

K niektorým poznatkom a záverom z výskumu neodôvodnených absencií v hutnom podniku

1. Úvodné vymedzenie problematiky

Výsledné ekonomické a sociálne efekty socialistického priemyselného podniku sú determinované nielen úrovňou využívania techniky, charakterom technologických procesov, organizáciou práce, tempom technickej inovácie a modernizácie výroby, ale aj ľudským činiteľom, ktorý, ako to zdôrazňuje V. G. Afanasiev, tvorí „... hlavný komponent každého sociálneho systému...“ [Afanasiev 1975 : 134] a v rozhodujúcej miere ovplyvňuje kvantitatívne a kvalitatívne plnenie jednotlivých podnikových úloh a cieľov. V našej hospodárskej praxi sa, práve v dôsledku stále intenzívnejšieho pôsobenia tejto zákonitosti, sústreďuje úsilie nielen na riešenie aktuálnych technicko-organizačných, inovačných, modernizačných úloh, ale aj sociálnych, ktoré tvoria, „dôležitú vnútornú rezervu výroby... prelínajú sa s výrobným procesom a aktívne ovplyvňujú produkciu“. [Popov 1971 : 78].

Špecifické miesto v rámci riešenia sociálnych súvislostí výroby a práce v našej podnikovej sfére prislúcha problematike upevňovania a rozvíjania uvedomelej pracovnej disciplíny, problematike efektívneho využívania pracovného času, nakoľko práve v disciplinárnej oblasti sú značné rezervy zvyšovania produktivity a kvality výroby.

Vo svojich dôsledkoch najnepriaznivejší dopad – nielen v ekonomickom, ale aj morálnom slova zmysle – majú tie časové straty vo výrobe, ktoré sú spôsobené neodôvodneným vynechávaním pracovných smien. Práve preto v podnikovej praxi objektívne vzniká potreba komplexnejšie poznať mechanizmy a príčiny výskytu neodôvodnených pracovných absencií, možnosti a formy znižovania ich negatívneho vplyvu. Z týchto bezprostredne praktických potrieb sme vychádzali aj pri koncipovaní výskumného zámeru, ktorý bol konkretizovaný práve problematikou neodôvodnených absencií v podmienkach hutného podniku. V predkladanom článku sa zameriame na stručné vymedzenie základných teoretických východísk tejto problémovej oblasti a na zhrnutie najdôležitejších poznatkov z výskumu, ktorý bol realizovaný vo Východoslovenských železniarniach, n. p. Košice v rokoch 1976 a 1977.

2. Teoretické východiská výskumu

V pracovných skupinách pôsobí celý rad veľmi závažných sociálno-psychologických procesov a javov, ktoré špecifickým spôsobom ovplyvňujú život a prácu v kolektíve, sociálnu klímu, atmosféru, postoje, hodnotovú orientáciu, motiváciu, charakter interpersonálnych vzťahov a väzieb medzi jednotlivými členmi. O tých sociálno-psychologických procesoch a javoch, ktoré negatívne pôsobia na skupinový život, hovoríme ako o sociálno-patologických, dysfunkčných javoch. Pritom sociálno-patologický, dysfunkčný charakter majú tie procesy a javy, ktorých odklon od základných sociálnych noriem má úchylný, abnormálny, nezdravý, protispoločenský charakter. Javy a procesy tohoto charakteru tvoria predmet štúdia sociálnej patológie. Podľa J. Szczepaňského [Szczepański 1961 : 179] k závažným sociálno-patologickým javom, ktoré sa prejavujú v správaní členov pracovných skupín, patria: neodôvodnené absencie, vysoká fluktuácia, úrazovosť, konfliktnosť, alkoholizmus a trestná činnosť jedincov.

V našej podnikovej praxi sa pozornosť sústreďuje predovšetkým na analýzu príčin fluktuácie, úrazovosti a pomerne málo priestoru sa venuje problematike neodôvodnených absencií (celá činnosť je v podstate redukovaná na zostavovanie štatis-

tických prehľadov, pokusy o hlbšiu analýzu tohoto sociálno-patologického javu sú viacmenej sporadické).(1)

V štatistickom výkazníctve sa vychádza z nasledovnej klasifikácie absencií:

- a) *odôvodnené absencie* (riadna dovolenka, úrazy, prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, školenia, brigády, voľno povolené vedúcim závodu),
- b) *neodôvodnené* (svojoľné vynechávanie pracovných smien), ktoré predstavujú špecifickú sociálno-patologickú formu pasívneho prežívania existujúcich pracovných, rodinných alebo osobitných podmienok života. Je evidentné, že v štatistickom prístupe ide iba o vykazovanie frekvencie výskytu jednotlivých foriem vynechávania smien.

Hlbšie pochopenie mechanizmov a príčin neodôvodnených absencií musí vychádzať, ako potvrdzujú naše skúsenosti, z komplexnej sociologicko-psychologickej analýzy správania tých jedincov, ktorí vynechávajú pracovné smeny. Tento prístup je určovaný tým, že pracovné správanie každého pracovníka, jeho charakter, kvalita, sú vždy ovplyvňované osobnostnými dispozíciami pracovníka, kvalifikáciou, morálno-politickou vyspelosťou, ďalej prostredím, životnou situáciou, komplexom pracovných a mimopracovných vplyvov. Charakter pôsobenia týchto určujúcich činiteľov pracovného správania môže byť rozmanitý. Jedna skupina činiteľov môže uspokojovať potreby, záujmy človeka, čo sa spätne priaznivo odrazí na pracovnom správaní. Druhá skupina činiteľov nemusí uspokojovať potreby, záujmy človeka. Okrem toho je potrebné počítať s tým, že nie vždy osobnostné dispozície pracovníka (schopnosti, návyky, iniciatívnosť, temperament, charakterové vlastnosti, motivácia a pod.) zodpovedajú potrebám a záujmom podniku. V týchto prípadoch dochádza u jedinca, alebo medzi jedincom a organizáciou, k vzniku napätia.

A každé napätie vyvoláva zmeny v správaní človeka, napätie, ako zdôvodňuje A. Hirner [Hirner 1973], je vždy zdrojom zmien. Zmeny vyvolané v správaní človeka v dôsledku napätia sa môžu konkretizovať:

- a) V úsilí pracovníkov aj organizácie dosiahnuť kvalitatívnu zmenu tých činiteľov, ktorých charakter pôsobenia je nepriaznivý. Táto aktivita zameraná na zmenu nepriaznivého stavu je podmienená schopnosťou organizmu, aj podniku ako sociálneho systému, vytvárať adaptačné obranné reakcie, vyvíjať uvedomelé, cieľavedomé úsilie zamerané na prekonanie ťažkostí a neprijemností, na dosiahnutie žiadúcej zmeny, na odstránenie príčin negatívneho pôsobenia činiteľov či už pracovného, mimopracovného alebo vyložene subjektívneho charakteru.
- b) V spoločensky nežiadúcich formách správania. V niektorých prípadoch, napríklad pri dlhodobom intenzívnom pôsobení nepriaznivých činiteľov na pracovníka či už mimopracovného, alebo subjektívneho charakteru, sa človek nedokáže vždy ubrániť ich nepriaznivému pôsobeniu (napríklad v dôsledku osobnej nevyzretosti, nedostatečnej morálnej, sociálnej, mentálnej vyspelosti, slabej vôle a pod.). V týchto prípadoch sa napätie skôr či neskôr uvoľňuje, čoho prejavom je pasivita, ľahostajnosť, benevolencia, arogantnosť, konfliktnosť, absencia a pod.

Keď aplikujeme tieto teoretické postuláty na život a prácu človeka v procese tvorby úžitkových hodnôt, potom napätie vyvolané u jedinca či už z pracovného neuspokojenia, jeho celkovej životnej situácie, alebo osobnostnej dispozície, môže byť príčinou zmien v jeho pracovnom správaní.

(1) S podobnou situáciou sa stretávame aj v odbornej literatúre a v časopisec-kých štúdiách. Problematike neodôvodnených absencií, komplexnejšiemu posúdeniu tohoto sociálno-patologického javu sa venuje iba okrajová pozornosť. Z našich au-torov sa v poslednom čase o tomto probléme stručne zmieňuje Kollárik [Kollárik 1977] a Bulák [Bulák 1972]. Títo autori sa pokúšajú vyšpecifikovať predovšetkým súvislosti medzi pracovnou spokojnosťou a pracovnými absenciami. Veľmi podnet-né príspevky z tejto problematiky nachádzame v poľskej literatúre [Ziomek 1964; Sarapeta 1967; Szepeński 1961]. Poľskí autori sa pokúšajú nielen o hlbšie objas-nenie sociologicko-psychologických mechanizmov podmieňujúcich pracovné absen-cie, ale aj o operacionálne vymedzenie tohoto pojmu z hľadiska potrieb hospodár-skej praxe. [Pozri bližšie napr. Szostkiewiczová 1971]. V štúdiách autorov z nesoc-ialistických krajín sa tejto problematike venuje pozornosť predovšetkým v súvis-losti s posudzovaním vzťahu medzi pracovnou spokojnosťou a absenciou [napr. Vroom 1964] a špecifikáciou príčin výskytu tohoto javu v hospodárskej sfére. Prí-spevky sú značne kritické a poukazujú na to, že pre súčasné vyspelé kapitalistické štáty je typický prudký vzostup pracovných absencií [Carson 1971].

Z týchto teoretických úvah sme vychádzali pri koncipovaní výskumného zámeru, cieľov, metodiky výskumu neodôvodnených absencií ako špecifického sociálno-patologického javu.

3. Ciele a metodika výskumu

Vzhľadom k tomu, že vo výskume sme sledovali bezprostredné praktické zámery, jednotlivé ciele dostali nasledovnú podobu:

- a) zistiť, aké sú najdôležitejšie sociálno-demografické charakteristiky absentérov;
- b) pre potreby diferencovaného prístupu k pracovníkom, ktorí neodôvodnene absentujú na zastávané spoločensko-profesionálne pozície vyšpecifikovať základné typy absentérov a zistiť ich základnú charakteristiku z psychologického hľadiska;
- c) získať obraz o typických prejavoch ich správania v pracovnom procese;
- d) zistiť zdroje vzniku napätia, ktoré potenciálne podmieňujú neodôvodnené vynechávanie pracovných smien.

Tento pomerne široký výskumný zámer si vyžiadal voľbu špecifických metodických postupov na získanie objektívnych informácií o jednotlivých problémoch obšiahnutých v cieľoch výskumu.

Informácie o sociálno-demografickej štruktúre absentérov sme získali na základe štatistickej analýzy absentérov vo VSŽ, n. p., Košice.

K získaniu ďalších údajov sme použili tieto metodiky:

Škálu, umožňujúcu diferenciaciu absentérov na štyri základné typy(2).

Základné osobnostné charakteristiky absentérov sme získali z výsledkov týchto psychologických metodík: Ravenove progresívne matice, Army B, Eysenckov osobnostný dotazník, d-dotazník, Cattellov osobnostný dotazník 16 P.F.

Na komplexnejšie posúdenie osobnosti a prejavov pracovného správania absentérov sme skonštruovali dotazník *Posúdenie pracovníka*, ktorý pozostával z 23 otázok (3).

K zisteniu zdrojov vzniku napätia, ako aj k hlbšej analýze osobnostnej a pracovnej situácie absentérov bol použitý dotazník pozostávajúci z 39 otázok, ktorý bol distribuovaný absentérom (vyplnilo ho celkom 93 absentérov).

4. Diskusia k výsledkom výskumu

Neodôvodnené absencie, rovnako ako každý sociálny jav, majú svoju špecifickú vnútornú štruktúraciu, ktorá umožňuje kvalitatívnu diferenciaciu absentérov, identifikáciu základných typov pracovníkov, ktorí sú nositeľmi tejto nežiadúcej formy

(2) Škálu sme pracovne nazvali Škála TA-ŠS. Pri jej konštrukcii sme postupovali nasledovne:

- a) Skupinu expertov (personalisti, právnici, psychológovia, sociológovia a riadiaci pracovníci) sme požiadali, aby uviedli najdôležitejšie osobnostné, sociálne, pracovné atď. charakteristiky tých pracovníkov, ktorí v ich závodoch neodôvodnene absentujú.
- b) Na základe obsahovej analýzy jednotlivých charakteristík sme vyšpecifikovali štyri základné typy absentérov. Každý typ bol výstižne charakterizovaný a zároveň pre každý typ sme zvolili 5-stupňovú hodnotiacu škálu, ktorá umožňovala kvalitatívne vyjadriť mieru výskytu toho-ktorého typu absentéra v pracovnej skupine.
- c) Takto zostavená škála TA-ŠS bola distribuovaná majstrom, ktorí boli požiadaní, aby podľa priloženého návodu charakterizovali každého pracovníka, ktorý na jeho pracovisku neodôvodnene absentuje. Škálu vyplnilo v r. 1974 — 150, v r. 1977 — 200 majstrov.

(3) Pomocou dotazníka *Posúdenie pracovníka* hodnotili majstri základné osobnostné charakteristiky ako aj prejavy pracovného správania absentérov. Tento dotazník bol distribuovaný celkom 350 majstrom.

správania, a spätne aj formulovanie diferencovaných foriem pôsobenia na túto sociálnu skupinu. Z hľadiska praktických potrieb podnikovej personálnej a riadiacej práce všeobecne, a individuálnej a skupinovej sociálnej starostlivosti zvlášť, má predovšetkým typológia absentérov mimoriadny význam a jej poznanie tvorí základný predpoklad úspešného pôsobenia na absentérov.

V našej analýze sme pri identifikácii jednotlivých typov absentérov použili nami skonštruovanú škálu (popísanú v poznámke 2), ktorá umožnila diferencovať túto špecifickú skupinu pracovníkov do štyroch základných typov. Pri štatistickom vyjadrení frekvencie výskytu jednotlivých typov absentérov sme použili koeficient akceptácie (4) (KA).

Ako vyplýva z tabuľky č. 1, každý jednotlivý typ absentéra má svoje špecifiká, z ktorých je v praxi potrebné vychádzať pri voľbe foriem a metód účinného pôsobenia. Pre tieto účely sme uskutočnili hlbšiu sociálno-psychologickú analýzu jednotlivých absentérov, identifikáciu zdrojov napätia, vyvolávajúcich spoločensky nežiaducu formu správania.

Na základe kvantitatívneho i kvalitatívneho rozboru výsledkov, získaných pomocou vyššie uvedených metodík, môžeme formulovať nasledovné závery:

a) V skupine *náhodných absentérov* sú zastúpení pracovníci s nasledovnými charakteristikami:

Priemerný vek tejto skupiny absentérov je 32,6 rokov, sú väčšinou mužského pohlavia (88,88 %), ich priemerný mesačný príjem je Kčs 1947,-. V prevahe sú zaočnení robotníci — 51,85 %, 27,77 % je kvalifikovaných robotníkov a 14,81 % pomocných robotníkov. 48,14 % pracovníkov je slobodných a 44,19 % ženatých (vydatých). Svoj rodinný život pokladá 71,69 % za súladný so zriedkavými nedorozumeniami a 11,11 % ho pokladá za konfliktný (resp. v rozpade).

Skupina náhodných absentérov je v plnej miere spokojná s celkovou sociálnou atmosférou a medziľudskými vzťahmi v pracovnom kolektíve (IE = + 0,853)(5), so svojim postavením medzi spolupracovníkmi (IE = + 0,860) a s úrovňou kooperácie v skupine (IE = + 0,818). Z ich posúdenia majstrami vyplýva, že medzi spolupracovníkmi sú v celku obľúbení (IE = + 0,483), s nadriadenými prichádzajú len zriedka do konfliktu, ale so spolupracovníkmi nemajú hlbšie neformálne väzby (IE = - 0,463).

Skupina náhodných absentérov vo všeobecnosti pozitívne hodnotí najdôležitejšie prvky pracovnej situácie, vytvárajúce subjektívny pocit pracovného uspokojenia.

(4) KA vyjadruje veľkosť, mieru súhlasu s výskytom jednotlivého typu absentéra. Index akceptácie môže nadobudnúť hodnoty od 0 až po 1 (čím vyššia hodnota, tým väčší výskyt typu absentéra).

Vzorec pre výpočet indexu akceptácie

$$KA = \frac{5x_1 + 4x_2 + 3x_3 + 2x_4 + 1x_5}{5_{i=1} x 1},$$

pričom $x_1 \dots x_5$ = počet hodnotiacich respondentov.

(5) Tento index (IE = index extenzity) umožňuje kvalitatívnu diferenciáciu respondentov k jednotlivým skúmaným faktorom. IE získava hodnoty od +1 do -1. Pomocou tohoto indexu posudzujeme charakter pôsobenia jednotlivých faktorov takto:

Hodnota IE	Charakter pôsobenia
+ 0,69 a vyššie	vysoký stupeň kladného pôsobenia
+ 0,35 až 0,68	stredný stupeň kladného pôsobenia
+ 0,10 až +0,34	mierny stupeň kladného pôsobenia
0,0 až ± 0,09	neutrál

V prípade, že IE získava záporné hodnoty, hovoríme, že daný faktor má negatívny charakter pôsobenia.

V najvyššom stupni kladného vyjadrenia je spokojná

– s presnosťou vymedzenia práv a povinností	IE = + 0,750
– s spoločenským hodnotením vykonávanej práce	IE = + 0,756
– s prácou, ktorú v súčasnosti vykonávajú	IE = + 0,892
– s rozdeľovaním prác na pracovisku	IE = + 0,708
– s podmienkami pre uplatnenie vlastnej iniciatívy	IE = + 0,875

Z analýzy základných pracovných charakteristík vyplýva, že náhodní absentéri majú dobré odborné znalosti, dosahujú väčšinou dobré pracovné výsledky, prevažne pracujú samostatne, ale iba občas spoľahlivo, sú menej dôkladní a presní, skôr pasívni.

Tabuľka 1. Typy absentérov a frekvencia ich výskytu

Typy absentérov	KA			
	P. č.	Meranie z r. 1974	P. č.	Meranie z r. 1976–1977

Náhodný typ absentéra

Je charakterizovaný tým, že neodôvodnene absentuje čiste náhodne, stane sa mu to raz, prípadne dvakrát za dlhšie časové obdobie. Absentuje napr. z mladíckej nerozváznosti, mimoriadnej indispozície, pre mimoriadne osobné, rodinné problémy, v dôsledku vplyvu neformálnej skupiny v mieste bydliska a pod. V tomto smere ide v podstate o pracovníka, ktorý si v čase rozhodovania nedokáže plne uvedomiť dôsledky svojho konania.

1. 0,686 1. 0,862

Asociálny typ absentéra

Tento typ absentérov tvoria pracovníci, ktorí nemajú potrebné osobnostné, morálne vlastnosti, pracovné návyky a zodpovednosť k práci, povinnostiam, ktorí nedokážu systematicky pracovať. Sú to rôzne asociálne typy, recidivisti, kriminálni, príživníci, ktorí pravidelne a v dlhších časových intervaloch neodôvodnene absentujú.

4. 0,510 2. 0,788

Osobnostne nevyrovnaný typ absentéra

Ide o typ absentéra, ktorý sa napr. ťažko adaptuje na prácu, pracovné a sociálne prostredie, nenachádza sebarealizáciu a uspokojenie v práci, má tendencie k častému striedaniu profesií, podnikov. V zložitých situáciách jedná neuvážene. Patrí k ľuďom, o ktorých sa hovorí, že nevedia, čo chcú. Absenciami si kompenzuje svoju osobnú, rodinnú a pracovnú situáciu.

3. 0,518 3. 0,775

Špekulatívny typ absentéra

Tento typ absentéra tvoria pracovníci, ktorí si absenciami chcú vynútiť napr. rozviazanie pracovného pomeru, vyriešenie rôznych konfliktných situácií pracovného, osobného, prípadne rodinného charakteru (výška výživného na deti a pod.).

2. 0,552 4. 0,760

Z psychologického hľadiska náhodní absentéri sú v prevažnej miere uzavretí jedinci, bez výraznejších osobnostných predpokladov pre trvalú spoluprácu v kolektíve, pre vytváranie neformálnych priateľských väzieb s členmi pracovného kolektívu. Zameranie ich osobnosti podmieňuje izoláciu v pracovnom kolektíve, absenciu neformálnych väzieb so spolupracovníkmi mimo pracoviska ($IE = -0,463$), absenciu na kolektívnych podujatiach ($IE = -0,333$). Okrem toho pre ich osobnosť sú charakteristické tieto črty: sklony k dobrodružnému a hazardnému konaniu, bezstarostnosť, ľahostajnosť voči trestom (znížená vnímavosť), náchylnosť k obchádzaniu základných spoločenských noriem, pravidiel (sklony k falošnosti, Istivosti, pretvárke, flegmatickosti). Osobnostne sú usporiadaní tak, že si v podstate z ničoho nič nerobia, nemajú sklony k neurotickým prejavom, žijú zo dňa na deň, sú kľudní, rôzne stresy a napätia prežívajú iba výnimočne ($IE = +0,018$). V práci sa prejavujú nižšou pracovnou morálkou a nevytrvalosťou.

Úroveň ich inteligencie je v pásme podpriemeru, čo bezprostredne koreluje s ich osobnostnými rysmi. Pri diferencovanejšom pohľade sa ukazuje, že ženy z tejto sociálnej skupiny majú nižšiu úroveň všeobecnej inteligencie ($IQ = 83$), ako muži ($IQ = 86$).

b) V skupine *absentérov asociálneho typu* sú zastúpení pracovníci s nasledovnými charakteristikami:

Majú priemerný vek 31,11 rokov, priemerný mesačný príjem Kčs 1611,10. Sú prevažne mužského pohlavia (94,45%), ďalej pracovníci s neukončeným alebo ukončeným základným vzdelaním (16,12%), s pracovným zaradením pomocný, alebo zaučený robotník (55,54%) a kvalifikovaný robotník (44,46%).

V skupine majú výraznú prevahu pracovníci, ktorí nežijú v ustálených rodinných pomeroch (celkom 77,77% je buď slobodných, alebo rozvedených); ženatých je iba 22,22%.

Svoj súčasný rodinný život až 55,56% posudzuje ako čiastočne, alebo výrazne nesúladný, konfliktný (odcudzenie, rozchod) a 44,44% ako súladný so zriedkavými nedorozumeniami.

Skupina absentérov asociálneho typu je iba čiastočne spokojná s celkovou sociálnou atmosférou, medziľudskými vzťahmi na pracovisku ($IE = +0,333$). Iba 23,53% ochotne spolupracuje v kolektíve. Ich postavenie v skupine je izolované.

Skupina absentérov asociálneho typu je v prevažnej miere spokojná s najdôležitejšími prvkami, ktoré sýtia subjektívny pocit pracovného uspokojenia. Najväčšia spokojnosť je s podmienkami pre využitie schopností, znalostí a kvalifikácie ($IE = +0,538$), s minimálnym fyzickým zaťažením ($IE = +0,666$), s presným vymedzením práv a povinností ($IE = +0,538$).

Z analýzy základných pracovných charakteristík vyplýva, že absentéri asociálneho typu majú priemerné, alebo nedostatočné odborné znalosti, ľahostajný postoj k práci, svoje pracovné povinnosti plnia ľahkomyseľne, v práci sa rozptyľujú, počas pracovnej doby sú prevažne svieži, svoje pracovné úlohy plnia väčšinou samostatne.

Analýza osobnostných charakteristík ukázala, že absentéri asociálneho typu sú mierne extrovertovane orientovaní, s náznakmi neurotických tendencií. Ich osobnosť je ďalej charakterizovaná pocitmi neistoty, viny, majú sklony k podozrievavosti, popudlivosti, žiarlivosti, k dobrodružnému a hazardnému jednaniu, sú málo spoločliví, nemajú zafixované pevnejšie sociálne normy, neuspokojujú ich vzťahy v kolektíve a v dôsledku svojich negatívnych osobnostných vlastností sú často kolektívom odmietaní. Rôzne životné, pracovné situácie a napätia prežívajú povrchno a volia k nim ľahostajný postoj (napr. ku kritike vlastného správania vedúcim, kolektívom, k svojej celkovej životnej situácii, k budúcnosti). Úroveň ich inteligencie je výrazne podpriemerná ($IQ = 79$).

c) *Absentéri osobnostne nevyrovnaní* majú priemerný vek 30,9 rokov, priemerný mesačný príjem Kčs 1906,25. V tejto skupine majú prevahu muži (87,50%), ďalej pracovníci s neukončeným alebo ukončeným základným vzdelaním (62,50%), s ukončeným OU (25,0%), s pracovným zaradením zaučený robotník (43,75%), kvalifikovaný robotník (31,25%), pomocný robotník (25,0%).

V skupine osobnostne nevyrovnaných absentérov majú najväčšie zastúpenie ženatí 50,00 %, ďalej slobodných je 37,50 % a rozvedených 12,50 %. Svoj rodinný život posudzuje 56,25 % ako súladný a 37,50 % ako napätý, konfliktný.

Pre skupinu osobnostne nevyrovnaných absentérov je charakteristická čiastočná spokojnosť s celkovou sociálnou atmosférou, medziľudskými vzťahmi v kolektíve ($IE = +0,333$), v strednom stupni kladného vyjadrenia so svojim postavením medzi spolupracovníkmi ($IE = +0,538$) a u svojich nadriadených ($IE = +0,538$). Z hodnotenia tejto skupiny majstrami vyplýva, že ich správanie sa v kolektíve je v celku prijateľné ($IE = +0,200$), ale v styku so spolupracovníkmi sú často náladoví a v jednaní s nadriadenými majú sklony ku konfliktnosti. Tieto skutočnosti spôsobujú, že medzi spolupracovníkmi sú skôr neoblúbení a nie sú s nimi v žiadnom mimopracovnom kontakte ($IE = -0,833$).

Skupina absentérov osobnostne nevyrovnaných je rovnako, ako predchádzajúce typy, spokojná s najdôležitejšími prvkami, ktoré sýtia subjektívny pocit pracovného uspokojenia.

Najväčšia spokojnosť je s vybavením pracoviska základnými pracovnými pomôckami, nástrojmi ($IE = +0,833$), s možnosťou seberealizácie ($IE = +0,777$), s mierou informovanosti ($IE = +0,692$), s presnosťou vymedzenia práv a povinností ($IE = +0,692$), so svojim pracovným zaradením ($IE = +0,692$), so smennosťou ($IE = +0,666$) a s rozdeľovaním prác v skupine ($IE = +0,666$).

Z analýzy základných pracovných charakteristík vyplýva, že osobnostne nevyrovnaní absentéri majú v prevažnej miere nedostatočné odborné znalosti, svoju prácu vykonávajú bez výraznejšieho záujmu, ľahostajne. Sú ľahkomyselní a roztržití, nedokážu samostatne pracovať, potrebujú často radu a pomoc iných.

Z psychologického hľadiska absentéri osobnostne nevyrovnaní sú málo vyhranení, s miernym sklonom k introverzii, utiahnutosti, ustarostenosti, sú prispôboiví. Občas vo vystupovaní neistí, bojazliví, anxiózní, s nízkym sebavedomím. Skupinove sú prevažne závislí, konvenční, s túžbou po spoločenskom uznaní. Ku kritike volia skôr ľahostajný postoj. Úroveň ich inteligencie je v pásme podpriemeru ($IQ = 84$).

d) Pracovné a osobnostné vlastnosti skupiny *absentérov špekulatívneho typu* sú veľmi špecifické a svojim charakterom, vnútorným usporiadaním vyvolávajú najväčšie napätie u bezprostredných vedúcich a v kolektíve. Z hodnotenia majstrov jednoznačne vyplýva, že tento typ absentérov je najrozpornejší a najmenej prijateľný.

Priemerný vek absentérov tejto skupiny je 26 rokov, ich priemerný mesačný príjem Kčs 1550,-; tvoria ju prevažne osoby mužského pohlavia, ženatí, kvalifikovaní robotníci. Ich súčasný rodinný život je napätý, konfliktný a väčšina z nich je so svojim rodinným životom nespokojná. Žijú zo dňa na deň, budúcnosť ich nezaujíma.

Ich správanie sa v kolektíve je konfliktné, nedokážu sa plne prispôbiť normám kolektívneho spolunažívania ($IE = -0,200$), v kolektíve sú neoblúbení ($IE = -0,250$), často sa dostávajú do rozporov so svojimi nadriadenými ($IE = -0,333$), neradi spolupracujú ($IE = -1,000$), na kritiku nadriadených reagujú agresívne ($IE = -1,000$), majú sklony k ignorovaniu autority nadriadených ($IE = -0,200$). Majú absolútny nezáujem o mimopracovné kontakty s členmi svojho kolektívu ($IE = -1,000$).

Odborné znalosti sú síce veľmi dobré ($IE = +1,000$), ale pracovné výsledky sú veľmi zlé ($IE = -1,000$). Svoje pracovné povinnosti plnia bez záujmu ($IE = -1,000$), pracujú nesústredene, sú málo spoľahliví ($IE = -1,000$), nedokážu pracovať samostatne ($IE = -0,600$), v práci sú veľmi nespokojní ($IE = -1,000$), veľmi často vyčerpaní, unavení ($IE = -0,600$).

Osobnostne sú extrovertovane orientovaní, družní, neboja sa kritiky, majú sklony k neurotickým prejavom, v správaní sú bezstarostnejší, jednajú energicky, rozhodne, sú aktívni, vnímaví, pripravení riskovať, sú ľahostajní voči trestom. Sú málo ovplyvniteľní, v kolektíve nepopulárni. Spoločensky sú pohotoví, vynaliezaví a vedia si poradiť aj v zložitejších situáciách. V súlade s týmito vlastnosťami je aj úroveň ich inteligencie v celom súbore absentérov najvyššia ($IQ = 93$).

V našej podnikovej sfére nemôžeme pristupovať k pracovníkom, ktorí neodôvodnene vynechávajú pracovné smeny, ako k homogénnej skupine. Túto špecifickú skupinu pracovníkov tvoria rôzne typy jedincov, ktorí sú vnútorne výrazne diferencovaní najmä z hľadiska osobnostných vlastností, osobných životných podmienok, pracovných vlastností a schopností. Pokúsili sme sa z tejto heterogénnej skupiny vyšpecifikovať štyri základné typy absentérov a na základe komplexnej sociologicko-psychologickej analýzy jednotlivých typov vyšpecifikovať aj zdroje napätia, ktoré je uvoľňované práve touto nežiadúcou, patologickou formou správania. Zo získaných poznatkov v tomto smere môžeme konštatovať, že pracovné absencie sú takmer v bezvýznamnej miere podmienené konfliktami vznikajúcimi v dôsledku neuspokojovania základných očakávaní pracovníkov v podniku (z výsledkov vyplýva, že táto skupina je v prevažnej miere spokojná s hlavnými činiteľmi práce, pracovnej situácie, odmeňovania, skupinových vzťahov). Ukázalo sa, že neodôvodnené absencie sú predovšetkým dôsledkom uvoľňovania napätia, ktoré u niektorých skupín pracovníkov vzniká pod vplyvom špecifických osobných a rodinných podmienok života (neusporiadanosť, rodinný rozvrh, konfliktnosť rodinného prostredia, život zo dňa na deň), v dôsledku neosvojenia si spoločensky žiadúcich noriem správania a jednania (následkom je mladícky neuvážené jednanie, správanie, alebo krajná, asociálna forma života), špecifických osobnostných dispozícií. Rovnako pracovné schopnosti a dosahované pracovné výsledky tejto skupiny nie sú vždy (v tomto smere sú výrazne odlišnosti u jednotlivých typov) v súlade s požiadavkami, ktoré sa v podniku vyžadujú (najvýraznejšie je to u asociálneho typu). Aj v týchto prípadoch môže dôjsť k vzniku napätia u niektorých skupín pracovníkov a k jeho uvoľňovaniu nežiadúcou, patologickou formou správania.

Na základe týchto našich zistení môžeme konštatovať, že v našej podnikovej sfére je potrebné pri riešení problematiky neodôvodnených absencií minimalizovať predovšetkým negatívne vplyvy tých zdrojov napätia, ktorých vznik je podmienený mimopodnikovými činiteľmi a niektorými špecifickými osobnostnými dispozíciami absentérov. V konkrétnych podnikových podmienkach je potrebné tento okruh problémov riešiť v rámci individuálnej sociálnej starostlivosti. Je evidentné, že sociálni pracovníci pri riešení akútálnych problémov absentérov, vyžadujúcich intenzívnu dlhodobú špeciálnu starostlivosť, musia úzko spolupracovať so sociológmi, psychológmi, psychiatrami, riadiacimi pracovníkmi, spoločenskými organizáciami nielen v podniku, ale aj v mieste bydliska absentéra, pracovnými kolektívami, brigádami socialistickej práce. V činnosti týchto jednotlivých podnikových a mimopodnikových zložiek sa pritom musia zohľadňovať tie špecifičnosti, ktoré sú typické pre osobný život absentérov.

Marián Sarišský
Katarína Szentandrásiová

Literatúra

- Bulák, J.: *Fluktuácia a absencia ako výraz pracovnej motivácie*. In: Syntéza 1972, č. 1.
- Carson, J.: *Measures to Counter Rising Absence Rates Range from Tighter Discipline to More Satisfying Jobs*. *International Management* 1971, roč. 26, č. 12.
- Hirner, A. a kol.: *Sociálna kontrola*. Bratislava 1976.
- Kollárik, T.: *Niektoré poznatky zo sledovania vzťahu pracovnej spokojnosti s pracovným správaním*. In: *Psychologie v ekonomické praxi* 1977, č. 4.
- Mošner, Ot.: *K charakteristike antisociálneho správania*. *Sociológia* 8, 1976, č. 4.
- Popov, G.: *Sociologické metody upravlenija*. *Metody upravlenija socialističeskim proizvodstvom*. Moskva, Ekonomika 1971.
- Sarapata, A.: *Plyność i stabilność kadr*. Warszawa 1967.
- Selivanov, V. I.: *Ličnost i vóla*. In: *Problemy ličnosti*, Moskva 1969.
- Szczepański, J.: *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologie pracy*. In: *Jak pracuje człowiek*. Warszawa 1961.
- Szostkiewiczová, H.: *Některé překážky bránící řádnému chodu práce v závodě*. In: *Widerszpil, S. a kol.: Sociologie v závodě*. Praha 1971.
- Vroom, V. H.: *Work and Motivation*. New York 1964.
- Ziomek, N. J.: *Absencja w pracy*. Warszawa 1964.