

K otázkám kolektivismu dělnické třídy

JAN HARTL

Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV,
Praha

Prohlubování socialistických společenských a výrobních vztahů je neodmyslitelně spjata s rozvojem pracovních kolektivů, které — jak poukazoval V. I. Lenin — jsou základní buňkou socialistické společnosti. Kolektivní aspekt je nezbytným znakem rozvinutých forem průmyslové výroby a dělby práce, v socialistické společnosti se však navíc uplatňuje i v širších souvislostech, zvláště v řízení společensko-politických procesů. L. I. Brežněv na XXIV. sjezdu KSSS zdůraznil, že posilování úlohy pracovních kolektivů má velký význam v rozvoji socialistické demokracie. „Je to významný úsek boje za zvyšování pracovní a společenské aktivity sovětských lidí. Tady se utvářejí nové socialistické vlastnosti pracujících, navazují se vztahy přátelství a soudružské vzájemné pomoci. Odpovědnost každého vůči kolektivu a odpovědnost kolektivu za každého pracovníka tvoří neodmyslitelný rys našeho způsobu života“ [XXIV. sjezd 1971 : 66].

Dělnická třída je ze všech společenských skupin nejpevněji vázána do vztahů kolektivní spolupráce, její postavení ve společnosti ji objektivně vede k vysokému ocenění hodnot kolektivismu, k preferenci skupinových a celospolečenských zájmů a k překonávání individualistického pohledu na svět. Předpoklady dělnického kolektivismu jsou dány v socialistickém společenském vlastnictví [Fajnbarg 1982 : 8]. Vyrůstají na jedné straně z postavení dělnické třídy v procesu společenské výroby a ve společnosti, na druhé straně jsou zobecněným výsledkem historické zkušenosti dělnické třídy. (1) Obecný rámec dělnického kolektivismu tedy vytváří společenské vlastnictví výrobních prostředků, nové postavení dělnické třídy ve společnosti a vlivy sociální tradice dělnické třídy. Konkrétní sociální funkce, které pracovní kolektiv v socialistické společnosti plní, úzce souvisejí s aktuálními ekonomickými a společenskými potřebami v materiální výrobě a jsou bezprostředně formovány vlastním obsahem práce a charakterem pracovních podmínek.

Problematika rozvoje pracovních kolektivů jakožto důležitého předpokladu dalšího rozvoje socialistické společnosti, se dostala do centra zájmu společenských věd, zejména sociologie, teprve v poměrně nedávné době. Její teoretické uchopení není ještě dostatečně propracováno a i ve vymezení pojmů pracovní kolektiv a kolektivismus dosud panuje nejednotnost. (2)

(1) Důraz na kolektivní aspekt organizace společnosti a na hodnoty kolektivismu provázal dělnické hnutí od jeho zrodu. Kolektivismus totiž není pouze stylotvorným prvkem dělnického života, ale představuje jeden ze základních historicky vytvořených společenských rysů dělnické třídy, je podstatným činitelem a zároveň předpokladem zvyšování její organizovanosti i její dějinné politické aktivity. Je to právě kolektivismus dělnické třídy, její revolučnost, ukázněnost a organizovanost, které určují vedoucí postavení dělnické třídy v systému socialistických společenských vztahů [XXIV. sjezd 1971 : 60; Sborník 1976 : 33].

(2) Pojem pracovní kolektiv je na jedné straně ztotožňován s pojmem pracovní skupina, na druhé straně je vymezován jako pracovní skupina kvalitativně vyššího

V tomto článku vycházíme z datového materiálu výzkumu *Dělnická třída v průmyslových závodech*, (3) který realizoval kolektiv oddělení pro výzkum dělnické třídy ÚFS ČSAV v roce 1979. Zkoumáme základní funkce pracovního kolektivu a základní prvky jeho struktury — souhrn sociálních vazeb, které jej vymezují. Podrobněji sledujeme, jak kolektiv ovlivňuje jedince, jak se podílí na utváření jeho názorů a životní orientace. Všímáme si tedy jeho výchovného a kontrolního působení, které je dáno procesy tvorby a udržování sociálních norem. Tento vliv kolektivu není omezen pouze na vlastní oblast práce a na sociální rámec pracoviště, ale jsme si vědomi toho, že přesahuje i do mimopracovní sféry.

Konkrétně se zde zabýváme pracovními kolektivy, v nichž mezi členy převažují osobní kontakty a vztahy bezprostřední spolupráce, tzv. „prvotními kolektivy“. (Nepojímáme tedy kolektiv obecně jako typ socialistických vztahů mezi lidmi, ale jako reálnou pracovní skupinu, v níž se různou měrou uplatňují a prosazují nové kvality socialistických vztahů.) Příslušníci takto pojatého kolektivu vykonávají práci podobného charakteru ve stejném typu výroby. Jejich počet může být samozřejmě různý. Z operativního hlediska pokládáme za pracovní kolektiv výrobní středisko. Tato volba je dána vedle věcných hledisek také tím, že v plánování sociálního rozvoje pracovních kolektivů je výrobní středisko nejmenší plánovací, a tím i sledovanou jednotkou.

1. Základní funkce pracovního kolektivu

Pracovní kolektiv působí jako spojující článek mezi jedincem a společností, jako činitel přenosu společenských hodnot a cílů i jako činitel regulující vztahy jedince ke společnosti, určující a podmiňující socializaci jedince [Alexejev 1981 : 127]. Z tohoto hlediska hraje pracovní kolektiv mezi ostatními sociálními skupinami a institucemi klíčovou úlohu.

Procesy probíhající uvnitř kolektivu mají vícerozměrnou a mnohvrstevnou strukturu. Pracovní kolektiv sleduje množství a kvalitu odevzdané práce, má výchovnou úlohu při prohlubování socialistického vztahu k práci, spolupůsobí při řešení otázek organizace práce na pracovišti a v řízení výroby obecně. Prostřednictvím společenských a politických organizací se účastní politického života společnosti a je také významným činitelem přenosu kulturních hodnot. Kolektiv dále organizuje pracovní i společenskou aktivitu svých členů, řeší otázky dělby práce i vzájemné spolupráce a ovlivňuje způsob života členů kolektivu mimo práci. Pracovní kolektiv je zároveň důležitým činitelem přenosu informací, zprostředkuje kontakt mezi dělníky a vedením závodu, přenáší informace ze společenských organizací, je prostředím, v němž se předávají politické a kulturní informace. Zvláště důležité je výchovné působení kolektivu na utváření hodnotových orientací a postojů členů kolektivu stanovením so-

typu, v níž dochází k organickému propojení výrobních požadavků a osobních cílů pracovníků a v níž zároveň vzniká nová kvalita vztahů mezi lidmi. Jindy je pracovní kolektiv pojímán v užším smyslu jako synonymum malé skupiny, utvářené na základě bezprostřední interakce členů, nebo v širším smyslu jako osazenstvo závodu nebo ještě širěji jako kolektiv pracujících obecně [Srv. Kohout 1981; Sloboda 1981]. Kolektiv jako malá skupina bývá označován jako prvotní pracovní kolektiv, širší kolektiv jako druhotný pracovní kolektiv [Fajnburg 1982: 9–21].

(3) Výzkum sledoval pracující tří velkých průmyslových závodů v Praze a Ústí nad Labem. Šlo o vyčerpávající šetření vytypovaných kolektivů hlavní výroby. Šetření bylo prováděno pomocí tří výzkumných nástrojů, standardizovaného rozhovoru na pracovišti, dotazníku vyplňovaného doma a expertního dotazníku, zachycujícího objektivní charakteristiky jednotlivých pracovišť a kolektivů. Zkoumáno bylo celkem 1491 dělníků a 266 příslušníků technické inteligence.

ciálních norem a očekávaného způsobu chování, jejichž dodržování je důležitou podmínkou skupinové koheze a efektivity kolektivní činnosti.

Shrneme-li tyto jednotlivé projevy činnosti, můžeme vymezit čtyři základní funkce pracovního kolektivu:

1. funkce organizátorská, 2. funkce informační, 3. funkce regulační a 4. funkce sociální kontroly [Srv. Jovčuk 1972 : 84—85]. Organizátorské a informační funkce kolektivu jsou poměrně snadno pozorovatelné v běžné činnosti kolektivu a v literatuře jsou dostatečně dokumentovány. Pokud jde o regulační a kontrolní funkce kolektivu, setkáváme se nejčastěji s teoretickým rozбором těchto funkcí. Případy jejich konkrétní analýzy jsou dosti vzácné, a to především proto, že hlubší rozbor těchto funkcí vyžaduje multidisciplinární přístup, spojující poznatky sociologie, sociální psychologie a psychologie [Nočevnik 1980]. Nadto je regulační a kontrolní působení kolektivu zpravidla vnějšimu pozorovateli těžko přístupné. Zkoumání těchto otázek běžným dotazníkovým šetřením může být pouze nepřímé (ve smyslu analýzy latentních struktur). V našem případě jsme se opírali o baterie postojových otázek, vzájemné vazby postojů a o analýzy vztahů mezi syntetickými, konstruovanými proměnnými. Uvedená data o regulačním a kontrolním působení kolektivu jsou proto pouze určitou ilustrací dílčích aspektů daného problému.

2. Sociální vztahy v pracovním kolektivu

Zmínili jsme se o základních funkcích pracovního kolektivu. Na to, do jaké míry a jakým způsobem kolektiv tyto funkce skutečně plní, působí kromě širších společenských podmínek především jeho struktura, vymezená souhrnem podstatných sociálních vazeb. Jejich obecným rámcem je charakter sociálně třídních vztahů ve společnosti, zejména míra sociální diferenciacce (přikrostiti sociálních rozdílů), která vymezuje základní vztahy mezi jednotlivými sociálními skupinami, rozsah i hranice jejich spolupráce. V období výstavby socialismu došlo v naší společnosti k výraznému sblížení základních sociálních skupin, zvláště dělnické třídy a inteligence. I přes tento pozitivní vývoj se však ukazuje, že sociální rozdíly, které dosud v naší společnosti existují, stojí v centru pozornosti dělníků a nepozbývají v rozvoji pracovního kolektivu svého významu. (4) Jednou z podmínek sblížení sociálního postavení dělníků a inteligence je nový obsah a charakter práce. Je však třeba vidět, že tento proces probíhá převážně po horizontální linii (přerozdělení energetického výdaje v systému člověk - stroj) a v podstatně menší míře po linii vertikální (rozdíl mezi výkonnou a řídicí činností) [Tichonov 1976].

Důležitou složkou sociálních vztahů v pracovním kolektivu jsou vztahy mezi podřízenými a nadřízenými. Těmto vztahům byla věnována velká pozornost v psychologii organizace a mnohokrát již bylo zdůrazněno, že harmonické vztahy mezi nadřízenými a podřízenými jsou důležité pro zvyšování efektivity práce, posilování motivace k vysokému pracovnímu výkonu a zvyšování pracovní iniciativy. Data našeho výzkumu ukazují, že v dělnických pracovních kolektivech převažuje spokojenost s nadřízenými — uspokojení vyjadřuje více než polovina dělníků.

(4) Mezi kritérii diferenciacce již podle názoru dělníků zcela pozbyly důležitost rozdíly dané sociálním původem a majetkem a za nedůležité jsou pokládány také rozdíly v přístupu k vedlejším příjmům. Základní difference jsou vytvářeny rozdíly ve vzdělání, osobních schopnostech a zastávaných společenských funkcích. Většina dělníků se domnívá, že se v naší společnosti projevují výrazné sociální rozdíly v postavení dělníka a vedoucího pracovníka a z těchto dělníků se více než třetina dále domnívá, že tento rozdíl se v současné době zvětšuje.

Sledujeme-li spokojenost s nadřízenými v jednotlivých kvalifikačních skupinách, ukazuje se, že nejspokojenější jsou nekvalifikovaní dělníci a nejméně spokojeni jsou vyučení dělníci se středoškolskou kvalifikací. Zajímavé je také zjištění, že spokojenost s nadřízenými vyjadřují častěji dělníci bez podřízených než řídící pracovníci. Kritický postoj k nadřízeným je v určitém smyslu součástí vysoce kvalifikované práce. Lze předpokládat, že kritičtější hodnocení řídicích vztahů u vysoce kvalifikovaných a řídicích pracovníků odráží dokonalejší (než u pracovníků nekvalifikovaných) reálnou znalost situace na závodě i vědomí možných rezerv v oblasti řízení a organizace práce. V určitém směru se zde patrně projevuje také napětí mezi získanou a reálně uplatňovanou kvalifikací.

Dělníci hodnotí své nadřízené diferencovaně. Největší spokojenost vyjadřují s nejnižšími nadřízenými (mistři) a jejich spokojenost klesá směrem k vyšším článkům řízení. Diferencovaný přístup spočívá také v tom, že nadřízeným na jednotlivých stupních řídicí hierarchie přisuzují odlišné sociální role. Ukazuje se, že zatímco celková pracovní spokojenost souvisí s úrovní práce nadřízených na všech stupních řízení, je hodnocení úrovně organizace práce spjata především s hodnocením činnosti nižších článků řízení, zvláště mistra. Vypovídají-li proto dělníci o nadřízených obecně, promítá se do jejich názorů zejména hodnocení nižších článků řízení. Vyšším nadřízeným dělníci přisuzují významnou roli především pokud jde o zajišťování podmínek práce, považují je za rozhodující pro utváření celkového sociálního klimatu na závodě. [5]

Tabulka 1. Souvislost spokojenosti dělníků s jednotlivými oblastmi práce a s úrovní činnosti nadřízených (Pearsonův korelační koeficient)

	mistra	Spokojenost s úrovní práce		vedení závodu
		vedoucího střediska	vedoucího provozu	
Spokojenost s organizací práce	0,31	0,28	0,24	0,21
Spokojenost s nadřízenými	0,42	0,40	0,33	0,23
Spokojenost s celkovou atmosférou v závodě	0,21	0,24	0,27	0,34
Souhrnná pracovní spokojenost	0,35	0,36	0,35	0,33

V souhrnu sociálních vztahů v pracovním kolektivu mají také velmi důležité místo vztahy mezi spolupracovníky. Těmto otázkám bylo věnováno mnoho pozornosti a jejich analýzou se zabývá většina empirických výzkumů věnovaných otázkám práce, pracovního klimatu a fluktuace. Omezíme se proto pouze na některé významnější souvislosti mezi těmito vztahy. Výzkumem bylo zjištěno, že spokojenost se spolupracovníky je vysoká a slabě převyšuje spokojenost s nadřízenými. [6]

Do jaké míry spolu souvisí hodnocení vztahů s nadřízenými a se spolupracovníky? Výsledky analýz naznačují, že dobré vztahy k nadřízeným jsou výrazem vyrovnaných mezilidských vztahů na pracovišti a že porozumění mezi

(5) Některé zjištěné poznatky svědčí o určitém napětí ve vztahu k nadřízeným. Tak například na otázku, zda je možné kritizovat otevřeně pracovníky na jednotlivých stupních řízení, jsou odpovědi hierarchicky uspořádány do aditivní škály – míra otevřenosti ke kritice se snižuje směrem k vyšším článkům.

(6) Se spolupracovníky je spokojeno 63 % a s nadřízenými 56 % dotázaných. Muži vyjadřují spokojenost se spolupracovníky častěji než ženy, v případě nadřízených je tomu naopak. V obou typech vztahů vyjadřují větší míru spokojenosti starší pracovníci a dělníci pocházející z dělnických rodin. Výhrady jsou naproti tomu příznačné především pro dělníky s vysokou kvalifikací.

nadřizenými a podřizenými vede k posílení vnitřní soudržnosti kolektivu. Na druhé straně konflikty v jednom typu vztahů jsou záhy doprovázeny konflikty v druhém typu. O této skutečnosti svědčí zjištění, že spokojenost v obou typech vztahů je téměř shodná — vyjadřuje ji zhruba 60 % dotázaných — a korelace těchto dvou postojů je významná a dosti vysoká ($R = 0,37$). O spokojenosti se spolupracovníky i s nadřizenými vypovídá 43 % dělníků, o nespokojenosti v obou vztazích pouze 3 %.

Z faktorové analýzy jednotlivých aspektů pracovní spokojenosti dělníků vyplývá, že profilující položkou spokojenosti s prací je u dělníků spokojenost s nadřizenými. Těsně se váže na spokojenost s obsahem práce, s organizací práce a s celkovou atmosférou na závodě. Srovnáme-li dominantní faktory pracovní spokojenosti u dělníků a inteligence, ukazuje se, že profilující položkou pracovní spokojenosti u inteligence je spokojenost s uplatněním kvalifikace a vztah k nadřizeným se jeví jako méně podstatný. Pokud jde o určité typy pracovní spokojenosti, zjišťujeme, že jak u dělníků, tak i u inteligence se vztahy k nadřizeným a vztahy ke spolupracovníkům spojují do samostatného faktoru, který bychom mohli označit jako faktor realizace sociálních potřeb. Příslušníci inteligence jej chápou jako součást celkové atmosféry na závodě, u dělníků souvisí na jedné straně s kvalitou organizace práce, na druhé straně se sociálním uznáním mimo rámec závodu, ve skupinách přátel a v širším příbuzenství. Naznačuje tudíž vzájemnou propojenost sociálních vztahů v pracovním a mimopracovním okruhu.

Propojení sociálních vztahů v oblasti práce i ve sféře života mimo práci je důležitým rysem dělnického pracovního kolektivu, posilujícím jeho vnitřní soudržnost. Toto propojení vzniká na jedné straně jako přenos přátelských, někdy i rodinných vazeb do pracovního kolektivu (u dělníků je například ve stejném závodě v 30 % případů zaměstnán ještě někdo z nejbližších příbuzných), na druhé straně jako přesah sociálních vztahů z pracoviště za rámec závodu. (Několikrát do měsíce se se svými spolupracovníky po práci stýká zhruba 30 % dělníků, mezi příslušníky inteligence však pouze 15 %.) Závod je zároveň prostředím, v němž si dělníci značnou část svých přátelských vazeb vytvářejí. (Více než polovinu ze svých přátel nachází v závodě 22 % dělníků.) Větší podíl přátelských vazeb si v pracovním kolektivu vytvářejí muži a příslušníci starší generace. Mladí, zvláště svobodní dělníci, se vyznačují velikým rozsahem přátelských styků, realizují je však především mimo pracovní kolektiv, ve skupině vrstevníků. Projevuje se zde patrně skutečnost, že celkový kulturní pohyb v naší společnosti rozšiřuje rámec sociálních vztahů, a to především u mladé generace. Zjištěné poznatky však mohou svědčit také o tom, že proces upevňování pracovního kolektivu, který přerůstá v utváření řady přátelských vztahů na pracovišti, pramení z dlouhodobé pracovní zkušenosti.

Charakter sociálních vztahů v pracovním kolektivu je také důležitým činitelem v rozvoji hnutí brigád socialistické práce. Výsledky našeho výzkumu ukazují, že zapojenost do hnutí souvisí s tím, jak vysoko dělníci oceňují kolektiv ve srovnání s ostatními aspekty pracovní činnosti. Dělníci celkově přisuzují kolektivu nejdůležitější místo a jsou do hnutí BSP zapojeni častěji než příslušníci technické inteligence, u nichž je ocenění kolektivu stejně vysoké jako ocenění vlastního obsahu práce. Ve skupině dělníků se hnutí častěji účastní právě ti, kdo považují kolektiv za nejdůležitější činitel uspokojení z práce.

Porovnáme-li kolektivy, v nichž dělníci pozitivně hodnotí vztahy ke spolupracovníkům a k nadřizeným s kolektivy, v nichž převažují indiferentní nebo negativní stanoviska, zjistíme, že harmonické sociální vztahy na pracovišti sou-

visejí s vyšší mírou účasti v socialistické soutěži i s celkově pozitivnějším hodnocením společenského i osobního přínosu hnutí BSP. V kolektivech brigád socialistické práce, v nichž převažuje spokojenost se sociálními vztahy na pracovišti, zastává více než polovina dělníků názor, že hnutí BSP je ekonomicky velmi důležité a prospěšné a že účast v těchto brigádách přináší větší uspokojení z práce; téměř tři čtvrtiny se domnívají, že vede k upevnění kolektivu. V těch soutěžících kolektivech, v nichž převažuje indiferentní nebo negativní hodnocení sociálních vztahů na pracovišti, jsou tyto podíly zhruba o třetinu nižší.

Shrme-li získané poznatky, ukazuje se, že povaha sociálních vztahů na pracovišti významně koreluje s hodnocením organizace práce a je důležitým činitelem podmiňujícím celkové pracovní klima na závodě. Ze souhrnu sociálních vztahů na pracovišti má ve vědomí dělníků nejvyšší váhu vztah k nadřízeným. Dělníci pozorně sledují styl vedení lidí, kvalitu organizace práce a řízení výroby. Zároveň velice citlivě posuzují rozdíly v sociálním postavení jednotlivých sociálních skupin. Na základě srovnání názorů dělníků a příslušníků inteligence můžeme vyslovit hypotézu, že integrované, bezkonfliktní sociální vztahy na pracovišti vedou u dělníků k bezprostřední aktivaci a jsou předpokladem uvolnění iniciativy a vyššího stupně pracovní angažovanosti, zatímco u inteligence ve většině případů takto pozitivně nepůsobí a vedou spíše k pocitu saturevanosti a ve volbě sociálních kontaktů k orientaci mimo rámec práce.

3. Rozvoj osobnosti v pracovním kolektivu

Jak jsme uvedli výše, příslušníci dělnické třídy vysoce oceňují hodnoty kolektivismu a pracovnímu kolektivu přisuzují rozhodující místo mezi ostatními aspekty pracovní činnosti. Pracovní kolektiv tudíž představuje důležitý motivující činitel a velice silný sociální regulativ chování jednotlivých pracovníků. Je pochopitelné, že neobsáhne celé motivační pole jedince, je však nejvýznamnějším činitelem prosazujícím skupinové a celospolečenské zájmy proti zájmům čistě individuálním a egoistickým. Pracovní kolektiv tak plní výchovnou funkci, ovlivňuje osobnostní rysy ve směru širší socializace (překonávání autistické uzavřenosti do sebe sama, usnadnění sociální komunikace, racionální přístup k sociálním problémům, tolerance k jednání druhých osob, aktivní účast při kontrole dodržování sociálních norem). Pracovní kolektiv je zainteresován nejen na vlastním pracovním výkonu, ale utváří u svých členů také sociálně psychologické předpoklady pracovní disciplinovanosti, prohlubuje vztah k práci, posiluje neformální pracovní angažovanost a stanoví normy omezující protispolečenské jednání i v rámci celého závodu.

Zkoumáme-li hodnocení pracovního kolektivu v rámci základních životních hodnot, ukazuje se, že vysoké ocenění kolektivu není vázáno na svět mimo práci, není faktorem úniku, kompenzace psychického zatížení a fyzického vyčerpání v práci, ale souvisí s řadou závažných společenských hodnot. Preference kolektivu se u dělníků spojuje s přáním dosáhnout dobré spolupráce mezi lidmi, s přáním uskutečnit ideály skutečné společenské rovnosti, s potřebou pracovat pro splnění cílů socialismu a odstranit vykořisťování mezi lidmi. V žebříčku životních cílů se tyto hodnoty, společně s hodnotami smysluplné životní činnosti a zajímavé práce, řadí za základní cíle, týkající se rodinného života, které jsou dominantou hodnotové orientace ve většině empirických šetření. Vysoké ocenění hodnot klidného života v rodině však lze do jisté míry pokládat za univerzální, neboť je běžnou součástí každodenního vědomí a není

výrazněji sociálně strukturováno. V sociologickém smyslu tedy nepředstavuje specifickou hodnotovou orientaci.

Uvedené zjištění je pro pochopení kolektivismu dělnické třídy velice podstatné. Kolektivní zájmy zaujímají ve vědomí dělníků přední místo a jsou svým způsobem také klíčem k pochopení společenských souvislostí i měřítkem pro hodnocení společnosti. Tento poznatek není bezrozporný, neznamená, že kolektiv ovlivňuje jedince zcela samozřejmě a automaticky.

Složitost regulačního působení pracovního kolektivu v procesech rozvoje osobnosti můžeme ilustrovat na příkladu vztahu k práci. Hodnocení práce i vztah k práci se formují na základě konkrétních výrobních zkušeností. U starších dělníků se proto setkáváme s vyzrálým a stabilizovaným vztahem k práci, u mladších pracovníků častěji s rozpornými stanovisky. Mladý dělník se po skončení odborné přípravy adaptuje nejen na samotný pracovní výkon, ale také na konkrétní podmínky práce a pracovního prostředí. Právě na charakteru vazeb v pracovním kolektivu závisí, zda tento proces adaptace bude ztížen konflikty v mezilidských vztazích, či naopak, zda kolektiv bude činitelem tuto adaptaci usnadňujícím. Výzkumné poznatky nasvědčují tomu, že v současném období, charakterizovaném řadou proměn obsahu dělnické práce a celkovým zvyšováním kvalifikace mladých dělníků, je proces pracovního začlenění mladých pracovníků stále složitější. Mladí dělníci jsou vychováni k perspektivnímu výkonu kvalifikované práce, v reálných podmínkách závodu však často vykonávají práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci a jejich pracovním aspiracím. V takové situaci pak mladí dělníci často považují za rozhodující činitel pracovního úspěchu mimovýkonové činitele: osobní průbojnost, protekci, ale i náhodu, štěstí apod. Zejména v těchto složitých podmínkách platí, že účinná sociální adaptace mladých pracovníků nemůže probíhat mimo kolektiv. Není-li pracovní kolektiv schopen tyto problémy zvládnout, posiluje u svých členů únikové tendence od skupinových a společenských zájmů, oslabuje svou integritu i efektivitu svého sociálního působení.

Otázky regulačního působení kolektivu bezesporu vyžadují podrobnější prozkoumání. Protože postrádáme srovnání v časové řadě, nemůžeme například z pouhých dat za věkové kohorty usoudit, zda odlišné postoje mladší a starší generace jsou výrazem dlouhodobého procesu internalizace společenských zájmů a dlouhodobého procesu identifikace se sociálním postavením v průběhu profesionální dráhy jedinců, nebo zda se regulační funkce pracovního kolektivu postupně v čase oslabují.

Jiným metodologickým problémem je skutečnost, že většina údajů o kolektivech se dosud zakládá především na údajích o jedincích, kteří jsou vytrhováni z reálných kolektivních vazeb a posléze přiřazováni ke statistickým agregátům (soustružníci tak tvoří „soustružnické kolektivy“, mladí pracovníci „mládežnické kolektivy“ apod.). V našem šetření jsme se pokusili tento problém překonat tím, že jsme důsledně zkoumali dělníky jako příslušníky reálných pracovních skupin, o nichž jsme měli řadu objektivních údajů, a to vyčerpávajícím způsobem. Z údajů týkajících se více než 1500 jedinců, kteří byli členy 60 pracovních kolektivů, jsme založili nový datový soubor, obsahující 60 jednotek (kolektivů), pro něž byly vypočítány údaje agregací dat za jednotlivé členy skupin. Provedli jsme paralelní analýzy dat za jedince a za kolektivy a výsledky jsme porovnali. Zjistili jsme přitom významné rozdíly.

Sledujeme-li například hodnotovou orientaci dělníků v oblasti životních cílů a v oblasti volby prostředků k dosahování těchto cílů (chápeme-li první typ orientace jako orientaci cílovou a druhý typ jako orientaci instrumentální), můžeme předpokládat, že určitý typ životních cílů se spojuje s určitými pro-

středky v oblasti práce. U zkoumaných jedinců však nejsou korelace mezi zjištěnými cílovými a instrumentálními hodnotami (příloha 1 a 2) příliš vysoké a naznačují pouze volnou vazbu ve volbě životních cílů a jim odpovídajících prostředků. Analyzujeme-li však údaje za kolektivy, tzn. pokládáme-li za jednotku analýzy celý kolektiv, a nikoli izolované, ze skupinových vazeb vytržené jedince, zjišťujeme, že vazby, které jsou při analýze individuálních orientací poměrně slabé, jsou při analýze údajů za kolektivy velmi významné.

*Tabulka 2. Souvislosti faktorových skóre cílových a instrumentálních hodnot pro soubor jedinců a soubor kolektivů (Pearsonův korelační koeficient)**

Název proměnné	TERM 1	TERM 2	TERM 3	TERM 4
<i>FINSTR 1</i>	0,540 (0,296)	<i>x</i> <i>x</i>	0,547 (0,260)	0,414 (0,070)
<i>FINSTR 2</i>	-0,387 (-0,104)	<i>x</i> (0,260)	-0,408 (-0,209)	<i>x</i> <i>x</i>
<i>FINSTR 3</i>	<i>x</i> <i>x</i>	<i>x</i> <i>x</i>	<i>x</i> (-0,101)	<i>x</i> <i>x</i>

*) Poznámka: Proměnné *FINSTR 1* až *FINSTR 3* označují faktory instrumentálních hodnot (viz příloha 2), proměnné *TERM 1* až *TERM 4* označují faktory terminálních, cílových hodnot (viz příloha 1). V řádcích nejdříve hodnota *x* pro kolektivy, v závorce pod ní pro zkoumané jedince. Symbol *x* značí nevýznamný vztah.

Uvedená data svědčí o tom, že v kolektivech, v nichž mezi nejzávažnější cíle patří požadavek dosáhnout dobré spolupráce mezi lidmi (*TERM 1*), je za nejvýznamnější činitel pracovního úspěchu pokládána poctivá práce, všeobecný rozhled a dobré povahové rysy pracovníků (*FINSTR 1*) a za nepřijatelné jsou pokládány takové prostředky jako protekce a osobní bezohlednost (*FINSTR 2*). Vezmeme-li v úvahu také další, zde neuváděné výsledky, zjišťujeme v těchto kolektivech vyšší míru pracovní spokojenosti, větší míru přesvědčení o důležitém postavení dělnické třídy v procesech řízení výroby a společnosti i větší míru účasti ve společenských a politických organizacích na pracovišti. Na druhé straně řada vzájemných vztahů proměnných, které jsou významné v údajích za jedince, se v analýze kolektivů jeví jako nepodstatné a svědčí o tom, že tyto údaje nejsou kolektivem výrazněji ovlivňovány.

Můžeme tedy shrnout, že pracovní kolektiv je skutečně jednotkou s pevnými hodnotovými standardy, které jsou z hlediska jedince přijímány jako norma, sociálně očekávaný způsob orientace a jednání. Řečeno jinými slovy, pro tvorbu hodnotové orientace je důležité sociální klima v kolektivu, jež si vynucuje určitý typ hodnocení. Následkem toho dokonce i starší dělník v mladém kolektivu přejímá „mladistvé“ orientace, dělnice pracující v mužských kolektivech přejímají „mužské“ standardy hodnocení a podobně. Toto regulační působení pracovního kolektivu se snáze prosazuje u starších pracovníků s nižší úrovní kvalifikace, u mladých a zvláště vysoce kvalifikovaných dělníků je však problematičtější. Posílení regulačního, hodnotově normativního působení kolektivu na mladé pracovníky je tudíž důležitým úkolem v řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů a bude vyžadovat také hlubší prozkoumání těchto otázek.

4. Proces sociální kontroly v pracovním kolektivu

Sociální kontrola v pracovním kolektivu je na jedné straně výrazem konkrétních řídicích zásahů kolektivu při udržování a posilování vnitřních norem kolektivního života, na druhé straně je výrazem konkrétních forem prosazování společensky závazných modelů jednání. Zatímco regulační (hodnotově normativní) působení kolektivu postihuje sociálně psychologické předpoklady jednání členů, ovlivňuje relativně trvalé prvky jejich motivační struktury, kontrolní působení bezprostředně usměrňuje konkrétní projevy chování členů kolektivu, a to ve dvojím směru. Na jedné straně kolektiv zprostředkuje svým členům formální organizačně řídicí vztahy, na druhé straně je činitelem, který ovlivňuje chování pracovníků také mimo oblast formálních řídicích vztahů. V tomto neformálním kontrolním působení má kolektiv nezastupitelnou úlohu: sleduje kvalitu výrobků, řídí vztahy spolupráce, dbá na dodržování obecně závazných sociálních norem, ovlivňuje mezilidské vztahy na pracovišti.

Neformální kontrolní vliv kolektivu v otázkách pracovní disciplíny, dodržování technologického postupu a kvality práce představuje důležitý zdroj odhalování výrobních rezerv a intenzifikace výroby. Jeho základ musí vycházet především z důsledného tlaku na dodržování výrobní kázně u jednotlivých členů kolektivu. Prohlubování zodpovědného a svědomitého přístupu k výkonu pracovních povinností je však pouze jednou stránkou problému. Poctivá práce jednotlivců musí přerůstat v kolektivní pocit spoluzodpovědnosti za kvalitu práce kolektivu, dílny a celého závodu. Jinými slovy to znamená spojit svědomitý a iniciativní přístup k vlastní práci se zaangażovaností na kvalitě práce druhých. To zároveň vyžaduje sledovat práci druhých, upozorňovat na případné nedostatky a podnikat kroky k jejich nápravě.

Iniciativní přístup k řešení otázek kvalitní práce v rámci kolektivu i v rámci celého závodu jsme v našem výzkumu sledovali pomocí několika postojových otázek. Zjistili jsme nepříliš potěšující skutečnost, že zhruba třetina dotázaných zaujímá zcela pasivní stanovisko k nedbalé práci druhých. Většinu (zhruba tři čtvrtiny) těchto pasivních postojů zdůvodňují dělníci poukazem na to, že lze jen těžko něco změnit. Pouze asi čtvrtina dotázaných vysvětluje svůj pasivní postoj tím, že to není jejich věc, že jich se osobně tyto otázky netýkají. V rámci aktivních postojů zhruba polovina dotázaných zaujímá iniciativní přístup pouze v případech, že výsledky nedbalé práce druhých by mohly bezprostředně ovlivnit jejich vlastní práci.

Aktivní postoje zaujímají častěji pracující v rizikových provozech (zvláště v chemické výrobě), kde nedbalost v práci může být příčinou havárií a ohrožovat zdraví spolupracovníků. Kvalitě odevzdávané práce věnují také více pozornosti starší dělníci. Vedle vlivu delší pracovní zkušenosti a lepší obeznamenosti s charakterem výroby u nich (ve srovnání s mladšími) pravděpodobně hraje roli i vyšší osobní autorita. Určité rozdíly jsou v tomto směru také v názorech dělníků a příslušníků inteligence. Dělníci vyjadřují častěji pasivní stanoviska, ale zároveň častěji vypovídají o tom, že projevům nedbalosti se snaží vždy osobně zabránit. Příslušníci inteligence častěji uvádějí odpověď, že jsou ochotni se v těchto otázkách angažovat pouze tehdy, pokud by zmíněná pracovní nedbalost bezprostředně ovlivnila jejich vlastní práci.

Důležitou součástí neformální sociální kontroly v kolektivu je i ochrana socialistického majetku. Ani v tomto ohledu nejsou naše poznatky příliš příznivé. Na otázku, jak by se zachovali, kdyby byli svědky toho, že někdo odnáší ze závodu domů materiál, nástroje apod., odpověděla polovina dotázaných variantou „dělal bych, že to nevidím“. Zhruba třetina dotázaných uvedla, že by se pokusila tomuto jednání zabránit, a to osobně nebo s pomocí spolupracovníků.

S aktivnějším postojem se setkáváme opět u starších pracovníků, kteří lépe prosazují svou autoritu. Přehlíživý postoj k rozkrádání zaujímá i 37 % řídících pracovníků.

Tabulka 3. Postoje k ochraně socialistického majetku podle věkových skupin (v %)

Věková skupina	I.	II.	Postoj*) III.	IV.	Celkem
20 – 29 let	10,2	14,1	12,5	63,2	100,0
30 – 39 let	16,6	16,9	10,9	55,6	100,0
40 – 49 let	23,3	24,7	16,3	35,7	100,0
50 – 59 let	27,4	22,9	19,0	30,7	100,0
Celkem/	17,1	18,2	13,8	50,9	100,0

*) Odpovědi: I. snažil bych se tomu zabránit ihned na místě
 II. upozornil bych na to své spolupracovníky, abychom tomu společně zabránili
 III. hlásil bych to na příslušném místě, nebo bych to řekl někomu jinému, aby na to upozornil
 IV. dělal bych, že to nevidím

Vliv kolektivů v řešení uvedených nedostatků můžeme ilustrovat postoji pracovníků z různých typů kolektivů. Povšimneme-li si kolektivů, v nichž většina dělníků vyjadřuje spokojenost se sociálními vztahy na pracovišti, pozorujeme v nich častěji aktivní postoj k ochraně socialistického majetku, nezjišťujeme však aktivnější postoj v otázkách kontroly kvality práce. Můžeme usuzovat, že klima spokojenosti se sociálními vztahy připouští dílčí odchylky v pracovní aktivitě jednotlivých členů kolektivu, netoleruje však projevy výrazně asociálního jednání, jako je například rozkrádání.

Kontrolní působení kolektivu je výrazněji patrné ze srovnání postojů členů a nečlenů brigád socialistické práce. O bezprostřední nápravu lajdácké práce druhých se mezi členy brigád pokouší o třetinu více dělníků, než je tomu v nesoutěžících kolektivech, a naopak je zde menší podíl pasívních postojů. Rovněž v otázce ochrany socialistického majetku vyjadřují členové brigád častěji aktivní stanovisko.

Ve výzkumu jsme zjišťovali také míru osobní angažovanosti při řešení konfliktů uvnitř kolektivu. [Položili jsme otázku, jak by se dotázaný zachoval, kdyby byl nespravedlivě obviněn někdo z jeho spolupracovníků]. Ukázalo se, že zatímco v otázkách kontroly kvality práce a ochrany socialistického majetku vyjadřuje angažovaný, aktivní postoj zhruba třetina dotázaných, v otázkách kontroly vnitroskupinových vztahů jej zastává více než dvě třetiny dělníků. V těchto otázkách jsou dělníci spíše ochotní se angažovat osobně, pouze menší část dává přednost kolektivnímu řešení. S pasívním postojem k řešení vnitroskupinových konfliktů se setkáváme jen asi v 15 % případů. O větší míře aktivity v tomto směru opět vypovídají členové brigád socialistické práce.

Ukazuje se tedy, že v kolektivech zapojených do hnutí BSP se neformální sociální kontrola uplatňuje výrazněji než v ostatních. Účinnost kontrolního vlivu kolektivu závisí na tom, jaké místo v hierarchii hodnot kolektiv u dotázaných zaujímá. Zdá se, že tato účinnost je vyšší u dělníků, kteří kladou mezi různými aspekty práce kolektiv na první místo. U příslušníků inteligence, kteří více akcentují vlastní povahu práce a uplatnění kvalifikace, je zřejmě třeba přistupovat k řešení kolektivního rozvoje diferencovaně a jeho působení zaměřit více k obohacení práce a k širšímu uplatnění dosažených znalostí. Určitá pasivita v otázkách kvality práce a ochrany socialistického majetku ukazuje na

potřebu širší aktivizace kontrolních funkcí kolektivu. O její reálné možnosti svědčí vysoká míra angažovanosti ve skupinových vztazích i vysoký stupeň zájmu členů integrovaných kolektivů o širší souvislosti práce.

5. Závěrem

Důležitost kolektivních vazeb v organizaci práce i v řízení společnosti je třeba plně docenit zejména v současné době, kdy hledáme možnosti účinnější intenzifikace hospodářského rozvoje a zamýšlíme se nad cestami dalšího prohlubování sociální integrace v naší společnosti. Kolektivní vazby jsou zejména ve vědomí dělníků stavěny na přední místo mezi činiteli uspokojení z práce a otázky harmonických kolektivních vztahů a dobré spolupráce mezi lidmi mají také u dělníků klíčové postavení ve struktuře životních cílů. Orientace na tyto hodnoty přispívá k upevnění socialistického vztahu k práci a omezuje negativní projevy individualismu v práci i ve způsobu života.

Zkušenosti z kolektivní organizace práce, zvláště z brigádních forem práce a odměňování, přinášejí velmi pozitivní výsledky, posilují odpovědnost pracovníků za vykonávanou práci a vedou k úsporám i k odhalování dalších rezerv ve výrobě. Na druhé straně sociální kontrola v pracovních kolektivech se může v případě nedostatečné kvality podnikového řízení orientovat místo na odhalování dalších rezerv naopak dovnitř kolektivu, může posilovat prvky formalismu v kolektivní činnosti, vést ke snižování nároků kolektivů na pracovní výkon a k jeho faktickému zprůměrování. V tomto směru může kolektivismus, redukovaný pouze na dílčí skupinové zájmy, do určité míry tlumit pozitivně zaměřené snahy o překonání společensky nežádoucí setrvačnosti v práci i myšlení lidí a o účinnější prosazování inovačního pohybu ve společnosti.

Některé poznatky o vědomí dělníků ukazují, že ve struktuře působení kolektivu převažují pozitivní funkce, že prosazování celospolečenských zájmů je v souladu s prohlubováním zájmů kolektivních. Zjištěné údaje svědčí o tom, že hodnoty kolektivismu se těsně váží na takové společenské cíle, jako je práce pro splnění cílů socialismu, odstranění vykořisťování a dosažení skutečné sociální rovnosti. Provázanost skupinových a celospolečenských hodnot vytváří bezesporu příznivé motivační pole pro posílení sociální a pracovní aktivity dělnické třídy. Poznatky však zároveň signalizují určité napětí mezi hodnotovou orientací (jako obecnou připraveností k jednání) a konkrétními formami společenského jednání. Ukazuje se, že mnohé postoje naznačují určité motivační ladění, jež je zaměřeno spíše na upevňování norem skupinového života, než na posílení efektivity pracovní činnosti. Do budoucna bude proto třeba ještě účinněji vytvářet podmínky pro uplatnění vlivu kolektivu na otázky práce a dále rozšiřovat pole pro hlubší sociální angažovanost kolektivů. To si patrně vyžádá také prohloubení, ale i diferenciaci jednotlivých forem socialistické soutěže. Můžeme očekávat, že procesy sbližování sociálního postavení jednotlivých společenských tříd a skupin vytvoří také reálný sociální základ pro rozvoj nových, společensky a ekonomicky vysoce efektivních kolektivních forem.

Hodnoty kolektivismu se utvářely dlouhou tradicí třídních zápasů dělnické třídy a konkrétními zkušenostmi z praxe výstavby socialismu. Nejsou proto vázány pouze na skupinový rámec, ale jsou propojeny s celou dynamikou společenského vývoje. Plné využití potenciálu pracovních kolektivů a jeho přeměna v hybné momenty dalšího sociálního rozvoje proto vyžaduje cílevědomé, promyšlené a dlouhodobě koncipované úsilí v oblasti sociální politiky, ekonomického a ideologického působení.

Příloha 1

Struktura faktorů cílových hodnot

Faktory jsou určovány především následujícími hodnotami (v závorce hodnoty faktorových zátěží):

I. faktor (TERM 1)

1. Dosáhnout dobré spolupráce mezi lidmi (0,710)
2. Rozumět lidem a světu kolem sebe (0,534)
3. Dosáhnout uznání od druhých (0,513)
4. Dělat věci, které mají smysl (mají trvalou hodnotu) (0,496)

II. faktor (TERM 2)

1. Užít si života (0,672)
2. Žít vzrušujícím životem (0,604)
3. Mít pohodlný život (0,595)
4. Být nezávislý (mít možnost dělat, co chci) (0,493)

III. faktor (TERM 3)

1. Žít ve světě bez kapitalismu, bez vykořisťování (0,887)
2. Pracovat pro splnění cílů socialismu (0,548)
3. Žít ve světě bez válek (0,317)

IV. faktor (TERM 4)

1. Mít a dobře vychovávat děti (0,664)
2. Dostatečně se postarat o rodinu (0,636)
3. Mít dobrého životního partnera (0,470)

Použita metoda hlavních os s iteracemi, varimaxová rotace.

Faktory po rotaci vyčerpávají v pořadí 34,0 %, 25,8 %, 21,6 % a 18,6 % variance.

Příloha 2

Struktura faktorů instrumentálních hodnot

Faktory jsou určovány především následujícími hodnotami (v závorce hodnoty faktorových zátěží):

I. faktor (FINSTR 1)

1. Poctivá práce, dobrý vztah k práci (0,714)
2. Dostatečný všeobecný rozhled, inteligence (0,649)
3. Dobrá povaha, správný charakter (0,440)

II. faktor (FINSTR 2)

1. Umět si prosadit své, „ostré lokty“ (0,705)
2. Štěstí, „klika“ (0,697)
3. Známosti, protekce (0,642)

III. faktor (FINSTR 3)

1. Angažovanost v politické činnosti (0,538)
2. Vysoké vzdělání (0,391)
3. Dobrá povaha, správný charakter (–0,315)

Použita metoda hlavních os s iteracemi, varimaxová rotace.

Faktory po rotaci vyčerpávají v pořadí 50,8 %, 33,4 % a 15,8 % variance.

Literatura

- Alexejev, A. N. — Nazimova, A. K.: *Obščestvěnnaja aktivnost' sovětskich rabočich (Sociologičeskije aspekty problemy)*. In: *Rabočij klass SSSR na rubeže 80-ch godov, časť II*. Moskva, IMRD AN SSSR 1981.
- XXIV. sjezd KSSS. Praha, Svoboda 1971.
- Fajnburg, Z. I. a kol.: *Sociologija socialističeskogo proizvodstvěnnogo kollektiva*. Moskva, Profizdat 1982.

- Jovčuk, M. T. — Kogan, L. N. a kol.: *Duchovnyj mir sovětskogo rabočego*. Moskva, Mysl' 1972.
- Kohout, J.: *K teorii pracovního kolektivu*. Sociologický časopis 1981, č. 4.
- Moskvičev, S. G.: *Problemy motivacii v psychologičeskich issledovanijach*. Kijev 1975.
- Nočevnik, M. N.: *Sociálně psychologické klima kolektivu*. Sociologický časopis 1980, č. 4.
- Sbornik hlavních dokumentů XV. sjezdu KSČ*. Praha, Svoboda 1976.
- Sloboda, M.: *K otázke vzťahu socialistického kolektivu a spoločenskej skupiny*. Sociológia 1981, č. 3.
- Tichonov, A. V.: *Vlijanije proizvodstvennoj samostojatel'nosti rabočego na otnošenije k trudu*. Sociologičeskije issledovanija 1976, č. 1.

Резюме

Я. Гартл: К вопросам коллективизма рабочего класса

В статье анализируются главные функции трудового коллектива и основные элементы его структуры — совокупность социальных отношений внутри коллектива. Автор более детально изучает влияния коллектива на индивида, его роль в формировании взглядов и жизненной ориентации индивида. Анализ опирается на результаты эмпирического исследования рабочего класса на промышленных заводах, проведенного в 1979 году.

Изучая социальные отношения внутри трудового коллектива, можно обнаружить тот факт, что характер этих отношений тесно связан с организацией труда и является важным фактором, формирующим общий трудовой климат на заводе. В совокупности социальных отношений на трудовом участке в сознании рабочих наибольшую роль играет отношение к начальству. Рабочие внимательно следят за стилем руководства людьми, за уровнем организации труда и управления производством. Они в то же время весьма чувствительно реагируют на различия в социальном положении отдельных социальных групп. Очевидно можно сказать, что интегрированные, бесконфликтные отношения на трудовом участке вызывают непосредственную активизацию рабочих и являются предпосылкой проявления инициативы и высшей степени трудовой активности.

В анализе регуляционного, нормативно-ценностного воздействия коллектива, автор использует сводные данные, сконструированные на основе факторного анализа блоков инструментальных и целевых ценностей. Он оперирует с двумя единицами анализа, с данными об индивиде и с агрегированными данными о коллективах. Проведенный анализ доказывает, что трудовой коллектив является группой с твердо установленными ценностными стандартами и что он оказывает выразительное регулирующее влияние на своих членов.

В заключение статьи уделяется внимание социально-контрольному воздействию трудового коллектива. В то время, как регуляционное воздействие коллектива постигает социально-психологические предпосылки действий своих членов, воздействуя на относительно постоянные элементы их мотивационной структуры, контрольное воздействие непосредственно регулирует конкретные проявления поведения членов коллектива.

В целом можно сказать, что в структуре воздействия коллектива преобладают положительные функции, что утверждение общественных интересов находится в соответствии с углублением коллективных интересов. Но полученные данные в то же время сигнализируют об известном напряжении между ценностной ориентацией (как общей подготовленностью к действиям) и конкретными проявлениями и формами общественного поведения. Поэтому в будущем необходимо еще более действенно создавать условия для укрепления социальных ролей трудового коллектива, в частности, в вопросах труда и более широкой социальной активности.

Summary

J. Hartl: On the Question of Collectivism of the Working Class

The article sets out to analyze the chief function of the working group and the basic features of its structure, summing up the social relations within the collective. The author devotes special attention to the manner the collective affects the individual, how it participates in the shaping of the individual's opinions and life

orientations. This analysis is based on the results of an empirical research project dealing with the working class in industrial plants, carried out in 1979.

After examining the social relations within the working collective, the nature of these relations is revealed to be closely associated with the organization of labour and to form a major factor creating the overall working climate. In the minds of workers the attitude towards superiors is of the greatest significance among all the social relations at work. Workers are accustomed to observing carefully the style of management, the quality of organization of labour and production management. Simultaneously they are very sensitive about differences in the social position of individual social groups. All the indications are that integrated, conflict-free interhuman relations at work-place often encourage workers to immediate activation and represent a prerequisite for the release of initiative and a higher degree of working involvement.

In the analysis of the regulatory, normative and value related effects of the collective the author utilizes aggregated data constructed on the basis of factor analysis of a battery of instrumental and terminal values. Operating with two units of analysis, data per individual and aggregated figures for collectives, the author demonstrates that the working collective constitutes a group with fixed value standards which exercises pronounced regulating influence on its members.

In conclusion, the article pays attention to the function of social control carried out by the collective. Whereas the regulatory impact of the working group affects the sociopsychological prerequisites of the conduct of its individual members, influencing the comparatively permanent elements of their motivation structure, the control effect tends to streamline immediately the concrete manifestations of the behaviour of the members of the given collective.

It can be summarized that in the structure of impacts of the collective positive functions are prevalent and that the enforcement of the interests of society as a whole is in accordance with the furthering of collective interest. The findings also signal a certain tension between the value orientation (as a general preparedness for action) and the concrete manifestations and forms of social conduct. In the future it will be essential to create conditions for the promotion of the social role of the working collective, particularly in the matters of labour and broader social participation and involvement.