

## **Poznátky a závěry ze sociologického průzkumu působení některých faktorů na vytváření vztahu lidí k práci**

**MIROSLAV FLEK**  
Čs. rozhlas, Hradec Králové

**LADISLAV STRNAD**  
Lékařská fakulta KU, Hradec Králové

Otázky lidské práce náleží mezi ústřední ekonomické a filosofické problémy, jejichž zkoumání má i velký praktický význam. Vztah lidí k práci i její ekonomická účinnost je ovlivňována mnoha faktory, které jsou determinovány začleněním každého jednotlivce do společenské dělby práce a podmínkami, ve kterých je vykonávána konkrétní pracovní činnost. Mezi nejdůležitější faktory, které na vytváření vztahu lidí k práci působí, náleží jistě úroveň řízení, materiální a morální zájmy a vlivy pracovního prostředí.

Z iniciativy poradny marxismu-leninismu při OV KSČ v Hradci Králové a některých pracovníků hradeckých vysokých škol jsme provedli v r. 1964 sociologický průzkum faktorů ovlivňujících vztah k práci v ČZG Gumokov v Hradci Králové. Výsledků průzkumu mělo být využito jako materiálu ke konferenci o vztahu lidí k práci, kterou připravovala poradna a studovna marxismu-leninismu. Tato konference se z technických důvodů neuskutečnila, ale byla uspořádána samostatná konference, která pojednávala o výsledcích našich průzkumů. O některých z nich chceme podat zprávu v tomto článku.

### *Materiál a metodika*

Závod Gumokov patří mezi závody střední velikosti. Je charakteristický tím, že polovinu pracovníků tvoří ženy. V některých provozech se pracuje na tři směny. Část pracujících je zaměstnána v provozech s nepříznivým pracovním prostředím a vykonává těžkou fyzickou práci. Většina pracovníků však obsluhuje stroje a jejich práce má charakter sériové výroby. Práce v závodě je pro zaměstnance po finanční stránce přitažlivá. Výdělky ve svém průměru přesahují úroveň mnoha dalších hradeckých závodů. Závod, který je rozčleněn do devíti výroben, se poměrně dobře vyrovnává se svými výrobními úkoly; byl iniciátorem různých soutěží a držitelem několika Rudých praporů.

Průzkum na závodě řídila koncepční skupina složená z ekonoma, statistika, psychologa, filosofa a pracovníka OV KSČ. Koncepční skupina vypracovala harmonogram průzkumu a návrh anonymního sociologického dotazníku a určila, jakými metodami bude průzkum prováděn. Nešlo nám o pouhé zjištění subjektivních postojů lidí k daným otázkám, ale usilovali jsme o objektivizaci těchto postojů. Pro objektivizaci údajů souvisejících s pracovním prostředím bylo proto použito průzkumů, jež na závodě prováděli pracovníci lékařské fakulty KU v Hradci Králové, kteří zjišťovali objektivními fyzikálními, fyziologickými a sociologickými metodami údaje o vlivu pracovního prostředí na vykonávanou práci. Objektivizace údajů byla také prováděna rozбором statistických a jiných pramenů, které dalo k dispozici vedení závodu, stranická a odborová organizace. K průzkumu vztahů mezi lidmi bylo použito na několika pracovištích sociometrických metod.

Kromě koncepční skupiny byla utvořena ještě operativní pracovní skupina, která organizačně zajišťovala průzkum na závodě a podílela se na konečném zpracování materiálu. Průzkumu předcházela pečlivá příprava celé akce na závodě. Smysl a účel průzkumu byl nejdříve projednán v CZV KSČ, s ředitelem, s vedoucími cechů, se zástupci stranických a odborových organizací. Zaměstnanci byli seznámeni s účelem průzkumu na desetiminutovkách. Při této příležitosti jim byly také rozdány předtisknuté anonymní dotazníky, jejichž pomocí byly zjišťovány základní postoje. Vyplněný dotazník byl vhazován do urny umístěné u vchodu do závodu. Dotazník odevzdalo 79% zaměstnanců závodu. Uvážíme-li, že přibližně 10% zaměstnanců je neustále mimo závod, vidíme, že dotazník odevzdal vysoký počet pracujících. Výsledky dotazníkového šetření byly potom strojově zpracovány a dány k dispozici pracovním skupinám, které se zabývaly studiem někte-

rých stránek pracovní činnosti (řízení, pracovním prostředím, hmotnými a morálními zájmy ap.). Tyto skupiny potom zpracovaly závěrečné studie, které byly předneseny na vědecké konferenci, jež se konala na sklonku minulého roku v Hradci Králové. Výsledky studií byly samozřejmě dány k dispozici také vedení závodu, stranické a odborové organizaci, které je využívají v řídicí a politické práci.

Fakt, že se na průzkumu podíleli pracovníci různých vědních oborů převážně z hradeckých vysokých škol, přispěl k relativně všestrannému prozkoumání všech nejdůležitějších vztahů. Jasně se ukázalo, že průzkum tohoto typu nemůže být záležitostí jednotlivce, ale že se dá uskutečnit pouze týmovou prací řady odborníků. Tam, kde existují vysoké školy, jsou vytvořeny jistě dobré podmínky pro podobné studie.

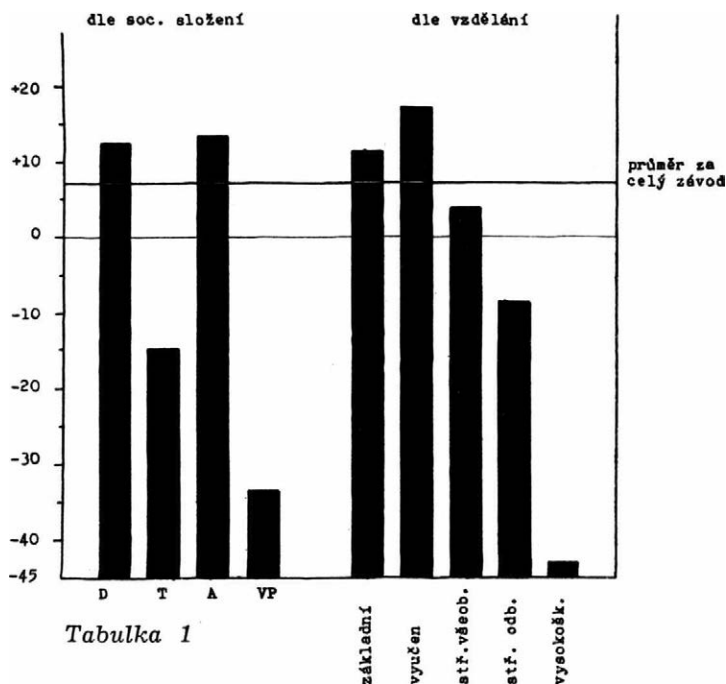
Velkou pozornost jsme rovněž věnovali statistickému zpracování výsledků průzkumu. K hodnocení výchozích údajů a pod-

kých hypotéz. K testování kvalitativních znaků bylo použito chí kvadrát-testu, k ověřování významnosti výběrových průměrů t-testu. Použití těchto metod vedlo k zpsnění jednotlivých závěrů.

### Výsledky dotazníkové akce a jejich rozbor

V průzkumu jsme věnovali velkou pozornost otázkám vlivu úrovně řízení na vytváření vztahu k práci.<sup>1</sup> Jako v dalších případech, vyšli jsme i při zkoumání této otázky z výsledků dotazníkové akce. Bylo použito dotazníku, otištěného na konci stati.

Z hlediska zkoumaného problému nás zajímaly zejména odpovědi na otázku č. 13, která ukazuje subjektivní stanoviska pracujících k úrovni řízení. Odpovědi na tuto otázku jsme porovnali se stanovisky k otázce č. 2, která vyjadřuje výši spokojenosti s vykonávanou prací, s otázkou č. 3, vyjadřující míru uplatnění osobních



Tabulka 1

kladů bylo použito i některých složitějších metod variační statistiky, především korelační analýzy a metod testování statistické

schopností v pracovním procesu, s otázkou č. 6, která vyjadřuje výši spokojenosti s odměnou za vykonávanou práci a s otázkou

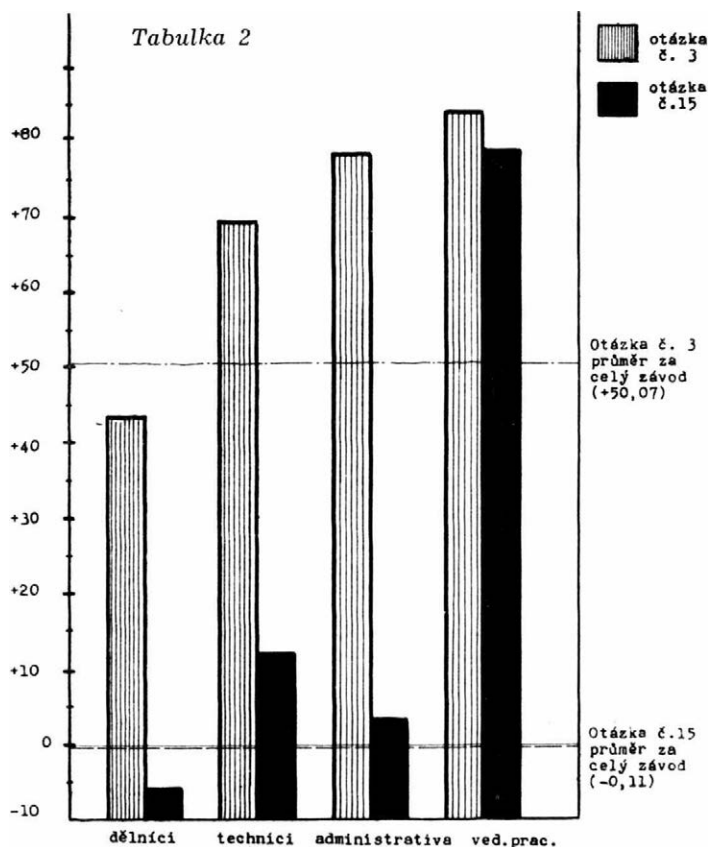
<sup>1</sup> Autorem závěrečné zprávy, zabývající se tímto tématem, je Miroslav Flek.

kou č. 15, v níž pracující vyjádřili své názory na možnost a smysl kritiky.

Bylo třeba určit, zda existuje závislost mezi odpověďmi respondentů a jejich sociálním složením, věkem a vzděláním.

3. Spokojenost s vykonávanou prací a také spokojenost s řízením jsou prokazatelně ovlivněny vzděláním respondentů. (Tab. č. 3)

Po vyjasnění těchto základních skuteč-



Statistickou analýzou provedenou pomocí chí kvadrát-testu jsme zjistili, že věk respondentů je pro formulaci jejich stanovisek ke všem uvedeným otázkám statisticky nevýznamný.

Pokud jde o sociální složení a vzdělání, ukázalo se, že:

1. Míra spokojenosti s odměnou za práci je prokazatelně ovlivňována jak sociálním složením respondentů, tak jejich vzděláním. (Tab. č. 1)
2. Názory na možnost uplatnění schopnosti v práci a možnost a smysl kritiky jsou ovlivněny sociální příslušností respondentů. (Tab. č. 2)

nosti jsme přistoupili k zjištění korelací mezi odpověďmi na sledované otázky. Pomocí koeficientu pořadové korelace bylo prokázáno, že:

1. Úroveň řízení ovlivňuje spokojenost lidí s prací velmi významně. Tento vliv podle subjektivního názoru dotázaných je výrazně větší nežli význam spokojenosti s odměnou za práci.
2. Názor na úroveň řízení je prokazatelně ovlivněn spokojeností s odměnou za práci. Není však v rámci závodu jako celku ovlivněn postojem k možnosti a smyslu kritiky.

Největší vzájemná závislost existuje mezi

<sup>2</sup> Zobecnění odpovědí na otázky, vyjádřené názorně na grafech, bylo prováděno tím způsobem, že pozitivní odpovědi v procentech byly souhrnně označeny kladně, zatímco negativní získaly zápor-

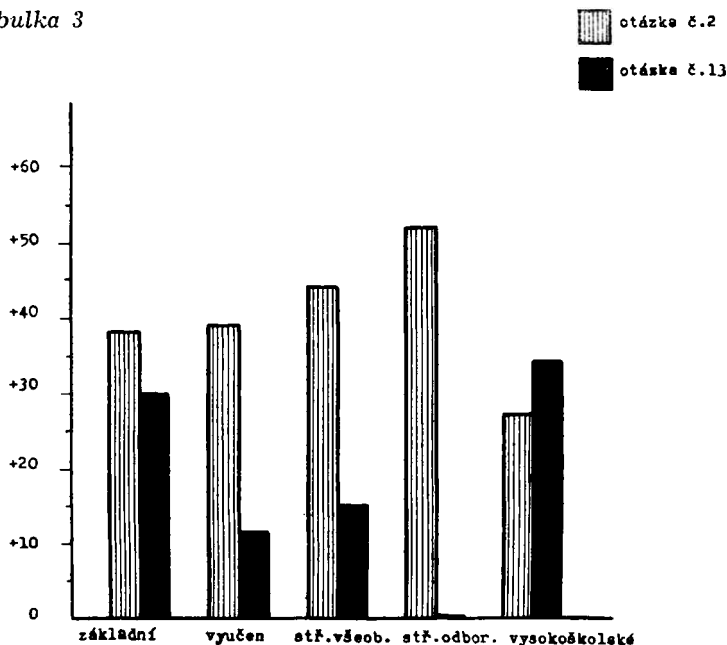
nou hodnotu. O kolik procent převažují kladné nebo záporné hodnoty, o tolik je příslušný sloupec diagramu odchýlen od nulové hladiny.

názorem na možnost uplatnění schopností a spokojenosti s řízením výroby.

Na tabulce č. 4 vidíme, že ačkoliv na závodě vcelku (jak jsme si již zjistili dříve pomocí koeficientu pořadové korelace) ne-

Pro porovnání jsme se kromě těchto krajních případů rozhodli analyzovat situaci výroby č. 5, kde část odpovědí je v podstatě kladná, pouze v případě kritiky je zde situace na celém závodě nejhorší.

Tabulka 3



existuje prokazatelná závislost mezi názorem na řízení a stanoviskem ke kritice, v případě výroby č. 4, 5 a 1 dochází k obzvlášť zajímavým shodám nebo rozdíům v odpovědích na tyto otázky.

Po ručním zpracování dotazníků z uvedených výroben jsme propočtem koeficientu asociace zjistili, že v krajních případech, tj. na výrobně č. 6 (válnovna), na výrobně č. 4 (jemný gumokov) a na výrobně č. 1 (gumokov), vzájemná závislost skutečně existuje.

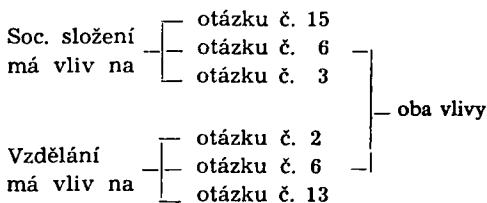
Na základě toho bylo již možné vymezit konkrétní pracoviště, na nichž lze rozbohem objektivních podmínek relativně nejlépe hledat vlivy způsobující rozdílná stanoviska ke stejným otázkám.

(Výrobní č. 1, 4 a 6, na nichž jsme zjistili závislosti mezi odpověďmi na otázku č. 13 a 15 v tom smyslu, že na výrobních č. 6 a 4 jde o příznivé odpovědi a na výrobně č. 1 o shodu negativních stanovisek, jsou charakteristické také tím, že se na nich stejným směrem kumulují i odpovědi na ostatní sledované otázky.)

Od těchto zjištění jsme přešli k porovnání subjektivních názorů pracujících na vybrané otázky s objektivními skutečnostmi.

*Rozbor závislosti mezi subjektivními stanovisky respondentů s přihlédnutím k objektivním podmínkám práce*

Statisticky významné, dosud prokázané vlivy sociálního složení a vzdělání na sledované otázky si můžeme schematicky znázornit takto:



Podobně můžeme znázornit i prokázané vzájemné korelace odpovědí na sledované otázky. (Tab. č. 5)

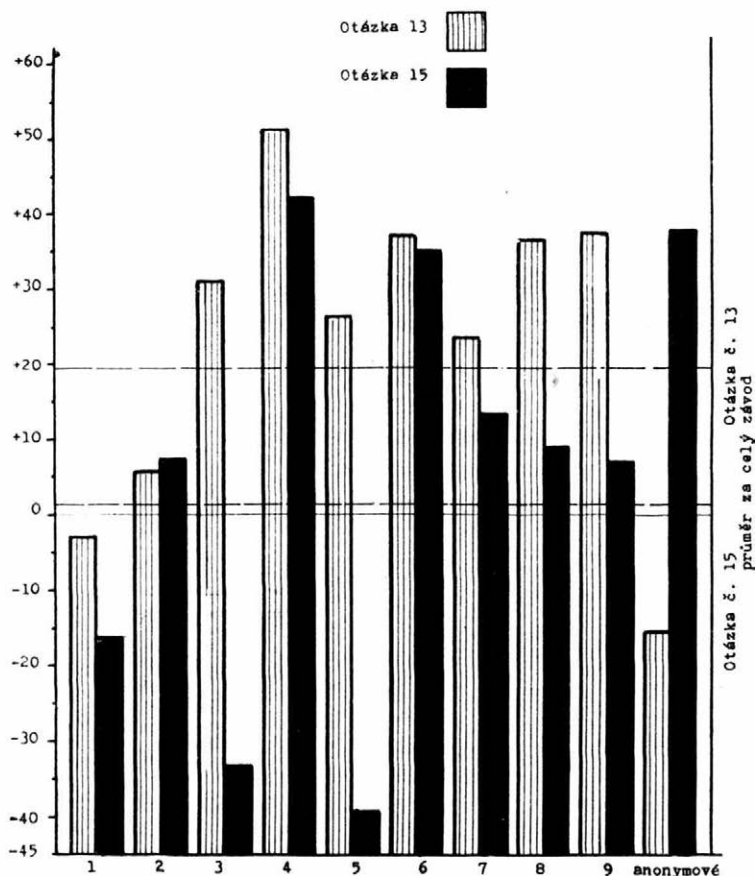
Bylo tedy třeba vyjasnit:

1. proč někde dochází ke shodě motivů ovlivňujících odpovědi na vzájemně závislé otázky a jinde nikoliv;

vyšší nežli mzdy administrativních pracovníků a dělníků.

Podobně je tomu i z hlediska vzdělání. Vyučení a pracovníci se základním vzdělá-

Tabulka 4



2. čím jsou názory skupin různě kvalifikovaných pracujících a příslušníků různých sociálních skupin motivovány;
3. čím je způsobena závislost odpovědi na otázku č. 15 na sociálním složení pracujících.

Začneme prvním případem — vztahem spokojenosti s odměnou za práci a názorem na úroveň řízení.

Podrobný rozbor nám ukázal, že se mzdou jsou v podstatě spokojeni administrativní pracovníci a dělníci, zatímco nespokojeni jsou technici a zejména vedoucí pracovníci. Přitom skutečné průměrné mzdy pracovníků těchto kategorií jsou

ním jsou s odměnou za práci nespokojenější, poměrně spokojeni jsou i pracovníci se středním všeobecným vzděláním (odměňování daleko nejméně), ale nespokojeni jsou pracovníci se středním odborným vzděláním, odměňováni lépe, a hluboce nespokojeni vysokoškoláci, odměňováni nejlépe.

Jejich odměna za práci je podle závodní statistiky o 32% vyšší nežli v případě pracovníků se základním vzděláním a vyučených a o 20% vyšší nežli mzda pracovníků se středním odborným vzděláním.

Proč tedy tato nespokojenost?

Další podrobnější rozbor nám ukázal, že

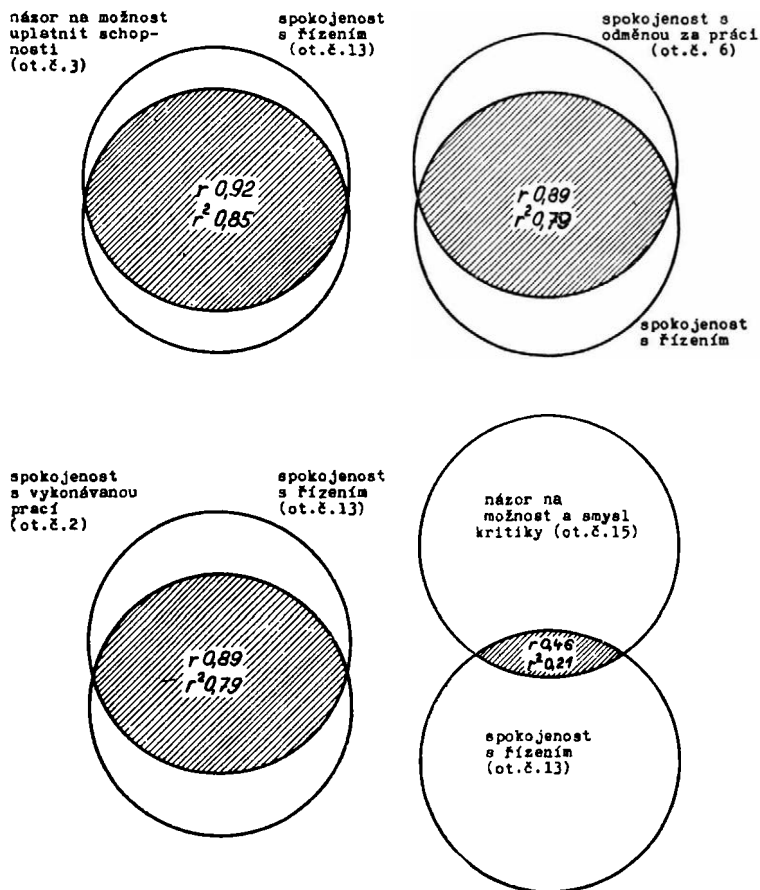
všichni vysokoškolsky vzdělání pracovníci jsou muži, 10 z 15 jich je ve věku 26 až 40 let. Průměrná mzda mužů v této věkové kategorii je na závodě pouze o 1,9% nižší nežli mzda vysokoškoláků. Na některých

noucí ze zastávané funkce ovlivňuje mzdy pracujících pohlaví a věk.

Tolik k otázce spokojenosti s odměnou za práci.

Ukázali jsme si, že existuje zákonitá zá-

Tabulka 5



pracovištích pak mzdy nekvalifikovaných dělníků odměny vysokoškoláků výrazně převyšují.

Významněji nežli vzdělání a do jisté míry i výrazněji nežli odpovědnost ply-

vislost mezi spokojeností respondentů s odměnou za práci na straně jedné a spokojeností s úrovní řízení na straně druhé.

Podívejme se proto na vlivy, jež působí na spokojenost pracujících s řízením, která je prokazatelně — podobně jako spokojenost s odměnou za práci — ovlivňována vzděláním pracujících (viz tab. č. 3).

Není zde žádná mechanická shoda motivů, kterou by snad bylo možno při první povšechné úvaze předpokládat. Vysokoškoláci nespokojení s odměnou za práci jsou nejspokojenější kategorií z hlediska názorů na úroveň řízení! Hned za nimi následují pracovníci se základním vzděláním, zatímco vyučení jsou spokojeni mnohem méně

Tabulka 6

Rozdíly ve mzdách mužů a žen za leden 1964 v procentech

| Věková skupina | Rozdíl v neprospěch žen |
|----------------|-------------------------|
| 15—25 let      | 23,14 %                 |
| 26—40 let      | 46,65 %                 |
| 41 a více let  | 39,96 %                 |

a středně-odborně kvalifikovaní tvoří relativně nejméně spokojenou kategorii. Pracovníci se středním všeobecným vzděláním, podobně jako v jiných případech, zaujímají jakési „střední místo“ a jsou poměrně spokojeni, i když méně nežli pracovníci se základním a vysokoškolským vzděláním.

V čem jsou příčiny této zdánlivě paradoxní situace? Podívejme se, jaké postavení na závodech pracovníci podle svého vzdělání zaujímají.

Tabulka 7

*Zařazení pracovníků podle vzdělání\*)*

| Druh vzdělání   | Druh práce<br>v procentech pracovníků |          |                 |            |
|-----------------|---------------------------------------|----------|-----------------|------------|
|                 | Dělníci                               | Technici | Administrativní | Ved. prac. |
| Základní vzděl. | 92,1                                  | 2,7      | 3,7             | 1,5        |
| Vyučení         | 96,8                                  | 1,4      | 0,9             | 0,9        |
| Stř. všeobecné  | 80,9                                  | 5,7      | 12,3            | 0,8        |
| Stř. odborné    | 19,2                                  | 46,6     | 19,2            | 14,1       |
| Vysokoškolské   | 6,6                                   | 60,0     | 6,6             | 26,6       |

\*) Poznámka: Údaje v tabulce sleduj vodorovně.

Nejtěsněji jsou s problematikou řízení spjati vedoucí pracovníci. V kategorii pracovníků se středním odborným vzděláním vedoucí pracovníci tvoří 14,1% všech respondentů. Ve skutečnosti 97% všech vedoucích pracovníků jsou lidé se středním odborným vzděláním.

Mezi vysokoškoláky je vysoké procento techniků. Tvoří zde dokonce 60% většinu. Všichni pracují v technickém rozvoji, jejich práce má charakter činnosti výzkumných pracovníků, s běžnými problémy provozu prakticky nepříjdou do styku. Mimo to je technickému rozvoji ze strany vedení závodu věnována v zájmu vytváření předpokladů pro úspěšné plnění plánu maximální pozornost. Z hlediska těchto skutečností relativní spokojenost vysokoškoláků s úrovní řízení nepřekvapuje.

Porovnáme-li spokojenost pracujících s řízením z hlediska sociálního složení, vidíme, že nedochází k velkým kontrastům mezi jednotlivými sociálními skupinami, až na vedoucí pracovníky; proto také propoččet pravděpodobnosti pomocí chí kvadrát-testu vyzněl v tom smyslu, že není statisticky významný rozdíl mezi sociálním složením a odpověďmi na otázku č. 13, určenou k vyjádření spokojenosti s řízením. Ve-

doucí pracovníci a část techniků se středním odborným vzděláním je však relativně daleko nejméně spokojena, a tato skutečnost se promítla prostřednictvím propočtů vlivu vzdělání i na odpovědi k otázce č. 13 u skupiny se středním odborným vzděláním.

Dále jsme s názory na úroveň řízení konfrontovali odpovědi vyjadřující spokojenost s vykonávanou prací, která je také ovlivněna vzděláním, a stanoviska k možnostem uplatnit schopnosti, která jsou ovlivňována sociálním složením.

V této souvislosti je nutné si upřesnit rozdíl ve smyslu otázky č. 2 (spokojenost s vykonávanou prací) a otázky č. 3 (názor na možnost uplatnit schopnosti).

Zatímco otázka č. 3 (názor na možnost uplatnit schopnosti) klade důraz na objektivní možnost současného a perspektivního využití schopností, otázka č. 2 (spokojenost s prací) sleduje, nakolik se člověk adaptoval podmínkám daným jeho začleněním do pracovního procesu.

To asi ovlivnilo i skutečnost, že rozhodujícím činitelem pro formování postoje k otázce č. 3 se ukázalo být sociální složení, tzn. zařazení pracovníka do určité funkce ve výrobě, která dává nebo nedává předpoklady uplatnění schopností, zatímco směrem k otázce č. 2 je rozhodující vzdělání, které nezamezuje, aby člověk byl s prací spokojen a adaptoval se i v případě, že nemůže plně uplatnit svoje schopnosti, ale má řekněme snadnou nebo příjemnou práci a slušný příjem, nebo i těžkou práci a velmi dobrý příjem.

Co z odpovědí na otázku č. 2 vyplývá? (Viz tab. č. 3).

Nejspokojenější jsou pracovníci se středním odborným vzděláním; dále spokojenost kategorií podle vzdělání klesá přes střední všeobecné, vyučené, až k základnímu vzdělání. Přitom však rozdíl mezi pracovníky se středním všeobecným a základním vzděláním, kteří byli až dosud uvedeni jako nejméně spokojená kategorie, činí pouhých 13,4%.

Jiná je situace pokud jde o vysokoškoláky. Jsou z hlediska vzdělání absolutně nejméně spokojenou kategorií. Jsou spokojeni ještě o 11,9% méně nežli pracovníci se základním vzděláním. To znamená, že jestliže u ostatních kategorií výrazně převažuje spokojenost s vykonávanou prací, která se zvyšujícím se vzděláním mírně

stoupá, u vysokoškoláků jde o hluboký pokles, i když i mezi nimi převažují spokojení nad nespokojenými.

Všimněme si nyní otázky č. 3 (názor na možnost uplatnit schopnosti), jak na ni odpovídali pracovníci podle sociálních skupin. (Viz tab. č. 2).

Jak vidíme, vzniká výrazná posloupnost od nejspokojenějších, tj. vedoucích pracovníků, kteří zastávají prakticky jednoznačný názor, že schopnosti v práci lze uplatnit, přes velmi spokojené administrativní pracovníky k technikům a nakonec k dělníkům, kteří jsou s možností uplatnit své schopnosti spokojeni nejméně, i když i mezi nimi převládají na tuto otázku pozitivní názory.

Nyní o vztahu odpovědi na obě právě popsané otázky k názoru na úroveň řízení. (Jak jsme si již dříve ukázali, existuje mezi nimi vzájemná závislost.)

Smyslem řízení musí být nejúplnější využití schopností pracovníků směrem k zajištění nejefektivnější výroby. Schopnosti lidí jsou nejcenějším prostředkem k rozvoji výrobních sil. Dobré řízení se na rozdíl od špatného zpravidla vyznačuje také tím, že lidem dává ve větší míře možnost uplatnit schopnosti.

Skutečnost, že nejlépe mohou schopnosti uplatnit vedoucí pracovníci a nejméně dělníci, je jistě ovlivněna délkou práce i dosud trvajících rozdíly mezi duševní a fyzickou prací.

Na druhé straně ale tak velký kontrast, k jakému v tomto případě dochází, budí dojem, že jde o nehospodárné využívání schopností pracujících.

Z rozboru subjektivních stanovisek zatím vyplývá to, že na názor pracujících na velikost možnosti uplatnit své schopnosti má rozhodující vliv obsah práce.

Závislost prokázaná mezi otázkou č. 3 (spokojenost s možností uplatnit schopnosti) a otázkou č. 13 (spokojenost s úrovní řízení) je vysvětlitelná tím, že pracující si uvědomují význam řízení (zřejmě v obecném i konkrétním pojetí) pro vytváření obsahu práce a že tímto motivem byly ovlivněny i odpovědi na obě otázky. Z hlediska složení zbývá podívat se ještě na odpovědi na otázku č. 15 (kritika), která není jako jediná sledovaná otázka závislá na názorech na řízení.

(Viz tab. č. 2).

Jednoznačně kladný postoj k možnosti a smyslu kritiky ze strany své osoby mají vedoucí pracovníci. Tato skutečnost vyplývá jednak z jejich postavení ve výrobě, kdy kritizují častěji směrem dolů, jednak z toho, že v souvislosti se svou vedoucí prací přicházejí s kritikou do styku jako s metodou své práce a zvykli si, že je běžně používána, a sami ji používají. Většina z nich má i bohaté zkušenosti z politické práce.

Skutečnost, že nejhorší situace ve vztahu ke kritice se projevuje u dělníků, nutí k zamyšlení nad mírou jejich účasti na řízení, jejich aktivitou ve stranické práci a nad dalšími otázkami, které s tím souvisí.

Pozoruhodné je, že nepříznivá situace ve vztahu dělníků ke kritice je způsobena zejména názorem, že kritizovat je bezúčelné.

Podívejme se nyní na objektivní možnosti příslušníků dělnické třídy zajistit si příležitost spolurozhodovat o záležitostech závodu a realizaci kritických připomínek.

Ze 111 sledovaných funkcionářů, tzn. členů výborů stranických organizací, výborů ROH a ČSM a předsedů masových organizací, kteří v otázce uplatnění pracujících jako spoluvlastníků výrobních prostředků zaujímají klíčové postavení, je:

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| dělníků                      | 68,45 % |
| techniků                     | 20,75 % |
| administrativních pracovníků | 8,10 %  |
| vedoucích pracovníků         | 2,70 %  |

Tato skutečnost vytváří dojem, že zájmy dělníků jsou dostatečně respektovány a že příčina je pouze v tom, že dostatečně svého vlivu nevyužívají. Podíváme-li se však, kolik procent příslušníků jednotlivých sociálních skupin ve funkcích pracuje, docházíme k situaci diametrálně odlišné.

Z celkového počtu příslušníků dané sociální skupiny vykonává sledované funkce:

|                                      |
|--------------------------------------|
| 7,57 % dělníků                       |
| 21,50 % techniků                     |
| 14,75 % administrativních pracovníků |
| 8,33 % vedoucích pracovníků.         |

I když v žádném případě nemůže jít o nějaké „paritní“ zastoupení, přece jenom skutečnost, že právě dělníci se na praktickém uskutečňování řídicí činnosti podílejí na rozdíl od ostatních sociálních skupin takřka výhradně prostřednictvím politic-



kých a společenských organizací (které pracující reprezentují jako spoluvlastníci výrobních prostředků a mají řadu práv), vyžaduje, aby dělníci byli do činnosti těchto organizací zapojeni co nejbezprostředněji a v co nejširší míře.

Důležitá je i aktivita, jakou příslušníci jednotlivých sociálních skupin ve své práci ve funkcích projevují.

Činnost uvedených 111 funkcionářů byla hodnocena podle stupnice, umožňující podle přesně vymezených hledisek ocenit činnost každého funkcionáře koeficientem 0–3.

Hlediska pro ocenění aktivity byla určena takto:

- 0 – zúčastňuje se členských a výborových schůzí nepravidelně, iniciativu neprojevuje, úkolům se vyhýbá nebo je plní nespolehlivě;
- 1 – členských a výborových schůzí se takřka pravidelně zúčastňuje, uložené úkoly se snaží plnit, občas diskutuje, projevuje o práci ve své funkci zájem;
- 2 – členských a výborových schůzí se kromě odůvodněných případů vždy zúčastňuje, spolehlivě plní uložené úkoly, aktivně zasahuje do řešení jednotlivých problémů, vystupuje před pracujícími, vzdělává se, poznatky uplatňuje ve své funkci;
- 3 – je v práci oporou, je iniciátorem různých opatření a návrhů, organizuje úsilí pracujících, snaží se ze všech sil o správné zajišťování úkolů, má potřebné politické znalosti, vystupuje před pracujícími a z teoretických pozic zdůvodňuje politiku KSČ, má mezi spolupracovníky autoritu.

Propočtením průměru za závod a podle jednotlivých sociálních skupin byly zjištěny tyto koeficienty aktivity:

#### *Aktivita funkcionářů podle soc. skupin*

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| Průměr závodu              | 1,561  |
| Dělníci                    | 1,457  |
| Technici                   | 2,086  |
| Administrativní pracovníci | 1,500  |
| Vedoucí pracovníci         | 2,388. |

Z těchto skutečností vyplývá, že z hlediska faktické účasti pracujících na řízení bude nutno postavení dělníků v ČZG speciálně zkoumat.

Je zřejmé, že jejich praktická účast na řízení je nejmenší, a proto neudivuje, že nedoceňují možnost kritiky a že je mezi nimi silně rozšířen názor, že kritizovat nemá smysl. S velkou pravděpodobností je nutno předpokládat, že tato situace má do jisté míry vliv i na názory dělníků na otázku č. 3.

#### *Závěry z předchozího rozboru*

Rozbor odpovědí na vybrané otázky z hlediska činitelů, které je prokazatelně ovlivňují, a posouzení příčin vzájemných korelací nám umožňuje učinit tyto závěry:

1. V důsledku mzdové nivelizace jsou s odměnou za práci spokojeni dělníci a administrativní pracovníci a lidé s menším vzděláním; nespokojeni jsou technici a vedoucí pracovníci a lidé s vyšším vzděláním.
2. Korelace mezi otázkou č. 6 (spokojenost s odměnou za práci) a otázkou č. 13 (spokojenost s úrovní řízení) je zřejmě způsobena spokojeností pracovníků s nižším vzděláním s odměnou za práci, která ovlivňuje jejich vztah k řízení.
3. Na názor pracujících na možnost uplatnit v práci schopnosti má rozhodující vliv obsah práce, kterou vykonávají.
4. Na závodě v podstatě existuje vztah mezi možnostmi uplatnit schopnosti a vzděláním pracovníků, jejichž spokojenost s vykonávanou prací roste s výší vzdělání.
5. Dělníci podle svého subjektivního názoru mohou uplatnit své schopnosti mnohem méně nežli ostatní kategorie pracujících.
6. Vysokoškoláci jsou v porovnání s ostatními skupinami podle vzdělání daleko nejméně spokojeni s vykonávanou prací.
7. Sociální skupiny (vedoucí pracovníci a technici) nejméně spokojené s odměnou za práci jsou nespokojenější s možnostmi uplatnit schopnosti.
8. Nejméně příznivé názory na možnost a smysl kritiky mají dělníci, kteří se co do množství a aktivity v porovnání s ostatními sociálními skupinami podílejí nejméně na práci politických a společenských organizací, které prakticky zprostředkovávají účast pracujících na řízení.

#### *Porovnání postojů pracujících s objektivními skutečnostmi na vybraných výrobních*

Další závažné skutečnosti ukázalo porovnání subjektivních stanovisek pracujících na vybraných výrobních č. 1, 4, 5 a 6 s objektivními fakty.

Zajímaly nás zejména tyto objektivní údaje:

- růst produktivity práce na pracovníka
- hodnota základních fondů na pracovníka a její vývoj v porovnání s růstem produktivity práce
- počet přesčasových hodin v souvislosti s vývojem produktivity práce a základních fondů
- plnění plánu pracovníků.

covníka je tedy zajišťován prakticky plně růstem hodinové produktivity.

Výrobní č. 4 – hodinová produktivita proti r. 1961 mírně vzrostla (o 4 %), zatímco produktivita na pracovníka klesla. To je způsobeno růstem počtu THP.

Výrobní č. 5 – hodinová produktivita na dělníka proti r. 1961 vzrostla prakticky

Tabulka 8

Porovnání základních ukazatelů podmínek výroby podle výroben

|              | Produktivita práce na pracovníka index proti r. 1961 v % |            | Hodnota zákl. fondů na pracovníka proti r. 1962 v % |            | Počet přesč. hodin na pracovníka proti r. 1961 v % |            | Plán pracovníků proti r. 1961 (index v %) |       |            |       |
|--------------|----------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|-------|------------|-------|
|              |                                                          |            |                                                     |            |                                                    |            | 1963                                      |       | leden 1964 |       |
|              | 1963                                                     | leden 1964 | 1963                                                | leden 1964 | 1963                                               | leden 1964 | plán                                      | skut. | plán       | skut. |
| Závod celkem | 114,2                                                    | 117,5      | /                                                   | /          | 130                                                | 168        | 105,5                                     | 104,8 | 107        | 106,8 |
| Výrobní č. 1 | 120,1                                                    | 128,1      | 101,2                                               | 106,8      | 205,2                                              | 282,2      | 97,6                                      | 96,1  | 102,8      | 101,2 |
| Výrobní č. 5 | 116                                                      | 103        | 101,6                                               | 109        | 19,6                                               | 4,3        | 93,7                                      | 95,7  | 100        | 102,2 |
| Výrobní č. 4 | 97,9                                                     | 91,2       | 100,7                                               | 78,1       | 71,4                                               | 214,2      | 88,1                                      | 71,4  | 83,3       | 88,1  |
| Výrobní č. 6 | 109,2                                                    | 121,7      | 108                                                 | 130,3      | 52,8                                               | 29,3       | 100                                       | 100   | 97,5       | 96,3  |

Podívejme se nyní, jak lze z hlediska těchto skutečností situaci na jednotlivých výrobních charakterizovat, jestliže uvedu alespoň nejvýraznější skutečnosti:

Výrobní č. 1 – zatímco produktivita práce na pracovníka v lednu 1964 oproti roku 1961 stoupla o 28%, hodinová produktivita se za stejné období zvýšila pouze o 11,7%. V 16% z těchto 28 je přírůstek produktivity kryt přesčasovou prací.

Výrobní č. 6 – hodinová produktivita práce činí v porovnání se skutečností r. 1961 120%. Produktivita práce na pracovníka se za stejné období zvýšila o 21%. Růst produktivity práce na pra-

v souladu s růstem produktivity práce na pracovníka.

Bude zajímavé porovnat s těmito skutečnostmi ještě mzdy pracovníků.

Porovnáme-li na těchto výrobních odděleních mzdy mužů a žen podle věkových skupin za leden 1964, ukazuje se (přes nepatrné odklony) celkově nejlepší situace na výrobní č. 6, následuje výrobní č. 4, značný nepříznivý rozdíl je již patrný na výrobní č. 1 a nejmenší mzdy jsou na výrobní č. 5.

To je v určitém rozporu s výsledky roku 1963, i když základní skutečnost, totiž nej-

Tabulka 9

Mzdy pracujících podle výroben za leden 1964\*.)

|              | Počet přesčasových hodin na pracovníka | 15—25 let |      | 26—40 let |      | 41 a více let |      |
|--------------|----------------------------------------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|
|              |                                        | Muži      | Ženy | Muži      | Ženy | Muži          | Ženy |
| Výrobní č. 1 | 11                                     | 87,0      | 73,9 | 123,7     | 81,6 | 114,7         | 32,6 |
| Výrobní č. 6 | 2                                      | 121,8     | 56,2 | 127,8     | 96,9 | 133,3         | 92,0 |
| Výrobní č. 4 | 5                                      | 120,5     | 77,3 | 122,7     | 70,6 | 133,9         | 81,4 |
| Výrobní č. 5 | 0,2                                    | 100,1     | 73,7 | 117,5     | 80,9 | 96,6          | 73,1 |

\*.) Poznámka: 100 = průměrná mzda na pracovníka za leden 1964.

lepší mzdy na výrobně č. 6, zůstává v obou případech zachována.

Kromě změn v sortimentu výroby apod., ke kterým dochází v souvislosti s přechodem do nového plánovacího období, kromě různého počtu mužů a žen v jednotlivých věkových skupinách na různých výrobních, má na tento stav věci zřejmě vliv i okolnost, že na výrobně č. 4 došlo v lednu 1964 přechodně k značnému zvýšení počtu přesčasových hodin proti r. 1963 (zatímco na výrobně č. 1 je vysoká přesčasovost trvalým jevem i v průběhu celého roku 1963) a na výrobně č. 5 byla přesčasovost proti r. 1963 menší.

Z hlediska kvalifikace není mezi jednotlivými výrobními výrazných rozdílů; převládají nekvalifikovaní pracovníci, s výjimkou výroby č. 5, kde je průměrná kvalifikace pracujících relativně nejvyšší.

V zájmu co nejširšího přístupu k posouzení situace na jednotlivých výrobních vyhodnotili jsme podle výroben i aktivitu funkcionářů podle stejného klíče, jako v případě sociálního složení.

Byly zjištěny tyto koeficienty aktivity:

Tabulka 10

*Aktivita funkcionářů podle vybraných výroben*

| Průměr závodu | 1,561 |
|---------------|-------|
| Výrobna č. 1  | 1,295 |
| Výrobna č. 6  | 1,714 |
| Výrobna č. 4  | 1,944 |

Ve výrobně č. 5 hodnocení provedeno nebylo.

Jak se ukazuje, aktivita funkcionářů na uvedených výrobních vyznívá stejně jako hodnocení ostatních předcházejících motivů.

V zájmu diferenciací vlivů vyšších stupňů řízení a bezprostředního vlivu vedoucích výroben na situaci na těchto sledovaných pracovištích jsme požádali vedení závodu o zhodnocení vedoucích jednotlivých výroben podle 13 vybraných hledisek, která podle našeho názoru umožňují posoudit hlavní rysy jejich práce.

Zajímali jsme se například, zda je výroba plynulá, či zda je nutno klást na pracující mimořádné nároky, jako je práce přesčas apod., zda jsou plněny a sledovány

termínované úkoly, zda THP na výrobně plní správně své povinnosti a využívají svých práv, zda je v pořádku prvotní evidence atd. Hodnocení vyznělo daleko nejlépe pro vedoucího výroby č. 6, dalším příznivě hodnoceným byl vedoucí výroby č. 5, který se podle názoru vedení závodu vyrovnává se všemi povinnostmi, až na organizaci výrobních porad a socialistické soutěže. Řada zásadních nedostatků byla konstatována na výrobně č. 4 a na výrobně č. 1 není ve vztahu k položeným otázkám v pořádku vůbec nic.

Abychom získali přehled, jakou autoritu a vážnost mají vedoucí sledovaných výroben mezi pracujícími, použili jsme zde sociometrický dotazník.

Ke jménům členů kolektivu, kteří na daném úseku pracují, jsme připsali i jméno odpovědného mistra a vedoucího výroby. Všem pracujícím, jmenovitě na dotazníku uvedeným, jsme prostřednictvím dotazníku položili otázky, které jsme rozdělili do tří skupin:

#### A.

1. Kdyby váš pracovní kolektiv byl vyslán na dlouhodobou brigádu, koho z níže uvedených byste navrhl(a) za vedoucího?

...

Z jakých důvodů?

Protože má tyto pracovní schopnosti

...

Pro tyto jeho osobní vlastnosti

...

2. Kdo z níže uvedených by rozhodně neměl být vedoucím brigády?

...

Z jakých důvodů?

Protože pro to nemá pracovní schopnosti.

...

Nehodí se pro to vzhledem ke svým osobním vlastnostem.

...

#### B.

1. S kým z níže uvedených byste na rekreačním zájezdu chtěl(a) být ubytován(a) na společném pokoji?

...

2. S kým z níže uvedených byste rozhodně nechtěl(a) společně bydlet?

...

1. Koho byste navrhl(a) v případě, že by z vašeho kolektivu měl být jeden člověk zdarma vyslán na zahraniční rekreaci?

....  
Z jakých důvodů?

....

2. Koho byste rozhodně nenavrhl(a) na tuto zahraniční rekreaci?

....

Proč?

....

Tento dotazník byl anonymní, a proto nám neumožňuje sestavení sociogramu. To konečně nebylo ani naším cílem. Jeho zpracování nám poskytlo velké množství cenného materiálu, neboť jsme mohli sympatie nebo antipatie k jednotlivým členům kolektivu vytržít podle jejich vzdělání, politické příslušnosti, aktivity ve veřejné práci, věku apod. Dověděli jsme se také, jaké vlastnosti pracující komu připisují a jak je hodnotí.

Pro posouzení postavení vedoucích výroben v daných kolektivech je důležité, jak jejich předpoklady byly pomocí sociometrického dotazníku ohodnoceny pracujícími.

Postupovali jsme tím způsobem, že jsme na každé výrobě sestavili pořadník od nejoblíbenějšího až po nejnejoblíbenějšího, a abychom mohli porovnávat výsledky dosažené v kolektivech s různým počtem členů mezi sebou, ohodnotili jsme ve všech případech nejoblíbenějšího 100 bodů a nejnejoblíbenějšího žádným bodem. S ohledem na místo, které ve svém kolektivu zaujal, je každý ohodnocen příslušným množstvím bodů. Množství bodů na jedno místo v pořadí je tedy závislé na počtu členů kolektivů.

Zjistili jsme tyto skutečnosti:

Nejlépe byl ohodnocen vedoucí výroby č. 6. Dostal plných 100 bodů. Druhý je vedoucí výroby č. 1, který obdržel 82 bodů. Vedoucí výroby č. 5 byl oceněn 56 body. Výsledek šetření na výrobě č. 4 nemohl být vyhodnocen, jelikož větší část dotazníků byla vrácena nevyplněna.

*Závěry z rozboru situace na vybraných výrobních*

Jaké závěry vyplývají ze skutečností zjištěných rozбором na sledovaných výrobních?

Ukazuje se, že:

1. Určujícím momentem pro vytváření spokojenosti s prací je v souhrnu podmínek, za nichž se práce uskutečňuje, především harmoničnost — nebo můžeme říci, dobrá organizace výroby. Čím lepší předpoklady k plynulému plnění plánu, tím méně přesčasů, tím příznivější stanoviska lidí i větší aktivita funkcionářů. (Viz porovnání objektivních i subjektivních zjištění na výrobně č. 1 na straně jedné a na výrobních č. 6, 4 a 5 na straně druhé.)  
To nám zároveň dokazuje, jak velký význam má vědecká organizace řídicí práce pro vytváření správného vztahu lidí k práci a jejich spokojenosti s prací, která zase na druhé straně je základním prvkem pro vytváření šťastného života lidí.
2. Vliv výše odměny za práci nemůžeme podceňovat, ale na úrovni dosažené v ČZG se u většiny pracujících stává vlivem „doprovodným“.  
(Viz výroba č. 1 — výrazná nespokojenost vyjádřená v odpovědích na většinu sledovaných otázek v důsledku obtížných podmínek pro plnění plánu. Na druhé straně výroba č. 5 — přibližně stejné mzdy, ale spokojenost s řízením i se mzdami vzhledem k lepším podmínkám plnění plánu.)
3. Nejlepší situace (názory a aktivity) vzniká v případě výroby č. 6 a 4, kde jsou velmi rozdílné výdělků (za rok 1963 na výrobně č. 4 dokonce citelně nižší nežli na výrobně č. 1), ale v obou případech relativně dobrá organizace výroby.
4. Větší vliv na formování stanovisek lidí mají vnější podmínky, vytvářené vedením závodu a podniku, nežli činnost bezprostředních vedoucích.  
(Viz výroba č. 5 — spokojenost s řízením výroby, ale poměrně malá spokojenost s prací konkrétního vedoucího, špatný vztah ke kritice, socialistická soutěž není a výrobní porady se nekonají, a naproti tomu výroba č. 1 — nespokojenost s řízením výroby, špatné hodnocení vedoucího ze strany vedení, ale poměrně dobré v sociometrickém dotazníku. Při tom je zjevné, že ze strany vedení závodu jsou již několik let pro výrobu č. 1 vytvořeny nejobtížnější podmínky a že se dělá poměrně málo

k jejich zlepšení v rámci závodu jako celku.)

Motivy, o nichž zde byla řeč a o jejichž rozbor jsme se v rámci daných možností pokusili, jsou vesměs takového rázu, že je bezprostředně ovlivňuje jak řízení (myšleno i z vyšších orgánů) obecně, tak i činnost přímých vedoucích.

Vědecká konference, pořádaná dne 12 listopadu 1964 v Hradci Králové na závěr I. etapy našeho průzkumu, projednala kromě úvodního slova Lad. Strnada (rozbor cílů, podmínek a použitých metod) a refe-

rátu Mir. Fleka, *Vliv úrovně řízení na vytváření vztahu lidí k práci*, které byly podkladem pro zpracování tohoto článku, ještě i zprávu Jiřiny Smutné na téma *Materiální a morální zájmy ve vztahu k práci* a referát Mojmíra Šamánka, *Vliv pracovního prostředí na vztah k práci*. Tyto materiály částečně byly a ještě budou publikovány samostatně. Všechny referáty a diskusní příspěvky doplněné o závěrečné slovo dr. Dragoslava Slejšky se staly součástí sborníku „Lidé a práce“, který pro vnitřní potřebu závodu vydaly v omezeném počtu výtisků České závody gumárenské.

## PRŮZKUM VZTAHU K PRÁCI

PODTRHNĚTE vždy odpověď, která nejvíce odpovídá skutečnosti nebo Vašemu názoru!

ŽÁDÁME Vás — neopomeňte odpovědět na všechny otázky, které se Vás týkají!

| Věk | A     | B     | C     | D     | E     | F     | G     | H         |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
|     | 15—18 | 19—20 | 21—25 | 26—30 | 31—40 | 41—50 | 51—60 | 61 a více |

| Prac. zařazení | M      | N       | O          | P          | R        | S          | T      | U |
|----------------|--------|---------|------------|------------|----------|------------|--------|---|
|                | dělník | technik | adm. prac. | ved. prac. | člen JZD | funkc. JZD | učitel |   |

| Rodinný stav | V      | W     | X        | Y        | Z        | Q        | XX        | XY        |
|--------------|--------|-------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
|              | ženatý | vdaná | svobodný | svobodná | ovdovělý | ovdovělá | rozvedený | rozvedená |

| Školní vdělání | CH       | I      | J              | K              | L             |
|----------------|----------|--------|----------------|----------------|---------------|
|                | základní | vyučen | střední všeob. | střední odbor. | vysokoškolské |

| Počet dětí | a | b | c | d | e        |
|------------|---|---|---|---|----------|
|            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 a více |

| Manželka | f             | g               |
|----------|---------------|-----------------|
|          | je zaměstnána | není zaměstnána |

| Bydliště | k                   | l           |
|----------|---------------------|-------------|
|          | dojíždím do zaměst. | jsem místní |

| Pracuji | h          | i          | j          |
|---------|------------|------------|------------|
|         | na 1 směnu | na 2 směny | na 3 směny |

Nevyplňujte!

|    |                                                                                                    |     |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|
| 1. | <b>Svoje zaměstnání jsem si vybral(a)</b>                                                          |     |  |
|    | a) protože mě tento pracovní obor zajímal a viděl(a) jsem v něm možnost uplatnění svých schopností | 101 |  |
|    | b) protože mi to doporučili — rodiče, příbuzní či přátelé                                          | 102 |  |
|    | c) protože mi to doporučil odbor pracovních sil ONV nebo učitelé ve škole                          | 103 |  |
|    | d) jinou práci jsem si nemohl(a) najít                                                             | 104 |  |
|    | e) nevím proč                                                                                      | 105 |  |
| 2. | <b>Práce mne uspokojuje</b>                                                                        |     |  |
|    | a) plně                                                                                            | 201 |  |
|    | b) jsem s ní v podstatě spokojen(a)                                                                | 202 |  |
|    | c) někdy ano, někdy ne                                                                             | 203 |  |
|    | d) uspokojuje mne jen málo                                                                         | 204 |  |
|    | e) vůbec mne neuspokojuje                                                                          | 205 |  |
|    | f) nemohu říci                                                                                     | 206 |  |

|     |                                                                                                          |      |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|
| 3.  | <b>Ve své práci (v zaměstnání)</b>                                                                       |      |  |
|     | a) mohu uplatnit svoje schopnosti a vidím možnost svého dalšího růstu                                    | 301  |  |
|     | b) mohu uplatnit svoje schopnosti, ale nevidím možnost svého dalšího růstu                               | 302  |  |
|     | c) nemohu uplatnit svoje schopnosti, ale vidím možnost svého dalšího růstu                               | 303  |  |
|     | d) nemohu uplatnit svoje schopnosti, a nevidím možnost svého dalšího růstu                               | 304  |  |
| 4.  | <b>Po práci</b>                                                                                          |      |  |
|     | a) necítím únavu                                                                                         | 401  |  |
|     | b) jsem slabě unaven(a)                                                                                  | 402  |  |
|     | c) cítím silnou únavu                                                                                    | 403  |  |
| 5.  | <b>Na práci, kterou konám</b>                                                                            |      |  |
|     | a) mi nevádí nic                                                                                         | 501  |  |
|     | b) vadí mi tělesná námaha                                                                                | 502  |  |
|     | c) vadí mi duševní námaha                                                                                | 503  |  |
|     | d) vadí mi jednotvárnost                                                                                 | 504  |  |
|     | e) vadí mi střídání směn                                                                                 | 505  |  |
|     | f) vadí mi noční práce                                                                                   | 506  |  |
|     | g) vadí mi špatné pracovní prostředí (hluk, zima, teplo)                                                 | 507  |  |
|     | h) vadí mi vztahy mezi lidmi na pracovišti                                                               | 508  |  |
|     | ch) vadí mi úroveň řízení výroby                                                                         | 509  |  |
|     | i) vadí mi nedostatečná odměna za práci                                                                  | 510  |  |
|     | j) vadí mi vysoké pracovní tempo                                                                         | 511  |  |
|     | k) vadí mi vysoké nároky na přesnost práce                                                               | 512  |  |
|     | l) vadí mi nutnost přesčasové práce                                                                      | 513  |  |
| 6.  | <b>Odměnu za svoji práci</b>                                                                             |      |  |
|     | a) pokládám za úměrnou své námaze a pracovnímu úsilí                                                     | 601  |  |
|     | b) pokládám za vyšší než odpovídá mé práci                                                               | 602  |  |
|     | c) pokládám za nižší, nežli je úměrné množství a kvalitě mé práce                                        | 603  |  |
| 7.  | a) Cítím potřebu zvýšit svůj pracovní příjem                                                             | 701  |  |
|     | b) Necítím potřebu zvýšit svůj pracovní příjem                                                           | 702  |  |
| 8.  | <b>Kdybych si měl(a) vybrat jednu z možností, jak zvýšit svůj pracovní příjem, dal(a) bych přednost:</b> |      |  |
|     | a) přesčasové práci                                                                                      | 801  |  |
|     | b) zvyšování kvalifikace cestou dalšího studia                                                           | 802  |  |
|     | c) přechodu na namáhavější nebo náročnější, ale lépe placenou práci                                      | 803  |  |
|     | d) přechodu na odpovědnou práci ve vedoucí funkci                                                        | 804  |  |
| 9.  | <b>Svoje vzdělání a kvalifikaci si</b>                                                                   |      |  |
|     | a) nezvyšuji                                                                                             | 901  |  |
|     | b) zvyšuji                                                                                               | 902  |  |
| 10. | <b>Vyplň jen ti, kteří s t u d u j í !</b>                                                               |      |  |
|     | a) Studium při zaměstnání mi nedělá žádné potíže                                                         | 1001 |  |
|     | b) Studuji na úkor: ba) rodiny                                                                           | 1002 |  |
|     | bb) odpočinku                                                                                            | 1003 |  |
|     | bc) zdraví                                                                                               | 1004 |  |
|     | bd) zábavy                                                                                               | 1005 |  |

|     |                                                                                                                                             |       |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|
| 11. | <b>Vyplň jen ti, kteří si dále chtějí v budoucnu zvyšovat vzdělání a kvalifikaci!</b>                                                       |       |  |
|     | a) chci studovat proto, že v tom vidím možnost svého pracovního příjmu                                                                      | 1101  |  |
|     | b) že tak získám možnost zastávat kvalifikovanější práci                                                                                    | 1102  |  |
|     | c) cítím to jako potřebu z hlediska dalšího rozvoje své osobnosti                                                                           | 1103  |  |
|     | d) rád(a) se učím                                                                                                                           | 1104  |  |
| 12. | <b>Vyplň jen ti, kteří nemají v úmyslu dále si zvyšovat své vzdělání a kvalifikaci!</b>                                                     |       |  |
|     | a) nemám v úmyslu studovat, poněvadž mi studium nejde                                                                                       | 1201  |  |
|     | b) nemám ke studiu podmínky — rodinné                                                                                                       | 1202  |  |
|     | — časové                                                                                                                                    | 1203  |  |
|     | c) domnívám se, že by mi to osobně nic nepřineslo                                                                                           | 1204  |  |
| 13. | <b>S řízením výroby ze strany svých bezprostředních nadřízených a s jejich řízením pracovního kolektivu</b>                                 |       |  |
|     | a) jsem spokojen(a)                                                                                                                         | 1301  |  |
|     | b) jsem v podstatě spokojen(a)                                                                                                              | 1302  |  |
|     | c) jsem málo spokojen(a)                                                                                                                    | 1303  |  |
|     | d) jsem nespokojen(a)                                                                                                                       | 1304  |  |
|     | e) nepřemýšlel(a) jsem o tom                                                                                                                | 1305  |  |
| 14. | <b>Lepších výsledků při plnění výrobních úkolů na našem pracovišti by podle mého názoru bylo možno dosáhnout, p ř e d e v š í m k ý d y</b> |       |  |
|     | a) byla lepší organizace práce                                                                                                              | 1401  |  |
|     | b) byl lepší přísun materiálu z dodavatelských závodů                                                                                       | 1402  |  |
|     | c) jednotliví pracovníci projevovali větší pracovní zájem                                                                                   | 1403  |  |
| 15. | <b>O nedostatecích na pracovišti mluvím</b>                                                                                                 |       |  |
|     | a) naprosto otevřeně                                                                                                                        | 1501  |  |
|     | b) nemluvím o nich, protože nemám připomínky                                                                                                | 1502  |  |
|     | c) nemluvím o nich, protože se domnívám, že je to bezúčelné                                                                                 | 1503  |  |
|     | d) nemluvím o nich, protože se domnívám, že bych za to trpěl(a)                                                                             | 1504  |  |
| 16. | <b>Považuji zaměstnání ženy s dětmi v předškolním věku</b>                                                                                  |       |  |
|     | a) za vhodné                                                                                                                                | 1601  |  |
|     | b) za nevhodné                                                                                                                              | 1602  |  |
|     | c) za nezbytné z hlediska zabezpečení potřeb naší rodiny                                                                                    | 1603  |  |
| 17. | <b>V případě, že bych měl(a) nyní odejít do důchodu</b>                                                                                     |       |  |
|     | a) chtěl(a) bych nadále vykonávat svoje zaměstnání, tak jako nyní                                                                           | 1701  |  |
|     | b) chtěl(a) bych nadále vykonávat svoje zaměstnání, ale při zkrácené pracovní době, nebo zaměstnání lehčí                                   | 1702  |  |
|     | c) nepracoval(a) bych a věnoval(a) bych čas                                                                                                 |       |  |
|     | ca) především odpočinku a zábavě                                                                                                            | 17021 |  |
|     | cb) především svému sebevzdělání                                                                                                            | 17022 |  |
|     | cc) především rozvoji svých zájmů (četba, hra na hudební nástroje atd.)                                                                     | 17023 |  |
|     | cd) především péčí o výchovu dětí                                                                                                           | 17024 |  |
|     | ce) především práci ve veřejných funkcích                                                                                                   | 17025 |  |



|     |                                                                                                                                                                     |      |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|
| 18. | <b>Spořím na</b>                                                                                                                                                    |      |  |
|     | a) vybavení domácnosti                                                                                                                                              | 1801 |  |
|     | b) družstevní byt                                                                                                                                                   | 1802 |  |
|     | c) chatu                                                                                                                                                            | 1803 |  |
|     | d) auto                                                                                                                                                             | 1804 |  |
|     | e) rekreaci (dovolenou)                                                                                                                                             | 1805 |  |
|     | f) na jiné účely                                                                                                                                                    | 1806 |  |
|     | g) nespořím                                                                                                                                                         | 1807 |  |
| 19. | <b>V případě, že bych obdržel(a) mimořádnou odměnu, nebo vyhrál(a) v loterii (sazce, sportce), věnoval(a) bych tuto částku na</b>                                   |      |  |
|     | a) zloštění svého stravování (včetně mé rodiny)                                                                                                                     | 1901 |  |
|     | b) na ošacení                                                                                                                                                       | 1902 |  |
|     | c) na kulturní účely (knihy, zájezdy do divadla atd.)                                                                                                               | 1903 |  |
|     | d) na vybavení domácnosti                                                                                                                                           | 1904 |  |
|     | e) na družstevní byt                                                                                                                                                | 1905 |  |
|     | f) na koupi chaty                                                                                                                                                   | 1906 |  |
|     | g) na rekreaci                                                                                                                                                      | 1907 |  |
|     | h) na koupi auta                                                                                                                                                    | 1908 |  |
|     | i) na jiné účely                                                                                                                                                    | 1909 |  |
| 20. | <b>V případě, že by v důsledku na příklad neplnění plánu nebo přetážení na jinou práci klesl můj pracovní příjem, snížil(a) bych svoje výdaje především na úkor</b> |      |  |
|     | a) stravování                                                                                                                                                       | 2001 |  |
|     | b) ošacení                                                                                                                                                          | 2002 |  |
|     | c) kulturních výdajů                                                                                                                                                | 2003 |  |
|     | d) úspor určených na vybavení domácnosti                                                                                                                            | 2004 |  |
|     | e) úspor určených na družstevní byt                                                                                                                                 | 2005 |  |
|     | f) úspor určených na chatu                                                                                                                                          | 2006 |  |
|     | g) úspor určených na auto                                                                                                                                           | 2007 |  |
|     | h) úspor určených na rekreaci                                                                                                                                       | 2008 |  |
|     | i) úspor určených na jiné účely                                                                                                                                     | 2009 |  |
|     | j) novím                                                                                                                                                            | 2010 |  |