

vá v sovětské literatuře diskutabilní. Autor příspěvku se přimlouvá za širší chápání procesu sociálního plánování a z toho vyplývající role marxistické sociologie, která by se neměla omezovat na konkrétní sociologické výzkumy tematicky zaměřené pouze na sociální plánování rozvoje pracovních kolektivů. Souhlasí s míněním M. N. Rutkeviče, že sociologie musí rozpracovávat metodologii a metodiku sociálního plánování na všech úrovních, ve všech společenských podsystemech, počínaje pracovním kolektivem a konče společností jako celkem.

Objektem sociálního plánování v tomto širokém pojetí jsou sociální aspekty všech společenských vztahů a procesů.

Záměrem sborníku *Metodologické problémy sociologického výzkumu* je naznačit hlavní problémy sociologické vědy a některé přístupy k jejich rozpracování.

Pojednáváné otázky strukturace sociologického poznání, klasifikace sociologických výzkumů, vztahů teorie a metodiky a další jsou skutečně stěžejními otázkami dalšího rozvoje sociologie. Publikace shrnuje různé názory sovětských sociologů a nezastavuje se ani před názory polemickými. Někdy se liší i mínění jednotlivých členů autorského kolektivu. V důsledku toho je ovšem vlastní koncepce sborníku méně sevěřená. Projevuje se to v odlišných přístupech k problematice, v užívání odlišných pojmů, což narušuje uspořádanost a logiku publikace.

Přesto však jde o práci zajímavou a užitečnou pro všechny, kteří se zajímají o metodologické problémy sociologického výzkumu.

Irina Zálišová

I. Perlaki: Charakteristika pracovního kolektivu. Popis porady

Bratislava, Psychodiagnostika, n. p., 1979, 64 s.

V teoretických východiskách a praxi socialistického riadenia sú mnohostranné riadiace aktivity ponímané v dialektickej jednote s pracovnými kolektívami. Pracovný kolektív ako sociálny fenomén prierezového významu nachádza v názoroch a zisteniach systémovo orientovaných teoretikov a praktikov moderného riadenia primerané vyjadrenie. Jedným z autorov, ktorý dovádza svoj teoretický prístup k pracovným kolektívom až do prakticko-metodického vyústenia, je i I. Perlaki. Jeho práca, vydaná Psychodiagnostikou v Bratislave, je venovaná konštrukcii dotazníkov *Charakteristika pracovního kolektivu a Popis porady*. Dotazníky sú určené na hodnotenie, spätnú väzbu a zvyšovanie socioekonomickej efektívnosti pracovných kolektívov. Sú na seba obsahovo i organizačno-technicky viazané, pričom dotazník *Charakteristika pracovního kolektivu* je v tejto dyáde určujúci.

Prvá časť práce sa týka dotazníku *Charakteristika pracovního kolektivu*. Perlaki tu definuje pojem „socioekonomická efektívnosť“ socialistických pracovných kolektívov. Rozumie ňou komplexnú ideovo-politickú, technicko-ekonomickú, výchovnú a sociálnu efektívnosť. Súhrnná celková socioekonomická efektívnosť pracovního kolektivu sa potom skladá z

1. socioekonomickej efektívnosti výstupov (pracovných výsledkov) pracovního kolektivu,
2. socioekonomickej efektívnosti fungovania pracovního kolektivu.

Autor vymedzuje tri základné skupiny premenných, ktoré ovplyvňujú súhrnnú, celkovú socioekonomickú efektívnosť pracovných kolektívov. Sú to:

1. charakteristické vlastnosti jednotlivých členov pracovního kolektivu,
2. charakteristické vlastnosti kolektivu ako celku,
3. charakteristické vlastnosti organizácie.

Sám dotazník *Charakteristika pracovního kolektivu* pozostáva z desiatich charakteristických dimenzií a z doplnku. Každá dimenzia je popísaná pomocou niekoľkých položiek, ktoré sú znázornené stupnicami v intervale od jedna do deväť bodov. Každá položka je najprv všeobecne popísaná, potom sú popísané aj jej krajné body (bod 1. minimálne efektívny pracovný kolektív — bod 2. maximálne efektívny pracovný kolektív). Dotazník pozostáva z nasledujúcich dimenzií:

1. rozhodovanie a riešenie problémov,
2. zodpovednosť,
3. konflikty a problémy medziľudských vzťahov,
4. uznanie a odmena,
5. dôvera, podpora a spolupráca,

6. požiadovaná výkonnosť,
7. komunikácia,
8. organizácia pracovného kolektívu, * * *
9. vedenie pracovného kolektívu,
10. vzťah k ostatným pracovným kolektívom, s ktorými kolektív bezprostredne spolupracuje.

Psychometrické parametre dotazníka

Medzi všetkými dimenziami dotazníka sú vysoké, pozitívne a významné korelácie. Ako vyznieva z korelačnej matice dimenzií, korelačnej matice položiek a položiek a korelačnej matice položiek, všetky dimenzie sú vo vzájomnej interakcii a navzájom sa ovplyvňujú. Vhodnosť korelačnej matice položiek bola posúdená na faktorovú analýzu na základe Bartletovho testu sféricity, posúdením nediagonálnych prvkov „anti-image“, kovariačnej matice a výpočtom Kaiser-Meyer-Olkinovej miery vhodnosti vzorky. Reliabilita dotazníka sa zisťovala, čo sa týka jeho vnútornej konzistencie, pomocou Hoytovej modifikácie ANOVA. Na štandardizáciu dotazníka *Charakteristika pracovného kolektívu* autor uplatnil (pri reprezentatívnej vzorke $N = 1000$) hlbokú štatistickú expertízu. Metodologická presvedčivosť a vnútorná konzistentnosť dotazníka potvrdzujú nevyhnutnosť komplexného systémového prístupu k zvyšovaniu socioekonomickej efektívnosti pracovných kolektívov. Jednohľadiskové, komponentné, parciálne a kváziparciálne prístupy, usilujúce o zvyšovanie socioekonomickej efektívnosti procesu fungovania pracovných kolektívov, sú, ako uvádza autor, menej efektívne.

Možnosti využitia dotazníka

1. Poznávací a výchovno-vzdelávací funkcia. Dotazník umožňuje členom pracovného kolektívu lepšie poznať, uvedomiť si a pochopiť rozsiahly súbor sociálno-psychologických a organizačno-riadiacich premenných ovplyvňujúcich socioekonomickú efektívnosť ich pracovného kolektívu.
2. Spätnoväzobná funkcia. Dotazník umožňuje členom pracovného kolektívu ohodnotiť jeho socioekonomickú efektívnosť.
3. Akčná funkcia. Dotazník umožňuje členom pracovného kolektívu vypracovať súbor konkrétnych, vzájomne konzistentných a organicky spojených vzájomných opatrení na zvýšenie jeho socioekonomickej efektívnosti.

Dotazník *Charakteristika pracovného kolektívu* má značne široké využitie. Je použiteľný v racionalizačno-poradenskej, výskumnej ako aj v pedagogicko-výchovnej činnosti.

V procese zvyšovania socioekonomickej efektívnosti predmetných pracovných kolektívov sa dá hovoriť o troch možnostiach využitia dotazníka:

1. výchova a vzdelávanie vedúcich pracovníkov,
2. hodnotenie socioekonomickej efektívnosti procesu fungovania pracovných kolektívov v rámci celej organizácie (organizačnej jednotky),
3. zvyšovanie socioekonomickej efektívnosti pracovných kolektívov.

Na záver prvej časti je pripojený záznamový hárok a vyhodnocovací zošit pozostávajúci z nasledujúcich častí: Úvod; Charakteristika pracovného kolektívu; Inštrukcie na vyhodnotenie dotazníka; Zvyšovanie efektívnosti pracovných kolektívov; Záver.

Druhá časť práce je venovaná dotazníku *Popis porady*. Autor tu vymedzuje tri základné funkcie dotazníka: poznávaciu a výchovno-vzdelávaciu, spätnoväzbovú a akčnú. Uvedené funkcie sú zhodné s funkciami dotazníka *Charakteristika pracovného kolektívu*.

Dotazník sa skladá z dvadsiatich šiestich položiek. Prvých dvadsaťdva položiek má formu päťbodových posudzovacích stupníc. Posledné štyri položky sú otvorenými otázkami.

Vzájomné korelácie medzi položkami a celkovým skóre majú pozitívnu, významnú a relatívne vysokú hodnotu. Vnútorná konzistencia dotazníka bola uskutočnená pri 970 hodnoteniach efektívnosti porád pracovných kolektívov.

Dotazník môže byť využitý pri

1. výchove a vzdelávaní vedúcich pracovníkov,
2. hodnotení efektívnosti porád v rámci celej organizácie (organizačnej jednotky),
3. zvyšovaní efektívnosti porád.

Tiež k tejto časti je pripojený záznamový a vyhodnocovací zošit.

* * *

Perlakiho dotazníky *Charakteristika pracovného kolektívu* a *Popis porady* sú prvými nástrojmi pre posudzovanie základných parametrov pracovného kolektívu. Umožňujú nielen pochopiť a hodnotiť socioekonomickú efektívnosť fungovania pracovného kolektívu, ale aj zvyšovať, funkčne meniť daný (neefektívny a menej efektívny) stav fungovania pracovného kolektívu. Sú netradičné v ponímaní vzťahu experimentátor — respondent (proband — pokusná osoba).

Ťažiskom Perlakiho dotazníkových metodík nie je zber informácií, ale účasť na riešení problémov efektívneho fungovania pracovného kolektívu. V aplikácii oboch dotazníkov je experimentátor ďaleko viac racionalizátorom, t. j. odborníkom na inovácie, a pokusná osoba sa mení na užívateľa dotazníkov, na aktívneho účastníka zmien efektívnosti fungovania svojho pracovného kolektívu.

Poznanie socioeconomickej efektívnosti procesu fungovania pracovného kolektívu nie je v Perlakiho dotazníkoch cieľovou, ale len podmienkovou kvalitou pre následnú diskusiu, zameranú na identifikáciu a formuláciu problémov brzdiacich zvyšovanie efektívnosti kolektívu, k navrhnutiu riešení týchto problémov a k vypracovaniu plánu realizácie riešení. Autor sám, vedomý si aktívneho charakteru svojich dotazníkových metodík, uvádza, že diskusie zamerané na zvyšovanie socioeconomickej efektívnosti pracovného kolektívu nemajú byť „obranou“ súčasného procesu jeho fungovania, ale konštruktívnou kritikou, dôkladnou analýzou jeho celkových predností a nedostatkov, hľadaním nových, lepších alternatív tohoto procesu.

Dotazníky *Charakteristika pracovného kolektívu* a *Popis porady* považujeme za významný príspevok a za podnet k zvyšovaniu socioeconomickej efektívnosti pracovných kolektívov ako základných článkov efektívnosti riadiaceho systému. Ich použitie nie je výlučne viazané na odbornú účasť psychológov a sociológov. Sú určené širokému aktívu riadiacich pracovníkov a racionalizátorov riadenia a organizácie práce socialistických pracovných kolektívov.

Tibor Kružlík