

ských orgánů v nové soustavě a o vzájemných vztazích mezi těmito orgány a podniky. Obsahuje řadu přehledných organizačních schémat. Sociologické aspekty v samotném obsahu jsou slabé. Pro sociologa průmyslu a průmyslového podniku má však práce význam tím, že včas seznamuje s novými organizačními rámci, v nichž se bude podnik při své činnosti pohybovat a které nepochybně ovlivní i vnitřní sociální systém podniku, nejen jeho organizaci. Knižka výrazně odlišuje dva základní typy nových výrobně hospodářských jednotek: oborový podnik (případně s koncernově přidruženým podnikem) a trust podniků. Ukazuje jejich přednosti i nevýhody. Důraz je kladen na organizační racionalitu nového uspořádání. Z tohoto hlediska vyzvedá jako důsledek silné monopolní postavení výroby. I když se autor snaží vyvodit, že různé formy soutěže (resp. konkurence) budou tento monopol mírnit a posilovat pozici odběratele, ponechává velkou nejasnost v tom, jak to v daném organizačním rámci při zachování silných centrálních pravomocí bude možné.

D. S.

Blucha J.: K užití některých sociologických metod při zpracování dějin závodů

in: Dějiny závodů v ČSSR, Práce, Praha 1965

Autor konstatuje společný metodologický základ historie a sociologie. Pro historiografii závodů přináší sociologické výzkumy nové aspekty zkoumání, rozšíření studia o další oblasti jevů, které nelze uspokojivě zpracovat historickými metodami, a metodické obohacení o některé kvantifikační postupy, materiálovou analýzu atd. Pokud jde o využití memoárů a autobiografií, domnívá se autor, že historik se na základě těchto pramenů snaží rekonstruovat vývojové souvislosti, zatímco sociolog se soustřeďuje na vysvětlení motivace společenského postoje osobností a skupin. Tento psychologický aspekt samozřejmě musí být studován, ale přesto je správněji dále jako dominující požadavek obsahového rozboru uvedeno vyšetření souvislosti mezi určitým společenským prostředím a konkrétním individuálním postojem, k němuž pak přistupuje typologická analýza osobnosti a statistická syntéza této analýzy. Podle autora názor nebudou moci speciální sociologické výzkumy optimálně přispívat ke zvláštním potřebám dějepisectví, ale bude nutno uvažovat o komplexních sociologických výzkumech s ústředním cílem získat materiál pomáhající řešit konkrétní otázky dějin.

D. S.

Teschner M.: Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Eine betriebssoziologische Studie

Frankfurt am Main, 1961.

Analýza obsahu 63 interviewů s nahodile vybranými dělníky ocelárny — muži. Vychází z hypotézy, že postoj dělníků k poměrům na

závodě („podnikové klima“) se nedá redukovat na relativně stále individuální dispozice, ale že mínění a reakce poukazují na objektivní momenty, jimiž jsou podmíněny. Organizaci pojímá jako zvláštní dimenzi závodu, jejíž funkci je vědomá, racionální koordinace kooperačního systému. Centrální organizační problém daného závodu spočívá v tom, nakolik lze při málo standardizované produkci spojit nutnou elasticitnost výrobního procesu s dlouhodobým formalizovaným plánováním. Většina dělníků nemá jasno v normách odměňování a určení výše mzdy připsuje vedoucím, má dojem osobního nadřezování. Z negativních postojů k velkým mzdovým rozdílům autor usuzuje, že obecná tendence k nivelizační konzumní poptávce snižuje vyhlídky vedení na zavádění silné mzdové diferenciace bez odporu dělnictva. Proti výkonové orientaci (vysoké odměny dělníků v akordu) stavějí dělníci konzumní orientaci. Ve vztahu k práci je vysoce hodnocena její rozmanitost a možnost určitého disponování. Časté přání změnit pracoviště v rámci závodu je motivováno přáním 1. mít lépe placené místo, 2. mít zajímavější práci, 3. mít fyzicky snadnější práci. Dělníci mají pocit jistoty před nezaměstnaností. Strukturální souvislosti mezi subjektivními postoji, sociální organizací a technickým procesem se výrazně projevují na problému nadřezání. Existují obavy z důsledků stíznosti. Nespokojenost se týká působení nadřezaných při odměňování a přidělování pracovišť, které je málo racionalizováno. Napětí je způsobováno hlavně objektivními podmínkami, ne psychologickými momenty. Netýká se mistrů, ale nejvíce vedoucích oddělení. Polovina tázaných byla spokojena s tím, jak podniková rada zastupuje jejich zájmy, druhá polovina ji kritizovala za to, že zaujímá spíše stanovisko ředitelství.

D. S.

Borchard H.: Für die Entwicklung einer „Industriesozilogie“

in „Die Wirtschaft“, 1964, Nr. 34.

Programová stať, vymezující sociologii jako vědu, která zkoumá složité komplex sociálních vztahů a z nich vyplývající skupinové postoje v konkrétních historických a regionálních podmínkách, stanoví jejich zákonitosti a vyjadřuje se ke společenskému řízení za socialismu. Těžiště sociologického výzkumu v NDR hledá autor v sociologii průmyslu, jejíž problematiku skicuje takto: 1. *Struktura sociálních kooperačních vztahů jednotlivců a kolektivů* — 1.1 formální skupinová struktura v průmyslových podnicích, 1.2 neformální skupinová struktura, 1.3 skupinová struktura jednotlivých průmyslových odvětví, 1.4 změny sociálních tříd a vrstev, 1.5 řídicí systémy, 1.6 řízení a efektivní struktura autority, 1.7 formální a neformální struktura informací v podnicích; 2. *Typické skupinové postoje* — 2.1 vztahy mezi tvořivým charakterem práce a chováním různých sociálních skupin, 2.2 sociologické problémy kvalifikace,