

podrobil E. Sibley výskumu, iba 19 % pokračovalo v poddokterskom štúdiu. Išlo o tieto oblasti: matematika a štatistika — 3 %, psychológia — 2 %, ostatné základné disciplíny — 4 %, výskumné metódy — 2 %, aplikácie sociológie v sociálnej starostlivosti a zdravotníctve — 3 %, výskum výuky — 3 %.

Záver. Autor kritickej štúdie o výchove vedeckých pracovníkov v sociológii, o ktorej sme stručne informovali, vyjadruje svoje vážne znepokojenie nad súčasným stavom výchovy vo všetkých jej stupňoch. Je predovšetkým potrebné rešpektovať tú skutočnosť, že „viac študentov sa zapisuje na vysokú školu kvôli výsledku učenia pre existenciu, než s cieľom uspokojiť svoju čisto intelektuálnu zvedavosť.“⁶ E. Sibley vyžaduje zvýšenie rešpektu požiadaviek praxe vo výuke. „Som presvedčený, že autonómia sociologického povolania založená na zdravom cvičení vo vlastných vedeckých disciplínach bude povolaná zohrať veľkú a dôležitú úlohu ako vo výchove americkej verejnosti, tak v aktuálnom riadení našej spoločnosti.“⁷

Ladislav Macháček

Recenze časopisu „Studia sociologiczne“ za I. pololetí 1965 (č. 1+2)

Časopis „Studia sociologiczne“ obsahuje řadu prací polských sociologů. V čísle 1 přináší mimo jiné studii Alexandra Matejky z Varšavské university na téma *Soustava mezilidských vztahů v závodě*. (Pokus o konstrukci modelu.) Autor se v této studii zabývá společenskými vztahy, které se krystalizují ve společenské závislosti, jimiž autor rozumí závislosti mezi subjekty určitých systémů a jež vyplývají z účasti těchto subjektů podmětů (jedinců či skupin) v realizaci určitých jim společných hodnot.

Autor zkoumá nejdříve funkci společenského systému jakožto rámce mezilidských vztahů, přičemž systémem rozumí zorganizovanou soustavu elementů, tj. soustavu schopnou fungovat, ve které se zúčastní všechny její elementy. V tomto směru autor rozeznává v závodě 4 systémy:

- a) systém technický, který funguje podle zásady: maximální materiální efekt při minimu námahy;
- b) systém ekonomický, který funguje podle zásady: maximální materiální efekt při minimu nákladů;
- c) systém administrativní, fungující podle zásady: maximum dispozičnosti při minimu byrokratičnosti;
- d) systém společenský, řídící se zásadou: maximum spojení při minimu překážek (zdržení).

K elementům systému patří a) — cíle; b)

— lidé, cíle realizující; c) — prostředky a a předměty činnosti; d) — pozice a role společensko-odborné; e) — společenská kultura, specifická pro daný systém (komplex hodnot, vzorů a norem); f) — společenská organizace.

V dalším se autor zabývá společenským systémem socialistického závodu a rozebírá podrobně jeho elementy. Pak analyzuje tento společenský systém ve dvou rovinách. Za prvé v rovině strukturální, ve které zkoumá závod jako soustavu různorodých vztahů, spájejících lidi v procesu realizace cílů závodu, a za druhé v rovině dynamické, ve které zkoumá závod jako soustavu zvláště schopnou změn stavu různých elementů, přičemž závod sám je významným činitelem změny.

Pak přistupuje autor ke zkoumání uspořádání mezilidských vztahů v závodě. Jejich uspořádání má podle něho zajistit stejnou měrou realizaci cílů instituce či závodu a současně sebeuspokojení jeho pracovníků a eliminovat vnitřní třenice, oslabující spojení společnosti v instituci či závodě atd. Jde tedy o harmonizaci zájmů pracovníků se zájmy závodu, pocit spravedlivého nakládání, vytvářející porozumění mezi představenými a přidělenými silami ve společné službě nadřazeným obecným zájmům. Z tohoto hlediska se zabývá jednotlivými elementy: organizačním řádem, technikou vykonávané práce, pracovním prostředím, osobními vlastnostmi lidí, kteří mají spolupracovat, kulturo společného soužití.

V závěru studie autor ukazuje podmínky k udržení rovnováhy v mezilidských vztazích a dynamiku udržování takové rovnováhy.

—

Dále časopis přináší velmi zajímavý referát Ryszarda Dyoniziaka z Vysoké školy ekonomické v Krakově, *Mezikupinové konflikty v průmyslovém podniku*, opírající se o provedený výzkum v jednom závodě v letech 1959—62. Autor byl v závodě asi 3 měsíců a prováděl pozorování a rozhovory. Referát zpracovává i materiály z anket a sociometrického testu, statistická data, zápisy ze schůzí dělnické rady a z různých porad, konaných v závodě. Zkoumaný závod zaměstnává asi 600 pracovníků a je pokládán za jeden z lepších závodů, neboť pravidelně plní plán výroby.

Konfliktové skupiny, které jsou zkoumány, jsou tyto:

1. konstrukční inženýři, 2. střední a vyšší technický personál (mechanici, technologové, pracovníci technické kontroly aj.), 3. administrativní pracovníci (účetní, plánovači, rozpočtáři, písáčky aj.), 4. kvalifikovaní a nequalifikovaní dělníci, 5. vedoucí skupina (vedoucí tým — asi 7 osob, které se zúčastní rozhodování o důležitých otázkách v závodě).

Autor nejdříve uvádí typické názory různých skupin jednak o sobě, jednak o ostatních zkoumaných skupinách, a potom uvádí

⁶ c.d., str. 20

⁷ c.d., str. 11

fakta, dotýkající se jednotlivých skupin (platy a jejich složky v jednotlivých skupinách apod.).

V dalším se zabývá možnostmi služebního a společenského postupu v jednotlivých skupinách a názory jednotlivých skupin na problematiku tohoto postupu, „služebními konflikty“, vlivem konfliktů skupin na složení vedoucího týmu, na fluktuaci zaměstnanců závodu a na oceňování práce skupin a jednotlivců v závodě, a konečně trendem dalšího vývoje závodu.

V dalším článku, *Kariéry administrativních úředníků*, Janusz Janicki z Vysoké školy společenských věd zpracovává informaci o výzkumu vzorku administrativních pracovníků, zaměstnaných v polských průmyslových závodech.

Nejdříve rozděluje úředníky na vedoucí, samostatné a pomocné. Pak rozděluje zkoumané osoby na tři typy, a to podle toho, zda pracovali od počátku jako úředníci (typ A), začínali v jiném zaměstnání a pak přešli k úřednické práci (typ B), nebo začali jako úředníci, potom pracovali (třeba i víckrát) v jiném zaměstnání, ale opět se k úřednické práci vrátili (typ C). Procentuální zastoupení jednotlivých typů je následující: typ A — 56,6 %, typ B — 32,8 %, typ C — 5,4 %; u 5,2 % údaje chybí. U typu A a C je úřednická práce kategorií startu osoby, u typu B kategorií finální.

Z vedoucích pracovníků (podle vzorků) prošlo kariérou typu A 41,3 %, kariérou typu B 47,6 %. Ze samostatných pracovníků je typu A 55,5 %, typu B 33,5 % a z pomocných úředníků je zastoupen typ A v 63 % a typ B v 26,8 %. Z toho je vidět, že typ B je častější u samostatných a vedoucích pracovníků než u pomocných, kdežto u typu A je to právě obráceně.

Dále autor zkoumá osoby typu B z hlediska doby, kdy u nich nastala změna povolání, a podává o tom tuto tabulku:

do r. 1919	—	0,5 %
1920—1929	—	2,0 %
1930—1939	—	2,4 %
1940—1944	—	29,4 %
1945—1949	—	25,9 %
1950—1954	—	21,1 %
1955—1959	—	16,7 %
1960—1962	—	—
údaje chybí	—	2,0 %
celkem		100,0 %

K tabulce autor dodává, že před rokem 1944 byl zkoumaný jev řídký, a vzrůst v letech 1940—44 je vlastně způsoben tím, že převážná většina zde zaznamenaných změn se udála v druhé polovině roku 1944, kdy už část Polska byla osvobozena. Větší změny začínají tedy po osvobození Polska a s postupem let častý výskyt změny typu B klesá.

Další tabulka udává, z jakých povolání přešly osoby typu B do administrativy:

zemědělec	—	6,4 %
řemeslník	—	6,4 %
nekvalifikovaný dělník	—	24,5 %
kvalifikovaný dělník	—	24,0 %
mistr	—	2,4 %
inženýrskotechn. pracov.	—	8,8 %
jiné	—	21,6 %
údaje chybí	—	5,9 %
celkem		100,0 %

Do skupiny „jiné“ v této tabulce jsou započteny osoby, přecházející např. z obchodu, ale rovněž z illegality či z politické práce apod.

Na doplnění podává autor tabulku z výzkumu vzorku fyzických pracovníků, kteří přešli k fyzické práci z administrativy, a to podle let takto:

do roku 1919	—	3,0 %
1920—1929	—	1,2 %
1930—1939	—	3,6 %
1940—1944	—	4,2 %
1945—1949	—	29,5 %
1950—1954	—	38,0 %
1955—1959	—	20,5 %
1960—1962	—	—
celkem		100,0 %

Pak autor analyzuje tzv. absorpci — termín, který si vypůjčuje z fyziky a který označuje proces pohlcování osob, pocházejících z jiné společensko-zaměstnanecké vrstvy jinou takovou vrstvou a ukazuje některé její vývojové rysy.

Rozeznává absorpci vnitrogenerační (I.) a absorpci mezigenerační (II.). Absorpce I. je proces pohlcování osob, které doposud vykonávaly jiné povolání, absorpce II. je proces nábory nových pracovníků, kteří teprve začínají svou životní dráhu a jejich rodiče pracují v jiných pracovních kategoriích.

Autor rozeznává 2 kategorie společenských vrstev, a to „kategorií otevřenou“, která je charakterizována mohutností absorpce, a „kategorií uzavřenou“, která je charakterizována slabou absorpcí. Uzavřená kategorie může být takovou z různých příčin, např. pro svou elitnost nebo pro malou atraktivnost.

Konečně autor hodnotí různé typy změn na podkladě zásad kádrové politiky a ze subjektivního hlediska těch, jichž se změny týkají.

V práci Magdaleny Sokolowské a Krystyny Wrochnowé *Společenská pozice žen ve světě statistiky* přináší autorky řadu zajímavých dat. V první části práce jsou shromážděna

data o zaměstnanosti žen a její zvyšující se tendenci z různých zemí Evropy a z USA. Dále data o zaměstnanosti žen různých věkových skupin, přičemž se ukazuje, že v socialistických zemích zaměstnanost žen s přibývajícím věkem klesá, kdežto v kapitalistických zemích (zejména v USA) je shodně se socialistickými zeměmi sice nejvyšší zaměstnanost u žen v jejich mladém věku, ale pak po dočasném poklesu v době jejich pravděpodobného mateřství a výchovy malých dětí, kolem 40. roku věku znovu stoupá a dosahuje nového vrcholu jen o málo nižšího oproti věkové skupině mladých žen.

Druhá část práce zkoumá úroveň vzdělání a pracovní kvalifikaci žen. Rovněž zde jsou shromážděna data z různých zemí, která ukazují, že existuje tato všeobecná tendence v průmyslových zemích: zaměstnané ženy mají relativně vyšší vzdělání než všichni zaměstnaní muži. Ze sta zaměstnaných žen např. v USA má plné nebo částečné středoškolské vzdělání 73 % žen, ale pouze 62 % mužů. V nejvyšší kategorii je sice procento mužů vysokoškoláků vyšší — 4 %, kdežto žen jen 2 % —, ale to celkově průměrně vyšší vzdělání zaměstnaných žen neruší. Stejně se tato tendence jeví např. v Polsku, kde částečné nebo ukončené středoškolské vzdělání má 24,5 % zaměstnaných žen, ale pouze 12 % mužů. Vysokoškolské vzdělání má 3,2 % žen a 4,1 % zaměstnaných mužů.

Data dále ukazují, že v socialistických zemích se ženy věnují většímu množství studijních oborů než v zemích kapitalistických (zejména v USA, kde např. ženy-inženýrky vůbec neexistují).

Dále studie zkoumá obory, kde jsou ženy zaměstnány, poukazuje zvláště na feminizované obory a nadhazuje otázku škodlivosti jednostrannosti, ať už přílišné feminizace (např. lékařské služby v socialistických zemích), či naopak maskulinizace (lékařské služby v USA) některých oborů, zabývá se platovými podmínkami zaměstnaných žen, uplatněním žen ve vědě, ve veřejném životě atd.

V závěru autorky studie uvádějí, že předkládají různá čísla, ale že se záměrně zdržují komentářů, protože číselný materiál je neúplný a tudíž nelze z něj vyvozovat definitivní závěry. Podle našeho názoru je to studie zajímavá a podnětná.

Jediná práce od zahraničního autora v tomto čísle je práce Sandora Szalae z Maďarské Akademie věd, *Rozprava o čase*. V této zvláště zdařilé studii autor nejdříve vymezuje, z jakého aspektu se v sociologii časem zabýváme, vrací se do historie úvah o čase ze sociologického hlediska, vymezuje předmět a metodu sociologického zkoumání času a kriticky zvažuje dosavadní přístup různých sociologů zejména k problematice zkoumání volného času a zkoumání tzv. časových rozpočtů. Uvádí některé praktické příklady a dospívá k závěru, že čas je třeba zkoumat v marxisticky orientovaných sociologických studiích jako element dynamický, a že je

třeba dynamiku vnést i do dosud běžně užívaných kategorií „volného času“, nic předeem nepředpokládá, a rozhodovat o tom, co je vázaný a co volný čas s ohledem na motivaci jednání zkoumaných subjektů.

V následující práci Adama Podgoreckého z Varšavské university, *Zrození a rozvoj sociotechniky*, ukazuje autor na historii a předhistorii jedné ze sociologických disciplín.

Konstatuje, že sociotechnika, která je nesporně vědou dvacátého století, se zrodila ve své prvotní podobě vlastně na sklonku minulého století v práci Petražyckého, vydané německy, *Die Lehre vom Einkommen* z r. 1897, ve které autor vyložil své názory na tzv. právní politiku. Touto jeho prací i jeho dalšími pracemi byl ovlivněn další představitel této vědy R. Pound, především ve dvou studiích: *Introduction to the Philosophy of Law* (1922) a *Interpretation of Legal History* (1923). Plné rozvinutí doznala tato věda pracemi G. Myrdala *An American Dilemma* (New York 1944) a K. Poppera *The Open Society and its Enemies*. (London 1959).

V dalším pak autor uvádí příklady praktické aplikace sociotechnické vědecké metody v Leninově strategii za revoluce a zamýšlí se nad možnostmi a důsledky použití sociotechniky.

Článek Doroty Techniczekové z Vys. školy společenských věd *O potřebě výzkumu z oblasti společenské gerontologie v Polsku* přináší informaci o přípravě k výzkumu na poli gerontologie a o provedeném předvýzkumu a jeho výsledcích. Autorka informuje o obsahu předvýzkumu, o počtu dotazovaných osob, jejich rozvrstvení atd.

Řešení problematiky starých lidí ve společnosti, na jejíž jednotlivé aspekty autorka poukazuje na základě vlastního materiálu i materiálu zpracovaného ze zahraniční literatury, nabývá v současné době celosvětové důležitosti v souvislosti s postupným prodlužováním lidského věku a z toho vyplývajícím postupujícím demografickým stárnutím lidské společnosti ve všech zemích světa, které je, pravda, na různém stupni vývoje v různých zemích. Autorka uvádí současně stav zkoumání této problematiky v různých zemích a navrhuje, které otázky by bylo potřeba na tomto poli prozkoumat.

A nakonec je třeba se zmínit o článku Alexandra Gelly z Polské Akademie věd o Ludvíku Gumplowiczovi, jednom z vynikajících polských sociologů na přelomu století. V tomto článku Gella ukazuje jednak tragický osobní osud Gumplowiczův, jednak rozebírá jeho práce a jeho sociologický systém.

Číslo 2 přináší mimo jiné závažnou stat Pavla Rybického z Jagellonské university, nazvanou *Ontologické problémy v sociologii*, ve které autor probírá vývoj řešení ontolo-

gické problematiky v myšlení společnosti a ukazují, jak právě z ontologické problematiky se zrodilo samostatné zkoumání společenských jevů. Z této základny vyrostla sociologie jako samostatná vědní disciplína a odtud tedy každý sociologický systém musí zaujmout stanovisko k ontologické problematice.

Negativní stanovisko k této problematice zaujímají systémy opírající se o pozitivistická východiska. Autor rozebírá jako typické stanovisko tohoto ražení systém Leopolda von Wieseho a jeho snad nejkonsekventnější pokus o eliminaci ontologické problematiky.

Dále autor poukazuje na rozdílná ontologická pojetí takových systémů jako byl např. systém Znanieckého či Maxe Webera — představitelů humanistického směru v sociologii. Pak probírá ontologická východiska dalších autorů (Parsonse, Millse, Lundberga) a ukazuje na nich různé typy ontologického myšlení.

V dalším se zabývá koncepcí člověka a rozeznává v podstatě tři typy této koncepce u různých autorů. Je to koncepce abstrakcionistická, naturalistická a humanistická. Tyto tři typy se porůznu vyskytují v sociologických systémech, přičemž však nelze říci, že by byly vždy důsledně jednotlivými autory zastávány. Pokud jde o koncepci společnosti jakožto předmětu zkoumání, rozeznává autor stanovisko realistické a nominalistické.

Dále se pak autor zabývá problematikou zkoumání lidské kultury tak, jak se tato problematika jeví u různých autorů, vycházejících z různých ontologických koncepcí. — Nakonec pak dochází k závěru, že uvědomení si ontologických problémů, které jsou v samé základně společenského života, může ohraničit extrémní empiristické tendence: pomoci porozumění, že popisy konkrétních jevů společenské skutečnosti samotné nevytvorí sociologickou teorii. Naopak, uvědomení si skutečného charakteru člověka a společnosti může pozdržet sociologickou vědu před jinak lákavými perspektivami pěkných, ale od skutečnosti odtržených teoretických konstrukcí.

— —

Jiný článek v tomto čísle pojednává pod názvem *Některé psychologické determinanty produktivity práce* o základních problémech sociologie průmyslu. Článek napsal Andrzej K. Koźmiński z Ústřední školy plánování a statistiky. Autor se v úvodu zmiňuje o F. Taylorovi, zakladateli disciplíny „vědecké organizace a řízení“, který první poukázal na závislost produktivity práce na získávané odměně za práci. Dále se zmiňuje o snahách o zjištění závislosti mezi produktivitou práce a situačními proměnnými veličinami. (Proměnnými veličinami se rozumí např. takoví činitelé jako oběh informací a příkazů v pracovních kolektivech, stupeň přizpůsobenosti konstrukce pracovních prostředků k psychofyzickému založení pracovníků, barvy, osvětlení, ventilace pracovního prostředí, množství hluku v pracovním prostředí, atd.) Konstatuje, že v průmyslové sociologii vznikl

směr zvaný „human relations“, který zvláště zdůrazňuje závislost mezi celkovým uspokojením čerpaným z mezilidských vztahů při práci a mezi produktivitou práce. V obecné sociologii vzniká tendence pojednávat o tomto předmětu jako o zvláštním případě obecných psychologických závislostí.

Produktivitou práce, podle autora, je třeba rozumět shodu s požadavky pracovní role, bez upřesnění, zda se jedná pokaždé jen o produkční složku práce.

Podmínky dobrého plnění pracovní role jsou:

1. znalost úkolů pracovní role (výškolení pracovníka a včasná informace),
2. optimální fyzické a intelektuální možnosti pracovníka v dané roli (užití psychotechniky při výběru),
3. vybavení pracovními prostředky (technologie, ekonomika),
4. pracovní morálka (úroveň motivace pracovního úsilí),
5. odstranění překážek psychologického charakteru (strach, rozčilení, nesoustředěnost apod.).

V dalším textu článku se autor zabývá posledními dvěma podmínkami. Pokud jde o druhý vědomý motivace pracovního úsilí, autor rozeznává: 1. motivy ideologické, 2. motivy zainteresovanosti na zvýšení materiální úrovně a společenské prestiže pracovníka a jeho rodiny, 3. motiv uspokojení z práce samotné — vyskytuje se ponejvíce u prací vysoce kvalifikovaných, 4. motiv „stavovské cti“ u skupin, kde „dobrá práce“ je určitou společenskou normou a prostředkem k společenskému uznání, 5. dodržení naučených zvyklostí.

Samozřejmě, že uvedené motivy se mohou spojit a jedinec se může řídit i několika — nebo i všemi — motivy, ale je rovněž samozřejmé, že některé z motivů se mohou objevit jen za podmínky určitého minimálního působení jiného z uvedených motivů (např. ideologický motiv se těžko objeví u osoby, která nevidí možnost svou práci zajistit alespoň existenční minimum sobě a své rodině).

Dále autor pojednává o tzv. pracovní situaci, již rozumí souhrn všech činitelů práci jedince ovlivňujících. Jsou to činitelé trojího charakteru:

1. vlivy vlastního, užšího pracovního kolektivu (unit organization),
2. vlivy příslušnosti k většímu pracovnímu kolektivu (complex organization),
3. vlivy stojící vně obou těchto organizací.

Podle výsledků různých výzkumů, na něž se autor odvolává, pracovník oceňuje elementy své pracovní situace z hlediska realizace těchto cílů, spojených s uspokojením jeho potřeb a) fyziologických, b) pocitu bezpečnosti, c) společenské aktivity a příslušnosti k určitým skupinám, d) ocenění a pocitu vlastní důležitosti, e) vykonávání moci.

Je známo, že transformace určitých potřeb, pocíťovaných všemi lidmi jako konkrétní ži-

votní cíle, závisí především na kultuře skupiny, z níž jedinec pochází, tvrdí autor. Oceňování pracovní situace a reakce na ni jsou tedy skupinové jevy. Autor vyslovuje mínění, že tohoto skupinově kulturního činitele si pracovníci sociologové málo všimají.

Pokud jde o oceňování odměny za práci, uvádí autor tyto zjištěné elementy: a) náklad na udržení „náležitěho“ životního standardu, b) odměny za podobnou práci v jiných závodech, c) druh vykonávané práce, d) odměny za jiné druhy práce ve vlastním závodě, e) odměny ustálené odborovými organizacemi, f) délka zaměstnání, g) situace závodu.

Dále se autor zabývá různými aspekty oceňování pracovní situace a staví mimo jiné hypotézu, že stupeň uspokojení různých potřeb jedince je vzájemně zastupitelný tak, že jestliže jedinec je do určité míry nucen rezignovat na uspokojení jedné potřeby, lze to nahradit větším uspokojením potřeby jiné (za předpokladu, že „celková suma uspokojení“ zůstane v tomto případě stejná).

Pak poukazuje autor na zpětnou vazbu mezi takovými vlastnostmi osobnosti jedince jako sebeocenění, vnímání pracovní situace a psychologický parametr, nazvaný „práh zklamání“. (Prahem zklamání se rozumí míra sklonu jedince k podléhání stavům zklamání, která je u různých jedinců velmi nestejná.)

V dalším výkladu autor zkoumá reakci jedince na spokojenost a nespokojenost s pracovní situací a zjišťuje, že tato reakce je v zásadě buď racionální nebo iracionální.

Racionální reakci na nespokojenost je přijetí postupných cílů krátkodobých, jako např. dosažení změny platového zařazení, přeložení na místo s lepšími podmínkami bezpečnosti a hygieny práce, zvýšení nebo doplnění kvalifikace a podobně. Ti nejnespokojenější se rozhodují ke změně pracovního místa (zaměstnání). K racionálním reakcím na nespokojenost rovněž patří změna cíle, resp. posun v hierarchii cílů, např. pracovník místo uplatnění v rámci zaměstnání hledá uplatnění v rámci mimopracovních skupin nebo v rámci jiné činnosti (např. v činnosti odborové). Jestliže je pracovník přesvědčen, že jeho „přínos“ v jeho pracovní situaci neodpovídá „zisku“, který mu závod zajišťuje, usiluje o zvýšení „zisku“ buď způsobem, který se shoduje se statutem závodu, nebo i způsobem, který se s tímto statutem neshoduje (např. rozkrádání socialistického vlastnictví — pozn. recenz.). Jestliže všechny tyto více méně racionální reakce jsou nemožné, dochází při zvyšování nespokojenosti k reakcím neracionálním, které způsobují značné snížení intenzity produktivity práce.

Takovou neracionální reakcí je především agrese, kterou se rozumí všechny projevy, jejichž cílem je způsobení škody. Agrese směřuje buď proti předmětům nebo proti osobám. Agrese se netýká vždy osoby, o níž je pracovník přesvědčen, že je příčinou jeho nespokojenosti; agrese se může i „přemístit“. Nespokojený pracovník může svou nespokojenost vybiti i agresí vůči své ženě, dětem, zvířatům, předmětům apod. Objektem agrese však může být i nadřízená organizace,

celek národního hospodářství, určité články společenské organizace apod. Jevem, který provází přemístění agrese, jsou i názory ospravedlňující akci agrese.

Dalším jevem může být zaujetí postoje lhostejnosti. Lhostejný, rezignovaný pracovník se zdánlivě spokojuje se svým osudem a vykonává minimum nutné činnosti. Následkem dlouhotrvající a silné nespokojenosti bývají i chorobné neurotické stavy, popřípadě chorobné hysterický stav identifikace pracovníka s vedením závodu (společnosti), který se vyznačuje předstíranou horlivostí, donašečstvím apod.

Autor dále popisuje racionální reakce na spokojenost a mimo jiné uvádí i to, že za jistých okolností spokojenost vede k tomu, že pracovník nehledá nové cesty, nové způsoby práce, ale snaží se o zachování současného stavu, který způsobuje jeho spokojenost.

Neracionální reakci na spokojenost je např. to, že uspokojený pracovník zvyšuje svou produktivitu (efektivnost práce), aniž očekává za zvýšení svého pracovního výkonu nějakou odměnu. Spokojenost pracovníka způsobuje konformismus s cíli skupiny (závodu) a za jistých okolností může na pracovní morálku působit rovněž negativně, jestliže konformismus se týká užší skupiny, v níž jedinec pracuje, a je-li cílem této skupiny udržení určitého ustáleného výkonu, za který je skupina odměňována (skupinová bariéra produktivity). Konformismus s cíli skupiny se však může projevovat i tak, že snaha o dosažení těchto cílů vede jedince ke kritičnosti a tudíž k nonkonformismu s jevy, brzdícími dosahování cílů skupiny.

V závěru článku se autor ještě vrací ke své klasifikaci motivů pracovního úsilí a uvádí tyto motivy do souvislosti s jednotlivými postoji k pracovní situaci.

— — —

Stat Zykunda Baumana z Varšavské university, *Osobnost — kultura — společenská struktura*, nastiňuje v první části problém definování pojmu osobnosti. Autor míní, že aby jakýkoliv problém v oboru společenskovo-vědním mohl být pro příjemce srozumitelný, musí být pro něj srozumitelná jeho konstrukce, či vlastné spojení, která vážou elementy, z nichž se problém skládá. Musí tedy být problém restrukturalizován.

Pokud jde o osobnost, poznávací význam je dosažitelný porozuměním motivace, která je pokládána za spojení jev vytvářející.

Aktivní role zkoumajícího v restrukturalizování lidského chování, který je tak přinejmenším spoluautorem struktury osobnosti, nijak neubírá na ceně, poznávací hodnotě jeho zkoumání — už alespoň z té příčiny, že jiné poznání, bez této aktivní role badatele, je nemožné.

Většina sociologů a sociálních psychologů počítá s příjemcem, který se historicky vyvinul na půdě řecko-římsko-křesťansko-industriální oikumené. Při konstruování chování lidí je nutno počítat s elementy, které příjemce zná jako takové, které mohou ovliv-

ňovat chování jedince. Jen tak lze soudit, že příjemce bude chápat strukturu osobnosti a její chování jako racionální jak co do výběru cílů, tak i co do výběru prostředků k cílům vedoucích.

Podmínkou poznávací užitečnosti strukturalizace dále je, aby obraz, který vznikne v jejím důsledku, vyložil známá fakta beze zbytku, a při tom aby kategorie užité ke konstrukci obrazu nebyly natolik všeobecné, aby informativní obsah obrazu se nestal prakticky neužitečný.

Za konstruující spojení obrazu osobnosti autor přijímá „usilování o odměnu“. Termín „odměna“ je dosti obecný, aby v sobě uzavíral všechny známé motivy lidského chování, a je tedy možno říci, že „všichni lidé se řídí ve svém konání usilováním o odměnu a rozdily mezi kulturami se vyčerpávají v tom, co pokládají za odměnu a jakým způsobem o ni usilují“. Zdá se tedy, že termín „odměna“ dosáhl takového stupně obecnosti, že není limitován typem kultury.

„Odměna“ je něco jiného než chování, které k ní vede — je to něco, co přistupuje k chování zvnějška. Ať je to něco dočasného či trvalého, je to vždycky něco, co stojí mimo osobu konající, něco, o co osoba usiluje, aby toho dosáhla, aby si to přivlastnila.

Druhou vážnou implikací předpokladu, že člověk se řídí usilováním o odměnu, je teleologismus pobídek lidského chování. Příčinu lidského chování je třeba hledat v jeho výsledcích, nikoliv v antecedentech.

Konečně, náš předpoklad počítá s instrumentalismem lidského chování. Určité chování nemá cenu samo o sobě, ale vzhledem k jeho výsledku. Smysl lidskému chování dodává objekt, k němuž chování směřuje. Tak je možno říci, že lidská osobnost je exoaxiální, tj. že její hodnota leží mimo ni samotnou.

K tomuto zjištění však autor hned dodává, že se domnívá, že výše uvedená vize osobnosti — v jejímž strukturalizování je usilování o odměnu hlavním konstrukčním elementem — je přece jenom kulturně ohraničena.

Rozvíjeje dále strukturalizaci, autor uvádí, že člověk vždy stojí před volbou určitého chování z mnohých možných chování, o nichž uvažuje. Volba se zakládá na porovnávání eventálních odměn. Porovnávání předpokládá souměřitelnost odměn. Volba větší odměny předpokládá, že člověk usiluje o maximalizaci odměny. Optimum se rovná maximu a spokojení se s ním, co nedosahuje maxima, vyplývá vždy ze zevního nátlaku na konajícího jedince.

Tyto předpoklady však autor opět pokládá za kulturně ohraničené. Pak probírá různé typy společnosti a dochází k závěru, že exoaxiální struktura osobnosti je inherentní heterogenní polykulturní společnosti a že mechanismem, který vede k osobnosti strukturalizované úsilím, směřujícím k maximalizaci jediné hodnoty, měřící všechny ostatní hodnoty, jsou schismogenní řetězce, typické pro průmyslovou civilizaci.

Druhá část Baumanovy stati zkoumá, do jaké míry je správný předpoklad, že homeo-

statičnost, usilování o rovnováhu, nechť k stavům napětí, jsou nezbytnými znaky současné osobnosti — osobnosti exoaxiální.

Současné západní teorie se zabývají problematikou přizpůsobení, které chápou jako konformismus a podléhání závazným normám. To je možné jediné tehdy, jestliže se postavíme na stanovisko pouze jedné z krizících se a autonomních rovin organizace heterogenní společnosti. Ale chybnost této koncepce prokázal americký psycholog Maslow, jehož teorie autor stručně reprodukuje (Abraham H. Maslow: *A Philosophy of Psychology, The Buzz Sheet of the Human Growth Institute*, a týž: *Toward a Psychology of Being*, Princeton 1962).

Z toho uvedeme alespoň něco: Současné teorie chování, mluví-li se o problémech osobnosti, probírají negativně formulované problémy. Boj, konflikt, vina, výčitky svědomí, obavy, deprese, napětí, stud, komplex méněcennosti — to jsou ony problémy, které snižují možnosti konání, mají se léčit a léčením dosáhnout rovnováhy, homeostatičnosti, bezkonfliktnosti. Ale co jestliže se člověk přizpůsobil, stabilizoval své psychické síly za cenu potlačení tvůrčích možností vlastní osobnosti? Jestliže se přizpůsobil kultuře, kterou z toho či onoho hlediska pokládáme za špatnou?

Maslow rozeznává potřeby nedostatku a potřeby existence a vzrůstu. Neurózy vznikají podle Maslowa neuspokojením potřeb nedostatku. Vedle předmětů fyziologické konzumace jsou to bezpečnost, pocit souměřitelnosti a identifikace, lásky a ocenění. Jsou to stejné potřeby jako voda, aminokyseliny či vápno, a jejich nedostatek způsobuje nemoc.

Další potřeby, potřeby existence a růstu, jsou: vzrůst, individualizace, autonomie, sebeuskutečnění, autonomní vývoj, tvůrčí činnost. Jsou to zcela jiné potřeby než rovnováha, homeostáze, odstranění napětí. Naopak, vyžadují stálý dynamismus, směřující proti naposledy jmenovaným hodnotám. Tyto potřeby, v protikladu k potřebám nedostatku, neustále vzrůstají s mírou jejich uspokojování.

Osobnost, zorganizovaná kolem potřeb existence (Maslow ji nazývá heraklovskou), je endoaxiální, její potřeba zevních vzorů chování a zevních odměn není rozhodující, je nejvíce „sama sebou“, je neteleologická a neinstrumentální. Její chování má hodnotu samo o sobě a ne s ohledem na cíl, její percepce světa je spontánní a nikoli motivovaná.

Zůstává však základní problém, praví Bauman, čím je podmíněn výskyt potřeb prvního či druhého typu. Maslow tvrdí, že nejsou-li uspokojeny potřeby nedostatku, pak potřeby existence přestávají řídit jednání jedince. Jinak řečeno, příčina toho, že potřeby existence v tak nedostatečné míře řídí jednání lidí, je v organizaci společnosti, která nestačí zajistit uspokojování potřeb nedostatku.

Odstranit hlad a materiální nedostatek je první podmínkou umožnění manifestace tvůrčích potencií lidské osobnosti. Druhou podmínkou je uspokojení potřeby pocitu bezpečnosti.

V závěru pak Bauman dochází k tomu, že v heterogenosti a polykulturnosti společnosti je důvod vzájemného odcizení osobnosti a společenské struktury — toho odcizení, které produkuje exoaxiální osobnosti.

Teprve uspokojováním potřeb nedostatku v širokém smyslu tohoto pojmu (a přebudováním společnosti v tomto směru), a zejména a především uspokojováním potřeby bezpečnosti, se vytváří situace, v níž se uplatňuje uspokojování potřeb existence. Pak osobnost, organizovaná kolem potřeb existence (či spíše natolik, nakolik jimi bude organizována), se stane osobností endoaxiální.

Rozsah recenze nedovoluje zabývat se po-

drobněji dalšími v časopise obsaženými příspěvky; vybrali jsme jen nejzávažnější — dle našeho názoru —, a o těch informujeme. Celkově lze říci, že časopis uveřejňuje různé práce polských sociologů z rozličných odvětví sociologie, z nichž mnohé jsou referáty o provedených výzkumech, a dává tak obraz o problémech, jimiž se sociologové v Polsku zabývají. Rozsah časopisu je značný (každé z recenzovaných čísel má přes 330 stran). Časopis kromě původních statí přináší v každém čísle recenze v Polsku vyšlé sociologické literatury a informace z polských sociologických pracovišť, takže názorně ukazuje stav polské sociologie.

Dušan Slávik