1970

Struktura pracovních skupin v zemědělství

Stat' zpracovává problematiku možného metodologického postupu při sociometrickém výzkumu struktur skupin na příkladech vybraných pracovních kolektivů JZD. Hlavní pozornost je věnována sociometrickému statusu jednotlivců, jež je kvantitativně vyjádřen indexem kladným, indexem lhostejnosti a záporným indexem (+ o -) a následující kombinací, vyjádřením celkového sociopreferenčního chování pomocí statusového vzorce. Ten vyčerpávajícím způsobem vyjadřuje postavení jedince ve skupině a odstraňuje nekomplexnost dosud používaných kvantitativních ukazatelů sociopreferenčního chování.

Druhý problém, který je řešen, je rozbor faktorů působících při skupinovém členění ve formálních jednotkách. Tato analýza není vyčerpávající, nýbrž slouží jako příklad možného postupu. Oba problémy jsou ukázány na skupině vedoucích pracovníků. Další příklady pracovních skupin dokumentují některé získané výsledky při použití výše uvedených sociologických postupů a především seznamují s typy struktur.

Dosažené výsledky dokazují, že i v případě zemědělské velkovýroby existují předpoklady pro sociometrická šetření a sociometrické přesuny ke zvýšení efektivnosti skupin, a tím i produktivity práce.

Статья разрабатывает проблематику возможного методологического приема социометрического исследования групповых структур на примере избранных рабочих коллективов ЕСХК. Главное внимание направлено на социометрическое положение отдельных лиц, количественно выражаемое положительным индексом, индексом равнодушия и отрицательным индексом (+ 0 —) и последующей комбинацией, а также общим социопредпочтительным поведением при помощи формулы положения. Последняя выражает исчерпывающим способом положение отдельного лица в группе и устраняет неполноту применяемых до сих пор количественных показателей социопредпочтительного поведения.

Вторая решаемая проблема — это анализ факторов, воздействующих на групповое расчленение по формальным единицам. Этот анализ не исчерпывающий, а служит лишь примером возможного приема. Обе проблемы приводятся на примере группы руководящих работников. На других примерах рабгрупп демонстрируются некоторые результаты, полученные при применении вышеупомянутых социологических приемов и знакомящие с типами структур.

Результаты показывают, что и в условиях сельскохозяйственного крупного производства существуют предпосылки для социометрических исследований и перемещений, направленных на повышение эффективности групп, а, тем самым, и производительности труда.

Structure of Working Groups in Agriculture

The paper deals with the problem of a suitable methodological procedure of the sociometric study of group structures. Some work teams of Unified Agricultural Co-Operatives are used as examples. First of all, attention is focused on the sociometric status of individuals which is quantitatively expressed as the positive index, indifference index and negative index (+ 0 —), and as the subsequent combination: the expression of the general social-preference behaviour based on the status formula. In an exhaustive manner, the formula expresses the status of the individual in the group and removes the lack of complexity appertaining to the to-date use of quantitative indices of the social-preference behaviour.

Another problem dealt with by the study is the analysis of the factors underlying the group distribution in formal units. This analysis is not exhaustive, serving only as an example of a possible procedure. Both problems are demonstrated in a group of leading workers. Other examples of working groups demonstrate some of the results obtained with the use of the above-mentioned sociological approaches, and — in particular — they show the types of structures.

The results obtained indicate that it is also in the case of large-scale agricultural production that there are favourable prerequisites for sociometric studies and sociometric transfers aiming at the improvement of the efficiency of the groups and thereby also the productivity of work.

Struktur der Arbeitsgruppen in der Landwirtschaft

In der vorliegenden Arbeit wird die Problematik eines möglichen methodologischen Verfahrens bei der soziometrischen Forschung der Gruppenstrukturen mittels der gewählten Arbeitskollektive der LPGs untersucht. Die Hauptmerksamkeit wird dem soziometrischen Status der Individuen geschenkt; quantitativ wird dies durch Positiv-, Gleichgültigkeits- und Negativindex (+ 0 —) u. mit der folgenden Kombination, d. h. mit Ausdrückung des Gesamtsoziopräferenzbehnehmens mit Hilfe der Statusformel erfaßt, die völlig die Stellung eines Individuums in der Gruppe ausdrückt u. die bisher angewendeten nichtkomplexen quantitativen Index des Soziopräferenzbehnehmens beseitigt.

Das zweite zu untersuchende Problem stellt die Analyse der bei der Gruppengliederung in den Formaleinheiten wirkenden Faktoren dar. Diese Analyse ist nicht zum Ende gebracht, sie dient als ein Beispiel des möglichen Verfahrens. Beide Probleme werden an der Gruppe der Leiter gezeigt. Die folgenden Beispiele von Arbeitsgruppen weisen einige ermittelten Ergebnisse unter Anwendung der obenangeführten methodologischen Verfahren nach u. dienen vor allem zur Bekanntmachung mit den Strukturtypen.

Die ermittelten Ergebnisse weisen nach, daß es auch im Falle der landwirtschaftlichen Großproduktion die Voraussetzungen für soziometrische Untersuchung gibt; diese dienen zur Effektivitätserhöhung der Gruppen u. hierdurch auch der Arbeitsproduktivität.

Adresa autora:

Ing. Petr Kopečný, Vysoká škola zemědělská, Brno, Zemědělská 1
