

**Orientační schéma sociální struktury
průmyslového závodu.
(Z teoretického projektu výzkumu)**

**LIBUŠE HÁKOVÁ - ZDENKA ŠTASTNÁ -
RUDOLF BATTĚK - IVAN FIŠERA -
MIROSLAV PURKRÁBEK - DRAGOSLAV
SLEJŠKA - VLADIMÍR SOLECKÝ**

Sociologický ústav ČSAV

Výzkumný tým, který přistupuje k dlouhodobému sociologickému výzkumu na téma *Člověk v průmyslovém závodě*, je postaven hned na počátku před nutnost vyčlenit, vymezit a předběžně utřídit základní strukturální složky závodu. Jde o úkol náročný, ale současně nezbytný, protože bez něho není myslitelná teoretická orientace nutná při zpracovávání výzkumných hypotéz, metodiky a samozřejmě i při provádění příslušných terénních výzkumů. Proto náš výzkumný tým, vybudovaný na bázi oddělení pro studium pracovních skupin Sociologického ústavu, považuje za účelné předložit své orientační schéma, i když v současné přípravné fázi výzkumu nemůže mít ještě hotovou podobu. Je součástí širšího teoretického rozkladu. Zpracování předcházelo studium poměrně rozsáhlé sociologické literatury polské (Matejko, Kowalewski, Hirszowiczová, Kulpińska, Doktor, Baurman, Sarapata, Tulski, Weselowski, Jaroszová), maďarské (Hegedüs, Markusová), sovětské (Osipov, Jadov), NDR (Puschmann, Berger, Schulz, Braunreuther, Klein), Jugoslávie (Tanić, Županov, Fiamengo), NSR (Dahrendorf, Neuloh, Claessens, Dahl, Knebel, Popitz, Bahrtdt, Friedeburg, Fürstenberg, Adorno, Hartmann), švýcarské (Atteslander), francouzské (Friedmann, Naville, Touraine), americké (Bendix, Mayo, Roethlisberger, Dixon, Seashore, Tannenbaum, Kahn, Kolaja, Lewin, Veblen), a také již naší (Kohout, Weiner, Jodl, Slejška, Machonin, Blucha).

Výzkum se bude zakládat na *sociologické systémové analýze* vztahů v socialistickém průmyslovém závodě a na *sociálně psychologické postoje analýze* zařazenosti osobností pracovníků do tohoto systému. Závod je z tohoto hlediska především *sociálním systémem*. To znamená:

1. Závod je skladebnou složkou širšího sociálního systému globální společ-

nosti. Širokým systémem společnosti rozumíme množinu makrosociálních vztahů, které se opírají o své mikrosociální složky a současně vytvářejí rámec jejich fungování a vývoje, vnitřně je ovlivňují. Vlivy, které na rovině vlastního systému závodu se jeví jako vnější, pronikají do tohoto systému nejrůznějšími způsoby; přitom se zvnitřňují, neboť integrují společenské vztahy závodu spolu se společenskými vztahy množství jiných objektů do širšího společenského systému.

2. Závod má nejenom množství skladebných prvků (jako každá struktura), ale je svého druhu superstrukturou. Jako společenský systém se člení v celou řadu komplexních i dílčích struktur. Proto jej nelze jednoznačně zařazovat do sítě mikrosociologických strukturálních vztahů. Svým způsobem stojí na prahu společenské makrostruktury a mikrostruktury, má tedy mezostrukturální ráz. Mikrosociologickou povahu ve vlastním slova smyslu mají pouze malé pracovní skupiny.

3. Mezi skladebnými prvky i strukturami závodu jsou organické vazby. Matice jeho superstruktury představuje systém dialektických kauzálních i funkčních vztahů mezi jednotlivými strukturami.

4. Závod má celostní charakter. Na jedné straně je nedílnou totalitou svých struktur, bez níž by žádná z nich nemohla existovat. Závod jakožto sociální systém tvoří tudíž kompaktní sociální prostředí, i když je vnitřně rozporně diferencováno. Na druhé straně, i když je integrální složkou širšího společenského systému, závod se výrazně specifikuje od ostatních jeho složek (formálně vyhraněné osazenstvo, teritoriální umístění, institucionální pravomoc atd.).

Celostní charakter závodu se projevuje i v tom, že sociální systém závodu je nadřazen systému ekonomickému a admi-

nistrativnímu. Oba tyto systémy po svých podstatných stránkách vystupují jako strukturální složky sociálního systému závodu. Naproti tomu je třeba odlišovat sociální a technický systém závodu jako dva souřadné strukturální celky na sebe vnitřně navazující. Výzkum sociálního systému závodu ovšem předpokládá též přihlížet k jeho systému technicko-funkčnímu a vysondovat vzájemné podmínění obou systémů.

Sociální systém závodu charakterizujeme jako množinu vnitřních vztahů závodu jakožto sociálního objektu, které se opírají o vztahy mezi jeho pracovníky a pracovními skupinami a ve kterých se protínají společenská makrostruktura a mikrostruktura.

Jakožto sociální systém je závod zároveň určitou *společenskou skupinou*, jejíž členové jsou ve vztazích součinnosti a vzájemného působení. Jejich společenské úlohy i činnosti, vykonávané v rámci závodu, směřují ke kooperační syntéze. Proto je závod zintegrováným celkem vzájemného působení, rolí a systémů hodnot. Je reálným souborem lidí, jejichž společenské postavení je určováno celkovým fungováním závodu, kteří vykonávají určité společenské nebo návazné činnosti a mají v důsledku toho určité společenské zájmy. Závod je dobře fungujícím systémem, tou měrou, jakou se stal integrovanou společenskou skupinou, tou měrou, jakou dosáhl proces adaptace a identifikace členů se závodem určitého, k optimu blízkého stupně, tou měrou, v jaké se ve vnitřních skupinových vztazích závodu maximum koheze pojí s minimem stagnace.

Systémově analytický přístup k výzkumu vztahů mezi pracovníkem a závodem odpovídá potřebě konkrétně diferencovaného studia daného problému. Budeme-li studovat daný vztah „vůbec“, tj. budeme-li pojímat závod jako nečleněnou entitu, bude výzkum příliš paušalizovat a výsledkem by asi byly pouhé všeobecnosti a banality, které by sotva čím přispěly teorii a praxi. Proto bude přínosnější — a v dané etapě vůbec nezbytné — brát sociální systém závodu v rozčleněné podobě. Především tedy zjišťovat nikoliv základy procesu identifikace pracovníků se závodem jako s celkem, ale

jejich začleňování do jednotlivých strukturálních složek.

V tomto ohledu se nabízí celá řada badatelských problémů.

1. Stupeň rovnoměrnosti a nerovnoměrnosti začleňování pracovníků do různých strukturálních složek.

2. Odlíšení struktur, které pro proces identifikace pracovníků se závodem hrají rozhodující či dominující úlohu, od struktur, jejichž úloha je v daném kontextu spíše okrajová, pomocná.

3. Vyznačení vnitřně rozporných tendencí uvnitř každé struktury, projevujících se v tom, čím daná struktura podněcuje proces identifikace a čím naopak jej brzdí.

4. Zjištění možností vzájemné substituce struktur, plynoucí z jednoty jejich společného fungování v rámci celého systému.

Výzkum ovšem nesetrvává na této „atomizující“ úrovni. Detailní systémová i postojová analýza bude východiskem syntetického pojetí vztahu: člověk — sociální systém závodu.

Sociální systém závodu se diferencuje po dvou linkách:

A. na sociální systémy organizačních složek závodu (provozů, dílen, malých pracovních skupin, administrativních odborů, oddělení atd.),

B. na obsahové struktury, které mají průběžný charakter v tom smyslu, že tak či jinak prolínají všemi organizačními složkami, malou pracovní skupinou počínaje a celým závodem konče.

Z hlediska první linie diferenciacce proces identifikace pracovníků se závodem vystupuje jako *proces zprostředkovaných adaptací*. Prostřednictvím adaptace k malé pracovní skupině se pracovník včleňuje do kolektivu dílny, prostřednictvím adaptace k sociálnímu prostředí dílny se včleňuje do kolektivu provozu a nakonec do celého kolektivu závodu. Cílem výzkumu bude zjistit:

1. Míru shody a rozběžnosti adaptačních procesů vůči těmto různým organizačním složkám. Konkrétně bude např. zjišťováno, jak se stupeň koheze a referenčnosti malé pracovní skupiny projevuje ve stupni identifikace jejích členů se závodem jako celkem. O tom, že na úrovni pracovních skupin je kolektivní zájem většinou velmi silný a intenzivně

uvědomělý, není pochyb. Zato již u dílny (a tím spíše u provozu) je utváření kolektivního zájmu komplikováno tím, že vystupuje spíše po své institucionální stránce. Je sice „my“, ale v čele již není „někdo z nás“, nýbrž mistr jako představitel řídící administrativy.

2. Způsoby a prostředky, jimiž začlenění do zájmového okruhu nižších organizačních složek otevírá cestu k posílení zájmového okruhu celého závodu, i způsoby a prostředky, jimiž ji přehrazuje.

Problém *zájmové návaznosti* malých a poté stále komplexnějších společenských skupin v závodě je významný zejména pro tu stránku identifikačního procesu, která z hlediska subjektu vystupuje jako alienace a její překonávání (dezalienace). Překonávání odcizení není záležitostí vztahů bezprostředně mezi jednotlivci a společenským celkem, ale celého komplexu vztahů, zprostředkovaných mezičládky skupinové hierarchie společnosti.

Pro hypotézu výzkumu má podstatný význam orientační charakteristika obsahových průběžných struktur, které tvoří druhou linii diferenciace sociálního systému závodu. Tato diferenciace je přinejmenším dvoustupňová.

Jejím vyšším stupněm je dichotomická diferenciace sociálního systému závodu ve dvě komplexní struktury.

1. *Institucionální struktura (tzv. formální)*, která představuje síť oficiálně stanovených, právními předpisy předpokládaných, předepsaných a regulovaných vztahů mezi pracovníky závodu, zaměřených k provádění těch společenských činností, které jsou nutné k zajištění produktivně účelové funkce závodu, případně k navazování kontaktů s dalšími závody a jinými společenskými objekty. V podmínkách socialismu je institucionální struktura závodu silně poznamenána soustředěným charakterem ekonomických vztahů.

2. *Pospolitostní struktura (tzv. neformální)*, která představuje síť dobrovolně vznikajících a spontánně se utvářejících vztahů mezi lidmi, mezi jednotlivci a skupinami i mezi skupinami, buď navzájem přitahovanými společnými materiálními, kulturními a jinými zájmy, zálibami a aspiracemi, anebo odpuzovanými v důsledku zájmových rozporů a antipatií. Z toho je zřejmé, že pojem „pospolitost“ neužíváme v hodnotícím smyslu. Je jed-

notou více i méně soudržných i naprosto nesoudržných vztahů. Za socialismu je pospolitostní struktura silně poznamenána kolektivitou ekonomických vztahů. Utváření neformálně pospolitostních vztahů má význam jak pro plnění výrobně účelové funkce závodu, tak i pro zajišťování mimopracovních zájmů pracovníků a nakonec i pro upevňování mikrostrukturálních základů širokého systému společnosti.

Dělítko mezi těmito strukturami tedy nevedeme tak, že jedna z nich by se týkala primárních a druhá sekundárních (resp. terciárních) společenských skupin. Ani tak, že jedna z nich by se týkala pouze norem a předepsaného chování, druhá skutečných vztahů. Nakonec ani tak, že vůči jedné z nich by byl jednotlivec pasivní, vůči druhé aktivní. Obě struktury pronikají jak primárními (malá pracovní skupina), tak i sekundárními skupinami. V obou působí určité normy a obě jsou ve svém hlavním jádru stejně skutečné. Obě předpokládají aktivitu jednotlivců. Hlavním dělítkem je míra spontánnosti, respektive právně zakotvené oficiálnosti.

Základní zájmový rozpor v závodě probíhá mezi institucionálními vztahy a pospolitostními vztahy různých skupin osazenstva závodu. Utváření podnikového zájmu předpokládá permanentní řešení tohoto rozporu. Jedním z ústředních objektů výzkumu tedy bude vztah mezi institucionálními a pospolitostními vztahy v závodě, jejich dynamická stabilita, stále porušovaná a znova získávaná rovnováha.

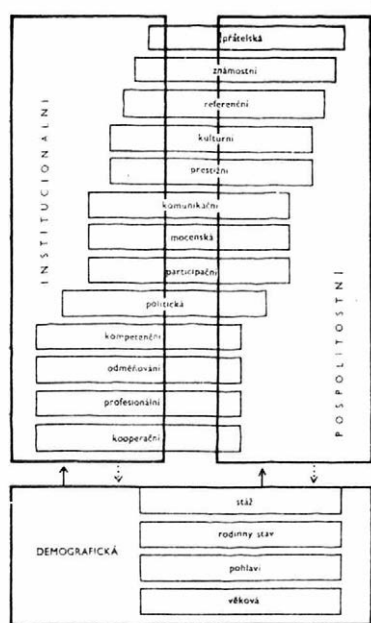
Dichotomické členění sociálního systému na institucionální (formální) a pospolitostní (neformální) strukturu vyvolávalo kritiku poukazující na to, že struktura závodu i jiných sociálních objektů je mnohem členitější a daná dichotomie systémové vztahy zjednodušuje. Vskutku, spojit se s ní nelze. Kritiku však nelze vést tak daleko, aby byla popřena zásadní dialektická rozpornost institucionálních a pospolitostních vztahů jakožto metodologické východisko analýzy. Institucionální a pospolitostní vztahy se nerozplývají beze zbytku v množství specifitějších struktur, zůstává mezi nimi výraznější strukturální předěl.

Na druhé straně je jisté, že existuje

přechod mezi institucionální a pospolitostní strukturou. Projevuje se to existencí celé řady detailnějších struktur, které oběma komplexními strukturami ve větší či menší míře prolínají a tím dávají jejich vzájemným souvislostem kontinuální charakter. V každé z jednotlivých dílčích struktur jsou určité prvky institucionální formalizace i určité prvky neformálně pospolitostní. Rozdíl je ovšem v důrazu na dosah jejich působnosti.

Vycházíme tedy z toho, že institucionální a pospolitostní struktura jsou strukturami komplexními, jimiž prolíná celá řada dílčích struktur sociálního systému závodu. Uvádíme 14 detailních struktur tohoto typu. Máme za to, že míra spjatosti prvků institucionální komplexní struktury s prvky komplexní struktury pospolitostní je podstatným příznakem při podávání jejich charakteristiky. Proto jsme se (zcela předběžně a pouze orientačně) pokusili o seřazení jednotlivých detailních struktur podle této míry. Tuto stupnici symbolicky znázorňuje schéma č. 1:

Schéma č. 1



Jak ukazuje toto schéma, nepovažujeme za možné vřadit demografickou strukturu závodu do rámce vztahů mezi institucionální a pospolitostní strukturou. De-

mografická struktura je vůči jejich kvalitativním rozdílům v podstatě neutrální. Je populační bází obou ostatních komplexních struktur (znázorněno plnými šipkami) a v určité míře je jimi zpětně ovlivněna (přerušované šipky). Jde tedy nakonec o tři komplexní struktury sociálního systému závodu. Každá z nich je na schématu znázorněna silně orámovaným obdélníkem.

Slabě orámované podlouhlé obdélníky znázorňují dílčí struktury. V rámci demografické komplexní struktury to jsou čtyři nejdůležitější struktury dílčí: věková, podle pohlaví (podíl mužů a žen v osazenstvu), podle rodinného stavu (včetně kritéria daného počtem dětí), struktura podle stáží (délka práce na závodě, případně v pracovní skupině nebo v jiné organizační jednotce závodu).

I. STRUKTURA DEMOGRAFICKÁ

představuje tedy rozdělení pracovníků závodu do skupin podle těchto příznaků. Přiřazujeme k ní též rozdělení do skupin podle národnosti, která však v našich podmínkách nemá podstatný strukturotvorný význam. Rozdělení podle stupně vzdělání již přechází do sféry struktury kulturní.

Institucionální a pospolitostní komplexní struktury nejsou navzájem mechanicky odděleny. Proto každé grafické znázornění musí působit zjednodušujícím dojmem. K poznání procesu prolínání však nejvíce pomáhá vyjádřená okolnost, že komplexní struktury prolínají všemi strukturami dílčími.

Některé dílčí struktury mají výrazněji institucionální charakter, jiné výrazněji pospolitostní charakter, další prolínají oběma komplexními strukturami ve více-méně vyrovnané podobě. Umístění příslušných malých obdélníků v relaci k velkým, silně orámovaným obdélníkům vyjadřuje velmi hrubě, zda v dané dílčí struktuře převládají prvky komplexní struktury institucionální či pospolitostní, nebo zda se prvky obou struktur v jejím rámci přibližně vyrovnávají. Podle tohoto kritéria můžeme tedy příslušné strukturální složky sociálního systému závodu utříditi do tří větších skupin. (Členění navazuje na charakterizovanou již strukturu demografickou.)

II. STRUKTURY S VÝRAZNOU PŘEVAHOU INSTITUCIONÁLNÍCH PRVKŮ.

1. *Struktura kooperační*, tj. síť vztahů faktické spolupráce a pracovní návaznosti mezi pracovníky, pracovními skupinami a dalšími organizačními složkami závodu. Zahrnuje rozdělení pracovníků k jednotlivým výrobním procesům, strojním systémům a strojům, a to jak podle hlediska technologického, tak i prostorového (umístění v dílnách) a nakonec i časového (rozdělení do směn při návazné práci). Touto strukturou navazuje sociální systém závodu bezprostředně na systém technický.

2. *Struktura profesionální* představuje rozdělení pracovníků závodu do skupin podle příznaku povolání, včetně stupně kvalifikace, tj. podle relativně ustáleně vykonávaného druhu pracovní činnosti, jež je předpokladem jejich materiální existence a stává se jejich sociálně psychologickou vlastností. Profesionální struktura se v zásadě řídí potřebami struktury kooperační, odpovídá jí však pouze aproximativně.

3. *Struktura odměňování* představuje rozdělení pracovníků závodu do skupin podle výše a formy odměn za práci (mezd, platů, prémie, naturálních požitků atd.). Navazuje na celospolečenskou spotřební strukturu v širokém smyslu.

4. *Struktura kompetenční* (administrativní) představuje rozdělení pracovníků závodu podle jejich umístění v hierarchické síti vztahů podřízenosti a nadřízenosti, předepsané organizačním řádem závodu.

5. *Struktura politická* představuje rozdělení pracovníků, pracovních i jiných skupin závodu podle jejich příslušnosti k odborovým i politickým (KSC, ČSM) organizacím působícím na závodě i podle aktivity (výkon funkcí i nárazových úkolů) v těchto organizacích realizované. Tato struktura má aspekty organizační a ideologicky hodnotové. Dosah pospolitostních prvků je v ní značně vyšší než v předcházejících čtyřech. Proto tvoří již přechod k další skupině.

III. STRUKTURY S PŘÍBLIŽNĚ VYROVNANÝMI INSTITUCIONÁLNÍMI A POSPOLITOSTNÍMI PRVKY.

7. *Struktura participační* představuje rozdělení pracovníků a pracovních skupin

závodu podle jejich aktivity v životě závodu vůbec, a v účasti na řízení zvláště. V té míře, v jaké bude účast na řízení přecházet v samosprávu, bude se participační struktura ztotožňovat se strukturou mocenskou. Zatím se však značně odlišují, což působí nepříznivě na participační aktivitu.

8. *Struktura mocenská (vlivu)* představuje rozdělení pracovníků a pracovních skupin závodu podle jejich reálného vlivu na zaměření různých činností v závodě vykonávaných a podle autority, která je předpokladem tohoto vlivu. Mocenská struktura je vůči kompetenční struktuře přibližně ve stejném vztahu jako kooperační struktura vůči struktuře profesionální. V zásadě se řídí potřebami struktury kompetenční, odpovídá jí však pouze aproximativně. (Na vrcholu mocenské hierarchie závodu nemusí být ředitel, ale jeho energičtější náměstek nebo jiný funkcionář.)

9. *Struktura komunikační*, tj. síť institucionálních (závodní rozhlas, časopis, schůze, oběžníky, příkazy) a pospolitostních (neformální rozhovory, přátelská sdělení atd.) kontaktů, jejichž prostřednictvím se mezi pracovníky závodu šíří informace. Pracovníky lze dělit podle toho, jaká místa v této struktuře zaujímají a jaký je stupeň jejich informovanosti o záležitostech závodu.

IV. STRUKTURY S VÝRAZNOU PŘEVAHOU POSPOLITOSTNÍCH PRVKŮ.

10. *Struktura prestižní* představuje rozdělení pracovníků závodu i některých skupin (např. profesionálních) podle toho, jaké autority či úcty požívají buď oni sami osobně, jejich práce a jiná činnost, anebo pozice jimi zaujímané v sociálním systému závodu. Spolu s participační a mocenskou strukturou ovlivňuje možnosti sebeuplatnění pracovníků závodu.

11. *Struktura kulturní*, tj. síť vztahů, utvářejících se na podkladě kulturních zájmů i společenských hodnotových postojů pracovníků i rozličných skupin existujících na závodě.

12. *Struktura referenční* představuje síť postojů jednotlivých pracovníků vůči různým skupinám existujícím na závodě (a to jak k těm, jejichž je členem, tak i k těm, jejichž členem není, avšak může

na členství v nich aspirovat). Základním kritériem těchto postojů je vztah k hodnotám příslušných skupin jako ke vzoru (či ne-vzoru) vlastního chování.

13. *Struktura známostí* je síť osobních vzájemných vztahů mezi různými jednotlivci dané organizace s různým stupněm racionálního poznání. Z hlediska jednotlivce vystupuje jako okruh pracovníků závodu, jejichž existence si je s tou či onou mírou intenzity vědom.

14. *Struktura přátelství* je síť osobních vzájemných vztahů mezi různými jednotlivci dané organizace s vyšším stupněm racionálního poznání, výrazným emocionálním momentem a vyšší frekvencí mimoslužebných kontaktů.

Jednotlivé strukturální složky závodu nejsou odděleny od globální společenské struktury. Jsou její organickou součástí. Tak jako sociální systém závodu je součástí systému globální společnosti a je tímto systémem všestranně ovlivněn, podobně jsou demografická, institucionální i pospolitostní struktury závodu součástí příslušných struktur globální společnosti.

Na druhé straně se člení do demografických, institucionálních a pospolitostních struktur jednotlivých provozů, dílen a pracovních skupin, a nakonec se projevují

v příslušných sociálních charakteristikách jednotlivých pracovníků.

Totéž platí i o dílčích strukturách. Věková struktura prolíná globální společností, závodem, provozem, dílnou, pracovní skupinou a věkovou charakteristikou jednotlivého pracovníka. Podobně dílčí struktury profesionální, politické, atd.

Spolehlivě podložený strukturální model společenského systému závodu bude až výsledkem výzkumu. Zde jde pouze o první orientaci. Řazení struktur bude nutno v průběhu výzkumu promýšlet z hlediska různých kritérií. Tak např. není pochyb, že struktury kompetenční, mocenské, prestižní a participační tvoří dohromady velkou skupinu struktur pozičních (či statusových). K dané skupině se z velké míry přimykají též struktura odměňování a struktura politická.

Jako první krok ke zpřesnění daného přehledu byly v teoretické hypotéze zpracovány o každé struktuře stručné teze, které ji blíže charakterizují, ukazují její podíl na komplexních strukturách, hypoteticky naznačují příznivé a nepříznivé faktory identifikace pracovníků s danou strukturou (spolu s motivacemi), její vztahy vůči širokému systému globální společnosti, a též předběžně navrhuji nejadekvátnější metodický postup při studiu.