

☐ Pokusy provedené s pracovními skupinami v průmyslových závodech ve třicátých letech tohoto století, jejichž vědecké vyhodnocení se stalo východiskem tzv. průmyslové sociologie, se ve skutečnosti točí kolem jednoho základního zjištění: svou pracovní činnost člověk nevykonává jako jednotlivec, ale jako člen skupiny. Na výkon člověka, na jeho postoj i chování působí sociální vlivy. Kromě vlivů vyplývajících z charakteru sociální struktury společnosti je to především sociální organizace závodu, místo a status, jaký člověk v sociální organizaci závodu zastává, místo a status v sociální organizaci pracovní skupiny.

Existuje obsáhlá literatura, která rozebírá, v čem se autoři výše uvedených experimentů s pracovními skupinami mýlili. Avšak jejich předpoklad, že významné determinanty chování člověka v pracovním procesu je třeba hledat i v sociální organizaci pracoviště, ve vztazích uvnitř pracovních skupin, v sociálních kontaktech lidí při práci (Roethlisberger, Dickson 1939), se plně potvrzuje. Potvrzuje se také existence sociální kontroly, kterou skupiny různého druhu vznikající uvnitř závodu, vykonávají nad pracovním chováním lidí i nad jejich motivací. Potvrzuje se předpoklad o tom, že vztahy uvnitř pracovních skupin je třeba řídit a utváření pracovních skupin neponechávat náhodě. Chceme-li porozumět chování lidí při práci, musíme toto chování vidět nikoli jako chování jednotlivců v izolaci, ale jako chování lidí v pracovních skupinách (Miller, Form 1951).

PRACOVNÍ SKUPINA

Skupinou v sociologickém smyslu nazývá H o m a n s (1951) takový konglomerát osob, které po určitou dobu spolu navzájem komunikují a jejichž počet je tak malý, že „každý může komunikovat se všemi ostatními, a to nikoli prostřednictvím druhých členů skupiny, ale přímo a osobně“. Také v zaměstnání bezprostředně spolupracujeme jen s menším počtem lidí. Jsme sice příslušníky větších útvarů, jako závod, oddělení apod., avšak přímé kontakty máme jenom s menším okruhem osob. Ty jsou prostředníky mezi námi a ostatní společností. Skupina navzájem bezprostředně komunikujících jednotlivců je tedy i v práci „nejobyčejnější a nejběžnější sociální jednotka“.

Mezi lidmi, kteří pracují ve stejné společenské organizaci, postupně vznikají vztahy, které souvisejí s povahou vykonávané činnosti, s dělbou práce v závodu, s jeho organizační strukturou, se společnými zájmy různých kategorií pra-

covníků, s jejich osobními vlastnostmi. Kontakty uvnitř malých pracovních skupin obsahují také řadu prvků osobně intimní povahy. Na základě interakce se mezi členy skupiny postupně vytváří homogenita představ. Ze společenství hodnot postupně vzniká soustava norem, jejichž dodržování skupina svým společenským nátlakem prosazuje, čím více se stabilizuje její formální i neformální struktura a rozdělení pozic i rolí v jejím sociálním systému.

Člen skupiny za takové situace musí své chování řídit tak, aby bylo konformní se základními cíli skupiny a s jejími normami. Jeho pracovní i mimopracovní motivace, ale i jeho výkon je pod skupinovou kontrolou. Nekonformní chování je postihováno sankcemi. Skupina naproti tomu poskytuje jednotlivci uspokojení různých potřeb, pomoc, citové spojení se spolupracovníky, uznání a prestiž.

Pracovní skupiny se liší např. stupněm formalizace skupinových vztahů, kvalitou a kvantitou vnitroskupinové diferenciace, poměrem formální a neformální struktury, skupinovou atmosférou, vztahem k širšímu společenskému prostředí aj.

Pracovními skupinami jsou i brigády socialistické práce, které společenská teorie socialismu označuje za kolektivy tř. nejprogresivnějšího typu, a to vzhledem k jejich spojení se socialistickým soutěžením, vzhledem k důrazu, který kladou na řešení pracovních i mimopracovních úkolů ve směru důležitém pro rozvoj socialismu, a vzhledem k tomu, že se soustřeďují na otázky přeměny lidské práce, které pro další vývoj společnosti představují problematiku zásadního významu (Základní teoretické otázky výstavby socialismu a komunismu, 1962). Jejich cílem je vysoký pracovní a výrobní výkon, provázený objektivními a subjektivními změnami v charakteru práce. Změny v charakteru práce tvoří jádro, kolem kterého se činnost těchto pracovních skupin i jejich vnitřní diferenciace krystalizuje. Brigády socialistické práce jsou kolektivy, které se formují na půdě pracovních skupin spjatých s dělbou práce daného závodu, a to na základě osobního rozhodnutí jednotlivých členů skupiny pracovní i mimopracovní úkoly plnit tak, jak to potřebuje společnost, a své chování v práci i mimo práci důsledně podřizovat celospolečenským normám, které podporují rozvoj socialismu.

Sociologický výzkum brigád socialistické práce v zemědělských družstvech provedený ve VÚZE (Tauber a kol.) je z toho důvodu v naší zemědělské sociologii zároveň i prvním pokusem proniknout do problematiky pracovních skupin v zemědělských družstvech a alespoň v hlavních obrysech zjistit její

I. Složení kolektivů podle druhu práce (v době výzkumu)

Druh práce v zemědělské výrobě	Kolektivy v zemědělských družstvech celkem		Kolektivy ve zkoumaném souboru	
	počet	%	počet	%
Rostlinná výroba	496	18	7	18
Živočišná výroba	1505	52	18	46
Mechanizace	736	28	10	26
Ostatní	45	2	4	10
Celkem	2782	100	39	100

závažnost. Vzhledem k tomu, že jde o práci, která se nemůže opřít o žádné před-
běžné sociologické výzkumy pracovních skupin v zemědělství, nemohla samo-
zřejmě problematiku plně vyčerpat. Šlo spíše o to, nastínit ty její stránky, ke
kterým byl shromážděn empirický materiál. Z empirického materiálu se také
především vycházelo, pokud byl učiněn náběh ke zobecnění.

Materiál, na němž je uvedený výzkum založen, byl shromážděn prozkou-
máním 39 soutěžících kolektivů se 352 členy v 10 zemědělských družstvech s růz-
nými výrobními podmínkami a s různou úrovní hospodaření. Složení zkouma-
ných kolektivů podle druhu práce vykonávané v zemědělské výrobě ve srovnání
s celkovým počtem soutěžících kolektivů je uvedeno v tab. I.

SOUTĚŽÍCÍ KOLEKTIVY PODLE DRUHU PRÁCE V ZEMĚDĚLSKÉ VÝROBĚ

Jako pracovní skupiny jsou brigády socialistické práce diferencovány přede-
vším vzhledem k místu, které jejich členové v zemědělském družstvu zastávají,
a vzhledem k druhu práce, kterou vykonávají. Uplatňuje se zde jak charakter tech-
nických úkonů, tak i pracovní prostředí, ale také sociální požadavky, které jsou
na jednotlivé druhy práce kladeny. Při tom dochází ke vzniku vazeb věcné povahy,
a ty právě v pracovních skupinách mají dominující ráz (M a t e j k o, 1963).

Při třídění soutěžících kolektivů podle druhu práce jsme proto vycházeli
z rozdělení provozu zemědělských družstev na rostlinnou výrobu, živočišnou vý-
robu, pomocnou výrobu a přidruženou výrobu. Do skupiny kolektivů v rostlinné
výrobě jsme zařadili brigády složené z družstevníků a družstevnic trvale se za-
bývajících pěstováním zemědělských plodin s převládajícím výkonem manuální
práce, s vysokou sezónností práce, s nestabilním pracovištěm, s málo ustále-
ným složením pracovních skupin o poměrně nízké úrovni organizace práce, bez
pevného pracovního programu pro jednotlivce a bez dostatečné hmotné zaintereso-
vanosti jednotlivých pracovníků na průběhu výrobního a pracovního cyklu.
Charakteristický byl vysoký počet žen. Šlo v převážné většině o málo kvalifi-
kované družstevníky s velkým podílem starých a přestárých osob.

Do skupiny kolektivů v živočišné výrobě byly zahrnuty soutěžící kolektivy
složené z družstevníků a družstevnic trvale pracujících v chovu skotu, prasat
a drůbeže. V těchto kolektivech jsou rovněž v převážné většině manuální pracov-
níci, i když na rozdíl od kolektivů v rostlinné výrobě bylo technické vybavení
pracovišť na vyšší úrovni a šlo v podstatě o manuální úkony se stroji. Pracoviště
měla na rozdíl od rostlinné výroby stabilní ráz. Pracovní úkony se periodicky
opakovaly. Jednotlivé operace pracovního cyklu bylo možno natrvalo přidělovat
jednotlivým členům skupiny, kteří tedy, na rozdíl od pracovníků v rostlinné
výrobě, měli stálý pracovní úkol a měli i lepší přehled o tom, jak jeho výsledek
mohou ovlivnit. Také organizace práce v kolektivech živočišné výroby měla re-
lativně vyšší úroveň. Byla zde tendence zavádět pokrokové prvky průmyslového
charakteru. Pracovní skupiny v živočišné výrobě měly větší stálost a menší po-
četní velikost, převládali trvale činní družstevníci a skupiny měly rovněž velký
počet žen. Úroveň osobní kvalifikace byla nízká přesto, že práce se strojním
zařízením vyžadovala vyšší odborné znalosti než převážně manuální práce řado-
vých družstevníků v rostlinné výrobě.

Družstevníci pracující převážně se stroji byli vyčleněni zvlášť jako kolek-
tivy mechanizace, údržby a dopravy bez ohledu na to, pro jaké odvětví výroby
v zemědělském družstvu pracovali. Ve zkoumaném souboru šlo o kolektivy s po-

měrně vysokou úroveň organizace práce, s pevně přidělenými pracovními úkoly, s možností sledovat pracovní cyklus v jednotlivých operacích v kvantitě i kvalitě až na jednotlivého pracovníka a s možností uplatnit osobní hmotnou zainteresovanost na dosahovaných výrobních výsledcích. Odborná kvalifikace měla poměrně dobrou úroveň; charakter práce, způsob organizace práce a technická vybavenost se v těchto pracovních skupinách nejvíce blížila poměrům v průmyslu.

Názvem ostatní kolektivy byly souhrnně označeny zbývající soutěžící kolektivy tvořené družstevníky pracujícími v pomocné a v přidružené výrobě, resp. ve vedení zemědělských družstev a v administrativě. Generalizovat z tak malého počtu však není možné. Tyto kolektivy proto byly pouze průběžně vykazovány.

Členění podle druhu vykonávané práce představuje pro výzkum brigád socialistické práce zásadní hledisko kategorizace. K druhu práce jako k hlavní sociologické proměnné jsme proto soustavně vztahovali jednotlivé strukturální znaky soutěžících kolektivů i jednotlivé projevy jejich činnosti. Vznikl tak předpoklad pro zjištění variability, která souvisela s místem v rámci dělby práce uvnitř zemědělského závodu a s povahou vykonávané pracovní činnosti. Všechny soutěžící kolektivy ve zkoumaném souboru byly „zárodečnými“ (nuclear) pracovními skupinami ve smyslu klasifikace Millera a Forma (1951), tj. skládaly se z družstevníků s trvalým bezprostředním a osobním stykem při práci. Tito lidé zastávali pracovní místa, jejichž náplň na sebe vzájemně navazovala. Z nich v první řadě vyvěraly vnitroskupinové kontakty.

Variabilita podle druhu vykonávané práce se především projevila ve skladbě členské základny:

	Počet členů	%
Rostlinná výroba	89	25
Živočišná výroba	131	38
Mechanizace	94	26
Ostatní	38	11
Celkem	352	100

Skladba podle pohlaví byla ve zkoumaném souboru jako celku téměř vyrovnaná (proti 51 % mužů bylo v souboru 49 % žen). Avšak proporce se opět měnily podle druhu vykonávané práce. Zatímco 99 % členů v kolektivech mechanizace tvořili muži, měly ženy převahu jak v rostlinné, tak zvláště v živočišné výrobě.

Velký význam pro analýzu soutěžících kolektivů měla i skladba podle věku.

II. Soutěžící členové ve zkoumaném souboru podle pohlaví a druhu práce v zemědělské výrobě

Soutěžící kolektiv	Muži		Ženy		Celkem (100 %)
	počet	%	počet	%	
Rostlinná výroba	23	26	66	74	89
Živočišná výroba	29	22	102	78	131
Mechanizace	93	99	1	1	94
Ostatní	34	89	4	11	38

III. Soutěžící kolektivy ve zkoumaném souboru podle průměrného věku a podle druhu práce v zemědělské výrobě

Soutěžící kolektiv	Průměrný věk členů				Celkem (100 %)
	do 40 let		nad 40 let		
	absolutně	%	absolutně	%	
Rostlinná výroba	4	57	3	43	7
Živočišná výroba	4	22	14	78	18
Mechanizace	3	30	7	70	10

Průměrný věk v soutěžících kolektivech se pohyboval mezi maximem 54,25 let a minimem 25 let. Dvě třetiny celkového počtu kolektivů ve zkoumaném souboru měly však průměrný věk členů převyšující 40 let. Takových kolektivů bylo přes 50 % v živočišné výrobě a 70 % na úseku mechanizace, ale méně než 50 % v rostlinné výrobě. K bližší charakteristice kolektivů s průměrným věkem členů do 40 let je však třeba uvést, že naprostá většina případů v této skupině se kupila kolem hodnot věkového průměru nad 35 let. Věkový průměr pod 30 let se vyskytl pouze jednou (tab. II a III).

Téměř tři čtvrtiny (74 %) všech případů tvořily kolektivy o 3–10 členech. Tato velikost převládala v živočišné výrobě a na úseku mechanizace, kde dosahovala dokonce 83 % a 80 % celkového počtu případů. V rostlinné výrobě byl obvyklejší kolektiv o 10–21 členech (57 % celkového počtu případů). Vycházíme-li z výše zdůvodněného požadavku bezprostřední komunikace mezi členy skupiny, je zřejmá nevýhoda kolektivů v rostlinné výrobě, plynoucí z jejich větší početní velikosti (tab. IV).

IV. Skladba soutěžících kolektivů zkoumaného souboru podle početní velikosti a druhu práce v zemědělské výrobě

Soutěžící kolektiv	Početní velikost kolektivu					
	3–10 členů		11–21 členů		celkem	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
Rostlinná výroba	3	43	4	57	7	100
Živočišná výroba	15	83	3	17	18	100
Mechanizace	8	80	2	20	10	100
Ostatní	3	75	1	25	4	100
Celkem	29	74	10	26	39	100

Jak výzkumy ukazují, početní velikost je i v zemědělských družstvech činitelem, který má vliv na fungování skupiny, na její rozhodování i na její výkon. Tento vliv však působí zprostředkovaně přes řadu jiných faktorů. Zvyšuje-li se početní velikost skupiny, prohlubuje se proces segmentace. Kontakty ve skupině

přijímají neosobní charakter. Význam nabývá úloha vedoucího. Teoretický problém i praktický požadavek je stanovit optimální velikost skupiny vzhledem k povaze výrobního úkolu a k technickým i sociologickým parametrům situace.

Ze znaků, které tvoří součást toho, co H o m a n s (1951) označuje jako „vnější systém skupiny (external system)“ a které souvisejí s vlivy prostředí, ve kterém skupina působí, ale i s povahou činnosti, kterou vykonává, jakož i s uspořádáním pracovního procesu, jsme prozkoumali okolnost, zda kolektivy pracovaly na jediném pracovišti, nebo zda jejich členové byli dislokováni na několik pracovišť. Nevýhody kolektivů posledního typu z hlediska interakce a komunikace mezi členy jsou zřejmé. Ve zkoumaném souboru převládaly ve všech odvětvích zemědělské výroby kolektivy s jediným pracovištěm. Kolektivů dislokovaných na větší počet pracovišť bylo v živočišné výrobě 34 % a v rostlinné výrobě 30 % z celkového počtu. Prostorová blízkost jako činitel pozitivně ovlivňující interakci a komunikaci tedy ve značném počtu soutěžících kolektivů zkoumaného souboru nepůsobila.

Rozdíl se dále projevil v tom, že část kolektivů sdružovala pouze některé pracovníky příslušného pracoviště, zatímco jiné kolektivy zahrnovaly všechny členy příslušné pracovní skupiny. Kolektiv sdružující všechny pracovníky příslušné pracovní skupiny převládal v živočišné výrobě. Jak na úseku mechanizace, tak zvláště v rostlinné výrobě měly převahu soutěžící kolektivy, které sdružovaly pouze část pracujících.

Ve skupině kolektivů s jediným pracovištěm se přitom častěji než v dislokovaných kolektivech vyskytly kolektivy sdružující všechny pracovníky příslušného pracoviště, zatímco mezi dislokovanými kolektivy převládaly případy, kdy v kolektivu byla sdružena jenom část pracovníků.

V. Soutěžící kolektivy zkoumaného souboru podle počtu pracovišť a druhu práce v zemědělské výrobě

Kolektiv	Jedno pracoviště		Několik pracovišť		Celkem (100 %)
	absolutně	%	absolutně	%	
Rostlinná výroba	5	70	2	30	7
Živočišná výroba	12	66	6	34	18
Mechanizace	10	100	—	—	10

Ve skupině dislokovaných kolektivů byla také značná různorodost ve vykonávaných pracovních úkonech a v profesionální skladbě členů. Vytváření soutěžících kolektivů tím způsobem, že jsou do nich začleňováni družstevníci z různých pracovišť, ignoruje tedy nejen skupinotvorný význam prostorové blízkosti, avšak i skupinotvorný význam kooperace při realizaci téhož výrobního úkolu. Ve zkoumaném souboru kolektivy se stejným výrobním úkolem pro všechny členy sice převládaly, avšak přesto tento požadavek nebyl splněn u 17 % kolektivů v živočišné výrobě a u plných 30 % kolektivů v rostlinné výrobě.

Stejnorodostí výrobního úkolu pro všechny své členy se ve zkoumaném souboru vyznačovaly téměř všechny kolektivy, které měly pouze jediné pracoviště. U kolektivů dislokovaných na několik pracovišť byla různorodost výrobních úkolů

častější, než by odpovídalo složení zkoumaného souboru. Prostorová dislokace napomáhala procesu segmentace uvnitř kolektivu. Vnitroskupinová komunikace se dislokací na několik pracovišť komplikovala.

V utváření soutěžících kolektivů se tedy projevuje vliv výrobně technické organizace zemědělského družstva a vztahy mezi lidmi determinované touto organizací. Na ně navazuje chování, odrážející především technické aspekty pracovního procesu. Současně se však v té či oné míře uskutečňuje chování, které odráží sociální aspekty společné práce. Sociální systém pracovní skupiny je proto soustava vztahů věcné i osobní povahy, které jsou navzájem závislé a tvoří celek.

VEDOUCÍ SKUPINY

Pro každou pracovní skupinu, zvláště ale pro pracovní skupiny většího rozsahu, je velmi důležitý vztah mezi řadovými členy a vedoucím skupiny. Ke zkoumání vztahu mezi nadřízenými a podřízenými, ke zkoumání stylu řízení, který vedoucí uplatňuje, autority a vlivu na atmosféru ve skupině poskytují i brigády socialistické práce v zemědělských družstvech zajímavý materiál. Tyto problémy v naší sociologii nebyly zatím předmětem výzkumu ani v průmyslových závodech, tím méně pak v zemědělských družstvech.

Ve zkoumaném souboru měl svého vedoucího každý soutěžící kolektiv. V 94 % případů byl vedoucí svým kolektivem zvolen, v 6 % byl ustanoven bez volení soutěžícími. Kritéria, podle nichž soutěžící kolektivy volily svého vedoucího, vyšla v 70 % případů přímo ze skupiny, která vedoucího volila. Ostatním kolektivům byla zprostředkována vedením zemědělského družstva, stranicovou organizací apod. Zvolení vedoucí byli vesměs lidé pracovní, odborně, politicky i povahově zdatní. Jejich věk byl nižší než průměr jimi vedených kolektivů. Práce v zemědělství byla jejich původním povoláním.

Ve 30 % kolektivů zastával zvolený vedoucí soutěžícího kolektivu zároveň i povinnosti formálně ustanoveného vedoucího příslušného pracoviště. V 70 % kolektivů vedoucí brigády a vedoucí pracoviště byly dvě různé osoby. Projevuje se tu sociologické odlišení role vedoucího pracoviště (manager), spojeného s formální strukturou závodu a z ní plynoucím systémem funkcí, od role vedoucího skupiny (group leader) spojeného především s neformálními vztahy osobního rázu mezi členy skupiny (Matejko 1963). Kolektiv, jehož zvolený vedoucí byl zároveň i formálně ustanoveným vedoucím příslušného pracoviště, dosahoval největšího počtu případů na úseku mechanizace (80 %). Kolektiv se zvoleným vedoucím, kterým však byla jiná osoba než formálně ustanovený vedoucí příslušného pracoviště, dosahoval většiny případů v živočišné (88 %) a v rostlinné (85 %) výrobě. Dalo by se tedy říci, že formální a neformální autorita se v jedné osobě soustředila pouze ve 30 % kolektivů zkoumaného souboru, a to především v kolektivech mechanizátorů. Zde se zřejmě vedoucí pracovníci ustanovení v rámci formální struktury zemědělského družstva těšili i osobní autoritě u těch, které měli řídit. Toto zjištění nepřekvapuje, vezmeme-li v úvahu okolnost, že kolektivy mechanizátorů se ve zkoumaném souboru vyznačovaly největším podílem odborně poměrně dobře kvalifikovaných vedoucích, a že předním kritériem pro volbu vedoucího soutěžícího kolektivu byla ve zkoumaném souboru odborná a pracovní zdatnost.

Okolnost, zda obě tyto role byly nebo nebyly zastávány jedinou osobou, byla v kolektivech zkoumaného souboru sdružena s charakterem podnětů, jaké na kolektivy působily v době jejich vzniku. V kolektivech s převládajícím půso-

bením exogenních podnětů v době jejich vzniku se spojení obou rolí v osobě formálně ustanoveného vedoucího vyskytlo ve 40 % případů. Při převládajícím působení endogenních podnětů se spojení vyskytlo pouze v 15 % případů, zatímco v 85 % takovýchto kolektivů vedoucí pracoviště a vedoucí soutěžícího kolektivu byly dvě různé osoby. Kolektivy se silným uplatněním endogenního rázu v období svého vzniku si tedy v 85 % případů za vedoucí volily jiné své členy než formálně ustanovené vedoucí svých pracovišť. Ve většině těchto kolektivů se vlivem brigády socialistické práce do čela dostala osoba, která měla neformální, tj. nikoli na svém služebním postavení založenou autoritu a kterou kolektiv zároveň považoval za nejvhodnější vzhledem k úkolům, které společně převzal. Shora dosazený vedoucí pracoviště však v těchto případech osobou požívající této autority nebyl. Řada kolektivů ve zkoumaném souboru pocítovala jako přednost, že zvolený vedoucí soutěžícího kolektivu dával formálně ustanovenému vedoucímu pracoviště velmi často impulsy ve směru, který kolektiv k plnění úkolů doporučil.

Máme tedy i pro poměry zemědělských družstev nejenom doklad existence mikrostruktury a makrostruktury v pracovních skupinách v tom smyslu, jak ji popisuje v USA Moreno a v SSSR Kuzmin, ale dokonce i příklad cílevědomého působení mikrostruktury k tomu, aby bylo dosaženo společných cílů skupiny. Prozkoumání těchto vztahů by zcela jistě přineslo teoretické poznatky o struktuře a fungování pracovních skupin v zemědělských družstvech, ale mělo by neméně významné praktické důsledky: umožnilo by vytváření pracovních skupin optimálního složení a efektivnější soustřeďování jejich sil na hlavní úkoly. K tomuto cíli podle dosavadních zjištění velmi napomáhá ta okolnost, zda skupina má vedoucího, který si získal u ní autoritu a stal se pro skupinu skutečným představitelem, který má vliv na její rozhodování, je s to stanovit skupině společné cíle a je od členů skupiny uznáván za morální vzor. Formálně dosazený vedoucí vyvozuje svou autoritu na prvním místě ze služebních vztahů. Čím více plní také ty funkce, které jsme uvedli výše, tím více se pro skupinu stává nositelem neformální autority. Účinnost jeho působení se tím podstatně zvyšuje. Tato závažná problematika pracovních skupin v zemědělských družstvech teprve čeká na sociologický výzkum.

VNITROSKUPINOVÉ VZTAHY

Prostorová blízkost, příslušnost ke skupině se stejnými výrobními a pracovními úkoly a společně vykonávané práce ovlivňují interakci uvnitř soutěžících kolektivů, která se dříve či později stabilizuje ve víceméně ustálený vzor. Zajímalo nás především, jaká ve zkoumaných kolektivech byla interakce družstevníků při práci, zda uvnitř kolektivu docházelo ke vzájemné pomoci, ke spolupráci a k výměně zkušeností, anebo zda se vyskytly projevy opačného zabarvení, tj. zajímaly nás kvalitativní aspekty vnitroskupinové interakce v souvislosti s vytvářením kolektivity socialistického obsahu.

Kolektivy, v nichž spolupráce, vzájemná pomoc a solidarita mezi soutěžícími převládala, tvořily ve zkoumaném souboru 59 % případů. Zbývajících 41 % případů tvořily kolektivy, v nichž vznikalo napětí, konflikty a rozpory vážnějšího rázu. Kolektivy s převládajícími vztahy spolupráce a vzájemné pomoci měly ve všech skupinách podle druhu práce převahu. Jejich podíl dosahoval 50–61 % z celkového počtu případů. Největší byl na úseku mechanizace a živočišné výroby. Skupin s vážným narušením bylo nejvíce v rostlinné výrobě.

Charakter vnitropodnikových vztahů vytvářejících se při práci jsme pro-
studovali z hlediska některých znaků týkajících se podmínek pracoviště, struktury
soutěžících kolektivů a povahy jejich činnosti. 86 % kolektivů ve zkoumaném
souboru, které se vyznačovaly převládajícími vztahy vzájemné pomoci a spolu-
práce mezi soutěžícími, pracovalo v zemědělských družstvech dosahujících průměrných až nadprůměrných výsledků hospodaření. 81 % těchto kolektivů mělo své pracoviště po stránce strojové vybavenosti zařízeno rovněž průměrně až nadprůměrně. 91 % kolektivů aplikovalo technologické postupy, které vzhledem k současné úrovni zemědělských družstev lze rovněž označit za průměrné až nadprůměrné. U 95 % byla zavedena organizace práce, která rovněž dosahovala průměrné až nadprůměrné úrovně. 69 % těchto kolektivů mělo průměrný věk členů vyšší než 40 let a u 81 % kolektivů nebyl počet členů větší než 10 osob. V 91 % těchto kolektivů měli všichni členové stejný výrobní úkol a 81 % jich pravidelně hodnotilo svou činnost na základě přijatého závazku. V 75 % těchto kolektivů prémie tvořily pravidelnou součást pracovní odměny. 69 % těchto kolektivů bylo vystaveno politickovýchovnému působení dobré úrovně.

Při rozvíjení interakce v soutěžících kolektivech a při jejím zaměřování ve společensky žádoucím směru je proto třeba vždy přihlížet k objektivním podmínkám, v nichž kolektiv vykonává svou činnost. Bylo by chybou objektivní podmínky přecházet a kolektivitu chtít rozvíjet mimo ně a nezávisle na nich, jako se to v praxi často děje. Objektivní podmínky naopak je třeba vhodně regulovat tak, aby na základě jejich spolupůsobení bylo dosaženo potřebných přeměn v interakci uvnitř kolektivu, resp. zpětného ovlivňování objektivních podmínek a jejich záměrného přetváření brigádami socialistické práce jakožto subjektem společenské činnosti.

HODNOTY, NORMY, SKUPINOVÁ KONTROLA

Tato otázka souvisí s charakterem skupinových norem. Dotýká se způsobu, z jakých hodnot jsou vyvozovány normy, které skupina přijímá, a jak je zajištěna na nich založená skupinová kontrola. Stupeň, v jakém se členové přibližují normě vyjadřující očekávání skupiny vzhledem k tomu, jak by se ten či onen člen měl v konkrétních situacích chovat, jakož i míra, v níž je konformita chování skupinou skutečně vyžadována, napovídá velmi mnoho o skupinové kohezi. Protože nám jde o kohezi pracovních skupin na základě kolektivity socialistického obsahu, zajímalo nás především, jaké představy měli soutěžící o kolektivních vztazích, jak často si skupiny těchto otázek všímaly, zda o nich diskutovaly, zda si o nich tvořily společný názor a jakým způsobem se tyto otázky staly součástí uzavřených závazků.

Ve 28 % soutěžících kolektivů zkoumaného souboru se o těchto otázkách nehovořilo; závazek byl sestaven mechanicky a byl přijat bez projednání se soutěžícími. Význam kolektivních vztahů nebyl soutěžícím objasněn. V kolektivech byly povětšinou zjištěny i nejasné představy o tom, jaké místo podobným otázkám vůbec v činnosti brigád socialistické práce přísluší. Ostatních 72 % kolektivů na problematiku kolektivního soužití v té či oné míře narazilo, popřípadě o ní i diskutovalo. Jen 8 % soutěžících kolektivů ve zkoumaném souboru spojovalo své názory na úpravu vnitropodnikového soužití se zásadami brigád socialistické práce a s činností svých vlastních kolektivů. Převážné většině soutěžících v zemědělských družstvech poslání brigád socialistické práce zřejmě zatím není zcela jasné. Zejména výchovné úloze brigád socialistické práce velký počet

soutěžících i celá řada funkcionářů zemědělských družstev, ale i politických pracovníků na vesnici stále ještě plně neporozuměla. Důsledek je, že většina soutěžících kolektivů svůj vliv neuplatňuje v plném rozsahu. Jejich činnost nemá takovou míru komplexnosti, jakou bychom právě v zemědělských družstvech potřebovali a jakou by tyto pracovní skupiny při lepším zaměřování a při lepší ideologické práci s jejich členy i v zemědělských družstvech mohly uplatňovat.

NEKONFORMNÍ CHOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, co jsme uvedli, není překvapující ne příliš příznivý obraz o soutěžících kolektivech v zemědělských družstvech z hlediska jimi uplatňované skupinové kontroly. Prozkoumali jsme podrobněji výskyt nekonformního chování — v daném případě narušování kolektivních vztahů — a způsob, jak kolektivy reagovaly.

Jak jsme už předtím uvedli, v 18 % kolektivů zkoumaného souboru došlo k narušování pouze minimálního významu. V 82 % kolektivů se případy narušování kolektivity vyskytly častěji, a to s různým obsahem a různou závažností. První dělitko této skupiny kolektivů bylo, zda případy narušování byly anebo nebyly členy kolektivu společně projednávány. Ve zkoumaném souboru byla většina takových kolektivů, v nichž se narušení společně neprojednávalo. V 79 % kolektivů nebylo vůbec reagováno na vyskytnuvší se drobné neshody i na závažnější konflikty. Reagovalo se jen v 21 % celkového počtu kolektivů, v nichž se narušení vyskytlo. Kolektiv nereagující na nekonformní chování svých členů tvořil ve všech odvětvích zemědělské výroby většinu. Jedině v rostlinné výrobě bylo 40 % kolektivů, ve kterých se situace narušení projednávaly společně.

Případy narušování nebyly v některých kolektivech projednávány ani tehdy, měl-li příslušný kolektiv ve zvyku pravidelně nebo občas se scházet. Přesto však kolektivy, které pravidelně nebo občas konaly schůzky soutěžících, častěji než ostatní kolektivy ve zkoumaném souboru se společně zabývaly otázkami nekonformního chování a častěji činily zásahy při narušování. V kolektivech, kde se schůzky nekonaly, se řešení zpravidla přesunulo na místa mimo kolektiv a dělo se bez jeho vlivu.

ZÁVAZKY K PROHLoubENÍ KOLEKTIVITY A ROLE BRIGÁD SOCIALISTICKÉ PRÁCE

Slabé uplatnění skupinové kontroly vůči nekonformnímu chování, jaké jsme ve zkoumaném souboru zjistili, kontrastuje do značné míry s formulací záměrů vyjádřených příslušnými kolektivy a týkajícími se rozvoje samotných kolektivů a prohloubení jejich vnitřních vztahů. Závazky tohoto druhu pronikly do 67 % kolektivů zkoumaného souboru. Požadavky, které směřovaly k prohloubení kolektivity a k posílení soutěžících kolektivů jako společenských skupin, byly uplatňovány především tam, kde členové kolektivu věděli, co to brigády socialistické práce jsou a jakou roli ve společnosti mají.

Charakter představ o tom, co to brigády socialistické práce jsou a co mohou zemědělskému závodu a společnosti přínést, tj. otázka, zda vůbec něco a co v kontextu dané skupiny znamenalo mluvit o hnutí brigád socialistické práce, souvisela ve zkoumaném souboru s tím, jakým způsobem příslušné kolektivy chtěly utvářet svůj vnitroskupinový život; ale ukázalo se, že souvisela i s tím, zda se kolektivy daly či nedaly cestou intenzivního zainteresování na řešení hlav-

ních problémů svých pracovišť, a zda svou činnost v tomto směru pojímaly cílevědomě a dlouhodobě, nebo zda perspektivu tohoto druhu pro svůj kolektiv nenacházely.

Variabilita představ o tom, jakou roli soutěžící připisovali brigádám socialistické práce vůbec, resp. svým vlastním soutěžícím kolektivům, byla ve zkoumaném souboru značná. 33 % kolektivů mělo jen neurčitý názor. Ostatních 67 % kolektivů zkoumaného souboru mělo názor sice poněkud méně neurčitý; z nich některé (16 %) však viděly význam brigád výlučně jen v tom, aby se dobře plnily výrobní úkoly. 31 % zkoumaných kolektivů projevilo názor, že brigády socialistické práce mají ovlivňovat nejen pracovní a výrobní činnost jednotlivce, ale i jeho život mimo práci. 21 % kolektivů mělo představy nejkomplexnější: vedle pracovní činnosti i výchovného působení vidělo význam brigád socialistické práce v prosazování celospolečenských zájmů.

Kdybychom se chtěli pokusit o formulaci předchozích zjištění v termínech teorie referenční skupiny (Merton 1957), pak bychom museli konstatovat, že pro 33 % kolektivů zkoumaného souboru brigády socialistické práce vůbec nepředstavovaly referenční skupinu, na kterou by tito družstevníci vztahovali hodnocení sebe sama a z níž by odvozovali normy svého chování. Pro 16 % kolektivů byly referenční skupinou jen pokud se týká pracovního chování. Pro 31 % kolektivů byly referenční skupinou, pokud se týká chování i mimo práci. Pro 20 % kolektivů představovaly referenční skupinu i pokud se týká vztahu jednotlivce a společnosti. Z tohoto zjištění lze usuzovat i na relativně malou úlohu brigád socialistické práce jako referenční skupiny v anticipativním smyslu pro ty družstevníky, kteří členy soutěžících kolektivů nejsou. Při úsilí o masové rozšíření brigád socialistické práce představuje i tato poslední otázka důležitý praktický problém. Vraťme se však zpět k úloze brigád socialistické práce jako referenčních skupin v tom či onom směru pro ty družstevníky, kteří se jejich členy už skutečně stali.

Charakter představ o roli brigád socialistické práce byl ve zkoumaném souboru sdružen s délkou trvání soutěžících kolektivů. Všechny kolektivy existující delší dobu (tj. více než 2 roky) měly o roli brigád socialistické práce vcelku vyhraněné představy, přitom ani jeden z nich neredukoval roli brigád socialistické práce výlučně jen na pracovní otázky. Všechny kolektivy s málo jasnými názory patřily do skupiny s kratší dobou trvání (do 2 let). Pojetí role brigád socialistické práce bylo sdruženo i s okolností, zda založení kolektivu bylo či nebylo samotnými jeho členy spojováno se situací pracoviště a s řešením jeho problémů. 51 % kolektivů na takové spojení s pracovištěm pomýšlelo hned již při svém založení. Řešení problému pracoviště se úzce spojovalo se založením brigády. Naprostá většina těchto kolektivů si uvědomovala široký výchovný vliv brigád socialistické práce i jejich skupinotvornou funkci. Mezi kolektivy, které na řešení problémů svého pracoviště tak intenzívně nepomýšlely, byla naproti tomu více než polovina takových, které o roli brigád socialistické práce mnoho nepřemýšlely a jimž zcela jasná nebyla.

Kolektiv s málo vyhraněnými představami o roli brigád socialistické práce se nejčastěji vyskytoval v živočišné výrobě, kde dosahoval 61 % celkového počtu případů. Na úseku mechanizace převažovaly kolektivy, které roli brigád socialistické práce viděly výlučně v pracovní a výrobní aktivitě. Kolektivů uvědomujících si komplexnost brigád socialistické práce bylo na úseku mechanizace 30 % celkového počtu případů, v živočišné výrobě bylo takových kolektivů pouze 11 %.

V těch kolektivech, které měly o roli brigád socialistické práce vyhraněnější názory, byly i relativně propracovanější perspektivy další činnosti vlastního kolektivu. Cílevědomost se projevila hlavně v těch kolektivech, ve kterých jak o fungování vlastní skupiny, tak o roli brigád socialistické práce byly relativně propracovanější představy. Požadavky ke zkvalitnění vnitroskupinové interakce a k rozvoji svého kolektivu formulovaly nejčastěji právě takové skupiny, které měly na poslání brigád socialistické práce i na roli svých vlastních kolektivů relativně propracovanější názor.

SCHŮZKY KOLEKTIVU, HODNOCENÍ ČINNOSTI

Vnitroskupinová interakce má nejen obsahové, ale i kvantitativní a v brigádách socialistické práce do jisté míry přímo institucionalizované stránky. Z nich jsme si všimli otázky, zda se kolektivy scházely ke schůzkám soutěžících, na kterých by projednaly společnou činnost i vzájemné vztahy a hodnotily své závazky.

Pravidelně — zpravidla jednou měsíčně — konalo schůzky 26 % kolektivů. Většina kolektivů schůzky soutěžících nekonala a této příležitosti k posílení interakce a komunikace ve skupině nevyužívala.

V živočišné výrobě byla většina takovýchto kolektivů, které nekonaly vůbec žádné schůzky. Tvořily 94 % celkového počtu případů. Rovněž v rostlinné výrobě tvořil kolektiv tohoto typu většinu případů (86 %). Kolektiv konající pravidelné schůzky byl naproti tomu na úseku mechanizace zastoupen 70 % případů. Jako ve všech pracovních skupinách i v brigádách socialistické práce hlavní příležitostí k interakci a ke komunikaci byly neformální rozhovory a kontakty při práci. Většina kolektivů se kromě běžné komunikace při práci scházela také v pracovních přestávkách a vyměňovala si názory. Tyto neformální kontakty měly sice také skupinotvorný význam, ale požadavek soustavného konfrontování činnosti kolektivu s uzavřeným závazkem nesplňovaly.

VI. Hodnocení činnosti na základě přijatého závazku v soutěžících kolektivech zkoumaného souboru podle druhu práce v zemědělské výrobě

Hodnocení činnosti	Rostlinná výroba		Živočišná výroba		Mechanizace		Ostatní		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Pravidelné	3	42	12	66	9	90	2	50	26	67
Občasné	4	58	2	11	—	—	2	50	8	20
Neprovádí se	—	—	4	23	1	10	—	—	5	13
	7	100	18	100	10	100	4	100	39	100

Hodnocení činnosti soutěžícího kolektivu na základě přijatého závazku, kritika a sebekritika kolektivu, konfrontace perspektivního zaměření kolektivu se skutečnými potřebami zemědělského družstva se děla v 67 % kolektivů zkoumaného souboru; ve 13 % kolektivů se vůbec neděla. Kolektiv hodnotící svou činnost v pravidelných intervalech opět převládá na úseku mechanizace.

Mezi kolektivy s pravidelným hodnocením činnosti byl vyšší podíl kolek-

tivů, které plnily uzavřený výrobní závazek, než by odpovídalo skladbě zkoumaného souboru. Vztah existoval zřejmě i mezi soustavným hodnocením činnosti kolektivu a charakterem vnitroskupinové interakce. Kolektivy s pravidelnou kontrolou činnosti měly relativně příznivější podíl případů, kdy převládajícím typem vztahů byla spolupráce a vzájemná pomoc mezi soutěžícími. Praxe pravidelně hodnotit činnost je zřejmě příznivá jak pro kohezi ve skupině, tak pro internalizaci norem týkajících se nejen výkonu, ale i vztahů ke spolupracovníkům:

MIMOPRACOVNÍ INTERAKCE

Za charakteristický rys brigád socialistické práce se zpravidla považuje i to, že interakce se neomezuje pouze na pracovní styk členů, ale je snaha interakci a skupinovou kontrolu rozšířit i na oblast mimo práci, a to zejména na okruh osob spojených se členy soutěžícího kolektivu rodinnými svazky.

Ve zkoumaném souboru byla mimopracovní interakce členů soutěžících kolektivů poměrně malá. Pouze 5 % soutěžících kolektivů udržovalo i mimo práci kontakty mezi členy, které měly víceméně pravidelný ráz a sdružovaly většinu kolektivu. Mimopracovní interakce však ve většině případů (82 %) byla jenom příležitostná a týkala se vždy jen podskupin uvnitř kolektivu spojených na základě věku, sousedství, příbuzenství aj. Pokud na půdě soutěžícího kolektivu docházelo ke styku celých rodin, šlo většinou o kontakty, které pocházely z doby, kdy kolektiv ještě neexistoval.

Vlivem soutěžícího kolektivu byl styk rodin navázán pouze ve 13 % případů; poměrně slabá byla i tendence soutěžících kolektivů ovlivňovat rodinné soužití svých členů. Tento záměr byl proklamován sice ve 21 % případů, avšak skutečně realizován byl pouze v necelých 10 % kolektivů, přestože příležitosti, kdy by se takový vliv mohl uplatnit, bylo ve zkoumaném souboru mnohem více. Mimopracovní interakce soutěžících kolektivů na vesnici naráží zřejmě na strukturální zvláštnosti lokální společnosti. Příbuzenské a sousedské svazky zde vždy hrály velmi silnou úlohu. Interakce vyvolaná soutěžícími kolektivy musí s jejich existencí počítat, popřípadě na ně vhodně navazovat. Jsou to právě příbuzenské a lokální svazky, které působí i při segmentaci kolektivů a při vzniku podskupin.

INTERAKCE A VÝKON

Pracovní interakce uvnitř kolektivů byla ve vztahu k tomu, jaký pracovní a výrobní výkon soutěžící podávali. Kolektivy, v nichž interakce byla stabilizována směrem k převládnutí spolupráce a vzájemné pomoci, plnily uzavřený výrobní závazek v 69 % případů, ostatní kolektivy pouze ve 43 % případů. Kolektivy, které plnily výrobní závazek, se ze 70 % vyznačovaly převahou vztahů spolupráce a vzájemné pomoci. V ostatních kolektivech se takové vztahy vyskytly ve 31 % případů.

Ukazatelé indikující vztahy spolupráce a vzájemné pomoci uvnitř soutěžících kolektivů byly tedy ve zkoumaném souboru sdruženy s okolností, zda kolektivy podaly anebo nepodaly pracovní a výrobní výkon, ke kterému se zavázaly. Považba interakce také v pracovních skupinách v zemědělských družstvech a její odraz v pracovních a výrobních výsledcích představuje tedy velmi závažný sociologický a sociálně psychologický problém, který bude třeba zkoumat zevrubně a s maximálním využitím možností, jaké z hlediska výzkumných metod v současné době jsou dostupné.

PŘEMĚNY CHARAKTERU PRÁCE

Řekli jsme na počátku, že za podstatný rys brigád socialistické práce jako pracovních skupin progresivního typu považujeme soustředění na problematiku přeměn lidské práce. Tato otázka má subjektivní i objektivní stránku. Sociologa zvláště zajímá, jak brigády socialistické práce řeší např. takové problémy jako je společenská odpovědnost za vykonávanou práci, tvůrčí přístup k práci aj.

Ukázali jsme výše, že 59 % kolektivů ve zkoumaném souboru se na práci dívalo jako na hlavní činnost člověka, ze které je třeba vycházet při úpravě vztahů mezi lidmi. 33 % ze zkoumaných kolektivů se vyslovilo v tom smyslu, že je třeba respektovat celospolečenské zájmy a pracovat k rozvoji zemědělského družstva i společnosti. 8 % kolektivů uznávalo zásady brigád socialistické práce jako základ pro to, jak má člověk pracovat a jak se má chovat k ostatním. Víme, však zároveň z ostatních dřívějších zjištění, že kolektivy zkoumaného souboru méně často, než k tomu měly možnost, zasahovaly proti těm, kteří tyto zásady porušovali, že se méně často, než bylo možno, scházely ke kritice své činnosti a k jejímu hodnocení. Byly zde tedy na jedné straně zásady, které členové kolektivů v různém stupni uznávali, avšak zásah příslušných kolektivů na jejich podporu nebyl vždy dosti pohotový. Nebude proto bez zajímavosti rozebrat, jak si soutěžící kolektivy konkrétně vedly v takových problémech jako je plnění plánovaných výrobních úkolů v kvantitě a kvalitě, pracovní ukázněnost, pracovní iniciativa a poměr k zemědělskému závodu.

VÝROBNÍ VÝSLEDKY

S plněním výrobního plánu se ve zkoumaném souboru kladně vyrovnaly jen dvě třetiny soutěžících kolektivů. Jen tři pětiny kolektivů se však dokázaly kladně vyrovnat nejenom s plněním výrobního plánu, ale i s úkoly obsaženými v uzavřeném závazku. Kolektiv plnící plánovaný výrobní úkol převládá na úseku mechanizace, kde se neplnící kolektivy vůbec nevyskytly. Kolektivy neplnící plánovaný výrobní úkol převládaly v rostlinné výrobě. Kolektivy na úseku mechanizace vesměs plnily nejenom plánovaný výrobní úkol, ale i navíc převzatý výrobní závazek. Požadavek zvýšit kázeň vzhledem ke kvantitativnímu aspektu vykonávané práce je tedy zvláště na místě v rostlinné výrobě, kde více než polo-

VII. Plnění plánovaného výrobního úkolu a navíc převzatého závazku podle druhu práce v zemědělské výrobě

(v % celkového počtu soutěžících kolektivů podle druhu práce v zemědělské výrobě)

Kolektiv	Rostlinná výroba	Živočišná výroba	Mechanizace	Celkem
Neplní plánovaný výrobní úkol ani závazek	57	34	—	31
Plní plánovaný výrobní úkol, ale neplní závazek	43	66	100	69
Plní plánovaný výrobní úkol i navíc převzatý závazek	43	45	100	59

VIII. Iniciativní připomínky a návrhy soutěžících kolektivů zkoumaného souboru podle druhu práce v zemědělské výrobě

Ukazatel	Rostlinná výroba		Živočišná výroba		Mechanizace		Celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Okruh připomínek								
Bezprostřední pracoviště soutěžících kolektivů	6	84	17	94	9	90	35	90
Širší výrobní úsek	1	14	1	5	9	90	12	31
Celé zemědělské družstvo	1	14	—	—	3	30	5	13
Náměty připomínek								
Technické zlepšení pracoviště, strojního zařízení a jeho využití	5	70	16	88	9	90	33	85
Organizace práce, využití pracovní doby	2	28	5	27	4	40	12	31
Bezpečnost práce, hygiena	—	—	4	22	1	10	5	13
Odměňování, prémie, normy	—	—	1	5	1	10	4	10
Zvyšování odborné kvalifikace	—	—	—	—	1	10	2	5
Socialistické soutěžení a brigády social. práce	—	—	1	5	2	20	3	8

vina kolektivů ve zkoumaném souboru nesplnila ani plánovaný výrobní úkol. Platí ale i v živočišné výrobě, kde plánovaný výrobní úkol zůstal nesplněn u více než 30 % kolektivů. Kázeň vzhledem k plnění plánovaného úkolu i závazku se zato ve zkoumaném souboru vyskytla u všech kolektivů na úseku mechanizace.

Příslušnost k odvětví zemědělské výroby a z ní vyplývající sociologické znaky pracovního procesu byly tedy ve zkoumaném souboru sdruženy jak s plněním plánovaných výrobních úkolů, tak i s realizací převzatých závazků. K tomu je třeba při práci se soutěžícími kolektivy více přihlížet. Zejména je třeba omezit šablonovité výzvy, zaměřené ke všem soutěžícím kolektivům bez rozdílu, a orientovat se na diferencovanou práci s jednotlivými kolektivy podle výrobních odvětví a podle pracovišť. Všeobecné výzvy se při tom i v předních kolektivech musí více opírat o seriózní technickoekonomické rozborů a o vhodné hmotné stimuly. Všechny soutěžící kolektivy by zároveň měly být více zaměřovány na odpovědný přístup ke kvalitě prováděných pracovních úkonů.

PRACOVNÍ UKÁZNĚNOST

Vedle plnění výrobních úkolů z hlediska kvantity i kvality je velmi důležitá orientace na takové otázky, jako je nástup do práce o odchod z práce ve stanoveném termínu, výskyt absencí pouze ve zdůvodněných případech, omezení svévolného opouštění pracoviště, dodržování pracovního řádu apod., jakož i podpora autority vedoucích pracovníků a důsledné plnění jejich příkazů. Úsilí o zvyšování pracovní kázně ve výše uvedeném směru proniklo do uzavřených závazků jenom u necelé poloviny soutěžících kolektivů zkoumaného souboru (41 %). Těchto problémů si skutečně všímalo 69 % kolektivů.

Takový stav nelze považovat za uspokojivý, i když si uvědomujeme, že právě v této oblasti vznikají v činnosti soutěžících kolektivů velké překážky, které jsou spojeny nejen se současnou úrovní organizace práce a řízení v zemědělských družstvech, ale i vlivem názorů, které ještě mezi družstevníky přetrvávají. Boj o ukázněný přístup k práci se proto nevede jenom mezi soutěžícími na straně jedné a mezi nesoutěžícími na straně druhé, nýbrž promítá se i do nitra samotných kolektivů, jejichž velmi významnou úlohou v současné době právě je použít veškeré síly své skupinové kontroly k tomu, aby každý jednotlivec v jejich středu uznával a ve svém chování také skutečně dodržoval celospolečenské normy a kolektivem převzaté zásady v této otázce.

POMĚR K ZEMĚDĚLSKÉMU DRUŽSTVU A ÚČAST PŘI ŘÍZENÍ VÝROBY

Rozbor si zaslouží i další oblast, v níž se iniciativa soutěžících může více uplatnit — poměr kolektivů k zemědělskému závodu. Patří sem na prvním místě vše, co je spojeno s aktivním zapojením soutěžících do činností volených orgánů družstva — tj. účast při členských schůzích družstevníků, práce ve volených orgánech družstva, účast při výrobních poradách, podávání připomínek a návrhů. Tato aktivita se však dosud málo stala záležitostí soutěžících kolektivů. Soutěžící kolektivy dostatečně neovlivňují chování svých členů zastávajících funkce v družstevních orgánech; funkcionáři na druhé straně málo účinně promítají obsah jednání volených orgánů do soutěžících kolektivů, jejichž jsou členy. Například pořadem členských schůzí se zkoumané kolektivy předem nezabývaly, netvořily si názor o projednávaných otázkách, neměly společná stanoviska, která by na členských schůzích uplatňovaly. Jejich vystoupení byla proto většinou vystoupeními jednotlivých členů. Také na výrobní porady podle odvětví přicházely kolektivy povětšinou málo připravené, přestože pro mnohé z nich výrobní porady byly hlavní a často jedinou příležitostí, kdy se jako soutěžící útvary vůbec scházely. Výrobní porady přitom byly hlavním místem, kam soutěžící kolektivy nejčastěji přicházely s konkrétními připomínkami a náměty.

Rozbor návrhů a připomínek, podaných soutěžícími kolektivy zkoumaného souboru, naznačuje, že jen menšina kolektivů se vyslovila k záležitostem širšího významu, které se vztahovaly na pracovní úsek anebo na celý podnik. Připomínky se hlavně týkaly velmi konkrétních bolestí bezprostředního pracoviště. Na tyto náměty se na prvním místě orientovaly kolektivy živočišné výroby. Širší okruh zájmů projeвили mechanizátoři, kteří se relativně nejčastěji z celého zkoumaného souboru zaměřovali na výrobní úsek nebo na celý podnik.

Participace pracujících při řízení výroby může mít různé konkrétní formy. Za nejelementárnější z nich považují sociologové podíl na informacích o vlastním podniku a jeho chodu (Seashore 1957). Výzkum odhalil velmi nízký stupeň informovanosti soutěžících kolektivů o zemědělském družstvu, provázený většinou i malým zájmem o cokoli, co rámec bezprostředního pracoviště přesahovalo. Stupeň participace družstevníků na záležitostech družstva zřejmě velmi úzce souvisí se stupněm informovanosti o zemědělském družstvu a s kvalitním přehledem o jeho provozu. Nejenom v průmyslových závodech, ale i v zemědělských družstvech různé skupiny pracovníků mají různý přístup k informacím týkajícím se podniku. Odtud i rozdílný přístup ke společným cílům družstva, různý stupeň zájmu o družstvo a různá úroveň pocitu spoluodpovědnosti za ně (Hirszowicz, Morawski 1964).

Mezi jednotlivými družstevníky a vedením zemědělského družstva i mezi pracovními skupinami a vedením musí proto neustále a oboustranně proudit in-

formace o tom, jaká opatření se v družstvu činí, jak je družstvo integrováno do makrospolečenské struktury, jaké požadavky se v důsledku toho kladou na pracovní skupiny i na jednotlivé pracovníky. Komunikace shora dolů je pro zemědělské družstvo stejně nezbytná jako proudění informací zdola nahoru, tj. informací o tom, co si družstevníci myslí, co chtějí, jaké mají připomínky, náměty nebo stížnosti.

INICIATIVA A OBJEKTIVNÍ PODMÍNKY

Ve zkoumaném souboru dokonalejší podmínky pracoviště, měřené úrovní strojně technického vybavení, používané technologie a zavedené organizace práce, stimulovaly soutěžící kolektivy k tomu, aby svou iniciativu projevovaly ve větší míře než kolektivy, v nichž podmínky pracoviště byly méně příznivé. Zdá se tedy, že péče o soustavné informování družstevníků o zemědělském podniku při pozornosti k podmínkám, v nichž skupiny pracují, jsou stránky, které patří mezi nepostradatelné momenty při zvyšování iniciativy.

Dalším momentem je úroveň politickovýchovné práce, které jsou skupiny vystaveny. Iniciativa a obětavost předních pracovních skupin může zemědělské výrobě a celé společnosti jen tehdy přinést trvalé pozitivní hodnoty, bude-li se opírat o vhodné materiální podmínky a o dobrou organizaci výroby a společenských vztahů. Jedině ze souhry obou těchto stránek může mít plný prospěch společnost, zemědělské družstvo i každý jednotlivý družstevník. Úsek činnosti, který v iniciativě soutěžících kolektivů v zemědělských družstvech je třeba více zdůraznit, je „lidská“ stránka společenských procesů, zaměření na rozvoj vztahů, které jednotlivec v práci navazuje se spolupracovníky, a zdůraznění rozvoje družstevníků jako plně se uplatňujícího společenského subjektu.

TIPOLOGIE SOUTĚŽÍCÍCH KOLEKTIVŮ

Výzkum také umožnil kvantitativně vyjádřit známou a většinou pozorovatelů (Valenta 1962) často uváděnou skutečnost, že úroveň soutěžících kolektivů je různá, že jsou kolektivy různě vyspělé a v daném stadiu pro společnost různě významné. Různost úrovně se projevuje v různé kvantitě i kvalitě dílčích činností. Souvisí s délkou působení, se složením kolektivů a s podmínkami, v nichž pracují. Projevuje se i ve stupni, v jakém si kolektivy kladou a v jakém realizují požadavky vztahované na brigády socialistické práce jako na společenské skupiny se specifickými charakteristikami. Na základě empirického materiálu jsme se pokusili identifikovat typy kolektivů podle stupně celkové vyspělosti tak, aby byly postiženy podstatné znaky těchto společenských skupin i vývojové tendence. Vycházeli jsme ze třístupňového dělení na kolektivy průměrného, podprůměrného a nadprůměrného stupně vyspělosti. Kritériem pro zařazení byla zjištěná celková vyspělost soutěžícího kolektivu z hlediska spojování pracovní i mimopracovní stránky a charakteru vnitroskupinových vztahů.

Do skupiny nadprůměrné úrovně jsme zařadili takové kolektivy, u nichž pozornost k jednotlivým stránkám byla vyvážená a jejichž stmelenost se promítla i do snahy o cílevědomé a iniciativní jednání. Podprůměrným kolektivům naproti tomu vyváženost chyběla, cílevědomost a iniciativa jejich byla nízká. Kolektivy střední úrovně odpovídaly průměru brigád socialistické práce, známému z praxe. Vzniklo tak rozdělení zkoumaného souboru, na němž se podíleli všichni účastníci provedeného výzkumu, z nichž každý zařazení jednotlivých kolektivů konkrétně zvážil a zdůvodnil.

Skupiny kolektivů podle úrovně celkové vyspělosti jsme pak rozlišili podle činnosti, kterou realizovaly, a podle podmínek, v nichž pracovaly. Z výsledků je možno vyvodit některé závěry týkající se celkové úrovně hnutí brigád socialistické práce v zemědělských družstvech.

První závěr se týká toho, do jaké míry brigády socialistické práce v zemědělských družstvech splňují požadavky kladené na ně jako na kolektivy již zmíněného progresivního významu. O splnění lze mluvit jediné v části zkoumaného souboru, kvantitativně ohraničené kolektivy nejvyššího (13 %) a částečně i středního (56 %) stupně celkové vyspělosti. Požadavky nejsou plněny kolektivy nejnižšího stupně vyspělosti (31 %). Promítneme-li typy podle celkové úrovně vyspělosti do jednotlivých výrobních odvětví, můžeme konstatovat, že v živočišné výrobě jsou výše uvedené požadavky plněny zhruba u 16 % soutěžících kolektivů, v rostlinné výrobě zhruba u 14 % a na úseku mechanizace u 20 % soutěžících kolektivů. U 55 % kolektivů v živočišné výrobě, u 71 % v rostlinné výrobě a u 60 % na úseku mechanizace jde o plnění pouze částečné. U ostatních kolektivů, tj. u 34 % v živočišné výrobě, u 14 % v rostlinné výrobě a u 20 % na úseku mechanizace, se tyto požadavky neplní vůbec.

Pro řízení má význam znalost, jak jednotlivé stránky činnosti soutěžících kolektivů probíhají a v jakých podmínkách se realizují podle druhu práce v zemědělské výrobě. Pokusili jsme se proto zkonstruovat i typy soutěžících kolektivů podle druhu vykonávané práce, jak se jeví na základě materiálu zkoumaného souboru.

Zevšeobecnění charakteristik jednotlivých typů soutěžících kolektivů podle druhu práce v zemědělské výrobě umožňuje konstatovat, že s výskytem typu kolektivu, který byl popsán jako syntéza znaků vyskytujících se v živočišné výrobě, lze ve skutečnosti počítat ve více než polovině celkového počtu soutěžících kolektivů. Charakteristické jsou střední až vyšší hodnoty výskytu jednotlivých sledovaných znaků. Typ kolektivu popsáný jako syntéza znaků na úseku mechanizace, by se ve skutečnosti měl vyskytovat asi ve 25 % celkového počtu soutěžících kolektivů. V mnoha ohledech bylo u jednotlivých sledovaných znaků dosaženo nejprůběžnějších hodnot. Typ kolektivu zjištěný ve zkoumaném souboru v rostlinné výrobě by se ve skutečnosti měl vyskytovat asi ve 20 % všech soutěžících kolektivů. Rozdělení je samozřejmě přibližné a podává pouze hrubou orientaci, přesto však může mít praktický význam, neboť může sloužit k usnadnění operativního řízení soutěžících kolektivů, jehož důležitým požadavkem se ve světle provedeného výzkumu jeví vhodné diferencování podle konkrétních okolností a podmínek.

SOUHRN

Dobré pracovní skupiny, a tím méně dobré pracovní kolektivy a brigády socialistické práce, nevznikají samy od sebe. Tento článek splnil svoje poslání, jestliže jej čtenář odloží s přesvědčením, že tomu tak je i v zemědělských družstvech. Význam výzkumu brigád socialistické práce, o kterém jsme zde referovali, vidí sami autoři tohoto výzkumu mimo jiné i v tom, že do naší zemědělské sociologie vnesl problematiku pracovních skupin a s ní velké množství podnětů a možností uplatnění jak na poli teoretického poznání, tak i v praktických závěrech.

Došlo dne 28. 2. 1965

Literatura

1. Hirszowicz M., Morawski W.: Propozycje w sprawie badań nad dostępem robotników do informacji o sprawach przedsiębiorstwa. Warszawa, Międzynarodní sociologická konference, listopad 1964. — 2. Homans C. G.: The human group. London 1951. — 3. Matejko A.: Praca i koleżenstwo. Warszawa 1963. — 4. Matejko T.: Socjologia przemysłu, w SZA Warszawa 1962. — 5. Merton R. K.: Social theory and social structure. Glencoe 1957. — 6. Miller D. C., Form W. H.: Industrial sociology. New York 1951. — 7. Roethlisberger F. J., Dickson W. J.: Management and the worker. Cambridge, Harvard University Press, 1939. — 8. Seashore St.: Training of leaders for effective human relations. Cit. Likert R., Hayes S.: Some applications of behavioral research. Unesco, Paris 1957. — 9. Tauber J. a kol.: Brigády socialistické práce v zemědělských družstvech. Závěrečná zpráva VÚZE, Praha 1964. — 10. Valenta Zd.: K otázkám hnutí brigád socialistické práce. Základní otázky výstavby socialismu a komunismu, NČSAV, 1962.

Социологические вопросы бригад в сельскохозяйственных кооперативах

Статья подытоживает результаты социологического исследования бригад социалистического труда в сельскохозяйственных кооперативах ЧССР. В ней говорится о соревнующихся коллективах с точки зрения выполняемой работы, численности их членов, пространственной дислокации и т. п. В работе рассматриваются вопросы взаимоотношений бригад и руководящих работников кооператива, аспекты внутрибригадного сотрудничества с учетом имеющейся выработки, сплоченности бригады, бригадного контроля, внебригадного сотрудничества и способа, как бригады социалистического труда сосредоточиваются на вопросах, связанных с субъективной стороной перемен в характере сельскохозяйственного труда (трудовая мораль, повышение деловой квалификации, участие в руководстве производством, отношение к сельскохозяйственному предприятию, инициатива кооператоров). Разрабатывается типология бригад социалистического труда и производится общая оценка уровня движения бригад социалистического труда в сельскохозяйственных кооперативах.

Sociological Problems of Work Groups in Agricultural Co-operatives

This paper is a summary of a sociological investigation of brigades of socialist work in agricultural co-operatives in the ČSSR. It deals with competing collectives from the point of view of work performed, of the number of members in the collectives in question, of spatial dislocation, etc. It analyses problems regarding the relations of work groups to their leaders, aspects of intragroup interaction with regard to performance, group cohesion, group checking, off-work interaction, and the way of how brigades of socialist work concentrate on problems connected with the subjective aspect of changes in the character of agricultural work (work discipline, raising of technical qualification, participation in the controlling of production, their

attitude towards the agricultural enterprise, and the initiative of cooperative farmers). A typology of brigades of socialist work is being worked out and the overall standard of the movement of brigades of socialist work in agricultural co-operatives is being evaluated.

Eva Horáková,

Výzkumný ústav zemědělské ekonomiky,
sociologické oddělení, Praha 2,
Mánesova 75