

NÁVRH KRITÉRIA NA HODNOCENÍ A SROVNÁNÍ PRACOVNÍCH VÝSLEDKŮ ČLENŮ PRACOVNÍCH SKUPIN ZEMĚDĚLSKÝCH DRUŽSTEV

M. JIRIČKA A KOL.

Využívání poznatků ekonomického výzkumu a ekonomických údajů v aplikované sociologii umožňuje její širší výzkumný záběr — propojení poznatků obou disciplín přináší komplexnější pohled na sledovanou problematiku, představuje významný posun k objektivizaci poznatků výzkumu a napomáhá hlubší diferenciaci znaků sledovaných jevů.

V sociologii zemědělství a zemědělského podniku naráží záměr výzkumníka — pokud chce při zpracování výsledků výzkumu vycházet z některých ekonomických kategorií — na určité obtíže. Ty vyplývají jednak ze značné složitosti každé z uvažovaných disciplín a dále z charakteru nároků, které klade jedna disciplína na druhou.

V některých výzkumech by např. sociologové velmi uvítali, kdyby existoval nějaký souborný ukazatel, vyjadřující pokud možno vyčerpávajícím způsobem ekonomickou úroveň zemědělského podniku. Vzhledem k složitosti a podmíněnosti jednotlivých ekonomických jevů nemohou však podobný „univerzální“ ukazatel získat. Naproti tomu by ekonomové např. při určitých typech šetření potřebovali znát nějaký jednoduchý způsob, umožňující komplexní charakteristiku pracovních kolektivů různých podniků nebo výrobních či jiných jednotek. Avšak ani to není při zodpovědné sociologické analýze možné. Výsledkem těchto obtíží je, že většinou v aplikovaných výzkumech nejsou hlouběji propojeny poznatky ekonomiky a sociologie a pokud existuje snaha po určitém společném pohledu — omezuje se převážně na sledování několika vybraných ukazatelů druhé disciplíny, které mohou více či méně dokreslovat hlediska vlastního zkoumání. Je však v zájmu dalších výzkumů, jak sociologických, tak ekonomických, aby se sociologové „ekonomizovali“ a využívali ekonomické kategorie jako nedílnou součást vlastních výzkumů a ekonomové „sociologizovali“ alespoň natolik, aby nezanedbávali vzájemnou podmíněnost a návaznost ekonomických a sociálních jevů.

Ekonomická zjištění a údaje byly použity v řadě výzkumů sociologie zemědělství a zemědělského podniku, které se bez nich neobejdou.*) Výběr ekonomických ukazatelů byl přirozeně podřízen sociologickému obsahu výzkumu. Šlo většinou o ukazatele sloužící k charakteristice a typologii zemědělských podniků, jednotlivých výrobních odvětví zemědělské výroby a jednotlivých výrobně organizačních jednotek.

Obtíže při zařazování a používání ekonomických ukazatelů se objevují v souvislosti s celou oblastí, týkající se *práce zemědělských pracovníků*. Tyto nesnáze nesouvisejí s úrovní evidence v zemědělských podnicích, která v současné době dovoluje pracovat s celou řadou, přesně stanovených znaků a zpracovaných dat, ale jsou dány některými skutečnostmi, z nichž uvedeme alespoň hlavní.

*) Uvedme jen některé ve výzkumných úkolech oddělení sociologie zemědělství VÚEZVŽ, býv. Institutu sociologie venkova a historie zemědělství: Klasifikace soutěžících kolektivů BSP, kategorizace JZD při výzkumu kulturní a společenské aktivity, typologie vedoucích pracovníků podle ekonomických výsledků v řízených odvětvích zemědělské výroby, ekonomické charakteristiky podstaty sociálních jevů při integračních procesech v zemědělství atd.

1. Značná variabilita vnitřní struktury zemědělských podniků, která způsobuje, že organizační systém je v každém podniku poněkud jiný. Tím jsou dány odlišné organizační vazby mezi jednotkami podniku a rozdílná pracovní náplň pracovníků určité profese (specializace) vzhledem k pracovníkům téže profese v jiných zemědělských podnicích.

2. Odlišnost výrobních a pracovních podmínek, podmíněna jak růzností přírodních a ekonomických podmínek vlastního zemědělského podniku, tak úrovní techniky a používaných technologií na pracovištích podniku.

3. Rozdílnost v kritériích přijatých pro hodnocení práce. Variabilita se uplatňuje v rozdílnosti norem, v odlišné úrovni a formách mezd a odměn, v různých systémech prémiování a používání dalších typů pohyblivých složek odměny (např. podílu na hospodářských výsledcích) mezi státním a družstevním sektorem a v družstevním sektoru i mezi jednotlivými družstvy.

Uvedené okolnosti ztěžují srovnatelnost jevů souvisejících s prací zemědělských pracovníků mezi zemědělskými podniky. Ukazatel, vyjadřující určitý znak v jednom podniku, nemusí být totožný se stejným ukazatelem druhého podniku, protože jejich obsah může být odlišný, a to jak zastoupení jednotlivých komponentů, které ho tvoří, tak i v jejich kvalitě, velikosti, popř. v dalších dimenzích. Tím vzniká mezi ukazateli jednotlivých podniků nesouměřitelnost, která brání srovnání.

Při sledování otázek stimulace výkonu členů pracovních skupin v zemědělských družstvech, jsme si byli vědomi, že dosahované pracovní výkony musíme charakterizovat na základě nějakého objektivního kritéria, které by umožňovalo vzájemné srovnání mezi pracovníky jedné pracovní skupiny, mezi skupinami pracovníků a mezi pracovníky z různých družstev, a které by zároveň bylo východiskem pro vytvoření klasifikační stupnice, zařazující pracovníky do určitých typů podle dosahovaného výkonu.

Původní úvaha, aby výkon byl vyjádřen přímo prostřednictvím získané odměny včetně všech jejich pohyblivých složek, se ukázala jako nereálná. V pojetí uvedeného výzkumu měl totiž ukazatel pracovního výkonu rozdělit pracovníky odlišných profesí a vykonávajících rozdílnou práci v jiné rovině — na základě úrovně jejich pracovních výsledků. K tomu jako srovnávací kritérium nemohla sloužit dosahovaná výše absolutní odměny, jelikož šlo o rozdílné zařazení prací do tarifních tříd a pracovníků do kvalifikačních tříd.

V rámci jednoho zemědělského družstva je možné řešit tuto rozdílnost vytvořením stupnic, hodnotících výši celkové odměny zvlášť podle profese pracovníků, vykonávané práce a odlišnosti pracovních podmínek. Takový postup však již nelze použít např. při sledování pracovníků téže profese z různých zemědělských družstev nebo z podniků různých sektorů v zemědělství. Důvodem je zejména nestejná ekonomická úroveň zemědělských družstev, která se promítá do podílu, určeného k odměňování, a nestejně hodnocení objemu práce, které vyplývá z odlišného stanovení výkonových norem.

Z těchto důvodů byla při zpracování výzkumného úkolu zvolena za výchozí kritérium pro charakteristiku výkonu pracovníků výše *relativní odměny*, odvozená z průměrné výše denní odměny. Vhodnost volby dosahované výše odměny jako podkladu pro hodnocení pracovního výkonu potvrdily výsledky výzkumu. Sledování přiměřenosti odměny v relaci *k ostatním členům pracovní skupiny* ukázalo, že naprostá většina pracovníků sledovaného souboru (97,6 %) považovala získanou odměnu za přiměřenou.*)

*) Poněkud jiné byly tyto výsledky, byla-li přiměřenost odměny vztažena *k pracovním výsledkům*. V tomto případě označilo odměnu za přiměřenou pouze 80,4 % pracovníků. Subjektivně pocívané podhodnocení bylo tedy spojováno s nedostatečným ohodnocením vykonávané zemědělské práce a nikoliv s nějakými diferenciemi v hodnocení a odměňování jednotlivých pracovníků.

Klasifikace pracovníků podle výše relativní odměny, tj. podle toho *jakou úroveň pracovník dosahuje vzhledem k ostatním pracovníkům*, vyžadovala vypracovat v každém zemědělském podniku zvlášť pro jednotlivé typy profesí pracovníků vzhledem k náplni vykonávané práce a k pracovním podmínkám samostatné stupnice, na základě dosahované výše absolutní odměny.

Při sociologickém výzkumu stimulace pracovníků k výkonu jsme tyto stupnice vypracovali ve výběrovém souboru pro tyto typy pracovníků: traktoristé, ošetřovatelé dojníc (dojí a krmit) v jednosměnném provozu, ošetřovatelé dojníc v dvousměnném provozu, dojiči (pouze dojí) v jednosměnném provozu, dojiči v dvousměnném provozu, krmiči v jednosměnném provozu, krmiči v dvousměnném provozu.

V každé stupnici byl rozdíl mezi maximální výší a minimální výší dosahované průměrné denní odměny rozdělen do tří skupin — výsledky pracovníků, kteří se nacházeli v dolní třetině, byly označeny za podprůměrné, ve střední třetině — za průměrné a v horní třetině — za nadprůměrné. Výše denní odměny byla použita, aby byl eliminován vliv nestejného počtu odpracovaných dnů v průběhu roku (někteří pracovníci ve sledovaných pracovních skupinách nepracovali celý rok), a tím i v průběhu jednotlivých měsíců.

Úroveň pracovního výkonu na základě získané odměny může být určena i jinými způsoby; záleží na rozložení četnosti zastoupených případů. Jednotlivé kategorie pracovníků podle dosahovaných pracovních výsledků mohou být odvozeny např. od váženého aritmetického průměru dosažených denních odměn nebo od jiné střední hodnoty, např. od modu.

V některých případech, zejména záleželi-li z hlediska zaměření výzkumu více na kvalitě práce než na jejím množství, lze použít i ukazatele, který přímo nevyjadřuje objem práce, ale hodnotí výsledky určité závažné pracovní operace, kterými je charakterizována úroveň kvality práce sledovaných pracovníků.*)

Ve výběrovém souboru při výzkumu stimulace pracovníků vykazovaly výkyvy absolutní měsíční odměny v rámci jednoho zemědělského družstva mezi traktory 25 až 50 %. Kolísání odměn dojiček a ošetřovatelek dojníc mezi jednotlivci bylo poměrně nízké. Často bylo ovlivněno spíše počtem odpracovaných dnů, zejména tam, kde se množství nádoje nerozepisovalo přímo na jednotlivé pracovníky, než vlastní produktivitou práce. Denní odměny (na které je proto nutné při volbě odměny za hodnotící kritérium výkonu absolutní odměnu přepočítávat) se u těchto kategorií pracovníků takřka nelišily. Pokud se ukázaly větší výkyvy v dosahované denní odměně, pak byly způsobeny nestejnou pracovní vytížeností pracovníků. Např. se vyskytovaly případy, že některé ošetřovatelky měly na starosti dvojnásobný počet dojníc, takže získaly dvojnásobek průměrné odměny ostatních. Mezi krmiči byly naproti tomu rozdíly ve výši průměrné denní odměny značné, což bylo způsobováno odlišnou náplní práce, závislou na rozdílném rozdělení některých činností, které určití krmiči vykonávali a jiní ne. Rozdíly v individuálních odměnách činily v některých případech i v rámci jednoho JZD až 200 %.

Kolísání průměrných denních odměn bylo však mezi pracovníky stejné profese při stejné práci ve shodných pracovních podmínkách způsobováno ještě dalšími okolnostmi, jejichž vliv byl větší než jsme původně předpokládali. V řadě případů totiž

*) O podobnou charakteristiku úrovně kvality práce se např. pokusil Bečvář (1971), když použil jako ukazatele k posouzení výsledků činnosti ošetřovatelů skotu procento zabřeznutí po I. inseminaci.

pracovníci nevykonávali danou práci po celý rok, buď přišli na pracoviště v průběhu roku, nebo byli delší čas nepřítomni (nemoc, vojenská služba atd.). V takových případech nelze průměrnou denní odměnu vypočítat ze skutečně odpracované doby, protože neodpovídá úrovni denní odměny vycházející z ročního průměru. Je to způsobeno nerovnoměrným rozložením zemědělské práce a jejích výsledků v průběhu jednoho roku. Abychom snížili vliv této okolnosti i dalších příčin, které mohly zkreslovat pracovní hodnocení jednotlivce pouze podle dosažené výše odměny (osobní krizové situace, nástup po nemoci, osobní a rodinné příčiny, nezvyklé úkoly ap.), kombinovali jsme výpočet výše relativní odměny s dalším ukazatelem, který měl zajistit charakteristiku pracovníka při dlouhodobém přístupu, s hodnocením pracovního výkonu dotazovaného, jak je uváděl jeho bezprostřední vedoucí.

Na základě kombinace dosahované výše relativní odměny a hodnocení pracovníka vedoucím byla zkonstruována pětistupňová klasifikační stupnice, která rozdělovala pracovníky podle pracovních výsledků (tab. I). Ověření a vyzkoušení použitelnosti této typologie pracovníků na základě uvedené klasifikace pracovních výsledků bylo provedeno přímo na výzkumném materiálu.

Při sledování *voleb spolupracovníků*, kterými členové skupin označovali ty, které považovali mezi sebou za nejlepší pracovníky, ukázala se přímá závislost mezi zařazením pracovníků na základě pracovních výsledků (určených podle uvedené stupnice) a četností voleb. Obdobné, ještě významnější výsledky, přinesly *voly vedoucích pracovníků*. Oboje výsledky jsou uvedeny v tab. II. Odchyly mezi volbami vedoucích a členů pracovních skupin byly zvláště u druhých

I. Stupnice pro zařazení pracovníků podle pracovních výsledků. — The scale for the classification of workers according to work results

Pracovní výsledky	Dosažená peněžní odměna (vč. pohyblivých složek) vzhledem k průměru (Kčs, den, osoba, výsledek)	Pracovní výkon respondenta podle vedoucího
Nadprůměrné (součet bodů = 2)	nadprůměrná (počet bodů = 1)	nadprůměrný (počet bodů = 1)
Lepší než průměrné (součet bodů = 3)	nadprůměrná (počet bodů = 1) průměrná (počet bodů = 2)	průměrný (počet bodů = 2) nadprůměrný (počet bodů = 1)
Průměrné (součet bodů = 4)	nadprůměrná (počet bodů = 1) průměrná (počet bodů = 2) podprůměrná (počet bodů = 3)	podprůměrný (počet bodů = 3) průměrný (počet bodů = 2) nadprůměrný (počet bodů = 1)
Horší než průměrné (součet bodů = 5)	průměrná (počet bodů = 2) podprůměrná (počet bodů = 3)	podprůměrný (počet bodů = 3) průměrný (počet bodů = 2)
Podprůměrné (součet bodů = 6)	podprůměrná (počet bodů = 3)	podprůměrný (počet bodů = 3)

způsobeny promítáním dalších pracovních i mimopracovních vztahů do jejich hodnocení.

Typologii pracovníků podle pracovních výsledků zajímavě dokreslovalo *hodnocení některých dalších aspektů jejich pracovního chování*, jak je uvedli jejich bezprostřední vedoucí. Uvádíme pouze výsledky hodnocení traktoristů v obou krajních kategoriích — tedy těch, kteří dosahovali výsledky nadprůměrné a podprůměrné (tab. III).

Získané výsledky u některých sledovaných složek pracovního chování nedoplňují pouze poznatky, jaké přineslo hodnocení vlastních pracovních výsledků

II. Zastoupení pracovníků označených za nejlepší vzhledem k jednotlivým kategoriím podle pracovních výsledků v %. — The proportion of the workers considered as the best, in view of the categories of work results (percentage)

Označení	Pracovníci s pracovními výsledky				
	nadprůměrnými	lepšími než průměrnými	průměrnými	horšími než průměrnými	podprůměrnými
vedoucími	47,8	30,0	9,8	5,3	0,0
spolupracovníky	21,8	13,3	7,3	7,9	0,0
oběma	21,8	6,7	2,4	2,6	0,0

III. Dosahované pracovní výsledky traktoristů vzhledem k některým rysům jejich pracovního chování, jak je vyhodnotili vedoucí pracovníci. — The work results obtained by tractor-drivers, in view of some traits of their work behaviour, as evaluated by foremen

Vybrané rysy pracovního chování	Pracovníci, kteří byli v tomto směru	Dosahovali pracovní výsledky (v %)	
		nadprůměrné	podprůměrné
Působení pracovníka v pracovní skupině při pomoci druhým	nadprůměrní průměrní podprůměrní	77,0 15,3 7,7	16,7 50,0 33,3
Možnost ovlivnění pracovníka vedoucím	nadprůměrní průměrní podprůměrní	23,0 77,0 0,0	33,3 50,0 16,7
Zájem pracovníka o záležitosti jeho pracovní skupiny	nadprůměrní průměrní podprůměrní	61,5 38,5 0,0	0,0 16,7 83,3
Přístup pracovníka k novým věcem	nadprůměrní průměrní podprůměrní	92,5 7,5 0,0	0,0 83,3 16,7
Přístup pracovníka k řešení pracovních problémů	nadprůměrní průměrní podprůměrní	77,0 23,0 0,0	0,0 16,7 83,3

členů pracovních skupin, ale ukazují zároveň návaznost mezi uvažovanými složkami pracovního chování a poskytují některé další poznatky, jež mohou osvětlit některé příčiny voleb nejlepších pracovníků jejich spolupracovníky i vedoucími.

Na základě posuzování jednotlivých složek pracovního chování a sloučením získaných zjištění by bylo možné vytvořit obdobný hodnotící index, jaký jsme volili u pracovního výkonu, pro *posouzení vybraných aspektů pracovního chování jednotlivce*. Takový index by přinášel komplexnější hodnocení pracovního chování, ovšem jeho konstruování by bylo značně složitější a typologie pracovníků získaná na jeho podkladě by pravděpodobně byla daleko diferencovanější. Použít takový postup pro rozdělení pracovníků podle hodnocení pracovního chování by bylo možné ve výběrovém vzorku s vysokou četností sledovaných případů. Zůstává však otázka, nakolik by v takovém případě množství variant, respektive jednotlivých typů pracovního chování, vedlo k prohloubení a zkvalitnění výzkumného poznání a zda by tato skutečnost vyvážila ztíženou orientaci a nižší přehlednost ve výsledcích výzkumu, které by takový postup s sebou nutně přinášel.

Literatura

- BEČVÁŘ J., 1971, Sociologický rozbor státního statku Nýrsko vzhledem k organizaci řízení. Diplomová práce VŠZ, Praha.
KHOL J. a kol., 1968, Rozbor účinnosti motivace v pracovním procesu v podnicích VJH—Hutnictví železa. Hutnictví železa, generální ředitelství, Praha.
MATOUŠEK O., RŮŽIČKA J., 1965, Psychologie práce. Praha.
NAKONEČNÝ M., 1970, Sociální psychologie. Praha.
PETERKA O., KUBÍČEK J., 1964, Statistické metody v zemědělské statistice. Učební texty VŠZ, Praha.
TAUBER J. a kol., 1964, Výzkum brigád socialistické práce. Závěrečná zpráva VÚZE, Praha.

Došlo dne 9. 2. 1972

Návrh kritéria na hodnocení a srovnání pracovních výsledků členů pracovních skupin zemědělských družstev

Při výzkumu stimulace pracovníků JZD k výkonu byla použita typologie pracovníků, stanovená na základě indexu, jehož konstrukce je podrobně probrána. Východiskem pro tvorbu indexu je ekonomický ukazatel — dosahovaná výše denní odměny, který je použit v relativním vyjádření a spojen s neekonomickým hlediskem, jež je dáno pracovním hodnocením pracovníka, poskytnutým jeho vedoucím pracovníkem. Toto spojení aspektů obou disciplín, sociologie a ekonomiky, představuje pokus o nový způsob využívání ekonomických poznatků a údajů. Ekonomický ukazatel se stal organickým komponentem sociologického výzkumu v zemědělství, kde je nejen nositelem určitých znaků ve všech stupních uskutečněné analýzy, ale zároveň i osou celého zpracování výzkumu. Tím se tento pokus liší od převahy sociologických výzkumů v zemědělství, kde charakteristiky a typologie na základě ekonomických údajů většinou neměly takovou úlohu a nestály v centru výzkumné problematiky.

Je jisté, že konstrukce uvedeného indexu k hodnocení pracovních výsledků nepředstavuje jedinou možnou cestu k využívání a propojování poznatků obou disciplín — sociologie zemědělství a ekonomiky zemědělství. Jeho tvorbu a využívání lze nesporně podrobit kritice z různých hledisek. Přesto jsme považovali za potřebné seznámit sociologickou veřejnost s tímto metodologickým postupem, který má rovněž podnítit výzkumné pracovníky, zabývající se interdisciplinárními problémy, k hledání dalších a nových způsobů, jak využívat získané poznatky v komplexním přístupu.

Проект критериев для оценки и сравнения трудовых достижений членов рабочих групп с.-х. предприятий

В ходе изучения стимулирования работников ЕСХК к трудовым достижениям использовали типологию работников на основе индекса, конструкция которого подробно рассмотрена. Исходным пунктом для образования индекса служит экономический показатель — достигаемый размер суточной оплаты в относительном выражении, связанный с неэкономическим аспектом, данным трудовой оценкой работника со стороны его руководящего работника. Это соединение аспектов обеих дисциплин — социологии и экономики — представляет попытку ввести новый способ использования экономических данных. Экономический показатель стал органическим компонентом социологического исследования в сельском хозяйстве, не только носителем определенных признаков во всех ступенях производимого анализа, но в то же время и осью всей разработки исследования. Этим данная попытка отличается от преобладающей части социологических обследований в сельском хозяйстве, где характеристики и типологии на основе экономических данных обычно не имели большого значения и не находились в центре исследуемой проблематики. Конечно, конструкция этого индекса оценки трудовых достижений — не единственный путь использования и сопряжения данных обеих упомянутых дисциплин, что можно подвергнуть критике с разных аспектов. Но мы все же сочли нужным ознакомить социологическую общественность с этим методологическим приемом, заставляющим научных работников, занимающихся междисциплинарными проблемами, искать новые способы применения получаемых данных в комплексном порядке.

Proposed Criterion for the Evaluation and Comparison of the Work Results of the Members of Work Groups on Co-Operative Farms

The typology of workers determined on the basis of an index, the construction of which is analyzed in detail, was used for research in the performance-stimulation of co-operative workers. The index is based on an economic value — the level of daily remuneration — which is used in a relative expression and connected with a non-economic aspect, determined by the foreman's evaluation of the work of the given man. This combination of the aspects of the two disciplines — sociology and economics — represents an attempt at finding a new method of the use of economic findings and data. The economic index has become an integral part of sociological research in agriculture where it serves not only as the carrier of certain characters at all levels of the carried-out analysis but also as the central point of the research processing efforts. In this, the experiment differs from a majority of sociological research in agriculture where the characteristics and typologies based on economic data played a less important role and were not considered as the central points of research problems.

There is no doubt that the construction of the mentioned index for the evaluation of work results is not the only way of the use and combination of findings in the two disciplines — agricultural sociology and agricultural economics. Its formation and use can be, undoubtedly, subject to criticism from various viewpoints. Nevertheless, we consider it necessary to call the attention of sociological public to this methodological procedure; it is expected that it will serve as a stimulus for researchers in interdisciplinary problems to search further new methods of the use of the new-obtained findings in a complex approach.

Kriterienentwurf für Auswertung und Vergleich der Arbeitsergebnisse von Mitgliedern der Arbeitsgruppen in landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften

Bei der Untersuchung der Stimulation von LPG-Arbeitern wurde die anhand eines Indexes, dessen Konstruktion ausführlich beschrieben wird, Arbeitertypologie verwendet. Ausgangspunkt für die Indexbestimmung ist der ökonomische Zeiger — erreichende Höhe der Tagesbelohnung, — der in relativer Darstellung und ver-

bunden mit dem nichtökonomischen Standpunkt angewandt ist. Dieser Standpunkt ist durch die vom Leiter geleistete Bewertung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters gegeben. Diese Verbindung beider Disziplinen, der Soziologie und Ökonomik, stellt einen Versuch dar, eine neue Weise der Ausnutzung von ökonomischen Erkenntnissen und Angaben einzusetzen. Der ökonomische Zeiger wurde zu einer organischen Komponente der soziologischen Forschung in der Landwirtschaft, die nicht nur Träger von bestimmten Merkmalen auf allen Stufen der vorgenommenen Analyse ist, sondern zugleich auch eine Achse der gesamten Forschungsverarbeitung bildet. Dadurch unterscheidet sich dieser Versuch von den überwiegenden soziologischen Untersuchungen in der Landwirtschaft, wo die Charakteristika und Typologien aufgrund der ökonomischen Angaben größtenteils nicht solche Rolle spielten und standen nicht im Mittelpunkt der Forschungsproblematik.

Es ist klar, daß die Konstruktion des angegebenen Indexes zur Bewertung von Arbeitsergebnissen nicht den einzelnen möglichen Weg darstellt zur Ausnutzung und Verflechtung der Ergebnisse beider Disziplinen – Landwirtschaftssoziologie und -ökonomik. Trotzdem haben wir für nützlich gehalten, die soziologische Öffentlichkeit mit diesem methodologischen Vorgang bekanntzumachen, der auch den sich mit den interdisziplinären Problemen befassenden Forschern Anlaß geben soll, weitere und neue Wege zur Ausnutzung von ermittelten Erkenntnissen in der Komplexlösung aufzusuchen.

Adresa autora:

Ing. Miroslav Jiříčka, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Praha 2, Mánesova 75
