

né, protože jejich prostřednictvím je i malá rodinná skupina zapojena do společenské a kulturní činnosti. Účast na veřejném životě byla shodná u obou souborů, téměř jedna třetina žen v obou souborech byla angažována ve funkcích. Co se týče osobních kontaktů, ženy obou souborů se ve volném čase orientovaly na nejbližší rodinu a příbuzné. Největší rozdíly byly mezi soubory zaznamenány v odpovědích na otázku, zda má respondentka někoho, komu může plně důvěřovat. Rozvedené ženy dvakrát častěji přiznávaly, že takovou osobu nemají.

V osmé, závěrečné kapitole autoři shrnují nejzávažnější poznatky výzkumu a věnují pozornost péči socialistické společnosti o neúplné rodiny.

Analýza výsledků šetření prokázala, že největší zdroj problémů neúplné rodiny vzniklé rozvodem vychází ze vztahu mezi rozvádějícími se, z konfliktu o děti, vy-máhání výživného od otce a také z obtíží při úpravě styků mezi otcem a dětmi. Tyto problémy přiznávala více než jedna třetina žen. Rozvedené ženy mají dvakrát častěji výchovné problémy s dětmi, děti z neúplných rodin vzniklých rozvodem mají o 50 % více neurotických příznaků než děti z kontrolního souboru úplných rodin.

Výsledky výzkumu naznačují, že jádro problému neúplných rodin se postupně přenáší ze sociálně ekonomické oblasti do oblasti psychosociálních vztahů v rodině.

Práci autorů Junkové, Schimmerlingové, Šafáře, Fischerové, Langmeiera a Langmeierové můžeme jednoznačně považovat za přínos v oblasti sociologie rodiny. Výzkum má velmi dobrou technickou úroveň; snaží se o postižení všech aspektů v životě rozvedené ženy. Přesáhl popisnou úroveň a analyzuje situaci neúplné rodiny vzniklé rozvodem v celé její komplexnosti. Za nejvýznamnější zjištění považují fakt, že většina rozvedených matek nemá zájem na tom, aby otec zasahoval do výchovy dětí. Tento postoj vyplynul z hodnocení výchovných zásahů otce. Domnívám se, že matky do svých výpovědí promítají své osobní zklamání, mstí se na rozvedeném partneru prostřednictvím dětí. Je škoda, že výzkum nenechal o problémech vztahu dětí k rozvedeným rodičům vypovídat i otce, i děti. Můžeme připustit, že určitá část otců nemá po rozvodu o děti zájem, ale nemůžeme přijmout fakt, že po rozvodu má na děti kladný vliv pouze 10 % otců.

Tento rozpor signalizuje, že problematika rodinných vztahů by se měla zkoumat z hlediska všech zúčastněných osob. Technika dotazníku mi nepřipadá nejvhodnější, nestačí již na dynamiku problémů rozpadávajících se a rozpadlých rodin.

Celkově lze práci „Sociální situace neúplných rodin“ považovat za velmi solidní přínos v oblasti sociologie rodiny a za jednu ze základních prací, zabývajících se problematikou neúplné rodiny. Doufejme, že tato oblast sociologie rodiny nezůstane ani do budoucna vědeckými pracovníky opomíjena.

*Liliana Nerudová*

Wiesław Jedrzycki — *Socjolog w zakładzie pracy*, Ossolineum — Wydawnictwo PAN Warszawa 1973, 271 s.

Bouřlivý rozvoj sociologie v socialistických zemích a její profesionalizace přináší s sebou řadu problémů a nejasností, které jsou obvyklé pro rozvoj a uplatnění nově vznikajících profesí a souvisí s obsahovou náplní profese a jejím začleněním do stávající sociální struktury.

Největší pole působnosti pro aplikaci sociologie a její profesionalizaci skýtá v současné době sociální stránka reprodukčního procesu. Proto sociologové zaměstnaní v hospodářských organizacích představují i v početním vyjádření mezi sociology významnou skupinu.

W. Jedrzycki se ve své práci pokouší o monografii profese podnikového sociologa. Vysvětluje příčiny rychlého růstu počtu podnikových sociologů, vyznačuje funkce sociologa v podniku a objasňuje další perspektivy této nové kategorie pracovníků na základě určení determinant formování funkce podnikového sociologa.

K objasnění vytýčeného problémového okruhu provedl autor s týmem spolupracovníků rozsáhlé šetření. Práce je tedy shrnutím poznatků tohoto šetření doplněného o kvalifikované úvahy autora. Je rozčleněna do pěti kapitol: 1. Cíl, předmět a rozsah výzkumu; 2. Rozvoj polské sociologie práce; 3. Pracovní prostředí podnikových sociologů; 4. Problémy přípravy a doškolení podnikových sociologů; 5. Prostředí podnikových sociologů a shrnutí výsledků pod hlavičku „Závěrečné úvahy“. V práci je zveřejněna řada podkladových materiálů, včetně formulářů k rozhovorům a dotazníkům.



blémům humanizace práce.) Výsledky pracovního úsilí sociologů jsou využívány při vedení lidí a tvorbě konkrétních forem výchovné práce na podniku.

Sociolog v podniku plní dvě základní funkce: 1. obslužnou funkci; 2. výzkumně analytickou funkci. Realizace funkcí sociologa vyžaduje vymezení místa sociologa ve formální struktuře podniku. Sociolog se nemůže současně zabývat administrativou nebo řízením vnitropodnikových útvarů a výkonem svých profesionálních funkcí. Příznivé umístění ve formální struktuře je závislé na míře volnosti jednání, činnosti sociologa, na finančních a materiálních podmínkách práce a na realizaci opatření navržených sociologem v praxi.

Podnikový sociolog se tematicky zaměřuje na zkoumání: úrovně personální politiky podniku (otázky nábory, přijímání, adaptace nových pracovníků, postupu, kádrové rezervy, tresty a odměňování, využívání pracovníků se změněnou pracovní schopností a pracovníků s neúplnou kvalifikací), na studium vlivu materiálních podmínek práce a ekonomických stimulů, na tvorbu společenského prostředí podniku (vliv nových zařízení, místních podmínek, sociálních dávek), na zjišťování vlivu podmínek nehmotného charakteru na společenské prostředí podniku (vazba s podnikem, délka zaměstnání v podniku, interpersonální vztahy, systém řízení, perspektivy zvyšování kvalifikace, školení) a na šetření patologických jevů v reprodukčním procesu (příčiny absence, fluktuace, snížení produktivity práce). Realizace návrhů opatření již nepřísluší k povinnostem podnikového sociologa.

Závěrem W. Jedrzycki upozorňuje, že proces utváření profese podnikového sociologa není uzavřen. Stabilizace této profese vyžaduje v další etapě vykristalizování náplně a forem jeho činnosti na podniku a právní normalizaci v celostátním rozsahu.

Kniha „Socjolog w zakładzie pracy“ podává ucelený obraz o životě a práci podnikových sociologů. Vzhledem k šíři a hloubce záběru jde o ojedinělý pokus.

Při celém zkoumání byl autor veden snahou zvýšit efektivnost činnosti sociologa v podniku. Svým významem přesahuje práce hranice PLR. Je bohatým zdrojem informací k pochopení a řešení problémů se zaváděním a rozvojem sociologie v československých hospodářských organizacích. Kromě specifických problémů jsou zde totiž odhaleny a zkoumány problémy společné oběma zemím.

Tyto problémy se dotýkají především nepřesné, příliš obecně vymezené pracovní náplně. Podnik často přesně neví, co vlastně od sociologa chce. Jedna třetina zkoumaných polských podnikových sociologů nemá pracovní náplň vymezenou písemně; v pracovní náplni je obsažena i řada nesociologických činností (v PLR nejen administrativních, personálních, nýbrž i ekonomického rázu – např. inventury). Druhá skupina problémů se týká svévolnosti v umístění sociologa v podnikové organizační struktuře. Nejednotnost je v PLR zřejmě výraznější než u nás. V ČSSR je tendence umisťovat sociology do kádrově personálních útvarů, v PLR i do úseků ekonomických, organizačních. Nejasnosti jsou i ve využívání možností, které ze zaměstnání sociologa v podniku vyplývají, v realizaci výsledků sociologické práce v praxi. Mnohdy je činnost sociologa omezena na potřeby útvaru, do kterého byl zařazen a výměna informací mezi sociologem, ostatními útvary a vedením je oboustranně zkomplikovaná. Všechny problémy souvisí s časovou shodností uvádění nové „netradiční“ profese a mladých, nezkušených nositelů této profese do podniku, s řadou tím souvisejících skutečností, jako např. neexistencí jednotných nařízení a předpisů o postavení a práci sociologa v podniku, nevyjasněností podniku o možnostech využití sociologa v oblasti hospodářské, personální, jeho malých praktických zkušeností atd.

Rovněž opatření navrhovaná autorem jsou z větší části aplikovatelná v našich podmínkách. K zvýšení účinnosti práce sociologa v podniku autor doporučuje vymezení náplně a forem práce sociologa v podniku pomocí právních předpisů a nařízení; rozšíření koordinace činnosti sociologů v rámci VHJ, rezortu, popř. v širším měřítku; orientování výuky podnikových sociologů výrazněji na požadavky společenské praxe a z kvalitnění procesu adaptace podnikových sociologů (např. formou stáže na všech významných útvarech).

*Jana Legátová*