

V přípravných pracích na nové soustavě řízení národního hospodářství se zaměřila katedra sociologie a psychologie na Institutu národohospodářského plánování Vysoké školy ekonomické v Praze na aplikaci sociologie v řízení průmyslového podniku. Rovněž naše pedagogická práce v kursech vedoucích hospodářských pracovníků vyžaduje neustálou konfrontaci teoretických principů sociologie s konkrétním vývojem ekonomické praxe. Nutnost spojení teorie a praxe ke zvědečení řízení podniku si nikoli náhodou nejdříve uvědomují vedoucí hospodářští pracovníci technicky nejvyspělejších podniků.

Z iniciativy oddělení výchovy kádrů základního závodu (s. Dolníček) v Pardubicích byla navázána spolupráce tohoto závodu s katedrou sociologie a psychologie INHPL VŠE. Pracovníci katedry přednášeli vedoucím hospodářským pracovníkům, zajistili speciální školení mistrů a v průběhu roku 1965 provedli sociologický průzkum.

1. Charakteristika závodu:

Tesla Pardubice je jedním z nejvýznamnějších podniků slaboproudé elektrotechniky v ČSSR, což je dáno jak výrobní tradicí, tak soudobým výrobním programem.

Podnik byl založen po první světové válce (1922—1923) jako „Telegrafia a spol.“ s výrobním programem telegrafních a telefonních přístrojů a ústředen, později i radiopřístrojů a za okupace válečné spojovací techniky (vysílače pro lodě a ponorky, telekomunikace atd.).

Po osvobození se Tesla významně podílí na telefonizaci válkou zničených krajů v republice a realizuje výrobu prvního radiopřijímače Liberátor. Později získává prvenství v konkursu podniků a zahajuje výrobu tzv. národního přijímače „Klasik“. Intenzivní práce v oblasti výzkumu vedly k úspěchu i v oblasti přenosu obrazu — v tomto podniku se zrodil první česko-

slovenský televizní řetěz od kamery až po přijímač, zde se uskutečnil první televizní přenos i první veřejné vysílání televizního programu (r. 1948).

Od r. 1955 je Tesla Pardubice výrobcem televizorů a později i magnetofonů. Řada značek výrobků tohoto podniku je široce známa nejen v ČSSR, nýbrž i v zahraničí.

Technologií výroby je dáno (zejména u montážního pásu televizorů), že podnik zaměstnává značné procento žen, že jednotlivé části pracovního procesu jsou vysoce specializované a že tedy změny výrobních programů vyžadují značného přeškolení pracovníků jakož i řešení celé škály vztahů interpersonálních, vztahů v sociálních skupinách i mezi nimi, vztahů vedení a kolektivů atd.

2. Cíl průzkumu:

Úkolem průzkumu nebylo zabývat se jednotlivým sociologickým problémem, jehož řešení někdy podniky navrhuje a považují za klíč k řešení řady složitých otázek podniku (např. problém fluktuace zaměstnanců). Jestliže jsme chtěli získat soustavu poznatků, kterých by bylo možno využít právě ke zvědečení procesu řízení, nebylo možno sledovat jen jediný, jakkoliv sociálně důležitý jev, nýbrž bylo nutno usilovat o komplexní zachycení vztahů v sociální struktuře podniku. Protože chceme průzkum opakovat v nových podmínkách řízení, zvolili jsme místně a technologicky ucelený provoz výroby televizorů. Opakování průzkumu po zavedení nové soustavy řízení může posloužit i ke konkrétním zjištěním o změnách v jednání, postojích a hodnotách různých sociálních skupin, tvořících sociální systém průmyslového podniku.

Průzkum byl konzultován se stranickými orgány v Pardubicích a přihlédl i k řešení celé řady praktických problémů podle požadavku vedení podniku Tesla Pardubice.

3. Charakteristika použitých výzkumných metod a technik:

Vzhledem k nutnosti analyzovat komplexněji vztahy k řízení bylo použito i kombinace různých metod a technik.

Použité metody:

1. statistická — byla použita ve třech etapách:

- a) k získávání statistických údajů o zkoumaném vzorku
- b) při zpracování průzkumu ve strojně početní stanici
- c) při statistickém rozboru získaného materiálu;

2. srovnávací — (typologická) — při zkoumání pozic a rolí, postojů a hodnot jedinců a sociálních skupin v zachyceném vzorku;

3. monografická (kauzální) — při zkoumání uceleného provozu výroby televizorů z různých hledisek.

Použité techniky:

Dotazník byl konstruován dlouhodobě. Po diskusích ve výzkumném týmu byl prověřen v předvýzkumu v závodě Tesla Strašnice v Praze. Po něm byl doplněn a přepracován. Výzkumný tým je si ovšem vědom, že i tak jsou některé jeho položky příliš abstraktní a půjde o to tyto nedostatky odstranit při opakovaném průzkumu po zavedení nové soustavy řízení národního hospodářství.

Kromě hlavního dotazníku byla provedena i speciální anketa

- a) k průzkumu učňů
- b) pro zjištění podmínek a hodnocení stravování zkoumaných pracovníků v závodě.

Pracovníci výzkumného týmu prováděli standardizované i nestandardizované interviewy, studium dokumentů v závodě i o závodě, sociometrická měření a konali přímá pozorování.

4. Výzkumný tým:

Statisticko-matematické metody, jichž bylo použito při průzkumu, byly konzultovány s doc. inž. Františkem Koudelou, proděkanem INHPL VŠE, technický projekt průzkumu vypracoval inž. M. Laitl, vedoucí strojně početní stanice VŠE, v níž byl výzkumný materiál zpracován podle korelačních tabulek navržených výzkum-

ným týmem katedry sociologie a psychologie INHPL VŠE. Tento tým pracoval ve složení: Jaroslav Kolář CSc., odborná asistentka Jaroslava Bauerová (sociologie), prof. dr. Jan Kučera, dr. Eva Bidlová (psychologie), inž. Stanislav Diatka, externí spolupracovník katedry sociologie a psychologie (ekonomika práce), inž. Miloslav Tomšík, asistent katedry sociologie a psychologie, s. J. Dolníček, vedoucí oddělení výchovy kádrů, J. Kvaček, vedoucí osobního oddělení a vedoucí odboru hygieny práce OHES, MUDr. J. Šírl.

Výzkumný tým vedl doc. dr. Jaroslav Kohout, vedoucí katedry sociologie a psychologie INHPL VŠE. Tým kolektivně připravil koncepci průzkumu a projednal jeho vyhodnocení.

5. Charakteristika zkoumaného vzorku

Průzkum byl proveden v předvýrobě televizorů, předmontáží, montáží a středisku vývoje a konstrukce.

Hlavní dotazník byl rozdělán 694 pracovníkům, vráceno bylo 491 exemplářů, tedy návratnost 70,7 %.

Anketní list byl rozdělán 454 učňům, vráceno 331 exemplářů. Dotazník ke stravování byl rozdělán 80 pracovníkům, vráceno 70 exemplářů.

Korelační tabulky vycházejí z hlavního dotazníku, vzorek 491 je považován za základní a v dalším se týká charakteristika právě jeho.

Závod na výrobu televizorů představuje klasický příklad moderní dělby práce: početné vývojové a konstrukční oddělení, v němž pracují převážně muži se střední a vyšší odbornou kvalifikací, a předvýroba a montáž, v nichž pracují převážně ženy po zaučení, tedy s nízkou odbornou kvalifikací. Vedoucí funkce v před-

Tabulka 1

Povolání	Počet	%
Dělník	387	78,81
Mistr	3	0,61
Technik	88	17,92
Úředník	9	1,83
Ved. hospodářský pracovník	4	0,81
Celkem	491	100,00

výrobě a montáži jsou zastávány rovněž muži. Tato dělba práce v podstatě určuje i pozice a role jednotlivých skupin zaměstnanců.

Z toho bylo 338 žen a 153 mužů, 346 ženatých či vdáných, 145 svobodných a rozvedených.

Věkové složení zkoumaného vzorku je uvedeno v tab. 2.

Tabulka 2

Věk	Celkem	%	Muži	%	Ženy	%
15—19 let	41	8,4	5	3,3	36	10,7
20—24	117	23,9	40	26,1	76	22,6
25—29	71	14,5	31	20,3	40	11,9
30—34	53	10,8	22	14,4	31	9,2
35—39	54	11,0	26	17,0	28	8,3
40—44	65	13,2	12	7,8	53	15,7
45—49	31	6,3	3	8,0	28	8,3
50—54	37	7,5	6	3,9	31	9,2
55—59	9	1,8	4	2,6	5	1,5
60—64	4	0,8	—	—	4	1,2
Neudali	9	1,8	4	2,6	5	1,5
Celkem	491	100,0	153	100,0	337	100,0

Nejsilněji jsou zastoupeny skupiny do 39 let, tedy většina zaměstnanců může ještě řadu let v závodě pracovat a udržovat tak základní kvalifikované jádro osazenstva. Současně se však naprosté většině zaměstnanců týká nutnost přeskolení na novou výrobu, která bude zavá-

Tabulka 3

Vzdělání	Celkem	%	Muži	%	Ženy	%
Základní	160	32,6	7	4,6	153	45,5
Střední všeobecné	54	11,0	3	2,0	51	15,1
Střední odborné	37	11,6	39	25,0	18	5,3
Vysokoškolské	28	5,7	28	18,3	—	—
Základní + vyučen	109	22,2	30	19,6	79	23,4
Střední všeobecné + vyučen	27	5,5	14	9,1	12	3,6
Střední odborné + vyučen	31	6,3	26	17,0	15	4,5
Vysokoškolské + vyučen	3	0,6	3	2,0	—	—
Neudali	22	4,5	3	2,0	19	5,6
Celkem	491	100,0	153	100,0	337	100,0

děna po skončení výroby televizorů při využití dosavadního zařízení závodu.

Kvalifikační struktura proto bude tento proces značně ovlivňovat, protože je známo, že přijatý nový program je technicky náročnější, a proto se mu lépe přizpůsobí lidé kvalifikovanější. Kvalifikační strukturu ukazuje tab. 3.

Skutečnost, že oproti 4,6 % mužů je

45,5 % žen jen se základním vzděláním, ukazuje jednostrannost pásové výroby, v níž se ženy zaučí poměrně snadno na několik jednoduchých úkonů a sám výrobní proces a výrobní zařízení nevyžaduje zvýšení kvalifikace.

Sociální pozice dvou velkých skupin

mužů a žen s rozdílnou kvalifikací a rozdílnou úlohou ve výrobním procesu je vyjádřena i jejich *platovým zařazením*.

Zatímco jádro mužské části osazenstva se pohybuje kolem průměrného platu v národním hospodářství (kolem 1500 Kčs), je většina žen hluboko pod tímto průměrným platem. (Viz tab. 4.)

Tabulka 4

	Měsíční výdělek					
	muži	%	ženy	%	celkem	%
Do 800	2	1,3	77	22,8	79	16,3
Do 1000	11	7,2	215	63,8	226	46,0
Do 1200	30	19,6	39	11,6	69	14,1
Do 1400	31	20,3	1	0,3	32	6,5
Do 1600	30	19,6	—	—	30	6,2
Do 2000	38	24,8	—	—	38	7,7
Do 2500	8	5,2	—	—	8	1,6
Nad 2500	1	0,8	—	—	1	0,2
Neudali	2	1,3	5	1,5	7	1,4
Celkem	153	100,0	337	100,0	491	100,0

Toto srovnání dokazuje dvojnásobnou organizovanost u mužů než u žen. Je to další údaj potvrzující nižší sociální roli žen v podniku. (Viz tab. 5.)

Tabulka 5

Příslušnost zaměstnanec	Muži	%	Ženy	%	Celkem	%
Člen KSČ	31	20,26	36	10,68	67	13,6
Není člen KSČ	120	78,43	287	85,16	407	82,9
Neudali	2	1,3	15	4,15	15	3,0
Celkem	153	100,00	338	100,00	491	100,0

6. K charakteristice fyzického a pracovního prostředí

Na základě provedených měření bylo konstatováno, že tepelná pohoda pro člověka produkujícího 100 cal/hod., normálně oblečeného, je $K = 4 - 6 \text{ Mcal/cm}^2$. V zásadě bylo na zkoumaných pracovištích těchto hodnot dosaženo.

Rovněž světelné poměry byly hodnoceny pozitivně s menší výhradou u vnitřních pásů. Barevná úprava stěn a stropů byla hodnocena dobře.

Na jednotlivých pracovištích je pracovní prostor řešen tak, aby vyhovoval somatickým a fyziologickým vlastnostem

ženské postavy. Převládá pracovní poloha vsedě, výšku sedaček lze přizpůsobit. Negativně bylo hodnoceno tvarování některých pracovních nástrojů, zejména pájedla, a nedostatečná vzájemná vzdálenost pracovníků u pásu.

Celkově je fyzická práce na zkoumaném pracovišti hodnocena jako lehká až

mírná, s kalorickým výdajem 500—1000 netto Kcal.

Průzkum se zabýval také úrovní a podmínkami stravování. Bylo zjištěno, že po

zrušení příspěvku na obědy nastal dosti značný pokles strážníků v závodní jídelně (z 2000 na 1500).

Pracovní proces je organizován ve dvou směnách. Práce základních dělníků jak v předvýrobě, tak při montáži televizorů není náročná na odbornou přípravu, jde spíše o získání stereotypních návyků. O to náročnější je však práce techniků, kteří výrobu připravují a řídí. Průzkum ukázal, že počet chyb ve výrobních operacích je v odpolední směně podstatně vyšší než v dopolední. Převážná většina práce v páse je zařazena v jedné třídě a pracovníci jsou hmotně postihováni prakticky jen za

nedodržení kvality a stanoveného výkonu. Odměňování nepodněcuje nadprůměrné uplatnění schopností pracovníků pro dosažení vyšších výsledků.

Vzhledem ke komplexnímu charakteru průzkumu je zřejmé, že byla studována řada oblastí života závodu, jako je výchova učňů, přijímání a zařazování nových pracovníků, interpersonální vztahy v pracovních skupinách atd. Závěry z průzkumu těchto oblastí budou publikovány zvlášť. V této stati se soustředíme zejména na problematiku sociálního systému závodu.

7. Sociální systém závodu

a) SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOST ZAMĚSTNANCŮ:

Důležitým faktorem ovlivňujícím fungování sociálního systému závodu, zvláště pak pozice a role jednotlivých skupin zaměstnanců, je koheze těchto skupin. Čím větší je horizontální mobilita dané skupiny (tj. fluktuace uvnitř závodu i mimo závod), tím menší je role, kterou tato skupina má v životě závodu.

Stabilita zaměstnanců má vzestupnou tendenci s růstem pozice. Nejvyšší je stabilita vedoucích hospodářských pracovníků (75 % pracuje v nynějším zařazení více než 10 let), nejnižší je u dělníků (jen 15,8 % pracuje v nynějším zařazení více než 10 let). Poměrně značná je stabilita techniků (43,1 % nad 10 let). Podle středisek je nejméně stabilní skupinou skupina na montáži, kde pracují převážně ženy.

Podle doby zaměstnání v závodě je složení zkoumaného vzorku toto:

Do 1 roku	53	10,75 %
Do 5 let	151	30,75 %
Do 10 let	165	33,60 %
Nad 10 let	109	22,19 %
Neudal	13	2,44 %
Celkem	491	100,00 %

Podle středisek je největší stabilita zaměstnanců ve středisku „Vývoj a konstrukce“, kde pracuje 43,7 % zaměstnanců více než 10 let. Zajímavý je rozdíl mezi středisky montáže, kde na středisku 314/315 pracuje nad 10 let 23,52 %

zaměstnanců, na středisku 315/515 pak jen 12,93 % zaměstnanců.

Dalším ukazatelem stability zaměstnanců je spokojenost s prací podle délky zaměstnání v závodě. Ukazuje se, že s růstem doby práce v závodě klesá počet nespokojených zaměstnanců, přičemž největší rozptyl hodnocení je v době do 5 let. Lidé velmi spokojeni převyšují ty, kteří jsou rozhodně nespokojeni, zhruba pětkrát. Největší počet nespokojených je ve skupině zaměstnanců pracujících v závodě méně než 5 let (23,84 % + 3,97 %). V tomto období zřejmě probíhá proces sociální adaptace.

Výrazně menší procento nespokojených je ve středisku vývoje a konstrukce.

Dalším srovnáním, které je také určitou kontrolou údajů, je spokojenost s prací podle povolání. Největší rozptyl v hodnocení je u techniků. Z nich je 18,2 % velmi spokojeno a jsou pokryta všechna hlediska.

Zajímavé jsou údaje o spokojenosti s prací podle výše výdělků. Rozhodná nespokojenost s prací končí u průměrného měsíčního platu Kčs 1400,—. Současně však v kategorii mezi Kčs 1200—1400 je nejvíce nespokojených (28,2 %).

Korelátém spokojenosti s prací v závodě jsou údaje o tom, za jakých podmínek by jednotlivé skupiny zaměstnanců odešly ze závodu. Zvýšení platu začíná působit bez rozdílu povolání (a tudíž i průměrného platu) až u zvýšení o 300,— korun měsíčně. Za těchto předpokladů by odešlo ze závodu 4,9 % dělníků, 11,35 % techniků.

Zde se ukazuje negativní vliv platové nivelizace na stabilitu kvalifikovaných pracovníků. Důležité je i zjištění, že 4,13 % by odešlo, kdyby dosáhlo lepší pracovní doby. Jde o zaměstnané ženy, pro něž příznivější pracovní doba se stává hodnotou, převažující hodnoty až dosud dominantní (např. mzda).

b) SOCIÁLNÍ HODNOTY

Významnou součástí sociálního systému závodu jsou sociální hodnoty, především ty životní hodnoty, které zaměstnanci preferují. Korelace životních hodnot s povoláním ukazují, že základní životní hodnotou dělníků je zdraví (33,33 %), u mistrů klid (66,6 %), u techniků blahobyt (23,8 %), u úředníků spokojenost (66,6 %).

Hierarchie hodnot úzce souvisí s prací a životním stylem zaměstnanců; jak ukazují i jiné údaje, je skupina techniků nejdynamičtější — proto také zdůrazňuje blahobyt jako výraz pracovního úspěchu. Pro fyzicky pracující dělníky je zřejmě stále hlavní hodnotou zdraví.

Rozdíl mezi řazením blahobytu na poslední místo u dělníků (6,4 %) a u techniků na první místo (23,8 %) lze vysvětlit tím, že pro dělníky (nebo ještě více pro dělnice) má slovo „blahobyt“ příliš měšácký, skoro až pejorativní zvuk, kdežto pro lidi vzdělanější je představa blahobytu konkrétnější, označuje prostě jakousi vyšší životní úroveň, čili je i oprávněnější.

Technici a úředníci kladou na čelná místa klid a spokojenost. To může být důsledkem toho, že jejich zaměstnání je neklidnější a víc znervózňující, nežli je práce dělníků. Toto zjištění je ve shodě se světovou literaturou, zdůrazňující vyšší neurotizující vliv duševní práce. Životní hodnoty podle věku svědčí o tom, že i věk lidí silně ovlivňuje stupnici hodnot. Zdraví jako základní životní hodnotu udává jen 7,32 % lidí mezi 15—19. rokem, po dosažení 45. roku pak tento údaj prudce stoupá nad 50 % a v kategorii lidí mezi 60—64. rokem již činí 75 %. Svědčí to o tom, že hodnoty úzce souvisí s potřebou a že jejich škála je vytvářena na základě životních podmínek. Naproti tomu zase blahobyt je stavěn na prvé místo spíše mladšími lidmi. Věk 15—24 staví nejvyšší blahobyt u 12 %, věk 25—34 u 15,3 %, avšak věk 45—54 si nejvíce cení blahobyt pouze u 2,9 %.

S přibývajícím věkem pozbývá zjevně hmotný blahobyt svou přitažlivost, poněvadž starší lidé jsou již většinou materiálně vybaveni a mají na základě svých životních zkušeností jiné pojetí životních hodnot.

Velmi nápadné jsou také rozdíly mezi stupnicí životních hodnot a výší příjmů. Pracovníci s nižším příjmem, zejména do 1000 Kčs, avšak také do 1200 Kčs, jednoznačně staví na prvé místo opět zdraví. Do 1000 Kčs je to plných 35 %, od 1000 Kčs do 1200 Kčs je to také ještě 29 %. Pak následuje prudký pokles v nadřazování zdraví, neboť pracovníci s vyšším příjmem preferují především klid. Do 1400 Kčs 28,2 %, do 1600 Kčs 30 %, do

2000 Kčs 26,4 %. Tento zjev je možná ovlivněn tím, že zdraví je mnohdy brzdou vyšších výdělkových možností, na druhé straně pak zase kvalifikovanější a více vydělávající pracovníci tíže nesou náročnější a více rozčlující práci, a proto touží po klidu, v němž vidí žádoucí životní hodnotu.

Souhrnem hodnocení vlastních možností a vykonávané práce je *postoj k práci*. Z tabulky vyplývá, že ve všech příjmových kategoriích neklesá počet spokojených zaměstnanců pod 60 %. Rozhodně nespokojených je nejvíce v příjmové skupině do 800 Kčs měsíčně (7,6 %), což svědčí o tom, že nejde jen o nespokojenost s prací, ale i s odměnou, která je s touto prací spojena. Platí však také souvislost nízké mzdy a nejjednodušších prací, které přirozeně mohou poskytovat i menší uspokojení z vykonávané práce.

Anglosaská sociologická literatura často upozorňuje na nebezpečí subjektivismu v hodnocení sociologů, kteří promítají své postoje a hodnoty do myšlení zkoumaného pracovníka a tak dospívají až k závěru o neúnosné monotónnosti nekvalifikované práce, kterou však praktický život vyvrací. Tento problém je teoreticky významný a zasloužil by zvláštní pozornosti, což ovšem přesahuje rámec této stati.

V našem průzkumu vyjádřilo 381 respondentů (tj. 67,58 %) spokojenost s vykonávanou prací v prvním nebo druhém stupni („velmi spokojen“, „spíše ano“). Naproti tomu jen 107 respondentů (tj. 21,78 %) vyjádřilo negativní hodnocení ve stupni prvním nebo druhém („spíše ne“, či „rozhodně ne“).

Skupina pozitivních odpovědí se vnitřně člení podle povolání takto:

Dělníci	289	(tj. 74,7 %)
Techn. admin. pracovníci (mistrů, technici, úředníci, ved. hosp. pracovníci)	90	(tj. 86,5 %)

Skupina negativních odpovědí:

Dělníci	95	(tj. 24,5 %)
Techn. admin. pracovníci	17	(tj. 13,5 %)

Výsledkem hodnocení vlastní práce a jistou sociologickou kontrolou je pak údaj o tom, jak oceňují zaměstnanci *vhodnost svého povolání pro své děti*. Z dělníků (převážně žen) by na své povolání dalo syna 8,75 %, dceru 17,06 %. Z techniků (převážně mužů) by na své povolání dalo syna 60,22 %, dceru 18,18 %. Práci u pásu tedy nepovažují za vhodnou pro své děti ani ženy, které jsou s ní — pokud jde o ně — spokojeny. Spokojenost s prací podle povolání (u žen) udává spokojenost čísla 6,2 % velmi spokojených a 70,8 % spíše spokojených.

Určitým symptomatičtým údajem je i hodnocení vhodnosti vlastního povolání pro své děti u úředníků. Negativní hodnocení vysoko převládá, ať už jde o syna (77,77 %) nebo o dceru (66,67 %). Svědčí to o ztrátě prestiže úřednického povolání, v němž se silně projevuje nesoulad mezi kvalifikací a odměňováním. Přitom však tato skupina zaměstnanců vykazuje dobrý vztah k záводу. Podle ní je v závodě spokojeno dělníků 59,17 % (tedy méně, než je spokojeno s prací, tj. 6,5 a 68,2 %), techniků 40,9 % (s prací spokojeno 18,2 % + 72,7 %), úředníků 77,7 % (s prací spokojeno 11,1 % + 66,7 %).

c) KOMUNIKACE

O pracovních úkolech je nejčastěji informován dělník od mistra, technik od svých spolupracovníků. Poměrně značnou úlohu v tomto směru mají schůze (23,6 % informací) a závodní časopis (14,7 %). Přitom z údajů vyplývá, že závodní časopis je nejčastěji zdrojem informací pro techniky (25 %) a pro úředníky (22,2 %).

Důležitou součástí sociálních vztahů v závodě je i vzájemná znalost pracovních a životních problémů a pomoc při jejich řešení. Znají-li podřízení úkoly svého představeného, zvyšuje to dobrovolnou kázeň a snahu ulehčit mu jeho práci.

A naopak vědomí podřízeného, že představený zná jeho problémy, mu ulehčuje situaci a umožňuje snáze překonávat konflikty v práci.

Úkoly mistra a vedoucího hospodářského pracovníka znají většinou jen někteří jeho nejbližší podřízení. Pokud jde o úředníky a techniky, převládá u nich horizontální organizace práce, takže nemají většího přímého podřízení.

Zajímavé je zjištění, podle něhož se 2/3

zaměstnanců domnívají, že představený zná jejich pracovní problémy (16,7 % + 30,7 % + 20,60 %); 1/4 zaměstnanců je přesvědčena, že představený zná jejich rodinné problémy; 1/4 zaměstnanců uvádí, že jim představený pomáhá jejich problémy řešit. Tato skutečnost je nejvýraznější ve skupině techniků (58 %).

Zde přirozeně nejde o projev a požadavek jakéhosi platného filantropismu, nýbrž o zcela reálný nedostatek právě z hlediska řízení, jak se prokáže vždy, když se rozhoduje o stanovení délky pracovní doby, o zařazování žen s mnoha dětmi a dojíždějících do druhých směn, apod.

Ukazatelem reality vzájemných vztahů zaměstnanců je i to, jak sami hodnotí chování spolupracovníků. Jako přátelské hodnotí chování spolupracovníků všechny úřednice, 80 % žen mezi techniky a 76 % žen ve skupině dělníků. Pouze ve skupině dělnic se objevuje hodnocení chování spolupracovníků jako nepřátelské (2,18 %).

Mezi muži je hodnocení vztahu spolupracovníků poměrně vyrovnané, nejvyšší hodnoty jsou u techniků. Poměrně značné procento lhostejného chování je u dělníků (11,1 %).

Celkově 18 respondentů (tj. 3,66 %) považuje vztahy svých spolupracovníků k sobě za důvěrné. Převládající většina — 388 respondentů (79,02 %) za přátelské. Úhrn pozitivních odpovědí — 406 (82,68 procent).

d) SOCIÁLNÍ VAZBY VE VOLNÉM ČASE

jsou ovlivněny stylem života, bydlištěm a rodinnými vztahy.

Vzhledem ke koncepci průzkumu byly studovány určité specifické stránky problematiky volného času. Šlo např. o studium vlivu různých sociálních prostředí a institucí na subjekt a možnost ovlivnění např. kvalifikace konkrétními komunikačními prostředky přes tato prostředí a instituce. Šlo dále o zkoumání materiálních předpokladů k využití volného času pracovníka.

Pokud jde o materiální předpoklady k vytváření volného času, jsou zde podmínky stejné jako v ostatních odvětvích průmyslu tohoto technického vybavení. Spíše však šlo o zjištění, jaké materiální předpoklady mají pracovníci zkoumaných provozů k naplnění již dnes existujícího volného času. Při tak vysokém stupni za-

městnanosti žen v tomto podniku a zatěžujícím dojíždění měl zvláštní význam údaj o využívání služeb organizovaných pro zaměstnance samotným podnikem (opravna bot a punčoch, prádelna, kantina).

Tento kladný projev péče závodu o své zaměstnance je zřejmě ještě organizačně nedomyšlen, neboť pouze 110 respondentů (22,44 %) těchto služeb využívá. Z tohoto počtu je 71, tj. 64,5 % žen.

K využití volného času je významným faktorem zajištění možnosti rekreace, a tedy i vlastnictví dopravních prostředků, rekreačních míst apod.

Domácnosti zkoumaných zaměstnanců jsou poměrně dobře vybaveny předměty dlouhodobé potřeby. Respondenti mají nebo užívají:

doměk	75	15,27 %
zahradu	41	8,35 %
chatu	6	1,22 %
auto	24	4,88 %
motocykl	73	14,86 %
moped	18	3,66 %
celkem	237	48,2 %

Televizor má ze zkoumaného vzorku 381 zaměstnanců, tj. 77,75 %. Údaje o bydlení a dojíždění nebylo možno vyhodnotit.

Významným prvkem při studiu náplně a struktury volného času i metod působení na pracovníka v mimopracovní době jsou analýzy sociálních vazeb pracovníka. Celkově se zkoumaní pracovníci ve volném čase nejčastěji stýkají s vlastními příbuznými — 119 respondentů (24,33 %), a dále s lidmi mimo závod — 77 respondentů (15,58 %). Poměrně vysoký je počet odpovědí „s nikým“ — 67 (13,64 %), a konečně s nejbližšími spolupracovníky v závodě — 41 (8,35 %). V řadě studií v oblasti průmyslové sociologie ve světě se konstatuje podobný trend vazeb na domácí a sousedské prostředí po práci a vyzývají se závěry pro podnikovou politiku ve smyslu metod „public relations“. Prakticky tedy, jde-li např. o nábor nových pracovních sil, se experti podniku obracejí spíše do bydlišť, než aby působili na veřejnost přes vlastní podnikový klub apod.

Se spolupracovníky se stýkají ve volném čase nejčastěji úředníci, nejméně technici, s jinými zaměstnanci závodu

opět nejvíce úředníci, nejméně dělníci, s jinými lidmi pak nejvíce technici. Celkově u dělníků převládá orientace na příbuzné, u techniků zřejmě orientace podle zájmů. Tato skutečnost souvisí s větším množstvím zájmů u duševně pracujících techniků a s většími povinnostmi vůči rodině u žen, které tvoří většinu ve skupině dělníků. Komunikace také ovlivňuje sociální orientaci jednotlivých skupin zaměstnanců. Ukazuje se, že u dělníků je zaměřena k orgánům ROH, u techniků a úředníků převládá orientace na představeného.

Sociální roli podnikového klubu byla věnována pozornost i v tomto průzkumu, a prokázalo se, že jeho sociální dosah je omezen. Z celkového počtu odpovědí pouze 15 (tj. 3,06 %) prokázalo, že ví, jaký byl program klubu v minulém měsíci. 182 respondentů (37,14 %) odpovědělo negativně, 294 (59,8 %) se nevyjádřilo. Rovněž otázka po vlastním návrhu programu klubu do budoucna zůstává prakticky zcela nezodpověděna.

Konečně výzkum prověřoval i účinnost působení některých makrokomunikací v souvislosti s možností působit např. na vývoj kvalifikace. Byly vybrány pořady rozhlasu a zkoumána četnost jejich poslechu ve volném čase. Ukázalo se, že tato forma působení má rovněž velmi relativní sociální dosah. Pracovníci ve volném čase očekávají vesměs od rozhlasu různé formy zábavy, rozhlas má plnit relaxační a rekreační funkce. Nejméně jsou poslouchány pořady poučné a vzdělávací. Odpovídající relace jsou dány těmito čísly

Ve volném čase poslouchá pořady zábavné	461 respondentů (93,8 %)
zpravodajské	341 respondentů (77,1 %)
sportovní	341 respondentů (69,4 %)
vzdělávací	227 respondentů (46,2 %)

e) ASPIRACE NA VYŠŠÍ FUNKCI

Dynamickou stránku sociálního systému představují snahy a cíle zaměstnanců, především aspirace na vyšší funkci. Tato aspirace je velmi žádoucí, protože stimuluje pracovní výkonnost a umožňuje vybírat schopné vedoucí z osazenstva závodu. Využíváním aspirací, dobrou personální politikou je podněcována vertikální mobilita v závodě, která dává lidem mož-

nost růstu a závodu možnost nahrazovat úbytek kvalifikovaných sil z vlastních zdrojů. Aspirace na vyšší funkci jsou výrazem srovnávání práce, příjmu, prestiže a stylu života v pozici zastávané a pozici vyšší. Cílem správné personální politiky je vytvořit systém podnikové kariéry, který by umožňoval zaměstnancům možnosti osobního růstu. Nedostatek této možnosti vede k fluktuaci nebo apatii.

Ve zkoumaném vzorku je *stupeň aspirace na vyšší funkci* velmi nízký. Aspirace na vyšší funkci podle původního povolání u žádné kategorie nepřesahuje 8 % a spíše se pohybuje kolem 2 %. Svědčí to o velké nivelizaci v odměňování. Velká většina zaměstnanců je přesvědčena, že se za současné situace nevyplácí usilovat o postup ve funkci. Přitom nízký stupeň aspirace není důsledkem podceňování vlastních schopností, jak by se snad mohl tento jev vykládat. Svědčí o tom skutečnost, že podstatně vyšší počet zaměstnanců by přijal funkci s určitou podmínkou. Mají tedy zřejmě vlastní představy o možnostech zlepšení této situace, přemýšlejí o řízení podniku. Je příznačné, že nejvyšší počet těchto podmínek je u techniků (34,8 %) a u zaměstnanců, kteří přišli do závodu po absolvování školy nebo ze služeb, tedy u lidí s vyšší kvalifikací. Stejně závěry vyplývají z korelace: aspirace na vyšší funkci podle povolání a aspirace na vyšší funkci podle vzdělání. Ukazuje nejvyšší ochotu k zastávání vyšší funkce s event. podmínkou u zaměstnanců s vyšším vzděláním s výjimkou středního všeobecného vzdělání, jehož neúplnost pro práci v závodě si jeho absolventi zřejmě uvědomují. Je-li však toto vzdělání spojeno s vyučením, aspirace roste. O tom, že zaměstnanci většinou správně hodnotí své schopnosti, svědčí i údaje týkající se zaměstnanců se základním vzděláním, z nichž jen 6,9 % (a to ještě s podmínkou) aspiruje na vyšší funkci. Vyšší aspirace (s podmínkou) vykazují skupiny zaměstnanců, kteří jsou vyučeni, než ti, kteří vyučeni nejsou, i když obě skupiny mají stejné vzdělání. Lidé vyučeni a vzdělání jsou zřejmě pro závod nejcennější.

Dalším vztahem je korelace mezi platem a aspirací na vyšší funkci. Tu se ukazuje, že ochota vykonávat vyšší funkci končí u platu Kčs 1 600,— měsíčně, přičemž však nejvíce podmínek je ve skupí-

nách do 2 500 Kčs (50 %), do Kčs 1 900,— (37,3 %) a do Kčs 1 600,— (36,7 %), tj. opět u kategorií techniků a vedoucích, kteří mají vlastní představy o možnostech úpravy sociálního statusu vedoucího.

Aspirace na vyšší funkci podle věku ukazuje, že největší ochota přejít na vyšší funkci je ve věku 25—29 let (28,2 %) a 30—34 let (5,7 % + 15,1 %). Vyhodnocení je poněkud ztíženo velkou absencí. Srovnání aspirací podle věku mezi muži a ženami dokazuje vyšší aspirace u mužů (4,6 % + 32 %) než u žen (0,9 % + 8,1 %), přičemž aspirace u mužů končí 59. rokem, u žen 49. rokem.

Aspirace na vyšší funkci *podle doby práce v závodě* je u mužů rozdělena do všech kategorií rovnoměrně, u žen je nejvyšší ve skupině do 5 let zaměstnání v závodě. Adaptační ženy k práci pak zřejmě způsobuje spolu s růstem věku pokles ochoty měnit povolání. Ochota žen přizpůsobovat se novým podmínkám, která by znamenala vyšší funkci, zřejmě klesá v časnějším věku než u mužů.

Vztah aspirací ke společenské aktivitě ukazuje korelace s politickou příslušností a výrobní aktivitou. Svědčí o tom, že aspirace mužských členů KSČ jsou větší než bezpartijních (6,4 % + 48,4 % : 4,16 % + 27,50 %); u žen je poměr vyrovnán (0 % + 8,3 % : 1,04 % + 7,65 %). Z korelace aspirací na funkci s aktivitou na výrobních poradách vyplývá, že ženy jsou pasivnější než muži (vůbec nediskutuje 35,29 % mužů a 46,58 % žen), ve vztahu k podstatně vyšší kvalifikaci mužů je však jejich převaha aktivity na výrobních poradách malá. Aspirace přitom nejsou spojeny s výrobní aktivitou — 55,3 % mužů diskutuje, ačkoliv nemají žádné aspirace (celkově je úplně pasivních 43,97 % zaměstnanců, přičemž nejméně těch, kteří vůbec nevystupují na schůzích k výrobním otázkám, je ve skupině 55—59 let (22,2 %) a 15—19 let (34,1 %)).

Spokojenost s prací podle názoru na postup pak klasifikuje názory na podmínky postupu. Jedna čtvrtina zaměstnanců uvádí, že postup závisí na vyšším vzdělání, 12,62 % na delší době zaměstnání v závodě. Zajímavé je, že více lidí se domnívá, že postupu lze dosáhnout větší politickou aktivitou (5,09 %) než vyšším pracovním výkonem (3,25 %) nebo vyšší kvalitou práce (3,36 %). Svědčí to o tom, že

se u postupu někdy více uplatňují mimo pracovní hlediska, což potvrzuje i údaj o tom, že 9,77 % lidí se domnívá, že postup závisí na oblibě u vedoucího. Poměrně vysoký je počet těch, kteří se domnívají, že již mají uzavřenu cestu dalšího postupu (14,25 %).

— — —

Komplexní sociologický průzkum v podniku Tesla Pardubice umožnil zachytit před zavedením nové soustavy řízení široké spektrum sociálních vztahů. Výzkumný kolektiv na základě statistického zpracování vypracoval 165 korelačních tabulek (kromě speciálních tabulek z průzkumu učňů) a řadu sociogramů.

Jsmo si ovšem vědomi toho, že přes již vykonanou práci v první etapě vyhodnocování průzkumu bude možno nezávažnější závěry vyvodit až po provedení druhé etapy průzkumu (tj. po zavedení nové soustavy řízení). Přesto se však výzkumný tým snažil, aby již nyní poskytl vedení podniku některé důležité poznatky k bezprostřední aplikaci v řízení podniku. Tyto závěry byly projednány s vedoucími hospodářskými pracovníky podniku, vedoucími funkcionáři stranické a odborové organizace. Výsledkem bylo přijetí konkrétních závěrů a doporučení pro náměstky ředitele podniku i předsedy organizací, jejichž realizace splyne se zaváděním nové soustavy řízení národního hospodářství v tomto podniku. V druhé etapě průzkumu bude tedy možno provést i hodnocení praktické realizace některých závěrů sociologického průzkumu z roku 1965, a to zejména v těchto směrech:

1. Většina zaměstnanců hodnotí kladně úroveň řídicí práce v závodě. Velká část však uvádí, že představený nezná jejich životní problémy a nepomáhá je řešit. Tato znalost je však nutná při rozhodování o jednotlivých lidech při jejich zařazování do pracovního procesu i při jeho řízení.
2. Znalost pracovních skupin i jednotlivců je třeba vytvářet již v celém adaptačním procesu, a to již při uvádění nových pracovníků do práce (přechod učňů do závodu, přijímání nových pra-

covníků). Zaměřit v tomto směru činnost personálních útvarů. Z 491 dotazovaných uvádí 363, tj. 73,9 %, že s nimi od jejich nástupu do závodu nikdo nemluvil o jejich osobních problémech a plánech. Nová koncepce práce personálních útvarů vyžaduje změnu obsahu i stylu práce těchto útvarů.

3. Převážná většina pracujících je spokojena s vykonávanou prací bez větších rozdílů podle povolání i výše mzdy. Podstatně menší část (zvláště techniků) je spokojena v tomto závodě. Přitom zvláště skupina techniků má pro další rozvoj závodu v současné etapě životní význam. Řídící orgány by tedy měly všestranně analyzovat příčiny tohoto postoje a hledat způsoby jeho změny, pokud jsou v možnostech závodu.
4. Stupeň aspirace na vyšší funkci je velmi nízký, včetně vysokoškolsky vzdělaných lidí, v žádné kategorii nepřesahuje 8 %. Podstatně vyšší počet zaměstnanců by přijal vyšší funkci s určitou podmínkou. Doporučili jsme proto vedení závodu zkoumat možnosti zlepšení sociálního statusu vedoucích. Tak např. při zvyšování jejich kvalifikace umožnit častější cesty do ciziny, vypisovat závodní stipendia aj.
5. Nejdynamičtější je skupina zaměstnanců mezi 25—34 lety a projevuje nejvyšší aspirace. Této skupině je třeba věnovat cílevědomou péči, a to zejména z hlediska výběru schopných pracovníků na vedoucí místa, kádrových záloh, vysílání na vysoké školy atd.
6. Výsledky průzkumu ukazují, že i v úpravě fyzického prostředí a organizace práce je možno využít určitých rezerv ke zvýšení produktivity práce (hluk, osvětlení, větrání, plynulý přísun materiálu stejné kvality apod.). Je třeba překonat názor, že v této oblasti již neexistují rezervy.
7. Průzkum potvrdil, že v procesu moderní výroby vzrůstá úloha *sociálního* prostředí, v němž člověk pracuje, a interpersonálních vztahů. Je jim proto třeba věnovat praktickou pozornost (např. využití neformálních skupin při vyhledávání vedoucích kádrů).

Příloha

ANKETNÍ LIST I.¹

Tesla Pardubice 1965

1. Jaké je Vaše nynější pracovní zařazení? Podtrhněte: dělník, mistr, technik, úředník, ved. hosp. pracovník
2. Jaké je Vaše původní povolání?
3. Jak jste se svou prací spokojen? Podtrhněte: velmi, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne.
4. Co se Vám na Vaší práci líbí?
5. Co se Vám na Vaší práci nelíbí?
6. Jak můžete ve Vašem zaměstnání dosáhnout zvýšení platu?
7. Na čem podle Vašeho názoru Váš postup především závisí? Podtrhněte jednu odpověď: na vyšším vzdělání, na delší době zaměstnání v závodě, na vyšším pracovním výkonu, na vyšší kvalitě práce, na větší politické aktivitě, na oblíbení u vedoucího, na spravedlivém hodnocení, na odchodu staršího pracovníka do důchodu, na zvýšení mzdových fondů závodu, na jiné možnosti (které?) nevidím žádnou možnost vzestupu
8. Co byste v současné době nejvíce potřeboval: Podtrhněte jednu odpověď: zdraví, blahobyt, uznání, klid, spokojenost
9. Odešel(šla) byste ze závodu, kdybyste tím dosáhl(a): odpovězte ve všech rubrikách: ano — ne
vyššího platu o 100 Kčs
vyššího platu o 200 Kčs
vyššího platu o 300 Kčs
lepšího bytu
zajímavější práce
lepšího pracovního prostředí
lepšího jednání ze strany nadřízených
lepší pracovní doby
zkrácení cesty do práce
možnosti vzdělávat se
jiné (které?)
10. Chtěl byste vykonávat vyšší hospodářskou funkci? Podtrhněte: ano — ne
za jakých podmínek ano:
11. Myslíte, že by některé části Vaší práce měl dělat někdo jiný?
12. Jak se k Vám chovají Vaší spolupracovníci? Podtrhněte jednu odpověď: důvěrně, přátelsky, odměřeně, lhostejně, nepřátelsky
13. Jak myslíte, že zná Váš představený Vaše problémy? Podtrhněte: pracovní: velmi dobře, dobře, povrchně, nezná, nevím
životní a rodinné: velmi dobře, dobře, povrchně, nezná, nevím
Pomáhá Vám je řešit? Ano. Ne.
14. Jestliže jste vedoucí, vědí Vaši podřízení, jaké úkoly jsou s Vaší prací spojeny? Podtrhněte: všichni, někteří, nejbližší podřízení
15. Jste rád, že pracujete ve Vašem závodě?
16. Jste-li dělníkem: jako často s vámi hovoří mistr? vícrát denně, alespoň 1krát denně, většinou 1krát denně, ne každý den, ale alespoň 1krát za týden, méně než jednou za týden
17. Jste spokojen s tím, jak mistr řídí práci?
18. Hovoří s Vámi funkcionáři o výrobních otázkách i mimo schůze? ano — ne
vedoucí stranické skupiny
vedoucí skupiny ČSM
úsekový důvěrník ROH
19. Od koho se dovídáte o výrobních plánech a úkolech závodu nejpřesněji? Podtrhněte: od spolupracovníka, od mistra, od úsekového důvěrníka ROH, ze závodního časopisu, na schůzích (jakých)
20. Kdo s Vámi od Vašeho nástupu na závodě mluvil o Vašich osobních problémech a plánech?
21. Co se Vám na dosavadním systému řízení závodu nelíbí?
22. Vznikají u Vás neshody mezi spolupracovníky? Jestliže ano, v jakých otázkách?
23. Koho považujete za nejlepšího pracovníka Vašeho pracovního úseku?
24. Stýkáte se ve volném čase raději: Podtrhněte: s nejbližšími spolupracovníky, s jinými zaměstnanci závodu, se sousedy v bydlíšti, s příbuznými, s jinými lidmi, s nikým
25. Kdybyste měl(a) (nebo máte-li) děti, chtěl(a) byste, aby dělaly stejnou práci jako Vy? Podtrhněte: syn: ano — ne, dcera: ano — ne

26. Jaké povolání by se Vám nejvíce líbilo u: syna: dcery:
 27. Jaké noviny a časopisy čtete? Podtrhněte: Rudé právo, Práce, Mladá fronta, Lidová demokracie, Svobodné slovo, Květy, Vlasta, Dikobraz, Kulturní tvorba, Literární noviny, Zápisník, Nová mysl, Svět motorů, Plamen, Svět techniky, Lidé a země, Svět Sovětů, Technické noviny, jiné:
 28. Máte televizní přijímač? Ano — ne
 29. Které pořady rozhlasu (televize) sledujete? zábavné, zpravodajské, vzdělávací, sportovní (Podtrhněte ty, které sledujete, tj. třeba všechny 4 řádky)
 30. Kolikrát jste viděl(a) odborné filmy o Vaší práci? Kde?
 31. Na koho byste se obrátil(a), kdyby Vám Váš přímý představený křivdil?
 32. a) Podal jste zlepšovací návrh? (Ano - ne) Jestliže ano, byl projednán? (Ano - ne) Byl přijat? (Ano - ne)
b) Jste s vyřizováním podnětů pracujících spokojen? Ano — ne
Jestliže ne, proč?
Dostal jste včas odměnu?
 33. Kolik je Vám let? Podtrhněte: 15—19, 20—24, 25—29, 30—34, 35—39, 40—44, 45—49, 50—54, 55—59, 60—64.
 34. Jaké máte vzdělání? Podtrhněte: základní, vyučen, střední všeobecné, střední odborné, vysokoškolské.
 35. Jste ženatý, vdaná, rozvedený(á), svobodný(á)? Podtrhněte. Kolik máte dětí?
 36. Jaký máte byt? Podtrhněte: závodní, státní, družstevní, v rodinném domku, podnájem, bydlím u rodičů. Kolik místností má Váš byt? (Kuchyň počítejte jako 1 místnost). Kde bydlíte: V Pardubicích, ve vesnici do 10 km od Pardubic, ve vesnici přes 10 km od Pardubic, v jiném městě.
 37. Máte doma odbornou literaturu z Vašeho oboru? Ano — ne.
 38. Jak dlouho v závodě pracujete? Podtrhněte: do 1 roku, do 5 let, do 10 let
- nad 10 let
Jak dlouho pracujete v nynějším zařazení? Podtrhněte: do 1 roku, do 5 let, do 10 let, nad 10 let
39. Jaký je Váš průměrný měsíční výdělek? Podtrhněte: do 800, do 1.000, do 1.200, do 1.400, do 1.600, do 2.000, do 2.500, nad 2.500.
 40. Jste členem: Podtrhněte: KSC, ROH, ČSM, Svazarmu, Svazu čs. žen, jiné strany NF
 41. Máte vy osobně (nebo Vaše rodina): Podtrhněte: domek, zahrádku, chatu, auto, motocykl (skútr), moped, kolo
 42. Byl jste již někdy v některém jiném závodě slaboproudé elektroniky? Podtrhněte: Ano — ne
Jestliže ano: Z jakého důvodu?: zaměstnán, exkurze, služební cesta, náhodou.
 43. Byl(a) jste již v zahraničí? Podtrhněte: Služebně, u známých, na rekreaci, z jiných důvodů.
 44. Diskutujete na schůzích k výrobním problémům? Často, někdy, zřídka, vůbec ne
Jestliže ne, proč?
 45. Kolik volného času Vám denně asi zbývá? (Mimo práci a spánek). Čemu jej hlavně věnujete? Čemu byste jej nejraději chtěl(a) věnovat?
 46. Který televizor Vašeho podniku považujete za největší úspěch? Proč?
 47. Používáte pravidelně služeb v závodě? Které služby byste navrhoval(a) v závodě zavést?
 48. Co bylo na programu Závodního klubu minulý měsíc? Na jaké programy chodíte do Závodního klubu? Jaké programy by tam měly být uváděny?
 49. Považujete za spravedlivé: přidělování závodních bytů ano — ne, rozdělování rekreačních poukazů ano — ne, přijímání dětí do závodních jeslí a mateřských škol ano — ne, přijímání dětí do pionýrského tábora ano — ne
 50. Kolik času strávíte denně dojížděním do zaměstnání a ze zaměstnání? Kolik km dojíždíte?

¹ Pro úsporu místa otiskujeme pouze otázky z formuláře dotazníku užitého při komplexním sociologickém průzkumu v Tesle Pardubice.