

Dimenze vnímání práce

Výzkum postojů pracovníků
na externích montážích

LIBOR MUSIL

Ústav ekologie průmyslové krajiny ČSAV,
Ostrava

I.

Běžnou součástí badatelského úsilí naší aplikované sociologie práce je již řadu let zjišťování spokojenosti pracovníků. Obvyklým východiskem zkoumání této problematiky bývá představa, podle níž existuje určitý souhrnný postoj, tzv. „celková spokojenost v práci“. Ten je substrátem řady dílčích postojů, jejichž předmětem je stav určitých aspektů situace konkrétního jedince v práci. Předpokládá se (ne vždy), že existují určité vazby mezi jednotlivými dílčími postoji a postojem souhrnným a že tyto vazby nemají stejnou intenzitu. V intencích tohoto schématu pak výzkumníci interpretují svá empirická zjištění.

V sedmdesátých a na počátku osmdesátých let se v naší sociologické a psychologické produkci objevilo několik statí, které uvedené teoretické schéma do značné míry zpochybňují. Poukazují na to, že mezi konkrétním prožíváním a hodnocením určitých stránek situace v práci a mezi globálním shrnutím tzv. celkové spokojenosti je rozsáhlý prostor, vyplněný složitou, vícevrstevnatou, sociálně a kulturně vzorovanou a empiricky zachytitelnou sítí vazeb mezi jednotlivými dílčími postoji [Bulák 1974 : 131–132; Jurovský 1973 : 28, 1974 : 9–10, 1980 : 62–64; Možný 1974 : 43–52, 1983 : 94–96; Hartl 1983 : 88]. Inspirováni tzv. dvoufaktorovou teorií spokojenosti upozorňují citovaní autoři na to, že dosud uplatňovaná představa struktury vnímání práce není adekvátní.

Východiskem a komparativním rámcem dále prezentovaných poznatků se stala práce I. Možného [Možný 1974], který na počátku sedmdesátých let provedl analýzu vzájemných vazeb mezi hodnotícími postoji vůči dílčím aspektům situace v práci na datech získaných dotazováním souboru reprezentujícího československou ekonomicky aktivní populaci. Výsledky jeho analýzy je možné shrnout takto: Lidé vnímají svoji práci ze tří hledisek. Práce je pro ně: 1. „povoláním“ — ve smyslu a) úspěchu a kariéry (mzda, vyhlídky na postup), b) seberealizace (zajímavost práce a uplatnění schopností); 2. „zaměstnáním“ — tedy konkrétním pracovním místem (hmotné prostředí pracoviště, péče závodu, organizace práce); 3. „bází mezilidských vztahů“ (vztahy ke spolupracovníkům a k nadřízeným). Možný předpokládá, že jde o „dimenze, jež jsou na sobě víceméně nezávislé“ a že „důraz kladený na určitou dimenzi pak může být závislý na příslušnosti k určité socioprofesionální skupině nebo roli generálního statusu“ [Možný 1974 : 49–50].

II.

V letech 1982 až 1984 byl v odvětví těžkého strojírenství a hutnictví realizován výzkum, jehož předmětem byla problematika sociálních souvislostí stability pracovníků na externích montážích (1). Součástí výzkumu bylo mimo jiné

(1) Výrobní činnost některých pracovních organizací zahrnuje kompletaci a servis vyrobených zařízení v místě jejich provozu. Jedinečnost a složitost těchto zařízení si vynucuje, aby montáž a většinou i opravy realizovali zaměstnanci výrobního zá-

zjišťování spokojenosti sledované kategorie pracovníků. Dotazováno bylo 581 montážníků (2), kteří v době šetření (to je v květnu a červnu 1983) působili na 34 záměrně vybraných externích pracovištích. Získaný empirický materiál byl analyzován na úrovni vzájemných vazeb mezi osmnácti hodnotícími postoji montážníků vůči dílčím komponentám jejich situace v práci.

V první fázi bylo při analýze vzájemných vazeb mezi jednotlivými dílčími postoji použito článkové analýzy (3), s jejíž pomocí byly identifikovány čtyři shluky postojů (viz schéma číslo 1). Každý z nich může být chápán jako empirický reprezentant určitého hlediska, z něhož montážníci vnímají svou práci. Vytvoření celkového obrazu struktury tohoto vnímání pak umožňuje pohled na soustavu čtyř uvedených shluků — hledisek. Obsahově je možné tuto soustavu interpretovat v tom smyslu, že montážníky jejich práce zajímá jako:

1. *Prostředek a sféra vlastní seberealizace.* V kontextu tohoto hlediska se prolínají tři aspekty situace v práci: a) reálná mzda (výdělek, relace mzdy a výkonu, relace mzdy a výdajů), b) pozice ve služební hierarchii, c) obsah práce. Všechny tyto aspekty mají výrazný prestižní moment (prestiž pozice ve spotřebě, ve služební hierarchii a prestiž profese) a v tom smyslu jsou důležitými činiteli uspokojení subjektivních ambicí pracovníka. Relativní soudržnost těchto tří stránek situace v práci je dána realitou stávajících sociálně ekonomických vztahů. Tuto realitu lze tezevitě vystihnout takto: To, jakou dosáhnou já (popřípadě moje rodina) životní úroveň, závisí do určité míry na tom, co dělám. Na tom, jak vysoko stojím ve služební hierarchii, závisí to, co dělám i to, co vydělám (4).

2. *Konkrétní pracovní místo,* charakterizované pracovním prostředím (práce ve výškách, celoroční vliv povětrnostních podmínek), které může (podobně jako soustavná dřina) ovlivňovat zdravotní stav pracovníka a jehož účinek může být více nebo méně úspěšně kompenzován péčí zaměstnavatele (zabezpečení zdravotnických služeb, kvalitních pracovních oděvů, dobrých podmínek ubytování atd.).

3. *Sféra mezilidských vztahů,* v níž dominantní úlohu sehrává osobnost a chování vedoucího. Statistická analýza prokázala, že spokojenost pracovníků

vodu. Na území naší republiky tak vzniká řada přechodných pracovišť, která jsou více či méně prostorově vzdálena od svých organizačních center. Realizace výrobních úkolů na těchto (z hlediska organizace i z hlediska bydliště pracovníků) externích pracovištích je podmíněna existencí kategorie tzv. montážních pracovníků (montážníků). Jednou z nejvýraznějších charakteristik této socioprofesionální kategorie je to, že její příslušníci dojíždějí do místa svého bydliště méně často než denně.

(2) Montážníci jsou muži, z nichž více než polovina je ve věku 25 až 39 let. Neobvykle často zůstávají po třicítce svobodní, častěji než je obvyklé jsou rozvedení a ti z nich, kteří se oženili, mají neobvykle často více než dvě děti. Každý pátý montážník přiznává, že byl soudně trestán. Pouze 3 % montážníků je zařazeno do kategorie technicko-hospodářských pracovníků, přesto však více než 10 % z nich má vysokoškolské vzdělání. Přitom podíl vyučených dělníků (70—75 %) je mezi montážníky stejný jako mezi ostatními dělníky — muži pracujícími v odvětví zpracování kovů a ve strojírenství. Průměrná mzda montážníků sledovaného souboru činí 3 575 Kčs měsíčně (bez přídavků na děti). Bydliště montážníků zaměstnaných u sledované organizace jsou roztroušena po 74 okresech 9 krajů naší republiky.

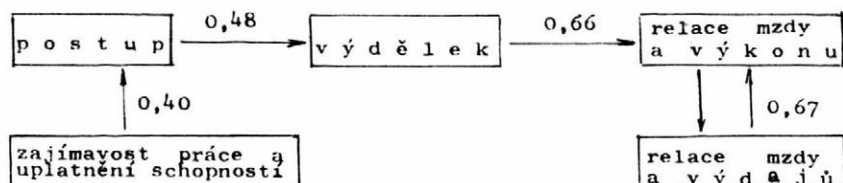
(3) Článková analýza je technika rozboru matice korelací určité sady proměnných. Pro každou takovou proměnnou lze určit v rámci dané matice korelací nejsilnější vazbu ze série možných vazeb. Všechny proměnné pak lze pomocí určených vazeb propojit do shluků a ty graficky znázornit (viz schéma číslo 1).

(4) Statistická analýza prokázala, že špičkových mezd (4 000 Kčs až 7 500 Kčs) dosahují významně častěji ti montážníci, kteří mají nějaké pořízené.

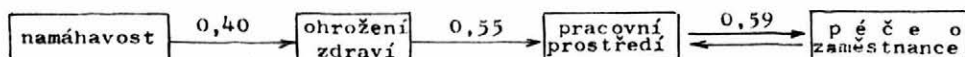
Schéma číslo 1

Schematické znázornění výsledků článkové analýzy vzájemných vazeb mezi hodnotícími postoji montážníků vůči dílčím komponentám jejich situace v práci /číselné údaje vyjadřují hodnotu Spearmanova koeficientu pořadové korelace platnou na hladině významnosti menší než 0,01 %/

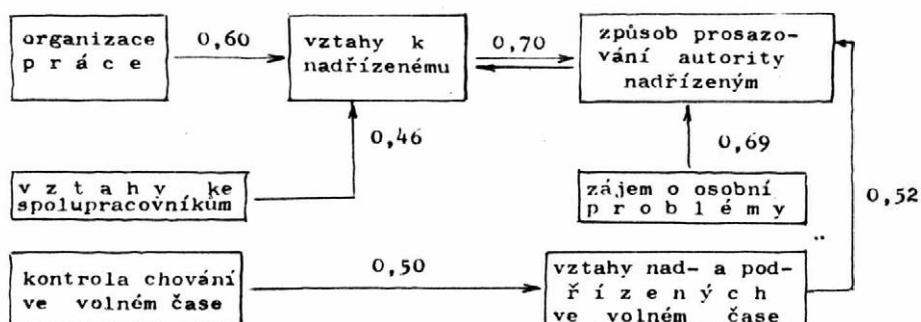
I. PRÁCE JAKO PROSTŘEDEK A SFÉRA SEBĚREALIZACE



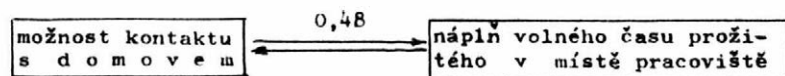
II. PRÁCE JAKO KONKRÉTNÍ PRACOVNÍ MÍSTO



III. PRÁCE JAKO SFÉRA MEZILIDSKÝCH VZTAHŮ



IV. PRÁCE JAKO ALTERNATIVA DOBY VOLNA



ve sféře mezilidských vztahů je silně závislá na tom, zda montážníci hodnotí svého vedoucího jako demokratického nebo jako autokratického (5).

4. *Alternativa doby volna.* Montážníci nerozlišují mezi prací a „neprací“ na základě náplně daného časového úseku, nýbrž na základě toho, kde byl tento

(5) Montážníci hodnotili způsob prosazování autority nadřízeným na sedmistupňové „škále“, vymezené těmito krajními charakteristikami: 1) Demokratický vedoucí — chová se spíše přátelsky, o pracovních problémech s námi diskutuje a věnuje pozornost našim připomínkám a návrhům. (K této charakteristice se přiklonila více než polovina dotazovaných.) 2) Autokratický vedoucí — chová se spíše odměřeně, o všem chce rozhodovat sám a nevšímá si ani připomínek zkušených starších dělníků.

časový úsek prožít. Důsledkem dojíždění v neobvykle dlouhém intervalu (6) je totiž skutečnost, že s výrazem „práce“ se ve vědomí montážníků pojí nejen vlastní pracovní doba, ale veškerý čas prožitý v místě pracoviště. Tento časový úsek, který by bylo možné nazvat „dobou práce“, je pro montážníky charakterizován namáhavou prací, nepohodlím a odřikáním, podřizováním se rozhodnutí nadřízeného, režimu pracovní doby a neformálnímu tlaku kolektivu, odloučením od rodiny a pobytem mezi spolupracovníky. Protikladem doby práce je tzv. „doba volna“ — časový úsek prožitý v místě bydliště. Ten je pro montážníky charakterizován spotřebou a pohodlím, rozhodováním o dění v rodině (v níž jsou pravděpodobně podle tradičních vzorů striktně rozděleny role manželů) a pobytem ve společnosti blízkých osob.

Montážníci, kteří jezdí domů jednou za dva týdny nebo méně často, prožívají (na rozdíl od těch, kteří dojíždějí jednou týdně) v rámci doby práce určitý úsek volného času. Ten mají k dispozici v průběhu víkendových dní, kdy se nepracuje dvanáct (jak je tomu od pondělí do čtvrtka), ale „pouze“ osm hodin. S náplní takto vzniklého volného času nejsou montážníci spokojeni — pravděpodobně proto, že jej nemohou prožít s těmi lidmi, s nimiž by chtěli.

III.

Srovnání výše citovaných výsledků analýzy strukturace vnímání práce československou ekonomicky aktivní populací s výsledky téže analýzy u sociální kategorie pracovníků na externích montážích poukazuje na tyto skutečnosti: 1. Abstrahujeme-li od existence shluku postojů interpretovaného jako hledisko, z něhož je práce vnímána jako alternativa doby volna, můžeme konstatovat, že se výsledky obou analýz v podstatě neliší. Existence trichotomie profese — zaměstnání — mezilidské vztahy byla potvrzena i u socioprofesionální kategorie montážníků.

2. Mezi oběma srovnávanými obrazy přesto existují rozdíly:

a) Neurčitost situovanosti aspektu „namáhavost práce“, který je ekonomicky aktivní populací poněkud nejistě (7) zahrnován do kontextu obsahu práce, se u montážníků nevyskytuje. Tento aspekt se u nich jednoznačně váže k hledisku, z něhož je práce vnímána jako konkrétní pracovní místo. Zdá se, že v důsledku historických změn obsahu práce přestal fenomén fyzické dřiny pro značnou část našich pracujících fakticky existovat a ztratil pevnou pozici v myšlenkových strukturách lidí. Pro montážníky je však každodenní fyzická práce fenoménem zcela reálným a má tudíž v jejich vědomí pevné místo. Vzhledem ke každodennímu výskytu fyzické dřiny a vzhledem k napjaté bilanci mezi prostředím a námahou na straně jedné a odolností organismu dělníků na straně druhé není namáhavost práce zahrnována do kontextu obsahu práce, je však chápána jako činitel zdravotního stavu.

b) Aspekt „organizace práce“ se ve vědomí montážníků „odpoutal“ od hlediska interpretovaného Možným pojmem „práce jako zaměstnání“ a našel své místo v rámci problematiky mezilidských vztahů. Pracovníci na externích montážích si pravděpodobně málo uvědomují vliv řídicí sféry nadřazené jejich bezprostřednímu vedoucímu. Vliv mnohovrstevnaté řídicí struktury jejich

(6) Téměř 40 % montážníků sledovaného souboru jezdí domů každý týden, celá polovina dojíždí jedenkrát za čtrnáct dnů a desetina se vrací domů vždy po třech nebo více týdnech.

(7) Statistickými technikami identifikovaná vazba fenoménu „namáhavost práce“ k hledisku interpretovanému pojmem „práce jako profese“ je poměrně slabá [Možný 1974 : 49].

mateřského podniku je pro ně zřejmě natolik abstraktní a bezprostředně nedůležitý, že jej prostě neberou v úvahu.

Tuto skutečnost ovlivňují dva činitelé:

1. Odloučenost externích pracovišť od řídicích center jejich mateřských pracovních organizací, která má za následek: a) Nekonkrétnost obrazu nadřazených řídicích struktur ve vědomí montážníků. Pro ty je řídicí sféra nejen odosobněná, ale není zřejmě ani ztělesněná představou budovy ředitelství. b) Samostatnost jejich bezprostředního nadřízeného (vedoucího montéra), který: ba) v podmínkách v podstatě kusové výroby přichází denně do styku s investorem stavby a s pracovníky jiných zúčastněných organizací; v důsledku toho je velmi často stavěn do nerutinních rozhodovacích situací, které musí (možná i mimo rámec své formální kompetence) řešit, neboť nemůže čekat na rozhodnutí svých nadřízených (jehož cesta je neúměrně dlouhá); bb) zná situaci na stavbě nepoměrně lépe než pracovníci vrcholového vedení mateřského podniku; bc) je v důsledku prostorové odlehlosti pracoviště obtížně kontrolovatelný. 2. Skutečnost, že plnění výrobních úkolů montážníků velmi málo závisí na tom, zda si tito pracovníci vliv nadřazených řídicích struktur uvědomují.

Shrnutí: V situaci, pro niž je charakteristická mlhavost představ o řídicí sféře podniku, samostatnost vedoucího montéra a nezávislost plnění úkolů na vědomí vlivu řídicí sféry, montážníci od tohoto vlivu odhlíží a řídicí sféra je pro ně personifikována osobou bezprostředního vedoucího. Tuto skutečnost podporuje další okolnost. Vedoucí montér je pro montážníky důvěrně známým člověkem. Úzké kontakty nadřízených a podřízených po pracovní době a drsnost podmínek spojená s rizikovostí práce na externích montážích se stávají zdrojem silné integrace montážních skupin (8). V této situaci je jakýkoli pokyn specificky chápán řídicí sférou pokynem kolegy či kamaráda.

c) V obrazu strukturace vnímání práce celou ekonomicky aktivní populací zcela chybí u montážníků identifikované hledisko, z něhož je práce vnímána jako časový úsek, který nějakým způsobem ovlivňuje rozsah, strukturu a náplň ostatních úseků komplexního času člověka. To pravděpodobně není důsledek specifčnosti objektu obou analýz, ale je to dáno odlišným zorným úhlem pohledu jejich autorů.

Sociologové práce mají někdy tendenci vytrhovat pracovní dobu z kontextu komplexního času člověka a soustředit se pouze na to, co se děje v úzce vymezeném světě práce. Zkoumání spokojenosti lidí reprezentujících naši ekonomicky aktivní populaci vycházelo z představy, podle níž místo práce a místo bydlení je pro pracovníka navzájem dostupné v rámci jednoho dne. Tato představa vylučuje celý mimopracovní čas ze světa práce a od problematiky vztahu práce a „nepráce“ abstrahuje. Zkoumání postojů lidí, kteří se každý den po práci domů vrátit nemohou, musí nutně brát v úvahu skutečnost, že část jejich mimopracovního času je integrální součástí světa práce. Proto byl do hypotetické představy strukturace vnímání práce lidmi, jejichž pracoviště a bydliště není navzájem dostupné v rámci jednoho dne, zařazen prvek reflektující (byť ne v úplnosti) propojenost různých částí komplexního času pracovníka.

Domnívám se, že přítomnost hlediska reflektujícího vztah světa práce a „nepráce“ není specifickým znakem vědomí montážníků. Existence tohoto hlediska by pravděpodobně mohla mít obecnější platnost.

(8) Integrace pracovních kolektivů bývá nejsilnější v brigádách pracujících v obtížných a nebezpečných podmínkách [Makrelow 1977: 176–177].

IV.

V další fázi zkoumání byla platnost poznatků získaných technikou článkové analýzy ověřována pomocí faktorové analýzy. V rámci této techniky bylo použito dvou postupů. První z nich pracuje na bázi ověřování existence hypotetických faktorů (zadaných formou vektorů faktorových koeficientů). Jako hypotetické faktory byly určeny shluky identifikované článkovou analýzou. Výpočet plně potvrdil platnost dříve získaných poznatků. Matice vzájemných korelací mezi jednotlivými dílčími postoji (která původně sloužila jako východisko článkové analýzy) byla dále analyzována postupem využívajícím při faktorové analýze metodu hlavních os. Jak ukazuje tabulka číslo 1, výsledky tohoto rozboru se od původních poznatků částečně liší.

Plně se potvrdila existence shluku prvního (viz schéma číslo 1), který je v tabulce číslo 1 zastoupen čtvrtým faktorem, a existence shluku druhého (viz schéma číslo 1), který je v tabulce číslo 1 zastoupen faktorem prvním (jehož role je zřejmě při hodnocení práce montážníky dominantní). V těchto dvou

Tabulka 1. Výsledky faktorové analýzy (metoda hlavních os) spokojenosti pracovníků na externích montážích s dílčími komponentami jejich situace v práci

Faktory po rotaci				
spokojenost s:	F I	F II	F III	F IV
výdělkem	0,181	0,223	—0,035	—0,739
možností postupu	0,158	0,187	—0,176	—0,503
zajímavostí práce a uplatněním schopností	0,136	0,172	—0,214	—0,317
namáhavostí práce	0,410	0,044	—0,140	—0,296
stupněm ohrožení zdraví	0,641	0,067	—0,049	—0,227
pracovním prostředím	0,773	0,174	—0,095	—0,194
péčí o zaměstnance	0,555	0,309	—0,141	—0,358
organizací práce	0,353	0,588	—0,190	—0,176
vztahy k nadřízenému	0,147	0,741	—0,190	—0,246
vztahy ke spolupracovníkům	—0,017	0,391	—0,479	—0,062
možností kontaktu s domovem	0,133	0,086	—0,510	—0,285
náplní volného času prožitého v místě pracoviště	0,269	0,048	—0,498	—0,263
relací mzdy a výkonu	0,373	0,157	—0,107	—0,744
relací mzdy a výdajů	0,311	0,115	—0,171	—0,630
zájmem vedoucích o osobní problémy pracovníka	0,078	0,722	—0,154	—0,283
způsobem prosazování autority nadřízeným	0,119	0,805	—0,180	—0,147
vztahy nad- a podřízených ve volném čase	0 120	0 477	—0 477	—0 063
kontrolou chování ve volném čase (v místě pracoviště)	0 017	0 357	—0 556	—0 007
relativní čerpání variance faktorem (v %)	33 3	9 3	3,9	3,7
kumulace relativního čerpání variance faktory (v %)	33,3	42,6	46,5	50,2

legenda: F I, II, III, IV = faktor 1., 2., 3., 4.

faktorech má dominantní postavení celkem devět testovaných prvků. Struktura zbývajících devíti prvků je ve srovnání s výsledky článkové analýzy odlišná. Domnívám se, že tato skutečnost není popřením existence hledisek interpretovaných výše pojmy „práce jako sféra mezilidských vztahů“ a „práce jako alternativa doby volna“. Výsledky faktorové analýzy poukazují spíše na mnohovrstevnatost struktur vědomí, které je situačně značně mobilní a v určitých podmínkách může na místo jedné percepční schémata stavět schémata jiná, běžně neužívaná, popřípadě záměrně nemanifestovaná.

Obraťme nyní pozornost ke dvěma nově identifikovaným faktorům. Ke druhému faktoru (viz tabulka číslo 1) se dominantním způsobem vážou prvky: způsob prosazování autority nadřízeným, vztahy k nadřízenému, zájem vedoucího o osobní problémy pracovníka, organizace práce, vztahy nadřízených a podřízených ve volném čase. „Společným jmenovatelem“ těchto aspektů situace v práci je skutečnost, že jde o společenské vztahy, v nichž montážníci sami sebe vnímají převážně jako zvenčí *ovlivňované objekty*. Tento způsob interpretace podporuje skutečnost, že prvky, které s druhým faktorem mají do jisté míry významnou vazbu a které se přitom dominantně vážou k faktoru jinému, jsou obdobné povahy. Ze strany spolupracovníků je montážník ovlivňován určitou mírou společenské kontroly, včetně kontroly chování ve volném čase, jejímž subjektem je spíše nadřízený. Kvalita péče o zaměstnance a tarifní úprava maximální hranice příjmových možností je dána do značné míry zvenčí a montážník má v optimálním případě možnost ovlivňovat tyto skutečnosti zprostředkovaně.

Druhý faktor tedy představuje hledisko, z něhož je práce montážníky vnímána jako sféra *vnější regulace*. Jejimi definičními znaky jsou formálnost vztahů, podřízenost a kontrola, které se uskutečňují především v pracovní době.

Ke třetímu faktoru (viz tabulka číslo 1) se dominantním způsobem vážou tyto prvky: kontrola chování ve volném čase (v místě pracoviště), možnost kontaktu s domovem, náplň volného času prožitého v místě pracoviště, vztahy ke spolupracovníkům, vztahy nadřízených a podřízených ve volném čase. Nedominantním způsobem se k tomuto faktoru váže prvek reprezentující problematiku obsahu práce: zajímavost práce a uplatnění schopností. „Společným jmenovatelem“ těchto aspektů situace v práci je skutečnost, že jde o společenské vztahy nebo činnosti, v nichž montážníci sami sebe vnímají převážně jako *svoobodně volící subjekty*.

Třetí faktor tedy představuje hledisko, z něhož je práce montážníky vnímána jako sféra *vlastní autonomie*. Jejimi definičními znaky jsou neformálnost mezilidských vztahů, rovnoprávnost a tolerance, které se uskutečňují především v mimopracovní době.

Zcela specifické postavení má aspekt situace v práci nazvaný „vztahy nadřízených a podřízených ve volném čase“, který se jak ke druhému, tak i ke třetímu faktoru váže se stejnou intenzitou. Tato skutečnost byla vysvětlena na předcházejících stránkách, kde bylo pojednáno o příčinách vnímání fenoménu organizace práce v kontextu mezilidských vztahů na pracovišti. Neformální, rovnoprávné a tolerantní vztahy, které mezi nadřízenými a podřízenými panují ve volném čase, ovlivňují organizaci práce a ta naopak svojí formálností, podřízeností a kontrolou ovlivňuje „organizaci“ prožívání volného času. Vedoucí montér nemůže přehlížet připomínky a rady svého kamaráda, protože by večer neměl s kým jít na pivo. Kamarád nemůže jít příliš pozdě spát, protože sedí v hospodě se svým nadřízeným, který jej do jisté míry kontroluje. Je ovšem možná i opačná varianta tohoto vztahu: vedoucí montér společně s kamarádem „proflákají“ pracovní dobu a pak se jdou „dorazit“ do hospody.

V.

Předložené poznatky mohou vyvolat určité námitky: 1. Potřebná nedůvěra vůči zjištěním získaným nepřimo — pomocí statistických technik — může vyvolat pochybnost o reálné existenci popsanych percepčních struktur. V podstatě jde o výtku jakémusi pozitivismu použité metodiky, která „slepě“ důvěřuje identifikační schopnosti statistických technik. Tato námitka se může týkat především poznatků získaných faktorovou analýzou, s nimiž nepočítala původní hypotetická konstrukce obrazu percepce práce montážníky (9). 2. Uznání fakticity identifikovaných hledisek, z nichž je vnímána práce, nutně doprovází otázka, v jaké formě a na jakém poznávacím stupni si je lidé uvědomují. 3. Čtenář může mít kritické výhrady vůči interpretaci zjištěných údajů. Taková kritika je nezbytná, neboť v diskusi může obohatit naznačená interpretační hlediska, popřípadě poukázat na možná nepatřičná zjednodušení.

Odpověď na otázky, které tyto námitky kladou, může umožnit jen další zkoumání. Je třeba zjistit, jaká je reálná podoba identifikované soustavy hledisek ve vědomí pracujících. Domnívám se, že další krok takového zkoumání již není možné učinit pouze pomocí kvantitativní analýzy zjednodušených verbálních projevů. V další práci by bylo vhodné použít kvalitativní analýzu obsahu rozhovorů s pracovníky.

Teprve když takto poznáme strukturu vnímání práce (tou kterou socioprofesi kategorii) a určíme váhu jednotlivých prvků v rámci této struktury, budeme schopni reflektovat odraz reality situace v práci do hodnocení této reality pracovníky a do jejich jednání. V té chvíli budeme schopni všem pracujícím a zejména řídicím pracovníkům dodávat kvalitní poznatky, které by se jim mohly stát vodítkem při přetváření práce samé (a tím i přetváření sebe sama). Avšak i tehdy budou naše poznatky stále ještě nedokonalé, protože budeme velmi málo vědět o situační a historické dynamice struktury vnímání práce.

Použitá literatura

- Bulák J.: *Pracovní spokojnost*. Psychologie v ekonomické praxi 1971, č. 3—4.
Hartl, J.: *K otázkám kolektivismu dělnické třídy*. Sociologický časopis 1983, č. 1.
Jurovský, A.: *Motivácia k práci ako psychický proces a zameranost osobnosti*. In: *Motivácia k práci u človeka za socializmu*. Bratislava, ČVÚP 1973.
Jurovský, A.: *Motivácia k práci ako psychický proces*. Psychologie v ekonomické praxi 1974, č. 1.
Jurovský, A.: *Osobnosť človeka pri práci*. Bratislava, Práca 1980.
Makrełow, K.: *Socjometryczne aspekty atmosfery społecznej w środowisku pracy*. Studia socjologiczne 1977, č. 2.
Možný, I.: *Význam sféry práce pro vytváření socialistického způsobu života*. In: *Sborník prací filosofické fakulty brněnské university*, řada G. Brno, FF UJEP 1974, č. 18.
Možný, I.: *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno. FF UJEP 1983.
Musil, L.: *Některé aspekty stabilizace pracovníků na externích montážích*. In: *Člověk a práce*. Praha, TES 1982, č. 6.

(9) Hypotetická konstrukce obrazu strukturace vnímání práce montážníky byla publikována v roce 1982 [Musil 1982 : 105—107].