

**Tendence k reverzibilitě faktorů
začleňování pracovníka do sociálního
systému průmyslového závodu
(Z výsledků výzkumu pořádaného
výzkumným týmem Sociologického
ústavu ČSAV)**

DRAGOSLAV SLEJŠKA

Sociologický ústav ČSAV

Problém: Jaká je závislost mezi extenzitou výskytu (početností) pozitivních (P) a negativních (N) postojů vůči různým faktorům podmínek a života v průmyslovém závodě a intenzitou působení těchto faktorů na míru satisfakce se závodem (S) u těch pracovníků, kteří mají vůči daným faktorům pozitivní postoj, resp. na míru dissatisfakce (D) u těch, kteří mají vůči nim negativní postoj? Převládá spíše tendence, podle které s růstem P roste i S a klesá D a analogicky s růstem N roste D a klesá S (tj. faktory, s nimiž je spokojena větší část osazenstva, ovlivňují tuto větší část příznivěji než faktory, s nimiž je spokojena menší část osazenstva, ovlivňují tuto menší část)? Anebo převládá opačná tendence, podle které s růstem P klesá S a roste D a analogicky s růstem N klesá D a roste S (tj. faktory, s nimiž je spokojena jen menší část osazenstva, ovlivňují tuto menší část příznivěji než faktory, s nimiž je spokojena větší část osazenstva, ovlivňují tuto větší část)?

Způsob řešení: Při výzkumu, který zahrnul celé osazenstvo velké cementárny, byli dělníci dotazováni, zda jsou spokojeni či nespokojeni s faktory, které se týkaly společenských vztahů při práci (1. družnost spolupracovníků, 2. jednání mistra, 3. vyřizování kritických připomínek), organizačně ekonomického postavení pracovních sil (4. výdělek, 5. organizace práce, 6. směnnost, 7. dojíždění do práce), charakteru práce (8. využití kvalifikace, 9. míra rozmanitosti práce, 10. únava, 11. technický provoz) a fyzikálních pracovních podmínek (12. bezpečnost, 13. hygiena, 14. mikroklima, 15. hluchost, 16. ovzduší).

U techniků a úředníků byly vypuštěny faktory 12., 13. a 15. a navíc zařazeny faktory: 17. samostatnost rozhodování a 18. vyhlídky na lepší pracovní zařazení.

Současné bylo zjišťováno uspokojení pracovníků závodem jakožto sociálním

systémem, a to podle kritérií ochoty k obětavé práci pro závod, celkové spokojenosti na závodě, ochoty setrvat na závodě a ochoty doporučit svému dítěti práci na závodě. Pro skupinu pracovníků, spokojených a nespokojených s daným faktorem, byly poté vypočteny hodnoty kombinovaného indexu identifikace, a to jako součty vážených průměrů odpovědí na otázky podle všech čtyř kritérií. Tato hodnota u spokojených představovala S daného faktoru, u nespokojených jeho D. Faktory byly pak seřazeny do stupnic podle hodnot P, N, S a D. Mezi jednotlivými řadami byly vypočteny koeficienty pořadové korelace ρ .

Metodiku výzkumu v tomto stručném pojednání podrobněji neanalyzujeme. Připravujeme však do metodologické rubriky SČ speciální stať vysvětlující způsob zjišťování postojů vůči jednotlivým faktorům, výpočet hodnoty kombinovaného indexu identifikace atd.

Výsledek:

Koefi- cienty	Celý soubor	Dělníci	Technici a úředníci
$\rho(P, S)$	-- 0,462	-- 0,735	+ 0,354
$\rho(P, D)$	+ 0,555	+ 0,684	+ 0,054
$\rho(N, D)$	-- 0,489	-- 0,796	-- 0,054
$\rho(N, S)$	+ 0,654	+ 0,827	+ 0,013

Skupina techniků a úředníků byla málo početná (163) a též mnohem heterogennější než skupina dělníků (jichž bylo 586). Proto výsledky u dělníků jsou nejsignifikantnější. Ukázaly velmi významné korelační závislosti, podle kterých silně převládá druhá z uvedených tendencí; s růstem P (počtu pozitivních postojů k faktoru) v zásadě klesá S (míra satisfakce se závodem u pracovníků zaujímajících pozitivní postoj) a roste D (míra dissatisfakce se závodem u pracovníků zaujímajících k faktoru negativní postoj), a analogicky s růstem N (počtu negativ-

ních postojů k faktoru) klesá D a roste S. U techniků a úředníků nebyly zjištěny žádné korelační závislosti s výjimkou málo významné pozitivní korelace mezi P a S. Ta hovoří na rozdíl od korelací ve skupině dělníků spíše ve prospěch první z uvedených tendencí. Údaje o technících a úřednících ovlivnily také nižší hodnotu korelačních koeficientů celého souboru ve srovnání s dělníky.

Pokus o interpretaci: Jev, který byl zjištěn u dělníků, nazýváme tendenci k reverzibilitě faktorů začleňování pracovníka do sociálního systému závodu. Tuto tendenci snad lze vysvětlit tím, že ty faktory, které jsou nejčastějším předmětem stížností, působí sice na dělníky nejtíživěji, ale současně patří k nejvšeobecnějším a dlouhodobějším podmínkám, na které si dělníci ve svém průměru spíše zvykli, k jejichž rychlému překonání nevidí reálné možnosti a které patří proto nevystupují jako dostatečný důvod k celkové aktuální dissatisfakci se závodem. Naproti tomu faktory, které se jako negativní vyskytnou spíše výjimečně (jen na určitých pracovištích, nebo teprve nedávno), takže mohou být v současnosti anebo v ještě živých vzpomínkách účastníků srovnávány se svými pozitivními protějšky, roztrpčují ty, které zasahují, daleko více a jsou hlavním zdrojem dissatisfakčnosti se závodem. Jestliže se tyto souvislosti potvrdí dalšími výzkumy, mohli bychom je formulovat jako *tendenci vzrůstající intenzity dissatisfakčního působení směrem od návykově negativních k výjimečně negativním faktorům*. Rozhodující úlohu hraje pravděpodobně moment přesvědčení, že daný faktor je či není spíše odstranitelný a v jaké míře lze či nelze jeho setrvávání připisovat na vrub odpovědnosti společenského systému daného závodu.

Analogicky ty faktory, které jsou nejčastějším předmětem pozitivního hodnocení, působí na dělníky nejpříjemněji, ale současně patří k nejvšeobecnějším podmínkám považovaným za navyklo samozřejmost. Proto patří nevystupují jako dostatečný důvod k celkové satisfakci se závodem. Naproti tomu faktory, které se jako pozitivní vyskytnou spíše výjimečně

a mohou být bezprostředně srovnávány se svými negativními protějšky, rozrůstají ty, které zasahují, daleko více a jsou hlavním zdrojem satisfakčnosti se závodem. V případě prověření dalšími výzkumy by bylo lze tyto souvislosti formulovat jako *tendenci vzrůstající intenzity satisfakčního působení směrem od návykově pozitivních k výjimečně pozitivním faktorům*. Rozhodující úlohu hraje pravděpodobně moment přesvědčení, že daný faktor je či není samozřejmý a v jaké míře je jeho existence výhradní nebo téměř výhradní zásluhou daného společenského systému.

Pokud jde o techniky, bude třeba speciálních výzkumů a analýz. V každém případě z výsledků plyne metodický závěr, že nelze o působení toho či jiného faktoru na začleňování pracovníků (resp. na fluktuaci) hovořit globálně, ale že je třeba odlišovat extenzitu výskytu pozitivních či negativních postojů osazenstva vůči danému faktoru od intenzity satisfakčního či dissatisfakčního působení daného faktoru na osazenstvo.

Tato nutnost se ukázala nejvýrazněji při analýze faktoru „jednání mistra“. Tento faktor byl u dělníků na prvním místě podle ukazatele P, na posledním podle ukazatele N. Měl tedy podle extenzity nejpriznivější postavení a při povrchném rozboru by se zdálo, že je s ním vše v pořádku. Avšak podle ukazatele D byl na prvním místě, měl nejméně příznivý index s velkým odstupem od dalších faktorů. Podle ukazatele S měl naopak hodnotu velmi nízkou, byl na pátém místě od konce. Vysoká extenzita příznivých postojů vůči mistrovi je spojena s minimální intenzitou satisfakčního působení tohoto vztahu na ty dělníky, kteří se o mistrovi vyslovili příznivě. Nízká extenzita nepřiznivých postojů je zase spojena s maximální intenzitou dissatisfakčního působení tohoto vztahu na ten poměrně velmi nízký počet (8,5 %) dotázaných dělníků, kteří se o mistrovi vyslovili nepřiznivě. Faktor „jednání mistra“ prokázal též daleko nejvyšší diferenci mezi ukazateli S a D, což svědčí o jeho mimořádném významu pro proces začleňování pracovníka do závodu jako sociálního systému.