

zasedání. Každému řečníkovi bylo vymezeno včetně diskuse 20–30 minut, a to bez jakýchkoli výjimek. Diskuse pak pokračovaly v kuloárech, což je nakonec vždy hlavním přínosem akcí tohoto typu, neboť především na základě neformální výměny zkušeností a názorů vzniká řada plodných spoluprací.

Možnost konfrontovat výsledky své práce s kolegy z různých zemí a oborů ocenili na závěrečném pracovním zasedání všichni účastníci konference. Na tomto zasedání také byly položeny základy interdisciplinární *Mezinárodní společnosti pro studium organizace a hodnot práce*. Jejím cílem je usnadnit výměnu informací a zkušeností mezi odborníky různých zemí a profesí zabývajícími se touto problematikou. Počítá se s vydáváním informačního bulletinu, setkání členů společnosti formou konferencí je plánováno ve zhruba dvouletých intervalech. Příští konference se bude pravděpodobně konat v Jugoslávii.

Jadwiga Šanderová

Symposium o teoreticko-metodologických otázkách zkoumání a řízení pracovních kolektivů

V lednu 1988 se v Brně konalo čtvrté symposium sekce sociologie práce brněnské pobočky *Československé sociologické společnosti při ČSAV*. (O třetím sympoziu jsme informovali v Sociologickém časopisu číslo 6 z roku 1987.) Jednání bylo věnováno rozboru představ zúčastněných o sociálních charakteristikách pracovního kolektivu, vyplývajících z faktu spolupráce, soudržnosti jeho členů. Vzhledem ke značné různorodosti a částečné neujasněnosti výchozích tezí jednotlivých účastníků (objevovaly se například pojmy „sociální klima“, „integrita“, „kultura práce“, „pracovní postoje“... aj.) bylo na počátku přípravy jednání vymezeno pracovní téma *sociální kvality pracovního kolektivu*. Celé jednání (včetně celoroční písemné diskuse mezi účastníky a přípravným výběrem sympozia) vycházelo z předpokladu, že *sociální kvality pracovního kolektivu* jsou zásadním činitelem jeho efektivity, kvality jeho práce i jeho inovačních schopností. Pracovali jsme s vědomím, že diskuse je jak přípravou společných teoreticko-metodologických východisek společného zkoumání různorodých, konkrétních pracovních kolektivů, tak také předpokladem společných úvah o jejich řízení.

V přípravné fázi jednání, která proběhla v roce 1987, si účastníci nejprve navzájem vyjasnili své představy o obsahu jednání a vymezili čtyři výchozí otázky: 1. Kdo je nositelem „sociálních kvalit“? 2. Co to jsou „sociální kvality“? 3. Cím jsou „sociální kvality“ ovlivňovány? 4. Jak je možné „sociální kvality“ zkoumat? Ve druhé fázi písemné diskuse si zúčastnění vyměnili odpovědi na vytyčené otázky a připravili si vyjádření k názorům ostatních. Vlastní jednání sympozia bylo věnováno diskusi o jednotlivých otázkách a usilovalo o vyjasnění pojmů postihujících co nejlépe předmět zkoumání.

Výsledek jednání lze přibližně charakterizovat následujícími tezemi:

- Je účelné věnovat pozornost pracovním vztahům, které krystalizují na základě spolupráce při plnění konkrétních úkolů. Kolektivy, které takto vznikají, se často nekryjí s osazenstvem institucionálně vymezených útvarů. Reálně spolupracující kolektivy hledají institucionální vyjádření, existence institucionálního útvaru není zárukou vzniku soudržného, společně pracujícího kolektivu.
- Kolektiv, který plní reálný úkol, často nemá jednoznačně určené personální obsazení. V některých případech spolupracuje stálý okruh rovnoměrně zainteresovaných jedinců, jindy spolupráce krystalizuje kolem iniciativního, silně zaangažovaného jádra, s nímž s rozdílnou intenzitou spolupracují další jedinci. Ti mohou věnovat danému úkolu pouze část svého potenciálu a spolupracují také s jinými kolektivy.
- Jako světybný celek je reálně pracující kolektiv charakterizován dimenzí „existence“ a dimenzí, kterou jsme pro nedostatek pojmů označili jako dimenzi „kultury“. Výrazem „existence“ jsme označili skutečnost, že kolektiv používá určité metody, k tomu, aby vytvářel soudržnost a zajišťoval součinnost členů. Pomocí těchto metod kolektiv dosahuje stavu soudržnosti. Pokud hovoříme o „existenci“ kolektivu, máme na mysli v něm probíhající procesy integrování a výsledný (přechodný) stav integrity. Výrazem „kultura“ jsme označili skutečnost, že v průběhu existence kolektivu vzniká „kumulovaná sociální zkušenost“, na jejímž základě kolektiv vytváří relativně ustálené hodnoty a pravidla jed-

nání. „Kultura“ je na rozdíl od „existence“ přenosná v čase a prostoru. Nepodařilo se jednoznačně vyjasnit vztah mezi oběma dimenzemi. Předpokládáme však, že mezi nimi existuje zatím neurčitě označený, volný vztah „zrcadlení“. Nevyjasněná zůstala otázka integrační funkce kultury kolektivu.

- Činitelé, kteří ovlivňují integrování, integritu a kulturu pracovního kolektivu, jsou nejrůznější povahy: Makrosociální (např. politický systém společnosti, hospodářský mechanismus ... aj.), mezosociální (např. lokální kultura, situace a tradice odvětví ... aj.), mikrosociální (např. vztahy sympatie a antipatie v kolektivu, styl řízení vedoucího a nadřízeného orgánu ... aj.), věcné (např. používaná technika, zdroje ... aj.), personální (např. kvalifikace členů, jejich ideologická orientace ... aj.), psychologické (např. temperament vedoucího ... aj.), demografické (např. věk a pohlaví členů ... aj.) a další. Činitelé působí ve „shlucích“ a vliv jednoho z činitelů na „kvalitu“ kolektivu je možné pochopit pouze na základě znalosti struktury „shluku“.
- Pro integrační a autoregulační schopnost kolektivu je důležité rozlišovat činitele objektivní a subjektivní, vnější (z okolí) a vnitřní, konstantní (předvídatelné) a proměnlivé (kolísavé, nepředvídatelné), ovlivnitelné a neovlivnitelné.
- Pro zkoumání integrování, integrity a kultury pracovního kolektivu nestačí rutinní techniky statistické procedury. Je třeba volit kombinace technik — rozhodnutí, expertní posouzení, studium dokumentů ... aj. Důležité je dlouhodobé zaměření výzkumníka na daný okruh problémů. Výzkumník by měl být v kontaktu se životem kolektivů, účastnit se diskusí o problémech kolektivu. Je třeba překročit hranici mezi sociologem „badatelem“ a sociologem „expertem“.

Jednání sympozia vyústilo v požadavek dalšího vyjasňování nastolených teoretických problémů, a to v rovině teoretické diskuse i v rovině konfrontace rozpracovaných pojmů se sociální realitou. V březnu 1988 byla zahájena příprava dalšího sympozia, které by tentokrát mělo být věnováno empirické konfrontaci rozpracovaných teoretických východisek.

Rádi bychom navázali spolupráci s dalšími zájemci o aktivní, tvořivou účast na této práci. Máte-li konkrétní příspěvek k danému tématu, můžete se obrátit na přípravný výbor: Dr. Jana Šindlářová, ÚDVVL — sociologické oddělení, Panská 12, 602 00 Brno.

Za účastníky sympozia
Libor Musil

Sociologická knižnice Nakladatelství Svoboda v roce 1988/89

Typologie a klasifikace v sociologických výzkumech

Metodologická příručka analyzuje způsob využití matematických metod v sociologických výzkumech. Řeší pojetí pojmů klasifikace a typologie, analyzuje etapy typologické procedury s využitím matematických metod. Zabývá se výběrem klasifikačního algoritmu při použití typologie v sociologii a rozebírá otázky související s využitím matematických metod při interpretaci klasifikací (1988).

Sociální deviace. Úvod do obecné teorie

Na základě poznatků z oblasti práva, psychologie, etiky a sociologie práce analyzuje chování, které se odlišuje od sociálních norem. Obsahuje obecnou charakteristiku sociální normy a sociální deviace, zkoumá prostorové rozšíření sociálních deviací a jejich dynamiku, komponenty, mechanismy a příčiny jejich vzniku i otázky boje proti nim (1988).

J. Duffková: Zkoumání budoucnosti (Kritická analýza nemarxistických koncepcí)

Autorka se v práci zaměřila na konfrontaci marxistického a nemarxistického zkoumání budoucnosti. Kriticky analyzuje buržoazní futurologické koncepce, jejich teoreticko-metodologické základy a ukazuje meze jejich možností i využitelné momenty (1988).

N. Jachiel: Sociologie a sociální praxe

Přední bulharský sociolog se zabývá výzkumem nejdůležitějších aspektů a problémových vztahů mezi sociologií a sociální praxí. Z hlediska specifických sociologic-

(1) Sborník referátů bude rozeslán v prvním čtvrtletí tohoto roku.