

■ Současný stupeň rozvoje naší společnosti přináší nové požadavky na zdokonalování metod přístupu k řízení výroby a využívání podmínek pro její rozvoj nejen v průmyslu, ale i v zemědělství. Proces revolučních změn ve výrobních a společenských vztazích na vesnici byl v minulých letech v podstatě dovršen. S požadavkem zvyšování zemědělské výroby a s rozvojem industrializace socialistického zemědělství vyvstává mnoho problémů, jejichž správné a včasné řešení může podstatně urychlit další rozvoj společenské výroby na vesnici. Mezi nimi zaujímají důležité místo i otázky lidské práce, poměru lidí k práci, k technice, řízení a metodám efektivního využití pracovní síly vynakládané člověkem. Je třeba zkoumat i objektivní podmínky a okolnosti, které ovlivňují subjektivní stránku lidské pracovní činnosti a postavení člověka v pracovním procesu. V tomto směru ukázalo cestu k řešení prosincové zasedání ÚV KSČ k ideologickým otázkám (1964).

Výstavba a rozvoj našeho socialistického zemědělství vyžaduje tedy komplexní přístup k organizaci lidské práce, včetně jejích sociologických, psychologických, fyziologickohygienických a jiných aspektů. Takový komplexní přístup v převážné části našich zemědělských závodů dosud chybí.

V poslední době se z podnětu naší strany dále zvyšuje rozvoj vědních disciplín, které se zabývají společenskými problémy zemědělské výroby, zejména otázkami sociologie vesnice, historie zemědělských závodů apod. Jestliže má být program strany v zemědělství úspěšně plněn, musí být zabezpečen nejen příslušnými investicemi do zemědělství, ale také vytvářením takových materiálních a kulturních podmínek na vesnici a v zemědělských závodech, aby lidé, zvláště mladí, rádi v zemědělství zůstali nebo se pro ně rozhodovali. K tomu byl do určité míry zaměřen i náš průzkum v JZD Pochodeň v Praskačce u Hradce Králové.

METODA PRŮZKUMU

JZD Pochodeň vzniklo v roce 1961 sloučením tří obcí — Praskačky, Vlčkovice a Urbanic, ve kterých před kolektivizací bylo 50 zemědělských závodů. Celková výměra půdy činila 712 ha, z toho 640 ha orné půdy. Družstvo je zaměřeno převážně na rostlinnou výrobu (cukrovka, obilí).

V době průzkumu (1964) mělo družstvo 159 členů (včetně stálých brigádníků 170, z toho 90 žen a 80 mužů). V rostlinné výrobě pracovalo 96 osob, v živočišné 54 osob, ve stavební skupině 7 osob, ve správě a vedení 13 osob. Družstvo mělo 12 učňů, kteří navštěvovali zemědělskou školu. S výrobními úkoly a dodávkami se družstvo celkem dobře vyrovnávalo a v mnohých produktech je překračovalo. Pracovní jednotka se pohybovala kolem 17 Kčs.

Průzkum se zaměřoval na členy a stálé pracovníky JZD a probíhal od poloviny prosince 1963 do konce května 1964 a byl proveden z podnětu pracovníků OV KSČ v Hradci Králové za široké spolupráce ekonomů, filosofů a psychologů z hradeckých vysokých škol a některých dalších institucí. Anonymní dotazníky byly rozdány 17. ledna a staženy 18. ledna 1964. Celá akce byla předem projednána ve výboru a později v celé organizaci KSČ v Praskačce, v představenstvu JZD a v místním národním výboru. Byla přijata s pochopením a velkým zájmem jak mezi funkcionáři, tak i mezi občany. Svědčí o tom také návratnost dotazníků; ze 166 rozdaných dotazníků byly 142 dotazníky vráceny. Z nich jen 5 bylo nedostatečně vyplněných. Zbývajících 137 dotazníků bylo zpracováno.

Při průzkumu bylo kromě anonymního dotazníku použito metody rozhovorů a pozorování. Redaktoři krajského listu „Pochodeň“ zkoumali, jak družstevníci využívají volného času, jak se zúčastňují kulturního a politického života, jaká je kultura bydlení a práce na vesnici. Tento průzkum byl zaměřen hlavně na členy komplexně mechanizované brigády a jeho výsledky byly publikovány v několika článcích v krajském a okresním tisku.

Po zpracování základních údajů, získaných dotazníky, bylo uskutečněno ještě několik rozhovorů s jednotlivými družstevníky s cílem ověřit si některé otázky a odpovědi, hlavně příčiny nespokojenosti v práci a důvody, které vedly ke spokojenosti nebo nespokojenosti s výdělkem. Tím prakticky celý průzkum v terénu skončil.

ROZBOR VÝSLEDKŮ

Při vyhodnocování údajů získaných dotazníky jsme se zaměřili hlavně na problematiku týkající se spokojenosti a vztahu k práci z hlediska závad a nedostatků, z hlediska odměny a potřeb zvýšit si pracovní příjem, z hlediska výběru povolání a uplatnění pracovních schopností i z hlediska věkových skupin a podle pohlaví. Dostali jsme řadu výsledků, nad kterými se bude muset zamyslet také vedení JZD a vyvodit z nich patřičné závěry při řešení mzdových otázek, při zavádění mechanizace a při zlepšování podmínek pro práci a spokojenost ve družstvu.

VZTAH K PRÁCI

Zkoumaný soubor tvoří 137 respondentů, z toho 67 mužů a 70 žen. Rozdělení podle věku je toto:

do 25 let	(I. věková skupina)	6 žen, 7 mužů, celkem 13
od 26 do 40 let	(II. věková skupina)	22 žen, 14 mužů, celkem 36
nad 40 let	(III. věková skupina)	42 žen, 46 mužů, celkem 88.

Na základě hodnocení průzkumu v JZD Pochodeň se domníváme, že v družstvu převažuje spokojenost s prací, která vychází ze současného stavu a stupně vývoje družstva, chápající většinou jeho úspěchy, klady i nedostatky. Není to ani zdaleka spokojenost bezvýhradná, nýbrž spojená se zdravou nespokojeností, s kritikou nedostatků a aktivní snahou je odstranit.

Otázky zaměřené ke spokojenosti v práci byly položeny v různých obměnách a byly odstupňovány, jak ukazují tabulky. Na přímou otázku, jak se kdo cítí spokojen s prací, odpovědělo 37,9 % družstevníků, že plně nebo v podstatě, a jen 8 %, že je spokojeno málo nebo vůbec ne. 13,1 % dotazovaných uvedlo, že o otázce nepřemýšleli, a 41 %, že jsou někdy spokojeni a někdy ne. Mnozí z těchto 54,1 % se k jiným otázkám vyslovili tak, že z jejich odpovědí můžeme předpokládat převažující spokojenost (tab. I).

I. Příčiny spokojenosti a nespokojenosti v práci (v %)

S prací je spokojen	Nevadí nic	Tělesná ná- maha a vy- soké pracov- ní tempo	Nedosta- tečná odměna	Ostatní
Plně nebo v podstatě	15,4	11,0	8,0	3,5
Někdy ano, někdy ne	8,0	10,2	19,8	3,0
Nepřemýšlel o tom (neví)	8,8	2,2	2,1	—
Málo nebo vůbec nespokojen	—	2,9	4,4	0,7
Celkem %	32,2	26,3	34,3	7,2

Poznámka: % jsou vypočítána z celého souboru

Z tabulky I vidíme, že ve skupině někdy spokojených a někdy ne je 8 % těch, kterým nevadí na práci nic, a můžeme tedy předpokládat, že u nich spokojenost převažuje; podobně i ve skupině těch, kteří uvedli, že o otázce nepřemýšleli (13,1 %). Z nich můžeme 8,8 % zařadit mezi spokojené. Myslím, že je to v podstatě střízlivé hodnocení. Stav spokojenosti vypadá tedy asi takto: spokojenost převažuje u 54,7 %, spokojenost nepřevažuje nebo kolísá u 37,3 %, malá spokojenost a nespokojenost je u 8 % družstevníků. Přitom je nutno brát v úvahu, že ve všech stupních odpovědí se odrážejí nejružnější vlivy od okamžitých podnětů a nálad, přes osobní a rodinné obtíže, až k podmínkám vnějšího prostředí.

O relativnosti měřítek jednotlivců na stupeň spokojenosti svědčí i to, že plně a v podstatě spokojení mají výhrady, i když menší než v jiných skupinách, a že počet plně a v podstatně spokojených s výhradami je větší než počet spokojených bez výhrad. Při hodnocení závislosti mezi otázkami spokojenosti s prací a věkovými skupinami jsem použil metody výpočtu X^2 (chikvadrát). K tomu bylo nutné kombinační třídění nebo slučování jednotlivých odpovědí. Ukázalo se, že prokazatelná závislost na základě X^2 testu existuje, avšak její stupeň je nízký, takže stupeň koeficientu korelace je bezvýznamný. Při hodnocení závislosti mezi otázkami spokojenosti a skupinami podle pohlaví existuje na základě hodnoty X^2 statisticky prokazatelný vztah, avšak také bezvýznamný.

PŘÍČINY SPOKOJENOSTI A NESPOKOJENOSTI

V dalším zkoumání jsme se zaměřili na to, co způsobuje spokojenost nebo nespokojenost. Pouhé konstatování, že v uvedeném souboru převažuje spokojenost s prací, nestačí. Je nutno hledat příčiny, proč je 41 % pracovníků někdy spokojeno a někdy ne, a proč 8 % je spokojeno málo nebo vůbec ne. Nelze také opomenout vyjádření 67,8 % těch, kterým určité závady brání ve větší spokojenosti v práci. Jsme si vědomi, že dotazník nemohl vyčerpat celou problematiku a všechny činitele ovlivňující daný stav (např. otázku fyzické zdatnosti jednotlivců, pracovní schopnosti dočasně nebo trvale omezené nemocí, náročnosti jednotlivců aj.), mohl však vytěžit daleko více. V dotazníku byly sice rubriky, kde jsme zkoumali rodinný stav a počet dětí, ale byly opomenuty důležité podrobnosti, které mohly lépe zachytit, co ovlivňuje nespokojenost nebo co způsobuje vyšší únavu, a lépe objasnit některé příčiny nespokojenosti,

jako je doplňující otázka, zda dotazovaný pečuje o přestárle a nemocné, a kromě dotazu na počet dětí se ptát i na jejich věk. Podle toho by bylo možno alespoň přibližně usuzovat, kolik času a námohy vynakládá dotazovaný mimo zaměstnání, což je z hlediska únavy důležité u žen nebo vdov a rozvedených, které pečují o děti. Další otázkou, která mohla při zachování anonymity upřesnit pohled na příčiny nespokojenosti v práci, je, kde dotazovaný pracuje, jakou práci vykonává a jakých strojů nebo nástrojů používá. Takto postavená otázka mohla daleko lépe přispět k řešení nedostatků a odstraňování nespokojenosti v družstvu.

Přes tyto chyby, které jsme objevili až při zpracovávání dotazníků, přinesly odpovědi zajímavé výsledky. Ukázalo se, že nejvíce nedostatků, které brání spokojenosti v práci, je u pracovníků starších 40 let. Z nich je 22,6 % nespokojeno s odměnou za práci a téměř stejnému počtu (21,9 %) vadí tělesná námaha a vysoké pracovní tempo; z toho je více než polovina žen (12,4 %). U pracovníků ve věku 26–40 let vadí 9,5 % nedostatečná odměna, z nich tvoří $\frac{2}{3}$ ženy, a 4,4 % vadí tělesná námaha a vysoké pracovní tempo, což jsou pouze ženy.

Myslím, že tato zjištění mají pro vedení družstva velký význam. Je možno z nich vyvodit praktická opatření a podle vlastních možností, situace a počtu nespokojených volit metody a prostředky, které odstraní nebo alespoň zmírní valnou část nedostatků. Je to nutné už pro početnost pracovníků nad 40 let a početnost žen, kde je nejvíce stížností na tělesnou námahu, vysoké pracovní tempo a nedostatečnou odměnu.

Velký vliv na spokojenost a dobrý vztah k práci má bezesporu výběr zaměstnání a možnost uplatnit v něm své schopnosti. Z výzkumu vyplývá, že nejvíce spokojených s prací je mezi těmi, kteří měli o zemědělství zájem a viděli v něm možnost uplatnění svých schopností, a nejvíce nespokojených je mezi těmi, kteří jiné zaměstnání nenašli (tab. II).

II. Výběr zaměstnání a spokojenost s prací (v %)

Důvod výběru zaměstnání	Spokojen s vykonávanou prací			
	plně nebo v podstatě	někdy ano, někdy ne	nepřemýšlel o tom (neví)	málo nebo vůbec ne
Měl zájem, možnost uplatnění svých schopností	27,0	16,8	0,7	2,2
Na doporučení rodičů, školy aj.	6,6	9,5	0,7	2,2
Jiné zaměstnání nenašel	0,7	6,6	—	2,2
Neví proč	3,6	8,1	11,7	1,4
Celkem %	37,9	41,0	13,1	8,0

UPLATNĚNÍ SCHOPNOSTÍ PRACOVNÍKŮ

Další otázka byla zaměřena na to, do jaké míry uplatňuje dotazovaný své schopnosti při práci a zdali vidí další možnost svého růstu. Téměř polovina dotazovaných se vyhnula odpovědi (47,4 %). Jen 18,2 % odpovědělo na obě otázky kladně a 9,5 % záporně. 20,6 % uplatní své schopnosti, ale nevidí možnost dalšího růstu, a 4,3 % se domnívá, že své schopnosti neuplatní, ale vidí možnost dalšího růstu.

Podle věku je nejprůzračnější situace ve II. věkové skupině, kde asi dvě třetiny uplatní své schopnosti a třetina přitom vidí i možnost svého dalšího růstu. Ve III. věkové skupině více než polovina neodpověděla. V odpovědích mužů a žen nejsou podstatné rozdíly.

VZTAH K ŘÍZENÍ VÝROBY

Velmi důležitou je i otázka spokojenosti s řízením výroby bezprostředními nadřízenými. V tomto případě převládá spokojenost hlavně u žen. Spokojených a v podstatě spokojených je celkem 44,6 %, z toho 27,0 % žen a 17,6 % mužů, málo spokojených a nespokojených je 40,1 %, z toho 18,9 % žen a 21,2 % mužů. Přestože i zde spokojenost převažuje, bude nutné více se zabývat vztahy v pracovních skupinách a odstraňovat rozpory mezi skupinou a vedoucím.

VÝŠE ODMĚNY

Další otázka, kterou jsme zkoumali, zda dotazovaní považují odměnu své práce za úměrnou, vyšší nebo nižší, potvrzuje, že spokojenost s prací není závislá pouze na výši odměny. Tento fakt jsme si ověřili při rozhovorech s družstevníky. Nespokojenost s prací, s odměnou nebo jinými věcmi je ovlivněna řadou objektivních i subjektivních činitelů. Například některé rysy politiky, která byla běžná a nutná v počátečním období kolektivizace, ovlivnila řadu odpovědí na otázku spokojenosti s odměnou v současné době. Při rozhovorech jsem dostal několik odpovědí asi v tomto smyslu: Nejsme spokojeni s odměnou, se sloučením a s jinými věcmi. Na otázku proč obšírně mi vysvětlovali, že když ve Vlčkovcích začínali s družstvem a byli první na Hradecku, měli se daleko lépe. Měli řadu výhod, dostávali podpory, měli zdarma brigády a opravy strojů, na kulturu je dovezl a zpět odvezl autobus také zdarma, nejnovější zboží jim dovezli do obce aj. To ovšem se obrátilo jak na výši pracovní jednotky, tak i na výši osobního pohodlí, životní úroveň a spotřeby. Podle toho také mnozí odpovídali na uvedené otázky v dotazníku. Srovnávali minulost a současnost, aniž by uvažovali, co bylo nebo nebylo výsledkem jejich pracovního úsilí.

Odpovědi mohou být ovlivněny i řadou dalších příčin subjektivního charakteru. Například finanční nebo jiné osobní či rodinné potíže, okamžité nálady nebo i samotné položení otázky. I přímo položené otázky, zda dotazovaný

III. Závislost spokojenosti s prací na odměně (v %)

S prací je spokojen	Odměnu za práci považuje za				Cítí potřebu zvýšit svůj pracovní příjem	
	úměrnou	vyšší	nižší	neodpověděl	ano	ne
Plně nebo v podstatě	19,0	—	16,0	2,9	17,5	20,5
Někdy ano, někdy ne	11,0	2,2	23,4	4,4	27,0	13,9
Nepřemýšlel o tom (neví)	6,6	—	2,2	4,3	2,9	10,2
Málo nebo vůbec nespokojen	2,9	—	5,1	—	5,1	2,9
Celkem %	39,5	2,2	46,7	11,6	52,5	47,5

IV. Správnost odměny za práci

Věková skupina	Celkem odpovědí	Odměnu za práci považuje za					
		úměrnou			vyšší	nižší	neodpověděl
		muži	ženy	celkem			
I.	9,5	1,5	3,6	5,1	—	4,4	—
II.	24,9	2,9	5,9	8,8	1,5	14,6	1,4
III.	54,0	11,0	14,6	25,6	0,7	27,7	10,2
Celkem %	88,4	15,4	24,1	39,5	2,2	46,7	11,6

považuje odměnu za svou práci za nižší nebo zda cítí potřebu zvýšit svůj pracovní příjem, nevykazují hluboké rozdíly (tab. III a IV).

Z těch, kteří neodpověděli, pociťuje polovina potřebu zvýšit svůj pracovní příjem a polovina ne.

Domníváme se, že údaje uvedené v tabulkách mohly mít daleko větší hodnotu, kdyby dotazníky nebyly anonymní a bylo možno zjistit velikost příjmu dotazovaného, nebo kdyby v nich byla otázka, jaký druh práce tázaný vykonává, aby bylo možno zjistit, která práce je v jednotlivých věkových skupinách, která pak u mužů, a která u žen považována za namáhavou, a která za méně honorovanou.

Otázky, jak družstevníci hodnotí výši odměny za svou práci a zda pociťují potřebu zvýšit si svůj pracovní příjem, jsme zkoumali také podle věkových skupin. V první věkové skupině se jeví výsledky poněkud příznivěji. Většina dotazovaných z této skupiny považuje svou odměnu za úměrnou. Ve druhé věkové skupině jsou v názorech na úměrnost odměny největší výkyvy a ve třetí věkové skupině je poměr odpovědí přibližně stejný, ale je poměrně velké procento těch, kteří neodpověděli.

Rozdíly v odpovědích podle pohlaví se projeví u těch, kteří považují odměnu úměrnou své námaze a pracovnímu úsilí. Proto jsem rozšířil tab. IV o rubriku muži — ženy. Příčiny tohoto příznivějšího hodnocení odměny ženami by bylo zajímavé hlouběji prozkoumat.

Dále jsme zkoumali potřebu zvýšení pracovního příjmu podle věkových skupin. V odpovědích se projevuje to, co je možno očekávat. Většina pociťuje potřebu zvýšit svůj pracovní příjem, nejvíce však ve II. věkové skupině (více než $\frac{2}{3}$). V dotazníku byla tato otázka položena přímo a nikdo z dotazovaných se nevyhnul odpovědi.

Na ni navazovala otázka, jakým způsobem by si družstevníci chtěli svůj pracovní příjem zvýšit. Více než polovina dotazovaných (52,5 %) neodpověděla, z toho 32,1 % žen. 21,2 % družstevníků by dalo přednost těžší a namáhavější práci (převážně muži), 13,8 % zvyšování kvalifikace, 10,3 % práci přesčasové a jen 2,2 % by bylo ochotno přejít na odpovědnější práci ve vedoucích funkcích.

Na tomto základě se nabízí i řešení u těch, kteří jsou s prací spokojeni málo nebo vůbec ne. Většina z nich (tj. 5,1 %) by pravděpodobně přešla na odpovědnější práci. Do jaké míry je to možné realizovat (podle organizace práce a osobních schopností) posoudí nejlépe vedení JZD. Potvrzuje to i srovnání

nání této skupiny nespokojených s odpověďmi na otázku, jak by bylo možno dosáhnout lepších pracovních výsledků družstva. 5,1 % má připomínky k organizaci práce a 2,2 % k pracovní kázní.

Otázku zvýšení pracovního příjmu jsem porovnával i podle věkových skupin. Mladí (I. věková skupina) by dali přednost zvyšování kvalifikace a odpovědnější práci (4,1 %) před prací těžší nebo přesčasovou (3,7 %), II. věková skupina naopak práci těžší a přesčasové (10,3 %) před zvyšováním kvalifikace (5,1 %). Na otázku neodpovědělo 10,9 %, z toho 8,7 % žen. Ve III. věkové skupině je tato tendence ještě vyšší. Práci těžší a přesčasové by dalo přednost 17,5 % a práci odpovědnější nebo spojené se zvyšováním kvalifikace jen 6,6 %. Na otázku neodpovědělo 40,1 %. Je pravděpodobné, že se zvyšujícím se věkem klesá zájem o hledání cesty, jak si zvýšit příjem, nebo zájem zvýšit svůj pracovní příjem uvedenými prostředky. Z celého souboru si zvyšuje kvalifikaci celkem 11 dotazovaných (tj. 8 %), z toho 9 mužů a 2 ženy.

Základem pro zvyšování osobního příjmu a spokojenosti v práci musí být snaha o dosahování lepších výsledků celého družstva. K této otázce se vyjádřilo celkem 75,2 % družstevníků, z toho 45,3 % vidí cestu především v lepší organizaci práce a 29,9 % ve větší pracovní kázní. Zbytek neodpověděl.

POMĚR KE KRITICE

Další otázka navazovala na obě předcházející a měla zjistit, jaký je v družstvu poměr ke kritice a do jaké míry se družstevníci vyjadřují k nedostatkům, nebo zda nemají obavu na ně upozorňovat. V těchto odpovědích se do určité míry odráží stupeň vnitrodružstevní demokracie i stupeň účasti pracujících na řízení a správě družstva.

V. Vztah mezi spokojeností v práci a kritikou nedostatků

S vykonávanou prací je spokojen	O nedostacích na pracovišti				
	mluví otevřeně	nemluví, nemá připomínky	nemluví pro		neodpověděl
			bezúčelnost	následky	
Plně nebo v podstatě	16,0	6,6	9,5	2,9	2,9
Někdy ano, někdy ne	10,3	2,2	16,8	5,1	6,6
Nepřemýšlel o tom (neví)	2,2	1,5	1,4	—	8,0
Málo nebo vůbec nespokojen	0,7	—	3,7	3,6	—
Celkem %	29,2	10,3	31,4	11,6	17,5

Srovnání odpovědí podle mužů a žen nevykazuje podstatné rozdíly. Při srovnání podle věkových skupin se ukazuje, že nejaktivnější v kritice je pravděpodobně druhá věková skupina, ze které téměř polovina mluví o nedostacích otevřeně nebo nemá připomínek a jen asi třetina to považuje za bezúčelné. V ostatních věkových skupinách jen asi čtvrtina mluví o nedostacích otevřeně a asi čtvrtina se domnívá, že je to bezúčelné.

V dotazníku byla zařazena otázka, která se do určité míry zaměřuje na morální stránku poměru k práci. Dotazovaní měli odpovědět, zda by pracovali

i v případě, že by nyní odešli do důchodu, nebo zda by se věnovali jiné činnosti. V normální nebo zkrácené pracovní době by z celkového počtu osazenstva JZD dále pracovalo 70,8 %. Tyto odpovědi pravděpodobně ovlivňuje řada činitelů, které jsme v dotazníku nepodchytili. 12 % by se věnovalo jiné činnosti, z toho polovina práci pro společnost prospěšné, a zbytek neví nebo neodpověděli.

V postoji ke zkoumaným otázkám figuruje ve všech otázkách skupina, která se buď vyhýbá odpovědím, nebo odpovídá neutrálně. Její jádro pravděpodobně tvoří pracovníci ze III. věkové skupiny, a jak ukazují jednotlivé odpovědi v dotaznících, jde o lidi poměrně pasivní a málo náročné, snad i lhostejné (viz tabulky).

SOUHRN

Tabulky a data uvedená v článku jsou výsledkem dílčího průzkumu, omezeného pouze na jedno JZD dosahující vcelku dobrých výsledků. Údaje tedy nelze zevšeobecnit nebo vztahovat na všechna JZD v hradeckém okrese.

Průzkum přinesl řadu zkušeností a odhalil řadu chyb. Měli jsme tehdy malé teoretické znalosti ze sociologie a vůbec žádné zkušenosti z průzkumné práce v terénu. S mnoha věcmi jsme si nevěděli rady a mnohé chyby jsme poznávali až teprve v průběhu průzkumu a jeho zpracování. Řady chyb jsme se mohli vyvarovat, kdyby byl proveden řádný zkušební výzkum.

Velkou chybou hned na začátku bylo, že jsme nezajistili, aby dotazníky byly odděleny podle skupin rostlinné a živočišné výroby nebo alespoň od skupiny komplexně mechanizované brigády. Nedovedli jsme také zvážit své síly a určit nejen co chceme od průzkumu, ale také na co stačíme. V dotazníku i v plánu průzkumu jsme se snažili obsáhnout všechny závažné otázky, které třeba jen vzdáleně souvisely s naším tématem. Dotazník obsahoval kromě osobních dat ještě 20 hlavních otázek, z nichž každá měla v průměru 4–6 podotázek. To působilo mnohé nesnáze jak při vyplňování, tak i při zpracování dotazníků.

Velké potíže jsme měli také při sestavování a práci průzkumné skupiny, která nebyla dosti početná, aby zvládla úkoly spojené s průzkumem mimo své normální zaměstnání. Také výběr členů do průzkumné skupiny měl být mnohem pečlivější.

Přes uvedené chyby a nedostatky přinesl průzkum řadu zajímavých údajů, hlavně pro samotné JZD Pochodeň a jeho vedení, které se nad otázkami zamýšlí a vyvozuje patřičné závěry jak při dalším upevňování systému socialistické odměny, tak i při zavádění nové techniky a mechanizace práce, organizace práce, rozšiřování vnitrodružstevní demokracie a vytváření příznivých podmínek k udržení a spokojenosti nejen dosavadních pracovníků družstva, ale i k získávání dalších mladých lidí. To je problém, který je v celém našem zemědělství velmi aktuální, a náš průzkum může pomoci v tom, že obrací pozornost na otázky, jejichž existenci si v mnohých družstvech dosud plně neuvědomili a které bude nutno v dohledné době řešit.

Došlo dne 19. 7. 1965

Pozn. redakce: I když tato práce má některé metodologické nedostatky, ukazuje cestu regionálním společenskovědním pracovníkům k obdobným výzkumům, které by měly být provedeny v každém družstvu. Institut sociologie a historie zemědělství ochotně poradí všem, kdo se o takové práce pokusí.

Literatura

1. Nová mysl, zvláštní číslo, prosinec, 1963. — 2. Nová mysl : 1126-1130, 1964. — 3. Filosofický časopis, 1 : 107-127, 1965.

Некоторый опыт и результаты обследования в ЕСХК Походень

Обследование было направлено на проблематику удовлетворения и отношения к работе. Эти вопросы изучались с точки зрения оплаты труда и потребности работников кооператива повысить зарплату, с точки зрения выбора профессии и возможности применения своих рабочих способностей, а также с точки зрения возрастных групп и пола.

Результаты обследования показали, что несмотря на определенные оговорки и замечания, довольство членов кооператива преобладает. Согласно возрастным группам нет существенных различий. На физическое утомление и высокий рабочий темп жаловались больше женщины, чем мужчины. Исследование далее подтвердило, что довольство работой существенно обусловлено выбором профессии, возможностью использовать свои рабочие способности и перспективой дальнейшего роста. Наиболее благоприятное положение наблюдается у работников в возрасте от 26 до 40 лет.

Большинство членов кооператива предполагает, что лучших результатов в ведении хозяйства ЕСХК можно было бы достигнуть более высокой трудовой моралью или лучшей организацией труда.

Обнаруженные недостатки ЕСХК будет решать согласно своим условиям и хозяйственным возможностям.

Some Experiences Gained and Results Obtained in an Investigation Carried out at the Pochodeň Unified Agricultural Co-operative

The subject of the investigation was the problem of the contentedness of workers and their relation to work. These problems were examined with regard to the remunerations and the need of the workers of the co-operative to raise their income, from the point of view of the choice of profession and of the possibility of making adequate use of their working abilities, from the point of view of age groups, and according to sex.

The results obtained in the investigation have shown that, in spite of certain objections and suggestions, a predominance of the co-operative farmers are satisfied. There are no substantial differences according to the age groups. Physical strain and the high tempo of work were complained of more by women than by men. The investigation further confirmed that contentedness with the work is influenced substantially by the choice of profession, by the possibility of making use of their abilities, and by the prospects of further advance. The most favourable situation is that of workers of an age of from 26 to 40 years.

A majority of the co-operative workers hold the view that it would be possible to attain better results in the running of the unified agricultural co-operative, if it were possible to achieve a better working discipline or a better organization of work.

The unified agricultural co-operative will remove these deficiencies according to the existing conditions and economic possibilities.

Einige Erfahrungen und Forschungsergebnisse in LPG Pochodeň

Die Forschung war auf die Problematik der Zufriedenheit und der Beziehung zur Arbeit gerichtet. Man prüfte diese Fragen vom Gesichtspunkt der Entlohnung und des Bedürfnisses der Genossenschaftler, ihre Einnahmen zu erhöhen, vom Gesichtspunkt der Berufswahl und der Möglichkeiten, ihre Arbeitsfähigkeit geltend zu machen, vom Gesichtspunkt der Altersklassen und des Geschlechtes.

Die Forschungsergebnisse zeigten, daß trotz bestimmter Vorbehalte und Bemerkungen die Zufriedenheit in der Mehrheit der Fälle zu verzeichnen ist. Nach den Altersgruppen sind keine wesentlichen Unterschiede zu merken. Mehr Frauen als Männer beklagten sich über körperliche Anstrengung und hohes Arbeitstempo. Die Forschung bestätigte ferner, daß die Zufriedenheit in der Arbeit durch die

Berufswahl, durch die Möglichkeit, die Fähigkeiten geltend zu machen und durch die Perspektive eines weiteren Wachstums wesentlich beeinflußt wird. Die günstigste Situation ist bei den Mitarbeitern im Alter von 26—40 Jahren zu verzeichnen.

Die Mehrheit der Genossenschaftsbauern ist der Meinung, daß man durch eine höhere Arbeitsdisziplin oder bessere Arbeitsorganisation günstigere Ergebnisse in der Wirtschaft der LEG erreichen könnte.

Die ermittelten Mängel werden von der Genossenschaft nach den Bedingungen und Wirtschaftsmöglichkeiten behandelt und beseitigt.

Ladislav Nezkusil

Universita Karlova, lékařská fakulta,
katedra společenských věd,
Hradec Králové