

Pojem sociálního klimatu

V rámci rozvíjení socialistické společnosti nutně vystupuje do popředí otázka utváření socialistického člověka. Jaký význam se přikládá tomuto problému v našem státě, vyplývá z řady materiálů a usnesení Komunistické strany Československa i Revolučního odborového hnutí. Tak např. ve zprávě předsednictva ÚV KSČ k ekonomickým otázkám z 27. listopadu 1973 se říká: „Přes veškerý technický a vědecký pokrok stále zůstává rozhodujícím činitelem společenské výroby živý a vyvíjející se člověk. Nemůže nám být lhostejné, jaký je, jaké jsou jeho odborné a lidské kvality a jeho morálně politická úroveň. Pro jeho práci i vztah ke společnosti a k socialismu má nezanedbatelný význam i míra jeho spokojenosti s podmínkami, v nichž žije a pracuje.“

Jedním z ukazatelů podmínek, v nichž člověk žije a pracuje, je sociální klima.

Co rozumíme sociálním klimatem?

Definovat sociální klima se pokusila již řada autorů. Např. doc. Kolář v publikaci *Sociologie podniku* [3] uvádí, že „sociální klima je výslednicí vzájemného působení všech stránek sociálního systému podniku“. Josef Kunze ve své publikaci *Betriebsklima* [6] definuje sociální klima jako „systém konkrétních sociálních vztahů, které ve svém souhrnu odrážejí zralost subjektivní integrace jednotlivců a sociálních skupin za účelem uskutečnění společných podnikových cílů“.

Již analýza těchto definic by ukázala, že jde o realitu velmi složitou a dosud málo výzkumně zvládnutou.

Aniž bychom si kladli za cíl provést zde sumarizaci různých definic, přece je třeba se pokusit alespoň o vyjádření podstatných rysů tohoto sociálního jevu. Je třeba zejména objasnit, jaké faktory sociální klima ovlivňují, a na základě toho dospět k sociotechnickým závěrům, jak tyto fak-

tory plánovat a prognózovat v rámci plánování a prognózování sociálního rozvoje kolektivů pracovníků.

Termín *klima* je řeckého původu a znamená *podnebí*, při čemž podnebím rozumíme součást přírodního prostředí. Přiřadíme-li k pojmu *klima* pojem *sociální* ve smyslu *společenský*, můžeme obdobně říci, že sociální klima je součást společenského prostředí.

Až potud je obdoba zřejmá. Rozdíl však spočívá v tom, že zatímco podnebí jako součást přírodního prostředí je dáno objektivními přírodními zákony, sociální klima jako součást společenského (sociálního) prostředí není dáno jen objektivními společenskými zákony. Přichází zde ke slovu uplatňování celé řady prvků subjektivních, spočívajících v lidech samých, a to jako subjektech i objektech společenské činnosti.

Jestliže je sociální klima součástí společenského prostředí, je součástí i pracovního prostředí, které je nejvýznamnější společenskou sférou. V pracovním prostředí se též sociální klima nejvýrazněji projevuje, ať už jde o širší rámec (např. podnik), nebo o jeho část, jakou je pracovní skupina.

Sociální klima v pracovní skupině, jež považujeme za centrální problém, jako součást pracovního prostředí, v němž pracovní skupina realizuje svou pracovní činnost, nepatří ke hmotným podmínkám této činnosti, avšak velmi úzce s nimi souvisí, jak vyplýne dále.

Měření sociálního klimatu

Na sociální klima v pracovní skupině působí řada faktorů. Výsledkem jejich působení je určité sociální klima v konkrétní pracovní skupině, které lze měřit *mírou identifikace* členů pracovní skupiny. V míře identifikace se projevuje spokojenost pracovníků. Můžeme sledovat míru iden-

tifikace s prací, s pracovní skupinou, s řízením pracovní skupiny a se závodem (podnikem).*

Míra identifikace je především podmíněna tím, o jakou konkrétní pracovní skupinu jde. Značně se bude lišit např. míra identifikace u pracovní skupiny pracovníků výzkumného ústavu, kde již profesní zájem dává určité předpoklady pro vyšší míru identifikace, a míra identifikace v pracovní skupině např. dělnic, které vykonávají určitou práci jen proto, že nemají jinou pracovní příležitost a do zaměstnání je přivádí jen ekonomická nutnost výdělků.

V míře identifikace s prací se projevuje např. spokojenost s využitím vlastní kvalifikace, s možností zvýšit si kvalifikaci, s morálním oceněním práce, s hmotným oceněním práce, se zajímavostí práce či s možností uplatnit své tvůrčí schopnosti.

Míru identifikace s pracovní skupinou si můžeme stanovit zjišťováním, jak dalece se jednotlivci považuje za člena skupiny, jak sám pocituje mezilidské vztahy ve skupině, zda dává přednost setrvání ve skupině před jejím opuštěním a zda považuje svou skupinu za lepší než jiné skupiny vzhledem ke kooperaci a soudržnosti.

Pokud jde o míru identifikace s řízením pracovní skupiny, obráží se v ní vztah k nadřízenému, spokojenost s jeho jednáním, ať už jde o ukládání pracovních úkolů, pracovní zařazování a hodnocení vykonané práce či o porozumění nadřízeného pro zájmy podřízených, včetně jejich zájmu o zvyšování kvalifikace, a pro jejich pracovní a soukromé problémy.

Míru identifikace se závodem (podnikem) lze zjišťovat z hlediska ochoty setrvat v závodě, spokojenosti s konkrétním pracovním prostředím závodu, s péčí závodu o pracovníky v oblasti závodního stravování, lékařské péče, bydlení, dětských zařízení, rekreace apod., dále z hlediska spokojenosti s participací na dění v závodě, s perspektivami, které závod nabízí, z hlediska pocitu příslušnosti k závodu, projevujícího se např. hrdostí na závod vzhledem k jeho tradici či dobré pověsti, apod.

Faktory sociálního klimatu a možnosti jejich plánování a prognózování

K nejdůležitějším faktorům, jež na sociální klima v pracovní skupině působí, patří především řízení pracovního kolektivu, organizace práce a sociální normy, ale i politická a společenská uvědomělost pracovníků a hierarchie jejich sociálních hodnot. Právě proto soustředíme na ně dále svoji pozornost s tím, že si budeme vědomi, že kromě nich mohou ovlivňovat sociální klima ještě i jiné faktory, mnohdy specifické pro danou pracovní sféru.

Všimněme si blíže faktoru *řízení pracovního kolektivu*.

Úroveň řízení a vedení lidí lze sledovat podle různých kritérií, jimiž může být hodnocení osobnosti a autority nadřízeného, dále hodnocení výkonu jeho pracovní role včetně dovedností koncepční a organizační práce, spravedlivého oceňování podřízených, důslednosti a přístupnosti pro podněty a připomínky podřízených a hodnocení konkrétních důsledků řízení práce nadřízeným (např. reálnosti přidělených úkolů, sladění pracovních operací apod.).

Řízení je málo účinné, jestliže není splněna základní podmínka, kterou je autorita vedoucího pracovníka. V této souvislosti vyvstává nutnost plánovat v rámci plánu sociálního rozvoje pracovních kolektivů žádoucí výběr vedoucích pracovníků, ovládajících umění správného jednání s lidmi, správného vedení a řízení lidí. „Práce s lidmi, jejich výchova a získávání k aktivní a uvědomělé účasti na výstavbě socialismu je vysoce náročná a musíme ji věnovat prvořadou pozornost.“ uvádí se ve zprávě předsednictva ÚV KSČ k ekonomickým otázkám z 27. listopadu 1973.

Plynulosti pracovního procesu napomáhá správná *organizace práce*, která též významně působí na sociální klima tím, že zabraňuje vzniku pocitů podrážděnosti, nervozity a pracovního napětí, jež vedou k pracovním stressům, nespokojenosti, konfliktům a konečně i ke skutečné či potenciální fluktuaci.

Ve správné organizaci práce se skrývá i podstata racionalizace, která je též zdů-

* Toto měření identifikace uplatňují zejména výzkumy VÚSTE, uvedené v přehledu použité literatury.

razněna v citované zprávě k ekonomickým otázkám z 27. 11. 1973: „Je zapotřebí zaměřit iniciativu pracujících na to základní — na efektivnost výroby, na její racionalizaci. Musíme dosáhnout toho, aby se toto zaměření ještě šířejí, masověji uplatnilo, abychom všichni, doslova všichni usilovali praktickými činy o zvyšování efektivnosti našeho národního hospodářství.“

V této souvislosti vyvstává význam poznatků získaných z analýzy dosavadní organizace práce pro sestavování krátkodobých i perspektivních plánů racionalizačních opatření, v nichž se mají uplatnit i teoretické poznatky vědecké organizace práce.

Při každodenním styku jednotlivých členů pracovního kolektivu dochází ke vzájemným vztahům, které jsou určitým způsobem regulovány — především předpisy, pravidly a statuty, ale i „nepsanými zákony“ — vypěstovanými formami vzájemného styku a chování lidí, danými *sociálními normami*.

Sociální normy dodávají vzájemnému styku pracovníků lidský obsah, něco navíc, než stanoví úřední směrnice. Je to například zájem o osobní problémy druhého, kamarádská spolupráce, ochota pomoci. V tomto smyslu se projevuje určitý etický nátlak sociálních norem, aby lidé měli zájem jeden o druhého.

K sociálním normám patří i nepsaná *pravidla pracovního výkonu*. Jejich existence vyplývá ze skutečnosti, že pracovní výkon jednotlivce ani skupiny nelze nikdy direktivně určit zcela přesně, navíc jde-li o takovou duševní či fyzickou práci, kterou nelze normovat.

Sociální normy jsou výsledkem působení neformální organizace. Výzkumy ukázaly, že tlak neformální organizace vynucuje například určitou hranici nepsaného pracovního výkonu. Zde však je úkolem řídicích pracovníků, aby uměli ukázat, že i ostatní by mohli zvýšit svůj výkon, že je v jejich silách povýšit výkon nejlepšího na obecnou normu.

Jde o to, aby se neformálním pravidlům pracovního výkonu na vyšší úrovni pracovníci přizpůsobovali. Právě práce v pracovní skupině vyžaduje, aby se všichni její členové neustále přizpůsobovali nejen pracovním podmínkám, ale i sobě navzá-

jem. Činí to samozřejmě různým způsobem, závisle na své individualitě, ale i na tom, jak dalece u nich proběhl proces adaptace, proces přizpůsobení daným sociálním normám. Jde-li o druhý typ sociálních norem — o pravidla pracovního výkonu — je tato adaptace nutná už z toho důvodu, aby se zajistil řádný chod pracovní činnosti v pracovní skupině, aby se jednotlivci nedostávali do izolovaného postavení nebo do konfliktu, což obojí nutně snižuje pracovní výkon.

Otázka přijímání ustálených sociálních norem za vlastní je zejména významná při procesu adaptace nového pracovníka. Jestliže se nový pracovník neztotožní se sociálními normami pracovní skupiny, ježímž členem se stal, dostane se do určité izolace, která vyvolá buď jeho nespokojenost nebo nespokojenost pracovní skupiny, jež jej nechce nebo nemůže přijmout, protože se obává narušení svých ustálených sociálních norem.

Sociální normy jsou velmi účinným nástrojem sociální kontroly pracovního kolektivu a samy zpětně jsou touto svou kontrolní funkcí ovlivňovány. Mohou se měnit i v závislosti na změnách v sociální struktuře pracovního kolektivu, na hygienických a estetických podmínkách práce, na bezpečnosti práce apod., ale i na mimopodnikových vlivech, ať už jde o otázku bydlení, dojíždění, služeb nebo postavení podniku v očích veřejnosti a jeho vztahu k místní komunitě.

Vzhledem k tomu však, že jsou výslednicí určité vypěstované tradice, je v podstatě jejich změna dlouhodobý a obtížný proces. Proto plánování opatření, jimiž se má působit na žádoucí změnu sociálních norem, vyžaduje důkladnou znalost skutečných vztahů mezi lidmi v pracovní skupině, pravidel jejich vzájemného styku, pravidel jejich pracovního výkonu, jejich postojů. Zejména u norem pracovního výkonu jde o to, aby členové pracovní skupiny je zvyšovali ochotně, cílevědomě, s vědomím, že tím pomáhají nejen plnit úkoly své pracovní skupiny a svého podniku, ale i zvyšovat svou životní úroveň.

Sociální normy se projevují i v *pracovní morálce*, která je jednou z nejdůležitějších podmínek rozvoje socialistické společnosti. Již V. I. Lenin považoval zavedení nové, socialistické pracovní morálky za

jeden z prvořadých úkolů a zdůrazňoval, že socialistická pracovní disciplína nemůže vzniknout a rozvíjet se samovolně, ale že spočívá v uvědoměle přesném plnění pracovních úkolů, že pracovní úkoly, stanovené přiměřeně kvalifikaci a pracovní způsobilosti pracovníků, je třeba plnit s vědomím plné odpovědnosti.

Výchova k socialistické pracovní morálce je velmi významná pro utváření pozitivního sociálního klimatu na pracovištích a v pracovních skupinách a je třeba s ní nutně počítat při sestavování plánů sociálního rozvoje kolektivu pracovníků.

Na soustavné výchovné práci závisí též stupeň *politické a společenské uvědomělosti* pracovníků. Zvyšování socialistické uvědomělosti členů pracovního kolektivu znamená zvyšování společenské aktivity a zlepšování vztahu ke společenské práci.

Úkoly zvyšování socialistické uvědomělosti a společenské aktivity u členů pracovního kolektivu se vyjadřují v ukazatelích plánu sociálního rozvoje pracovního kolektivu. Účelem části plánu, která je věnována těmto úkolům, je pomáhat zdokonalovat systém společenských organizací i neinstitutionalizovaných činností, v nichž se pracující projevují a v nichž realizují svoji společenskou aktivitu.

K projevům společenské aktivity pracovního kolektivu patří mimo jiné socialistické soutěžení, zlepšovatelské a vynálezecké hnutí. Výchova k těmto formám kolektivního života v pracovním kolektivu je důležitým činitelem, který kladně působí na sociální klima v pracovní skupině a s nímž se nutně musí počítat v plánu sociálního rozvoje pracovního kolektivu.

Politická a společenská uvědomělost má též velký vliv na utváření *sociálních hodnot* jednotlivců i celých pracovních kolektivů. Jednotlivci i pracovní skupiny sice sami vytvářejí svou hierarchii hodnot, ale podléhají při tom působení společenských a skupinových vlivů.

Sociální hodnoty jsou vedle sociálních norem nejvýraznějším znakem sociálního klimatu. V sociálních hodnotách se odráží sociální orientace a kulturní úroveň členů pracovní skupiny.

Sociální hodnoty jsou důležitými faktory, které ovlivňují jednání jednotlivců i celých pracovních skupin. Snaha o jejich dosažení ovlivňuje zásadním způsobem

vztahy k jiným jednotlivcům a jiným pracovním skupinám. Sociální hodnoty umožňují posoudit jednání jiných a slouží též jako základ hodnocení společenské prospěšnosti jednotlivých členů i celé pracovní skupiny. Systém hodnot a jeho poznávání u jednotlivých profesních skupin umožňuje efektivněji využívat motivačních nástrojů, racionálněji řídit apod.

Systém sociálních hodnot úzce souvisí s prací a životním stylem, a proto studium hodnotového systému je nástrojem zpřesňování poznatků o charakteru sociálních skupin v podniku a o postojích, názorech, přáních a požadavcích členů pracovního kolektivu.

Například výzkumy sociální pozice a role vedoucích pracovníků obvykle ukazují, že vedoucí pracovníci požadují více klidu ke koncepční práci a méně operativní administrativy, více pravomoci v rozhodování a větší možnost výběru spolu-pracovníků. Jako důvody případného odchodu ze své funkce uvádějí především malé uspokojení z práce, pracovní přetížení a nedostatek pravomoci.

Průzkumy prováděné mezi dělníky ukazují, že dělníci přikládají značný význam fyzickému pracovnímu prostředí a organizaci práce a jako důvod nespokojenosti uvádějí namáhavou a rizikovou práci. Mají též výhrady k vicesměnnému provozu (převážně k odpoledním a tím spíše k nočním směnám, které vyžadují více přihlížet v plánu sociálního rozvoje ke ztíženým pracovním podmínkám v těchto směnách) a k přidělování práce.

V pořadí sociálních hodnot se výrazně projevuje i společenské zřízení. Markantním příkladem je skutečnost, že zatímco výzkumy mezi americkými dělníky ukazují, že na prvním místě v hierarchii hodnot je jistota zachování pozice v zaměstnání, sovětské výzkumy uvádějí na prvním místě charakter práce a její zajímavost.

Proto při plánování opatření, jimiž se má působit na žádoucí hodnotovou orientaci pracovníků, je třeba především vycházet z důkladného poznání dosavadní hierarchie hodnot jednotlivých pracovníků i pracovní skupiny jako celku, to znamená i z poznání, čím je tato hierarchie hodnot ovlivněna. Významnou pomocí jsou vědecky zdůvodněné prognózy vycházející z předpokládaných změn v hodnotové

orientaci v souvislosti s vědeckotechnickým rozvojem a s vývojem způsobu života společnosti.

Závěry

Velmi stručně nastíněné problémy sociálního klimatu, jež se opírají především o konkrétní sociologické průzkumy, vyžadují další řešení. Sociální plánování a sociální prognózování dává k tomu značnou možnost. Plánování sociálního rozvoje kolektivu pracovníků má napomoci tomu, aby člověk byl prakticky uváděn do složitě soustavy sociálních vztahů jako uvědomělý subjekt. Předcházet tomu musí ovšem poznání, jaký konkrétní vztah je mezi řídicími složkami a pracovními skupinami i jejich jednotlivými členy.

Jde tedy o složitou problematiku řešení sociálního rozvoje, jež vyžaduje vědecké předvídaní. Jde o cílevědomé usměrňování chování lidí, jejich postojů, jejich hodnotové orientace a jejich sociálních norem v procesu řízení pracovních skupin.

Sociální plánování a sociální prognózování faktorů sociálního klimatu umožňuje využívat toho, že sociální klima je ve značné míře určováno mírou identifikace norem. postojů a cílů jednotlivých pracovníků s normami a cíli pracovních skupin, podniků i celé společnosti. Čím vyšší bude míra identifikace, tím příznivější bude i sociální klima, což je bezprostředně významné pro plnění úkolů a cílů pracovních skupin, podniků i celé společnosti. Naopak malá nebo nedostačující míra identifikace znamená, že se u jednotlivců a pracovních skupin vyvinuly normy a cíle protikladné zájmům a cílům podniků a společnosti, čehož doprovodným jevem je vznik nežádoucích konfliktů.

Míra identifikace pracovníků s prací, s pracovní skupinou, s řízením a s podnikem ovlivňuje potenciální i reálnou fluktuaci, popřípadě stabilitu v zaměstnání. Zaměstnanci s vysokým stupněm identifikace patří zpravidla k nejstabilnějším kádrům. Výsledky výzkumů potvrzují též hypotézu, že se u pracovníků s vysokým stupněm identifikace méně objevují příznaky pracovních stressů.

Seriózní zkoumání faktorů, jež ovlivňují sociální klima, jejich měření a prognózování jejich dynamiky je významným po-

lem teoretické práce v sociologii. Průmyslová sociologie může tak významně přispět ke zkvalitnění řízení pracovních skupin, což je dnes prvořadým úkolem řízení socialistického podniku.

Literatura

- [1] Armelin, P.: *Zur Problematik des Betriebsklimas*. Berlin 1965.
- [2] Friedeburg, L.: *Sociologie podnikového klimatu*. In: *Dialektika a sociologie*. Praha, Svoboda 1967.
- [3] Kolář, J.: *Sociologie podniku*. Praha, Práce 1968.
- [4] Kučera, J.: *Pracovitost, pracovní morálka a iniciativa*. Praha, Práce 1972.
- [5] Kuliková, J.: *Socialističeskaja disciplina truda*. Moskva 1970.
- [6] Kunze, J.: *Betriebsklima*. Berlin, Verlag Tribüne 1969.
- [7] Lenin, V. I.: *Polnoje sobranije sočiněnij*. Moskva. Izd. 5. Tt 36, 42.
- [8] Sarapata, A. - Doktor, K.: *Elementy sociologii przemyslu*. Warszawa 1963.
- [9] *Sociální klima podniku*. Výzkumná zpráva Institutu průmyslové výchovy. Praha 1972.
- [10] *Sociální pozice a role vedoucích pracovníků v socialistickém podniku*. Výzkumná zpráva katedry sociologie a psychologie VŠE. Praha 1968.
- [11] *Sociální struktura socialistického podniku — sociologicko-psychologický rozbor kolektivu pracujících se zřetelem k sociálnímu plánování a řízení podniku*. Výzkumná zpráva katedry ekonomické sociologie a psychologie VŠE. Praha 1973.
- [12] *Sociologický průzkum sociálního klimatu ve třech vybraných slévárenských provozech*. Výzkumná zpráva VÚSTE. Praha 1971.
- [13] *Sociologický průzkum sociálního klimatu ve vybraných slévárnách*. Výzkumná zpráva VÚSTE. Praha 1973.
- [14] *Sociologický průzkum vedoucích pracovníků ve strojírenských podnicích a výzkumných ústavech v ČSR*. Výzkumná zpráva VÚSTE. Praha 1970.
- [15] Zpráva předsednictva ÚV KSČ k ekonomickým otázkám z 27. listopadu 1973.

Резюме

Линикова Л.: Планирование и прогнозирование факторов социального климата

Одним из показателей условий, в которых живет и работает человек является социальный климат. Это очень сложная и до сих пор немного исследованная подвергнутой реальности.

Социальный климат как часть социальной среды определяют не только объективные общественные законы, но здесь находит себе применение тоже ряд субъективных элементов.

Центральной проблемой считается социальный климат в рабочей группе. На него влияет

ряд факторов, которые возможно измерять мерой отождествления с работой, с рабочей группой, с управлением и с предприятием.

Самыми важными факторами социального климата возможно считать управление рабочими коллективами, организацию труда и социальные нормы, включая правила выработки труда и общественную сознательность работников, которая ведет к повышению общественной активности, например, в форме социалистического соревнования, рационализаторского движения, и тоже социальные ценности.

Социальное планирование и социальное прогнозирование факторов социального климата сделают возможным решение проблем социального климата путем целеустремленного направления поведения людей, их отношений, их ценностной ориентации и социальных норм в процессе управления трудовыми группами.

Серьезное изучение факторов, которые влияют на социальный климат, их измерение и прогнозирование их динамики является значительной областью теоретической работы в социологии. Индустриальная социология может таким образом оказать значительную помощь усовершенствованию управления рабочими группами, что сегодня является первоочередной задачей управления социалистическим предприятием.

Summary

Lišková, L.: Planning and Forecasting of Social Climate Factors

One of the indicators of conditions, in which people live and work, is the social climate. It is a very complicated reality, that has been little explored till now.

The social climate as a part of the social environment is not given only by objective social laws, but a series of subjective elements asserts here itself, too.

The social climate in the working group is taken for the central problem. It is influenced by a series of factors, whose influence may be measured by the size of the identification with the work, with the working group, with the management and with the enterprise.

The management of working collectives, the organisation of work and social norms including rules of the execution of work and the working morale, the political and social consciousness of the working people, which leads to the raise of the social activity, for example in the form of the socialist competition, improvers' and inventors' movement, and finally social values can be taken for the most important factors of the social climate.

Social planning and social forecasting of factors of the social climate enable to solve problems of the social climate by the conscious regulation of the people's behaviour, of their attitudes, of their value orientation and of social norms in the process of management of working groups.

A serious investigation of factors, that have influence on the social climate, of their measurement and of the forecasting of their dynamics is a significant sphere of the theoretical work in the sociology. The industrial sociology can in this way significantly contribute to the improvement of the management of working groups, which is nowadays the first-rate task of the management of a socialist enterprise.